

le snesup

**Loi de programmation
de la recherche: vers une
explosion de nos statuts**

**Budget 2020:
les mauvais comptes**

**Services incomplets:
bien connaître ses droits**



DE LA
PRÉCARITÉ

**Précaire un jour,
précaire toujours ?**

casden



La banque coopérative
de la Fonction publique

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

Carmen, Élise et Matthieu, Professeurs des écoles

Découvrez une banque
qui vous ressemble sur casden.fr



Retrouvez-nous chez



CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social: 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170384630 euros – Siège social: 50, avenue Pierre Mendès France – 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo: © Roman Jehanno. • Conception: Insign. • Réf: AP GROUPE EN 2019. • Merci à Carmen, Élise, Mathieu, professeurs des écoles, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| VOIX DES ÉTABLISSEMENTS | 4 |
| ACTUALITÉS | 6 |
| ■ Mires, Mires ! C'est toujours sur les pauvres universités que tu t'acharnes obstinément... | |
| ■ Élections CNU : progression du SNESUP-FSU | |
| ■ Rapport Delevoye : un projet de réforme régressif, antidémocratique et inégalitaire | |
| DOSSIER | 9 |
| ■ Précaire un jour, précaire toujours ? | |
| SERVICE PUBLIC | 18 |
| ■ Référendum d'initiative partagée contre la privatisation d'ADP : ne l'oublions pas ! | |
| MÉTIER | 19 |
| ■ Sous-service subi : bien connaître ses droits et ne pas culpabiliser | |
| ■ Recrutement des PU : à quand la fin du plafond de verre ? | |
| SOCIÉTÉ | 21 |
| ■ La PMA pour toutes : un pas vers l'égalité des droits | |
| RECHERCHE | 22 |
| ■ LPPR : n'attendons pas l'arbitrage visant à éteindre le corps des MCF ! | |
| FORMATION | 23 |
| ■ La transformation des CFA dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel | |
| ■ Les dangers de l'école numérique | |
| MONDES UNIVERSITAIRES | 26 |
| ■ Qui paiera les pensions des fonctionnaires ? | |
| ÉCONOMIE | 27 |
| ■ L'injustifiable explosion des inégalités | |
| INTERNATIONAL | 28 |
| ■ Les IUT , un modèle d'enseignement technologique unique au monde | |
| ■ Migration & éducation | |
| CULTURE | 30 |
| ■ Livre : <i>No Shortcuts</i> | |
| ■ L'œuvre d'art comme fait politique | |



Anne Roger,
cosecrétaire générale

Le 5 décembre : un rendez-vous à ne pas manquer !

TOUT D'ABORD, MERCI !

Alors que le vote d'orientation pour la FSU* a très peu mobilisé, et ce malgré les efforts fournis par nos camarades secrétaires de section dans un contexte très tendu, le scrutin pour le renouvellement du CNU a recueilli davantage de succès, révélant l'attachement de la communauté universitaire à la collégialité et à son métier. En dépit d'une participation en légère baisse, facilement explicable par les négligences du MESRI dans l'organisation des élections et le quasi-sabotage constaté dans certains établissements où le matériel de vote a été distribué dans des conditions intolérables, les résultats sont là ! Une nouvelle fois, le SNESUP-FSU est très largement en tête des organisations syndicales (OS) du supérieur (2,5 fois plus de voix que la 2^e OS) et progresse (9 sièges de plus et 25,7 % des suffrages exprimés, contre 24,9 % en 2015). Le SNESUP-FSU prônant un syndicalisme de masse et unitaire, sa présence dans presque toutes les disciplines est son meilleur atout pour défendre le CNU face à un ministère et une CPU qui ne cherchent qu'à l'affaiblir et, plus largement, pour faire progresser nos revendications dans toutes les instances et sur tout le territoire.

ENSEMBLE RÉAGISSONS !

La préparation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) est en cours. Consultations, échanges multilatéraux et bilatéraux... le ministère s'agite ! Chaque rencontre est pour nous l'occasion de porter la voix des enseignants du supérieur, de rappeler notre attachement au service public de l'ESR et à l'emploi statutaire. Aujourd'hui, le budget de l'ESR est en baisse, la précarité grandit, le nombre d'étudiant-es en master et en doctorat chute et la dépense moyenne par étudiant-e atteint son plus bas niveau depuis 2008. L'enseignement supérieur et la recherche ont un rôle fondamental à jouer dans le cadre de la transformation sociale et écologique, nous ne laisserons pas le gouvernement les brader.

Pour faire face aux transformations, imaginer puis proposer des alternatives susceptibles de s'imposer, nous avons besoin de nous unir dans le SNESUP, la FSU, le service public de l'ESR et au-delà. Pour faire advenir un projet de société fondé sur les solidarités et le recul des inégalités, il nous faut nous battre sur tous les fronts : tant celui de notre métier que de nos conditions de travail, tant celui d'un service public de l'ESR que de tous les services publics, tant celui de nos retraites que d'une fonction publique audacieuse à hauteur des défis du XXI^e siècle.

Il est des rendez-vous à ne pas manquer. Celui du 5 décembre pour défendre le système de retraite solidaire est assurément de ceux-là. Le 5 décembre, mettons-nous en grève et manifestons massivement notre opposition au projet du gouvernement.

* Voir les résultats sur le site du SNESUP-FSU : www.snesup.fr/rubrique/congres-2019-clermont-ferrand.

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

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

Site Web : www.snesup.fr

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

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

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

Conception graphique et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression et maquette :

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 : Cicilie Fagerlid / Flickr



Rupture avec les principes démocratiques

Depuis le décret de décembre 2018, les universités se précipitent pour présenter des projets d'« établissements publics expérimentaux » (EPE), dont une des motivations est l'intégration des écoles dans les universités, tout en préservant largement leur autonomie.

Dans la capitale des Alpes, Grenoble-INP était le principal point bloquant d'une fusion. Il devient une composante à personnalité morale (CAPM) de l'EPE, tout comme l'école d'architecture et l'IEP. Au reste de l'université* de s'organiser plus ou moins laborieusement en composantes sans personnalité morale (CSPM) pour « faire le poids ».

Les regroupements dans les trois CAPM (incluant même des ex-composantes de l'UGA) ou dans les actuelles trois CSPM sont issus de processus descendants, où la communauté n'est plus écoutée. Ainsi, une CSPM improbable regroupe cinq UFR, des lettres à la santé en passant par les Staps, au motif que « l'interdisciplinarité ouvre des perspectives de projets innovants », et certaines composantes sont hors CSPM. Un rapport de cabinet externe mandaté par le CHSCT de l'UGA qualifie même le processus de « politisé et générateur de manœuvres stratégiques individualistes qui prennent l'apparence d'une aventure collective ».

La gouvernance ainsi revue rompt avec les principes démocratiques des universités. La mise en place d'un directoire, où siègent les directeurs des trois CAPM et d'au plus trois CSPM, limitera les délibérations du CA, ramenées, de fait, au même niveau que les décisions du président et du directoire. De plus, outre leurs degrés d'autonomie différenciés, les CAPM et les CSPM sont dotées de pouvoirs de gestion normalement dévolus au CAC et, dérogeant au Code de l'éducation, cassent l'unicité de traitement des personnels de l'EPE.

Vive l'université du XXI^e siècle !

Frédéric Noël, Grenoble INP

* C'est-à-dire l'UGA, issue, il y a deux ans à peine, de la fusion de trois universités.



Coupes claires à l'université de Montpellier

À l'université de Montpellier, la rentrée est marquée par les coupes budgétaires dans les composantes d'enseignement. Il est devenu normal d'enseigner moins que les accréditations, moins que les programmes nationaux. La réduction la plus drastique a touché l'UFR faculté des sciences, avec une coupe de 10 % des heures (- 15 % en deux ans) sur tous les modules L et M. Dans un contexte de changement de modèle économique des établissements, obnubilés par la collecte de ressources propres, une composante centrée sur la formation initiale se retrouve nécessairement en difficulté, d'autant plus que nos formations ont été préservées ces dernières années grâce à des financements non pérennes (ANR-Idefi) qui arrivent à échéance. Les chantages tacites se généralisent : préférez-vous compter vos CM en TD ? Faire bénévolement 15 % des heures ? Interrompre le semestre fin novembre ? Les personnels sont partagés entre la colère et l'incompréhension, le ressenti d'injustice et de perte de sens de leur travail.

Thierry Guillet, université de Montpellier



Université de Paris

L'université de Paris (tout court)

Au 1^{er} janvier 2020, les universités Paris-V et Paris-VII fusionnent, et formeront trois facultés (santé, sciences, société et humanités), au côté de l'Institut de physique du globe de Paris (qui conserve sa personnalité morale et juridique), au sein de l'« université de Paris », créée au printemps dernier. La présidente, Christine Clerici (ex-présidente de Paris-VII), peut compter sur un CA docile, grâce à ses 43 % d'extérieurs, et sur un soutien fort du secteur santé, mais elle dispose d'une majorité très fragile à la faculté des sciences et est minoritaire à la faculté de société et humanités. Dans cette dernière, la victoire de la liste « Pari(s) d'une université plus humaine » et l'élection de notre camarade Sylvain Moutier comme doyen seront l'occasion de tenter de construire une politique conforme à nos valeurs, dans un cadre hélas contraint. La présidente a ainsi fait élire comme VP recherche le coordinateur de l'Idex : un signal politique inquiétant, qui ne laisse pas présager que la faiblesse de sa victoire l'incite à des concessions à ses adversaires. Tandis que les nouvelles instances commencent à se réunir, la fusion des services centraux est en cours : les agents doivent se positionner dans un organigramme non validé par les instances et sans connaître leur fiche de poste. Frictions en perspective...

Gaël Mahé,
université Paris-Descartes



Intégration de l'École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne à l'École centrale de Lyon



Depuis 2009, le MESRI fait pression pour faire disparaître les petites écoles d'ingénieurs. C'est dans ce cadre tendu que l'Enise a étudié trois rapprochements différents : avec l'université de Saint-Étienne (volonté d'intégrer totalement l'Enise), avec l'École des mines de Saint-Étienne, mais qui dépend d'un autre ministère, et avec l'École centrale de Lyon. C'est cette dernière solution qui a été retenue en raison des liens historiques entre les équipes de recherche des deux établissements.

Au vu des éléments fournis, notamment l'obtention et la mise en place d'un conseil d'école propre à l'Enise (une sorte de CA), un conseil des formations (une sorte de conseil pédagogique) et un CHSCT de site, le CT de l'Enise a voté favorablement sur ces nouveaux statuts d'intégration à l'ECL.

Toutefois, compte tenu du flou relatif aux prérogatives de ces différents conseils, des inquiétudes fortes demeurent au sein du personnel :

- difficultés que ne manquera pas de susciter un travail qui s'organisera à distance ;
- autonomie financière ;
- autonomie pédagogique ;
- affectation des postes à venir ;
- localisation des personnels ;
- avenir des contractuels.

Lors du débat au Cneser, la ministre de l'ESRI s'est engagée à ce qu'aucune mobilité forcée ne soit mise en œuvre.

Bruno Déplaudé, secrétaire de section Enise

Mires, Mires ! C'est toujours sur les pauvres universités que tu t'acharnes obstinément...

En complément de la note d'analyse détaillée du projet de loi de finances (PLF) 2020 qui sera mise en ligne sur notre site, le présent article se propose d'apporter un éclairage plus précis sur une question lancinante depuis 2008 : la (non) compensation du glissement vieillesse technicité (GVT) des universités.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,
cosecrétaire général

Si, pour Coluche, l'argent ne faisait pas le bonheur des pauvres, il n'échappera à aucun·e des lecteurs/trices de ces lignes qu'il vient singulièrement à manquer dans les universités. On ne prendra pas grand risque en affirmant, à la lecture du projet de budget de la Mires (programme 150), que la situation ne va pas s'améliorer en 2020.

LE GVT EST-IL UN TUEUR EN SÉRIE ?

Pourquoi les recrutements de maîtres de conférences ont-ils diminué de 36 % (de 1 742 à 1 108) et ceux de professeurs de 40 % (de 1 004 à 606) entre 2012 et 2018 ? À cause du réchauffement climatique ? Non. À cause d'une crise des vocations ? Non plus. C'est la non-compensation du GVT qui, de manière plus prosaïque, est à l'origine d'un phénomène que le SNESUP-FSU n'a cessé de dénoncer. Ce mécanisme redoutable produit année après année à ses effets. Confrontés à l'augmentation mécanique de leur masse salariale à ETPT¹ constant sous l'effet du GVT, les universités vont devoir « geler » des emplois de titulaires et éventuellement utiliser une part de la masse salariale ainsi libérée pour recruter des non-titulaires ; le solde permettant de compenser le GVT des titulaires. Au rythme que montre l'infographie ci-contre, l'extinction de l'espèce « enseignant-chercheur » semble bel et bien programmée. En refusant de compenser le

GVT dans les dotations pour charges de service public qu'il attribue à ses opérateurs, le MESRI a mis en place un cliquet budgétaire sans équivalent dans la fonction publique d'État. L'effet est particulièrement dévastateur lorsque les universités sont contraintes de négocier avec leur tutelle un « plan de retour à l'équilibre » consécutif à des déficits constatés les années précédentes.

Si l'économie ainsi réalisée n'est pas négligeable, elle conduit les universités à faire elles-mêmes le « sale boulot » de diminution du nombre d'emplois publics titulaires, alors même que les plafonds d'emplois votés par le Parlement demeurent stables ou augmentent, comme ce fut le cas lors du quinquennat précédent avec les emplois « Fioraso ». Non seulement on détruit des emplois publics, mais en plus on dissimule cette réalité à tous ceux qui s'en tiennent à la communication gouvernementale et ne prennent pas la précaution de lire attentivement les rapports de la Cour des comptes. Le tueur en série agit donc dans une relative impunité.

UNE ACTION POLITIQUE DÉLIBÉRÉE

Par le passé, le GVT a pu être partiellement compensé en raison des réserves émises par la CPU et des protestations des organisations syndicales. Dans sa conférence de presse de rentrée², Frédérique Vidal est pourtant restée très évasive sur le budget de la Mires, mettant seulement l'accent sur la nouveauté du cru 2020 : le « dialogue stratégique et de ges-

Si l'économie ainsi réalisée n'est pas négligeable, elle conduit les universités à faire elles-mêmes le « sale boulot » de diminution du nombre d'emplois publics titulaires.

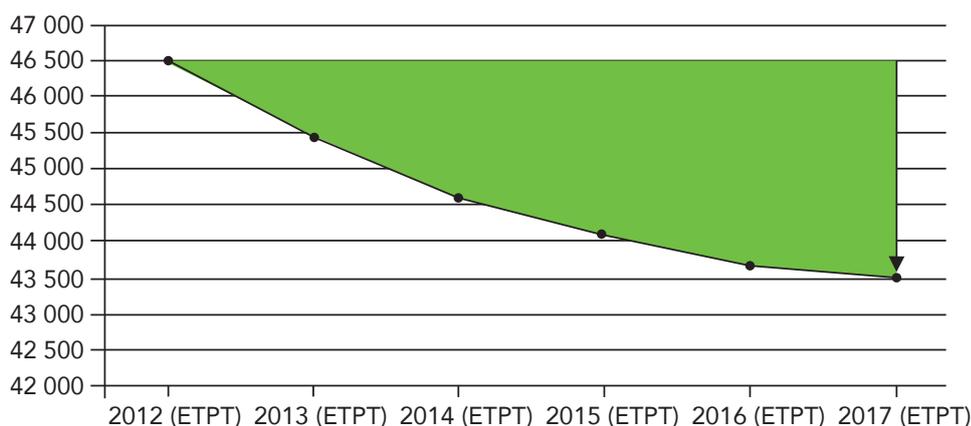
LE GVT POUR LES NULS

- Le GVT positif correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire résultant soit d'un avancement dans la grille indiciaire de son corps, soit d'un changement de corps ou de grade par le biais d'un concours ou d'une promotion.
- Le GVT négatif, parfois appelé « effet de noria », correspond à la baisse de la masse salariale provoquée par des départs compensés par des personnels dont le traitement est inférieur à celui de ceux qu'ils remplacent.
- Le GVT solde correspond à la somme de ces effets de structure.

1. L'ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé) est l'unité de compte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et la consommation de ces plafonds.

2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145199/rentree-etudiante-2019-discours-de-frederique-vidal.html.

Évolution de l'emploi sous plafond dans les EPST



Source : rapport du groupe de travail sur le projet de LPPR n° 2, p. 22.

Comme le GVT n'est pas la seule dépense contrainte qui n'est pas prise en compte dans le budget de la Mires, ce sont au total près de 100 M€ qui vont manquer dans les budgets des universités.

tion ». Ce n'est que quelques jours plus tard, par le biais d'une circulaire adressée aux présidents d'université et aux recteurs le 8 octobre, qu'elle a précisé ses intentions : « *Le financement systématique du glissement vieillesse technicité ne sera plus assuré.* » Cela signifie concrètement que les dotations versées aux universités ne l'intégreront pas dans le calcul de l'évolution de la masse salariale transférée lors du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) et que l'évolution de ladite masse salariale fera toujours « *l'objet d'une attention particulière* » afin que sa progression demeure encadrée.

Quel sera l'impact de ce refus ? Sur la base du calcul réalisé pour les emplois qui demeurent gérés directement par le MESRI, le GVT positif par agent est en moyenne de 0,667 %. Si l'on applique ce taux à l'ensemble de la masse salariale gérée par les opérateurs (11 250 300 K€), cela donne une dépense supplémentaire de 75 M€ environ. Si l'on traduit

cette somme en postes potentiellement gelés selon le mécanisme exposé dans le paragraphe précédent, cela représenterait une perte de 1 251 emplois sous plafond pour les universités, perte certes non définitive mais la clause « en attendant des jours meilleurs » qui accompagne désormais les campagnes d'emploi ne fait plus rire personne.

Comme le GVT n'est pas la seule dépense contrainte qui n'est pas prise en compte dans le budget de la Mires, ce sont au total près de 100 M€ qui vont manquer dans les budgets des universités qui seront adoptés en fin d'année. Peut-on raisonnablement continuer ainsi ? À l'heure où nous écrivons, la décision appartient encore aux parlementaires. Le SNESUP-FSU n'a pas manqué de les alerter sur ce point, mais le « fonctionnaire bashing » devenu à la mode, y compris au sein des assemblées, ne contribue pas à ce que la compensation du GVT apparaisse comme une priorité. ■

ÉLECTIONS CNU : PROGRESSION DU SNESUP-FSU

Le ministère, à la suite de la publication des résultats des élections CNU, relève que sur l'ensemble des sièges à pourvoir, dans les collèges A et B, le SNESUP en obtient 296 (soit une progression de 9 sièges par rapport à 2015) et recueille 25,7 % des suffrages exprimés (contre 24,9 % en 2015).

Pour ces élections, le SNESUP-FSU était présent dans 35 sections en collège A et dans 44 sections en collège B, et absent dans 11 sections en collège A (contre 6 en 2015) et 5 sections en collège B (contre 3 en 2015). Il a présenté des listes intersyndicales : 2 en A avec le SGEN-CFDT (5 et 34), 1 en B avec le SGEN-CFDT (34), 1 avec le SGEN-CFDT et l'UNSA (6) et 2 avec la CGT (5 et 10). Ces listes obtiennent 142 sièges en A et 196 en B, soit au total 340 sièges, et totalisent respectivement 30,6 % et 42,2 % des suffrages exprimés dans les sections où le SNESUP-FSU était présent.

Le peu d'empressement des établissements pour la distribution du matériel de vote n'a pas eu l'effet escompté : une participation à 46 % (soit une baisse de 4 %) témoigne de l'attachement des enseignants-chercheurs au CNU et à ses missions. Merci aux électeurs, aux candidats et aux militants qui, par leurs votes et leurs contributions à la construction de ces listes et à la campagne, ont permis cette progression.

Rapport Delevoye : un projet de réforme régressif, antidémocratique et inégalitaire

En juillet 2019, le rapport de Jean-Paul Delevoye, haut commissaire aux Retraites, a confirmé le souhait du gouvernement de supprimer les régimes spéciaux de retraite et d'opter pour un régime par points, très pénalisant pour toutes et tous, en particulier pour les fonctionnaires.

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

Le rapport Delevoye publié en juillet confirme les options choisies par le gouvernement, à savoir la suppression des régimes spéciaux, dont celui des fonctionnaires, régi par le Code des pensions, la mise en place d'un système de retraite unique, par répartition et par points, qui prendrait en compte toute la période d'activité et de cotisation. Un système qui permettrait de garantir que la part des pensions de retraite ne dépassera pas 14 % du produit intérieur brut (PIB), comme le souhaite la Commission européenne.

En septembre, Jean-Paul Delevoye est nommé ministre et Edouard Philippe saisit le Conseil d'orientation des retraites (COR) pour de nouvelles projections à dix ans concernant l'équilibre des retraites alors que celui-ci s'était déjà prononcé sur la pérennité du système actuel jusqu'en 2030, et même jusqu'en 2070 si les taux de cotisation étaient progressivement augmentés de 5 points en trente ans. Mais cette solution, le gouvernement ne veut pas l'envisager... Or dans un régime par répartition, les cotisations perçues en fin de mois à partir d'une part du salaire brut total permettent de payer les pensions des retraités au début du mois suivant. Ne pas augmenter le taux de cotisation, alors que le ratio retraités/cotisants va progresser, revient à baisser la pension moyenne... Le projet de loi devrait être présenté au premier trimestre 2020 pour être voté en juillet 2020. Si la loi était adoptée, il suffirait au gouvernement d'ajuster le tarif du point pour baisser les pensions sans jamais plus consulter les citoyens : plus besoin de loi, ni de débat démocratique.

UN SYSTÈME PÉNALISANT POUR LES FONCTIONNAIRES

Le système de retraite par points serait très pénalisant pour toutes et tous mais particulièrement pour les fonctionnaires puisque ce ne serait plus le salaire des six derniers mois de carrière qui serait pris comme référence pour calculer la pension mais le total des salaires perçus sur toute la carrière. Or nous débutons avec des salaires très bas qui progressent au fil de l'augmentation de notre qualification. Pour atténuer cette baisse annoncée du taux de remplacement*, le rapport Delevoye prévoit d'intégrer les primes et les heures complémentaires dans les cotisations. Mais là encore, si



la part de ces rémunérations est de 36 % pour les cadres A+ de la fonction publique d'État, celle-ci n'est que de 15 % pour les enseignants et même de 14 % pour les enseignants-chercheurs (heures complémentaires comprises). Ainsi les universitaires qui ont des recrutements tardifs et de faibles primes seraient les grands perdants de ce projet de réforme. Quant aux femmes, qui touchent en moyenne moins de primes que les hommes et qui sont plus souvent en temps partiel, elles ne bénéficieraient plus d'annuités supplémentaires pour prendre en compte la période de grossesse et de maternité. Alors que leurs retraites sont déjà inférieures de 40 % à celles des hommes, devraient-elles être à nouveau discriminées ?

DES PERTES DE PENSION IMPORTANTES

Nos premières simulations de retraites par points montrent que les pertes de pension brute s'échelonnent entre 330 euros par mois, pour un maître de conférences en classe normale, à 2 500 euros par mois pour un professeur des universités en classe exceptionnelle.

Ce projet de réforme est régressif, antidémocratique et inégalitaire, combattons-le et ce dès le 5 décembre en faisant grève et en manifestant. La retraite est un droit, des pensions dignes sont des conquêtes sociales et le partage des richesses, un choix de société ! Défendons-les collectivement ! ■

LIRE ÉGALEMENT p. 26 : « Qui paiera les pensions des fonctionnaires ? »

POUR ALLER PLUS LOIN
Consulter en ligne notre dossier « retraites » : www.snesup.fr/rubrique/retraite-dossiers-actualites-et-communiques.
Pour des simulations plus personnalisées ou des animations de conférences et de débats, contactez-nous : retraite@snesup.fr.

Nos premières simulations montrent que les pertes de pension brute s'échelonnent entre 330 euros et 2 500 euros par mois.

* Le taux de remplacement est le rapport entre le dernier salaire brut et la première pension brute.

PRÉCAIRE UN JOUR, précaire toujours ?

Les données officielles attestent année après année que la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) est à un niveau bien plus élevé que dans tous les autres services publics : 40 % des personnels Biatss et 30 % des enseignants-chercheurs et enseignants sont contractuels, essentiellement en CDD. Et ces taux n'incluent pas les milliers de personnes qui vivent principalement de vacations d'enseignement qui ne leur ouvrent quasiment aucun droit social.

Les suppléments au mensuel *Le Snesup* n° 622 (février 2014) et n° 653 (mars 2017) n'ont hélas pas pris une ride. La plupart des collègues non titulaires souffrent toujours des conditions d'emploi et de rémunération qui leur sont faites (p. 12), non seulement pendant une partie de leur vie active voire sa totalité, mais aussi ensuite à la retraite avec des pensions indignes (p. 16). La précarité est de fait un outil de baisse de la rémunération du travail enseignant et chercheur. Faisant système, elle agit donc contre les titulaires eux-mêmes (p. 13 et p. 15).

Dans ce dossier, nous donnons la parole à des personnels précaires, pour qu'ils expliquent leurs luttes et leur revendications (p 10, 11 et 14) : ce qu'ils disent doit nous interpeller sur nos positionnements syndicaux : peut-on lutter contre la précarité sans les précaires ? Comment persuader ceux-ci de se syndiquer et de lutter avec nous si nous ne soutenons pas leurs revendications autres que celles de créations de postes de titulaire, dont l'horizon s'éloigne toujours plus ces temps-ci avec la loi dite « de transformation » de la fonction publique ? C'est l'ambition de ce dossier que de permettre ces débats et cette réflexion collective dans les sections locales, nécessaires pour mener ensemble et de manière coordonnée les luttes locales et nationales en vue de l'amélioration immédiate de la situation des collègues précaires et la création rapide de postes de titulaire à la hauteur des revendications du SNESUP et de la FSU.

La motion du congrès d'orientation nous invite à faire de 2019-2020 une année en pointe dans la lutte contre la précarité. Faisons vivre sans tarder ce mandat, il y a urgence ! ■

Dossier coordonné par **CLAIRE BORNAIS** et **PHILIPPE AUBRY**



© Cécilie Fagendil / Flickr

La précarité touche de plein fouet les jeunes chercheur·euses

Les quelque 70 000 doctorant·es français produisent une part importante de la recherche publique et de l'enseignement universitaire. Pourtant, bien peu disposent de contrats de travail, les universités les considérant comme des travailleurs et des travailleuses indépendant·es, avec lequel·les elles ne reconnaissent pas d'engagement contractuel.

Par la **Confédération des jeunes chercheurs (CJC)**

Reconnaître à ces enseignant·es le statut d'agent contractuel, avec une rémunération mensualisée respectant le smic et les droits minimaux, n'est pas une panacée, mais le minimum de la décence.

On compte en France plus de 70 000 doctorant·es – dont 27 % entament chaque année leur recherche bénévolement, sans contrat de travail ni rémunération dédiée¹ – et un nombre difficilement quantifiable de docteur·es sans poste permanent candidat·es aux marchés du travail académiques. Ces jeunes chercheur·euses (JC), non titulaires, produisent une part conséquente de la recherche publique : sans compter la vingtaine de milliers de doctorant·es non rémunéré·es et les docteur·es sans poste poursuivant des recherches sans cadre contractuel, les JC représentent environ 30 % des chercheur·euses du secteur public en équivalent temps plein (ETP) recherche, sous divers statuts (doctorant·es contractuel·les, ATER, ingénieur·es de recherche ou chercheur·euses en CDD...), et même 40 % des ETP recherche de l'enseignement supérieur. Ils et elles assurent de même une part importante de l'enseignement universitaire : les JC enseignant sous divers statuts contractuels représentent au moins 13 000 ETP, à comparer aux 49 000 ETP d'enseignant·es-chercheur·euses titulaires².

DES JC DOCTORANT·ES IGNORÉ·ES DES PRÉOCCUPATIONS DES POUVOIRS PUBLICS

Il faut pourtant ajouter à ces chiffres le nombre considérable de JC vacataires, qui assurent un volume d'enseignement important, sans même disposer de contrats de travail. À partir des données fragmentaires publiées par le ministère³, on peut estimer à 130 000 le nombre d'enseignant·es vacataires du supérieur, dont 17 400 effectuant plus de 96 hTD. Ces dernier·ières, parmi lequel·les on retrouve des docteur·es sans poste, assurent plus de 2,5 millions d'heures de TD chaque année, soit l'équivalent du service de 13 000

enseignant·es-chercheur·euses⁴. Les JC doctorant·es sans contrat de travail représentent quant à eux et elles probablement 10 % des enseignant·es vacataires, soit une dizaine de milliers de personnes.

Ils et elles sont ignoré·es des préoccupations des pouvoirs publics en matière de carrières scientifiques, et peu défendu·es par la plupart des syndicats d'enseignant·es-chercheur·euses. Les milliers de doctorant·es bénévoles, concentré·es en lettres, sciences humaines et sociales (LSHS), se révèlent pourtant indispensables au fonctionnement des universités, qui trouvent un intérêt à leur maintien dans une grande précarité afin de disposer d'un vivier suffisant d'enseignant·es qualifié·es pour assurer des enseignements fondamentaux à moindre coût, se substituant aux postes de titulaires manquants. Pour la CJC, la première priorité dans la réduction de la précarité chez les JC devrait donc se situer dans la création de 4 000 contrats doctoraux fléchés vers les LSHS, conditionnés à la résorption du taux de non-financement dans ces disciplines. Sauf à considérer que la recherche en LSHS ne pourrait constituer un véritable métier, il n'y a aucune raison légitime au maintien d'une telle situation différentielle.

JURIDIQUEMENT DES FANTÔMES

En attendant un investissement suffisant pour cela, les établissements pourraient prendre des mesures simples et peu coûteuses permettant d'améliorer substantiellement la situation. Comme vacataires, ces JC sont rémunéré·es sous le smic horaire, avec six mois à un an de retard dans la plupart des cas, et ne disposent de quasiment aucune protection sociale : ni congés payés annuels, ni congés maladie ou maternité, ni participation de l'employeur aux frais de transport, ni accès à l'action sociale. Ce sont juridiquement des fantômes : tel Uber, les universités les considèrent comme des travailleurs et des travailleuses indépendant·es, avec lequel·les elles ne reconnaissent pas d'engagement contractuel. Reconnaître à ces enseignant·es le statut d'agent contractuel, avec une rémunération mensualisée respectant le smic et les droits minimaux accordés par le droit du travail, n'est pas une panacée, mais le minimum de la décence. Rien n'empêche les établissements, ni juridiquement ni financièrement, de fournir à ces JC des contrats de travail couvrant les heures qu'ils et elles effectuent déjà. Seul le manque de considération pour les « petites mains » de l'enseignement et de la recherche justifie une telle situation, jugée ahurissante par tout observateur extérieur à l'université. ■

1. MESRI, « L'état de l'emploi scientifique 2018 ».
2. « Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation 2017-2018 ».
3. Note de la DGRH n° 6, « Les enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur – Année 2017-2018 ».
4. Calculs de l'ANCMSP : ancmsp.com/vacations-contrats-lru-et-postes-de-titulaires.



Les jeunes chercheur·euses représentent 40 % des ETP recherche de l'enseignement supérieur.

Le recours massif à la vacation, principale source de précarité

Rentrée 2018, Paris-I. Une rumeur circule selon laquelle l'exonération des droits d'inscription pour les doctorant·es contractuel·les et ATER serait menacée de suppression, car jugée illégale. Après confirmation, les doctorant·es décident de se mobiliser en structurant leurs revendications autour de la précarité, notamment celle touchant les vacataires. Il s'agit ici de présenter cette mobilisation, ses revendications, ses stratégies et les différentes difficultés qu'elle a pu et peut encore rencontrer.

Par l'association **MOBDOC**

Rappelons qu'en 2016 à Paris-I, un mouvement des doctorant·es et trois semaines de rétention des notes avaient déjà contraint le conseil d'administration (CA) à voter deux mesures : l'exonération des droits pour les contractuel·les ; la mensualisation du paiement des vacataires. Deux ans plus tard, l'exonération est menacée alors même que la mensualisation n'a jamais été mise en œuvre. Entre-temps, la Mobdoc s'est structurée en association, a rejoint la Confédération des jeunes chercheurs (CJC) et ouvert un espace de défense des intérêts des doctorant·es et des docteur·es sans poste à Paris-I.

RIEN NE CHANGE MALGRÉ DES NÉGOCIATIONS

Rien ne change après des mois de négociations avec la présidence. Chacune de nos propositions est refusée et la seule solution envisagée semble être un remboursement a posteriori au cas par cas. Pire, notre demande d'élargissement de l'exonération à toutes et à tous les doctorant·es, au titre de leur contribution à la recherche et à l'enseignement à l'université, indépendamment de leur statut, est reçue avec mépris : les doctorant·es non financé·es ne seraient pas chercheur·euses au même titre que les autres. En somme, plus l'on est précaire, moins l'université reconnaît notre travail.

Le 15 mai 2019, avant la tenue des jurys du second semestre et après de nombreuses réunions et discussions autour des moyens d'action à mener, nous décidons en AG de lancer une rétention des notes qui durera jusqu'au CA du 6 juin, sur la base de deux revendications :

1. l'exonération des droits d'inscription pour l'ensemble des doctorant·es ;
2. la contractualisation des doctorant·es et des docteur·es vacataires sans poste.

La contractualisation nous apparaît alors comme un moyen d'offrir un minimum de garanties aux vacataires comme la mensualisa-

tion de leur paiement, un salaire horaire supérieur au smic¹, un minimum de droits sociaux, etc. Le 5 juin, veille du CA, la présidence annonce le maintien de l'exonération ainsi que l'ouverture de négociations sur la contractualisation.

UNE MOBILISATION QUI A MARQUÉ LE PAYSAGE SYNDICAL DE L'UNIVERSITÉ

Outre les insultes de certains collègues et autres procès en prise d'otage, notre mobilisation contre la précarité des jeunes chercheur·euses a profondément marqué le paysage syndical de l'université. L'introduction de CDD d'enseignement à la place de vacances a pu être perçue comme l'ouverture d'une boîte de Pandore à Paris-I. Mais le travail à la tâche, en dessous du smic, sans aucun droit ni contrat, qu'induit le statut de vacataire, serait, lui, plus souhaitable ?

Les divisions internes ont donné lieu à des échanges vifs avec des titulaires se prétendant par ailleurs engagés dans la lutte contre la précarité. Notre proposition de contrats fléchés pour les doctorant·es a finalement été votée au CA, à l'unanimité moins une abstention (de la CGT), avec le soutien de certaines d'étudiant·es. Nous regrettons toutefois qu'au CT précédant le CA, à l'exception de SUD-Éducation qui l'a approuvée, toutes les organisations syndicales se soient abstenues sur cette proposition..

Nous tenons donc à rappeler que la source de précarité principale dans l'ESR aujourd'hui tient au recours massif à la vacation et non pas au contrat LRU². Par ailleurs, la précarité ne saurait être mieux combattue qu'en obtenant le dégel des postes et en finançant l'université à la hauteur de ses besoins. Nous nous efforcerons de soutenir toute mobilisation allant dans ce sens, comme récemment l'appel des précaires de l'ESR³. ■



**DOCTORANT·ES
MOBILISÉ·ES
POUR L'UNIVERSITÉ**

La précarité ne saurait être mieux combattue qu'en obtenant le dégel des postes et en finançant l'université à la hauteur de ses besoins.

1. cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/communiqué-2019-05-23.pdf.
2. ancmsp.com/vacations-contrats-lru-et-postes-de-titulaires.
3. appelsolennelprecaires.home.blog.

L'insoutenable précarité du vacataire

Si le ministère continue de justifier les vacances par l'utilisation « occasionnelle » de compétences très spécialisées, en réalité celles-ci représentent une part importante des enseignements dispensés, venant compenser l'absence de créations de postes à la hauteur des besoins.

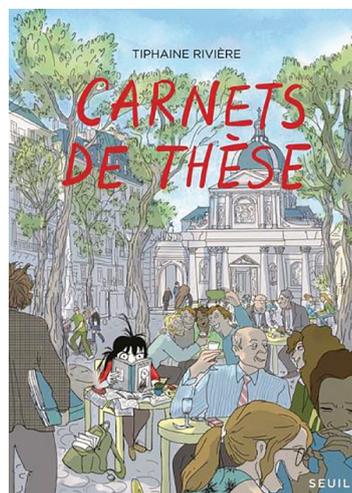
Par **JEAN-LUC GODET**, maître de conférences,
université d'Angers

Comme l'attestent les bilans sociaux des universités, les vacances représentent plus que jamais une part importante des enseignements dispensés, au moins équivalente à celle des heures complémentaires. Ainsi, dans une université moyenne comme celle d'Angers, les vacances comptaient-elles en 2018 pour 54 % des heures assurées au-delà des services statutaires et l'équivalent de 373 postes d'enseignants-chercheurs (pour un établissement qui en compte 575, outre 344 enseignants de tous les statuts).

Le ministère continue pourtant de justifier les vacances par l'utilisation « occasionnelle » de compétences très spécialisées, notamment de professionnels. C'est vrai en partie, mais en petite partie seulement. Ainsi les vacances sont-elles très nombreuses dans les secteurs des langues, qui comblent le déficit abyssal d'enseignants titulaires, mais ne viennent guère des entreprises... Surtout, parmi les 150 000 vacataires avoués par le ministère¹, environ 30 000 donnent plus de 96 hTD de vacances (l'équivalent de plus de 15 000 postes d'enseignant-chercheur !). Nombre de ces 30 000 vacataires ne peuvent pas toujours se prévaloir des conditions de ressources exigées par le décret 87-889 ; les vacances sont ce qui leur permet de survivre. Ces précaires parmi les précaires ne bénéficient pas des dispositions applicables aux autres contractuels de la fonction publique, même si leurs missions n'ont rien « d'occasionnel » et se répètent d'année en année... Pire, il arrive que les universités finissent par refuser de payer les vacances effectuées après s'être « aperçues » que les conditions de ressources ne sont pas remplies, ou que le contrat n'a pas été signé au préalable. Dans le meilleur des cas, elles proposent un protocole transactionnel ou... l'achat de livres pour un montant équivalent ! Mais dans le pire²...

RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS « JETABLES »

L'absence de créations de postes à la hauteur des besoins est systématiquement compensée par un recrutement de travailleurs « jetables » au nom du réalisme gestionnaire. Les dérives insupportables dont sont victimes de nombreux vacataires sont le résultat d'un



Dans ses *Carnets de thèse*, Tiphaine Rivière décrit le parcours du combattant des doctorants, qui subissent de plein fouet la précarité de leur statut.

Il faut sortir des logiques comptables bureaucratiques qui, sous la dictée du gouvernement, prévalent dans les universités « autonomes ».

système institutionnel de précarité et d'exploitation outrancière :

- l'équivalence TD = TP est refusée aux vacataires (1 hTP = 2/3 hTD) ;
- le taux brut de la vacation TD est scandaleusement bas. Il n'était que de 207,17 francs en 1989. En tenant compte de l'érosion de la monnaie calculée par l'Insee, il aurait dû atteindre 49,94 € en 2018. La dernière « revalorisation » ne l'a porté qu'à... 41,41 € ! C'est-à-dire moins que le smic : au taux de conversion horaire en vigueur pour les enseignants-chercheurs (1 hTD = 4,18 h de travail effectif), l'heure effective de vacation est rétribuée 9,85 € brut !
- le paiement des vacances intervient le plus souvent avec retard. Une circulaire du ministre Mandon, parue au BO n° 17 du 27 avril 2017, recommandait aux universités un paiement mensuel des vacances. Non prescriptive, elle n'a pratiquement pas eu d'effet...
- les droits sociaux sont inexistants. En cas de maladie, d'accident ou de grève étudiante, l'heure de vacation prévue à l'emploi du temps mais non effectuée n'est pas rétribuée ;
- la cotisation Ircantec pour la retraite a une restitution dérisoire.

Il faut sortir des logiques comptables bureaucratiques qui, sous la dictée du gouvernement, prévalent dans les universités « autonomes ». C'est par une revalorisation considérable de l'heure de vacation, l'établissement de véritables droits sociaux, une campagne massive de recrutement pérenne de tous les vacataires historiques et des créations de postes de titulaires à la hauteur des besoins que pourra être mis fin au scandale du vacariat précaire. ■

1. En 2018, selon la DGRH, 118 725 vacataires étaient recensés dans des établissements représentant 82 % des enseignants titulaires. Note de la DGRH « Enseignement supérieur », n° 6, juin 2019 : cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/62/3/Note_NP_2017_2018_1146623.pdf.

2. L'ancienne thésarde Tiphaine Rivière a traité avec humour noir de ce type de mésaventure dans ses *Carnets de thèse*, BD parue en 2015 aux éditions Seuil.

Les droits des précaires sont les droits des titulaires !

Face aux contraintes budgétaires qui leur sont imposées, les établissements taillent dans la masse salariale pour réaliser des économies, venant peser toujours plus sur les personnels, en particulier les précaires, généralement moins rémunérés. Lors de son congrès d'orientation de juin 2019, le SNESUP-FSU s'est engagé à lutter pour faire respecter leurs droits.

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

Il est clair que l'augmentation de la précarité dans l'ESR n'est pas liée à la recherche de l'amélioration du service rendu aux usagers, mais bien aux économies de masse salariale à réaliser compte tenu des contraintes budgétaires imposées aux établissements. N'est-elle pas aussi un danger grave pour le respect des droits des titulaires, pour la reconnaissance de leurs qualifications et un frein majeur à la réalisation de certaines de leurs revendications, comme l'augmentation des rémunérations, ou la diminution des services d'enseignement ?

UNE RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE À CELLE DES TITULAIRES

En effet, d'une part, la rémunération des collègues précaires, généralement inférieure à celle des titulaires (à de rares exceptions près), permet déjà de faire baisser globalement la rémunération du travail enseignant et chercheur qualifié.

Par exemple, on voit passer des appels à candidatures pour des CDD d'enseignement dits « contrats LRU », soi-disant à mi-temps, où l'on demande à des contractuels enseignants-chercheurs de faire un service de 192 hTD, mais aussi de participer aux recherches d'un laboratoire, pour une rémunération d'à peine 1 000 euros, soit bien moins qu'un ATER ! C'est – dira-t-on – toujours mieux payé qu'un vacataire étudiant poursuivant une thèse sans financement, qui est payé en vacations pour faire 96 hTD maximum d'enseignement, et tout le reste en recherche (pour moins de 4 000 euros annuels brut !)... Faut-il donc pour le bien de l'établissement n'embaucher que des vacataires (étudiants, de préférence) ?

D'autre part, il est bien plus facile d'exploiter les collègues précaires en ne respectant pas leurs droits, parce qu'ils n'osent pas protester, et faire encore ainsi quelques économies supplémentaires.

Ainsi, imposer à des doctorants vacataires de venir surveiller des épreuves d'examen ou de corriger des copies pour des enseignements où ils ne sont pas intervenus revient à les obliger à faire du travail gratuit... En effet, la réglementation sur le sujet, bien qu'ambiguë dans sa rédaction en ce qui

concerne l'obligation de surveillance des épreuves, est claire sur le fait que le contrôle des connaissances à effectuer ne concerne que les enseignements dans lesquels l'enseignant est intervenu, qu'il soit titulaire ou contractuel ! Cette fausse obligation d'assurer des surveillances d'enseignements qui ne sont pas les leurs s'étend également pour des titulaires dans de plus en plus d'établissements, faute de résistance suffisante des intéressés. Pourquoi ne pas l'imposer alors à l'ensemble des enseignants titulaires, au nom de « l'équité » (visant à « harmoniser », mais par le bas, comme pour les retraites) ?

LA LÉGITIMATION DES FORMES D'EXPLOITATION VA CROISSANT

La tentation est très forte pour les collègues – quel que soit leur niveau de responsabilité – de « tout laisser passer » du moment que cela permet de faire « tourner la boutique », comme s'il relevait d'une nécessité vitale pour eux que le système fonctionne à tout prix. Ce faisant, la légitimation des formes d'exploitation va croissant, accompagnée d'une augmentation des tensions entre collègues et de la souffrance au travail, qui touche l'ensemble des collègues, titulaires ou précaires. Comment prétendre alors porter les revendications des titulaires sans être indécent dans un tel contexte ?

Comme nous y engage la motion « précarité » adoptée au congrès d'orientation de juin 2019 de notre syndicat, agissons ensemble dès à présent pour l'application à l'ensemble des non-titulaires du principe « à travail égal, rémunération égale » (salaire, primes, durée de travail...) et pour faire de l'année universitaire 2019-2020 une année en pointe dans la lutte contre la précarité. Il est dans l'intérêt de tous que ce combat pour la dignité des travailleurs de l'ESR soit mené résolument, quitte à perturber quelque peu le bon fonctionnement des établissements ! ■



Il est dans l'intérêt de tous que ce combat pour la dignité des travailleurs de l'ESR soit mené résolument !

Entretien avec Claire Corratgé-Faillie, ingénieure de recherche au CNRS

Nous avons rencontré Claire Corratgé-Faillie, une militante de l'ancien collectif des précaires de la recherche de Montpellier¹ et actuellement syndicaliste au SNTRS-CGT.

Propos recueillis par **ROMAIN LARIVE**,
secrétaire de la section pharmacie de l'université de Montpellier

Quelle est ta situation professionnelle actuelle, tes perspectives de carrière ?

Je suis ingénieure de recherche au CNRS en CDI, sans aucune évolution de carrière depuis 2013. Nous sommes une cinquantaine en CDI au CNRS, et environ 115 pour tous les EPST. Ça ne concerne donc pas grand monde et c'est compliqué de savoir qui est concerné.e. Mais il faudrait qu'on se regroupe pour faire évoluer notre situation. Avec la loi Sauvadet en 2012, il y a eu quelques concours réservés pour les ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) qui ont été fléchés pour titulariser les salarié·es en CDI mais les directions des EPST ont clairement refusé l'éligibilité de beaucoup de collègues pour ces concours et il y a donc eu des postes perdus. En fait, les directions des EPST se satisfont des CDI dans la fonction publique, c'est tout bénéfice pour eux.

Peux-tu nous décrire ton parcours sur ces dix dernières années ?

Un long combat judiciaire contre la direction du CNRS pour obtenir a posteriori un CDI depuis 2013, avec des périodes de chômage. Pour mon cas, c'est dans le cadre de la loi Le Pors de 1984 car j'avais passé six ans dans le même laboratoire mais un de mes contrats de travail était avec un employeur différent. Après le premier jugement en ma faveur en 2014, la direction du CNRS a fait appel jusqu'au Conseil d'État, en perdant systématiquement, et fin 2016 ils ont été obligés de me proposer un CDI rétroactif depuis 2013. En 2012, il y a eu cette grosse mobilisation des précaires et on s'est organisé·es dans un collectif. Paradoxalement, ça a démarré avec quelques CDI pour les précaires qui rentraient dans les cases de la loi Sauvadet en mars 2012. Du coup, les employeurs publics ont commencé à ne pas renouveler les CDD, de peur de devoir proposer des CDI. Une partie des collègues s'est mobilisée d'abord pour la reconduction des CDD, avec la proposition des CDD de chantier. Mais on était déjà quelques-un·es

à avoir conscience que ça allait entraîner une sorte de précarité à vie, et qu'il fallait batailler pour obtenir des postes de fonctionnaire.

Vous êtes plusieurs à vous être battu·es jusqu'au bout de la galère judiciaire, avec gain de cause quasiment à chaque fois. D'après toi, pourquoi les employeurs publics ont-ils refusé jusqu'au bout de proposer un CDI ?

Pour décourager les collègues de se lancer dans cette grosse procédure ! C'est très compliqué car quand on est chômage, on se sent isolé·e. Chaque cas, chaque procédure est particulière et, par principe, les employeurs publics préfèrent tout bloquer sans réfléchir à une solution qui pourrait arranger tout le monde. Dans certains cas, ça peut même tourner à l'acharnement...

L'ESR s'enfonce dans la régression avec des conditions de travail de plus en plus dégradées, toujours moins de recrutements et un budget 2020 en baisse. Une proposition pour lutter contre la précarité² est le CDD de chantier (à durée indéterminée). Qu'en penses-tu ?

C'est la solution idéale pour la direction de nos EPST et des universités, mais pas pour les collègues recruté·es avec ce type de contrat... J'ai vu aussi, dans le document bilan 2018 et la « nouvelle trajectoire d'emploi pluriannuelle », qu'une des mesures est d'augmenter le nombre de bourses de thèse, sans augmenter en parallèle le nombre de postes de titulaire. Donc davantage de personnes en situation de précarité. ■

« Chaque cas, chaque procédure est particulière et, par principe, les employeurs publics préfèrent tout bloquer sans réfléchir à une solution qui pourrait arranger tout le monde. »

1. Qui s'est ensuite élargi à l'ensemble des précaires de l'ESR.
2. Rapports pour la future loi de programmation pluriannuelle, dont les experts « indépendants » comprennent Cédric Villani et Philippe Berta, certes membres de la communauté scientifique mais surtout députés LREM.

© Jeanne Memjouk / Flickr



Refuser de devenir des précaires à vie !

Une strate professionnelle précaire issue des politiques d'excellence

Dans un récent article de la *Revue française d'administration publique* intitulé « Les petites mains de l'excellence. Place et rôle des chargées de projet dans la mise en œuvre d'une initiative d'excellence »*, Audrey Harroche montre qu'au cœur de la mise en œuvre des initiatives d'excellence se trouve une nouvelle strate professionnelle peu visible, précaire et très féminisée.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

Les appels à projets d'excellence reposent sur un travail d'articulation à la frontière entre tâches administratives et activité académique, effectué par de nouveaux acteurs : les chargés de projet. L'intensification du financement par appels à projets depuis les années 1980 a impliqué pour les chercheurs une augmentation du temps passé à des activités administratives qu'ils n'apprécient guère. Avec les politiques d'excellence développées depuis dix ans s'est présentée l'opportunité de transférer ce travail à des cadres intermédiaires. Ces personnels qui « *exercent d'un côté des activités de support à la recherche dont les personnels administratifs des laboratoires ou des universités sont normalement en charge et de l'autre côté des activités d'articulation qui incombent aux chercheurs* » sont pour la plupart titulaires d'un doctorat. Ils ne sont pas personnels permanents de l'établissement mais sont recrutés pour une durée déterminée sur le budget du projet. Dans le contexte de réduction des postes que nous subissons, les jeunes docteurs n'ayant pu accéder à un poste permanent quelques années après leur thèse voient un emploi de chargé de projet comme une opportunité professionnelle. C'est ainsi que s'opère « *une stratification professionnelle du monde académique par le bas en faisant émerger un segment professionnel en charge d'un travail peu valorisé, difficile, et dans des conditions précaires, mais pourtant central* ».

DES EMPLOIS OCCUPÉS PAR DES FEMMES

L'analyse d'Audrey Harroche s'appuie sur « *une étude longitudinale d'un projet Idex* », labellisé en 2011-2012, « *de son élaboration à sa mise en œuvre jusqu'à son évaluation à mi-parcours* ». Elle « *ne prétend pas à la représentativité statistique* ». Mais comme la recherche dans d'autres sites de données sur les chargés de projet et leurs fonctions est restée infructueuse, cette étude permet « *d'enrichir les questions posées par les analyses intéressées par les liens entre managérialisation de l'action publique et stratification professionnelle et les invite à mieux, ou plus, tenir compte de la question du genre dans l'analyse de ces phénomènes de stratification* ». Ce dernier point résulte du constat que, sur le site étudié, tous les emplois de chargé de projet sont occupés par des femmes.



« *Toutes vivent ce travail comme un déclassement.* » Le « *fort écart entre la fiche de poste qui leur attribue des responsabilités importantes, et le travail réel qui consiste à tout mettre en œuvre de façon à fournir les meilleures conditions de travail possibles aux chercheurs* » contribue à leur mal-être. Si les chargées de projet « *permettent la réalisation des projets prévus par les différents instruments du programme d'excellence* », c'est au prix de mauvaises conditions d'emploi et de travail : salaires inférieurs à ceux des précédents emplois, nombreuses heures supplémentaires, travail dans l'urgence ; elles « *n'ont aucune idée de l'évolution de leur carrière* » et les perspectives de CDIisation sont quasi nulles.

DÉGRADATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE

L'auteure rappelle que « *les instruments par lesquels la politique d'excellence est pilotée ont pour effet de stratifier la profession académique* ». La stratification par le haut est souvent mise en avant « *en soulignant le renforcement du pouvoir exécutif et l'importance des équipes dirigeantes des établissements* ». L'article a le mérite de mettre en évidence que la stratification s'opère tout autant par le bas. Présentant quelques témoignages éclairants, il illustre la participation significative des politiques d'excellence au processus de dégradation de la situation de l'emploi scientifique pour le plus grand nombre. Cet effet est une raison majeure de l'opposition du SNE-SUP-FSU à ces politiques. ■

Les politiques d'excellence participe de façon significative au processus de dégradation de la situation de l'emploi scientifique pour le plus grand nombre.

* Article disponible sur www.cairn.info/revue-francaise-d-administration-publique-2019-1-page-151.htm.

De la précarité au travail à la précarité à la retraite ? Pas question !

Aujourd'hui, dans l'enseignement supérieur aussi, la précarité dans le travail se poursuit par la précarité à la retraite. Cela doit cesser !

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

Titulaires et non-titulaires, il faut tout à la fois s'opposer à l'actuel projet de retraite par points et à toute aggravation de l'actuel système paramétrique.

En ayant fait toute leur carrière à l'université, des enseignants non titulaires de l'enseignement supérieur prennent leur retraite avec des pensions du régime général inférieures au smic¹. Ce scandale va s'aggraver avec l'augmentation du nombre de non-titulaires.

Leur pension est calculée sur la moyenne des salaires perçus pendant les vingt-cinq meilleures années, et non proratisée si la durée validée est inférieure à vingt-cinq ans. À cette pension du régime général, s'ajoute une petite pension de l'Ircantec².

UNE SITUATION QUI SERA SOUVENT TRÈS DÉGRADÉE

Sur les 2 300 enseignants contractuels (ECo), LRU ou sur emplois de 2^d degré recensés, on ne sait combien vont partir à la retraite dans les années qui viennent, encore moins combien parmi eux auront été vacataires ayant un emploi principal procurant peu de revenus (autoentrepreneur, intermittent du spectacle, etc.).

À l'université de Lorraine, il y a 80 ECo non chercheurs (dont 58 fem-

mes) assurant les mêmes missions que des enseignants de 2^d degré, dont 24 CDI payés sur res-

sources d'établissement et 56 CDD payés sur ressources propres ou sur emplois vacants. Sur les 24 CDI (dont 19 femmes), la moitié partira à la retraite d'ici douze ans (même limite d'âge à 67 ans pour les fonctionnaires et les non-titulaires). Comme beaucoup

n'ont pas eu de reprise d'ancienneté lors du passage en CDI, leur situation sera souvent très dégradée. L'autre moitié partira à la retraite dans quinze à trente ans.

UN FOSSÉ ENTRE PENSIONS DES CONTRACTUELS ET DES TITULAIRES

Sans même prendre en compte la réforme projetée de retraite par points, vu l'évolution très faible des rémunérations, des simulations de pension du régime général, pour vingt ans d'ancienneté comme ECo, et encore vingt et un ans à travailler avant l'âge limite (et donc le taux plein), donnent une pension d'environ 1 200 euros brut par mois, à laquelle s'ajouterait l'Ircantec (500 euros brut par mois). Or, selon les règles actuelles, la pension d'un certifié serait d'environ 2 280 euros pour quarante années de carrière, selon le SNESUP.

D'où un fossé entre pensions des contractuels et des titulaires, les premiers étant doublement pénalisés par un calcul sur les vingt-cinq meilleures années et des rémunérations qui n'évoluent que peu.

Une réforme prenant en compte toute la carrière sans aucune revalorisation salariale d'ampleur serait catastrophique. Titulaires et non-titulaires, il faut tout à la fois s'opposer à l'actuel projet de retraite par points et à toute aggravation de l'actuel système paramétrique, et obtenir une amélioration des retraites. D'ores et déjà, le SNESUP propose que soit diminué le nombre des meilleures années pour le calcul (retour aux dix meilleures années ? autre durée ? autre modalité ?), que soient pris en compte les années d'études, de thèse et le travail à l'étranger, et qu'aucune retraite ne soit inférieure au smic. ■

À L'IRCANTEC : UN RÉGIME DE RETRAITE PAR POINTS

Comme la RAFF, le régime de l'Ircantec est par points : les cotisations obligatoires sont transformées en « points de retraite ».

En 2019, la part salariale (employeur) des cotisations Ircantec correspond en général à 2,24 % (3,36 %) des sommes perçues sous le plafond de la Sécurité sociale (3 377 €/mois) et 5,56 % (10,04 %) au-dessus. Le nombre de points de l'année s'obtient en divisant le montant cotisé (salaire + employeur) par la valeur d'achat du point dite « salaire de référence de l'année » (4,958 € en 2019). La pension est le produit (nombre de points acquis) x (valeur du point à la liquidation), qui est de 0,48031 € en 2019.

C'est le conseil d'administration qui décide chaque année des paramètres ! Il y a aussi des conditions d'âge et de durée d'assurance pour avoir le taux plein.



Une réforme prenant en compte toute la carrière sans aucune revalorisation salariale d'ampleur serait catastrophique.

1. 1 521,22 euros brut par mois au 1^{er} juillet 2019.
2. Caisse complémentaire des non-titulaires de l'État et des collectivités.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIÈRE D'EXTENSION D'EMPLOI CONTRACTUEL ET DE LICENCIEMENT FACILITÉ DES FONCTIONNAIRES*

FACILITER LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

La loi LRU ayant déjà permis d'embaucher des contractuels sans aucune contrainte, et sans obliger à pourvoir auparavant les postes par des agents titulaires, la loi FP n'apporte rien de très nouveau de ce point de vue dans l'ESR. Le projet de décret d'application prévoit tout de même que la procédure de recrutement pourra être confiée à des agences privées !

- Un contrat à durée déterminée (mais non déterminée en fait...) dit « de projet » est institué : la durée maximale de ce contrat est de six ans, la durée minimale d'un an. Le terme n'est pas fixé, le contrat s'arrête à la fin du projet.

- L'indemnité de fin de contrat n'est pas prévue pour tout le monde ! Pour les CDD de moins d'un an, un décret en Conseil d'État fixera entre autres le plafond de rémunération brute globale perçue qui autorisera une telle indemnité et sous réserve de n'avoir pas accès à un autre emploi public. Ce n'est applicable que pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021.

SE SÉPARER PLUS FACILEMENT DES FONCTIONNAIRES

- Dispositif d'accompagnement du fonctionnaire en cas de restructuration : un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'accompagnement du fonctionnaire vers une nouvelle affectation, un autre corps ou cadre d'emploi ou, à sa demande, vers le privé. Possibilité d'un accompagnement collectif.

- Possibilité de détachement d'office vers le privé en cas de transfert d'activité, par délégation de service public, par exemple.

CELA NE VOUS PLAÎT PAS ? LE GOUVERNEMENT A PENSÉ À TOUT

La rupture conventionnelle est instituée pour les fonctionnaires des trois versants de la FP. Un décret en Conseil d'État devra fixer les conditions d'application, et notamment les montants planchers de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle... À noter : « *Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.* » ■

* Pour en savoir plus, consulter le site de la FSU : fsu.fr/-Fonction-publique-comprendre-la-mise-en-oeuvre-de-la-loi-de-transformation-de.html.

CE QUE PRÉVOIT LA LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE DE LA RECHERCHE (LPPR) POUR AUGMENTER « L'AGILITÉ » DES ÉTABLISSEMENTS, SYNONYME DE FLEXIBILITÉ ET DE PRÉCARITÉ POUR LEUR PERSONNEL !

Des modifications statutaires pour les enseignants-chercheurs (EC) : disparition du statut de maître de conférences, modulation des services des EC sans leur accord,

CDD *tenure tracks* (lire p. 22). Un contrat dit « de mission scientifique » version ESR du contrat de projet créé dans la fonction publique, mais sans durée maximale. ■

POUR METTRE EN LUMIÈRE LA PRÉCARITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Un outil important est le bilan social de l'établissement, obligatoirement discuté en comité technique (CT). Si les données sur les contractuels y sont généralement présentées*, les enseignants vacataires n'y figurent que rarement, avec des données très lacunaires en général. Aussi est-il important de demander en CT des données supplémentaires sur l'emploi de vacataires :

- nombre total d'heures d'enseignement en équivalent TD assurées par des vacataires ;
- nombre de personnes physiques concernées (= nombre de personnes engagées au titre du décret 87-889), dont nombre d'ATV (agents temporaires vaca-

taires) et de CEV (chargés d'enseignement vacataires) ;

- parmi les ATV : combien d'étudiants de 3^e cycle, et parmi ceux-ci, combien d'étudiants en contrat doctoral (qui n'ont pas le droit de faire plus de 64 hTD selon le décret contrat doctoral) ? Nombre d'ATV assurant plus de 64 heures d'enseignement ;

- parmi les CEV, combien d'autoentrepreneurs, combien d'enseignants titulaires du secondaire ? Nombre de CEV assurant plus de 192 hTD d'enseignement, entre 150 et 192, entre 100 et 150, entre 50 et 100, moins de 50. ■

* Il faut savoir qu'il n'y a pas de format imposé aux bilans sociaux des établissements d'ESR.

Référendum d'initiative partagée contre la privatisation d'ADP : ne l'oublions pas !

Malgré l'ardeur militante, le compteur des signatures progresse trop lentement et, à l'heure où nous écrivons, nous sommes encore en dessous du million (www.adprip.fr). Même si la date de clôture de la phase de collecte fixée le 12 mars 2020 peut sembler encore lointaine, l'objectif final de 4 717 396 signatures sera difficile à atteindre. Tout en étant lucide sur les difficultés de l'exercice, il est nécessaire de réaffirmer ici que nous avons de bonnes raisons de faire vivre ce référendum et de lutter contre les privatisations qui, année après année, affaiblissent le service public dans notre pays.

Laisser cette activité dans les seules mains du secteur privé est le meilleur moyen pour que la pollution et l'usage inconsidéré d'énergies fossiles continuent à produire leurs effets négatifs sur notre santé et sur le climat.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,
cosecrétaire général

UN RÉFÉRENDUM LOW-COST

Le SNESUP, comme l'ensemble des syndicats de la FSU, se mobilise pour soutenir ce référendum. Notre fédération a par ailleurs produit un tract et un argumentaire spécifique¹. De plus, elle est partie intégrante du comité unitaire dont le travail de coordination des initiatives militantes montre qu'il est aujourd'hui possible de rassembler en France toutes celles et tous ceux qui veulent changer notre société. Malheureusement, tout cela ne suffit pas.

Plusieurs raisons aux difficultés rencontrées dans la collecte des signatures peuvent être avancées. La première raison est politique : le gouvernement, sans doute furieux de cette initiative parlementaire, a refusé d'accorder le moindre centime à cette campagne référendaire. Ce refus est scandaleux : que dirait-on si les candidats à l'élection présidentielle ne pouvaient compter sur aucun financement public ? La deuxième raison est technique : la collecte des signatures par Internet sur le site du ministère de l'Intérieur est un exercice compliqué pour nombre de nos concitoyens et les militants qui les prennent en charge doivent parfois consacrer beaucoup de temps pour obtenir une seule signature. La troisième raison est sémantique : beaucoup de provinciaux ne se sentent pas concernés par une entreprise dont la raison sociale fait référence à la ville de Paris. En fait, nous le sommes tous car Aéroports de Paris (ADP) est une entreprise dont l'activité est mondiale ; au surplus, le processus de privatisation des aéroports ne concerne pas que la capitale².



Signez, faites
signer vos proches,
vos collègues,
vos voisins...
privatisercestvoler.fr

POURQUOI SE MOBILISER ?

Comme l'indiquaient les parlementaires en conclusion de leur proposition de loi du 10 avril dernier : « Il revient au peuple français, par voie de référendum, de pouvoir affirmer ou non le caractère de service public national de l'exploitation des aéroports de Paris. »³ Si l'État peut espérer faire une « bonne affaire » en privatisant cette entreprise publique, il se priverait par la même occasion de recettes récurrentes et des moyens de peser sur l'évolution du transport aérien dans un sens plus favorable à la planète. Laisser cette activité dans les seules mains du secteur privé est le meilleur moyen pour que la pollution et l'usage inconsidéré d'énergies fossiles continuent à produire leurs effets négatifs sur notre santé et sur le climat. Les personnels d'ADP et leurs organisations syndicales l'ont bien compris. Leur mobilisation est une nouvelle illustration que la transition écologique que nous appelons de nos vœux ne pourra se faire sans la participation des salariés. Nous devons donc les soutenir dans ce combat. ■

1. www.snesup.fr/article/referendum-adp-des-maintenant-sans-perdre-de-temps-et-jusqu'au-12-mars-2020-signons.

2. Le Conseil d'État a ainsi récemment validé la procédure de privatisation partielle de l'aéroport de Toulouse, dont un consortium chinois a acquis 49,99 % des parts en avril 2015.

3. www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/propositions/pion1867.pdf.

Sous-service subi : bien connaître ses droits et ne pas culpabiliser

Quelles que soient les raisons de cette situation, le maintien de la prime d'enseignement supérieur et de recherche est de droit et tout rattrapage d'heures d'une année sur l'autre est illégal. La circulaire sur les congés rappelle ces évidences parfois oubliées.

Par **GÉRARD TOLLET**, membre du Bureau national

Le SNESUP est régulièrement questionné au sujet de services d'enseignement incomplets subis, avec leurs conséquences sur les personnes et les primes. Il convient donc de bien connaître ses devoirs mais aussi ses droits.

L'ATTRIBUTION ET LA RÉPARTITION DES SERVICES : UN MOMENT INDISPENSABLE DE COLLÉGIALITÉ ET DE TRANSPARENCE

Afin de garantir une bonne ambiance et le respect de chacun, l'attribution et la répartition des services entre collègues doivent s'établir de manière transparente et collégiale, si possible lors d'une réunion où tous les collègues sont conviés. Cette pratique se passe souvent très bien. Cependant, ici ou là, une certaine opacité peut régner, propice à des mises à l'écart, à des règlements de comptes, à du favoritisme, voire à des abus de pouvoir, bref autant de méthodes détestables et anormales qu'il faut combattre fermement !

Un sous-service peut aussi être le résultat mécanique d'une baisse du nombre d'étudiants ou d'un changement de maquette pédagogique. Mais dans tous les cas et en dernier ressort, c'est le président de l'université ou le chef d'établissement qui a la responsabilité de l'attribution des services d'enseignement, cela en conformité avec les textes statutaires. Ainsi peut-il aller jusqu'à proposer un complément de service dans un autre établissement d'enseignement supérieur public de l'académie.

À noter que le ministère rappelle que le tableau prévisionnel de services est un élément essentiel de gestion qui permet de détecter d'éventuels sous-services. Ce n'est donc en aucun cas aux collègues d'aller « à la pêche aux heures », ce qui reviendrait à inverser les responsabilités.

LES PRÉCAUTIONS À PRENDRE

En cas de sous-emploi subi, de tâches à accomplir ne correspondant pas au statut, un conseil : respecter ses horaires, ne jamais « abandonner » son poste de travail, ne pas se mettre en faute vis-à-vis de l'administration. L'important est de montrer de la bonne volonté et que l'absence de travail n'est pas le fait de l'agent. Pour cela, il est indispensable de garder des traces écrites des échanges qui ont lieu au sujet du service prévisionnel et de l'alerte administrative qu'il est prudent de faire.

LE SERVICE EST RÉPUTÉ FAIT ET LA PRIME D'ESR EST MAINTENUE

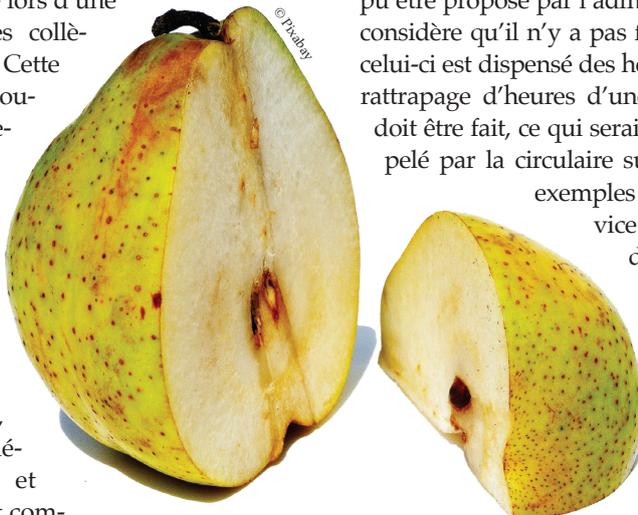
Lorsque le sous-service n'est pas du fait de l'intéressé et qu'aucun complément n'a été ou n'a pu être proposé par l'administration, le ministère considère qu'il n'y a pas faute de l'enseignant et celui-ci est dispensé des heures non faites. Aucun rattrapage d'heures d'une année sur l'autre ne doit être fait, ce qui serait illégal. Cela a été rappelé par la circulaire sur les congés dans des

exemples similaires (sous-service par suite d'application des maxima hebdomadaires ou lors d'un retour de congés...). Cette circulaire (BOMESR n° 23 du 7 juin 2012*) doit donc être un point d'appui pour se défendre.

De la même manière, le SNESUP ayant alerté le ministère sur la nécessité du maintien de la prime d'ESR dans de tels cas (y compris en cas de congé maternité, de congé maladie, court ou long), celui-ci a répondu positivement par rappel du droit à certains établissements. Il convient cependant de faire preuve de vigilance, certains établissements ayant encore du mal à appliquer correctement le droit...

Enfin, le SNESUP revendiquant une baisse notable des services (250 heures pour les PRAG-PRCE et 125 heures pour les MCF/PU) correspondant aux différentes RTT dont les enseignants n'ont jamais bénéficié, nous invitons les collègues à ne pas culpabiliser pour quelques heures qui n'ont pas pu être effectuées et à prendre rapidement contact avec leur section syndicale locale pour appui et conseils. ■

Lorsque le sous-service n'est pas du fait de l'intéressé, le ministère considère qu'il n'y a pas faute et que l'enseignant est dispensé des heures non faites.



* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=60265&cb=1.



Recrutement des PU : à quand la fin du plafond de verre ?

La charte interministérielle égalité femmes-hommes comporte une feuille de route pour la réduction des inégalités dans les progressions de carrière. Or force est de constater que rien ne bouge : le recrutement de femmes PU ne décolle pas. Le maintien, dans les disciplines CNU à petits effectifs, d'un pourcentage de femmes inférieur à 40 % dans les comités de sélection se justifie-t-il encore ?



© Shutterstock

Par **MARIE-JO BELLOSTA, HEIDI CHARVIN, MICHEL CARPENTIER**, secteur Situation du personnel

Depuis 2012, le statut général des fonctionnaires¹ impose, sauf dérogation exceptionnelle, une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys de recrutement. Si, dans le cadre du recrutement des maîtres de conférences (MCF), les effectifs sont suffisants pour respecter cette proportion de 40 %, au niveau des professeurs des universités (PU), la forte disparité en défaveur des femmes dans un nombre restreint de disciplines rend cette règle de proportionnalité plus difficile à respecter. C'est pourquoi notre décret statutaire prévoit, par décret spécifique, de définir des seuils de répartition femmes-hommes inférieurs à 40 % pour ces sections CNU. Les dérogations sont révisées tous les deux ans.

Paradoxalement, l'objectif fixé en 2015 par la DGRH du ministère, dans le cadre de la charte égalité femmes-hommes de 2013², était d'accorder du temps aux sections CNU à trop faible effectif de femmes PU pour leur permettre de réduire enfin les inégalités de progression de carrière en défaveur des femmes. Un effort particulier était ainsi attendu dans ces sections.

Le CTU était donc saisi pour avis, le 7 octobre dernier, sur de nouveaux seuils à fixer pour 2019-2021. Ces seuils correspondent au double de la proportion de femmes PU dans la section concernée, arrondi à l'entier supérieur (le seuil minimal étant fixé à 20 %). Le projet de décret comportait, pour 11 sections CNU, 9 taux allant de 20 % pour la section 25 à 34 % pour la section 35.

AUCUN PROGRÈS NOTABLE

Le SNESUP-FSU s'est interrogé tout d'abord sur l'effet de la mesure dérogatoire sur l'amélioration progressive de l'équité relative de répartition femmes-hommes. Force est de constater qu'aucun progrès notable n'a été accompli dans ce sens !

Il a également réexaminé l'argument ancien selon lequel l'application de la proportion de 40 % dans les disciplines à petits effectifs de femmes PU entraînerait une forte surcharge de travail pour ces

dernières, sursollicitées pour participer aux comités de sélection. Or, compte tenu du nombre de postes mis au concours par an, et indépendamment de la taille des comités, les données démographiques montrent que le nombre de femmes PU ou DR est suffisant pour qu'aucune d'entre elles n'ait besoin de participer à plus d'un comité porté à 40 % de femmes (sauf peut-être en section 25 où une petite proportion devrait siéger dans deux comités). Ajoutons que les comités peuvent avoir recours à des membres d'une autre discipline, à hauteur de 50 %.

Enfin, le SNESUP-FSU a exprimé des doutes sur la pertinence du système de pourcentages retenu par le ministère pour les sections dérogatoires : que ces pourcentages soient de 21 % à 25 % ou de 26 % à 31 %, le nombre minimal de femmes dans les comités de sélection reste identique...

SANCTION DE 1 % DE LA MASSE SALARIALE

Les arguments du SNESUP-FSU ont été salués par l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que par le ministère ! Sur proposition du SNESUP-FSU, un vœu de suppression des dérogations d'ici à 2021 a été voté à l'unanimité. Unanimité également sur un amendement ramenant à quatre le nombre de sections dérogatoires. Cependant, le ministère n'était plus en mesure de modifier le projet sans interroger la convention interministérielle pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et il sera donc publié tel quel. Néanmoins, les arguments du SNESUP-FSU ont porté et les mesures dérogatoires devraient disparaître en 2021. D'ici là, le ministère informe qu'il appliquera toutes les mesures contenues dans la lettre de cadrage de la loi de transformation de la fonction publique, et veillera à l'adoption du plan Égalité femmes-hommes par les établissements, notamment la mise en place du dispositif d'accompagnement du suivi de carrière des femmes. La sanction financière encourue dans le cadre d'un non-suivi est de 1 % de la masse salariale. Le SNESUP-FSU suivra avec attention l'avancée de la mesure.

Le projet original du ministère a été repoussé par 4 voix contre (SNESUP + CGT) et 4 abstentions (UNSA + SGEN). ■

Sur proposition du SNESUP-FSU, un vœu de suppression des dérogations d'ici à 2021 a été voté à l'unanimité.

1. Article 16 ter de la loi Le Pors.
2. www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/feuille_de_route_pour_1_egalite_2014.pdf.



La PMA pour toutes : un pas vers l'égalité des droits

La procréation médicalement assistée (PMA), déjà utilisée en France par des milliers de couples hétérosexuels chaque année, reste encore aujourd'hui réservée aux couples hétérosexuels infertiles, c'est-à-dire interdite aux femmes seules et aux couples de lesbiennes.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale SNESUP-FSU, groupe Égalité Femmes-hommes

Dans ces situations, les femmes sont contraintes de recourir à des pratiques dangereuses pour elles et leurs enfants (rapports sexuels non désirés avec un homme, achat de sperme en dehors des circuits légaux, insémination artisanale, etc.). Certaines choisissent souvent de se rendre dans d'autres pays qui autorisent la PMA à toutes les femmes pour y avoir recours – entre 2 000 et 3 000 en 2017 selon le Comité consultatif national d'éthique (CCNE), mais cette pratique, au-delà de sa complexité, reste très (trop) coûteuse. Dans tous les cas, les femmes font face à des conditions juridiques de filiation compliquées.

UNE EXCEPTION DANS LE PAYSAGE EUROPÉEN

Depuis 2013 et l'ouverture du mariage pour les couples homosexuels, le droit français apparaît particulièrement inadapté et fait figure d'exception dans le paysage européen puisque aucun des pays européens ayant légalisé le mariage entre couples de même sexe n'interdit la PMA aux couples de femmes (11 pays de l'Union européenne l'autorisent déjà pour toutes les femmes).

Après l'avis favorable à l'ouverture de la PMA rendu par le Défenseur des droits et le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2015, et par le CCNE en 2017 et 2018, les états généraux préalables à la révision de la loi sur la bioéthique ont été lancés en jan-

vier 2019. Le débat qui a eu lieu dans le cadre de la discussion autour de la loi bioéthique depuis la rentrée a débouché sur un projet de loi voté par l'Assemblée nationale le 15 octobre dernier. Celui-ci sera soumis au Sénat en janvier 2020. Ce projet de loi inclut notamment l'extension de la PMA aux couples de femmes lesbiennes et aux femmes célibataires.

DES RÉSISTANCES QUI DEMEURENT VIVACES

Le 6 octobre dernier, dans le cadre de la Manif pour tous, entre 60 000 et 75 000 personnes ont manifesté dans les rues de Paris pour s'opposer à ce projet de loi. Parmi ces manifestant-es, étaient présentes de nombreuses personnalités du monde politique. De toute évidence, les résistances restent vivaces, et les slogans parfois très violents pour les femmes ou les familles non « traditionnelles » entendus ou lus à cette occasion montrent que le sujet continue de mobiliser fortement les mouvances réactionnaires, celles-là mêmes qui poursuivent leurs offensives dans la sphère scolaire, contre l'éducation à l'égalité et à la sexualité.

Depuis plusieurs années, la FSU demande l'extension de cette technique à l'ensemble des femmes, qu'elles soient mariées, célibataires, lesbiennes ou hétérosexuelles. L'ouverture définitive de la PMA à toutes permettrait de franchir un pas important dans le cadre de l'égalité entre tous les couples et entre toutes les femmes, et donc plus globalement en matière d'égalité des droits. ■

L'ouverture définitive de la PMA à toutes permettrait de franchir un pas important dans le cadre de l'égalité entre tous les couples et entre toutes les femmes.

25 NOVEMBRE, JOURNÉE INTERNATIONALE POUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES : LES PAROLES NE SUFFISENT PLUS

Selon la Banque mondiale, viols et violences conjugales présentent pour les femmes de 15 à 44 ans un risque de mortalité plus grand que le cancer, les accidents de la route et le paludisme réunis. Plus de 1 milliard de femmes dans le monde, soit une femme sur trois, sont victimes de coups, de viols et d'abus sexuels, 125 millions de filles et de femmes subissent des mutilations génitales et 1,3 million sont victimes d'exploitation sexuelle. En France, près de 130 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint depuis le début de l'année.

La FSU soutient la demande de 1 milliard d'euros formulée par les organisations féministes. Elle réclame un renforcement des moyens humains et financiers pour les associations engagées contre les violences sexistes et sexuelles et rappelle la nécessité d'une prise en charge globale des questions d'égalité. La fonction publique dans son ensemble doit notamment être mobilisée car son rôle est essentiel dans le cadre cette lutte.

L'an dernier, 60 000 manifestant-es s'étaient rassemblé-es dans toute la France. La FSU appelle cette année à manifester au côté de Nous Toutes ! et des organisations féministes, syndicales et politiques, le 23 novembre prochain à Paris et dans les départements, contre les violences faites aux femmes et aux filles et pour une société plus égalitaire, plus juste et plus démocratique. Départ de la manifestation parisienne à 14 heures (Opéra) – Marche #NousToutes.

LPPR : n'attendons pas l'arbitrage visant à éteindre le corps des MCF !

Le futur de l'enseignement supérieur et de la recherche sera-t-il bouleversé par l'adoption d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) au printemps 2020 ? Dans le contexte actuel de transformation de la fonction publique et de réforme des retraites, le futur projet de loi propose une évolution profonde du système universitaire et une rupture d'égalité assumée entre les différents établissements.

Par le **SECTEUR RECHERCHE**

Une attaque frontale du statut d'enseignant-chercheur.

C'est un cruel manque d'audace qui transpire de ces 300 pages de rapports¹ qui confortent en filigrane le poids de quelques universités de recherche au détriment de beaucoup d'établissements laissés pour compte. Au lieu d'intégrer toutes les contributions faites lors des consultations, la présentation effectuée par les groupes de travail semble avoir acté le tournant managérial des États en Europe². À l'heure où sont écrites ces lignes, nous ne disposons pas des arbitrages du ministère mais n'attendons pas que la maison ait brûlé pour manifester pour le métier que nous avons choisi d'embrasser ! Celui-ci repose sur un lien fort et un équilibre entre enseignement et recherche et

sur une formation à la recherche par la recherche sans oublier le travail parfois invisible des tâches administratives et organisationnelles. On rappellera à ce propos les résultats d'une enquête récente menée au près de plus de 2 200 collègues³ qui révèle qu'aucune de ces trois tâches du métier

n'occupe une place que l'on pourrait qualifier de marginale ou de secondaire. Les propositions du GT « carrière » font peser un risque accru de fragmentation de la communauté scientifique par une survalorisation des logiques de compétition et des logiques économiques qui risque de donner naissance à des strates de statuts inégaux (« vedettes », précaires, et quelques fonctionnaires) comme au Royaume-Uni⁴. C'est la dérégulation à tous les niveaux : celle, donc, du mode de recrutement (*tenure track*) mais aussi de la carrière (fin de la qualification, de la HDR, sapant au passage les prérogatives du CNU), des salaires (renforçant l'indemnitaire) et de notre organisation de travail (modulation de service

d'enseignement forcée et menée par les UFR et départements, disparition de la référence aux 192 heures, remplacement par un nombre de crédits ECTS). En bref, une attaque frontale du statut d'enseignant-chercheur.

HIÉRARCHISATION COMPÉTITIVE DES ÉTABLISSEMENTS

Nous avons conscience d'avoir un métier complexe soumis de plus en plus à des injonctions contradictoires. Il est inutile de croire diminuer cette complexité en individualisant les parcours et en favorisant la compétition entre chercheurs. Laissez-nous donc aborder et penser collectivement ce métier ! Il faut tous les personnels de l'ESR pour faire tourner la machine, donc investir sur tous et préserver ces équilibres. Sinon, on entamera défi-

nitivement le maillage thématique en recherche de notre territoire. Défendre une autre attractivité du métier reste possible. En premier lieu, celle-ci doit reposer sur une revalorisation salariale conséquente, et pas sur l'augmentation du seul régime indemnitaire, comportant une part d'individualisation bien plus forte que



N'attendons pas que la maison ait brûlé pour manifester pour le métier que nous avons choisi d'embrasser !

dans le reste de la fonction publique. Elle doit porter en second lieu sur une augmentation du budget de la recherche qui se traduise par une hausse du budget récurrent des équipes de recherche et non par la multiplication des appels à projets.

Le service public de l'ESR et ses personnels sont clairement menacés. Ce n'est plus de la seule modulation de service dont il est question ici, même si cette dernière fait de nouveau partie des propositions, mais bien d'une hiérarchisation compétitive des établissements en lien avec l'ordonnance de 2018 sur les regroupements. Si nous voulons rester des enseignants-chercheurs indépendants, il faut une riposte collective à la hauteur de ces attaques ! ■

1. www.snesup.fr/article/preparation-de-la-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche et *Le Snesup* n° 678, octobre 2019, p. 6 : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup_mensuel_678.pdf.
2. Voir par exemple : Bezes P., Demazière D., Le Bianic T., Paradeise C., Normand R., Benamouzig D., Pierru F., Evetts J., « New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 3, 2011, p. 293-348 ; Huguée C., Penissat É., Spire A., « Les différences entre salariés du public et du privé après le tournant managérial des États en Europe », *Revue française de sociologie*, vol. 56, n° 1, 2015, p. 47-73 : doi.org/10.3917/rfs.561.0047.
3. Bodin R., Millet M., Saunier É., « Entre triple contrainte et ancrage disciplinaire. Pratiques et conditions d'enseignement à l'Université », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n° 17, 2018, p. 143-167 : journals.openedition.org/cres/3621.
4. Paye S., « Temporaires, permanents, "vedettes" : la tripartition du salariat académique au Royaume-Uni », *Sociologie du travail*, vol. 57, n° 2, 2015, p. 175-199 : journals.openedition.org/sdt/1611.

La transformation des CFA dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Après une première réforme en 2014¹, la formation professionnelle (FP) est l'objet d'une deuxième réforme, avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »² de 2018. Dans la continuité de la précédente, celle-ci transforme encore plus en profondeur la FP.

Par **STEPHAN MONGRAND**,
IUT A de Toulouse-III Paul-Sabatier, PRAG

AVANT 2014...

Public ou privé, un CFA³ propose des formations en apprentissage. Pour ouvrir un CFA, il fallait avoir l'aval de la région, qui appliquait la politique d'apprentissage pour l'État en termes d'emploi, de formation et d'équilibre territorial. Il en découlait une carte d'apprentissage par région. Une convention quinquennale liait les CFA à leur région, et déterminait leurs modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière.

À PARTIR DE 2014

Si la réforme de 2014 a eu un impact limité sur le fonctionnement des CFA, il n'en va pas de même pour les acteurs qui les entourent (OCTA⁴ et OPCA⁵). La taxe d'apprentissage (TA), collectée par les OCTA, est un impôt de 0,68 % de la masse salariale. Les entreprises peuvent désormais choisir librement l'OCTA qu'elles souhaitent. Les OPCA étaient chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières versées par les entreprises au titre de la formation professionnelle (FP) et de les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique de formation des salariés. À la suite du regroupement des OPCA, les premières exigences qualité apparaissent dans la loi, obligeant les organismes de formation à répondre à une charte qualité.

La deuxième loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a pour objectif d'augmenter le nombre d'apprentis et de remettre l'argent de la collecte de la TA sur l'apprentissage ; c'est l'État, par l'intermédiaire de l'Urssaf, qui collecte cet impôt et non plus les OCTA. Le volume financier repris en main par l'État

est énorme puisque l'argent de

la taxe d'apprentissage représente 8 milliards d'euros environ ! Avant la réforme, seulement 3,5 millions d'euros étaient réellement consacrés à l'apprentissage. Il sera nécessaire d'être vigilant sur la réelle utilisation de cette taxe pour l'apprentissage.

Maintenant, la loi permet l'ouverture de CFA sans autorisation juridique. Il faut simplement fournir une déclaration d'activité d'une structure de formation auprès des services de l'État.

Le financement des CFA s'effectue désormais seulement au contrat d'apprentissage, dont le montant est décidé par France Compétences, organisme d'État, sur proposition des branches professionnelles nouvellement regroupées en 11 OPCO, remplaçant les 21 anciens OPCA.

EXIGENCE QUALITÉ

Les missions mêmes du CFA ont aussi beaucoup évolué et sont maintenant encadrées par une exigence qualité introduite par le décret du 6 juin 2019⁶ qui détaille le contenu du référentiel national qualité. Ce référentiel national liste 7 critères et 32 indicateurs de qualité. Les CFA disposeront ainsi d'une grille de lecture pour bâtir leur démarche qualité, « en mode amélioration continue ». Ces exigences devraient « ruisseler » vers les organismes de formation pour répondre aux exigences de cette certification qualité.

Le marché de la FP se libéralise totalement : il n'y a plus de politique régionale ou de l'État. Mais en matière de financement, les régions s'agacent de cet État « jacobin et recentralisateur » qui a tendance à « zapper l'acteur local » pour capter la manne financière de la TA. ■



Retour de l'État
« jacobin et
recentralisateur »...

© Shutterstock

La loi permet l'ouverture de CFA sans autorisation juridique. Il faut simplement fournir une déclaration d'activité d'une structure de formation auprès des services de l'État.

1. Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

2. www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id.

3. Centre de formation d'apprentis.

4. Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

5. Organismes paritaires collecteurs agréés.

6. Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences.

Les dangers de l'école numérique

Cet ouvrage collectif¹ regroupe des textes dont les auteurs sont unis par la volonté d'ouvrir un espace de parole critique dans un monde médiatiquement verrouillé. De statuts très différents, enseignants, chercheurs, mais aussi orthophonistes ou psychologues... ils écrivent seuls ou en collectifs constitués.

Par **PIERRE SÉMIDOR**, collectif FDE

Certains textes présents dans l'ouvrage que nous présentons ont déjà été publiés, d'autres ont été écrits spécialement pour cet ouvrage en trois parties (« Enfance », « École », « Université ») qui questionne tout autant les effets individuels sur le développement cognitif, affectif, relationnel que l'influence systémique des outils numériques dans le monde de l'éducation et de l'enseignement. Du fait de cette hétérogénéité, il peut concerner divers lecteurs : adultes s'interrogeant sur les effets des outils numériques utilisés avec des enfants, citoyens inquiets des effets sociaux de l'expansion massive des usages numériques, enseignants perplexes quant au poids de ces usages dans les cursus scolaires et universitaires. On repère cependant des lignes de force qui traversent l'ouvrage.

OCCULTATION DES DIMENSIONS CORPORELLES ET SOCIALES

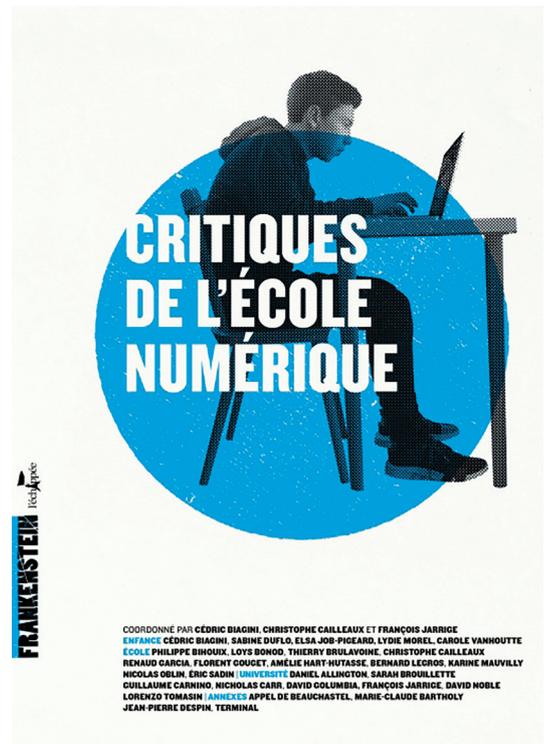
Les premiers textes soulignent les dangers des outils numériques pour le développement. À partir d'études de cas, des professionnels d'horizons divers décrivent l'état alarmant d'enfants empêchés de construire des relations avec les adultes qui les éduquent. Le temps passé devant des écrans, qui mobilisent uniquement les perceptions visuelles et auditives, prive l'enfant du contact corporel avec ses parents, des expériences sociales d'attention conjointes nécessaires à sa compréhension du monde, (52-54)² et par lesquelles il entre dans le langage (44-45, 55, 64). L'analogie entre cerveau et ordinateur (14, 115) apparaît alors réductrice puisqu'elle occulte les dimensions corporelles et sociales, essentielles pour le développement humain. L'exemple du rôle de l'attention maternelle lors de la tétée est particulièrement significatif (55).

Plusieurs articles décrivent des enfants atteints de troubles dont les symptômes, regards absents et retards socio-cognitifs, sont très proches des troubles autistiques (18-23, 27-32). L'addiction induite par ces outils numé-

L'addiction induite par ces outils numériques relève d'un processus voulu par les concepteurs. Elle prive ces enfants de jeu libre dont le rôle est vital.

1. *Critiques de l'école numérique*, ouvrage collectif coord. par Cédric Biagini, Christophe Cailleaux, François Jarrige, L'Échappée, 2019.

2. Les numéros indiquent la page ou une des pages qui évoquent la question.



COORDONNÉ PAR CÉDRIC BIAGINI, CHRISTOPHE CAILLEAUX ET FRANÇOIS JARRIGE
 ENFANCE CÉDRIC BIAGINI, SABINE DUFFLO, ELISA JOB-PICARD, LYDIE MONEL, CAROLE VANHOUTTE
 ÉCOLE PHILIPPE BIGNOUX, LOYS BONOD, THIERRY BRULAVOINE, CHRISTOPHE CAILLEAUX
 RENAUD GARCIA, FLORENT GOUGET, AMÉLIE HART HUTASSE, BERNARD LECROS, KARINE MAUVILLY
 NICOLAS OBLAN, ERIC RADIN UNIVERSITÉ DANIEL ALLINGTON, SARAH BROUILLETTE
 GUILLAUME CARINHO, NICHOLAS CARB, DAVID COLUCCI, FRANÇOIS JARRIGE, DAVID NOBLE
 LORENZO TOMASINI ANNEKES APPEL DE BEAUCHASTEL, MARIE-CLAUDE BARTHOLY
 JEAN-PIERRE DESPIN, TERMINAL

riques relève d'un processus voulu par les concepteurs (22, 59, 320). Elle prive ces enfants de jeu libre dont le rôle est vital (33).

Ce thème largement illustré dans la partie enfance sous forme d'études de cas trouve des prolongements dans les deux parties suivantes qui signalent chez l'élève et l'étudiant des troubles du sommeil, de l'attention, de la relation aux autres (140-141, 327) mais aussi des problèmes de mémorisation (164) car c'est l'ensemble de l'environnement d'enseignement qui peut se trouver dégradé (321).

VISION IDÉALISÉE DU PROGRÈS NUMÉRIQUE

L'intérêt de l'ouvrage est en effet de montrer que les cas décrits ne relèvent pas de choix individuels mais de la création de contextes d'enseignement visant la création d'habitus numériques (325) et plus largement d'une pression sociale alimentée par une vision idéalisée du progrès numérique (15). Abusivement assimilée à une approche scientifique (331, 338), l'usage de supports numériques est soutenu par une rhétorique de l'urgence (200-202) ainsi que de l'adaptabilité compétitive (111) nommée aussi « agilité » (112). L'EdTech (81) étant présumée porteuse de progrès au nom de la « disruption » (85), les choix politiques sont surplombés par une nécessité, tenue pour absolue, de faire un « pas en avant » (16), de ne pas être à la traîne (81-82). De ce fait, les rapports officiels sur sa mise en place peinent à inclure dans leurs préconisations des mises en garde tant ce choix semble relever de l'évidence (189-219). Les parents eux-mêmes sont culpabilisés de ne pas donner assez tôt accès aux outils numériques et l'on assiste à une addiction parentale organisée (35-41, 51) au nom de l'interactivité (42).

Dans les écoles, les universités, la mise en place imposée d'outils numériques est alors marquée par la prise de pouvoir des techniciens (282) et l'oubli des savoirs spécifiques de l'enseignant qui, quand il refuse certains usages numériques, est catalogué ringard, « *obsolète* » (256) puisqu'il n'est pas disruptif. Plusieurs textes pourtant soulignent l'absence d'évaluation des coûts tant écologiques (310-311, 321) que financiers ainsi que des gains en enseignement (189, 281-283).

DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT

En fait, la gratuité supposée des outils numériques fonctionne comme argument pour organiser le désengagement de l'État. La mise à disposition d'informations pour tous selon un mythe de partage horizontal (296-297) produirait un « *ruissellement culturel* » (161), remède à tous les maux du système éducatif. De tels discours servent de paravent à l'organisation programmée de la dégradation de l'école et de l'université publiques pour mieux faire avancer leur privatisation (91) en s'appuyant sur la notion floue de société apprenante (109-110). La marchandisation de l'enseignement (281-286) prend alors des formes variées qui vont de l'entrisme des Gafam (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) dans les institutions publiques pour leurs achats en matériel informatique à l'émergence des multiples start-up, expertes à détourner les financements publics vers leurs propositions d'outils scolaires (81-108). Tous ces acteurs privés trouvent chez les techno-fanas d'État du numérique des alliés de poids qui organisent les partenariats public-privé et mettent à leur disposition des moyens publics (95-96, 105-106). L'université, doublement frappée, devient à la fois lieu de production de marchandises (280-281) et marché pour ces produits (285). La recherche, elle, est entièrement soumise à l'idéologie marchande de l'utilité immédiate (332).

STANDARDISATION ET CONTRÔLE DES CONTENUS

Dans ce mouvement, c'est notre métier même qui est atteint. Pour l'exploration des phénomènes universitaires, l'ouvrage s'appuie en

particulier sur des données venues des États-Unis, précurseurs en la matière. La relation humaine et sa dimension langagière dans le processus d'enseignement sont mises en cause (238, 257, 279, 305-306). L'enseignant est sommé de s'adapter aux techniques qui lui sont proposées (223 et seq.), ce qui constitue une inversion du postulat humaniste (339). La mainmise technologique conduit à la standardisation et au contrôle des contenus (282), mais aussi à leur dégradation quand ils ne sont plus que reproduction (256-257).

Alors que la réussite des Mooc peut être mise en doute (305), on assiste au triomphe de l'expertise technologique qui « *prend le pas sur tout autre forme de connaissance, y compris la critique des usages de cette expertise* » (359) : la prise d'information est confondue avec l'appropriation des connaissances et la construction de la capacité à mener une pensée lente et linéaire (141-142, 304). Dans un processus de normalisation intellectuelle, les humanités numériques pourraient être « *un instrument de restauration intellectuelle et une arme visant à détruire une des raisons d'exister des humanités, à savoir penser contre les normes dominantes* » (296). Aux lecteurs de décider si ces sujets qui peinent à entrer dans le débat public peuvent devenir des enjeux de recherche. ■

L'université, doublement frappée, devient à la fois lieu de production de marchandises et marché pour ces produits.



© Pixhere

Une pression sociale alimentée par une vision idéalisée du progrès numérique.

BIBLIOGRAPHIE

Sur l'influence néfaste du numérique dans le développement et les apprentissages :

Michel Desmurget, *La Fabrique du crétin digital. Les dangers des écrans pour nos enfants*, Seuil, 2019.

Manfred Spitzer, *Les Ravages des écrans. Les pathologies à l'ère numérique*, L'Échappée, 2019 :

www.lechappee.org/collections/pour-en-finir-avec/les-ravages-des-ecrans.

Sur la construction du mythe du « bon » numérique :

Félix Tréguer, *L'Utopie déçue. Une contre-histoire d'Internet, XV^e-XVI^e siècle*, Fayard, 2019.

Cédric Biagini, *L'Emprise numérique. Comment Internet et les nouvelles technologies ont colonisé nos vies*, L'Échappée, 2012.

Sur la marchandisation de l'université :

Christophe Charle et Charles Soulié, *Les Ravages de la « modernisation » universitaire en Europe*, Syllepse, 2008.

Qui paiera les pensions des fonctionnaires ?

Depuis la LOLF de 2001, chaque année, les taux de cotisation employeur et salarié sont ajustés pour que les recettes correspondent au montant des pensions à verser. Le rapport Delevoye, qui servira de base au nouveau calcul des retraites, prévoit d'uniformiser les taux de cotisations de tous les salariés à un taux se rapprochant du taux moyen actuel des cotisations pour les salariés du privé.

Par **MARC CHAMPESME**,
membre de la Commission administrative

A la suite de l'adoption de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) en 2001, un compte d'affectation spéciale des pensions (CAS pensions) des fonctionnaires civils et militaires a été créé, qui a « vocation à retracer les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires gérés par l'État ». De plus, la LOLF impose que ce compte soit chaque année en équilibre : en recette les cotisations salariales et les contributions employeur de l'État, en dépense les pensions versées pendant la même année aux fonctionnaires. En conséquence, chaque année les taux de cotisation employeur et salarié sont ajustés pour que les recettes correspondent au montant des pensions à verser. Ainsi les taux de contribution employeur sont passés de 49,9 % en 2006 à 74,28 % en 2014 pour les pensions civiles et de 100 % à 126,07 % pour les pensions militaires.

Les taux des cotisations employeur n'ayant pas été modifiés depuis 2014, ce sont les taux des cotisations salariales qui ont été augmentés pour équilibrer le CAS pensions (voir tableau).

ET AVEC LA RÉFORME DES RETRAITES ?

Le rapport Delevoye, qui doit servir de base à la prochaine réforme des retraites, prévoit d'uniformiser les taux de cotisations de tous les salariés (donc y compris les fonctionnaires) au taux global de 28,12 % (60 % pour l'employeur, 40 % pour le salarié, soit un taux de 11,25 % pour les salariés et de 16,87 % pour les employeurs), taux qui aurait été choisi en raison de sa proximité avec le taux moyen actuel des cotisations pour les salariés du privé.

On assisterait donc pour les fonctionnaires à une baisse de 77,29 % du taux de cotisation de

Avec la future réforme, on assisterait pour les fonctionnaires à une baisse de 77,29 % du taux de cotisation de l'État employeur et à une hausse des cotisations du côté des salariés, donc à une poursuite de la baisse du salaire net !



Provoquer artificiellement un déficit de la Sécurité sociale pour alléger la dette de l'État puis justifier de nouvelles réductions des prestations sociales...

l'État employeur et à une hausse des cotisations du côté des salariés fonctionnaires et, par conséquent, à une poursuite de la baisse du salaire net !

Certes, le rapport Delevoye prévoyant d'élargir l'assiette de calcul des cotisations en y intégrant les primes (22 % de la rémunération en moyenne chez les fonctionnaires, selon ce rapport), cette baisse des recettes serait légèrement moindre : pour les seules pensions civiles, la baisse du montant des cotisations côté État employeur – et donc des dépenses de l'État – serait d'environ -28,4 milliards d'euros (soit -72,29 %), alors que la contribution des salariés fonctionnaires augmenterait de 1,5 milliard d'euros (soit +23,65 %).

FIN DU COMPTE D'AFFECTATION SPÉCIALE DES PENSIONS

Au final, la baisse des cotisations pour pension civile serait de 26,9 milliards d'euros (soit -59 %). Sans surprise, pour faire face à ce déficit programmé – mais interdit par la LOLF – du CAS pensions, le rapport Delevoye prévoit de supprimer le CAS pensions (cf. p. 102 du rapport Delevoye) : « S'agissant des fonctionnaires de l'État et militaires, l'intégration financière conduira à mettre fin au compte d'affectation spéciale (CAS) "pensions" prévu au sein des comptes de l'État et à transférer à la branche retraite la charge du versement de leurs retraites. »

Cela ressemble fort à la stratégie mise en œuvre actuellement vis-à-vis de la Sécurité sociale (i.e. non-compensation par l'État des exonérations de cotisations sociales décidées en réponse au mouvement des Gilets jaunes), qui consiste à provoquer artificiellement un déficit de la Sécurité sociale pour alléger la dette de l'État puis justifier de nouvelles réductions des prestations sociales. ■

TAUX DE COTISATIONS RÉCENTS VERSUS PROJET DELEVOYE

| Année | 2014 | 2018 | 2019 | 2020 | Projet Delevoye |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----------------|
| Taux de cotisations employeur | 74,28 % | 74,28 % | 74,28 % | 74,28 % | 16,87 % |
| Taux de cotisations salarié | 10,34 % | 10,56 % | 10,83 % | 11,10 % | 11,25 % |
| Taux global (employeur + salarié) | 84,62 % | 84,84 % | 85,11 % | 85,38 % | 28,12 % |

L'injustifiable explosion des inégalités

*Capital et Idéologie*¹, tel est le titre du « nouveau Piketty ». Et, que l'on soit proche ou habituellement éloigné des questions et des préoccupations économiques, il faut se plonger dans ce travail – enrichissant – toutes lectures cessantes.

Par **MICHEL MARIC**,
membre de la Commission administrative

Alors que les uns expliquent que les inégalités se creusent radicalement dans un monde devenant de plus en plus injuste, d'autres répliquent qu'il ne faut (surtout pas !) tenter d'interventions publiques qui risqueraient de déstabiliser un système de marchés dont le fonctionnement est par nature parfaitement harmonieux. Au terme d'un travail de quinze ans, Thomas Piketty intervenait dans ce débat en 2013 avec, déjà, une somme remarquable (*Le Capital au XXI^e siècle*, Seuil, 2013) soulignant que les analyses économiques sur ces questions fondatrices du lien social s'appuient bien plus souvent sur des spéculations que sur des faits réels. Il s'agissait alors de comprendre la dynamique contemporaine du capitalisme et ses contradictions fondamentales. L'explosion des plus hautes rémunérations et la concentration extrême des patrimoines étaient déjà pointées du doigt comme menaces principales pour des sociétés démocratiques fondées sur des valeurs de justice sociale et sur le mérite individuel. Mais ce travail publié en 2013 avait une faiblesse, considère Piketty, son occidental-centrisme, tant il accordait une place excessive à l'expérience historique des pays riches. Depuis, une exceptionnelle base de données sur les inégalités mondiales, la World Inequality Database (WID.world), a été constituée au sein d'un réseau d'une centaine de chercheurs couvrant 70 pays sur les cinq continents – données qui ont notamment fait l'objet, en 2018, d'un *Rapport sur les inégalités mondiales* déjà mentionné dans ces colonnes².

LES JUSTIFICATIONS CONDUISANT À TOLÉRER LES INÉGALITÉS

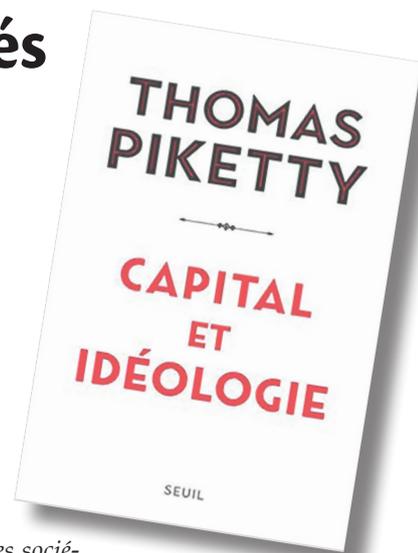
Capital et Idéologie, riche de ce patient travail antérieur, peut à présent avoir l'ambition d'élargir l'analyse en intégrant un vaste ensemble de pays et des sources historiques rassemblant débats parlementaires, discours politiques, programmes et plates-formes électorales des partis tout comme des œuvres littéraires (« *l'une des meilleures sources capables d'illustrer les transformations des représentations des inégalités* »). Il devient alors possible d'aborder frontalement la question des justifications (de l'idéologie) conduisant à tolérer une cer-

taine dose d'inégalités : « *Chaque société humaine doit justifier ses inégalités : il faut leur trouver des raisons, faute de quoi c'est l'ensemble de l'édifice politique et social qui menace de s'effondrer.* » Dès lors, chaque époque fabrique un discours destiné à légitimer l'inégalité : « *Dans les sociétés contemporaines, il s'agit notamment du récit propriétaire, entrepreneurial, méritocratique* », loin des inégalités reposant sur des disparités statutaires, parfois aussi arbitraires que despotiques. Mais dans quelle mesure nous en sommes-nous éloignés ? Et tout l'intérêt de la perspective transnationale est de permettre de faire apparaître des « *pratiques discriminatoires, des inégalités statutaires et ethno-religieuses dont la violence est mal décrite par le conte de fées méritocratique, et qui nous rapproche des formes les plus brutales des inégalités anciennes dont nous prétendons nous distinguer* ».

L'INÉGALITÉ EST IDÉOLOGIQUE ET POLITIQUE

Dès lors, pour ce qu'il nomme les « *régimes inégalitaires* » (qui englobent un régime politique, un régime de propriété mais aussi un régime éducatif ou un régime fiscal), Piketty montre que l'inégalité n'est ni économique ni technologique : elle est idéologique et politique. Loin du fondement « *naturel* » des inégalités, mais aussi à distance d'une approche marxiste en termes de « *superstructure* » idéologique déterminée par les rapports de production, Piketty dessine une sphère des idées relativement autonome, une sphère idéologico-politique qui permet d'expliquer qu'à tous les niveaux de développement il existe de multiples façons de structurer un système économique, social, politique. Mais ce sont les « *pragmatiques* », les « *sans idéologie* », qui se trouveront ici bousculés : « *Leur posture prétendument post-idéologique dissimule mal leur manque d'intérêt pour les faits, l'ampleur de leur ignorance historique, la lourdeur de leurs présupposés et de leur égoïsme de classe.* »

Et l'ouvrage, qui se veut bel et bien « *factuel* », va jusqu'au bout de sa démarche pour préciser à quoi pourrait ressembler une meilleure organisation politique, économique et sociale – fort du constat que c'est bien le combat pour l'égalité et l'éducation (et non la sacralisation de la propriété) qui a permis le développement économique et le progrès humain. ■



« *Chaque société humaine doit justifier ses inégalités : il faut leur trouver des raisons, faute de quoi c'est l'ensemble de l'édifice politique et social qui menace de s'effondrer.* »

1. Thomas Piketty, *Capital et Idéologie*, Seuil, 2019, 1 232 pages, 25 €.

2. Voir Michel Maric, « Rapport sur les inégalités mondiales : un tableau préoccupant », *Le Snesup*, n° 668, octobre 2018 : www.snesup.fr/article/mensuel-ndeg-668-octobre-2018.

Les IUT, un modèle d'enseignement technologique unique au monde

Les 113 IUT de France déclinent leurs activités à l'international dans le cadre de la politique définie par leur université. La plupart participent en outre à des programmes qui intéressent l'ensemble du réseau des IUT et sont coordonnés par l'Association des directeurs d'IUT (ADIUT).

Par **STÉPHANE LAUWICK, BASILIA MARCHANDISE-RUIZ, ARMELLE MOTTE**, IUT du Havre

Comme toutes les composantes de l'université, les IUT cherchent à internationaliser leurs formations au bénéfice de leurs personnels et étudiants. Pour cela, ils peuvent utiliser les contacts issus des contrats recherche ou prospecter directement les établissements étrangers pour développer leurs échanges en matière de pédagogie. Les collèges et universités de sciences appliquées sont leur cible principale lorsqu'il s'agit de développer la mobilité des enseignants-chercheurs (EC) et des étudiants : les collèges d'enseignement général et professionnel¹ (CEGEP) au Québec, les *Kosen* au Japon, et en Europe les hautes écoles, les *Fachhochschulen*², etc., mais pas seulement, puisque nombreux sont les échanges interuniversitaires. Ces établissements partagent une pédagogie par la technologie qui facilite la construction de référentiels de formation communs : les mobilités étudiantes sortantes se déroulent sur des semestres (généralement S3 et S4). Les responsables des relations internationales des IUT ont mis au point des DU d'études technologiques internationales (ou à l'étranger) – DUETI/E – dans chaque IUT : ces diplômes sont aujourd'hui adossés à des L3 et permettent aux étudiants de valider des licences à leur retour.

UN SYSTÈME UNIVERSITAIRE UNITAIRE

Les financements sont acquis dans le cadre du programme Erasmus+ pour l'Europe ; toutes les régions et certaines universités ont un programme de bourses de mobilité. L'existence de financements européens ne peut être le seul critère de choix : la diversification des destinations est primordiale pour assurer la diversité des expériences. Elle permet aussi de se prémunir

de la raréfaction des places disponibles dans les pays, tels que la Grande-Bretagne, qui ont fait de leur enseignement supérieur une source de profit national et réservent leurs places aux étudiants qui payent plein

tarif. Les DUETI/E sont des enveloppes flexibles qui valident des crédits après formation, stage ou projet : chaque étudiant part avec un contrat qui assure la réalisation d'un programme précis.

L'ADIUT coordonne les opérations du réseau des IUT pour augmenter leur visibilité et promouvoir la pédagogie universitaire de la technologie. Il n'existe pas d'autre réseau d'enseignement supérieur technologique public capable de conjuguer approche universitaire de la formation, programmes pédagogiques nationalement lisibles, importance de la recherche et pratique de l'innovation à travers stages et projets. En effet, la plupart des *polytechnics* et *colleges* ont été créés en dehors du système universitaire dans des systèmes binaires opposant recherche universitaire et enseignement professionnalisant qui les ont longtemps éloignés de la recherche et des financements de l'innovation. En 1966, la France a fait le choix d'un système universitaire unitaire reconnaissant la spécificité des IUT par le biais du statut d'institut : de nature essentiellement universitaire, la formation dispense une pédagogie fondée sur le développement de l'esprit critique ; des dispositifs comme le projet personnel et professionnel reçoivent d'ailleurs une attention internationale.

OBTENIR LE MÊME TAUX DE RÉUSSITE POUR LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

La mobilité entrante est gérée par des collègues engagés dans l'internationalisation des IUT : ils sélectionnent les étudiants avant de les confier aux IUT. Ainsi l'un des programmes répartit chaque année 200 étudiants mexicains en licence professionnelle depuis vingt-deux ans. Un suivi financé par les programmes est effectué en cours de formation : l'objectif est d'obtenir le même taux de réussite que chez les autres étudiants. L'augmentation des droits d'inscription est un véritable défi à la poursuite de ce type de programme financé par les partenaires étrangers.

Plus récemment, le réseau a fait une plus grande place à l'ingénierie éducative et répond désormais aux sollicitations de créations d'instituts technologiques pour des partenaires étrangers grâce aux compétences reconnues des collègues. C'est ainsi qu'il existe un réseau de 9 ISTA en Algérie créés depuis 2013, dans lequel s'impliquent plus de 60 collègues enseignants, EC et Biatss. ■

L'ADIUT coordonne les opérations du réseau des IUT pour augmenter leur visibilité et promouvoir la pédagogie universitaire de la technologie.

1. www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/college-denseignement-general-et-professionnel-cegep.
2. www.uni-assist.de/en/tools/glossary-of-terms/description/details/fachhochschule-university-of-applied-sciences-1.



Migration & éducation

Les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation ont été à l'initiative d'un projet de recommandations discuté le mois dernier à Bruxelles pour arrêter des lignes directrices concrètes susceptibles de favoriser et de promouvoir l'intégration efficace des enfants de migrants et de réfugiés dans les « environnements éducatifs » des pays d'accueil en Europe.

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

La Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) et le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) organisaient à Bruxelles le mois dernier, avec le soutien de la Commission européenne, une conférence de restitution d'une ambitieuse étude¹ confiée à Nihad Bunar (professeur à l'université de Stockholm) suivie d'une finalisation de « recommandations » associées. Entamé depuis deux ans, le travail de N. Bunar, dont on peut ressentir l'importance et la difficulté via un court documentaire désormais en ligne², s'est appuyé sur trois études nationales conduites en Belgique, en Espagne et en Serbie avec l'objectif d'améliorer les politiques d'intégration des enfants migrants. Ces études de cas empiriques mettent en évidence l'importance du travail enseignant plus ou moins soutenu par les politiques nationales, quand ces dernières ne constituent pas un obstacle objectif. L'étude montre l'importance du soutien, l'importance d'un apprentissage réalisé dans la langue maternelle de l'enfant, les ressources supplémentaires nécessaires tout comme les besoins de formation pour le personnel enseignant et les formes de coopération avec les parents.

RÉPONDRE AUX BESOINS D'APPRENTISSAGE DE TOUS LES ÉLÈVES

N. Bunar a distingué l'objectif d'intégration (ne laisser personne à la marge en matière d'éducation) d'un objectif d'inclusion qu'il considère comme « plus politique » dans la mesure où il fait référence à des modèles organisationnels dans lesquels des écoles ne sont pas « réservées » aux enfants résidents ou, de façon symétrique, à des primo-arrivants. Toute la difficulté de l'ambition apparaît alors ici : répondre à des besoins d'apprentissage de tous les élèves, bien qu'ils ne soient pas homogènes et bien qu'ils viennent par exemple de Syrie ou d'Afghanistan. Borka Visnic, présidente du Syndicat des enseignants de Serbie (TUS), résume le propos : « *L'éducation des enfants migrants, comme celle de tous les enfants sur notre territoire, relève de notre responsabilité et de nos prérogatives.* » Les enseignants ayant eu dans leurs classes des enfants migrants

soulignent tous les grandes facilités des enfants en matière d'apprentissage des langues. Et alors que la Serbie a été choisie du fait de sa situation géographique, comme un pays par lequel passent seulement les migrants sans ambition de s'y attarder, la présidente du TUS souligne qu'il faut dans tous les cas enseigner la langue locale, en plus de l'anglais, car même pour les pays dits « de transit », il n'est pas certain que ces enfants « puissent effectivement partir ».

S'INTERROGER SUR L'ORGANISATION EN MATIÈRE DE MIGRATION ET D'ÉDUCATION

On regrettera que la question de l'accès à l'emploi et celle de la formation des enseignants migrants eux-mêmes aient été associées à une étude portant sur l'accès à l'éducation des enfants sans permettre d'aborder frontalement et nettement les enjeux d'importance qui y sont liés, découlant, par exemple, des difficultés nationales de recrutement d'enseignants compte tenu de la faiblesse des traitements et/ou de la difficulté des conditions de travail (question soulevée par le SNESUP-FSU) ou

celle, associée, des inégalités de salaire observables dans ce cas pour ces enseignants migrants relativement aux enseignants nationaux, comme l'a souligné pour l'Allemagne notre collègue Nick Strauss, du Syndicat allemand de l'éducation et des sciences (GEW).

Car si l'on peut objectivement craindre qu'un repli identitaire et nationaliste fasse figure de récit de substitution faute d'un nouvel horizon universaliste et égalitaire crédible, comme le souligne par exemple Thomas Piketty dans son dernier ouvrage (*Capital et Idéologie*, lire p. 27), on mesure l'importance, notamment à ce titre, pour les pays européens de s'interroger en parfaite responsabilité sur l'organisation susceptible d'être partout la leur en matière de migration et d'éducation. ■

« *L'éducation des enfants migrants, comme celle de tous les enfants sur notre territoire, relève de notre responsabilité et de nos prérogatives.* »

Borka Visnic, présidente du Syndicat des enseignants de Serbie (TUS)



© Max Pixel

1. Nihad Bunar, « Promouvoir une intégration efficace des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs », Etuce-CSEE, Stockholm University, EEEE : www.csee-etuice.org/images/attachments/SD_Mig_REPORT_Online-FR.pdf.
2. Etuce, *Education Without Borders - A Documentary About Migration and Education in Europe* : www.youtube.com/watch?v=3QZNXZgy3Gc&feature=youtu.be.

Victoires syndicales en contexte néolibéral

Dans *No Shortcuts**, la sociologue états-unienne Jane F. McAlevey analyse les formes de syndicalisme des organisations syndicales aux États-Unis et leurs capacités à mobiliser pour accompagner leur lutte pour la défense des droits des travailleurs.

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

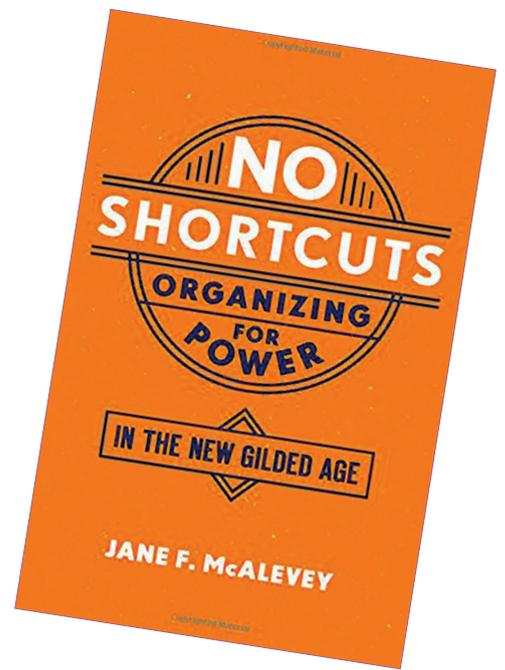
Cet ouvrage de la sociologue états-unienne Jane F. McAlevey – non traduit en français à ce jour – devrait indubitablement intéresser les syndicalistes de toute nationalité. L’auteure y développe en effet une analyse des formes de syndicalisme des organisations syndicales aux États-Unis et de leur corrélation avec les capacités de ces organisations syndicales à mobiliser les travailleurs et à obtenir de véritables avancées. Elle l’illustre par des exemples de mouvements sociaux, victorieux ou non, intervenus depuis le début des années 2000 aux États-Unis, dans un contexte particulièrement défavorable à l’action syndicale.

Jane McAlevey classe les formes de pratiques des organisations syndicales en trois groupes principaux :

- le plaidoyer (« *advocacy* »), qui consiste à chercher surtout des appuis législatifs (dans l’ombre) pour faire avancer les revendications portées par une organisation syndicale, sans recherche de la mobilisation massive des salariés, et sans recours à la grève ;
- la mobilisation peu profonde (« *shallow mobilizing* »), cherchant, à partir de campagnes d’opinion menées à coups de slogans chocs sous la houlette d’agences de communication et de quelques mouvements d’étendue limitée, à faire croire à des victoires syndicales, même sans avoir gagné de réelles avancées ;
- l’organisation en profondeur (« *deep organizing* »), mettant au centre de l’activité des militants syndicaux le contact avec les salariés, conçus aussi comme membres de leur entourage non professionnel (famille, voisinage, activités de loisirs, etc.), pour les amener à réaliser que le pouvoir est entre leurs mains, mais seulement s’ils sont unis, et à les laisser s’en servir sans chercher à brider les actions mises en œuvre par eux ensuite.

UNE FORME DE PRATIQUE SYNDICALE PERMETTANT DES AVANCÉES RÉELLES

Selon l’auteure, seule cette troisième forme de pratique syndicale est de nature à permettre des avancées réelles, parce que favorisant également la prise de conscience par les salariés des enjeux politiques plus généraux liés à leurs



problématiques de travail très concrètes, ce qui facilite l’association de leur entourage et donc de la société au soutien de leurs revendications et actions.

Les exemples victorieux étudiés sont impressionnants, en particulier celui du mouvement des enseignants des écoles publiques de Chicago en 2012, qui a dû franchir des barrières réglementaires comme l’obligation d’un taux de participation de 75 % des enseignants à une consultation préalable obligatoire à une grève, et a fait plier la municipalité de Chicago, aux mains d’ultralibéraux, après dix jours d’une grève déclenchée à la rentrée, soutenue par les familles des élèves... L’exemple d’une usine d’abattage de porcs dans un État du Sud des États-Unis montre aussi la possibilité de dépasser des divisions profondes (en l’occurrence raciales) entre les travailleurs, attisées sans vergogne par la direction, et d’obtenir ainsi la victoire avec le soutien des citoyens.

REPLI CORPORATISTE ET AFFAIBLISSEMENT DES ORGANISATIONS PROGRESSISTES

La thèse de fond défendue par l’auteure est, d’une part, que le déclin des organisations politiques progressistes aux États-Unis depuis une quarantaine d’années est lié à la prééminence progressive des deux premières formes de pratiques syndicales, qui n’ont conduit globalement qu’à des reculs sociaux. D’autre part, la fracture qui s’est ouverte entre les organisations syndicales et le mouvement social en général a aggravé les déficiences des premières en matière de présence au plus près des salariés. Enfin, ces deux phénomènes ont conduit de nombreux syndicats à un repli sur des aspects uniquement corporatistes les amenant parfois à défendre des revendications très discutables, qui les ont éloignés des organisations politiques progressistes.

Cet ouvrage ouvre donc de nombreux champs de réflexion pour penser les nécessaires évolutions du syndicalisme pour affronter victorieusement le néolibéralisme et ses ravages. ■

La fracture qui s’est ouverte entre les organisations syndicales et le mouvement social en général a aggravé les déficiences des premières en matière de présence au plus près des salariés.

* Jane F. McAlevey, *No Shortcuts. Organizing for Power in the New Gilded Age* (non traduit), Oxford University Press, 2016.

L'œuvre d'art comme fait politique

Inépuisable, le réel offre à l'artiste un vivier de possibilités d'interprétation et de reconstruction faisant émerger une nouvelle réalité du sujet représenté. Observateur du monde, l'artiste fournit un regard singulier qui va alimenter la pensée sociale, non pas en termes applicatifs, mais en termes de construction mentale, d'organisation des schémas qui permettent l'élaboration d'un imaginaire collectif.

Par **XAVIER LAMBERT**,
membre du Bureau national

L'art fonctionne comme un outil privilégié d'aperception et de transformation du réel, et c'est en cela qu'il a une fonction sociétale. L'art inscrit une déconstruction du réel, à travers l'expérience personnelle de l'artiste, par l'universalisation de sa singularité, qui en permet, un peu comme le bouclier de Persée, une connaissance médiatisée par le rapport spectral. Pour Bachelard : « *La connaissance du réel est une lumière qui projette toujours quelque part des ombres. Elle n'est jamais immédiate et pleine.* »¹ C'est dire toute la complexité de son approche. C'est dire aussi combien le réel est inépuisable, et que chaque tentative d'en cerner les contours ne représente au mieux qu'une démarche asymptotique. Ne serait-ce d'ailleurs que parce qu'à chaque fois, à chaque œuvre, chaque tentative de déconstruction et de formalisation du réel, c'est un nouveau réel qui émerge.

UNE « MANIÈRE DE FAIRE DES MONDES »

Cette tentative aporétique représente à chaque fois aussi un élément de transformation sociale. Elle contribue à construire des réalités qui vont nourrir les rapports sociaux en ce qu'elle est à chaque fois une « *manière de faire des mondes* », « *de faire advenir ce qui devient : de faire accoucher le monde de sa transformation [...]* »². Elle va constituer un substrat qui va alimenter la pensée sociale, non pas en termes applicatifs, mais en termes de construction mentale, d'organisation des schémas qui permettent l'élaboration d'un imaginaire collectif. Elle l'est en ce qu'elle contribue à

construire une vision dialectique du monde qui en permet le mouvement.

L'œuvre d'art est productrice de réel. Elle ne saurait constituer une explication du réel, ne serait-ce que parce qu'elle ne s'adresse pas à la pensée raisonnée. Si elle peut amener à produire du discours, elle n'est pas discours en tant que tel. Mais les mécanismes d'appréhension du réel qu'elle induit intrinsèquement, par le fait même qu'elle s'inscrit en regard d'un processus de création, soit en tant qu'acteur pour l'artiste, soit à travers le rapport spectral, impliquent que l'on soit gagné par l'inquiétude.

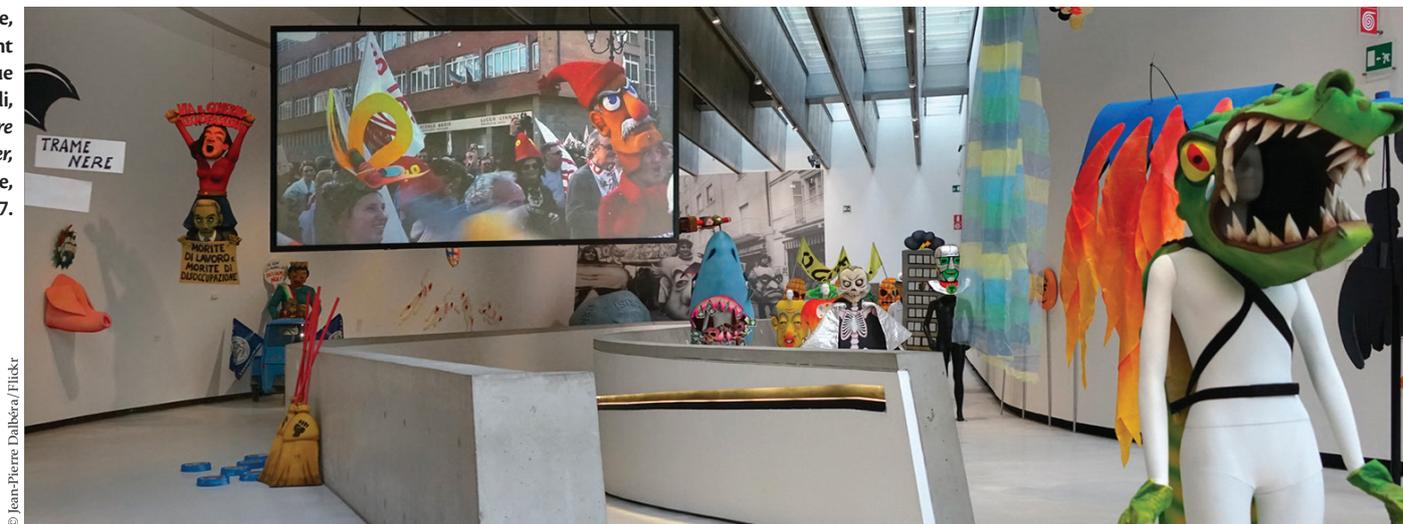
L'ŒUVRE D'ART, PAR ESSENCE RÉVOLUTIONNAIRE

Construire de la connaissance, c'est construire de l'inquiétude. Pour paraphraser Bachelard, l'œuvre d'art implique de penser contre son cerveau, voire de penser en deçà, en amont de son cerveau. C'est probablement en cela que l'œuvre d'art bouleverse intrinsèquement, et dans tous les sens du terme, la pensée rationnelle, qu'elle échappe, dans l'ici et maintenant de sa manifestation, à la médiatisation de la pensée rationnelle dont elle sape les fondements, par nécessité ontologique. C'est en cela qu'elle est, par essence, révolutionnaire. Car il y a bien une dimension fondamentalement politique dans l'art. Et cette dimension n'a rien à voir avec les productions plus ou moins prosélytes, ou au service ancillaire d'une idéologie quelconque. C'est ce que nous explique Adorno : « *[...] est social en art son mouvement immanent contre la société, non sa prise de position manifeste* »³. ■

L'art fonctionne comme un outil privilégié d'aperception et de transformation du réel, et c'est en cela qu'il a une fonction sociétale.

1. Gaston Bachelard, *La Formation de l'esprit scientifique*, Vrin, Paris, 1993, p. 15.
2. Bernard Stiegler, *Économie de l'hypermatériel et psychopouvoir. Entretien avec Philippe Petit et Vincent Bontems*, Mille et Une Nuits, Paris, 2008, p. 69.
3. Theodor W. Adorno, *Théorie esthétique*, trad. M. Jimenez, Klincksieck, Paris, 1974, p. 299.

Œuvres de l'artiste,
théoricien, militant
politique
Piero Gilardi,
exposition *Nature
Forever*,
au MAXXI, à Rome,
en 2017.



© Jean-Pierre Dalbéra / Flickr

Pourquoi protéger ses données personnelles ? Et comment ?



Virus, vol de données, cyber-harcèlement, usurpation d'identité... notre vie derrière l'écran comporte des risques, immatériels mais bien réels.
Pourquoi les connaître ? Comment s'en protéger ? Que faire en cas de problème ? Conseils d'experts pour lutter contre ce nouveau problème de société.

Nouveaux outils, nouveaux risques

Les outils en ligne occupent une place toujours plus importante dans nos vies. Et si tous ces services contribuent à améliorer notre quotidien, ce sont autant de portes d'entrée pour ceux qui en veulent à nos données personnelles : adresse email, données bancaires, informations sur nous, nos enfants, nos habitudes de vie... Ce que nous laissons derrière nous se marchande à prix d'or.

Que faire pour se protéger ? Renoncer à utiliser internet ? Non, mais éviter de devenir une proie facile. Achats en ligne, email, mots de passe, réseaux sociaux : le site mesdatasetmoi.fr propose à chacun de tester ses pratiques grâce à des outils ludiques et informe sur les bons usages à adopter.

Comment se protéger ?

Des solutions existent : sécuriser sa navigation et ses transactions avec un pack logiciel, sauvegarder ses documents importants sur un espace de stockage sécurisé hébergé en France, ou encore recourir à une protection juridique pour se prémunir de certains risques (litiges, vol de données, atteinte à la vie privée)... MAIF propose des solutions concrètes et négocie même des offres avec des partenaires pour offrir un service à moindre coût, notamment en cas de situation critique. En matière de sécurité numérique, mieux vaut prévenir que guérir. En savoir plus sur www.maif.fr/securitenumerique

Aide aux victimes.

MAIF a rejoint en tant qu'expert le dispositif national cybermalveillance.gouv.fr, une plateforme destinée aux particuliers, entreprises et collectivités territoriales qui réunit pouvoirs publics, organismes de défense des consommateurs et acteurs de référence pour proposer des solutions de protection aux victimes d'actes malveillants.



assureur militant