

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)**

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. ■

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.

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 : ancmisp.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.

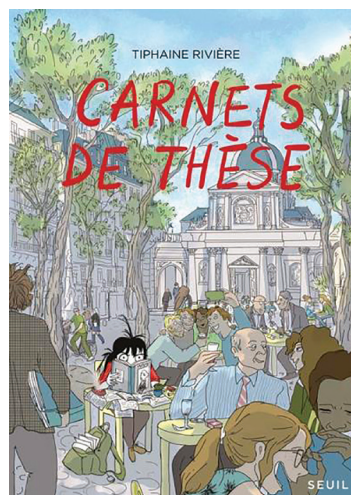
Par **JEAN-LUC GODET**, maître de conférences,
université d'Angers

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 ressources d'éta-

blissement 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 (salarie + 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 vacataires)

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.

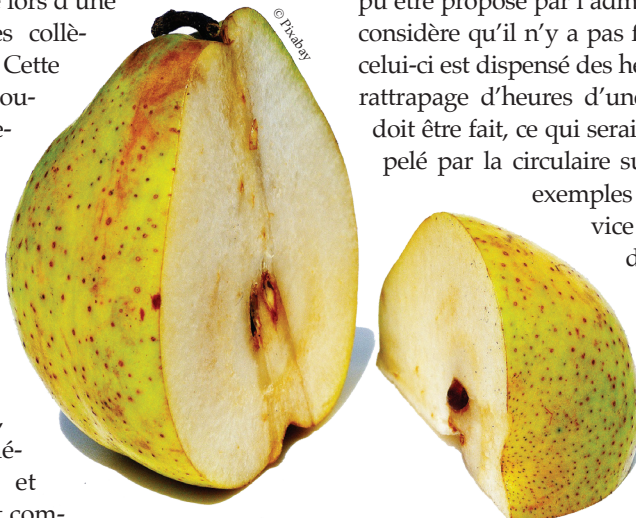
LE SERVICE EST RÉPUTÉ FAIT ET LA PRIME D'ESR EST MAINTENUE

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 dé-

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'Ursaf, 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

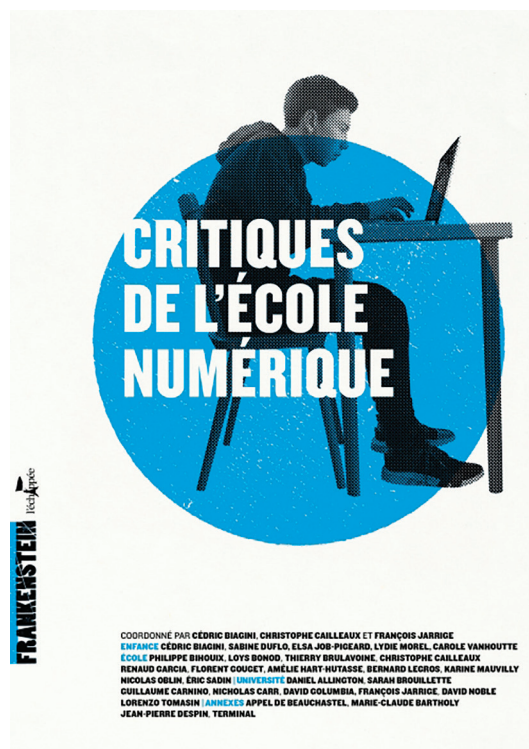
Les premiers textes soulignent les dangers des outils numériques pour le développement. À partir d'études de cas, des professionnels d'horizons divers décrivent l'état alarmant d'enfants empêchés de construire des relations avec les adultes qui les éduquent. Le temps passé devant des écrans, qui mobilisent 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 COUGET, AMÉLIE HART HUTASSE, BERNARD LECROS, KARINE MAUVILLY
 NICOLAS OULAN, ERIC RADIN UNIVERSITÉ DANIEL ALLINGTON, SARAH BROUILLETTE
 GUILLAUME CARMINO, 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-ecrians.

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.