

# le snesup

**Vie professionnelle, retraite  
Les femmes en première ligne**

**Bilan  
Parcoursup an II**

**Alerte internationale  
sur les libertés académiques**



## Carrières

**Répondre à l'engagement des universitaires**



**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**  
**DES ENSEIGNANTS DE STATUT 2<sup>nd</sup> DEGRÉ\***  
*affectés dans l'enseignement supérieur*  
*\* sont concernés aussi les enseignants de 1<sup>er</sup> degré*

**Jeudi 26 mars 2020 à PARIS**  
**Bourse du travail – Salle Eugène Varlin**  
**3 rue du château d'eau – M° République (sortie 5)**

- 9h30 Introduction et point sur l'actualité : Projet régressif de retraites par points, Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche (LPPR)...
- 10h00 Débat, vécu des collègues et remontées des établissements.
- 11h00 Carrières : avancement d'échelon et rendez-vous de carrière, promotions de grade et de corps (hors classe, classe exceptionnelle, échelon spécial, etc).
- 12h00 Rémunérations et services statutaires : Les grilles, les droits et devoirs...
- 12h30 Déjeuner
- 14h00 Les prérogatives (réduites) des CAP et le rôle nouveau des élus.
- 14h45 Les reclassements après promotions ou concours (PRCE → PRAG ; PRCE/PRAG → MCF) : les règles, le décret de 1951, les problèmes...
- 15h30 L'accès à la recherche et sa prise en compte.
- 16h00 Le secteur second degré du SNESUP : fonctionnement/permanences/besoins.
- 16h30 Questions diverses.
- 17h00 Fin des travaux

*Cette assemblée générale donne lieu à autorisation d'absence dans le cadre du droit à l'information syndicale.*

P  
R  
A  
G  
  
P  
R  
C  
E

## SOMMAIRE

<b>VOIX DES ÉTABLISSEMENTS</b>	<b>4</b>
<b>ACTUALITÉS</b>	<b>6</b>
■ <b>Baccalauréat</b> : une course infernale à l'évaluation	
■ La mobilisation ne faiblit pas...	
<b>Le gouvernement répond « 49.3 »!</b>	
■ <b>Fusions d'universités</b> : premier bilan peu probant	
<b>DOSSIER CARRIÈRES</b>	<b>9</b>
■ <b>Répondre à l'engagement professionnel</b> des universitaires	
<b>FICHE PRATIQUE N° 6</b>	<b>18</b>
■ <b>Recrutement, mutation des EC</b> : examen de candidatures par les conseils	
<b>MONDES UNIVERSITAIRES</b>	<b>19</b>
■ <b>Allier activité syndicale et carrière scientifique</b>	
<b>DOSSIER FORMATION</b>	<b>20</b>
■ <b>Parcoursup an II</b> : la résistance continue	
<b>FORMATION</b>	<b>24</b>
■ Les diplômes et formations des <b>métiers du travail social</b>	
<b>SERVICE PUBLIC</b>	<b>25</b>
■ <b>Élections dans les conseils centraux</b> : dynamique en faveur des listes syndicales	
<b>SPÉCIAL ÉGALITÉ FEMME-HOMME</b>	<b>26</b>
■ <b>Un 8 mars</b> dont les femmes doivent sortir gagnantes!	
■ <b>Égalité professionnelle</b> dans l'ESR	
■ <b>Réforme des retraites</b> : baisse des pensions de réversion, les femmes en première ligne!	
<b>INTERNATIONAL</b>	<b>29</b>
■ <b>Alerte internationale</b> sur les libertés académiques	
<b>SCIENCES SOCIALES</b>	<b>30</b>
■ <b>Les sciences sociales</b> , voilà l'ennemi!	
<b>CULTURE</b>	<b>31</b>
■ <b>Livre</b> : <i>Militer pour la science</i>	



**Anne Roger**,  
cosecrétaire générale

## Et pourtant...

On aimerait tant que la date du 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, devienne superflue et disparaisse du calendrier international de l'ONU.

Pourtant, le César du meilleur réalisateur de film vient d'être attribué à Roman Polanski, accusé de viols sur mineures, provoquant une tempête d'indignation et de colère.

Pourtant, un grand nombre de personnes semble continuer à ne pas trouver choquant que l'écrivain Gabriel Matzneff ait pu durant des années faire de jeunes adolescent-es ses proies afin d'assouvir ses désirs sexuels sans jamais être inquiété.

Pourtant, les dénonciations de violences sexuelles et sexistes se multiplient dans le monde sportif, de la culture, de la politique, celui du travail, y compris le milieu universitaire, et l'année 2019 s'est terminée sur le chiffre de 151 victimes de féminicides, tuées par leur conjoint ou ex-conjoint.

Pourtant, le droit à l'avortement conquis de haute lutte est remis en cause dans de nombreux pays et reste illégal dans quatre pays de l'Union européenne.

Pourtant, la loi de transformation de la fonction publique et la réforme des retraites feront des 62 % de fonctionnaires qui sont des femmes les grandes perdantes.

Pourtant, le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), ou du moins ce qu'il en restera, ne contient rien qui vienne prendre à bras-le-corps la question des inégalités de genre pour en faire un axe majeur pour l'enseignement supérieur et la recherche. Au contraire, il porte le renforcement des politiques de recours au contrat, de différenciation des rémunérations et même des conditions d'exercice au sein d'un corps de titulaires dont il est montré qu'elles pénalisent les femmes\*.

À la veille des élections municipales, alors qu'une majorité de la population s'oppose clairement au projet de loi réformant notre système de retraites, le gouvernement vient de décider de faire usage de l'article 49.3 de la Constitution pour mettre fin au débat parlementaire. Ce passage en force n'est pas acceptable et aura de graves conséquences.

On aurait aimé voir le gouvernement « dégainer » aussi rapidement ce « 49.3 » pour défendre les droits des femmes que lorsqu'il s'agit de défendre ses propres intérêts ou ceux de la finance.

\* Pour plus de détails, voir la tribune de *Mediapart* signée par un collectif de femmes syndicalistes, publiée le 29 janvier dernier : [blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/290120/dans-lenseignement-et-la-recherche-aussi-les-femmes-grandes-perdantes-de-la-reforme-de](https://blogs.mediapart.fr/les-invites-de-mediapart/blog/290120/dans-lenseignement-et-la-recherche-aussi-les-femmes-grandes-perdantes-de-la-reforme-de).

### 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](http://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 Maupeu  
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](mailto:contact@comdhabitude.fr)  
Prix au numéro : 3,50 € • Abonnement : 33 €/an  
Illustration de couverture : Denis Ismagilov/123RF.  
Photos p. 5 : SNESUP-FSU

## Un début de mobilisation à l'université d'Angers et de bons scores aux élections

Après deux mois de manifestations et d'informations syndicales sur les retraites qui, à Angers, n'ont pas permis de mobiliser très au-delà des camarades syndiqués, c'est au travers des débats et des temps d'information sur le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) que des collègues ont décidé d'entrer dans la lutte contre la dégradation de nos statuts et du service public. Ainsi, après que la structure fédérale regroupant les laboratoires de lettres, langues et sciences humaines eut voté une motion contre les propositions des rapports préliminaires à la LPPR et appelé à la tenue d'une première AG, une seconde AG a eu lieu la veille de la mobilisation du 20 février. Les deux AG – à chaque fois autour de 120 collègues titulaires et précaires – ont voté des motions appelant à rejoindre les initiatives nationales de grève et d'action contre la réforme des retraites et le projet de LPPR (20 février et 5 mars). Plusieurs motions de départements et de laboratoires, y compris en sciences, viennent appuyer le rejet de cette LPPR. Un comité de mobilisation a été mis en place qui mandatera des camarades pour les journées de coordination nationale des 6 et 7 mars.

Les élections dans les conseils qui se sont tenues le mardi 21 janvier ont également permis aux listes indépendantes SNESUP dans le collège B et FSU-FO-CGT dans le collège Biatss de faire campagne sur ces sujets et d'informer les personnels. Le SNESUP a gagné deux sièges en collège B sur les six attribués à la proportionnelle ; la liste Biatss est arrivée deuxième derrière une liste soutenant le président sortant (finalement réélu), mais avec un seul siège.

Hervé Christofol et section d'Angers



UNIVERSITÉ DE NANTES

## Une (agréable) surprise

Les élections des représentants des personnels dans les conseils centraux de l'université de Nantes (CA, CFVU, CR) qui se sont déroulées le 10 février 2020 ont été une (agréable) surprise et une belle confirmation. À l'issue du scrutin, l'équipe sortante, menée par la 1re vice-présidente (liste Notre université demain, NUD), est en ballottage au CA puisque sa liste recueille finalement autant de sièges que la liste intersyndicale (FSU, SGEN-CFDT, FO, SNTRS-CGT) Ensemble pour le service public d'ESR. Pour le collège A, cinq élus pour la liste NUD et deux pour la liste Ensemble ; dans le collège B, c'est l'inverse. Quant au collège des personnels Biatss, deux élus pour la NUD et la liste Ensemble, un élu pour l'UNSA et un pour le SNPTES.

Ce résultat confirme que, malgré l'asymétrie des moyens de campagne, les personnels n'acceptent plus la duperie d'une présidence qui a systématiquement ignoré son opposition unanime aux aventures d'un établissement expérimental. Il confirme aussi que l'unité syndicale dans le respect des différences de chacune des organisations est une force. L'aventure continue donc pour nos élus car une candidature à la présidence de l'université est désormais possible. À suivre...

Section FSU de l'université de Nantes





## Violences à la fac de droit de Montpellier, le 22 mars 2018, ni oubli ni pardon !

À Montpellier, personne n'a oublié la nuit du 22 mars 2018. Des étudiants occupant l'amphi A de la faculté de droit et science politique de l'université de Montpellier sont violemment expulsés par un commando armé et guidé par le directeur de l'UFR ainsi qu'un autre professeur. Tous deux, Philippe Pétel et Jean-Luc Coronel, seront ensuite reconnus responsables et sanctionnés administrativement de suspension et de révocation.

La justice suit également son cours et, en plus de ces deux-là, cinq personnes supplémentaires sont envoyées devant le tribunal correctionnel aux motifs de violences, violences en récidive et complicité d'intrusion. Fait marquant, tous sont des militants d'extrême droite, royalistes et/ou identitaires, appartenant notamment au groupuscule de la Ligue du Midi.

Ce sont donc bien des violences fascistes qui ont été perpétrées le 22 mars 2018. Dans ce contexte, mais aussi dans celui des violences hebdomadaires subies par les manifestants dans notre pays et dans celui des attentats d'extrême droite en Allemagne, la lutte antifasciste doit être une priorité.

Le collectif 22 Mars : ni oubli ni pardon !, dont le SNESUP est membre fondateur, appelle à se rassembler le 22 mars 2020 à 14 heures devant la faculté de droit et science politique de Montpellier. Aux cris de « Siamo tutti antifascisti », nous rappellerons que nous n'oublions pas, que nous ne pardonnons pas !

Yann Leredde, section Montpellier Sciences





# Baccalauréat : une course infernale à l'évaluation

Depuis la rentrée 2019, les réformes du lycée et du baccalauréat se mettent en place, suscitant maintes critiques et protestations. Sophie Vénétitay, secrétaire générale adjointe du SNES-FSU, répond à nos questions.

Propos recueillis par **MICHELLE LAUTON**,  
membre de la Commission administrative

**Malgré son impréparation, le ministre a maintenu la session de janvier des E3C. Comment apprécier son déroulement ?**  
**SOPHIE VÉNÉTITAY :** Au terme de cette première session, le bilan est implacable : le bac Blanquer est recalé ! Le ministre est passé en force : il a balayé d'un revers de la main toutes les alertes faites par les organisations syndicales, préférant fustiger les « ventilateurs à angoisse ». Cette obstination politique a précipité les lycées dans une situation de crise grave et inédite : sommée d'organiser les épreuves, la hiérarchie a parfois fait appel aux forces de l'ordre pour encadrer le déroulement des épreuves (présence policière en dehors ou dans les lycées) et a parfois menacé professeurs ou élèves. En renvoyant au local l'organisation des E3C, le ministre a lui-même mis en place les conditions

que le cœur du métier d'enseignant est bien la construction et la transmission des savoirs, nous nous retrouvons à évaluer en permanence nos élèves, sans avoir le temps de travailler, sur le fond, avec eux. En entretenant la confusion entre évaluation formative et certificative, cette réforme place aussi les enseignants devant une injonction paradoxale : faire une évaluation formative sans en avoir les moyens, avec presque toutes les caractéristiques d'une évaluation certificative, mais de mauvaise qualité ! Enfin, la correction dématérialisée, au-delà des bugs non surprenants (problème de scan), a considérablement dégradé les conditions de correction (fatigue oculaire par exemple), tout en mettant en place les conditions d'une forme de surveillance des correcteurs particulièrement délétère.

*Faire évoluer le bac pour une réelle démocratisation scolaire est possible...*



© Force ouvrière / Flickr

Manifestation du 1<sup>er</sup> février 2018 à Paris contre la réforme du bac.

d'une rupture d'égalité inacceptable : fuite des sujets, conditions de passation différentes d'un lycée à un autre, cette première session d'E3C, avec l'image d'élèves passant le bac encadrés par les forces de l'ordre, restera un symbole de l'échec de la réforme du bac.

**Quelles incidences a-t-elle sur les conditions de travail des enseignants ?**

Professeurs et élèves sont engagés dans une course infernale à l'évaluation : alors

**Qu'il s'agisse des programmes, des modes d'évaluation, du grand oral\*, quel peut être l'impact de la réforme sur les futures poursuites d'études ?**

Les réformes Blanquer forment un tout cohérent : elles visent à construire un système inégalitaire, d'où seuls les premiers de cordée pourront vraiment s'extirper. Tel qu'il est présenté, le grand oral est un exercice valorisant des savoir-faire extrascolaires, particulièrement discriminants socialement. Quant aux programmes très lourds, sans moyen de travailler avec les élèves pour qu'ils surmontent leurs difficultés, ils deviennent des outils de tri social (par exemple en mathématiques).

**Quelles propositions peut-on faire pour prendre en compte le désir des lycéens d'éviter un examen-couperet et garantir la valeur nationale du diplôme ?**

Le cadre national des épreuves est indispensable pour conserver une forme d'égalité des élèves devant l'examen. Dans ce cadre, il est tout à fait possible de mener une réflexion sur les formes d'épreuves, le type de sujets afin de favoriser le travail de réflexion et valoriser les progrès des élèves. Faire évoluer le bac pour qu'il permette une réelle démocratisation scolaire est possible, la vraie question est la suivante : le ministre le veut-il vraiment ? ■

\* Le BO vient de publier les conditions de son déroulement.



# La mobilisation ne faiblit pas... Le gouvernement répond « 49.3 » !

Les 6 et 20 février derniers, les 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> journées interprofessionnelles de grève et de manifestation contre le projet de réforme des retraites ont encore rassemblé des milliers de personnes déterminées, et ce, malgré les vacances d'hiver. Dans les cortèges, les avocat·es, la culture, la police scientifique, les éboueur·euses, les égoutier·es, les enseignant·es, la santé, etc. sont venus relayer le secteur des transports (RATP, ports et docks, contrôle aérien, SNCF), l'enseignement supérieur et la recherche avec eux.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

## UNE RÉFORME RÉPROUVÉE FACE AU 49.3, UN SEUL MOT D'ORDRE : RETRAIT DE LA RÉFORME !

En plein examen par la commission spéciale à l'Assemblée nationale du projet de loi relatif à la réforme des retraites, près de 140 000 personnes ont défilé le 6 février en France. Si le chiffre est en légère hausse par rapport à la journée précédente du 29 janvier, la participation de la fonction publique a été bien plus visible. À Paris, un défilé fourni d'étudiant·es et de lycéen·es a été remarqué pendant que Tolbiac et Paris 8 étaient bloquées. À Lille, les femmes travaillant à l'université ont dansé devant la gare pour dénoncer le caractère discriminatoire de la réforme des retraites.

Quinze jours plus tard, le 20 février, en pleine période de vacances (deux zones), la mobilisation est restée très forte avec 100 000 personnes sur le territoire. Une nouvelle journée massive interprofessionnelle a été inscrite au calendrier le 31 mars. Le recours par Édouard Philippe, au treizième jour d'examen du texte dans l'Hémicycle, à l'article 49.3 de la Constitution pour passer en force, sans débat à l'Assemblée nationale, un projet combattu depuis plus de trois mois et toujours rejeté par une majorité de Français·es, engage dès maintenant à revoir ce calendrier en le complétant très rapidement par d'autres temps forts pour rassembler autour du seul mot d'ordre valable : retrait de la réforme !

## L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE NE PEUVENT PLUS ATTENDRE !

Concernant le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) porté par Frédéric Vidal, les contenus supposés – au regard des conclusions des trois groupes de travail – sont plus que préoccupants, des bribes de texte ont circulé sous le manteau, non diffusées officiellement. Dès le 6 février, le SNESUP-FSU a appelé la ministre à mettre fin à cette partie de cache-cache en publiant rapidement l'avant-projet de texte\*. Nous avons fait part de notre mécontentement également lors des bilatérales organisées en février. Nous n'avons pour l'heure toujours pas été entendu·es alors qu'un texte semble bien avancé.

Au-delà de la participation aux journées interprofessionnelles, la mobilisation a poursuivi sa diversification avec en ligne de mire un printemps de mobilisation ESR. En plus des banderoles portées par de nombreux collègues et étudiants, certaines actions ont pris de l'ampleur. Le 11 février, une action de visibilisation de la précarité était programmée et a donné lieu à des déambulations dans quelques villes. Plus de 140 revues scientifiques en grève ont déposé leurs pages blanches devant le ministère le 25 février. Plus de 1 300 chercheur·ses et enseignant·es-chercheur·ses ont fait acte de « candidature collective » à la présidence du HCERES qui doit être renouvelée. Les flash-mobs, die-in et perturbations d'événements s'enchaînent, les motions continuent à s'accumuler par centaines, les tribunes venues d'horizons très variés se multiplient dans la presse quotidienne et les prises de parole sur les ondes également.

L'appel de la coordination des facs et labos en lutte des 1<sup>er</sup> et 2 février à l'arrêt de l'enseignement supérieur et la recherche le 5 mars a été relayé par la totalité des organisations syndicales et associations, suivi par certaines présidences d'université et décliné très largement dans de nombreux établissements. Une nouvelle coordination nationale est prévue les 6 et 7 mars à Paris pour envisager la suite de la mobilisation.

Le SNESUP-FSU, avec l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, a d'ores et déjà appelé à amplifier la mobilisation pour gagner un plan pluriannuel de création d'emplois scientifiques titulaires et le dégel immédiat des emplois vacants, l'augmentation significative des dotations de base des laboratoires de recherche et une réelle augmentation du financement public de l'ESR (3 milliards d'euros par an pendant dix ans pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % du PIB pour l'enseignement supérieur), la revalorisation des rémunérations de tous les personnels de l'ESR, la fin de la politique de précarisation – en particulier le recours massif aux vacataires – et la mise en place d'un plan de titularisation des contractuel·les.

Face au mépris et à la violence du gouvernement, notre détermination ne peut pas faiblir. Nous ne gagnerons qu'en entrant toutes et tous ensemble dans le mouvement, sans attendre ! ■

*Nous ne  
gagnerons  
qu'en entrant  
toutes et  
tous ensemble  
dans le  
mouvement,  
sans attendre !*

\* [www.snesup.fr/article/lppr-le-snesup-fsu-demande-la-publication-de-lavant-projet](http://www.snesup.fr/article/lppr-le-snesup-fsu-demande-la-publication-de-lavant-projet).

# Fusions d'universités : premier bilan peu probant

Mises en place depuis une dizaine d'années, dans une logique d'excellence pour faire face à la concurrence étrangère, les fusions d'universités ont largement modifié le paysage universitaire. Pour le meilleur ? Certainement pas, plutôt pour le pire. L'IGAENR a publié il y a quelques mois un bilan des sept premières fusions réalisées entre 2009 et 2017. Les résultats sont loin d'être probants.

Par **MICHEL CARPENTIER**, membre du Bureau national

**Une fois de plus, c'est le personnel qui paye le prix d'expérimentations dont les résultats, selon les critères mêmes de leurs promoteurs, apparaissent peu convaincants.**

Les premières fusions d'universités, quarante ans après leur création sous la forme actuelle par la loi Faure, ont débuté avec celle des trois universités strasbourgeoises. L'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) a publié il y a quelques mois un bilan des sept premières fusions réalisées au cours de la période 2009-2017\*. Si on fait abstraction de la dose de flagornerie inhérente à ce type d'exercice, qui les retient d'aller au bout de leurs conclusions, les auteurs du rapport confirment largement les analyses et les remontées de nos militants.

Tout en annonçant que les fusions relevaient de la seule initiative des établissements, les auteurs concèdent le rôle incitatif du pro-

texte fondateur », le rapport souligne aussitôt le rôle des « liens tissés en amont entre des présidents ». Ce qu'il ne dit pas, c'est qu'en réalité, le périmètre des fusions dépend au moins autant des affinités ou des inimitiés entre présidents (ou de leurs ambitions personnelles) que de considérations « stratégiques ». En témoignent les péripéties des regroupements à Lyon, Rennes, Toulouse, en Normandie... ou les multiples renversements d'alliance en Ile-de-France.

Qu'en est-il des effets des fusions sur les missions des établissements ? Le rapport reconnaît le peu d'effet sur les formations et constate l'existence d'un double discours : en interne, rassurant et minimisant les effets de la fusion, en externe, mettant l'accent sur ses aspects transformateurs notamment en matière d'« innovation pédagogique ».

## PEU D'IMPACT SUR LA RECHERCHE

Côté recherche, comme s'il s'agissait d'une évidence, le rapport qualifie les initiatives d'excellence de « formidables leviers qui "tirent vers le haut" toute la communauté ». Le sens de cette expression n'est pas autrement explicité, ni cette affirmation étayée. In fine, les inspecteurs paraissent eux-mêmes peu convaincus de l'impact sur la recherche, qualifié de « réel mais limité » : plus grande visibilité découlant des signatures communes, effet en partie visible sur les classements internationaux dont la volatilité et l'extrême dépendance au rattachement institutionnel des chercheurs sont néanmoins soulignées.

Si les fusions n'ont eu que peu d'effet direct sur les activités de recherche et d'enseignement, il n'en va pas de même pour le personnel des établissements. Les fusions s'accompagnent d'une restructuration complète des services et de l'introduction de nouvelles structures intermédiaires. Le rapport glisse sur les conséquences, en évoquant une « dynamique du changement, y compris de culture professionnelle, de rupture » qui cache en réalité le déploiement d'une violence managériale frappant en premier lieu et durablement le personnel administratif. Une fois de plus, c'est le personnel qui paye le prix d'expérimentations dont les résultats, selon les critères mêmes de leurs promoteurs, apparaissent peu convaincants. ■



L'université de Strasbourg a ouvert le bal des fusions le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

gramme d'investissement d'avenir (PIA). C'est peu dire puisqu'on sait que le jury du PIA a fait du progrès des processus de fusion une condition de l'attribution des Idex ou de leur confirmation en fin de période probatoire. L'IGAENR s'avoue d'ailleurs incapable de distinguer les effets des fusions de ceux des PEA, et reconnaît implicitement le caractère très partiel de son travail, qui échoue à embrasser la politique de l'ESR dans sa globalité.

## PEU D'EFFET SUR LES FORMATIONS

De même, à peine après avoir observé que « toutes les fusions observées s'inscrivent dans un cadre stratégique solidement étayé, dépeint dans un

\* [www.education.gouv.fr/sites/default/files/imported\\_files/document/IGAENR-Rapport-2018-121-Premier-bilan-fusions-universites-2009-2017\\_1107732.pdf](http://www.education.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/document/IGAENR-Rapport-2018-121-Premier-bilan-fusions-universites-2009-2017_1107732.pdf).



# CARRIÈRES : répondre à l'engagement professionnel des universitaires



© Denis Ismagilov / 123RF

L'enseignement supérieur public compte 92 000 enseignants, 9 sur 10 sont affectés dans une université. Si près des trois quarts sont titulaires d'un concours de la fonction publique d'État (18 500 professeurs d'université, 37 000 maîtres de conférences, 12 800 agrégés ou certifiés), 26 % sont non titulaires. Ce dernier chiffre est en progression de 30 % ces vingt dernières années.

**Derrière la pluralité de situations professionnelles existent des difficultés communes pour exercer leurs missions.** Ces dernières années, alors que le nombre de postes mis au concours se contracte drastiquement, les enseignants du supérieur sont contraints de faire face à une constante augmentation du nombre d'étudiants, à la mise en concurrence systématique, à des charges de plus en plus lourdes et chronophages les détournant de leurs missions. L'urgence à prendre en considération, les carrières au sein du service public d'enseignement supérieur et de recherche, tranche avec le temps long dont les scientifiques ont besoin pour travailler sereinement et collectivement dans l'intérêt général.

**Nous avons choisi de dresser un tableau des carrières d'enseignants du supérieur,** d'éclairer les perspectives positives qui doivent pouvoir être proposées à des collègues en exercice, aux futurs collègues, aux doctorants qui se projettent dans l'enseignement et la recherche publics. Attachés au service public, ils effectuent de longues années d'études pour un haut niveau de qualification, enchaînent des activités post-doctorales morcelées – en partie à l'étranger –, pour n'être recrutés que tardivement dans la fonction publique (34 ans en moyenne pour un MCF) à des rémunérations très insuffisantes. Maintenant, c'est le niveau de leur retraite qui est fortement menacé par la réforme en cours d'examen, en particulier pour ce qui concerne les femmes.

**Pour un gouvernement qui se complait à souffler le chaud et le froid** – que penser de l'annonce de revaloriser le salaire de départ des MCF de 1,4 à 2 fois le smic quand il y a quelques semaines l'existence même de ce corps était interrogée ? –, il s'agit maintenant de répondre sérieusement et budgétairement aux enseignants du supérieur en exercice, aux enseignants-chercheurs nouvellement recrutés (1 500 MCF et PR pour 7 800 qualifiés en 2018), aux précaires. Ils n'ont pas choisi ce métier par défaut mais par engagement. Le temps de la « pédagogie » est passé, le temps des actes est venu, ceux qui relancent l'attractivité des métiers de l'enseignement et de la recherche de service public! ■

Dossier coordonné par **PHILPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint,  
et **STÉPHANE TASSEL**, trésorier national

# ESR : l'importance d'une fonction publique de carrière

Au service de l'intérêt général, le fonctionnaire, de manière générale et en particulier celui exerçant dans l'enseignement supérieur et la recherche, est régi par un statut reposant sur des principes, notamment en matière de recrutement et de type de carrière. Quelles en sont les caractéristiques ?

Par **GÉRARD ASCHIERI**, membre du CESE,  
**ANICET LE PORS**, ministre de la Fonction publique  
et des Réformes administratives (1981-1984),  
conseiller d'État honoraire

**Q**ue signifie être fonctionnaire lorsque l'on travaille dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ? La diversité des corps et des statuts particuliers ainsi que celle des modalités pratiques de gestion ne doivent pas cacher les principes communs à tous les fonctionnaires, leur sens mais aussi les risques encourus à les voir mis en cause.

Deux sont particulièrement importants. Le premier est celui du recrutement par concours : ce mode de recrutement correspond à un principe fondamental de notre République, l'égalité devant l'accès aux emplois publics. Les modalités peuvent en être extrêmement différentes selon les corps et les métiers mais on y retrouve les mêmes règles fondamentales : des postes publiés auxquels tous ceux qui ont les qualifications requises peuvent postuler, des critères publics, des épreuves identiques pour tous, évaluées par un jury indépendant de l'employeur. Cette égalité dans l'accès aux emplois n'est pas seulement une garantie pour les candidats ; elle l'est aussi pour les usagers dont une fois recrutés ils auront la charge : garantie d'indépendance, de qualification et de neutralité.

## UNE FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE

Il en va de même du second principe qui est d'appartenir à une fonction publique de carrière et non à une fonction publique d'emploi. C'est ce que définit l'article 12 du statut général : « *Le grade est distinct de l'emploi. Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.* » En d'autres termes, la carrière d'un fonctionnaire n'est pas liée à son emploi mais peut se poursuivre même si l'emploi est supprimé car le fonctionnaire est titulaire de son grade ; et cette carrière est censée lui assurer une progression de sa rémunération en fonction de son ancienneté, de sa « manière de servir » voire des qualifications supplémentaires acquises, ce qui peut se traduire par un avancement d'échelon mais aussi par des changements de grade, voire de corps (passage à la hors-classe, passage de maître de conférences à professeur, etc.).

À l'inverse, dans une fonction publique d'emploi, on considère que l'agent exerce une activité qui définit exclusivement son rôle : sa situation dépend étroitement de l'emploi qu'il occupe, et en cas de disparition de cet emploi, il n'a plus de garantie. Ce type de situation est très proche de celle des contractuels, y compris en CDI.

## AU SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Appartenir à une fonction publique de carrière est souvent assimilé à un privilège ; c'est aussi souvent dénoncé comme une source de rigidité bien que le statut ait érigé la mobilité en garantie fondamentale (article 14). Mais en fait, cela correspond à des besoins spécifiques du service public, ceux de continuité, de neutralité et d'indépendance par rapport aux pouvoirs locaux, d'égalité mais également d'adaptabilité. Et cela permet aux fonctionnaires d'exercer leurs missions conformément au principe de responsabilité qui les régit.

Car le statut, qui dépend de la loi et non d'un contrat, signifie que le fonctionnaire n'est pas au service d'un employeur particulier, d'un établissement ou d'une unité de recherche, d'un pouvoir local ou d'un ministre mais bien de l'intérêt général. Cette appartenance à une fonction publique de carrière a aussi une autre finalité, particulièrement prégnante et importante en matière d'enseignement et de recherche : permettre un travail commun efficace parce que l'on appartient à un travailleur collectif, la fonction publique, en charge de cet intérêt général ; à l'inverse d'une fonction publique d'emploi, où l'activité de chacun est appréciée de façon isolée et mise en concurrence avec les autres.

## UN MODÈLE RATIONALISTE

C'est en cela que nous pouvons dire que la fonction publique de carrière est rationaliste, la fonction publique d'emploi, d'inspiration libérale.

Certes ce modèle est bien souvent déformé et se rencontre rarement à l'état pur ; que ce soit pour de bonnes raisons – les particularités de tel ou tel métier ou de tel ou tel corps, comme les enseignants chercheurs – ou à cause du développement des politiques du nouveau management public qui, justement, le sapent par leurs pratiques de gestion et de mise en concurrence des individus et par le développement des contrats. Mais c'est sans aucun doute en s'y référant que l'on pourra le mieux articuler la défense des intérêts des agents et ceux du service public et de ses usagers. ■

*Le statut, qui dépend de la loi et non d'un contrat, signifie que le fonctionnaire n'est pas au service d'un employeur particulier, d'un établissement ou d'une unité de recherche, d'un pouvoir local ou d'un ministre mais bien de l'intérêt général.*



# Les enseignants-chercheurs en quête de considération !

**Des moyens budgétaires d'une autre ampleur que les annonces récentes sont indispensables pour combler le déficit salarial des enseignants du supérieur tant par rapport à leurs collègues de pays comparables qu'au sein de la fonction publique. Et sans attendre, une volonté politique forte doit concrétiser pour le plus grand nombre les perspectives théoriques de carrière.**

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint,  
et **JEAN MICHEL MINOVEZ**,  
professeur des universités, 22<sup>e</sup> section du CNU,  
membre de la Commission administrative

Personne ne conteste que l'enseignement supérieur et la recherche souffrent d'une dévalorisation des carrières scientifiques. L'état des lieux établi dans notre précédent dossier sur le sujet, en novembre 2015<sup>1</sup>, n'a pas fondamentalement changé malgré l'application du protocole PPCR entre-temps. L'écart salarial des enseignants-chercheurs (EC) avec les autres corps de catégorie A de la fonction publique d'État (FPE) se fait surtout par les rémunérations d'activité autres que le traitement brut (primes, indemnités, heures supplémentaires...), comme le montre l'extrait ci-dessous du tableau des salaires mensuels en euros des fonctionnaires civils de la FPE en 2017<sup>2</sup>.

Le traitement brut moyen des EC, chercheurs et inspecteurs de l'enseignement (ligne 1) est à peine en dessous de celui des corps ENA des juridictions administratives et financières, des corps de juridictions judiciaires, ou d'inspection et de contrôle (ligne 2). Mais la différence sur le salaire total s'élève à environ 2 400 €. Même pour les professeurs d'université (PR) de classe exceptionnelle, elle reste en leur défaveur.

Quant aux maîtres de conférences (MCF) de classe normale, malgré leurs qualifications leur salaire total moyen est en retrait de celui des attachés et des inspecteurs (ligne 3), qui sont des corps de catégorie A type, aux effectifs aussi nombreux que les EC. Pour retrouver dans les salaires perçus

la cohérence des grilles indiciaires respectives, on voit qu'il faut augmenter ces MCF de 1 200 € brut mensuels, et plus encore pour les EC de grades plus élevés.

Notons que, dans l'état actuel des grilles de la fonction publique, de telles augmentations ne peuvent se réaliser uniquement par une revalorisation indiciaire. En effet, le différentiel entre le traitement mensuel brut le plus élevé et celui des PR au sommet de leur corps se limite à 850 € mensuels.

La question de rebâtir les grilles de carrière des EC est néanmoins tout à fait pertinente dans le cadre de missions toujours plus larges et de la reconnaissance du doctorat, notamment pour amener la grille des MCF jusqu'à l'échelle lettre C (heC) et celle des PR à la heF. Elle est d'autant plus d'actualité que le recrutement annoncé par la ministre à hauteur d'au moins 2 smic conduira à ce que le grade de MCF classe normale se déroule sur au plus treize ans, mais en réalité bien moins dans la plupart des cas avec les conditions de reconstitution de carrière existantes.

## DES PERSPECTIVES BOUCHÉES POUR LES MCF

Si l'échelon exceptionnel créé en 2017 offre la possibilité aux MCF de terminer leur carrière à la heB, l'avancement se fait au choix. Non seulement tous les collègues hors-classe n'en bénéficient pas, mais en pratique les établissements n'utilisent pas leur quota. Même les blocages d'avancement à la hors-classe sont fréquents. C'est ainsi que 30 % des MCF, un taux anormalement élevé, partent à la retraite au dernier échelon de la classe normale. La situation a empiré de 2015 à 2018 alors que le protocole >>

**30 % des maîtres de conférences, un taux anormalement élevé, partent à la retraite au dernier échelon de la classe normale.**

	CATÉGORIE	TRAITEMENT BRUT DE BASE	PRIMES ET INDEMNITÉS (Y COMPRIS HEURES SUP.)	SALAIRE BRUT TOTAL
ESR ET ASSIMILÉS DONT : MCF CLASSE NORMALE <sup>3</sup> PR CLASSE EXC <sup>3</sup>	A+	4 000 Env 3 300 Env 5 900	507	4 598 Env 3 800 Env 6 400
INSPECTION, CONTRÔLE, EXPERTISE	A+	4 286	2 581	6 979
ATTACHÉS D'ADMINISTRATION ET INSPECTEURS	A	2 806	1 463	4 334
COMMANDANTS DE POLICE	A	3 511	1 728	5 341

1. [www.snesup.fr/mensuel-n-639-novembre-2015-7440](http://www.snesup.fr/mensuel-n-639-novembre-2015-7440).  
2. « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019 », p. 528.  
3. « Bilan social ESR 2017-2018 », p. 206.

>> PPCR pose le principe que la carrière d'un fonctionnaire se termine au moins au 2<sup>e</sup> grade. Le SNESUP rappelle cette exigence régulièrement sans que le ministère réagisse.

La ministre elle-même a reconnu le manque de perspectives dans une interview radio début janvier : « *On peut être bloqué sur des postes de MCF et arriver tout en haut des grilles à dix, quinze ans de la fin de carrière.* » Le constat est amer pour les MCF qualifiés aux fonctions de professeur après avoir obtenu l'habilitation à diriger les recherches. « *Les MCF disposent d'un corps de débouché* » : c'était la justification du ministère en 2017 pour ne pas transformer l'échelon exceptionnel des MCF en échelon normal. Cette justification était perfide puisque véhiculant un manque de confiance envers les collègues hors-classe qui ne passent pas PR. Elle s'avère de plus en plus infondée avec les postes qui se raréfient. En 2018, il y a eu 1 778 qualifiés aux fonctions de PR, mais seulement 639 recrutements pour 708 départs à la retraite !

Il est de la responsabilité du ministère de faire cesser cette situation calamiteuse en assurant au sein du corps des MCF des déroulements de carrière normaux et en redonnant des perspectives d'avancement vers leur corps de débouché.

### DES PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ OUBLIÉS

Certes, les corps de la haute fonction publique, aux échelles de rémunération équivalentes aux PR 1<sup>re</sup> classe et PR classe exceptionnelle, n'ont pas été plus considérés (quoique certains l'aient été quelques années plus tôt). Mais une différence sensible les caractérise comparativement à tous les EC : ils bénéficient d'un système indemnitaire sans comparaison aucune avec les montants attribués aux EC (la prime de recherche et d'enseignement supérieur est d'un niveau si faible qu'on peine à s'apercevoir de son versement, quant à la PEDR, elle n'est attribuée qu'à un nombre limité d'EC et sur la base dite « d'excellence »).

Non contents d'être de plus en plus mal rémunérés, les PR subissent les conséquences des politiques d'austérité qui se succèdent. Celles-ci pèsent considérablement sur leur quotidien dans les fonctions spécifiques d'encadrement liées au manque croissant de personnels d'appui à la recherche, d'administratifs et de techniciens. Elles alourdissent leurs tâches du fait de la généralisation des financements sur appels à projets qui augmente les effets de la « managérialisation » de l'enseignement supérieur à laquelle il devient difficile d'échapper (cf. VRS n° 415, p. 21). Aussi, « travailler plus pour gagner moins » touche tout particulièrement les PR comparativement aux différents corps de fonctionnaires à ce niveau de qualification.

Redonner de l'attractivité aux carrières des EC passe impérativement par la mise en place de mesures énergiques de revalorisation compensant les effets délétères de la désindexation des salaires sur les prix ainsi que ceux du tassement de la grille indiciaire, préjudiciable à l'ensemble des EC. Si leur régime indemnitaire était porté au niveau de ce qui est observable chez les « *fonctionnaires appartenant à des corps comparables* », cela ne peut en aucun cas se faire sur la base de la création de primes discriminatoires. Il faut aussi fluidifier les passages entre les corps et entre les grades en mettant fin à un déroulement de carrière qui s'apparente à une course de haies, incertaine et insécurisante. Fusionner les 2<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> classes des PR en fixant le dernier échelon à l'échelle lettre D, obtenir une fin de carrière à l'échelle lettre F en classe exceptionnelle, marqueraient une première étape de revalorisation. ■

## Enseignants de statut 2<sup>d</sup> degré : une des grandes forces de l'ESR

**Environ 20 % des enseignants du supérieur sont de statut 2<sup>d</sup> degré. En contact permanent avec leurs collègues chercheurs, ils confrontent sans cesse leurs enseignements avec l'avancée de la science, afin de transmettre des savoirs et des aptitudes en adéquation avec l'évolution des connaissances.**

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
PRAG docteur en chimie théorique à l'UPEM\*

**L**es enseignants titulaires du supérieur sont majoritairement des enseignants-chercheurs, environ 20 % sont des enseignants de statut 2<sup>d</sup> degré. De ce fait, les PRAG et PRCE travaillent tous les jours avec des collègues ayant une activité de recherche, et même avec des collègues chercheurs d'organismes publics de recherche comme le CNRS.

Être enseignant dans le supérieur nécessite aussi de rester en contact avec les évolutions de la recherche. Les savoirs et les aptitudes à transmettre aux étudiants sont en constante évolution, les notions indispensables à acquérir par les étudiants ne sont plus les mêmes qu'il y a dix ans. Il nous faut constamment confronter nos enseignements avec l'avancée de la science.

### COORDINATION AVEC L'ENSEMBLE DES INTERVENANTS

Enseigner dans le supérieur, c'est également renoncer à dispenser l'ensemble de l'enseignement d'une matière à un effectif-classe pendant un an. En effet, un enseignant du supérieur intervient sur une petite partie de sa discipline, et parfois seulement pour un groupe de TP ou TD. Beaucoup plus que dans le secondaire, il doit se coordonner avec l'ensemble des intervenants, d'autant que la plupart des >>



>> filières ne possèdent pas de programme, contrairement au secondaire, à l'exception notable des IUT.

Les enseignants de 2<sup>d</sup> degré sont ainsi une des grandes forces de l'enseignement du supérieur. Leur forte charge d'enseignement leur permet de faire le lien entre toutes les unités d'enseignement où ils interviennent. Ils sont nombreux à prendre des responsabilités administratives, même s'ils sont tout aussi nombreux à faire part d'un manque de reconnaissance morale et financière pour ce travail supplémentaire. Certains évoluent tout

de même vers des fonctions d'encadrement comme celle d'inspecteur pédagogique.

Au-delà de cette charge de travail conséquente, certains enseignants mènent de front des activités de recherche pour préparer un doctorat ou en étant intégré au sein d'une équipe de recherche. Encore une fois, ce type d'activité n'est que trop rarement valorisé par les établissements. La transformation des postes de second degré en MCF, bien que possible, reste trop rare pour que l'investissement dans des activités de recherche permette une évolution de carrière. ■

\* En expérimentation dans une fusion avec l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar) appelée université Gustave-Eiffel (UGE).

## Vacations et heures supplémentaires : un travail qui ne vaut pas le smic...

Par **PHILIPPE AUBRY**,  
secrétaire général adjoint

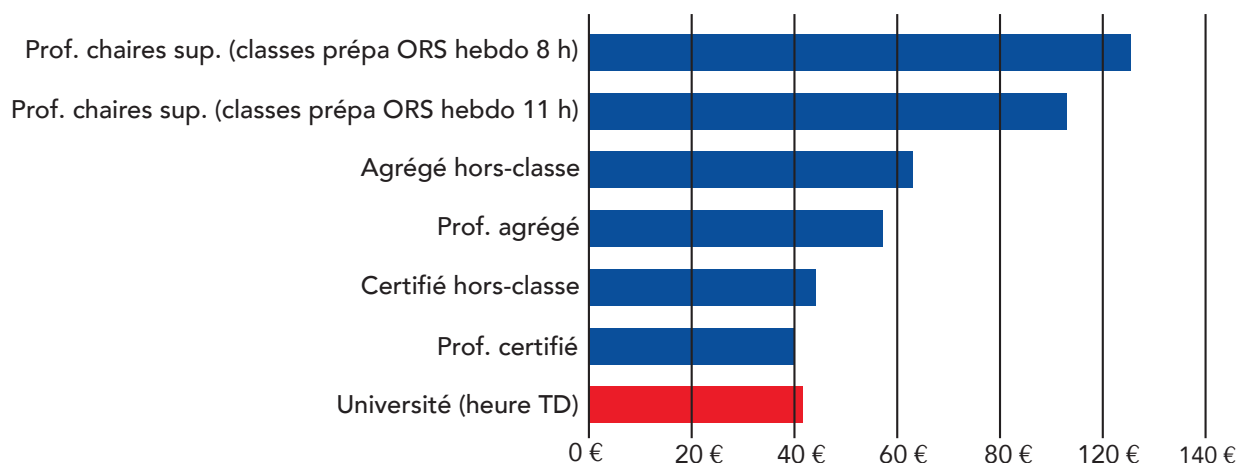
Les obligations réglementaires de service (ORS) des enseignants-chercheurs sont définies sur le principe qu'« une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif »\*. Le taux brut de l'heure TD dans l'enseignement supérieur étant fixé à 41,41 €, le travail effectif requis est donc rémunéré moins de 10 €

l'heure. Or le taux horaire brut du smic au 1er janvier est de 10,15 € !

Ces dernières années, le SNESUP-FSU a régulièrement dénoncé en comité technique ministériel (CTMESR) la rémunération dérisoire des heures non statutaires et son incohérence avec les taux d'heures supplémentaires dans l'enseignement scolaire (voir graphique). En particulier, une heure d'enseignement d'un professeur de chaires supérieures en classe préparatoire nécessiterait-elle trois fois plus de travail qu'une heure TD d'un collègue en université ? La direction générale des ressources humaines, commune à notre ministère et à celui de l'Éducation nationale, n'a jamais répondu un tant soit peu à nos demandes d'explications et d'ouverture de négociations salariales. N'hésitons pas à boycotter heures complémentaires et vacations pour les obtenir. ■

\* Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires : [www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020974583](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020974583).

Taux de l'heure supplémentaire d'enseignement (HSE) scolaire vs université (1/1/2020)



# Rémunération de la précarité enseignante : tout est-il acceptable ?

Qu'en est-il du recrutement et de la rémunération des enseignants-chercheurs ?

Entre les postes gelés, l'augmentation des missions et la hausse du nombre d'étudiants, les jeunes docteurs parviennent-ils à trouver une solution professionnelle viable ?

Par **JEAN-LUC GODET**, secteur Non-Titulaires

**P**as de créations de postes d'enseignants-chercheurs (EC). Des postes « gelés » (non ouverts au concours) ou « réfrigérés » (ouverts sur postes d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche, ATER). Pendant ce temps, le nombre d'étudiants augmente ; les missions aussi. Une masse de doctorants attend une solution professionnelle. Les gestionnaires nous disent : « *Nous n'avons pas de postes d'EC titulaires à leur proposer. En solution d'attente et de moindre mal, offrons-leur un poste contractuel enseignant ou EC.* » Depuis la loi LRU de 2007, c'est possible. Avec les financements par projets, ces contrats d'abord limités à la recherche (post-doc) se généralisent maintenant à l'enseignement (PIA3), pour des durées forcément limitées.

## EMPLOIS À PLEIN TEMPS DÉGUISÉS

Mais pour quelles rémunérations ? Si, pour les CDI, une grille généralement calquée sur celle des titulaires (mais sans les primes) permet une relative progression salariale dans la plupart des universités, ce ne peut être le cas des CDD. C'est à l'embauche que le salaire est fixé. Le cas le plus caricatural est celui des CDD enseignant à mi-temps : un service de 192 hTD pour un traitement mensuel brut de 914 € (1<sup>er</sup> échelon des certifiés) ou de 1 054 € (1<sup>er</sup> échelon des agrégés). Alors que le smic brut est de 1 539 €, ce sont souvent là des emplois à plein temps déguis-

*Les revendications d'un grand plan de recrutement massif de titulaires et de revalorisation des grilles salariales sont plus que jamais d'actualité.*

Les CDI connaissent une relative progression salariale dans la plupart des universités, contrairement aux CDD.

sés. Pour un jeune docteur, la tentation d'un tel poste peut en effet être grande afin de pouvoir continuer à faire de la recherche, gratuitement mais avec l'espoir du recrutement ultérieur... La situation est-elle meilleure pour les CDD d'EC ? Alors que les recrutements se font essentiellement parmi d'anciens ATER dont le poste ne peut plus être renouvelé, le salaire qui leur est souvent attribué est celui... d'ATER (2 067 € brut) mais sans la prime de recherche et d'enseignement supérieur dont bénéficient les ATER. C'est donc une régression des revenus qui est proposée à ces jeunes, quand bien même ils ont acquis une expérience dans le métier. À cela s'ajoute le fait qu'une clause propre à l'université peut leur interdire de faire des heures complémentaires, à l'instar de ce qui est réglementaire pour les ATER...

## PRÉCARITÉ ET BAS SALAIRES

L'évolution ainsi tracée est celle que le ministère veut conforter avec la LPPR : précarité et bas salaires, recrutement (non garanti) en tant que titulaires des plus flexibles, à un âge indéterminé et de plus en plus tardif (l'annonce d'un recrutement des MCF à deux fois le smic n'est plus, dans ce cadre, qu'un trompe-l'œil !). Les revendications d'un grand plan de recrutement massif de titulaires et de revalorisation des grilles salariales sont plus que jamais d'actualité. Mais sans attendre, dans les universités, le meilleur moyen d'empêcher la gangrène de la précarité est de la faire payer le plus cher possible ! Aussi, exigeons dès aujourd'hui pour les contractuels :

- pas de recrutement en CDD d'anciens ATER ou d'anciens CDD qui s'accompagnerait d'une baisse des revenus (ce qui impose un indice de rémunération compensant la disparition de primes) ;
- prise en compte de l'ancienneté en CDD lors de son renouvellement, en référence à la grille salariale des CDI ;
- indemnité de fin de CDD égale à 10 % au minimum de la rémunération brute totale versée durant le contrat, à l'instar de ce qui se passe dans le privé (article L. 1243-8 du Code du travail) ;
- refus des contrats de mission scientifique prévus par la LPPR et transformation en CDI des contractuels qui assurent une mission permanente de l'université. ■



© Pigeols



# Revalorisation : le leurre de l'indemnitaire...

Les promesses récentes des ministres Vidal et Blanquer de revalorisation des traitements des personnels de l'éducation et de l'ESR portent presque uniquement sur la partie indemnitaire (primes) et ne répondent pas au déclassement salarial que nous subissons. L'exigence de revalorisation – tous corps confondus – des grilles indiciaires dans l'ESR et la revendication d'une hausse des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères, préalable à leur intégration immédiate dans le traitement, restent aussi d'actualité.

Par **LES ÉLUS FSU AU COMITÉ TECHNIQUE**

de l'université Grenoble-Alpes

## POLITIQUE INDEMNITAIRE : LUTTER CONTRE LA LOGIQUE D'INDIVIDUALISATION DES RÉMUNÉRATIONS

Nos élus dans les comités techniques (CT) font le constat que la politique indemnitaire mise en œuvre selon une logique d'individualisation des rémunérations est devenue un arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître la subordination des agents.

Lors de la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans les universités, l'opposition à ces logiques s'est articulée sur plusieurs plans :

- la répartition des enveloppes indemnitaires entre l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise s'appuyant sur une cartographie ministérielle définissant des groupes) et le CIA (complément indemnitaire annuel qui tient compte de « l'engagement » et de la « manière de servir ») ;
- la définition et la pondération des critères donnant lieu au versement de la prime IFSE :
  - encadrement, coordination, pilotage et conception ;
  - technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
  - sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de leur environnement.
- la mise en œuvre d'une cartographie locale des emplois transparente pour les agents donnant lieu à la définition de critères ;
- la reconnaissance de décalages « corps/

*La politique indemnitaire mise en œuvre selon une logique d'individualisation des rémunérations est devenue un arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître la subordination des agents.*



Plutôt qu'une revalorisation des carrières et des traitements, c'est une régression qui s'annonce pour la majorité des enseignants-chercheurs.

© Pixabay

fonctions » éventuels et leur prise en compte dans la politique indemnitaire.

### L'EXEMPLE DE L'UNIVERSITÉ GRENOBLE-ALPES

À l'UGA, l'opposition massive des agents au versement d'un CIA et la revendication de primes égales pour tous a amené une focalisation des discussions sur les critères d'éligibilité à l'IFSE (la direction renonçant à la mise en place du CIA), et en second lieu sur la répartition interne des enveloppes indemnitaires.

Dans ce contexte, il s'est agi pour les élus FSU :

- de privilégier l'attribution de primes « socles fonctions usuelles » les plus élevées possibles pour tous les agents ;
- de limiter la part de l'indemnitaire versée sur critères ;
- de faire reconnaître les décalages « corps/fonctions » et, en parallèle d'un plan de requalification/repyramidage des emplois et de promotion des agents, d'attribuer l'enveloppe indemnitaire en priorité à l'ensemble des agents de catégorie C ;
- d'obtenir la transparence sur les postes ouvrant droit à primes.

Les mesures de limitation du nombre de critères retenus (reconnaissance des fonctions nécessitant une technicité particulière et d'encadrement), de reconnaissance des décalages « corps/fonctions », et de hausse des primes socles – en priorité pour les catégories C –, bien que positives, restent limitées : les sommes attribuées pour tenir compte du décalage « corps/fonctions » sont très faibles au regard de celles destinées à la reconnaissance des fonctions d'encadrement ; de plus, le plafond des primes des C n'atteint jamais le montant socle des B pour des tâches identiques.

En tout état de cause, ces mesures ne suffisent pas à contrer les processus de différenciation au sein d'un même corps et a fortiori d'une catégorie à l'autre. Les écarts se creusent entre les personnels au sein d'une même catégorie au bénéfice de « super-encadrants » dont les primes mensuelles planchers s'élèvent à 1 300 € (non plafonnées). Les grilles proposées par l'administration ont, en conséquence, été rejetées par les élus au CT.

Outre le fait que la mise en place du RIFSEEP s'effectue à moyens constants (donc potentiellement financée par des gels de postes), ses conséquences sont négatives sur les collectifs de travail (inégalité de traitement des agents, concurrence entre collègues, opacité des attributions) et sur les organisations : l'allocation prioritaire de primes sur des critères d'encadrement au détriment de la technicité est, sauf cas très exceptionnels, de nature à figer les organigrammes, à freiner la mobilité des personnels au sein de l'université et entre universités, en un mot à fossiliser l'organisation. Enfin, ces politiques indemnitaires accroissent les différences entre personnels titulaires et contractuels, le plus souvent oubliés des politiques indemnitaires...

### ET POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ?

Si les enseignants-chercheurs (EC) sont aujourd'hui touchés par la logique d'individualisation des rémunérations, pour la grande masse des EC, l'indemnitaire c'est l'indigence. Seule une minorité bénéficie de la PEDR (environ 13 % en rang B et 36 % en rang A, incluant les hospitalo-universitaires – « Bilan social 2018 » du MESRI). La définition de son montant et de ses critères d'attribution reste néanmoins un enjeu : faut-il différencier son montant et selon quels critères, ou au contraire attribuer une prime identique à tous ses bénéficiaires, qu'ils soient MCF, MCF-HDR, PR ? La consultation du site ministériel [www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cnu\\_PEDR.htm](http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cnu_PEDR.htm) révèle la très grande disparité des politiques d'établissement, consacrant là encore l'inégalité de traitement des agents selon leur université d'affectation.

Les propositions d'individualisation salariale des groupes de travail sur la LPPR laissent entrevoir une généralisation du modèle et des logiques à l'œuvre avec le RIFSEEP dont les conséquences négatives sont avérées. Bien loin d'une revalorisation des carrières et des traitements, c'est une régression qui s'annonce pour la majorité des enseignants-chercheurs. ■

*Ces politiques indemnitaires accroissent les différences entre personnels titulaires et contractuels, le plus souvent oubliés des politiques indemnitaires.*

### APPRENTISSAGE : UN COIN DANS L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Le développement de l'apprentissage dans l'ESR est une priorité gouvernementale. Les ressources supplémentaires ainsi captées par des universités sous-dotées et une réelle appétence d'étudiants en quête de formations diplômantes mais rémunérées ne doivent pas masquer les inégalités générées par des différentiels de rémunération pouvant être conséquents.

L'encadrement d'apprentis en entreprise, bien mieux rémunéré que le suivi de stagiaires ou même que les heures complémentaires, l'attribution de surprimes pédagogiques par des CFA « payeurs » se voulant du coup « décideurs » engendrent autant de politiques indemnitaires – invisibles dans les bilans ministériels – que d'établissements.

Au-delà de l'exigence de transparence, quels garde-fous ?



# Subvertir la PEDR en pratique, l'exemple du CNU 19

**Le taux de dépôt de demandes de PEDR très faible de la section 19 du CNU méritait une réflexion sur la manière d'amener les professeurs et maîtres de conférences à déposer une candidature. Un groupe de travail a donc été constitué, qui a abouti à l'adoption de deux principes.**



Par **FABRICE GUILBAUD**, ex-2<sup>e</sup> vice-président du CNU 19, ex-VP de la CP-CNU, membre de la section SNESUP de l'UPJV, Amiens

En 2016, prise en étau entre l'ex-prime d'excellence scientifique et l'autocensure des collègues, la section 19 du CNU (sociologie et démographie, mandat 2016-2019) a procédé à l'examen de 83 demandes de PEDR en appliquant les quotas. Il s'agissait de classer un collègue sur deux dans le 3<sup>e</sup> groupe (ex-« C »), ce qui semblait profondément injuste, tant le niveau des candidatures était bon et tant les différences entre le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> groupe étaient parfois ténues. Le taux de dépôt de demandes de PEDR était alors très faible et moitié moins important que dans certaines disciplines. Cette session fut très difficile pour les membres de la section et son bureau, l'écoeurement collectif était important et certains disaient même ne plus vouloir siéger.

## INCITATION À DÉPOSER UN DOSSIER

Un groupe de travail a donc été constitué et la section 19 a adopté deux principes à la suite de ses conclusions : d'une part, inciter le maximum de collègues à déposer un dossier, afin d'élargir la population donc les possibilités d'avis classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes ; d'autre part, appliquer un principe de priorité pour les dossiers qui reviennent en seconde demande.

Après une nette hausse en 2017, la section enregistre une baisse du nombre de dossiers déposés en 2018 dans le collège A. Mais la hausse est constante dans le collège B. L'incitation à déposer un dossier fonctionne (*voir tableau*). Selon les données du ministère, le taux de dépôt des EC de la section 19 est passé de 9 % en 2016 à 17 % en 2019 (toutes sections confondues, il était de 12 % en 2016 et de 13 % en 2019). En trois ans, le CNU 19 a rattrapé les proportions mesurées dans les disciplines des sciences dures. En pratique, cela consiste à passer « par le haut et par le bas » : en informant les communautés scientifiques via les associations professionnelles nationales, en demandant aux membres du CNU d'inciter les collègues de leur département, composante, laboratoire à franchir le pas de la demande.

## DOSSIERS EN REDEMANDE CLASSÉS DANS LES 1<sup>ER</sup> ET 2<sup>E</sup> GROUPES

Chaque année, il apparaît que tous les dossiers évalués positivement ne peuvent obtenir un « A ». A contrario, de nombreux dossiers classés « C » le sont par défaut de place dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. La liste des dossiers évalués A dans un premier temps, mais classés B dans un second temps faute d'un nombre suffisant de places en A, est alors conservée pour l'année suivante. Une liste du même type est établie et conservée pour les dossiers évalués B, mais classés C. A condition que les collègues candidatent à nouveau, une priorité est donnée à ceux qui n'avaient pas pu être retenus l'année précédente dans le groupe correspondant à l'avis obtenu en première évaluation. Les redemandes sont a priori classées dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. Concrètement, en 2018 puis 2019, tous les dossiers de maîtres de conférences qui ont été déposés une seconde fois (27 sur 73 en 2018 et 30 sur 89 en 2019) ont été classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. Si on prend l'exemple de 2019, il y avait 18 places dans le 1<sup>er</sup> groupe, 27 dans le 2<sup>e</sup> et 44 dans le 3<sup>e</sup> ; les 30 redemandes ont été interclassées parmi ces 45 places des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes. Dans un second temps, la section a évalué les 59 néodemandes et a sélectionné parmi elles 15 dossiers qui ont pu intégrer le 2<sup>e</sup> groupe. S'agissant des PR, le constat est presque le même, les dossiers en redemande ont tous été classés dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes à l'exception de deux qui avaient pour caractéristique de présenter des volets production et encadrement lacunaires voire vides.

En adoptant les deux principes énoncés en 2017, nous avons graduellement augmenté la proportion des collègues bénéficiaires de la PEDR. Ce faisant, il nous semble que la prime est ainsi partiellement vidée de sa logique originelle d'excellence qui la réserverait à quelques-uns au profit d'une logique de distribution plus large qui permet de se rapprocher davantage d'une prime fonctionnelle. ■

Deux principes : inciter le maximum de collègues à déposer un dossier, donner la priorité aux dossiers qui reviennent en seconde demande.

*En trois ans, le CNU 19 a rattrapé les proportions mesurées dans les disciplines des sciences dures.*

## NOMBRE DE DOSSIERS DÉPOSÉS

CORPS	2016	2017	2018	2019
MCF	33	63	73	89
PR	50	76	57	54
<b>TOTAL</b>	83	139	130	143



# Recrutement, mutation des EC : examen de candidatures par les conseils

Cette fiche renseigne nos élu-es dans les conseils sur ce qu'il faut savoir sur l'examen des demandes de dispense de qualification et des demandes de mutation prioritaire.

Par le **SECTEUR VIE SYNDICALE**

La référence en matière de recrutement et de mutation des enseignants-chercheurs (EC) est le décret n° 84-431 fixant les statuts des EC<sup>1</sup>. L'organe compétent, tant pour l'examen d'une dispense de qualification que d'une mutation à titre prioritaire, est le conseil académique en formation restreinte (CACR) au rang de l'emploi à pourvoir, c'est-à-dire :

- aux professeurs des universités (PU) et assimilés lorsqu'il s'agit d'un poste de professeur ;
- aux enseignants-chercheurs et assimilés – le CACR est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de professeurs des universités et des autres enseignants-chercheurs, lorsqu'il s'agit d'un poste de maître de conférences (MCF).

## DISPENSE DE QUALIFICATION

Le SNESUP-FSU est opposé aux dérogations et dispenses à la procédure nationale de qualification. Il l'a exprimé à chaque nouvelle extension des cas dérogatoires. Ces dispositions spécifiques enlèvent de la lisibilité à l'ensemble de la procédure de recrutement et la compliquent en pratique. Elles introduisent de l'incohérence : quelqu'un se portant candidat dans deux établissements peut être jugé à la fois apte et inapte aux fonctions du corps des MCF (resp. PU), si un établissement le dispense de qualification et l'autre non.

La dérogation à la qualification concerne « les candidats exerçant ou ayant cessé d'exercer depuis moins de dix-huit mois une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France ».

Les membres du CACR vérifieront les points suivants pour assurer la conformité de la procédure, définie à l'article 22 du décret statutaire pour un poste de MCF et à l'article 43 pour un poste de PU :

1. les demandes de dérogation satisfont bien à la condition ci-dessus ;
2. les fonctions antérieures du candidat et son niveau de recrutement dans l'établissement sont en cohérence avec la liste du ministère « comparaison des carrières des enseignants-chercheurs de pays étrangers » disponible sur le site Galaxie<sup>2</sup> ;
3. existence des rapports de deux spécialistes du rang de l'emploi à pourvoir, dont un extérieur à l'établissement.

## MUTATION « PRIORITAIRE »

Il s'agit des demandes de mobilité des collègues qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi 84-16 (statut général de la fonction publique), couvrant le rapprochement de conjoint ou un handicap.

De longue date, le SNESUP-FSU s'est battu pour améliorer la mobilité (choisie !) des EC et pour dénoncer la singulière absence dans leurs statuts d'une

concrétisation des principes édictés dans les articles de loi précités. Le droit à mener une vie familiale normale a même une valeur constitutionnelle et il est affirmé par la Convention européenne des droits de l'homme.

À la suite de nos demandes répétées, le ministère a introduit en 2014 dans le décret statutaire l'article 9.3. Celui-ci traduit le principe de ne pas faire repasser le concours d'entrée dans son corps à un EC qui relève des priorités ci-dessus. Dans le reste de la fonction publique d'État, ce principe est appliqué pour l'ensemble des mutations (il existe un mouvement de mutation en amont des affectations des nouveaux recrutés). Le dispositif du ministère est insuffisant et mal conçu. Il faut cependant le faire appliquer en rappelant que c'est la réglementation en vigueur. C'est un moyen pour obtenir sa révision en un dispositif garant des droits des EC et favorisant leur mobilité.

C'est à l'administration de l'établissement de vérifier que l'EC remplit les conditions de priorité. Elle s'appuie en général sur les caractéristiques retenues dans la circulaire n° 2015-0013 du 4 mai 2015 relative aux dispositions statutaires des EC<sup>3</sup>.

Les prérogatives du CACR se limitent à s'assurer que l'EC se portant candidat à la mutation est dans le profil publié. Le conseil académique se prononce sur « l'adéquation des candidatures ["prioritaires"] au profil du poste » et s'assure qu'elles s'accordent avec les critères liés à la stratégie de l'établissement. Il ne peut pas se prononcer « sur les mérites scientifiques respectifs des candidats », dont l'appréciation revient au comité de sélection. En conséquence, si le conseil académique estime que plusieurs candidatures sont en adéquation avec le profil du poste, il ne peut les départager et la procédure de mutation prioritaire est infructueuse. Il convient alors de transmettre l'ensemble des candidatures au comité de sélection.

Le CACR peut faire appel à des spécialistes de la discipline pour l'éclairer. Lorsque le poste est ouvert dans un institut ou une école de l'université relevant de l'article L. 713-9 du Code de l'éducation, le CACR peut consulter le directeur de cette structure.

Lorsque le CACR décide que le candidat ne satisfait pas au profil du poste, il doit en motiver précisément les raisons (décision du Conseil d'État : CE n° 363969 du 14 novembre 2013).

Si le candidat à la mutation satisfait au profil du poste et s'il est seul dans ce cas, alors son nom est directement transmis au conseil d'administration. Ce dernier peut s'opposer à la transmission au ministère de la décision du CACR. Cependant, lui non plus n'a pas le droit d'apprécier la qualification scientifique du candidat. Il ne peut motiver sa décision que sur l'inadéquation avec le profil du poste ou avec la stratégie définie par l'établissement, ou sur une irrégularité de procédure. ■

Consultez cette fiche sur le site du SNESUP : [www.snesup.fr/article/recrutement-mutations-des-ec-fiche-elues-cac](http://www.snesup.fr/article/recrutement-mutations-des-ec-fiche-elues-cac).

1. [www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000520453](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000520453).  
2. [www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand\\_recrutement.htm](http://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/cand_recrutement.htm).  
3. [www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid\\_bo=88684&co=1](http://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=88684&co=1) (BO n° 20 du 14 mai 2015), annexe 3. Les sections III, V et suivantes détaillent la mise en œuvre de la procédure.





# Allier activité syndicale et carrière scientifique

Comment concilier engagement syndical et carrière universitaire ? Arnaud Le Ny, enseignant-chercheur en mathématiques appliquées, et Hervé Christofol, enseignant-chercheur en sciences de la conception, nous font part de leur expérience de scientifiques militants.

Propos recueillis par **MICHEL MARIC**, membre de la CA

## Pouvez-vous vous présenter, retracer rapidement votre carrière universitaire ?

**ARNAUD LE NY :** Je suis professeur d'université en mathématiques appliquées à l'UPEC depuis 2013, rattaché à l'UFR d'économie et de gestion pour l'enseignement, et au LAMA<sup>1</sup> (UMR CNRS 8050) pour la recherche. J'ai fait ma thèse à l'IRMAR<sup>2</sup>, à l'université Rennes-I, en cotutelle avec le DIAS<sup>3</sup>, puis un postdoctorat aux Pays-Bas de 2002 à 2003 (Eurandom, Eindhoven). J'ai ensuite enseigné en tant que maître de conférences à l'université de Paris-Sud<sup>4</sup> de 2003 à 2013, où j'ai obtenu une habilitation à diriger des recherches en novembre 2010.

**HERVÉ CHRISTOFOL :** Je suis maître de conférences à l'université d'Angers au sein d'une école d'ingénieurs : Polytech Angers. J'ai été recruté en 1998 après six ans d'emplois contractuels de dix à douze mois aux Arts et Métiers. Depuis mon recrutement, j'ai monté plusieurs formations de DESS, puis un parcours de génie industriel au sein de l'école d'ingénieurs. Je suis actuellement chercheur associé au Laboratoire des arts et métiers d'Angers (LAMPA, EA1427).

## Depuis combien de temps militez-vous ?

### Quelle est la nature de vos responsabilités syndicales ?

**A. L. N. :** J'étais élu au CA du collège en 3<sup>e</sup> en tant que représentant des délégués de classe, puis, une fois étudiant, au conseil d'UFR pendant mon doctorat, dans les deux cas sans étiquette ! J'étais militant sans affiliation lors des États généraux de la recherche en 2003-2006 et milite activement au SNESUP-FSU depuis 2007, année de la LRU. J'étais élu au conseil de l'IUT de Sceaux de 2007 à 2011, et au conseil scientifique de l'université Paris-Sud de 2008 à 2011, puis de 2011 à 2013. Soit pile au moment des premières attaques contre les IUT avec des mobilisations, fin 2008, les prémices du plan Saclay (premier plan Campus en 2006), de la remise en cause des statuts d'enseignant-chercheur (EC) en 2009 puis des IDEX. Je suis rentré au BN pour suivre ces questions en 2009 et j'ai été élu au CA de la FCS Paris-Saclay, préfiguration de l'IDEX, de 2011-2013. Au SNESUP-FSU, j'ai été secrétaire de section à Sceaux-Orsay de 2007 à 2011, coresponsable du secteur Vie syndicale de 2011 à 2015, et secrétaire national de 2013 à 2015. Je n'ai plus de responsabilités syndicales depuis 2015 mais je suis de nouveau à la CA depuis 2017, et élu au Cneser sur la liste FSU depuis 2019. J'ai été élu au CS du CNRS sur une élection partielle fin 2019.

**H. C. :** J'ai assuré le secrétariat de la section du SNESUP-FSU de l'université d'Angers de 2011 à 2015, j'ai été élu à la CA du syndicat en 2011 ; en 2013, j'ai coanimé le secteur Service public et, de 2015 à 2019, j'ai été secrétaire général. Depuis juin 2019, je suis coresponsable du secteur Communication, membre du BN.

## Pouvez-vous présenter vos activités de recherche ?

**A. L. N. :** Je travaille sur la théorie des probabilités, à l'interface de la mécanique statistique mathématique et des systèmes dynamiques. Il s'agit de décrire formellement les états d'équilibre de systèmes d'objets en interaction, et je m'intéresse plutôt aux interactions à longues portées, à l'interface qui se formerait entre des phases opposées dans des systèmes désordonnés. L'organisation territoriale et politique de l'ESR est un sujet d'inspiration.

**H. C. :** Je travaille en sciences de l'ingénieur sur la modélisation des phases préliminaires du processus d'innovation industrielle en formalisant les objectifs, les valeurs, les outils, les méthodes, les livrables et l'organisation dynamique des activités des métiers qui s'y impliquent (ingénieur, designer, marketeur, ergonomiste, entrepreneur).

## Vos activités militantes ont-elles influencé vos recherches (ou l'inverse) ?

**A. L. N. :** Je finis par croire que le chaos provoqué par bientôt deux décennies dans le paysage universitaire français a nourri mes recherches et que celles-ci finissent par m'aider à l'appréhender.

**H. C. :** Oui car, durant ma thèse et les premières décennies de ma recherche, je travaillais surtout avec des multinationales. En m'installant à Angers, je me suis intéressé aux problématiques des PME puis aux entreprises de l'économie sociale et solidaire. Depuis dix ans, je ne travaille plus uniquement sur l'innovation technologique mais je me suis rapproché de chercheurs en sciences sociales pour aborder les liens et différences entre les innovations technologiques et sociales.

## Quels sont les freins à lever pour mieux articuler et reconnaître les deux engagements ?

**A. L. N. :** Peut-être ne pas laisser le milieu universitaire reconstruire des modes de fonctionnement ignorant l'histoire et les textes. Lutter contre la discrimination et l'autocensure syndicale. Mais aussi réengager la bataille idéologique au niveau des rangs A, où le syndicalisme est dénigré, où le fossé se creuse en raison d'un biais sur les recrutements et dont le poids dans les instances devient prépondérant. Ce ne sont que des exemples, le plus difficile n'est pas l'engagement syndical, mais les offensives incessantes pour favoriser un mode de fonctionnement compétitif et inadapté au collectif.

**H. C. :** Les décharges syndicales sont bien reconnues au niveau des obligations statutaires d'enseignement mais pas ou très peu au niveau de la production scientifique. Or c'est cette dernière qui influe le plus sur notre carrière. C'est le temps et les budgets qui nous manquent le plus pour mener à bien nos missions et il est souvent frustrant voire stressant de ne pas pouvoir toutes les mener au meilleur niveau. ■



Arnaud Le Ny.

« **Le plus difficile n'est pas l'engagement syndical, mais les offensives incessantes pour favoriser un mode de fonctionnement compétitif et inadapté au collectif.** »



Hervé Christofol.

« **Actuellement, les décharges syndicales sont bien reconnues au niveau des obligations statutaires d'enseignement mais pas ou très peu au niveau de la production scientifique.** »

1. Laboratoire d'analyse et de mathématiques appliquées.
2. Institut de recherche mathématique de Rennes.
3. Dublin Institute for Advanced Studies.
4. IUT de Sceaux et Laboratoire de Mathématiques d'Orsay.

## PARCOURSUP AN II : LA RÉSISTANCE CONTINUE

Ce 4-pages « bilan Parcoursup » vient compléter celui effectué en septembre 2019 par le SNESUP-FSU<sup>1</sup>. Après deux ans de fonctionnement de la plate-forme, nous croisons les différentes sources pour dégager l'impact sur les jeunes de la loi relative à l'orientation et à la réussite étudiante (ORE), dont on peut se demander si elle porte bien son nom, et de l'outil Parcoursup.

Les conclusions du comité éthique et scientifique de Parcoursup combinées aux résultats de l'enquête de l'Observatoire de la vie étudiante montrent que le tri social et la sélection ont bien fonctionné, contrairement aux affirmations du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) qui niait l'instauration de la sélection à l'entrée en licence. Aujourd'hui, le baccalauréat (ou diplôme équivalent) n'est plus le seul sésame pour accéder à l'enseignement supérieur, comme le craignait le SNESUP-FSU au moment des débats au Cneser<sup>2</sup> et au CSE<sup>3</sup> sur la loi ORE, et les textes réglementaires qui en ont découlé. La mise à disposition des données (OpenData ESR) par le MESRI n'est qu'un leurre de transparence tant ces données présentent des limites. Elles permettent néanmoins de dégager des tendances sur le rôle de Parcoursup : gestion de flux de la population étudiante suivant le type de bac et la mention, mise en tension virtuelle de quasiment toutes les licences par manque de places et de moyens... ce qui se traduit par l'institutionnalisation du tri des bacheliers à l'entrée de toutes les formations y compris en licence.

Malgré ce paysage morose, certaines universités, facultés ou départements continuent à résister à Parcoursup en classant les candidats « tous ex aequo », mot d'ordre<sup>4</sup> du SNESUP-FSU toujours d'actualité, ou en mettant « oui » à tous et toutes pour les filières qui sont virtuellement en tension. Ces résistances peuvent être un moyen de pression sur les rectorats, l'université de Bordeaux-Montaigne en atteste, pour avoir des moyens à la hauteur des besoins afin d'accueillir dans de bonnes conditions les étudiant·es et accompagner les plus fragiles dans leur réussite à l'université à travers des dispositifs d'accompagnement ou des parcours « oui si » financés (postes, heures, locaux) dans la durée et accessibles dans toutes les universités sur tout le territoire. La seule possession du baccalauréat (ou de son équivalent) atteste de la maîtrise des acquis pour poursuivre en licence. ■



© Force ouvrière/Flickr

1. [www.snesup.fr/article/dossier-parcoursup-2019-elements-de-bilan](http://www.snesup.fr/article/dossier-parcoursup-2019-elements-de-bilan).
2. Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.
3. Conseil supérieur de l'éducation.
4. [www.snesup.fr/article/parcoursup-aide-orientation-ou-selection-et-tri-social-lettre-flash-ndeg6-du-5022020](http://www.snesup.fr/article/parcoursup-aide-orientation-ou-selection-et-tri-social-lettre-flash-ndeg6-du-5022020).



# L'impact de Parcoursup sur les élèves et leurs familles

La loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE) instaure un suivi de l'impact sur les élèves du changement des conditions d'accès aux études universitaires induit par la plate-forme Parcoursup. Le comité éthique et scientifique de Parcoursup (CESP) a produit deux rapports<sup>1</sup> qui, croisés avec la note de l'Observatoire de la vie étudiante (OVE)<sup>2</sup> et les données partielles Parcoursup 2018 et 2019 mises à disposition par le ministère<sup>3</sup>, confirment un grand nombre des craintes émises par le SNESUP-FSU depuis 2017 (sélection, inégalité sociale, gestion de flux, marché de l'éducation)<sup>4</sup>.

Par **NATHALIE LEBRUN** et **ISABELLE LUCIANI**,  
coresponsables du secteur Formation, **HERVÉ**  
**CHRISTOFOL**, coresponsable du secteur Communication

Si le ministère vente les apports de la plate-forme Parcoursup dans l'information des lycéens quant aux « attendus » des formations de l'enseignement supérieur, il omet de préciser que de nombreux éléments restent incompréhensibles ou cachés aux bacheliers. En effet, les critères de classement des formations, la prise en compte des lycées d'origine et l'intervention des rectorats dans les classements demeurent secrets ou opaques. Le CESP, qui doit se pencher sur la transparence, la clarté et l'équité de Parcoursup en fonction des attentes et besoins des élèves et de leurs familles, est très prudent et dit ne pas disposer de toutes les informations qualitatives pour pouvoir se prononcer.

Mais est-ce cela faire le bilan Parcoursup ? Comme souligné par des sociologues<sup>5</sup>, Parcoursup est un outil managérial de contrôle par l'État recherchant une solution optimale d'affectation, déléguant la tâche de sélection aux établissements et faisant porter la responsabilité sur les lycéens. Le CESP dénonce comme ces chercheurs l'hétérogénéité des critères locaux. Mais il considère qu'il ne peut pas donner d'avis sur l'impact de Parcoursup en termes d'inégalités sociales et d'efficacité de l'orientation. Certes il se questionne mais il n'apporte aucune réponse sur une approche qualitative de Parcoursup et de ses effets humains induits par l'hétérogénéité des critères, la ségrégation scolaire (sauf sur les notations entre lycées), la réforme du lycée (risque de parcours tubulaires bac -3/+3), les biais d'un processus de recrutement identique des formations sélectives ou non.

## PARCOURSUP EST DEVENU UN OUTIL DE SÉGRÉGATION SCOLAIRE

Même en tenant compte des limites de l'étude de l'OVE (30 000 étudiants et une majorité de bacs généraux), celle-ci montre que les élèves satisfaits de la plate-forme (68 %) sont ceux issus des milieux favorisés qui bénéficient d'un soutien familial fort dans l'élaboration du projet d'études et du CV, dans la décision de garder ou non des vœux en attente, etc. Seuls les meilleurs élèves, et

ceux issus des milieux les plus favorisés, utilisent l'ensemble des ressources proposées. La marginalisation des psychologues de l'Éducation nationale et la préconisation par le CESP de reporter les moyens des services d'aide à l'insertion et à l'orientation (SAIO) sur Parcoursup fragilisent les familles les plus défavorisées qui sollicitent les personnels de ces services. Le service public ayant été sabordé, les officines privées d'aide à l'orientation et au montage de dossiers dans Parcoursup se développent et proposent, à des prix prohibitifs, de répondre aux situations de détresse.

Les analyses des données partielles Parcoursup 2018 et 2019 (cf. l'article de J. Gossa p. 22) et plusieurs études de sociologues l'ont démontré, Parcoursup est bien un outil de sélection et de gestion de flux. La sociologue du travail Corine Eyraud<sup>6</sup> souligne que le fonctionnement des a priori produits par les profils socioculturels dans les processus de recrutement, analogues à ceux de Parcoursup (CV même anonymisé, activités extrascolaires, etc.), induit de la sélection tout comme les tests de personnalité comme celui imposé par les écoles de management, emage-me, qui promeut le self-marketing, les *soft skills*, etc.

## L'ÉTAT, ACTEUR D'UN MARCHÉ DE L'ÉDUCATION

Les sociologues Romuald Bodin et Sophie Orange<sup>7</sup> montrent que la sélection induite par Parcoursup a pour finalité la maîtrise des risques (redoublement, réorientation, croissance des flux) et place l'État en acteur d'un marché de l'éducation qui attend un retour sur investissement. Les profils atypiques d'élèves sont exclus – alors même que certains d'entre eux réussissaient.

Avec la réforme du lycée, à très court terme les financements des dispositifs d'accompagnement passeraient d'une logique de remédiation – adressée aux élèves les plus fragiles – vers une logique de complémentarité – adressée aux bons élèves qui n'auraient pas les spécialités alignées sur les attendus. C'est ce que préconise Achille Braquelaire, président du comité de suivi de la loi ORE. Ce serait alors la double peine pour les lycéens issus de lycées défavorisés, ou des filières de bac non générales. ■

*Seuls les meilleurs élèves, et ceux issus des milieux les plus favorisés, utilisent l'ensemble des ressources proposées.*

1. [www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/cid126281/le-comite-ethique-et-scientifique-parcoursup.html](http://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/cid126281/le-comite-ethique-et-scientifique-parcoursup.html).
2. [www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2019/09/OVE-IN-FOS-39\\_Transition-secondaire-superieur.pdf](http://www.ove-national.education.fr/wp-content/uploads/2019/09/OVE-IN-FOS-39_Transition-secondaire-superieur.pdf).
3. Lire l'article de J. Gossa p. 22.
4. [www.snesup.fr/article/dossier-parcoursup-2019-elements-de-bilan](http://www.snesup.fr/article/dossier-parcoursup-2019-elements-de-bilan).
5. Frouillou L. et al, *Sociologie*, 2(10), 2019, p. 209-215.
6. Eyraud C., Congrès de l'Association française de sociologie, 2019 : [www.lest.cnr.fr/IMG/pdf/corine\\_eyraud\\_introduction\\_aux\\_etats\\_generaux\\_de\\_la\\_sociologie.pdf](http://www.lest.cnr.fr/IMG/pdf/corine_eyraud_introduction_aux_etats_generaux_de_la_sociologie.pdf).
7. Bodin R. et al, *Sociologie*, 2(10), 2019, p. 217-224.

# Parcoursup data ESR

Dans son effort de transparence, le gouvernement a publié des données nationales sur les deux premières campagnes Parcoursup<sup>1</sup>, ainsi que sur la dernière campagne APB. Ces données présentent à la fois un immense intérêt et de sérieuses limites.

Par **JULIEN GOSSA**, maître de conférences,  
université de Strasbourg

## DESCRIPTION DES DONNÉES

Ces données sont orientées filières de formation. Chaque ligne est une formation présentée sur la plate-forme Parcoursup et proposée aux candidats à l'entrée dans le supérieur. On y trouve des indications comme l'établissement qui donne la formation, l'intitulé précis de la formation, le nombre de candidats et de candidates, leur profil, et le profil des admis et admises.

Ce faisant, ces jeux de données ne permettent pas de comprendre les campagnes d'affectation dans le supérieur du point de vue des candidats. Notamment, il est impossible de connaître les temps d'attente avant proposition, ou le degré de satisfaction. Tous les candidats pourraient aussi bien être affectés dans leur dernier choix, que ça ne se verrait pas. Il serait opportun que le ministère fasse une enquête sur le degré de satisfaction après deux ans par rapport aux vœux des étudiants sur Parcoursup.

Ces jeux de données sont centrés sur Parcoursup. Les admissions hors de cette plate-forme échappent donc à cette analyse. Dans cette limite, ils permettent de percevoir les caractéristiques des formations et les flux de néobacheliers admis dans le supérieur. (Un changement de méthodologie a été annoncé<sup>2</sup>, qui pourrait empêcher les comparaisons entre les jeux de données 2018 et 2019. Le lecteur doit en rester conscient.)

**Il serait opportun que le ministère fasse une enquête sur le degré de satisfaction après deux ans par rapport aux vœux des étudiants sur Parcoursup.**

1. [data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-parcoursup/information](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/dataset/fr-esr-parcoursup/information).
2. [data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/api/datasets/1.0/fr-esr-parcoursup/attachments/methodo\\_opendata\\_2019\\_pdf](https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/api/datasets/1.0/fr-esr-parcoursup/attachments/methodo_opendata_2019_pdf).
3. Voir le détail des résultats : [www.snesup.fr/article/parcoursup-data-esr](http://www.snesup.fr/article/parcoursup-data-esr).
4. [www.ccomptes.fr/system/files/2020-02/20200227-rapport-premier-bilan-loi-ORE-2.pdf](http://www.ccomptes.fr/system/files/2020-02/20200227-rapport-premier-bilan-loi-ORE-2.pdf).

## FLUX DE NÉOBACHELIERS ENTRANT DANS LE SUPÉRIEUR

Les flux de néobacheliers admis en 2019 dans le supérieur public peuvent se modéliser par un diagramme de Sankey, comportant à gauche le bac (général, technologique ou professionnel) et à droite les formations supérieures (voir infographie).

Ce diagramme permet de constater les inégalités de poursuite d'études en fonction du bac : CPGE et Paces étant quasiment réservées aux bacs généraux, quand les autres formations panachent plus ou moins. On peut également constater que les bacheliers professionnels ont un très faible accès aux filières dites « sélectives », hormis en BTS. Cela montre le rôle de « filet de sécurité » de la licence, ce qui peut être confirmé par une analyse approfondie sur les mentions obtenues au bac.

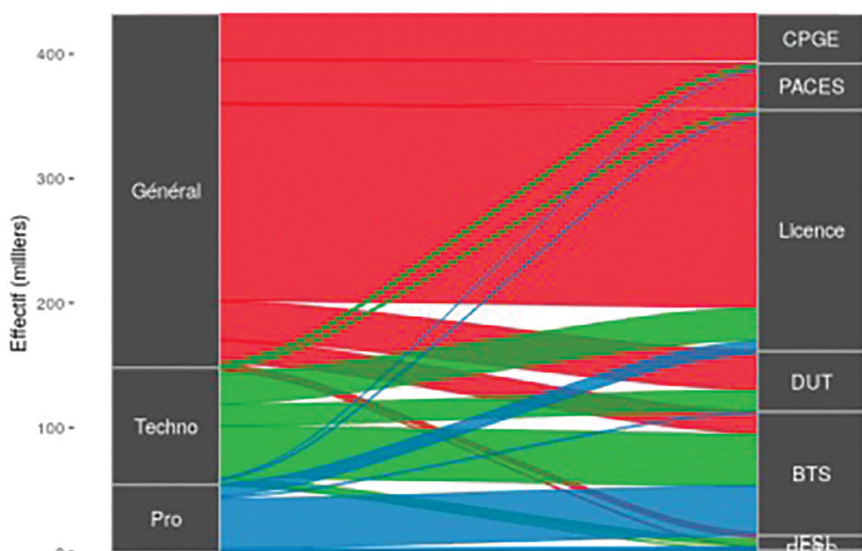
## LA SÉLECTION DANS LE SUPÉRIEUR

Ces données permettent également de définir un taux de sélection comme le rapport entre le nombre d'appelés et le nombre de candidats en phase principale<sup>3</sup>. Il permet de constater que des CPGE, même en très faible nombre, sont également non sélectives, alors qu'un tiers des licences sont sélectives. De plus, les IFSI et EETS sont des filières remarquablement hyper-sélectives. Les taux de sélection augmentent dans toutes les filières entre 2018 et 2019. On constate aussi qu'un peu moins de la moitié des bacheliers ont été admis dans une filière effectivement non sélective en 2018, mais que cette proportion est tombée à un tiers en 2019, ce qui ne peut s'expliquer seulement par l'intégration des IFSI et EETS à la plate-forme. Cela démontre que l'appellation administrative « filière non sélective » n'a plus lieu d'être et devrait être retirée des textes et des esprits. Ces conclusions rejoignent celles de la Cour des comptes, dans un rapport<sup>4</sup> qui a été présenté le 27 février 2020 à l'Assemblée nationale.

Enfin, ce taux de sélection permet de calculer la proportion de candidats reçus dans des filières sélectives, ce qui permet de mesurer la sélectivité globale du système d'admission dans le supérieur français, qui est aujourd'hui de deux tiers. Ce taux sera amené à bouger au fil des années, selon les politiques nationales et locales d'organisation du premier cycle : la création de places apaisera la tension, quand la création de petites sections locales très sélectives l'accentuera.

Il convient donc que la proportion de bacheliers intégrant une formation non sélective fasse partie des indicateurs nationaux des campagnes Parcoursup. ■

## FLUX DE NÉOBACHELIERS ADMIS DANS LE SUPÉRIEUR



Les deux dernières formations, en dessous des BTS, en bas à droite sont les IFSI et EETS.



# Exemples de boycott de la plate-forme Parcoursup

Face à l'absurdité de se retrouver avec des rangs de classement à 1 000<sup>e</sup> sur les listes d'attente et à la création par Parcoursup d'une tension artificielle dans des filières où elle n'existe pas réellement (beaucoup de désistements jusqu'à épuisement des listes d'attente), des universités, facultés ou départements ont décidé depuis le début de la mise en place de Parcoursup de ne pas trier les dossiers.

Par **FRANÇOISE RIVIÈRE**, université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), **CHRISTOPHE PÉBARTHE**, université de Bordeaux Montaigne (UBM)

L'université de Bordeaux-Montaigne (UBM) et l'université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) ont dit « oui » à tout le monde<sup>1,2</sup>. À l'UBM, cette solution concerne aussi les filières reconnues en tension par le rectorat comme LEA. Seules les filières contingentées avant 2017 ont examiné les dossiers. Cerise sur le gâteau : des financements supplémentaires ont été obtenus. L'UPPA a opté pour un « surbooking » en appelant tous les candidats jusqu'au dernier sans tenir compte des capacités d'accueil, le paramétrage des « données d'appel » pou-

vant être indépendant, sur la plate-forme, des capacités d'accueil. Le risque de ne pouvoir accueillir tous les candidats a été écarté grâce aux projections faites, sauf pour une poignée de filières « tendues », dont la filière Staps. Pour ces filières « tendues », à l'exception de Staps, des solutions ont pu être trouvées depuis deux ans pour l'ensemble des candidats, parfois à l'issue d'un dialogue pour intégrer une filière proche du vœu. Le risque de ne pouvoir accueillir les étudiants excédant les capacités d'accueil a constitué un moyen de pression pour obtenir quelques moyens supplémentaires. Le SNESUP-FSU rappelle que rien n'oblige les enseignants-chercheurs à trier les dossiers<sup>3</sup> et qu'il appelle à classer les dossiers tous ex aequo<sup>4</sup>. ■

1. [www.snesup.fr/article/toutes-ex-aequo-communiquede-la-section-snesup-fsu-de-luniversite-bordeaux-montaigne](http://www.snesup.fr/article/toutes-ex-aequo-communiquede-la-section-snesup-fsu-de-luniversite-bordeaux-montaigne).
2. [www.snesup.fr/article/parcoursup-lup-pa-un-oui-toutes-effectif](http://www.snesup.fr/article/parcoursup-lup-pa-un-oui-toutes-effectif).
3. [www.snesup.fr/article/enseignants-chercheurs-rien-ne-vous-oblige-trier-des-dossiers-de-candidature-en-licence](http://www.snesup.fr/article/enseignants-chercheurs-rien-ne-vous-oblige-trier-des-dossiers-de-candidature-en-licence).
4. [www.snesup.fr/article/parcoursup-aide-lorientation-ou-selection-et-tri-social-lettre-flash-ndeg6-du-5022020](http://www.snesup.fr/article/parcoursup-aide-lorientation-ou-selection-et-tri-social-lettre-flash-ndeg6-du-5022020).

## Traduire la diversité en parcours inclusifs

Le partage d'expériences pédagogiques visant une meilleure réussite en licence STS (sciences-technologies-santé) est redevable à l'association PromoSciences<sup>1</sup> qui met en relation des acteurs de terrain.

Par **GÉRARD LAUTON**, UPEC, membre de PromoSciences

Des dispositifs d'accompagnement sont proposés aux bacheliers dont l'admission est actée avec la clause « oui, si » ; ils suivent un parcours spécifique. Concernant le domaine STS, cela existe de longue date, à l'initiative d'équipes pédagogiques résolues à remédier aux difficultés rencontrées par des primo-entrants. Deux journées d'étude de PromoSciences y ont été consacrées (2019<sup>2</sup> et 2020<sup>3</sup>).

### BIENVEILLANCE ET EXIGENCE EN MODE PROJET

Ces dispositifs reposent sur une étude fine des besoins de la cohorte concernée, afin de bien identifier acquis et lacunes, motivations et marges de progression. Loin d'un simple assemblage de « bonnes pratiques » (tutorat, mentorat...), il s'agit d'aménager le cursus autour d'une stratégie sur les contenus selon un autre chemin vers une année L3. Cela peut

passer (cf. UPEC, sciences pour l'ingénieur) par une maquette alternative sur deux années (L1-L2), avec une part notable d'enseignements et d'évaluations propres au parcours. Son apport qualitatif permet d'éviter une « année zéro ». Son nom doit être valorisant et non stigmatisant.

### ACCOMPAGNEMENT ET TABLEAU DE BORD

Selon<sup>4</sup> PromoSciences, « cela s'organise généralement au travers de pédagogies dites "actives", par projet ou par problème, qui privilégient les situations authentiques d'investigation et facilitent les interactions entre pairs ». Et ces équipes « ont clairement adopté une démarche scientifique : conception et expérimentation, suivies par une évaluation de l'impact sur les apprentissages et la réussite ». Cela suppose concertations, exercices originaux, appui sur le numérique, mémoire cumulative de ce qui est parcouru, formation des acteurs et prise en compte dans leurs services du surcroît de tâches induites. Au service d'une réussite majorée. ■

*Il s'agit d'aménager le cursus autour d'une stratégie sur les contenus selon un autre chemin vers une année L3.*

1. PromoSciences regroupe des acteurs de terrain de l'ESR en licence STS qui, depuis 1988, partagent expériences et projets pédagogiques : [promosciences.org](http://promosciences.org).
2. [bit.ly/2PfkN8d](http://bit.ly/2PfkN8d).
3. [bit.ly/2T7Ub5n](http://bit.ly/2T7Ub5n).
4. [bit.ly/2STn2eR](http://bit.ly/2STn2eR) (2019).

# Les diplômes et formations des métiers du travail social

Les passages au Cneser et au CSE des arrêtés et des décrets fixant les modalités des diplômes du travail social ont conduit le SNESUP à participer, avec d'autres syndicats de la FSU, à la réflexion sur les formations des métiers du travail social, faisant ainsi écho au dernier mandat fédéral du congrès de Clermont 2019 sur le renforcement du travail intersyndical. Ainsi, au CDFN de janvier 2020, une déclaration fédérale a pu être rédigée pour les textes soumis au CSE du 23 janvier.

**Avec le passage en catégorie A de ces travailleurs sociaux, le gouvernement reconnaît implicitement à ces professionnels un niveau de formation équivalent à la licence.**

Par **PIERRECHANTELOT**, élu au Cneser, SNESUP, **NATHALIEHENNEQUIN**, membre du BN du SNUAS-FP<sup>1</sup>

Les formations en travail social sont dispersées entre les compétences d'au moins deux ministères : celui des Solidarités et de la Santé et celui de l'ESR. La loi de décentralisation du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales, en attribuant aux conseils régionaux la définition et la mise en œuvre de la politique de formation des travailleurs sociaux, a continué de disperser la structure d'un service public de l'enseignement pour ces formations. Cela complexifie le travail syndical pour porter des revendications fédérales.

## QUELLES SONT CES FORMATIONS ?

Sous la tutelle du MESRI/MEN, deux BTS, ESF<sup>2</sup> et SP3S<sup>3</sup>, et un DUT (carrières sociales) donnent accès aux DE du secteur, ainsi que quelques licences professionnelles et masters. Et au moins sept DE<sup>4</sup> et deux certificats d'aptitude<sup>5</sup> sont proposés dans près de 300 établissements publics ou privés qui sont pour l'essentiel des écoles de formation en travail social, certains dans des CFA et d'autres à l'université.

Les conseils régionaux définissent et mettent en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux à travers un schéma régional des formations sociales. Ils agréent les établissements dispensant des formations initiales et assurent leur financement. Ce sont eux qui attribuent et financent les bourses et aides aux étudiants qui n'ont pas accès au service du Crous lorsque ces formations relèvent du secteur privé.

La création et l'organisation des diplômes délivrés par l'État restent de sa compétence. Il s'appuie sur les orientations définies par le ministre chargé des Affaires sociales après avis du Conseil supérieur du travail social.

## LA RÉFORME DES DIPLÔMES D'ÉTAT DU TRAVAIL SOCIAL D'AOÛT 2018

La réforme des DE du travail social, intervenue par différents décrets et arrêtés du 22 août 2018, attribue le grade de licence aux détenteurs des diplômes d'assistant de service social, éducateur de jeunes enfants, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé et conseiller en économie sociale et familiale à compter de 2021.

Cette revendication portée par les professionnels durant trente ans de luttes a enfin connu son aboutissement. Ces textes introduisent toutefois une inégalité inacceptable à l'encontre des professionnels actuellement en exercice et pour les étudiants qui achèveront leur formation en 2020.

Pourtant, avec le passage en catégorie A de ces travailleurs sociaux, le gouvernement reconnaît implicitement à ces professionnels un niveau de formation équivalent à la licence. Il valide ainsi également les savoir-faire professionnels et le niveau de qualification de ces travailleurs sociaux. D'ailleurs, cette réforme ne modifie pas de manière substantielle le contenu des différentes formations ni les missions exercées au quotidien par les professionnels.

Enfin, un problème va se poser pour les candidats qui vont échouer à la session 2020 : il n'y a pas de texte transitoire définissant dans quelles conditions ils pourront se réinscrire, avec quelles dispenses d'épreuves en fonction de leurs résultats en 2020 (voir pétition<sup>6</sup> des étudiants en travail social).

## LE CHAMP DU TRAVAIL SOCIAL

À la FSU, le champ du travail social recouvre les syndicats se revendiquant comme représentants de travailleurs sociaux (SNUAS-FP, SNPESPJJ, SNUTER) ou comme leurs formateurs (SNESUP, SNES). D'autres syndicats comme celui représentant les chercheurs (SNCS) ou d'autres multicatégoriels (EPA, SNUITAM...) seraient légitimes aussi sur la question du travail social. ■

Les formations en travail social dépendent d'au moins deux ministères : celui des Solidarités et de la Santé et celui de l'ESR. En outre, les conseils régionaux sont chargés de la définition et de la mise en œuvre de la politique de formation des travailleurs sociaux.

1. Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique. Le SNUAS-FP, anciennement SNUASEN, créé en 1993, s'adressait aux assistants sociaux de l'Éducation nationale. En 1997, le congrès décide d'ouvrir son champ de syndicalisation à l'ensemble de la fonction publique d'État, territoriale, hospitalière pour défendre une réelle politique sociale, les usagers et la profession d'assistant social.  
2. Économie sociale familiale.  
3. Services et prestations des secteurs sanitaire et social.  
4. Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF), Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (DEETS), Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE), Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES), Diplôme d'État d'assistant de service social (DEASS), Diplôme d'État de médiateur familial (DEMF), Diplôme d'État d'ingénierie sociale (DEIS).  
5. Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) et le certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).  
6. [www.change.org/p/les-%C3%A9tudiants-en-travail-social-en-force?recruiter=644584283&utm\\_source=share\\_petition&utm\\_campaign=pétition\\_show&utm\\_medium=whatsapp&recruited\\_by\\_id=d3746f60-b7ac-11e6-93eb-670e9c0def21](http://www.change.org/p/les-%C3%A9tudiants-en-travail-social-en-force?recruiter=644584283&utm_source=share_petition&utm_campaign=pétition_show&utm_medium=whatsapp&recruited_by_id=d3746f60-b7ac-11e6-93eb-670e9c0def21).



# Élections dans les conseils centraux : dynamique en faveur des listes syndicales

Un grand nombre d'universités sont appelées à renouveler leurs conseils centraux au cours du premier semestre 2020. On peut d'ores et déjà voir se dessiner une nette dynamique en faveur des listes syndicales ou intersyndicales, opposées aux listes des équipes de direction sortantes.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,  
membre du Bureau national

Les conseils centraux d'un grand nombre d'universités sont renouvelés au cours du premier semestre 2020. Sur la base des scrutins qui se sont d'ores et déjà déroulés, on observe une nette dynamique en faveur des listes syndicales ou intersyndicales, opposées aux listes des équipes de direction sortantes. C'est le cas des nouveaux établissements expérimentaux comme à l'université de Nice-Côte d'Azur, à l'université de Paris-Saclay, ou à l'université Grenoble-Alpes, mais aussi à l'université de Nanterre, ou à celle de Nantes dont le projet de création d'un nouvel établissement a été stoppé fin 2019 (voir « Vie des établissements » p. 4).

Les comparaisons directes avec les scrutins de 2016 sont rendues difficiles en raison du périmètre des établissements qui n'est pas exactement le même dans le cas des nouveaux établissements expérimentaux ou de la constitution de listes selon des configurations différentes. Néanmoins, le succès de listes auxquelles le SNESUP, et plus largement les syndicats de la FSU de l'enseignement supérieur et de la recherche ont participé, est indéniable.

## UNE STRATÉGIE PAYANTE

Les résultats concernant les universités de Paris-Saclay et Nanterre sont de ce point de vue significatifs.

À l'université de Paris-Saclay, les listes intersyndicales soutenues par la FSU et la CGT obtiennent le même nombre de sièges au CA (5) que les listes de l'équipe présidentielle de Sylvie Retailleau, la CFDT obtient 3 sièges et le SNPTES 1 siège. Mais en nombre de voix, les listes FSU-CGT sont en tête, devant les listes de la CFDT et ensuite seulement celles soutenant Sylvie Retailleau, ce qui constitue un réel désaveu pour la conduite du projet d'établissement expérimental qui contourne les règles de la collégialité universitaire et suscite un fort mécontentement de la part des personnels depuis plusieurs mois.

À l'université de Nanterre, le SNESUP a fait le choix de s'allier avec le collectif de précaires (CECPN) et de présenter une liste commune dans le collège B intitulée Nanterre engagée !, sans présenter de liste dans le collège A. Cette stratégie s'est plutôt révélée payante puisque cette liste arrive nettement en tête et réunit 4 élu-es sur 8 alors que 4 listes étaient engagées. Le SNASUB-FSU, quant à lui, obtient 2 élu-es et demeure en tête dans le collège des personnels Biatss. La place particulière qu'occupent les précaires de l'ESR dans la mobilisation universitaire contre le projet de loi sur les retraites et la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) se traduit ainsi par une visibilité accrue au sein de l'université et de ses instances délibératives.

## LIMITATION DU CADRE DÉMOCRATIQUE ET COLLÉGIAL

Globalement, ces premiers résultats indiquent une forme de désaveu pour les politiques de regroupement mises en œuvre ces derniers mois qui ont toutes pour objectif de limiter le cadre démocratique et collégial dans le pilotage des universités, en ayant recours à des statuts dérogatoires au Code de l'éducation grâce aux ordonnances de décembre 2018. Il s'agit pour le SNESUP d'un encouragement ferme à continuer de porter la voix des collègues qui s'opposent à l'émergence d'établissements expérimentaux fondés sur les promesses de financement qui organisent la concurrence et imposent nombre de renoncements aux valeurs de l'université et à ses missions de service public. ■

*Globalement, les premiers résultats indiquent une forme de désaveu pour les politiques de regroupement mises en œuvre ces derniers mois.*



# Un 8 mars dont les femmes doivent sortir gagnantes !

Après les mobilisations récentes contre les féminicides, les violences sexistes et sexuelles, la réforme des retraites, les femmes continuent de se faire entendre pour réclamer plus d'égalité, notamment dans la sphère professionnelle.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

**C**e 8 mars 2020 ne sera décidément pas comme les autres. Il fait, d'une part, suite à une mobilisation sans précédent le 23 novembre contre les féminicides (149 femmes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2019) et contre les violences sexistes et sexuelles avec plus de 150 000 manifestant-es dans les rues de France. D'autre part, il prend place dans un contexte mouvementé en matière de droits des femmes, à savoir celui de la dénonciation des agressions et autres crimes commis dans le monde sportif comme ailleurs (la culture, le cinéma, la politique, etc.) et celui de la réforme des retraites par points particulièrement pénalisante pour les femmes.

## ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE

Dans le monde du travail, les métiers à forte utilité sociale que les femmes occupent majoritairement (soins, services à la personne, éducation, etc.) sont dévalorisés financièrement et socialement. Malgré quelques avancées grâce à la détermination d'organisations syndicales – notamment de la FSU – et aux mobilisations autour de ces questions, les femmes sont toujours rémunérées 25 % de moins que les hommes en moyenne. Dans la fonction publique (FP), elles représentent 62 % des 5,5 millions d'agent-es. Ainsi, en dégradant les salaires, les conditions de travail et les retraites des fonctionnaires, le gouvernement s'attaque en réalité à la vie de 3,5 millions de femmes sur l'ensemble du territoire. La loi « de transformation de la FP » qui permet un recours accru aux contractuel-les se traduira par un recul des services publics, pourtant détermi-

nants pour l'émancipation des femmes, et de l'emploi public, aujourd'hui majoritairement féminin.

## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS TOUS LES SECTEURS

Plus de 30 % des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. Cette réalité dépasse malheureusement la seule sphère professionnelle. La prévention et la lutte contre ces violences passent par la protection de l'emploi et de la carrière des victimes, par la formation des professionnel-les, des intervenant-es et des représentant-es du personnel, par des campagnes de sensibilisation et par la mise en œuvre de sanctions pour les employeurs ou organisations qui ne mettent pas en place de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins. Tout cela nécessite des moyens.

## RETIRER LE PROJET DE LOI DE RÉFORME DE RETRAITES PAR POINTS ET AMÉLIORER LES DROITS À LA RETRAITE DES FEMMES

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures de 42 % à celles des hommes et 37 % d'entre elles touchent moins de 1 000 € de pension brute par mois. Elles partent en moyenne plus tard que les hommes du fait de carrières plus courtes, plus hachées, et subissent davantage les effets de la décote. Contrairement au discours gouvernemental, les femmes seront les grandes perdantes de la réforme des retraites. Dans la FP, la remise en cause de la règle des six derniers mois pour le calcul des pensions pour aller vers une prise en compte de la totalité de la carrière aura un impact très négatif pour les agentes en intégrant les plus mauvaises années, ce qui conduira à une baisse significative des pensions. Quant à l'intégration des primes dans le calcul de la pension, les femmes en perçoivent peu et lorsqu'il y en a, elles bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes.

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés. Après le temps des déclarations d'intention doit venir pour le ministère de la Fonction publique et tous les ministères concernés celui de la mise en place de mesures concrètes permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération et la vie des femmes, de relever le niveau de leurs pensions et de trouver des sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système de retraites. ■

*Pour faire enfin de l'égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés.*

### GRÈVE FÉMINISTE

(EXTRAIT DE L'APPEL UNITAIRE AU 8 MARS DONT LA FSU EST SIGNATAIRE)

« Le 8 mars, ensemble portons le mot d'ordre international de grève féministe. Le 8 mars, on arrête tout-es. Pour exiger une égale répartition du travail domestique et de soins entre les femmes et les hommes. Pour libérer les femmes du travail précaire et décalé auquel elles sont trop souvent assignées. Pour en finir avec des modes de consommation sexistes et destructeurs de la planète. Pour défendre le droit à l'avortement contre les attaques constantes dont il est l'objet, pour dénoncer la casse des services publics dont nous sommes les premières à faire les frais, pour dénoncer le refoulement en dehors de nos frontières des personnes exilées fuyant les guerres, la misère et le dérèglement climatique. »



# Égalité professionnelle dans l'ESR : le plan pluriannuel d'action doit s'accompagner d'une programmation budgétaire !

L'université reste dominée par les hommes. Si, en 1992, la part des femmes dans le corps des professeurs d'université était de 12 %, en 2018, elle n'était que de 25 %. Certes les choses progressent, mais tellement lentement... Dans le cadre de la loi relative à la transformation de la fonction publique, le gouvernement a demandé à chaque établissement d'élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par **CATHERINE ARMENGAUD**,  
groupe Égalité femme-homme

Aujourd'hui, avec 37 % d'enseignantes titulaires contre 63 % d'enseignants<sup>1</sup>, l'université reste dominée par les hommes (filiales universitaire, hospitalo-universitaire et corps spécifiques confondus). Les conditions d'emploi des femmes docteurs, trois ans après leur doctorat, sont systématiquement moins favorables que celles des hommes. Non seulement, les femmes ont un taux d'emploi de 87 % quand celui des hommes est de 6 points supérieur (93 %) mais leur salaire mensuel net médian est inférieur de 170 euros à celui des hommes<sup>2</sup> ! Cette situation ne s'améliore pas avec l'avancée dans la carrière. Le plafond de verre reste en effet très présent dans le milieu académique, les femmes restant moins bien représentées que les hommes dans les grades supérieurs. En 1992, la part des femmes dans le corps des professeurs d'université était de 12 % (35 % dans le corps des maîtres de conférences, MCF). En 2018, elle était de 25 % (44 % dans le corps des MCF). Si des progrès ont été réalisés, ils restent trop lents.

## PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Après l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique renvoie chaque établissement, dans le cadre de l'article 80, à l'obligation d'élaborer avant le 31 décembre 2020 un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit contenir des mesures dans les domaines suivants : réduction des écarts de rémunération, égalité dans l'accès aux corps, grades et emplois, meilleure articulation des temps de vie, lutte contre les discriminations mais aussi prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles. Les établissements sont désormais menacés de pénalité à hauteur de 1 % de la masse salariale en cas de non-respect de cette obligation.

Les établissements de l'ESR devront structurer l'ensemble des mesures à mettre en place autour d'un plan d'action renforcé. En juin 2019,

une journée sur l'égalité professionnelle dans l'ESR avait eu lieu à Lyon-II pour avancer sur les propositions. La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent-es Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise qu'ils et elles disposent d'une lettre de mission et qu'un réseau de référent-es Égalité doit être constitué au 1er mars 2020. Les référent-es participeront à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement. Pour identifier les besoins – et les ressources les mieux adaptées pour y répondre –, les établissements devaient renvoyer avant le 9 décembre un questionnaire permettant de dresser un état des lieux et d'identifier certains freins.

## RÉTABLIR UN PREMIER ÉQUILIBRE

Le changement commence par un diagnostic avec la production d'indicateurs (indice d'avantage masculin, indice de plafond de verre, index de l'égalité, rapports de situation comparée, etc.) que nous n'avons eu de cesse de demander au ministère ces dernières années, mais il doit se poursuivre avec un financement volontariste à la hauteur des inégalités et de la volonté affichée. La phase de diagnostic nous semble avoir déjà bien duré, il faut désormais des propositions concrètes passant par une augmentation conséquente du nombre de promotions et de postes de professeur-es pour rétablir un premier équilibre entre les femmes et les hommes.

Le SNESUP-FSU sera attentif sur ce point dans le cadre du comité de suivi qui devrait être mis en place rapidement par le ministère pour élaborer des plans d'action égalité dans les établissements. ■



Anne Roger, cosecraire générale du SNESUP, membre du secteur Femmes de la FSU.

*Si des progrès ont été réalisés, ils restent trop lents.*

1. Chez les enseignants non titulaires, le pourcentage s'accroît pour arriver à près de 45 % de femmes.  
2. Voir l'édition 2019 de « ESRI – Vers l'égalité femmes-hommes » (3<sup>e</sup> édition).

# Réforme des retraites : baisse des pensions de réversion, les femmes en première ligne !

Alors qu'on sait que 93 % des bénéficiaires de la pension de réversion sont des femmes, le durcissement des conditions de versement et le conditionnement à un âge pour la percevoir les propulseraient dans des situations de vie intenable.

Par **MICHELLE LAUTON**,  
groupe Égalité femme-homme

## LA SITUATION ACTUELLE

Aujourd'hui, au décès d'un retraité, son époux ou épouse et/ou ex-époux/se a droit à une pension de réversion, sous certaines conditions. Les systèmes de réversion sont différents selon les régimes, avec des conditions de ressources pour le régime général. Tous exigent d'être ou avoir été mariés (et non pacsés ou vivant en couple). Pour les fonctionnaires, cette pension est égale à 50 % de la retraite de base que le ou la fonctionnaire décédé-e percevait ou aurait pu percevoir. Pour les décédé-es contractuel-les de la fonction publique, le ou la survivant-e peut avoir, sous conditions multiples<sup>1</sup>, une pension de réversion du régime général et de l'Ircantec<sup>2</sup>.

## LES RÈGLES QUI S'APPLIQUERAIENT

Le projet de loi Macron de « système universel de pension de réversion. Il modifie à la fois l'esprit du dispositif actuel et les conditions pour en bénéficier. La pension de réversion serait calculée pour que le revenu du ou de la survivant-e représente une fraction déterminée par décret<sup>4</sup> de la somme de sa retraite et de celle de l'assuré-e décédé-e.

La pension de réversion serait soumise à des conditions d'âge (55 ans comme actuellement dans le régime général), de mariage (au moins deux ans sauf enfants nés du mariage) et de non-remariage, sans conditions de ressources (contrairement au régime général). Sauf pour les conditions de ressources, ce sont les conditions les moins favorables des différents régimes qui ont été retenues. Il n'y aurait pas d'extension aux couples pacsés.

Ce nouveau dispositif de réversion ne s'appliquerait qu'aux conjoint-es survivant-es des conjoint-es décédé-es intégré-es au système universel. Il ne s'appliquerait donc qu'à partir de 2037, sauf cas résiduels, et sans doute progressivement, sans que les documents actuellement connus ne permettent de préciser comment.

## UN EXEMPLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Nous avons calculé ([www.snesup.fr/article/un-focus-sur-les-pensions-de-reversion](http://www.snesup.fr/article/un-focus-sur-les-pensions-de-reversion)) le montant des pensions de réversion dans quatre cas schématisés de fonc-

tionnaires : situation actuelle (la moitié du revenu de la personne décédée), situation avec 50 % des revenus du couple, situation avec un pourcentage de 60 % du revenu du couple (cas présenté par J.-P. Delevoye), situation actuellement présentée par le gouvernement (70 %... mais le pourcentage, qui n'est pas dans la loi, est renvoyé à un décret).

Quels que soient les cas, le revenu de la personne restée seule serait le plus souvent inférieur à la situation actuelle. Les pertes se montent de 200 à 400 euros dans l'hypothèse 70 %, et de 1 400 à 1 600 euros dans l'hypothèse 50 % ! Les fonctionnaires de nos catégories y perdraient avec certitude ! Et comme les pensions des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, elles seraient lésées une fois encore.

## UNE RÈGLE PÉNALISANTE POUR LES DIVORCÉES

La situation des divorcé-es, dont le divorce serait prononcé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, est renvoyée à une ordonnance (prise en compte dans le cadre du jugement de divorce de l'incidence de la communauté de vie des époux sur leurs droits à retraite). Devant la montée des critiques, le gouvernement a demandé un rapport pour la prise en compte des droits à retraite des conjoints divorcés. Mi-février, il avançait – mais toujours sans les chiffrer – des propositions visant à accorder les 70 % des revenus du couple au survivant du dernier mariage et 55 % de la pension du défunt, au(x) survivant(s) divorcé(s) au prorata de la durée de mariage et sous conditions de ressources. Inacceptable ! ■

*Comme les pensions des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, avec cette réforme, elles seraient lésées une fois encore.*

1. [www.snesup.fr/article/pension-de-reversion-etat-de-la-situation](http://www.snesup.fr/article/pension-de-reversion-etat-de-la-situation).  
2. Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.  
3. [www.reforme-retraite.gouv.fr/IMG/pdf/projet\\_de\\_loi\\_instaurant\\_un\\_systeme\\_universel\\_de\\_retraite.pdf](http://www.reforme-retraite.gouv.fr/IMG/pdf/projet_de_loi_instaurant_un_systeme_universel_de_retraite.pdf).  
4. 70 % des points de retraite acquis par le couple, dans l'exposé des motifs.





# Alerte internationale sur les libertés académiques

Avec plusieurs partenaires internationaux, le SNESUP-FSU a organisé le 8 février 2020 une Journée internationale pour la défense des libertés académiques<sup>1</sup>. Les menaces qui s'expriment un peu partout dans le monde, de façon plus ou moins brutale, jusqu'à l'emprisonnement d'universitaires comme en Turquie, ne concernent pas que les seuls chercheurs. Elles pèsent bel et bien sur l'ensemble de la société.

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

**A** l'initiative du SNESUP-FSU, du SNCS-FSU et de la Fédération québécoise des professeur·es d'université (FQPPU), l'Internationale de l'éducation adoptait à l'unanimité, lors de son congrès mondial réuni à Bangkok en juillet 2019, une motion sur la nécessité de garantir les libertés académiques de l'enseignement supérieur et de la recherche appelant à amplifier les campagnes internationales de défense des libertés académiques et à construire une mobilisation mondiale<sup>2</sup>.

Parallèlement, le SNESUP-FSU s'est engagé dans cette démarche en juin 2019 dans le cadre d'une plate-forme syndicale internationale avec la Coordination nationale des enseignants-chercheurs et chercheurs (CNEC) de Côte d'Ivoire, EGITIM-SEN en Turquie, la Fédération générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (FGESRS) de Tunisie, le Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES) et le Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal/Section ESR (SUDES-ESR) au Sénégal. Dans ce cadre, se sont tenues au cours du mois de février 2020 plusieurs initiatives syndicales internationales « pour la défense des libertés académiques ».

## AU SÉNÉGAL, UN IDÉAL AUX ANTIPODES DE LA SITUATION

La table ronde sur les libertés académiques au Sénégal, qui s'est tenue à Dakar à l'initiative du SUDES-ESR et du SAES, pointe la loi de 2014 sur la gouvernance universitaire « adoptée en catimini » pour mettre en minorité les universitaires au sein des conseils d'administration (8 voix sur 20) au motif qu'il s'agit principalement de veiller à la rentabilité des recherches engagées. S'appuyant sur la définition de l'Unesco, il s'agissait de rappeler que la liberté académique s'entend pourtant à la fois comme liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, comme liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser les résultats, comme droit d'exprimer librement son opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel l'universitaire travaille, comme droit aussi de ne pas être soumis à la censure institutionnelle, et

enfin comme droit de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. Un idéal, a-t-il été souligné, aux antipodes de la situation sénégalaise, eu égard à l'histoire et son contexte actuel.

## FEMMES ET LIBERTÉS ACADÉMIQUES EN TUNISIE

En Tunisie, la FGESRS a fait le choix d'organiser ce 29 février un colloque sur la question particulière des libertés académiques des femmes en faisant d'abord l'analyse de la place des questions sur le genre dans les recherches et dans les formations au sein de l'université tunisienne, s'inquiétant de « la pseudo-présence des universitaires femmes dans les structures pédagogiques » et, enfin, des libertés des étudiants eux-mêmes.

S'associant à cette journée, le Sindicato nacional do ensino superior (SNESUP) portugais faisait le constat « que la liberté académique et l'autonomie, que nous tenions comme acquises, se voient chaque jour vilipendées » et considère dès lors la nécessité de « faire converger toute l'attention sur les graves problèmes qui atteignent l'enseignement supérieur ».

En France, au même moment, le SNESUP-FSU a organisé une conférence de presse et un colloque qui s'est tenu à l'École normale supérieure (ENS) et dont rendra compte un prochain numéro de la VRS<sup>3</sup>. Il a permis de souligner que les libertés académiques sont remises en cause par les réformes de l'organisation de l'ESR et de son financement. La volonté de marchandisation des connaissances et le contrôle accru des chercheurs et des enseignants-chercheurs concernent toute la société, notamment pour ce qu'ils font peser comme menaces sur la qualité de la production scientifique elle-même. ■

*La volonté de marchandisation des connaissances et le contrôle accru des chercheurs et des enseignants-chercheurs concernent toute la société.*

**LIBERTÉ  
D'ACADÉMICA**  
8 FEV 2020

snesup.pt

SNESUP  
Syndicat National de l'Enseignement Supérieur

1. [www.snesup.fr/article/colloque-defense-des-libertes-academiques-le-samedi-8-fevrier-2020-lens-paris](http://www.snesup.fr/article/colloque-defense-des-libertes-academiques-le-samedi-8-fevrier-2020-lens-paris).
2. [www.snesup.fr/article/8e-congres-de-linternationale-de-leducation](http://www.snesup.fr/article/8e-congres-de-linternationale-de-leducation).
3. Voir également sur notre site le dossier du mensuel SNESUP n° 666, « Menace(s) sur les libertés académiques » (juin 2018) et celui de la VRS n°418 « Recherche et enseignement supérieur en France et ailleurs : précarité, privatisation, libertés académiques » (juillet 2019).

# Les sciences sociales, voilà l'ennemi !

De manière récurrente, les sciences sociales affrontent un procès en scientificité. Quel problème ces sciences posent-elles à celles et ceux qui les critiquent, en les connaissant plus ou moins bien ?

Par **CHRISTOPHE PÉBARTHE**,  
membre de la Commission administrative

Une nouvelle fois, un responsable politique s'en est pris à la sociologie. Derrière un ton volontiers polémique, c'est bien l'existence de cette discipline scientifique qu'il vise implicitement.

## UN MINISTRE CONTRE LA SOCIOLOGIE

Dans un livre récemment paru puis au micro de France Culture, le ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, s'en est pris

au sociologue Pierre Bourdieu et à sa supposée influence<sup>1</sup>. À la radio, il affirme : « *Beaucoup de choses faites au nom des théories de Bourdieu ont conduit à plus d'inégalités.* » Dans son livre, l'accusation s'élargit à la science elle-même : « *Il me semble qu'il existe une tendance dans la sociologie française à lire la société à travers le seul prisme des inégalités.* » Les sociologues ne sont pas épargnés puisque nombre d'entre eux seraient enfermés dans une « *délectation morose impérialiste* ». Bref, le ministre affirme que la sociologie exagère les inégalités et que des « *théories* » de Bourdieu ont eu un effet néfaste, l'accroissement des inégalités.

Passé le premier étonnement devant la contradiction que révèlent ces citations, Blanquer pouvant tout à la fois affirmer que la sociologie exagère les inégalités et que certaines « *théories* » sociologiques les ont accrues, il en subsiste un second.

Pour faire sens, l'affirmation du ministre suppose l'existence d'une position de surplomb sur la société à partir de laquelle des avis définitifs sur celle-ci peuvent être émis. Parce que Jean-Michel Blanquer sait ce qu'il en est de la place des inégalités dans la société française, il peut émettre un jugement global sur une science dont l'un des objets est... l'étude des inégalités. Agrégé de droit public, détenteur d'une maîtrise en philosophie et d'un DEA en science politique, ce professeur de droit public est donc aussi un sociologue. Mieux, il est meta (au-dessus, après), comme dirait Pierre Bourdieu, car il voit mieux que tous les autres sociologues la

vérité de la société. Son jugement épuise dès lors la réflexion sociologique et rend celle-ci superfétatoire.

## DES SCIENCES SANS VÉRITÉ ?

Si les attaques contre la sociologie et les sciences sociales sont aussi fréquentes, c'est parce que leur statut de science est contesté. Les résultats scientifiques de la sociologie de l'éducation deviennent ainsi des « *théories* » qui plus est associées au nom de Pierre Bourdieu, qui incarne pour les années 1990 l'engagement intellectuel à gauche. Il est significatif que les adversaires acharnés des déterminations sociales n'hésitent jamais à surdéterminer leurs adversaires. Si Pierre Bourdieu est « de gauche », alors tout son travail scientifique l'est aussi. Bel exemple de raisonnement déterministe s'il en est ! À chaque fois, le censeur du moment agite le spectre de l'idéologie pour récuser des faits<sup>2</sup>. Les sciences sociales ne sont pas objectives et reflètent une idéologie. Il est donc possible de réduire leur résultat à une option politique. Dès lors, tout le monde peut en discuter les contenus<sup>3</sup>. Si, inconsciemment, le ministre réduit des faits à une théorie, c'est parce qu'il sous-entend que le résultat est discutable. Si les inégalités sociales ne sont pas reproduites au sein du système scolaire, alors c'est que l'échec relève de la responsabilité individuelle des élèves et des enseignants.

Reconnaissons-le toutefois, le procès en relativisme est parfois entretenu par les sciences sociales elles-mêmes. Le flou qui entoure la neutralité, l'objectivité, l'idéologie et l'engagement permet nombre d'affirmations relativistes, non sans efficace lorsqu'elles nourrissent la critique des autres mais dévastatrices lorsqu'elles sont retournées contre les chercheurs. Lorsque l'universitaire Maboula Soumahoro écrit : « *Je considère [...] que mon être avec ses sensations et ses sentiments constituent la seule réalité existante dont je sois certaine* », elle défend la place que les sciences sociales doivent accorder au vécu des personnes<sup>4</sup>. Dans le même temps, elle affirme la subjectivité irréductible des sciences sociales et jette le doute sur la réalité du social lui-même. Or, le renvoi systématique au sujet est précisément ce qui permet de rejeter les déterminations sociales et d'en rester à la responsabilité individuelle. Les inégalités scolaires, bien réelles, sont là au contraire pour rappeler que seules des mesures politiques et systémiques pourront en venir à bout<sup>5</sup>. Les vérités sociologiques qui dérangent les ministres demeurent bonnes à dire! ■



©Thierry Ehrmann/Flickeo

Pierre Bourdieu, l'anti-référence, selon Jean-Michel Blanquer.

1. Cf. Jean-Michel Blanquer et Edgar Morin, *Quelle école voulons-nous ? La passion du savoir*, Odile Jacob, Paris 2020, et *Les Matins*, France Culture, 6 février 2020.

2. Si tout fait scientifique est potentiellement discutable, il ne peut être discuté n'importe comment.

3. Pour un autre exemple, cf. l'émission *Signes des temps*, France Culture, 24 novembre 2019, à partir de 25'.

4. *La Grande Table idées*, France Culture, 21 février 2020, à partir de 12'.

5. Voir à présent sous la direction de Bernard Lahire, *Enfances de classe. De l'inégalité parmi les enfants*, Seuil, Paris 2019.



# Luttes pour la reconnaissance du statut de chercheur

Au croisement de la sociologie des sciences et de la sociologie de l'action collective, le livre<sup>1</sup> de Sylvain Laurens<sup>2</sup>, maître de conférences en sociologie à l'EHESS, propose une analyse socio-historique des groupements qui ont en France tenté de transformer l'analyse rationnelle des phénomènes scientifiques en ressource politique.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,  
cosecrétaire général

## L'UNION RATIONALISTE : UNE « ÉPISTÉMOLOGIE ENGAGÉE »<sup>3</sup>

L'Union rationaliste (UR), créée en mars 1930, sert de fil conducteur aux premiers chapitres du livre de Sylvain Laurens. Cette initiative s'inscrit dans un contexte d'institutionnalisation de la recherche scientifique marqué par des luttes pour la reconnaissance officielle du statut de chercheur. Cet engagement public ne peut s'expliquer que par l'idéal humaniste partagé par ses membres, idéal qui se conjugue avec un engagement hérité de l'affaire Dreyfus. « L'UR marque ainsi la réaffirmation dans l'espace public d'un attachement à l'esprit scientifique face aux fractions proches de l'Église catholique et du pôle nationaliste de l'Académie » (p. 32). Le rationalisme classique fonctionna comme le dénominateur commun de l'action de savants par ailleurs opposés politiquement dans un contexte marqué par les luttes antifascistes et l'influence du marxisme<sup>4</sup>. Après-guerre, il servira de paravent aux « dissidences licites » (p. 57) au sein du Parti communiste français (PCF) dont l'emprise sur le monde intellectuel est alors à son acmé.

S'il poursuit son histoire de l'UR après 1956, Sylvain Laurens se voit alors contraint d'intégrer dans le fil des chapitres qui suivent l'émergence d'autres groupements : la revue *Raison présente*, le Cercle Ernest Renan, l'Association française pour l'information scientifique (AFIS), le Comité français pour l'étude des phénomènes prétendus paranormaux (CFEPP), etc. Même s'il esquisse quelques rapprochements avec le militantisme syndical, en particulier à travers son analyse des trajectoires biographiques des fondateurs, Sylvain Laurens s'en tient à son objet initial et ne propose pas de véritable analyse de cet autre versant du militantisme au nom de la science.

Il s'intéresse en revanche à l'orientation prise dans les années 1960, et toujours d'actualité, par la lutte contre les théories irrationnelles diffusées dans l'espace public combattues comme étant des « pseudo-sciences ». C'est dans cette logique que plusieurs des militants concernés vont s'avérer aussi des adversaires des mouvements écologistes naissants à partir des années 1970. Il nous est évidemment difficile de regarder ces controverses d'un œil bienveillant en 2020 compte tenu de ce que nous savons aujourd'hui des périls climatiques et environnementaux. Quant à l'UR, « désormais ouvertement en déclin » (p. 216), sa marginalisation témoigne également de la politisation contemporaine des oppositions à la techno-science.

## POUR UNE HISTOIRE GLOBALE DU MILITANTISME POUR LA SCIENCE

Le livre de Sylvain Laurens est une contribution importante à un programme de recherche en cours de structuration dans la sociologie des sciences anglo-américaine où, récemment, ont paru plusieurs contributions consacrées au Radical Science Movement<sup>5</sup> ou à Science for the People. Il y a là les prémices d'un programme de recherche plus ambitieux concernant la sociologie du militantisme et des controverses scientifiques en lien avec la question, politiquement constituée comme telle aujourd'hui, de l'acceptation des innovations technologiques. Comprendre comment « l'enrôlement de l'autorité scientifique » (p. 232) s'inscrit dans des régimes différents de scientificité serait en effet une contribution importante des sciences sociales à la réflexivité collective du monde des savants. ■



La marginalisation de l'Union rationaliste, « désormais ouvertement en déclin », témoigne de la politisation contemporaine des oppositions à la techno-science.

1. Sylvain Laurens, *Militer pour la science. Les mouvements rationalistes en France (1930-2005)*, Éditions de l'EHESS, « En temps & lieux », Paris, 2019.
2. Voir aussi l'entretien dans le supplément « Science & Médecine » du *Monde* du 29 janvier 2020.
3. Frédérique Matonti, « La colombe et les mouches. Frédéric Joliot-Curie et le pacifisme des savants », *Politix*, n° 58, 2002, p. 109-140.
4. Isabelle Gourné, *L'Introduction du marxisme en France. Philosophisme et sciences humaines, 1920-1939*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2013.
5. Zac Bharucha, *The Radical Science Movement in the UK 1968-78. Struggles Against the Impact of Capitalist Ideology on Science, Technology and the Social Relations of Science*, CreateSpace, 2018.



**casden**



La banque coopérative  
de la Fonction publique

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

*Carmen, Élise et Matthieu, Professeurs des écoles*

Découvrez une banque  
qui vous ressemble sur [casden.fr](http://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 170384630 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. • Réf: AP GROUPE EN 2019. • Merci à Carmen, Élise, Matthieu, professeurs des écoles, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.