

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup

Numéro 10 - Février 2026

EN GROS PLAN

Syndicat
CGT FERC Sup du CEREQ

FORMATION

Outiller, former, le nouveau
collectif de l'Union : le
collectif formation

C'EST À LIRE

Ugo Palheta
*Comment le fascisme gagne
la France*

Dossier

Précarités dans l'ESR

L'écho du Sup

Quadrimestriel de la CGT FERC Sup

263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cedex

Téléphone +33 155 82 76 28

Courriel ferc-sup@ferc.cgt.fr

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

Directrice de publication

Solveig LANGEN

Rédaction et relecture

Pierre BAGHDAD
Frédérique BEY
Marion BIANCONI
Philippe BLANCHET LUNATI
Camille BORNE
Cedric BOTTERO
Grégoire CHARLOT
Fabio CIONI
Olivier DRIGET
Solveig LANGEN
Vincent MARTIN
Antoine MEYLAN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Gwenaëlle OMHOVERE
Christel POHER
François POUPET
Amandine RENAULT
Christine ROQUET

Conception et coordination éditoriale

Françoise MOREL-DEVILLE
Olivier DRIGET

Direction artistique et mise en page

Olivier DRIGET

Crédit photo couverture

Flickr - Chemin d'un jour

ISSN version numérique : 2826-4185

ISSN version imprimée : 0223-3312

Impression

Rivet Presse Édition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87280 Limoges





Cher-es camarades,

L'année 2026 commence sous de sombres auspices. À l'heure où nous écrivons ces lignes, Trump se vante d'avoir dépassé «de très loin» la doctrine Monroe après le kidnapping de Nicolas Maduro sur le sol vénézuélien, opération visant à imposer un changement de régime pour prendre le contrôle des ressources pétrolières. Cette agression impérialiste constitue une violation manifeste de la Charte des Nations Unies, créant ainsi de graves précédents.

En ce qui concerne l'actualité française, nous ne savons pas encore quel sera le budget de l'État 2026 puisque nous sommes pour le moment sous le régime de la «loi spéciale». En revanche, nous savons quelle est la politique proposée par le gouvernement Lecornu-Macron, soutenue par la droite et l'extrême-droite : ne surtout pas toucher un cheveu des ultra-riches ; ployer le genou bien bas devant le Medef ; et s'empresse d'abonder le budget de l'armée, tout en tournant le dos à toute notion de justice fiscale et sociale.

Pendant ce temps, nous le savons bien, nos services publics manquent cruellement de moyens. Le secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) n'échappe pas à la règle ; en 2024, la moitié des universités avait un budget en déficit, et plus de 80% d'entre elles prévoient un nouveau déficit en 2025. Cette asphyxie budgétaire délibérée, couplée à une politique de long terme de casse de l'ESR public et du statut de fonctionnaire, augmente encore la précarité devenue endémique dans notre secteur. À cette question centrale qui impacte nos statuts, nos salaires, nos conditions de travail, qui touche personnels et étudiants, nous avons choisi de consacrer le dossier central de ce nouveau numéro de l'Écho du Sup.

Ce numéro comporte également, parmi nos rubriques habituelles, une présentation de l'ouvrage *Comment le fascisme gagne la France* d'Ugo Palheta, qui alerte sur la montée du durcissement autoritaire de l'État, mais qui donne également des pistes essentielles pour réfuter l'inéluctabilité d'une prochaine victoire de l'extrême droite. Une bouffée d'air salvatrice en cette année d'élections municipales, et en prévision de l'élection présidentielle...

Toute l'équipe de *L'écho du Sup* vous souhaite une bonne lecture, ainsi qu'une belle année 2026 d'offensive syndicale, pleine de solidarité et de luttes !

Adelphiquement,

Solveig Langen,
Secrétaire générale de la CGT FERC Sup

01 | L'édito

04 | **En gros plan**
Le syndicat CGT FERC Sup du CEREQ

06 | **Formation**
Outiller, former, le nouveau collectif de l'Union : le collectif formation

08 | **Le dossier** **Précarités dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR)**

- État de la précarité dans l'ESR
- Comment les restructurations de l'ESR en France, depuis le début du XXI^e siècle, préparent la précarisation massive à venir
- Précarité des personnels BIATSS dans l'ESR
- Personnels enseignants-chercheurs : une précarité institutionnalisée en plein développement
- Les vacataires de Paris 1 attaquent l'Université au Tribunal administratif avec la CGT
- Le Collectif Doctorant-es de la FERC CGT s'organise pour obtenir la revalorisation des ATER
- Les femmes précaires de l'ESR
- Externalisation du personnel de ménage – une lutte quotidienne, des victoires possibles !
- La précarité étudiante atteint un niveau absolument préoccupant
- Accueil des personnes en exil à l'université : témoignages de victoires
- Les étudiantes et femmes précaires, premières victimes de VSS dans l'ESR
- Précarisation des situations de travail

36 | **Congrès**
L'UGICT : un congrès «spécifique»

38 | **C'est à lire**
Rencontre avec Ugo Palheta autour de son livre *Comment le fascisme gagne la France.*

40 | **Tribune libre**
2 équations : $3 \times 8 = 38$, Macron = guerre

Gros plan sur un syndicat : Le syndicat CGT FERC Sup du CEREQ

Christel Poher

Syndicat CGT FERC Sup du CNAM

Rencontre avec

Emmelie Louise Wierup et Sylvain Bausson

Le Syndicat des Personnels du Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (SPC CGT) est un syndicat dynamique dans un petit établissement. Sur les hauteurs de Marseille, c'est un syndicat qui compte et qui lutte avec des formes d'action originales et des outils d'éducation populaire pour la défense des droits



Photo : © Union CGT FERC Sup

Pouvez-vous nous présenter le Céréq ?

Le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) est situé à Marseille depuis 1992. Il a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, il construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux ; conduit des études et des travaux de recherche ; et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

Quelle lutte a été marquante ?

Il y a eu une lutte de 2014 à 2022 et plusieurs mobilisations contre le déménagement du Céreq du centre ville à la périphérie de Marseille dénonçant sa conséquence sur l'allongement des temps de trajets et l'abandon des mobilités douces. A différents moments, on a eu le soutien de l'Union, de l'UD et de l'UL et on a même fait un happening devant les Docks !



Secrétaire
Emmanuel SULZER

Co secrétaire
Sylvain BAUSSON

Trésorière
Nathalie LEMENAGER

Taille syndicat


Adresse

Syndicat des Personnels du CEREQ CGT
École Centrale Méditerranée Plot 3
38 Rue Frédéric Joliot Curie CS 80377
13455 Marseille Cedex 13

spc-cgt@cereq.fr

<https://cgt.fercsup.net/syndicats/provence-alpes-cote-d-azur/cereq-o-marseille/>

Le syndicat

déménagement. Nous sommes parfois présents à des assemblées générales de l'UD et dans le collectif fonction publique. Pour renforcer les dynamiques de mobilisation et de lutte, on se dit qu'il faudrait renforcer les relations avec l'UL et l'UD, et les syndicats présents sur le campus et le technopole.

Comment formez-vous les camarades ?

Nous nous sommes formés à l'entraînement mental et à l'enquête conscientisante avec des camarades de l'éducation populaire. Cette formation nous a permis d'interroger nos syndiqué-es. Après avoir fait un travail collectif de construction, on espère par cette enquête améliorer l'investissement des syndiqué-es dans le travail syndical. Nous utilisons les techniques d'éducation populaire pour animer nos réunions, pour traiter les interactions dominantes. Il faut éviter la surcharge syndicale et pour cela nous devons développer une solidarité d'accompagnement des un-es et des autres.

Pour les deux camarades interrogés, se syndiquer à la CGT était une évidence. Fiers de rejoindre un syndicat qui a conquis de grandes luttes.

Quelle est la part des syndiqué-es dans l'établissement ?

Il y a 91 salarié-es dont 81 sont sur le site de Marseille et 10 sont rattachés à des laboratoires de recherche des universités. 20% des salarié-es sont syndiqués à la CGT dont le syndicat existe depuis la délocalisation à Marseille. La CGT est majoritaire avec 4 élu-es sur 5 au CSAE. Elle est également présente au conseil d'administration avec 2 sièges.

Sur les 21 contractuel-les du Céreq, 1/3 est syndiqué. Pour fonctionner, nous avons une commission exécutive, un secrétariat et un bureau. La CE se réunit une demi-journée par mois, tous les syndiqué-es en sont membres et invités.

Quels sont les avantages et inconvénients d'un petit établissement ?

L'avantage d'être dans un petit établissement, c'est que nous sommes proches des salarié-es et il est plus facile d'échanger et d'avoir des informations sur ce qui se passe dans les services. Un de nos objectifs, c'est le renouvellement syndical. L'hostilité envers la CGT existe, surtout du côté de la direction, mais on parvient à fédérer malgré tout.

Vous pouvez présenter une lutte récente ?

Cette année, nous sommes parvenus avec les autres syndicats UNSA et CFDT, à empêcher une attaque sur nos jours de congés, un passage de 45 jours à 25 jours. A l'initiative de la CGT, il y a eu une mobilisation importante avec l'ensemble des syndicats et des personnels, prêts à s'impliquer dans des formes d'action

assez originales, voire peut-être un peu transgressives. Nous avons posé un préavis de grève, mais le déclenchement de la grève ne fut pas nécessaire car la direction a finalement suspendu son projet le surlendemain. Il faut dire que la visite de l'IGESR était attendue sur le site où tout le monde était très remonté... On avait construit un rapport de force et créé du collectif, ce qui nous a permis de considérer l'issue de cette mobilisation comme une victoire. L'image de la CGT en a été renforcée. Cette victoire, c'est à dire le maintien de nos droits, a été célébrée par la plupart des agents et même ceux qui n'étaient pas proches de la CGT nous ont remerciés.

Quelle est votre priorité, dans l'action syndicale aujourd'hui ?

Notre priorité c'est de créer plus de lien avec les personnels, de connaître les sujets sur lesquels ils souhaitent travailler et de les impliquer. De créer un collectif fort pour lutter efficacement et encore plus engager les personnels dans la défense des acquis sociaux, comme pendant la bataille des retraites où on a eu jusqu'à un tiers de grévistes au Céreq. Comme pour beaucoup de directions d'établissement, la préservation de la santé des travailleurs n'est pas une priorité et notre syndicat doit travailler énormément sur les risques socio-organisationnels.

Quels sont vos liens avec l'interpro ?

Notre syndicat était impliqué à l'UL des 2e et 3e arrondissements de Marseille, Fred (Séchaud) était au bureau et très investi sur la formation syndicale. Mais nous venons de changer d'UL avec le

L'établissement

Communauté

91 personnels

Implantation

Établissement public administratif créé en 1971, le Céreq est placé sous la tutelle des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'emploi. Il regroupe des experts pluridisciplinaires, dont la mission est de produire des données statistiques, des études, recherches et des évaluations sur la relation formation-emploi, au profit d'acteurs publics ou privés. Basé à Marseille depuis 1992, le Céreq compte 91 agents.



Outiller, former, le nouveau collectif de l'Union : le collectif formation

L'union CGT FERC Sup a acté lors de son dernier congrès (2024) la mise en place d'un collectif de formation.

François Poupet

Syndicat CGT FERC Sup de Nantes Université





Ce que ce collectif n'est pas

Il n'est pas un double de « l'offre » fédérale (CGT FERC), ni non plus de celle des UL et UD. Il ne vise pas, enfin, à se substituer aux actions de formation des syndicats de notre union, qui peuvent communément, selon leur statut, organiser eux-mêmes des stages.

Alors, pourquoi ce collectif ?

C'est un projet qui a été élaboré sur un temps long, qui a nécessité une construction validée à chaque étape par le bureau national de l'union, et présenté plusieurs fois en Conseil National de l'Union.

Olivier Driget et François Poupet ont été les premiers porteurs d'un besoin : celui de former les équipes syndicales des syndicats de l'union pour qu'elles soient outillées en termes d'animation de leurs syndicats, qu'elles connaissent l'environnement et les outils de l'union (numérique, vie syndicale, trésorerie), qu'elles aient le réflexe interprofessionnel. Bref, il s'agit d'équiper les directions (SG,



Photo : © Union CGT FERC Sup

trésoriers et trésorières, Commission Exécutive, ...).

Avant le congrès de Ramatuelle de l'Union (2024), le BN a porté l'idée de la mise en place de ce collectif dédié. Elle a été incorporée dans le document d'orientation, et son principe a été validé par les syndicats.

La feuille de route est désormais construite

Elle est axée sur :

- La finalisation de la formation d'outillage des équipes syndicales de l'union, désignée sous le terme de « Militer dans la CGT FERC Sup », sur deux jours, en régions, au plus près des syndicats.
- La finalisation d'un support de formation d'accueil à destination des nouveaux syndiqué-es et des sympathisant-es. Ce support est à destination de formateur-trices dans chaque syndicat : une première

formation de formateur-trices a déjà été dispensée en mai 2025, à Montreuil. Une seconde aura lieu en juin. Le collectif de formation ne dispense donc pas de stage d'accueil dans les syndicats, mais il dispensera la formation auprès des syndiqué-es isolé-es de la région parisienne (établissements sans syndicats constitués).

- L'appui aux syndicats pour développer une culture de la formation syndicale au sein de notre union (informations sur le montage des stages).

Membres du collectif :

- Olivier DRIGET
- Florence GUITTON
- Patricia MELY
- François POUPET (animateur)
- Amandine RENAULT
- Frédéric SECHAUD (animateur)

Pour contacter le collectif :

collectif-formation@listes.fercsup-cgt.org




Photo : © Union CGT FERC Sup



Le dossier

Précarités dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR)

- État de la précarité dans l'ESR
- Comment les restructurations de l'ESR en France, depuis le début du XXIe siècle, préparent la précarisation massive à venir
- Précarité des personnels BIATSS dans l'ESR
- Personnels enseignants-chercheurs : une précarité institutionnalisée en plein développement
- Les vacataires de Paris 1 attaquent l'Université au Tribunal administratif avec la CGT
- Le Collectif Doctorant·es de la FERC CGT s'organise pour obtenir la revalorisation des ATER
- Les femmes précaires de l'ESR
- Externalisation du personnel de ménage – une lutte quotidienne, des victoires possibles !
- La précarité étudiante atteint un niveau absolument préoccupant
- Accueil des personnes en exil à l'université : témoignages de victoires
- Les étudiantes et femmes précaires, premières victimes de VSS dans l'ESR
- Précarisation des situations de travail



Depuis quinze ans au moins, la part des statuts précaires (vacataires, contractuel, etc.), auparavant cantonnés à certains contextes, s'est diffusée dans l'ensemble des établissements d'Enseignement supérieur et de Recherche (ESR). « Variables d'ajustement », « raisons budgétaires », ils ne cessent d'augmenter au sein des corps enseignants, des Biats et des personnels de recherche dans les établissements publics. Ce dossier « sentinelle » fait état des politiques néolibérales qui imposent la précarité dans notre secteur de l'ESR. Chaque corps de métier voit son travail insécurisé, ses droits réduits, ses missions de service public fragilisées. Or, détruire les cadres de travail ouvre la voie aux inégalités, aux discriminations et aux violences, lesquelles dégradent la santé et les conditions vie sociale. Où cela s'arrêtera-t-il ? A la suppression totale du statut de fonctionnaire ? Nous sommes à un moment où « ça craque ». Dans ce contexte, plusieurs articles montrent que la lutte syndicale est seule à même de mobiliser et gagner. Bonne lecture !»

Collectif de rédaction :

Marion BIANCONI
Philippe BLANCHET LUNATI
Camille BORNE
Cedric BOTTERO
Grégoire CHARLOT
Fabio CIONI
Vincent MARTIN
Antoine MEYLAN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Gwenaëlle OMHOVERE
Amandine RENAULT

Photo : © Fillickr - Jeanne Menjoulet

État de la précarité dans l'Enseignement supérieur et la Recherche

Vincent Martin

Syndicat CGT FERC Sup de l'UTC

La précarité est très importante dans l'ESR public, de l'ordre de 36 % (76 000 contractuel·les sur 203 000 personnels), sans compter les quelques 160.000 vacataires. Le nombre de contractuel·les a tendance à augmenter (+2,1 points en 10 ans), plutôt les enseignant·es. La précarité impacte toujours un peu plus les femmes que les hommes.



Photo : © Fillickr - Camille Stromboni

Les données ministérielles (base de donnée sociale 2023, rapport social unique (RSU) 2023, bilan sociaux jusqu'en 2019/2020) permettent d'avoir une image de la précarité dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR) publics. Leur fiabilité reste sujette à caution, car certaines données sont le résultat d'enquêtes auprès des établissements, qui ne répondent pas tous. Quant à la facilité d'utilisation, il faut parfois travailler pour obtenir certains chiffres et les périmètres de calcul peuvent changer...

Ceci posé, il reste utile de regarder l'état officiel du précarité dans l'ESR, voir le tableau ci dessous, qui donne quelques chiffres en 2012, 2018 et 2023 (derniers disponibles). On pourra aussi se reporter à <https://cpefr.fr/tableau-de-bord-esr/>.

Commençons par noter que les effectifs des personnels ont très légèrement augmenté (+2,6% sur 10 ans), alors que le nombre d'étudiant-es a bondi de +20 % entre 2014 et 2024, passant de 2,5 millions à 3 millions d'étudiant-es. Noter que, faute de places, les universités en ont « seulement » absorbé 130 000

(croissance de +8 % tout de même), permettant au privé de prospérer.

ESR sur 10 ans : beaucoup plus d'étudiant-es, moins de titulaires, plus de précaires !

Le taux de précarité est très élevé (36 % de contractuel·les) dans l'ESR, et a tendance à augmenter (+2,1 points en 10 ans). Le nombre total de titulaires baisse (-1 000 postes). La précarité augmente particulièrement chez les enseignant-es avec un taux de 35,6% (+6 000 contractuel·es, -1 700 titulaires). Elle reste importante et stable à 39,5 % chez les BIATSS.

Les femmes sont un peu plus impactées par la précarité que les hommes, avec une sur-représentation de la précarité de l'ordre de 3 points chez les femmes (55,9 % de femmes contractuelles en 2019, pour 52,7 % de femmes parmi les personnels).

En 2023, parmi les 38 337 BIATSS contractuels, il y a 27 013 CDD (70,5%)

et 11 324 CDI. De son côté, le ministère reconnaît qu'il y en a 29 462 (77%) qui sont sur missions permanentes...

Les doctorant-es contractuels (19 155) représentent la moitié des enseignant-es contractuels. Les ATER sont au nombre de 4 800, il y a 2 700 contractuel·les LRU, 1 800 contractuel·les « second degré », environ 900 lecteur·trices et maître·s-ses de langue.

En dehors de ce Tableau 1, il faut ajouter 39 000 contractuel·les étudiants, 1000 à 2000 apprenti·es et surtout 160 000 vacataires. Le nombre de vacataires (mal connu du ministère) croît chaque année. En 2023, les vacataires ont réalisé au moins 5,2 millions d'heures équivalent TD par an, ce qui correspond à la charge de 27 000 enseignant-es-chercheur·ses.

La précarité gangrène l'ESR. Elle nuit à l'accomplissement des missions, elle dégrade les conditions de travail, les carrières de toutes et tous. Pour la CGT, tous les emplois permanents doivent être occupés par des titulaires.



	2012	2018	2023	Évolution (2012 à 2023)	Pourcentage
Enseignants Titulaires	69 827	68 977	68 159	-1 668	-2,4 %
Enseignants Contractuels	31 590	32 674	37 663	6 073	19,2 %
% enseignants Contractuels	31,1 %	32,1 %	35,6 %	+4,4 points	
Total Enseignants	101 417	101 651	105 822	4 405	4,3 %
BIATSS Titulaires	57 977	60 422	58 692	715	1,2 %
BIATSS Contractuels	38 355	37 117	38 337	-18	0,0 %
% BIATSS contractuels	39,8 %	38,1 %	39,5 %	-0,3 point	
Total BIATSS	96 332	97 539	97 029	697	0,7 %
Total Titulaires	127 804	129 399	126 851	-953	-0,7 %
Total Contractuels	69 945	69 791	76 000	6 055	8,7 %
% contractuels	35,4 %	35,0 %	37,5 %	+2,1 points	
Total (ETP)	197 749	199 190	202 851	5 102	2,6 %

Tableau des effectifs de l'ESR (équivalents temps plein, ETP), hors organismes de recherche et personnels ouvriers des CROUS, contractuel·les étudiants, apprenti·s, élèves des ENS... (Source CPESR.fr)

Comment les restructurations de l'enseignement supérieur et de la recherche en France, depuis le début du XXI^e siècle, préparent la précarisation massive à venir

Jean-Marc Nicolas

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lille

Le taux de précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) est depuis longtemps le plus élevé de toute la fonction publique d'État (35,6% en 2023). Mais les restructurations du secteur et les nombreuses évolutions légales et réglementaires préparent une explosion de cette précarité si une action syndicale déterminée, en particulier de la CGT FERC Sup, ne vient pas contrecarrer leurs funestes conséquences.

Alors que le budget de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur devrait encore baisser en 2026 en € constants, alors que la dépense intérieure de recherche et développement (DIRD) en France tombe à 2,18 % du Produit Intérieur Brut (PIB) en 2023, dont seulement 34 % pour le secteur public¹, le ministre de l'ESR, Philippe Baptiste, nous invite à cesser de pleurnicher. Selon lui, si « *les universités sont à la ramasse* » c'est que nous serions « *une bande de nuls* » qui devraient « *déposer plus (de réponses aux appels à projets)* ». L'Inspection Générale de l'Éducation, de la Recherche et du Sport (IGESR) incite quant à elle les

établissements de l'ESR à développer leurs ressources propres, en multipliant par 16 les droits d'inscriptions (rapport « secret » de janvier 2025 mais qui a fuité dans la presse cet été). Ces injonctions, rarement polies, ne sont hélas pas nouvelles.

Depuis la création de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF) en 2001 et l'introduction de la notion de performance, puis la création de l'Agence Nationale de la Recherche en 2005 afin de développer et structurer les appels à projets, et enfin l'adoption de la Loi Liberté et Responsabilité des Universités (LRU) en 2007 qui transfère

aux établissements la gestion de la masse salariale des fonctionnaires, le pouvoir politique encourage « l'autonomie ».

Ces restructurations s'accompagnent d'un assèchement budgétaire qui s'est accéléré depuis 2020, avec une baisse de -2,9 % de la subvention pour charge de service public (SCSP) des universités, une fois corrigée des charges financières supplémentaires pour les établissements (comme l'augmentation du CAS pension ou la non-compensation de la modeste augmentation du point d'indice en 2023)². On soulignera qu'en augmentant le CAS pension, non seulement le gouvernement



Photo : © Fillickr - Dessa

assèche les finances des établissements, mais il augmente aussi artificiellement le « coût » d'un fonctionnaire par rapport à celui d'un contractuel.

De plus, en encourageant, ou plutôt en obligeant les équipes, les laboratoires et les établissements à s'auto-financer par les appels à projet nationaux (ANR) ou européens (Programme Cadre de Recherche et Développement et bourses du *European Research Council*), le pouvoir non seulement limite drastiquement les libertés académiques en décidant des sujets prioritaires à financer, mais il précarise les agent-es de l'ESR. En effet, l'argent issu des appels à projet est utilisé pour payer des contractuels, recrutés en lieu et place de fonctionnaires pour mener à bien le projet.

Cette précarisation mécanique via les sources de financements s'accompagne d'une évolution du cadre légal et réglementaire favorisant le recours à l'emploi contractuel dans la fonction publique. Ainsi, la LRU a modifié le Code de l'éducation afin de faciliter le recrutement d'enseignant-es contractuels. La loi de Transformation de la Fonction

publique (TFP) a créé le contrat de projet (qui arrive à échéance à la fin du projet). La Loi de Programmation de la Recherche³ (LPR) a créé le bien mal nommé « CDI de mission » qui limite là encore la durée du contrat à celui de la mission, mais aussi les chaires de professeurs junior (CPI) ainsi que de nouveaux contrats post-doctoraux.

Ces dispositions n'ont pas encore donné leur pleine mesure, les contres-réformes des retraites ayant contraint de nombreux collègues à repousser leur départ. C'est ainsi que l'âge moyen de recrutement des fonctionnaires a reculé d'environ deux ans depuis 2013 (35,3 ans pour les enseignant-es-chercheur-es, 37,4 ans pour les ITRF), et l'âge médian approche aujourd'hui les 50 ans⁴. Mais les projections de départs d'ici 2035⁵ laissent présager une explosion des recrutements de contractuel-les plutôt que de fonctionnaires à l'occasion de leur remplacement.

Encore une fois, seule l'action syndicale déterminée dans les établissements permettra de limiter cette précarisation massive de l'ESR. Au delà, il s'agit bien entendu de défendre le principe d'un

enseignement supérieur et de recherche adossé au statut de fonctionnaires d'État, dans l'esprit du Conseil National de la Résistance et de l'article 13 du préambule de la constitution de 1946 : « *L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État* ».

¹ *Note d'information du SIES, n° 2025-12, novembre 2025, Dépenses de recherche et développement expérimental en France - Résultats détaillés pour 2023 et premières estimations pour 2024.*

² *Le CAS(se) du siècle, octobre 2025, RoesESR*

³ *LOI n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur*

⁴ *L'état de l'emploi scientifique en France, édition 2023*

⁵ *Note flash du SIES n° 10, juin 2023. Les départs en retraite des titulaires de l'enseignement supérieur et la recherche en 2022*

Au sein de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), 90 200 personnels BIATSS (bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé), improprement nommés « personnels non-enseignants », assurent quotidiennement le fonctionnement des établissements, des universités, des laboratoires de recherche et des services aux étudiant·es. Sans eux, pas d'accueil des usagers, pas de gestion administrative, pas de maintenance des équipements, pas de documentation papier accessible, pas de soutien technique à la recherche. Pourtant, ces travailleuses et travailleurs subissent depuis des années une précarisation croissante, fruit d'une politique de casse du service public orchestrée par des gouvernements successifs au service d'une logique austéritaire.

Précarité des personnels BIATSS dans l'ESR

Antoine Meylan

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour
et

Gwenaëlle Omhovere

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine
et

Amandine Renault

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

Une précarité organisée par le désengagement de l'État

La situation des BIATSS n'a rien d'un accident : elle découle directement des choix politiques menés depuis plusieurs décennies. Le gel des recrutements de fonctionnaires, le recours massif aux contrats précaires et le sous-financement chronique de l'enseignement supérieur ont transformé des milliers d'agent-es en variables d'ajustement budgétaire. Derrière les discours sur «l'excellence» et «l'innovation», c'est une autre réalité qui s'impose : celle d'une précarité institutionnalisée.

Au sein de l'ESR, le recours aux contractuels est généralisé. En 2020, un rapport de la Cour des Comptes² énonçait : « dans l'ensemble de la Fonction Publique d'État, les agents contractuels sont avant tout des personnels travaillant dans des missions d'enseignement et de recherche. Sur un total de 416 000 agents, 61,4% relèvent du périmètre ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche et de ses établissements publics ». Dit autrement, l'ESR est l'un des secteurs publics les plus précarisés. D'après «l'État de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de l'innovation en France n°18» en 2023, « sur les 90 200 BIATSS¹, 58 700 sont des titulaires et 31 500 sont des contractuels opérant sur des missions

permanentes » (la comptabilisation ministérielle oublie les 8900 CDD opérant sur des missions dites «temporaires», et ne tient pas compte des contrats de projet, des contrats de mission, etc.). Parmi les BIATSS, il y a donc 1 contractuel sur 3, avec une sur-représentation des femmes qui représentent 65,1 % des contractuel·les ! Par ailleurs, près de la moitié des contractuels (47,4 %) appartiennent à la catégorie A (pour 21,7 % d'agents de catégorie B et 30,9 % d'agents de catégorie C). Tandis que les fonctionnaires se répartissent de manière relativement homogène dans les différentes catégories (35,1 % en catégorie A ; 30,2 % en catégorie B et 34,7 % en catégorie C). D'après l'AEF, entre 2015 et 2025, les contractuels représentaient 90% des personnels BIATSS recrutés par les universités³! Bref, des agent-es qui enchaînent des contrats pendant des années, qui plus est, pour certains, sur des postes permanents et à responsabilité. Cette situation scandaleuse constitue un détournement manifeste du droit du travail et une violation des principes de la fonction publique.

Les rémunérations des personnels BIATSS, contractuels et titulaires, constituent un autre scandale. Les grilles indiciaires, gelées ou revalorisées à minima, ne permettent aucune progression significative⁴. Par exemple, les agent-es

du premier échelon du premier grade des catégories C gagnent 1801,74€ bruts/mois et touchent une prime différentielle de 6 centimes d'euros par mois pour atteindre le SMIC ! Pendant ce temps, l'inflation grignote le pouvoir d'achat. Cette paupérisation des personnels n'est pas seulement une injustice sociale : c'est une déconsidération totale du travail accompli et des qualifications détenues.

La situation de blocage des carrières traduit également le mépris dans lequel sont tenus les personnels. Les avancements de grade se raréfient, le nombre de candidats et de postes ouverts aux concours baisse, le taux de concours infructueux augmente, les possibilités de promotion sont étouffées par des quotas dérisoires⁵, les formations professionnelles sont réduites à peu de chagrin. La mobilité, quand elle existe, est bien souvent subie : mutations imposées, suppressions de postes déguisées en «réorganisations», obligations de suivre les restructurations permanentes des établissements.

Cette précarité s'accompagne d'une intensification du travail. Avec des effectifs de personnels en diminution constante et des missions qui ne cessent de croître – explosion du nombre d'étudiant-es, bureaucratisation croissante, numérisation mal accompagnée –, les



Photo : © Flickr - Jeanne Menjoulet

BIATSS sont écrasés sous la charge. Les arrêts maladie se multiplient, les burn-out aussi. Les données issues de la Base de Données Sociales (BDS) 2023 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche confirment une hausse marquée des atteintes psychiques liées au travail. Les traumatismes ou lésions psychologiques, associés à des événements ponctuels (accidents du travail), sont passés de 79 cas en 2022 à 133 en 2023. Les maladies professionnelles de type RPS (risques psycho-sociaux, nommés plus justement, par la CGT, risques socio-organisationnels) - burn-out, stress chronique, dépression - liées à des situations prolongées, ont également augmenté : 47 cas déclarés et 16 reconnus en 2023 contre respectivement 19 et 5 en 2022. En 2023, ces RPS ont généré 2 260 jours d'arrêt de travail reconnus au titre de la maladie professionnelle, contre 1 748 jours en 2022. À cela s'ajoutent les arrêts liés aux traumatismes psychiques déclarés comme accidents, qui relèvent d'un autre dispositif de prise en charge. Cette évolution traduit à la fois une aggravation du mal-être psychologique et une faible reconnaissance institutionnelle, confirmant que les arrêts maladie liés aux troubles psychiques sont en forte progression. Pendant ce temps, les directions invoquent la «modernisation» et «l'optimisation des ressources» pour justifier l'injustifiable : faire plus avec moins, jusqu'à l'épuisement.

Des conséquences dévastatrices pour les agent-es et le service public

Les effets de cette précarisation généralisée sont ravageurs. Sur le plan professionnel : comment s'investir durablement dans un métier quand on ne sait pas si son contrat sera renouvelé ? Comment transmettre les savoir-faire quand le turnover est tel que les équipes se renouvellent constamment ? L'insécurité tue la motivation, érode les collectifs de travail, empêche toute projection. Sur le plan personnel, les dégâts sont tout aussi lourds.

Pour le service public universitaire, la perte de compétences due au turnover désorganise les services, rallonge les

délais, multiplie les erreurs. L'accueil des étudiant-es se dégrade, faute de personnel disponible et formé. Les équipements ne sont plus maintenus correctement. Les bibliothèques réduisent leurs horaires. Les laboratoires manquent de soutien technique. Bref, c'est toute la chaîne du service public qui se grippe. Et pendant ce temps, les usagers en subissent les effets sans toujours en comprendre l'origine.

Cette situation arrange pourtant bien du monde. Elle permet aux gouvernements successifs de réduire la masse salariale de la fonction publique et de satisfaire les injonctions d'austérité. Elle offre aux directions d'établissement une flexibilité totale dans la gestion de leur personnel. Elle facilite les réorganisations permanentes, les fermetures de services, les externalisations. Elle détruit méthodiquement l'université publique.

Les exigences de la CGT FERC Sup : sortir de la précarité par la titularisation et la revalorisation

Face à cette offensive, la CGT FERC Sup porte des revendications claires et déterminées :

- Un plan de titularisation massif et immédiat. Tous les contractuel-es occupant des missions permanentes doivent être titularisés. Cette mesure de justice sociale est aussi une condition de bon fonctionnement du service public.
- Des créations de postes statutaires pour répondre aux besoins. Il faut recruter massivement pour faire face à l'augmentation des effectifs étudiant-es et des missions. Chaque année, des milliers d'étudiant-es supplémentaires entrent à l'université, mais les moyens ne suivent pas. Il faut inverser cette logique mortifère et donner enfin à l'enseignement supérieur les moyens de ses ambitions.
- Une revalorisation salariale. Les grilles indiciaires doivent être revues pour garantir des rémunérations décentes dès l'entrée dans la carrière et une progression significative tout au long de celle-ci. Il faut un rattrapage

immédiat de l'inflation des dernières années et une augmentation générale des salaires.

- Un déblocage des carrières. Les promotions doivent être facilitées, les quotas d'avancement élargis, l'accès aux corps supérieurs ouvert. Les personnels doivent pouvoir évoluer professionnellement.
- L'amélioration des conditions de travail. Il faut en finir avec la surcharge permanente, le management par le stress, la dégradation des locaux et des équipements. Les agent-es doivent disposer d'équipements adaptés et de formations régulières. Le dialogue social doit être rétabli, avec de vraies négociations et non des simulacres de concertation.

Notre objectif est simple : mettre fin à la précarité, défendre des statuts nationaux, reconnaître le travail accompli, garantir à tous les agent-es des conditions de travail dignes et des perspectives de carrière. Les BIATSS sont indispensables au bon fonctionnement de l'ESR. La précarité qui les touche nuit à la qualité du service public universitaire et à l'attractivité de ces métiers. Leur stabilisation est une condition nécessaire à un ESR plus juste et plus efficace.

¹ https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T565/les_personnels_non_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_sous_tutelle_du_mesr/

² <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2023-10/202000922-synthese-contratuels-fonction-publique.pdf>

³ <https://www.aefinfo.fr/depeche/679509-biatss-les-contractuels-representent-90-des-personnels-recrutes-entre-2015-et-2020-par-les-universites>

⁴ Voir notre article dédié : <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/statuts-carrieres/traitements/article/point-d-indice-perte-mensuelle-de-pouvoir-d-achat>

⁵ Voir les chiffres 2025 : <https://cgt.fercsup.net/personnels/article/concours-et-examens-professionnels-itrf-2025>

Personnels enseignants-chercheurs : une précarité institutionnalisée en plein développement

Philippe Blanchet Lunati

Syndicat CGT FERC Sup Université Rennes 2

On pourrait supposer que les missions conjointes d'enseignement et de recherche, parce qu'elles sont au cœur des missions de l'Université et sont en principe protégées par les « franchises universitaires », sont épargnées par la précarisation galopante des métiers de l'ESR. Il n'en est rien : les statuts précaires des personnels enseignants-chercheurs (EC) ont été multipliés et institutionnalisés depuis 30 ans par de nombreuses dispositions voulues aux sommets de l'État.

De 1968 à 2009 : des emplois précaires de début de carrière

Des emplois en nombre restreint d'enseignant-es-chercheur-es non titulaires ont existé entre les années 1930 et 1980 : c'était le cas de certains « assistant-es »¹. Ces personnels préparaient en général un doctorat et étaient en charge dans les facultés, aux côtés des « maîtres-assistants » (titulaires), de TP et de TD. Selon les disciplines, leur statut était soit fonctionnaire (sciences, pharmacie), soit fonctionnaire détaché (beaucoup étaient agrégés du secondaire), soit contractuel avec accès direct à une titularisation (médecine), soit contractuel (lettres et sciences humaines). L'accès aux corps des « maîtres de conférences » et plus encore des professeurs étant très limité, beaucoup restaient longtemps (maîtres-)assistant-es. Entre 1968 et 1984, les assistant-es sont progressivement titularisés et promus comme « maîtres assistants ».

Mais, dès 1976 est créé un statut contractuel d' « allocataire » pour des

doctorant-es ainsi rémunéré-es². Le statut d'allocataire d'enseignement supérieur et/ou de recherche s'ajoute à ce dispositif à partir de 1985, qui est complété et partiellement remplacé en 1988 par les postes contractuels d'Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER). De fait, les ATER se substituent aux anciens assistant-es, pour 3 ans maximum, soit en fin de thèse, soit en détachement d'un autre corps de la fonction publique, avec un service d'EC précaire et moins payé. Les allocataires, ou allocataires-moniteurs pour les titulaires de l'agrégation du secondaire sortant d'une ENS, doivent un service d'enseignement réduit, comme les doctorant-es contractuel-les qui les remplacent à partir de 2009. Il ne s'agit alors « que » de postes de début de carrière, avec limite d'âge.

Depuis 2007 : des contrats précaires à la place des fonctionnaires

La loi LRU du 10/08/2007 a donné aux président-es d'université la possibilité

de recruter, en CDD ou CDI, après avis du comité de sélection, des contractuel-les enseignant-es, chercheur-es, ou EC. Pour les EC, il n'y a pas obligation de qualification par le CNU. Le service annuel des E et EC sous contrat est défini... dans le contrat. Le rapport « État des lieux des contractuels recrutés en application de l'article L.954-3 du code de l'éducation » de l'IGAENR (2016) mentionne ainsi l'université de la Rochelle qui, en 2010, a défini un service annuel de 648 heures TD pour les enseignant-es contractuel-les, puis l'a ramené à 540 (contre 384 pour les PRAG-PRCE et 192 pour les EC fonctionnaires). Les contrats LRU sont dérogatoires de l'article 4 de la loi n°84-16 sur le passage en CDI des CDD au bout de 6 années de contrats sans interruption supérieure à 4 mois. Ces contrats sont également dérogatoires du « droit commun » des contrats du public, défini par le décret n°86-83 et la circulaire du 20/10/2016. Le plus grand flou règne concernant les droits à congé (d'accueil de l'enfant, pour raisons familiales, pour convenance personnelle...). C'est le conseil d'administration qui fixe les

règles, qui doivent être précisées dans le contrat qui peut renvoyer au décret n°86-83 ou à une convention interne de gestion des personnels contractuels de l'établissement.

Les universités auraient-elles pu refuser d'utiliser ces contrats ? Difficilement. L'autonomie financière donnée par la LRU a en effet servi à l'État à se laver les mains de l'insuffisance croissante et délibérée de ses dotations budgétaires aux établissements. Les effectifs étudiants augmentent, les missions de l'université sont multipliées, mais presque aucun poste de fonctionnaire n'est créé, ni BIATSS ni E-EC. La dotation souvent très insuffisante d'une université, décidée par le ministère sur critères opaques, conduit à une gestion de la pénurie, c'est-à-dire à « geler » de nombreux emplois de fonctionnaires, voire à les supprimer. Les universités, rendues déficitaires par le passage aux « responsabilités et compétences élargies », ont recruté des personnels au rabais, sur le plan statutaire comme sur le plan salarial. En 2022, les contrats LRU représentaient 12% des enseignant-es du supérieur.

On notera que la loi Fioraso de 2013, censée limiter certains impacts problématiques de la LRU, n'a rien modifié à ces emplois précaires.

Depuis 2020 : privatisation et précarisation concurrentielles en marche accélérée

La Loi de Programmation de la Recherche du 24/12/2020 (LPR) et sa longue suite de textes d'application instituent plusieurs types d'emplois précaires qui, en plus, menacent, à terme, l'existence même des postes de titulaires. Élaborée et promulguée en force contre des avis massivement négatifs, la LPR s'attaque frontalement aux principes du service public.

Les plus connus sont les chaires de professeurs juniors (CPJ), postes de « pré-titularisation conditionnelle » (traduction de « tenure track » modèle importé depuis les universités privées aux USA) sur des contrats de 3 à 6 ans. La titularisation finale (ou non) de ces

précaires de luxe, directement au plus haut grade et sans passer par le grade précédent (maître de conférences ou chargé-e de recherche, rang B) se fait par une commission ad hoc, sans avis du Conseil National des Universités, sans obligation d'avoir le diplôme requis (HDR), que plusieurs universités ont toutefois ajouté comme exigence de titularisation. Outre le caractère précaire de ces emplois (le futur fonctionnaire est en quelques sorte « stagiaire » au sens de la fonction publique pendant 3 à 6 ans), ils posent un problème d'égalité de traitement puisqu'ils offrent parallèlement des conditions confortables (64h de service d'enseignement, gros budget recherche) et qu'ils échappent aux modalités très strictes du recrutement national des titulaires, ce qui en plus permet de « doubler » les rang B titulaires dont les promotions au rang A deviennent encore plus difficiles. En 2020, la rémunération minimale est équivalente de l'indice 735 : c'est presque le 3ème échelon de PU2 et l'équivalent de l'échelon 6 des MCF (indice 739 = 12 années d'ancienneté dans le grade !). Et cette rémunération peut être augmentée par l'établissement... Même si la proportion des CPJ par rapport aux titulaires est relativement limitée (15% des recrutements annuels au niveau national, 50% au niveau local), le cumul peut aboutir à se substituer aux postes de titulaires à moyen terme.

La loi crée également des contrats « de mission scientifique » conclus pour « une durée indéterminée » qui coïncide avec celle du projet de recherche « d'une durée prévisible supérieure à 6 ans » pour lequel les personnes sont recrutées, c'est-à-dire en fait un contrat dépassant les durées légales maximales des CDD et sans obligation de reconduction ni de titularisation au bout de 6 ans, sans indemnité de rupture (qui serait due si c'était un CDI). Le niveau de rémunération est décidé par l'employeur. Rajouter un « contrat de mission scientifique », qui, de fait, se confond par sa durée avec un emploi permanent, c'est directement remettre en cause la notion de CDI dans le privé et le statut de fonctionnaire dans le public.

Enfin, la loi crée aussi des « contrats post-

doctoraux », de 3 ans maximum (c'est beaucoup) et dans les 3 années après l'obtention du doctorat. Les modalités et les garanties sont peu précisées. Ces contrats prolongent la précarité du parcours doctoral, organisée sur la durée.

Position de la CGT-FERC Sup sur la précarisation des emplois d'enseignement et de recherche dans l'ESR

En France, la Fonction publique permet d'assurer des missions de service public : école, enseignement supérieur, hôpital... Pour assurer au mieux ces missions, les agent-es sont en principe fonctionnaires. Toute fonction pérenne doit être assurée par un titulaire. Ce principe a été remis en cause, particulièrement depuis la loi de transformation de la fonction publique (2019). Les employeurs publics ont toujours cherché à remplacer des postes de titulaires par des contractuel-les : moins chers, avec moins de contraintes : à durée limitée ou licenciement plus facile, pas de déroulement de carrière, salaire et recrutement de gré à gré, et corvéables à merci... La CGT se bat pour que les agent-es non titulaires puissent intégrer un corps de la fonction publique, devenir fonctionnaires pour bénéficier de l'intégralité de ces droits. Elle se bat également au quotidien pour l'amélioration des conditions de travail, de rémunération des contractuel-les. Elle se bat pour la suppression des statuts précaires dans l'ESR, remplacés par de statuts de fonctionnaires.

Voir :

https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/2023- version_finale_contractuels_enseignant.pdf

https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/2022_02_cgtfercsup_analyse_lpr_diffusionlarge.pdf

<https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/precarite/>

¹ A l'époque on ne féminise pas encore.

² C'est cette allocation qu'on appelait couramment « bourse », à tort, mais ça en dit long sur l'image qu'on avait de ce statut.

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

Collectif doctorant·es de la FERC-CGT



Photo : © Fillickr - Frédéric Bisson

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



Photo : © Union CGT FERC Sup

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

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

Alors que les vacataires peuvent réaliser jusqu'à 187 heures d'enseignement (cas des Chargé-es d'enseignement vacataires) ou 96 heures d'enseignement (cas des Attaché-es temporaires vacataires) dans une même université, elles et ils ne disposent pas de contrat de travail. Le statut de vacataire les propulse au XIX^{ème} siècle, avant que les luttes syndicales ne résorbent le poids du travail à la tâche. Les vacataires sont en effet recrutés à partir d'un acte d'engagement, sur la base de «contrats» 0 heure, sans quotité de travail fixé par avance entre l'enseignant-e et l'Université qui l'exploite. Les vacataires sont payés sous le SMIC à l'heure de travail effectif², lorsqu'elles et ils sont payé-es.

Depuis les années 2010, les vacataires se sont mobilisés, jusqu'à mener de courageuses grèves prolongées par la rétention des notes. Les plus importantes furent à Paris 1, en 2016 et 2019 et durèrent plusieurs semaines : pour la mensualisation de la paie des vacataires, puis pour leur CDD-isation. Ces mobilisations ont obligé les autorités universitaires et leurs tutelles à des réponses : en 2017, le MESRI a émis une circulaire enjoignant les universités à payer les vacataires au plus vite, et demandé à ce que les établissements communiquent le nombre d'heures réalisées par des vacataires ; la LPR prévoit que les vacataires sont payés « mensuellement », comme tout agent public ; enfin, en 2020, le Conseil d'État a rendu une décision sans équivoque sur le droit des vacataires à bénéficier de la prise en charge des frais de transport.

Cependant, ces dispositions ne sont pas appliquées au sein des universités. En effet, les enseignant-es vacataires subissent d'intolérables retards de paiement de la part des universités, de plusieurs mois à plusieurs années, et nombre de leurs heures de travail ne sont pas déclarées par les universités, et ainsi jamais payées. Il est également très fréquent que les universités refusent de prendre en charge leurs

frais de transport. En bref, les vacataires sont toujours considérés en dehors de l'emploi public par les universités - de leur présidence aux composantes qui les recrutent entre deux couloirs. Alors que les enseignements dévolus à des vacataires doivent être ponctuels, les universités abusent massivement d'un statut qui s'apparente à une forme de prestation de service pour faire tourner leur offre de formation et leurs politiques d'établissement à moindres frais.

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

Construire une campagne gagnante, étape par étape

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

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

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

En parallèle, le collectif s'est formé aux



aspects juridiques, ce qui nous a permis de réserver l'aide de l'avocat aux cas les plus épineux et d'augmenter sensiblement le volume de recours. En novembre 2025, nous avons récupéré environ 20 000 € de salaires impayés pour des vacataires de plusieurs Universités (Panthéon-Sorbonne, Amiens, Sorbonne Nouvelle, Sorbonne Paris Nord, Paris Cité, Créteil). En regardant en arrière, on voit déjà le chemin parcouru. C'est la preuve que l'action collective paie, et une raison de plus de rester motivé-es jusqu'à la victoire.

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

L'Université Paris 1 se distingue par un recours particulièrement démesuré aux enseignant-es vacataires. Ces derniers réalisent plus d'un tiers (34%) du volume des heures d'enseignement, et elle est l'université qui recrute le plus de doctorant-es vacataires³. Comme ailleurs, les vacataires sont payés plusieurs mois après le début de leurs enseignements, et il est très fréquent que certaines de leurs heures de travail ne soient jamais mises en paiement. Enfin, avant le lancement de la campagne vacataire de la FERC CGT, l'Université Paris 1 refusait de prendre en charge les frais de transport des vacataires.

Pour mettre un terme à cette situation et créer des précédents répliquables dans d'autres universités, plus de vingt vacataires, appuyés par la CGT Paris 1 ont déposé des recours au tribunal administratif concernant les absences de paiement et de prise en charge des frais de transport, et pour demander réparation des nombreux préjudices qu'elles et ils subissaient du fait des délais de paiement. Avant même toute décision de justice, Paris 1 a remboursé pour la première fois des frais de transport des vacataires qui l'avaient attaquée, et lors de la rentrée universitaire 2025-2026, la présidence de l'Université a enfin reconnu en conseil d'administration devoir les rembourser. Désormais, la CGT Paris 1 se mobilise pour accompagner les vacataires afin de demander les années d'arriérés de frais de transport qui ne leur avaient pas été remboursés. Mais la lutte ne s'arrête pas là, la CGT Paris 1 a déposé un recours collectif contre l'absence de mensualisation de la paie des vacataires, et ces dernier-es continuent à déposer des demandes indemnitaires à la présidence ouvrant la voie à de nouveaux recours. Le 24 novembre, ce sont encore 19 mises en demeure qui ont été déposées contre les délais de paiement, et pour la première fois, des moniteur-rices étudiant-es, accompagnés par la CGT Paris 1, se sont joints au mouvement. Avec cette

mobilisation, il s'agit aussi de contraindre l'Université à embaucher les enseignant-es en tant qu'agent contractuel, et non plus comme vacataire payé à la tâche⁴.

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

Voir aussi la réponse du collectif doctorants :

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

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

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

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



Photo : © Union CGT FERC Sup

Le Collectif Doctorant·es de la FERC CGT s'organise pour obtenir la revalorisation des ATER

Payés entre 1500 et 1800 euros nets pour la charge de cours d'un maître de conférence ou d'une maîtresse de conférence en fonction de leur statut et de leur quotité de travail, les Attaché·es temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) réclament une revalorisation de leurs revenus et une amélioration de leurs conditions de travail et de recrutement. Le Collectif Doctorant·es de la FERC CGT s'est emparé de ces revendications et mène aujourd'hui une campagne pour les obtenir.

Marion Bianconi

Collectif doctorant·es de la FERC CGT

Les conditions de travail des ATER

Un·e ATER occupe un poste de recherche et d'enseignement : à temps complet, il ou elle assure 192 h/TD d'enseignement annuel, à mi-temps 96 h/TD. Le premier a une rémunération nette d'environ 1800 euros/mois et le second de 1527 euros. Si l'ATER est un·e fonctionnaire détaché, il faut retirer jusqu'à 150 euros de ce salaire. L'ATER est recruté pour un an renouvelable une fois, trois fois s'il ou elle est fonctionnaire. C'est donc un poste précaire et mal rémunéré, que les jeunes chercheur·ses sont encouragés à prendre pour terminer leur doctorat après un contrat doctoral (rémunéré aujourd'hui 1900 euros nets sans charges de cours), cela en dépit de l'éloignement géographique des postes de leur lieu de résidence.

Il n'est pas rare en effet de prendre un·e ATER à Mulhouse en vivant à Paris, à

Montpellier en vivant à Lyon. Souvent, le transport et l'hébergement ne sont pas ou peu défrayés : on ne prend parfois en charge que les abonnements, mais pas les billets achetés avec. L'ATER se retrouve donc souvent dans la situation suivante : il ou elle travaille d'avantage, son salaire baisse, il ou elle doit déboursier 500 euros de transports et d'hébergement d'appoint par mois et ne se voit rembourser que 45 euros annuels sur sa Carte Avantages SNCF. Dans ce contexte, faire une année d'ATER, c'est travailler à perte dans le seul but d'améliorer son CV. Cela n'est possible que quand on est favorisé financièrement ou que l'on se rend dépendant·e d'un·e conjoint·e.

À cela s'ajoute une procédure de recrutement complexe et opaque. La campagne annuelle dure presque huit mois. Théoriquement centralisées sur la plateforme Galaxie, les candidatures nécessitent en fait de passer par les

plateformes individuelles de chaque université. En fonction des disciplines, un·e aspirant·e ATER peut être amené à candidater à une soixantaine de postes dans une quarantaine d'établissements ; il ou elle doit alors à chaque fois s'inscrire sur une nouvelle plateforme et fournir des pièces tout à fait variables pour accompagner sa candidature. Ceci fait, le ou la candidat·e n'aura aucune information sur le déroulement des procédures de recrutement, aucune garantie sur leur transparence, et ne sera souvent pas notifié du refus qui lui est opposé.

Nos revendications

Les conditions de travail et de recrutement décrites ci-dessus sont scandaleuses au regard de la qualification du poste et de l'exigence du travail demandé, mais aussi car elles correspondent à une baisse de salaire en cours de carrière pour de nombreux jeunes chercheur·ses.



Photo : © Fillickr - Damien Clauzel

Elles ne sont possibles et acceptées que dans le contexte d'une dégradation générale des conditions de travail dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), du renforcement des logiques concurrentielles qui individualisent les salarié-es, et de la raréfaction des postes stables en son sein, en particulier à la suite de la Loi de Programmation de la Recherche de 2020. Aussi nos revendications s'inscrivent-elles dans un refus partagé par nombre de jeunes chercheur-ses de l'avenir qui leur est offert au sein de l'ESR. C'est pourquoi nous revendiquons, avec une amélioration de la rémunération des ATER et de leurs conditions de travail, l'ouverture en masse de postes d'ATER comme de titulaires. Les postes d'ATER remplacent souvent des postes de maître-sse de conférence, les mettant ainsi en concurrence lors de l'ouverture des postes : ceci ne saurait être toléré quand l'université manque cruellement d'enseignant-es, à la fois titulaires et pour effectuer les heures non remplies par leurs seuls services, et qu'il est si difficile pour les doctorant-es et les jeunes chercheur-ses de trouver des postes plus stables que les vacances. Pour améliorer les conditions de travail des ATER, voici nos revendications :

- Pas de salaire en dessous de 2000 euros nets.
- Protection du mi-temps recherche pour les ATER en fin de thèse.
- Pas de baisse de salaire au cours de la carrière.
- Obligation et amélioration du

défraiement du déplacement.

- Ouverture de postes de titulaires en masse.
- Davantage de postes d'ATER en remplacement des vacances.
- Égalité entre ATER fonctionnaires et non-fonctionnaires face aux conditions de recrutement et de salaire.
- Simplification du calendrier de candidature
- Transparence des procédures de recrutement.

Historique de la lutte

Le mouvement a émergé en janvier 2025 quand des doctorant-es de l'Université Sorbonne Nouvelle ont contacté le collectif doctorant-es local de la CGT : leurs revenus sont trop bas, et il est incompréhensible qu'on ne les ait pas augmentés comme ceux des doctorant-es contractuels. L'augmentation du revenu des doctorant-es contractuels à la suite de l'inflation qui a frappé l'ensemble des travailleur-ses après le COVID a été le fruit d'une lutte victorieuse qui a conduit à son augmentation de près de 500 euros depuis 2020. Il s'agissait cette fois d'obtenir une victoire non pas sur un type de poste dont le ministère cherche à défendre l'attractivité, mais sur un emploi auquel il veut substituer l'embauche massive de vacataires extrêmement précaires.

Pour obtenir cette victoire, nous avons organisé plusieurs assemblées générales

à la Sorbonne Nouvelle qui ont démontré l'inquiétude profonde des doctorant-es vis-à-vis de leurs conditions de travail et de l'évolution de l'université vers un modèle individualisant toujours plus les travailleur-ses en les mettant en concurrence. Face à cela, nous avons vu s'exprimer au contraire le désir d'obtenir des améliorations par des démarches collectives.

Les assemblées s'élargissant au public de plusieurs universités ont permis de rassembler des non-syndiqués, des membres de l'ANCMSP, de Sud, qui participent à la lutte et la relaient, mais aussi des syndicats étudiants, comme la FSE et le Poing levé qui la soutiennent. À la suite de cela, le collectif Doctorant-es national de la CGT a pu constituer une équipe visant à coordonner la lutte. Des motions ont été proposées dans plusieurs universités, comme au Conseil d'Administration de l'Université de Rouen en mars 2025. Un avis présenté au CSA ministériel le 1er avril 2025 réclamant la revalorisation a même été voté à l'unanimité par l'ensemble des syndicats. Ce vote démontre un consensus qui, s'il ne touche pas le ministère, est néanmoins très net chez les travailleur-ses de l'ESR. Parmi les moyens à notre disposition (campagnes de communication et d'affichage, motions dans les assemblées, défense du statut en luttant contre l'irrégularité de certains contrats et les abus parfois pratiqués), s'appuyer sur le nombre s'est donc rapidement imposé comme le moyen le plus sûr de faire entendre notre cause.

Aussi avons-nous lancé le 1er novembre 2025 une pétition pour réclamer la revalorisation des ATER en présentant l'ensemble des revendications évoquées ci-dessus. Elle rassemble à ce jour plus de 1700 signatures. Nous appelons l'ensemble des salarié-es du supérieur à signer cette pétition, à la partager et à échanger avec leurs collègues au sujet des conditions de travail des ATER, mal connues d'une partie du corps enseignant.

Pour signer la pétition, rendez-vous ici : <https://www.openpetition.eu/fr/petition/online/obtenons-la-revalorisation-des-ater>

Camille Borne

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

et

Françoise Morel-Deville

syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) où la précarité grandit, ce sont les femmes qui, les premières, subissent les inégalités genrées et rencontrent le plus d'obstacles dans leur carrière.

Les femmes précaires de l'ESR

Femmes et hommes, des carrières à deux vitesses

Une femme n'a pas la même carrière qu'un homme, ni les mêmes responsabilités, ni le même salaire. Les chiffres sont têtus : d'après des statistiques européennes, en France, à temps de travail identique, les femmes gagnent, en moyenne, 13,5% de moins que les hommes. Selon le collectif féministe Les Glorieuses¹, elles travaillent gratuitement depuis le #10Novembre11h31 (date calculée à partir de l'écart de salaire moyen) et jusqu'à la fin de l'année.

Les inégalités genrées qui sévissent dans la société se répercutent dans l'ESR, secteur très fragilisé par la précarité. L'ensemble des femmes de l'ESR rencontrent de multiples obstacles au cours de leur carrière, qu'elle soit académique, administrative, technique ou de recherche.

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel ou des interruptions de carrière qui pèsent lourdement sur leurs trajectoires salariales, selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, publié le 23 octobre dernier². En 2023, le salaire net

des femmes en équivalent temps plein (EQTP, pour une quantité équivalente de travail) est en moyenne inférieur de 9,9 % à celui des hommes³, 8 % dans la filière universitaire et corps spécifiques et 24 % dans celle des contractuels en CDI. L'écart en défaveur des femmes progresse au fil des tranches d'âge et de la maternité : 5,5% pour les 30-40 ans, 8,6% pour les 40-50 ans et 11,0% pour les 50-60 ans. La majeure partie de cet écart résulte d'une plus grande instabilité professionnelle, un âge plus avancé dans l'accès à un poste stable et à la titularisation, et au poids des stéréotypes de genre sur la performance attendue dans le monde universitaire et scientifique. Ainsi, la part des femmes diminue progressivement avec l'élévation dans les échelons hiérarchiques. Surreprésentées dans les corps de la catégorie B (67 %) et de la catégorie C (61%), elles représentent 70% des salariés les moins rémunérés et 39 % parmi les 1 % les mieux rémunérés (catégorie A+). Même lorsqu'elles se trouvent dans le dernier décile de rémunération qui regroupe les emplois d'encadrement supérieur et de direction, elles perçoivent un salaire net moyen moins élevé que celui des hommes (5073 euros, contre 5425 euros, soit un écart de 6,5%).

Les femmes plus nombreuses et pour plus longtemps dans des emplois précaires

Les femmes sont majoritaires dans les emplois contractuels qui ne cessent d'augmenter dans les ministères de l'Éducation nationale⁴, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+4,9 %, soit + 63 300 contractuels). En 2023, ces emplois représentaient 23% à 30% des effectifs dont 70% sont plutôt jeunes, féminins (58 % des femmes dans la FPE) et classés en catégorie C (45,7 %, soit plus que les titulaires de catégorie C), selon le rapport de la DGAFP. La très grande majorité des contractuels (69 %) est en contrat à durée déterminée (CDD) court : 58 % d'une durée inférieure à 1 an, 30 %, d'une durée comprise entre 1 et 3 ans, et 12 %, d'une durée supérieure à 1 an. Chez les Biatss, les temps partiels et les CDD sont occupés majoritairement par les femmes à plus de 65%. Les effets de la loi Sauvadet de 2012 et de son plan de titularisation ne sont plus qu'un lointain souvenir !

Pour Céline Thiébault-Martinez, rapporteure⁵ de la mission « Transformation et fonctions publiques » en commission des Lois de l'Assemblée nationale sur le PLF 2026, le 27 octobre,

cette progression n'est pas un simple phénomène conjoncturel : elle traduit une évolution structurelle du modèle d'emploi public, où la flexibilité l'emporte de plus en plus sur le statut. En effet, le rapport souligne que, dans bien des cas, les contractuels servent de variable d'ajustement à la politique salariale de l'employeur public et aux besoins de main-d'œuvre des administrations. Puisqu'il s'agit d'une majorité de femmes, ces dernières sont mobilisées pour absorber les pics d'activité, remplacer des titulaires ou répondre à des besoins pérennes sans création de postes. Résultat : des conditions de travail dégradées, un salaire d'entrée inférieur au premier échelon de la catégorie B ou C, moindre reconnaissance, accès limité à la formation, forte rotation des effectifs, coexistence d'agents affectés sur des emplois identiques et remplissant les mêmes fonctions mais soumis à des règles différentes en matière de carrière et de rémunération, etc. La députée alerte sur un risque de fracture interne d'une fonction publique à deux vitesses, où les contractuels porteraient la charge de la flexibilité pendant que les titulaires assumeront la stabilité du système.

Le poids des stéréotypes de genre dans les carrières académiques

Le secteur académique et de la recherche favorise les hommes et sous-valorise les compétences des femmes, souvent perçues comme « moins investies » dans leur engagement scientifique. Ce faisant, les femmes sont plus nombreuses et pour plus longtemps précaires dans les carrières académiques (contrat doctoral, contrat post-doctoral, CDD chercheurs, CDD handicap, enseignants vacataires, CPJ), où leurs emplois sont moins bien rémunérés à job égal. Bien qu'il manque des bases de données sociales (BDS : statut, sexe, catégorie, âge) dans l'ESR, - malgré les demandes réitérées des organisations syndicales lors des négociations du plan national d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle (PNA 25-27), le panorama des enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es⁶ : montre une diminution des titulaires au profit de l'augmentation des contractuels, les femmes en faisant les frais. Les postes de professeur·es d'université sont occupés majoritairement

par des hommes, les femmes plus nombreuses et plus longtemps MCF. Les emplois ultra précaires de lecteurs, lectrices et de maître·s-ses de langues sont occupés très majoritairement par les femmes. La promotion des femmes scientifiques sous-entend que des barrières tombent et que la féminisation des processus de titularisation et des échelons hiérarchiques soient garantis au même titre que celui des hommes qui ne sont pas toujours les plus compétents.

Un impact majeur sur la santé des femmes

La précarité des femmes de l'ESR (inégalité de salaire, non titularisation, temps partiel, maternité) freine l'évolution de leur carrière et creuse l'écart de richesse sur toute une vie. Elle expose les femmes à des souffrances qui ont une incidence directe sur leur santé. En 2023, le Sénat⁷ rapporte que les atteintes à la santé liées au travail restent « largement méconnues et minimisées » s'agissant des femmes, et ajoute que « le manque de reconnaissance de la charge physique et mentale du travail des femmes est ainsi à l'origine d'impensés féminins dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé au travail ». Or, les obligations de sécurité des conditions de travail qui s'imposent aux employeurs de l'ESR ne distinguent (toujours) pas, a priori, les besoins selon le sexe. Pour rappel, maintenir les femmes

dans la précarité restreint les possibilités de vie des individus selon l'indice de développement humain⁸.

¹ <https://lesglorieuses.fr/10novembre11h31/>

² DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2025>

³ L'écart de rémunération en défaveur des femmes dans la FPH (19,1%) la FPE (12,2%) et la FPT (6,8%).

⁴ Selon l'*édition 2025 des Repères et références statistiques* du ministère de l'Éducation nationale.

⁵ La seconde partie de son rapport, intitulée « Le recours aux agents contractuels dans la fonction publique, entre variable d'ajustement et continuité du service public », https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cion_lois/l17b2006-ti_rapport-avis#_Toc256000036

⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-07/panorama-2021-28685.pdf>

⁷ Santé des femmes au travail : des maux invisibles - Rapport d'information n° 780 (2022-2023), tome I, déposé le 27 juin 2023 : <https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html>

⁸ <https://www.vie-publique.fr/fiches/274930-quest-ce-que-lindice-de-developpement-humain-idh-et-autres-indices>



Photo : © Flickr - Jeanne Menjoulet

Externalisation du personnel de ménage – une lutte quotidienne, des victoires possibles !

Camille Borne

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

et

Grégoire Charlot

Syndicat CGT FERC Sup d l'Université de Grenoble Alpes

Deux exemples concrets à l'ENS de Lyon et à Sciences Po Grenoble, où la lutte syndicale a fini par payer.

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

Un combat de longue haleine

À l'ENS de Lyon, nous rapportons une lutte quotidienne aux côtés de ces collègues invisibles dont les missions sont essentielles, une victoire contre un licenciement et des élu-es FSSSCT prêts à dégainer des DGI pour dénoncer leurs conditions de travail très dégradées.

Le « marché » de l'entretien est un marché très lucratif, précarisant, et source de très mauvaises conditions de travail¹. À l'ENS de Lyon, deux nouveaux prestataires privés se sont partagés le gâteau depuis 2024, et mènent une politique visant, sans surprise, à augmenter leurs marges et bénéfices. Depuis 2024, on compte au moins sept femmes de ménage qui sont

parties. La charge de travail de celles qui restent augmente considérablement, sans aucune compensation. Les cadences deviennent infernales et cela se ressent à la fois sur leurs conditions de travail et sur la qualité du ménage.

Pourtant l'administration de l'ENS, jure que le budget alloué au nettoyage n'a pas diminué. Alors on se rejette la balle, l'administration de l'ENS jugeant que l'organisation du travail ne relève pas de sa responsabilité et les boîtes de ménage affirment que l'ENS a demandé moins d'heures et donc moins de prestations...

Une pétition de soutien et de solidarité à ces travailleur et travailleuses organisée par la CGT a rassemblé plus de 1568 signataires dès l'arrivée de ces deux sociétés privées, car les collègues et étudiant.es ont pu se rendre compte du mauvais traitement subi par ces travailleuses ultra-précaires.

Des situations concrètes sont apparues :

- Projet de licenciement d'un salarié du ménage qui travaillait sur le site

depuis 30 ans, et qui était à un an de sa retraite. Sa boîte avait décidé de le nommer « chef d'équipe » afin de surveiller les cadences des autres collègues. Celui-ci a refusé et a donc reçu une lettre de mise en demeure l'informant qu'il avait un mois pour accepter sinon il serait « muté d'office » sur un site loin de chez lui et licencié à terme.

Une forte mobilisation menée par la CGT ENS de LYON et l'UL LYON 7/8 ont permis de faire marche arrière dans la journée : l'ENS ayant bien été obligée de faire pression sur la société pour maintenir ce salarié sur place. Le collègue a reçu la garantie de finir sa dernière année avant sa retraite sur le site de l'ENS sans plus être menacé de mutation

Autres situations :

- Les élu-es CGT de la FSSSCT ont déposé un DGI pour la situation d'une femme de ménage, embauchée pour un remplacement d'une journée, qui était entrée dans une salle blanche potentiellement dangereuse. Là encore, ces personnels externalisés n'ont aucune formation, les plans



Photo : © Union CGT FERC Sup

de prévention pourtant obligatoires ne sont pas faits sérieusement, les informations ne leur sont pas communiquées.

- Une autre collègue du ménage qui a fait une grande partie de sa carrière à l'ENS, vient de prendre sa retraite. Pas un mot de son employeur, pas un remerciement, pas un cadeau. Juste un courrier reçu à son domicile lui demandant de fournir un document administratif dans les plus brefs délais !!!

Voilà comment sont traités nos collègues complètement déshumanisés qui ont pourtant des missions essentielles dans notre établissement. Suite à nos interventions syndicales régulières et souvent victorieuses, tous les agents du ménage des deux sociétés privées se sont syndiqués à la CGT, comme le service sécurité, externalisé lui aussi.

Oui nous avons à faire à des patrons « voyous », avides de faire des bénéfices et nous devons sans cesse, requestionner nos employeurs, mettre le nez dans les contrats signés, échanger avec ces collègues que nous croisons tous les jours, et remettre sur la table la question de la réinternalisation.

À Sciences Po Grenoble, une très belle victoire !

Contre l'avis des personnels, des élu-es du CSA et des étudiant-es, la directrice décide en 2024 d'externaliser le ménage. Malgré de fortes mobilisations des étudiant-es,

malgré une grève des personnels en Mars 2024, l'externalisation est actée en novembre 2024. Le géant Atalian gagne le marché.

Au menu pour les personnels qui sont restés : dégradation des conditions de travail, contrats de travail moins avantageux, perte d'ancienneté, clauses illégales constatées par l'inspection du travail en décembre 2024, paiement aléatoire des salaires, cadences impossibles à tenir. Non sans effets sur la santé mentale et physique des personnels de ménage, ni sur la qualité du service rendu : le marché a été largement sous-calibré.

En février 2025, après des années de relations très tendues entre la direction

de l'école et ses étudiant-es et personnels, un nouveau directeur est nommé. Alors que celui-ci c'était engagé à rouvrir le dossier du ménage, Atalian décide de se retirer au bout d'un an du premier contrat. La mobilisation des étudiant-es et du personnel reprend pour la réinternalisation.

Après des négociations avec la direction, les élu-es du CSA obtiennent la réinternalisation partielle : trois postes (1CDI et 2 CDD) sont ouverts, sur un statut de droit privé, et des « renforts » privés interviennent pour le nettoyage en soirée, les remises en état et les périodes de forte activité.

Mais, à l'approche de la fin du marché détenu par Atalian, la question de la situation des trois anciens agents restés n'est pas assurée. Une nouvelle mobilisation des étudiant-es en septembre 2025 permet d'arracher une nouvelle victoire : le directeur annonce par courriel à tout l'établissement que les trois agents seront repris avec un contrat de droit public.

¹ Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé, ANSES, octobre 2025 : <https://www.anses.fr/system/files/CONSO2019-SA-0017-RA.pdf>



Photo : © Union CGT FERC Sup

Chaque année, les organisations étudiantes alertent sur leurs conditions de vie et d'études qui se dégradent. Cette rentrée universitaire n'a pas dérogé à la règle, et tout indique qu'il y a une urgence sociale.

La précarité étudiante atteint un niveau absolument préoccupant

Françoise Morel-Deville

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

et

Amandine Renault

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

Un nombre toujours plus grand d'étudiant·es basculent dans la précarité

Le coût de la rentrée¹, et l'augmentation des frais de la vie courante étudiante font basculer un nombre toujours plus grand d'étudiant·es dans la précarité. Cette dernière explose parmi une majorité de femmes, des étudiant·es en dehors des critères des bourses, des étudiant·es internationaux, et celles et ceux qui habitent seuls, selon un rapport parlementaire²: « La précarité atteint aujourd'hui un niveau absolument préoccupant ».

De son côté, le gouvernement annonce un versement de près de 8,8 milliards d'euros à l'aide sociale étudiante : 662 000 étudiant·es perçoivent une bourse sur critères sociaux en 2024-2025, et près de 680 000 bénéficient d'une aide

fiscale et au logement, soit 23 % de quasi 3 millions d'étudiant·es en France. Ces chiffres sont trompeurs. En réalité, le nombre de bénéficiaires n'a jamais été aussi faible depuis 2015, avec « une diminution de 2,6% en un an, soit 17 000 boursiers en moins ». Selon la note du service statistique du ministère (SIES)³, près du tiers des boursiers reçoivent moins de 150 € par mois et 8,2 % perçoivent 633,50 €. Dans ces conditions, la sortie de la précarité relève de la gageure, d'autant plus que les étudiant·es les plus précaires sont aussi les plus défavorisés.

Quant à la réforme des bourses dont le montant avait été revalorisé de 37 € minimum pour tous⁴ en 2023, son volet 2 a été plusieurs fois repoussé, et finalement mis à l'arrêt en juillet 2025 par le ministère⁵. « Une mauvaise nouvelle de plus pour les étudiants », alertent conjointement l'Unef, l'association

Cop1⁶ et le Secours populaire⁷. Près d'un·e étudiant·e sur deux rencontrent des difficultés à se nourrir sainement, 20 % ne mangent pas à leur faim, 34% sautent en moyenne 3 repas par semaine par manque d'argent, et 70 % consomment des produits moins chers dans les magasins discount, les épiceries solidaires (Agoraé, Linkee) et les banques alimentaires qui battent des records de fréquentation cette année.

Travailler comme sous-prolétaire pour financer ses études ou y renoncer

Le manque d'argent contraint un·e étudiant·e sur deux à travailler pour financer ses études. Ce phénomène, en constante progression, constitue l'une des principales causes d'échec à l'université. L'étude de Cop1 constate d'ailleurs que « trois étudiants sur dix ont dû renoncer



à l'établissement de leur choix pour des raisons financières et un étudiant sur cinq envisage désormais de raccourcir son cursus pour les mêmes raisons»⁸.

Au sein même des établissements d'enseignement supérieur, de nombreux étudiant·es contractuels travaillent en bibliothèque universitaire, ou sur des missions d'accueil, de tutorat, de soutien informatique, d'encadrement technique, d'animation des campus, etc. L'emploi étudiant est encadré par des dispositions législatives et réglementaires spécifiques (liées à leur statut d'étudiant). Politiquement, ces emplois sont présentés comme un soutien aux étudiant·es, un moyen de compenser l'insuffisance de ressources, l'opportunité de développer l'expérience professionnelle. En réalité, ils constituent l'une des formes les plus précaires d'emploi public. Les conditions de ces contrats sont révélatrices : contrats d'une durée limitée à 12 mois avec un temps de travail limité ; rémunération versée « au service fait », c'est-à-dire uniquement pour les heures réalisées, et sans mensualisation ; paiement effectué avec plusieurs mois de retard ; absence de droits accordés : pas de congés payés, pas de jours fériés rémunérés, aucune participation de l'employeur aux frais de transport, ni de droits liés aux arrêts maladie. L'université, censée être un lieu d'apprentissage et d'émancipation, devient ainsi un employeur exploitant des étudiant·es en qualité de salarié·es !

La santé mentale étudiante « grande cause nationale »

La précarité a des conséquences dramatiques sur la santé mentale étudiante. Plus de deux tiers ressentent des troubles anxieux ou dépressifs, et 65% renonceraient aux soins, malgré le dispositif gratuit Santé psy étudiant. Le Crous déplore six suicides sur les seuls mois d'août et septembre 2025. Des « chiffres effrayants » selon le ministre, Philippe Baptiste, qui propose comme remède à cette « grande cause nationale » ...un portail unique pour simplifier l'accès aux soins. Autant dire rien. Encore une fois, ce sont les associations spécialisées qui prennent le relai des pouvoirs publics défaillants.

Une précarité planifiée par une politique gestionnaire

Il est clair que le gouvernement abandonne l'idée d'élever le niveau d'éducation des jeunes. Le Projet de loi de finances (PLF) 2026 vise en effet, dans ses objectifs comptables une diminution du nombre d'admis·es dans l'enseignement supérieur. Il y aurait « trop de diplômé·es », « les diplômés seraient dévalués sur le marché du travail », « le spectre du chômage hanterait les jeunes diplômé·es » (Clément Beaune, Haut-commissaire au Plan) il faudrait raccourcir la durée des études et mettre le jeune là où on pense qu'il utilisera le mieux les deniers publics pour relancer l'activité et la natalité⁹! Sélection toujours plus féroce, pression sur les capacités d'accueil des formations, recul des investissements publics, dérégulation au profit du privé, tout est actionné pour entraver la poursuite des études supérieures, selon le dernier rapport *Nos services publics*¹⁰. Et pour les jeunes les plus vulnérables, l'État encourage d'une main le recours aux prêts étudiants et, de l'autre, coupe dans les prestations sociales¹¹: gel de l'aide personnalisée au logement (APL) et sa suppression pour les étudiant·es extra-communautaires¹² (une préférence nationale sans le dire dénoncée par la CGT¹³, 300 000 étudiant·es perdront leur droit); dérégulation des frais d'inscription et instauration de frais différenciés pour les étudiant·es internationaux (dont l'augmentation à 100 € de la taxe des visas); baisse des crédits « vie étudiante » du programme 231 de la Mires (- 25,6 M€), etc.

Ces évolutions sont observées dans toutes les démocraties occidentales travaillées par des mouvements réactionnaires, - au premier chef les États-Unis de Donald Trump - qui accusent l'université de retarder la fondation des familles. A l'heure où, en France, Macron restaure le service militaire, il est vraiment urgent de défendre un ESR public qui offre à tous les étudiant·es la place qu'ils et elles souhaitent, dans des conditions de vie et d'étude dignes.

¹ <https://fage.org/news/actualites-fage-federations/2025-09-03,DP-FAGE-ICDR-2025.htm>

² <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/docs/RINFANR5L17B1892.raw>

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-boursiers-sur-criteres-sociaux-en-2024-2025-10005>

⁴ <https://www.letudiant.fr/lifestyle/aides-financieres/les-bourses-crous-revalorisees-de-37-euros-pour-tous-les-echelons-des-la-rentree-universitaire-2023.html>

⁵ <https://www.letudiant.fr/educpros/entretiens/p-baptiste-ministre-de-lesr-je-ne-veux-pas-pauperiser-lenseignement-superieur-et-de-la-recherche.html>

⁶ <https://www.ifop.com/article/la-precarite-etudiante-quelle-realite-en-2025/>

⁷ <https://www.secourspopulaire.fr/focus-ipsos-spf-2025-pour-les-jeunes-francais-le-preuve-de-la-precarite/>

⁸ Accès à l'enseignement supérieur : des différences marquées en fonction du revenu des parents, Cécile Bonneau et Sébastien Grobo, Diversité, 202 volume 1 | 2023, <https://journals.openedition.org/diversite/3825>

⁹ <https://theconversation.com/le-faux-proces-des-etudes-superieures-trop-longues-266080>

¹⁰ https://drive.google.com/file/d/1KJW9_t2Fvjn38zzbJTAiNNOdvD-DQW6U/view

¹¹ https://www.liberation.fr/economie/annonces-sur-le-budget-derriere-lannee-blanche-une-augmentation-dimpot-deguisee-20250715_TDI5MSLQ7NA-H3PK25VD4RN3ZQE/

¹² Communiqué de presse, MESRE, 29.10.2025 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/aides-au-logement-pour-les-etudiants-internationaux-le-gouvernement-adapte-les-criteres-d-100242>

¹³ <https://www.ferc-cgt.org/le-gouvernement-prevoit-de-supprimer-les-apl-pour-les-etudiant-es-et-doctorant> et <https://www.change.org/p/non-a-la-suppression-des-apl-pour-les-etudiant-es-e9tranqer-es>



Photo : © Flickr - Jeanne Menjoulet

Accueil des personnes en exil à l'université : témoignages de victoires

2015 fut une année charnière sur la question migratoire. C'est l'année qui a vu arriver un million de personnes en Europe. Qui a vu aussi des mouvements de solidarité importants tout au long de leur parcours de la Grèce vers l'Europe de l'Ouest. En France aussi et en particulier à l'Université où de nombreuses initiatives et expérimentations ont vu le jour. En voici deux exemples.

Fabio Cioni

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Lille

et

Grégoire Charlot

Syndicat CGT FERC Sup d l'Université de Grenoble Alpes

À Lille.

Mise en place d'un accueil institutionnel

À Lille, c'est suite à l'arrivée importante de personnes exilées à la « jungle » de Calais que des personnels et étudiant·es de l'Université se mobilisent d'abord auprès des associations qui interviennent pour aider ces personnes. À l'annonce du démantèlement de cette dite « jungle », les trois universités lilloises ont pris leurs responsabilités et ont décidé de créer un dispositif d'accueil des publics exilés, le dispositif PILOT. Ce programme permettait aux personnes exilées de pouvoir suivre une année intensive d'apprentissage du français avant de s'orienter vers la formation qui les intéressait au sein d'une des trois universités. Très rapidement, le programme s'est structuré avec le CROUS du Nord et la préfecture du Nord, permettant un accompagnement social et administratif global. Dans les faits, le CROUS gère l'accès à une chambre universitaire et aux repas pour les étudiant·es, la préfecture s'occupe de l'accompagnement administratif à la demande d'asile via l'opérateur de l'État Adoma, qui met à disposition deux travailleurs sociaux, et l'Université s'occupe d'accompagner les personnes pour leur reprise d'études. Le Pilot 1 (2016/2017) accueille 80 étudiant·es, le Pilot 2 compte 40 personnes accompagnées. Ce dispositif a pris fin en 2020 suite à un désaccord avec la préfecture mais les dispositifs d'accueil des publics exilés continuent de fonctionner à l'Université de Lille¹.

Le collectif Galois

En parallèle de cet accueil institutionnel, le collectif Galois, du nom de la résidence dans laquelle les étudiant·es sont installés, composé d'étudiant·es et de personnels de l'Université, se constitue. Il se donne pour objet d'accompagner les étudiant·es dans les démarches administratives pour tous et toutes les exilé·es, intégrés ou non à ce dispositif. Ce collectif alerte régulièrement les différentes universités lilloises sur les difficultés que rencontrent les étudiant·es exilés et porte, dès 2018, un plaidoyer pour la création d'un statut de l'étudiant·e en exil. Le plaidoyer est

défendu devant le CA de l'Université de Lille fusionnée en 2019 et une motion de soutien est votée à l'unanimité. Cette motion visait à faire prendre position à l'Université de Lille auprès de la CPU pour la création de ce statut.

En dépit de ce vote, rien ne se passe avant 2021.

L'intervention des syndicats

Les organisations syndicales CGT-FSU-SUD de l'Université travaillent depuis 2019 avec le collectif sur l'accueil des publics exilés et prennent publiquement position, avec les organisations syndicales étudiantes, contre l'arrêté « Bienvenue en France » qui multiplie les frais d'inscription pour les étudiant·es extra-européens. Dans le cadre de la campagne pour les conseils centraux, le collectif Galois interpelle les différentes listes sur ce plaidoyer et sur cette motion. C'est dans cette logique que la liste intersyndicale CGT-FSU-SUD soutient la motion du collectif Galois en 2021 lors de la campagne pour les conseils centraux afin de faire respecter la motion votée en 2019.

L'équipe présidentielle suivante a d'ailleurs tenu son engagement puisque l'Université de Lille a publié et défend, depuis octobre 2024, un plaidoyer pour la création d'un statut d'étudiant en exil, qui reflète l'état de structuration de l'accueil de ce public au sein de l'Université de Lille mais aussi des difficultés que rencontrent à la fois les publics exilés et l'institution universitaire. Bien qu'imparfait, ce plaidoyer permet de donner un cadre dans lequel nos organisations peuvent et doivent prendre position pour défendre les étudiant·es exilés et lutter contre les politiques xénophobes et réactionnaires que portent les gouvernements successifs, dans un contexte inquiétant de montée des idées d'extrême droite.

À Grenoble.

Les débuts

Dès 2015, des personnels des relations internationales des différents établissements grenoblois créent le « Groupe réfugiés » pour réfléchir aux améliorations de l'accueil des réfugié·es

dans le Supérieur. Plusieurs projets sont lancés. La même année, au niveau du Centre Universitaire d'Études Françaises, un groupe d'enseignant·es lance un des premiers DU Passerelle qui permet à un groupe d'un vingtaine de personnes en exil de suivre gratuitement une année de cours de français à hauteur de 20h par semaine et ainsi de pouvoir poursuivre leurs projets d'études à l'université.

Lieux de vie pour les exilé·es dans l'Université

En 2016, réactivé par deux syndiqué·es, le RUSF38 (Réseau Universités Sans Frontières) renaît de ses cendres et voit le nombre de ses militant·es remonter en flèche, permettant une forte mobilisation sur le sujet de l'accueil. Quand quelques semaines plus tard est ouvert un Centre d'Accueil et d'Orientation (CAO) dans d'anciens logements étudiants, le collectif organise un goûter d'accueil puis une soirée de solidarité qui verra affluer pas loin de 200 collègues et étudiant·es désirant aider les exilé·es logés dans ce bâtiment : ceux-ci bénéficieront de cours de français gratuits, de l'accès aux terrains de sport, d'un accompagnement vers la reprise d'étude ainsi que d'autres initiatives individuelles ou associatives. Le centre fermera en avril 2017.

Fin 2017, alors que de nombreux exilé·es dorment à la rue, une mobilisation se construit et un amphi est occupé afin de leur permettre de se mettre à l'abri. Le Président de l'Université leur propose alors d'occuper d'anciens locaux voués à la destruction : c'est le début du Patio Solidaire². À nouveau des solidarités se créent autour d'eux. Ce lieu de refuge, imparfait s'il en est mais indispensable, est toujours là et loge encore une cinquantaine de personnes. Le RUSF38 apportant son aide matérielle ponctuellement.

En 2018, des collègues de sciences sociales, avec des habitant·es du Patio Solidaire, montent le « bureau des dépositions³ », recueil de lettres paru aux éditions Brouillon Général. Il deviendra atelier d'écriture au centre national d'art contemporain de Grenoble (CNAC) Il donnera lieu à de nombreuses performances artistiques et résidences

à travers la France : au théâtre Midi/Minuit et au CNAC (Grenoble), à Un lieu pour respirer (Les Lilas), à radio R22 Tout-Monde, à l'Hexagone (Meylan), à la Maison de la Création (Grenoble), au théâtre des Subsistances (Lyon), ...

Un accueil institutionnel

Toujours en 2018, sur le modèle d'un programme brésilien de l'Université de Curitiba au Brésil, est créé par le RUSF38 le programme Co-FormER⁴. Il s'agit d'un projet de cours gratuits, dispensés par des étudiant-es, à hauteur de 2h par semaine. L'engagement étudiant est reconnu dans leur parcours, les collègues qui les encadrent sont rémunérés en heures complémentaires. Il pourra démarrer en 2019 et continue à fonctionner aujourd'hui avec chaque semestre 5 groupes de français, 4 d'anglais, 1 d'informatique et 1 de maths.

En 2019, à la demande du RUSF38 et des personnels du service des Relations International (RI) du groupe réfugiés, la direction de l'université mandate les RI de l'Université pour monter un bureau d'accueil des étudiant-es en exil. Il s'appelle aujourd'hui Colibri⁵ et accueille chaque années plus de 500 personnes, avec le soutien hebdomadaire du RUSF38.

Enfin, la direction de l'université a aussi accepté que les candidatures des demandeuses et demandeurs d'asile s'alignent sur celles des réfugiés : exemption automatique des frais d'inscription et procédure simplifiée de candidature en L1 (exemption de DAP).

Et maintenant, quels enjeux pour nos syndicats ?

Toutes ces victoires, ces initiatives et celles dans d'autres sites universitaires de France n'ont été possibles que parce que des collègues, en particulier syndiqués, des étudiant-es, des collectifs, se sont mobilisés et que leur engagement a été important, créant ainsi un rapport de force et un environnement favorable. L'ambiance actuelle n'est malheureusement plus la même et les menaces s'accumulent contre les droits des étudiant-es étrangers en général.

La mobilisation collective est plus que jamais nécessaire et l'engagement des syndicats indispensable pour protéger ces conquises et en obtenir d'autres. Au niveau fédéral, un collectif intersyndical CGT, FSU et SUD, accompagné du GISTI, a monté une formation à l'accompagnement des étudiant-es étrangers qui devrait tourner dans toute la France. Elle a déjà eu lieu à Lille en Juin et Grenoble en novembre 2025 et sera réalisée à Paris prochainement. Elle a aussi pour vocation de créer des mobilisations locales sur ces questions.

Deux études de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES).

Discrimination à l'embauche dans l'ESR

Le rapport d'étude n° 24-03 de l'ONDES¹ est intitulé « les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche ». Les métiers testés dans cette étude sont *assistant de gestion* et *responsable administratif*.

La méthode utilisée consiste à « comparer les réponses des recruteurs à des candidatures fictives semblables en tous points à l'exception d'une caractéristique dont on veut évaluer l'effet ». Les critères testés sont le genre et l'origine géographique.

Les conclusions du rapport sont claires : « Pour la profession d'assistant administratif, la plus testée ici, une origine Nord-Africaine, signalée par le prénom et le nom des candidats, diminue de 8,5 points de pourcentage la probabilité de recevoir une réponse positive à une candidature en réponse à une offre d'emploi publiée par un établissement d'enseignement supérieur ou par un centre de recherche », à égalité avec ce qui se passe dans le reste de la fonction publique.

¹ Voir : <https://www.univ-lille.fr/formation/amenagements-des-etudes/des-ouvertures-aux-etudiantes-en-exil>

² <https://www.facebook.com/Le-Patio-solidaire-858943770976874/>

³ <https://bureaudepositions.wordpress.com>

⁴ <https://coformer.univ-grenoble-alpes.fr>

⁵ <https://colibri.univ-grenoble-alpes.fr/contact>

Concernant le métier de responsable administratif, si l'on exclue les bassins parisiens, lyonnais et marseillais, qui sont en tension pour ce métier, la discrimination à l'origine géographique est aussi observée.

Discrimination à l'embauche des femmes voilées en apprentissage

Le rapport d'étude n° 24-04 de l'ONDES² est intitulé « Discrimination à l'embauche des femmes voilées en France : un test sur l'accès à l'apprentissage ». Cette étude prend « la mesure des pénalités associées au port d'un voile musulman sur le marché du travail français ». Là aussi les résultats sont clairs : « le voile est associé à une forte pénalité dans l'accès à un contrat de travail : il diminue de plus de 80 % les chances d'obtenir une réponse positive à une candidature spontanée pour un contrat d'apprentissage. Comme cet effet est le même pour les candidates d'origine française et maghrébine, l'expérience montre que la pénalité associée au sentiment religieux doit être strictement distinguée de celle de l'origine. »

¹ https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/Publications/WP_24_03_DESPERADO-ES.pdf

² <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/Publications/WP-24-04.pdf>



Les étudiantes et femmes précaires, premières victimes de VSS dans l'ESR

Camille Borne

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

Les comportements toxiques, de l'abus de pouvoir au harcèlement, sont légion dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). La précarité des femmes de l'ESR et les rapports de domination qui s'y exercent les exposent particulièrement aux violences sexistes et sexuelles.

Des chiffres alarmants

Comme l'ensemble des secteurs professionnels, l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR) est le lieu d'un ensemble de rapports de domination, dont les rapports de genre, qui se traduisent notamment par des violences sexistes et sexuelles (VSS), à l'encontre des étudiant-es comme des personnels. De fait, pour reprendre les propos du Collectif anti-sexiste de lutte contre le harcèlement sexiste dans l'enseignement supérieur (Clasches¹), les VSS «ne s'arrêtent pas aux portes des universités, des grandes écoles, ou encore des instituts de recherches, publics ou privés».

Le Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur², fondé sur les expériences de plus de 10 000 étudiant-es (dont 71 % de femmes), souligne l'ampleur des violences dont elles et ils sont victimes. 60 % d'entre elles et eux déclarent avoir été victimes et/ou témoins d'au moins une des violences citées dans l'enquête (allant de l'outrage sexiste au viol, en passant par l'injure LGBTQIA+phobe), plus d'un quart déclarent avoir été victimes d'au moins un fait de violence sexiste, sexuelle ou LGBTQIA+phobe et un-e étudiant-e sur dix déclare avoir été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'ESR. Une sur 20 de viol. Les agresseurs se révèlent être le plus souvent des camarades de promo.

Les doctorantes en première ligne des VSS

Une enquête spécifiquement consacrée au doctorat montre quant à elle que près d'un quart des doctorantes interrogées déclarent avoir été victimes ou témoins de comportements passibles de sanctions légales au sein de leur laboratoire ; 2,4 % des femmes y ont été victimes ou témoins de (tentatives d') agressions sexuelles ou de viols ; parmi les doctorantes effectuant un travail de terrain, 40 % ont connu des comportements inappropriés ou des violences ; enfin, 5,3 % des répondantes disent avoir été victimes d'une agression sexuelle pendant un congrès scientifique. 91,2 % des hommes s'y sentent en sécurité, mais seulement 74,5 % des femmes et moins de 60 % des personnes non binaires (Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, 2024³). L'enquête indique que ces actes sont commis en majorité par les directeurs de thèse.

La précarité et l'omerta

Ces enquêtes mettent au jour la dimension systémique de ces violences, qui se retrouvent dans les différentes structures et établissements du supérieur, lors de différents événements (festifs, vie quotidienne), et sont commises par des étudiant-es, des enseignants ou d'autres membres du personnel. Plus largement, les violences sont favorisées par un ensemble de circonstances

(précarisation du secteur, dépendance des chercheuses non titulaires vis-à-vis des titulaires, flou des rapports hiérarchiques, flexibilité des temps et des lieux de travail, etc.). Les événements comme les congrès et journées d'études sont des occasions importantes de socialisation professionnelle, mais ils présentent aussi un risque de VSS, notamment en raison de l'informalité des interactions sociales et de la superposition des temps professionnels et personnels. Les VSS subies par les étudiantes, les doctorantes mais aussi par les membres du personnel ont des conséquences très fortes sur la vie des personnes.

Depuis 2019, les universités ont l'obligation de créer un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement et d'agissements sexistes. Mais, les administrations universitaires sont encore peu enclines à ouvrir des procédures disciplinaires à l'encontre de professeurs ou de maîtres de conférences parfois-reconnus. Seuls 10 % des cas de harcèlement et 14 % des agressions sexuelles font l'objet d'une plainte au pénal. Et à peine 10 % de ces plaintes aboutissent à une condamnation.

¹ <https://clasches.fr/>

² <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-detaille-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur.pdf>

³ <https://observatoire-vss.com/enquete-doc-torat-2024>

La précarité à l'université ne se limite pas aux contrats courts ou aux bas salaires : réorganisations permanentes, outils imposés et manque de moyens dégradent les conditions de travail, créent du stress, entraînent une perte de sens et de l'épuisement professionnel. L'avenir de sa situation de travail devient alors fragile et incertain, donc précaire. La mise en place de SIFAC+ dans plusieurs établissements dont l'Inserm est l'un des derniers exemples marquants de cette réalité.

Précarisation des situations de travail

Cedric Bottero

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

Les réorganisations incessantes plongent les personnels de l'ESR dans une précarité au quotidien et un avenir incertain.

Lorsque l'on évoque la précarité à l'université (ou en général dans le monde du travail) on pense prioritairement à la question salariale ou encore aux types de contrats (CDD, ATER, contrats doctoraux, contrats associés à des projets de recherches etc.) qui ne permettent pas de s'installer durablement dans un emploi ni d'envisager un avenir serein et stable.

Pourtant, la précarité peut se retrouver au cœur même du travail et de son organisation.

Depuis de nombreuses années maintenant, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche subissent de plein fouet des changements organisationnels majeurs. Fusions d'établissements, mutualisations imposées, logique de service public à

moindre coût, les restructurations permanentes participent de la précarisation du travail, les changements d'organisation et de procédures conduisent à un travail empêché, les collègues ne sachant plus qui contacter ni comment procéder pour assurer les tâches ordinaires¹. Ces changements et réorganisations majeurs qui touchent tout le monde, y compris les titulaires, BIATSS, chercheur·ses, enseignant·es, enseignant·es-chercheur·es induisent des situations de travail caractérisées par de la fragilité, de l'incertitude, de l'instabilité².

Si les fusions d'universités, partout où elles ont eu lieu, ont réorganisé, et parfois dégradé, durablement les organisations du travail, une des dernières applications en date est la mise en place du projet SIFAC+³, développé par l'Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements d'Enseignement supérieur ou de Recherche (Amue), notamment à l'Inserm.

« La CGT a évoqué depuis quelques mois les conséquences délétères pour certains EPST et universités, des dysfonctionnements graves dus aux premiers déploiements de SIFAC+. Le rapport d'audit demandé par les personnels de l'Inserm est riche d'enseignement non seulement concernant ce cas d'école mais surtout sur la généralisation du modèle de management actuel qui conduit à l'enchaînement de multiples décisions déconnectées du terrain. Tout ceci conduit à un aveuglement général face à des signaux d'alarmes pourtant bien visibles. A cela s'ajoute le choc frontal entre réflexions pour le bien collectif et motivations individuelles destinées à faire plaisir à ceux qui sont au-dessus et à négliger ce qui vient d'en dessous. L'armée des courtisans a donc de belles années devant elle. Contrairement à ce que peut évoquer la direction de l'Inserm : non rien n'est encore réglé, un bon nombre de factures sont en souffrance, des marchés sont dénoncés et des bugs importants subsistent.⁴»

Le déploiement de SIFAC+ à l'Inserm a été soumis à l'analyse des risques psychosociaux (RPS) par la F3SCT qui a demandé un rapport d'expertise.

Ce rapport pointe plusieurs éléments de nature à se questionner tout d'abord sur sur l'efficacité de la méthode employée par l'Amue dans le déploiement du projet SIFAC : « *L'expert met en avant le fait que l'Inserm n'est qu'un partenaire parmi d'autres pour l'Amue et que ses besoins peuvent ne pas être suffisamment pris en compte dans ce cadre.* »⁵

Mais ce que pointe surtout ce rapport ce sont surtout les conséquences en termes de conditions et d'organisations du travail. « *L'expert relève en premier lieu des facteurs de stress : une perte de latitude décisionnelle qui affecte différentes catégories de personnels et un manque de soutien, réel ou ressenti, de la part de la hiérarchie et parfois aussi des pairs. Sont également évoqués des facteurs dits d'usure professionnelle. Le fait que plusieurs évolutions organisationnelles se soient enchaînées pour les services financiers est un facteur de risque de ce point de vue. Sont aussi mentionnés les débordements sur la vie personnelle, la violence des rapports avec certains partenaires extérieurs (fournisseurs mécontents), le risque d'épuisement professionnel (burn-out). Sont également évoqués, comme facteur de risque dans le contexte du déploiement de SIFAC à l'Inserm, les conflits de valeur, lorsque des agents se retrouvent dans l'incapacité d'accomplir les tâches qui sont attendues d'eux, et le déséquilibre effort-récompense (manque de reconnaissance des agents).* »⁶

Si le déploiement de SIFAC+ n'est qu'un exemple parmi d'autres innombrables, ce sont bien ces «réorganisations» qui sapent les métiers, comme si les agents étaient interchangeable et aptes à endosser n'importe quelle «fonction» pour pallier le manque de postes et les trous dans les organigrammes.

Les projets de restructurations/réorganisations devraient faire l'objet d'une évaluation des risques en amont, ce qui est loin d'être généralisé dans les établissements d'enseignement supérieur.

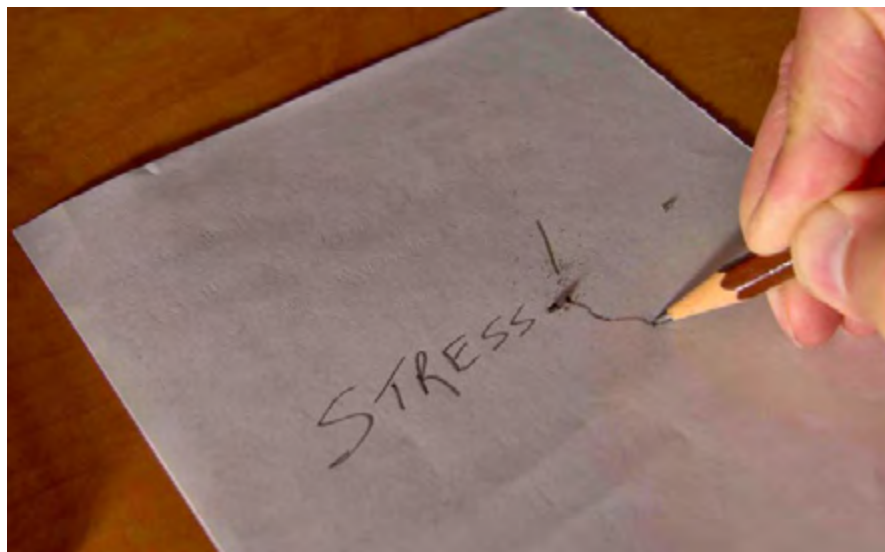


Photo : © Fillickr - Light Collector

Trop souvent, on en est à constater les effets néfastes a posteriori. La santé, la sécurité et les bonnes conditions de travail des agent-es doivent être la priorité.

Lorsque notre travail, au quotidien, devient stressant, lorsqu'on n'y trouve plus de sens, lorsqu'il est mis à mal par des changements continus...alors oui nous rentrons dans la sphère de la précarité car notre avenir devient incertain et est donc fragilisé.

Combien de burn-out, de ruptures conventionnelles, d'incapacités déclarées, de reconversions pour prouver que, malgré un affichage de stabilité dans l'emploi notamment lorsque l'on est fonctionnaire, la précarité d'une situation de travail peut tomber sur n'importe qui ?

Ce n'est pas de mutualisations, de réorganisations ou de restructurations dont l'Université a besoin, mais de moyens financiers à la hauteur et de recrutements massifs d'agents publics.

Et lorsque que réorganisation il y a, la prise en compte de l'avis des agent-es eux et elles-mêmes doit être la règle. Ce sont les premiers concerné-es mais surtout ce sont les experts de leurs métiers et trop souvent les directions de nos établissements se passent de leurs avis.

Le droit et la liberté pour tous les travailleur-euses, d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que sur l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'établissement : voilà ce que nous revendiquons !

¹ Extrait du document d'orientation de l'Union CGT FERC Sup

² Le Larousse – synonymes de précarité

³ Nouvel outil de gestion financière pour universités/EPST : <https://www.amue.fr/offre-de-solutions-et-services/solutions-et-services/logiciels-si/sifac>

⁴ Extrait de l'intervention CGT au CNESER du 7 octobre 2025

⁵ Extrait de la synthèse du rapport d'expertise concernant les risques psychosociaux induits par le déploiement de la solution SIFAC à l'Inserm

⁶ *ibid*

L'UGICT : un congrès «spécifique»

Si la CGT est une organisation éminemment ouvrière, elle a eu dès la Libération le souci de syndiquer les ingénieurs, cadres et techniciens. Après une tentative de Cartel confédéral des Cadres dans les années 1945-1950, l'UGICT est (re)fondée en 1963 et prendra cette fois une place importante dans la confédération. Cette année, l'organisation tenait ainsi son 20e congrès.

Pierre Baghdad

Syndicat CGT FERC Sup de l'université Paris Nanterre



Photo : © UGICT

Intervention de Sophie Binet



Délégation CGT FERC Sup

Photo : © Union CGT FERC Sup

Avec une délégation de 9 camarades, la FERC Sup a participé au congrès de l'UGICT qui se tenait du 18 au 21 novembre à Metz. Outre les éléments statutaires incontournables (élection de la direction, vote du rapport d'activité et du rapport financier), les 500 congressistes ont débattu du document d'orientation de l'UGICT pour les 4 ans à venir, à travers les débats d'amendements, mais aussi à l'occasion de tables rondes portant sur le sens du travail qualifié, la question des carrières et salaires, les conditions de travail avec les questions du télétravail et de l'IA, et enfin la syndicalisation des ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise). Un débat sur l'extrême-droite sur le plan international était également au programme. Enfin, des ateliers «territoires» ont permis de travailler en groupes sur le développement de la CGT au plus près de nos lieux de travail, ce qui permet d'alimenter le travail que nous menons déjà dans l'interpro.

Il faut reconnaître que les liens entre la FERC Sup – et la FERC d'une manière générale – et l'UGICT ont été plutôt limités jusqu'à présent ; l'envoi d'une délégation conséquente et la candidature de deux camarades à la commission exécutive était donc un signe fort de notre volonté de renforcer le contact entre nos deux organisations. Si nos pratiques sont éloignées sur de nombreux points, nous espérons que le renforcement des échanges permettra de nous enrichir mutuellement.

La question, logiquement au cœur des débats de l'UGICT, de l'activité «spécifique», c'est-à-dire le travail mené spécifiquement en direction des ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise), nous a particulièrement interpellés. Si nous partageons le souci de développer un discours et des revendications qui parlent à ces collègues, la question de la structuration est nettement éloignée de nos pratiques fercsupiennes, puisque l'UGICT prévoit de poursuivre la création de syndicats «spécifiques» partout où cela est possible. Ces discussions ont été propices à promouvoir la centralité de la démarche travail dans notre activité syndicale, une approche pourtant élémentaire qui mériterait une meilleure appropriation par toutes nos organisations CGT.

D'autres sujets rejoignent nos problématiques en cours, et semblent particulièrement adaptées pour enrichir la réflexion des deux côtés : par exemple les questions de déroulement de carrières, de gestion du télétravail et, encore plus, l'irruption de l'IA dans nos pratiques professionnelles.

Enfin, les différents rapports, d'activité et financier, le document d'orientation et la direction proposée ont tous été très largement approuvés par les congressistes. L'unanimité apparente au sein du congrès a pu apparaître parfois surprenant pour nos délégués, tout comme le refus du bureau d'ouvrir des débats sur différentes

motions portant sur des sujets divers. On aurait pu attendre, comme l'ont souligné nombre de participants, des moments et des espaces de débats peut-être plus développés.

Quoi qu'il en soit, la participation en force à ce congrès ouvre des voies de dialogue et de partage d'expérience stimulants. Charge à notre organisation de se saisir pleinement de ces opportunités !

Intervention de Sophie Binet : <https://ugictcgt.fr/intervention-binet-ugict/>

Rapport d'ouverture du 20e Congrès Ugict-CGT : <https://ugictcgt.fr/rapport-ouverture-20e-congres-ugict-cgt/>

Nouvelle direction de l'UGICT : <https://ugictcgt.fr/direction-2025/>



Rencontre avec Ugo Palheta autour de son livre *Comment le fascisme gagne la France*

Comment le fascisme gagne la France est une réédition augmentée et remaniée d'un premier ouvrage sorti en 2018, la *Possibilité du fascisme*. Dans ce nouvel opus, Ugo Palheta retrace l'amplification des dynamiques de progression et de renforcement du fascisme en France déjà identifiées en 2018 et alerte sur la montée du durcissement autoritaire de l'Etat. Mais il nous donne également des pistes essentielles pour réfuter l'inéluctabilité d'une prochaine victoire de l'extrême droite.



Comment le fascisme gagne la France

De Macron à Le Pen

Ugo Palheta

Cahiers Libres, La Découverte, mai 2025, 390 p.

978-2-348-08820-9



https://www.editionsladecouverte.fr/comment_le_fascisme_gagne_la_france-9782348088209

Frédérique Bey

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine

Conférence débat organisée à Nancy le 1er décembre 2025, par le collectif ESPOIR, porté par la CGT FERC Sup, la FSU et SUD Educ de l'université de Lorraine, et soutenue par une dizaine d'associations et de collectifs locaux.

Ugo Palheta est sociologue, maître de conférences à l'université de Lille et chercheur dans l'équipe « Cultures et sociétés urbaines » du Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (Cresppa, UMR 7217). Il est également co-directeur de publication de la revue en ligne Contretemps et anime un podcast consacré aux questions des extrêmes droites (en France et au-delà), du fascisme (historique et contemporain) et de l'antifascisme, intitulé « Minuit dans le siècle », sur la plateforme Spectre (<https://spectremedia.org/minuit-dans-le-siecle/>).

Les symptômes morbides de notre ennemi mortel

Ugo Palheta identifie ce qu'il appelle les « symptômes morbides » de la dynamique globale des mouvements d'extrême droite, et ils sont nombreux : montée électorale, parfois associée à une progression militante, augmentation de la violence, pratiques étatiques en transformation vers un tournant autoritaire (brutalisation du maintien de l'ordre, interdictions de manifester, armes de guerre utilisées par la police), anéantissement des libertés, banalisation des discours racistes.

Le déclin du capitalisme

Il y associe des « causes », dont la principale renvoie à l'évolution du capitalisme : partant que le phénomène n'est pas national mais qu'il s'agit bien là d'une dynamique mondiale, il rappelle qu'il y a encore quinze ans, aucun capitaliste ne soutenait ouvertement les partis d'extrême droite. Ils sont pourtant nombreux à le faire aujourd'hui, dans la Big Tech, l'Agrobusiness ou encore la presse. Car c'est sa longue trajectoire de stagnation, voire de déclin (de la profitabilité, des investissements), qui impose au capitalisme de devenir de plus en plus prédateur, de plus en plus profiteur, des femmes et des hommes, ou des ressources naturelles. Cette accélération des attaques contre les travailleur-es augmente ainsi le risque d'explosion populaire (gilets jaunes, révoltes des quartiers populaires, mouvements écologistes). Pour se protéger, le capitalisme a besoin d'un

État de plus en plus autoritaire.

Les partis historiques (PS, Gaullistes...) étant carbonisés, les contre réformes voulues par les patrons pour assurer leur survie ne peuvent plus être portées que par l'union des droites. Autoritarisme, régression sociale, il faut donc soutenir l'extrême droite !

Mais aussi

D'autres causes sont identifiées par l'auteur, pour expliquer la dynamique de ces mouvements, en particulier la trahison des forces historiquement à gauche, qui a entraîné démoralisation et démobilité, la radicalisation des forces de droite qui, par exemple, s'accoutume d'un langage raciste, l'investissement du terrain politique de l'extrême droite par la droite macroniste (Darmanin), le déclin des grands partis communistes que rien n'a remplacé.

Les électeurs et électrices de l'extrême droite

Si Ugo Palheta dénonce les imprécisions fréquentes autour des statistiques qualifiant les votes pour l'extrême droite (non, le RN n'est pas le parti des classes populaires, non, le vote RN ne progresse pas chez les jeunes, il stagne même depuis 2017), il apporte également quelques précisions sur les éléments qui pourraient pousser les électeurs et électrices à choisir le vote RN :

- Le racisme est au cœur du vote pour l'extrême droite. Selon U. Palheta, ce racisme a toujours été présent en France, et il ne progresse pas parallèlement à la montée des extrêmes droites, mais il est de plus en plus légitimé, mis en permanence sur le devant de la scène, par les médias, les politiques.
- Plutôt que la pauvreté, l'auteur fait appel à la notion de mise en concurrence permanente : l'insécurité sociale, la peur de tomber toujours plus bas, la crainte du déclassement les fait voter pour « plus de sécurité », pour « moins d'immigrés ».
- Le sentiment d'impuissance, la

certitude qu'il n'y a pas d'alternative.

Ainsi, plutôt que de toucher aux plus riches, le programme du RN sur la préférence nationale paraît très crédible dans cette société hyper concurrentielle.

Briser l'inéluctabilité

C'est la conclusion de l'ouvrage : « ce livre repose tout entier sur l'hypothèse que la dynamique mortelle, bien qu'enclenchée, n'est nullement irréversible. Si le pire est possible, il n'est jamais certain, à condition du moins que l'ennemi cesse d'être banalisé, normalisé, légitimé ; à condition surtout que nous nous organisions et que nous agissions. »

Organiser des rencontres, entre militant-es, sont des moments très importants, dont on a besoin pour dépasser la sidération, pour s'autoformer et pour discuter stratégies. Il faut nouer les liens entre ceux qui ne se résignent pas, agir en commun, dans les syndicats, les collectifs, les partis politiques, partout dénormaliser, partout et tout le temps dire que l'extrême droite est un danger mortel pour les minorités, pour tous les mouvements de contestation, pour les conquêtes sociales, pour les libertés.



Photo : © La Vie ouvrière

2 équations :

• $3 \times 8 = 38,$

• **Macron = guerre**

Vincent Martin

Syndicat CGT FERC Sup de l'UTC

« Bien, vous êtes 38. Mettez-vous en 3 groupes de 8. » C'est ainsi qu'une jeune (17 ans) est accueillie par des militaires pour sa journée « défense et citoyenneté ». Elle a bien fait de manquer une journée de cours pour ça. On sent bien que l'armée est prête à accueillir et former la jeunesse.

Le Président Macron est le chef des armées. Et il aime ça.

- Loi de programmation militaire 2019-2025 : effort de 295 milliards d'euros. Pas assez. Loi de programmation militaire 2024-2030 : +413 milliards d'euros.
- Signature avec Trump des objectifs de l'OTAN : passer le budget de la défense de 2 % à 5 % du PIB.
- Lecornu, alors son ministre des armées (oui, oui : Macron a changé le nom en 2017), a déclaré en 2023 que la guerre en Ukraine est une « opportunité » pour les entreprises françaises.
- Service national universel : voulu coûte que coûte par Macron, personne n'en veut, il abandonne. Mais...
- Macron annonce le « service militaire volontaire » pour 3 000 jeunes dès 2026 et jusqu'à 50 000 en 2030. Il faut encore trouver une rallonge budgétaire de 2,3 milliards d'euros.

Non à la guerre, pas un centime, pas une vie pour la guerre.

En France comme ailleurs, la classe dirigeante a décidé de jouer la musique militaire. Netanyahu en Israël l'a bien compris : la guerre éternelle lui permet de se maintenir. Tant pis (tant mieux?) si ça provoque un génocide à Gaza. Poutine

en Russie et même Zelensky en Ukraine ont intérêt à entretenir l'état de guerre.

Aux USA, Trump envoie la troupe dans des villes américaines, lance des missiles contre des bateaux de trafiquants, tuant sans jugement.

Et Macron, face à la colère de sa population, a le même intérêt : il militarise la société, joue sur les peurs pour obtenir l'union sacrée et maintenir un ordre social de plus en plus inégalitaire, qui craque de partout. Sans compter que l'armée, ça s'est vu, peut contribuer à maintenir « l'ordre ».

Et concernant l'éventualité d'une extension de l'agression russe en Europe, qui est dans tous les médias : qui peut sérieusement faire confiance à nos dirigeants, Macron en tête, pour nous défendre ?

Voilà pourquoi il faut préparer la population à la guerre.

Voilà pourquoi les médias relaient le message angoissant qu'il faut se préparer à la guerre.

Voilà pourquoi « on » organise des « classes défense » pour des élèves de 4ème.

Voilà pourquoi « on » va plus que doubler les budgets de guerre.

Voilà pourquoi « on » met en place,

après l'échec du SNU, le service militaire volontaire.

Voilà pourquoi le chef d'état major des armées déclare au Congrès des maires de France : « si notre pays flanche parce qu'il n'est pas prêt à accepter de perdre ses enfants, de souffrir économiquement, parce que les priorités iront à la production défense par exemple, [...] alors on est en risque. »

Stop.

Nous ne voulons pas de cette guerre. Nous refusons la guerre sociale qui est menée contre nous quotidiennement : coupes budgétaires dans les services publics, étranglement de la Sécu, attaques contre nos statuts, destruction de nos retraites, gel des salaires... tout en finançant l'armée à coup de milliards. La jeunesse a sa place sur les bancs de l'Université, gratuite et sans sélection, pas au service militaire.

Et c'est aujourd'hui qu'il faut lutter résolument. Quand la presse et les syndicats sont muselés, quand la répression se déchaîne, quand les bombes déferlent, c'est déjà trop tard.

L'ennemi est dans notre propre pays. La paix entre les peuples. Non à la guerre, pas un centime, pas une vie pour la guerre.



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

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

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup ■ n°10 - Février 2026