

le snesup

**Des universités
en manque de sang neuf**

**Entretien avec Mélanie Luce,
présidente de l'UNEF**

**Comment changer
de laboratoire ?**

**Santé à l'université :
des lacunes certaines,
des améliorations urgentes**



Institut de recherches de la FSU à commander en ligne ou par courrier



Sous la direction de Paul Devin et Christine Passerieux

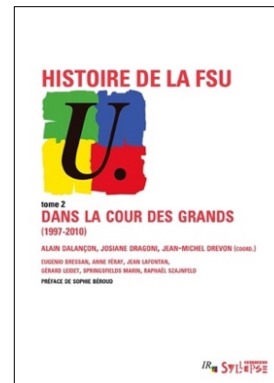
Consignes prescriptives, manuel officiel, directives méthodologiques..., jamais un ministère n'avait fait preuve d'autant d'autoritarisme pour imposer une méthode d'apprentissage de la lecture.

Au prétexte d'une vérité scientifique qui est pourtant bien loin de faire l'unanimité des chercheurs, les enseignant-es sont contraint-es à se focaliser sur les aspects les plus mécanistes de l'apprentissage au mépris des enjeux culturels centrés sur la compréhension et les usages sociaux de l'écrit.

Cinq chercheurs, militants ou praticiens vous proposent de redonner à l'enseignement de la lecture ses perspectives émancipatrices : permettre à chaque citoyen-ne d'accéder à l'écrit pour penser, s'é mouvoir, échanger, comprendre et agir.



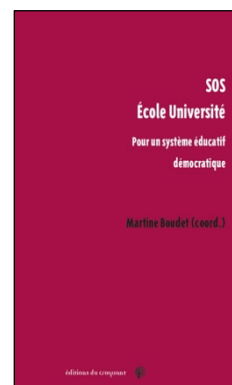
Coordonné par
Christian LAVAL et Francis VERGNE
9 €



Coordonné par
Alain DALANCON, Josiane DRAGONI,
et Jean-Michel DREYON
20 €



Evelyne BECHTOLD-ROGNON
10 €



Coordonné par Martine BOUDET
18 €

Les publications de l'Institut sont à commander en ligne : www.institut.fsu.fr
ou en écrivant à
Institut de recherches de la FSU - 104, rue Romain Rolland 93260 LES LILAS.
01.41.63.27.60
Joindre le chèque de règlement + 2€ de frais de port par livre

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- Les **décrets d'application de la LPR** se précisent
- **Droit syndical** : la jurisprudence qui fait pâlir le MESRI
- **Concertation sur le recrutement des EC** : un rapport filandreuseux
- **1^{er} Mai 2021** : les travailleuses et les travailleurs reprennent le chemin des mobilisations !

DOSSIER 9

- **Santé à l'université** : des lacunes certaines, des améliorations urgentes

MÉTIER 18

- Des corps en **manque de sang neuf**

FICHE PRATIQUE 20

- N° 20 Comment changer de **laboratoire de rattachement** ?
- N° 21 **Décharge de service pour activité syndicale** et heures complémentaires

FORMATION 22

- **Parcoursup** à la croisée des chemins (ou pas)
- **Modernité pédagogique** ou libéralisme scolaire ?

MONDES UNIVERSITAIRES 24

- **Entretien avec Mélanie Luce**, présidente de l'UNEF

SERVICE PUBLIC 26

- Les négociations pour la **protection et la revalorisation des agents** ne sont pas (encore) toutes à l'agenda 2021

RECHERCHE 27

- **Un exemple d'enquête en sciences sociales sur les catastrophes** : le cas Deepwater Horizon

INTERNATIONAL 28

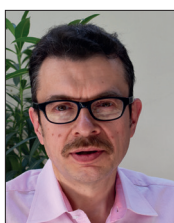
- **Sénégal** : l'ESR dans une situation préoccupante

ÉGALITÉ FEMME-HOMME 29

- **Les violences conjugales** ne s'arrêtent pas aux portes de la maison

CULTURE 30

- **Les métiers de la culture** dans la tourmente
- Le projet d'**une école radicalement autre**



Anne Roger et Christophe Voilliot,
cosecrétaires généraux

Les aléas du maïalisme

La crise sanitaire aura paradoxalement contribué à l'autonomie grandissante des universités. Lassées d'attendre des moyens supplémentaires qui se font toujours attendre, dans l'incapacité de traduire sur le terrain des circulaires dont la succession rapide a prudemment conduit à les archiver avant même de tenter de les appliquer, les équipes de direction ont le plus souvent improvisé avec les moyens du bord. Parfois avec pertinence, mais souvent de manière très désordonnée, en achetant par exemple à prix d'or des licences auprès d'entreprises du numérique peu soucieuses de la protection des données auxquelles elles ont désormais accès.

La désorganisation est telle aujourd'hui que personne n'a même esquissé un sourire lorsque la ministre a annoncé le retour des cours en présentiel pour 50 % des effectifs étudiants (au lieu des 20 % actuels) alors que le second semestre est sur le point de s'achever. Pis encore, alors que le discours officiel tend à nous laisser croire que la rentrée de septembre pourra se faire dans des conditions à peu près normales, la plupart des universités préparent chacune à sa manière une rentrée en mode hybride, c'est-à-dire la prolongation du cauchemar pour les étudiant·es et les collègues... Au moment où l'on attendrait plusieurs dizaines de millions d'euros et des postes pour que cette rentrée puisse se faire enfin totalement en présentiel et dans des conditions favorables à la réussite de toutes et tous les étudiant·es, ce sont 13,5 millions d'euros qui sont annoncés pour financer 49 projets supplémentaires dans le cadre de l'appel à projets « campus connectés ». Nouvelle inspiration géniale d'Alphonse Allais qui proposait en son temps de déplacer les villes à la campagne ou nouveau moyen de dépenser inutilement l'argent des contribuables ? Nul ne saurait le dire vraiment aujourd'hui. On se perd décidément à essayer de comprendre la logique du MESRI.

Et pour couronner le tout, le défilé parisien du 1^{er} Mai s'est terminé sur une note très amère, celle de l'agression de militant·es de la CGT, pour certain·es blessé·es gravement. Cette agression, dont, à l'heure où nous écrivons, les auteurs n'ont pas été clairement identifiés, nous rappelle que rien n'est jamais acquis dans une démocratie. Le droit de manifester, d'exprimer des revendications et de lutter doit être protégé et défendu sans cesse. La solidarité doit plus que jamais être de mise. ■

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10Site Web : www.snesup.frDirectrice/eur de la publication : Anne Roger,
Christophe VoilliotResponsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

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

Conception graphique

et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr

Prix au numéro : 3,50 € • Abonnement : 33 €/an

Photo de couverture et p. 9 : © Shutterstock

Démission des élus SNESUP-FSU au CA

À l'INSA de Lyon, lassés de participer à une instance devenue chambre d'enregistrement, trois élus SNESUP ont démissionné du CA pour protester contre des décisions récentes prises par l'établissement et les méthodes de la gouvernance.

Le directeur adjoint à la recherche pour l'enjeu sociétal « transport » a aussi démissionné pour des raisons similaires. Comme prévu, le passage aux RCE a immédiatement imposé le non-renouvellement d'une quinzaine de départs à la retraite pour compenser le GVT.

Une revalorisation nécessaire de la situation des contractuels est à l'étude, mais à enveloppe fermée, elle ne pourra se faire qu'en réduisant le nombre de postes ou en diminuant les autres actions RH à la charge de l'établissement, comme les PEDR par exemple.

Ce plan social, qualifié de « *gestion responsable de la masse salariale* », accentuera la charge déjà forte qui s'applique sur les personnels et dégradera encore leurs conditions de travail.

De même, un plan de promotions locales MCF vers PU, court-circuitant le CNU et favorisant le clientélisme, est acté.

Sous prétexte de diversité, l'établissement envisage l'augmentation des droits de scolarité en fonction du revenu des familles. Des formations avec des frais de l'ordre de 8 000 à 10 000 euros commencent à fleurir sans que pour autant la qualité des services soit à la hauteur de tels tarifs.

À l'image de la situation nationale, la démocratie (universitaire) recule, provoquant un désintérêt pour la vie de l'établissement, et un individualisme croissant. Le conseil d'administration est devenu une chambre d'enregistrement sans aucun intérêt. Les instances sont détricotées et vidées de leur sens. Les décisions sont prises en petit comité en dehors des instances statutaires. Le recours à de multiples groupes de travail entretient l'illusion de la consultation et de la démocratie.

Philippe Guy, secrétaire de section

Élection des conseils centraux à l'université de La Réunion

L'élection des conseils centraux de l'UR s'est déroulée le 25 septembre 2020, avec deux listes en lice : celle menée par le président sortant, Frédéric Miranville (FM), appelée CAP 2024, et celle de Brigitte Grondin-Perez, nommée Nouvel Élan (NE). Au CA, NE a largement gagné le collège B, tandis que FM a remporté le collège A, avec 2 voix d'avance. Dans la mesure où ces élections ont été entachées d'illégalités, NE a déposé un recours qui a été validé par la CCOE : les élections des collèges A sont annulées le 14 octobre 2020. Le 1er décembre 2020, l'écart affiché entre CAP 2024 et NE est de 9 voix, toujours en faveur de FM. Entre les deux scrutins, FM a continué à modifier à son avantage les collèges électoraux, en ajoutant notamment des personnels Cirad des UMR. Ainsi, dans le collège A, on retrouve au moins 14 personnels Cirad non HDR, dont deux personnels sans doctorat.

Malgré un nouveau recours déposé par NE, les élections des conseils sont validées. En revanche, l'élection du président (par le CA) vient d'être annulée par le TA (14 avril 2021). Il a effectivement admis que la représentante du conseil régional, également MCF à l'UR, ne pouvait faire partie des personnalités extérieures. À présent, il s'agit simplement de réorganiser les deux CA invalidés par le TA, l'un pour nommer les extérieurs et l'autre le/la président.e. Étonnamment, les VP sont maintenus et les CA suivants validés. La rectrice a même nommé le VP CA, 3^e de la liste CAP 2024, en tant qu'administrateur provisoire ! La situation est très tendue. Les syndicats sont montés au créneau, à l'exception du SGEN-CFDT, dont la coresponsable est VP de l'équipe Miranville...

Chloé Bourmaud, secrétaire de section de l'université de La Réunion

Université de Lille 2022

EPE(x) lillois : une nouvelle fuite dans l'usine à gaz, explosion en vue ?

Les conditions sanitaires rendent difficiles les mobilisations à Lille comme ailleurs, mais le collectif @epexit_ (FSU, CGT, SUD-Éducation et sympathisant-es) contre le projet d'établissement expérimental lillois (EPE(x), cf. Le Snesup n° 693, mars 2021) a réussi, grâce à l'outil LimeSurvey de questionnaires en ligne prêté par la direction nationale du SNESUP-FSU, à créer le débat et faire participer 1 186 personnels de tous statuts au référendum en ligne qu'il avait organisé (sur 7 000 personnels environ à l'université de Lille), ce qui est très significatif pour une consultation d'initiative militante. Le résultat est très explicite puisque le « non » a recueilli 89,6 % des voix (pour plus d'infos : ulille-lutte.frama.wiki/start). De nombreux autres signaux avaient montré la faible adhésion à ce projet : votes négatifs, à majorité étriquée dans les conseils de composantes (sauf dans la très protégée Santé), majorité requise ratée au CAC, avis défavorable unanime du CHSCT et du CT.

Le CA de l'université a, quant à lui, voté majoritairement pour les statuts proposés, grâce aux élus de la liste présidentielle et à la complicité habituelle d'une liste se disant « d'opposition »...

Mais un caillou s'est glissé dans la chaussure des porteurs du projet : le vote au CA de l'ENSAPL (École nationale supérieure d'architecture et de paysage de Lille, prévue comme composante dans l'EPE(x)) n'a pas atteint la majorité absolue des membres en exercice requise pour approuver les statuts. Ces statuts ne peuvent donc être publiés par le ministère, comme initialement prévu.

La communication de la présidence de l'université évoque l'hypothèse de faire revoter le CA de l'ENSAPL ! Voilà toute la conception de la démocratie d'une équipe qui semble se projeter vers une candidature à la direction de l'EPE(x), s'il voit le jour...

EPE(x) ou pas, l'AG des adhérents des trois sections SNESUP-FSU a décidé de préparer les échéances électorales universitaires de l'automne prochain dans un cadre combatif pour la défense des personnels et du service public, à préciser en intersyndicale.

La section de l'université de Lille



Pétition des collègues de l'INSPÉ de l'académie de Nantes : « Il est temps d'arrêter une réforme catastrophique! »

INSPÉ Institut national
supérieur du professorat
et de l'éducation
Académie de Nantes

Une pétition signée par une centaine de collègues de l'université de Nantes ainsi que par des collègues des universités partenaires de l'INSPÉ – l'université du Maine et l'université d'Angers – a été rendue publique le 30 avril.

Le nombre important de signataires témoigne de l'inquiétude des collègues relativement à cette réforme de J.-M. Blanquer qui prétend « renforcer l'attractivité du métier d'enseignant » et rendre la formation « plus efficace ». En réalité, elle vise à faire des économies en utilisant les étudiant-es comme moyens d'enseignement et en vidant de sa substance une véritable formation universitaire et professionnelle. Les étudiant-es verront leur charge de travail croître de manière hallucinante pendant l'année de M2 alors que celle-ci, déjà très lourde aujourd'hui, demande à être allégée. Ces choix, justifiés par des logiques budgétaires et une conception étriquée de la « professionnalisation », se sont faits au mépris des années d'expertise et de compétences accumulées par les acteurs de la formation au sein des INSPÉ et des UFR. Actuellement, ces équipes sont enjointes à remonter des maquettes pour la rentrée 2021 alors même que le ministère n'est pas en mesure de fournir les informations nécessaires à l'élaboration de contenus de formation pertinents et cohérents.

On ne peut enseigner en pleine responsabilité face à des élèves qu'après avoir été formé-e et que les compétences disciplinaires et professionnelles ont été validées par un diplôme et un concours. Cette réforme des concours et de la formation des métiers de l'enseignement et de l'éducation est inacceptable en l'état. Le gouvernement doit ajourner cette mauvaise « réforme » et amorcer une véritable réflexion collective sur les enjeux que le contexte sanitaire a entravée.

La section SNESUP de l'université de Nantes

Les décrets d'application de la LPR se précisent

Après la promulgation de la loi de programmation de la recherche (LPR), la traduction réglementaire de la loi a pris du retard. Le ministère a engagé une série de présentations des projets de décrets aux syndicats, dont nous proposons un résumé des quatre premiers.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Malgré une large opposition, la LPR a été promulguée fin 2020. Elle aggrave la politique de déconstruction du statut général de la loi Fonction publique d'août 2019 par des reculs spécifiques à l'ESR. Elle reste la priorité du ministère alors qu'il devrait porter son énergie à résoudre les conséquences graves de la crise sanitaire dans nos établissements. La traduction réglementaire de la loi a pris du retard sur le calendrier prévu par le ministère, en partie du fait des vicissitudes du « comité de suivi » (cf. p. 7), mais le ministère espère toujours publier les décrets cet été. Une longue série de présentations des projets de décrets aux syndicats a été engagée. Nous proposons ci-dessous un résumé des quatre premiers.

CONTRAT DE MISSION SCIENTIFIQUE

Il pourra être proposé dans le cadre d'un projet de recherche pour des fonctions dont la durée prévue est supérieure à six ans. D'après la loi, le contrat s'achève non pas à une date fixée mais avec la réalisation du projet (à l'instar du « contrat de projet » introduit en 2019 dans la fonction publique mais limité à six ans). Le décret serait cependant moins protecteur en prévoyant que le contrat s'achève dès lors que les missions confiées à l'agent ont été réalisées ! Si le projet ne peut pas se réaliser alors le contrat est rompu ; dans ce cas, l'agent perçoit une indemnité de 10 % de la rémunération totale perçue jusqu'à la date de rupture. L'intitulé officiel « CDI de mission scientifique » relève de l'escroquerie puisque l'emploi est temporaire, une fin étant programmée. Les agents seront sous la menace d'un assèchement financier du projet quelles qu'en soient les raisons. Enfin, la nature des projets pouvant bénéficier d'un tel contrat devait être fixée dans le décret mais celui-ci se contente de

déléguer cette prérogative au chef d'établissement dans la plus grande tradition post-LRU.

CONTRAT POSTDOCTORAL

Dans le cadre d'un projet, ce contrat est conclu au plus tard trois ans après l'obtention du doctorat pour une durée de un à trois ans. Il est renouvelable une fois dans la limite totale de quatre ans. Il permet la mise à disposition auprès d'autres structures y compris à l'étranger. L'établissement est censé accompagner le chercheur en termes d'insertion professionnelle durant la dernière année de contrat, et lui faire bénéficier prioritairement d'actions de formation et de vingt jours de décharge à cet effet. Soulignons le rôle purement idéologique de l'article 2 : en affirmant le besoin de compléter l'expérience professionnelle du docteur, « d'approfondir sa pratique de la recherche, de renforcer son autonomie, de faciliter sa transition professionnelle », il n'est là que pour légitimer la précarité organisée sur la durée et mettre en cause la valeur du doctorat.

CLASSEMENT DES NOUVEAUX MCF ET CR

L'objectif est d'améliorer les débuts de carrière sans toucher aux grilles indiciaires, et de faire converger entre les MCF et les CR la prise en compte de l'expérience antérieure pour le classement de l'intéressé-e dans son corps. Les dispositions ne deviennent pas pour autant communes. Pour les futurs MCF, c'est une amélioration puisqu'ils bénéficieront d'un gain automatique d'ancienneté d'un an et la prise en compte des contrats de postdoc ne sera plus limitée à quatre ans. Mais cela accentuera un peu plus le problème d'accès à la hors-classe du fait de l'encombrement de la plage de promouvabilité.

RECRUTEMENT PR

À l'affaiblissement de la qualification aux fonctions de PR posé par la loi, le décret ajoute celui de l'habilitation à diriger les recherches : les dispenses qui étaient accordées par le CNU deviennent possibles par des décisions locales. Une inscription sur la liste de qualification devient valable indéfiniment. L'agrégation du supérieur disparaît dans la section 5 du CNU. Dans les sections 4 et 6, la voie classique de recrutement sera moins contingentée par l'agrégation. Dans les groupes 1 à 4, elle sera régie par des dispositions spécifiques (intervention du CNU venant après le comité de sélection) qui ont été négociées entre le cabinet et des représentants de ces disciplines, au mépris une fois de plus du droit syndical. ■

L'intitulé officiel « CDI de mission scientifique » relève de l'escroquerie puisque l'emploi est temporaire, une fin étant programmée.

La LPR a été adoptée au Sénat le 20 novembre 2020 et promulguée le 24 décembre.



© Sénat / CC BY-NC-ND 2.0

Droit syndical : la jurisprudence qui fait pâlir le MESRI

Le tribunal administratif de Paris a conclu que le MESRI portait atteinte au droit syndical en écartant les organisations syndicales représentatives qui avaient refusé de signer le protocole du comité de suivi lié à la LPR.



© Frédéric Bisson / Flickr

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, cosecrétaire général

C'est en se référant aux accords de Bercy* que le MESRI avait écarté les organisations syndicales représentatives qui avaient refusé de signer le protocole lié à la LPR du comité de suivi dudit protocole. Dans le cadre d'une procédure en référé-liberté dont l'initiative revient à la CGT, le TA de Paris (req. n° 2104341) a conclu que, ce faisant, le MESRI portait atteinte à un droit syndical reconnu par le sixième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère celui de la Constitution du 4 octobre 1958, à savoir « le droit, pour toute organisation syndicale de fonctionnaires représentative au sens de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983, de participer à des négociations ouvertes au niveau national sur un objet mentionné au I ou au II du même article », c'est-à-dire celles relatives aux conditions et à l'organisation du travail d'une part, et au déroulement des carrières et à la pro-

motion professionnelle de l'autre. Cette jurisprudence fera date, car il s'agit de la première décision de justice administrative à appliquer des dispositions de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février dernier relative à la négociation collective dans la fonction publique et parce qu'elle consolide la notion d'organisation syndicale représentative.

LA CGT AUX RÉUNIONS DU COMITÉ DE SUIVI

La décision du Conseil d'État du 16 avril dernier (req. n° 451141), confirmant celle du TA de Paris, enjoint la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à convier la FERC-CGT aux réunions du comité de suivi de l'accord du 12 octobre 2020. Ayant pris connaissance de la démarche de la CGT et de cette décision de justice, la FSU a également demandé à participer à ces réunions. À ce jour, nous n'avons aucune réponse aux courriers que nous avons adressés au MESRI. ■

Ayant pris connaissance de la démarche de la CGT et de cette décision de justice, la FSU a également demandé à participer à ces réunions.

* www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique-534#:~:text=Les%20Accords%20de%20Bercy%20sur,depuis%20sa%20fondation%20en%201946.

Concertation sur le recrutement des EC : un rapport filandreuseux

Commandé après la promulgation de la LPR, le rapport de Fabienne Blaise, Pierre Desbiolles et Patrick Gilli, « Concertation sur le recrutement des enseignants-chercheurs », est décevant et envoie même quelques signaux inquiétants.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**, cosecrétaire général

Le rapport remis à la ministre de l'ESR par Fabienne Blaise, Pierre Desbiolles et Patrick Gilli le mois dernier sur le recrutement des enseignants-chercheurs* témoigne d'une conception pour le moins singulière de la « concertation ». Ce rapport a été commandé après la promulgation de la LPR et a été rendu public alors même qu'une autre concertation a lieu, avec les organisations syndicales représentatives, sur les décrets d'application de cette même loi.

Dans ces conditions, le résultat ne pouvait être que décevant. Dans une large mesure, ce rapport ne fait qu'étayer les hypothèses ministérielles de départ sur les thématiques retenues :

reconnaissance du doctorat ; valeur de l'habilitation à diriger des recherches ; rôle et fonctionnement du comité de sélection ; rôle et fonctionnement du CNU ; conditions de l'expérimentation de MCF sans qualification ; évolution des voies d'accès au corps des PU. Au mieux, le rapport enfonce quelques portes restées ouvertes du fait de la crise sanitaire ; au pire, il envoie quelques signaux inquiétants, sur le suivi de carrière ou sur le devenir de la HDR par exemple. La lectrice ou le lecteur de ce rapport sera bien en peine d'y retrouver les propositions du SNESUP ou celles des anonymes qui ont contribué sur la plateforme numérique ouverte à cette occasion. Si l'objectif de ce rapport était de rassurer la communauté universitaire après le passage en force de 2020, c'est raté ! *Perseverare diabolicum*. ■

Si l'objectif de ce rapport était de rassurer la communauté universitaire après le passage en force de 2020, c'est raté !

* cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Ressources_humaines/95/6/21_04_26_Rapport_Concertation_1402956.pdf.

1^{er} Mai 2021 : les travailleuses et les travailleurs reprennent le chemin des mobilisations !

Les manifestations à l’occasion de la Journée internationale du travail ont rassemblé dans toute la France près de 150 000 manifestant-es, dans 300 cortèges environ. L’occasion de rappeler au gouvernement les revendications des travailleuses et des travailleurs en faveur des droits sociaux et des libertés.

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

La petite musique libérale sur la nécessité, à moyen terme, de rembourser la « dette Covid » résonne de plus en plus comme une provocation aux oreilles des salarié-es, des jeunes, des chômeurs et chômeuses et des retraité-es à l’heure où les entreprises du CAC 40, toutes bénéficiaires des aides massives de l’État, empruntent sur les marchés pour payer les dividendes de leurs actionnaires, à un niveau comparable à celui de 2019.

Pour le gouvernement, le « quoi qu’il en coûte » sera financé, d’une manière ou d’une autre, par les catégories les moins favorisées.

REGAIN DE COMBATIVITÉ

Le choix politique est clair : pour le gouvernement, le « quoi qu’il en coûte » sera financé, d’une manière ou d’une autre, par les catégories les moins favorisées, pour que l’ordre économique libéral ne soit nullement remis en cause



Le cortège parisien de la manifestation du 1^{er} Mai (ci-dessus et ci-dessous).

et que les profits des « 1 % les plus riches » continuent de s’accumuler.

Les manifestations du 1^{er} mai 2021, au sortir du troisième confinement d’une crise sanitaire dont on ne voit pas le bout, se voulaient l’expression d’un regain de combativité des travailleuses et des travailleurs pour affirmer leurs revendications en faveur des droits sociaux et des libertés. De fait, elles ont rassemblé dans un cadre unitaire large près de 150 000 manifestant-es, légèrement en deçà de 2019 mais dans un contexte sanitaire bien différent, dans 300 cortèges environ. Elles devraient être suivies d’autres mobilisations dans les semaines à venir, contre la réforme de l’assurance-chômage et en lien avec les occupations de lieux culturels dans toute la France, contre les plans de licenciements en préparation, pour un réel investissement pour les services publics, contre la précarité et pour l’augmentation des salaires.

De la capacité des organisations du mouvement social à imposer leur agenda et leurs solutions dépendront les politiques économiques et sociales qui seront adoptées au sortir de la crise sanitaire. L’enjeu est donc de taille.. ■





Santé à l'université : DES LACUNES CERTAINES, DES AMÉLIORATIONS URGENTES

La pandémie de Covid a mis en évidence la fragilité de notre système de santé pour gérer une situation de crise. Si associations et organisations syndicales avaient alerté depuis longtemps sur les hôpitaux et le système de soins de proximité, les questions sanitaires dans l'enseignement supérieur n'avaient que rarement été traitées. Elles sont devenues déterminantes, tant pour les personnels que pour les étudiants, qui ont profondément modifié leurs façons de travailler, avec les confinements successifs, le travail à distance, l'isolement et la précarité.

Ce dossier présente :

- une première description montrant l'insuffisance de la médecine préventive des personnels à partir de rapports officiels ;
- une analyse de plans de sécurité sanitaire à mettre en œuvre dans les universités ;
- un retour sur le travail tel que nous le vivons, entre mal-être et volonté de faire malgré tout ;
- une présentation du rôle des infirmiers et infirmières tant pour les personnels que pour les étudiant·es.
- un regard sur la santé des étudiant·es, l'insuffisance et l'inégalité de l'offre de santé qui leur est réservée et les effets de la crise sanitaire ;

Ces articles illustrent les lacunes flagrantes et la réflexion insuffisante.

Il est nécessaire de s'emparer des problèmes au niveau local (sections syndicales, CHSCT, conseils) pour que la médecine préventive et les services de santé universitaire puissent jouer leur rôle en lien avec leurs partenaires territoriaux, que les recrutements indispensables soient effectués, que la recherche et la formation en médecine du travail se développent. Mais l'État doit aussi donner les impulsions et les moyens nécessaires. ■

Dossier coordonné par **ANNE ROGER,**
MICHELLE LAUTON et **JACQUES HAIECH**

Des inégalités catégorielles et une médecine de prévention défaillante

Le bilan social du MESRI 2018-2019¹ comporte une partie santé assez réduite, basée sur une enquête (non trouvée) à laquelle ont répondu 87 % des établissements, représentant 94 % des effectifs titulaires. Des éléments complémentaires se trouvent dans le rapport annuel remis au CHSCT ministériel².

Par **MICHELLE LAUTON**,
membre de la commission administrative

L'exposé figurant dans le bilan social ne concerne que la santé des titulaires, ce qui introduit un biais significatif. Plusieurs chiffres nous semblent éclairants. Ainsi 8,4 % des enseignants et 36,6 % des Biatss ont pris un congé de maladie, avec dans les deux cas un pourcentage de femmes nettement plus important. La différence entre les catégories de personnel (pas d'obligation d'arrêt de travail pour un-e enseignant-e qui reporte ses cours) et les causes (congé de maladie pour grossesse pathologique, difficultés rencontrées dans le travail...) interroge, mais le rapport ne fait aucune hypothèse explicative. La situation est de même nature pour les congés de longue maladie. Par ailleurs, les Biatss sont plus nombreux (2,6 % contre 0,2 %) à avoir eu un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ce qui peut être lié au type de poste occupé (exposition à des produits dangereux, aux charges lourdes ou à des troubles musculo-squelettiques). Aucun élément n'est donné sur l'âge des personnes concernées.

UN MÉDECIN DE PRÉVENTION DANS 83 % DES ÉTABLISSEMENTS

La partie consacrée à la médecine de prévention (voir encadré ci-dessous) renvoie au rapport

soumis au CHSCT ministériel en 2019. Ce dernier assure qu'un service de médecine de prévention est assuré pour l'ensemble des agents. Mais en fait, 97 établissements (83 %) déclarent disposer d'un médecin de prévention : 47,8 ETP de médecins de prévention internes à l'établissement, 47,7 ETP de médecins de prévention extérieurs à l'établissement (service interentreprise ou autre administration), les collaborateurs médecins représentent 18 ETP³ et 20 établissements n'auraient pas de médecin de prévention. On est loin d'un médecin sur place de manière régulière ! Qui plus est, seuls 73 % sont titulaires d'un diplôme de médecine du travail. Les équipes pluridisciplinaires de médecine de prévention ne sont présentes que dans 53 % des établissements.

RAPPORT D'ACTIVITÉ SOUMIS AU CHSCT DANS 68 % DES CAS

Le rapport d'activité du médecin de prévention a été soumis au CHSCT dans 68 % des cas (rédigé dans 71 % des cas). Quant aux visites médicales, seules 21 % des visites médicales qui devraient avoir lieu annuellement ou après une reprise de travail ont été effectuées, 47 % des visites médicales obligatoires tous les cinq ans ont eu lieu, mais 84 % des personnes demandeuses d'une visite ont pu en avoir une. Le rapport ne distingue ni selon les catégories ni selon le genre.

**On est loin
d'un médecin
sur place
de manière
régulière !**

LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Le suivi médical des agents est obligatoire. La médecine de prévention doit l'assurer. Un service pluridisciplinaire comporte un ou plusieurs médecins de prévention, spécialisés en médecine du travail, à temps complet ou partiel, ainsi que d'autres personnels – secrétaire médicale, infirmier-ère(s), psychologue(s) ou ergothérapeute(s), selon les cas.

Les trois missions du médecin de prévention

1. Conseil auprès de l'administration, des agents et de leurs représentants pour l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et contre les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
2. Surveillance médicale au moins annuelle des personnels pour lesquels une surveillance médicale particulière est requise, surveillance quinquennale pour les autres personnels.
3. Actions sur le milieu professionnel en y consacrant au moins le tiers de son temps.

1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid156207/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid156207/bilan-social-2018-2019-enseignement-superieur-et-recherche.html.

2. [cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/rapports_et_doc/90/3/rapport_annuel_MESRI_2019_\(2\)_1370903.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/rapports_et_doc/90/3/rapport_annuel_MESRI_2019_(2)_1370903.pdf).

3. Dans huit établissements, et quatre ont été recrutés en 2018.

4. www.igas.gouv.fr/spip.php?article422.

UN SUIVI PSYCHOLOGIQUE DES ÉTUDIANT·ES LARGEMENT SATURÉ

Les derniers chiffres du réseau des services de santé universitaire (SSU) de l'Association des directeurs des services de santé universitaire (ADSSU) révèlent une pénurie alarmante : en France, on compte un psychologue ETP pour près de 30 000 étudiant·es contre 1 ETP pour 3 500 étudiant·es dans des pays comparables à la France, soit dix fois moins ! D'après Laurent Gerbaud*, président de l'ADSSU, si d'autres structures sont sollicitées, comme les bureaux d'aide psychologique universitaire (BAPU) ou les lignes d'écoute de type Nightline, cela ne permet pas de répondre aux demandes et un délai de deux mois peut exister entre une demande d'accompagnement et le début de sa prise en charge. « Nous sommes dans un contexte de réelle défaillance de l'offre psychologique, où les structures qui proposent des consultations sont de toute façon très saturées en France : les CMP ont des délais d'attente de l'ordre de trois mois, rappelle-t-il. Lorsque nous avons des demandes d'étudiants, nous les faisons voir par un médecin pour évaluer le risque suicidaire, et la nécessité d'une hospitalisation. Même quinze jours de délai, cela paraît beaucoup dans ce type de situation. » (Dépêche AEF du 11 novembre 2020.)

En cause, cinquante ans de non-investissement, un manque de locaux et une pénurie de candidat·es au recrutement de psychologues liée à la fois aux bases faibles de rémunération (alignées sur celles des psychologues de santé scolaire) et à l'absence de statut spécifique. Le premier confinement, conjugué à l'explosion des effectifs dans le supérieur, a fait quasiment tripler la demande de prise en charge (enquête du réseau des SSU) et l'augmentation des consultations de psychologues universitaires se situe aujourd'hui entre 25 et 30 %. Il y a donc urgence à renforcer les dotations des SSU !

* Laurent Gerbaud est médecin, directeur du pôle santé-handicap de l'université Clermont-Auvergne, professeur de santé publique au CHU de Clermont-Ferrand et président de l'ADSSU.

L'existence d'un corps de médecins de médecine de prévention se pose dans les fonctions publiques.

« PAS DE LIGNE DIRECTRICE »

En 2014, un rapport d'inspections générales (IGAS, IGA, IGAENR)⁴ avait été remis sur les trois fonctions publiques. Il considérait que « le bilan fait apparaître un déficit patent de connaissance de l'existant, quelle que soit la fonction publique. Les modalités d'organisation de la médecine de prévention se sont construites au fil du temps, sans ligne directrice [...]. Les missions ont été définies en termes très généraux en dehors de toute analyse des moyens disponibles et des besoins des agents en matière de santé au travail [...]. Dans ces conditions, toute volonté de régler la problématique du vivier des médecins de prévention passe par une réflexion en amont sur la refonte des organisations et des missions qui prenne en compte la question plus générale de la démographie médicale ».

La pénurie de médecins de prévention est liée à des causes multiples : déficit général du nombre de médecins formés, peu de médecins en médecine du travail (8,5 % de l'ensemble des médecins en 2015), médecins recrutés par voie contractuelle ou prestataires extérieurs, etc. L'existence d'un corps de médecins de médecine de prévention se pose dans les fonctions publiques.

Quand les universités, qui forment les médecins du travail, recrutent des PU-PH de cette spécialité et développent des recherches parfois liées à des risques (biologiques, chimiques, etc.), s'investiront-elles davantage sur ces questions de santé au travail ? ■



Peu de médecins sont formés en médecine du travail – 8,5 % de l'ensemble des médecins en 2015.

Budget universitaire et sécurité sanitaire en temps de pandémie

Aucune stratégie n'a été mise en place pour bâtir un plan de sécurisation sanitaire de l'université. Pourtant, en se préparant dès juin, les établissements auraient pu instaurer, avec des budgets raisonnables, des procédures de sécurisation sanitaire afin que les étudiants et les personnels puissent étudier et travailler dans des conditions moins dégradées.

Par **JACQUES HAIECH**,
membre de la commission administrative

Malgré une absence totale de stratégie de la part des équipes de gouvernance des universités, les chercheurs et enseignants-chercheurs réalisèrent la prouesse d'une continuité pédagogique et de recherche.

La pandémie a été l'occasion de réaliser un « stress test » pour évaluer la capacité des universités à poursuivre en temps de crise leurs deux missions d'enseignement et de recherche.

Malgré une absence totale de stratégie sanitaire et d'accompagnement de la part des équipes de gouvernance des universités, les chercheurs et enseignants-chercheurs réalisèrent la prouesse d'une continuité pédagogique et de recherche mais, comme le souligne Christine Eisenbeis dans ce même numéro (*lire p. 14*), dans un mode de fonctionnement dégradé et de fait dégradant.

Malgré des éléments de langage semblant indiquer une volonté de revenir au présentiel afin de minimiser les risques sur la santé psychologique des étudiants, l'ensemble des contraintes et l'absence de stratégie pour bâtir un plan de sécurisation sanitaire de l'université sont allés à contre-courant des effets d'annonce et de la communication du ministère.

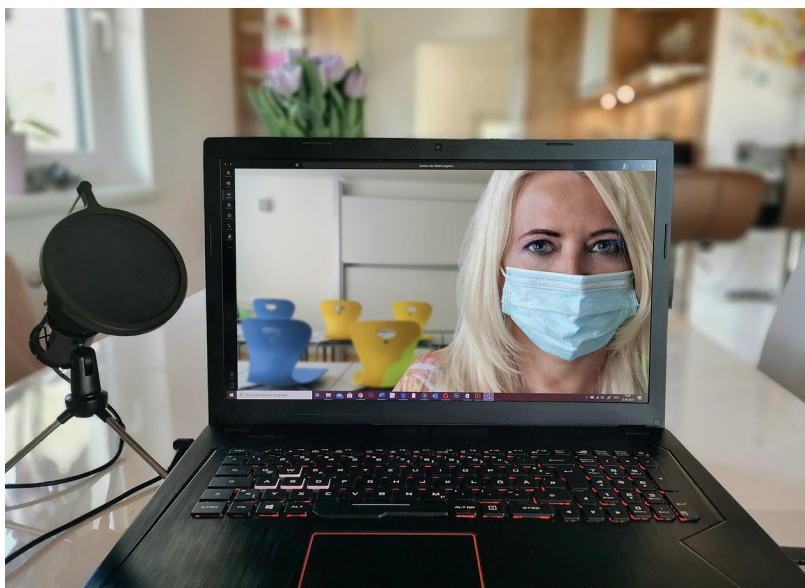
Cette politique où le distanciel et le numérique sont devenus le passage obligé d'une

pédagogie en temps de crise a transféré des dépenses courantes de l'université (chauffage, électricité, téléphone, missions, restauration...) vers les personnels, qui ont dû aménager leurs logements pour télétravailler (augmentation des dépenses de chauffage, électricité, Internet, restauration, chaise ergonomique entre autres frais professionnels). Ainsi, dans une dépêche récente de l'AEF, José Morales, de l'AACUE (Association des agents comptables d'université), évoque une « augmentation significative des résultats des universités entre 2019 et 2020 ». Si cette augmentation est effectivement avérée, on peut se demander pourquoi elle n'a pas été utilisée pour mettre en place un plan de sécurisation sanitaire et une amélioration de la qualité de travail des personnels travaillant à domicile. De notre point de vue, il était possible de faire mieux et de mettre en place un véritable plan de sécurisation sanitaire avec des budgets en cohérence avec les capacités financières des universités et du ministère.

ACTION SUR LA CIRCULATION DU VIRUS

Dès le premier confinement, le consensus existait sur la nécessité de diminuer la circulation du virus. Cette circulation impliquait trois voies de contamination.

1. La contamination des mains en manipulant des objets infectés par des grosses gouttelettes contenant des virus (la voie des fomites). *La contre-mesure est le lavage des mains et le nettoyage des salles.*
2. La contamination par de grosses gouttelettes émises en général quand on tousse ou éternue et même lorsqu'on parle fort. Ces gouttelettes de grosse taille se déposent rapidement sur le sol et les objets. Elles voyagent sur moins de 1 à 2 mètres et sont facilement arrêtées par les masques. *La contre-mesure est la distanciation et le port de masques.*
3. La contamination par des aérosols, de fines gouttelettes qui restent en suspension dans l'air et peuvent se concentrer dans des pièces fermées et mal ventilées. Cette brume de gouttelettes n'est pas bien arrêtée par les masques chirurgicaux, peu étanches en particulier sur les côtés en comparaison des



© Pixabay

Cette politique qui a fait le choix de privilégier le distanciel a transféré des dépenses courantes de l'université vers les personnels, qui ont dû aménager leurs logements pour télétravailler.

UN MANQUE DE MOYENS, DE COORDINATION ET DE FORMATION QUI NUIT À L'EFFICACITÉ DE L'ACTION SANITAIRE

Durant la période, un certain nombre d'actions se sont mises en place telles que des lignes d'écoute ou de soutien psychologique comme Nightline ou Astrée, des téléconsultations médicales, des chèques psy, des vidéos ou podcasts de relaxation, d'activités artistiques, l'action des étudiants relais santé, etc.

Cependant, la multiplication de ces actions de manière non coordonnée et le fait qu'elles soient gérées par des acteurs multiples aboutissent in fine à une mise en concurrence entre stratégies (comme par exemple sur les lignes d'écoute ou les téléconsultations). Une confusion apparaît qui rend illisible le dispositif dans son ensemble et favorise la fragmentation des prises en charge, sans coordination des soins, annihilant toute notion de parcours de soins en santé mentale.

Par ailleurs, les services de santé universitaire (SSU) sont le plus souvent inconnus des agences régionales de santé – aucun lien, y compris en termes de politique de santé mentale, et aucun financement. Et lorsque des financements existent, ils relèvent d'appels d'offres victimes d'effets de mode avec des thèmes changeant d'une année sur l'autre. La pratique de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens reste malheureusement l'exception.

masques de type FFP2 ou N95. *La contre-mesure consiste à ventiler les pièces pour avoir un renouvellement optimal de l'air afin de diluer la brume de gouttelettes.* En effet, la concentration des gouttelettes virales dans une pièce est proportionnelle à la probabilité de contamination des individus dans cette pièce. La qualité d'aération d'une pièce quand elle est occupée est facilement objectivable en mesurant dans le temps la quantité de CO₂ (gaz carbonique) de la pièce. *La contre-mesure est dans ce cas la généralisation du port de masques FFP2 dans les endroits clos et surtout l'amélioration du renouvellement d'air en utilisant des détecteurs CO₂ (200 euros le détecteur) et en améliorant les dispositifs de ventilation. C'est aussi l'installation de stérilisateurs de masques FFP2 ou autres masques en utilisant par exemple des UV pour éviter de les jeter à chaque utilisation.*

Même si, en juin 2020, il existait une controverse sur la ou les voies majoritaires de contamination, très rapidement a émergé l'importance des aérosols dans la pandémie. Il était possible avant la rentrée de septembre 2020 pour les universités de faire un travail sur l'optimisation de l'aération, en particulier des salles de TD et de TP ainsi que des salles de restauration ou de convivialité dans lesquelles étudiants et personnels ont tendance à enlever leurs masques. Pour une université de 50 000 étudiants, un investissement de l'ordre de 1 million d'euros aurait permis de mettre en place les contre-mesures décrites.

ACTION SUR UNE POLITIQUE PRÉVENTIVE DE LA CONTAMINATION

Dès juin, il était avéré qu'il fallait détecter les porteurs de virus pour tracer leurs contacts et les isoler. En septembre, le manque de tests rapides et la lourdeur technique et réglemen-

taire des tests nasopharyngés utilisant la technique PCR ont incité les universités à ne pas s'investir dans cette politique. Pourtant, il existait une alternative développée par le réseau Obépine, à savoir tester la contamination des eaux usées par campus, et mieux encore par bâtiment. Cette technique nécessitait un investissement faible et la mobilisation d'un ou quelques laboratoires de biologie de l'université. Ce suivi permettrait alors de focaliser d'éventuelles campagnes de tests sur un bâtiment dont on détectait un départ de contamination. Aujourd'hui, la possibilité d'avoir des tests salivaires rapides donne des résultats rapidement et plus précis que les tests des eaux usées. Il faudrait tester personnels et étudiants deux fois par semaine, ce qui nécessite une dépense de l'ordre de 500 000 euros/semaine pour une université de 50 000 étudiants. Une stratégie utilisant le suivi des eaux usées et des campagnes ciblées de tests permettrait de diviser au moins par 20 ce budget, soit 500 000 euros pour l'année.

Enfin, pour une action d'accompagnement des personnels pour avoir un environnement de qualité pour le télétravail, je renvoie à l'article de Christine Eisenbeis. Je n'aborderai pas les campagnes de vaccination, qui nécessitent une synergie avec les agences régionales de santé et les politiques nationales de stratégie vaccinale.

En conclusion, en se préparant dès juin, les universités auraient pu mettre en place avec des budgets raisonnables des procédures de sécurisation sanitaire permettant aux étudiants et aux personnels de travailler dans des conditions autrement moins dégradées que celles qui nous ont été imposées. Nous en avons apporté la preuve. Serons-nous entendu-es pour la rentrée prochaine ? ■

Il était possible avant la rentrée de septembre 2020 pour les universités de faire un travail sur l'optimisation de l'aération.

Derrière la marche du monde, notre travail. Derrière le travail, nos corps et notre activité

Notre temps de travail n'était pas extensible. Il est en effet limité à ce que notre corps est capable de supporter, en tension, en attention ou en fatigue. Et les conditions de travail jouent un rôle important dans l'équilibre physique et psychologique. En ce sens, en portant la parole des personnels, le rôle des CHSCT est stratégique.

C'est le décalage entre les exigences et nos propres normes de qualité du travail qui met notre santé en jeu.

1. Marie-Anne Dujarier, *Le Management désincarné*, La Découverte, 2015.

2. Yves Schwartz, *Travail, ergologie et politique*, textes introduits et présentés par Christine Castejon et Jacques Rollin, La Dispute, 2021 (voir encadré).

3. Philippe Davezies, « Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé », *Travailler*, n° 3, 1999, p. 87-114.

4. Georges Canguilhem, *Écrits sur la médecine*, Seuil, « Champ freudien », 2002.

Par **CHRISTINE EISENBEIS**,

Inria, membre de CHSCT, Institut de recherches de la FSU, chantier « Travail et syndicalisme »

Lors d'une réunion nationale syndicale, j'ai, je crois, créé un froid, voire un effroi, en exprimant simplement le fait que notre temps de travail n'était pas extensible : en dernière limite, il y a ce que notre corps est capable de supporter, en tension, en attention, en fatigue, etc. À chaque instant de notre travail, nous sommes en activité, notre corps s'active – même si, en ces temps de travail ininterrompu devant ordinateur, il s'active dans une staticité dangereuse. Pourquoi parler de ce corps en activité nous met-il dans l'inconfort ?

C'est notre activité qui fait fonctionner le monde, et nos milieux de travail. Qu'en voient pourtant nos employeurs, les organisateurs de notre travail, les managers, les « planneurs », comme les nomme Marie-Anne Dujarier¹ ? Pour ces fonctions, le risque est de ne voir notre activité qu'au travers d'organigrammes, de chiffres, de travail « imaginé ».

PORTEURS D'ALTERNATIVES

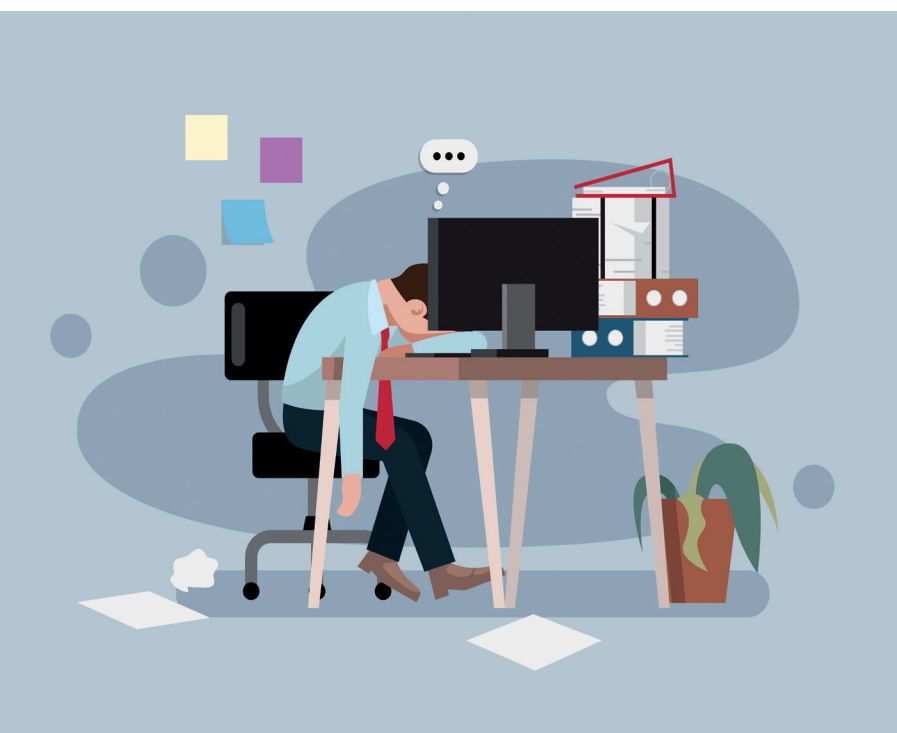
La démarche ergologique² nous apprend qu'il est impossible et invivable de travailler en satisfaisant ces « normes antécédentes » (lois physiques et biologiques, juridiction, réglementation, procédures, etc.). Toute activité « renormalise » : à tout moment, nous avons des choix à faire, nous prenons des décisions et des initiatives « non prévues » – en fait, nous « désobéissons » en permanence ! En ce sens, nous sommes porteurs d'alternatives.

En revanche, nous « tenons » à bien travailler, selon un système de valeurs qui nous est propre, individuellement et collectivement, et c'est le décalage entre les exigences et nos propres normes de qualité du travail qui met notre santé en jeu³. « *Je me porte bien dans la mesure où je me sens capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l'existence et de créer entre les choses des rapports qui ne leur viendraient pas sans moi* », écrit le médecin philosophe Canguilhem⁴. Aussi, pendant le premier confinement, comment avons-nous pu accepter de travailler « en mode dégradé »,

DÉMARCHE ERGOLOGIQUE

« Partir de l'activité pour construire l'action suppose un changement de paradigme, de posture, que certains syndicalistes ont entrepris : non, les collègues ne sont pas forcément des "victimes" qu'il faudrait "mobiliser", ce sont des êtres d'activité qui arbitrent, décident, élaborent des stratégies, à chaque seconde de leur vie. Sans la notion d'activité qui anime le travail, celui-ci est encore trop facilement réductible à de fausses évidences ou à des jugements très englobants, tels que le diagnostic de "souffrance au travail". »

Yves Baunay, Christine Castejon, Christine Eisenbeis, Jean-Marie Francescon, « Ergologie, penser le travail avec celles et ceux qui le font », « Prendre soin du travail », TAF, *Travailler au futur*, 2020, p. 24-29.



© Vecteezy

surtout lorsque nous avons, en plus de réorganiser le travail ordinaire à domicile, à nous occuper de la scolarité de nos enfants. « *Nous dire de travailler en mode dégradé est... dégradant !* » avons-nous exprimé en CHSCT, et ce n'était pas qu'un jeu de mots. Au contraire, nous avons déployé des trésors de créativité, pris soin des étudiant-es, des doctorant-es, des collègues, inventé de nouveaux dispositifs de rencontre, de discussion. Où cela a-t-il été mis en visibilité ?

UN MUR DE MOTS

Nous sommes porteurs d'alternatives ! Pourquoi travailler souvent dans l'urgence alors que nos métiers dans la recherche requièrent une longue temporalité, gage de qualité ? Pourquoi, alors que nous militons contre la précarité et que le système par appel à projets précarise non seulement les postes mais aussi notre travail, pourquoi nous y soumettons-nous ? La réponse est loin d'être simple : « *pour trouver un financement à ce collègue dont le CDD vient à échéance* », « *pour acheter du matériel et des machines qui vont profiter à tout le labo, car mon sujet de recherche a le vent en poupe, même si dans mon équipe, nous n'avons pas besoin de ce financement pour travailler* ». Telles sont les réponses entendues quand nous prenons le temps de débattre et de nous écouter à propos de notre activité.

Porter ces paroles en CHSCT est stratégique, nos directions l'ont bien compris. C'est pour cela que le travail en CHSCT est particulièrement difficile : il est le front actuel où les directions font face aux effets de leurs réformes sur les personnes, leur santé, leur corps, leur activité. Les discussions y sont parfois violentes,

les pleurs pas si rares. Les représentant-es du personnel membres de CHSCT vont aussi voir les médecins du travail. Nous nous cognons à un mur de mots : prévention des risques professionnels versus accompagnement ou coaching, conditions et temps de travail corrects pour réaliser un travail de qualité versus risques psychosociaux (RPS), qualité de vie au travail (QVT), écoute et débats autour de l'activité versus baromètre social, etc.

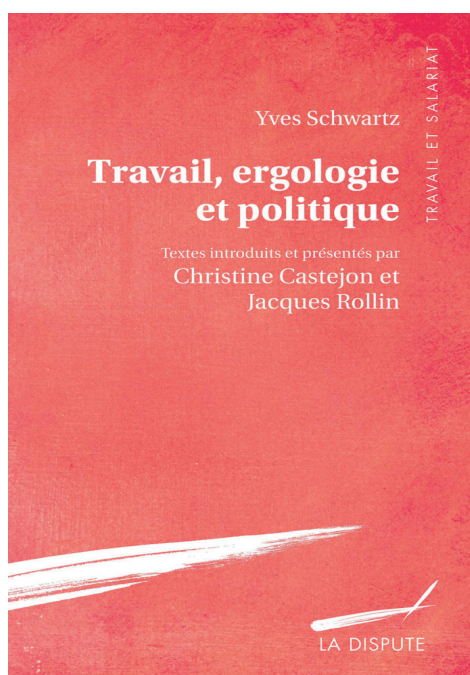
PORTER LE RÉEL DU TRAVAIL

Porter le réel du travail, mis en visibilité dans les visites, les enquêtes, les expertises, donne un pouvoir inimaginable pour qui n'en fait pas l'expérience. Pourquoi, alors, avons-nous du mal à installer ces questions à l'intérieur de nos syndicats ? Le travail en CHSCT n'est pas au centre de nos débats nationaux, il n'y a pas bonne presse, et est plus souvent discuté localement. C'est un travail qui a la réputation d'être technique.

Finalement, ne portons-nous pas, dans nos syndicats, le même regard qu'un employeur : que connaissons-nous de l'activité, celle qui engage les corps, les savoirs et savoirs d'expérience, les valeurs, dont les valeurs d'attention aux autres et aux collectifs de travail ?

Partir de l'activité pour construire les actions⁵ est au cœur de la démarche ergologique, cela demande un changement de posture. Non, les agent-es ne sont pas des victimes consentantes, ce sont des êtres d'activité, porteurs d'alternatives qu'il s'agit de mettre en travail dans nos syndicats, pour faire échec à la déréalisation du travail du système sociotechnique capitaliste.

Et cette fois, non, il n'y a peut-être pas d'alternative!⁶ ■



Les agent-es ne sont pas des victimes consentantes, ce sont des êtres d'activité, porteurs d'alternatives qu'il s'agit de mettre en travail dans nos syndicats.

5. Yves Baunay, Christine Castejon, Christine Eisenbeis, Jean-Marie Francescon, « Ergologie, penser le travail avec celles et ceux qui le font », « Prendre soin du travail », *TAF, Travailler au futur*, 2020, p. 24-29 (voir encadré).

6. Jacques Duraffourg, « Le travail nié, le travail relégué, le travail dévalorisé... mais le travail incontournable », *Nouveaux Regards*, n° 37-38, avril-septembre 2007 (voir encadré).

PRENDRE EN COMPTE LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

« *Aucun, je dis bien aucun, des problèmes qui se posent à notre société ne pourront être pensés sérieusement tant que le travail dans son contenu et pas seulement dans ses conditions ne sera pas au centre des préoccupations de tous les acteurs de notre vie politique, économique et sociale. Il n'y a pas de possibilité d'un "vivre-ensemble démocratique", tant que les femmes et les hommes devront produire leur existence sous le joug d'un système sociotechnique supposant, pour cause de rentabilité financière, une déréalisation de leur activité de travail.* »

Il y a des réalités qu'on ne peut contourner indéfiniment.

Jacques Duraffourg, « Le travail nié, le travail relégué, le travail dévalorisé... mais le travail incontournable », *Nouveaux Regards*, n° 37-38, avril-septembre 2007.

L'importance de la consultation infirmière dans l'enseignement supérieur

Le corps des infirmier·ères de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur comprend 7 700 infirmier·ères dont 265 sont affecté·es dans l'ESR. Un maillon essentiel du dispositif offert à la jeunesse dont l'effectif ne cesse de diminuer depuis plusieurs années.

Par **SAPHIA GUERESCHI**, secrétaire générale du SNICS-FSU (Syndicat national des infirmier(e)s conseiller(e)s de santé), et **CHANTAL CHANTOISEAU**, membre du bureau national du SNICS

Les missions du corps des infirmier·ères de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur sont au service des élèves et des étudiant·es ; elles sont définies dans la circulaire n° 2015-119 du 25 novembre 2015 dont l'objectif vise l'égal accès à la réussite scolaire. Le recrutement par concours est géré par le ministère de l'Éducation nationale. Ces professionnel·les de santé, fonctionnaires d'État, peuvent être affecté·es dans les établissements de l'Éducation nationale ou dans les établissements d'enseignement supérieur. D'autres infirmier·ères, contractuel·les peuvent être présent·es dans les services de santé universitaires. Ils ou elles sont recruté·es par les universités pour les besoins spécifiques de ces services.

Ce corps comporte aujourd'hui un effectif de 7 700 infirmier·ères dont seulement 265 sont affecté·es dans l'enseignement supérieur. Cet effectif diminue drastiquement depuis plusieurs années, la publication de postes vacants au mouvement devenant une rareté. Parmi ces 265, un certain nombre est utilisé pour la médecine de prévention, au détriment des étudiant·es, en lieu et place d'infirmier·ères en santé au travail que les établissements d'enseignement supérieur doivent recruter pour les personnels. Bien sûr, en tant que professionnel·le de santé, l'infirmier·ère accueille tout personnel qui pourrait avoir une demande ponctuelle (soin occasionnel, conseil, écoute) et l'oriente.

DES COMPÉTENCES SOUS-UTILISÉES

Alors que l'on compte plus de 18 millions de consultations d'infirmières auxquelles ont recours les élèves dans leur établissement, comment penser que les besoins des jeunes, « non spécifiquement malades » mais connus notamment pour leurs prises de risques, les troubles que peuvent générer le passage à l'âge adulte, l'anxiété des études et de l'avenir, disparaîtraient en passant la porte de l'université ?

L'expertise et les compétences de l'infirmier·ère, conseiller·ère en santé, ne sont pas reconnues par l'université et donc sous-utilisées.

Pourtant, l'infirmier·ère est le/la professionnel·le de premiers recours, accessible gratuitement et sans rendez-vous, couverte par le secret professionnel, au sein même du lieu de vie de l'étudiant·e.

À l'occasion d'une demande de soin, d'un renseignement comme par exemple les vaccins pour un stage à l'étranger, la consultation permet de faire un point plus global (études, sommeil, nutrition, alcool, tabac, sexualité...), de faire émerger des troubles, des risques pour leur santé dont ils ou elles pouvaient ne pas avoir conscience et de les conseiller.

Concernant les troubles psychologiques, exacerbés par la crise sanitaire actuelle, les étudiant·es qui prennent rendez-vous chez un psychologue ont déjà fait la moitié du chemin vers leur mieux-être.

Car cette démarche est souvent difficile, le besoin d'y recourir mal identifié. L'infirmier·ère, formé·e à l'écoute et à l'évaluation clinique, agit en amont en raccourcissant ce délai par l'identification du trouble et en l'accompagnant vers cette démarche de soins. Cela peut nécessiter plusieurs entretiens.

MISSION D'OBSERVATION

Ces consultations libres et gratuites favorisent la réduction des inégalités sociales et de santé et renforcent les capacités de l'étudiant·e vers son autonomie, dans l'objectif de la réussite de ses études. Dans ce cadre, il est important que les enseignant·es sollicitent l'infirmier·ère quand des difficultés leur sont signalées, pour un suivi et un accompagnement individualisé de l'étudiant.

Elles sont aussi le moyen de repérer et d'accompagner les étudiant·es victimes de violences, de harcèlement (notamment par les réseaux sociaux) et de lutter pour la prévention des suicides.

L'infirmier·ère a une mission d'observation et de surveillance épidémiologique (loi n° 98-535 relative au renforcement de la veille sanitaire). Les consultations lui permettent de relever les besoins spécifiques de la population étudiante et de cibler les actions d'éducation à la santé collectives.

Cependant, l'université a peu recours à ses missions de conception, de coordination et d'évaluation des actions collectives de prévention et de promotion de la santé en direction des étudiant·es.

La pertinence de cette offre de soins ne devrait pas faire débat au sein de l'enseignement supérieur.

Parce que chaque jeune a le droit d'être accueilli, écouté, soigné, conseillé, accompagné, l'universalisme de la consultation infirmière au sein des établissements est un maillon essentiel du dispositif offert à notre jeunesse. Il est légitime et urgent de le renforcer. ■

Ces consultations libres et gratuites favorisent la réduction des inégalités sociales et de santé et renforcent les capacités de l'étudiant·e vers son autonomie.

Les étudiants face à une offre de santé inégale et insuffisante

Le 25 mars dernier, l'Association des directeurs de services de santé universitaire (ADSSU) était auditionnée par la mission d'information sur la condition de vie étudiante du Sénat. Laurent Gerbaud, son président, par ailleurs médecin, directeur du service de santé universitaire à l'université Clermont-Auvergne, nous a fait parvenir les réponses écrites aux questions posées. Nous en reproduisons ici quelques extraits.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

UNE OFFRE DE SANTÉ TRÈS INÉGALE

« Il convient bien de parler d'offre de santé (incluant la prévention et l'éducation pour la santé) et de ne pas limiter la question de la santé des étudiants à la seule question du recours aux soins. La situation est différenciée selon l'établissement auquel appartient l'étudiant.

[...] Tous les étudiants n'ont pas accès à un service de santé universitaire (SSU) et tous les SSU ne proposent pas les mêmes services. [...] il est notable que les étudiants hors universités, les étudiants des universités étudiant dans des petites antennes universitaires délocalisées, sont pénalisés, sans parler des étudiants en BTS dont la prise en charge par la santé scolaire dépend des moyens qu'elle peut proposer, quand il n'y a pas de convention avec un SSU.

[...] Le paysage est donc celui d'une très grande inégalité entre étudiants, que ce soit dans l'accès à un service de santé ou dans ce que propose ce service de santé. »

DES DIFFICULTÉS PSYCHOLOGIQUES RÉCURRENTES

« Concernant la santé psychique, les enquêtes montrent que 25 à 38 % des étudiants évoquent des difficultés psychologiques dont le contenu varie selon les questions posées : souffrance chronique, difficulté à gérer le stress, conflits familiaux, sentiment d'isolement... Il faut tenir compte des facteurs anxiogènes propres à la condition étudiante : scansion du temps par la passation d'examen, peur du redoublement, mobilité induite par les études, incertitude quant à la capacité à choisir les études que l'on veut, trouver des lieux de stage, quant à la valeur du diplôme que l'on obtiendra, quant à la capacité à avoir une vie future satisfaisante... Ces difficultés sont aussi souvent liées (mais de façon non exclusive) à des difficultés sociales de revenu, de logement ou d'alimentation et au recours à un travail de subsistance. Elles sont présentes dans un contexte où l'offre de soins est notoirement insuffisante [...]. »

EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE

« Les effets de la crise tiennent à la combinaison de trois facteurs principaux :

- une fragilisation sociale liée à la perte d'emplois accessibles aux étudiants, ce qui a encore plus fragilisé les étudiants en situation socio-économique précaire. Cet impact a été renforcé par la perte de revenu ou de travail de l'un des deux parents (voire les deux) [...];
- une fragilisation des liens sociaux, liée au confinement, à l'arrêt des cours et de la venue à l'université, ce qui constitue des modes de socialisation importants, de même que la fin des autres modes de socialisation de la vie universitaire : ateliers de pratiques sportives des Suaps et des Crous, de pratiques culturelles des SUC et des Crous, restauration collective, lieux de vie collectifs dans les universités, les Crous... Cet impact a été plus important pour tous les étudiants primo-arrivants à l'université. En effet, ils avaient connu un premier confinement entre et mars-mai, avant de passer le bac. [...] À la rentrée à l'université, il faut environ un mois et demi pour comprendre le système universitaire, savoir s'orienter, commencer à repérer ce qui peut constituer son groupe de sociabilité. Or, c'est à la fin de cette phase de stabilisation que le deuxième confinement s'est profilé. Nous avons donc été confrontés à une demande de soutien psychologique particulière et nettement plus importante de ces étudiants ;
- une fragilisation psychologique qui se combine avec les deux premiers facteurs et repose sur des mécanismes propres : anxiété due à l'incertitude (de la gravité de la maladie, du moment où « cela finira »...), conséquences de l'enfermement (en particulier dans des conditions d'habitats dégradés, des environnements urbains de piètre qualité...), inquiétude pour soi ou pour ses proches, dans un contexte de discours culpabilisateurs stigmatisant les étudiants pour être à l'origine de la reprise d'épidémie parce qu'ils avaient fait la fête – alors que les étudiants se contaminent comme le reste de la population, par la famille (28 %) ou la colocation (27 %), les événements festifs ne représentant que 12 % des cas. Une partie des étudiants, pour des raisons de mauvaise qualité du logement et/ou financière, ont dû retourner chez leurs parents, ce qui a pu être protecteur mais a aussi été négatif lorsque le contexte familial est dégradé ou toxique. » ■

« Nous avons été confrontés à une demande de soutien psychologique particulière et nettement plus importante des étudiants primo-arrivants. »



Des corps en manque de sang neuf

Les chiffres relatifs aux ouvertures de postes d'enseignants-chercheurs (EC) sont révélateurs de la politique de précarisation des jeunes docteurs suivie depuis des années à travers l'assèchement du recrutement de fonctionnaires. Le renouvellement n'est même plus assuré en période de pleine croissance des effectifs étudiants. Agents et étudiants font les frais du « faire toujours plus avec toujours moins ».

Par PHILIPPE AUBRY, secrétaire général adjoint

Malgré des besoins toujours plus importants à assurer tant en recherche qu'en formation, l'idéologie des ministères successifs depuis plus de dix ans est de réduire l'emploi titulaire dans l'ESR au profit d'agents contractuels. Cela passe notamment par le déploiement des appels à projets, en recherche mais aussi maintenant du côté des formations, et par l'austérité budgétaire imposée aux établissements qui pousse ceux-ci à recruter au moindre coût sous peine d'être en incapacité d'assurer leurs missions. Dans ses expressions, le ministère n'en assume évidemment pas la responsabilité sous prétexte que les choix de recrutement relèvent des établissements, c'est toute la magie de l'« autonomie » où le marionnettiste opère à l'abri des regards.

De 2009 à 2021 le nombre de postes publiés a été divisé par deux.

MANAGEURS DE MAIN-D'ŒUVRE PRÉCAIRE

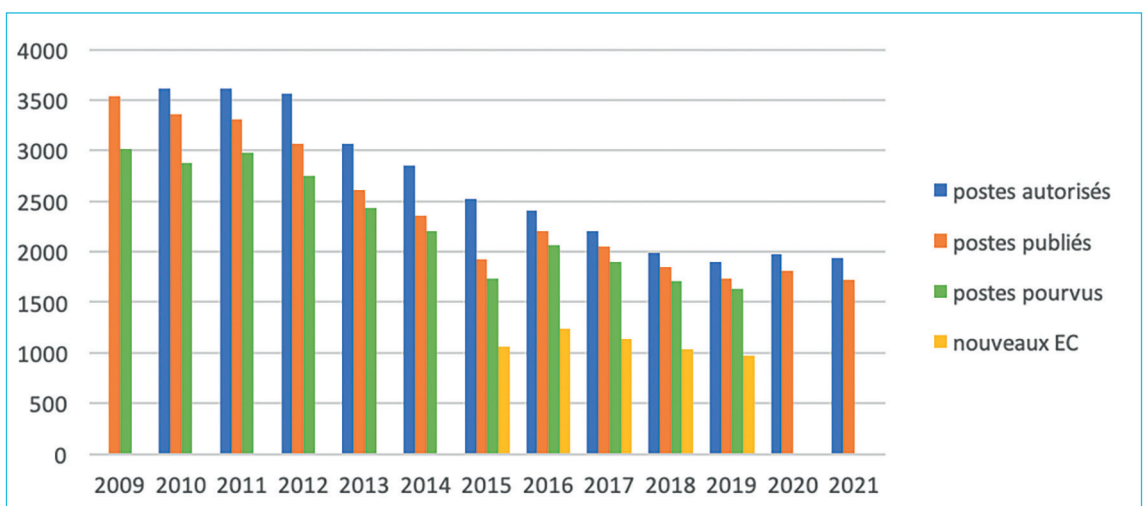
La politique de précarisation des jeunes docteurs repousse toujours plus loin la perspective d'un emploi de chercheur ou d'EC titulaire, tandis que les enseignements sont de plus en plus confiés à des non-titulaires. Les EC, les enseignants et les chercheurs fonctionnaires sont incités à devenir des managers de main-d'œuvre précaire. Si l'effectif d'enseignants de statut second degré reste stable, autour de 13 000 d'une année sur l'autre, celui des EC dégringole régulièrement du fait du manque de

postes créés. L'évolution s'apprécie en premier lieu à travers trois données :

- **postes autorisés** : nombre maximal de postes qui peuvent être mis au concours dans l'année civile sur l'ensemble du territoire. Il est fixé par un arrêté de la ministre qui est généralement publié en février ;
- **postes publiés** : nombre de postes que les universités ont ouvert à concours (au titre d'une des voies d'accès au corps prévu par le décret statutaire, y compris l'agrégation du supérieur, ou bien réservé à la mutation) ;
- **postes pourvus** : nombre de candidats effectivement retenus à la fin des procédures de sélection puisque certaines d'entre elles sont infructueuses.

Nous regroupons ci-contre (voir tableau ci-contre) les données extraites des notes annuelles de la DGRH et disponibles sur son site¹. Nous manquons de place pour les distinguer par corps mais l'article sera mis en ligne avec des données supplémentaires par corps sur le site du SNESUP-FSU (onglet Statuts et carrières/EC/accès aux corps).

Le graphique ci-dessous montre que de 2009 à 2021 le nombre de postes publiés a été divisé par deux. La tendance ne fait que suivre celle imposée par le ministère en termes d'autorisations d'ouverture de concours. Et sans surprise, la chute est du même ordre pour les postes réellement pourvus en fin de campagne puisque le nombre de postes mis au concours est passé de 3 019 à 1 629 durant la période 2009-2019. En 2020, la petite amélioration pour les auto-



1. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html.
2. Source : l'Etat de l'ESRI en France, publication. enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR.



CAMPAGNES DE RECRUTEMENT

	2015	2016	2017	2018	2019
Postes publiés	1 925	2 209	2 049	1 850	1 731
Non pourvus	107	146	145	136	102
Candidature et vœux	33,6 %	28,1 %	23,4 %	16,2 %	25,5 %
Absence de lauréat	44,9 %	42,5 %	44,8 %	43,4 %	42,2 %
Interruption procédure	17,8 %	18,5 %	24,1 %	34,6 %	18,6 %

risations et les publications risquent fort de ne pas s'être concrétisées en nominations de nouveaux EC en raison des fortes perturbations dans les procédures de recrutement du fait de la crise sanitaire (les données 2020 disponibles sont partielles). Et cette année, le ministère a revu à la baisse les autorisations de concours. Au 2 mai, le nombre de publications sur Galaxie n'est que de 1 719 : 1 080 MCF et 639 PR. On s'achemine vers des résultats similaires à ceux de la désastreuse année 2019.

Si on s'intéresse globalement à la population des deux corps d'EC, pour avoir une idée correcte de son renouvellement, il faut déduire des postes pourvus le nombre de mutations et de MCF qui accèdent au corps des PR. La figure fait apparaître une estimation des entrants à partir de 2015 (année de mise en œuvre des modifications statutaires de 2014). Nous l'avons construite sur l'hypothèse que la moitié des lauréats de l'agrégation du supérieur est constituée de MCF ; le nombre de postes PR pourvus par l'agrégation ayant varié entre 26 et 50, l'erreur possible sur notre estimation est tout au plus de 2 %. Après l'embellie de 2016 sur les publications de postes (due aux élections politiques de 2017 ?), le nombre de nouveaux EC a décliné régulièrement pour passer en 2019 sous la barre symbolique de 1 000. Malgré toutes ses annonces trompeuses, la ministre ne peut cacher que sa politique a surtout consisté à offrir aux jeunes docteurs plus de perspectives de précarité !

L'emploi est la première victime de cette évolution : ainsi le bilan de Frédérique Vidal entre 2017 et 2020 est la disparition de 1 100 postes d'EC titulaires pendant que les effectifs étudiants à l'université ont augmenté de 80 000. Cela se traduit évidemment par la dégradation des conditions d'études pour les étudiants et celles des conditions de travail pour les EC et les enseignants.

LES POSTES NON POURVUS

Leur nombre de 2015 à 2019 est précisé dans le tableau ci-dessus. Leur proportion par rapport au nombre de postes publiés varie entre 5,6 % et 7,4 % suivant les années. Les raisons d'une procédure infructueuse de recrutement peuvent être du fait :

- d'un avis défavorable de la section CNU pour des postes PR, article 46.3 (moins de 5 %) ;

- des candidats : absence de candidature mais surtout jeu des vœux préférentiels ;

- de l'absence de lauréat par décision du comité de sélection (dans les trois quarts des cas en moyenne), du conseil académique ou d'administration ;

- d'une interruption de procédure : la proportion est anormalement forte quand on sait que le chef d'établissement ne peut la décider qu'au seul motif d'une irrégularité !

Les fréquences sont indiquées dans le tableau ci-dessus.

UNE MOBILITÉ TOUJOURS AUSSI DIFFICILE

Un bilan de la mobilité des personnels après la mise en œuvre des lignes directrices de gestion ministérielles (LDG) publiées au *Bulletin officiel* n° 44 du 28 novembre 2019 était présenté au CTMESR du 13 avril. Ce bilan ne valait pas pour les EC puisque seules des données de 2018 étaient proposées. Mais la délégation FSU en a profité pour dresser un bilan des modifications des statuts des EC en 2014 qui étaient censées améliorer le taux de mobilité :

« [...] Les mesures prises à l'époque relevaient plus de l'alibi face à la pression syndicale que d'une volonté d'améliorer significativement le très bas taux de mobilité des EC et de concrétiser le respect des priorités légales. Notre organisation avait exprimé son scepticisme sur les conséquences à en attendre. Les conclusions de l'agenda social de 2016 en faveur d'un mouvement de mutation en amont de la campagne de recrutement ont laissé espérer des avancées, espoirs vite déçus après l'abandon de cette mesure souhaitée très largement par les représentants du personnel. Après cinq années, quel bilan tirer ?

Les mutations représentent en moyenne 12,1 % des postes offerts. La différence est bien mince avec la moyenne sur les cinq années précédentes, à savoir 11,86 %. La situation est plus problématique encore en volume : en une dizaine d'années, le nombre de mutations a baissé de 300 à 200 environ. Beaucoup de collègues sont donc laissés dans des situations difficiles. Malheureusement, comme nous l'avons déjà dit au CTMESR du 14 novembre 2019, en l'absence de moyens prescriptifs, les dispositions des LDG auront très probablement des effets limités tant que sera opposée "l'autonomie" des universités. » ■

Malgré toutes ses annonces trompeuses, la ministre ne peut cacher que sa politique a surtout consisté à offrir aux jeunes docteurs plus de perspectives de précarité !



Comment changer de laboratoire de rattachement ?

Les vicissitudes des politiques de recherche et de la vie professionnelle et privée des enseignants-chercheurs (EC) amènent régulièrement des collègues EC à vouloir changer de laboratoire de recherche. Cela peut parfois être un peu compliqué à réaliser en pratique. Lorsqu'on souhaite changer de laboratoire, il est donc important de connaître les droits des EC en la matière, définis par de rares textes officiels, et de mener adroitement les démarches nécessaires. Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (www.snesup.fr/rubrique/memos-et-fiches-pratiques). Des parties que nous n'avons pu intégrer ici par manque de place sont signalées ci-dessous par [VVLL] pour « Voir la version longue en ligne ».

Par **CLAIRE BORNAIS**,
membre de la commission administrative

QUELS TEXTES DE RÉFÉRENCE ?

L'article L. 952-2 du code de l'Éducation dispose que :
« Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité. » [VVLL]

Cet article est cité (et en partie repris) dans le décret 84-431, définissant le statut des enseignants-chercheurs, à l'article 2, lequel est complété par l'article 4 de ce même décret :

« Tout enseignant-chercheur doit avoir la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche dans des conditions fixées par le conseil d'administration, le cas échéant, dans un établissement autre que son établissement d'affectation.

Tout enseignant-chercheur peut demander le réexamen d'un refus opposé par son établissement d'affectation à sa demande de participation aux tra-

vaux d'une équipe de recherche auprès du conseil d'administration, après avis du conseil académique, siégeant tous les deux en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. »

Puisque ces textes affirment la pleine indépendance des EC en matière de recherche et le droit à la recherche, il s'ensuit que le labo de rattachement doit pouvoir être librement choisi par les collègues, y compris dans un autre établissement que celui où sont exercées les fonctions d'enseignement, et qu'en cas de refus (formalisé) de rattachement à un laboratoire, il y a une forme de possibilité « d'appel » auprès des conseils.

Remarquons que pour des collègues de statut second degré qui font de la recherche, à titre purement bénévole puisque aucun texte réglementaire ne leur impose d'en faire, ces droits n'existent donc pas...

EN PRATIQUE

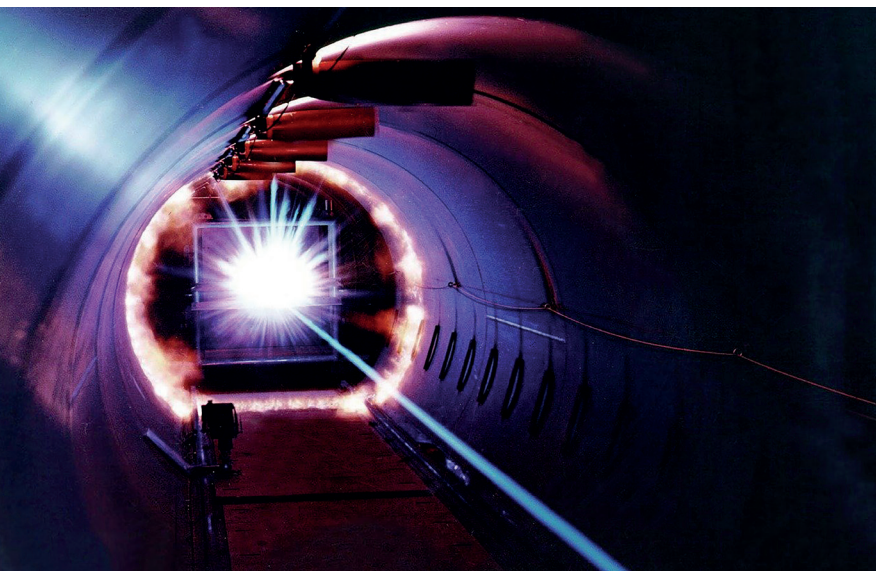
Très peu d'établissements ont pris des décisions formelles comme celles requises par l'article 4 du décret 84-431. Ce peut être à la fois une bonne et une mauvaise chose. [VVLL]

Il s'agit donc souvent essentiellement de négociations à faire aboutir, ce qui demande parfois une certaine ténacité. [VVLL]

Si vous souhaitez changer de labo, il est préférable pour faciliter vos démarches d'identifier un ou des labos dans lesquels vous seriez susceptible de vous intégrer scientifiquement et il importe de préparer le terrain avec les directions des labo de départ et d'arrivée, de sorte qu'elles en soient d'accord. En cas de souffrance au travail provoquée par cette situation, il est important de la signaler auprès du médecin de prévention, qui peut faciliter la prise en compte de votre demande par la direction de l'établissement.

Reportez-vous à la version longue en ligne pour quelques conseils de base sur les négociations, destinés à vous éviter de commettre une (ou plusieurs) erreur(s) handicapante(s) et pour des arguments à utiliser en cas de mauvaise volonté administrative face à cette demande. ■

Le labo de rattachement doit pouvoir être librement choisi par les collègues, y compris dans un autre établissement que celui où sont exercées les fonctions d'enseignement.



© Pixabay



Décharge de service pour activité syndicale et heures complémentaires

Beaucoup de DRH d'université prétendent que l'attribution d'une décharge syndicale ne serait pas compatible avec le paiement d'heures complémentaires. Que dit la réglementation en la matière ?

Par **CLAIRE BORNAIS**,
membre de la commission administrative

Certain-es militant-es du SNESUP-FSU refusent la proposition faite par la direction nationale de prendre une décharge syndicale pour faciliter leur investissement militant, au motif que, selon leur service RH, celle-ci ne serait pas compatible avec le paiement d'heures complémentaires (HC) et qu'il leur semble que ce serait mal perçu d'imposer à leurs collègues de faire plus de HC encore pour les remplacer devant les étudiant-es pour cette raison. Mais **il n'y a aucune incompatibilité réglementaire entre le fait de bénéficier d'une décharge pour activité syndicale et celui d'effectuer des HC d'enseignement.**

Rappelons préalablement pour clarifier le propos que le SNESUP-FSU dénonce le recours abusif aux HC dans l'ESR, qu'il revendique des créations de postes à la hauteur des besoins et appelle les collègues à ne pas effectuer de HC (voir par exemple la motion du congrès de 2019 sur la précarité). Mais le syndicat est aussi conscient qu'une action massive est nécessaire pour obtenir satisfaction sur ces revendications et que des refus isolés de prendre quelques HC en charge sont générateurs de tensions dans les équipes pédagogiques déjà surmenées, ne facilitant pas l'engagement militant.

Aussi, cet article n'encourage certes pas les militant-es à effectuer des HC mais a pour but de rétablir les faits.

CE QUE DIT VRAIMENT LA RÉGLEMENTATION

Beaucoup de DRH d'université prétendent que l'attribution d'une décharge syndicale à un-e collègue leur interdit de mettre en paiement des HC éventuelles, en invoquant à tort la partie IV de l'article 7 du décret 84-631 sur le statut des enseignants-chercheurs (EC), qui interdit le paiement de HC à des EC bénéficiant de décharges d'enseignement de droit pour certaines fonctions exercées dans les établissements (président, vice-président, etc.).

Mais les décharges d'activité octroyées à titre syndical n'en font pas partie, en vertu de l'article 23 bis de la loi 83-634 (statut général de la fonction publique). Et elles ne doivent pas non plus être considérées comme amenant les bénéficiaires à travailler à temps partiel, la décharge



Le travail syndical est un vrai travail !

étant alors vue comme un temps de loisir pour l'agent... Le travail syndical est un vrai travail !

La circulaire de juillet 2014 sur les droits syndicaux dans la fonction publique d'État le rappelle : « Les décharges d'activité de service peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale au lieu et place de son activité administrative. [...] Les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position. »

Une décharge pour activité syndicale est donc considérée comme du service fait à hauteur du pourcentage de décharge attribué. Cela se traduit ensuite, dans le cas des EC et PRAG-PRCE, pour la partie du service dû en enseignement, par un calcul d'équivalence en heures TD*. Et si le total des heures de service d'enseignement effectuées par l'agent (y compris celles correspondant à la décharge) dépasse le total statutaire, alors l'article 25 septies de la loi 83-634 autorisant le cumul d'activité s'applique et les HC doivent être payées.

Des jurisprudences ont été obtenues sur ce point, dont une en 2013 concernait un enseignant-chercheur, camarade du SNESUP-FSU. ■

Pour plus d'éléments juridiques, voir l'analyse à ce sujet en ligne dans la rubrique :

www.snesup.fr/article/decharge-syndicale-et-heures-complementaires.

Une décharge pour activité syndicale est considérée comme du service fait à hauteur du pourcentage de décharge attribué.

* Remarquons que, dans le cas des EC, le service est réputé fait en recherche aussi, à concurrence du pourcentage de décharge attribué, même s'il n'y a aucune quantification pour cette partie du service.

Parcoursup à la croisée des chemins (ou pas)

Un troisième rapport du Comité éthique et scientifique de Parcoursup a été publié en février 2021*. Malgré les éloges envers les équipes en charge de Parcoursup, les mêmes travers et difficultés persistent, mettant à mal une partie de la jeunesse qui n'a toujours pas accès à une place de son choix dans l'enseignement supérieur.

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

D'après le site du ministère, « le Comité éthique et scientifique de Parcoursup (CESP) est une instance indépendante permettant de questionner régulièrement l'ensemble des éléments de la procédure Parcoursup. Il veille au bon fonctionnement et à l'efficacité de la plate-forme ». Ses membres ont massivement démissionné en 2019, estimant qu'il n'avait qu'une « portée pratique très limitée ». S'il n'a pas été dissous pour autant, sa portée reste cependant inchangée.

Ce troisième rapport salue, comme il se doit, « le remarquable travail effectué par les équipes de Parcoursup ». D'un point de vue technique, en effet, nos ingénieurs et techniciens ont encore réussi l'impossible, et les campagnes se déroulent sans accrocs majeurs, malgré l'improvisation politique permanente.

FAUSSE NAÏVETÉ

Mais, adoptant sans doute une fausse naïveté, ce rapport indique « des situations d'arbitrages nécessaires sous peine de voir Parcoursup s'écarter de l'optimum recherché au profit des candidats à l'entrée dans l'enseignement supérieur, et sous peine de voir minorer les exigences éthiques et scientifiques. Un certain nombre de grandes questions demeurent à résoudre à cet égard ». Parmi elles : (1) la longueur de la procédure ; (2) une procédure complémentaire bancaire ; (3) des indicateurs nationaux incohérents et peu pertinents ; (4) un

défaut de transparence sur les tris des candidatures ; (5) l'éviction des bacheliers professionnels et technologiques ; (6) l'accroissement des inégalités, notamment en région francilienne ; (7) l'éviction des reprises d'études.

Cette fausse naïveté atteint immédiatement son paroxysme, dès la première recommandation : « le CESP estime que la procédure principale est trop longue » et « propose de rendre obligatoire, une semaine environ après les résultats du baccalauréat (soit mi-juillet), le classement des vœux en attente par les candidats » afin d'obtenir une « affectation quasi immédiatement ». En clair : le CESP propose ni plus ni moins que de revenir à APB, et sa fameuse hiérarchisation des vœux.

UNE SIMPLE DIVERSION

Ainsi, Parcoursup apparaît enfin pour ce qu'il est : une simple diversion destinée à masquer l'homogénéisation des formations sélectives et non sélectives, publiques et privées, au sein d'une seule place de marché. APB aurait bien mieux opéré cette place de marché que Parcoursup, ne serait-ce que pour sa rapidité et sa meilleure gestion de la procédure complémentaire et des quotas. Il y a des diversions plus coûteuses que d'autres...

Pour le reste – le défaut de transparence, l'éviction de certains publics et l'accroissement des inégalités –, il ne s'agit en rien de « questions », mais bien des objectifs de la loi Orientation et réussite des étudiants (ORE). Rappelons que cette loi, au cœur, visait à résoudre le problème du déficit de places dans le supérieur sans investissement, donc en mettant officiellement fin au modèle de répartition des moyens en fonction des besoins de la population. Quelle autre manière que l'éviction ? Quelle autre conséquence que les inégalités ? Quelle autre protection, pour le ministère, que l'absence de transparence ?

La croisée des chemins n'est donc pas cette année, mais était en 2018... Ou plutôt est désormais chaque année, chaque fois que nous acceptons de subordonner nos formations aux moyens qu'on nous alloue, au lieu d'exiger qu'on nous alloue les moyens dont nos formations ont besoin.

Le silence qui entoure l'alignement d'Arfelnet sur la philosophie Parcoursup montre bien qu'on n'y est pas encore. Continuons le travail de conviction dans notre milieu. ■

Le CESP propose ni plus ni moins que de revenir à APB, et sa fameuse hiérarchisation des vœux.

* cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Parcoursup/21/0/Psup_comite_ethique_2021_1380210.pdf.



© Pixabay

Modernité pédagogique ou libéralisme scolaire ?

Les contraintes sanitaires liées à la Covid-19 ont accéléré, à tous les étages du système éducatif, la mise en application de concepts qui passent parfois pour des modèles de modernité pédagogique : l'hybridation des apprentissages, l'approche par compétences, l'enseignement à distance ou encore la « classe inversée ». S'agirait-il de simples phénomènes de mode, que la fin de la pandémie balayera en même temps que les masques et les gestes barrière ? Rien n'est moins sûr. Car de puissants déterminants socio-économiques œuvrent au succès de ces conceptions éducatives. Non sans dangers...



Aucun logiciel ou vidéo ne pourra jamais remplacer la relation vivante maître-élèves ou professeur-étudiants.

Par **NICO HIRTT**,
président de l'Appel pour une école démocratique

Le décor est connu : surcapacité de production mondiale, exacerbation de la compétition économique globalisée et pression sur les budgets de l'État. Dans ce contexte, l'enseignement – de l'école à la fac en passant par le collège et le lycée – est sommé de répondre à une double injonction, apparemment contradictoire : alimenter les demandes de l'économie en « capital humain » tout en coûtant le moins cher possible.

Mais quelles sont-elles, ces attentes du marché du travail ? D'une part, on y observe des qualifications de plus en plus polarisées, *Mac jobs and McJobs*, docteurs en intelligence artificielle et caissiers-cuiseurs de hamburgers. Mais de moins en moins d'ouvriers ou d'employés qualifiés. Elle est bien loin l'utopie post-soixante-huitarde d'un enseignement avançant progressivement vers une démocratisation universelle. D'autre part, l'instabilité économique et le rythme de l'innovation scientifique et technologique réduisent l'horizon de prévisibilité des besoins : faute de pouvoir anticiper les demandes en qualifications, on privilégie la flexibilité, tant des systèmes éducatifs que de ceux qui y sont formés.

NOUVELLES FONCTIONS ÉCONOMIQUES DE L'ÉDUCATION

Dans cette optique, il convient d'abord d'arracher l'enseignement des mains de l'État ; de transformer le lourd paquebot de l'Éducation nationale en une flottille de navires maniables, autonomes, en intense concurrence mutuelle, afin qu'ils s'adaptent facilement aux attentes changeantes de l'environnement économique.

Quant à la flexibilité du travailleur (et du consommateur), elle signifie qu'il faut désormais moins s'attacher à leur transmettre des savoirs – trop vite périmés et pas forcément utiles – qu'à exercer leur capacité de mettre à jour leurs connaissances de manière autonome, à mobiliser rapide-

ment des connaissances nouvelles dans des situations nouvelles.

C'est là qu'interviennent certaines approches pédagogiques qui répondent fort bien à ces nouvelles fonctions économiques de l'éducation. Elles affirment en effet vouloir consacrer moins de temps et d'énergie à la transmission « frontale » de connaissances, au profit de davantage de « pratique » – comme le propose l'approche par compétences – ou en renvoyant l'étude théorique à la maison, face à l'écran – comme le font l'hybridation, l'école digitale et la classe inversée. Dans ces approches, l'enseignant est appelé à abandonner sa posture de transmetteur de savoirs pour n'être plus qu'un animateur, un « maître ignorant », accompagnateur d'apprenants autonomes.

CONCEPTION RÉDUCTRICE DE LA RELATION THÉORIE-PRATIQUE

Ces doctrines témoignent ce faisant d'une conception étriquée, réductrice, de la relation entre théorie et pratique, considérant le savoir comme une vulgaire « information », qu'il suffirait d'aller chercher sur Internet lorsqu'on en a besoin. C'est oublier qu'un savoir de haut niveau est bien plus qu'une donnée empirique immédiate : c'est le résultat d'une démarche d'abstraction et de conceptualisation. C'est là que devrait se concentrer l'effort pédagogique et didactique ; c'est là que la relation vivante maître-élèves ou professeur-étudiants ne sera jamais remplacée par une vidéo ou un logiciel.

Du moins, si l'on fait le choix d'une éducation émancipatrice, c'est-à-dire donnant accès à la complexité théorique de la compréhension du monde, plutôt que de se laisser entraîner dans le productivisme bon marché d'une formation exclusivement utilitaire, sans assise théorique solide.

Tel est l'enjeu. ■

Pour une version plus argumentée voir :

www.snesup.fr/article/offensive-du-liberalisme-scolaire-au-nom-de-la-modernite-et-de-la-sante.

Un savoir de haut niveau est bien plus qu'une donnée empirique immédiate : c'est le résultat d'une démarche d'abstraction et de conceptualisation.

Entretien avec la présidente de l'UNEF : « Notre droit à l'avenir est remis en cause »

Mélanie Luce, présidente de l'Union nationale des étudiants de France (UNEF), fait le constat d'une précarisation toujours plus grande de la jeunesse, accentuée par la crise sanitaire, qui n'a fait qu'exacerber les inégalités d'accès à la poursuite d'études et accélérer le processus de transformation des universités en des lieux de plus en plus élitistes.

Propos recueillis par **STÉPHANE TASSEL**,
membre du bureau national

Nous mesurons chaque jour les difficultés que rencontrent les étudiants de l'ESR dans le déroulement de leurs études face à la crise sanitaire et aux attermoissements gouvernementaux (décrochage, affaiblissement de l'application du droit à poursuite d'études...). Plus largement, la jeunesse dans son ensemble est singulièrement touchée, la hausse de la pauvreté ne l'épargne malheureusement pas. Dans ce contexte, quel constat fais-tu pour la jeunesse et l'avenir de la société qu'elle porte ?

Décider librement de son avenir est une des aspirations communes des jeunes qui a été largement remise en question par les différentes réformes gouvernementales et l'est encore plus avec la crise sanitaire. Le constat que nous tirons est ainsi celui d'une génération à bout, épuisée, qui, dans les universités, a le sentiment de décrocher et, dans le monde du travail, la crainte de ne pas trouver d'emploi stable. Dans l'enseignement supérieur, l'angoisse est de plus en plus forte vis-à-vis des études. Si le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de décrochage massif cette année en se basant sur les taux de présence aux examens, ce n'est pas le constat des étudiant-es : le décrochage, c'est durant l'année, dans le suivi des cours moins assidu, les devoirs non rendus, etc. qu'il s'exprime. Alors qu'il est de plus en plus difficile d'étudier, la sélection en master n'est pas assouplie, au contraire, le droit à la poursuite d'études risque d'être durci, renforçant ainsi les angoisses de nombre d'entre nous. De telles mesures contribueraient à nous déposséder de notre avenir.

À tout cela s'ajoute une précarité grandissante des étudiant-es mais aussi des jeunes en insertion professionnelle laissé-es sans aucun filet de sécurité sociale. Quelle que soit notre situation (étudiant-es, jeunes diplômé-es, jeunes sans emploi ni formation depuis longtemps ou même jeunes travailleur-es), aucune mesure d'ampleur

n'a été prise pour faire face à notre précarité. Pas d'augmentation substantielle des bourses et des APL mais une baisse du prix du restaurant universitaire ; pas d'accès au RSA pour les jeunes de moins de 25 ans, mais la réinstauration d'une ancienne aide à l'insertion dont les modalités d'accès ne sont même pas connues ; pas de création d'emplois stables, mais un subventionnement des entreprises pour des embauches sans obligation de CDI. Le pire étant que notre génération a dû batailler même pour obtenir ces mesures insuffisantes.

Dans un tel contexte, notre droit à l'avenir est incontestablement remis en cause. Néanmoins, malgré le contexte, beaucoup de jeunes ont fait le choix de s'engager de différentes manières (engagement court, distribution alimentaire, solidarité intergénérationnelle ou encore syndicats et associations étudiantes). Nous avons confiance dans le fait que cette génération solidaire puisse aussi participer à construire la société de demain.

Au moment où Parcoursup est au cœur des préoccupations des équipes pédagogiques de licence, où l'on assiste impuissants à la fermeture forcée des universités alors que les classes prépas restent ouvertes, où la mise en difficulté du service public face au secteur marchand est patente, comment analyses-tu les effets de la crise sanitaire sur la nécessaire démocratisation de l'université, de l'accès au plus haut niveau de qualification pour un nombre le plus important d'étudiants ?

La crise sanitaire est en train d'achever un processus de fermeture des portes de l'université entamé par les différentes réformes récentes. La mise en place de la sélection via la plate-forme Parcoursup, l'augmentation des droits d'inscription des étudiant-es étranger-ères, la modification de l'arrêté licence mettant fin à tout cadrage national digne de ce nom des droits étudiants et la non-application du droit à la poursuite d'études en master ont contribué à faire de nos universités des lieux de plus en plus élitistes, où l'on a le luxe de choisir son avenir que lorsqu'on a

« La crise sanitaire est en train d'achever un processus de fermeture des portes de l'université entamé par les différentes réformes récentes. »

les notes pour, et de ce fait les moyens financiers pour.

Dans ce contexte, l'enseignement à distance a renforcé les inégalités sociales entre celles et ceux qui sont accompagnés par leur famille dans leurs études et celles et ceux qui ne le sont pas, mais aussi entre celles et ceux qui avaient déjà des facilités avec la pédagogie universitaire et les autres, ou encore entre celles et ceux qui suivent leurs enseignements dans leur résidence Crous de 13 m² et celles et ceux qui le font dans une maison familiale de vacances...

Les freins à l'accès et à la réussite dans l'enseignement supérieur ont été renforcés par ces mois d'enseignement à distance forcés amenant de nombreux·ses étudiant·es à vouloir abandonner totalement les études ou à se réorienter vers des filières plus courtes et « mieux encadrées » alors qu'elles et ils avaient entrepris des études longues. La démocratisation, bien mise à mal par le gouvernement, vacille de plus en plus et cela risque d'être encore pire si le distanciel est maintenu à la rentrée par souci d'économie. Le fait que les classes préparatoires aient, elles, pu maintenir leurs cours en présentiel renforce encore plus les inégalités entre ces deux catégories d'étudiant·es et l'élitisme de l'enseignement supérieur dans son ensemble.

Nous sommes à quatre mois de la prochaine rentrée universitaire. Quelles sont les mesures d'urgence à prendre dès maintenant, s'il n'est pas trop tard ? Comment combiner les attentes quasi vitales des étudiants et les capacités d'une communauté éducative exténuée ?

Le bon déroulement de la rentrée repose d'abord sur le déblocage de fonds pour l'enseignement supérieur et les étudiant·es. En effet, le budget 2021 tel qu'il a été adopté est déjà insuffisant pour assurer une rentrée dans de bonnes conditions.

L'UNEF bataille pour un plan d'urgence pour la rentrée permettant d'embaucher des enseignant·es, des chargés de travaux dirigés et de titulariser les contractuel·les. Cela permettrait d'assurer le respect de règles sanitaires mais aussi de créer des places en licence et en master pour accueillir le nouveau·elles entrant·es, les étudiant·es en réorientation et toutes celles et tous ceux qui devront redoubler à cause de la crise. Ces mesures doivent s'accompagner d'un travail avec les collectivités territoriales permettant des solutions de repli afin d'avoir assez de salles pour assurer les cours en présentiel en cas d'augmentation de la circulation du virus.

Par ailleurs, ce plan d'urgence doit comprendre un volet social permettant enfin

de réformer les bourses. L'UNEF demande une augmentation de 100 euros par mois et par échelon des bourses, l'augmentation du nombre de boursier·ères (100 000 en plus afin de toucher toutes celles et tous ceux à la limite du système) et de revoir les critères afin de donner accès aux étudiant·es étranger·ères ou encore de défamiliariser au maximum l'attribution des bourses. L'augmentation de 20 % de l'APL sera également cruciale pour mettre fin à la crise du logement que traversent les jeunes à l'heure actuelle. Il est vital que le gouvernement ne reproduise pas les mêmes erreurs à cette rentrée qu'à la précédente.

Au-delà de ce qui touche à des mesures liées à la crise sanitaire, la période est marquée par les attaques contre les libertés. L'université est particulièrement dénigrée. Face à la poussée de l'obscurantisme dans ses formes les plus complexes, alors que l'UNEF a fait l'objet d'attaques d'une violence inouïe, quelles pistes peux-tu identifier pour sortir de ces logiques mortifères à un moment où l'extrême droite est aux portes du pouvoir ?

Les fractures qui traversent notre société semblent être de plus en plus profondes et amènent à une radicalisation et une droitisation des discours. Demander la dissolution d'une organisation pour des désaccords avec ses méthodes internes n'aurait jamais été envisagé par toute une partie de la classe politique il y a quelques années. Dans le même temps, les mobilisations pour l'égalité rassemblent toujours de plus en plus de monde et de plus en plus de jeunes. En tant qu'organisation syndicale exerçant dans l'enseignement supérieur, nous devons continuer la bataille idéologique sur ce que sont réellement les libertés et ainsi faire cesser la diabolisation de l'université. À l'UNEF, nous sommes convaincus que le meilleur outil pour combattre l'obscurantisme, c'est l'esprit critique et donc l'université. L'unité forte de la communauté universitaire face aux différentes polémiques mortifères est un atout de poids pour se faire entendre et dédiaboliser la recherche. C'est cette diabolisation de la recherche, de l'autre, de ce qui est différent qui fait le jeu de l'extrême droite et l'amène aux portes du pouvoir. ■



Mélanie Luce, présidente de l'UNEF.

« Nous sommes convaincus que le meilleur outil pour combattre l'obscurantisme, c'est l'esprit critique et donc l'université. »

Les négociations pour la protection et la revalorisation des agents ne sont pas (encore) toutes à l'agenda 2021

Au ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, Amélie de Montchalin choisit ses priorités et si les négociations pour nos protections sociales complémentaires sont engagées, celles à propos de nos revalorisations indiciaires ne sont pas (encore) au menu.

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

A ce jour, malgré les demandes répétées de la FSU et de plusieurs autres fédérations syndicales de la fonction publique, aucun rendez-vous salarial n'est programmé en 2021, en vue d'une revalorisation du point d'indice. Seul un décret¹ a été consenti par la ministre de la Fonction publique, pour aligner les grilles de début de carrière des agents de catégorie C sur le niveau du smic, qui a été revalorisé de 0,99 % au 1^{er} janvier 2021 – ce qui concerne tout de même 381 000 agents dont près de la moitié appartiennent à la fonction publique territoriale. Depuis le 1^{er} janvier 2010, nous avons perdu 11,7 % de rémunération dus à l'inflation et 3,35 % de notre salaire a été socialisé pour financer les retraites, soit, en cumul, une rémunération nette en baisse de 15 % (ou 1,8 mois par an de salaire net en moins). Par rapport aux agents de 2010, nous sommes payés deux mois de moins !

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DÈS LE PREMIER JOUR D'ARRÊT

S'il en était besoin, cette pandémie aura mis en lumière l'absurdité et l'injustice d'instaurer un jour de carence pour retarder la prise en charge par la Sécurité sociale des traitements des agents en arrêt maladie. Après l'intervention, dès 2020, de l'ensemble des syndicats de la fonction publique, le gouvernement a accepté de suspendre cette mesure, mais uniquement pour les agents atteints de la Covid-19 afin d'éviter qu'ils ne viennent travailler tout en étant contaminés (pour les autres maladies contagieuses et les risques de non-recours aux arrêts maladie qui peuvent aggraver l'état de santé des malades, cela ne pose toujours pas de problème au gouvernement). Cette suspension a été renouvelée et depuis le 10 janvier 2021, « les personnes symptomatiques, en attente d'un test de Covid-19, peuvent comme les cas contacts bénéficier d'arrêts maladie indemnisés sans jour de carence et délivrés automatiquement en ligne sur le site de l'Assurance-maladie. Deux décrets parus

au Journal officiel du 9 janvier 2021 prévoient le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt pour les salariés et les agents publics y compris lorsqu'ils sont testés positifs. Un décret paru au Journal officiel le 13 mars 2021 prolonge les règles dérogatoires d'indemnisation jusqu'au 1^{er} juin 2021 »².

RÉFORMES ET NÉGOCIATIONS CONTINUENT

Et pendant la pandémie, les réformes et les négociations continuent, dont celles relatives à l'instauration d'une protection sociale complémentaire (PSC) avec l'objectif de publier un décret en Conseil d'État tout début 2022. Le fait est que la prise en charge par la Sécurité sociale diminue et que la part des remboursements de soins et de médication assurée par les mutuelles augmentent. Les ordonnances concernant la loi de transformation de la fonction publique³ prévoient une participation de l'État employeur aux coûts des mutuelles pour ses agents – titulaires et contractuels –, comme c'est déjà en partie le cas dans le cadre des ordonnances des lois travail pour les salariés du privé. En effet, bien que la FSU ait toujours un mandat qui revendique une prise en charge à 100 % par la Sécurité sociale, elle négocie notamment pour que les organismes et les contrats référencés puissent être aussi accessibles aux agents retraités, aux familles et aux chômeurs (ex-contractuels) avec une participation financière de l'État, et ce à des niveaux de garantie complémentaire significatifs en santé et pour les quatre risques en prévoyance. ■

Après l'intervention, en 2020, de l'ensemble des syndicats de la fonction publique, le gouvernement a accepté de suspendre l'instauration d'un jour de carence, mais uniquement pour les agents atteints de la Covid-19...

Depuis 2010, nous avons perdu 1,8 mois de salaire net par an !

1. Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé.

2. Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés.

3. Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

© Pixabay



Un exemple d'enquête en sciences sociales sur les catastrophes : le cas Deepwater Horizon

Les travaux de Cope *et al.** viennent élargir le champ d'application des sciences sociales en matière de catastrophes en étudiant le sentiment communautaire des habitants affectés par les suites de la marée noire causée par l'explosion de la plate-forme pétrolière BP Deepwater Horizon au large de la Louisiane, en 2010.

Par **ALEXANDRE ZIMMER**,
coresponsable du secteur Recherche

Comme il est rappelé dans la partie introductive de l'étude, les travaux dans le domaine opèrent un distinguo en fonction de l'origine des catastrophes. Si, dans le cas d'un phénomène naturel – « *hors du contrôle de l'homme* » –, les ruptures dans la société peuvent apparaître limitées dans le temps et la crise résultante qualifiable de « *consensuelle* », le cas d'impacts technologiques durables appelle une crise plus profonde avec l'emploi de termes comme « *communauté débilite* » ou « *corrosive* » avec l'image d'une érosion du « *mortier liant les communautés humaines entre elles* ». La contribution des auteurs consiste à étudier l'impact et la perception sur les habitants d'une expérience individuelle de communauté. C'est en effet autour de la notion de communauté (incluant le groupe, les réseaux et les politiques qui les soutiennent) qu'on trouve les traits communs aux deux types de catastrophes. Il est rappelé que la gestion des urgences la plus efficace en la matière se doit de prendre en compte l'individu et le niveau local dans le processus de reconstruction. C'est dans ce contexte que l'identification des changements dans le sentiment de communauté au cours du processus de catastrophe est importante à évaluer selon les auteurs en termes de trajectoires sociales actuelles.

UN SENTIMENT COMMUNAUTAIRE PLUS GRAND APRÈS DEUX À TROIS ANS

Sur la méthode, les auteurs passent au crible de deux modèles communautaires établis un matériel constitué d'enquêtes téléphoniques menées sur près de 6 000 ménages dans les zones côtières directement affectées sur quatre périodes de temps après le sinistre. Les combinaisons de modèles testées correspondent à une série d'indicateurs en lien d'une part avec le sentiment de bien-être mental et physique des résidents de la communauté, et d'autre part avec la perception de la récréation, c'est-à-dire l'incapacité des acteurs gouvernementaux et institutionnels à exécuter correctement les rôles et responsabilités qui leur sont confiés.

Les résultats pointent un sentiment communautaire plus grand deux à trois ans après le sinistre qu'au lendemain de celui-ci. Les approches des deux modèles apparaissent complémentaires et les résultats recourent des travaux antérieurs indiquant que les communautés et leurs résidents se doivent d'être au centre des préoccupations pour atténuer les effets des catastrophes ; l'étude recommande ainsi aux autorités compétentes, les « *planificateurs* » dans le texte (littéralement « *disaster preparedness and response planners* »), de considérer l'importance des caractéristiques et attributs des personnes pour un endroit géographique donné. En ce sens, une stratégie serait d'adapter les activités de développement communautaire aux attributs sociaux qui peuvent servir à atténuer ou à amplifier les effets des catastrophes, tel le sentiment communautaire. Enfin, il ressort que cette recherche s'ajoute à d'autres pour souligner que les planificateurs doivent reconnaître que les catastrophes ne sont pas des événements singuliers mais des processus en lien avec des antécédents sociaux et des conséquences à plus long terme. ■

Les planificateurs doivent reconnaître que les catastrophes ne sont pas des événements singuliers mais des processus en lien avec des antécédents sociaux et des conséquences à plus long terme.

* « Community sentiment following the Deepwater Horizon oil spill disaster: A test of time, systemic community, and corrosive community models », M. R. Cope, T. Slack, J. E. Jackson, V. Parks, *Journal of Rural Studies*, n° 74, 2020, p. 124-132.



La plate-forme pétrolière BP Deepwater Horizon au large de la Louisiane (États-Unis), en flammes à la suite d'une explosion, en avril 2010.

Sénégal : l'ESR dans une situation préoccupante

C'est peu dire que la situation de l'ESR au Sénégal est aujourd'hui préoccupante. Tant en ce qui concerne la gestion des formations, les recrutements, les libertés académiques, ou encore l'intégration dans l'ESR de flux importants de néo-bacheliers, les principaux représentants des enseignants-chercheurs sonnent l'alerte. Et condamnent sans réserve la politique menée par le gouvernement.

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

Le Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES-ESR) le soulignait dès son communiqué de rentrée en décembre dernier : « La nouvelle année universitaire s'annonce déjà extrêmement incertaine avec un niveau de chaos jamais connu dans l'histoire récente de l'enseignement supérieur public sénégalais. » Cheikh Oumar Hann, ministre de l'ESRI, était interrogé : l'état d'urgence sanitaire décrété en mars 2020 et la fermeture des universités qui lui était associée constituaient-ils une « aubaine inespérée » pour augmenter encore les « énormes sacrifices effectués par les enseignants et les étudiants » ? Car malgré les importantes grèves déjà déclenchées dans l'ESR en 2019 appelant à des mesures fortes de sursaut, malgré le choc de l'année blanche imposée à l'université Assane-Seck de Ziguinchor (UASZ), seule université publique du sud du pays, nos collègues constatent que « rien de ce qui devait être fait par le gouvernement ne l'a été et il est évident que d'autres universités s'acheminent vers des catastrophes similaires » : rien, ni en termes d'équipements informatiques pour les personnels et les étudiants, ni en termes de connexions Internet, ni en termes de recrutements. Pourtant, il s'est agi d'accueillir cette année pas moins de 68 000 nouveaux bacheliers.

PRÉCARITÉ ACCRUE PAR LA CRISE SANITAIRE

Alors que la qualité des universités sénégalaises a longtemps été un modèle en Afrique de l'Ouest, de celle de Saint-Louis dans le Nord à celle de Ziguinchor dans le Sud en passant par celle de Dakar, aujourd'hui les amphithéâtres sont partout bondés et les logements universitaires surpeuplés. Confrontés à une précarité accrue par la crise sanitaire, les étudiants sénégalais ont massivement participé au mouvement de contestation qui a secoué le pays au cours des deux derniers mois et aux affrontements, d'une violence inédite depuis dix ans, qui ont fait plusieurs morts, majoritairement chez les jeunes. Dans le contexte d'un mouvement politique éclatant après l'arrestation du député d'opposi-

tion Ousmane Sonko*, plusieurs revendications étudiantes se sont imposées, notamment pour l'amélioration des conditions de vie et d'études.

Nos collègues du Syndicat autonome des enseignants du supérieur (SAES) le constatent : « Les ressources attribuées à l'enseignement au sein des UFR ne répondent plus à l'ampleur des charges et le ministre de tutelle n'a pas respecté les engagements précédemment pris dans ce domaine », soulignant que les ressources allouées à la prise en charge pédagogique n'ont pas évolué depuis deux ans malgré l'accroissement significatif des effectifs étudiants. Dans certaines universités, comme à l'université à vocation agricole du Sine Saloum El-Hadj Ibrahima-Niass (USSEIN), créée en 2013, 70 à 80 % des enseignements sont assurés par des vacataires. En ce mois d'avril 2021, le SAES déclenchait une nouvelle grève, largement suivie, avec suspension des cours, des soutenances de mémoire et des délibérations.

MISE EN PLACE D'UN CAMPUS FRANCO-SÉNÉGALAIS

Enfin, autre sujet de conflit du gouvernement avec les universitaires, les « grands efforts » consacrés à la création et la mise en place au Sénégal d'un campus franco-sénégalais qui « apparaît sous plusieurs rapports comme une façon pour l'État du Sénégal de mobiliser son énergie, ses ressources financières et foncières à la solution d'un problème français ». Le SUDES fait ici part de son « indignation suite à la création incompréhensible et injustifiable de ce campus qui valide et appuie la politique raciste décidée par le président Macron qui a augmenté les droits d'inscription pour les étudiants africains et cherche à tout prix à leur fermer l'accès à l'espace européen. Avec le campus franco-sénégalais, le Sénégal aide la France à capter l'argent des étudiants africains les plus solvables dont elle veut l'argent mais pas la proximité ». « Que gagne le Sénégal à cet accord, s'interroge le SUDES, sinon l'affaiblissement de son système d'enseignement supérieur public et privé ? Pourquoi distraire une partie des ressources de notre système d'enseignement supérieur au profit de l'ancienne puissance coloniale ? »

Le SNESUP-FSU réaffirme son soutien à ses camarades du SAES et du SUDES-ESR dans leur volonté de maintien et de développement d'un système d'enseignement supérieur sénégalais de qualité. ■

Confrontés à une précarité accrue par la crise sanitaire, les étudiants sénégalais ont massivement participé au mouvement de contestation qui a secoué le pays au cours des deux derniers mois.

* Ousmane Sonko dénonce la mainmise sur le Sénégal de puissances étrangères et en particulier celle de la France. Il est arrivé troisième lors de la présidentielle de 2019 et est considéré comme un « candidat sérieux » pour celle de 2024.

Les violences conjugales ne s'arrêtent pas aux portes de la maison

Engendrant perte de confiance et d'estime de soi, difficultés de concentration, baisse de productivité, les violences conjugales ne sont pas sans conséquences sur le travail. Les organisations syndicales peuvent être un lieu de soutien et d'accompagnement des personnels qui en sont victimes.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMME-HOMME DU SNESUP-FSU**

Dans la première enquête statistique nationale menée par l'équipe Enveff en 2000¹, une femme sur dix déclarait avoir été victime de violences conjugales, qu'elles soient physiques, sexuelles mais également verbales et psychologiques, ces dernières étant les plus fréquentes².

Ces violences ne sont pas sans impact sur les parcours de formation et d'insertion professionnelle et plus globalement sur l'emploi. Perte de confiance et d'estime de soi, difficultés de concentration, perte de productivité sont autant d'éléments qui peuvent mener à l'abandon des études ou la perte de l'emploi, qui rendent encore plus difficile le départ du domicile et l'éloignement du conjoint violent. Selon l'enquête nationale « Cadre de vie et sécurité » menée par l'Insee en 2015, plus de la moitié des femmes ayant subi des violences conjugales ont déclaré que ces violences avaient perturbé leurs études ou leur travail. Généralement trop vite considérées comme relevant uniquement de la sphère privée, et à ce titre trop rarement évoquées et prises en charge, ces violences ont pourtant de graves conséquences qu'il convient de repérer et contre lesquelles il faut agir en accompagnant les victimes. D'après Sophie Binet, « *aujourd'hui, le lien entre violences conjugales et travail est encore un impensé* »³ et les politiques publiques, voire les mouvements féministes peinent à le considérer. L'enquête menée en 2017 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique a ainsi montré que 64 % des répondantes estimaient qu'un soutien sur le lieu du travail pouvait réduire l'impact de ces violences sur l'activité professionnelle et 55 % en avaient parlé sur le lieu de travail le

plus souvent à des collègues et non à des organisations syndicales.

QUELLES PISTES D'ACTION ENVISAGER ?

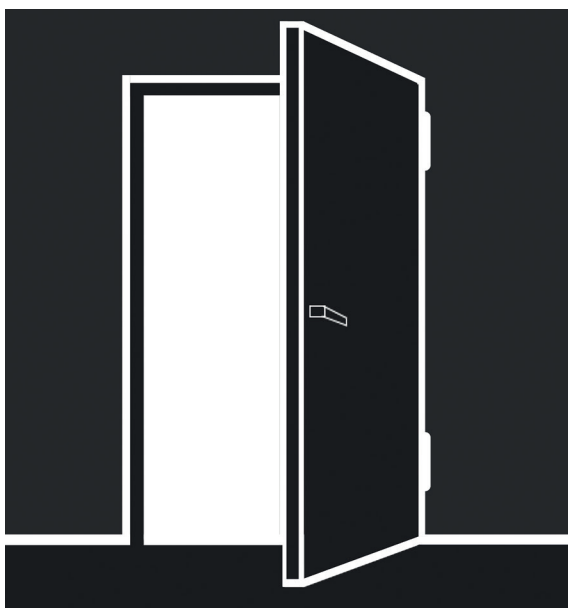
Dès lors, pour les organisations syndicales, directement en prise avec le travail, quelles pistes d'action peut-on envisager ? Le soutien des collègues aux prises avec des violences sexistes et sexuelles (VSS) en dehors du champ professionnel nécessite en premier lieu une écoute et un accompagnement. Faire savoir que le syndicat est un lieu où la question des VSS peut être abordée et que les collègues qui en sont victimes seront accompagnées et soutenues dans leurs démarches, si elles le souhaitent, vis-à-vis de l'université, est essentiel. Le collectif de travail peut également s'avérer être une ressource dès lors qu'il conforte ces collègues dans leur activité professionnelle au quotidien.

LES PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, DES LEVIERS À SAISIR

On peut également envisager, dans le respect des souhaits des collègues, un signalement « interne » auprès des services en charge de l'action sociale dont une des missions est d'accompagner les personnels en difficulté ou en détresse. Informer le service des RH de l'université permet que l'institution, attentive à leur situation, aménage les modalités de travail de ces collègues ou les oriente vers des dispositifs adéquats (par exemple en cas de départ du logement familial, etc.).

Plus généralement, les plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes déclinés dans les établissements peuvent être des leviers à saisir (notamment en s'appuyant sur les mesures de lutte contre les VSS et en faveur de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle). ■

Selon une enquête de l'Insee de 2015, plus de la moitié des femmes ayant subi des violences conjugales ont déclaré que ces violences avaient perturbé leurs études ou leur travail.



© Pixabay

1. L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff) est la première enquête statistique nationale réalisée en France sur ce thème.
2. *Populations et sociétés*, n° 364, janvier 2001, INED : www.ined.fr/fichier/s_rubrique/18735/pop_et_soc_francais_364.fr.pdf.
3. Entretien avec Sophie Binet réalisé par Séverine Lemièrre, *Le Genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Syllepse, 2021.

Les métiers de la culture dans la tourmente

Depuis le début de la crise sanitaire, la fermeture partielle ou totale des lieux accueillant du public, l'annulation des festivals ainsi que les restrictions de circulation et de déplacement ont eu un impact très négatif sur le secteur de la culture. Certains métiers sont aujourd'hui menacés alors même que s'accélère la transformation des conditions de production et surtout de diffusion des œuvres.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,
cosecrétaire général

UNE ÉCONOMIE FRAGILE

La crise sanitaire n'a fait qu'aggraver les difficultés préexistantes, à un niveau jamais atteint toutefois. Le secteur culturel, en particulier les festivals mais aussi le patrimoine, bénéficiait des flux touristiques importants qui avaient fait de la France une destination privilégiée¹. Aujourd'hui, les intermittents du spectacle ont vu leurs cachets diminuer, situation encore aggravée par la réforme de l'assurance-chômage qui, elle, aura résisté à la Covid-19. De nombreux auteurs, en proie à la gestion erratique des sociétés qui gèrent leurs droits, sont également en grande difficulté². C'est bien entendu le spectacle vivant qui a été le plus touché, car privé de public et de lieux pour se produire. Cette fermeture des lieux culturels a aussi des conséquences sur l'économie du cinéma : parmi les nombreux films qui attendent aujourd'hui une diffusion en salles, beaucoup risquent d'être victimes d'une concurrence exacerbée lors de la réouverture tant attendue.

LES DANGERS DE LA REPRODUCTIBILITÉ NUMÉRIQUE

Contraints de trouver de nouveaux moyens de se produire, de nombreux artistes ont fait le choix des outils numériques pour continuer à rendre accessible leur travail. Cette migration vers le numérique a de nombreux inconvénients. En premier lieu, parce que la rémunération du travail artistique y est beaucoup plus aléatoire. En second lieu, parce que ces nouvelles conditions de diffusion contribuent à changer la nature même de l'œuvre selon un mécanisme dévoilé en son temps par Walter

Benjamin³. S'intéressant aux conséquences du développement de la photographie, il estimait en effet que les techniques de reproduction modifiaient à la fois la réception des œuvres passées mais pouvaient également donner naissance à de nouvelles formes d'art. Si les œuvres deviennent aisément accessibles, elles perdent au passage de leur signification profonde, ce que Benjamin caractérisait comme leur « aura ». Pour le dire avec les mots de Jean-Luc Godard, ne sommes-nous pas en train de nous condamner à « filmer le visible » faute de pouvoir établir de contact réel avec les spectateurs ?

UNE MOBILISATION EXEMPLAIRE

Même si la ministre de la Culture a fait preuve de plus d'empathie que son homologue de l'ESR, elle n'a pas véritablement réussi à peser sur les décisions du gouvernement, systématiquement défavorables à ce secteur jugé « non essentiel ». En retour, les professionnels de la culture se sont largement mobilisés ces dernières semaines. L'occupation pacifique et remarquablement organisée du Théâtre de l'Odéon à Paris a été l'occasion d'attirer l'attention du grand public



Occupation du Théâtre de l'Odéon, à Paris (VI^e), pour protester contre la précarisation du secteur de la culture.

sur les revendications – essentielles, elles – des artistes et des techniciens du spectacle. Dans la foulée, de nombreuses occupations ont débuté dans toute la France, souvent avec le soutien des étudiants des filières concernées, inquiets pour leur avenir professionnel. Depuis la fin du mois de mars, des « vendredis de la colère » pour protester contre la réforme de l'assurance-chômage ont été organisés dans plusieurs villes. Cette protestation est aussi un moyen de faire le lien avec d'autres professions elles aussi touchées par la crise et qui redoutent la fin annoncée du « quoi qu'il en coûte » ! ■

Même si la ministre de la Culture a fait preuve de plus d'empathie que son homologue de l'ESR, elle n'a pas véritablement réussi à peser sur les décisions du gouvernement, systématiquement défavorables à ce secteur jugé « non essentiel ».

1. En 2018, la France était le pays le plus visité au monde avec plus de 89 millions d'arrivées de touristes internationaux.
2. Voir la tribune publiée dans *Télérama* : www.telerama.fr/sortir/1700-auteurs-et-artistes-interpellent-la-ministre-de-la-culture-6832414.php.
3. Walter Benjamin, *L'Œuvre d'art à l'époque de sa reproductibilité technique*, Payot, Paris, 2013 (1939).

Le projet d'une école radicalement autre

Dans *À l'école de la Commune*¹, Jean-François Dupeyron propose de réhabiliter l'expérience pédagogique de la Commune, méconnue, qui s'inscrit dans un mouvement d'évolution de l'éducation au cours du XIX^e siècle, des premiers projets pédagogiques ouvriers des années 1830 à celui d'une « école rouge ».

Par **VINCENT CHARBONNIER**,
collectif FDE

Souvent, l'histoire est celle des vainqueurs puisque « ceux qui, à un moment donné, détiennent le pouvoir sont les héritiers de tous ceux qui jamais, quand que ce soit, ont cueilli la victoire », écrit Walter Benjamin². Aussi ne surprendra-t-il pas que celle de la Commune de Paris (1871) n'y échappe pas, nonobstant les récentes et nombreuses publications à l'occasion du cent-cinquantième de son bref exercice, réprimé dans le sang³. On doit donc relever cet ouvrage de J.-F. Dupeyron, *À l'école de la Commune de Paris*⁴, qui se ressaisit de cette dernière pour proposer la réhabilitation d'une histoire pédagogique « presque totalement méconnue » dans laquelle s'inscrit donc l'expérience de la Commune, avec, en amont, les premiers projets pédagogiques ouvriers des années 1830 et, en aval, le projet d'une « école rouge », porté par le mouvement syndical, au moins jusqu'en 1914.

UNE « AUTRE LOGIQUE HISTORIQUE »

À rebours d'une histoire ordinaire (ordinaire ?) de l'école, qui fait de la III^e République la première à façonner une « forme scolaire républicaine laïque », dont les imperfections auraient été la raison de l'émergence de l'« éducation nouvelle » à la toute fin du XIX^e siècle, c'est une « autre logique historique » qui est proposée. Dès le premier tiers du XIX^e siècle en effet, le mouvement ouvrier a tenté de « construire sa propre école, à l'extérieur de la forme scolaire portée par les dominants » – que résume fort bien le mot d'ordre fameux de la I^{re} internationale

en 1864 : « L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes. »

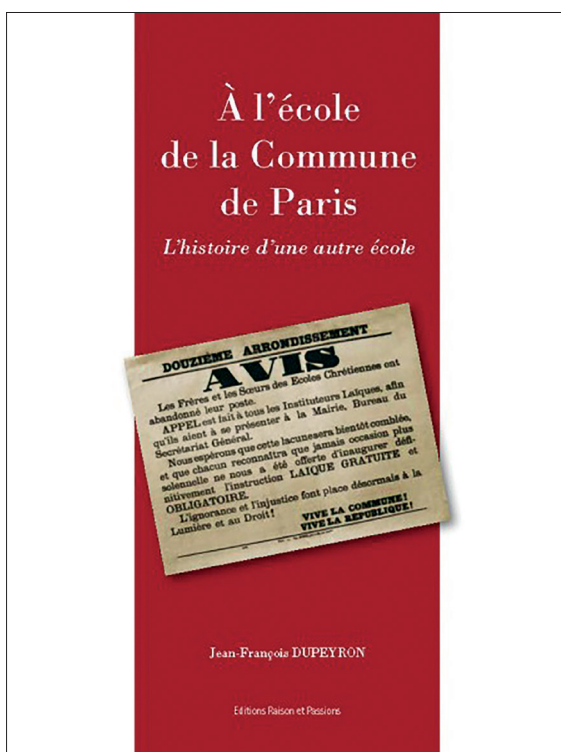
Cela implique de rompre avec ce que l'auteur nomme des « implicites historiographiques », la « rhétorique républicaniste » et la « valorisation des "grands pédagogues" au détriment des acteurs collectifs et anonymes ». Cela implique donc une histoire « par en bas », c'est-à-dire « une maitronisation de la Commune »⁵, soutenue par la « méthode de la scène »⁶ qui, à l'inverse d'un « tableau théorique achevé », induit une « temporalité vive et discontinue » de sorte que « dans l'épaisseur d'un événement singulier on peut lire l'ensemble des liens et des enjeux qui définissent une singularité politique ».

« MÉDIATEUR ÉVANOUISSANT »

En dépit de la brièveté de son existence et de son action, dans le domaine scolaire en particulier – essentiellement la « laïcisation et la gratuité de l'enseignement »

–, la Commune a constitué un creuset, un « médiateur évanouissant » (F. Jameson) pour l'avènement d'une école radicalement autre. De manière suggestive, l'auteur soutient la thèse que la Commune a montré que l'auto-émancipation de la classe ouvrière est la condition majeure de l'instruction et non pas seulement l'un de ses résultats possibles, cela expliquant le projet syndical d'une « école rouge » en opposition à l'école républicaine (bourgeoise).

Si l'on sait gré à l'auteur de proposer une autre histoire de l'éducation, on doit cependant regretter quelques perspectives trop cavalières – sur la question de l'éducation nouvelle par exemple –, qui écornent un peu la rigueur d'un propos aussi érudit qu'engagé. ■



L'auteur soutient la thèse que la Commune a montré que l'auto-émancipation de la classe ouvrière est la condition majeure de l'instruction.

1. J.-F. Dupeyron, *À l'école de la Commune. L'histoire d'une autre école*, Raison et passions, Dijon, 2020.

2. W. Benjamin, « Sur le concept d'histoire (1940) », *Écrits français*, Gallimard, Paris, 1991, p. 343.

3. « Quiconque, jusqu'à ce jour, aura remporté la victoire fera partie du grand cortège triomphal qui passe au-dessus de ceux qui juchent le sol. Le butin exposé comme de juste dans ce cortège a le nom d'héritage culturel de l'humanité [qui est non seulement dû] au labeur des génies et des grands chercheurs mais aussi au servage obscur de leurs congénères. » (W. Benjamin, *loc. cit.*)

4. On peut y joindre son autre ouvrage (que je n'ai pas encore pu lire) mais avec lequel il me semble former un diptyque : J.-F. Dupeyron, *Commune-Commune (1871)*, Kimé, Paris, 2021.

5. En référence au *Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier et du mouvement social*, créé par J. Maitron, qui a constitué l'une de ses sources de son travail.

6. Voir J. Rancière et A. Jdey, *La Méthode de la scène*, Lignes, Paris, 2018.

casden 

La banque coopérative
de la Fonction publique

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

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



PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE 

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

