



La CGT
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de Recherche

Document d'orientation 2024

Auteur:

Titre: Projet de Document d'orientation

introduction

1 Ce projet de document d'orientation est volontairement relativement court. Il ne
2 reprend pas le contenu des documents d'orientation précédents : ceux-ci sont
3 toujours adoptés et constituent le corpus FERC Sup.

4 [https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/qui-sommes-nous/article/le-document-du-
congres-2017](https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/qui-sommes-nous/article/le-document-du-
5 congres-2017)

6 Le document est réparti en trois parties : la première concerne les
7 restructurations, destructions et privatisations. La seconde traite du travail
8 et des environnements. La troisième prend en compte les questions d'organisation
9 et de renforcement de la CGT FERC Sup.

10 **Partie 1 - Restructurations, destructions,** 11 **privatisations**

12 La convergence des réformes destructrices (retraite, loi fonction publique, LPR,
13 enseignement et les violences) est résumée dans le premier chapitre. Elle vise
14 la casse du statut, la baisse salariale qui se concrétise dans le financement de
15 l'ESR, sujet du second chapitre. L'aboutissement est logiquement la
16 privatisation de l'ESR, via l'essor de l'enseignement privé, l'apprentissage,
17 voir la troisième partie.

Partie 1 - 1.1

18 **1.1 Convergences des réformes destructrices**

19

- **Retraites : "la Sécu, elle est à nous !"**

20 La Sécurité sociale est l'une des conquêtes-phare de la classe ouvrière à la
21 Libération. La solidarité ouvrière qui la fonde (« chacun cotise selon ses
22 moyens, chacun reçoit selon ses besoins »), est en permanence remise en cause.
23 La retraite, l'une de ses branches, a ainsi subi des contre-réformes régulières
24 qui ont eu pour conséquence une baisse importante des droits, notamment en
25 termes de durée de travail et de montant des pensions. Mais à chaque attaque,
26 les salarié·es se sont mobilisés fortement et la Sécu et les retraites par
27 répartition sont toujours vivantes. Pour le Capital, il est inadmissible que les
28 centaines de milliards d'euros gérés par la Sécu soient en dehors des marchés
29 financiers et de leurs profits.

30 La prochaine cible est le Code des pensions civiles et militaires qui fixe les
31 retraites des fonctionnaires d'État, avec des droits spécifiques à défendre :
32 pension atteignant 75% du traitement indiciaire pour le taux plein, calculé sur
33 les 6 derniers mois, pension de réversion sans plafond de pension ni âge
34 minimal, minimum garanti relativement favorable et le fait qu'il n'y ait pas de
35 caisse (pouvant potentiellement être en déficit). La pension fait partie du
36 statut, la retraite est due aux fonctionnaires d'État.

37 La CGT FERC Sup défendra donc nos systèmes de retraites (Code des pensions, la
38 CNRACL, régime général) face à toute nouvelle attaque. Elle continuera à former
39 ses militant·es sur le sujet et informer les personnels de l'ESR. Elle
40 continuera à revendiquer l'amélioration des pensions pour les retraité·es.

41

La CGT FERC Sup revendique :

42 Une retraite / pension à taux plein après 37,5 annuités de cotisations,
43 avec la possibilité de partir à 60 ans sans décote, sur la base de 75 % de
44 la rémunération des 6 derniers mois.

45 Pour les polypensionné.es, pour la partie privée, le calcul du SAM
46 (salaire annuel moyen) doit être pro-ratisé avec un retour aux 10
47 meilleures années.

48 Le remplacement du régime additionnel de la Fonction publique (RAFP) par
49 la prise en compte de la totalité des primes et indemnités dans le calcul
50 de la pension, comme pour le traitement indiciaire.

51 Le retour de l'indexation des pensions sur l'évolution des prix, un
52 rattrapage immédiat de 500 € mensuel.

53 La fin des retraites par point de l'IRCANTEC et la réévaluation des
54 retraites des personnels contractuels de la Fonction publique.

55 Le retour des chèques vacances pour les retraités.

56 La possibilité d'une retraite progressive de cinq ans, à partir de 55 ans,
57 jusqu'à 50 % d'activité, et comptant pleinement pour la retraite (pour le
58 taux de pension comme pour le coefficient de liquidation).

59 Le maintien des 42 régimes de retraites, dont le Code des pensions civiles
60 et militaires et la CNRACL.

61 Le maintien du système public de pensions de réversion.

62 La suppression des décotes.

63 La suppression de la CSG des pensionnés.

64 En cas de temps partiel pour un congé parental ou imposé, la sur-
65 cotisation de l'employeur pour les retraites afin d'ouvrir des droits au-

66 delà de la quotité de temps partiel. Des bonifications en trimestres de
67 temps de service cotisé pour pallier les carrières incomplètes, en
68 particulier pour les femmes (arrêts pour l'éducation de leurs enfants).

69
70

**Concernant la protection sociale, la CGT FERC Sup
revendique :**

71 La prise en charge de la perte d'autonomie par la branche maladie de la
72 sécurité sociale.

73 La sécurité sociale intégrale.

74 L'augmentation des cotisations patronales, la fin des exonérations de
75 cotisation (sans baisse du salaire nette) et le remboursement des
76 cotisations non perçues.

77 L'abrogation de la CSG.

78

- **Réforme de la Fonction Publique**

79 La part de la fonction publique dans l'emploi total (environ 20%) est en baisse
80 quasi continue depuis 2014. La loi du 6 août 2019 de transformation de la
81 fonction publique (LTFP) a pour objectif essentiel de généraliser le recours aux
82 contractuel·les. Quatre ans après sa promulgation, malgré l'opposition de toutes
83 les organisations syndicales, le bilan est très négatif :

84 Les CAP et les CPE ne voient plus ni les demandes de mutation ni les dossiers
85 d'avancement des collègues : les décisions sont prises par la hiérarchie sans
86 aucun regard des représentant·es du personnel. Les Lignes Directrices de Gestion
87 (LDG), droit « souple » non contraignant, pouvant avoir des déclinaisons

88 locales, n'apportent aucune garantie et menacent le principe d'égalité de
89 traitement des agent·es. Quant aux enseignant·es-chercheur·ses, l'instance
90 nationale qui propose les promotions existe encore (c'est le CNU), mais est
91 menacée, par exemple, par la mise en place de promotions LPR en partie
92 hiérarchiques.

93 Depuis la mise en place des FS-SSCT en remplacement des CHSCT, on constate une
94 inquiétante tendance à la "professionnalisation" des élu·es et mandaté·es. La
95 CGT FERC Sup sera attentive à rester au plus près des salarié·es et à relier les
96 élu·es et mandaté·es au syndicat en permanence.

97 Le MESR fait partie des ministères qui se sont emparés de la possibilité de
98 créer de nouveaux contrats de projets (CDD) prévus dans la LTFP (589 contrats en
99 2021). La LPR et la généralisation du financement de la recherche sur appels à
100 projets vont encore amplifier le phénomène sur les prochaines années (voir plus
101 bas).

102 La rupture conventionnelle ou le détachement d'office commencent à être
103 largement utilisés pour pousser les fonctionnaires à quitter la fonction
104 publique ou pour les obliger à suivre leurs missions vendues au secteur privé
105 avec, à terme, la perte de leur statut de fonctionnaire. Sur 2020-2022, 5 279
106 agents d'État ont "bénéficié" du dispositif, dont 70% sont des femmes et 72%
107 travaillaient dans l'Éducation nationale.

108 Les lois et décrets régissant le statut sont en phase de codification (création
109 du nouveau « Code général de la Fonction publique », sans que le mot "statut"
110 n'apparaisse dans le titre). La volonté politique est bien de transformer les
111 services publics en entreprises privées au service des besoins capitalistes.
112 Avec la généralisation du recours aux contractuel·les et la suppression de la
113 garantie de la carrière, c'est toute la construction de l'emploi public que le
114 gouvernement veut faire sauter.

115 La CGT FERC Sup reste opposée à la loi Fonction publique du 6 août 2019
116 qui attaque le statut de la fonction publique de carrière et exige son
117 abrogation.

118 Elle revendique le retour à des CAP de plein exercice, garantes du droit
119 pour les fonctionnaires d'intervenir sur leurs carrières, un système de
120 mutations académique et national, après avis des CAP, pour les corps des
121 BIATSS et Enseignant·es.

122 Elle revendique un système de mutation national et par discipline après
123 avis du CNU, pour les personnels EC. La campagne de mutation doit être
124 distincte de la campagne de recrutement, un volant minimal de postes doit
125 être ouvert à la mutation dans chaque établissement et ces mutations ne
126 doivent pas avoir un caractère sélectif ; l'avis du CNU s'impose aux
127 établissements.

128 Pour tous les corps, les mobilités prioritaires (rapprochement de
129 conjoints, handicap, intérêts pour les territoires d'Outre-Mer...) doivent
130 être un droit effectif et le nombre d'enfants à charge pris en compte dans
131 ces mobilités.

132 La CGT FERC Sup continue à demander le maintien des CHSCT de plein droit,
133 avec toutes leurs prérogatives et l'amélioration de celles-ci, et reste
134 opposée à la fusion des CT et CHSCT dans les CSA.

135 La CGT FERC Sup revendique l'abrogation des lois N.O.T.Re, M.A.P.T.A.M.,
136 4D (Déconcentration, Décentralisation, Différenciation,
137 Décomplexification) et 3DS (Différenciation, décentralisation,
138 déconcentration et simplification) qui, sous couvert de « décentralisation
139 », actent la rupture d'égalité entre les citoyen·nes et participent à la
140 destruction de la fonction publique d'État.

141

- **Restructurations sans fin dans l'ESR**

142 Depuis 2007, les restructurations de l'ESR n'ont pas cessé, marquant une rare
143 continuité dans la volonté de briser à la fois les collectifs de travail et le
144 service public.

145 L'ordonnance Vidal du 12 décembre 2018 a créé des « établissements publics
146 expérimentaux » (EPE) dérogeant au Code de l'Éducation et à de nombreuses règles
147 nationales des universités pour une durée de 10 ans. Sans qu'aucun bilan ne soit
148 jamais tiré, les restructurations s'enchaînent et empilent les structures,
149 émiettant toujours plus le cadre national et épuisant les personnels. Cette
150 autonomie aggravée, en matière budgétaire, de structures internes, de gestion

151 des personnels... permet de remettre en cause les acquis locaux et les règles
152 nationales : temps de travail, congés, primes, statuts. Le fait que les faibles
153 revalorisations du point d'indice ne soient que partiellement compensées par le
154 budget de l'État marque une rupture : les personnels deviennent de plus en plus
155 des agent·es de l'établissement et non de l'État.

156 En outre, la sélection à l'université (loi du 8 mars 2018 ORE-Vidal /
157 Parcoursup, puis "MonMaster") a été mise en place, couplée à la dérégulation des
158 cadres de formation (arrêtés Licences et Master) et à l'augmentation des frais
159 d'inscription (écoles d'ingénieur·es publiques, plan "Bienvenue en France" pour
160 les extra-communautaires, mise en place de la CVEC). La libéralisation pour tous
161 les étudiant·es des frais d'inscription est toujours dans les tiroirs, notamment
162 pour les IUT et les INSA.

163 Tout ceci concourt à l'objectif des gouvernements de mettre en concurrence des
164 établissements - publics et privés. Un marché juteux de prêts bancaires pour les
165 étudiant·es est en train de se développer.

166 La LPR-Vidal a été vivement combattue par la communauté universitaire jusqu'à sa
167 publication le 24 décembre 2020. Son contenu est une augmentation limitée des
168 budgets de l'ESR, largement en-dessous des besoins et mangée rapidement par
169 l'inflation, sans aucun poste statutaire supplémentaire, assortie de mesures
170 attaquant les statuts et augmentant la précarité : chaires de professeur·es
171 juniors, contournement du CNU, pseudo-CDI de mission scientifique, augmentation
172 des budgets de l'ANR qui ne permet de recruter que des précaires... Les quelques
173 points qui pourraient sembler positifs mais qui ne sont qu'insuffisants
174 (repyramidage EC, ITRF et Bib, augmentation de primes statutaires EC et
175 enseignants) ont des contreparties néfastes ou inquiétantes : mise en place d'un
176 système de promotion de corps hiérarchique pour les EC qui pourrait remplacer
177 les concours nationaux, du RIPEC, système de prime au mérite (voir "PRIMES" ci-
178 dessous) ... La CGT FERC Sup continue à réclamer l'abrogation de la LPR, en
179 particulier à s'opposer aux CPJ et à défendre l'instance nationale statutaire
180 qu'est CNU, auquel elle participe.

181 La loi "immigration" votée aux forceps avec la droite et le RN en décembre 2023
182 et partiellement censurée par le Conseil constitutionnel en janvier 2024, avait
183 tenté de remettre en cause notamment un fondement de la Sécu (l'universalité des
184 droits, quelle que soit la nationalité) et le droit du sol. Mais elle attaquait
185 également les traditions universitaires d'accueil et d'échanges internationaux
186 (caution pour les étudiants étrangers, frais d'inscription différenciés,
187 contrôles renforcés, quotas, etc.). Elle reste inacceptable.

188 **§ Acte II Macron de l'autonomie ?**

189 Le 7 décembre 2023, Macron, poursuivant sa politique destructrice, annonce une
190 nouvelle réforme de l'ESR qu'il entend mettre en œuvre dans les prochains 18
191 mois. Modulation des services d'enseignement, gouvernance, refonte des statuts,
192 soutien massif aux employeurs privés sans aucun contrôle via le CIR,
193 transformation des Organismes nationaux de recherche en agences de programmes,
194 généralisation de la politique de site... Cet acte 2 de l'autonomie est une
195 nouvelle attaque frontale contre notre service public et nos statuts, que la CGT
196 FERC Sup combattra.

197 Tout cela va évidemment à l'encontre de notre vision d'un service public
198 national, laïque, démocratique de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, à
199 égalité sur tout le territoire et ouvert à toutes et tous.

200

La CGT FERC Sup revendique :

201 L'abrogation des lois de restructuration / destruction de l'ESR (LRU et
202 RCE de 2007, loi ESR de 2013, ordonnance de 2018, LPR de 2020) et la ré-
203 étatisation de la masse salariale.

204 Le retour à des établissements de taille humaine et de plein exercice
205 (enseignement et recherche), avec un fonctionnement collégial et
206 démocratique, demeurant régis par le code de l'éducation, construits sur
207 des projets pédagogiques ou de recherche, initiés par les collègues, tout
208 en restant inscrits dans un cadre national public : diplôme et « monopole
209 de la collation des grades » (art. L613-1 du code de l'éducation).

210 La fin de la régionalisation et de la mise en concurrence des territoires
211 organisés selon les bassins d'emploi, imposées par le capitalisme. Cela
212 renforce les inégalités historiques et sociales entre les établissements,
213 empêche le déploiement d'une politique de recherche décidée
214 démocratiquement, limite les libertés académiques et conduit à une
215 politique de très court terme, basée sur les seules exigences des
216 entreprises et des pouvoirs politiques.

217 Que les personnalités extérieures dans les conseils (qui peuvent permettre
218 d'éclairer le plus largement possible les élu·es dans leurs débats et

219 décisions) n'aient pas le droit de vote.

220 Le renforcement de la démocratie par un avis contraignant des CSA, de
221 leurs formations spécialisées avant le passage devant les assemblées
222 décisionnaires. La prise en compte réelle par le ministère des avis du
223 CNESER.

224

- **Enseignement**

225 La généralisation des maquettes sous la forme de blocs de compétences est en
226 cours. L'idée à terme est qu'un étudiant obtienne une certification pour telle
227 ou telle compétence sans avoir le diplôme. Cela ferait exploser les diplômes
228 nationaux, les qualifications et les grilles sur lesquelles elles reposent. Le
229 rôle dévolu à l'enseignement serait donc essentiellement de fabriquer des futurs
230 employés immédiatement utilisables par le patron. Pour compléments, voir la
231 fiche « Compétences, qualifications et blocs de connaissances compétences (BCC)
232 : où est l'arnaque ? » sur le site militant :
233 <https://nextcloud.fercsup.org/f/976815>.

234 **§ Un exemple : la réforme du DUT en BUT**

235 Ainsi, au sein des Instituts Universitaires Technologiques (IUT), le passage du
236 DUT au BUT marque la transition d'un modèle universitaire avec une vraie
237 qualification à une approche par compétences caractérisée aussi par le
238 basculement massif vers une formation en alternance (VOIR plus bas). Enfin, le
239 rapprochement avec le monde entrepreneurial est densifié avec une partie du
240 programme de formation laissée au bon vouloir des patrons du bassin d'emploi.
241 Les compétences ont remplacé les qualifications, ce qui permet au patronat
242 d'avoir une main d'œuvre moins consciente de ses droits, moins apte à
243 revendiquer des postes à hauteur de son expertise professionnelle.

244 Le distanciel est de plus en plus vu par nos directions comme une modalité
245 d'enseignement "normale" en cas d'intempéries, de grève ou de blocage...

246 **§ Un autre exemple : l'arrivée des CFA privés dans les UFR et composantes.**

247 Ce tournant consacre encore plus l'entrée des intérêts des entreprises privées

248 dans les formations. Ces CFA privés se permettent un droit de regard sur les
249 admissions des étudiant·es dans les formations, au travers du critère de
250 l'obtention préalable d'un contrat d'apprentissage. De plus, cela met ces CFA en
251 concurrence avec les services d'accompagnement à l'étudiant·e des UFR et
252 composantes.

253 **§ Les enseignant·es**

254 Les enseignant·es du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) se sont
255 mobilisés à l'été 2023 pour obtenir une augmentation de leurs primes. Face à
256 cela, le ministère a concédé une revalorisation, inférieure à celle des EC. Mais
257 il en profite pour tenter de remettre en cause le décret Lang n°93-461 qui
258 définit de façon claire et précise les obligations de service des ESAS : il
259 cherche à ajouter toutes les missions des EC, sauf celles liées à la recherche,
260 ainsi qu'une mention au "référentiel national" des tâches, qui n'a de national
261 que le nom, éclatant ainsi leur statut. La CGT FERC Sup s'opposera à cette
262 remise en cause profonde.

263 Le manque de postes statutaires et les besoins en enseignement provoquent une
264 augmentation du nombre d'enseignant·es contractuels, moins bien payés et avec
265 des obligations de service alourdies. L'armée de réserve des vacataires reste
266 quant à elle dans l'extrême précarité : environ 30.000 vacataires enseignent 4,7
267 M hTD, soit le service équivalent à 24.300 EC, mais... payés sous le SMIC et
268 sans droits sociaux. La CGT mènera une campagne spécifique visant à combattre la
269 précarité et à améliorer les droits des vacataires et contractuel·les. La
270 revalorisation de l'heure complémentaire est indispensable.

271 **§ Nouvelle réforme des INSPE**

272 Le gouvernement va mettre en place une nouvelle réforme de la formation des
273 enseignant·es, la 5ème en 15 ans ! Le concours de recrutement serait placé à
274 nouveau en fin de L3 et les étudiant·es seraient rémunérés comme fonctionnaires
275 stagiaires pendant deux ans pour se former au métier. Cela correspond aux
276 revendications de la CGT, mais cette réforme est menée au pas de charge, sans
277 financement prévu, ni précision sur le statut des lauréat·es du concours. Il n'y
278 a pas non plus de garantie que la formation après le concours reste sous statut
279 universitaire : elle pourrait dépendre uniquement de l'Éducation nationale,
280 remettant en cause l'affectation à l'université des personnels des INSPE.

281 La CGT défendra et accompagnera les personnels face aux conséquences des
282 réformes du BUT, des INSPE.

283 La CGT FERC Sup défend le principe d'un service public d'ESR, ouvert à
284 toutes et tous, d'égale qualité sur tout le territoire, gratuit, délivrant
285 des diplômes nationaux, reconnus par les statuts et conventions
286 collectives.

287 Elle revendique la fin de ParcoursSup et de MonMaster, l'abrogation de la
288 loi ORE, le retour au cadre des 1 500 heures de formations en présentiel
289 minimum pour la Licence, la fin des Masters totalement à distance. Elle
290 dénonce le manque de transparence des algorithmes de sélection des
291 candidats à l'Université. Plus généralement, elle s'oppose à la sélection
292 à l'entrée de l'Université, en proposant l'augmentation des capacités
293 d'accueil en nombre d'étudiants pour répondre aux besoins.

294 Elle s'oppose à toute logique de « blocs de compétences » et demande
295 l'annulation de la réforme des BUT.

296 Elle s'oppose à toute hausse ou libéralisation des droits d'inscription, y
297 compris les frais différenciés et l'explosion des droits dans certaines
298 grandes écoles. Elle s'oppose à la CVEC (Contribution à la Vie Étudiante
299 et de Campus).

300 Elle revendique la défense de l'enseignement en présentiel et refuse les
301 dérives qui consistent à passer en distanciel ou en hybride en cas de
302 grève.

303

- **Violences d'État**

304 La violence institutionnelle des contre-réformes subies par l'ESR ces dernières
305 décennies, se double du renforcement d'une violence d'État particulièrement
306 répressive sous Macron. Les violences policières (retraites, Nahel, Sainte-
307 Soline...), la criminalisation de la contestation et les dissolutions
308 d'associations (Soulèvement de la Terre, le groupe antifasciste Lyon et
309 environs), les amendes, arrestations et gardes à vues illégales - y compris de
310 journalistes et de syndicalistes, des manifestations interdites (Palestine), les

311 recours au 49-3, sont devenues de nouvelles façons de gouverner. Les attaques
312 contre les libertés et les droits fondamentaux (consulter le rapport d'Amnesty
313 International : « France. Des droits sous pression ») se traduisent dans l'ESR
314 par des atteintes aux libertés d'expression et académiques.

315 Dans l'ESR, ce sont les libertés universitaires qui sont remises en cause :
316 chasse aux prétendus « islamogauchistes » et « wokistes » comme à Sciences Po
317 Grenoble, interdiction de conférences et d'évènements autour de la question
318 palestinienne dans de nombreuses universités (voir le courrier de la ministre du
319 09 octobre et le communiqué du 11 octobre 2023 de France Universités),
320 intervention de CRS dans les universités pour évacuer un campus à Lyon 2 et
321 utilisation des mesures antiterroristes à l'encontre de rassemblements à Pau,
322 utilisation de mesures Vigipirates et de vigiles privés pour entraver l'entrée
323 dans les bâtiments, entrave à la diffusion de messages syndicaux comme à
324 l'université de Savoie.

325 Cette violence d'État consiste aussi à la banalisation des idées d'extrême
326 droite. Les campus en subissent les conséquences concrètes : présence de groupes
327 violents d'extrême droite et bagarres régulières, menaces sur les personnels,
328 saccages de locaux syndicaux.

329 La CGT réaffirme son attachement aux indispensables libertés d'expression et
330 académiques.

331 **1.2 La Casse du statut**

332

- **Le statut, une conquête d'avenir**

333 Le statut, constamment attaqué mais toujours vivant, est une conquête d'avenir
334 qu'il faut défendre et renforcer. En effet, il concrétise le principe de
335 Fonction publique de carrière, garantissant l'égalité de traitement sur tout le
336 territoire pour les citoyens, l'accomplissement des missions de service public
337 indépendamment des pouvoirs politiques, religieux, patronaux... Pour les
338 personnels, c'est matérialisé par la reconnaissance des qualifications par les
339 grilles, le recrutement et la possibilité de promotion par concours et la
340 déconnexion du grade –détenu par le fonctionnaire– et de l'emploi –à disposition
341 de l'employeur.

342 Un véritable déroulement de carrière doit être garanti aux agent•es : ceci
343 signifie deux grades maximum par corps, et le doublement de l'indice de
344 rémunération pour une carrière complète. Complètement écrasées par le gel du
345 point d'indice, les grilles doivent être rééchelonnées et revalorisées de
346 manière significative. Un plan de requalification pour tous les agent•es qui
347 exercent une fonction de qualification supérieure au niveau du corps auquel ils
348 appartiennent, doit être mis en place. La revendication d'augmentation du nombre
349 de postes titulaires reste néanmoins centrale.

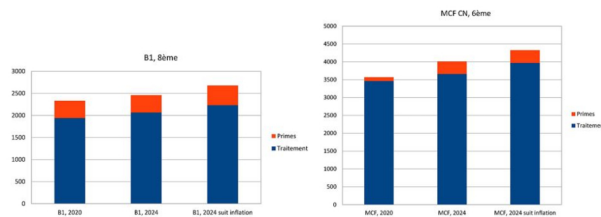
350 Face aux velléités d'éclatement du statut et de "promotions au mérite" (cf.
351 plans Macron-Guérini), face aux LDG et à la gestion de plus en plus locale des
352 personnels, face aux menaces contre le CNU, il faut défendre ce qui unifie tous
353 les fonctionnaires : le point d'indice identique pour tous, les grilles
354 indiciaires fixées par corps, le droit à la mobilité et les concours, le fait
355 que les promotions donnent lieu aux mêmes progressions indiciaires pour tous au
356 sein d'un même corps, etc. La CGT continuera à défendre bec et ongles le statut
357 général et les statuts particuliers, cela passera par plusieurs axes dont,
358 prioritairement, le traitement.

359 **§ Point d'indice / primes : les milliards et les miettes**

360 La CGT a toujours priorisé l'augmentation du point d'indice par rapport au
361 versement des primes (intégration des primes dans le traitement, indexation du
362 point d'indice sur le coût de la vie, échelle mobile des traitements...). En
363 effet, depuis 2000, le point d'indice a perdu environ 25% de sa valeur. Les
364 mesurette FP (+3,5%, +1,5% puis +5 points, diverses primes, [Décret n° 2023-519](#)
365 [du 28 juin 2023](#) et [Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022](#)), sont loin de compenser
366 la forte inflation : +5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023 (en 2 ans l'alimentaire a
367 pris +20%, [chiffres INSEE](#)). Pour comparaison, le SMIC, revalorisé sans aucun
368 coup de pouce du gouvernement, a augmenté de 14,8%. Les grilles ont donc perdu
369 environ 10% en 3 ans. Pour l'ESR, la masse salariale des personnels est de 13
370 Mds€, c'est donc environ 1,3 Md€ qui est économisé chaque année sur notre dos.
371 La situation devenant intenable (perte d'attractivité, départs, colère), les
372 pouvoirs en place augmentent certaines primes, en exigeant le plus souvent des
373 contreparties.

374 **Figure 1. Evolution du traitement et des primes pour un MCF (6ème échelon) en**
375 **2020, en 2024 et en 2024 si le point d'indice avait été revalorisé comme le**
376 **SMIC.**

377 **Figure 2. Evolution du traitement et des primes pour un cat B (8ème échelon)**



378 **Figure 3. À gauche, évolution annuelle de l'inflation, à droite, celle du point**
 379 **d'indice**



380 L'individualisation des rémunérations via les systèmes de primes à la fonction
 381 et au "mérite" s'aggrave avec le RIFSEEP et le RIPEC. La part statutaire de ces
 382 primes, versée à tous en fonction du grade, se réduit de plus en plus ; les
 383 parts fonctionnelles et au "résultat" sont décidées par la hiérarchie locale,
 384 avec des fourchettes de cadrage national énormes qui permettent l'arbitraire
 385 complet. Toutes les primes sont dorénavant déconnectées de la valeur du point
 386 d'indice, et leurs revalorisations sont aléatoires et souvent indigentes. Elles
 387 sont loin de couvrir les pertes de l'indiciaire. Outre la "modération"
 388 salariale, cela renforce l'arsenal managérial des établissements et du
 389 ministère, cela contribue à atomiser les agent·es établissement par
 390 établissement, voire service par service, et cela amène à la fonction publique
 391 "de fonction" où chacun·e serait rémunéré selon son emploi et sa "performance".

392 La CGT développera sa campagne "salaires" avec comme revendications centrales la
 393 revalorisation du point d'indice, l'échelle mobile des traitements et
 394 l'intégration des primes statutaires dans le traitement. Elle sera articulée
 395 avec l'augmentation du nombre de postes de titulaires et la diminution du temps
 396 de travail sans modération salariale. Par conséquent, il s'agit de fournir du
 397 matériel (tracts, 4 pages, affiches, webinaires...) aux syndicats, pour
 398 rencontrer les collègues et mobiliser, convaincre que les solutions ne peuvent
 399 pas être locales dans un établissement. Mais aussi de travailler en commun avec
 400 les autres organisations pour ces revendications qui unifient tous les agent·es

401 de la Fonction publique.

402

403

**Revendication de la CGT FERC Sup concernant les grilles
et le point d'indice :**

404

405

406

407

408

409

La CGT FERC Sup revendique l'adaptation des grilles de la fonction publique en se basant sur les repères confédéraux CGT. Ceux-ci sont définis en fonction du SMIC selon le niveau de qualification et la garantie du doublement pour chaque agent du salaire d'embauche (à valeur monétaire constante et hors action de formation qualifiante et promotion particulière).

410

411

412

La CGT revendique un SMIC brut à 2000 € (juin 2023). Les montants en euros ci-dessous sont indicatifs, et doivent être ré-évalués en fonction de l'inflation :

413

- Pas de salaire brut mensuel en-dessous de 2000 € brut.

414

415

- La réévaluation du point d'indice de +20 % et son indexation sur le coût de la vie.

416

- Des grilles corrélées au niveau de qualification.

417

418

419

420

421

Concernant l'amplitude des grilles des agents de catégorie C, la CGT FERC Sup demande un passage immédiat à deux grades (au lieu de trois), avec un premier échelon du premier grade correspondant à un traitement de 1,2XSMIC (2 400 € bruts) (qualification CAP / BEP), et un dernier échelon du grade supérieur correspondant à 2,4XSMIC (4 800 € bruts).

422

423

424

Une revalorisation concomitante des grilles des agents de catégorie B, avec une grille s'échelonnant de 1,4XSMIC (2 800 € bruts) à 2,8XSMIC (5 600 € bruts).

425 Le maintien du corps des assistants-ingénieurs (ASI) en catégorie A et un
426 recrutement à Bac+2, mais avec une carrière fortement revalorisée
427 s'échelonnant de 1,6XSMIC (3 200 € bruts) à 3,2XSMIC (6 400 € bruts).

428 Pour les AENES et les BIB, l'Union met au débat la revendication de la
429 création d'un nouveau corps en catégorie A avec recrutement au niveau bac
430 + 2 (actuellement recrutement en B dans le 2ème grade), de façon similaire
431 aux ASI pour les ITRF.

432 Un recrutement au niveau Licence (Bac+3) dans le corps des ingénieurs
433 d'études, s'échelonnant de 1,8XSMIC (3 600 € bruts) à 3,6XSMIC (7 200 €
434 bruts).

435 Un recrutement au niveau Master 2 (Bac+5) dans les corps des ingénieurs de
436 recherche et des professeurs agrégés échelonné de 2XSMIC (4 000 € bruts) à
437 4XSMIC (8 000 € bruts).

438 Un corps des enseignants-chercheurs dont la grille va de 2,3XSMIC (4 600 €
439 bruts) à 4,6XSMIC (9 200 € bruts).

440
441

**Concernant les primes et l'indemnitaire, la CGT FERC
Sup revendique :**

442 L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

443 L'abrogation des systèmes de primes au mérite et de fonction : RIFSEEP,
444 RIPEC, PEDR, PCA, PRP, etc.

445 En attendant l'intégration des primes dans le traitement indiciaire :

446 • La mise en place de montants nationaux de référence par corps
447 (primes statutaires) à hauteur de 25% minimum du salaire moyen du
448 corps.

449 • L'égalité de la prime statutaire des enseignants-chercheurs et des
450 enseignants.

451 • L'égalité femmes-hommes en matière de primes.

452

453

**Concernant le déroulement de carrière, la CGT FERC Sup
revendique :**

454 De ne conserver, en un premier temps, que deux grades par corps d'emploi,
455 pour tous les corps, avant d'atteindre un seul grade par corps (corps
456 cylindriques).

457 Tant que les grades existent :

458 • Le passage automatique dans le grade supérieur pour tout agent en
459 butée de grade, après deux années d'ancienneté, et ce hors
460 contingent au tableau d'avancement.

461 • La possibilité d'avancer par examen professionnel pour tous les
462 corps.

463 • La suppression des grades à accès fonctionnels contingentés qui sont
464 contraires à l'esprit du statut (déconnexion du grade et de
465 l'emploi), et des grades contingentés, trop arbitraires, conduisant
466 à des blocages, encourageant la discrimination syndicale. Fin du
467 caractère spécial des derniers échelons des MCF HC, IGR HC.

- 468 • De s'assurer un taux promu / promouvable de 20 % minimum, pour les
469 tableaux d'avancement

470 La création de postes en nombre suffisant dans tous les corps,
471 correspondant au niveau de qualification requise pour la mission du poste
472 et un plan de reclassement immédiat et de requalification des postes
473 (décalage corps/fonctions).

474 Pour les enseignant·es-chercheur·es: au-delà du repyramidage qui pose
475 problème, la possibilité de promotions de corps (MCF→PU) sur son poste
476 pour les titulaires de la HDR, avec un contingent géré par le CNU en un
477 autre géré par l'établissement. Opposition à une gestion entièrement
478 décidée par la direction d'établissement.

479 S'agissant de la situation des enseignant·es-chercheur·es, la CGT FERC Sup
480 propose de fusionner les deux corps de Maîtres de Conférence – Professeurs
481 d'Université en un seul, avec deux grades. Par ailleurs, le recrutement
482 doit rester très majoritairement dans le premier grade et dès l'obtention
483 de la thèse

484 L'abrogation des chaires de professeurs juniors.

485 La garantie d'un changement de corps et du doublement du traitement sur
486 une carrière complète.

487 Un traitement équitable des dossiers de tous les agents concernant leur
488 carrière, sur des critères objectifs (ancienneté dans la fonction
489 publique, ancienneté dans le corps et dans le grade, âge) et
490 quantifiables, avec le classement de tous les dossiers selon ces critères.

491 La voie du concours pour intégrer la fonction publique doit rester la
492 règle avec le maintien des « recrutements sans concours » pour les
493 catégories C.

494

Concernant le temps de travail, la CGT FERC Sup revendique :

495

496

- Un minimum de 45 jours de congés annuels pour les personnels BIATSS, et ne pas imposer la prise des reliquats.

497

498

- La possibilité pour chaque personnel BIATSS d'accéder à des journées d'ARTT supplémentaires s'il le souhaite.

499

500

- Le respect des temps d'habillement, de douche, de pause et de tous les temps contraints qui sont du temps de travail.

501

502

503

- Le passage aux 32h hebdomadaires sans perte de salaire, ni de droit à congés, sans annualisation, sur la base d'une semaine de quatre jours.

504

- L'abrogation du trentième indivisible pour service non fait (grève).

505

- L'abrogation de la journée de carence en cas d'arrêt maladie.

506

- Pour les enseignant·es-chercheur·es : le passage à 125h TD par an.

507

508

509

- Pour les enseignant·es : un horaire statutaire annuel dû de 250 heures de TP ou TD, avec un maximum hebdomadaire de 12 heures par semaine.

510

- Pas de modulation de service d'enseignement à la hausse.

511

512

- Des réductions de service de droit pour les enseignant·es qui préparent une thèse.

- 513 • La comptabilisation des heures de TP comme des heures de TD, pour
514 tous les personnels (doctorant·es, ATER, vacataires compris).

- 515 • Les procédures d'attribution des services d'enseignement doivent
516 être transparentes et équitables ; les enseignant·es doivent être en
517 mesure de refuser les heures complémentaires.

- 518 • Refuser la mise en œuvre de la modulation des services
519 d'enseignements, des plans pluriannuels de services, et de toute
520 tentative de contrôle hiérarchique (« suivi de carrières » ou autre
521 dispositif d'évaluation individuelle) des enseignant·es et
522 enseignant·es-chercheur·es remettant en cause leurs libertés
523 académiques, quel que soit leur statut.

- 524 • Pour les instances représentatives du personnels (CSA, FSSSCT,
525 etc.), concernant les EC et les enseignants, une décharge annuelle
526 de service, basée sur le nombre prévisionnel de réunions, doit être
527 mise en place. Il convient que des recrutements soient prévus
528 (BIATSS et EC/Ens), afin que les décharges puissent être effectives.

- 529 • Les enseignant.es affectés dans le Supérieur et préparant un
530 doctorat doivent pouvoir bénéficier d'un service analogue à celui
531 des EC.

- 532 • Un accès effectif aux corps des EC (avec la requalification des
533 postes) pour les enseignant·es titulaires d'un doctorat et de la
534 qualification, doit être mis en place avec des postes dédiés en
535 nombre suffisant.

- 536 • Une réelle possibilité de faire de la recherche (avec des décharges
537 statutaires de service)

- 538 • Pour les EC et Ens, la revalorisation des heures complémentaires en
539 les portant au niveau du coût de l'heure statutaire moyenne du corps
540 et leur majoration réglementaire de 25 à 50 % (155 €/h TD) ; leur

541 limitation à 30 heures / an ; la création concomitante des postes
542 nécessaires.

543 • Les missions des enseignants affectés dans le supérieur doivent
544 rester définies par le service d'enseignement tel que défini par le
545 décret 93-461, sans ajout de missions supplémentaires.

546 • Pour les BIATSS, que soient limitées les heures supplémentaires, et
547 qu'elles soient récupérables avec majoration. Dans les cas où elles
548 ne pourraient pas être récupérées, qu'elles soient rémunérées avec
549 une majoration de 25%. La création concomitante des postes
550 nécessaires.

551 **§ Combattre la précarité**

552 La précarité endémique au MESR resté élevée, 35% officiellement de
553 contractuel·les, avec une sur-représentation des femmes. Les conditions de
554 rémunération des contractuel·les et les cadres de gestion sont totalement
555 hétérogènes d'un établissement à un autre : parfois quasiment alignés sur les
556 grilles et l'indemnitaires des titulaires, le plus souvent largement moins
557 rémunérés que les titulaires sur les mêmes postes et sans avancement.

558 Nous devons refuser la création d'un statut parallèle qui a pour objectif de
559 devenir la nouvelle norme de l'emploi dans la Fonction publique et qui serait
560 mortelle pour le statut. L'exemple des restructurations et de la casse des
561 statuts à la SNCF, à EDF, à Orange... nous aide à comprendre ces enjeux.

562 Nous devons agir pour rapprocher la gestion des contractuel·les de celle des
563 fonctionnaires. Ce rapprochement permet de rendre possible et souhaitable leur
564 intégration au statut. Pour la rémunération, il faut des protocoles de gestion
565 indicés et prévoyant une progression régulière et similaire à celles des titu-
566 laires, assortis de droits équivalents (primes, congés, maladies...).

567 Un plan de titularisation avec créations de postes est primordial.

568 La CGT FERC Sup revendique la défense des statuts nationaux, la fin de la
569 précarité, et s'oppose fermement à l'extension de la contractualisation
570 des agents publics prévue par la loi Fonction publique et par la Loi de
571 Programmation de la Recherche (LPR).

572 Pour un retour au principe : à toute mission permanente, emploi de
573 fonctionnaire, et son application scrupuleuse dans nos établissements, la
574 CGT FERC Sup revendique :

- 575 • L'ouverture de postes statutaires pour répondre aux besoins.

- 576 • L'arrêt des recrutements de personnels contractuels avec maintien
577 dans l'emploi public de toutes et tous, dans les meilleures
578 conditions jusqu'à leur titularisation.

- 579 • Un plan de titularisation immédiat de tous les contractuel·les (CDD
580 et CDI) occupant des fonctions pérennes sur un contingent de postes
581 dédiés et avec reprise d'ancienneté en intégralité au moment de la
582 titularisation.

- 583 • En attendant leur titularisation, des garanties collectives pour les
584 agents contractuels comme pour tous les salarié·es en termes
585 d'évolution salariale et d'indemnités.

- 586 • L'obligation de contractualiser les vacataires qui le souhaitent
587 avec des niveaux de rémunération conformes au niveau de
588 qualifications.

- 589 • L'alignement des obligations de service et des rémunérations des
590 non-titulaires sur celles des titulaires.

- 591 • Globalement, les mêmes droits sociaux, à congés et à protection que
592 pour les titulaires.

593
594

Concernant les doctorant·es, la CGT FERC Sup revendique

:

- 595 • La contractualisation des agent·es temporaires vacataires
596 (vacataires préparant une thèse), avec des niveaux de rémunération
597 conformes au niveau de qualifications (bac +5 ou bac +8).

- 598 • La ré-évaluation des heures de vacances pour être payées à 2 x
599 SMIC.

- 600 • En attendant la contractualisation des agent·es vacataires, la
601 mensualisation effective du paiement des vacances.

- 602 • Pour les chargé·es d'enseignement vacataires (autres vacataires
603 ayant un emploi principal), la réévaluation des heures de vacation
604 au niveau de leur qualification.

- 605 • Le financement de tous les doctorant·es pendant la durée de leur
606 thèse.

- 607 • L'exonération des frais d'inscription pour tous les doctorant·es.

608

- **Financement de l'ESR public**

609 Rappelons que le véritable premier poste de dépense dans les Projets de loi de
610 finances successifs (PLF), ce sont les aides publiques aux entreprises qui
611 s'élèvent à au moins 150 Mds€ par an, soit l'équivalent de plus de 30% du budget
612 de l'Etat : c'est deux fois le budget de l'Éducation nationale, six fois le
613 budget de l'ESR. Rappelons le budget consacré au Crédit Impôt Recherche (CIR) :
614 7,4 Mds€ / an, multiplié par 10 depuis 2007 et versé surtout aux grosses
615 entreprises, sert à nourrir la rente plutôt que la recherche (les recrutements
616 de jeunes chercheur·ses dans ces entreprises ne cessent de diminuer). La fuite
617 en avant continue donc bel et bien, la mise en faillite de nos services publics
618 continue pour assurer le capital.

619 Côté recherche, les financements de la Loi de Programmation de la Recherche
620 (LPR) ne couvrent pas l'inflation, la France est maintenant en situation de
621 décrochage complet, comparée aux autres pays de l'OCDE : la part de richesse
622 nationale consacrée à la recherche est passée de 2,28 à 2,22 % en France de 1993
623 à 2022, pendant que la moyenne des pays de l'OCDE passait de 2,02 à 2,66 % ; au
624 nombre de publications mondiales, la France passe de 3,5 à 2,3 %, soit une

625 baisse de 35 %. Enfin, la France a été incapable de produire un vaccin contre le
626 Covid-19, malgré la niche fiscale colossale du CIR.

627 Côté Enseignement Supérieur, contrairement à ce que nos ministres successives
628 ont prétendu, la soi-disant hausse annuelle des moyens est négative en euro
629 constant quasiment chaque année (augmentation annoncée de +1,9% en 2024, pour
630 une inflation à 5%). Les établissements doivent ponctionner leurs fonds de
631 roulement pour s'en sortir.

632 Au mieux, les budgets de l'Enseignement Supérieur stagnent, alors que le nombre
633 d'étudiant·es a été en forte croissance pendant des années : en 10 ans, de 2011
634 à 2021, ce sont 584 000 nouveaux étudiant·es qui sont arrivés dans le Supérieur
635 (sur environ 3 millions), soit une augmentation de 25%, sans aucune place
636 supplémentaire ouverte dans le public. Les prévisions montrent que l'effectif
637 augmenterait encore de 55 000 étudiants entre 2021 et 2026 (+1,8 %). Alors, où
638 sont allés ces étudiant·es sans place dans le public, où iront les nouveaux
639 attendus dans les prochaines années ?

640 La CGT s'oppose à la vision néolibérale consistant à faire du savoir une
641 marchandise, à organiser la sélection parmi les étudiant·es et les élèves et la
642 compétition entre établissements. Il faut allouer les moyens nécessaires et
643 récurrents à la recherche et à l'enseignement supérieur publics.

644

La CGT FERC Sup revendique :

645 La mise en place d'un plan pluriannuel de développement de l'ESR à la
646 hauteur des urgences environnementales, économiques, sociales et
647 culturelles.

648 L'augmentation du budget de l'Enseignement supérieur public afin qu'il
649 atteigne d'ici 2025 les 2 % du PIB.

650 L'augmentation du budget de la recherche à hauteur de 3 % du PIB, dont 1 %
651 du PIB pour la recherche publique ; les financements européens de la
652 recherche publique doivent être réorganisés, afin d'être compatibles avec
653 des travailleurs et travailleuses sur un statut de fonctionnaire d'une
654 part, et sans financement des entreprises privées d'autre part.

655 L'affectation à l'ESR public des budgets dévoyés vers le privé (Crédit
656 Impôt Recherche (CIR) et autres financements des employeurs qui finissent
657 dans la poche des actionnaires).

658 Un modèle de financement public, national, pérenne et pluriannuel de la
659 recherche. Celle-ci doit être ouverte, tournée vers le développement de
660 toutes les connaissances, l'éveil de l'esprit critique, l'émancipation, le
661 mieux-être des humains et le progrès social, la lutte contre le
662 dérèglement climatique et le respect de l'environnement.

663 Ceci nécessite un investissement massif dans l'ESR, avec la hausse du
664 financement récurrent et pérenne d'État ainsi que l'ouverture des postes
665 statutaires nécessaires, la fin du financement par projet, notamment de
666 l'ANR, des ERC et du HCERES. Elle exige l'arrêt des restructurations du
667 secteur et la fin de la soi-disant « autonomie ».

668 Cela implique un contrôle des actions et des applications des résultats de
669 la recherche par le corps social via le Parlement et d'autres instances,
670 et en consultant les travailleurs du secteur par l'intermédiaire du CNESER
671 et du comité national du CNRS aux prérogatives renforcées.

672 **1.3 Privatisation**

673

- **La croissance de l'enseignement privé**

674 Ce sont, dramatiquement, les formations du privé qui profitent du désengagement
675 de l'État. Notre union n'a cessé de le répéter ces dernières années : faire de
676 l'Enseignement Supérieur une marchandise à vendre au plus offrant était un des
677 objectifs majeurs des politiques européennes depuis 1999. Aujourd'hui, ce sont
678 26% des étudiant·es de l'enseignement supérieur français qui suivent une
679 formation privée.

680 - Sur les 584 000 étudiant·es supplémentaires qui sont arrivés dans le Supérieur

681 entre 2011 et 2021, 227 000 sont entrés à l'université (public), soit +16%, sans
682 aucun poste créé. Dans le même temps, les écoles de commerce, de gestion...
683 (privées à 99,5%) ont presque doublé leurs effectifs (+88%) !

684 - À la rentrée 2022, pour la première fois depuis 2007, le nombre d'inscriptions
685 dans les formations publiques diminue (-3,1%), celles dans les formations
686 privées continuent à augmenter (+3,3%).

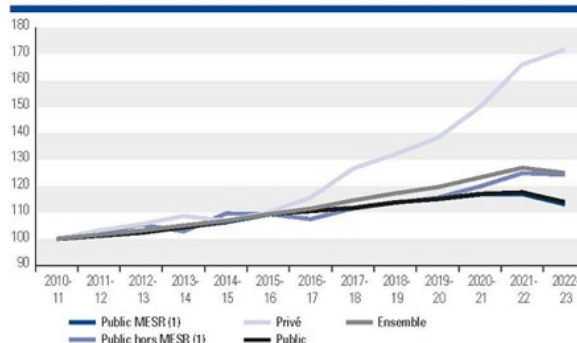
687 Et ce sont les formations privées à but lucratif qui se taillent la part du lion
688 ; la croissance démographique, le désengagement de l'État, mais aussi et
689 surtout, le financement via des fonds publics, sont leurs leviers de croissance
690 : leurs frais d'inscription, honteusement élevés, sont ainsi pour partie pris en
691 charge par les cotisations des entreprises et les aides de l'État
692 (apprentissage, bourses publiques).

693 Par ailleurs, la concentration capitaliste via les fonds de pension
694 (Galileo), le "soutien" des banques avec le financement à crédit des études, et
695 enfin l'ouverture de Parcoursup en 2021 aux formations du privé ont provoqué
696 l'explosion du « marché » : le nombre de ces formations présentes sur la
697 plateforme a quasi doublé en 4 ans (4 992 en 2020, 9 298 en 2023), elles
698 représentaient, à la rentrée 2023, 40% du total.

699 Ces formations privées, qui se nourrissent de l'angoisse des parents et des
700 futurs étudiant·es de se retrouver sans place à la rentrée universitaire,
701 n'apportent pourtant aucun gage de leur qualité (inscription au RNCP uniquement,
702 pas de contrôle du MESR, contenus et moyens réels discutables) et se
703 caractérisent par une pratique généralisée de la publicité mensongère, un flou
704 entretenu sur la réalité du diplôme délivré, des emplois et des salaires obtenus
705 à la sortie des écoles : les parents et les élèves croient, à tort, acheter un
706 métier et surtout un niveau de salaire.

707 *Le nombre d'étudiants a augmenté de 70% en 12 ans dans le privé, contre*
708 *seulement 15% dans le public. Cet écart s'accélère depuis Parcoursup.*

GRAPHIQUE 4 - Évolution des effectifs d'inscrits dans l'enseignement supérieur, selon le secteur et la tutelle depuis 2010, base 100 en 2010 hors inscriptions simultanées Licence-CPGE



709 Rappelons également les aides financières conséquentes apportées par les
710 collectivités à certains instituts privés confessionnels.

711 Les politiques publiques doivent permettre la démocratisation et l'égalité
712 d'accès de tous et toutes à un ESR laïque et émancipateur. Elles doivent
713 protéger les activités d'enseignement de toute marchandisation et de toute mise
714 en concurrence commerciale.

715 La CGT FERC Sup défend le monopole de la collation des grades par l'État et la
716 fin de toute subvention publique pour les établissements privés, confessionnels
717 ou non, lucratifs ou non, elle défend les diplômes nationaux, bases essentielles
718 des qualifications, reconnus dans les statuts et conventions collectives.

719

- **L'apprentissage au service du patronat et du privé**

720 L'apprentissage existe depuis longtemps en France, mais c'est la « loi pour
721 choisir son avenir professionnel » de 2018, qui a bouleversé de fond en comble
722 son organisation, en en faisant un marché concurrentiel : le pilotage de
723 l'apprentissage, pourtant voie de formation initiale, est maintenant confié aux
724 branches professionnelles pour faire correspondre l'offre aux seuls besoins du
725 patronat. En 2022, Macron annonçait vouloir « développer massivement
726 l'apprentissage, qui permet d'ailleurs de réduire la séparation qu'il peut
727 parfois y avoir entre l'enseignement supérieur et le monde du travail. ». Et
728 même la Cour des comptes le dit : l'apprentissage est devenu un système "d'aides
729 aux entreprises plus qu'à l'insertion des jeunes".

730 Depuis juin 2020, le gouvernement octroie une aide à tous les employeurs

731 d'apprenti·es (6 000 € depuis 2022).

732 Au 31 décembre 2022, les Centres de formation d'apprentis accueillait 576 000
733 étudiant·es préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Cela représente
734 une hausse de 20 % en un an et de 78 % en deux ans. Et aujourd'hui, plus de 70%
735 des apprenti·es du Supérieur sont dans le privé !

736 En 2022, les dépenses publiques pour l'apprentissage (paiement des frais de
737 scolarité et aides aux entreprises) ont dépassé 16 milliards d'euros pour 837
738 000 contrats signés avec des jeunes. Une augmentation de 300% en trois ans, qui
739 se concentre essentiellement dans le Supérieur et dans le tertiaire.
740 L'enseignement privé (lucratif ou non) est le premier bénéficiaire de ces aides
741 et se développe grâce à elles. Évidemment, ces budgets devraient servir au
742 service public de l'ESR.

743 Les entreprises, de leur côté, profitent d'une main d'œuvre quasi gratuite et
744 déjà relativement qualifiée : un jeune apprenti·e est payé de 27 à 53 % du SMIC
745 entre 16 et 25 ans, la première année. Et sans aucune cotisation sociale, avec
746 exonération de la CSG et de la RDS, au détriment de la Sécu.

747 Pourtant, plus les études sont longues, moins l'apprentissage a d'impact sur
748 l'insertion (un diplômé·e de Master ayant fait son cursus en apprentissage
749 rentre dans la vie professionnelle seulement un mois plus tôt qu'un étudiant·e
750 en filière "classique").

751 On s'éloigne ainsi largement des objectifs historiques assignés à
752 l'apprentissage (améliorer l'insertion professionnelle des jeunes présentant les
753 plus bas niveaux de qualification), mais on finance entreprises et écoles
754 privées avec de l'argent public au détriment de l'enseignement supérieur public
755 et des autres dispositifs de la formation professionnelle.

756 La CGT FERC Sup exige l'arrêt du financement larvé des formations privées
757 du supérieur sous couvert d'alternance. Cet argent doit retourner à l'ESR
758 public et financer les recrutements indispensables et la rénovation d'un
759 patrimoine à l'abandon.

760 La CGT FERC Sup exige l'arrêt immédiat de la reconnaissance des pseudo-
761 diplômes de l'ESR privé par le public et la sortie de ces formations des
762 plateformes Parcoursup et MonMaster. Tant qu'elles existent, la CGT FERC
763 Sup exige une complète transparence des coûts, des contenus des
764 formations, du nombre d'encadrants, des statuts de l'entreprise, etc.

765 **1.4 L'ESR pour l'émancipation**

766 Ce sont ainsi les qualifications, les titres et les diplômes, leurs contenus et
767 leur contrôle par l'État qui sont remis en cause et renvoyés aux seules
768 organisations patronales ou aux formations privées.

769 À l'inverse, pour la CGT FERC Sup, la formation professionnelle initiale doit
770 donner accès à une culture générale et une culture professionnelle de qualité,
771 émancipatrice, garantie d'une qualification, d'une insertion professionnelle et
772 d'une véritable progression de carrière. Par ailleurs, il faut déployer les
773 modules transversaux autour de l'environnement dans toutes les filières, y
774 compris des modules au sein du prochain master MEEF, dont la maquette sera
775 repensée dans le cadre de la réforme de la formation des enseignants
776 (recrutement à Bac+3 dès 2025). Pour autant, contrairement aux préconisations du
777 rapport Jouzel, ces nouveaux modules ne doivent pas être les énièmes nouveaux
778 blocs de compétences chers au patronat et qui participent de la destruction des
779 diplômes et des qualifications à la base des conventions collectives. Par
780 ailleurs, ces modules transversaux doivent être différenciés et adaptés à chaque
781 cursus.

782 **Partie 2 - Travail et Environnements**

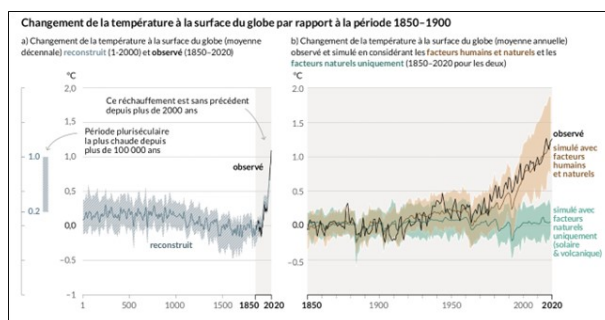
783 Cette seconde partie aborde les orientations à prendre et les revendications à
784 porter pour nos conditions de travail dans le contexte de la bifurcation
785 écologique qui s'impose à nous. Elle traite de l'impact environnemental du
786 travail dans l'enseignement supérieur et la recherche, notamment à travers
787 l'usage du numérique et la rénovation du bâti, ainsi que des enjeux sociaux,
788 démocratique et politique des transformations du travail.

789 **2.1 Introduction : La question environnementale est au cœur** 790 **du travail**

791 Le capitalisme ne cesse de découper et de segmenter le travail. L'application
792 des méthodes managériales venues du privé et la décomposition du travail en de
793 multiples processus et autant de tâches possiblement réalisées par des agents ou
794 des services différents sont cause de perte de sens dans le travail et
795 nourrissent détresse et mal-être parmi les collègues. Cette perte de prise sur
796 le travail est aussi une perte de compétence qui a des conséquences sur la
797 carrière des agents.

798 Du taylorisme à la « Qualité de Vie au Travail (QVT) » en passant par la
 799 pression sur l'emploi, les enjeux du travail finissent par disparaître derrière
 800 ces constructions. La recherche sans limite du profit et de l'accumulation
 801 capitaliste conduit à l'exploitation des travailleuses et des travailleurs comme
 802 de l'environnement planétaire jusqu'à leur engoutissement. Ils et elles
 803 terminent leur vie dans l'emploi brisés par l'intensité du travail, et parfois
 804 leur vie tout court, écrasés par le poids du travail ou détruits par les dangers
 805 inhérents au travail mais dont ils sont si mal protégés. Et les conséquences de
 806 ce travail aliénant sur l'environnement planétaire, le bien commun, sont
 807 catastrophiques : épuisement des ressources, pollution générale de l'air, de
 808 l'eau, du sol, de l'espace, effondrement de la biodiversité et bien sûr
 809 dérèglement climatique (fig 2.1).

810 **Figure 2.1. Réchauffement climatique observé depuis 2000 ans, et simulé depuis**
 811 **1850 avec les facteurs humains (anthropiques). 6ème rapport du GIEC, bases**
 812 **scientifiques, 2021**



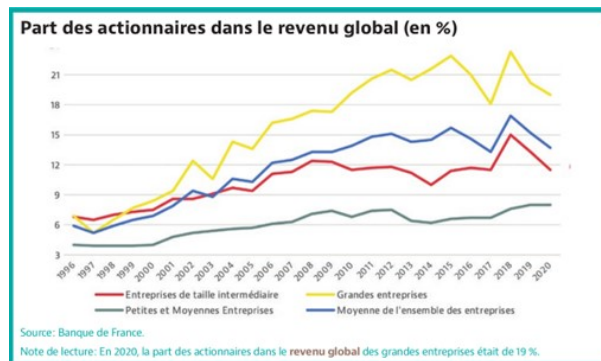
813 Dans cette seconde partie, il nous a semblé opportun de réfléchir conjointement
 814 au travail dans l'enseignement supérieur et la recherche et à l'environnement au
 815 sens large : environnement écologique bien sûr, mais aussi social (conditions de
 816 travail et temps au travail), numérique, démocratique et politique.

817 2.2 Impact environnemental du travail

818 On le sait, le capital aime à dénoncer le poids insupportable du "coût du
 819 travail", à quoi la CGT répond que c'est le coût du capital qui n'est plus
 820 supportable. Depuis trente ans, la part de la richesse captée par le capital et
 821 la rente au détriment des salariés a augmenté de près de 10 points, et jusqu'à
 822 15 points pour les grandes entreprises (fig. 2.2.) Cette captation a une double
 823 conséquence : augmenter dans des proportions inouïes l'accumulation des 1 % les
 824 plus riches, et donc leur impact écologique énorme, et augmenter « l'armée de

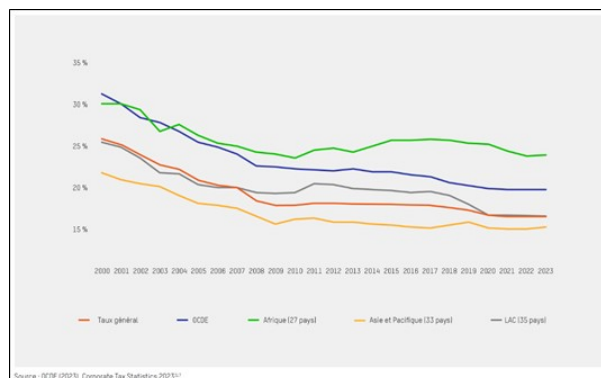
825 réserve » des travailleurs pauvres et des sans emplois condamnés à subir la
826 pollution de ce productivisme sans freins.

827 **Figure 2.2. Évolution de la part de la rente dans le revenu depuis 1996,**
828 **Indicateurs économiques et sociaux de la CGT, 2023.**



829 Ce retour d'un capitalisme décomplexé, "sans tabous", au profit de la rente
830 s'est accompagné d'un retour de l'injustice sociale depuis quarante ans, après
831 presque un siècle d'arasement. Depuis 1980, les revenus mais surtout le
832 patrimoine des 10 % les plus riches se sont remis à augmenter, quand les revenus
833 et le patrimoine des 50 % les plus pauvres est reparti à la baisse. La raison
834 première en est la baisse des impôts et taxes sur les sociétés (fig. 2.3.)

835 **Figure 2.3. Évolution des impôts sur les entreprises depuis 2000 ; cette**
836 **diminution très rapide des impôts sur les patrons est la première cause de**
837 **l'augmentation des dettes publiques dans le monde. Oxfam – OCDE, 2023**



838 Ce retour d'un capitalisme sans freins a accéléré la pression sur les
839 écosystèmes comme sur les ressources naturelles. Mais l'accélération de la
840 prédation depuis 1980 frappe un système planétaire largement déséquilibré par
841 deux siècles de capitalisme. Or, la rupture des grands équilibres géo-
842 climatiques et leur rétro-action pourrait conduire à des accélérations brutales
843 et irréversibles des changements en cours, qu'ils soient climatiques,
844 écologiques ou biologiques. La possibilité d'une planète Terre invivable pour
845 l'espèce humaine d'ici quelques siècles n'est plus à exclure. Le changement de
846 système est urgent et passera nécessairement par un changement du travail et des
847 conditions politiques, économiques et sociales de sa réalisation.

848 Dans l'ESR, les différentes dimensions du coût environnemental du capital
849 s'illustrent par deux aspects différents mais complémentaires : sur
850 l'environnement et sur l'organisation du travail. L'un comme l'autre participent
851 à l'augmentation des risques au travail, soit par manque d'investissement public
852 dans l'ESR, soit par idéologie libérale. Il n'est pas inutile de balayer
853 quelques-unes de ces dimensions.

854

855

856

**Afin d'obliger l'employeur à respecter son obligation
de garantir la santé et la sécurité au travail, la CGT
FERC Sup revendique :**

857 Des services de santé au travail dans chaque établissement avec les moyens
858 nécessaires (médecins, personnels infirmiers, ergonomes, psychologues du
859 travail, administratifs, budgets, bâtiments) et des garanties sur
860 l'indépendance des médecins du travail, des psychologues du travail et des
861 infirmières, conformément aux OSM (Orientations Stratégiques
862 Ministérielles) ;

863 La CGT FERC Sup revendique le respect de la présomption d'imputabilité
864 pour les accidents de service (AS) et de travail (AT). Le CITIS doit être
865 accordé de manière provisoire à l'agent victime d'un AS dès le dépôt de sa
866 demande, et dans l'attente de la décision finale de l'employeur, sans
867 demande de remboursement ;

868 De même, il importe de faire cesser la sous-déclaration pour les AS et MP,
869 en communiquant sur ces procédures, en dénonçant les entraves faites par

870 l'employeur, en informant la FS-SSCT ministérielle sur les vrais chiffres
871 ;

872 Une visite médicale annuelle pour tous les travailleurs et travailleuses
873 avec les moyens adéquats ;

874 Le respect du taux d'encadrement réglementaire des médecins du travail et
875 le développement de la filière de médecine de travail ;

876 Retour à un CHSCT de plein droit séparé du CSA et renforcement de ses
877 prérogatives

878 L'application du suivi d'exposition et du suivi post-professionnel pour
879 tous les agents ;

880 Le suivi et l'accompagnement des personnels sur poste pénible (ménage,
881 etc.) et leur reclassement vers des postes moins exposés ;

882 L'application concrète de l'octroi des protections fonctionnelles.

883 **2.3 Restructuration et fusion : des établissements hors** 884 **échelle dans des métropoles difficiles d'accès**

885 Les restructurations massives depuis 2007 continuent (2017 1., 2021 I.2.) en
886 dépit des aléas, comme la disparition des ComUE au profit d'établissements
887 expérimentaux (EPE), préambules à la transformation des universités en grand
888 établissement afin d'échapper au code de l'Éducation. Elles ont conduit à
889 l'avènement d'établissements hors échelle, voire monstrueux : plusieurs milliers
890 de personnels et plusieurs dizaines de milliers d'étudiant·es répartis sur des
891 dizaines de sites et plusieurs départements. L'objectif étant de n'avoir plus
892 qu'une dizaine de super-universités, à l'échelle de la dizaine de super-
893 métropoles où se trouvent leurs sièges.

894 La smicardisation (l'écrasement des salaires par le bas), conduit une partie
895 grandissante des agent·es de l'ESR à quitter les centres-villes, mais aussi les
896 banlieues des métropoles, pour chercher des loyers abordables dans les bourgs et
897 villages très éloignés de la métropole (20, 30, 50 km), désertés par les
898 services publics et par les transports en commun. Ces collègues "périurbains"
899 sont ainsi condamnés à des trajets longs, polluants et émetteurs de CO2,
900 dépourvus de transports en communs et trop éloignés pour utiliser des «
901 déplacements doux ». Cette distance domicile - travail est aussi un puissant
902 moteur pour le télétravail subi plus que souhaité. Le télétravail doit rester
903 une possibilité ouverte au plus grand nombre, mais à la demande des agent·es, et
904 avec des garanties en termes d'organisation du travail et de conditions de
905 travail. Les restructurations permanentes participent de la précarisation du
906 travail, les changements d'organisation et de procédures conduisent à un travail
907 empêché, les collègues ne sachant plus qui contacter ni comment procéder pour
908 assurer les tâches ordinaires.

909 Les réponses sont multiples mais urgentes : augmentation des salaires,
910 politiques publiques du logement, transports publics accessibles, taxation des
911 revenus du capital (pour dégonfler la bulle spéculative immobilière), baisse du
912 temps de travail (32h, retraite à 60 ans...)

913 **2.4 Dégradation du patrimoine de l'ESR**

914 Le patrimoine (bâtiments, terrains...) de l'ESR appartient pour l'essentiel à
915 l'État, à l'exception de six universités propriétaires après que l'État leur ait
916 dévolué son patrimoine. Ces actifs considérables (plus de 20 millions de m2,
917 second patrimoine de l'État) sont très hétérogènes, entre quelques bâtiments
918 historiques prestigieux et une majorité de bâtiments bon marchés construits
919 rapidement lors des décennies 1960 et 70, à l'amorce de la massification de
920 l'enseignement supérieur. Prestigieux ou non, ces bâtiments sont en général des
921 passoires thermiques. Et la carence de l'État depuis 30 ans conduit à un
922 délabrement accélérés de ce patrimoine.

923 Les rares initiatives de rénovation ou de construction, en lien avec les
924 Programmes d'Investissement d'Avenir (PIA) ou les modèles des Partenariats
925 Publics-Privés (PPP, abandonnées depuis) ont souvent été catastrophiques
926 (travaux mal finis, défaut d'isolation, surcoût liés aux PPP...).

927 Les coûts de chauffage deviennent exorbitants, les contrats ou délégation de
928 service publique que signent les établissements avec des entreprises privées
929 conduise à l'explosions des coûts lors des variations à la hausse d'un marché de

930 l'énergie laissé à la spéculation.

931 Dans le même temps, l'État néolibéral impose des obligations de réduction de la
932 consommation énergétique aux établissements. Il impose également sa nouvelle
933 doctrine immobilière fondée sur le taux d'occupation des espaces. Cela conduit à
934 entasser des agent·es dans d'immenses bureaux (« open space») ou même de
935 supprimer les postes de travail individuels au profit d'espace partagés dans le
936 temps (« flex offices »), tendance que le télétravail vient accentuer.

937 L'investissement est urgent, il permettrait une amélioration substantielle des
938 conditions de travail et d'étude, des économies d'énergie considérables, une
939 diminution de l'impact écologique, tout en redonnant de la dignité aux agent·es.
940 Ce serait aussi l'occasion de s'attacher à la construction de maisons des
941 personnels et de relancer ainsi une action sociale en déshérence dans nos
942 universités. En aucun cas le télétravail ne peut devenir une solution au
943 désinvestissement de l'état.

944

945

946

947

948

**Pour l'amélioration des conditions et des
environnements de travail, et la diminution
concomitante de l'empreinte environnementale de
l'enseignement supérieur et de la recherche, la CGT
FERC Sup revendique :**

949

950

Un plan de rénovation énergétique des bâtiments de l'ESR à partir de
matériaux bio-sourcés, financé par l'État-proprétaire ;

951

952

Le déploiement de système de production d'énergie renouvelable sur les
campus (éoliennes, photovoltaïque) ;

953

954

La prise en compte des questions environnementales avant le déploiement de
chaque grand projet ou grand équipement ;

955

956

L'extension du périmètre de la FS-SSCT à toutes les questions
environnementales ;

957 La consultation et le respect de l'avis de la FS-SSCT avant chaque
958 opération immobilière ;

959 Le respect des recommandations de l'INRS pour les températures idéales de
960 travail ;

961 L'interdiction de travailler dans les bureaux ou en atelier en cas de
962 températures trop basses (< 18°) ou trop élevées (> 30°) via le
963 déploiement d'ASA ou l'exercice de son droit de retrait ;

964 Le maintien des espaces de travail individuels et des bureaux, contre les
965 « open spaces » et les « flex offices » ;

966 La prise en charge de 100 % des frais de transports collectifs, durables
967 (« doux ») et hybrides ;

968 La construction de logements sociaux réservés aux agent·es de l'État qui
969 n'ont pas les moyens de se loger dans les centres urbains.

970 **2.5 Action sociale et restauration collective**

971 Restauration collective des personnels, vacances, pratique culturelle et
972 sportive sur le lieu et sur le temps de travail : ces dimensions collectives du
973 travail sont volontairement laissées à l'abandon, conséquence d'une idéologie
974 libérale individualiste et cherchant à financiariser chaque micro-temps de
975 travail, sur la base du "lean management". Un nombre croissant de collègues
976 mangent seuls des gamelles froides dans leurs bureaux ou ateliers. L'employeur
977 doit pourtant participer à la restauration des salarié·es, et les sites de nos
978 établissements sont souvent suffisamment grands pour qu'une solution collective
979 soit proposée. Mais les CROUS, de moins en moins dotés, ont du mal à assurer, en
980 plus de leur mission initiale auprès des étudiant·es, un service pour les
981 personnels.

982 Remettre la main sur notre restauration collective, avec des produits issus de

983 circuits courts et de l'agriculture biologique, redonnerait à la pause
984 méridienne une dimension collective et sociale qu'elle est en train de perdre.
985 L'action sociale dans toute ses dimensions, urgence sociale mais aussi ouverture
986 sur un travail émancipateur, doit rester au cœur de notre corpus revendicatif.
987 Face au bruit médiatique des Jeux Olympiques, remettons sur la table des
988 négociations la question de la pratique sportive, mais aussi culturelle, sur le
989 lieu et le temps de travail.

990
991
992

**Contre le désengagement de l'état de la vie étudiante,
la CGT FERC Sup revendique une augmentation notoire des
budgets des œuvres sociales avec notamment :**

993 Un plan ambitieux de construction et réhabilitation de logements à tarifs
994 sociaux et la renationalisation de l'ensemble des logements étudiants
995 aujourd'hui gérés par le privé ;

996 Une allocation étudiante d'autonomie pour toutes et tous les étudiant·es.

997 Le rétablissement d'un financement paritaire État/étudiant·es dans le prix
998 du ticket de RU ;

999
1000

**Pour reconquérir une action sociale en faveur des
personnels, la CGT FERC Sup revendique :**

1001 De mener une vaste campagne de recensement des situations pour chaque
1002 établissement ;

1003 De construire, avec la FERC, une formation syndicale de trois jours sur le
1004 sujet.

1005 Ensuite, si ces actions sont menées à bien sur ce mandat, de déployer une
1006 campagne de formation, d'information et de pression sur le ministère et
1007 les chefs d'établissements, afin de briser l'hégémonie culturelle qui a
1008 fait oublier aux agents que nos employeurs pouvaient, et devaient,
1009 participer financièrement à la restauration collective, aux vacances, à
1010 l'accès au sport et à la culture de tous les personnels ;

1011 Une carte culturelle pour tous les personnels (quelle que soit leur
1012 catégorie) leur permettant l'accès gratuit et quotidien aux lieux
1013 culturels (musées nationaux...).

1014 Une action sociale basée sur une participation de l'employeur à hauteur
1015 d'au moins 1 % de la masse salariale, gérée par les personnels eux-mêmes,
1016 la question de la structure, associative ou service de l'établissement,
1017 restant posée.

1018

Sur la restauration, la CGT FERC Sup revendique :

1019 Une compensation par chèque restaurant pour les personnels qui n'auraient
1020 pas accès à un service de restauration alors que ce service est proposé
1021 sur d'autres sites de l'établissement ;

1022 L'augmentation de la participation de l'État à la restauration des
1023 personnels et des étudiant.es, ce qui permettrait d'améliorer la qualité
1024 des prestations, avec des produits bio et majoritairement produits
1025 localement ; une tarification qui permette à toutes et tous de pouvoir
1026 déjeuner dans de bonnes conditions.

1027 2.6 Recherche : quelles missions et au service de qui ?

1028 La stratégie de Lisbonne adoptée en 2000 par les chefs d'États européens afin de
1029 développer le "marché de la connaissance" a conduit aux restructurations

1030 permanentes que nous connaissons en France depuis 2007 et à la loi Liberté et
1031 Responsabilité des Universités (LRU). Cette stratégie a surtout été marquée,
1032 sans surprise, par un désengagement croissant de l'État du service public de
1033 l'ESR. Le financement récurrent des activités de recherche, déjà réduit à la
1034 portion congrue avant 2000, s'est à peu près totalement asséché. Le
1035 développement des Appels à Projet (AP) et la création concomitante de l'Agence
1036 Nationale de la Recherche (ANR) ont profondément changé le métier de
1037 chercheur·se, devenu en quelques années un genre de super-administrateur, à la
1038 fois rédacteur de réponses aux appels à projets, gestionnaire financier,
1039 recruteur de précaires, sans parler des tâches « reporting » et autres feuilles
1040 de temps à remplir !

1041 Avec un taux de réussite tombé à moins de 8% en 2016, la probabilité d'être
1042 financé devenait dérisoire. Remonté à 24% en 2023, la part de travail inutile
1043 reste considérable. Enfin, ce "pilotage par projet" augmente la précarité
1044 institutionnelle et conduit à une stratégie de très courte vue, le nez sur le
1045 guidon des sujets à la mode, aux conséquences potentiellement catastrophiques,
1046 l'arrêt des recherches sur les coronavirus en 2005 en est une piteuse
1047 illustration.

1048 Le retour à des financements récurrents et à un pilotage de la recherche par les
1049 objets de recherche plutôt que par les projets devrait permettre de redonner des
1050 moyens, du temps et de l'envie aux chercheur·ses, tout en permettant à la
1051 recherche fondamentale de redevenir le poumon de la recherche universitaire. Les
1052 pistes de recherche ne doivent pas être pilotées par la volonté de débouchés
1053 économiques ou politiques, ni par la recherche de futurs profits.

1054 Il s'agit bien sûr que l'État réinvestisse massivement dans l'ESR public afin de
1055 préparer la réponse aux enjeux colossaux devant nous. La recherche publique et
1056 l'enseignement supérieur public sont en effet des ressources fondamentales sans
1057 lesquelles la bifurcation écologique d'une société démocratique est impensable.
1058 À l'heure où les groupes privés comme SANOFI par exemple réduisent leur capacité
1059 de recherche, il est clair que seule la recherche publique est en mesure
1060 d'anticiper les risques et de préparer les réponses à ceux-ci, pour le bénéfice
1061 de toutes et tous. L'enseignement supérieur a non seulement le rôle de former
1062 les chercheuses et les chercheurs de demain, mais aussi les citoyen·nes de
1063 demain et de permettre à l'ensemble de la société de s'appropriier les
1064 connaissances susceptibles d'éclairer les choix démocratiques. La recherche
1065 publique et l'enseignement supérieur publics sont notre bien commun et doivent
1066 être défendus comme tels (voir [https://www.cgt.fr/faire-de-la-recherche-un-bien-](https://www.cgt.fr/faire-de-la-recherche-un-bien-commun)
1067 [commun](https://www.cgt.fr/faire-de-la-recherche-un-bien-commun)).

1068 **2.7 Brevets et domaine public**

1069 La crise du Covid a remis sur le devant de la scène la question cruciale des
1070 brevets, devenus le moteur interne du capitalisme financiarisé. Un brevet devait
1071 à l'origine permettre de partager l'invention tout en protégeant l'inventeur. À
1072 l'ère du capitalisme financiarisé, le brevet devient un moyen de bloquer la
1073 production de technologies (médicaments, moteurs, processus chimiques...) afin
1074 de s'accaparer les profits énormes issus de la situation de monopole que peut
1075 conférer un brevet.

1076 Un travail spécifique sur les brevets issus de recherche fondamentale et
1077 collective devra être mené sur le prochain mandat afin de déboucher sur des
1078 propositions pour faire évoluer le cadre légal et industriel,.

1079 Dans le même temps, nous réfléchissons à étendre à nouveau le périmètre du
1080 domaine public, que ce soit pour les brevets, les œuvres culturelles comme pour
1081 les espaces ou les plateformes partagées et collectives, qu'elles soient
1082 associatives ou contrôlées par la puissance publique. Non, tout n'est pas à
1083 vendre, la connaissance n'est pas une marchandise, les fruits de la connaissance
1084 doivent être accessibles à toutes et tous.

1085 **2.8 L'enseignement supérieur face aux enjeux de la** 1086 **bifurcation écologique**

1087 L'enseignement supérieur a non seulement le rôle de former les chercheuses et
1088 les chercheurs, mais aussi les citoyen·nes de demain et de permettre à
1089 l'ensemble de la société de s'approprier les connaissances susceptibles
1090 d'éclairer les choix démocratiques.

1091 Il s'agit également de développer les nouvelles formations de l'enseignement
1092 supérieur indispensables pour participer à la construction de la bifurcation
1093 écologique, à tous les grades universitaires : BTS, BUT, Licences, Master,
1094 ingénieurs. Ces formations nouvelles doivent rester à la main des enseignant·es
1095 de nos établissements, et résister aux propositions de « partenariats » des
1096 multinationales intéressées à minimiser la réalité du changement climatique
1097 anthropique.

1098 La formation continue des agent·es de l'ESR participe de la construction d'un
1099 travail émancipateur. Cette formation, sur le temps de travail, doit aider à
1100 mieux appréhender son métier, mais également permettre une reconversion

1101 professionnelle, ou tout simplement se former à des domaines nouveaux afin
1102 d'éveiller curiosité et créativité. C'est aussi l'occasion de former tous les
1103 travailleur·ses aux enjeux et moyens de la bifurcation écologique, par
1104 l'acquisition des connaissances scientifiques indispensables pour appréhender
1105 les mécanismes en cours.

1106 Enfin, la question des pédagogies émancipatrices devra faire l'objet d'une
1107 attention particulière de la CGT FERC Sup sur ce mandat, par exemple en
1108 déployant plusieurs journées d'études sur le sujet, après que celle initialement
1109 prévue en mars 2020 a été annulée par le premier confinement.

1110

1111

Pour le droit à la formation continue, la CGT FERC Sup revendique :

1112 Le respect du droit pour tout salarié aux congés de formation économique,
1113 sociale ou syndicale : 12 jours/an, sans condition d'ancienneté ni perte
1114 de salaire ; 18 jours/an pour les formatrices et formateurs syndicaux
1115 (comme dans le privé);

1116 Pour les élus et mandatés CSA et F3SCT, une formation réglementaire
1117 obligatoire dans le mandat lié aux questions Santé Sécurité au Travail
1118 d'au moins cinq jours assurée par l'organisation syndicale et prise en
1119 charge par l'employeur ; le respect des orientations stratégiques
1120 ministérielles ; 2 jours de formation supplémentaires consacrés aux RPS
1121 (risques socio-organisationnels) ;

1122 L'abrogation du Compte Personnel de Formation (CPF) qui monétise la
1123 formation des salarié·es ; La possibilité de suivre les formations de son
1124 choix sans lien direct avec son métier et son travail, tout en étant
1125 financé par son employeur ;

1126 Des formations professionnelles qualifiantes, sur le temps de travail (au
1127 minimum 10 % du temps de travail) avec maintien intégral du salaire ;

1128 Pour les nouveaux maîtres et maîtresses de conférences : une demi-décharge

1129 de service d'enseignement pendant 2 ans pour rentrer dans le métier en
1130 plus du temps de formation ; des contenus de formation ciblés non
1131 seulement sur la pédagogie, mais aussi sur le droit des agents (les
1132 statuts, la santé au travail, les violences sexistes et sexuelles, la
1133 fonction publique, etc.) ;

1134 Pour les enseignants du second degré qui viennent d'être affectés dans le
1135 supérieur, des formations et une décharge de service ;

1136 Une décharge de services pour les personnels enseignants et enseignants-
1137 chercheurs qui suivent une formation ;

1138 Des formations à l'initiative des agents ;

1139 Une commission « formation continue » avec des représentants des OS
1140 présentes au CSA, qui instruit les demandes individuelles de formations,
1141 de congé formation et qui participe à la préparation du plan de formation.

1142 Des formations obligatoires aux risques sociaux-organisationnels
1143 (improprement appelés RPS), et en particulier pour les personnels en
1144 situation d'encadrement (voir en santé 2.12) ;

1145 **2.9 Mener la bataille culturelle contre l'évaluation** 1146 **généralisée, outil idéologique de l'individualisation et du** 1147 **"new public management"**

1148 L'évaluation est dorénavant partout : des pouces bleus aux étoiles dans la vie
1149 quotidienne sur les réseaux sociaux aux évaluations de nos services, labos,
1150 établissements par l'HCERES en passant par les Entretiens Professionnels
1151 Individuels (EPI), étape dorénavant indispensable pour avoir une chance
1152 d'accéder à une promotion. L'EPI à ce titre est symptomatique : il s'est
1153 généralisé depuis le décret de 2010, devenant souvent le seul outil
1154 d'encadrement utilisé par la hiérarchie, au détriment de méthodes collectives
1155 d'animation et d'impulsion du travail. Cet entretien annuel est devenu l'outil

1156 privilégié de méthodes managériales brutales issues du privé et attaquant de
1157 front notre éthique du travail.

1158 Il faut mettre fin à cet entretien individuel annuel afin de remettre le
1159 collectif de travail au centre de l'organisation. Recueillir la parole des
1160 travailleur·ses, les meilleurs spécialistes du travail, mais surtout s'appuyer
1161 dessus à tous les niveaux d'organisation d'un établissement, à l'opposé des
1162 Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) que veut généraliser la
1163 macronie.

1164 **2.10 Outils numériques, travail et droit à la déconnexion**

1165 L'extension du numérique dans nos métiers et dans notre quotidien s'est
1166 accélérée depuis une décennie avec le développement des réseaux sociaux et du
1167 télétravail. Cet environnement numérique, omniprésent, pèse lourd sur le travail
1168 comme sur l'environnement.

1169 Les logiciels (budgets, scolarité, missions, gestion de la carrière...) mal
1170 conçus, en panne ou dysfonctionnant, pourrissent littéralement les conditions de
1171 travail de nombreux collègues. Face à cette situation, l'employeur minimise,
1172 voire se réfugie dans le déni. Là comme ailleurs, la démarche travail doit
1173 permettre de tracer ce réel du travail.

1174 En imposant le vote électronique pour tous les scrutins lors des élections
1175 professionnelles dans la fonction publique en décembre 2022, l'ensemble des
1176 agents se sont retrouvés confrontés à ces difficultés face à des plateformes de
1177 vote hétérogènes, souvent mal conçues, avec de nombreux dysfonctionnements et
1178 des plantages. Cela a conduit à un effondrement de la participation au CSA MESR
1179 (19,6%), mais également à des difficultés nouvelles, comme l'impossibilité
1180 d'accéder aux résultats par établissement.

1181 S'agissant des cours en ligne et du télé-enseignement, la période Covid semble
1182 avoir ralenti leur développement, tant les limites du télé-enseignement sont
1183 apparues évidentes. Par contre, le recours au télé-enseignement pour briser des
1184 grèves ou des occupations est devenue réalité, en dépit de l'interdiction de
1185 recourir au télétravail en cas de grève qui figure explicitement dans l'accord
1186 télétravail signé au MESR.

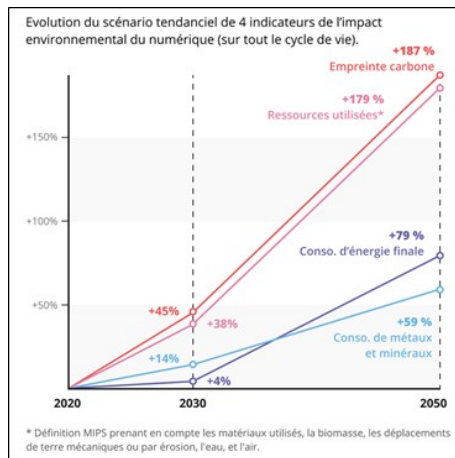
1187 Plusieurs établissements de l'ESR renoncent petit à petit à maintenir en interne
1188 des services numériques indispensables (emails, clouds, logiciels
1189 d'organisation...) et confient à quelques géants du numérique (Microsoft, Google...)

1190 le soin d'assurer ce service à leurs milliers d'agent·es et dizaines de milliers
1191 d'étudiant·es. Ces entreprises s'introduisent dans les systèmes d'information,
1192 leur donnant accès à des listes de clients potentiels considérables, parfois
1193 même à des documents internes confidentiels, voire à des informations
1194 scientifiques sensibles. Les universités acceptant ce marché de dupes se placent
1195 dans une situation de dépendance, puisqu'elles perdent rapidement le savoir-
1196 faire, les agent·es, les plateformes, les datacenters indispensables pour
1197 assurer ces services essentiels en interne.

1198 La mise en place de ZRR (Zone à Régime Restrictif) dans de nombreux labos est
1199 une réponse technocratique aux enjeux de la confidentialités, à la fois
1200 inadaptée et pesante pour les collègues.

1201 Enfin, il devient urgent de prendre conscience de l'énorme impact écologique et
1202 environnemental des technologies numériques, très loin du mythe des bienfaits
1203 écologiques d'une économie « dématérialisée » (Fig. 2.4). Les énormes volumes
1204 des photos, et encore plus des vidéos, diffusés en streaming et dont l'usage
1205 s'est généralisé, conduisent les opérateurs, GAFAM en tête, à construire de
1206 gigantesques datacenters, toujours plus au Nord pour essayer d'enrayer
1207 l'augmentation de la consommation électrique (ordinateurs et climatisation). La
1208 redondance qui conduit à doubler, voire tripler les serveurs pour assurer un
1209 service 24/24, 7/7 généralement inutile, ainsi que la popularisation récente
1210 d'applications d'Intelligence Artificielle, considérablement plus gourmandes en
1211 ressources qu'une application classique, alourdissent encore la note. Sans
1212 parler de l'extraction coûteuse des matières premières indispensables pour
1213 produire nos smartphones, ordinateurs, écrans, sans parler non plus de la
1214 pollution issue de leur fin de vie. Cette empreinte carbone pourrait tripler
1215 d'ici 2050.

1216 **Figure 2.4. Evolution de l'impact du numérique (CO2, énergie, ressources,**
1217 **matières premières) d'ici 2050, Etude ADEME – Arcep sur l'empreinte**
1218 **environnementale du numérique en 2020, 2030 et 2050, mars 2023**



1219
1220

Pour un recours raisonné au numérique, notamment dans le cadre du télétravail, la CGT FERC Sup revendique :

1221 Que l'employeur prenne en charge, totalement, pour chaque agent.e en
1222 situation de télétravail, même partielle et irrégulière, et conformément à
1223 la loi de 2012, « le coût des matériels, logiciels, abonnements,
1224 communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. » ; il
1225 faut lutter contre la dérogation introduite sur l'utilisation de son
1226 ordinateur personnel ;

1227 L'augmentation de la prime télétravail puis sa réévaluation annuelle,
1228 indexée sur l'inflation et notamment sur la hausse des coûts de l'énergie
1229 et des fluides ;

1230 Que l'employeur adapte le poste de télétravail, notamment un siège et tout
1231 autre mobilier assurant un travail dans de bonnes conditions ergonomiques
1232 ;

1233 Que l'employeur respecte son obligation de former les agents et
1234 l'encadrement au télétravail, en particulier aux risques propres au
1235 télétravail ;

1236 Le respect par l'employeur de son obligation d'évaluer les risques liés à
1237 la nouvelle situation, en particulier sur les collectifs de travail ;

1238 Un bilan annuel du télétravail doit être fait (TMS, épuisement, stress,
1239 désorganisation des services, ...) et avant toute modification du cadre
1240 réglementaire du télétravail dans nos établissements. Ce bilan doit être
1241 présenté et soumis à validation des CSA et FSSSCT d'établissements ;

1242 Mise en place d'un réel suivi des conditions d'exercice du télétravail et
1243 de la prévention des risques médicaux sociaux collectifs et individuels
1244 liés au travail ;

1245 Le respect du droit à la déconnexion et du temps de travail des agents :

1246 Le respect du droit de grève (pas de télétravail en cas de grève) ;

1247 Le respect du droit de recours ;

1248 De mettre fin au recours systématique au scrutin électronique, en
1249 particulier lors des élections professionnelles, celui-ci étant par
1250 principe opaque et perméable aux piratages ;

1251 Quant un scrutin électronique est mis en place, ils ne doivent pas
1252 empêcher les collègues de voter, c'est pourquoi la CGT FERC Sup
1253 s'impliquera à tous les niveaux pour que les procédures et les plateformes
1254 déployées soient utilisables par toutes et tous.

1255 **2.11 Sous-traitance**

1256 Le développement de l'externalisation et de la sous-traitance au sein de nos
1257 établissements est un enjeu de première importance dans nos établissements. Cela
1258 résulte directement de la privatisation rampante des services hors "cœur de

1259 métier" dans nos établissements, touchant particulièrement les emplois peu
1260 qualifiés (entretien, sécurité, maintenance...) mais aussi les métiers du
1261 numériques, que ce soit pour le développement de certains logiciels, pour
1262 certains services comme l'email et la gestion de projet, ... Ces collègues,
1263 souvent très précarisé·es, parfois discriminé·es (femmes, racisé.e.s, immigré·es)
1264 ne sont plus attachés à l'établissement, leurs conditions de travail s'en
1265 trouvent encore plus dégradées. La défense et l'accompagnement syndical est plus
1266 compliqué puisqu'il ne peut plus être assuré directement par le syndicat FERC
1267 Sup. Enfin, cela représente un surcoût considérable pour l'établissement, afin
1268 d'enrichir les actionnaires de ces entreprises sous-traitantes.

1269 Par ailleurs, le recours excessif aux cabinets de conseil par les différents
1270 ministères et employeurs publics (+ de 1 Mds€ de contrats pendant la crise
1271 sanitaire selon un rapport sénatorial de mars 2022, + de 4 M€ pour le MEN et 0,6
1272 M€ pour le MESR) a obligé le ministre de la Fonction publique à fixer des
1273 limites en 2022. Les établissements ESR y ont aussi recours de plus en plus.
1274 Copinage, réseautage, cette externalisation des missions de l'État nourrit les
1275 appétits (le marché du conseil privé a doublé en moins de dix ans en France) et
1276 affaiblit la puissance publique.

1277

1278

1279

1280

**Pour un retour au principe : à toute mission
permanente, emploi de fonctionnaire, et son application
scrupuleuse dans nos établissements, la CGT FERC Sup
revendique :**

1281

1282

Le maintien ou la ré-internalisation des fonctions dites supports (ménage,
plomberie, chauffage, électricité, jardinage, etc.) ;

1283

L'arrêt des recours aux cabinets de conseil ;

1284

Partie 3 - Renforcements

1285

1286

1287

C'est par le partage des expériences, la connaissance et la mise en œuvre des
pratiques, le sérieux de ses propositions et leur ancrage dans un tissu vivant,
militant, au plus près du terrain, que la CGT FERC Sup peut et doit s'imposer

1288 face à nos employeurs, qu'ils soient directeur·trices, président·es, ministres.
1289 Dans cette perspective, l'organisation en syndicats d'établissements est la
1290 forme la plus efficace d'action au côté des personnels.

1291 Le cadre de l'Union nationale ne figure pas dans les statuts confédéraux. Ce
1292 type d'organisation est pourtant coutumière dans la Fonction Publique d'État.
1293 Dans le cas de la FERC Sup, nous assumons une bonne partie des prérogatives
1294 fédérales en lien avec le service public d'ESR commun à tous les établissements
1295 et à la nécessaire représentation de la CGT auprès du ministère de l'ESR. Par
1296 ailleurs, la FERC Sup répond au besoin des syndicats de rester en contact
1297 permanent. Enfin, le regroupement en une Union de syndicats permet à tous de se
1298 coordonner et de renforcer la CGT.

1299 Dans ce cadre, l'Union doit assumer une double mission : d'une part, développer
1300 la CGT dans notre champ, aussi bien en soutenant nos syndicats d'établissement
1301 qu'en développant la CGT là où elle n'est pas encore implantée ; d'autre part,
1302 renforcer la visibilité de la FERC Sup dans la CGT et au-delà.

1303 **3.1 Développer la CGT dans l'ESR**

1304 Les personnels de l'ESR ont besoin d'un outil syndical fort afin de défendre les
1305 conquêtes sociales et de remporter de nouvelles victoires. Dans cet objectif,
1306 nous devons sans relâche travailler au renforcement de la CGT. L'Union doit
1307 ainsi soutenir et renforcer les syndicats d'établissement et favoriser
1308 l'implantation de la CGT dans nos déserts syndicaux. La FERC Sup a largement
1309 atteint ses objectifs de renforcement sur le mandat écoulé ; elle se fixe un
1310 objectif de 30% de syndiqué·es supplémentaires d'ici 2027.

1311

- **Le fonctionnement de l'Union**

1312 Pour jouer pleinement son rôle, l'Union doit s'appuyer sur des moyens solides,
1313 qu'il s'agisse de moyens financiers ou humains. Si l'Union dispose actuellement
1314 de ressources financières permettant de développer son activité, les moyens
1315 humains sont plus limités. L'investissement des camarades dans les activités de
1316 l'Union doit rester une préoccupation constante de notre organisation, qu'il
1317 s'agisse de la participation au BN ou aux collectifs de l'Union.

1318 **§ Référent·es**

1319 Le congrès précédent avait validé le fait que chaque membre du BN soit à la fois
1320 impliqué dans une activité nationale (orga, communication, instances CGT, etc.)
1321 ou chargé d'un travail thématique particulier, et d'un suivi régulier des bases
1322 organisées par secteur géographique.

1323 Le principe de la personne référente par syndicat aide au développement de
1324 l'Union et de ses syndicats en cultivant un lien attentif et régulier.
1325 Ce rôle est expliqué en détail par la fiche référent.e BN présente sur le nuage
1326 et a fait ses preuves, dans la limite d'un BN relativement restreint. Il sera
1327 d'autant plus facile à consolider que le BN comportera un plus grand nombre de
1328 camarades.

1329 L'idée de référent·es thématiques a pris forme de différentes manières. De façon
1330 transversale via les collectifs de l'Union (voir le paragraphe suivant) et par
1331 l'investissement sur des sujets particuliers comme la retraite, l'action
1332 sociale, la PSC, etc. Si la plupart des membres sont en charge d'une activité
1333 nationale, le principe n'est ni systématisé ni tout à fait explicité. C'est une
1334 des tâches de la direction à venir, par exemple en développant le travail des
1335 collectifs.

1336 **§ Vie démocratique**

1337 L'union, garante de la vie démocratique au sein de la FERC Sup, poursuivra
1338 l'objectif de maintenir 3 CNU par an autant que possible. Pour viabiliser cet
1339 objectif, il est nécessaire de limiter les délégations des syndicats à 2
1340 délégué·es au plus.

1341 L'union se réunit en bureau national 1 fois par mois hors CNU et congrès. Le BN
1342 précédent était très/trop restreint, une trentaine de membres semble un bon
1343 équilibre. L'élection de nouveaux camarades au sein du BN en cours de mandat
1344 s'est avérée fructueuse, cette pratique mérite d'être maintenue lors du prochain
1345 mandat.

1346 L'objectif de l'augmentation du nombre de membres du BN est essentiel. De
1347 nouvelles modalités doivent être mises en place, notamment :

- 1348 • Visio tout en privilégiant le présentiel
- 1349 • implication progressive des nouveaux membres

1350 Chaque membre du BN sera amené à s'investir, à hauteur de ses disponibilités,
1351 sur au moins une de ces tâches particulières :

1352 • référent syndical

1353 • activité nationale

1354 • travail thématique

1355 La structure du Secrétariat Permanent, mise en place lors du mandat précédent, a
1356 montré son efficacité pour organiser une répartition des tâches quotidiennes
1357 nécessaires au fonctionnement de la CGT FERC Sup. L'Union propose donc de
1358 pérenniser ce fonctionnement.

1359 § Collectifs

1360 L'Union a constitué plusieurs collectifs nationaux permettant pour chaque
1361 domaine de coordonner les revendications, les actions et les productions à
1362 destination des syndicats : collectifs Biatss ; EC ; Doctorant·es (devenu
1363 désormais un collectif fédéral) ; Travail-Santé-Harcèlement ; Communication ;
1364 Numérique ; Juridique. L'objectif permanent de ces collectifs est d'alimenter la
1365 réflexion commune, de soutenir l'activité des syndicats, d'aider au renforcement
1366 de toute la FERC Sup. L'outil visio peut être proposé.

1367 L'Union propose de pérenniser ces collectifs, en apportant un effort particulier
1368 pour développer le collectif juridique qui a vu le jour récemment. Il ne s'agit
1369 pas de créer un service juridique ou de remplacer un cabinet d'avocats, mais
1370 bien d'organiser un collectif national qui propose des outils alimentant
1371 l'action de nos syndicats en s'appuyant sur les outils CGT disponibles (autres
1372 collectifs et DLAJ).

1373 L'Union envisage la création d'un collectif élections pro qui pourrait aider à
1374 organiser le travail au sein de la FERC Sup, en coordination avec la FERC.

1375 Une réflexion sera engagée sur l'opportunité de créer un collectif retraités.

1376

- **L'Union, un outil de renforcement et de déploiement**

1377 L'Union nationale CGT FERC Sup propose aux syndicats un appui en termes de
1378 trésorerie, de vie syndicale et de formation.

1379 **§ Trésorerie**

1380 L'Union propose depuis sa création une aide aux syndicats en termes de
1381 trésorerie par le système du PAC national (PAC = prélèvement Automatique des
1382 Cotisations) et par la prise en charge des déclarations Cogétise.

1383 L'Union s'attellera à fluidifier le circuit de gestion des cotisations en
1384 explorant les pistes déjà effleurées lors du mandat précédent. L'utilisation du
1385 module collectage de Cogitiel est l'une des pistes privilégiées.

1386 Afin de respecter la résolution du 53e congrès qui encourage les syndicats à
1387 déclarer leurs cotisations mensuellement lorsqu'ils regroupent plus de 200
1388 syndiqués, l'Union s'engage à mettre en débat la gestion Cogétise, actuellement
1389 entièrement centralisée au niveau de l'Union. Les syndicats qui le souhaitent
1390 pourraient prendre en charge cette tâche sous réserve que l'Union mette en place
1391 un circuit cohérent de suivi des cotisations et des reversements.

1392 Pour permettre une meilleure visibilité pour les syndicats, l'Union s'engage
1393 autant que possible à présenter un budget prévisionnel à chaque CNU d'octobre-
1394 novembre, et à présenter les comptes à chaque CNU de juin.

1395 **§ Vie syndicale**

1396 L'Union continue de s'appuyer sur un groupe ouvert aux militants des syndicats
1397 de l'Union.

1398 Sur le mandat à venir, elle poursuivra la rédaction de fiches et guides
1399 pratiques de l'action syndicale. Elle proposera à chaque CNU un temps d'échange
1400 pour partager les expériences en matière de renforcement et de vie syndicale.
1401 Enfin, elle aidera et encouragera à la mise en place de responsables à la vie
1402 syndicale dans tous les syndicats de son champ.

1403 Le collectif Vie Syndicale de l'Union a aussi pour rôle de travailler au
1404 déploiement de la CGT dans les déserts syndicaux. Dans cet objectif, l'Union
1405 poursuivra la diffusion électronique de la lettre de la FERC Sup dans les
1406 établissements où nous n'avons pas de syndicat constitué. Le collectif
1407 accompagnera les syndiqué·es isolé·es pour créer de nouveaux syndicats CGT FERC
1408 Sup, en s'appuyant sur les syndicats FERC Sup à proximité et sur les UL.

1409 L'Union poursuivra le travail de cohérence de Cogitiel dans la lignée du mandat
1410 précédent.

1411 **§ Formation syndicale**

1412 En partenariat avec la fédération, l'Union réalisera un suivi régulier des
1413 syndiqué·es formés et encouragera les syndicats à déployer un plan de formation
1414 ambitieux.

1415 L'Union aidera les syndicats qui le souhaitent pour organiser une formation
1416 d'accueil.

1417 Une formation spécifique au champ FERC Sup sera proposée pour permettre une
1418 bonne connaissance de l'union et des ressources, en complément des formations
1419 générales ou thématiques déjà proposées par les UL/UD et la fédération.

1420 Un·e référent·e formation sera identifié au sein du BN pour soutenir activement
1421 une politique volontariste de formation syndicale.

1422 L'Union veillera à ce que les camarades ayant un mandat national et les premiers
1423 dirigeants des syndicats suivent leur parcours de formation syndicale avec au
1424 minimum le stage "Participer à la vie de la CGT" ; elle les encouragera à suivre
1425 les formations spécifiques "Travail santé niveau 1", "Violences sexistes et
1426 sexuelles" et "Extrême droite".

1427

- **L'Union, pôle ressource au sein de la FERC Sup**

1428 L'Union nationale est un espace de partage et de diffusion des connaissances et
1429 des pratiques entre les syndicats FERC Sup.

1430 **§ Ressources revendicatives**

1431 L'Union s'est donnée comme objectif de ne jamais publier un texte officiel sans
1432 analyse CGT. Ces analyses sont transmises aux syndicats pour alimenter leur
1433 travail de terrain.

1434 L'Union propose également des fiches pratiques ciblées par catégorie, afin de
1435 renforcer les syndicats dans leurs défenses et d'inciter les collègues à nous

1436 rejoindre. Ce travail doit s'inscrire dans la durée, en proposant de nouvelles
1437 fiches mais également en mettant à jour les fiches existantes.

1438 Les encadrés revendicatifs figurant dans le document d'orientation évolueront
1439 régulièrement pendant le prochain mandat via les collectifs nationaux ad hoc :
1440 collectif Biatss, collectif enseignants, collectif doctorants. Le Conseil
1441 National de l'Union sera consulté pour valider les évolutions au fil de l'eau.

1442 Le travail revendicatif et de réflexion sur certains sujets particuliers (cf.
1443 thème 2) sera amplifié sur le prochain mandat, en particulier en déployant
1444 plusieurs journées d'études.

1445 **§ Communication**

1446 Au niveau communication, les publications mises en œuvre sur ce mandat (Trait
1447 d'Union, Echo du Sup, fiches techniques des collectifs) seront poursuivies et
1448 améliorées en termes de visibilité. Une attention particulière sera portée sur
1449 la diffusion de l'Écho du Sup aux syndiqué·es, mais aussi aux organisations CGT
1450 et autres organisations syndicales de l'ESR. Pour une diffusion papier
1451 systématique, il faudra développer un modèle économique viable, la question de
1452 l'intégration de publicité doit notamment être creusée. La mise en ligne des
1453 articles sera aussi étudiée pour optimiser leur visibilité ; un site dédié est
1454 une piste envisagée. L'équipe de rédaction sera ouverte aux militant·es hors du
1455 BN, ce qui permettra d'identifier des camarades spécialistes dans leur domaine.

1456 Il s'agira également d'organiser des rencontres spécifiques avec la presse
1457 spécialisée (AEF...) ou généraliste (Le Monde, Médiapart...), sous la forme de
1458 conférences de presse, de contacts directs, de sollicitations spécifiques.

1459 Le collectif communication poursuivra la création de mini vidéos spéciales
1460 réseaux sociaux (élections pro, revendicatif), et de vidéos à destination des
1461 militant·es (FS-SSCT). Elles seront diffusées sur la chaîne YouTube de l'union.

1462 Pour faciliter la prise en main par les syndicats des moyens de l'Union en
1463 termes de communication, une cartographie des outils et/ou un réservoir de liens
1464 « communication » pourront être réalisés, à déposer sur la page d'accueil du
1465 site militant, pointant sur tous les dossiers utiles.

1466 L'Union accompagnera les syndicats dans l'utilisation des outils de
1467 communication de l'Union. En particulier des formations, dont des webinaires,
1468 seront proposées aux syndicats autour des outils de communication et de
1469 l'utilisation des réseaux sociaux.

1470 Enfin, le collectif offrira sur le site militant un espace de partage du
1471 matériel réalisé par les syndicats locaux (tracts, affiches, vidéos...) pour qu'il
1472 puisse être mis à profit par les autres syndicats.

1473 **3.2 Représenter la FERC Sup dans la CGT et au-delà**

1474

1475

- **L'Union, porte-voix de la CGT FERC Sup auprès de nos tutelles**

1476 L'Union assure la représentation de la FERC Sup dans les instances
1477 représentatives nationales : CSA, F3SCT, CNESER, CAP. Elle travaille en
1478 collaboration étroite avec les autres organisations CGT présentes dans ces
1479 instances.

1480 Le déploiement progressif du vote électronique pour les élections
1481 professionnelles depuis 2014, jusqu'à la généralisation catastrophique que nous
1482 avons connue en 2022, constitue un précédent inquiétant pour la démocratie
1483 sociale et politique. En effet, il est difficile d'assurer la vérifiabilité par
1484 un non-spécialiste. Le recours à des technologies fermées rend ce contrôle
1485 impossible. Une boîte noire numérique a remplacé l'urne transparente. Enfin,
1486 l'expérience de 2022 a démontré combien il est facile, par la multiplication de
1487 pseudo-contrôles mal pensés, d'entraver la possibilité de vote, conduisant dans
1488 l'ESR à un taux de participation catastrophique de 19,6 %. Tout en affichant
1489 notre opposition au vote électronique, il nous faudra en 2026 veiller à ce que
1490 le système permette une participation importante, gage de bons résultats pour la
1491 CGT.

1492 Elle porte les revendications de la FERC Sup au Ministère de l'Enseignement
1493 Supérieur lorsque des consultations ont lieu concernant des réformes à venir.
1494 Elle relaie également les situations spécifiques des établissements et appuie
1495 les revendications et actions des syndicats lorsque celles-ci ont une portée
1496 nationale.

1497 Enfin, l'Union poursuivra le travail de représentation auprès des élus de la
1498 nation en répondant à leurs sollicitations – hors celles provenant d'élus
1499 d'extrême-droite.

1500

- **L'Union s'inscrit dans la CGT**

1501 **§ Les relations avec les autres organisations CGT**

1502 L'Union encourage le travail interpro de nos syndicats. Cela passe par des
1503 actions communes, mais aussi par le fait de participer à la vie démocratique des
1504 UL, d'inviter celles-ci aux congrès du syndicat et de désigner des référents UL
1505 dans nos syndicats.

1506 Elle représente la FERC Sup dans la FERC, l'UFSE, l'UGICT, la confédération
1507 (collectifs fédéraux).

1508 Elle participe à la réflexion sur l'outil syndical UFSE, structure indispensable
1509 pour défendre et améliorer le statut général des fonctionnaires, afin
1510 d'encourager la mutualisation des moyens .

1511 Nous avons discuté du travail commun avec L'UGICT en début de mandat. Après
1512 avoir avancé sur plusieurs chantiers (accès à Options, travail CGT au sein du
1513 CNESER...), il est aujourd'hui envisagé que des articles de l'Echo du Sup soient
1514 repris dans Options. Nous pourrions également nous impliquer davantage dans nos
1515 thématiques communes, par exemple en travaillant spécifiquement sur la
1516 syndicalisation des cadres dans notre secteur. Pour renforcer ces liens, il est
1517 souhaitable que la FERC Sup s'implique dans la direction de l'UGICT lors du
1518 prochain mandat.

1519 Dans la fédération, l'Union s'attachera à travailler plus étroitement avec les
1520 autres orgas CGT de l'ESR : SNTRS, CGT INRAE, CGT CROUS. Dans un premier temps,
1521 en raison du grand nombre de sujets en commun, l'Union invitera régulièrement
1522 des membres du SNTRS et de la CGT INRAE à nos BN. La possibilité de réunir nos
1523 instances conjointement sera envisagée, avec la réunion en amont d'un groupe de
1524 travail pour préparer les sujets et l'ordre du jour commun. L'Union s'appliquera
1525 à développer le travail en commun ; par exemple en favorisant des expressions
1526 communes autant que possible. Elle sera attentive à éviter les tâches en
1527 doublon.

1528 Elle travaillera également autant que possible avec les autres structures CGT
1529 sur des secteurs interministériels, par exemple avec la CGT BnF pour la filière
1530 bibliothèque ou avec Educ'Action pour ce qui concerne les ESAS.

1531 Au niveau de la fédération, l'Union encouragera la réflexion sur la
1532 mutualisation des moyens, voire des structures, ainsi que le document
1533 d'orientation fédéral le mentionne : "La FERC doit s'engager rapidement à
1534 réfléchir à une simplification des structures syndicales fédérées. Nous devons
1535 nous organiser en structure(s) rassemblée(s) pour plus d'efficacité, de
1536 cohérence et visibilité sur le terrain". D'ores et déjà, elle encourage les
1537 syndicats FERC Sup à développer le travail commun avec les autres syndicats ou
1538 sections CGT présents sur les sites universitaires (SNTRS, CROUS...). Des
1539 réunions communes peuvent être organisées pour entretenir des relations
1540 régulières.

1541 Enfin, la FERC Sup s'engage à participer activement au travail sur notre
1542 histoire, par son implication au sein de l'IHS fédérale d'une part, en
1543 organisant une journée d'étude sur l'histoire de la FERC Sup, dans la continuité
1544 de la journée organisée en 2012.

1545 **§ Créer et renforcer les liens avec les étudiant·es et avec leurs syndicats**

1546 L'Union encourage la création de liens renforcés entre elle, ses syndicats, et
1547 les syndicats étudiant·es en :

- 1548 • les invitant à ses congrès et à des moments forts de sa vie syndicale.
- 1549 • Développant des relations d'entraide, de proximité et d'accueil avec eux.

1550 Par ailleurs, dans la continuité des orientations confédérales du 53ème congrès
1551 et afin de contribuer à la défense des étudiant·es salarié·es, des étudiant·es
1552 en situation d'alternance ou d'apprentissage, l'Union propose à ses syndicats :

- 1553 • de se rapprocher des UL et UD pour assurer le déploiement d'actions
1554 d'information sur les droits des travailleur·euses, notamment
1555 (distribution de brochures confédérales, tracts,...).
- 1556 • De favoriser ainsi la naissance de syndicats étudiants-salarié·es CGT.

1557 **§ Unification syndicale**

1558 La FERC Sup s'inscrit dans la résolution du 53e congrès qui poursuit le travail
1559 sur l'unification syndicale. Dans ce cadre, elle visera à préparer des
1560 déclarations liminaires communes avec la FSU dans les instances nationales (CSA,
1561 F3SCT, CNESER ; CAP) quand c'est possible ; encouragera les syndicats FERC Sup à

1562 faire de même concernant les instances locales. La FERC Sup reste attachée à un
1563 syndicalisme non-catégoriel et sans structuration en tendances.

1564 **Partie 4 - Focus discriminations LA LUTTE C'EST** 1565 **NOTRE DIGNITE !**

1566 **Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans**
1567 **faille contre toutes les formes de discrimination.**

1568 Les discriminations au travail restent une réalité. Selon le dernier baromètre
1569 de l'Observatoire Cegos, publié fin 2022, plus d'un salarié français sur deux
1570 dit avoir déjà été victime d'au moins une forme de discrimination^[1].

1571 D'une manière générale, la CGT :

- 1572 • Combat toutes les discriminations (article 225-1 du Code pénal) qui sont
1573 partout un facteur d'inégalité et de souffrance au travail ;

- 1574 • Condamne et combat toute banalisation des idées, comportements et
1575 attitudes d'extrême droite, racistes, xénophobes, sexistes et LGBT-phobes
1576 ;

- 1577 • Combat le racisme institutionnel (discriminations à l'embauche ou dans
1578 l'accès au logement, concentration des immigré·es et jeunes issus de
1579 l'immigration dans des emplois pénibles et mal payés, violences
1580 policières, contrôles au faciès...) ;

- 1581 • Revendique des recrutements massifs et pérennes de collègues chargés et
1582 exclusivement dédiés à la mission égalité, formés, qui portent les
1583 créations de cellules égalité et discriminations.

1584 **4.1 Discrimination syndicale**

1585 Nos directions n'ont de cesse de contester le droit syndical et remettre en
1586 cause les libertés syndicales. Cela peut concerner le fonctionnement syndical,
1587 comme la liberté d'expression (cf. la limitation de diffusion sur les listes à
1588 l'Université de Savoie), les autorisations d'absence pour réunions ou formations

1589 syndicales, la mise à disposition et l'accès aux locaux syndicaux...

1590 Il peut s'agir de la carrière "empêchée", ralentie, voire bloquée. Si le
1591 déroulement de carrière est encadré, une partie de son déroulé est au bon
1592 vouloir des directions, notamment depuis que le paritarisme a été mis à bas pour
1593 être remplacé par les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Cette entrave au bon
1594 déroulement de la carrière n'est pas sans incidence sur la rémunération des
1595 agent·es (tant par le jeu sur les grades, échelons, voire corps que par
1596 l'attribution ou pas de primes).

1597 Cette évolution touche la prise en compte des mandats dans la valorisation de la
1598 carrière, pour les titulaires mais également pour les contractuels.

1599 Il peut s'agir enfin de prise à partie des agent·es pour leur engagement
1600 syndical : remarques sur les absences syndicales, mise à l'écart voire
1601 placardisation, prise à partie violente après une intervention en instances,
1602 jusqu'aux mesures disciplinaires, y compris le non-renouvellement de contrat
1603 pour les Agent·es Non Titulaires.

1604 Les syndicats et l'Union FERC Sup doivent d'un côté veiller à ce que leurs
1605 militant·es utilisent tous leurs droits syndicaux (décharges, ASA, tableaux
1606 d'affichage, local syndical de droit, moyens de communication, de reprographie),
1607 mais ils doivent aussi mettre l'employeur devant ses responsabilités en termes
1608 de droits effectifs : l'investissement dans les instances représentatives et
1609 paritaires ne saurait se faire au détriment de la carrière et des conditions de
1610 travail. Quelle prise en compte des mandats dans la charge de travail au sein
1611 des services ?

1612 [1] [https://www.cegos.fr/ressources/enquetes/enquete-internationale-2022-](https://www.cegos.fr/ressources/enquetes/enquete-internationale-2022-diversite-inclusion)
1613 [diversite-inclusion](https://www.cegos.fr/ressources/enquetes/enquete-internationale-2022-diversite-inclusion)

1614 La CGT FERC Sup continuera sur ce mandat à agir sur ces questions :

- 1615 • En continuant à informer les syndicats des établissements sur les droits
1616 syndicaux : décharges d'activité de service, ASA, tableaux d'affichage,
1617 local syndical de droit, moyens de communication, de reprographie,
1618 avancement de grade au temps moyen, indemnité moyenne versée...
- 1619 • En relayant les dispositifs de suivi des situations de discrimination
1620 syndicale et en portant les dossiers et par un suivi et un accompagnement
1621 des syndicats.

1622

Sur la discrimination syndicale, la CGT FERC Sup :

1623 Revendique la reconnaissance des mandats exercés à titre syndical dans la
1624 valorisation de carrière ; l'engagement syndical ne doit plus conduire à
1625 des carrières ralenties ou bloquées ;

1626 Exige le respect des droits fondamentaux : droit à se syndiquer, d'exercer
1627 son mandat et son activité syndicale, liberté d'opinion, liberté
1628 d'expression, droit de grève et de manifestation ;

1629 Exige le remplacement des personnels qui bénéficient de décharges de
1630 service et/ou de mandats pour activité syndicale ;

1631 Revendique l'annualisation de droits syndicaux pour participation aux
1632 instances (ASA13) pour les enseignants et enseignants-chercheurs sur une
1633 base forfaitaire.

1634 4.2 Egalité femmes hommes

1635 **Selon l'Insee, le sexisme est le principal motif des inégalités et des**
1636 **discriminations au travail**[\[1\]](#).

1637 En termes de rémunération, les hommes gagnent 32,29 % de plus que les femmes, en
1638 moyenne[\[2\]](#).

1639 Dans le champ de l'ESR, le ministère rappelle que les hommes gagnent en moyenne
1640 mensuellement (EC BIATSS) 4428€ et les femmes 3677€, c'est à dire une différence
1641 de 750€ par mois en faveur des hommes, soit 16,9% d'écart.

1642 Même si sur le plan statutaire, il n'y a pas de discrimination explicite, force
1643 est de constater que les carrières F/H ne sont pas, dans la réalité, "égales".
1644 Pour ce qui est des BIATSS, les femmes sont très majoritaires dans les
1645 catégories C, et inversement, elles sont minoritaires en A.

1646 Pour ce qui est des E-C, le corps des professeurs des universités est très
1647 majoritairement masculin (72%), par exemple.

1648 Les causes de ces inégalités sont multiples : les femmes occupent des emplois
1649 moins valorisés financièrement dans une économie capitaliste, elles occupent
1650 davantage d'emplois à temps partiel ; on notait dans le dernier bilan social du
1651 ministère de l'ESR des chiffres alarmants qui vont de 55% à 86% (salariés des
1652 Comues) de femmes parmi les précaires.

1653 Enfin, elles sont discriminées parce que femmes. Les conditions matérielles des
1654 femmes (charge mentale au sein de la sphère domestique, possibilités de garde
1655 des enfants...) ne leur permettent pas d'être à égalité avec leurs homologues
1656 hommes qui eux n'ont pas d'interruption de carrière ni de temps partiel.

1657 [\[1\]https://www.insee.fr/fr/statistiques/7760309](https://www.insee.fr/fr/statistiques/7760309)

1658 [\[2\]https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132](https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132)

1659 Mais c'est aussi dès l'école ou l'université que très souvent les femmes sont
1660 "poussées" vers des métiers plus "féminins".

1661 La CGT FERC Sup encourage les syndicats à former les militant·es pour les aider
1662 à chausser les "lunettes de l'égalité".

1663 Le rapport des sénatrices : "Santé des femmes au travail : des maux invisibles"
1664 de juin 2023[1] montre que les répercussions du travail sur la santé des femmes
1665 sont encore largement méconnues et minimisées. De même, les difficultés
1666 associées à la santé sexuelle et reproductive des femmes sont encore sous-
1667 estimées voire ignorées dans le monde du travail. Le manque de reconnaissance de
1668 la charge physique et mentale du travail des femmes est ainsi à l'origine
1669 d'impensés féminins dans la conception et la mise en œuvre des politiques de
1670 santé au travail.

1671 **Des exemples à suivre dans l'ESR ?**

1672 L'université d'Angers annonce le 13 septembre 2023, à l'occasion de sa
1673 conférence de presse de rentrée, la mise en place d'un congé menstruel pour ses
1674 étudiantes. Par délibération de sa commission formation et vie universitaire,
1675 réunie le 3 juillet dernier, l'université a en effet adopté une modification de
1676 sa charte des examens, pour permettre d'y intégrer une autorisation d'absence
1677 spéciale de dix jours annuels, pour congés menstruels. L'absence peut ne pas

1678 faire l'objet d'un avis médical, mais d'une simple déclaration au service de
1679 scolarité, via un espace numérique dédié.

1680 [\[1\]https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-
aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html](https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/office-et-delegations/delegation-
1681 aux-droits-des-femmes-et-a-legalite-des-chances/sante-des-femmes-au-travail.html)

1682

La CGT FERC Sup revendique :

1683 L'application du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle
1684 entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
1685 dans toutes les collectivités, établissements de santé, ministères...

1686 La formation systématique de l'encadrement sur ces discriminations ;

1687 Le renforcement des droits des femmes enceintes et de la parentalité
1688 (surveillance médicale par le médecin de prévention, information sur les
1689 droits des femmes enceintes), l'aménagement du poste et d'horaires dès la
1690 connaissance de la grossesse, l'intégration dans le DUERP de la liste des
1691 postes à risques pour les femmes enceintes ;

1692 L'allongement de la durée des congés maternité et paternité pour les
1693 rendre universels : la CGT propose un congé de 24 semaines, pour les deux
1694 parents, indépendamment de leur genre ;

1695 La prise en compte des congés maternité (pathologiques ou non) sans
1696 conséquences négatives sur le déroulement de la carrière, les congés, ou
1697 la rémunération ;

1698 La prise en compte des congés parentaux pour le déroulement de carrière et
1699 le calcul pour la retraite ;

1700 La mise en place de dispositifs d'accompagnement au retour de congés

1701 parentaux (reprise progressive, formations...) ;

1702 La création de dispositifs pour faciliter les rapprochements de conjoints
1703 ;

1704 L'ouverture des places de crèche à proximité des lieux de travail et
1705 d'étude ;

1706 L'abrogation des systèmes de primes au mérite qui tendent à accroître
1707 l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes ;

1708 Une réelle prise en charge de la santé des femmes car le sexisme et les
1709 discriminations de genre affectent la santé des femmes (selon l'Insee,
1710 parmi les personnes déclarant un mauvais état de santé, les femmes
1711 indiquent dans 30 % des cas que c'est dû aux discriminations de genre) ;

1712 Des ASA pour les règles douloureuses (avec certificat médical) – prise en
1713 charge et meilleure connaissance de l'endométriose dont souffrent 10% des
1714 femmes (aménagement de poste, télétravail, RQTH) ;

1715 Une adaptation des conditions de travail à la symptomatologie de la
1716 ménopause.

1717

1718

**Pour combattre les violences sexistes et sexuelles, la
CGT FERC Sup revendique :**

1719 D'intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement
1720 intérieur des établissements ;

1721 De mettre en place des dispositifs d'information, de sensibilisation, de

1722 formation de l'ensemble des élu·es (CA, CSA, FSSSCT, ...) ;

1723 De proposer des formations aux violences sexistes et sexuelles et aux
1724 discriminations pour tous les personnels et en priorité pour les
1725 personnels en situation d'encadrement ;

1726 D'intégrer au plan de prévention les risques de violences sexistes et
1727 sexuelles et créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence ;
1728 Mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement clairement
1729 identifié ;

1730 De mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au
1731 travail des victimes ;

1732 De sanctionner les auteurs, quels qu'ils soient ;

1733 D'encourager les syndiqué·es et militant·es à suivre la formation
1734 syndicale dédiée à ce sujet (un module confédéral doit être déployé sur
1735 tout le territoire) ;

1736 De reconnaître et combattre aussi l'existence de violences sexistes et
1737 sexuelles à la CGT ; mettre en place des dispositifs internes de veille et
1738 de lutte contre ces violences et contre toute discrimination, contre toute
1739 protection des auteurs et toute censure de la parole des victimes ;

1740 D'encourager les syndicats à créer des commissions féministes.

1741 **4.3 Handicap**

1742 Nous rappelons que les travailleur·euses en situation de handicap doivent être
1743 régulièrement suivis par la médecine de prévention au titre du suivi médical
1744 renforcé (SMR).

1745 Trop souvent encore, les préconisations des médecins du travail ne sont pas
1746 mises en application par nos employeurs (adaptation du poste notamment). Nos
1747 syndicats d'établissement doivent rester vigilants sur tous les aspects liés aux
1748 travailleur·euses en situation de handicap (aménagement du poste de travail,
1749 adaptation du poste de travail, temps de travail, formations, évolutions de
1750 carrière...). Nos élu·es doivent être formés sur ces questions et sur ces droits
1751 spécifiques pour mieux les connaître et donc mieux les défendre.

1752 Le report de l'âge de départ en retraite, que nous n'acceptons toujours pas, va
1753 conduire à l'augmentation significative du nombre de personnes en situation de
1754 RQTH, d'agent·es invalides ou inaptés (TMS, RPS...). C'est donc une question qui
1755 sera de plus en plus prégnante, avec un accroissement du nombre de personnels en
1756 souffrance. La question des fins de carrière des personnels de l'ESR est aussi
1757 un sujet dont il faut nous emparer, dans notre réflexion collective, dans notre
1758 pratique syndicale au quotidien.

1759 Toutes nos formations syndicales doivent apporter des éléments pour lutter au
1760 quotidien contre toute forme de discriminations, contre les préjugés, les
1761 attitudes, les propos, les violences et les injustices dont sont victimes les
1762 travailleur·euses. En particulier, il est nécessaire de mettre en place une
1763 formation syndicale sur le handicap dans le champ de l'ESR.

1764

Sur le handicap, la CGT FERC Sup revendique

1765 Un rattrapage national s'agissant des mises aux normes européennes d'accès
1766 des campus pour les personnes en situation de handicap ;

1767 Le respect par l'employeur de son obligation d'adapter le poste de travail
1768 au travailleur·euses, en particulier pour les agent·es en situation de
1769 handicap ;

1770 Les agents en situation de handicap doivent être régulièrement suivis par
1771 la médecine de prévention (visite annuelle) au titre du suivi médical
1772 renforcé ;

1773 Les agents en situation de handicap doivent bénéficier d'un départ en

1774 retraite anticipé avec bonification.

1775 **4.4 Discrimination liée à l'origine**

1776 Le développement des partis et des idées d'extrême-droite participe du retour en
1777 force des idées et des principes racistes et xénophobes. Les conditions de
1778 l'adoption de la dernière loi immigration le 19 décembre 2023 en est une
1779 malheureuse illustration. S'y ajoute des pratiques détestables dans les
1780 préfectures et l'accès à des titres de séjours relève d'un parcours semé chaque
1781 jour d'embûches supplémentaires, sans parler de la multiplication des décisions
1782 d'Obligation à Quitter le Territoire Français (OQTF). Cela concerne de nombreux
1783 étudiants mais également un nombre croissant de personnels victimes de cette
1784 xénophobie croissante.

1785 Nous ne pouvons pas relâcher la garde sur ces questions de racisme. C'est
1786 pourquoi un collectif fédéral sur cette question a été créé à la FERC après le
1787 congrès de mai 2023. La FERC Sup se doit d'y prendre toute sa part.

1788 L'université doit rester un lieu d'accueil pour toutes et tous, dans la
1789 diversité. Aucune discrimination liée à l'origine ne peut y être tolérée. Le
1790 racisme et la xénophobie doivent y être combattus sans relâche.

1791 **4.5 Lutte contre l'extrême droite**

1792 La politique de plus en plus autoritaire de Macron, ainsi que l'accélération de
1793 ses attaques contre les travailleurs·ses, tout comme la mise en place de lois
1794 régressives et xénophobes telle que la Loi asile immigration pavent la route à
1795 l'extrême droite et à ses idées.

1796 Si les discriminations ne relèvent pas du seul fait de l'extrême droite, elles
1797 sont bel et bien inscrites dans son ADN. Si l'extrême-droite arrivait au pouvoir
1798 demain, nul doute que sa politique serait faite de reculs historiques quant à
1799 nos conquies sur les luttes féministes et pour les droits des LGBTQIA+.

1800 Pour ne donner que 2 exemples, le RN reviendrait d'une manière ou d'une autre
1801 sur le droit à l'IVG et sur le mariage pour toutes et tous.

1802 Sans nul doute également, l'instauration de la priorité nationale dans la
1803 Constitution (indiquée dans le programme du RN de 2022) amènerait à l'avènement
1804 d'une société où le racisme serait institutionnalisé dans toutes les couches de
1805 la société : école, université, logement, santé, emploi, etc.

1806 Concernant l'enseignement supérieur, dans son programme présidentiel de 2022, le
1807 RN avance quelques points : instauration d'un chèque formation versé par l'État
1808 accessible à tous les 18-25 ans qui feraient le choix de l'alternance ou de la
1809 formation professionnelle. Selon lui, *"il correspondra à 50% de ce que coûterait
1810 la formation d'un jeune s'il était scolarisé dans une filière générale"*.
1811 Autrement dit, pour des raisons visiblement financières et dans le but de faire
1812 des économies, la proposition du RN est avant tout d'orienter massivement les
1813 jeunes vers les filières professionnelles. C'est une incitation à commencer à
1814 travailler plus tôt (en cohérence avec ses propositions sur les retraites) dont
1815 on sait pertinemment que le public visé sont les jeunes les plus précaires.
1816 Cette proposition vise de toute façon à répondre aux "besoins de la nation" et
1817 surtout aux entreprises en envoyant le plus tôt possible les jeunes au travail.

1818 De ce fait, l'université et les longues études ne seraient réservées qu'à une
1819 élite ou à celles et ceux qui le méritent.

1820 C'est d'ailleurs ce que Marine Le Pen précisait dans une interview donnée à
1821 L'Étudiant, en 2022 : *"La mixité sociale ne peut passer que par la méritocratie,
1822 et non par un nivellement par le bas systématique. Bien sûr, nous mettrons en
1823 place des bourses au mérite et maintiendrons les bourses existantes, mais je ne
1824 crois pas aux solutions de quotas ou de discrimination positive qui sont, au
1825 fond, profondément injustes."*

1826 M. Le Pen promet par ailleurs de construire 100.000 logements étudiants sur cinq
1827 ans en instaurant une priorité nationale dans la loi. Autrement dit, à dossier
1828 équivalent, les étudiant·es français seraient servis en premier. Elle veut par
1829 ailleurs mettre en place un complément de revenu plafonné à 300 euros par mois
1830 aux étudiant·es français qui travaillent...mais sous réserve qu'ils ou elles
1831 valident leurs semestres d'études ! Sur ce dernier point, et comme souvent au
1832 RN, aucune remise en cause sur le fait même que des étudiant·es doivent
1833 travailler durant leurs études !

1834 D'une manière générale, le monde que nous propose le RN est à l'opposé de nos
1835 valeurs académiques, faites de tolérance, d'écoute et de respect. Son projet est
1836 fondé sur le rejet de l'autre, sur la désignation de boucs émissaires et sans
1837 jamais remettre en cause le système économique, capitaliste, dans lequel nous
1838 vivons.

1839 L'extrême-droite a toujours été l'alliée du patronat et en matière
1840 d'enseignement supérieur et de recherche, il en sera de même : les intérêts du
1841 patronat continueront de guider les réformes et les libertés académiques seront
1842 en ligne de mire.

1843 Si le RN est, pour l'instant, la seule organisation politique d'extrême-droite
1844 en mesure de prendre le pouvoir (d'où l'attention particulière qui doit lui être
1845 portée), elle n'est que la pointe avancée de toute la galaxie d'extrême-droite.
1846 Dans son sillage, ses idées se répandent et d'autres groupes se créent, se
1847 renforcent.

1848 Le lamentable échec de Zemmour à la dernière élection présidentielle ne doit pas
1849 faire oublier la dangerosité de son programme et sa possible capacité à fédérer
1850 d'autres forces politiques.

1851 Mais ce sont aussi l'ensemble des groupuscules violents qui se développent un
1852 peu partout sur le territoire, qui doivent nous faire redoubler de vigilance. À
1853 l'université, le danger est réel dans plusieurs établissements à travers
1854 notamment la Cocarde Étudiante qui sert de couverture à des groupes violents
1855 comme le GUD, les anciens du Bastion Social, etc.

1856 La CGT FERC Sup devra s'emparer de cette problématique et proposer à ses
1857 syndicats et à ses syndiqué·es des outils pour les aider à contrer, sur le
1858 terrain, le développement de l'extrême-droite et de ses idées.

1859 En lien avec la FERC CGT, la CGT FERC Sup s'engage à travailler sur la
1860 thématique en :

- 1861 • Éditant des argumentaires et du matériel propre à notre champ et au-delà ;
- 1862 • Écrivant régulièrement des articles sur le sujet dans l'Echo du Sup ;
- 1863 • Faisant la promotion des formations CGT de lutte contre l'extrême droite ;
- 1864 • Continuant son adhésion à l'association VISA.