

le snesup

Une rentrée sous tension

La galère des renouvellements de contrat

Violences sexistes et sexuelles : un simple plan com ?

Congrès d'orientation
Ensemble pour l'avenir de l'ESR



Composition des instances issues du congrès d'orientation

SECRETARIAT GÉNÉRAL

Secrétaire générale : Anne ROGER (AS)
 Secrétaire général adjoint : Philippe AUBRY (AS)

TRÉSORERIE

Trésorier national : Stéphane TASSEL (AS)

BUREAU NATIONAL

composé de la secrétaire générale, du secrétaire général adjoint, du trésorier national et des militants ci-dessous :

| | |
|---------------------------------|--------------------------|
| Michèle ARTAUD (AS) | Mary DAVID (ÉE-PSO) |
| Marie-Jo BELLOSTA-TOURTIER (AS) | Fanny GALLOT (ÉE-PSO) |
| Pierre-Emmanuel BERCHE (ÉE-PSO) | Raymond GRUBER (AS) |
| Marie-France CARNUS (PSL) | Xavier LAMBERT (AGIR) |
| Vincent CHARBONNIER (ÉE-PSO) | Nathalie LEBRUN (ÉE-PSO) |
| Hervé CHRISTOFOL (AS) | Éric PELLET (AGIR) |
| Muriel CORET (AS) | Alexandre ZIMMER (AS) |

COMMISSION ADMINISTRATIVE

composée du bureau national et des militants ci-dessous :

| | | | |
|---------------------------|-------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Grégory BEKTHARI (ÉE-PSO) | Mohamed EMBARKI (AS) | Fabienne LECONTE (ÉE-PSO) | Laurence RASSENEUR (ÉE-PSO) |
| Sylvie BEPOIX (AS) | Emmanuelle RIO (ÉE-PSO) | Hervé LELOUREC (AS) | Valérie ROCHAIX (AGIR) |
| Claire BORNAIS (ÉE-PSO) | Laurence FAVIER (AS) | Arnaud LE NY (AS) | Heike ROMOTH (AGIR) |
| Nathalie CARMINATTI (PSL) | Bruno FERAL (AS) | Yann LEREDDE (ÉE-PSO) | Stéphanie ROSSANO (AS) |
| Peggy CENAC (AS) | Nicolas FERREY (AGIR) | Emmanuel de LESCURE (AS) | Nicolas SIEFFERT (AS) |
| Hervé CHRISTOFOL (AS) | Yann GARCENO (AS) | Isabelle LUCIANI (AS) | Marie SONNETTE (ÉE-PSO) |
| Marc CHAMPESME (AS) | Olivier GARET (AS) | Konstanze LUEKEN (PSL) | Frédéric SPAGNOLI (AGIR) |
| Pierre CHANTELOT (AS) | Vincent GAY (ÉE-PSO) | Pascal MAILLARD (ÉE-PSO) | Gilles TABOURDEAU (AS) |
| Hélène CHARDIN (AS) | Nicolas GREGORI (ÉE-PSO) | Michel MARIC (AS) | Najat TAHANI (AS) |
| Vérène CHEVALIER (AGIR) | Fabien GRIMAL (PSL) | Miguel MARTINEZ (AGIR) | Sami TAKLIT (ÉE-PSO) |
| Pauline COLLET (AS) | Samuel GUICHETEAU (AGIR) | Laurence MAUREL (ÉE-PSO) | Radja TAOURIT (ÉE-PSO) |
| Sidoine CORBIN (AS) | Jacques HAIECH (ÉE-PSO) | Caroline MAURIAT (AS) | Hovig TER MINASSIAN (AGIR) |
| Carole COUEGNAS (AS) | Hugo HARARI-KERMADEC (ÉE-PSO) | Jean-Michel MINOVEZ (AS) | Cécile TROJANI (AS) |
| Serge CZAJKOWSKI (ÉE-PSO) | David HELBERT (AS) | Benoit MONTABONE (AS) | Alet VALERO (AS) |
| Joseph DERRINGER (ÉE-PSO) | Carole HOFFMANN (AGIR) | Florence MOUCHET (AS) | Constantin VERNICOS (ÉE-PSO) |
| Christine DUPRAT (AS) | Franck LAORDEN (AGIR) | Emmanuelle NIGUES (AS) | |
| Lionel DUTHEIL (AS) | Michelle LAUTON (AS) | Luc PELISSIER (ÉE-PSO) | |

COMMISSION FINANCIÈRE

Pierre ARDONCEAU (ÉE-PSO)
 Jean-Baptiste BARDET (ÉE-PSO)
 Serge DENEUVÉGLISE (AS)
 Jacques GUYOT (AGIR)
 Georges HUGOT (PSL)
 Gaël MAHÉ (AS)
 Corinne TERREAU (AGIR)
 Florent TÉTARD (AS)
 Christophe VOILLIOT (ÉE-PSO)

COMMISSION DES CONFLITS

Jean-Marie CANU (ÉE-PSO)
 Heidi CHARVIN (ÉE-PSO)
 Marie COTTRELL (AS)
 Bernard DEKNUYDT (PSL)
 Catherine DEVILLE (AGIR)
 Jean MALIFAUD (ÉE-PSO)
 Françoise PAPA (AS)
 Sylvie PITTIA (AGIR)
 Alain POLICAR (AS)

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- Une rentrée dans l'ESR sous tension révélatrice de l'absence de projet du gouvernement pour la jeunesse
- Retraites : le son du COR
- Élections au CoNRS : la FSU progresse
- Le Cneser rejette la réforme de la FDE
- La filière Staps en péril : urgence d'un plan de sauvetage !

DOSSIER 9

- Le SNESUP-FSU sort uni et renforcé du congrès de Rennes

MÉTIER 20

- La galère des renouvellements de contrat pour les personnels précaires

FICHE PRATIQUE 21

- N° 23 Forfait mobilités durables
- N° 24 Recrutement des personnes handicapées dans les corps d'enseignants-chercheurs et d'enseignants

FORMATION 23

- Qu'en est-il de la poursuite en master ?
- Étudiants étrangers : notre devoir d'accueil

ÉGALITÉ FEMME-HOMME 25

- Le « plan national » contre les violences sexuelles et sexuelles dans l'ESR : un plan com ?

RECHERCHE 26

- Le marronnier de Shanghai

INTERNATIONAL 27

- Vers un réseau international de défense des libertés académiques
- Le SNESup portugais, profil institutionnel et programme d'action

SERVICE PUBLIC 30

- Les EPE, une attaque sur le flanc de la démocratie universitaire

LIVRES 31

- La riche histoire des révoltes populaires

Ce numéro comporte une affiche détachable entre la p. 16 et la p. 17.

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

Directrice de la publication : Anne Roger

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

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

Conception graphique
et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

Compédit Beauregard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

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

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

Photo de couverture et p. 9 : SNESUP



Anne Roger, secrétaire générale, et
Philippe Aubry, secrétaire général adjoint

C'est la rentrée !

Ces derniers mois, les hausses de prix, en particulier dans le domaine de l'énergie et des matières premières, se sont multipliées. Alors qu'une poignée de multinationales et de riches actionnaires ont accru leurs bénéfices durant la crise sanitaire, la majorité des salarié·es est préoccupée par sa feuille de paie. Les demandes d'augmentation salariale se font de plus en plus entendre. En réponse, le ministre des Finances se contente d'inviter le patronat à faire un effort... et n'en envisage aucun pour les fonctionnaires, dont le pouvoir achat est pourtant rongé année après année par le gel du point d'indice.

En déplacement à Marseille pour faire des annonces censées remédier à l'état de délabrement des écoles de la ville, le « président-candidat » Macron est non seulement resté flou sur le calendrier et les moyens chiffrés susceptibles d'être débloqués par l'État, mais a surtout scandaleusement instrumentalisé la situation en stigmatisant sans fondement les fonctionnaires municipaux et les enseignant·es, et en annonçant des mesures inégalitaires visant à éclater les cadres statutaires de l'Éducation nationale. Recrutement des enseignant·es dans les écoles primaires par la direction, expérimentation dans 50 établissements choisis, développement du partenariat public-privé, etc. : après la destruction progressive du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche sur fond d'« autonomie » des universités, celle de l'Éducation nationale est désormais officiellement en marche, portée par le candidat Macron, sans aucun doute très vite rejoint par d'autres.

Et enfin, avec des intentions très électoralistes, il agite désormais à nouveau le chiffon rouge de la réforme des retraites, à commencer par la suppression des régimes spéciaux et l'instauration du minimum de pension à 1 000 €, au nom de la justice et de l'intérêt général, évidemment !

De son côté, alors que la rentrée se fait dans des conditions de sous-encadrement record, le ministère de l'Enseignement supérieur et la Recherche reste focalisé sur la mise en œuvre des mesures de la loi de programmation de la recherche (LPR) qui poursuivront la casse des statuts nationaux et accroîtront la précarité. En témoigne le calendrier du comité technique ministériel encore surchargé pour l'automne et consacré en grande partie aux décrets d'application de la LPR contre la mise en œuvre desquels nous devons nous battre nationalement et dans nos établissements.

À l'individualisme et à l'entre-soi au cœur de ces propositions néolibérales, opposons dès maintenant, et durant toute la campagne présidentielle, le collectif et la solidarité.

Retrouvons-nous dès maintenant dans nos établissements pour faire de cette rentrée une rentrée sociale, combative et de lutte ! ■



À l'UBFC, le règne de la précarité

La fin de l'année 2020-2021 a marqué la fin de la période probatoire du projet I-Site-Bourgogne-Franche-Comté devant le jury international. Le programme I-Site-BFC n'a pas été pérennisé et le label est donc perdu. La voie confédérale avait été privilégiée et, depuis 2020, de nombreux projets avaient été engagés. Depuis six ans que la Comue existe, le site s'est profondément transformé, avec de plus en plus de prérogatives qui avaient été transférées : écoles doctorales, masters internationaux, création de *graduate schools*, subventions des laboratoires. Pour beaucoup d'acteurs locaux, l'UBFC était devenue une université à part entière et non une structure surplombant les établissements membres. Elle était devenue le seul interlocuteur pour les crédits région.

Le rapport d'expertise n'arrivera qu'en septembre, seule la décision finale du ministère a été fournie. Tout le monde est donc dans l'attente. Cette situation génère une forte inquiétude pour les personnels contractuels. Le président de la Comue a communiqué sur le fait qu'un budget avait été prévu jusqu'en 2023, il répondra à tous les besoins en cours jusqu'à cette date, mais après ? L'UBFC compte environ 90 personnels dont une cinquantaine en CDD. Le règne de la précarité. Alors quel avenir pour cette structure qui n'est jamais vraiment parvenue à obtenir l'adhésion de la communauté ? Et que retirer de cette décision ministérielle sinon que l'on semble avoir voulu faire un exemple en retirant la carotte à cette Comue qui n'est pas allée suffisamment loin, en particulier dans la volonté de création d'un établissement expérimental.

Malgré cet échec, la direction de l'UBFC veut poursuivre le développement de la Comue et annonce d'emblée qu'elle candidatera au PIA 4. En avant de nouveau dans la course à la compétition sans aucune remise en question de ce système délétère où le ministère mène la danse comme il l'entend.

Sylvie Bepoix, université de Franche-Comté, Peggy Cenac, université de Bourgogne

La dure réalité du néant numérique à l'université des Antilles



Actuellement, nous faisons face à une terrible quatrième vague et sommes confinés depuis le 5 août. Sans concertation avec le CT, le personnel est mis en télétravail et aucun étudiant n'est autorisé sur les campus. Tous les cours seront en distanciel.

À la Guadeloupe, la fracture numérique est omniprésente (zones blanches, absence d'ordinateurs...). Durant les confinements, le personnel et les étudiants se sont durement heurtés à cette réalité. De nombreux étudiants suivent leurs cours sur leur smartphone. Alors que des circulaires du ministère indiquent qu'il faut permettre un accès à l'université à certains étudiants en rupture numérique, le bilan est mitigé depuis mars 2020. Pour cette rentrée, les enseignants ne sont pas autorisés à aller dans leur bureau pour y faire leur cours et aucun aménagement n'est proposé aux étudiants.

Voilà notre réalité. On a reçu l'ordre d'enregistrer tous nos cours, nos supports et d'y donner accès aux étudiants – de chez nous. Il nous a été dit : « *L'université n'a pas les moyens, à vous d'investir pour travailler.* »

En avril 2021, le HCERES avait souligné la faiblesse de la politique d'innovation pédagogique dans notre université : « *L'innovation pédagogique se résume le plus souvent à l'utilisation d'un espace numérique de travail et à la plate-forme eCursus... Cette plate-forme permet la mise en ligne de documents.* »

La gouvernance, sans convaincre, via les médias locaux, indique pourtant que les enseignants ont été formés, que les équipements sont là. Dix-huit mois après, au lieu de mener une politique ambitieuse et nécessaire au vu de la crise actuelle, la direction de notre établissement se borne à reconduire cette stratégie limitée, qui est très insuffisante pour permettre de bonnes conditions d'études de nos étudiants et de travail du personnel.

Soazig Lemoine, élue SNESUP FSU au CAC et CT université des Antilles, MCF HC en écotoxicologie aquatique



Une rentrée en Polynésie française sous le signe du variant Delta

Fortement dépendante à l'égard du tourisme, la Polynésie a décidé d'assouplir ses conditions d'accueil à partir du mois de mai 2021. Malgré les contrôles sanitaires mis en place, le variant Delta a ainsi été introduit dans un territoire où le taux de vaccination était très faible. La flambée était inévitable. Le taux d'incidence qui se situait en juillet 2021 autour de 10 cas pour 100 000 dépassait 3 000 cas pour 100 000 personnes fin août. Le maintien de la rentrée des écoles le 11 août a clairement contribué à cette dynamique et, comme en France hexagonale, les autorités ont trop tardé à se résoudre au nouveau confinement, en vigueur depuis le 23 août. La saturation des hôpitaux est telle que les équipes médicales sont contraintes d'opérer un tri parmi les patient-es souffrant de formes graves de la Covid.

Pendant l'année universitaire 2020-2021, l'université de la Polynésie française avait été largement épargnée et l'enseignement a pu se faire en présentiel, à l'exception d'une ou deux semaines. La rentrée a coïncidé avec la mise en place du confinement et obligé l'université à basculer vers l'enseignement à distance, qui avait déjà montré ses limites dans une collectivité où beaucoup d'étudiant-es n'ont pas d'équipement informatique adapté, voire pas d'accès à Internet. Malgré les limites, trop connues, du numérique, la direction de l'établissement vient d'élaborer un projet extrêmement inquiétant de « valorisation de la pédagogie numérique innovante ». Ce « projet » à la fois identifie et réduit l'innovation pédagogique à l'hybridation des enseignements, censés s'améliorer miraculeusement en introduisant une part toujours plus importante de numérique, de « scénarisation » et d'enseignement à distance. Des dispositions contraignantes de ce document ont suscité un émoi particulièrement vif parmi les collègues et ont fait redouter un glissement autoritaire dans le domaine de la pédagogie.

Les collègues du primaire et du secondaire sont, quant à eux, très lourdement touchés par la situation actuelle. Outre les lourdes contraintes qui leur sont imposées au titre de la « continuité pédagogique », le ministère local de l'Éducation les oblige à renseigner un tableau Excel où ils/elles doivent préciser, pour chaque jour, les heures passées dans l'établissement et les heures passées en télétravail. À quand la surveillance à domicile, par caméras interposées ?

Andréas Pfersmann, secrétaire du SNESUP-PF

Mépris de la direction pour les élu·es du conseil d'institut



Institut Universitaire
de Technologie
Aix-Marseille Université

Le 5 juillet 2021, le conseil d'institut votait les modifications de ses statuts et de son règlement intérieur pour mettre ces deux textes en conformité avec l'ouverture de la première année du bachelier universitaire de technologie (BUT). Jusque-là, rien d'anormal. Mais la semaine dernière, les élus audit conseil ont reçu un message électronique de la direction de l'IUT les informant que des modifications avaient été apportées par les services juridiques de l'université et qu'il fallait qu'ils votent en répondant « pour », « contre » ou « abstention », d'ici au 14 septembre par retour de mail ! Pourquoi s'embêter à convoquer un conseil pour si peu ? D'autant qu'il y a urgence, le prochain CA de l'université étant programmé au 21 septembre.

Le sang des élu·es sur les listes soutenues par le SNESUP-FSU n'a fait qu'un tour et nous avons aussitôt rédigé un message demandant que le conseil d'institut soit convoqué en bonne et due forme. Si tel n'était pas le cas, nous refuserions de participer au vote, d'autant que certaines des modifications exigent au minimum des explications. Pas de réponse pour le moment...

Nous espérons que la direction de l'IUT reviendra sur sa décision et remettra à sa juste place le rôle du conseil d'IUT et de ses élu·es.

Caroline Mauriat, élue sur la liste Espoir, soutenue par le SNESUP-FSU



Une rentrée dans l'ESR sous tension révélatrice de l'absence de projet du gouvernement pour la jeunesse

2,8 millions d'étudiant-es devraient prendre le chemin des établissements d'enseignement supérieur ce mois-ci dont 1,7 million à l'université ; 500 000 étudiant-es supplémentaires ont été accueilli-es depuis dix ans et 34 000 viendront encore gonfler les effectifs cette année. L'université craque de toute part, mais pour le ministère, « tout va bien »¹.

Par le **SECRETARIAT GÉNÉRAL**

UNE RENTRÉE 100 % EN PRÉSENTIEL ? L'HYPOCRISIE DU MINISTÈRE

Frédérique Vidal avait annoncé à grand renfort de communication une rentrée² « 100 % en présentiel », formule reprise largement, sans aucun recul critique, par nombre de médias et qui a depuis laissé place à une autre beaucoup plus floue : « une rentrée la plus normale possible avec 100 % des étudiants sur les campus »... mais pas nécessairement 100 % des formations en présentiel pour la totalité des étudiant-es ! La voie de l'« hybridation » des formations, boostée par les appels à projets du ministère qui voit là une manière de remédier au sous-encadrement à moindre coût, gagne insidieusement du terrain ainsi que l'enregistrement imposé des cours, sans aucun garde-fou concernant notamment le droit à l'image et la propriété intellectuelle des enseignant-es.

UNE SITUATION D'ENCADREMENT CRITIQUE

La ministre a annoncé 19 000 places supplémentaires au cours de l'été pour accueillir les étudiant-es supplémentaires (où ?) en renvoyant le financement aux établissements qui évoquent, quant à eux, l'impossibilité de recruter des enseignant-es pour les encadrer faute de moyens suffisants. Par ailleurs, les places en master manquent et nombre de titulaires d'une licence restent sans formation.

Alors que la hausse des effectifs étudiants devrait se poursuivre au moins jusqu'en 2028³, le nombre annuel de recrutements d'enseignant-es-chercheur-es titulaires est au plus bas depuis vingt ans, passé de 3 613 en 2011 à 1 935 en 2021. Pour les enseignant-es de statut second degré, le volume qui oscillait autour de 800 est descendu à 620 en 2021. Pour répondre à cette situation critique, 6 millions d'heures supplémentaires⁴ sont effectuées, soit l'équivalent de 29 830 charges statutaires annuelles d'enseignant-e-chercheur-se.

FAIRE ENTENDRE LA VOIX DE L'ESR LES 23 SEPTEMBRE ET 5 OCTOBRE PROCHAINS

La surcharge de travail conduit à un épuisement professionnel généralisé et réduit le temps consacré aux missions de recherche. Neuf mille fonctionnaires toutes catégories confondues sont nécessaires dès maintenant pour que l'université se remette à flot. La loi de programmation de la recherche (LPR) envisageait pour 2021 la création de 700 emplois de titulaires

9 000 fonctionnaires toutes catégories confondues sont nécessaires dès maintenant pour que l'université se remette à flot.

1. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2021/80/9/depp-rep-res-et-r-f-rences-statistiques-2021---ouvrage-complet-92540_1417809.pdf.

2. www.snesup.fr/article/orientations-relatives-aux-mesures-sanitaires-applicables-la-rentree-universitaire-2021-circulaire-du-mesri-5-aout-2021.

3. Voir note du SIES d'avril 2021.

4. 4,4 millions d'heures par des enseignants titulaires et 1,4 million par des agent-es contractuel-les souvent payé-es sous le smic horaire.

5. fsu.fr/pour-un-plan-durgence-dans-leducation-appel-a-se-mobiliser-des-la-rentree.



Réagissons dès le 23 septembre, journée d'action à l'appel de l'intersyndicale de l'éducation, et le 5 octobre à l'appel de l'intersyndicale interprofessionnelle !

et de 1 500 contractuel-les : outre qu'on est loin du compte, aucun financement n'est pour l'heure dévolu aux opérateurs pour effectuer ces recrutements.

Les salaires des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses sont largement insuffisants au regard de leurs qualifications et missions. Pourtant, la seule revalorisation proposée dans le cadre de la LPR se fait principalement sous forme de primes dont une grande part est individualisée et qui ne rattrapent pas le retard accumulé par le gel du point d'indice des fonctionnaires. Par ailleurs, la LPR accentuera le recours aux CDD, les inégalités de carrière et la casse des statuts nationaux, notamment avec le recrutement de professeurs par chaire junior, période d'essai de plusieurs années comme contractuel-le « de standing ».

Contre la précarisation et la dégradation des conditions de travail dans notre secteur, pour obtenir des emplois statutaires et l'augmentation de nos salaires, réagissons dès le 23 septembre, journée d'action⁵ à l'appel de l'intersyndicale de l'éducation, et le 5 octobre à l'appel de l'intersyndicale interprofessionnelle. ■

Retraites : le son du COR

En dépit du dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites qui conclut que les réserves sont importantes, et qu'il n'y a donc pas d'impératif sur les retraites, le gouvernement dit toujours vouloir réformer avec les mêmes mensonges sur le déficit et sur l'urgence.

Par **HERVÉ LELOUREC**, secteur Retraités-es

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) est cet organisme créé en 2000 pour décrire les perspectives à moyen et long termes sur la situation et les finances des systèmes de retraites, avec l'idée que ces analyses servent à justifier les décisions des gouvernements. Cela leur permet de couper court aux critiques et contestations, du moins tant que les conclusions du COR sont en phase avec leur discours alarmiste usuel.

Mais voilà que dans son dernier rapport*, chiffres et graphiques à l'appui, le COR conclut que les réserves sont importantes (150 milliards d'euros), donc pas de problème à court terme. Il conclut aussi que sans toucher à la législation en vigueur, la tendance est à la baisse continue de la part des retraites dans le PIB, ce qu'il explique par l'effet des réformes antérieures. Donc pas de problème à moyen et long termes.

Le président Macron ne va pas laisser les faits réels se mettre en travers de son « argumentation » et il continue à proposer ses remèdes pour une maladie qui n'existe pas : la dernière idée en date serait de passer l'âge légal de départ à 64 ans. Ce n'est pas anodin car l'âge d'annulation de la décote passerait à 69 ans, ce qui baisserait encore les pensions de celles et ceux qui commencent à cotiser tardivement (études longues) ou qui ont des carrières incomplètes.

Le SNESUP-FSU a commencé à alerter sur ces menaces dans la motion ci-dessous, votée par notre congrès de Rennes. Sans attendre, il nous faut maintenant alerter et mobiliser avec l'ensemble des forces syndicales car cela concerne l'ensemble des salariés et ayants droit, pas seulement les fonctionnaires.

LE PRÉSIDENT, LES RETRAITES ET LE MENSONGE

Rejetée par une grande majorité de citoyen-nes, la réforme des retraites réapparaît dans l'agenda d'E. Macron avec à nouveau les mêmes mensonges sur le déficit et l'urgence. Il s'agirait cette fois d'une réforme « paramétrique » qui modifierait les curseurs (âge légal de départ, nombre

nécessaire de trimestres de cotisation, etc.) alors même que 3 à 4 millions de personnes sont exclues du travail, en particulier les jeunes.

Or, même si on acceptait le dogme très contestable du bridage de la « dépense » à 14 % du PIB, cette approche catastrophiste est mensongère : c'est évident à la lecture du rapport officiel du Conseil d'orientation des retraites (COR), qui prévoit, à législation constante, une diminution des « dépenses » de 13,7 % du PIB en 2021 à 11,3 % en 2070.

Donc il n'y a pas d'urgence, il n'y aura pas de déficit et le président de la République le sait pertinemment.

Le Medef et la CFDT ne veulent pas de cette réforme maintenant car ils en veulent une qui soit pire (la réforme à points initiale, la désindexation de l'inflation...), après l'élection présidentielle de 2022.

Le SNESUP-FSU combattra cette réforme comme il a combattu et combattra la réforme de la retraite à points, dont le seul objet est d'appauvrir considérablement les futur-es retraité-es et, parmi elles et eux, plus particulièrement les femmes. Les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses seraient durement lésé-es du fait d'études longues et d'entrée forcément tardive dans le métier. Le SNESUP-FSU continue à demander une réforme qui revienne sur les dégâts déjà causés par les précédentes réformes successives depuis Balladur, car le décrochage des retraites est déjà important et les salarié-es sont obligé-es de retarder leur départ à la retraite pour ne pas trop perdre (âge de départ réel : 64 ans en moyenne, soit deux ans après l'âge légal). Il demande le retour à l'indexation des retraites sur les salaires. Par ailleurs, plus généralement il est favorable à la proposition de la SFRN (Section fédérale des retraités à l'échelon national) pour un secteur fédéral actifs-retraités qui traiterait les sujets de protection sociale.

La retraite n'est pas un privilège : c'est un droit, qu'il faut défendre !

Motion votée à l'unanimité le 17 juin 2021. ■



© Pheaboy

La retraite n'est pas un privilège : c'est un droit !

* Rapport2021 complet : www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2021-07/Rapport_complet_29_07.pdf; synthèse : www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2021-06/Synth%C3%A8se_public%C3%A9e_16_06.docx.pdf; diaporama : www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2021-06/Pr%C3%A9sentation%2022%20juin%20Vdef2.pdf.

Élections au CoNRS : la FSU progresse

Les élu-es aux collèges A-B soutenu-es par la FSU (SNCS-SNESUP) pour les cinq prochaines années représentent plus de 46 % des sièges attribués (193 sur 416). Le SNCS continue d'être majoritaire dans les corps de DR (46 %) et de CR (56 %), de même que le SNESUP chez les PU (36 %) et MCU (47 %) avec des augmentations respectives de 14 et 6 points de pourcentage par rapport à 2016. Le scrutin était électronique, ce qui a pu favoriser la hausse de la participation (34 % au premier tour le 25 mai et 27 % pour le second le 29 juin). Rappelons néanmoins que, bien que le CoNRS concerne l'ensemble de la communauté scientifique académique, beaucoup de collègues pensent ne pas être concernés par ces élections, donc que trop de membres des EA ne demandent pas à être inscrits dans les temps sur les listes électorales et que les membres des UMR oublient parfois de corriger leur section de vote, restreignant de fait de possibles candidat-es et électeur-rices. Preuve de cette désaffection non négligeable : cette année, 35 sièges sont restés vacants, ce qui concerne 13 sections – 26 sièges A2-B2 sur 13 sections !

Encore félicitations à nos représentant-es SNESUP pour maintenir avec ceux du SNCS un Comité national fort ! ■

Le secteur Recherche

Le Cneser rejette la réforme de la FDE

Le Cneser du 8 juillet portant sur l'accréditation des INSPÉ devait émettre un avis sur la « soutenabilité » de leur offre de formation pour la mise en œuvre de la réforme de la FDE. Il s'est déroulé en l'absence de la ministre et des membres de son cabinet ; c'est un problème récurrent car les services centraux du MESRI ne peuvent pas apporter de réponses politiques aux questions des organisations syndicales.

À l'initiative du SNESUP-FSU et grâce à un large travail intersyndical, le Cneser a adopté une motion – 18 pour ; 0 contre ; 0 abstention ; 3 NPPV (CPU et FO-ESR) – exprimant son rejet de cette réforme¹. Tout en saluant la mobilisation des équipes, le Cneser estime que cette réforme conduira à une désarticulation des dimensions professionnelle et universitaire de la formation, avec une perspective de décrochage entre un premier degré « axé sur le professionnel » et un second degré « axé sur l'académique ». Étant donné les nombreux problèmes que pose la réforme, il sera de toute façon nécessaire de rouvrir le chantier de la FDE et des CPE et d'engager rapidement de réelles négociations. Pour toutes ces raisons, le Cneser et le SNESUP-FSU ont largement refusé de se prononcer sur les dossiers présentés en ne participant pas au vote (NPPV) de chacun des dossiers des INSPÉ.

Quant au Cneser du 6 juillet, qui s'est poursuivi au-delà de 18 h 30 après plus de huit heures de débat en visioconférence et avec la moitié des textes à l'ordre du jour encore à examiner, les organisations syndicales ont quitté la séance car, malgré leurs nombreuses mises en garde au MESRI sur les ordres du jour intenable qui ne permettent pas des temps d'échanges suffisants pour des débats de qualité², le MESRI continue de vouloir passer en force. ■

Pierre Chantelot, élu au Cneser

1. www.snesup.fr/article/motion-le-cneser-rejette-la-reforme-inspe-cneser-du-8-juillet-2021.

2. www.snesup.fr/article/declaration-intersyndicale-suite-au-cneser-du-6-juillet-2021.

La filière Staps en péril : urgence d'un plan de sauvetage !

Depuis dix ans, la filière Staps (dont la licence reste très professionnalisante puisqu'en 2016, 92 % des diplômés étaient en emploi trente mois plus tard) a doublé ses effectifs sans que les moyens humains ne suivent. De fait, le taux d'encadrement pourtant largement déficitaire ne cesse de se dégrader avec une surcharge des collègues déjà très largement impliqués et une explosion du nombre de vacataires et de contractuels LRU.

À Chambéry, le directeur a choisi de démissionner pour montrer l'impossibilité de poursuite de sa mission. En juin, à l'UFR Staps de Rennes-II – l'une des deux plus grosses en France en nombre d'étudiants et l'une des moins bien dotées –, face à l'épuisement des personnels, les responsables pédagogiques ont suspendu la préparation de la rentrée tant que des postes d'enseignant ne seraient pas ouverts pour

accueillir les étudiants. Fin août, aucune réponse à la mesure de la situation ne leur avait été donnée. À Lyon-I, la plus grosse composante nationale (3 200 étudiants), on note 43 % d'étudiants en plus depuis 2009 (dont 18 % ces trois dernières années) et 9,6 % d'enseignants titulaires en plus pour un taux d'encadrement de seulement 50 %.

Faute de moyens et de places disponibles, de nombreux candidats ne peuvent plus accéder à cette filière, alors que leur projet professionnel et leur niveau de compétence leur permettraient d'y réussir. En plus des situations humaines déplorables pour les étudiants et les personnels, ces orientations politiques participent à un accroissement considérable des inégalités d'accès et de réussite dans l'enseignement supérieur. ■

Anne Roger, secrétaire générale



Congrès d'orientation : ensemble pour l'avenir de l'ESR

Après de nombreux mois de communication par écrans interposés, le SNESUP-FSU a tenu son congrès d'orientation « physiquement » à l'université Rennes-II du 15 au 17 juin. Près de 130 congressistes ont été heureuses et heureux de pouvoir échanger de vive voix durant trois jours.

Les scrutins préalables à la tenue du congrès de notre organisation ont vu le taux de participation passer de 24,4 % à 34,2 %. Cette augmentation significative constitue un signal encourageant dans une période où on assiste à un recul démocratique dans quasiment tous les secteurs. Il est crucial que les syndiqué·es se sentent toujours plus concerné·es par la vie interne de notre syndicat, de la vivacité de laquelle dépend notre capacité à mener des luttes mieux armé·es.

Le rapport d'activité exécuté a été approuvé par 72,73 % des syndiqué·es, ce qui reflète la reconnaissance du travail mené par les équipes en place durant la mandature précédente et encourage à poursuivre dans cette voie, tout en continuant l'effort pour renforcer les équipes militantes et favoriser l'engagement de toutes et tous.

Ce temps de réflexion collective a permis aux commissions thématiques de débattre et proposer des mandats concernant :

- l'hybridation des formations et les injonctions pédagogiques ;
- l'éthique, la déontologie et l'intégrité de la recherche ;
- les questions de métier et de statuts au prisme de la LPR et de la crise ;
- le syndicalisme en temps de crise ;
- la formation des enseignants ;
- la retraite ;
- les doctorants.

Les textes finaux issus des commissions thématiques ont été très largement adoptés sans opposition par des mandaté·es présents et présentes en nombre. Des synthèses vous en sont présentées dans ce dossier. En ces temps de rentrée, le dossier, et plus largement ce numéro de notre mensuel, vous permettront de vous (re)plonger dans les travaux collectifs.

À l'aube d'une année universitaire qui se déroulera sur fond de campagne présidentielle, notre syndicat sort de ce congrès uni et renforcé, avec des propositions concrètes. ■



APPEL DU CONGRÈS

Sortir de la crise et envisager ensemble l'avenir de l'ESR

Plus d'une centaine de délégué-es ont convergé à Rennes du 15 au 17 juin pour débattre, faire vivre la démocratie du SNESUP-FSU et envisager l'avenir.

Pour faire face aux défis auxquels nos sociétés sont confrontées pour le présent et l'avenir, il y a plus que jamais besoin d'étendre et de diffuser largement les connaissances. L'ESR est un lieu de production et de diffusion de ces connaissances, et de développement de l'esprit critique des générations futures. Ce rôle doit être exercé dans le cadre d'un service public accessible à toutes et tous, y compris aux étudiant-es étranger-ères. Il doit être assuré par des personnels titulaires, dont le statut garantit l'indépendance vis-à-vis des pressions des lobbys politiques, religieux, économiques, etc., leur permettant ainsi de travailler à l'intérêt général. Le SNESUP-FSU réaffirme à cet effet la nécessité de préserver les libertés académiques en enseignement et en recherche.

Depuis 2017, les multiples réformes conduites par le gouvernement vont à l'encontre de cet intérêt général :

- la loi ORE, Parcoursup et « Bienvenue en France » ont entraîné une aggravation de la sélection sociale pour les étudiant-es et l'augmentation des droits d'inscription ;
 - la loi de transformation de la fonction publique destinée à « manager » le service public comme une entreprise a de lourdes conséquences sur les personnels de l'ESR ;
 - l'ordonnance permettant la création d'établissements expérimentaux (EPE) dérogeant à de nombreuses règles du Code de l'éducation met en péril la démocratie universitaire et les droits des personnels ;
 - la loi de programmation pour la recherche publiée contre l'avis de la majorité de la communauté universitaire ne répond pas au sous-financement de la recherche, poursuit la destruction des statuts des enseignant-s-chercheur-ses sur fond de concurrence généralisée par l'ouverture de la contractualisation avant titularisation, et annonce la fin de l'évaluation par les pairs au profit du chef d'établissement ;
 - la réforme de la FDE dégrade la formation, précarise les étudiant-es et l'entrée dans le métier et tend à « sortir » la FDE de l'université.
- Ce gouvernement mène également sa politique sous des formes plus insidieuses, sans textes de loi, mais tout aussi nocives :

- insuffisance criante des dépenses de l'État en matière d'ESR ;
- poursuite de l'étranglement financier des établissements ;
- développement des financements sur appels à projets attribués sous condition de restructurations institutionnelles des établissements, ou sous condition de conversion des enseignements à distance ;
- absence d'investissement dans la rénovation et la construction des établissements pour accueillir des effectifs étudiants de plus en plus nombreux ;
- absence de création de postes de titulaires malgré l'urgence et le large sous-encadrement.

Les conséquences sont nombreuses et délétères pour les personnels et fortement dénoncées par le SNESUP-FSU dans toutes les instances où il est présent :

- précarité des personnels qui s'étend et salaires bloqués ;
- développement d'un management autoritaire, encore renforcé désormais par la politique de primes différenciées à la performance, qui aiguise concurrence et conflits dans les équipes et induisent des comportements contraires à l'éthique ;
- conditions de travail de plus en plus dégradées pour tout le monde, souffrance au travail qui se développe encore et toujours, au détriment de la santé des personnels, en sous-effectif criant ;
- les femmes sont particulièrement touchées et les plans d'égalité en cours de déclinaison dans les établissements risquent d'être insuffisants alors qu'il y a urgence à lutter pour l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles.

Cela se traduit également par une dégradation du service public pour les usager-ères, incitant ainsi les étudiant-es à s'endetter pour se tourner vers l'enseignement supérieur privé à l'affût de clients, ouvrant ainsi de nouveaux marchés en France aux appétits financiers des fonds d'investissement.

Le SNESUP-FSU appelle les collègues de tous statuts, titulaires et précaires, à le rejoindre pour mener ensemble la lutte pour un enseignement supérieur gratuit et émancipateur au service de l'ensemble de la société.

Le SNESUP-FSU renforcera la lutte contre la précarité dans l'ESR et pour la création de 6 000 postes de fonctionnaire dans l'ESR par an pendant dix ans.



Séance de vote
pour le mandat définitif.

Le congrès du SNESUP-FSU réaffirme son opposition aux restructurations universitaires imposées, parmi lesquelles fusions ou établissements expérimentaux, et sa volonté de développement des coopérations basées sur un projet scientifique ou pédagogique. Il rappelle sa revendication d'abandon de la loi ORE et de son outil d'application Parcoursup et son opposition à l'augmentation des droits d'inscription.

Le congrès dénonce la scandaleuse absence de préparation pédagogique de la rentrée, alors que deux années successives ont été gravement perturbées pour les étudiant·es et bachelier·ères par la pandémie. Le SNESUP-FSU revendique un véritable plan d'urgence pour la rentrée 2021.

Dans la continuité de la motion adoptée dans son congrès de 2019 qui en faisait une de ses priorités, le SNESUP-FSU renforcera la lutte contre la précarité dans l'ESR et pour la création de 6 000 postes de fonctionnaire dans l'ESR par an pendant dix ans. Les intérêts des précaires et des titulaires sont indissociables et cette lutte doit donc être massive et menée conjointement. À cet effet, il engage les militant·es dans les sections à se former sur les questions de précarité, à mener des actions communes avec les autres organisations syndicales et les collectifs de précaires existants. Il invite les collègues précaires à se syndiquer massivement pour renforcer les luttes contre la précarité par l'appui de la struc-

ture pérenne et de l'expérience militante de notre organisation syndicale.

Dans un contexte politique où la propagation des idées d'extrême droite met en péril la démocratie en France, le SNESUP-FSU considère que les questions de justice économique et sociale doivent être remises au cœur des préoccupations du débat public afin de combattre les tentations de repli identitaire, sécuritaire et liberticide. Il participera aux mobilisations en ce sens, et réitère sa condamnation des propos de Frédérique Vidal sur l'« islamo-gauchisme » qui instaurent un climat nauséabond.

F. Vidal a mis en œuvre avec beaucoup de zèle les réformes néolibérales du gouvernement dans l'ESR en y ajoutant un sens du mépris et de la provocation peu égalé ces dernières décennies. Le SNESUP-FSU considère qu'un changement de politique pour l'ESR s'impose et qu'elle doit partir.

Parce que l'avenir du service public d'enseignement supérieur et de recherche est un enjeu sociétal et environnemental majeur, le SNESUP-FSU interviendra dans le débat public à l'occasion des élections présidentielle et législatives de 2022 en portant à nouveau ses propositions, élaborées de longue date, pour le développement du service public de l'ESR, accessible à toutes et tous, sans condition de nationalité ni de fortune. ■

Appel voté à l'unanimité moins 2 abstentions.

Le SNESUP-FSU appelle les collègues de tous statuts, titulaires et précaires, à le rejoindre pour mener ensemble la lutte pour un enseignement supérieur gratuit et émancipateur au service de l'ensemble de la société.

RÉFÉRENCES

Texte 2017 : www.snesup.fr/article/propositions-pour-le-developpement-du-service-public-de-le-sr-une-rupture-profonde-et-des-mesures-immediates-appel-du-bn-du-1er-decembre.

Motion 2019 précarité : www.snesup.fr/article/motion-agents-non-titulaires-de-le-sr-congres-2019.

Appel de la CA du 15 avril 2021 : www.snesup.fr/article/ren-ee-universitaire-2021-le-snesup-fsu-exige-un-veritable-plan-durgence-lettre-flash-ndeg33-appel-de-la-ca-du-15-avril-2021.

THÈME 1

Éthique, déontologie et intégrité de la recherche

Le congrès de juin a été l'occasion pour le SNESUP-FSU de réaffirmer sa position à travers des propositions visant à améliorer le fonctionnement de la recherche au sein des établissements et des laboratoires.

Le financement récurrent doit être augmenté à hauteur des besoins, il doit constituer la règle, et les financements par appel à projets l'exception.

Benoît Teste, secrétaire général de la FSU, lors de son intervention au congrès.

Les pressions de toutes sortes et en particulier des gouvernements successifs modifient profondément les conditions d'exercice de notre métier. Responsables des dérives, elles représentent des obstacles à l'exercice de nos missions d'ESR compatibles avec ce qui constitue notre éthique professionnelle. À l'heure où beaucoup d'institutions tentent de se doter de textes encadrant les activités de recherche, le SNESUP-FSU doit faire valoir ses propositions sur ces sujets. Ces pressions s'exercent en particulier sur les personnels précaires les plus fragiles. La mise en concurrence est aussi préjudiciable à l'égalité femme-homme. Les enseignant-es-chercheur-ses (EC) et chercheur-ses (C), titulaires et non titulaires, subissent les conséquences de choix politiques destructeurs qui peuvent induire des

manquements. Citons la course aux financements par appels à projets et aux publications, la concurrence exacerbée instituée en mode de fonctionnement, l'évaluation quantitative, les politiques de site ou le recul de la démocratie universitaire et des instances démocratiquement élues via des comités ad hoc (Iindex, I-Site, PIA).

PRÉSERVER UNE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Il convient de s'opposer à l'emballement du système en donnant aux C et EC les moyens et le temps de préserver une démarche scientifique dans des projets de longue haleine. La recherche demande un temps long avec lequel l'emploi de contractuel-le est en contradiction, comme l'est la concurrence généralisée. Actuellement, on constate que les AAP constituent des instruments de casse du service public de l'ESR sans que leur pertinence scientifique soit établie. Le financement récurrent doit être augmenté à hauteur des besoins, il doit constituer la règle, et les financements par AAP l'exception. La redistribution de ces ressources se doit d'être équitable entre et au sein des établissements. Par ailleurs, l'aide à la recherche privée ne doit pas se faire au détriment de la recherche publique. Concernant le CIR, la dépense fiscale occasionnée n'a aucune justification à partir du moment où il n'a jamais favorisé une augmentation de la dépense privée de R&D ni permis de développer l'emploi scientifique de jeunes docteur-es en France. Cet argent public doit être utilisé en priorité pour accroître le financement récurrent des laboratoires et des équipes de recherche des établissements et des universités.

Il convient à la fois d'être vigilant quant à toute tentative de limiter de manière abusive la liberté des C et EC et des équipes de recherche tout en demeurant exigeant quant aux normes collectives qui doivent encadrer nos travaux. C'est à ce prix que nous conserverons la confiance des étudiant-es, de nos concitoyen-nes et que nous pourrons œuvrer pour le bien commun.





LES PROPOSITIONS DU SNESUP

La réflexion sur l'éthique, la déontologie et l'intégrité scientifique est inhérente à la recherche, en conséquence, il convient de :

- s'opposer aux processus induisant une concurrence généralisée et promouvoir un modèle coopératif ;
- réaffirmer que les AAP doivent être l'exception, et le financement récurrent la règle ;
- veiller au strict respect des libertés académiques et promouvoir une production et une diffusion de connaissances universelles, libres et indépendantes de tous les pouvoirs ;
- se mobiliser en faveur d'un plan de résorption de la précarité par la création massive de postes statutaires et pour l'amélioration des conditions matérielles et professionnelles des personnels précaires ;
- réaffirmer l'importance de l'évaluation qualitative par les pairs de la discipline et le refus des indicateurs quantitatifs des critères d'évaluation des C et EC, des projets et des structures de recherche ;
- réaffirmer les rôles incontournables du CNU et du CoNRS et exiger le rétablissement de toutes leurs prérogatives, notamment leurs pouvoirs décisionnaires ;

- s'opposer à la mise en place des dispositifs de la LPR dans les établissements, notamment CDI de mission, tenure tracks et recrutements hors CNU ;
- faire revenir les ressources financières publiques transposées au profit de la recherche privée via notamment le CIR, pour accroître le financement récurrent des laboratoires et des équipes de recherche publics et atteindre au minimum 1 % du PIB ;
- œuvrer pour des comités d'éthique et de déontologie réellement indépendants de la direction des établissements et du HCERES, désignés de façon collégiale par les pairs ; leur assurer les moyens de fonctionner ;
- préserver le désintéressement de l'activité de recherche en refusant les dispositifs d'intéressement financier des C et EC et en revalorisant les salaires ;
- les établissements ont pour responsabilité de mettre en place un environnement et une qualité de travail favorisant un enseignement et une recherche intègres avec et pour l'ensemble de la communauté universitaire, avec une politique promouvant une démarche déontologique juste ;
- augmenter le nombre et le montant de tous les financements permettant à tous les doctorants la réalisation de thèses dans de bonnes conditions et dans toutes les disciplines. ■

Il convient de s'opposer à l'emballlement du système en donnant aux C et EC les moyens et le temps de préserver une démarche scientifique dans des projets de longue haleine.

THÈME 2

Hybridation des formations et injonctions pédagogiques dans l'enseignement supérieur

Profitant de l'enseignement en ligne imposé au nom de la « continuité pédagogique » depuis le début de la crise sanitaire, le MESRI a imposé l'hybridation des formations universitaires publiques, dans le but d'optimiser les dépenses en éducation dans un contexte de réduction du coût moyen par étudiant-e depuis une décennie.

Face à l'augmentation prévisible du nombre d'étudiant-es, 150 000 dans les cinq ans à venir, le gouvernement n'envisage pas de créer de nouvelles universités publiques, ni de recruter le personnel y afférent (nécessité de 15 000 agent-es titulaires dont 7 500 enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses).

Profitant de l'expérience de la crise sanitaire et de l'enseignement en ligne imposé au nom de la « continuité pédagogique », et malgré la vague de décrochage des étudiants-es, le MESRI a opté pour le recours, d'une part, à l'enseignement privé, et d'autre part, à l'augmentation de la « productivité »

en imposant l'hybridation des formations universitaires publiques via des appels à projets. Cette hybridation, pour partie de l'enseignement en présence basculé à distance, a également pour objectif d'optimiser à long terme les dépenses en éducation dans un contexte de réduction du coût moyen par étudiant-e depuis dix ans. De plus, l'intention du MESRI est, d'une part, de forcer le changement des pratiques pédagogiques et, d'autre part, de reporter la réussite exclusivement sur les étudiant-es via des parcours individualisés (programme à la carte, approche par compétences imposée, parcours flexibles, modules capitalisables, blocs

L'intention du MESRI est de forcer le changement des pratiques pédagogiques.

L'enseignement en présence des étudiant·es à 100 % doit persister pour faire accéder et réussir le plus grand nombre au plus haut niveau de qualification.

de compétences), déclinant ainsi toute responsabilité de l'institution.

Le SNESUP-FSU réaffirme le besoin de démocratisation de l'enseignement supérieur. Il considère que l'hybridation des formations n'est pas la solution. L'enseignement en présence des étudiant·es à 100 % doit persister pour faire accéder et réussir le plus grand nombre au plus haut niveau de qualification. Cela n'exclut pas d'assurer des formations en ligne pour des besoins très spécifiques d'accès à l'éducation qui ne peuvent se faire autrement.

Au congrès, les participant·es se sont dotés collectivement des mandats pour, d'une part, un usage raisonné des outils numériques tout en préservant la relation enseignant·e-étudiant·e en présence, primordiale au processus d'apprentissage, et, d'autre part, l'amélioration des conditions d'exercice du métier d'enseignant.

RELATION ÉTUDIANT·E-ENSEIGNANT·E ET PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

- La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur passe nécessairement par la création de formations encadrées en présence d'enseignant·es titulaires, par un plan de construction de véritables campus universitaires publics qui travaillent en synergie et par un plan de recrutement massif des agent·es sous statut de fonctionnaire, nécessaires pour pouvoir accueillir chaque bachelier·ère dans la filière de son choix.
- L'enseignement en présence est la règle générale et l'enseignement à distance doit rester l'exception.
- En septembre 2021, un retour à la normale à 100 % en présence est une nécessité pour ne pas sacrifier la jeunesse.

- Les modifications des maquettes de formations imposées par les adaptations à la crise sanitaire ne sauraient perdurer au-delà de la rentrée 2021.

- Les outils numériques ne peuvent ni être imposés ni être utilisés pour remettre en cause les libertés pédagogiques. Ils ne doivent pas gommer les spécificités disciplinaires (sorties sur le terrain, TP...).

- La crise sanitaire a révélé et accru les inégalités sociales entre étudiant·es et démontré la nécessité et l'urgence d'une allocation universelle étudiante.

- L'enseignement en présence n'est pas un luxe et ne doit pas le devenir. Il ne doit ni être réservé aux formations sélectives ni à celles et ceux qui pourraient se le payer.

LE MÉTIER D'ENSEIGNANT ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Un enseignant a la possibilité de refuser de dispenser un enseignement à distance ou hybride. Le syndicat défendra les collègues qui subiront des pressions sur l'obligation de faire de l'EAD, de l'hybride ou du comodal.

- L'enseignement doit être réalisé en général par des titulaires. La contractualisation doit rester une exception.

- Refuser l'introduction de l'hybridation dans les maquettes. Son introduction est une atteinte aux libertés pédagogiques quand elle est imposée, elle dégrade les conditions de travail et ne doit pas être un prétexte de réduction des heures en présentiel. Le critère de soutenabilité ne saurait être retenu pour justifier l'hybridation des formations.

- Les réunions pédagogiques, administratives, d'instances et les conseils doivent se tenir en présence sur site. Leur organisation en visioconférence doit être l'exception. Les réunions sur convocation avec des votes prévus doivent se tenir en présence sur site.

- Les établissements doivent respecter le Code de la propriété intellectuelle ; ils doivent informer les agent·es et former les usager·ères sur leurs droits et leurs devoirs vis-à-vis de l'usage pédagogique et scientifique des documents diffusés.

- L'université est un lieu libre de construction de la connaissance. Elle est aussi le champ de construction des idées, des choix politiques, des débats et des confrontations démocratiques. Les conditions d'utilisation ou les chartes d'usage des médias numériques ne peuvent contraindre la liberté d'expression. ■

Texte voté à l'unanimité et disponible intégralement sur le site : www.snesup.fr/article/texte-commission-2-hybridation-des-formationen-et-injonctions-pedagogiques-dans-lenseignement-superieur-vote-au-congres-dorientation-2021-rennes.

Le vote du thème 2.



THÈME 3

Métier : services, salaires, carrières au prisme de la LPR et de la crise

Actif en matière de défense des personnels, le SNESUP-FSU s'affirme comme le syndicat de tous les enseignants et enseignants-chercheurs du supérieur, quelle que soit leur situation. Compte tenu de la longueur du texte voté par le congrès, nous donnons ci-dessous un résumé de chacun des axes qui le structurent.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

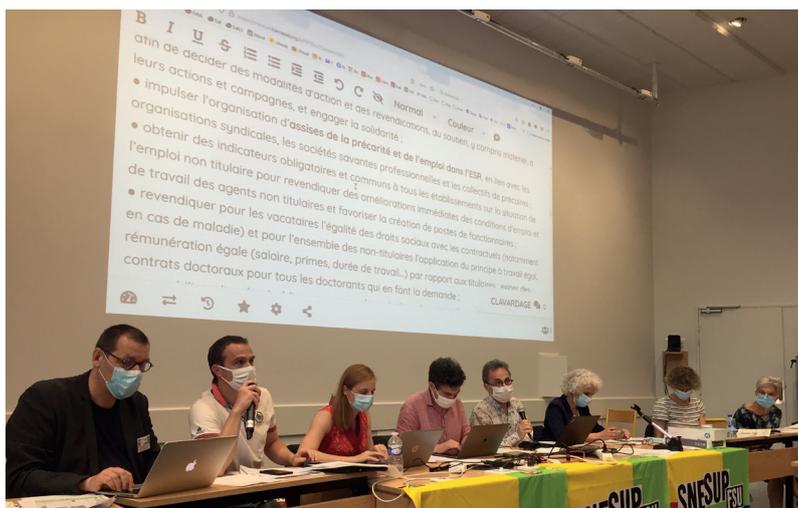
COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Cette partie reprend l'état des lieux, les analyses et les appels de la motion relative aux agents non titulaires du congrès de 2019 en les actualisant au regard des nouvelles possibilités de recrutement de contractuel-les introduites par les lois de destruction du service public (LTFP* et LPR) qui aggravent la situation dans l'ESR. En particulier, elle appelle à impulser l'organisation d'assises de la précarité et de l'emploi dans l'ESR, en lien avec les organisations syndicales, les sociétés savantes professionnelles et les collectifs de précaires. Elle réaffirme le caractère prioritaire de la lutte contre la précarité et pour l'emploi statutaire, et elle assure que le SNESUP-FSU est le syndicat de tous les collègues enseignant dans le supérieur, quelle que soit leur situation. Certains aspects de la réflexion se retrouvent dans le texte du thème 4 (voir p. 16), où le sujet a aussi été traité.

CONTRE LES DÉCRETS LPR

Les décrets visent à concentrer dans les mains du chef d'établissement le pouvoir décisionnel sur la carrière des enseignant-es-chercheur-ses (EC). Pour le régime indemnitaire et le repyramidage, les procédures sont basées sur un même schéma : le conseil académique et la section CNU donnent chacun un avis consultatif sur les candidatures puis le chef d'établissement décide seul. Le ministère prévoit de reproduire ce schéma sur les promotions et de supprimer ainsi le partage des promotions entre le niveau national et le niveau local.

Enfin, il projette de faire du rapport de suivi de carrière un élément incontournable de toutes les procédures relatives à la carrière. Le processus de recrutement par chaire junior se fera sans aucune implication des conseils centraux. L'intégration dans le corps des professeurs des universités au terme d'un contrat sur projet se fera sans autre décision que celle d'une commission nommée par le chef d'établissement. La généralisation de la dispense de



Discussion autour du thème 3.

HDR met fin au concours national par la remise en cause de la qualification mais également à la condition de diplôme.

Le SNESUP-FSU défend le statut national, l'indépendance constitutionnelle des EC, l'évaluation par les pairs au sein du CNU et le maintien de toutes les compétences décisionnelles du CNU. Il appelle les sections CNU et les collègues concernés à ne pas se soumettre aux pressions du ministère et à ne pas effectuer le suivi de carrière. Il contestera juridiquement les décrets issus de la LPR et apportera un accompagnement juridique à tout EC confronté à l'arbitraire par l'application de ces dispositions.

PARITARISME, COLLÉGIALITÉ EN PÉRIL

Parmi les conséquences de la LTFP de 2019, des commissions de soi-disant « experts » nommés peuvent intervenir dans la gestion de carrière des enseignant-es. Le SNESUP-FSU dénonce leur création et demande que la gestion de carrière soit à nouveau traitée dans le cadre des CAP pour assurer transparence et égalité de traitement.

CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

La pseudo-revalorisation en cours ne répond pas au déclassement des rémunérations ni au manque d'attractivité des métiers dans l'ESR. Elle repose principalement sur l'octroi de

Le SNESUP-FSU défend le statut national, l'indépendance constitutionnelle des EC, l'évaluation par les pairs au sein du CNU et le maintien de toutes les compétences décisionnelles du CNU.

* Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Le SNESUP-FSU exige la fin des blocages de carrière des enseignants-chercheurs.

primes inégalitaires. Le SNESUP-FSU dénonce la politique des primes qui sape le financement de la protection sociale, divise les collègues et réduit la part de la rémunération indiciaire. Il rappelle le besoin d'augmentation du point d'indice face à la perte de pouvoir d'achat des traitements des fonctionnaires. Il défend que la reconnaissance du doctorat et celle des missions respectives des EC et des enseignant-es de statut second degré passe par des restructurations des grilles indiciaires. Il revendique l'intégration des primes statutaires dans les grilles indiciaires et leur égalité pour tous les enseignant-es du supérieur. Il exige de réelles perspectives de changement de corps. Il demande que les rémunérations des contractuel-les soient calquées sur les grilles indiciaires des certifié-es ou des maître-sses de conférences selon les diplômes et les fonctions assurées.

Le SNESUP-FSU exige la fin des blocages de carrière des EC. Il demande à cet effet :

- la mise en place dans la procédure d'avancement au deuxième grade de chaque corps d'un mécanisme calqué sur celui existant dans les corps des certifiés et des agrégés, permettant après quelques années dans le dernier échelon du premier grade d'être promu dès lors que la valeur professionnelle n'est pas mise en cause ;
- le respect des contingents locaux d'avancement.

SITUATION DE HANDICAP

Certaines universités contournent l'obligation d'emploi de personnels en situation de handicap en réservant l'essentiel de leurs embauches dédiées aux catégories les moins qualifiées. À l'inverse, le SNESUP-FSU portera la question du recrutement et de l'évolution des carrières des doctorant-es, des enseignant-es et EC en situation de handicap. Il accompagnera les collègues dans leurs démarches et travaillera à la publication d'un manuel pratique à leur intention.

UN DROIT QU'IL FAUT DÉFENDRE

Rejetée par une grande majorité de citoyen-nes, la réforme des retraites réapparaît dans l'agenda d'Emmanuel Macron, avec à nouveau les mêmes mensonges sur le déficit et l'urgence, puisque le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoit, à législation constante, une diminution des « dépenses » de 13,7 % du PIB en 2021 à 11,3 % en 2070 (*lire p. 7*). Le SNESUP-FSU combattra cette réforme comme celle de la retraite à points. Il demande une réforme qui revienne sur les dégâts déjà causés par les précédentes réformes et le retour à l'indexation des retraites sur les salaires. La retraite n'est pas un privilège : c'est un droit, qu'il faut défendre ! ■

THÈME 4

Syndicalisme en temps de crise

Le contexte de crise sanitaire a fortement marqué et questionné notre activité professionnelle et notre capacité à agir collectivement (présence réduite sur site, visioconférence, LPR et ses applications...). Nous devons donc nous interroger sur l'aide que notre syndicat doit pouvoir apporter aux collègues sur ces nouvelles problématiques.

Les élections professionnelles en 2022 représenteront un enjeu particulièrement important et leur préparation doit être largement anticipée.

DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EN LIGNE DE MIRE DANS UN CONTEXTE DE REMISE EN CAUSE DU SYNDICALISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ces dernières années, la juxtaposition des réformes libérales contre la fonction publique et ses agent-es combinée aux effets de la crise sanitaire ont considérablement dégradé nos conditions de travail et mis en cause nos capacités à y faire face. Les EPE, mortifères pour la démocratie universitaire, sont des instruments de la mise au pas des universitaires et d'imposition de l'austérité. Les élections professionnelles en 2022 représenteront dans ce contexte un enjeu particulièrement

important et leur préparation doit être largement anticipée. Cela passe par l'organisation d'une campagne commune aux syndicats nationaux de la FSU dans l'ESR sur des thématiques communes (lettres d'information FSU régulières) et au-delà par l'implication dans les instances fédérales. Une communication spécifique vers les agent-es non titulaires dans le cadre de cette campagne doit être envisagée. Le SNESUP invite les sections SNESUP, SNASUB, SNCS, SNEP, etc. à travailler ensemble au quotidien et à organiser des réunions communes des syndiqués. Le SNESUP s'oppose au recours au scrutin électronique et à des prestataires privés dans le cadre de ces élections.

>>

COMBIEN DE TEMPS

ALLEZ-VOUS TENIR SEUL·ES?



**Rejoignez le SNESUP-FSU, syndicat d'action,
de rassemblement, de résistance et de propositions**



SNESUP-FSU
78, rue de Faubourg-Saint-Denis
75010 Paris
01 49 79 96 10 – www.snesup.fr



Syndiquerez-vous !

Précarité

Isolément

Sous-financement chronique

Restriction des libertés

LE « MONDE D'APRÈS »

DÉPENDRA AUSSI DE NOUS



Rejoignez le SNESUP-FSU, le syndicat des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es du supérieur, titulaires et non titulaires



SNESUP-FSU

78, rue de Faubourg-Saint-Denis
75010 Paris

01 49 79 96 10 – www.snesup.fr



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

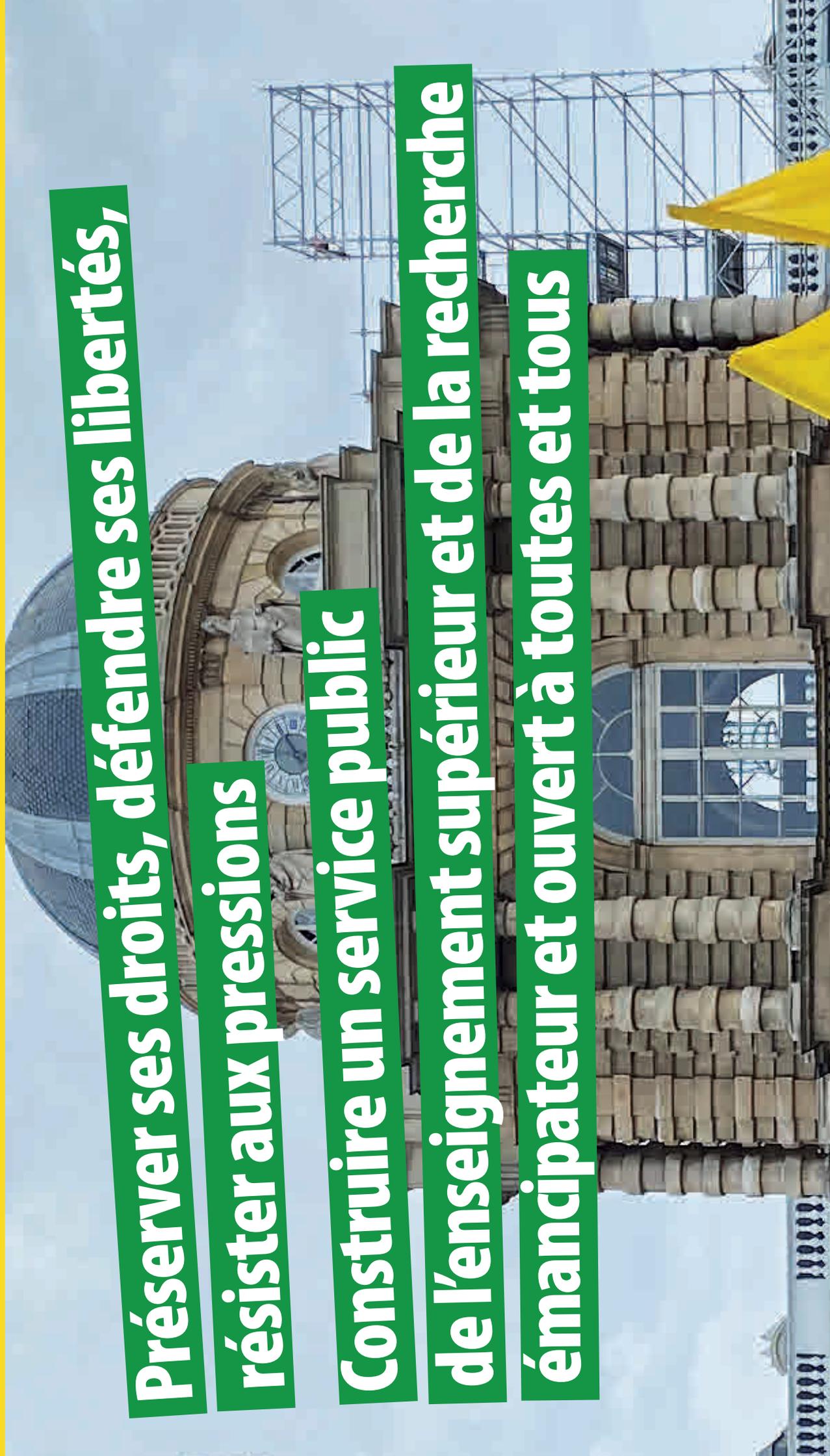


Syndiquerez-vous !

Préserver ses droits, défendre ses libertés,
résister aux pressions

Construire un service public

de l'enseignement supérieur et de la recherche
émancipateur et ouvert à toutes et tous



>> QUELS OUTILS SYNDICAUX POUR RÉSISTER À L'AFFAIBLISSEMENT DE LA DÉMOCRATIE ?

Outre la création des établissements expérimentaux, nos pratiques syndicales ont été marquées par de nouvelles difficultés : votes à distance dans les instances, personnalités extérieures de plus en plus nombreuses depuis la LRU, gestion toujours plus obscure des procurations, connexions « fantômes » pour atteindre le quorum. Pour restaurer le débat et les échanges entre les élu-es, il est indispensable que les réunions de toutes les instances se tiennent en présentiel, sans possibilité d'hybridation et que les pratiques démocratiques soient respectées (quelle que soit la situation, envoi des documents dans les délais réglementaires, procurations nominatives exclusivement). Pour soutenir et améliorer la reconnaissance du travail des élu-es dans les institutions nationales comme dans les conseils des établissements et harmoniser les pratiques, nous exigeons la prise en compte de leur investissement dans ces instances par l'attribution d'une décharge de service.

QUELLES RÉPONSES SYNDICALES POUR DÉFENDRE TOUS LES PERSONNELS DANS L'ESR DANS UN CONTEXTE DE DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉCARITÉ ?

Depuis de nombreuses années déjà, la précarité devient de plus en plus présente dans l'ensemble de l'ESR, pour toutes les catégories de personnels. Dernièrement, cette tendance s'accroît alors que la hausse des effectifs étudiants est continue. La mise en œuvre progressive de la LPR va accentuer cette évolution majeure et nos sections y sont déjà confrontées. La situation professionnelle de personnels contractuel-les qui multiplie des contrats divers (ATER, contrats de recherche ou postes d'ingénieur) et dans des établissements différents (CNRS, universités, etc.) nous amène à réfléchir à notre organisation pour les défendre avec les différents syndicats de la FSU et faciliter leur syndicalisation. Le SNESUP affirme l'urgence de s'organiser localement et nationalement pour rendre efficace l'action auprès des collègues précaires. Il en fait un enjeu stratégique pour les années à venir : le secteur Non-titulaires, au sein du secteur Situation des personnels (SDP) du SNESUP, doit être renforcé et dynamisé, et poursuivre les objectifs suivants : apporter des réponses aux situations personnelles des agents non titulaires, mobiliser les collègues précaires et échanger avec les collectifs existants, organiser la réflexion sur les mandats spécifiques, réaliser un bilan national et local des diverses situations des collègues précaires, engager un travail commun avec les secteurs SDP des autres syndicats de la FSU (SNCS, SNASUB, SNEP...), organiser la formation des militant-es chargé-es de ces questions dans les sections locales par l'organisation de stages et la production de documents spécifiques, réfléchir à la stabilité et à la continuité de la syndicalisation de ces personnels en tenant compte des change-



Séance de travail sur le thème 4.

ments éventuels d'employeurs ou des périodes sans activité. Plus largement, l'amélioration de la prise en charge des affaires personnelles au sein du secteur SDP passe par l'augmentation du nombre de camarades assurant des permanences ainsi que leur formation. Le SNESUP doit réfléchir à rendre plus facilement accessibles les réponses aux questions récurrentes. Par ailleurs, le SNESUP souhaite favoriser l'engagement militant des femmes, encore sous-représentées dans notre organisation, dans la prise de responsabilités diverses. Il se fixe comme objectif de tendre vers la parité. Le SNESUP doit rester vigilant à attribuer des décharges de manière paritaire. Une formation sur les violences sexistes et sexuelles, en lien avec le centre de formation de la FSU, doit être proposée avant le prochain congrès.

RENOUVELER LES FORMES D'ACTION POUR GAGNER LA BATAILLE DE L'OPINION PUBLIQUE

On observe, depuis quelques années, une accentuation très nette des faits de répression à l'encontre de militant-es. Des camarades ou collègues sont de plus en plus nombreux-ses à être poursuivi-es dans le cadre de leurs activités militantes au sein des établissements. Ces poursuites abusives sont révélatrices de la volonté de caporaliser les universitaires. Par ailleurs, la réflexion sur d'autres formes de mobilisation doit être poursuivie, notamment celles qui passent par les réseaux sociaux et les recours juridiques. Le SNESUP appelle à poursuivre le travail pour réunir les collègues (réunions de département, heures d'information syndicale, organisation d'AG...) afin de rompre l'isolement, de construire un rapport de force pour gagner sur nos revendications. Le SNESUP rappelle que le droit de manifester est constitutionnel et réaffirme son mandat de suppression de la loi sécurité globale et de toutes les autres lois restreignant les libertés, notamment la loi séparatisme. ■

Le SNESUP appelle à poursuivre le travail pour réunir les collègues afin de rompre l'isolement, de construire un rapport de force pour gagner sur nos revendications.

Les jeunes chercheur·ses particulièrement touché·es par la précarité

Entre déstructuration de l'enseignement supérieur et augmentation des restrictions budgétaires, la situation des jeunes chercheur·ses ne cesse de se dégrader, avec de plus en plus de doctorant·es non financé·es, posant inévitablement la question des conditions d'accès et de réalisation d'une poursuite d'études en 3^e cycle.

Le SNESUP-FSU poursuivra, comme en 2020, l'action syndicale afin d'obtenir l'anticipation des modalités de renouvellement de contrats doctoraux.

Depuis plusieurs années, la déstructuration de l'enseignement supérieur et l'augmentation des restrictions budgétaires aggravent la situation de toute la communauté universitaire. Les jeunes chercheur·ses sont particulièrement touché·es par la précarité inhérente. La baisse des recrutements d'enseignant·es-chercheur·ses titulaires a dégradé les conditions d'accueil des étudiant·es, les conditions de travail des personnels et a contraint les universités au recours massif à l'emploi précaire.

Ces restrictions dépassent la seule question du recrutement : la formation et l'accompagnement des doctorant·es sont également concernés avec la constitution d'écoles doctorales démesurées, plus « rentables », conduisant inévitablement à un suivi peu personnalisé et à une formation statutaire trop éloignée des besoins des doctorant·es.

Le SNESUP-FSU défend la constitution d'écoles doctorales à taille humaine, dans un fonctionnement collégial et indépendant des directions d'établissement, et l'attribution suffisante de moyens humains afin de permettre un suivi individualisé et une offre de formation doctorale au plus près des besoins des doctorant·es.

BAISSE DU NOMBRE DE DOCTORANT·ES ET DE THÈSES SOUTENUES

Depuis un an et demi, la crise de la Covid n'a fait qu'empirer cette situation, conduisant à une baisse du nombre de doctorant·es (baisse de 2,3 % des inscriptions en doctorat à la rentrée 2020) et de thèses soutenues cette année (baisse de 15 % de thèses soutenues en 2020). Les confinements successifs sont comptables de difficultés pour les jeunes chercheur·ses, avec en premier lieu leur isolement, générant une importante détresse psychologique et de nombreux troubles dépressifs ou anxieux, comme relevés par différentes études.

Le SNESUP-FSU portera auprès du ministère la comptabilisation de cette année perturbée comme une année blanche pour toutes et tous les doctorant·es, permettant, si besoin, de prolonger d'une année le doctorat quelle que soit l'année du doctorant·e.

Le SNESUP-FSU poursuivra, comme en 2020, l'action syndicale afin d'obtenir l'anticipation des modalités de renouvellement de contrats doctoraux afin que des doctorant·es ne se trouvent pas dans l'obligation de rechercher un emploi alimentaire pour pouvoir terminer leur doctorat. Il demande un prolongement pour les autres financements par la prise en compte de la totalité de l'année universitaire 2020-2021. Par conséquent, le SNESUP-FSU, en lien avec le SNCS-FSU, demande que l'ensemble de ces mesures soit financé si besoin en recourant aux fonds mis en réserve.

STAGNATION DES VOLUMES DE CONTRATS DOCTORAUX

Cette période voit également se poursuivre la stagnation des volumes de contrats doctoraux et leur inéquitable répartition entre les domaines de recherche (70 % des thèses en



Benoit Montabone, secrétaire de la section SNESUP de Rennes-II.

© Snesup

SHS ne sont pas financées), entraînant l'accroissement du nombre de doctorant-es non financé-es et posant inévitablement la question des conditions d'accès et de réalisation d'une poursuite d'études en 3^e cycle.

Pour rappel, afin d'éviter les inégalités de statut et de financement du doctorat, notamment entre disciplines, et de lutter contre la précarité des doctorant-es, le SNESUP-FSU revendique de longue date la création d'un statut de fonctionnaire stagiaire, assorti d'une formation initiale pour celles et ceux qui envisagent une carrière académique (chercheur-se ou enseignant-e-chercheur-se).

Dans l'immédiat et afin de lutter contre les contrats inadéquats et précarisants, il continue de revendiquer :

- que toutes et tous les doctorant-es bénéficient de l'accès à un statut protecteur ;
- une réglementation nationale négociée au lieu de simples chartes locales ;
- une véritable hausse des contrats doctoraux dans l'ensemble des disciplines ;
- la revalorisation des salaires des emplois contractuels occupés par des jeunes chercheur-ses ;
- une augmentation des dispositifs transitoires réglementés nationalement (ATER, postdocs) pour les jeunes docteur-es dans l'attente d'un recrutement statutaire ;
- l'accès à l'indemnité de résidence pour les doctorant-es contractuel-les.

Le SNESUP-FSU continuera le travail mis en œuvre afin de permettre à chaque doctorant-e de trouver une place en son sein tant au niveau national que local. La présence au sein du syndicat de différents statuts constitue une véritable richesse contribuant à la défense efficace de chacun-e par la constitution de revendications communes au sein de l'ESR.

Dans cette optique, le SNESUP :

- lancera une campagne de syndicalisation des doctorant-es, notamment lors des rentrées dans les différentes sections ;
- envisagera avec les syndicats de la FSU (SNCS, SNASUB, SNEP) la création d'une publication commune sur les situations de précarité ;
- préparera les élections professionnelles par une communication spécifique aux doctorant-es et postdocs sur nos revendications et sur l'existence des CCPANT où ils peuvent siéger ;
- encouragera les sections à susciter des candidatures pour des CCPANT au titre de la FSU et au sein de nos listes candidates aux CSA d'établissement ;
- enfin, il devra également poursuivre sa réflexion et son action autour de l'après-thèse, notamment en continuant de porter la reconnaissance du doctorat dans la fonction publique et dans tous les secteurs, y compris dans des conventions collectives, ainsi que la nécessaire création de postes statutaires au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. ■

La formation des enseignants-es : à l'ère de la précarité

Dénoncée depuis trois ans par le SNESUP, la réforme de la FDE s'inscrit dans un contexte général de déstructuration du service public.

Le congrès du SNESUP a été l'occasion de faire le point sur la réforme de la formation des enseignant-es et CPE (FDE). Le SNESUP dénonce depuis trois ans cette énième réforme qui s'inscrit dans le contexte général de déstructuration du service public, dégrade un peu plus la FDE et met les formateurs dans une situation de souffrance au travail d'une ampleur inédite. Le cœur de cette réforme réside dans l'utilisation des étudiant-es comme moyens d'emploi, en les chargeant de classe(s) en pleine responsabilité avant la validation de leur cursus et leur réussite au concours. Au-delà de l'objectif financier de réduction du nombre de places au concours, il s'agit de généraliser la précarité et la contractualisation – et donc une forme de soumission – comme mode de formation et d'entrée dans le métier.

« SORTIR » LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DE L'UNIVERSITÉ

Le volume horaire de formation et les contraintes imposées par le ministère de l'Éducation nationale (MEN) empêcheront, dès cette rentrée, une formation de qualité dans les disciplines à enseigner comme l'acquisition des savoirs pour enseigner, et oblitérent de surcroît la dimension de la polyvalence pour les futur-es enseignant-es du 1^{er} degré. La création de nouvelles structures de formation (parcours préparatoire au professorat des écoles, e-INSPÉ, Écoles académiques de formation) vise à « sortir » la FDE de l'université, tout en induisant une concurrence délétère à l'intérieur même du service public. La formation aux métiers de professeur et de CPE doit garder son fondement universitaire et son caractère scientifique. C'est pourquoi la FDE doit rester à, et être construite *par* l'université !

Profondément attachés à l'égalité des conditions d'études et d'entrée dans le métier, nous réaffirmons la nécessité d'une réelle concertation sur le continuum de formation associant l'ensemble des acteurs et actrices concerné-es. ■



La galère des renouvellements de contrat pour les personnels précaires

À coups de CDD, les établissements pallient la baisse du nombre d'emplois publics, encourageant ainsi une précarisation toujours plus grande des personnels.

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,
université de Rouen-Normandie

Dans le contexte actuel de baisse du nombre d'emplois publics, l'université de Rouen-Normandie, comme la plupart des universités et établissements de l'ESR, recourt de plus en plus systématiquement à des collègues précaires pour assurer l'ensemble de ses missions. Ainsi, par exemple, la campagne d'emplois 2022 prévoit la publication d'une trentaine de postes permanents d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses pour 130 postes environ d'enseignant-es contractuel-les (ATER et ATEN). Les collègues non titulaires occupent de fait une place essentielle pour faire fonctionner la plupart des formations de licence mais aussi dans les laboratoires de recherche et les services administratifs (scolarité, DRH, relations internationales, recherche et valorisation, communication, formation continue...).

INCERTITUDE PERMANENTE

Pourtant, chaque année, lorsque l'été arrive, les collègues non titulaires subissent l'incertitude concernant l'éventuel renouvellement de leur contrat. En effet, à la suite de la loi Sauvadet en 2012, les personnels contractuels dont le contrat est renouvelé chaque année doivent se voir proposer automatiquement un CDI à partir de six années de CDD avec le même employeur. Les administrations publiques ont donc pris l'habitude, depuis de nombreuses années, de limiter le renouvellement des contrats à trois ou quatre ans, même lorsque les personnels concer-

nés donnent entièrement satisfaction, pour éviter le passage au CDI. Du côté des organisations syndicales, la « CDIisation » n'est qu'un pis-aller puisqu'elle entre en concurrence avec les emplois statutaires avec le risque de menacer, à moyen terme, les statuts de la fonction publique. C'est, en gros, la technique de « gestion des ressources humaines » qui avait été appliquée à France Télécom au moment de sa privatisation avec toutes les dérives dramatiques et scandaleuses qui en avaient résulté.

DÉFENDRE LA TITULARISATION

À l'université de Rouen, les sections syndicales du SNESUP-FSU et du SNASUB-FSU défendent donc, autant que possible, la publication de postes de titulaire en corrélation directe avec les supports contractuels occupés par des CDD depuis plusieurs années afin de permettre des intégrations dans les corps de la fonction publique. Ce n'est évidemment pas le choix habituel de l'administration, qui profite pleinement de la « souplesse » des conditions de gestion des supports contractuels, au détriment des conditions de travail des personnels concernés. Cet été, un camarade contractuel enseignant, docteur en 2018, qualifié par le CNU, qui a été ATER deux ans puis ATEN (attaché temporaire d'enseignement) pendant trois ans, a déposé un recours devant le tribunal administratif de Rouen avec le soutien du SNESUP-FSU car l'université n'a pas reconduit son contrat d'enseignant contractuel « pour des raisons d'ancienneté » qui auraient pu lui permettre de prétendre à un CDI si son contrat était prolongé d'un an. Dans un premier temps, le tribunal a rejeté la requête en suspension en estimant qu'il n'y avait pas urgence à statuer mais il devra donc se prononcer sur le fond du dossier, dans des délais certainement assez longs qui n'offrent donc que le chômage comme perspective à court terme. En attendant, la direction de l'université conseille à notre camarade de candidater aux différents postes qui pourront se présenter, y compris comme ingénieur d'études en réponse à des appels à projets. Le SNESUP-FSU considère, pour sa part, qu'il s'agit d'une situation typique où un collègue a fait ses preuves depuis cinq ans en tant qu'enseignant-chercheur et qu'il devrait donc être titularisé ou au moins se voir proposer un CDI pour continuer à exercer dans l'établissement puisque le département d'enseignement dans lequel il exerce lui a renouvelé systématiquement sa confiance. ■

Chaque année, lorsque l'été arrive, les collègues non titulaires subissent l'incertitude concernant l'éventuel renouvellement de leur contrat.

Depuis de nombreuses années, les administrations publiques limitent le renouvellement des contrats à trois ou quatre ans pour éviter le passage au CDI.



© Pixabay



Forfait mobilités durables

Afin d'encourager l'usage de moyens de transport alternatifs à la voiture pour les agent·es de la fonction publique, fonctionnaires et contractuel·les ne pouvant emprunter des transports en commun, le décret 2020-543 a institué le « forfait mobilités durables » (FMD), qui permet un remboursement forfaitaire des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail des agent·es, à hauteur de 200 € maximum, à condition que ces trajets soient effectués à vélo ou en covoiturage.

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

Dix ans auparavant, le décret 2010-676 avait ouvert la possibilité de se faire rembourser une partie des frais d'abonnement aux transports en commun ou à un service public de location de vélos, à hauteur de 50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois (donc maximum 43,08 € pour le remboursement).

Le FMD pour les agents publics n'est pas cumulable avec ce remboursement partiel des titres de transport public (alors qu'il l'est en partie pour les salarié·es du secteur privé).

Le FMD n'est pas versé en cas, entre autres, de logement de fonction sur le lieu de travail ou d'existence de transports publics gratuits accessibles pour venir sur le lieu de travail.

LES CONDITIONS À REMPLIR POUR BÉNÉFICIER DU FMD

Il vous faut effectuer vos trajets domicile-lieu de travail avec votre vélo (avec ou sans assistance électrique) ou en covoiturage en tant que conducteur·rice ou passager·ère. De plus, il faut utiliser l'un de ces deux moyens de transport pendant au moins cent jours par an. Si vous travaillez à temps partiel, ce nombre minimal de jours est réduit proportionnellement au temps de travail.

Le nombre minimal de jours peut également être réduit proportionnellement à la durée de présence dans l'année : recrutement en cours d'année, ou changement de position administrative en cours d'année (détachement, disponibilité, congé parental ou congé de mobilité pendant une partie de l'année).

LA DÉMARCHE POUR DEMANDER À BÉNÉFICIER DU FMD

Vous devez fournir à l'administration une déclaration sur l'honneur au plus tard le 31 décembre de l'année pour laquelle vous demandez le versement du FMD (peut-être même un formulaire est-il disponible quelque part dans l'intranet de l'établissement). Ne tardez donc pas pour en bénéficier en 2021 ! Le FMD est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration d'uti-



© Pixabay

lisation du vélo ou du covoiturage. En cas de changement d'administration au 1^{er} janvier, le FMD est versé par l'administration auprès de laquelle a été déposée la déclaration.

Dans cette déclaration, il faut certifier utiliser l'un des deux moyens de transport ouvrant droit au forfait. L'utilisation du covoiturage est contrôlée par l'employeur, qui demande tout justificatif utile (soit un abonnement à un service de covoiturage, soit une attestation sur l'honneur de la personne avec laquelle vous covoiturer). L'utilisation d'un vélo (avec ou sans assistance électrique) peut aussi (théoriquement) être contrôlée par l'employeur (mais il n'y a pas de justificatif spécifique exigible).

Le montant maximal du forfait mobilités durables est fixé à 200 € par an (contre 500 € par an pour les salarié·es du secteur privé) pour un travail à temps plein pendant l'année civile complète (et réduit proportionnellement en cas de travail à temps partiel ou d'année incomplète dans l'établissement).

Lorsque un·e agent·e a plusieurs employeurs publics, il·elle doit déposer une déclaration auprès de chacun d'eux. La prise en charge du forfait par chaque employeur est calculée proportionnellement au temps travaillé auprès de chacun.

Le FMD est exonéré d'impôt sur le revenu et n'est donc pas inclus dans le montant du revenu net imposable figurant sur les bulletins de paie et sur la déclaration préremplie de revenus. ■

Pour bénéficier du FMD, il est nécessaire d'effectuer les trajets domicile-lieu de travail à vélo ou en covoiturage.

Le FMD est exonéré d'impôt sur le revenu et n'est donc pas inclus dans le montant du revenu net imposable figurant sur les bulletins de paie et sur la déclaration préremplie de revenus.



Recrutement des personnes handicapées dans les corps d'enseignants-chercheurs et d'enseignants

Les personnes en situation de handicap sont particulièrement sous-représentées dans les corps d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Il est donc important que se développe le recrutement direct de cette catégorie de personnel.

Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (rubrique : Agir/Outils militants/Mémos 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

Depuis 1987, l'État-employeur se doit, comme tous les employeurs en France, d'atteindre une proportion de 6 % de ses agents en situation de handicap. Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) sont donc également concernés et doivent se saisir des dispositifs spécifiques de recrutement, y compris pour les corps enseignants-chercheurs et enseignants (EC et E), que nous évoquons ici.

En effet, selon les données du bilan social ministériel 2018-2019, le taux d'emploi des personnes handicapées dans toutes les catégories de personnels est de l'ordre de 3 %. Il est donc important, pour compenser ce déficit d'emploi des personnes handicapées dans l'ESR, que se développe le recrutement direct de personnes handicapées, tout particulièrement pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignants (EC et E). En effet, il y a moins de 1 % de personnels handicapés dans les corps d'EC et d'E ! [VVLL]

FACILITER L'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Afin de faciliter l'accès des personnes handicapées aux emplois publics, le statut général de la fonction publique prévoit que les personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur

handicapé (RQTH) puissent être recrutées sur des postes d'agent public, non seulement par la voie normale du concours, mais aussi par une voie contractuelle spécifique réservée aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (« voie BOE »). Cette dernière suppose la création d'un support d'emploi contractuel spécifique, d'une durée d'un an, renouvelable une fois maximum, sur lequel

ne peuvent postuler que des personnes détenant une RQTH et titulaires des diplômes requis, dont le handicap est jugé compatible avec le poste. La personne recrutée sur un tel emploi peut alors être titularisée directement, à la fin de ce contrat d'un an (éventuellement renouvelé une fois), dans le corps de fonctionnaires correspondant à l'emploi, y compris ceux d'EC et d'E. [VVLL]

La vigilance et les interventions des sections syndicales du SNESUP-FSU auprès des directions d'établissement pour que soient prévus des recrutements d'EC par la voie BOE est nécessaire. Ces postes pourvus par la voie contractuelle spécifique devraient désormais représenter une proportion de 6 % des recrutements sur des emplois d'enseignants-chercheurs, ainsi que le rappelle la DGRH dans la fiche technique 2021 relative aux dispositifs spécifiques de recrutements (BOE, ERD et Pacte). [VVLL]

SENSIBILISER LES MEMBRES DE COS

Par ailleurs, s'agissant des recrutements d'EC par la voie « normale », la plupart des fiches de poste mentionnent l'ouverture du poste aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en justifiant de leur handicap, mais cela ne constitue pas un recrutement spécifique par la voie contractuelle. [VVLL]

Faute de sensibilisation obligatoire des membres des comités de sélection, et bien qu'un certain nombre de collègues soient personnellement sensibilisé-es, les personnes BOE qui ont signalé leur situation sur Galaxie ne disposent d'aucune garantie de ne pas voir leur candidature discriminée en raison de leur handicap, a fortiori dans un contexte où, du fait du faible nombre de postes à pourvoir, les comités de sélection ont un nombre important de dossiers de grande qualité à examiner. La sensibilisation systématique des membres de COS, y compris pour des recrutements par la voie normale, devrait donc au minimum être ajoutée dans le schéma pluriannuel du handicap que les établissements se doivent d'élaborer. ■

Il y a moins de 1 % de personnels handicapés dans les corps d'enseignants-chercheurs et d'enseignants.



© Pixabay



Qu'en est-il de la poursuite en master ?

À l'été 2021, le hashtag #EtudiantsSansMaster apparaissait des dizaines de milliers de fois sur Twitter et près de 4 000 étudiant-es signaient la pétition « Stop au massacre de la sélection en Master ! » pour demander plus de moyens et une plate-forme nationale centralisant les candidatures. Quelle est la situation à la rentrée 2021 ?

Par **HUGO HARARI-KERMADEC**

Si la situation est particulièrement difficile cette année, c'est en partie pour des raisons démographiques : les enfants du baby-boom de l'an 2000 ont 21 ans, et l'accès au supérieur ne cesse de s'élargir. C'est aussi parce que le ministère a publié, très tardivement, un décret qui impose au minimum cinq candidatures en master, dans deux établissements différents et deux mentions pour pouvoir saisir le rectorat en cas de refus.

MANQUE CRUEL DE MOYENS

C'est surtout parce que les moyens manquent cruellement dans les établissements. Si le ministère annonce la création de 3 000 places en juillet et 1 400 places pour le droit et l'économie-gestion fin août, il ne s'agit absolument pas de l'ouverture des postes d'enseignant-es et de personnels administratifs correspondant, ou de la construction de nouveaux bâtiments, mais uniquement des moyens équivalent au coût marginal d'un-e étudiant-e de master. Quand bien même on pourrait simplement créer ces places en ajoutant des chaises dans les salles de cours, on resterait loin du compte : ce sont 20 000 places en master qui manquent d'après l'UNEF.

L'austérité n'est pas la même pour tout le monde : si les effectifs en master des 10 établissements du club élitiste Udice, les lauréats des Idex et du classement de Shanghai, sont stables, ils chutent rapidement du fait des contraintes financières des autres établissements, qui doivent déjà assurer l'augmentation vertigineuse des étudiant-es en licence, à moyens constants. C'est mécanique : en dehors de l'Udice, les effectifs en L3 ont augmenté de 13 % en six ans, quand ceux de M1 ont fondu de 10 % (voir infographie).

MISE EN CONCURRENCE

La mise en concurrence concentre les moyens pour le master dans quelques établissements d'élite. Le coût du logement étudiant s'en trouve fortement augmenté puisqu'il faut se déplacer plus loin pour le

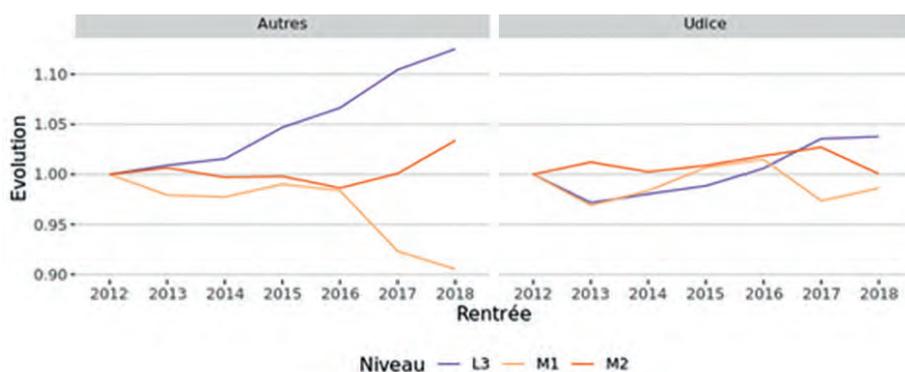
master, à Paris ou dans une autre grande métropole. Les enseignant-es croulent sous les candidatures à évaluer, et les candidat-es sont laissés-es à leurs angoisses, ou sur le carreau. Contre toute logique pédagogique ou de service public, la seule rationalité de cette politique néolibérale est d'avancer vers la marchandisation du supérieur. Les établissements privés s'en réjouissent, de même que les universités qui se saisissent des exceptions à la tarification nationale (243 € par an), bien plus nombreuses en master qu'en licence, qui permettent de multiplier par dix ou vingt les frais d'inscription.

Le service public universitaire doit avoir les moyens de permettre aux titulaires d'une licence d'exercer leur droit à l'éducation, garanti par la Constitution à tous les niveaux, et de continuer en master dans leur université, sans avoir à multiplier les candidatures ni à traverser la France. C'est particulièrement vital en ces temps de Covid où les conditions d'études sont difficiles et aléatoires.

Le lecteur pourra se reporter également au bilan effectué par le SNESUP à la suite de son audition à l'Assemblée nationale en janvier 2021 : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/bilan_master_2021_impact_de_la_loi_de_2016_et_des_decrets_y_afferents.pdf. ■

Contre toute logique pédagogique ou de service public, la seule rationalité de cette politique néolibérale est d'avancer vers la marchandisation du supérieur.

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ÉTUDIANTS EN L3, M1 ET M2, DANS LES UNIVERSITÉS, GRANDS ÉTABLISSEMENTS ET COMUE SELON L'APPARTENANCE À UDICE



Source : data.enseignementsup-recherche.gouv.fr.

Étudiants étrangers : notre devoir d'accueil

En quelques mois, une cinquantaine de demandes de soutien ont été faites auprès de la cellule de veille et d'alerte pour les étudiants internationaux de l'université de Strasbourg, de la part d'étudiants étrangers qui doivent faire face aux conséquences de la crise sanitaire et à la politique gouvernementale en matière de délivrance des titres de séjour.

Par ANNE-VÉRONIQUE AUZET,
MICHEL KOEBEL et PASCAL MAILLARD,
membres du SNESUP Strasbourg, membres de la cellule
de veille et d'alerte pour les étudiants internationaux

Au début du mois de juillet, la section du SNESUP de l'université de Strasbourg lançait une alerte¹ à l'attention de la préfète du Bas-Rhin : en quelques mois une cinquantaine d'étudiants étrangers avaient fait appel à la cellule de veille et d'alerte pour les étudiants internationaux. Ce nombre considérable de demandes de soutien tient autant aux conséquences de la crise sanitaire qu'à la politique gouvernementale en matière de délivrance des titres de séjour pour les étudiants étrangers. Ceux-ci ont traversé la pandémie dans des situations matérielles et psychologiques encore plus dramatiques que les étudiants nationaux. Que les autorités préfectorales fassent le choix de multiplier les OQTF (obligation de quitter le territoire français), alors même que les situations de précarité et de détresse se multiplient, est proprement inadmissible. En 2019 nous obtenions cinq régularisations de titres de séjour pour dix demandes. En 2020, ce sont deux demandes sur dix qui ont été accordées !

UNE ADMINISTRATION OBTUSE ET INHUMAINE

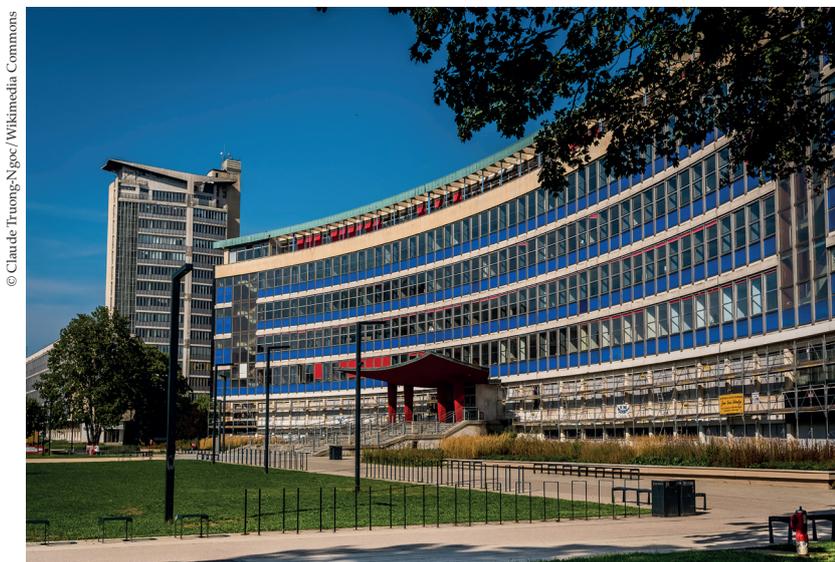
Face à une administration préfectorale obtuse et inhumaine, les engagements comptent plus que jamais. Le collectif « Parrainer un-e étudiant-e »²,

qui comporte une quarantaine d'aidant-es dont une moitié d'universitaires, a relayé une trentaine de demandes d'étudiants étrangers à la cellule de veille et d'alerte pour les étudiants internationaux. Créée il y a dix ans par des organisations syndicales et des élu-es, avec une forte implication du SNESUP, cette cellule a obtenu le soutien institutionnel de l'université³ et comporte en son sein une représentation de la présidence. Si les organisations syndicales et les associations de défense des étrangers gardent leur indépendance et leurs moyens d'action habituels (communiqués de presse, rassemblements, manifestations...), les dossiers des étudiants, constitués par les membres de la cellule avec l'appui pédagogique des collègues, sont soutenus en commun, d'une même voix.

LES DEMANDES D'ASILE SE MULTIPLIENT

L'université de Strasbourg accueille plus de 10 000 étudiants internationaux dont les deux tiers sont extracommunautaires. Aujourd'hui, face à l'afflux des demandes, la cellule a besoin de se renforcer. Une dizaine de ses membres a bénéficié récemment d'une formation de la Cimade sur le droit des étrangers. Les enjeux sont importants pour des étudiants de toutes nationalités, Algériens, Tunisiens, Marocains, Tchadiens, Ivoiriens, Congolais, Angolais, Camerounais, Syriens, Iraniens, Afghans, Arméniens, Azerbaïdjanais, Albanais... Ce sont parfois des vies qui sont en jeu. Les demandes d'asile se multiplient. À Strasbourg comme dans les autres universités, nous ne pourrions pas faire face à notre devoir d'accueil et à nos missions de formation des étudiants étrangers sans une mobilisation de toute la communauté universitaire. ■

Créée il y a dix ans, la cellule de veille et d'alerte pour les étudiants étrangers a obtenu le soutien institutionnel de l'université (ici, la tour de chimie et la faculté de droit de l'Unistra).



© Claude Truong-Ngoc/Wikimedia Commons

En 2019 nous obtenions cinq régularisations de titres de séjour pour dix demandes. En 2020, ce sont deux demandes sur dix qui ont été accordées !

1. Voir le dernier paragraphe de ce communiqué de presse : www.snesup.fr/article/alertes-du-snesup-fsu-de-luniversite-de-strasbourg-sur-les-conditions-de-travail-et-detude-dans-le-superieur-les-derives-autoritaires-en-tous-genres-et-la-situation-dramatique-des-etudiants-etrangers-cp-du-5-juillet-2021.
2. lactu.unistra.fr/n205-edition-du-12-mars-2021/focus/parrainage.
3. www.unistra.fr/universite/responsabilite-sociale/cellule-de-veille-et-dalerte-pour-les-etudiants-internationaux.

Le « plan national » contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : un plan com ?

Fin juin, pour faire face à la multiplication des dénonciations dans la dynamique de #MeToo et aux événements survenus dans des établissements tels que Sciences Po Paris, l'ENS Lyon, etc., le MESRI annonçait un « plan national » contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'ESR. Attendu pour fin septembre, il se veut un complément des « plans d'action égalité » déclinés actuellement dans les établissements universitaires et dont la lutte contre les VSS constitue un des axes.

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

Le plan du MESRI devrait prendre appui sur le rapport rendu fin juillet par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) qui formule 38 recommandations faites aux Instituts d'études politiques, et sur les conclusions de la consultation menée actuellement par le MESRI auprès des organisations syndicales, des associations étudiantes, de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité (CPED) et d'autres institutions.

Si l'intention est louable, les recommandations de l'IGESR ne constituent en rien des obligations ; ensuite, elles restent très imprécises ; surtout, elles ne sont pas assorties d'une explicitation détaillée des moyens nécessaires pour effectuer les formations de l'ensemble des personnels de l'ESR évoquées, pour financer des recherches sur ces questions ou encore pour décharger les collègues impliqués dans l'instruction des dossiers. Si une enveloppe de 500 000 € est mentionnée pour engager les premières actions de formation, rien n'est dit sur la pérennisation de ce financement et l'appel à projets reste pour le cabinet la (seule ?) modalité d'attribution des enveloppes budgétaires. La FSU a rappelé, lors de son audition fin août, que dans le cadre d'une politique nationale prioritaire, l'ensemble des établissements doivent pouvoir bénéficier de financement et pas seulement ceux, en général les mieux dotés, qui auront le temps, la volonté et les personnels pour rédiger des projets sans aucune certitude d'aboutir. La FSU rappelle la nécessité d'une égalité de traitement des victimes de VSS et d'un financement pérenne conséquent sur ces questions.

FLOU SUR LES STRUCTURES DE FORMATION

Si, parmi les 38 recommandations, la question de la formation est explicitement soulevée, les structures à même de les effectuer ne sont pas toujours mentionnées. Pourtant, les spécificités de l'ESR et des VSS en son sein nécessitent des formations appropriées à destination de l'ensemble des collègues de l'ESR et notamment des membres des sections disciplinaires et du Cneser. Des associations compétentes existent. La FSU a rappelé leur existence et la volonté de ne pas voir s'ouvrir un marché juteux pour des structures privées.

Par ailleurs, si ce plan pourra avoir le mérite de coordonner les initiatives des établissements et de faire une synthèse des poursuites disciplinaires engagées, la clarification des procédures, de l'enquête interne à l'établissement à la saisine de section disciplinaire, ou encore la refonte nécessaire des procédures actuelles ne sont pas explicitement envisagées tandis que les dossiers restent instruits en lien avec la présidence de l'établissement, limitant de fait l'indépendance de l'enquête. Limiter le temps de cette enquête, permettre qu'elle soit effectuée en toute indépendance, accorder la protection fonctionnelle aux victimes sont autant de mesures indispensables. Des mesures conservatoires doivent aussi être prises pour protéger les victimes dès le déclenchement de l'enquête interne. Ensuite, le dépaysement de la section devrait être accordé dès lors qu'une partie le souhaite et, surtout, la victime ne peut être envisagée uniquement comme un témoin et la charge de la preuve doit être inversée. Enfin, la solution envisagée ne peut être le déplacement de la victime, qui constitue une double peine ; c'est l'agresseur qui doit être sanctionné. Au-delà, les minorités de genre ne sont pas mentionnées dans les recommandations alors que les violences à l'encontre des personnes LGBTQI+ sont régulièrement dénoncées.

DES PISTES SEMBLENT SE DESSINER

En outre, l'ensemble des enquêtes montrent que les discriminations existantes pénalisent les carrières des femmes tandis que la généralisation de la précarité les touche davantage. Cette réalité accentue leur vulnérabilité et les VSS dont elles font l'objet et doit être améliorée. La FSU demande une clarification des moyens investis (modalités d'attribution, montant, durée) et la mise en place d'un suivi des politiques des établissements dans le cadre de la contractualisation.

Une volonté et des pistes semblent se dessiner, le SNESUP-FSU veillera à ce que Frédérique Vidal ne réduise pas l'initiative à une seule campagne de communication visant à surfer sur la vague #SciencesPorcs. ■



© Pixabay

La FSU rappelle la nécessité d'une égalité de traitement des victimes de VSS et d'un financement pérenne conséquent sur ces questions.

Le marronnier de Shanghai

Encore et toujours les mêmes réactions officielles de satisfecit en cette mi-août, date de révélation des classements de Shanghai des universités mondiales¹. Énième retour sur ce classement indigent qui perdure dans le paysage.

Par **MARY DAVID** et **ALEXANDRE ZIMMER**,
coreponsables du secteur Recherche

Le gouvernement devrait s'atteler aux conditions pour maintenir un ESR de qualité et ne pas nier la réalité.

Comme le rappelle A. Lefébure², ce classement est apparu à la suite des travaux d'une équipe de recherche shanghaienne afin de permettre aux universités chinoises de monter en gamme, selon leurs propres critères, dans une liste de 500 universités mondiales. Ce classement, qui s'est depuis imposé comme une norme à travers le globe et s'est enrichi de versions thématiques, permet à de nombreux gouvernements et chefs d'établissement de se gargariser de leurs positions dans l'un ou l'autre de ceux-ci, devant par là une « *variable de substitution pour mesurer l'excellence du socle scientifique disciplinaire des universités, voire des systèmes nationaux* ».

LIMITES DE L'OUTIL

Dans son article intitulé « Du mauvais usage de faux indicateurs », Y. Gingras³ rappelle les limites de l'outil, dont un défaut de reproductibilité dans les données utilisées ou de subtilités qui vont changer de 100 rangs une université si l'on décide d'attribuer le prix Nobel d'A. Einstein à l'université de Berlin ou celle de Humboldt. Gingras pose aussi à ce propos la question de savoir si la « *qualité d'une université en 2006 peut être influencée de la sorte par des travaux effectués plus de 80 ans auparavant* » ?

Les critiques sur le classement peuvent aussi nous être faites, à notre niveau individuel de chercheur-se, avec le recours à l'*h-index* par exemple. Gingras attribue le succès dans la durée de tels indicateurs et palmarès à une loi sociale résumable par « *mieux vaut n'importe quel chiffre que pas de chiffre du tout* ». On

peut aussi pointer ici le nouveau management public qui a bouleversé les universités françaises depuis la loi LRU, comme le rappelle A. Mouline⁴, avec l'ajout dans les missions de l'insertion professionnelle et du développement des relations avec le monde socio-économique. Les classements internationaux sont en outre pris comme prétextes aux politiques de sites : ainsi, aux PRES ont succédé Comue, fusions, et maintenant EPE... toujours pour rechercher une concentration des moyens pourtant à rebours de la géographie des activités scientifiques⁵.

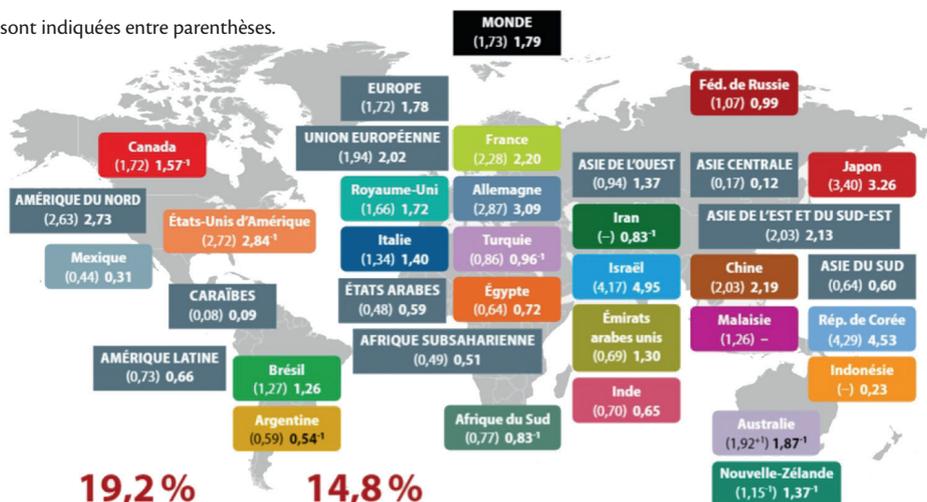
SE SOUCIER DE TOUT L'ESR

Sortir de la politique des indicateurs quantitatifs et des classements suppose notamment « *d'éduquer et de convaincre les scientifiques eux-mêmes des dangers des mauvais usages de la bibliométrie* » (Gingras³) et de rompre avec l'évaluation de l'action publique par des indicateurs construits à la va-vite et pour favoriser les éléments sur lesquels on s'estime avantage d'emblée. Si la crise de la Covid a vu émerger quelques critiques, notamment dans la presse grand public (*Les Échos*⁶), c'est bien de tout l'ESR qu'il faudrait se soucier. Le gouvernement devrait ainsi s'atteler aux conditions pour maintenir un ESR de qualité et ne pas nier la réalité : les millions d'heures complémentaires assurées correspondent à l'équivalent de 30 000 postes, les crédits débloqués pour une place supplémentaire d'étudiant en université sont quatre à cinq fois inférieurs à la dépense moyenne par étudiant, ce qui fait mécaniquement baisser cette moyenne, qui est certainement descendue sous les 10 000 € cette année⁷, les dépenses de R&D restent en deçà des 3 % fixés par l'UE⁸, etc. ■

1. AEF, dépêche n° 657072, 16/8/2021.
2. Alessia Lefébure, « Classements d'universités : des enjeux géopolitiques sous-estimés ? », *The Conversation*, 27/6/2021, mis à jour 15/8/2021 : theconversation.com/classements-duniversites-des-enjeux-geopolitiques-sous-estimes-161914 (licence CC).
3. Yves Gingras, « Du mauvais usage de faux indicateurs », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, 55-4bis, 2008, p.67-79 : www.caim.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2008-5-page-67.htm.
4. Aziz Mouline, « Les universités françaises à l'heure de la compétition mondiale et du Nouveau Management public », *Management international*, 22(3), 2018, p. 143-148 : managementinternational.ca/catalog/vol-22-n-3.html.
5. Michel Grossetti, Denis Eckert, Marion Maisonneuve et Josselin Tallec, « Four commonly held beliefs about the geography of scientific activities », in Richard Shearmur, Christophe Carrincazeaux et David Doloreux (dir.), *Handbook on the Geographies of Innovation*, Cheltenham.
6. Nicolas Barré, éditorial, *Les Échos*, 15/8/2021 : www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/universites-le-trompe-loeil-de-shanghai-1338846 (accès payant).
7. Déclaration du SNESUP-FSU au Cneser du 6/7/21 : snesup.fr/sites/default/files/fichier/declaration_snesup_-_cneser_06072021.pdf.
8. Voir par exemple le dossier du mensuel n° 696 : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/mensuel_ndeg_696_dossier_0.pdf.

INVESTISSEMENT DANS LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT EN POURCENTAGE DU PIB, PAR RÉGION ET PAR PAYS, 2014 ET 2018 (%)

Les données de 2014 sont indiquées entre parenthèses.



19,2%

14,8%

Croissance des dépenses mondiales de recherche entre 2014 et 2018* Croissance du PIB mondial entre 2014 et 2018*

* En milliers de milliards de dollars PPA constants de 2017.

Source : estimations mondiales et régionales basées sur les données nationales de l'Institut de statistique de l'Unesco, août 2020, sans extrapolation. unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377250_fre

Vers un réseau international de défense des libertés académiques

En amont de notre congrès d'orientation, fort de la plate-forme internationale relative aux libertés académiques mise en place avec plusieurs partenaires internationaux lors du congrès précédent, le séminaire international 2021 s'est engagé dans la constitution d'un vaste réseau international de défense des libertés académiques dont une première réunion devrait avoir lieu en février 2022. Dans la même dynamique, le SUDES (Sénégal), signataire de la plate-forme, organisait en juillet une conférence internationale destinée à faire le point sur ces attaques.

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

Les 27, 28 et 29 juillet dernier, à l'université Cheikh-Anta-Diop de Dakar, la quatrième édition de la série des grandes conférences de l'entité Enseignement supérieur et Recherche (ESR) du Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES/ESR) avait pour objet un état des lieux des libertés académiques en Afrique et dans le monde. Coorganisée avec l'Unesco, dont la recommandation de 1997 définissant les libertés académiques fait encore référence*, et en présence de sa représentante locale, la D^{re} Maréma Touré-Thiam, avec le soutien de l'Internationale de l'éducation (IE), la conférence a réuni nombre de représentants syndicaux et de chercheurs. Malgré un contexte sanitaire plus que difficile, environ 80 participants ont pu échanger sur la situation à laquelle nous sommes désormais confrontés dans un contexte d'internationalisation et de volonté de marchandisation de l'ESR comme de montée des totalitarismes politiques ou religieux. Venant, pour l'Afrique, du Bénin (SNECC), du Burkina Faso (SYNTER), du Cameroun (SYNES), de Côte d'Ivoire (CNEC), de Gambie (UTG), de Guinée (SNAESURS), du Mali (SNESUP), du Niger (SNECS) ou encore du Togo (SNES), pour n'en citer que quelques-uns, il s'agissait de faire un examen rigoureux des quatre composantes fondamentales des libertés académiques qui découlent de la recommandation de l'Unesco : liberté d'enseignement, liberté de recherche, liberté d'expression intra-muros et liberté d'expression extra-muros. Partout, l'affirmation de ces libertés s'avère de plus en plus compliquée : sans même aller jusqu'à la répression féroce telle qu'elle a pu s'exercer à l'encontre d'universitaires, notamment en Turquie, nombre de représentants se sont inquiétés du caractère de plus en plus formel, pour ne pas dire virtuel, de ces libertés. Ces journées ont confirmé la nécessité, partout, tant pour les universitaires que pour leurs étudiants, d'affirmer la volonté de préserver aujourd'hui les libertés académiques. Les participants ont notamment appelé dans une « Déclaration de Dakar » à

une solidarité syndicale internationale et à une « synergie d'action » de tous les universitaires et de leurs étudiants.

RASSEMBLER SYNDICATS ET ASSOCIATIONS INTELLECTUELLES

Cette conférence a ainsi confirmé à la fois la nécessité et la volonté d'un engagement fort en faveur de la préservation des libertés académiques tel qu'il avait été notamment amorcé il y a deux ans lors du séminaire international organisé par le SNESUP en amont de ses congrès d'orientation. Initialement rassemblés autour d'une plate-forme, signée par le CNEC (Côte d'Ivoire), Egitim-Sen (Turquie), la FGESRS (Tunisie), le SAES (Sénégal), le SUDES (Sénégal) et le SNESUP-FSU (France), les participants, rejoints cette année par le SNESUP du Portugal (*lire p. 28-29*), s'engagent ensemble dès cette rentrée dans la constitution d'un vaste réseau de défense des libertés académiques qui a vocation à rassembler syndicats et associations intellectuelles au niveau international et qui organisera une première réunion publique, qui se devra d'être largement visible, dès février 2022. Nous aurons l'occasion d'y revenir très prochainement. ■

La « Déclaration de Dakar » appelle notamment à une solidarité syndicale internationale et à une synergie d'action de tous les universitaires et de leurs étudiants.

* « La liberté d'enseignement et de discussion en dehors de toute contrainte doctrinale, la liberté d'effectuer des recherches et d'en diffuser et publier les résultats, le droit d'exprimer librement leur opinion sur l'établissement ou le système au sein duquel ils travaillent, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle et celui de participer librement aux activités d'organisations professionnelles ou d'organisations académiques représentatives. »

De gauche à droite : Arnaud Frédéric Médédodé Houedjissin (SNECC Bénin), Nathalie Ebaneth (SNEC Gabon), Michel Maric (SNESUP France), Mamady Kanté (SNAESURS Guinée), Aliou Gibba (UTG Faculty & Staff Association Gambie).



Le SNESup portugais, profil institutionnel et programme d'action

Tout au long de ses trente ans d'existence, le Syndicat national de l'enseignement supérieur (SNESup) du Portugal s'est affirmé comme un acteur politique et syndical de premier plan pour la défense de l'enseignement supérieur et de la recherche et pour la défense des libertés pédagogiques des universitaires. S'associant au réseau international pour la défense des libertés académiques en cours de constitution (*lire page précédente*), sa présidente, Mariana Gaio Alves, qui était invitée à notre congrès d'orientation, présente ici ce syndicat que nous sommes fiers d'avoir comme allié et comme ami.

Par **MARIANA GAIO ALVES**,
présidente du SNESup du Portugal

PLUS DE 6 000 ADHÉRENTS

À l'heure actuelle, le SNESup est composé de plus de 6 000 adhérents, sur un total d'environ 35 000 chercheurs et enseignants du supérieur au Portugal. Même si, en général, il y a plus d'hommes que de femmes parmi les universitaires portugais, ce sont les femmes qui sont majoritaires parmi les adhérents (53 %). Concernant l'âge et les catégories professionnelles, le profil des membres reflète les tendances générales du vieillissement (60 % des syndiqués ont entre 45 et 61 ans). Ces dernières années, le nombre d'adhérents a continué à croître légèrement, notamment parmi les chercheurs et les enseignants précaires, soutenus par le SNESup dans leurs conflits avec les responsables d'établissement ou le ministère de la Science, de la Technologie et de l'Enseignement supérieur.

En effet, la force du SNESup se fonde sur son positionnement en tant que syndicat indépendant qui mobilise et représente des milliers d'enseignants de l'enseignement supérieur et de chercheurs dans l'ensemble du pays. Le SNESup représente un espace de participation, de débat et de réflexion sur les défis à venir et la façon de les surmonter.

La force du SNESup tient aussi à sa capacité à dialoguer et à négocier avec d'autres entités et acteurs politiques ayant une influence dans la définition et la mise en œuvre de politiques pour le secteur, soit auprès des établissements d'enseignement supérieur et des institutions de sciences de l'ensemble du pays, soit auprès des instances du gouvernement, des partis politiques, des associations académiques, et d'autres associations et organisations syndicales et socioprofessionnelles, ainsi que des organisations internationales (Commission européenne, OCDE).

Cette force du SNESup relève depuis toujours de la connaissance approfondie des réalités

de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), y compris la mobilisation de données, de statistiques et de résultats de recherches scientifiques nécessaires à la définition des stratégies d'intervention.

LES DÉFIS ACTUELS

Le moment que nous vivons actuellement, compte tenu de la crise pandémique et des implications sociales et économiques profondes dans le travail des enseignants et des chercheurs, rend encore plus évidentes, non seulement les difficultés auxquelles nous nous heurtons ces dernières années en tant que professeurs et chercheurs, mais aussi les faiblesses dans le modèle actuel d'organisation et de fonctionnement de l'ESR.

Ce modèle découle en grande partie des réalités émergentes dans le cadre institutionnel et normatif créé par la publication, il y a plus d'une décennie, d'un corpus législatif qui comprend le régime juridique des établissements d'enseignement supérieur (RJIES), le régime juridique d'évaluation de l'enseignement supérieur (RJAES), les statuts de carrière d'enseignement universitaire et polytechnique (ECDU et ECDESP), ainsi que l'absence de révision, dans la même période, du statut de la carrière de recherche scientifique (ECIC). Surmonter les difficultés et les faiblesses que le modèle institué par cette législation révèle, requiert des changements profonds et soigneusement préparés, y compris des propositions de révision de ces instruments normatifs.

C'est pourquoi le SNESup mène ses actions en veillant à l'organisation des carrières d'enseignement et de recherche ; à l'amélioration des conditions de travail, y compris une conciliation adéquate entre la vie professionnelle et la vie familiale ; à l'indépendance et la qualité de la recherche et de l'enseignement, en favorisant les bonnes pratiques en matière d'embauche du personnel enseignant du supérieur et de la recherche ; au renforcement des oppor-

Le SNESup représente un espace de participation, de débat et de réflexion sur les défis à venir et la façon de les surmonter.

tunités de mobilité (avec garanties) et de la formation du personnel enseignant du supérieur et de la recherche.

LE PROGRAMME D'ACTION 2020-2022

Dans ce cadre, l'actuelle direction du SNESup s'engage à contribuer à instituer et renforcer les pratiques d'embauche de nature scientifique et universitaire qui promeuvent la stabilité contractuelle ; à poursuivre la lutte pour la parité entre le public et le privé, en ce qui concerne les carrières de l'enseignement et de la recherche ; à continuer de lutter pour que les niveaux et les modèles de financement de l'ESR correspondent aux besoins, sans entraves aux bonnes pratiques d'embauche, de progression des carrières et à la dignité des conditions de travail ; à valoriser les principes de participation et de démocratie interne dans les établissements d'ESR en promouvant la collégialité des décisions ; à veiller aux statuts de carrière de l'enseignement et de la recherche et à leurs évolutions ; à enrichir le débat sur les thèmes centraux de l'ESR, faisant suite aux forums et rencontres SNESup, soutenant des études et des projets sur les questions syndicales ; à renforcer l'adoption et l'application de principes éthiques appropriés au recrutement et à la gestion de professeurs et de chercheurs ; à élargir et intensifier la participation des adhérents au niveau des organes du syndicat et des activités syndicales ; à consolider l'image publique du syndicat comme celle des universitaires en tant que professionnels autonomes et hautement qualifiés.

C'est pourquoi, sur le plan de nos relations institutionnelles, nous veillons à assurer une présence du SNESup dans les médias, sous forme d'opinions et d'articles avec des données pertinentes sur l'ESR, les carrières et les institutions, ainsi qu'à développer nos relations avec d'autres organisations et mouvements nationaux et internationaux impliqués dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous cherchons également à intensifier les rapports avec les étudiants, à travers des rencontres et d'autres initiatives, par le biais de leurs associations.

En termes de revendications, tout comme d'assistance juridique, nous veillons au respect des carrières, notamment en termes d'embauche, de progression et d'heures de travail ; nous luttons contre la précarité de l'emploi scientifique et l'accroissement du vieillissement parmi le personnel enseignant et les chercheurs.

Concernant l'organisation, nous luttons contre le sous-financement de l'ESR ; nous nous opposons aux politiques de ségrégation des enseignants au sein des processus de décision des institutions, en nous opposant à l'ensemble des freins à la démocratie, à la participation, à la



Mariana Gaio Alves, présidente du SNESup du Portugal, et Anne Roger, secrétaire générale du SNESUP-FSU.

parité et à la représentativité. Enfin, nous analysons les mécanismes de progression de carrière et le rôle des concours dans ce domaine, en faisant la promotion de propositions de changement qui favorisent la transparence et l'équité.

En matière de politique scientifique et d'appui aux chercheurs, le SNESup se bat pour que les besoins permanents du système scientifique national soient satisfaits par des chercheurs professionnellement insérés dans les statuts de carrière de recherche scientifique ; nous affirmons le principe suivant lequel les bourses doivent être exclusivement réservées à la formation et que tous les autres travaux de recherche doivent être encadrés par des contrats de travail ; nous veillons à ce que le budget de l'État distribué aux établissements d'enseignement supérieur comporte une rubrique clairement destinée à la recherche scientifique.

Notre organisation syndicale cherche à renforcer le réseau de ses délégués syndicaux, avec la mise en place de plus de mécanismes d'incitation à l'exercice de ces fonctions. Nous avons également la volonté de promouvoir nos actions au sein des établissements d'enseignement supérieur privés, afin d'associer plus de partenaires à nos actions et d'avoir une représentativité encore plus large. Enfin, nous nous efforçons de renforcer la visibilité du SNESup dans l'ensemble des régions nationales dans le but de consolider son implantation sur tout le territoire. ■

Le SNESup se bat pour que les besoins permanents du système scientifique national soient satisfaits par des chercheurs professionnellement insérés dans les statuts de carrière de recherche scientifique.

Les établissements publics expérimentaux, une attaque sur le flanc de la démocratie universitaire

Le gouvernement n'a pas retenu la leçon de l'échec des Comue, et réitère avec les EPE, qui comportent nombre de disparités, tant dans leur structure que dans leur taille ou le mode de désignation des chefs d'établissement, avec une diminution de la représentation des personnels et des étudiants.

Par **MICHÈLE ARTAUD**, responsable du secteur Service public

Depuis l'ordonnance de 2018 relative à l'expérimentation des nouvelles formes de regroupements ou de fusions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, qui met en péril la démocratie universitaire comme les droits des personnels, et notamment les libertés académiques, dix établissements publics expérimentaux (EPE) ont été créés : les universités de Nice-Côte-d'Azur, Clermont-Auvergne, Grenoble-Alpes, Gustave-Eiffel, Cergy-Paris, Paris Sciences & Lettres, Paris, Paris-Saclay, polytechnique des Hauts-de-France ainsi que l'Institut polytechnique de Paris. Un onzième devrait voir le jour au 1^{er} janvier 2022, autour de l'université de Lille.

UNIVERSITÉS À DEUX VITESSES

La raison d'être affichée de ces EPE est majoritairement le maintien ou l'appui à la demande d'un label Idex, plus rarement, I-Site. Cela confirme la volonté, dénoncée par le SNESUP, de mise en place d'universités à deux vitesses tant du point de vue de la recherche, avec des financements concentrés sur les périmètres labellisés, que de la formation. Leur création s'accompagne presque toujours de la dissolution d'une Comue – dont l'échec n'a pourtant manifestement pas découragé la création de regroupements.

À l'exception de l'Institut polytechnique de Paris, qui réunit cinq écoles et concernait en 2019-2020 moins de 7 000 étudiants, ils comportent tous au moins une université (même si l'université faisant partie de Paris Sciences & Lettres, l'université de Dauphine, a le statut de grand établissement), mais le nombre d'étudiants concernés varie d'à peu près 12 500 pour l'université polytechnique des Hauts-de-France à plus de 50 000 étudiants pour les universités de Paris et Grenoble-Alpes – la future université de Lille devant regrouper quasiment 80 000 étudiants.

MISE À MAL DE LA DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE

Cette disparité de taille est loin d'être le seul facteur de divergence, puisque les EPE échappent à nombre d'articles du Code de l'éducation et font donc voler en éclats le modèle d'université démocratique que nous défendons. Ainsi, la désignation des chefs d'établissement va de la simple spécification, par les statuts, du directeur d'un des établissements composantes (Institut polytechnique de Paris) à un président nommé par

décret sur proposition du CA après un appel à candidatures (université Gustave-Eiffel), en passant par la désignation du président par un ensemble de personnalités extérieures (université polytechnique des Hauts-de-France). Les établissements composantes de l'EPE pouvant garder ou non leur personnalité morale, les choix effectués à cet égard varient selon les EPE, certains regroupant des établissements gardant tous leur personnalité morale tandis que, dans d'autres, seuls certains la conservent. Dans cette situation, certaines composantes – les écoles en général – vont garder leurs prérogatives en matière de budget et de postes notamment, tandis que d'autres seront aux mains de l'EPE. Cette dissymétrie est d'autant plus dangereuse que les EPE perdent en démocratie. En effet, en dehors de la désignation du directeur ou encore de la taille « inhumaine » de certains EPE signalées plus haut, non seulement la diminution de la représentation des personnels et des étudiants dans les conseils au profit de personnalités extérieures est patente, mais encore la voix des personnels et des étudiants est contournée par la présence de structures ad hoc appuyant le président, directoire ou autre organe du même type, qui transforment les conseils existants en chambre d'enregistrement.

Cette mise à mal de la démocratie universitaire a déjà débuté dans certaines composantes des universités, les INSPÉ – avec davantage de force puisque les personnels sont minoritaires dans le conseil d'institut : les conséquences sont délétères pour les personnels de ces établissements et on peut légitimement penser qu'il en va ou ira de même pour les EPE. Quels sont les effets de la dérégulation des statuts universitaires dans les EPE ? Que peut-on dire des dangers, des combats menés et de leur issue ou de ceux à mener ? Ces questions seront au cœur du dossier consacré aux EPE d'un prochain numéro du mensuel. ■

Les EPE comportent tous au moins une université, avec un nombre d'étudiants variable, allant jusqu'à plus de 50 000 étudiants pour l'université de Paris (ici la faculté de médecine de l'université de Paris).

© R159RC/Wikimedia Commons



Les EPE échappent à nombre d'articles du Code de l'éducation et font donc voler en éclats le modèle d'université démocratique que nous défendons.

La riche histoire des révoltes populaires

On l'a beaucoup entendu récemment : il y aurait en France une « culture nationale de la révolte ». De la Grande Jacquerie de 1358, dont perdura un coq rouge symbole de châteaux en flammes, au mouvement des Gilets jaunes plus récemment, Gérard Vindt rassemble et analyse plus de six cents ans de révoltes populaires*.

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

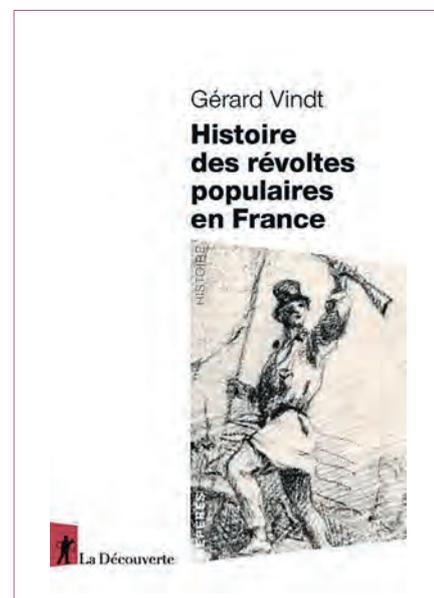
Voilà un « petit » ouvrage qui ne manquera pas de se faire remarquer par son exploit : présenter et analyser six cents ans de révoltes populaires en 128 pages qui donnent à voir tout autant la richesse des mouvements sociaux que la richesse des analyses et des recherches qui les concernent. Loin d'un cliché sur la « culture française de la révolte », dont sont friands les médias et les analystes paresseux, Gérard Vindt considère qu'il y a dans cette histoire des révoltes largement de quoi « choisir son mode de référence au passé » quelle que soit la perspective militante. Ainsi, depuis le XVIII^e siècle, les libéraux « voient dans la révolte une réponse immédiate, excessive, brutale face à une crise mais qui ne débouche sur aucune remise en cause structurelle ». Les analystes ont des définitions variées (« et pas toujours précises ») des mouvements sociaux. Mais l'auteur se donne précisément pour objectif de les faire converser, celles de Norbert Elias, de Gérard Noiriel, de Claude Mazauric, de Danielle Tartakowsky, de Lilian Mathieu ou de Pierre Rosanvallon – notamment ! –, pour offrir, avec une bibliographie elle aussi particulièrement riche, une historiographie qui interroge une approche en termes de « jalons de l'histoire de la lutte des classes ou des signes précurseurs de la révolution à venir », pour partir d'une analyse des révoltes comme « modes d'expression et de règlement des conflits ». Et il sera permis au lecteur de confronter les approches, en particulier celle d'E. P. Thompson, en termes d'économie morale de la foule, inscrite dans une culture, et celle en termes de répertoire d'action, davantage centrée sur les rapports entretenus par « les révoltés » avec le reste de la société. Barricades, manifestations, violences, révoltes urbaines, révoltes rurales... : la chronologie figurant en fin d'ouvrage, qui débute en 1110-1112, par la révolte communale à Laon, pour s'achever en 2020, par la révolte antiraciste contre les violences policières, donne à elle seule à voir la diversité des révoltes.

FAIRE L'ANALYSE DES RÉVOLTES

Pour en faire l'analyse, l'ouvrage débute par un premier chapitre distinguant une succession d'autorités (« Contre qui ? ») locales ou lointaines, plus ou moins proches des mouve-

ments eux-mêmes. Si l'année 1936, bien connue, n'occupe ici qu'un paragraphe, plusieurs pages sont consacrées aux révoltes « contre les responsables des inégalités et de la précarité (1981-2020) » et aux mouvements contre l'État libéral, à ces « mouvements qui innovent » et dans lesquels se retrouvent des ouvriers et des intellectuels, aux « altermondialistes aux multiples facettes », aux mouvements féministes ou homosexuels et transsexuels confrontés à un « bloc conservateur » relativement puissant ; ou encore aux mouvements environnementaux. Et face à un État social de moins en moins social, face à la précarité et à la misère, la révolte passe alors tout autant par les artistes que par les militants qui animent et structurent une somme de collectifs de « sans » : sans logement, sans papiers, sans domicile, sans emploi...

Cette entrée en matière, Contre qui ?, introduite, se posent alors les questions de Contre (et pour) quoi se révolte-t-on ? (Chapitre 2) et Qui se révolte ? (Chapitre 3). Les militants trouveront sans doute un intérêt particulier au chapitre 4, qui pose la question du « Comment ? » (« Le répertoire des révoltes ») qui ne manque pas d'aborder la nécessaire justification de la révolte pour se faire entendre tout comme cette « expérience de vie libre » qu'offrent les mouvements festifs. Enfin, le dernier chapitre, peut-être le plus riche et le plus stimulant, porte sur les réactions (« La société face aux révoltes ») : prévenir, négocier, temporiser, réprimer. Quitte à ce que la répression soit elle-même facteur de révolte. Il souligne que, si historiquement le prix des révoltes est « souvent élevé », il y a « peu de révoltes sans résultat ». Et l'auteur souligne, ici comme enjeu politique majeur, le nécessaire soutien social que les révoltés doivent conquérir pour obtenir des résultats. Enfin, malgré son objet centré sur la France, l'auteur note que désormais les révoltes sont aussi internationales, de #MeToo aux mouvements contre le racisme ou les violences policières : loin d'un repli nationaliste, le numérique permet aussi d'internationaliser le partage de valeurs. ■



Six cents ans de révoltes et de mouvements permettent ici de relire l'histoire de France d'un point de vue populaire.

* Gérard Vindt, *Histoire des révoltes populaires en France*, La Découverte, « Repères », 2021, 128 p., 10 €.

Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.



Vous ne leur enseignez pas seulement les maths, l'histoire ou la musique, vous leur apprenez aussi à devenir les citoyens de demain, et ça n'est pas rien. Choisir l'Offre Métiers de l'Éducation, c'est choisir une offre conçue sur mesure pour les professionnels de l'éducation par MAIF avec l'Autonome de Solidarité Laïque. Un contrat unique qui garantit votre responsabilité, vos droits et vos dommages corporels ainsi que le soutien de proximité de notre partenaire **l'Autonome de Solidarité Laïque**.
Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation.



assureur militant

#ChaqueActeCompte

L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le code des assurances. L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite «L'Autonome de Solidarité Laïque» 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi 1901.