



L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup

Numéro 12 - Octobre 2026

EN GROS PLAN

Le syndicat
CGT FERC Sup de
l'université Lyon 2

PERSPECTIVE REVENDICATIVE

La Sécu, une victoire pour la
classe ouvrière. À défendre !

C'EST À LIRE

Se tenir debout, un siècle de
luttres contre les souffrances
au travail



Dossier

Victoires et bilans de mandat de la CGT FERC Sup





L'écho du Sup

Quadrimestriel de la CGT FERC Sup
263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cedex

Téléphone +33 155 82 76 28

Courriel ferc-sup@ferc.cgt.fr

Site <https://cgt.fercsup.net/>

Directrice de publication

Solveig LANGEN

Rédaction et relecture

Frédérique BEY
Philippe BLANCHET LUNATI
Camille BORNE
Nicoleta BOUKERCHA-MINDRU
Marie CARIOU
Nicolas CHARMONT
Nathalie CHARRIER-ARRIGHI
Céline DAUSQUE
Olivier DRIGET
Lola JOHANNES
Solveig LANGEN
François LINDER
Clément LUY
Vincent MARTIN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Gwenaëlle OMHOVERE
Brian PADILLA
Baptiste PAGNIER
Christel POHER
François POUPET
Amandine RENAULT
Christine ROQUET
Cyril TAVAN
Ludivine VAGNEUR

Conception et coordination éditoriale

Olivier DRIGET
Françoise MOREL-DEVILLE

Direction artistique et mise en page

Olivier DRIGET

Crédit photo couverture

Flickr - Jeanne Menjoulet

ISSN version numérique : 2826-4185

ISSN version imprimée : 0223-3312

Impression

Rivet Presse Edition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87280 Limoges





Cher·es camarades,

Nous entrons cet automne dans la phase finale des élections professionnelles 2026. La campagne sera l'occasion de valoriser le travail de terrain des militant·es CGT FERC Sup qui agissent chaque jour pour accompagner les collègues en situation de souffrance au travail, stopper les réorganisations de service néfastes, négocier des primes supplémentaires, bloquer des licenciements, obtenir des CDIisations... C'est pourquoi l'équipe de rédaction de *L'écho du Sup* a choisi de vous proposer dans ce numéro un dossier central axé sur les victoires remportées par nos syndicats.

Montrons à nos collègues que la CGT est forte, organisée et combative, toujours présente pour défendre les conquies sociaux et obtenir de nouveaux droits : votons et faisons voter CGT !

Ces élections professionnelles constituent un enjeu fort car elles déterminent nos moyens syndicaux pour les 4 années à venir. Dans le contexte politique que nous connaissons, où la droite macroniste impose toujours plus d'austérité et de casse des services publics, où l'extrême-droite poursuit sa progression et où la gauche est divisée, nous aurons besoin d'une CGT forte avec le maximum de militant·es prêts à lutter.

Et nous avons également besoin d'augmenter nos moyens syndicaux pour une excellente raison : la CGT FERC Sup est en forte progression ces dernières années ! Des centaines de collègues nous rejoignent chaque année grâce à l'immense qualité du travail réalisé par les militant·es de notre organisation.

Toute l'équipe de l'Écho du Sup vous souhaite une bonne lecture et une bonne campagne cet automne pour renforcer nos droits et permettre à encore davantage de syndiqué·es de participer au travail militant !

Adelphiquement,

Solveig Langen,
Secrétaire générale de la CGT FERC Sup







Sommaire



01

L'édito

04

En gros plan

Le syndicat CGT FERC Sup de l'université Lyon 2

06

Le dossier

Victoires et bilans de mandat de la CGT FERC Sup

- Dès le 3 décembre 2026, je vote CGT et je fais voter CGT !
- Le mandat en CSA ministériel de l'ESR
- Formation spécialisée ministérielle ESR : un mandat utile, des avancées concrètes obtenues par la CGT
- Le bilan de mandats des élu·es CGT aux Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN) 2022-2026
- L'accord télétravail dans l'ESR de 2023
- Les vacataires de Paris 1 attaquent victorieusement l'Université au Tribunal administratif avec la CGT
- L'action juridique, un outil pour gagner
- Alerte rouge sur les droits des doctorant·es à l'ENS de Lyon : vers une rupture préoccupante d'égalité ? Une première victoire qui doit en appeler une autre
- Au Muséum, l'évolution, c'est aussi pour les salaires
- Contractuel·les à l'université : des droits qui ne s'obtiennent pas tout seuls
- Signalement pour Danger Grave et Imminent (DGI) à Paris 8, récit d'une victoire
- Agir pour et avec les travailleur·ses à l'Université de Lille
- Libérer la parole des doctorant·es et personnels victimes de harcèlement moral : l'enquête au sein du CIRI de Lyon
- Victoires CGT contre la sous-traitance de l'entretien dans plusieurs universités

36

Perspective revendicative

La Sécu, une victoire pour la classe ouvrière. À défendre !

38

Collectif doctorant·es

Le collectif doctorant·es continue de grandir et de renforcer ses actions

40

C'est à lire

Se tenir debout, un siècle de luttes contre les souffrances au travail.



Gros plan sur un syndicat : Le syndicat CGT FERC Sup de l'université Lyon 2

Philippe Blanchet Lunati

Syndicat CGT FERC Sup de Rennes 2

Rencontre avec

Hélène Chauveau, Nicolas Holler, Julien Louis, Julia Mallet

Quelle est l'histoire récente du syndicat ?

En 2023, suite à la réforme des retraites, le syndicat connaît un regain de syndicalisation avec l'arrivée de nouveaux et nouvelles membres. Cette arrivée permet une redynamisation du syndicat et l'élection d'un nouveau bureau au printemps 2024. Une des priorités est alors la vie syndicale, avec le souci d'assurer un fonctionnement le plus démocratique et collectif possible. Cela passe aussi par un gros travail sur la syndicalisation, qui a permis de passer de 40 (avril 2024) à 110 syndiqué·es (juin 2026). Bien sûr cette dynamique a aussi été portée par un contexte favorable : la centralité de la CGT lors du mouvement social contre la réforme des retraites, la figure de Sophie Binet, le soutien au programme du NFP...

En outre, on a travaillé à améliorer notre visibilité auprès des collègues, notamment sur le travail accompli dans les instances (CSA, FSSSCT, CA surtout) via une pratique de comptes rendus systématiques des positions défendues par la CGT dans ces arènes institutionnelles. Cette visibilité passe aussi par une présence accrue sur le terrain, avec des tournées de bureaux, des permanences syndicales et des actions revendicatives comme des rassemblements dans l'établissement.

Un changement important : historiquement, la CGT Lyon 2 syndiquait en très large majorité les BIATSS. Désormais, si les BIATSS



Co-Secrétaires Générales
Oriane SULPICE
Julia MALLET

Trésorier
Giacomo KHAN

Taille syndicat


Adresse
Syndicat CGT Université Lyon 2
86 rue Pasteur
69007 LYON
group-ferc@univ-lyon2.fr
<https://cgt.fercsup.net/syndicats/auvergne-rhone-alpes/universite-lyon-2-o-lumiere/>

Le syndicat

demeurent la première catégorie représentée dans le syndicat, celui-ci s'est ouvert aux enseignant-chercheur·es, doctorant·es, vacataires, etc. Les membres n'ont donc pas seulement augmenté, ils et elles se sont diversifiés : plus de femmes, plus de catégories et de statuts différents, des âges plus variés... Le bureau du syndicat est de même devenu plus représentatif de cette diversité. Nous sommes très attachés à cette diversité des profils et à tenir à distance toute forme de repli corporatiste.

Soulignons pour finir que la bonne dynamique du syndicat doit beaucoup à la très bonne entente entre les CGT FERC Sup locales : la CGT ENS Lyon nous a été d'un grand soutien notamment. Et puis, bien sûr, le bureau national de la FERC Sup, l'UL 7-8 de Lyon, l'UD 69... Tout le monde a mis la main à la pâte pour accompagner ce renouveau et il faut les en remercier !

Quelles sont vos actions principales ?

Depuis la dernière rentrée, on est frappé par un plan d'austérité, avec une présidence qui n'assume pas de faire le sale boulot du ministère. Son discours est le suivant : « Attention ça va être la tutelle du rectorat si vous refusez les coupes budgétaires et les postes sabrés, ça va être pire. On est ceux qui gérons le mieux et avec le moins de dégâts. Et si vous râlez, c'est que vous ne comprenez pas qu'on n'a pas le choix de faire ça ». C'est un discours fataliste qui peut facilement résonner dans les esprits des collègues. A la CGT, on s'en méfie et on ne se laisse pas faire. Du coup, on déploie beaucoup d'efforts pour battre en brèche ce discours, pour démontrer que la direction se soumet passivement... Alors qu'elle pourrait affronter les tutelles. On fait un travail de fond, de décryptage des chiffres, d'explication de la langue de bois et



En gros plan



Une victoire !

La belle victoire du mandat en cours, c'est l'échec du projet d'établissement public expérimental (EPE) en 2024, qui devait regrouper Lyon 1 et Lyon 2. Cette victoire a été rendue possible grâce à l'implication de toutes les CGT FERC Sup du site, au premier chef la CGT Lyon 1. Plus généralement, l'action de la CGT Lyon 2 a permis d'obtenir une foule de petites victoires sur des dossiers individuels de collègues, telles que des reconductions de contrats, des remises à niveau de rémunération, des passages en CDI, des managers toxiques écartés...



à Lyon 2 est moins disant que le protocole national car il permet de forcer les collègues à télétravailler sans leur consentement, en cas de blocage de l'université par les étudiant-es. On a mis en demeure l'université de revoir le protocole, ce qu'elle a refusé, donc on a saisi le tribunal administratif, avec l'aide d'une avocate et le soutien de la FERC Sup. L'affaire est en cours...

A la rentrée, notre objectif est de gagner les élections professionnelles. Actuellement on a trois sièges titulaires en CSA et FSSSCT, nous avons bon espoir d'en gagner au moins un quatrième et d'être la première organisation. Pour siéger, on pousse de nouveaux et nouvelles camarades : on est là pour apprendre en faisant ! Et on voit que certains, au départ inexpérimentés, sont désormais dans l'action concrète, défendent et incarnent la CGT, tiennent tête à la direction... c'est assez impressionnant. La CGT est vraiment un espace d'apprentissage et d'émancipation !

du jargon technocratique, pour faire comprendre aux collègues ce qu'il en est vraiment de l'austérité en cours.

On a essayé de le faire par des biais très concrets, par exemple sur la question de l'externalisation d'une partie des collègues du ménage, l'une des premières mesures d'austérité (particulièrement ignoble) mise en place. L'autre gros dossier qui nous a occupés ces derniers mois, c'est l'accréditation de l'offre de formation pour les années à venir qui, en fait, loin d'être une question pédagogique, était la traduction au niveau des formations, des mesures d'austérité. Cela passe par des postes non reconduits, des diplômes supprimés ou fusionnés, des groupes de TD surchargés, etc. Pour être franc, on n'a pas gagné, même si la mobilisation a tout de même permis d'obtenir quelques centaines d'heures en plus pour nos formations. Mais ce qu'on a réussi à faire, c'est ruiner la

crédibilité politique de la présidence. Celle-ci ne pourra plus dérouler ses plans aussi facilement désormais.

A part la situation budgétaire, Lyon 2 subit également des polémiques politiques qui éclatent tous les six mois, dont certaines d'ampleur nationale. Localement, Laurent Wauquiez nous tape dessus dès qu'il en a l'occasion, retient les subventions allouées à l'université de manière indue, et fait le jeu de l'extrême droite. Paradoxalement, cette offensive de la droite régionale nous aura permis de construire des intersyndicales intéressantes, avec des syndicats CGT et Sud de l'éducation, de la culture, du monde associatif, face aux abus de la Région.

Quelle est l'actualité de vos luttes ?

Une lutte de longue haleine : le protocole télétravail des BIATSS

L'établissement

Communauté

28 000 étudiant-es
2 000 personnels

Implantation

Créée dans sa configuration actuelle en 1973, suite à la scission de l'université Lyon 2 en Lyon 2 (Lumière) et Lyon 3 (Jean Moulin), consécutive à une première scission de l'ancienne université de Lyon après mai 68 en Lyon 1 et Lyon 2, l'université Lumière Lyon 2 couvre la plupart des domaines Arts-Lettres-Langues et Sciences Humaines et Sociales.

Environ 28 000 étudiant-es et 2000 personnels (hors vacataires).

Deux sites principaux : campus «Berges du Rhône» au centre-ville de Lyon, campus «Porte des Alpes» à Bron.





Le dossier

Victoires et bilans de mandat de la CGT FERC Sup

Collectif de rédaction :

Frédérique Bey
Philippe Blanchet Lunati
Camille Borne
Nicoleta Boukercha-Mindru
Marie Cariou
Nicolas Charmont
Nathalie Charrier-Arrighi
Céline Dausque
Olivier Driget
Lola Johannes
Solveig Langen
François Linder
Clément Luy
Vincent Martin
Françoise Morel-Deville
Jean-Marc Nicolas
Gwenaëlle Omhovere
Brian Padilla
Baptiste Pagnier
Christel Poher
François Poupet
Amandine Renault
Christine Roquet
Cyril Tavan
Ludivine Vagneur

Les avancées sociales sont toujours durement arrachées, leur application effective et le respect des droits restent un combat quotidien. Dans notre secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR), comme ailleurs, la CGT est mobilisée autour des causes de toujours : la lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-homme, la protection des droits et des libertés, l'amélioration des conditions de travail, la défense de la démocratie. À la veille des élections professionnelles, ce dossier fait revivre les revendications portées par nos représentant·es dans les instances ministérielles et rapporte différents exemples de dossiers qu'ils et elles ont défendus au cours du dernier mandat. À l'échelle de la Fédération, ce sont des avancées sociales importantes qui ont été obtenues, avec l'accord télétravail et la mobilisation des vacataires d'enseignement. Reprenant ce dernier exemple, le collectif juridique de l'Union détaille les instruments syndicaux du droit qui ont permis que soient engrangées les premières victoires. Enfin, plusieurs récits de luttes gagnantes témoignent qu'un front offensif et solidaire anime nos syndicats. Ce sont les révélateurs de la situation sociale dans les établissements de l'ESR, pas seulement des salaires ou des statuts, mais aussi des conditions matérielles, très concrètes du travail quotidien. Enfin, l'acharnement des libéraux contre la Sécurité sociale et les retraites continuent de nous interpeller. Inspirons-nous de ces textes pour imposer un nouveau rapport de force collectivement animé d'une volonté de combattre la politique d'austérité du gouvernement et sa logique capitaliste qui précarise les travailleurs et travailleuses de l'ESR. Votons CGT aux prochaines élections professionnelles !



- Dès le 3 décembre 2026, je vote CGT et je fais voter CGT !
- Le mandat en CSA ministériel de l'ESR
- Formation spécialisée ministérielle ESR : un mandat utile, des avancées concrètes obtenues par la CGT
- Le bilan de mandats des élu·es CGT aux Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN) 2022-2026
- L'accord télétravail dans l'ESR de 2023
- Les vacataires de Paris 1 attaquent victorieusement l'Université au Tribunal administratif avec la CGT
- L'action juridique, un outil pour gagner
- Alerte rouge sur les droits des doctorant·es à l'ENS de Lyon : vers une rupture préoccupante d'égalité ? Une première victoire qui doit en appeler une autre
- Au Museum, l'évolution, c'est aussi pour les salaires
- Contractuel·les à l'université : des droits qui ne s'obtiennent pas tout seuls
- Signalement pour Danger grave et imminent (DGI) à Paris 8, récit d'une victoire
- Agir pour et avec les travailleur·ses à l'Université de Lille
- Libérer la parole des doctorant·es et personnels victimes de harcèlement moral : l'enquête au sein du CIRI de Lyon
- Victoires CGT contre la sous-traitance de l'entretien dans plusieurs universités

Photo : © Union CGT FERC Sup

Les élections professionnelles pour le renouvellement des instances de dialogue social de la fonction publique se tiendront du 3 au 10 décembre 2026. Ce sont 5,8 millions d'agent-es de la fonction publique (titulaires et non-titulaires) qui seront appelés à voter par voie électronique. C'est un moment décisif pour l'ensemble de la CGT privé et public.

Christel Poher
Syndicat CGT FERC Sup du CNAM

Dès le 3 décembre 2026, je vote CGT et je fais voter CGT !





Le dossier



La Fonction publique est dans le viseur des gouvernements successifs, depuis la création du Statut général des fonctionnaires en 1946, il y a 80 ans, et dans sa continuité, au début des années 80, le Statut portant droits et obligations des fonctionnaires et sa déclinaison dans les 3 versants constitutifs que sont l'État, la Territoriale et l'Hospitalière.

À l'instar du Code du travail, les droits des agents publics subissent les assauts des politiques libérales successives, amplifiées par Macron. Les instances représentatives des personnels tant dans le privé que dans le public ont perdu nombre de leurs prérogatives avec la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019.

La logique du chiffre et de la performance abîme les missions de service public, nourrit la perte de sens et accroît la souffrance au travail. L'austérité budgétaire, les choix budgétaires,

impactent l'ensemble des administrations, établissements de santé et collectivités locales. À travers celles des personnels, ce sont les intérêts des usager-es qui sont mis à mal, c'est la République sociale et démocratique qui est attaquée, au profit du capital, de la guerre et de l'extrême droite.

Plus que jamais, le vote CGT doit permettre d'incarner une voix forte pour porter l'exigence d'une Fonction publique au service du progrès social et de toute la société. C'est bien l'affaire de toute la CGT.

Depuis un an, le comité de pilotage confédéral s'est appliqué à construire une activité coordonnée des organisations CGT et la construction d'une campagne confédérale avec les fédérations de fonctionnaires.

En 2022, la CGT a maintenu sa 1re place d'organisation syndicale dans la Fonction

publique avec 20,8% des voix. Dans la Fonction publique d'État, près de 2,57 millions d'agent-es seront appelés à voter. En 2022, avec 10,9% des voix, la CGT se retrouvait en 5e position derrière FO, la FSU, l'UNSA et la CFTD qui se trouvait elle, en 1re position.

Le résultat des scrutins donnera la représentativité syndicale au niveau du périmètre de chaque instance. Pour la Fonction publique d'État, le calcul se fait par le résultat du vote aux Comités sociaux Ministériels (CSA) ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et des agent-es publics d'autres organismes (CESE, Conseil d'État, Cour des comptes, etc.) qui déterminent le nombre de sièges au Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'État. Il faut peser également l'enjeu que ce scrutin représente en termes de droits et moyens syndicaux pour notre confédération.

Notre représentativité déterminera nos possibilités à participer à des négociations et impactera les moyens syndicaux sur les quatre années à venir.

Voici les résultats des élections de 2022 de la CGT dans nos champs fédéraux :

- 6,64 % pour la CGT Educ'Action qui a gardé son siège au CSA du ministère de l'éducation nationale avec une progression de 1578 voix.
- 9,43 % pour la CGT Enseignement privé qui a gardé son siège au Comité Consultatif Ministériel des Maîtres de l'Enseignement Privé avec une progression de 400 voix supplémentaires (+10 %).
- 9,08 % pour la CGT SNPJS avec un siège au CSA jeunesse et sport avec une augmentation de 4 points.
- 18,11 % pour la FERC qui a conservé ses 3 sièges au CSA du ministère de l'enseignement supérieur. Ces 3 sièges sont détenus par la CGT FERC sup, SNTRS, CGT CROUS, CGT INRAE.

Dès le 3 décembre 2026, je vote et je fais voter CGT !



Photo : © CGT FERC Sup

Le mandat en CSA ministériel de l'ESR

Le mandat national au Comité Social d'Administration ministériel de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) est un mandat difficile, trop souvent éloigné du terrain, âpre face à une direction plus polie mais tout aussi méprisante que dans nos établissements. Seule la lutte aura permis quelques avancées. Pour autant, la participation à cette instance est obligatoire puisque les moyens syndicaux (décharges) de la CGT FERC Sup (Union et syndicats) dépendent entièrement et uniquement des résultats électoraux de son scrutin.

Jean-Marc NICOLAS

Syndicat CGT FERC Sup de Lille

et

Vincent MARTIN

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Technologie de Compiègne

Le Comité Social d'Administration ministériel de l'ESR (CSA-MESR) est consulté au niveau national sur les sujets relatifs à l'organisation du travail, aux rémunérations, aux critères qui régissent les carrières, participe à la prévention des risques, etc. Outre le CSA-MESR lui-même, il comprend deux formations spécialisées (FS) : celle dédiée aux enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS-SSCT, voir l'article sur le sujet), et la FS des personnels de statut universitaire (CSA-U)

dédiée aux questions liées au statut des enseignant·es-chercheurs·ses. Le CSA-MESR couvre l'ensemble des 300 000 agent·es de l'ESR dans tous les secteurs : établissements d'enseignement supérieur et de recherche, organismes de recherche, grands établissements (Muséum, CNAM...), CROUS, administration centrale. Si la CGT FERC Sup est la principale organisation (3/4 des agents du secteur), elle siège avec d'autres organisations CGT du secteur : SNTRS CGT (organismes de

recherche hors INRAE), CGT CROUS et CGT INRAE.

La CGT a défendu inlassablement les collègues de l'ESR, s'opposant à chaque nouvelle contre-réforme et alertant le ministre sur de nombreux sujets d'actualité à chaque séance dans sa déclaration liminaire. Elle a rendu compte systématiquement auprès des personnels¹. Elle a porté des revendications essentielles, sur



les salaires (hausse du point d'indice, indemnitaire), les statuts et les missions (comme lors de l'évolution du décret de 93 des PRAG-PRCE), les moyens (bâti, outils de travail, pour le repas à 1€...). Et elle a dénoncé les abus liés aux Zones à Régime Restrictif (ZRR), l'augmentation des frais d'inscription, la privatisation larvée du secteur....

Elle a participé aux deux grandes négociations du mandat (télétravail et protection sociale complémentaire), mais aussi à tous les travaux des plans nationaux consacrés à l'égalité professionnelle et au handicap.

Enfin, sur le plan de la méthode, elle a imposé l'adoption de nombreux avis sur la revalorisation de la rémunération des ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche), contre la répression des étudiant-es mobilisés contre le projet de loi Yadan, sur les carences des systèmes de mutation des ITRF et des EC (enseignant-es-chercheur-ses). Suite aux interventions de la CGT, l'adoption d'avis prévus par décret plutôt que de simples « vœux » impose une réponse écrite de l'employeur dans les deux mois.

Bref, la CGT a tenu le mandat. Mais face à la dérive austéritaire et autoritaire du macronisme crépusculaire, il n'y aura eu aucun grain à moudre sur le mandat écoulé. Les seules victoires arrachées par nos élu-es ont été obtenues quand il y avait une mobilisation des agent-es (manifestations, rassemblements, grève, pétitions...).

Le vote CGT au CSA-MESR reste néanmoins indispensable, pour relayer et porter les luttes d'abord, peser dans le rapport de force par le poids électoral de la CGT et parce que les résultats CGT au scrutin du CSA-MESR détermineront les moyens syndicaux (décharges d'activités de service consacrées à l'activité syndicale) accordés à la CGT du secteur pour les quatre prochaines années.

¹ <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/les-instances/le-csa-ministeriel/>



Photo : © CGT FERC Sup



F3SCT de l'ESR : un mandat utile, des avancées concrètes obtenues par la CGT

Frédérique BEY

Syndicat CGT FERC Sup de Lorraine

et

François POUPET

Syndicat CGT FERC Sup de Nantes Université

La CGT FERC Sup siège au sein de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ministérielle de l'enseignement supérieur et de la recherche au titre de la fédération FERC-CGT. La délégation rassemble des représentant·es de plusieurs organisations fédérées : CGT FERC Sup, SNTRS-CGT, CGT CROUS, CGT-INRAE.

Pour la CGT FERC Sup, deux représentant·es ont participé aux travaux de l'instance durant tout le mandat.

Il convient également de souligner que le secrétariat de la F3SCT ministérielle a été assuré par une représentante de la CGT, ce qui a permis de garantir un fonctionnement rigoureux de l'instance malgré un contexte souvent difficile (voir ci-dessous). De multiples avis ont ainsi été rédigés sous l'impulsion de la CGT et votés à l'unanimité (sur les bilans accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) et SST, sur l'aérogel, sur la médecine de prévention, sur les prions infectieux, sur la souffrance dans les missions Égalité, sur les ZRR... à retrouver sous ce lien : <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/les-instances/la-fs-sct-du-csa-mesr/>)

Une instance parfois malmenée par le ministère

Le bilan du mandat ne peut être dressé sans évoquer les difficultés rencontrées dans le fonctionnement même des instances nationales. Comme pour le CSA ministériel, les réunions ont trop souvent été reportées, déplacées ou annulées. Il a fallu batailler pour que certaines séances

se tiennent effectivement et pour que les sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail soient traités avec le sérieux qu'ils méritent.

Cette situation illustre une difficulté récurrente : alors que les textes réglementaires prévoient un dialogue social structuré, l'employeur ministériel tend régulièrement à repousser les débats ou à ralentir leur traitement.

Pour autant, les représentant·es CGT ont choisi d'investir pleinement cette instance avec une orientation claire : faire respecter les obligations réglementaires de l'employeur et obtenir des avancées concrètes pour les personnels.

Il ne faut évidemment pas attendre d'une instance consultative qu'elle transforme à elle seule les conditions de travail dans l'ESR. Comme dans les F3SCT d'établissement, l'administration conserve le pouvoir de décision et choisit parfois d'ignorer ou de différer les demandes des représentant·es du personnel. Mais renoncer à utiliser ces espaces reviendrait à abandonner un terrain de lutte parmi d'autres : mobilisation collective, accompagnement syndical, médiation des dossiers de souffrance au travail...

Une limite importante : l'absence de pouvoir de recours

La F3SCT ministérielle souffre d'une faiblesse structurelle : elle n'est pas une instance d'appel des formations spécialisées d'établissement.

Autrement dit, lorsqu'une université ou un organisme refuse d'appliquer correctement la réglementation, les représentant·es des personnels ne disposent pas d'un mécanisme permettant de saisir formellement l'instance ministérielle afin qu'elle impose une solution.

Malgré cette limite, la CGT a régulièrement porté au niveau ministériel les difficultés rencontrées dans les établissements. Cela s'est souvent fait hors du cadre strictement réglementaire, en forçant l'administration à entendre ce qui se passe sur le terrain, ceci afin d'obtenir des réponses du ministère face à certains employeur·ses particulièrement récalcitrants.

Des représentant·es CGT FERC Sup particulièrement investis

Au sein de la délégation CGT, les représentant·es de la CGT FERC Sup ont



joué un rôle moteur tout au long du mandat. Parmi les nombreux dossiers traités, la préparation des Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) constitue un bon exemple du travail syndical réalisé.

Les OSM sont révisées chaque année après examen par la F3SCT ministérielle. Elles servent ensuite de référence aux établissements pour élaborer leurs politiques de prévention des risques professionnels. Leur rédaction n'est donc pas neutre : chaque mot compte et peut ensuite être mobilisé localement par les représentant·es des personnels, camarades de la CGT.

Danger grave et imminent : des avancées obtenues

Dans le cadre de l'élaboration de ces OSM, la CGT est notamment intervenue sur les dispositions relatives au danger grave et imminent (DGI).

Nous avons demandé que soient précisées les facilités accordées aux représentant·es du personnel lorsqu'ils et elles sont sollicités par un agent·e pour exercer leur droit d'alerte.

Si nous n'avons pas obtenu une procédure détaillée, la rédaction finale des OSM 2026 rappelle désormais explicitement que toute facilité doit être accordée aux représentant·es des personnels pour se déplacer et accéder aux locaux afin de constater l'existence d'une situation de danger grave et imminent.

Cette précision constitue une avancée concrète qui pourra être mobilisée dans les établissements lorsque des directions tenteront de freiner ou d'entraver l'exercice de ce droit.

Une meilleure accessibilité du registre DGI

La CGT est également intervenue sur la question de l'accessibilité du registre de signalement d'un danger grave et imminent. Dans la rédaction initiale, le registre était présenté comme étant placé auprès de l'autorité administrative. Nous avons souligné que cette formulation risquait de rendre l'accès plus difficile pour les représentant·es du personnel. La version finale insiste désormais sur un principe différent : le registre

doit être facilement accessible aux membres de la formation spécialisée et toutes les informations nécessaires à cette accessibilité doivent leur être communiquées.

Nous avons également obtenu une amélioration des dispositions relatives aux établissements multi-sites afin de faciliter l'accès au registre lorsque celui-ci est éloigné des lieux de travail.

Prévention : rappel des obligations concernant les moyens des préventeurs¹

La CGT a porté la question des moyens accordés aux assistant·es et conseiller·es de prévention. Les OSM rappellent désormais clairement les préconisations de la DGAFP concernant les quotités de temps consacrées aux missions de prévention ainsi que les critères devant être pris en compte pour déterminer les décharges nécessaires.

Même si nous aurions souhaité une formulation plus contraignante, ce rappel constitue un point d'appui important pour les établissements où les moyens accordés aux préventeurs demeurent insuffisants.

Violences, discriminations et harcèlement : une information renforcée

Sur les questions de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, la CGT a obtenu un renforcement de l'information due aux formations spécialisées. La rédaction finale prévoit désormais une information systématique des membres de la F3SCT sur les dispositifs mis en œuvre dans les établissements.

Cette évolution contribue à éviter que ces dispositifs fonctionnent comme des espaces fermés dont les représentant·es du personnel seraient tenus à l'écart.

Accidents du travail et maladies professionnelles : un premier pas

Nous avons demandé qu'un point soit inscrit à chaque réunion concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles déclarés, reconnus ou refusés.

Cette revendication n'a pas été reprise

intégralement. Toutefois, les OSM prévoient désormais qu'un point d'information soit organisé au minimum chaque année devant la formation spécialisée concernant les accidents du travail, les accidents de service et les maladies professionnelles.

Là encore, il s'agit d'un levier supplémentaire pour exiger davantage de transparence de la part des employeurs.

Des avancées modestes mais réelles

Aucune de ces avancées n'est spectaculaire. Aucune ne transforme à elle seule les conditions de travail des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mais ces évolutions démontrent qu'un travail syndical patient, rigoureux et déterminé permet d'obtenir des améliorations concrètes, y compris dans une instance nationale dont les pouvoirs restent limités.

Ces résultats sont le fruit des interventions répétées des représentant·es CGT, de leur connaissance des textes et de leur capacité à porter les préoccupations remontées des établissements.

Un outil à utiliser dans tous les établissements

Nous invitons l'ensemble des syndicats CGT de l'ESR ainsi que les représentant·es des personnels siégeant dans les F3SCT locales à s'emparer pleinement des Orientations Stratégiques Ministérielles. Ces textes constituent des points d'appui précieux pour exiger le respect des obligations réglementaires des employeurs, défendre les droits des personnels et faire progresser les politiques de prévention.

Les prochaines équipes mandatées à la F3SCT-MESR auront encore beaucoup à conquérir. Mais les avancées obtenues durant ce mandat montrent qu'il est possible, même dans un cadre contraint, d'imposer des améliorations utiles aux personnels et de faire vivre concrètement le syndicalisme de transformation sociale.

¹ Conseillers de prévention, professionnels spécialistes de la santé, de la sécurité et des conditions de travail



Camille BORNE

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Lyon

et

Amandine RENAULT / Olivier DRIGET

Syndicat CGT FERC Sup de l'université d'Aix-Marseille

Du 3 au 20 décembre 2026, tous les agent·es de la fonction publique seront appelés à élire les nouveaux et nouvelles représentant·es notamment pour les commissions administratives paritaires. À la CGT, nous considérons qu'il est essentiel, pour éclairer son choix, de partager le bilan de l'action menée au cours des quatre dernières années. Être élu·e CGT, c'est représenter, défendre, et rendre compte de son action en toute transparence.

Le bilan de mandats des élu·es CGT aux Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN) 2022-2026

Que sont les Commission Administratives Paritaires Nationales (CAPN) ?

Les commissions administratives paritaires nationales sont des instances de représentation des personnels. Elles traitent de sujets relatifs aux situations individuelles (renouvellement de stage, refus de titularisation, demande de révision d'entretien professionnel, etc.) pour les personnels dont la gestion des corps relève du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les commissions administratives sont paritaires, elles sont composées en nombre égal de représentant·es élu·es du personnel (8 élu·es pour quatre ans)

et de représentant·es de l'administration (8 nommé·es).

Les CAPN émettent des avis (elles sont consultatives), l'employeur est libre de suivre ou non les avis rendus.

À la suite des dernières élections professionnelles en 2022, en ce qui concerne les personnels ITRF, la CGT est représentative aux CAPN des catégories A et B (les catégories C relèvent des CAP académiques) et, pour les personnels de bibliothèques, aux CAPN des BIBAS et des magasinier·ères.

Quelles sont les attributions des CAPN ?

La loi de transformation de la Fonction

publique du 6 août 2019 a révisé le périmètre des CAP. Celles-ci ne sont plus consultées sur les décisions relatives à la mobilité depuis le 1er janvier 2020, ni sur les décisions relatives à la promotion et à l'avancement depuis le 1er janvier 2021.

Les CAP sont obligatoirement consultées dans les cas suivants (consultation obligatoire et préalable, à l'initiative de l'administration, liste non exhaustive)

- Refus de titularisation ou licenciement en cours de stage ;
- Renouvellement de stage ;
- Renouvellement ou non renouvellement du contrat de recrutement d'un agent·e handicapé prévu à l'article L.352-4 du CGFP (BOE) ;



Photo : © CGT FERC Sup

- Refus d'une mise en disponibilité ;
- Licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Lorsqu'une faute professionnelle est reprochée à un fonctionnaire : en conseil de discipline, sur les projets de sanction allant du deuxième au quatrième groupe sur l'échelle des sanctions (de la radiation du tableau d'avancement à la révocation du fonctionnaire, échelle des sanctions disciplinaires : articles L533-1 à L533-3 du Code général de la fonction publique).

Les CAPN peuvent également être consultées en cas de désaccord entre l'agent-e et son administration (consultation *a posteriori*, à la demande d'un fonctionnaire) (liste non exhaustive) :

- Refus de temps partiel ;
- Demande de révision de compte-rendu d'entretien professionnel ;
- Refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- Refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;

- Refus d'une démission.

Quel est le bilan de mandat CAPN des élu-es CGT FERC Sup ?

Depuis janvier 2023, en ce qui concerne les personnels ITRF (la très grande majorité des CAPN), il y a eu 38 dossiers en plénière et 23 en disciplinaire pour les catégories A, et 58 dossiers en plénière et 14 en disciplinaire pour les catégories B, soit au total 133 dossiers examinés en CAPN ITRF A et B !

L'activité de vos élu-es CGT au sein de cette instance a été dense et constante.

- Défense des droits et des intérêts des agent-es ;
- Protection des victimes ;
- Vigilance permanente afin de garantir des sanctions justes et proportionnées ;
- Exigence constante portée à la défense et la protection des victimes, qu'il s'agisse de situations de racisme, de violence sexiste ou sexuelle ou de toute autre forme de discrimination

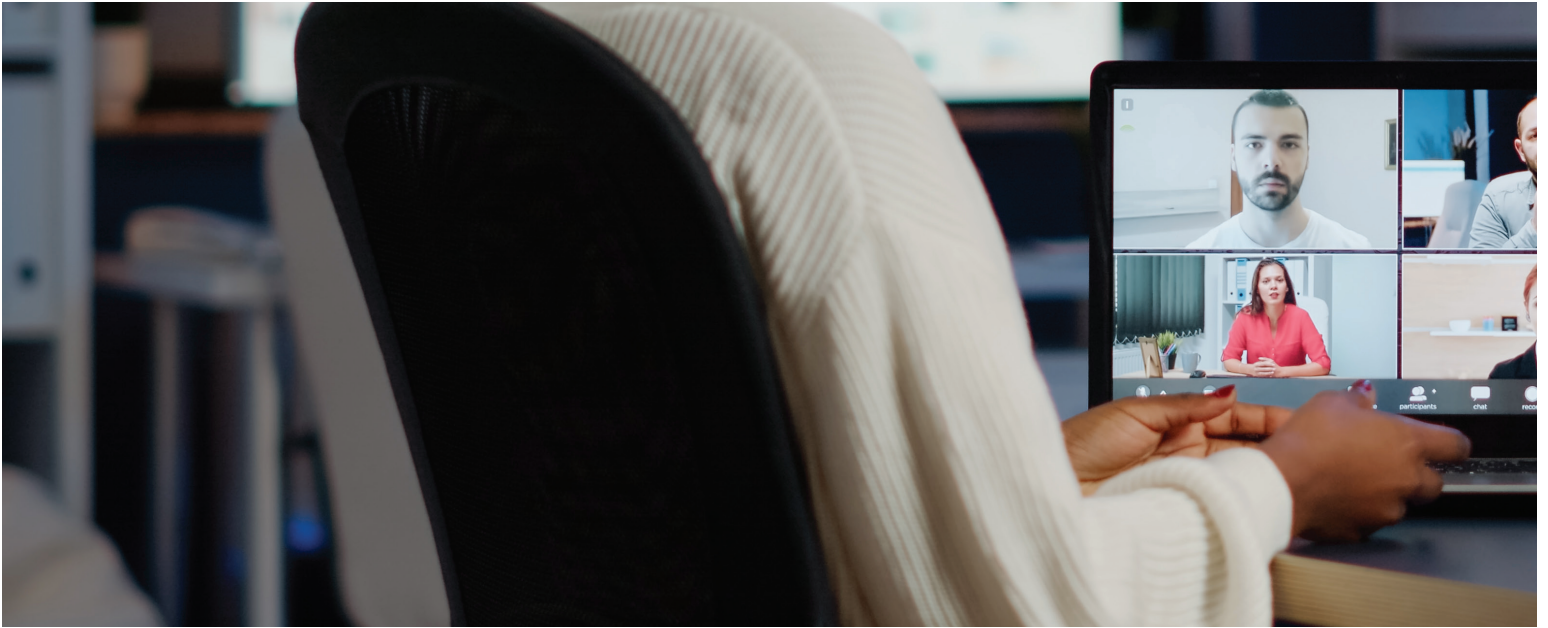
ou de violence, sur lesquelles les élu-es CGT sont formé-es ;

- Exercice du mandat avec impartialité et en toute indépendance, sans se laisser influencer ou impressionner ;
- Travail en amont sur les dossiers et situations avec les syndicats CGT concernés pour avoir une vue d'ensemble la plus complète possible, notamment sur les questions d'organisation du travail ;
- Grâce à leur formation et à leur maîtrise des dossiers, les élu-es CGT sont intervenus sur l'ensemble des sujets pour défendre les droits et les intérêts des collègues ;
- Présence de la CGT à toutes les séances.

Cette liste, non exhaustive, de l'action des représentant-es CGT, illustre le travail des élu-es et des militant-es au cours de ces quatre années de mandats. Ce bilan vous permet de juger sur pièce. Aux élections professionnelles, faites le choix de la CGT.



 **Le dossier**



L'accord télétravail dans l'ESR de 2023

Jean-Marc NICOLAS
Syndicat CGT FERC Sup de Lille

Après la pandémie de Covid-19 et le déploiement chaotique et précipité du télétravail, des négociations se sont ouvertes rapidement entre ministères et organisations syndicales. Ces négociations ont conduit à un accord en 2021 pour l'ensemble de la Fonction publique, décliné en 2023 pour l'Enseignement supérieur et la Recherche. La CGT a participé aux négociations et a signé ces accords, arrachant quelques avancées importantes.





Photo : © DC Studio sur Magnifica

En juillet 2021, un accord sur l'organisation du télétravail dans la Fonction Publique entre la ministre de la Fonction publique et des organisations syndicales majoritaires (dont la CGT) était signé après une négociation éclair de moins d'un an. Il s'agissait d'adapter rapidement le cadre réglementaire organisant le télétravail dans la Fonction publique aux profonds bouleversements et de répondre aux nouvelles pratiques imposées par la pandémie mondiale de Covid-19. Quelques mois plus tard, une négociation visant à décliner cet accord dans les champs de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de la Jeunesse et Sport, c'est-à-dire dans les champs de la FERC CGT était ouverte.

La négociation a été structurée en deux parties, afin de s'entendre sur la méthode d'abord, avant de négocier sur le fond. L'accord de méthode a permis d'entériner le principe d'un accord par ministère, et surtout, grâce à la CGT, de confirmer noir sur blanc le respect du principe de faveur, selon lequel l'accord ESR ne pourrait être en deça de l'accord Fonction publique s'agissant des intérêts des travailleuses et des travailleurs. Au delà, les déclinaisons locales de l'accord devaient également respecter ce principe de faveur.

D'entrée, le périmètre de l'accord

a été réduit aux seuls personnels BIATSS. Enseignant-es et enseignant-chercheur-ses sont exclus de l'accord. C'était un souhait de la CGT Educ comme de la FERC Sup, craignant de voir les contraintes et le contrôle augmenter sur le travail à distance (préparation des cours, corrections, gestion des notes...). Par contre, nous avons obtenu que ce ne soient pas les postes, mais bien les activités et les tâches précises, qui soient éligibles au télétravail, afin d'élargir à un maximum de collègues la possibilité de télétravailler si ils et elles le souhaitent.

La négociation de l'accord ensuite a été âpre, et nous avons échoué à arracher des moyens matériels supplémentaires, comme un : fauteuil de bureau, une lampe de qualité ou tout ce qui relève de l'environnement de travail au-delà des outils numériques, ou à augmenter l'allocation forfaitaire de télétravail. Par contre, nous avons réussi à déjouer quelques mauvais coups, comme par exemple une initiative de l'employeur qui visait, subrepticement, à imposer le flex-office (pas de bureau attribué) sur le lieu de travail pour les collègues télétravaillant plus de deux jours par semaine.

Enfin, nous avons arraché des avancées réelles sur plusieurs points essentiels :

- Préciser et clarifier les conditions

de recours (recours gracieux, puis devant la Commission Paritaire d'Établissement et la Commission Administrative Paritaire), afin de lutter contre l'arbitraire ;

- Préciser par écrit que « la grève ne peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle autorisant l'employeur à imposer le télétravail. » C'était un point essentiel, et nous savons qu'en dépit de cet accord, opposable en justice, nos employeurs continuent d'essayer de briser les mobilisations sociales en imposant ou en proposant le télétravail lors des grèves ou des occupations ;
- Préciser et garantir le droit syndical dans le cadre du télétravail ;
- Améliorer l'organisation du télétravail et garantir la santé des télétravailleuses : formation, discussion au sein du collectif de travail sur l'organisation, droit à la déconnexion et respect des horaires, égalité professionnelle, évaluation des risques et inscription au DUERP, bilan annuel, etc.

Aujourd'hui, plus de 50 % des personnels BIATSS de l'ESR télétravaillent au moins une journée par semaine, confirmant l'importance de cadrer cette activité par un accord élargi, et de faire évoluer cet accord au fil du temps.



Les vacataires de Paris 1 attaquent victorieusement l'Université au Tribunal administratif avec la CGT

À l'Université, plus de 5 millions d'heures d'enseignement sont assurées par des enseignant·es dont le statut est ce qui se fait de pire dans les établissements publics. Payés à la tâche plusieurs mois après le début (ou la fin) de leur travail et sans contrat de travail, les vacataires, accompagnés par le collectif doctorant·es de la FERC CGT, ont décidé d'attaquer les universités au tribunal administratif pour mettre un terme à ces abus.

Collectif doctorant·es de la FERC CGT

Les vacataires réalisent une part considérable de l'enseignement au sein des universités françaises. Elles et ils sont plus de 150 000, réalisent plus de 5,2 millions d'heures d'enseignement, et entre 16% et 35% du volume total des heures d'enseignement au sein d'une université¹.

Mais bien qu'elles et ils soient des enseignant·es indispensables à l'offre de formation universitaire, les vacataires travaillent sous un statut archaïque, ce qui se fait de pire au sein du service public et plus largement du monde du travail.

Alors que les vacataires peuvent réaliser jusqu'à 187 heures d'enseignement (cas des Chargé·es d'enseignement vacataires) ou 96 heures d'enseignement (cas des

Attaché·es temporaires vacataires) dans une même université, elles et ils ne disposent pas de contrat de travail. Le statut de vacataire les renvoie au XIXe siècle, avant que les luttes syndicales ne résorbent le poids du travail à la tâche. Les vacataires sont en effet recrutés à partir d'un acte d'engagement, sur la base de «contrats» 0 heure, sans quotité de travail fixé par avance entre l'enseignant·e et l'Université qui l'exploite. Les vacataires sont payés sous le SMIC à l'heure de travail effectif², lorsqu'elles et ils sont payés.

Depuis les années 2010, les vacataires se sont mobilisés, jusqu'à mener de courageuses grèves prolongées par la rétention des notes. Les plus importantes eurent lieu à Paris 1, en 2016 et 2019 et durèrent plusieurs semaines : pour la

mensualisation de la paie des vacataires, puis pour leur CDisation. Ces mobilisations ont obligé les autorités universitaires et leurs tutelles à des réponses : en 2017, le ministère de l'ESR a émis une circulaire enjoignant les universités à payer les vacataires au plus vite, et demandé à ce que les établissements communiquent le nombre d'heures réalisées par des vacataires ; la LPR (2020) prévoit que les vacataires soient payés «mensuellement», comme tout agent·e public ; enfin, en 2020, le Conseil d'État a rendu une décision sans équivoque sur le droit des vacataires à bénéficier de la prise en charge des frais de transport.

Cependant, ces dispositions ne sont pas appliquées au sein des universités. En effet, les enseignant·es vacataires



subissent d'intolérables retards de paiement de la part des universités, de plusieurs mois à plusieurs années, et nombre de leurs heures de travail ne sont pas déclarées par les universités, et ainsi jamais payées. Il est également très fréquent que les universités refusent de prendre en charge leurs frais de transport. En bref, les vacataires sont toujours considérés comme en dehors de l'emploi public par les universités - de leur présidence aux composantes qui les recrutent entre deux couloirs. Alors que les enseignements dévolus à des vacataires doivent être ponctuels, les universités abusent massivement d'un statut qui s'apparente à une forme de prestation de service pour faire tourner leur offre de formation et leurs politiques d'établissement à moindres frais.

Face à cette situation, le collectif doctorant-es de la FERC CGT mène une campagne d'accompagnement des enseignant-es vacataires pour faire respecter leurs droits, condamner les universités qui les entravent, et poursuivre la mobilisation collective contre ce statut et ses usages détournés par les universités.

Construire une campagne gagnante, étape par étape

Dès le début, en 2023, il était clair que gagner sur ce sujet ne se ferait pas du jour au lendemain. Il fallait donc construire une campagne sur le long terme, en partant presque de zéro. Le niveau d'organisation des vacataires étant particulièrement faible, il était important d'obtenir rapidement des victoires qui nous donnent confiance collectivement et enclenchent le processus.

Pour cela, le collectif a décidé de procéder par des actions juridiques, en travaillant avec un avocat. Cela a permis d'identifier des leviers légaux pertinents, en particulier les mises en demeure et les référés provision, qui permettent de réclamer à l'administration les salaires impayés des vacataires. En quelques mois, nous avons pu récupérer nos premiers milliers d'euros de salaires dus, prouvant ainsi l'efficacité de la démarche.

Les différents syndicats et collectifs locaux se sont alors vite emparés de la méthode, et des réunions d'information ont été organisées un peu partout (Grenoble, Nantes, Rennes, Marseille, Lyon, Nanterre, Saclay, Amiens, etc.).

En parallèle, le collectif s'est formé aux aspects juridiques, ce qui nous a permis de réserver l'aide de l'avocat aux cas les plus épineux et d'augmenter sensiblement le volume de recours. En novembre 2025, nous avons récupéré environ 20 000 € de salaires impayés pour des vacataires de plusieurs universités (Panthéon-Sorbonne, Amiens, Sorbonne Nouvelle, Sorbonne Paris Nord, Paris Cité, Créteil).

À Paris 1, la mobilisation juridique des vacataires bat son plein !

L'université Paris 1 se distingue par un recours particulièrement démesuré aux enseignant-es vacataires. Ces derniers réalisent plus d'un tiers (34%) du volume des heures d'enseignement, et elle est l'université qui recrute le plus de doctorant-es vacataires. Comme ailleurs, les vacataires sont payés plusieurs mois après le début de leurs enseignements, et il est très fréquent de certaines de leurs heures de travail ne soient jamais mises en paiement. Enfin, avant le lancement de la campagne vacataire de la CGT FERC Sup, l'université Paris 1 refusait de prendre en charge les frais de transport des vacataires.

Pour mettre un terme à cette situation et créer des précédents répliquables dans d'autres universités, plus de vingt vacataires, appuyés par la CGT Paris 1 ont déposé des recours au tribunal administratif concernant les absences de paiement et de prise en charge des frais de transport, et pour demander réparation des nombreux préjudices qu'elles et ils subissaient du fait des délais de paiement. Avant même toute décision de justice, Paris 1 a remboursé pour la première fois des frais de transport des vacataires qui l'avaient attaquée, et lors de la rentrée universitaire 2025-2026, la présidence de l'université a enfin reconnu en conseil d'administration devoir les rembourser. Désormais, la CGT Paris 1 se mobilise

pour accompagner les vacataires afin de demander les années d'arriérés de frais de transport qui ne leur avaient pas été remboursés. Mais la lutte ne s'arrête pas là, la CGT Paris 1 a déposé un recours collectif contre l'absence de mensualisation de la paie des vacataires, et ces derniers continuent à déposer des demandes indemnitaires à la présidence ouvrant voie à de nouveaux recours. Le 24 novembre 2025, ce sont encore 19 mises en demeure qui ont été déposées contre les délais de paiement, et pour la première fois, des moniteur-rices étudiants, accompagnés par la CGT Paris 1, se sont joints au mouvement. Avec cette mobilisation, il s'agit aussi de contraindre l'université à embaucher les enseignant-es en tant qu'agent-e contractuel, et non plus comme vacataire payé à la tâche⁴.

En regardant en arrière, on voit déjà le chemin parcouru. C'est la preuve que l'action collective paie, et une raison de plus de rester motivés jusqu'à la victoire.

¹ Rapport de l'IGÉSR, N° 24-25-021A, avril 2025, url : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-charges-d-enseignement-vacataires-dans-les-etablissements-du-superieur-99258>

Voir aussi la réponse du collectif doctorants :

<https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/luttes-en-cours/enseignement-superieur-et-recherche/article/rapport-de-l-igesr-sur-les-vacataires-reponse-du-collectif-doctorant-es>

² L'heure de vacation est rémunérée à hauteur de 43,5 euros brut, tandis qu'une heure de TD équivaut à 4,2 heures de travail effectif. Depuis 2019, les vacataires sont payés sous le SMIC horaire à l'heure de travail effectif.

³ Calculé à partir des données compilées par la DGRH du MESR, 2022-2023

⁴ Collectif doctorant-es de la CGT Paris 1, « En janvier 2026, plus aucun doctorant-e vacataire sans contrat de travail ! », 20 novembre 2025 <https://cgt.fercsup.net/syndicats/ile-de-france/universite-paris-1-o-pantheon-sorbonne/article/en-janvier-2026-plus-aucun-doctorant-e-vacataire-sans-contrat-de-travail>



L'action juridique, un outil pour gagner

Baptiste PAGNIER

Collectif juridique de la CGT FERC Sup

Pourquoi fait-on du syndicalisme ? Pour obtenir des choses que notre employeur ne veut pas nous donner : des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail... Et quel est le meilleur outil pour cela, pour forcer la main de nos administrations qui ne font que peu de cas de la situation de leurs agent-es ? L'action collective, l'arrêt de travail concerté, autrement dit la grève, est évidemment l'arme ultime, la plus puissante : si nous sommes suffisamment à nous arrêter de travailler, les services publics et donc l'économie s'arrêtent. Mais cet outil est aussi difficile à utiliser qu'il est efficace : dans nos milieux, la lutte ne fait pas partie de la culture professionnelle – et pour gagner, les grèves ne peuvent reposer sur une poignée de militant-es convaincus. Et cela est d'autant plus vrai depuis plusieurs années, alors que les employeurs publics n'essaient même plus de faire semblant de jouer le jeu du dialogue social.

Dès lors, toute notre action syndicale doit être tournée vers un objectif : accumuler les forces nécessaires pour gagner. Et quand, faute des forces nécessaires, on ne peut pas gagner gros, il faut commencer par gagner petit, car si les gens ne se syndiquent pas plus aujourd'hui, ce n'est

pas parce qu'ils et elles trouvent que nos revendications sont trop timorées faute d'avoir écrit le bon communiqué : c'est plutôt parce que le salariat est imbibé d'un fatalisme qui fait penser que rien ne pourra jamais changer. Pour casser la spirale de la résignation, pas d'autre choix que de démontrer en pratique l'efficacité de l'action syndicale.

Et heureusement, pour construire une action revendicative quand les forces ne sont pas réunies pour faire grève, nous disposons de plusieurs outils. En particulier, les luttes de nos prédécesseur-es ont permis d'obtenir un certain nombre de droits protecteurs, qui sont souvent bafoués dans nos établissements : les faire respecter est un point d'entrée utile pour l'action syndicale, une première marche permettant d'afficher l'utilité de la CGT.

Se doter d'un outil juridique pour la CGT dans l'ESR

C'est dans cet objectif que l'Union FERC Sup a voulu reconstruire en son sein un collectif juridique, il y a maintenant environ deux ans. L'action juridique s'est d'abord concentrée sur les vacataires d'enseignement, avec le collectif

doctorant, pour obtenir des victoires sur une catégorie particulièrement éclatée et donc difficile à mobiliser. Et le pari a porté ses fruits : des dizaines de recours contre les établissements qui ont généré une belle dynamique syndicale, plusieurs dizaines de milliers d'euros récupérés, des adhésions, et un vrai rapport de force engagé sur le sujet avec une capacité de menace plus que crédible contre les établissements qui voudraient se jouer des règles.

Une fois passée la marche du recours au tribunal, il était plus facile d'engager des recours sur d'autres sujets, qui ne manquaient pas. Avec l'avocat de l'Union, nous avons par exemple produit un modèle élémentaire de recours pour obtenir l'attestation employeur qui permet de s'inscrire à France travail et que certaines universités mettent parfois des semaines voire des mois à délivrer, retardant d'autant le début du versement des allocations chômage : efficacité garantie en 48 h après envoi du recours, même quand les interlocuteurs invoquaient une impossibilité matérielle totale de délivrer plus vite le papier demandé... Sur beaucoup d'autres sujets, l'Union et ses syndicats ont engagé des



Le droit est trop souvent enfermé dans un faux dilemme, entre arme miracle et dérivatif honteux du vrai syndicalisme. Pourtant, le juridique est loin de se résumer à l'action devant les tribunaux et permet de remporter de réelles victoires qui viennent à leur tour nourrir les forces de notre organisation syndicale. En voici quelques exemples à partir des récents développements de la CGT FERC Sup sur le sujet.

recours dont nous attendons le résultat : protection fonctionnelle, requalification, harcèlement, droit aux allocations logement pour les doctorant·es, télétravail...

Il faut noter que souvent, le travail juridique vient nourrir l'action sur le terrain et permet de gagner avant même d'aller au tribunal : ce fut le cas pour sauver une formation fermée par l'IUT de Reims, pour faire retirer une circulaire défavorable aux enseignant·es à Rennes 2, pour renouveler le contrat d'une salariée enceinte dont l'EHESS voulait se débarrasser, pour obtenir la prime de fin de contrat... Un travail approfondi a été fait sur la CDIisation des agent·es non-titulaires, synthétisant l'état des textes réglementaires et de la jurisprudence sur le sujet, armant ainsi les syndicats pour tenir tête à nos employeurs sur des dossiers individuels : ce sont déjà au moins cinq CDIisation (dont deux agentes du nettoyage à Bordeaux) qui ont été gagnées dans différents établissements, sans avoir besoin d'aller jusqu'au tribunal. Encore au moment de boucler cet article, une nouvelle agente de nettoyage de l'Université de Bordeaux, dont l'université, dont la direction avait

refusé le renouvellement du contrat, vient d'obtenir un CDI après dépôt d'un recours au TA par la CGT... et avant même le jugement.

Ainsi, l'action juridique vient nourrir les autres modalités d'action syndicale, et réciproquement l'action syndicale vient nourrir la construction de dossiers juridiques solides. Même une étape perdante au tribunal peut permettre aux militant·es de maîtriser un dossier en profondeur et de mener en parallèle d'autres actions qui, elles, s'avéreront payantes (pétition, rassemblement, appel à la presse...).

De futurs domaines d'action

La liste des sujets sur lesquels le combat juridique peut porter est loin d'être close. Nous avons ainsi commencé à creuser différents thèmes qui sont appelés à prendre de l'importance dans notre travail des prochains mois, notamment l'indemnisation des accidents de service et maladies professionnelles des fonctionnaires, ou encore les non-renouvellements de contractuel·les – pour lesquels nous avons déjà ouvert plusieurs contentieux. Notons que sur

ce dernier sujet, comme sur d'autres, la solidité du travail juridique a permis de forcer une administration à renouveler une contractuelle enceinte, sans même avoir à mettre à exécution les menaces de recours au tribunal.

L'action juridique est à même de faire respecter les règles existantes – il faut payer les gens à l'heure, ne pas les harceler, etc. Mais nous cherchons aussi à engager des actions juridiques susceptibles d'améliorer les règles en produisant des jurisprudences plus favorables aux agent·es. Par exemple, une vacataire de Créteil a contacté la CGT après avoir effectué une vingtaine d'années d'enseignement dans cette université, pour obtenir sa CDIisation. La règle, réaffirmée par le Conseil d'État à plusieurs reprises, est claire : les vacataires ne peuvent bénéficier d'un CDI. Pourtant, nous avons trouvé une faille et obtenu pour la première fois la requalification d'une vacataire en contractuelle en CDI – une victoire qui reste à confirmer car l'université a évidemment fait appel de cette décision qui serait un vrai boulet aux pieds des politiques de précarisation.

Sur d'autres thématiques également, nous allons chercher à faire avancer les droits des agent·es en explorant de nouveaux points d'entrée juridiques, notamment sur les sujets travail/santé où des contentieux se développent pour engager la responsabilité de l'administration dans l'organisation du travail ou l'absence de prévention de comportements harcelants.

La CGT FERC Sup n'est qu'au début du processus permettant d'utiliser pleinement les armes juridiques dans ses combats. Nous devons continuer de nous renforcer sur le sujet, de découvrir collectivement les potentialités syndicales du droit, et utiliser à bon escient cet outil : il peut être l'une des impulsions qui permettra la construction d'une organisation capable non seulement de faire respecter les droits des agent·es mais aussi de les améliorer et même d'en créer de nouveaux.



Alerte rouge sur les droits des doctorant·es à l'ENS de Lyon : vers une rupture préoccupante d'égalité ? Une première victoire qui doit en appeler une autre

Camille BORNE

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Lyon

Suite à une alerte de doctorant·es dans un laboratoire, le syndicat CGT de l'ENS LYON a constaté que la direction de l'établissement avait mis en place un système de deux contrats doctoraux, dont l'un avec des droits rabotés.

De quoi est-il question ? Quels sont ces deux types de contrats ?

- Le contrat doctoral « réglementaire » (cf. le décret n° 2009-464 abrogé, a été codifié dans les articles D412-1 à 412-12 du Code de la recherche). Des droits spécifiques sont prévus pour les doctorant·es bénéficiant d'un tel contrat, liés aux conditions particulières de la préparation de la thèse : droit de prolonger les contrats pour des raisons de santé ou familiale ou de césure, des garanties pour enseigner, etc. Leur rémunération minimale, fixée par l'arrêté du 26 décembre 2022, a été revalorisée de 100€ bruts mensuels en 2024,

2025 et 2026 ; elle est actuellement de 2300€/mois.

- Le contrat de « CDD classique » (type CDD BIATSS), basé sur l'article L332-2 du Code Général de la Fonction publique, n'offre aucun des droits spécifiques mentionnés ci-dessus. Et qui ne prévoit évidemment aucune augmentation de salaire .

Nous avons demandé un comptage officiel suite aux affirmations de la direction qui prétendait que ces contrats représentaient une « exception ». Il s'avère que le contrat « réglementaire » n'est appliqué qu'à 75% des doctorant·es à l'ENS de Lyon. Soit, 25% des doctorant·es qui auraient donc

un statut dérogatoire à bas coût.

La direction a reconnu une « dérive » de ces contrats et la juste intervention de la CGT. À l'issue de plusieurs réunions en présence de la CGT et des représentant·es doctorants, une timide proposition a été mise sur la table.

- Une revalorisation rétroactive au 1er janvier 2026 (car l'ENS n'aurait pas les moyens financiers de faire plus...) ;
- Une mise en place automatique du contrat réglementaire pour tous les nouveaux doctorant·es entrants au 1er septembre 2026.



Photo : © CGT FERC Sup

Il s'agit d'une première victoire, mais pour la CGT, le compte n'y est pas et ces mesures sont largement insuffisantes ! Les doctorant-es n'ont pas à subir un système moins-disant mis en place par la direction qui est seule responsable, et ce, depuis plusieurs années. Pourtant, la direction estime que les doctorant-es sont « une richesse essentielle ». Par conséquent, elle se doit de respecter cette richesse humaine, les doctorant-es doivent être payés conformément au cadre de loi prévu pour elles et eux.

Depuis la rentrée, la CGT et les doctorant-es lanceurs d'alerte ont interpellé sans relâche la direction pour obtenir l'indemnisation totale du préjudice

financier subi par les doctorants et doctorantes, soit une douzaine au total, ce qui représente une somme largement absorbable par les finances de l'établissement. Le 15 septembre, la direction de l'ENS a enfin reconnu en totalité le préjudice financier et a annoncé que dorénavant à l'Ens de Lyon :

- Les doctorants auront tous un contrat doctoral réglementaire (et non plus sur le contrat CDD classique sans droits spécifiques au doctorat) ;
- Les doctorants qui n'ont pas eu la revalorisation de salaire (100€ mois) comme ils auraient dû l'avoir s'ils avaient signé le bon contrat, auront

tous la rétroactivité des sommes totales dûes depuis le début de leur thèse. Ceux qui ont déjà signé un avenant (au 1er janvier 2026) vont être recontactés par la DRH pour signer un nouvel avenant lié à la date de prise de fonction.

Cette victoire est le fruit d'une mobilisation collective sur le long terme. Se pose la question de la diffusion aux autres établissements d'enseignement supérieur de ces pratiques de droits sabrés. Le collectif doctorant-es FERC CGT est dans la boucle. Affaire à suivre...





Le dossier

Nicoleta BOUKERCHA-MINDRU, Marie CARIOU, Nicolas CHARMONT, Nathalie CHARRIER-ARRIGHI,
Lola JOHANNES, François LINDER, Brian PADILLA, Cyril TAVAN et toute la CGT Muséum
Syndicat CGT FERC Sup du Muséum national d'Histoire naturelle

Au Muséum, l'évolution, c'est aussi pour les salaires

Lors de la rédaction de ce texte à l'été 2026, les agent-es du Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) sont en lutte depuis plus de 6 mois pour l'augmentation de leurs salaires. En effet, la part variable de ces derniers est inférieure de 15 à 20% à celle des établissements équivalents. Cet article revient sur une mobilisation initiée par les agent-es des bibliothèques et devenue celle de tout l'établissement.

Pourquoi les agent-es du Muséum sont-ils et elles en lutte ?

Nicoleta: Les personnels de la filière bibliothèque ont été les premiers lanceurs d'alerte, car depuis quelques années, ils ont collectivement constaté, toutes catégories confondues, des écarts de rémunération importants par rapport aux autres établissements documentaires

parisiens relevant de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR). Les écarts constatés concernent la part variable de la rémunération, l'IFSE – l'indemnité fonction sujétion et expertise – qui est inférieure d'environ 20% à la moyenne des autres établissements du ministère de l'ESR. Ça représente un manque à gagner compris entre 100 et 400 € par mois selon les catégories.

Après plusieurs réunions restées sans résultat concret avec la direction du Muséum, celle-ci a finalement partagé ce constat et reconnu que l'ensemble des personnels BIATSS du MNHN était concerné par ce faible niveau de rémunération.

Une mobilisation de cette ampleur, ça se construit dans la durée, pouvez-vous nous raconter l'origine du mouvement ?

Lola: Le mouvement a débuté par la mise en place d'heures d'information syndicale tous les mois à la direction des bibliothèques dès l'été 2025. Avant que cela ait pu se mettre place, des collègues très motivés pour se battre pour leurs droits nous ont rejoints à la CGT



Muséum. C'est en lien avec la commission exécutive (CE), et le co-secrétariat de la CGT Muséum, que les collègues les plus motivés se sont lancés tous les mois à faire des heures d'information syndicale dans leur service.

Ces revendications ont été lues en CSA (Comité Social d'Administration) par les élu-es en octobre 2025, puis un premier rendez-vous avec la direction a pu se faire deux mois après.

Devant l'inaction de la direction, une seule solution : la grève, qui a été lancée dès janvier 2026.

Quels ont été les principaux temps forts/étapes ? Comment la mobilisation a-t-elle évolué ?

Nicoleta: La grève a démarré le samedi 31 janvier, se traduisant notamment par la fermeture de la bibliothèque centrale du MNHN. En l'absence de résultats, elle a été ensuite reconduite tous les samedis.

Après trois rendez-vous infructueux avec la direction du Muséum, et avec le soutien des représentants nationaux de la CGT et de la FSU, deux rencontres avec le ministère ont été obtenues : le 22 avril 2026 avec le directeur général des ressources humaines, puis le 5 mai 2026 avec le conseiller social du cabinet du ministère. Le constat est partagé par l'ensemble de ces interlocuteurs : les agents BIATSS du Muséum perçoivent en moyenne une rémunération inférieure de 20 % à celle de leurs homologues.

Bibliothèques du Muséum en lutte / Muséum en lutte. Pourquoi et comment la mobilisation a-t-elle pris de l'ampleur ?

Cyril: Une fois ce constat bien établi, il devenait nécessaire d'alerter l'ensemble des collègues concernés au sein du Muséum. En tractant régulièrement aux entrées de bureaux, dans le Jardin des Plantes et en organisant des tournées de service, les collègues mobilisés sont parvenus à diffuser le mouvement, ce qui a permis d'élargir massivement le nombre de collègues présents aux assemblées générales.

Comment se passe concrètement l'animation de la lutte ?

Nicoleta et Cyril: Les piquets de grève organisés chaque samedi ont aussi constitué des moments privilégiés d'échange, de réflexion collective et de partage d'expériences.

Tout ceci se déroule dans un contexte particulier, car la cyberattaque subie par le Muséum en juillet 2025 a considérablement réduit les possibilités de diffuser l'information syndicale. Il a donc fallu mettre en place plusieurs outils de diffusion de l'information, à visée interne (canal Signal, liste de diffusion par mail) et aussi à destination du public extérieur (comptes Instagram et bluesky, pétition change.org...) pour communiquer sur les actions à venir et les raisons de la mobilisation. Des ateliers de réalisation de banderoles ont réuni des collègues de différents services. Des tracts et des visuels déclinables avec différents slogans ont été mis à disposition de toutes et tous au fil du mouvement afin de pouvoir faire de l'affichage dans les bureaux et aux fenêtres des bâtiments du jardin des plantes visibles des agent-es et du public.

Les décisions concernant les différentes formes d'action ont été prises, et continuent de l'être, de manière collégiale lors des assemblées générales, après que chacun-e a eu la possibilité de s'exprimer. Des délégations représentatives ont également été constituées pour participer aux différents rendez-vous avec la direction du Muséum et avec le ministère.

Et la fatigue ? Comment faites-vous pour garder l'énergie ?

Nicolas: La fatigue est un facteur inévitable dans un mouvement qui dure, mais il est largement contrebalancé par plusieurs éléments. D'abord, la camaraderie créée par nos rassemblements est une vraie force : tout le monde se soutient, s'encourage, et ça montre que chacun et chacune a une place à prendre (conception ou distribution des tracts ; réalisation de visuels ; prises de parole, etc.). Ensuite, le fait de voir des luttes gagnantes au moment même où nous nous battons, nous donne des raisons de croire à notre

propre victoire. On peut citer la grève aboutie des employé-es du Biocoop Place des Fêtes en février, ou la victoire fièrement arrachée à la direction par les coiffeuses du Boulevard de Strasbourg au mois de mai, deux exemples parisiens accompagnés par la CGT.

Ça sert d'avoir un syndicat CGT en soutien à la mobilisation ?

Lola: Un syndicat de lutte sert à établir le rapport de force adéquat pour faire pression et obtenir satisfaction sur nos revendications. Sans le syndicat, pas de massification du mouvement, pas de grève, pas de rapport de force, pas de revendications obtenues. L'expérience montre clairement que rester simplement dans les instances ne suffit pas.

Qu'est-ce qui est déjà gagné aujourd'hui ?

François: Au-delà de notre revendication légitime, nos victoires dépassent le simple tableau comptable. Nos gains sont de trois ordres : Stratégique, car en opposant notre verbe, basé sur le réel, au verbe technocratique, purement performatif et désincarné, nous échappons à la domination de nos adversaires, et ouvrons le « champ des possibles ». De manière tactique, tout en refusant d'adhérer à leur récit, nous construisons le nôtre. Sa vérité le rend inextinguible. Il nous revient alors de les contraindre à accepter leur défaite, et nous avons une meilleure économie de moyens. Si l'asymétrie de la lutte leur confère le pouvoir, nous devons tactiquement prendre le contrôle. Par le nombre, notre force est inépuisable. Nous saturons l'espace pour garder l'initiative. En matière de droits, défendre revient à perdre du terrain. L'action, elle, conduit à la victoire. Enfin, en renversant le « monopole de l'intelligence », en agissant, en partageant en construisant la joie collective, nous réalisons de fait le « Demos ». En déminant la culture du dégoût nous renforçons notre humanité commune. Notre plus grande victoire est peut-être déjà acquise, elle est culturelle.



Contractuel·les à l'université : des droits qui ne s'obtiennent pas tout seuls

CDD, CDI, contrats de projet, post-doctorant·es, enseignant·es contractuels, doctorant·es... Derrière le terme de « contractuel·le » se cachent des statuts et des situations très différentes. Mais une même réalité : des droits moins connus, des carrières plus incertaines et une précarité qui permet facilement de faire des personnels la variable d'ajustement des politiques budgétaires.

Gwenaëlle OMHOVERE

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Lorraine

À l'université de Lorraine, ces dernières années, nous avons essayé de ne rien lâcher sur les questions. Dans les instances, dans les groupes de travail, mais aussi en accompagnant directement les collègues.

Avec quelques victoires qui rappellent une chose essentielle : avoir des droits ne suffit pas, encore faut-il les connaître et les défendre.

Un CDI ne s'arrête pas avec un financement

En 2024, avant la mise en place à l'université de Lorraine des CDI de mission scientifique avec l'aval de la CFDT, une collègue nous contacte. Elle travaille depuis douze ans en CDI dans

un laboratoire. Sa mission sur un projet ANR arrive à son terme et la direction du laboratoire lui annonce qu'avec la fin des financements, elle doit trouver un autre poste, faute de quoi elle risque le licenciement.

Pour nous, les choses sont claires : la fin d'un financement ne permet pas à l'employeur de se débarrasser d'une salariée en CDI après douze années passées dans l'établissement. Les camarades de la FERC Sup Lorraine, avec l'appui du collectif juridique de la FERC SUP, accompagnent donc la collègue auprès de la DRH et de l'équipe politique de l'université. Nous rappelons à l'employeur ses obligations en matière de reclassement. Nous lui faisons comprendre que nous irons jusqu'au bout : si ces obligations ne sont

pas respectées, nous sommes prêts à saisir le tribunal administratif, mais aussi à faire largement connaître la situation auprès des personnels et de la presse. Le licenciement n'a pas eu lieu. La collègue a été reclassée et, deux ans plus tard, elle travaille toujours à l'université de Lorraine, dans un autre service.

Un licenciement pour « insuffisance professionnelle » ne repose pas sur un ressenti

Une autre collègue, post-doctorante, est convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour insuffisance professionnelle. Nous l'accompagnons.

Lors de l'entretien, nous rappelons à l'administration que l'article 45-2 du



décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, auquel renvoie son contrat, prévoit que le licenciement pour insuffisance professionnelle doit être motivé. On ne licencie pas quelqu'un sur une impression ou un ressenti. Si l'employeur estime qu'il y a insuffisance professionnelle, c'est à lui de l'étayer par des faits et des éléments objectifs. Nous demandons donc les documents permettant de la démontrer ainsi que l'accès au dossier afin que la collègue puisse réellement assurer sa défense. Les éléments permettant d'étayer le licenciement ne sont pas apportés. La collègue n'est finalement pas licenciée et son contrat ira à terme.

Là encore, derrière une procédure administrative, il y avait une personne, son emploi et son salaire. Sans accompagnement par la CGT, l'issue aurait pu être tout autre.

PIA, COMP... Les personnels ne sont pas jetables

Ces situations individuelles renvoient à une problématique beaucoup plus large. L'université a développé pendant des années des activités et des projets grâce à des centaines de personnels recrutés sur financements temporaires : PIA, COMP, ANR, contrats de projet... Lorsque ces financements arrivent à leur terme, la tentation est grande de considérer que les emplois peuvent disparaître avec eux.

Nous refusons cette logique.

Les collègues ont acquis des compétences. Ils et elles ont parfois travaillé plusieurs années dans l'établissement. Certaines missions initialement liées à un projet se sont installées durablement dans le fonctionnement de l'université. Quand les besoins deviennent permanents, les emplois doivent l'être aussi. Nous avons donc régulièrement porté la question du devenir de ces personnels et demandé que les possibilités de maintien dans l'emploi et de reclassement soient réellement recherchées.

Des droits collectifs qui peuvent aussi progresser

Tout n'est heureusement pas uniquement

affaire de reculs à empêcher. En 2024, le nouveau règlement de gestion des enseignant·es contractuels a permis l'alignement de leur rémunération sur la grille des professeur·es certifiés et a clarifié plusieurs droits, notamment en matière de congés. Nous avons soutenu ce texte. Mais obtenir un règlement ne dispense pas de surveiller son application. En février 2026, nous avons ainsi relevé une anomalie concernant les deux premiers échelons de la hors-classe : le règlement de l'université de Lorraine prévoyait une durée de deux ans et demi alors que la grille ministérielle indiquait deux ans. Nous avons demandé sa correction. Six mois dans le déroulement d'une carrière, ce n'est pas un détail.

Contractuel·les BIATSS : moderniser le règlement, oui, régresser, non !

En 2026, l'université entreprend également une réécriture profonde du règlement de gestion des contractuel·les BIATSS. Nous ne sommes pas opposés à son évolution. Certaines dispositions doivent être actualisées et des améliorations sont possibles, notamment concernant la mobilité ou la prise en compte de l'expérience. Mais le projet présenté fait également disparaître une garantie importante : le dispositif de promotion de corps et de grade existant depuis 2013.

À sa place, l'évolution de la rémunération devient totalement individualisée, notamment à partir de l'entretien professionnel et de la décision de l'employeur. Pour nous, c'est une ligne rouge. Une carrière ne doit pas dépendre du bon vouloir de sa hiérarchie.

Nous défendons des règles collectives, lisibles et transparentes et refusons que la réécriture d'un règlement serve de prétexte pour reprendre aux contractuel·les des droits qu'ils et elles avaient obtenus, en particulier grâce aux négociations et au travail de la CGT au moment de la création de l'université de Lorraine en 2011.

Au CSA de juin 2026, nous demandons donc solennellement le retrait du texte.

Les autres organisations syndicales présentes, avec qui nos organisations CGT FSU SUD avaient travaillé en amont, annoncent à leur tour leur intention de voter contre. Face à la perspective d'un avis unanimement défavorable des représentant·es des personnels, la présidence suspend la séance. À son retour, elle annonce le retrait du règlement de l'ordre du jour et son envoi au ministère pour analyse réglementaire.

Le combat n'est pas terminé : le règlement reviendra. Mais un recul empêché, c'est aussi une victoire.

Défendre les contractuel·les, ce n'est pas aménager la précarité

Ces exemples racontent finalement tous la même chose. Un droit inscrit dans un décret n'empêche pas automatiquement un licenciement. Un CDI ne garantit pas qu'un employeur cherchera spontanément un reclassement. Un règlement favorable ne sert à rien si personne ne vérifie son application. Et une garantie collective peut disparaître si personne ne s'oppose à sa suppression. C'est pour cela que nous défendons à la fois les situations individuelles et les garanties collectives.

Accompagner une collègue menacée de licenciement, faire respecter une obligation de reclassement, éplucher un règlement, repérer six mois de différence dans une grille, défendre les emplois financés sur projets ou empêcher la disparition d'un droit collectif : tout cela fait partie du même combat. Celui contre la précarité et l'arbitraire. Celui pour des emplois pérennes, des règles collectives et transparentes, de véritables déroulements de carrière et l'égalité de traitement.

Parce qu'un financement peut s'arrêter. Un projet peut s'arrêter. Mais les personnels ne sont pas jetables.



Signalement pour Danger Grave et Imminent (DGI) à Paris 8, récit d'une victoire

Christine ROQUET

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Paris 8

Ce texte résume un exemple de mise en œuvre de la démarche revendicative par le travail (ou « démarche travail ») par le syndicat CGT FERC Sup de l'université Paris 8. C'est une tentative exposer rapidement le déroulé, les difficultés, les limites mais aussi les gains et les leçons à tirer d'un signalement pour danger grave et imminent (DGI) effectué en 2019 pour 7 enseignant-es-chercheur-ses.

Un contexte délétère

Au sein de l'université Paris 8, le département Informatique de l'UFR MITSIC a connu d'importants problèmes entre 2018 (date du 1er signalement au registre Santé et de Sécurité au Travail (RSST) déposé) et 2019. Dysfonctionnements de tous ordres, insultes, menaces envers les personnels et les étudiant-es, affaire de plagiat, perte de trois postes de titulaires, multiplication insensée du nombre d'heures complémentaires effectuées par certains titulaires... Les tensions dans le département étaient très vives, malgré une mise sous tutelle du laboratoire, dans un contexte où les effectifs étudiants explosaient tandis que les postes disparaissaient.

Parmi les dysfonctionnements, on

pouvait noter : l'absence de compte-rendu de conseil d'UFR et de compte-rendu de conseil de laboratoire ; des relevés de décisions non établis en conseil et non validés et l'absence totale de communication des responsables de diplômes en pleine révision de l'offre de formation ! À cela, il faut ajouter : des problèmes dans les recrutements (fiches de postes, comités consultatifs, comité de sélection) ; des documents falsifiés (maquette, fiche de poste) ; des collègues en sur-service tandis que d'autres étaient en sous-service ou n'assuraient pas l'intégralité de leurs cours.

Les comportements injustifiables étaient les suivants : mensonges, insultes, menaces, comportements agressifs envers les collègues et envers les étudiant-es, mépris pour le travail des collègues, surveillance abusive du travail

des collègues quand ils sont en cours, dénigrement, « placardisation »... Tout cela était vécu dans le silence et dans un sentiment total d'abandon des instances de direction envers les collègues en souffrance, malgré des alertes officielles.

Les conditions de travail étaient donc terrifiantes et plusieurs collègues enseignant-es-chercheur-ses (au moins 7 EC) étaient en grande souffrance (repérable aux arrêts maladie ainsi qu'aux consultations du médecin du travail). On pouvait noter des atteintes à la santé de divers ordres :

- physique (fatigue, asthénie, insomnies, perte d'appétit, nausées...),
- mentale et psychique (peur, angoisse/ anxiété, tristesse, découragement, idées noires, évocation de suicide



- ou de grève de la faim...),
- sociale (sentiment de solitude, d'impuissance à retisser du lien...).

Les collègues (6 MCF et 1 PU) ne pouvaient pas continuer à exercer leur métier dans de telles conditions, c'était impossible. Aussi se sont-ils et elles rapprochés de notre syndicat.

La démarche syndicale CGT

Des signalements au registre SST (une dizaine) ont été posés par ces collègues, accompagnés par le syndicat. La CGT a systématiquement insisté sur ces problèmes et alerté en séance de CHSCT. Avec l'accord des collègues concernés (qui se sont tous syndiqués dans un premier temps, d'autres ayant suivi par la suite), nous avons également communiqué sur nos listes, sous la thématique « souffrir au travail, c'est interdit par la loi ! ».

Étant donné la dégradation de leur état nerveux, l'évocation d'une grève de la faim et les atteintes à la santé perpétrées par cette situation totalement délétère, une représentante syndicale CGT mandatée au CHSCT a déposé une alerte pour danger grave et imminent (DGI) en février 2020, pour ces 7 collègues. La direction de l'université était tenue de réagir sous 48h afin de proposer des mesures pour lever le DGI. Une enquête a donc été menée avec deux représentants de l'administration et deux représentant-es syndicaux mandatés du CHSCT (le secrétaire et moi-même).

Les 7 collègues concernés ont été auditionnés en février et mars 2020. Les auditions furent un moment difficile pour tous et toutes, mais elles avaient été préparées en amont par la rédaction pour chacun-e de sa monographie (ou « récit de travail »), avec l'aide du syndicat. Une fois les auditions passées, je me suis occupée de la compilation de ces récits et de la rédaction d'un document factuel de 34 pages (ce qui fut aisé puisque les monographies étaient prêtes) puis de la rédaction d'une synthèse de 2 pages. Je n'ai pas laissé ce travail à l'administration, afin d'en garder le contrôle.

Bien entendu, la direction a mis en place de nombreux freins au traitement de

cette affaire : faire traîner la rédaction des mesures, tenter de nous interdire de communiquer sur le CHSCT - alors que le CHSCT n'est pas une boîte noire, proposer des mesures trop frileuses, faire traîner la transmission des mesures à la direction d'UFR et de département, etc. Il a fallu se battre en faisant valoir à chaque fois la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas d'atteintes à la santé des personnels. On a dû écrire à la présidence, avec les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) en copie, pour lui rappeler la loi, puis, lorsque les mesures ne convenaient pas, la menacer d'un désaccord sérieux et persistant, donc d'un retour devant l'instance avec saisine de l'Inspection du Travail.

Enfin, en juin 2020, les préconisations transmises par la commission d'enquête, dont la rédaction fit l'objet d'aller-retour entre les collègues et moi-même, ont toutes été traduites dans une série de mesures imposées par la présidence de l'université. Les plus significatives furent :

- confier la responsabilité pleine et entière du diplôme de la Licence Informatique et son autonomie de fonctionnement aux collègues qui l'avaient réclamée ;
- la mise en œuvre de la maquette de licence LMD 4 construite par l'équipe en souffrance et validée par l'AERES (agence d'évaluation de l'ESR) avec prise en main de la responsabilité de la licence et mise en place de cette maquette dès le présent (date du DGI) par cette même équipe ;
- le nouveau responsable de la Licence Informatique fut chargé de désigner les tuteurs/tutrices étudiant-es de licence, après discussion du collectif enseignant ;
- l'étage « département d'informatique » fut ajourné jusqu'à nouvel ordre ;
- en raison du sous-encadrement avéré des étudiant-es et des difficultés rencontrées lors du recrutement d'EC, et afin de mettre en œuvre la maquette et d'en assurer les contenus, un renfort en postes a été proposé ;
- la direction de l'université a proposé un double accompagnement

(enseignant-es et BIATSS) lors des réunions d'UFR et de département afin de recadrer l'organisation de l'UFR, de garantir la transparence, la démocratie et le respect des personnes lors de chaque conseil, d'initier une réflexion sur la restructuration de l'UFR...

Par manque de témoignages écrits et de plaintes au pénal, nous n'avons pas pu aller au bout de certaines problématiques telle que la discrimination religieuse ou le sexisme envers les étudiant-es, mais la commission d'enquête a rappelé par écrit sur le document présentant les mesures signé de la Présidence que :

- les insultes, menaces, paroles et comportements agressifs ;
- les comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ;
- le sexisme et pratiques s'apparentant à du harcèlement sexuel ;
- l'homophobie ;
- les discriminations religieuses ;
- les discriminations syndicales ;
- et les atteintes à la santé physique, mentale, psychique et/ou sociale, étaient strictement interdits par la loi, avec cette phrase conclusive : *« le non-respect des Droits Humains Fondamentaux ne saurait manquer d'entraîner les contrevenants au tribunal ».*

Tout est rentré dans l'ordre assez vite, les collègues ont retrouvé des conditions de travail à peu près correctes, ils et elles ont pu mener leur Licence Informatique à leur façon. Les autres... se sont mangé le bec entre eux. Mais on n'a jamais relâché la vigilance, au premier problème (anodin pourtant) un nouveau SST a été déposé et cela a coupé court à tout autre problème relatif à cette équipe pédagogique. Cette expérience nous a confortés dans l'idée que le signalement pour DGI tel qu'il s'inscrit dans la démarche Travail de la CGT était un outil très efficace. Évidemment, il convient d'y être formé, mais c'est bien le rôle des formations Travail-Santé et Formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) de la FERC CGT que d'assurer avec succès ces formations.



Depuis de nombreuses années, nous constatons une forte dégradation de nos conditions de travail à l'université de Lille, malgré nos actions. La CGT université de Lille se mobilise à tous les niveaux : alertes régulières à travers nos instances représentatives, bulletin mensuel, multiplication des actions, etc.

Agir pour et avec les travailleur·ses à l'Université de Lille

Céline DAUSQUE

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Lille

Mener et multiplier les actions sous différentes formes en y associant les travailleur·ses nous semble aujourd'hui d'autant plus indispensable dans un contexte budgétaire dégradé et de mesures d'austérité politique violentes.

Alerter sur nos conditions de travail

Dans le cadre des Assises du financement des universités et afin d'assurer une visibilité plus large de nos actions dans ce contexte marqué par un déficit structurel budgétaire, la CGT université de Lille a choisi de multiplier les actions. Nous avons donc notamment décidé d'alerter des médias et les député·es des circonscriptions concernés en les conviant à « une matinée d'information et d'échanges autour des problématiques de l'université » et à écouter les personnels témoigner sur leurs conditions de travail lors d'une heure d'information syndicale.

Au printemps 2025 nous avons décidé d'organiser une journée dite « action député·es ». Nous avons donc contacté





nos député-es, hors rassemblement national, pour une matinée d'échanges « Où va l'Université de Lille ? », ainsi que plusieurs médias pour une conférence de presse. Avec des camarades volontaires, nous nous sommes réunis afin d'élaborer un dossier de presse documenté des nombreuses données dont nous disposons : le bilan annuel sur les conditions de travail, le rapport social unique (RSU), le programme de prévention et d'amélioration de conditions de travail ainsi que diverses informations issues des PV des instances transmises par nos élus-es et mandaté-es dans les instances représentatives des personnels... Toutes ces informations ont permis de démontrer l'évolution négative de la situation au sein de notre Université qui, comme les autres établissements de l'ESR, est aujourd'hui régie par des logiques « d'excellence » imposées par le haut. Parallèlement, le manque de moyens croissant engendre un sentiment d'abandon et une perte de sens des missions de service public exercés par nos collègues. Le bilan est sans appel pour l'université de Lille : délabrement du bâti, aggravation de la souffrance au travail, dégradation des conditions de travail liés à de multiples restructurations.

Plusieurs journalistes et un député (LFI) ont répondu à notre invitation. Le temps

d'échange associé à la conférence de presse s'est déroulé dans nos locaux syndicaux, en présence de Charlotte Vanbesien, secrétaire générale de notre fédération (FERC CGT), de Thomas Deregnaucourt qui représentait la secrétaire confédérale Sophie Binet, ainsi que de Solveig Langen, secrétaire générale de l'union CGT FERC Sup. Ensemble, nous avons effectué une visite des locaux dont une partie est dans un état très vétuste ; l'asphyxie budgétaire rend impossible leur rénovation. Nous avons conclu ce temps d'échanges et de visite avec une heure d'information syndicale (HIS) où une cinquantaine de personnels BIATSS, enseignant-es, doctorant-es s'étaient déplacés pour témoigner de leurs conditions de travail. Des échanges intenses ont permis de mettre en avant leurs états de souffrance et toutes les difficultés qu'ils et elles rencontrent pour pouvoir juste bien faire leur travail.

Cette action nous a valu plusieurs articles dans Libération, dans notre journal local et dans l'AEF :

- « A l'université de Lille, la CGT alerte sur le manque de moyens chronique. »
- « Souffrance au travail à l'Université de Lille : la CGT dénonce une « aggravation »
- « Les conditions de travail et d'étude à l'Université de Lille sont-elles « catastrophiques » ? »
- « La CGT alerte sur les difficultés financières de l'université de Lille et sur la dégradation de son campus scientifique ».

S'unir pour gagner et faire converger les luttes :

L'interprofessionnel est indispensable pour une convergence de nos luttes : par exemple, les mobilisations nationales en début d'année universitaire 2025 menées contre les mesures budgétaires du gouvernement. C'est ensemble, avec l'Union locale CGT et la CGT FAPT, que la CGT université de Lille a porté le combat pour revendiquer plus de justice sociale. Plusieurs actions ont été menées devant le siège de l'université, avec une communication préalable aux personnels

pour les convier à un barbecue solidaire, pendant lequel plusieurs camarades ont pris la parole abrités par des tonnelles. Les personnels de l'université étaient bien là, certains députés s'étaient déplacés en soutien à ce rassemblement, qui précédait la manifestation. C'était là l'occasion de nous rendre visible auprès des collègues !

Porter les revendications des travailleur-ses :

Depuis quelques mois, pour pallier le déficit budgétaire de l'université, notre président a instauré une nouvelle période de fermeture obligatoire de notre établissement, malgré l'opposition unanimes des syndicats au CSA. C'est un passage en force qui est inacceptable et qui une fois de plus fait payer la facture aux personnels. Après avoir informé les personnels via le bulletin CGT, nous avons créé une pétition contre cette fermeture imposée que nous avons notamment fait signer lors la journée des personnels où nous tenions un stand CGT. Cette pétition a aujourd'hui récolté de nombreuses signatures et nous allons poursuivre cette action en allant à la rencontre des personnels lors de la campagne des futures élections professionnelles pour tenter de mobiliser en organisant des rassemblements.

À la CGT université de Lille, nous considérons que les situations de maltraitance institutionnelle que nous subissons toutes et tous dans l'ESR ne sont pas une fatalité. Elles sont notamment le résultat des politiques d'austérité budgétaire imposées par les gouvernements successifs et de leurs mises en œuvre au sein de nos établissements.

C'est pourquoi nous avons invité l'ensemble des agents-es à construire collectivement des revendications que la CGT université de Lille portera auprès de la présidence et des tutelles. Mais construire ces revendications ne suffit pas : il est absolument indispensable de multiplier les actions, de nous mobiliser massivement au sein de notre établissement, et au-delà, et de faire converger nos luttes pour imposer d'autres choix.



Photo : © CGT FERC Sup



Libérer la parole des doctorant·es et personnels victimes de harcèlement moral : l'enquête au sein du CIRI de Lyon

Clément LUY et Ludivine VAGNEUR
Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Lyon

Entre 2022 et 2024, les représentant·es du personnel CGT de l'ENS de Lyon ont mené une enquête CHSCT-F3SCT pour dévoiler des situations, parfois dramatiques, de harcèlement moral dans un laboratoire de biologie. Aucune des alertes portées jusqu'alors auprès de la hiérarchie ou des tutelles n'avait été entendue. Plusieurs dizaines d'agent·es ont témoigné, permettant la libération de la parole et la mise en place de sanctions contre une dizaine de personnels et de chef·fes d'équipe du laboratoire.

Plusieurs enquêtes récentes (voir les travaux d'Adèle B. Combes, ou la situation du laboratoire dirigé par le bien connu Pr. Raoult à Marseille) ont montré la difficulté des conditions de travail dans les laboratoires expérimentaux de biologie, souvent justifiées par le caractère ultra-concurrentiel de ce milieu ainsi que la généralisation du mode de financement par projets.

À Lyon, le laboratoire CIRI, spécialisé en virologie et immunologie, placé sous la tutelle de l'ENS, du CNRS, de l'Inserm et de l'université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL), ne fait pas exception.

Représentant·es du personnel à l'ENS de Lyon, nous avons mené entre 2022 et 2024 une enquête CHSCT pour mettre au jour les nombreuses situations de

harcèlement moral dont ont été victimes des doctorant·es, des chercheur·ses et des personnels d'accompagnement de la recherche. Bien que connues au sein du laboratoire, ces situations n'avaient jusqu'alors jamais été résolues par la hiérarchie puisque souvent mises sous le tapis par la direction du laboratoire, et nous avons mis en œuvre toute une démarche visant à la libération de la parole.

Le cadre protecteur de l'enquête F3SCT

Comment libérer la parole ? Nous savions que ce serait difficile, notamment dans un cadre où les doctorant·es jouent leur place et leur carrière à tout instant ; où les chef·fes d'équipe disposent d'un pouvoir accru par la gestion des financements sur

projet dont ils et elles disposent ; et où les conditions de travail dégradées sont la norme.... et apparaissent parfois comme une fatalité.

Il fallait ainsi créer une relation de confiance avec les victimes et les témoins des agissements de harcèlement moral, que nous ne connaissions pas, afin de les inciter à parler de tout ce qu'elles subissaient.

Nous avons donc fait le choix de mener une visite de service dans le cadre permis par le CHSCT/F3SCT, instance dans laquelle la CGT est majoritaire à l'ENS de Lyon. Ce type d'enquête obéit bien sûr à un cadre réglementaire, mais, en étant très déterminés, nous avons réussi à faire de celle-ci un vrai lieu de libération de la parole des agent·es.



Un questionnaire et une présence constante sur le terrain

D'abord, nous avons lancé un grand questionnaire anonyme sur les conditions de travail, qui a été rempli par la moitié des agent·es à qui nous nous adressions, et qui a fait émerger des premiers constats : présence de situations de harcèlement moral dans certaines équipes, doctorant·es empêchés de prendre leurs congés ou contraints à la démission, brimades, propos humiliants voire sexistes, horaires étendus bien au-delà des limites réglementaires.

Ensuite, forts des résultats de ce questionnaire qui nous a permis d'identifier les situations particulièrement dégradées, nous sommes allés à la rencontre des agents, dans des réunions collectives puis dans des rendez-vous individuels, afin de permettre à celles et ceux qui le souhaitaient un cadre plus sécurisant afin de s'exprimer plus en détail sur les problèmes qu'ils et elles rencontraient.

C'est dans tous ces échanges que s'est créé le lien de confiance propice à la libération de la parole : d'abord dans le questionnaire qui évoquait le harcèlement mais aussi plus généralement tous les sujets liés aux conditions de travail, permettant une expression très large des agent·es ; mais aussi ensuite dans les échanges, pendant plusieurs semaines et mois, qui nous ont permis d'orienter les personnels dans les démarches possibles pour faire suite au travail de la F3SCT. Par exemple, le signalement auprès des cellules du CNRS ou de l'ENS de Lyon, ou les témoignages lors de l'enquête administrative conjointe qui a suivi. C'était, il faut le reconnaître, des moments humainement intenses, et si nous avons tenu bon, c'est grâce au collectif. Nous avons derrière nous l'ensemble des élu·es à la F3SCT, et plus largement nos camarades syndiqués et le bureau de notre syndicat. Nous avons également pu échanger avec l'association le Clashes¹, dont l'écoute et l'expertise nous ont été précieuses. Nous tenons enfin à souligner combien la formation «Lutter contre les VSS» que nous avons suivie a été utile et formatrice : elle nous a permis d'acquérir les bons réflexes

d'écoute et de positionnement, ce qui a grandement facilité les choses.

Des résultats individuels et collectifs

Avant d'être transmis, ce rapport a été présenté et discuté en instance, où il devait être approuvé. Nous avons tenu à ce que la direction du laboratoire soit présente, mais aussi l'ensemble des chef·fes des différentes équipes, alors que d'ordinaire seule la direction est conviée à ce type d'instance. Cette présence élargie a donné lieu à des échanges directs dans la salle, où s'est manifesté un déni assez marqué, en particulier de la part d'un chef d'équipe tout particulièrement mis en cause par les témoignages. Face à ce déni, nous avons pu répondre collectivement à chacun des points soulevés, avec l'appui des autres représentant·es du personnel. Nous sommes ensuite intervenus dans les CHSCT des trois autres tutelles du laboratoire : UCBL, INSERM et CNRS, où nous avons pu nous appuyer sur les représentant·es de ces instances.

Le rapport de la F3SCT, très attendu, a été rendu public, même si ce n'était pas une volonté partagée par la direction de l'ENS de Lyon. Il faut toutefois reconnaître que cette publicisation a incité les tutelles à agir plus vite. Car malgré le travail commun avec des représentant·es du personnel des autres établissements, il n'était pas évident d'obtenir une action commune, pourtant nécessaire car les agissements concernaient les personnels qui avaient différents employeurs.

Une enquête administrative conjointe, ENS et CNRS a donc été lancée (elle avait été explicitement demandée dans les préconisations du rapport, et la diffusion large de celui-ci a sans doute accéléré le déclenchement de l'enquête administrative), et là aussi il nous a fallu suivre les différentes étapes pour nous assurer que la parole de tous les agent·es puisse être prise en considération. À la fin de cette enquête, le directeur du laboratoire a été relevé de ses fonctions de direction et temporairement mis à pied. Il faisait partie des personnes mises en cause par les témoignages. D'autres agent·es et chef·fes d'équipe ont aussi subi

des sanctions, ce qui était une première forme de reconnaissance de la souffrance des victimes.

Des actions militantes pour une prise de conscience ?

Notre activité militante, toutefois, ne pouvait pas se satisfaire de la succession des procédures administratives, qu'elle qu'en soit l'issue.

En parallèle des enquêtes, nous avons donc lancé une importante campagne d'affichage contre le harcèlement moral en reprenant une partie des témoignages recueillis lors de l'enquête. Nous avons aussi fait connaître, par des communiqués et des comptes-rendus, l'avancée des procédures, pour que l'ensemble des personnels de l'établissement se sente concerné et puisse aussi avoir les outils pour alerter sur des situations similaires. À l'issue des enquêtes, nous avons publié dans la revue *Mouvements* un article qui relatait en détail notre travail et que nous vous invitons à lire².

Enfin, la CGT a soutenu les initiatives des doctorant·es en biologie qui se sont mobilisés en soutien aux victimes : une manifestation salubre pour rappeler que les personnels n'acceptent pas le harcèlement moral, et pour demander aux employeurs d'agir concrètement pour respecter leur obligation en matière de santé et sécurité.

Ces différentes mobilisations et actions nous ont sans aucun doute permis d'obtenir de meilleurs résultats, en renforçant notre implantation dans l'établissement et notre connaissance des problèmes rencontrés par les agent·es. Elles ont aussi abouti à une plus forte conscientisation des doctorant·es lyonnais sur leurs droits, au travers notamment de la consolidation du collectif des doctorant·es CGT de l'ENS de Lyon.

¹ <https://clasches.fr/>

² <https://mouvements.info/mener-une-enquete-sur-le-harcèlement-moral-dans-un-laboratoire-de-recherche-un-exemple-lyonnais/>





Photo : © CGT FERC Sup

Dans l'ESR, l'externalisation du ménage est la règle. Les personnels, invisibilisés, sont souvent victimes de conditions de travail indignes et de maltraitance de la part de leur employeur. Les établissements sont souvent complices en sous-dimensionnant les marchés. La bataille syndicale multicatégorielle, principe fondamental pour la CGT, est nécessaire pour défendre ces personnels et gagner.

Victoires CGT contre la sous-traitance de l'entretien dans plusieurs universités

Camille BORNE

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Lyon

et

Solveig LANGEN

Syndicat CGT FERC Sup de Sorbonne Université

et

Le syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Grenoble Alpes



Un rassemblement solidaire à l'Ens de Lyon

En 2024, deux nouveaux prestataires privés se partagent le gâteau à l'ENS de Lyon. Sans surprise, ces prestataires ont mené une politique de réduction des coûts sur le dos des personnels et des usager·ères. La charge de travail a augmenté considérablement avec une désorganisation du plan de charge et des cadences infernales, sans aucune compensation. La dégradation des conditions de travail et de la qualité du ménage ont été immédiates. En un an, sept femmes de ménage sont parties.

La CGT s'est rapidement mobilisée en formation spécialisée (F3SCT) avec la visite du service, le vote d'avis et le déclenchement d'un DGI. Une pétition de soutien et de solidarité aux travailleur·ses a été lancée en ligne. Plus de 1568 signataires ont dénoncé l'arrivée des deux nouvelles sociétés privées, les collègues et étudiant·es ayant constaté le mauvais traitement subi par ces collègues ultra-précaires. Une journée de rassemblement devant l'entrée de l'École, menée par la CGT Ens Lyon et l'Union locale Lyon 7/8, a fait pression sur la direction, notamment contre le projet de licenciement d'un salarié du ménage qui travaillait sur site depuis 30 ans. L'action syndicale a donc permis de lui garantir la fin de sa dernière année avant la retraite sur le site de l'ENS sans être menacé de mutation « déguisée » ou de « fausse promotion ».

À Sciences Po Grenoble, une très belle victoire !

À Sciences Po Grenoble, contre l'avis des personnels, des élu·es du CSA et des étudiant·es, la directrice décide en 2024 d'externaliser le ménage. Malgré de fortes mobilisations des étudiant·es, malgré une grève des personnels en mars 2024, l'externalisation est actée en novembre 2024. Le géant Atalian gagne le marché.

Au menu pour les personnels qui sont restés : dégradation des conditions de travail, contrats de travail moins avantageux, perte d'ancienneté, clauses illégales constatées par l'inspection du travail en décembre 2024, paiement

aléatoire des salaires, cadences impossibles à tenir. Le marché a été largement sous-calibré, non sans effets sur la santé mentale et physique des personnels de ménage, ni sur la qualité du service rendu.

En février 2025, alors que la nouvelle direction s'engage à rouvrir le dossier du ménage, Atalian décide de se retirer. La mobilisation des étudiant·es et du personnel reprend pour la réinternalisation. Après des négociations avec la direction, les élu·es du CSA obtiennent la réinternalisation partielle : trois postes (1 CDI et 2 CDD) sont ouverts, sur un statut de droit privé, et des « renforts » privés interviennent pour le nettoyage en soirée, les remises en état et les périodes de forte activité. Reste que la situation de trois agent·es n'est pas assurée. Une nouvelle mobilisation des étudiant·es en septembre 2025 permet d'arracher une nouvelle victoire : le directeur annonce par courriel à tout l'établissement que les trois agent·es seront repris avec un contrat de droit public¹.

Grève victorieuse au Campus Jussieu

Une grève victorieuse est menée en 2021 sur le campus Jussieu de Sorbonne Université par les salarié·es d'Arc-en-Ciel, société de nettoyage à qui l'université sous-traitait l'entretien des locaux. Elles et ils obtiennent en particulier le paiement des heures supplémentaires (plus de 1000h au total), la régularisation de leurs contrats, le maintien des horaires de travail, la suppression de la clause de mobilité, clause qui autorisait leur direction à les muter n'importe où en Île-de-France, l'abandon du projet de fractionner les heures de travail (travailler de 6h à 9h30 puis de 17h à 20h30).

Les salarié·es ont obtenu tout cela en 8 jours grâce à la construction d'un mouvement organisé avec l'aide de la CGT de l'université, de l'UL et de l'UD du début à la fin :

- préparation du mouvement : discussion avec l'ensemble des salarié·es et choix d'une date la

plus visible possible (la rentrée universitaire) ;

- visibilisation du mouvement par des piquets de grève quotidiens à l'entrée du site, diffusion de tracts aux personnels, « casserolades » sur le campus, communiqués réguliers, contact avec la presse ;
- organisation d'AG chaque jour pour voter démocratiquement la poursuite de la grève, la réponse aux propositions de la direction, lien assuré entre les équipes du matin et de l'après-midi pour faire circuler les informations ;
- soutien logistique et attention portée à la convivialité : mise à disposition des moyens syndicaux de la CGT de Jussieu (local syndical, impression de tracts), gestion des repas des grévistes le matin et le midi ;
- création d'une caisse de grève dédiée (17 000 euros récoltés) pour sécuriser la grève.

Le « marché » de l'entretien est un marché très lucratif, précarisant et source de très mauvaises conditions de travail. Ces trois exemples montrent que les syndicats CGT des établissements du Sup savent construire le rapport de force, en s'appropriant les outils et la démarche collective. Ce travail syndical quotidien est essentiel pour organiser les luttes locales victorieuses.

¹ <https://cgt.fercsup.net/syndicats/auvergne-rhone-alpes/universite-de-grenoble/sciences-po-grenoble/article/reinternalisation-des-personnels-de-menage-a-sciences-po-grenoble>

La Sécu, une victoire pour la classe ouvrière. À défendre !

Vincent MARTIN

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Technologie de Compiègne

La Sécurité sociale est l'une des victoires emblématiques de la classe ouvrière en France. Attaquée sans cesse par le patronat et les gouvernements, elle existe toujours, grâce aux mobilisations massives.



En France, la Sécu a été arrachée à la Libération, par une population mobilisée face à la bourgeoisie qui s'était largement compromise dans la collaboration avec les nazis. Cette conquête fondamentale permet aux salarié·es de se prémunir collectivement contre les aléas de la vie (vieillesse, maladie, chômage, accidents du travail, maternité...) qui jusqu'ici détruisaient les ouvrier·ères et leurs familles. Universelle, elle est financée par nos cotisations, dont une partie est payée obligatoirement par les patrons¹. Elle applique concrètement le principe : « de chacun·e selon ses moyens, à chacun·e selon ses besoins ». Et, rappelons-le, elle a été mise en place dans une France à moitié ruinée.

Du point de vue capitaliste, la Sécu est insupportable. En face, ils ne l'ont jamais acceptée. En effet, d'une part,

elle les oblige à payer ces « charges insoutenables » qui rognent sur leur profits, et d'autre part, avec un budget de l'ordre de 600 milliards d'euros, elle met des pans entiers de l'économie en dehors de la sphère du profit : c'est un « marché » à conquérir ! Pour eux, peu importe que seule la Sécu permette à tout le monde de payer les soins en cas de cancer.

La Sécu unifie l'ensemble du salariat face aux capitalistes. En dernier ressort, la défense de la Sécu est un pan de la lutte de l'humanité face à la barbarie.

Et ils ont attaqué inlassablement cette conquête. Prenons le cas des retraites :

- 1993 (Balladur) : privé : passage de 37,5 annuités de cotisation à 40 annuités pour le taux plein, introduction de décote, calcul basé sur les salaires des 25 meilleures années (et plus 10), désindexation des pensions par rapport aux salaires.
- 1995 (Chirac-Juppé) : passage à 40 annuités pour les régimes pionniers dits « spéciaux » (SNCF, RATP, EDF/GDF...) et de fonctionnaires : contré.
- 2003 (Chirac-Fillon) : fonctionnaires : alignement sur le privé (+ début de capitalisation PERP), allongement à 41,5 annuités.
- 2010 (Sarkozy-Woerth) : recul de l'âge de départ à 62 ans
- 2014 (Hollande-Touraine) : allongement progressif à 43 annuités.
- 2020 (Macron-Philippe) : système « universel par points » : retiré.
- 2023 (Macron-Borne) : recul à 64 ans, accélération du passage à 43 annuités, extension aux régimes pionniers.

À chaque fois, les salarié·es se sont dressés contre ces attaques. Les grèves et manifestations ont souvent été déterminantes et massives : en 1995, 2003, 2010 et 2023. En 2020, les personnels SNCF et RATP ont fait grève même pendant les congés de Noël. Les mobilisations ont parfois eu lieu dans l'unité syndicale complète (par ex. : 2023), parfois non (par ex. : 1995 : sans la CFDT, 2003 : la CFDT quitte la mobilisation,

2014 : sans la CFDT). Se pose toujours la question de la « stratégie des luttes » et des orientations des directions syndicales.

À deux reprises, en 1995 et en 2020, les gouvernements ont été obligés de reculer sur l'essentiel. Mais dans tous les cas, la contestation a permis de limiter la casse et a empêché les gouvernements d'aller aussi loin qu'ils le voulaient.

La CGT FERC Sup a systématiquement contribué à organiser les mobilisations pour défendre les retraites des agent·es publics et notamment les pensions civiles et militaires, partie intégrante du statut de fonctionnaire d'État.

Face au déchaînement du gouvernement, du patronat et des médias à leur botte, face à tout l'arsenal anti-démocratique de la Ve République, face aux menaces et à la répression, la classe ouvrière a su défendre l'essentiel : attaquée, diminuée, la branche retraite de la Sécu existe toujours et le statut de fonctionnaire également. C'est en soi une victoire. Et il faut inlassablement la défendre, par l'organisation et la lutte, en attendant de conquérir la Sécu intégrale.

La Sécu, elle est à nous, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder.

¹ Dorénavant, avec les innombrables exonérations sociales compensées en partie par l'État (les impôts), les cotisations ne représentent plus que 50 % du budget de la Sécu.

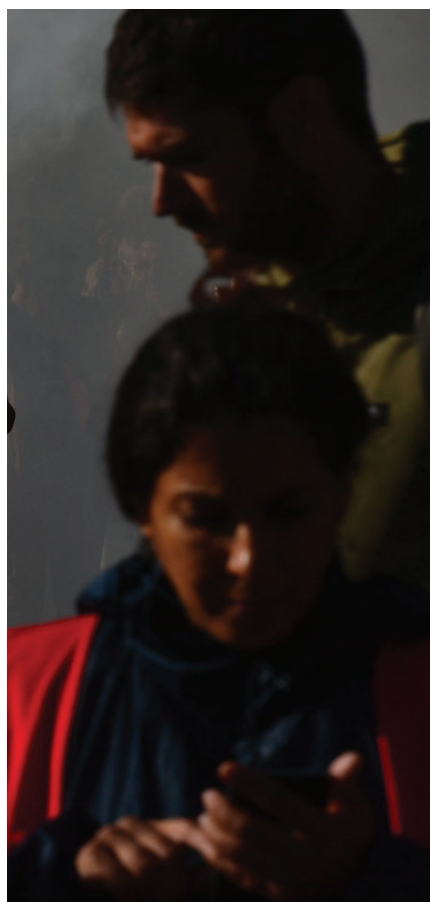


Photo : © Jeanne Menjoulet - Flickr

Le collectif doctorant·es continue de grandir et de renforcer ses actions



Le collectif doctorant·es national, rattaché à la FERC, rassemble plusieurs dizaines de doctorant·es, ATER et vacataires qui travaillent à la coordination des luttes spécifiques à nos statuts. Il est né en 2022 de la volonté d'impulser un mouvement d'organisation des doctorant·es et des précaires non-titulaires de l'ESR dans la CGT, qui comptait alors quelques doctorant·es éparpillés dans plusieurs syndicats d'université, sans réelle coordination sur leur condition spécifique. Quatre ans plus tard, elle en compte plus de 500, majoritairement dans les syndicats de la CGT FERC Sup, mais aussi au SNTRS et dans quelques autres branches.



Collectif doctorant·es de la FERC CGT

Une campagne vacataires qui suit son cours, avec de premières belles victoires au tribunal administratif

Depuis 2024, le collectif a lancé une grande campagne visant à mettre fin au sous-statut d'enseignant vacataire dans l'ESR, forme avancée de l'attaque contre les protections dues aux travailleurs·euses :

paiement à la tâche, quasiment aucun droit et protection sociale, etc. Cette campagne comporte plusieurs plans : mobilisations, informations aux travailleurs·euses, implications des syndicats et actions juridiques. C'est sur ce dernier volet que les victoires les plus récentes ont été obtenues.

À l'université Paris 1, la campagne a pris de

l'ampleur. Plusieurs dizaines de vacataires, accompagnés par le collectif doctorant·es de la CGT FERC Sup Paris 1, ont engagé des procédures contentieuses contre l'université pour des raisons d'absences de paiement, de refus de prise en charge des frais de transport et de non respect de la mensualisation des vacations. Le tribunal administratif de Paris a rendu une première décision, qui condamne

l'université Paris 1 à verser 600 euros à un requérant·e au titre du préjudice moral causé par les retards de paiement. C'est une première depuis l'introduction de la mensualisation de la paie des vacataires dans la loi. L'ordonnance de jugement est claire : mensualiser la paie, cela veut dire payer tous les mois, dès la fin du premier mois de travail. Quelques jours après, c'est l'université Paris-Cité qui a, à son tour, été condamnée à verser 3 000 euros à un requérant·e, pour le même motif et dans le cadre d'un autre recours accompagné par le collectif doctorant·es.

Souvent, le simple fait d'assigner les universités en justice permet d'obtenir le paiement des montants dus et non payés. En tout, la campagne vacataires menée à l'échelle du collectif national a déjà permis de récupérer plus de 48 000 euros que les établissements refusaient de payer.

Ces jugements et victoires sont les premiers d'une longue série à venir. L'appui des syndicats de la CGT FERC Sup a été et reste déterminant pour soutenir cette lutte importante.

Une année de forte mobilisation contre les violences sexistes et sexuelles à l'université

Cette année a aussi été une année de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail. Le licenciement d'une doctorante à l'université Gustave Eiffel, après qu'elle a signalé des faits de violences de la part de son directeur de thèse, a donné lieu à une mobilisation inédite pour cette université qui en connaît peu. Un premier rassemblement a réuni plus de 200 personnes sur le campus de Champs-sur-Marne, venues dénoncer la situation dans laquelle elle se trouve. Deux autres ont suivi, ainsi qu'une pétition. Après plusieurs longs mois, notre collègue a reçu une première aide d'urgence, encore loin d'être à la hauteur des réparations escomptées. Néanmoins, cette première avancée n'appelle qu'à poursuivre la mobilisation collective et intersyndicale qui l'a rendue possible.

Mobilisation aussi du côté de l'Institut de Physique du Globe de Paris (IPGP), rattaché à l'université Paris Cité, où une

doctorante était laissée sans protection après avoir signalé des violences sexuelles. Un collectif de doctorant·es s'est mobilisé pour lui apporter du soutien et faire avancer plus largement la lutte contre les VSS à l'IPGP. La mobilisation a pris différentes formes : enquête auprès des doctorant·es, tribune, interpellations de la direction, rassemblement de plus de 80 personnes devant l'institut, et médiatisation. La lutte paye et le collectif a obtenu des engagements : éloignement de l'agresseur et prise en charge partielle des frais engendrés par l'agression, appel à volontaires pour recruter des référent·es VSS, formation de tous les personnels de l'IPGP avec un volet renforcé pour les encadrant·es, meilleure communication. Reste à voir pour l'application effective... le combat continue !

Le collectif doctorant·es : un outil de syndicalisation, un espace de formation

Depuis sa création, le collectif doctorant·es a aussi pour mission première la structuration de la syndicalisation de ces travailleur·euses en formation dans la CGT. Et c'est une victoire en soi de voir que les doctorant·es se tournent massivement vers notre organisation syndicale pour se mobiliser ! L'arrivée régulière et massive de doctorant·es et de jeunes chercheur·euses a un impact très visible dans nos états d'organisation mais aussi dans le renouvellement des équipes de directions (CE, bureau), ce qui montre l'engagement au cœur de la CGT des doctorant·es loin d'un petit corporatisme ou d'une vision spécifique de leurs problématiques.

Les collectifs locaux qui se sont développés dans les syndicats d'établissement - parfois sous des formes inventives et uniques - sont devenus de véritables espaces de mobilisation, de formation, de syndicalisation, non pas à côté ou en dehors mais bien au sein des syndicats. Le collectif donne également toute sa place à la formation - par les travailleur·euses elles et eux-mêmes. Celle-ci prend la forme d'un week-end annuel à la fin août, d'interventions dans les syndicats et établissements sur la

question du doctorat ou de la vacance, mais aussi de guides nationaux envoyés à tous les membres comme le guide sur la représentation des doctorant·es ou celui sur l'accompagnement individuel.

En bref, l'organisation de ces travailleur·euses et surtout leur pérennisation au sein de la CGT est une grande victoire de notre Union et de notre Fédération. C'est l'honneur de la CGT tout entière d'avoir su et pu donner une place à cette activité revendicative et d'avoir mis tout ses moyens dans le soutien à l'organisation des doctorant·es par elles et eux-mêmes au sein des syndicats CGT.

En somme, la lutte et l'organisation collective paient. Elles sont un objectif pour la CGT, mais aussi et surtout un moyen pour agir et pour obtenir des victoires. Des victoires parfois réduites, individuelles, immédiates mais qui forment, mettent en mouvement, structurent des revendications et une autre vision de l'ESR, organisent aussi les travailleur·euses. Ce sont ces luttes et ces victoires qui font du collectif et permettent de contrer l'atomisation de notre travail et de nos statuts, l'individualisation des parcours et l'isolement dont nous souffrons encore bien trop.

Placer son ouvrage sous le signe de Simone Weil, sous celui du mouvement social inédit de 1936, de ce moment de grâce des mobilisations, des occupations d'usine improvisées, des grèves, des victoires ouvrières, quel beau signal ! « *Se tenir debout* », est en effet une clause tirée d'une belle phrase de la philosophe établie : « *Il s'agit, après avoir toujours plié, tout subi, tout encaissé en silence, d'oser enfin se redresser. Se tenir debout. Prendre la parole à notre tour¹* ».



Se tenir debout
Un siècle de luttes contre les
souffrances au travail

Par Remy PONGE

Éditions La Dispute édité en 2025, 304 p.
9782843033438



<https://ld-es.fr/catalogue/la-dispute/lutter-contre-les-souffrances-au-travail>

Se tenir debout, un siècle de luttes contre les souffrances au travail

François POUPET

Syndicat CGT FERC Sup de Nantes Université

Rémy Ponge est enseignant-chercheur à l'université d'Aix-Marseille. Le sociologue se fait aussi historien dans cet ouvrage. Il y dresse la frise du temps, celle de la naissance d'un regard syndical sur les souffrances au travail.

Au-delà de la remise en cause de la société de l'exploitation, celle du capitalisme, au-delà de la besogne de « l'émancipation intégrale des travailleurs », de l'appropriation par ceux-ci des moyens de production privés, ou plutôt en deçà, il y a une besogne première, celle d'ausculter le réel du travail, le carreau cassé des peines ouvrières.

C'est en quelque sorte ce à quoi s'attelle ici Ponge : au travers de 5 périodes. Celle de la première mise à l'agenda syndical où la CGT se met en ordre de bataille contre la fatigue nerveuse (1945-1967)².

Celle, ensuite des années « 1968 » (ou plus exactement de 1968 à 1981) caractérisée par un renouveau des luttes contre cette même catégorie de « lassitude » psychique.

Puis vient une troisième période (de 1981 à 1995), celle de la crise économique et sociale, marquée par des initiatives syndicales isolées. Le sociologue distingue



Photo : © CGT FERC Sup

ensuite une quatrième période (1995-2006), avec l'avènement des souffrances psychiques en problèmes public. Enfin, une dernière étape, avec un renouveau des pratiques militantes (2006-2025).

L'ouvrage balaye ainsi les politiques confédérales face à la souffrance au travail, d'abord à la CGT, mais aussi à la CFDT, et enfin à Solidaires et à la CGC. Il souligne plusieurs faits saillants.

- L'intrication entre équipes syndicales et scientifiques (ergonomes, sociologues, psychologue du travail, psychodynamie...) : le savoir savant donne un substrat à l'action militante, mais le lien est souvent plus fort, celui d'une action quasi militante des acteurs académiques, celui d'une démarche scientifique de l'action militante.
- Le flottement des politiques syndicales confédérales, faites de moments où les confédérations s'emparent de la thématique des souffrances au travail, mais aussi de périodes où elles l'abandonnent pour mieux, par exemple, se recroqueviller sur les dimensions de l'emploi et non plus de la perception du travail réel ressenti.
- La résistance patronale à cette action militante : résiliente, obstinée, têtue, elle vise à recouvrir d'un voile d'invisibilité la responsabilité des pathologies du travail, celle des maladies professionnelles, des

accidents du travail. L'État vient la plupart du temps à l'aide du patronat, ne serait-ce qu'en temporisant la prise de décisions, l'adoption de lois protectrices.

- Le relais des actions syndicales : la CGT initie l'action sur les souffrances au travail, la CFDT (à son époque contestataire), la rejoint, l'épaule. À partir des années 2000, Solidaires et la CGC ont joué un rôle dans la publicisation des thématiques (autour des événements mortifères survenus à France Telecom, notamment³).
- L'approche syndicale pendant la dernière moitié du 20^{ème} siècle, est plutôt centrée sur la souffrance au travail des femmes (la fatigue nerveuse des travailleuses des PTT par exemple). Au début du 21^{ème} siècle, elle s'est resserrée sur celle des cadres et des agent·es de maîtrise.

La conclusion de R. Ponge ouvre des perspectives à discuter sur l'action syndicale en lien avec la souffrance au travail.

L'ouvrage a le très grand mérite d'éclairer enfin l'histoire de ce champ de la psychopathologie du travail en lien avec l'action syndicale. Ce livre est le chaînon manquant dans beaucoup de nos interrogations dès qu'en tant que militant·e, on cherche à partir des paroles des travailleur·euses, du réel de leur travail, des souffrances qu'ils ou elles endurent.

Il est le maillon supplémentaire si l'on cherche à comprendre ce qu'est la démarche revendicative à partir du travail⁴. En ce sens, on peut dire que celle-ci puise ses sources dans ce terreau fertile de l'après-guerre, labourée par les scientifiques et les syndicalistes CGT, qui, les premiers, ont souhaité aller sur le terrain voir ce qui se passait. En ce sens, l'action syndicale relève aussi d'une enquête : il s'agit d'isoler les traces d'une action délétère, celles d'un travail qui n'est pas adapté pour l'homme, mais pour tirer le maximum de profit au détriment de la santé de chacun·e.

¹ Article « La vie et la grève des ouvriers métallus », publié dans la revue La Révolution prolétarienne le 10 juin 1936.

² Encore faudrait-il préciser que l'auteur commence cette partie en remontant à la fin du 19^{ème} siècle, à la naissance du taylorisme et du fordisme, pour y trouver les prémisses de cette mise en évidence des troubles nerveux liés au travail.

³ À la fin des années 2000, France Télécom connaît une grave crise sociale marquée par une vague de suicides — 35 salarié·es se suicident en 2008-2009 — dans un contexte de restructurations massives, mobilités forcées et fortes pressions managériales. Ces drames mettent en lumière les effets d'une organisation du travail pathogène et d'un harcèlement moral institutionnel, qui sera ensuite reconnu par la justice.

⁴ Voir la résolution 2 du congrès confédéral CGT de Toulouse





La **CGT**
des établissements
d'**Enseignement supérieur**
et de **Recherche**

*Pour un Service public national
d'Enseignement supérieur et de Recherche,
laïque, démocratique et émancipateur*

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup ■ n°12 - Octobre 2026

