

## Note de lecture...

### Prévenir et soigner le burn-out... pour les nuls

Marie Pezé • First Editions. 2022 (11.95 €)



Un ouvrage de synthèse sur la souffrance au travail des salariés.

De nombreux aspects, psychologiques, médicaux, administratifs, juridiques, sont abordés en détail. Ils permettent de s'y retrouver dans la terminologie. Toute souffrance ne relève pas du burn-out. La relation entre harcèlement et burn-out n'est pas systématique.

Les conseils sont abondants. Comment déceler les signaux du burn-out, en rechercher les causes dans l'organisation du travail (et non dans la faiblesse des individus), aider la personne à s'en sortir et le collectif à gérer la situation ? Le rôle de la représentation syndicale est évoqué à chaque étape.

Même si la plupart des exemples et des témoignages ont été pris dans le secteur privé, nos collègues de l'enseignement supérieur et de la recherche pourront reconnaître de nombreux cas. À placer dans toutes les mains.

Dominique Lassarre

"La rédaction de SUP'R infos tient à présenter ses excuses à Luc Bentz, qu'elle a oublié de créditer pour ses photos illustrant l'article de notre dernier numéro, consacré au congrès des retraités SUP-recherche"



Publication du Syndicat Sup'Recherche-UNSA  
87 Bis avenue Georges Gosnat  
94853 Ivry sur Seine Cedex  
• Tel : 01 58 46 14 86  
• Courriel : sup-r@unsa-education.org  
• Site Web : http://www.sup-recherche.org

Directeur de la Publication  
Jean-Pascal Simon

Rédacteur en chef  
Isabelle Moine-Dupuis  
Secrétaire de rédaction  
Olivier Royer

Charte Graphique & Impression  
TACTIC IMPRESSIONS - 01 39 86 19 08

Tous les articles ont été écrits par l'ensemble du secrétariat national de Sup'Recherche et la relecture assurée par Gérard Foucher



### CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargée de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition  
• Coordonnées disponible sur [www.casden.fr](http://www.casden.fr)



## Sommaire

- L'avenir c'était plus beau hier 2
- Acte II de l'autonomie 3
- Plus d'autonomie, plus d'austérité  
Vers la déconstruction progressive de l'Enseignement Supérieur et de la recherche 3-4
- L'enseignement supérieur privé  
Rapport accablant et sombres perspectives 5-6
- Interview d'Emmanuelle Picard  
Professeure d'Histoire contemporaine à l'ENS Lyon 7-10
- Les mobilités statutaires  
Un espace de liberté à ne pas négliger 11
- 5 propositions détaillées de Sup'Recherche-UNSA pour les contractuels 12-13
- Plus d'un enseignant-chercheur sur quatre envisage "de changer de métier" 13
- Une attaque en règle contre les retraités 14
- Sup'Recherche à votre service 16
- ...



## Que viva la Universidad Publica ! Edito

**E**n ce début d'été, Sup'Recherche-UNSA déplore que le gouvernement n'ait pas eu conscience que le changement ne pouvait pas se faire sans les acteurs et partenaires sociaux. Avoir voulu réformer sans les associer, contre les Françaises et les Français, est une des causes des derniers résultats électoraux.

**Plus que jamais, nous avons besoin d'un service public d'Enseignement Supérieur et de recherche fort.** Cette force repose sur la liberté académique inscrite dans la loi et qui est " le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français." (Article L952-2, Code de l'éducation).

**Nous espérons que les principes de tolérance et d'objectivité seront maintenus et que nos missions ne seront pas entravées par la politique gouvernementale à venir. Nous demeurerons plus que jamais aux côtés de nos collègues qui font vivre les espaces de liberté et de débat que sont les établissements universitaires.**



Virginie Saint-James  
Secrétaire Général Adjointe de Sup'Recherche-UNSA



Jean-Pascal Simon  
Secrétaire Général de Sup'Recherche-UNSA

Nous vous souhaitons un bel et bon été.



## L'avenir c'était plus beau hier

*Les études ça servait à que'qu' chose  
On potassait Ronsard et sa rose  
Nous étions les étudiants  
Notre avenir était brillant  
L'avenir c'était plus beau hier"*

C'est ce que chantait Guy Béart en 1977. Il terminait sa chanson invitant à rêver à aujourd'hui : *"Pas la peine de vivre dans le passé"*.



- La conduite du changement s'opère par **des expérimentations dont on décide par avance qu'elles seront bonnes.**

C'est aujourd'hui que demain se construit. La cohésion sociale passe par la mise en commun de moyens (autrement dit l'impôt) permettant de financer les services publics et notamment l'accès de toutes et tous, au moindre coût, à des études supérieures. Nous avons besoin d'une société solidaire pour que *"ceux qui ne sont rien"* (pour notre président), **ne se révoltent pas contre un monde injuste et cruel.**

La cohésion sociale c'est aussi le **pouvoir d'agir partagé**. Cela signifie qu'il faut admettre que les intérêts des uns et des autres peuvent être contradictoires, mais qu'il faut les résoudre en **associant à parts égales partenaires sociaux et gouvernants dans l'expression, l'analyse, la délibération et l'arbitrage de ces contradictions**<sup>1</sup>. Le Président de la République ne peut ignorer que pour Paul Ricoeur *"Est démocratique un État qui ne se propose pas d'éliminer les conflits mais d'inventer les procédures leur permettant de s'exprimer et de rester négociables"* (Du texte à l'action, p. 404, Éditions du Seuil, 1986.)

Il faudrait que notre gouvernement commence à comprendre cela avant qu'il soit trop tard. En refusant d'instaurer le dialogue social en affaiblissant la cohésion sociale, ce gouvernement fait le lit de tous les extrémismes. Il conduit à la discorde, ce dont témoignent notamment les événements en Nouvelle-Calédonie.

**Élections après élections, la nuit brune continue à tomber.**

Jean-Pascal Simon et Virginie Saint-James

*L'avenir du dialogue social était-il plus beau hier ?* Rêvons d'un gouvernement et d'un ministère qui pensent que le dialogue social doit se faire sur la base d'un diagnostic partagé conduisant à la co-construction des solutions avec les partenaires sociaux. **Rêvons que le gouvernement ouvre un réel dialogue social.**

*L'avenir de la formation des enseignants était-il plus beau hier ?* Rêvons d'une réforme de la formation des enseignants qui associe les partenaires sociaux et prenne en compte les travaux du comité de suivi des INSPE. **Rêvons d'une formation des enseignants co-construite avec celles et ceux qui la mettront en œuvre, dépassant les postures, dans l'intérêt de notre système éducatif.**

Mais avant de rêver demain, regardons aujourd'hui :

- Le budget 2024 a été amputé par **10Md€ d'annulation de crédits et que pour le Ministre de l'Économie des Finances, il faut sortir "une bonne fois pour toutes du mirage de la gratuité universelle"** ;
- Il est devenu habituel que les **partenaires sociaux soient informés des intentions gouvernementales par des "fuites"** ;
- Le **dialogue social** est devenu **synonyme de "grand messes"** lors desquelles la ministre présente ses projets et puis c'est tout ;

<sup>1</sup> Je reprends ici la définition attribuée à Paul Ricoeur

## Acte II de l'autonomie

Le 7 décembre dernier, le Président de la République a lancé le chantier du **"l'Acte II de l'autonomie des universités"**. La démarche consiste à mettre en place de manière expérimentale les conditions **d'une autonomie renforcée dans quelques établissements d'enseignement supérieur durant une année** et à en tirer des enseignements pour un **"véritable acte II de l'autonomie"**. Cette expérimentation débutera en juillet pour un an et les résultats en seront généralisés en 2025.

**Sup'Recherche-UNSA dénonce cette démarche qui met à mal le dialogue social.** Avant d'expérimenter il faudrait un diagnostic partagé (ce qui ne veut pas dire exempts de désaccords) permettant d'identifier les buts visés.



**Sup'Recherche-UNSA tient à en suivre le déroulement de ces expérimentations et à en mesurer l'impact.** Ainsi, nous avons mobilisé les adhérents en poste dans les établissements concernés afin de connaître la nature des mesures liées à l'Acte II qui seront reprises localement et ce que pensent la communauté universitaire de ce qui se prépare.

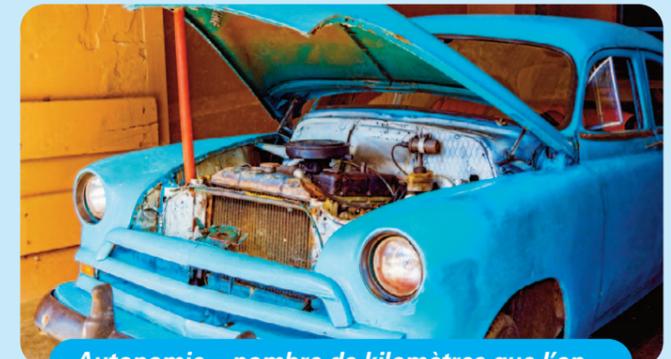
Jean-Pascal Simon

## Plus d'autonomie, plus d'austérité

### Vers la déconstruction progressive de l'Enseignement Supérieur et de la recherche

La politique du gouvernement, en dépit des promesses initiales du président de la République, prononcées avec éclat devant une assemblée d'universitaires, a connu une volte-face. Le président avait pourtant engagé sa parole, promettant un soutien inébranlable et des investissements significatifs destinés à propulser les universités françaises sur la scène internationale. Or, l'ESR a subi deux attaques en quatre mois.

Que s'est-il donc passé en si peu de temps, pour provoquer un retournement aussi déconcertant, sans précédent dans l'histoire de la Cinquième République ? Aucun gouvernement ne s'est autant attaqué à l'ESR. L'absence de dialogue et de transparence du gouvernement ne fait qu'accroître le sentiment de malaise et de défiance.



**Autonomie = nombre de kilomètres que l'on peut parcourir sans renouveler son carburant**

Quel modèle cherche-t-il à instaurer, et quelles en seront les conséquences pour notre société ? Il est urgent de débattre publiquement de ces enjeux.

**La première décision du gouvernement** est la réduction du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche, plus de 900 millions d'euros, ce qui représente 80% de la dotation de fonctionnement 2024 de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur qui sont pour la plupart déjà déficitaires. Sup'Recherche-UNSA avait voté contre le budget initial de l'ESR présenté devant le CNESER

[suite de l'article](#)

du 16 novembre, ne pouvant que constater l'ampleur du désengagement du gouvernement vis-à-vis de l'ESR. Cette réduction du budget sans concertation a démontré une fois de plus le désintérêt du gouvernement envers le secteur public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les conséquences de cette coupe de 904 millions d'euros impacteront en premier lieu les étudiants, la recherche, l'offre de formation ainsi que tous les personnels. Dans le même temps, l'État s'engage chaque jour davantage dans une politique de développement de l'enseignement supérieur privé, notamment par un mécanisme de « labellisation » des officines (très) lucratives et par ailleurs de bien piètre qualité. Il est clair que cette orientation n'est pas fortuite. Elle marque une stratégie de déconstruction méthodique du secteur public, opérée par cessions successives. En refusant à l'ESR public les moyens de son fonctionnement le plus élémentaire, on condamne les espoirs de promotion sociale de toute une partie de la jeunesse et des ambitions de formation tout au long de la vie, déjà impactées par les mesures récentes de « reste à charge » sur les CPF.

La confiance est rompue, il n'est plus temps de s'incliner toujours et encore devant la tutelle, **il faut résister... par tout moyen !** En ce sens, nous ne pouvons que saluer l'initiative du président de l'université Lyon 3 qui a saisi le Conseil d'État pour faire annuler la décision du gouvernement.

**La deuxième décision prise également sans concertation** a été d'initier l'acte II de l'autonomie des universités. Cette réforme, annoncée par la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Sylvie Retailleau, le 26 mars 2024, soulève de profondes inquiétudes et mérite une opposition ferme. D'abord, l'accent mis sur l'autonomie institutionnelle, financière, pédagogique, et en matière de ressources humaines, occulte le risque d'une disparité croissante entre les établissements. En conférant plus de pouvoir aux universités sur leurs structures de gouvernance, leurs offres de formation, et leur gestion financière et des ressources humaines, le projet accentuera les inégalités déjà fortement présentes entre les établissements mieux dotés et ceux en proie à des difficultés structurelles et financières. La stratégie est évidemment de mettre en place une compétition débridée, où seules les universités déjà fortes et attractives pourraient survivre et ainsi tirer leur épingle du jeu, au détriment de l'équité territoriale et de l'égalité des chances pour tous les étudiants.

Ensuite, le choix de huit établissements pilotes pour expérimenter ces mesures d'autonomie - avant une généralisation éventuelle - soulève la question de la représentativité et de l'impact à long terme sur le paysage de l'enseignement supérieur français. Ce modèle instaurera des pratiques hétérogènes qui, loin de l'harmoniser, fragmenteraient davantage le système éducatif supérieur français, déjà bien affaibli depuis plusieurs années. La diversité des situations locales, bien que riche d'enseignements, ne garantit pas la transposabilité des succès ni la prévention des échecs à l'ensemble du territoire.



**Quand il ne restera plus aux universités que ce que les historiens y trouveront !**

La question de l'autonomie financière, en particulier, est épineuse. Si la possibilité pour les universités de générer et gérer librement leurs ressources propres peut sembler avantageuse, elle pose en réalité le risque d'une marchandisation de l'enseignement supérieur. La dépendance accrue aux fonds privés ou à l'endettement pour financer des projets d'infrastructure pourrait compromettre l'accessibilité financière des études supérieures et orienter les programmes de recherche et d'enseignement vers les intérêts de bailleurs de fonds externes plutôt que vers le bien commun.

Par ailleurs, le renforcement de l'autonomie dans la gestion des ressources humaines, notamment en termes de recrutement et de carrières, accroîtra la précarité dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

**La suppression de la référence aux 192 heures** de cours annuelles représente une étape clé dans la remise en question du statut de l'enseignant-chercheur. Cette mesure entraînera une augmentation de la variabilité des charges de travail et créera une incertitude concernant les obligations de service spécifiques de chaque enseignant. Il est impératif de considérer ses implications potentiellement néfastes. Une réforme aussi structurante doit impérativement s'accompagner d'un dialogue avec toutes les parties prenantes et intégrer des mesures de sauvegarde pour prévenir les inégalités, garantir l'accès à l'éducation pour tous, et préserver les libertés académiques.

Il est de notre responsabilité collective de veiller à ce que l'autonomie ne se traduise pas par une fragmentation et une marchandisation de l'enseignement supérieur. Pour cela, notre syndicat Sup'Recherche-UNSA restera vigilant sur de nombreux points néfastes qui constituent **une ligne rouge** à ne pas dépasser.

**Ben Ali Cherif**

## L'enseignement supérieur privé : Rapport accablant et sombres perspectives

**Le 10 avril 2024 deux députées ont remis un rapport auprès de la Commission des affaires culturelles et de l'éducation de l'Assemblée nationale « en conclusion des travaux de la mission d'information sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif »<sup>1</sup>. Leur constat est sévère et éclaire d'un jour sombre ce qui se profile dans ce domaine.**

### Un constat aussi navrant qu'attendu

Les faits sont connus (ou plutôt mal connus), depuis longtemps. Le rapport part du double constat que la création de formations dans l'enseignement supérieur est libre (ce qui est constitutionnellement protégé) et que plus d'un quart des étudiants sont maintenant inscrits dans un cursus privé Au-delà, les travaux de la mission énumèrent les nombreuses zones de flou qui caractérisent ce secteur. Il pointe pêle-mêle les cachoteries sur le nombre d'inscrits, l'hétérogénéité des établissements et des catégories, l'incertitude de niveau de qualification des formations dispensées, l'absence de contrôle de leur valeur pédagogique et les pratiques commerciales et contractuelles abusives qui y sont monnaie courante.

### L'opacité pour règle

Les rapporteuses sont souvent contraintes d'évoquer que les convictions acquises lors des nombreuses auditions ne peuvent s'appuyer sur des chiffres indiscutables tant l'opacité du secteur est entretenue et cultivée par les acteurs, avec la complicité sans doute involontaire de la défaillance de la puissance publique dont les facultés de mesure et de contrôle sont limitées et éparpillées. Nous sommes face à une explosion des établissements dont le statut juridique est flou et peu respecté au profit de grands groupes investisseurs (même s'il subsiste localement des acteurs de taille modeste). Ce développement s'est appuyé sur l'essor de l'apprentissage, notamment depuis

la loi de 2018, et de l'augmentation à la fois de la démographie étudiante et du besoin de diplomation ressenti par les familles face à la stagnation voire la dégradation de l'offre publique. Appuyée sur les fonds de l'apprentissage, cette évolution se nourrit de l'argent public. Elle est aussi le résultat de l'anxiété générée par la plateforme Parcoursup et de la peur fantasmée de l'échec en licence dans un secteur public, présenté comme en défaut d'encadrement individuel et déconnecté du monde de l'entreprise et de l'emploi.

### L'agressivité commerciale pour mode de fonctionnement

L'offre fait l'objet de stratégies marketing redoutables - en ligne comme dans les salons étudiants - et se tourne principalement vers les jeunes d'origine modeste, surtout dans le secteur tertiaire où il n'est pas besoin d'investissements lourds et où l'adossement à la recherche est souvent inexistant. L'utilisation de la mention « reconnu par l'Etat » et une présentation de l'obtention d'un niveau RNCP font illusion sur la valeur diplômante de la formation in fine. Cela d'autant plus que les appellations des diplômes sont très peu protégées juridiquement<sup>2</sup>. Pourquoi se gêner puisque les contrôles sur la qualité des formations sont quasiment inexistantes et que les déçus et leur famille ne sont guère protégés que par le droit de la consommation ? Ont-ils d'ailleurs intérêt à attaquer publiquement le titre qu'ils ont acquis si cher au risque de le dévaloriser davantage ?

<sup>1</sup> [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/enseignement\\_superieur\\_privé\\_lucratif](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/enseignement_superieur_privé_lucratif).

Désignées par la commission des Affaires culturelles et de l'éducation en juillet 2023, les rapporteuses Béatrice Descamps (LIOT Nord) et Estelle Foles (Démocrate Val d'Oise) ont conduit pendant près de sept mois une mission d'information sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif.

<sup>2</sup> Voir le rapport p. 11 « Les établissements privés sont libres de donner à leurs formations les intitulés de leur choix, exception faite des termes de « licence » et de « master », réservés aux établissements publics, comme prévu par le Code de l'Éducation.

Les établissements privés proposent généralement des formations allant de bac + 2 à bac + 5, en reprenant souvent les terminologies de bachelors, pour les bacs + 2 et bac + 3, et de masters pour les bacs + 5, bien que ce ne soit pas systématique. »



Tout cela n'est une surprise pour aucun des observateurs de l'enseignement supérieur en France. Aussi est-ce sur les propositions de remédiation que le débat doit porter désormais.

### Débattre des propositions de remédiation

Les rapporteuses énumèrent pas moins de 22 propositions guidées par l'idée de sortir du flou, voire de l'illégalité. Parmi tout cela, la question de la labellisation se pose indéniablement.

### Le préalable *a minima* : sortir du flou.

Il s'agit tout d'abord de « Redonner un cadre juridique unique et simplifié aux acteurs du secteur par une définition officielle, avec une cartographie des établissements et des outils statistiques de suivi des acteurs et des cohortes<sup>3</sup> ». Dans la droite ligne de cette idée, il faut selon les rapporteuses que la puissance publique conduise tout un travail d'information ( par exemple en éditant un guide « post bac » et d'identification (f des « cartes d'identité » des formations<sup>3</sup>), assurer une place de contrôle au rectorats, modifier le Code de l'Éducation pour redonner à l'enseignement supérieur privé à but lucratif un cadre juridique cohérent et assurer le respect de l'obligation de publication de ses comptes. Cela dans le cadre du droit commun.

Pour clarifier les appellations de diplômes, Il faut aussi imposer des sanctions financières assorties à des obligations de fermeture, notamment concernant l'emploi illégal du terme master. Réserver les « mastères » aux formations privées ayant reçu un visa ou un grade et le terme de bachelor aux seules formations privées (et donc modifier l'intitulé des troisièmes années d'IUT). Il en va de même pour l'information disponible sur Parcoursup : « en distinguant nettement : – les formations publiques ; – les formations visées ou gradées (peu importe le statut) ; – les formations RNCP ayant fait l'objet d'un contrôle en matière de qualité pédagogique ». Il faut aussi remédier aux carences des mécanismes de contrôle de la qualité pédagogique « en améliorant aussi la mesure de l'insertion

professionnelle à travers la généralisation d'Inserjeunes et Insercup et renforcer la publicité de ces informations ». L'évaluation pédagogique par la puissance publique devrait conditionner tout à la fois l'accès aux aides à l'apprentissage et le référencement sur Parcoursup. Enfin, il convient de protéger les consommateurs au sein des salons étudiants, sur internet et dans la relation contractuelle<sup>5</sup> en accentuant les contrôles et les possibilités de médiation.

On peut souscrire à tout cela, mais il reste une question : doit-on élaborer un label public de qualité pour les formations de l'enseignement supérieur privé ?

### La question de la labellisation publique

Sans ignorer le débat sur la labellisation des formations, les rapporteuses ne recommandent pas celle-ci qu'elles ont pourtant examinée. Or cette question est sur la table et l'on attend les arbitrages ministériels à ce sujet à la suite des discussions entamées en janvier 2024. L'idée fait réagir beaucoup d'acteurs du secteur<sup>6</sup>. Parmi celles avancées, on notera la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs. Elle met en lumière le lien entre l'obtention du label et le référencement sur Parcoursup en assortissant cette mesure d'une obligation de recrutement exclusif par la plateforme. On avance aussi l'hypothèse de lier ce label à la possibilité de bénéficier des fonds d'apprentissage<sup>7</sup>.

Ces idées ont leur mérite sans doute, mais on leur reprochera d'occulter le problème principal. Celui de l'insuffisance chronique de financement du secteur public qui a généré ce chaos. Rien n'est dit non plus de la question du coût pour le secteur public et de la faisabilité de ces mesures d'accréditation et de contrôle ?

Le cœur du débat sur la labellisation n'est donc pas abordé. Doit-on concrètement s'engager dans une labellisation pour tenter de juguler – si on y arrive – un système parfois à la dérive ? Cela au risque de le légitimer. Ou doit-on s'en remettre au seul secteur public en exigeant un financement à la hauteur des enjeux « d'une grande nation scientifique » ?

Virginie Saint-James

<sup>3</sup> Par le biais de l'Observatoire de l'enseignement supérieur, du Céreq ou des corps d'inspection IGESR, IGAS et IGF.

<sup>4</sup> Cette carte d'identité devra obligatoirement informer sur :

- Le statut juridique de l'école ;
- La forme de reconnaissance des diplômes ou certifications proposés, les processus d'évaluation associés et leur signification ;
- Les possibilités ou non de poursuite d'études à l'université ou dans une autre école que celle proposant la formation concernée ;
- Les possibilités d'accès aux bourses.
- Rendre cette carte d'identité obligatoire sur Parcoursup, les supports de communications et les documents contractuels écoles privées. Prévoir un mécanisme par lequel l'étudiant certifie avoir pris connaissance de ces informations avant de confirmer son inscription (sur Parcoursup mais aussi sur les documents d'inscription des écoles).

<sup>5</sup> Parmi les mesures proposées : Interdire les droits de réservation, limiter la durée des contrats à un an, renouvelable, prévoir un mécanisme garantissant à l'étudiant le remboursement des frais de scolarité, en cas de départ anticipé, dans un délai de deux mois à compter du début de la scolarité.

<sup>6</sup> <https://www.aefinfo.fr/depeche/710681-rapport-parlementaire-sur-l-enseignement-privé-lucratif-les-reactions-du-hceres-d-associations-et-de-la-fep-cfdt>.

<sup>7</sup> Régulation du privé : la Cdefi veut que les formations labellisées procèdent à "un recrutement exclusif via Parcoursup" <https://www.aefinfo.fr/depeche/712093>.

## Interview d'Emmanuelle Picard, Professeure d'Histoire contemporaine à l'ENS Lyon



**Emmanuelle PICARD est spécialiste de l'histoire de l'université. Elle est intervenue tout dans les colonnes du Monde (13 mai 2024) pour rappeler la chronologie et les raisons de la rupture de l'égalité traditionnelle entre les universités en France. Notre collègue parle ici en son nom personnel et nous fait part de son expertise dans le but d'alimenter notre réflexion collective.**

### 1. On pointe souvent une disparité de masses salariales entre les établissements, mais celles-ci dépendent en partie de la démographie des EC, très disparate elle-même : y a-t-il d'autres indicateurs qui vous paraissent pertinents ou complémentaires ?

Le volume de la masse salariale va en effet dépendre de la structure locale des emplois : il est supérieur dans les universités parisiennes de Paris *intra muros* où on vient tendanciellement terminer sa carrière, en particulier en droit ou en SHS. Les professeurs en fin de carrière coûtant plus cher que les jeunes MCF, les conséquences sur la masse salariale sont mécaniques. Il dépend aussi de la répartition des postes de titulaires (part des PR par rapport aux MCF) ou de la structure de l'emploi : dans certaines filières, les vacataires sont très nombreux. Cela peut être lié au recours important à des professionnels non académiques (filières professionnalisantes en particulier) ou à la nécessité de mobiliser un grand nombre d'enseignants pour faire face aux flux importants d'étudiants de première année. Le tableau de bord réalisé par la CPESR<sup>1</sup> met en évidence des disparités très importantes quant au « taux de titularité » (pourcentage de titulaires parmi les enseignants-chercheurs, enseignants et administratifs) : s'il est dans le meilleur des cas à 77,7% à Toulouse 2 Jean Jaurès, il n'est que de 54,1% à Paris 1 Panthéon Sorbonne<sup>2</sup>.

Nous manquons cependant de données fines, qui permettraient de mettre en évidence les différentes configurations locales et donc de réfléchir à des explications multi-causales. Sur la question de la précarité par exemple, nous ne disposons pas de données précises qui documente-

raient des situations que l'on sait très hétérogènes. Certains non permanents sont des professionnels extérieurs à l'université qui interviennent ponctuellement, d'autres sont contractuels et se substituent en général à un emploi permanent (c'est le cas des ATER par exemple) et d'autres enfin, généralement désignés comme les vacataires, sont payés à la tâche ou à l'heure d'enseignement. La proportion des non titulaires, toutes catégories confondues, augmente rapidement. Ce n'est pas une problématique spécifiquement française comme nous l'avons montré avec un collègue d'UCL (Londres) en comparant les systèmes britanniques et français<sup>3</sup>. Mais cela se fait de façon différente selon les universités ou les disciplines : certaines universités semblent avoir une politique un peu "malthusienne" quant à l'emploi permanent, préférant recourir aux vacataires par exemple ; d'autres n'ont pas le choix. On ne dispose actuellement que de données agrégées (encore plus avec la fusion des universités) qui ne permettent pas de voir s'il y a des pratiques systématiques ou au contraire des cas particuliers à plus petite échelle. Ce qui est clair, c'est qu'un processus de différenciation est à l'œuvre, les trajectoires en termes de structure d'emploi des universités devenant très hétérogènes.

### 2 - Les classements internationaux ont-ils eu un rôle dans cette politique inégalitaire de l'État ? Assiste-t-on aux mêmes phénomènes dans d'autres pays notamment européens ?

Il semble que les politiques françaises aient été plus intéressées par la question des classements internationaux que la plupart de leurs homologues étrangers, en en faisant un ins-

<sup>1</sup> <https://cpesr.fr/qui-sommes-nous/>

<sup>2</sup> Toutes les données se trouvent ici : <https://raw.githubusercontent.com/cpesr/tdbESR-rapport/master/tdbesr-rapport.pdf>

<sup>3</sup> "Universités : comment les inégalités se sont renforcées en France et au Royaume-Uni" -

<https://theconversation.com/universites-comment-les-inegalites-se-sont-renforcees-en-france-et-au-royaume-uni-214979>

[suite de l'article](#)



trument de justification de leurs politiques. Dans de nombreux pays, les classements sont envisagés avec plus de suspicion, voire avec indifférence. En Suisse, l'université de Zurich a même demandé cette année à être retirée<sup>4</sup> du classement du THE Ranking (times Higher Education Ranking<sup>5</sup>), où elle était pourtant 80<sup>e</sup> en 2024, car elle juge qu'il ne rend pas compte de ce qu'est cette université. Sans doute est-ce parce qu'elle estime qu'elle n'en a pas besoin. Dans le même temps, la logique du classement semble être devenue une sorte de norme internationale qui produit des comportements d'adaptation. Chaque système produit un classement qui s'avère le plus propice à mettre en avant ses propres universités. Le classement de Shanghai est construit sur des indicateurs qui favorisent les universités de l'Ivy League américaine, car c'est sur ce modèle que les Chinois développent leurs propres universités. Ils s'assurent ainsi qu'elles pourront accéder aux meilleures places à terme. Les anglais ont le THE Ranking, très favorable aux universités britanniques, les Hollandais le classement de Leyden (CWTS)<sup>6</sup>, etc.

Bien que de nombreux travaux<sup>7</sup>, voire des rapports publics, mettent en évidence les biais et les incohérences de ces classements et leurs usages essentiellement politiques, ils restent en France un élément discursif fort pour justifier des réformes ou des transformations. La mauvaise place globale des universités françaises est utilisée de façon rhétorique pour dénoncer le retard français et justifier les fusions qui visent à créer des universités de grande taille. Or, dans les universités très bien classées, il y en a beaucoup qui sont de petites tailles (Stanford, 2<sup>e</sup> dans Shanghai a 16 000 étudiants ; le MIT, 3<sup>e</sup> a 11 000 étudiants, et Cambridge et Oxford autour de 25 000). Pourtant, l'idée des politiques français a été de fabriquer de grosses universités, en tablant sur le fait que cela les aiderait à progresser dans des classements construits autour d'indicateurs numériques. Sorbonne université rassemble ainsi 55 000 étu-

dants, Strasbourg 56 000 et l'AMU 80 000. C'est donc un usage très politique d'un outil absurde. Mais cela a tout de même un petit effet dans le choix des étudiants : en sciences, les étudiants se dirigent plus vers Paris-Saclay et Sorbonne-Université, deux universités bien classées. Pour le reste, c'est une instrumentalisation politique qui ne prend pas en compte le fait que les universités françaises ne sont pas construites sur le même modèle que les universités américaines.

D'importants changements sont en cours depuis 30 ans, qu'il s'agisse de la massification de l'accès à l'enseignement supérieur (avec près de 80% d'une génération titulaire du baccalauréat) ou des nouvelles conditions de production de la science. Les réponses politiques ont largement été orientées par la croyance qu'il suffirait de réformer l'université française pour qu'elle se transforme en université américaine (je schématise volontairement). C'est d'abord une énorme erreur d'interprétation, qui ne tient pas compte des structures historiques du système d'ESR français et donc s'avère inefficace. Mais surtout, cela empêche de penser que notre système universitaire a des caractéristiques et des problématiques spécifiques qu'il faut prendre en charge en réfléchissant aux enjeux et aux priorités qui sont les nôtres. La méconnaissance de l'histoire de l'université en France mais aussi de la réalité des systèmes universitaires étrangers est un frein : on manque d'outils et de perspectives pour nourrir un débat sur l'université contemporaine. On agit comme si elle avait la même histoire et la même structure que celle des autres pays, en lui appliquant des réformes inadaptées ou en analysant les réformes et leurs effets à l'aune de ce qu'il se passe à l'étranger. La tension entre autonomie croissante et resserrement du contrôle centralisé de l'État est l'une de ces caractéristiques à la fois très particulière et très mal objectivée. Pourtant, elle permet de comprendre beaucoup des tensions que nous connaissons aujourd'hui.

### 3 - Où verriez-vous les inégalités les plus "criantes"(sur un plan géographique, disciplinaire, ou à quel niveau), et quelles seraient les mesures envisageables selon vous pour y remédier ?

Je n'ai pas de préconisations : c'est très compliqué et ça nécessite une vraie discussion au sein de la communauté académique. Il faut en effet reposer les questions essentielles (quelles sont les fonctions des universités en France, et comment les prend-on en charge ?) en tenant compte des transformations des trois dernières décennies, pas seulement politiques mais aussi structurelles. Il y a une contradiction entre la volonté de démocratisation et d'augmentation du niveau général de formation de la population et celle de développer une recherche de pointe, reconnue au plan international. Ce sont deux objectifs parfaitement en cohérence avec les fonctions de l'ESR, mais dont la mise en œuvre conjointe produit de fortes tensions. Il faut donc y réfléchir, s'interroger sur les meilleures conditions pour remplir ces deux missions, mais aussi les autres (formation continue, médiation scientifique...). Est-il possible/pertinent que chaque établissement assume ces missions de la même façon ?

### 4 - Si on s'engage dans ce débat, n'y a-t-il pas le risque d'une spécialisation des universités, que certaines universités, par exemple, s'orientent vers un enseignement de "masse" et abandonnent un certain type de recherche ?

Il s'agit là d'une question politique à la fois complexe et difficile. Le modèle français est construit sur un principe égalisateur et centralisé depuis deux siècles. Il a fonctionné, tant bien que mal, dans un contexte socialement malthusien (de moins d'1% d'une classe d'âge au bac au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle à moins de 25% au début des années 1980). Mais les conditions de la seconde massification depuis 1987 (on atteint aujourd'hui les 80%) et l'internationalisation croissante des systèmes d'ESR sont des éléments, parmi d'autres, qui modifient considérablement la donne. Dans le même temps, les politiques en matière d'enseignement supérieur et de recherche ont changé, substituant à une gestion faiblement différenciée un principe de mise en

concurrence généralisée. Tous ces éléments, et d'autres encore, ont largement bouleversé le mode de fonctionnement de l'ESR.

La question centrale des meilleures conditions pour prendre en charge ces changements est en général renvoyée à une demande de moyens financiers. Si ceux-ci ont considérablement baissé, fragilisant l'ensemble du système, on peut se demander s'il ne faudrait pas aussi réfléchir à d'autres aspects. Le processus déjà à l'œuvre de différenciation entre les universités constitue un point de crispation très fort dans un système fortement centralisé. Il pose la question de la possibilité du maintien des cadres nationaux (diplômes, corps enseignants, réglementations...): lesquels ? pour quels objectifs ? dans quelles conditions ? Actuellement, c'est plutôt la course à l'échalotte qui domine que la réflexion de fond : chaque établissement veut sa part du gâteau. Cela consiste à répondre à tout prix aux injonctions ministérielles, qui se révèlent souvent assez incohérentes ou mal adaptées.

Or il est nécessaire de prendre le temps de considérer à la fois l'ensemble et le particulier : est-il possible/souhaitable et à quelles conditions que tout le système continue à fonctionner selon des logiques indifférenciées ? Ne serait-il pas intéressant/bénéfique de réfléchir à des réorganisations ? On peut prendre l'exemple des disciplines à très petits effectifs, comme les langues anciennes. Faut-il que de très nombreuses universités proposent un cursus complet à un nombre réduit d'étudiants, encadrés par des équipes tout aussi réduites ? Ne vaudrait-il pas mieux que les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles soient regroupés dans certaines universités, avec par exemple des bourses de mobilité pour les étudiants ? Cela permettrait d'atteindre une taille critique plus satisfaisante pour les collègues également.

Il y a cette crainte que l'on peut entendre, de voir les besoins du premier cycle aspirer tout le reste. Mais est-il rationnel de s'opposer pour autant au regroupement de départements sous dotés et sous encadrés ? Ne faudrait-il pas au contraire privilégier des collectifs avec une certaine masse critique ? S'il n'est pas question de renvoyer une

<sup>4</sup> <https://www.swissinfo.ch/eng/education/university-of-zurich-quits-international-university-ranking/73693006>

<sup>5</sup> <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>

<sup>6</sup> <https://www.leidenranking.com/>

<sup>7</sup> Gingras, Y. (2008). Du mauvais usage de faux indicateurs. Revue d'histoire moderne & contemporaine, 55-4, 67-79. <https://doi.org/10.3917/rhmc.555.0067>



partie des universités au premier cycle, et d'assumer que Paris continue à concentrer les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, on peut néanmoins se demander si cela n'aurait pas du sens que chaque université ait un schéma premier / deuxième / troisième cycle différent. Mais c'est à chacune d'entre elle, et à chaque discipline, d'en discuter me semble-t-il, et non à l'État de l'imposer.

**5 - Est-ce que les dispositions actuelles vous paraissent favorables à la réflexion collective ? L'État semble donner cette impression qu'on n'a pas aujourd'hui le choix aujourd'hui, qu'on peut toujours faire des débats mais qu'on ne décidera de rien. À cela s'ajoute le problème de la trop faible syndicalisation des enseignants du Supérieur. Quelle forme pourrait prendre ce débat au sein des universités ?**

Il s'agit là de questions fortes et dont les réponses ne sont ni évidentes, ni simples à mettre en œuvre. Le principal obstacle à mon sens est le faible investissement de la profession universitaire dans une réflexion pourtant nécessaire. L'une des difficultés du changement de paradigme, qui fait passer l'ESR d'un système centralisé à des établissements de plus en plus autonomes et différenciés, est qu'il impose un travail sur la nature des collectifs impliqués dans la critique et les propositions. Les syndicats ont traditionnellement comme interlocuteur principal l'État, employeur des universitaires mais aussi producteur des réglementations, partenaire qui s'avère ces dernières années renâcler à la négociation. Cette rigidité dans le dialogue est peut-être à l'origine d'un désengagement des universitaires vis-à-vis des syndicats dont ils constatent l'impuissance. Globalement, l'État pousse à la déconcentration, avec l'octroi de compétences de plus en plus larges aux établissements. Nous avons le réflexe de trouver ça insupportable et de nous opposer à cette transformation du système, qui va à l'encontre de toute notre socialisation

professionnelle. Néanmoins, nous devons nous demander, je pense, si le vrai niveau de lutte et de discussion ne serait pas désormais celui de l'établissement.

Mais un tel pas de côté est très coûteux et très déstabilisant, car complètement à l'inverse de toute notre histoire et de nos réflexes politiques. Déporter le rapport de force vers l'établissement, c'est aussi accepter que la différenciation soit désormais la norme. Les difficultés de ce changement de registre sont avant tout politique, au sens de la vision politique que nous pouvons avoir de l'ESR et du rôle de l'État comme garant. Dans les autres pays, et même lorsque le niveau de financement public est aussi élevé que c'est le cas chez nous, c'est au sein des établissements que se fait la négociation entre l'administration et les universitaires.

**6 - Est-ce que vous pensez que les regroupements qui se font, plutôt géographiquement et par le haut, pourraient laisser place à d'autres collaborations, une cartographie à faire de manière plus académique, sur les forces respectives de chaque université ?**

J'en appelle à notre responsabilité collective et professionnelle : dans un contexte où l'État continue à exercer un contrôle étroit (par exemple les intitulés de masters mais aussi toutes les accréditations), où les présidences des universités sont dotées d'importants pouvoirs, il faut s'interroger sur la marge de manœuvre dont dispose la profession académique. Mais aussi sur le rôle qu'elle entend jouer. Nous avons à réfléchir à comment travailler dans chaque université, mais aussi au sein de nos communautés disciplinaires et de leurs instances, pour être capable de produire des propositions qui tiennent compte à la fois des nouvelles contraintes de l'ESR et de ses spécificités. Je crois qu'il faut arrêter de dire que l'on subit et commencer à construire.

Propos recueillis par  
**Isabelle Moine-Dupuis et Olivier Royer**

## Lire notamment :

- **Julien Barrier et Emmanuelle Picard**, « Les universitaires, combien de divisions ? Lignes de fracture et transformations de la profession académique en France depuis les années 1990 », Revue française de pédagogie [En ligne], 207 | 2020, mis en ligne le 04 janvier 2024, consulté le 27 mai 2024. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/9146> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rfp.9146>
- **Carpentier, V., & Picard, E.** (2024). Academic workforce in France and the UK in historical perspectives. Comparative Education, 60(2), 217-238 ; en ligne : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03050068.2023.2258676>

**La profession introuvable ? Les universitaires français de l'Université impériale aux universités contemporaines, Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne, 2020, tel-02498327**

## Les mobilités statutaires

### Un espace de liberté à ne pas négliger

**Si vous rencontrez une situation locale difficile, il faut en effet se souvenir que les statuts offrent de nombreuses possibilités d'échapper temporairement ou définitivement à un cadre de travail pesant. Ces possibilités ont pour nom le « détachement », la « disponibilité », la « mise à disposition », etc. Ce sont des termes que la plupart des collègues ont déjà entendus mais dont la définition administrative précise est souvent mal connue. Savoir exactement ce qu'ils recouvrent vous permettra de bien connaître vos droits et de discuter dans de meilleures conditions avec vos services des ressources humaines.**

Dans le premier volet de cette série, considérant ici la mobilité comme la possibilité d'exercer une partie ou la totalité de vos activités hors de votre administration employeur, nous allons examiner de quelle façon cette possibilité peut s'exercer selon la « position administrative » dans laquelle vous vous trouvez.

Dans un prochain billet, nous expliquerons de manière plus pratique, comment mettre en œuvre les différents dispositifs et nous comparerons leurs avantages et inconvénients respectifs. Pour l'instant, en tant qu'Enseignants-chercheurs soucieux de rigueur intellectuelle, commençons déjà par avoir une idée claire de ce dont nous parlons !

Rappelons tout d'abord qu'à tout moment de votre carrière, vous êtes dans ce qu'on appelle une « position administrative ». On distingue quatre positions : activité, détachement, disponibilité, congé parental. Vous pouvez faire jouer vos droits à mobilité dans trois de ces quatre positions, à savoir : activité, détachement, disponibilité.

Concernant le **détachement**, vous pouvez être « détaché » (à votre demande) dans un autre corps ou cadre d'emplois dans votre fonction publique d'appartenance ou dans une autre fonction publique ou hors de la fonction publique et exercer les fonctions propres à ce nouveau cadre. Le détachement est donc à la fois une position et une forme directe de mobilité. [1]

Dans le cas de la **disponibilité**, vous cessez (toujours à votre demande) temporairement vos fonctions actuelles, ce qui vous permet d'exercer une nouvelle activité salariée en dehors de votre administration employeur. On peut donc voir la disponibilité à la fois comme une position et une forme « indirecte » de mobilité. [2]

Tout en restant en position **d'activité**, vous pouvez quand même faire jouer des mécanismes de mobilité, notamment la mise à disposition et le temps partiel pour exercer une autre activité :

- Si vous demandez et obtenez une mise à disposition vous pourrez travailler auprès d'un autre employeur que votre administration-employeur tout en lui restant rattaché pour ce qui concerne votre carrière et votre rémunération. Le point à retenir est que la mise à disposition n'est donc pas une position administrative mais est néanmoins une forme de mobilité directe, comme c'est le cas pour les deux autres mécanismes présentés ci-dessous. [3]
- En tant qu'Enseignant-chercheur, (il s'agit là d'un droit spécifique lié au statut des Enseignants-chercheurs), vous pouvez être autorisé à accomplir une période de service à temps partiel pour exercer, dans les domaines définis à l'article L. 952-3 du Code de l'éducation, une activité auprès de tout employeur de droit privé ou public. [4]
- Enfin, vous pouvez (il s'agit là d'une possibilité ouverte à tous les fonctionnaires) demander à passer à temps partiel pour créer une entreprise [5]

[1] Code général de la fonction publique : article L513-1

[2] Code général de la fonction publique : article L514-1

[3] Code de l'éducation : article L952-2-1

[4] Code de l'éducation : article L952-14-1

[5] Code général de la fonction publique : article L123-8

François Role

## 5 propositions détaillées

### de Sup'Recherche-UNSA pour les contractuels



Les agents non titulaires représentent près d'un quart des effectifs des enseignants dans l'enseignement supérieur public, et leur nombre est en constante évolution ces dernières années. De plus, ces situations précaires sont majoritairement occupées par des femmes. Les filières ayant une forte proportion de contractuels sont principalement les disciplines de Droit-Économie-Gestion, puis celles de Lettres et Sciences humaines, de Sciences et Techniques, et dans une moindre mesure celles de Pharmacie et des autres sections de santé. Leurs statuts, conditions de travail et rémunération sont éminemment variables d'un établissement supérieur à un autre, et très souvent peu valorisants au regard des niveaux de qualification et/ou d'expérience professionnelle des recrutés. Il n'existe à ce jour aucune règle officielle de gestion des contrats imposée par le Ministère qui laisse une totale liberté aux établissements supérieurs de voter en leur sein ce type de cadrage. De ce fait, les dérives et abus sont réguliers et ont pour conséquence de placer de plus en plus de contractuels en situation de souffrance professionnelle. **C'est la raison pour laquelle SUP'Recherche-UNSA, sensibilisé aux difficultés rencontrées par ces collègues non statutaires, a lancé en 2023 une enquête auprès des contractuels-enseignants et/ou chercheurs dans le Supérieur et/ou la Recherche pour faire le point sur leurs conditions de travail et de rémunération.** Les données recueillies ont permis de recenser les doléances les plus significatives. A partir de ces points sensibles, le Conseil National de Sup'Recherche-UNSA a voté, en avril, **5 propositions d'amélioration des règles de gestion de leurs recrutements et de leurs contractualisations**, à défendre auprès du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) et des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche :

#### Proposition 1 pour un cadrage des conditions de recrutement et de travail :

Demande d'une **réglementation nationale du recrutement et de la gestion des personnels contractuels, établie sur les bases de discussions avec les syndi-**

**cats, définissant clairement les missions de service des recrutés** (à appliquer dans tous les établissements du Supérieur) : définition du volume horaire de service en fonction des missions du contrat (enseignement / recherche / enseignement & recherche) et plafonnement des heures supplémentaires ; limitation du volume horaire des services d'enseignement pour les Doctorants (prise en compte de la réalisation de la thèse) ; garantie de conditions de travail acceptables (mise à disposition d'un espace de travail et de matériels adaptés pour mener à bien les missions ; pérennisation des attributions de cours sur deux années min.).

#### Proposition 2 pour les bases des contractualisations :

Généralisation sur l'ensemble du territoire d'une **grille des critères de recrutement** et de rémunération initiale prenant en compte le **niveau d'étude et d'ancienneté de service** pour une meilleure reconnaissance professionnelle.

#### Proposition 3 pour l'évolution des rémunérations :

Création d'une **grille indiciaire de déroulement de carrière** calquée sur celle des PRAG & E-C (avec une évolution des points d'indice tous les trois ans), et instauration de **l'octroi de la prime PES** (au même titre que les ESAS) ; possibilité d'émarger au référentiel de service pour des activités et/ou responsabilités pédagogiques/administratives réalisées, calquées sur celle des PRAG & E-C (ex : suivi de stages et de mémoires,...).

#### Proposition 4 pour l'évolution des carrières des contractuels en CDD :

Vigilance sur l'évolution des carrières des contractuels en CDD pour une application de la réglementation imposant une stabilisation en CDI après 6 années consécutives dans un même établissement (même si services différents), en interdisant les interruptions dites de « période de précarité » de 3 mois (qui « empêchent » la comptabilisation des années d'ancienneté des contrats).

#### Proposition 5 pour une perspective de titularisation des contractuels en CDI :

Demande ferme de l'application de la loi sur le suivi de carrière des contractuels, avec la réalisation obligatoire des entretiens professionnels tous les 3 ans. Permettre également l'évolution de leurs postes, sans remise en cause de leurs statuts de CDI, par avenant à leurs contrats (ex : passage d'un contrat d'enseignement vers l'enseignement & recherche). Prévoir la mise en place d'une procédure de recrutement de type « Sauvadet », ou ajouter une voie spécifique de recrutement pour les personnels en CDI (« concours réservé »), pour une évolution vers la titularisation des contractuels de longue durée.

Le Conseil National de Sup'Recherche-UNSA s'engage à porter ces 5 propositions auprès des instances ministérielles de tutelle dans les prochaines semaines et déposera un « Livre Blanc sur l'évolution des conditions de recrutement et de travail des personnels contractuels dans l'enseignement supérieur ». **Nous ne manquerons pas de vous tenir informés régulièrement des avancées de ces négociations.**

Marie Feliot-Rippeault

Secrétaire Nationale Sup'Recherche, en charge des agents contractuels



### Plus d'un enseignant-chercheur sur quatre envisage "de changer de métier" dans les prochaines années" (enquête Iredu)

**Claire Bonnard et Amélie Duguet, maîtresses de conférences à l'IREDU, ont mené une enquête portant sur la multiplicité des missions des enseignants-chercheurs et leurs conditions d'exercice du métier.**

Les premiers résultats de l'enquête sont disponibles sur le site de l'IREDU<sup>1</sup>. Ils permettent de "démonter" un certain nombre de représentations fausses sur le métier et les activités des enseignants-chercheurs.

Même s'il s'agit de données déclaratives, il est à noter que **les collègues estiment travailler en moyenne entre 40 et 50 heures par semaine**, ce qui est supérieur à la moyenne des salariés français en 2022 la majeure partie est consacrée à l'enseignement : 40%, la recherche : 30% et les tâches administratives : 30%. La majorité déclare "passer trop de temps à monter des projets de recherche" (53%). **Nous sommes donc devenus des "enseignants-chercheurs-administrateurs"**.

<sup>1</sup> <https://iredu.u-bourgogne.fr/>

<sup>2</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-09/rapport-final-gt2-attractivite-des-emplois-et-des-carrieres-1178464-pdf-12899.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.unsa.org/-Indice-UNSA-du-moral-des-salaries-.html>



Par ailleurs **83% des informateurs déclarent ressentir un fort épuisement professionnel** ce qui pourrait expliquer que d'un sur quatre envisage de changer de métier dans les prochaines années.

Tout cela n'est pas nouveau et il nous faut rappeler qu'en 2019, dans le cadre de la préparation de la LPR, **le groupe de travail ministériel sur l'Attractivité des emplois et des carrières scientifiques<sup>2</sup> aboutissait à un diagnostic qu'il jugeait "alarmant"**. Plus récemment, l'indice mensuel UNSA du moral des salariés montre que de manière générale **les agents du public sont plus inquiets à propos de leur avenir professionnel, salaire et perspectives de carrière que la moyenne des salariés interrogés.**

Autant d'éléments qui devraient conduire le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à s'interroger et ouvrir un chantier sur l'amélioration des conditions de travail de ses agents.e.s.

Jean-Pascal Simon

## Une attaque en règle contre les retraités



Dans une tribune, parue dans Le Monde daté du 15 avril 2024, un collectif de cinq économistes dresse un véritable réquisitoire contre les retraités accusés une nouvelle fois d'être des privilégiés. Ils plaident pour la désindexation des pensions sur le taux d'inflation et la suppression de l'abattement de 10 % sur leur imposition.

Ce type d'argumentaire est destiné à justifier de nouvelles mesures d'économie dans le projet de Loi de finances 2025. Claude Lassalvy, Secrétaire général de l'UNSA Retraités, a formulé quelques commentaires dans une note adressée aux militants. Nous en reproduisons les principaux éléments.

« Le taux de pauvreté s'élève à 22,7 % chez les 18-24 ans, ce qui correspond à la moyenne des pays de l'Union européenne, contre 8,6 % chez les 65 ans ou plus, l'un des taux les plus bas d'Europe. »

Les retraités français ne seraient donc pas assez pauvres. C'est oublier qu'ils ne constituent pas une catégorie homogène. La paupérisation chez 1,5 million de retraités sous le seuil de pauvreté est irréversible (sauf à gagner au loto) ce qui n'est (heureusement) pas le cas des jeunes. Par ailleurs, il est plus logique d'avoir accumulé du patrimoine après 65 ans, qu'avant le début de sa vie professionnelle (sauf à être fils de...). Les auteurs mobilisent la vieille ficelle qui consiste à opposer les générations.

« Pourtant, si l'on compare les cotisations versées et les pensions perçues sur une vie, on constate que le rendement pour chaque euro cotisé est d'environ 2,5 % pour les générations nées dans les années 1950, contre seulement 1,75 % pour les cohortes nées après 1970. »

Cet argument biaisé est fondé sur le revenu de remplacement au moment du départ à la retraite. Il laisse de côté un phénomène largement documenté par le COR, à savoir l'érosion de ce revenu au fil des années. Environ 1 % de perte par an par rapport à la valeur en euros constants des salaires portés au compte pour le calcul de la pension.

« Les seniors épargnent plus de 25 % de leur revenu disponible, contre à peine 8 % pour les moins de 30 ans, ce qui suggère que le revenu des seniors n'est pas utilisé pour consommer, mais pour accroître un patrimoine qu'ils lègueront à des héritiers, ce qui à terme

produit également des inégalités, cette fois au sein d'une même génération. »

Si les seniors épargnent (pas facile pour une femme seule qui dispose d'une pension de 1070 euros, montant moyen pour les femmes), c'est en grande partie pour financer le risque de dépendance survenant au grand âge. Trois retraités sur quatre sont dans l'incapacité de faire face, avec leurs seuls revenus, aux restes à charge générés par la prise en charge de la perte d'autonomie, tant à domicile qu'en établissement. À noter que l'UNSA défend le principe d'une fiscalité beaucoup plus progressive sur les successions, mettant davantage à contribution les hauts patrimoines.

« Nous proposons donc de mettre davantage à contribution les retraités en recourant à une désindexation (provisoire) des retraites par rapport à l'inflation. Cette mesure rapporterait 2,8 milliards d'euros par point d'inflation et par an. Sur un horizon de trois ans, avec un taux d'inflation à 2,4 %, cela générerait une économie de plus de 10 milliards d'euros par an, soit autant que le plan d'économies présenté par le gouvernement. Il est aussi possible de supprimer l'abattement de 10 % dont bénéficient les retraités imposables (4 milliards d'euros par an). »

L'idée n'est pas nouvelle, elle a été mise à contribution quatre fois depuis 2014. Quant à la suppression de l'abattement de 10 %, c'est un vieux serpent de mer, que les plus anciens connaissent bien. La sous-indexation d'un point de la revalorisation des pensions coûte, pour un retraité percevant une pension moyenne, 14,20 euros par mois en euros constants, soit 170 euros pour l'année. Négligeable pour les auteurs de la tribune, mais trois caddies de courses pour les retraités les plus modestes. Cette mesure « d'équité » n'a rien d'équitable dans ses répercussions. Notre réponse : mettons à contribution les plus favorisés par une fiscalité progressive et redistributive, applicable à tous, actifs et retraités.

Dominique Lassarre

## Découvrir l'UNSA Retraités

Vous allez prendre votre retraite dans les prochaines semaines, dans les prochains mois... Vous venez de la prendre, il y a quelques temps ? Vous vous interrogez : Rester syndiqué à Sup'Recherche UNSA à la retraite, c'est utile et c'est possible.



Le combat syndical ne s'arrête pas le jour de la retraite car les retraités sont menacés dans leurs acquis et ont des difficultés à maintenir leur qualité et leur niveau de vie. En continuant à adhérer à Sup'Recherche UNSA, vous pourrez poursuivre votre activité militante et vous deviendrez adhérent ou adhérente de l'UNSA Retraités, une organisation transverse de l'UNSA.

L'UNSA Retraités regroupe ses adhérents au plus près de chez vous dans les Unions départementales. Continuer à adhérer à Sup'Recherche en étant retraité, c'est aussi participer à une structure qui défend la situation des retraités en portant notamment des revendications sur : la place et le rôle reconnu des retraités dans la société, leur pouvoir d'achat, l'amélioration des petites retraites, une fiscalité plus juste, l'augmentation des pensions de réversion, le droit à la dignité, à la santé, à la protection sociale, la protection contre les maltraitements, l'aide aux aidants, le financement de la perte d'autonomie, l'environnement et le cadre de vie, ...

### Montant des cotisations à Sup'Recherche-UNSA pour les retraités :

Montant de votre pension (nette)	Montant de la cotisation annuelle
Inférieur à 2000 €	90 €
2000 à 2999 €	120 €
3000 € et plus	180 €

Inscription sur le site <https://sup-recherche.org/formulaire-dadhesion-retraite/>  
Règlement par chèque bancaire, paypal ou prélèvement bancaire



Une lettre électronique est envoyée une ou deux fois par mois. Elle traite des sujets d'actualité, donne des informations pratiques, rend compte de l'activité de l'UNSA Retraités. De l'information papier peut être envoyée sur demande par les sections départementales.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le site : <https://retraites.unsa.org> ou nous contacter à l'adresse [administration@supr-recherche.org](mailto:administration@supr-recherche.org)

Dominique Lassarre  
Représentante Sup'Recherche au Bureau national de l'UNSA-Retraités

# Sup'Recherche à votre service

## ▶ Quand Sup'Recherche agit pour lui/elle

### ▶ Sup'Recherche pour vous au quotidien



#### ▶ Les missions

Pour favoriser la réflexion et le travail collectif Conseil National de Sup'Recherche-UNSA lance des "missions" en tant que de besoin. **Depuis notre congrès de 2023 nous avons instauré les missions suivantes :**

##### **"ESAS" : Enseignants du Secondaire Affectés dans le Supérieur**

Nous avons mis en place une charge de mission pour mieux connaître et faire reconnaître ces collègues pour l'ensemble des missions qu'ils accomplissent. Pour Sup'Recherche-UNSA être ESAS peut se résumer à assurer 384 heures de cours. Cela nous permet de mieux argumenter nos demandes auprès du MESR comme restaurer une équité entre les primes statutaires des enseignants et enseignants-chercheur, leur permettre d'accéder à un régime indemnitaire analogue, à un référentiel d'équivalence horaire ...

##### **"Contractuels" qui sont aussi nos collègues !**

SUP'Recherche a lancé une enquête auprès des contractuels (enseignant-es et/ou chercheur-es) du Supérieur qui a permis de définir 5 propositions d'amélioration des règles de gestion de leurs recrutements, à défendre auprès du Ministère et des établissements du supérieur et de la recherche (MFR).

#### ▶ Accompagner les collègues

##### **Dotations aux nouveaux enseignants-chercheurs et chercheurs**

La ministre Vidal s'était engagée à ce que « tous les nouveaux recrutés comme chargés de recherche et maîtres de conférences se verront allouer une dotation de démarrage pour lancer leurs travaux ». Cette promesse est parfois difficile à faire tenir par certains établissements. Ainsi, chaque année, Sup'Recherche-UNSA, intervient auprès des universités et du MESR pour que cette promesse soit respectée. **Vous êtes nouvellement recruté.e.s vous pouvez compter sur Sup'Recherche-UNSA pour vous aider !**

##### **Qualification**

Déjà qualifié.e mais n'ayant pas trouvé de poste correspondant à mon profil durant les quatre années imparties, un.e collègue se voit refuser sa requalification. Le motif invoqué montre qu'il y a confusion entre qualification initiale et requalification. Par le biais de nos élus au CNU, **Sup'Recherche-UNSA a pu obtenir que le/la collègue soit rétablie dans ses droits**, et puisse candidater sur un poste de MCF malgré un timing serré.

...

#### ▶ L'ADEIC a résolu un problème de consommation d'un adhérent...

En adhérant à Sup'Recherche-UNSA, vous êtes automatiquement membres d'une association de consommateurs : l'Association de Défense, d'Éducation et d'Information du consommateur (ADEIC). Ainsi, cette année l'ADEIC a aidé une adhérente de Sup'Recherche-UNSA suite à une expérience désastreuse avec une réservation de logement par la plateforme Booking. Le logement étant dans un état insalubre, elle a été contrainte de le quitter et de trouver un hébergement à un prix bien plus élevé. L'Adéic est alors intervenue auprès de Booking, en engageant sa responsabilité pour ne pas avoir signalé un logement qui contrevenant à la loi d'utilisateurs de la plateforme. Grâce à l'action de l'Adéic, Booking a remboursé à notre adhérente les frais liés à la première réservation ainsi que le surcoût de la deuxième réservation.



C'est aussi l'occasion de mener un syndicalisme constructif, de travailler et soumettre des propositions, de faire avancer les choses pas à pas des.

Nous sommes reconnus comme des interlocuteurs qui souhaitent dépasser le différend pour construire des solutions. Ainsi, il est facile, pour Sup'Recherche-UNSA, d'un coup de fil, par exemple, de faire avancer dans le bon sens telle situation d'un ou d'une collègue qui était localement bloquée. (VSJ)



#### ▶ Les correspondants locaux Sup'R

**Vous avez une question sur votre vie professionnelle, besoin d'être écouté, vous pouvez vous adresser au réseau de correspondants Sup'R.**

Nous remercions les adhérent.e.s qui y participent. En cette fin d'année universitaire **deux nouveaux correspondants prêts à vous accueillir !**

- à Nantes Université : **Bernard OFFMANN**  
[bernard.offmann@univ-nantes.fr](mailto:bernard.offmann@univ-nantes.fr)
- à Université de Perpignan Via Domitia : **Laurence OMS**  
[laurence.oms@univ-perp.fr](mailto:laurence.oms@univ-perp.fr)

**Merci à eux d'avoir rejoint le réseau des correspondants Sup'R !**

Olivier Royer



#### ▶ Les instances ministérielles

Sup'Recherche siège au CNESER et CSAMESR ... dans ce contexte nous sommes en lien direct avec la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) et la Direction générale des Ressources Humaines. Cela nous permet outre d'interpeller le ministère notamment à propos des textes qui nous sont soumis.



# PHARMASTORY

La série « jeux de maux » sur l'étymologie en santé  
La série « Harry Potter et l'histoire de la Pharmacie »

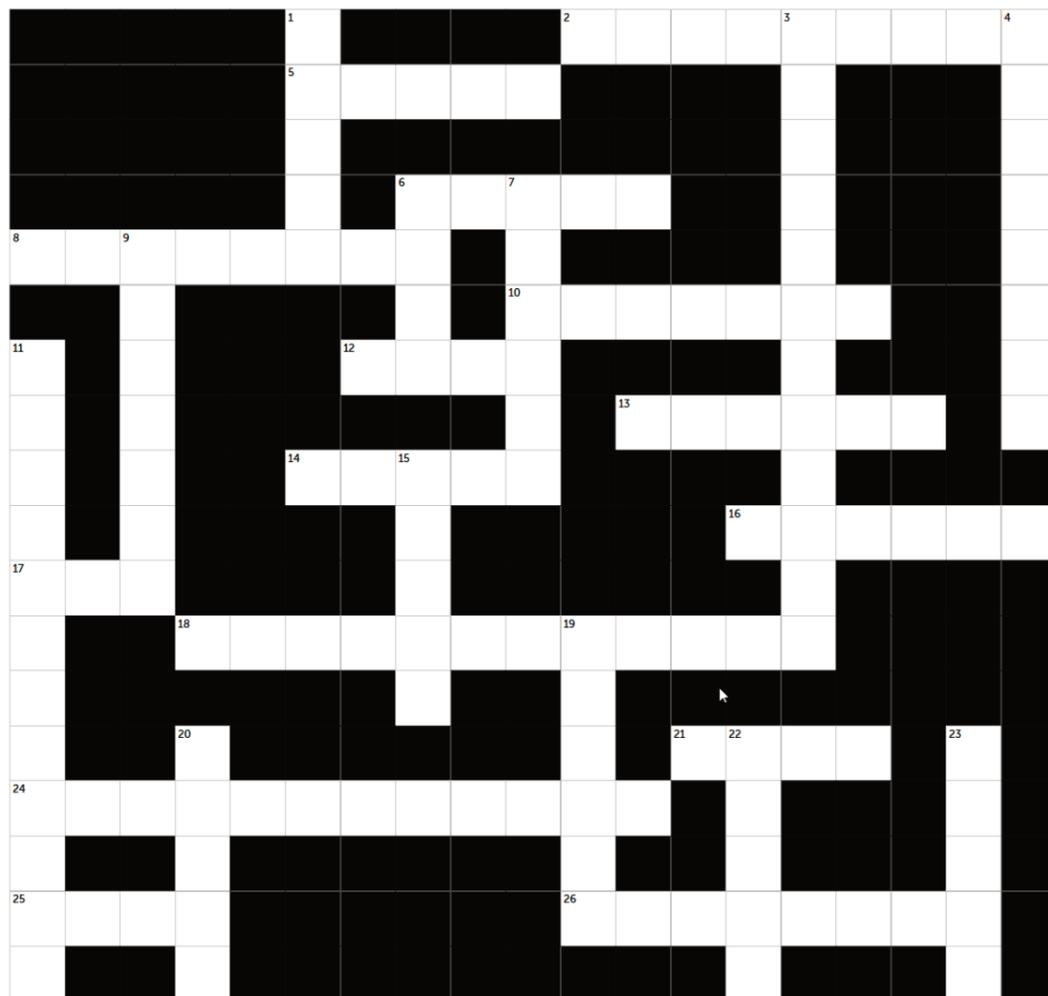
## Horizontal

- 2 Notre ministère
- 5 C'est mieux d'en avoir !
- 6 malus en fruit
- 8 Hotte de Richelieu
- 10 "Palmarès" à supprimer
- 12 temps libéré pour approfondir (acronyme)
- 13 corvées à corriger
- 14 indispensable pour ne pas plagier
- 16 elle peut être prise en cours
- 17 Graduate Schools (acronyme)
- 18 Lieu d'enrichissement intellectuel
- 21 Force de proposition (acronyme)
- 24 Lieu de transmission
- 25 organismes de recherche (acronyme)
- 26 Six qui font plutôt trois

## Vertical

- 1 lieu du dernier congrès
- 3 Dispositif non égyptien de promotion
- 4 Heureux ancien personnel
- 6 Ancien nom de la C3 (acronyme)
- 7 Diplôme du milieu
- 9 Plume chancelière
- 11 corvées anti-triche
- 15 Fois rien ou six sous
- 19 organismes à enquête (acronyme)
- 20 Accouchement universitaire
- 22 Reconnaissance explosive
- 23 "Vieux" responsable de faculté

les accents comptent !



# UN SYNDICAT POUR MOI !



Adhérer, c'est être plus forts ensemble !



La fédération UNSA  
des métiers de l'Éducation  
de la Recherche et de la Culture  
<http://contact.unsa-education.com/contact.php>

