



## Engagé-es avec la FSU pour une université de service public !

### Plateforme FSU soutenue par le SNESUP-FSU, le SNASUB-FSU et le SNEP-FSU pour les élections aux conseils centraux de l'Université de Poitiers (14 au 16 octobre 2024)

Les syndicats FSU de l'enseignement supérieur de l'Université de Poitiers, de l'INSPÉ et de l'IUT ont pris collectivement la décision de présenter des listes aux élections à venir. Cette décision est motivée par plusieurs constats :

- Les dangers qui pèsent sur nos statuts, nos conditions de travail et la qualité du service public de l'ESR - du fait de réformes successives ;
- La poursuite de la soi-disant "autonomie" des universités, qui affaiblit la démocratie universitaire en renforçant les pouvoirs discrétionnaires des équipes présidentielles ;
- L'affaiblissement, à Poitiers comme ailleurs, du dialogue social et des logiques collectives au profit des stratégies individualistes et du clientélisme.

Les candidat-es des syndicats de la FSU concernés s'engagent pour défendre les conditions de travail des agent-es et les conditions d'étude des étudiant-es, dans une démarche constructive qui s'appuie sur les mandats nationaux et le travail collectif. Nous vous invitons à les contacter et les interpeller pour faire vivre le débat au sein des conseils centraux, en les informant sur vos conditions de travail et sur les effets des réformes que nous combattons sur votre composante, votre recherche, vos collègues, vos étudiant-es.

La plateforme présentée ici, résultat d'un long travail collectif, a une double vocation : elle sert de guide à nos élu-es pour leur action syndicale au cours du mandat à venir - et elle permet à tous les électeur-ices de prendre connaissance des positions que défendront les élu-es FSU dans les conseils. C'est sur cette base que vos élu-es interviendront et vous rendront compte de leur action et de leurs combats. **Pour que les conseils soient des vrais espaces de débat, votez et faites voter pour les listes "Engagé-es avec le SNESUP-FSU/le SNASUB-FSU pour une Université de service public !"**

## Sommaire

<b>1. Contexte politique et action syndicale.....</b>	<b>1</b>
1.1. Retour sur la période 2020-2024.....	1
1.2. Les élu-es FSU dans les conseils de l'UP.....	2
1.3. Ce que nous défendons.....	4
<b>2. Les conditions de travail et d'étude.....</b>	<b>5</b>
2.1. Lutte contre la précarité.....	5
2.2. Statuts et conditions de travail.....	8
2.3. Pour une revalorisation des personnels.....	12
<b>3. Formation et recherche.....</b>	<b>17</b>
3.1. Formation.....	17
3.2. Recherche.....	19
<b>4. Démocratie universitaire.....</b>	<b>20</b>

# 1. Contexte politique et action syndicale

## 1.1. Retour sur la période 2020-2024

La politique nationale d'enseignement supérieur et de la recherche conduite depuis plusieurs années, tant par ses choix budgétaires que par les lois structurelles, est contraire au principe d'une université de service public de qualité ouverte à toutes et à tous que défend la FSU.

Dans ce contexte organisé de manque de moyens, des "solutions" cyniques sont choisies par le gouvernement pour équilibrer les budgets des établissements.

Parcoursup, Monmaster, la loi ORE, instituent la **sélection** et la hausse des droits d'inscription pour les étudiant-es extra communautaires. Ces restrictions budgétaires imposées conduisent de surcroît à une **baisse des emplois** scientifiques, techniques et administratifs statutaires, entraînent la **dégradation des conditions de travail** de tous les personnels et provoquent une dégradation des conditions d'études. Dans le même temps, la restructuration et la régionalisation de l'enseignement supérieur, avec une hiérarchisation accrue, génèrent instabilités et inégalités.

La Loi de Programmation de la Recherche (pour les années 2021 à 2030) aggravera ces tendances : pilotage de la recherche par une attribution discrétionnaire et inégalitaire de l'argent fléché sur des projets, développement des emplois précaires, amoindrissement des libertés académiques.

Le gouvernement a décidé, unilatéralement et hors de toute discussion parlementaire, une réduction de 904 millions d'euros des crédits de la mission interministérielle recherche et enseignement supérieur pour 2024. Cette décision politique a des conséquences significatives sur les capacités des établissements d'enseignement supérieur et des organismes de recherche à mener à bien leurs missions de formation et de recherche qui risquent d'aller en s'aggravant.

Ces annonces d'**annulation de crédits** de paiement cachent, de manière à peine voilée, des gels massifs de postes pour tous les statuts et donc des campagnes d'emploi à venir encore plus minimalistes, créant des tensions et des incertitudes supplémentaires au sein de nos établissements.

Ce choix ouvre encore plus la place au **secteur privé**, réduit toujours plus la place et la qualité des services publics, pourtant vitaux et facteurs d'égalité et de justice sociale et appauvrit encore les plus fragiles tout en pénalisant lourdement la jeunesse.

- Avec quels moyens le ministère pourra-t-il aider les établissements en difficulté financière en 2025 ?
- Comment le ministère sera-t-il à même de garantir les financements de la loi de programmation de la recherche pour les années à venir ?
- Comment le ministère accompagnera-t-il la rénovation énergétique du patrimoine immobilier de l'Etat affecté à l'ESR ?

Ce coup de rabot budgétaire est d'autant moins fortuit qu'il s'inscrit dans un contexte d'attaques répétées contre les **statuts** comme en témoigne la mise en place de « l'Acte II de l'autonomie des Universités ». C'est sous ce nom séduisant que la ministre Retailleau a lancé une nouvelle vague de soi-disant « expérimentations » qui ne sont rien d'autres que la porte ouverte à une casse des statuts et à la mise en place d'un système basé sur l'arbitraire et sur l'absence de règles comme de transparence. Plusieurs des « expérimentations » proposées traduisent un mépris total pour le cadre législatif et réglementaire de nos métiers et de nos carrières. Sont ainsi proposées la gestion locale des carrières, comme l'attribution des CRCT et CPP uniquement en local, ou la disparition de la qualification des MCF. Cela constitue une nouvelle attaque contre le CNU et ses prérogatives. Le transfert de la gestion des BIATSS et des enseignant-es de statut second degré vers les établissements sont également envisagés, de même que le recours à l'endettement comme

palliatif à l'incurie budgétaire en cours. Les réformes envisagées sur la gouvernance, avec un affaiblissement du cadre juridique et de la représentation des usagers et personnels au sein des conseils, ne sont guère plus rassurantes.

Dans le contexte de manque de moyens généralisé, les « **primes au mérite** » créent de plus une concurrence malsaine entre collègues, du découragement et un sentiment de non-reconnaissance pour celles et ceux qui n'en bénéficient pas. Les méthodes d'attribution, souvent contestables, peuvent être particulièrement chronophages : n'y a-t-il pas des moyens plus intelligents d'utiliser le temps de travail des fonctionnaires ? La FSU rappelle que le système perfectible des promotions récompense déjà - et de façon pérenne - la qualité du travail et l'investissement des agent-es. La FSU préconise donc de gratifier réellement le « mérite » en rendant les évolutions de carrières plus justes et plus fluides. La FSU appelle aussi à l'intégration des primes, quasiment pas prises en compte pour la retraite, dans le traitement indiciaire.

**C'est dans ce contexte, inquiétant autant pour nos conditions matérielles d'exercice que pour la qualité du service public et la préservation de la démocratie universitaire, que le SNESUP-FSU, le SNEP-FSU et le SNASUB-FSU appellent l'ensemble des collègues à faire en sorte d'assurer la présence d'un maximum de représentant-es des agent-es issu-es des organisations syndicales au sein des conseils centraux.** Pour préserver l'établissement des tentatives de contournement du cadre protecteur de nos statuts et d'érosion de la démocratie universitaire, pour porter la voix des agent-es en donnant l'exemple d'un fonctionnement plus collectif et démocratique, votez pour les listes des syndicats de la FSU et sympathisant-es lors des élections aux conseils centraux 2024. **Ensemble, nous serons plus fort-es !**

### Lutter contre l'extrême droite

Emmanuel Macron et ses gouvernements successifs ont banalisé sans complexe les idées d'extrême-droite. Les actions des groupuscules fascistes et les agressions racistes, islamophobes, antisémites, LGBTphobes ou encore visant des militant-es du mouvement social se sont multipliées.

Le Rassemblement National est désormais aux portes du pouvoir, beaucoup de ses idées y sont déjà. Cette montée de l'extrême-droite est à corréliser à l'état alarmant dans lequel se trouvent les services publics français qui, attaqués par plusieurs décennies de politiques libérales, peinent à mener à bien leurs missions auprès de l'ensemble des usagers.

Le SNESUP-FSU continue de dénoncer les menaces, violences, physiques ou symboliques de l'extrême droite. Il prend avec la FSU toute sa part dans cette lutte, notamment sur les campus de Poitiers suite aux incidents qui se sont produits au cours de l'année 2023-2024 : à Poitiers non plus, l'extrême droite ne se cache plus pour agir, il nous faut en tirer les conséquences.

## 1.2. Les élu·es FSU dans les conseils de l'UP

Actuellement, la FSU est engagée pour nos intérêts collectifs dans les instances suivantes :

- 3 sièges (sur 10) au CSA (comité social d'administration - "ancien comité technique")
- 3 sièges (sur 10) à la F3SCT (formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail dans le CSA - "ancien CHSCT") - dont elle assure le secrétariat et au sein de laquelle elle assure la responsabilité de deux co-référent-es sur les VDHAS (violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes)
- 1 siège à la CFVU (Commission Formation et vie universitaire)

Dans ces conseils et dans les groupes de travail auxquels elles et ils participent, **nos élu-es œuvrent pour l'intérêt général et luttent contre les tentatives de mise en concurrence délétère, entre universités, composantes, disciplines, et personnels.**

## **Au Comité Social d'Administration - CSA (qui aborde toutes les questions concernant les conditions de travail des personnels)**

- Sur le régime indemnitaire : que ce soit pour les BIATSS (personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé) ou pour les EC (Enseignant-es-chercheur-ses), les élus et élues FSU ont défendu la transparence des critères et des procédures. Ils ont défendu les dispositifs qui permettaient que le plus de collègues bénéficient des primes soi-disant au "mérite", défendu le resserrement des grilles des primes. Ils défendent l'égalité femme-homme.
- Pour les enseignants, la FSU demande l'alignement de la PES sur la C1 des EC.
- Pour les BIATSS, la FSU demande une amélioration des primes pour la moitié de ses agents placés dans les groupes 2 et 3, moins bien rémunérés et valorisés.
- Sur la restructuration des services : la FSU a toujours exigé que les instances et les personnels soient consultés et que les restructurations ne soient pas l'occasion d'externalisation ou d'intensification de la charge de travail. Elle travaille en lien étroit avec la F3SCT pour prendre en compte ces exigences.
- Pour les contractuel·les : les élu·es FSU se battent pour la mensualisation effective des collègues enseignant-es contractuel·les, et ont obtenu la diminution de leurs services (- 100h).

## **A la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire - CFVU (consultée sur la politique pédagogique, les conditions de vie et d'étude des étudiant-es)**

Avec un seul élu SNESUP dans cette instance, certaines interventions ont été étayées par les analyses avancées par des camarades en amont des séances. Les interventions ont notamment eu comme objectif de

- défendre la cohérence et la qualité des enseignements délivrés par les personnels de l'UP : il a porté en plusieurs occasions une critique des évaluations par compétences (en licence) et du développement des open badges ; il a alerté sur les fragilités du recours massif à l'apprentissage pour certaines formations professionnalisantes ; il a relayé les demandes de refus d'une certification obligatoire en langue.
- défendre une augmentation des capacités d'accueil en master et argumenter en faveur d'un accueil mieux organisé des étudiant-es venant de l'international.
- dénoncer le recours à des cabinets de conseil (dans le cadre de projets de recherche) et susciter une critique de certaines de leurs productions.
- porter une conception de la Formation des enseignants opposée au projet de réforme du MEN.

## **Conclusion sur ce bilan**

**Le bilan que fait le SNESUP-FSU des trois sections de l'Université de Poitiers du mandat 2020-2024 est mitigé.** Les élu-es et militant-es ont conscience que l'équipe présidentielle actuelle a accompli des efforts, louables, pour opérer dans la transparence. Sur de nombreux points comme la prise en compte de la situation des agent-es contractuel·les et son amélioration progressive, le travail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que contre les agissements d'extrême-droite, les décisions et actions prises par la présidence vont dans le sens de ce que la FSU défend. Sur d'autres points, comme la question des primes « au mérite », de leur montant et de leur répartition, les décisions prises ne correspondent pas aux mandats portés par les syndicats de la FSU. Les sections SNESUP-FSU et SNASUB-FSU de l'Université de Poitiers reconnaissent néanmoins à l'équipe présidentielle un réel souci de l'amélioration des conditions matérielles des agent-es contractuel·les et des étudiant-es, ainsi que sa volonté d'assurer la transparence de la majorité de ses décisions.

Cependant, l'université de Poitiers n'est pas imperméable aux modifications apportées nationalement aux universités et à leur gouvernance. La tendance actuelle au présidentielisme et à la centralisation des décisions s'est ainsi traduite à

Poitiers par une tendance à la mise à l'écart des organisations représentatives du personnel dans les groupes de travail ad hoc constitués par la présidence pour traiter de divers sujets. De manière générale, on constate une tendance à passer d'un dialogue social médié par des organisations syndicales élues et légitimes à un dialogue « individualisé » où chaque agent-e est encouragé-e à prendre en main son petit dialogue social et à présenter sa situation individuelle, là où des élu-es syndicaux auraient défendu les intérêts du collectif. Cette individualisation est la traduction directe d'une volonté nationale de réduire la place des syndicats, corps intermédiaires du dialogue social, pour instaurer un dialogue individualisé systématique, installant un rapport de force dès lors toujours favorable à l'administration.

La situation à laquelle nous faisons face est simple : le gouvernement met tout en œuvre pour donner le plus possible la main à un cercle restreint constitué autour des présidents d'universités au mépris de l'esprit de la démocratie universitaire. Débarrassés des syndicats, bien encombrants par leur maîtrise du cadre réglementaire et législatif et des enjeux collectifs, ces super-président-es sont libres de « piloter » leur établissement comme ils l'entendent, traitant les conseils centraux comme des chambres d'enregistrement. Doit-on parier sur le fait que, la pression à la performance exercée par le ministère augmentant, et la tentation du recours à l'expérimentation donnant les mains encore plus libres s'accroissant, les président-es futur-es restent toujours « vertueux » ? Pour les syndicats FSU de l'Université de Poitiers, ce pari est bien trop risqué : **faisons en sorte d'avoir, dès le prochain mandat, le plus possible d'élu-es SNESUP-FSU et SNASUB-FSU engagés non pas pour une personnalité mais pour le collectif, pour la protection durable de nos statuts, pour l'amélioration de nos conditions de travail, pour davantage d'égalité entre les agent-es, pour la qualité du service public fourni à nos étudiant-es et pour la lutte contre la privatisation de l'enseignement supérieur.**

### 1.3. Ce que nous défendons

Nos élu-es, engagé-es dans leur métier et porteur-euses des valeurs de service public, solidarité, démocratie – s'engagent à œuvrer pour l'intérêt général. Ils et elles lutteront contre les tentatives de mise en concurrence délétère, entre universités, composantes, disciplines, catégories de personnels et collègues.

Pour les quatre années à venir, notre action s'appuiera sur les grands principes suivants :

- Fonctionnement démocratique et transparent des instances avec une écoute des besoins de la communauté ;
- Lutte contre l'extrême-droite ;
- Prise en compte de l'urgence climatique dans une réflexion collective ;
- Reconnaissance du travail réalisé et respect de l'implication de chacun et chacune ;
- Respect des statuts de tous les personnels, lutte pour l'égalité professionnelle et contre la précarité, les violences et discriminations de toutes sortes ;
- Lutte pour le développement de l'emploi statutaire et contre la mise en concurrence délétère et vaine des collègues ;
- Lutte contre l'externalisation des services ;
- Rémunération valorisée au bénéfice de tou-te-s ;
- Promotion de la qualité et de la diversité des formations proposées ;
- Combat contre les logiques de sélection et pour la réussite de tou-te-s les étudiant-es ;
- Opposition à toute augmentation des droits d'inscription pour les étudiant-es extra-communautaires comme pour l'ensemble des étudiant-es, quelle que soit la formation suivie ;
- Développement d'une recherche indépendante et financée par fonds publics pérennes.

## 2. Les conditions de travail et d'étude

### 2.1. Lutte contre la précarité

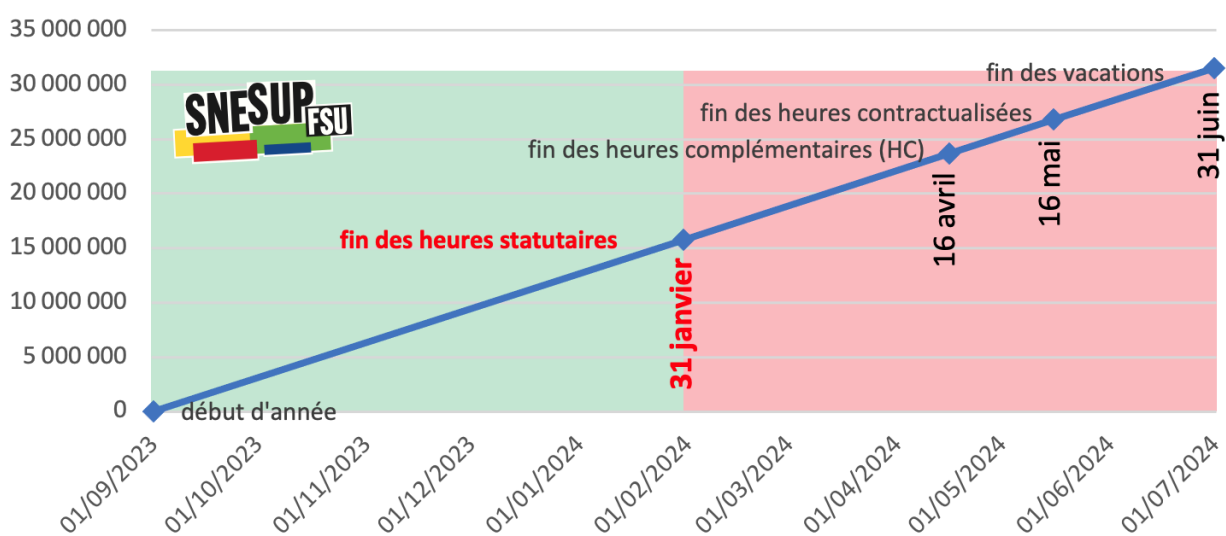
Lutter contre toutes les formes de **précarité** de ses personnels et des publics qu'elle accueille doit être une exigence de l'université de Poitiers, université de service public, attentive à la qualité de vie et de travail. Cette exigence impose :

- de maintenir les emplois de titulaires de la fonction publique ;
- de favoriser la déprécarisation des agent-es contractuel·les ;
- d'améliorer les conditions de rémunération des personnels (circulaire Mandon) ;
- de lutter contre la précarité étudiante.

#### Agent-es précaires, vacataires

La baisse des **recrutements** de personnels titulaires et l'asphyxie budgétaire ont contraint les universités au recours massif à l'emploi précaire. Ce type d'emplois représente d'ores et déjà au niveau national plus d'un quart des effectifs d'enseignant-es et 29% de CDI et CDD parmi les travailleurs et travailleuses administratif-ves et techniques (en 2022, hors contrats étudiants, apprentis et vacations).

L'impact sur la réalisation des services est conséquent : en 2023-2024, s'il n'y avait que des enseignant-es titulaires dispensant exactement leurs obligations réglementaires de service, il n'y aurait plus eu de cours à partir du 31 janvier 2024. En l'absence de création d'emplois d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-ses titulaires, ces heures statutaires ne représentent plus que 50 % de l'ensemble des heures dispensées dans l'enseignement supérieur public au cours d'une année universitaire.



Source : SNESUP-FSU

Ce qui se constate au niveau national est également valable pour l'Université de Poitiers, au sein de laquelle la continuité du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est rendue possible que par le concours de nombreux collègues **non-titulaires, contractuel·les ou vacataires**.

De nombreux services administratifs et techniques de l'université ne peuvent fonctionner qu'avec des contractuel·les.

Domaine fonctionnel	Titulaires	contractuel·les	% de contractuels
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	116	42	36,21
B - Informatique et calcul scientifique	67	14	20,90
C - Bibliothèque et documentation	85	14	16,47
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	29	35	120,69
E - Patrimoine et logistique	151	63	41,72
F - Prévention, Santé et Développement social	11	19	172,73
G - Partenariats, Valorisation recherche, Coop. inter	23	18	78,26
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	123	61	49,59
I - Gestion financière et comptable	75	21	28,00
J - Administration et Pilotage	118	45	38,14
K - Ressources Humaines	52	8	15,38
Sous total titulaires / contractuel·les	850	340	28,57
<b>Total effectif</b>	<b>1190,00</b>		

Source : RSU UP 2022

L'université ne fonctionnerait simplement pas sans ces collègues, qui y travaillent dans des conditions parfois inadmissibles. Les doctorant·es (dont beaucoup sont sans financement de thèse) et docteur·es sans poste commencent à travailler sans avoir pu signer leur **contrat**, sont rémunéré·es moins que le SMIC horaire, et ce plusieurs mois après la fin de leur service, sans bénéficier ni de la prise en charge partielle des frais de transport, ni d'aucune protection sociale (chômage, maladie, congé parental, retraite), sous prétexte qu'ils et elles disposeraient déjà d'une activité principale. Les agent·es BIATSS contractuel·les ne sont bien évidemment pas mieux considéré·es (contrat non signé au jour de la prise de poste, paiement différé, information sur le renouvellement de contrat, etc.).

### Sur le plan local, nos élu·es agiront pour :

- La mise en place effective, dans toutes les composantes, de la signature des contrats de vacance avant la première semaine de cours et du paiement mensualisé des vacataires (*i.e.* le respect de la circulaire Mandon du 25 avril 2017) ;
- L'exonération des frais d'inscription pour les doctorant·es qui effectuent des vacances dans leur université de formation ;
- La rémunération des chargé·es d'enseignement ayant le statut d'auto-entrepreneurs sur la base du salaire brut (comme le font la plupart des institutions ou entreprises) puisqu'ils et elles paient des cotisations s'élevant à plus de 20% sur ce salaire ;
- L'équivalence 1h TP = 1h TD pour le calcul du service des enseignant·es contractuel·les ;
- La garantie aux contractuel·les BIATSS d'une meilleure gestion de leur recrutement et des droits afférents.

Nationalement, le SNESUP-FSU dénonce la situation actuelle des vacataires, qui permet dans l'enseignement supérieur un **paiement à la tâche**. Il demande la **requalification des emplois de vacataire en emploi de contractuel en CDD de droit public, avec toutes les garanties sociales associées**. Le SNESUP-FSU appelle au respect de la réglementation sur la mensualisation des vacataires.

Afin de défendre le statut général de la fonction publique et les garanties qu'il accorde aux agents titulaires et à l'ensemble des agents publics, une information doit être délivrée à tous les personnels de l'université de Poitiers sur les dernières évolutions législatives qui tendent à déconstruire le statut de la fonction publique, les droits et les obligations des agent·es publics.

L'acte II en prévision va amplifier la désorganisation et l'iniquité ; le personnel administratif, de bibliothèque et technique sera encore plus une variable économique (41% de BIATSS contractuel·les en France à ce jour). Or, on sait

déjà, depuis 2007, que cette prétendue reconnaissance du mérite individuel ne permet en rien de donner davantage de sens au travail.

Pour favoriser la déprécarisation, des informations et des formations assorties d'un congé doivent être proposées aux personnels contractuels désireux d'accéder à la titularisation en passant les concours de la fonction publique.

## Situation des enseignant·es contractuel·es “LRU” : une trajectoire d’amélioration à confirmer

Les élu·es du SNESUP-FSU de l’Université de Poitiers ont été contacté·es par plusieurs collègues contractuel·les de langue et a ainsi pris connaissance de leurs conditions de travail intenable : services de 485h auxquels s’ajoutent des heures complémentaires en nombre ; responsabilités administratives rarement couvertes par les décharges supposées en tenir compte ; rythmes de carrière très ralentis (2500 euros bruts après près de 25 ans de carrière au sein de l’établissement).

Le SNESUP-FSU est intervenu pour défendre les demandes légitimes de ces collègues d’enseigner dans des conditions de travail et de rémunération dignes et soutenables. Aux arguments budgétaires, le SNESUP-FSU a rappelé qu’il n’est pas acceptable que l’équilibre budgétaire de l’établissement se fasse aux dépens de la santé et de la situation matérielle de collègues précaires.

Les arguments du SNESUP-FSU ont été entendus et la présidence a ramené les services à 384h dès le 1er septembre 2024. Cet accompagnement syndical a ainsi permis d’obtenir des avancées pour l’ensemble des futurs contrats enseignants LRU de l’établissement. Cependant, sur les conditions de travail, de rémunération et de progression dans la carrière pour les contractuel·les comme pour les titulaires et dans le respect des statuts des personnels recrutés sur concours, des progrès restent à faire et les élu·es du SNESUP-FSU seront vigilant·es et volontaires sur la poursuite de cette amélioration.

## Précarité étudiante

La lutte contre la précarité étudiante doit être menée en fédérant l’ensemble des acteurs et actrices des territoires d’implantation de l’université de Poitiers. Cela passe par le conventionnement avec les acteurs et actrices institutionnel·les incontournables (CROUS, communautés d’agglomération..) et les associations investies et reconnues dans la lutte contre la précarité des étudiant·es (AFEV, handisup..). Une plateforme unique, porte d’entrée des différentes aides et solutions proposées par l’université et ses partenaires pourrait être créée. De nouveaux **moyens d’aides** doivent être mobilisés dans le but notamment de permettre un accès plus large aux étudiant·es en grande difficulté aux produits de première nécessité. L’épicerie sociale et solidaire ouverte en 2012 doit conforter sa place comme instrument de lutte contre la précarité étudiante. De nouvelles portes d’entrée doivent être aménagées pour l’accès aux services de santé universitaire. Néanmoins, les files d’attente d’étudiants précaires lors des distributions alimentaires démontrent que ces initiatives associatives localisées, bien que louables, ne peuvent se substituer dans la durée à l’action publique. C’est pourquoi le SNESUP-FSU revendique la mise en place d’une politique publique de soutien systématique aux étudiant·es en difficulté financière. Plus généralement, **le SNESUP-FSU revendique la mise en place d’une allocation d’autonomie étudiante, associée à la gratuité des études supérieures pour toutes et tous, afin d’assurer à tout·e étudiant·e des conditions matérielles dignes durant l’intégralité de ses études.**



## 2.2. Statuts et conditions de travail

### Conditions de travail des personnels des BIATSS de l'université

Les réformes de cette dernière décennie ont bouleversé et désorganisé de manière profonde le paysage de l'ESR, dégradant toujours plus les conditions d'exercice de l'ensemble de nos collègues.

Lors des congrès du SNASUB-FSU (académique en avril 2024 et national en mai 2024), le constat de la mise à mal générale de nos statuts et de nos conditions de travail par les multiples réformes ministérielles, a été maintes fois évoqué et documenté par tous les congressistes.

Dans notre établissement nous retrouvons ces **conditions de travail dégradées** :

- Une requalification fantomatique des emplois, que le RIFSEEP a permis de justifier, consigne les agents dans des postes aux fonctions de plus en plus complexes sans possibilité d'être reclassés sur un groupe, un grade ou un corps plus approprié faute de création de postes ;
- Des promesses de repyramidage minimaliste qui laissent sur le côté une majeure partie des collègues qualifié-es et expérimenté-es ;
- Un droit à mobilité interne et nationale remis en cause et de plus en plus limité alors qu'il s'agit d'un atout pour les agent-es, comme pour les établissements, que de bénéficier d'expériences variées ;
- Une progression professionnelle réduite à peau de chagrin où les collègues sont laissé-es désabusé-es ;
- Des conditions de travail indignes, du fait de remises en cause perpétuelles de l'organisation du travail ;
- Une gestion inefficace de l'environnement quotidien de travail reposant uniquement sur l'épuisement des agent-es, incité-es à vouloir « bien faire leur travail » ;
- De facto un travail réel invisible ;
- Une santé et une sécurité au travail, parentes pauvres des politiques d'établissement où tout un ensemble de droits est bafoué.

Le SNASUB-FSU a réaffirmé et complété sa motion revendicative par des amendements collectifs et rassembleurs sur tous les sujets qui nous touchent tous et toutes au quotidien (salaires, indemnitaire, action sociale, carrière, repyramidage... etc.), quelle que soit notre appartenance (catégorie, corps, branche d'activité professionnelles (BAP)). Ce sont ces actions d'amélioration que nous voulons mettre en œuvre et réaffirmer à l'université.

Pour le SNASUB-FSU, fruit d'une longue construction tout autant historique que politique et culturelle, le statut est un pilier de notre modèle social que nous nous devons de défendre. La dégradation des conditions de travail de ces dernières années (et à venir) n'a pas démontré une quelconque meilleure considération des agent-es et des étudiant-es. Le statut de fonctionnaire est remis en cause par la « **rupture conventionnelle** » mise en place dans les établissements publics depuis 2020 à titre « expérimental » jusqu'au 31 décembre 2025. Nos élu-es s'engagent à lutter contre l'éventuelle utilisation de ce dispositif pour effectuer des licenciements déguisés et à dénoncer l'outil du pis-aller pour fuir des conditions de travail exécrales.

**Vos élu-es SNASUB-FSU ne cessent et ne cesseront pas de défendre vos droits dans un respect de transparence, d'égalité et d'unité ! Ils et elles continueront de se battre avec force pour que la parole de chaque personnel (titulaire ou contractuel) soit entendue et défendue comme il se doit, et cela dans chaque instance où cela sera possible.**

### Conditions de travail des EC

Le futur projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) que nous combattons porte également gravement atteinte au **statut** d'enseignant-e-chercheur-se. Dans ce contexte, nos élu-es s'engagent à refuser la modulation des services sans accord des collègues concerné-es, en maintenant la référence aux 192h et en exigeant la

rémunération des heures complémentaires, en refusant enfin la création de nouveaux contrats de travail si ceux-ci servent à remplacer les postes de statutaires.

Le recours aux **heures complémentaires** doit rester l'exception : la réponse aux besoins d'enseignement doit passer par la création de postes de titulaires en nombre suffisant permettant qu'aucun-e collègue ne soit contraint-e de dépasser son service au détriment de son activité de recherche. Dans l'intervalle, aucun département ne devrait pouvoir imposer des heures complémentaires aux collègues, pour cela il faut veiller à conserver des plafonds raisonnables d'autorisations de dépassement (64 h actuellement).

Le retour à un maximum de **35 étudiant-es par groupe de TD et l'égalité réelle TD=TP**, y compris pour les heures complémentaires et les vacataires, doivent être mis en œuvre. Il convient également de faire disparaître la formule "CM compté TD" qui disqualifie le statut spécifique du cours magistral et de sa préparation et contribue à la dégradation générale de nos conditions de travail et à la valeur de nos compétences professionnelles d'enseignant-es.

Le **repyramidage** des corps, devant permettre aux corps d'enseignant-es-chercheur-ses de retrouver un équilibre comparable à ceux d'autres corps de la fonction publique est un bon signal, qui permet à certains collègues de progresser dans leur carrière. Cependant, le SNESUP-FSU ne peut que constater que le dispositif, du fait de l'insuffisance du nombre de promotions et de l'opacité du processus n'est ni suffisant du point de vue des moyens alloués à la revalorisation des carrières, ni satisfaisant du point de vue de la gestion paritaire et démocratique de ces promotions. Laisse à la seule main du chef d'établissement, sur le plan national, le repyramidage est parfois le théâtre de décisions iniques, sans possibilité de recours. Bien que, sous l'équipe présidentielle sortante à l'UP, le processus se soit déroulé dans une transparence satisfaisante, nous ne pouvons collectivement nous satisfaire de la concentration de cette décision entre les mains du seul chef d'établissement. Les élu-es SNESUP-FSU veilleront à ce que ces décisions soient, durant le prochain mandat, prises dans le respect des règles et en toute transparence.

## Conditions de travail des jeunes chercheur-ses

Les jeunes chercheur-ses (doctorant-es, post-doctorant-es, ATER,...) sont les premières victimes des **dé-structurations** de l'enseignement supérieur et des restrictions budgétaires. La volonté de rationaliser les coûts inhérents à l'accompagnement des doctorant-es, notamment au sein des écoles doctorales, génère une formation statutaire trop éloignée de leurs besoins.

Face à l'explosion des déclinaisons locales de contrats, **le SNESUP-FSU rappelle son attachement aux statuts nationaux que sont les contrats doctoraux ou les contrats d'ATER. Il demande à ce que le contrat doctoral puisse être allongé de droit pour une durée de 4 ans.**

Nationalement, le SNESUP-FSU défend :

- La reconnaissance du doctorat dans la fonction publique et dans les conventions collectives.
- Une rémunération minimale fixée à l'échelon 1 des maîtres-ses de conférences, avec une prise en compte du diplôme de doctorat pour les ATER docteurs au moment du recrutement.
- Une réduction de moitié du service les trois années suivant un premier recrutement dans le supérieur.
- Un plan massif qui garantit la titularisation de toutes et tous les contractuel-les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués dans le public et l'expérience professionnelle antérieure, notamment par le biais de concours réservés avec création de postes titulaires. Un tel plan doit être corrélé à l'arrêt du recours facilité au contrat pour pourvoir les emplois permanents dans l'ESR.

Enfin, le SNESUP-FSU revendique pour tou-ttes les moyens humains, matériels et financiers dans le respect des spécificités des différents champs disciplinaires.

Localement, le SNESUP-FSU demande que les écoles doctorales soient organisées de manière à respecter les grands champs disciplinaires et leurs spécificités et qu'elles permettent un suivi individualisé des doctorant-es dans la construction de leur projet professionnel.

## Enseignant-es 2d degré

La commission interne d'harmonisation de gestion des enseignant-es du second degré de l'UP, travaillant à la préparation des **CAPA** (Commission Administrative Paritaire Académique), a été transformée en "groupe d'experts". Loin d'être une avancée, le fonctionnement de cette nouvelle organisation doit être amélioré :

- Par une meilleure **représentation syndicale** afin d'éviter que les personnels soient sous-représentés par rapport aux membres dits "experts" désignés par l'université ;
- Par la **concertation** avec les autres universités et établissements de l'académie (ENSMA, Univ. de la Rochelle, Univ. de Poitiers) pour une meilleure prise en compte des différents profils (composantes, disciplines...)

**Localement, le SNESUP – FSU porte la voix des enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés** en étant à l'initiative de courriers adressés aux ministères de l'ESR et de l'EN, en sollicitant des audiences inter-syndicales auprès de la présidence à plusieurs reprises et notamment dans le contexte de colère (légitime) pour demander que :

- Le montant de la **prime d'enseignement supérieur** (PES) soit équivalente à la composante statutaire dite C1 depuis la mise en place du RIPEC. Jusqu'en 2021, elle était identique pour les enseignant-es chercheur-ses et les enseignant-es ;
- Une attention particulière soit portée aux enseignant-es du second degré et assimilé-es **docteurs qualifié-es** lors de l'ouverture et/ou le renouvellement de postes de MCF dans les composantes ;
- Les heures complémentaires soient rémunérées dignement, au lieu d'être inférieures aux heures statutaires ;
- Le **point d'indice** soit dégelé et augmenté. C'est la seule mesure à même de permettre la revalorisation de tous les personnels quel que soit leur lieu d'affectation.

Ces mandats ont également été et continueront d'être portés avec force par le SNESUP – FSU au niveau national (puisque le statut des enseignants du second degré et assimilés est national) et au niveau local parce qu'ils et elles représentent un quart des enseignant-es à l'université de Poitiers. Ce sont donc des forces vives indispensables au bon fonctionnement de l'Université.

## Respect des droits et des instances

Alors que la faiblesse des salaires dans l'enseignement supérieur est largement reconnue, SNESUP-FSU et SNASUB-FSU rappellent leur exigence de **revalorisation salariale pour toutes et tous** et leur opposition au système des primes inégalitaires et qui accentuent les inégalités déjà existantes.

Face à la multiplication des statuts et la complexité du fonctionnement universitaire les élu-es demandent que l'accès à l'information soit facilitée, en particulier sur

- Les carrières et mutation ;
- Les promotions ;
- La gestion des personnels non titulaires ;
- Les démarches administratives et le droit du travail (santé, retraite, accident du travail, enfant malade...).

Il est essentiel que l'ensemble des personnels de l'université, y compris et surtout les précaires, puissent bénéficier de formations portant sur la manière de faire valoir leurs droits - IRIS ne devrait être là qu'en complément, afin de retrouver l'information a posteriori.

**Les élu-es FSU défendront le droit à la mutation, bafoué de fait pour les enseignant-es-chercheur-ses et les agents BIATSS. Attaché-es à la qualification nationale par le CNU, elles et ils combattront les éventuelles expérimentations de dérogations pour les recrutements.**

## Le numérique à l'université

Une réflexion sur le numérique à l'Université s'impose, appuyée sur une consultation de tous les personnels et documentée par la littérature aujourd'hui importante dans le domaine. L'horizon n'est pas celui d'un improbable renoncement au numérique, mais de l'**élaboration collective d'une politique du numérique**, pour un usage raisonné et réflexif des nouveaux outils techniques. Ce travail doit rester une priorité de la vice-présidence chargée des outils et usages du numérique et donner lieu à l'allocation de moyens suffisants pour permettre une stratégie numérique réellement adaptée aux besoins des agent-es et des usager-ères.

Cette stratégie numérique doit être capable de mesurer **les impacts réels** d'outils « métiers » imposés qui s'avèrent, pour l'heure, en inadéquation avec les besoins, les priorités métiers et inefficients au quotidien.

## Améliorer la santé et la sécurité au travail

Il est indispensable que les sujets de la santé et de la sécurité au travail fassent l'objet d'une concertation et d'une réflexion collective impliquant réellement les personnels et leurs organisations représentatives. Il ne saurait être question de réduire ce sujet crucial à des discussions locales dans le cadre de multiples comités réunis en conclave (tel le "comité du mieux-être au travail"). Dans cet esprit, la FSU a beaucoup contribué à la mise en place d'un **dialogue régulier et exigeant** au sein des instances, CHSCT puis Formation spécialisée du CSA, en axant son action sur la nécessaire prévention des risques professionnels.

Quatre grandes priorités apparaissent :

**Mieux connaître les risques pour mieux les prévenir** : le document unique des risques professionnels n'existe pas à l'université de Poitiers où les risques ne sont pas analysés partout. Il faut systématiser cette pratique pourtant obligatoire, faire vivre et faire connaître le réseau des assistant-es de prévention et associer au mieux les personnels en les informant et en les sensibilisant à l'importance de remplir les registres de santé et de sécurité et de participer au signalement des risques dans leur unité de travail.

**Mieux comprendre la souffrance au travail** en distinguant ce qui relève de comportements fautifs (de type harcèlements moral ou sexuel, discrimination, incivilité, maltraitance managériale) qui doivent être combattus sans relâche, de ce qui relève du rapport toujours problématique au travail s'exerçant dans un cadre contraint (travail empêché, peur de ne pas être à la hauteur...). Cela passe obligatoirement par un effort de formation en la matière et par le renforcement des moyens en termes de prévention et traitement des risques qui sont encore loin d'être suffisants. Nous revendiquons la mise en place d'une démarche de prévention des facteurs de risques avec une analyse concrète des RPS (risques psycho-sociaux) au sein de l'université.

**Communiquer sur la politique de santé et de sécurité au travail pour renforcer sa lisibilité : c'est le B. A. - BA de la prévention !**

Une information est disponible... au milieu des milliers d'autres qui nous arrivent en permanence. Il faut donc "pousser" l'information en faisant de la santé une cause prioritaire de l'établissement pour créer une véritable **culture de la santé au travail** : droits et devoirs, procédures, fiches pratiques, registres... le tout mis en avant régulièrement. Par ailleurs, le CHSCT puis la F3SCT demandent depuis 2020 la dématérialisation des registres de santé et sécurité. Les élu-es SNESUP-FSU s'assureront que cette mesure d'accessibilité essentielle soit mise en place aussi tôt que possible. Elles et ils s'assureront également que les informations soient communiquées immédiatement, et sans "filtre préalable", à l'ensemble des élu-es de la F3SCT.

**Doter les instances représentatives de véritables moyens d'action** : nous devons plus que jamais être attentifs à des phénomènes intolérables et qui, pourtant, se multiplient : les situations de type harcèlement moral ou sexuel et la violence au travail de manière plus générale. Sur les violences sexistes et sexuelles, dans le cadre d'une mission bien

menée par la coordinatrice et les référent-es, une plateforme de signalement a été mise en place sur laquelle les élu-es souhaitent un retour plus approfondi sur lequel baser la réflexion collective.

Concernant les violences au travail, nous souhaitons que les représentants syndicaux soient associés au traitement de ces situations. La Cellule de Veille Action pour le Travail (CVAT), longtemps présentée comme une cellule de traitement des problèmes, a révélé son inefficacité et son opacité : en effet, seul un traitement RH est proposé aux problèmes signalés à la CVAT, les organisations syndicales ayant été petit à petit mises de côté. Nous appelons à une réforme complète de cette cellule et à une prise en charge bienveillante des collègues.

Les élu-es demandent que soient mis en place :

- **Des formations sur les violences au travail ouvertes à tous les personnels**, qui pourraient porter tant sur la sensibilisation aux risques de santé, que sur ses droits et les actions à mener lorsqu'on est victime, ou sur la façon de gérer une agression ;
- **De l'aide pour les victimes de violences** : un traitement impartial et indépendant des cas de violence, la proposition systématique de la protection fonctionnelle aux agent-es menacé-es ;
- **Un service de médecine de prévention** doté d'une équipe pluridisciplinaire avec un médecin du travail à temps plein appuyé d'un secrétariat dédié.

## 2.3. Pour une revalorisation des personnels

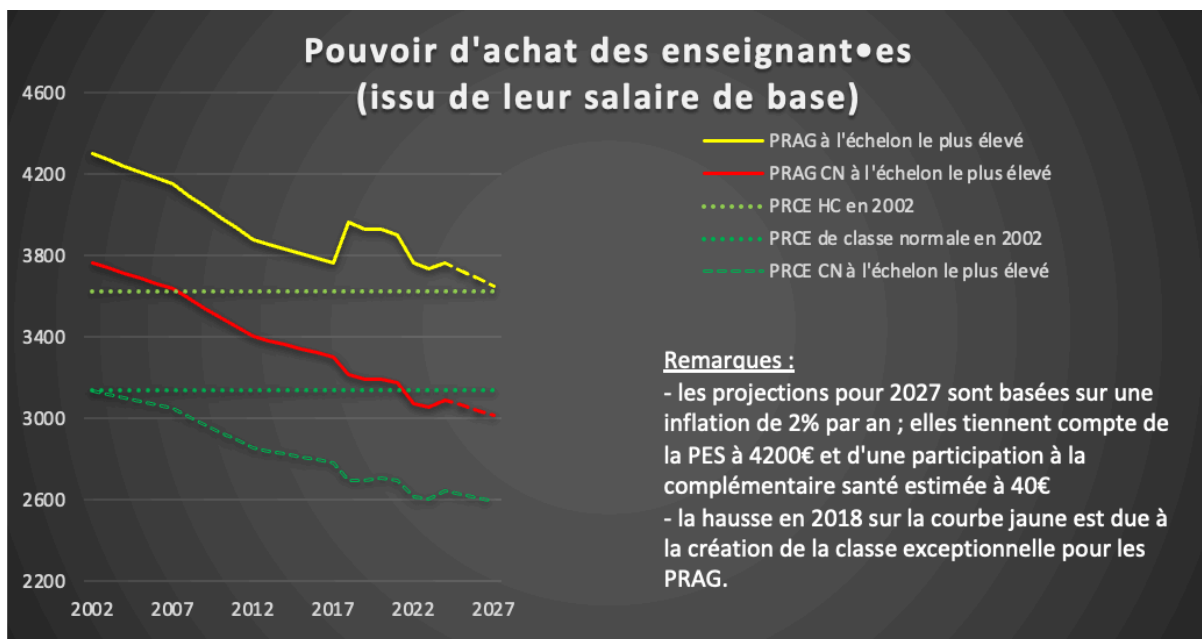
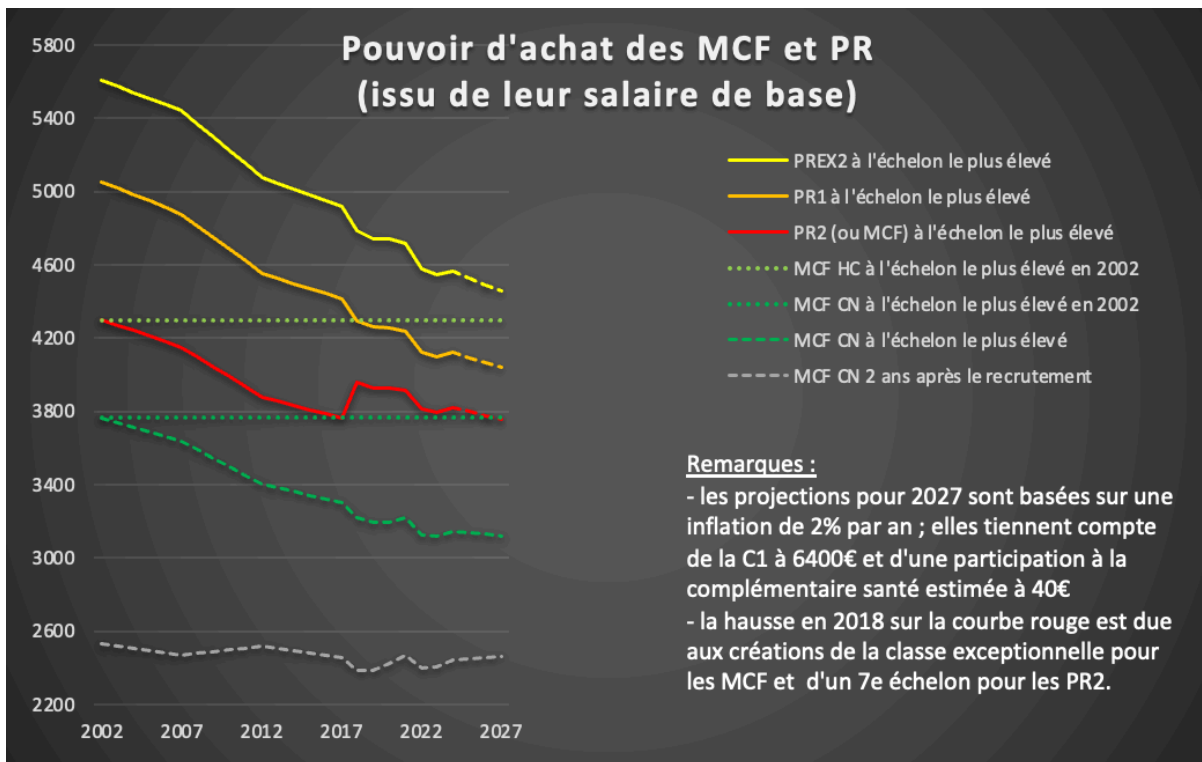
Au cours de ces dernières années, la trajectoire de dégradation de la situation des personnels de l'Université s'est poursuivie. Dans un contexte inflationniste, les agents publics ne peuvent que constater la poursuite du **décrochage de leur rémunération** par rapport à son niveau antérieur (voir illustration ci-dessous).

**En pouvoir d'achat : un PR en 2024 est à peu près au même niveau qu'un MCF en 2002 ; un PRAG en 2024 est au niveau d'un PRCE en 2002.**

Les graphiques suivants donnent l'évolution du pouvoir d'achat mensuel, en euros constants de 2024, des enseignant-es et enseignant-es-chercheur-ses entre 2002 et 2024. Ils tiennent compte des différentes composantes du salaire et cotisations, et de l'impôt sur le revenu<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Le but de ces graphiques est de mettre en lumière l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Les salaires indiqués peuvent paraître très élevés, notons qu'ils concernent des fins de carrière mais restent très nettement inférieurs aux rémunérations les plus élevées versées à l'université.



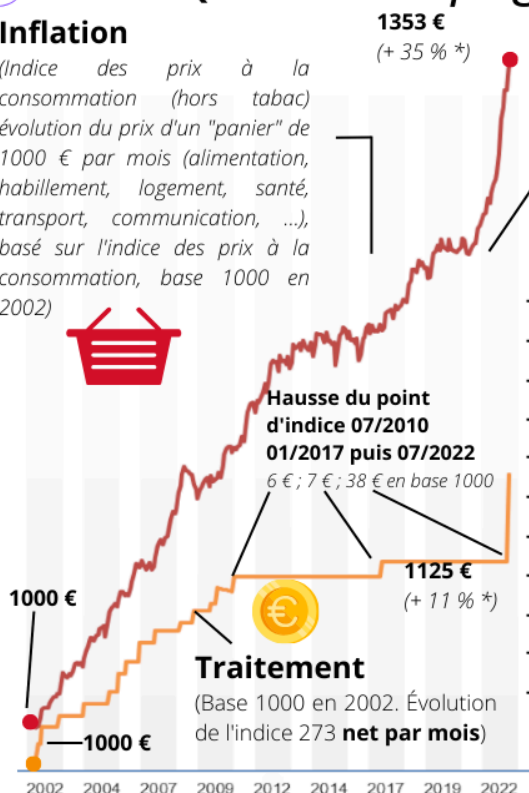
Dans la fonction publique, ce décrochage n'a été que très partiellement compensé par une revalorisation de 3,5 % du point d'indice au 1er juillet 2022 ou l'attribution au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de 5 points d'indice.

MAJ  
07/22

# Traitement des fonctionnaires Quel rattrapage du pouvoir d'achat ?

## Inflation

(Indice des prix à la consommation (hors tabac) évolution du prix d'un "panier" de 1000 € par mois (alimentation, habillement, logement, santé, transport, communication, ...), basé sur l'indice des prix à la consommation, base 1000 en 2002)



24 000 € : c'est ce qu'un fonctionnaire devrait avoir, en moyenne, sur un compte "rattrapage" pour compenser sa perte de pouvoir d'achat depuis 2010

## Baisse par qualification

Ce qu'un fonctionnaire perd en euros net par mois depuis le gel de 2010 (\* : PE, Certifié, PLP, P.EPS, PsyEN, CPE)

- 414 €	Inspecteur-trice / 3ème échelon
- 399 €	Maître de conférence / 4ème échelon
- 395 €	Personnel de direction / 5ème échelon
- 387 €	* HC / 2ème échelon
- 368 €	Agrégé-e / 8ème échelon
- 358 €	Catégorie A / 10ème échelon
- 346 €	* / 8ème échelon
- 309 €	Catégorie B / 13ème échelon
- 286 €	* / 4ème échelon
- 256 €	Cat C / 11ème
- 242 €	* - stagiaire



FSU - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification  
CC BY-NC-ND

Sources : insee.fr, fonction-publique.fr



Depuis 2021, le pouvoir d'achat des fonctionnaires a baissé de presque 10 %, ce qui correspond pour l'année 2023 à une perte d'environ 4 500 € pour un traitement annuel de maître-sse de conférences au 7e échelon ou d'un-e professeur-e agrégé-e au 10e échelon de la classe normale. Pour les agents BIATSS de catégorie C et B, des revalorisations sur le bas des grilles indiciaires ont été réalisées... afin de ne pas laisser ces collègues (titulaires et contractuel-les) en dessous du SMIC ! Ces revalorisations nécessaires ont de fait augmenté le tassement des rémunérations sur ces grilles : entre un agent en catégorie C et un agent de catégorie B les 6 années de début de carrière ont un différentiel de rémunération de 30 à 69 euros (hors prélèvements) avec des durées d'échelon qui freinent toute amélioration notable. La situation des collègues contractuel-les (tous statuts confondus), plus précaires et bien souvent moins bien rémunéré-es, n'est guère plus enviable.

Le niveau de vie des agent-es a souffert d'un contexte économique de plus en plus tendu :

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une <b>augmentation en grande surface</b> des produits d'entretien, épicerie, produits frais de 12% à 24 % depuis janvier 2022 (données <i>Que Choisir</i>) ;</li> <li>• Un prix moyen de l'électricité hors TVA qui <b>augmente de 7,4%</b> entre 2021 et 2022 ;</li> <li>• Un prix du gaz devant à nouveau <b>augmenter de 11.7%</b> en juillet 2024 ;</li> <li>• Un indice de référence des loyers qui augmente de <b>3,5% en un an</b> ;</li> <li>• Une augmentation de <b>10 centimes par litre du coût de l'essence</b> entre janvier et avril 2024 .</li> <li>• Une inflation toujours soutenue à <b>2,2%</b> en Avril 2024.</li> </ul>	<p>Pour faire face à cela <b>des mesures bien dérisoires</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1,5 % d'augmentation</b> générale du point d'indice en juillet 2023 ;</li> <li>• <b>9 points supplémentaires</b> pour un-e agent-e de catégorie C en bas de grille ;</li> <li>• Une attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, soit environ <b>25 euros de plus par mois</b> par agent-e.</li> </ul>
---	--

De timides tentatives sont faites pour masquer le **déclassement** auquel font face les enseignants et enseignant-es-chercheur-ses de l'Université : par la mise en place d'un régime indemnitaire destiné à compenser le recul des rémunérations des enseignant-es-chercheur-ses, ou par celui d'une "indemnité deux SMICS" destinés aux maître-esses de conférences et chargés de recherche, dont la mise en place locale laisse souvent à désirer. Côté BIATSS, les revalorisations annoncées du RIFSEEP cachent une répartition partielle de l'enveloppe au bénéfice des groupes déjà bien dotés.

Tous ces dispositifs ne doivent pas être vus comme autre chose que ce qu'ils sont : des **cache-misère**, bien éloignés de la seule mesure acceptable qui est une revalorisation du point d'indice, seul dispositif permettant de rattraper le retard accumulé sur l'inflation depuis son décrochage à partir de 1995. En effet, si le point d'indice avait progressé de la même façon que le SMIC, les fonctionnaires auraient aujourd'hui 69.46% de salaire en plus.

Le SNESUP-FSU et le SNASUB-FSU s'opposent au développement à outrance de la **part indemnitaire** de la rémunération des enseignant-es-chercheur-ses et des collègues BIATSS. Ce système, outre le fait qu'il prive les agent-es d'une partie de leurs droits à la retraite (calculés sur l'indiciaire et selon le temps de travail à temps et taux plein), crée de nombreux problèmes par son fonctionnement même. Après la mise en place du **RIFSEEP** pour les filières administratives, techniques et de bibliothèques cantonnant le plus grand nombre d'agent-es et particulièrement les femmes au niveau indemnitaire le plus bas, ce sont les enseignant-es-chercheur-ses qui subissent un système identique. Pour rappel, la composante **C3 du RIPEC** est fondée sur un système de mise en **concurrence systématique** des collègues, les encourageant à démontrer qu'elles et ils sont plus investi-es que d'autres. Il est de plus destiné à exclure une majorité de collègues de son attribution, rabaisant leur investissement et leur indiquant qu'elles et ils ont, d'après le jugement de leurs pairs, "démérité", là où leur exclusion du dispositif est en réalité programmée d'avance par l'insuffisance de l'enveloppe de moyens. Ce système est également particulièrement chronophage pour les candidat-es qui préparent leur dossier, les évaluateurs et évaluatrices, et notoirement humiliant et décourageant pour toutes celles et ceux qui s'investissent beaucoup pour l'établissement et qui se voient refuser la prime.

**Par conséquent, le SNESUP-FSU revendique, dans un premier temps, l'intégration de la composante C3 dans la composante C1, statutaire. Il revendique dans un second temps la réintégration de cette rémunération indemnitaire au traitement indiciaire des enseignant-es-chercheur-ses, dans le cadre d'une revalorisation qui n'a que trop tardé. Le SNASUB-FSU défend lui aussi un mandat d'intégration des primes au traitement indiciaire et de revalorisation du point d'indice, seul garant d'une prise en compte de ces éléments de rémunération pour le calcul de la pension des agent-es.**

Au niveau local et dans l'attente de la réintégration du RIPEC au traitement indiciaire, les élu-es SNESUP lutteront pour la mise en place du système d'attribution de la C3 "le moins inégalitaire possible" en encourageant d'une part la fixation de **l'indemnité à son niveau plancher** afin de toucher un maximum de collègues à chaque campagne, et d'autre part **l'attribution cyclique** de cette prime afin que tous les collègues soient susceptibles de la percevoir. Un tel mode de fonctionnement permettrait de diminuer la pression sur les collègues en charge de l'évaluation des dossiers C3, de réduire la compétition malsaine entre collègues investi-es dans la vie de l'établissement et enfin de faire gagner du temps à tous celles et ceux impliqué-es dans ce processus, candidat-es comme évaluateur-rices.

La FSU rappelle l'obligation d'un déroulement de carrières sur deux grades pour tout agent-e titulaire. Dans ce contexte, la division par deux du taux de promotion à la **hors-classe des MCF** entre 2023 et 2025 est une véritable provocation. La Loi de la transformation publique, et les autres politiques de gestion du personnel, conduisent à une même fonte des possibilités de promotion pour toutes les catégories et toutes les filières, tant sur les tableaux d'avancement que sur les listes d'aptitude pour changer de corps.

Malgré les difficultés, le SNESUP-FSU, avec la FSU, a obtenu l'augmentation de la PES pour les enseignant-es et la mensualisation de cette prime. **Le SNESUP-FSU continuera le combat pour que les primes statutaires des enseignant-es soient alignées sur la composante C1 du RIPEC. Le SNESUP-FSU continue à demander à ce que tous les contractuel-les voient leur salaire augmenté, de la même façon que les titulaires.**



## Égalité professionnelle

Quelques données chiffrées pour commencer : les femmes s'avèrent être minoritaires dans le personnel enseignant et enseignant-chercheur (40,1 % sont titulaires et 43.7 % contractuelles). Les agentes BIATSS, quant à elles, représentent 64% du personnel (62,6% des titulaires et 64,7% des contractuelles, données du Rapport Social Unique 2022).

De facto, si on s'intéresse aussi au nombre de femmes en catégorie A dans le personnel BIATSS, on se rapproche de la représentation chez les enseignant-es : 45.3% de femmes sont en catégorie A parmi les personnels titulaires BIATSS. Moins de femmes dans l'encadrement mais plus en catégorie C (74.3%) et en catégorie B (59.1%) ; deux catégories qui sont aussi les plus nombreuses dans les groupes indemnitaires (RIFSEEP) moins bien réévalués.

Il s'agit ici de ce qu'on nomme au sein de l'université « ségrégation des corps » (ou « ségrégation professionnelle ») générée par une orientation scolaire basée en partie sur le sexe, les stéréotypes, un enseignement qui reproduit une répartition genrée des rôles de chacun-e dans la société d'hier, d'aujourd'hui et de demain. Le parcours d'obstacles pour les femmes se poursuit dans le milieu professionnel dès le congé maternité avec des temps d'absences plus nombreux (congés pour enfants malades...), des emplois à temps partiel, la recherche de postes adaptés à la gestion de la vie quotidienne familiale. Finalement, cette ségrégation des corps est, à l'université, la principale cause d'inégalité de rémunération : 714€ par mois en moyenne sur les 803€ d'écart (données RSU 2022).

Cette situation engendre une divergence dans la carrière professionnelle et donc dans l'accès à des postes mieux rémunérés et à temps plein : une paupérisation dans l'emploi puis à la retraite. Au sein de la Fonction Publique, l'INSEE indique, sur des données de 2020, un écart inférieur de salaire des femmes de 13,1 % en équivalent temps plein inférieur à celui des hommes. Ce problème extrêmement vaste ne peut être réglé que sur le long terme. Il est alors indispensable d'agir sur les leviers à disposition pouvant produire des effets immédiats en soutenant les femmes dans leurs démarches professionnelles et dans l'articulation de la vie professionnelle et privée :

Réduire la ségrégation professionnelle en encourageant l'accès à la formation professionnelle (y compris la reprise d'études) et à la candidature aux promotions ;

Réduire les inégalités salariales de genre par une rémunération indemnitaire égalitaire ;

Protéger l'équilibre des temps de vie sans que la carrière ou les droits à la retraite soient amoindris ;

Assurer une action sociale permettant d'accompagner l'ensemble du personnel de l'université dans ses besoins quotidiens (famille, logement, restauration, loisirs et vacances, etc) ;

Tenir compte des risques professionnels qui peuvent être différents selon le genre et l'inclure dans les documents d'analyse et de prévention des risques (conformément aux Orientations Stratégiques Ministérielles) ;

Poursuivre la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes.

L'amélioration de l'organisation et des conditions de travail des femmes, ainsi qu'une meilleure considération, ne peuvent que générer pour l'ensemble du personnel et des usagères et usagers un environnement bien traitant et respectueux de chacun-e.

## 3. Formation et recherche

Le SNESUP-FSU défend le principe d'une université de service public, émancipatrice, qui offre aux citoyen-ne-s des outils critiques sur le monde qui les entoure. Le SNESUP-FSU refuse l'ajustement à marche forcée des formations aux prétendues exigences du marché du travail : les étudiant-es ne sont pas des produits formatés qu'il nous revient de livrer clé en main aux entreprises.

Le lien entre recherche et formation est central à l'université. Les enseignant-es-chercheur-ses doivent pouvoir exercer de manière équilibrée les diverses activités qu'impliquent leurs statuts. Le redéploiement des postes vers les filières sous-encadrées ne peut être envisagé autrement que dans un cadre pluriannuel et maîtrisé, négocié avec les parties concernées sur la base de tableaux de données objectives et rendues publiques. Les élu-es interviendront pour que toutes les charges administratives, pédagogiques et de recherche soient prises en compte **dans les services et les carrières**. Le lien recherche-formation est un critère fondamental pour la définition d'une politique locale de formation, notamment pour les formations de master. La formation à et par la recherche constitue une voie propre de professionnalisation qui, en s'écartant de la seule **vision adéquationniste** (formation-insertion) permet de forger des connaissances et savoirs à même de nourrir le parcours professionnel des étudiant-es, tout en contribuant à l'innovation dans les entreprises.

### 3.1. Formation

Le SNESUP-FSU continue à s'opposer à la généralisation de la **sélection via Parcoursup**. A l'université de Poitiers, les élu-es SNESUP-FSU défendront l'accueil de tous les bachelier-es de l'académie dans la filière de leur choix. Les élu-es seront attentifs à la détection et remédiation de la souffrance des étudiant-es mal orienté-es, et notamment aux solutions qui leur seront offertes pour trouver leur voie. **Les élu-es soutiendront le développement :**

- **de dispositifs d'accompagnement, tant pour aider aux apprentissages que pour favoriser la construction d'un projet satisfaisant ;**
- **de moyens dédiés à la prise en charge de la souffrance des étudiant-es.**

### Question des "pratiques pédagogiques"

Si les outils numériques peuvent bien évidemment servir la formation, ils ne le peuvent qu'à la faveur d'une réflexion sur leurs usages et non par principe. De fait, **il revient aux équipes pédagogiques de penser les modalités d'enseignement qui conviennent**. L'usage du numérique ne doit par ailleurs pas servir la seule réduction des coûts : le temps parfois démultiplié d'échanges avec les étudiant-es doit être pris en compte dans le service des enseignant-es-chercheur-ses.

D'une manière générale, nos élu-es refuseront **toute forme d'injonction** sur les pratiques pédagogiques et l'approche par compétences, comme cela a pu être fait par son imposition verticale aux IUT dans le cadre du BUT. **Les élu-es SNESUP-FSU seront vigilant-es à ce que la mise en place de l'APC ne soit pas le prétexte de l'imposition des priorités du monde socio-économique par rapport aux logiques disciplinaires. Attaché-es à la qualification par le diplôme, ils seront vigilant-es à ce que soit laissée aux équipes pédagogiques la liberté de déterminer, en concertation, les modalités d'enseignement et d'évaluation.**

### Situation des IUT

Dans les IUT, comme dans les autres composantes des universités, cette année universitaire a été particulièrement compliquée avec le déploiement sans moyens supplémentaires de la troisième année des **Licences professionnelles-Bachelor universitaire de technologie** (LP-BUT) et dans un contexte rendu particulièrement explosif par la mise en place du **RIPEC** – qui ne s'applique pas aux PRAG-PRCE-PLP qui sont pourtant des collègues très investi-es dans le fonctionnement des IUT.

Dans plusieurs départements d'IUT il devient difficile de trouver des collègues qui acceptent d'assurer des charges administratives du fait de la dégradation des conditions d'exercice du métier : baisse continue du taux d'encadrement, manque de reconnaissance par l'institution quel que soit le statut des personnels et accroissement de la complexité de ces charges administratives.

**L'approche par compétence (APC)** a été introduite de manière obligatoire avec l'instauration du BUT. Le SNESUP-FSU rappelle son opposition à cette approche telle qu'imposée par cette réforme. Si l'APC est une méthode parmi d'autres susceptible d'être choisie par les équipes pédagogiques pour faire progresser les étudiant-es, son imposition comme modèle unique reste inacceptable. Cette approche s'appuie notamment sur les SAÉ (Situations d'Apprentissage et d'Évaluation), source de multiples écueils : elles sont chronophages pour les enseignants, peu encadrées alors même que le public change (50% de bac techno), créent des problèmes d'emploi du temps, génèrent la multiplication des évaluations (critiquée à la fois par les enseignants et les étudiants), fragilisent les disciplines supports (expression, langue...) etc. : la liste est longue !

L'apprentissage peut apparaître comme une solution au désengagement financier de l'État dans le financement de l'ESR et donc des IUT, mais la mixité formation initiale et apprentissage qui est imposée localement pose de gros problèmes organisationnels.

**Localement, nos élu-es veilleront à communiquer avec les collègues au sujet des décisions qui sont prises au sein de l'établissement. Ils défendront les mandats du SNESUP notamment en demandant la communication et l'étude des taux d'abandon en première année ainsi que des apports et écueils de la mise en place des SAÉ et de leur adaptation locale, et enfin des passerelles entrantes et sortantes en BUT2 et BUT3.**

## Formation des enseignant-es

Dans le contexte actuel de volonté de reprise en main de la formation des enseignant-es par le MEN, avec le projet de réforme de la formation et du recrutement (2024), le SNESUP-FSU réaffirme son attachement à une formation universitaire et professionnelle de haut niveau, assurée par des équipes plurielles au sein desquelles chaque catégorie de formateur-riche doit être reconnue. La formation ne doit pas être polarisée uniquement par l'expérience de terrain ni déterminée par les besoins de remplacement non assurés par les recrutements.

Le projet de réforme 2024 a suscité de nombreuses inquiétudes auprès des étudiant-es et des personnels : au-delà du déplacement des concours de recrutements à Bac+3, les documents de travail qui ont circulé prévoyaient en effet la création d'une nouvelle structure sous double tutelle MEN-ESR, des enseignant-es "choisi-es", des maquettes imposées... Pour toutes ces raisons l'ensemble des organisations syndicales, de nombreuses associations savantes, instances d'INSPE et d'universités avaient demandé le report de la réforme et la mise en place de réelles concertations. Suite à la dissolution de l'Assemblée Nationale, celle-ci ne s'est pas mise en oeuvre à la rentrée - mais nous avons tout à craindre du nouveau gouvernement sur ce sujet.

**Pour la FSU, le statut des structures de formation (INSPE) doit garantir l'autonomie scientifique, pédagogique et financière (moyens fléchés pérennes) et l'affectation de personnels propres. Localement, les sites départementaux doivent être maintenus et au moins un site dans chaque département garanti.**

**ESR et apprentissage : moins de complaisance avec le privé, plus de transparence avec le public !**

Selon la Cour des Comptes, la politique nationale de formation par apprentissage représente 16,8 milliards d'euros de fonds publics en 2022. Le développement de l'ouverture des formations en apprentissage est fortement encouragé, notamment sous forme de subventions publiques directes aux entreprises (5,2 milliards d'euros en 2021 et 7,9 milliards d'euros en 2022 d'après les rapports 2023 et 2024 de France Compétences). In fine, c'est l'Enseignement Supérieur Privé qui bénéficie largement de ce dispositif puisque 80 % des apprenti-es de l'enseignement supérieur sont inscrit-es dans le privé et ce sont plus de 2 milliards de fonds publics qui subventionnent ainsi directement le secteur privé de l'enseignement supérieur.

À l'Université de Poitiers (et tout particulièrement sur les sites délocalisés de Niort et Angoulême) comme ailleurs, les **établissements privés**, sentant l'aubaine, se multiplient, se servant de l'apprentissage et de l'indulgence voire de l'assistance active des collectivités locales pour rendre acceptables des frais de scolarité très importants et des formations au nom équivoque (Bachelor, Mastère, MSc...) qui n'offrent aucun grade universitaire aux étudiant-es. Celles et ceux maîtrisant mal les codes de l'ESR peuvent se laisser convaincre par des techniques de communication et de mise en confiance bien rodées masquant leur visée mercantile.

Localement, l'apprentissage est vu comme une solution au **désengagement financier de l'État** dans le financement de l'ESR mais qu'en sera-t-il quand ces subventions auront disparu ? **Les élu-es SNESUP veilleront à accompagner les composantes qui intègrent l'apprentissage dans leurs formations afin que cette intégration ne se fasse pas aux dépens de la formation initiale. Elles et ils mettront également en débat, de façon transparente, la répartition et l'attribution des recettes liées à l'apprentissage au sein de l'établissement.**

### **Un autre cas de complaisance avec le privé : les certifications de langues**

Nos élu-es s'opposeront au développement ou encouragement de toutes certifications privées dans nos formations comme les certifications en anglais.

**Le SNESUP-FSU réaffirme son attachement aux diplômes nationaux conférant des grades universitaires : Licence, Master et Doctorat, délivrés sous l'autorité d'établissements publics d'enseignement supérieur.**

## 3.2. Recherche

Les objectifs des réformes des 15 dernières années sont de réduire la recherche publique sur une douzaine de grands établissements et de transformer les autres établissements en centres de formation, ou collèges universitaires, déconnectés de la recherche. Ce schéma, engendrant inégalités territoriales et sociales, est contraire à un enseignement supérieur de service public.

**Nos élu-es défendront un financement récurrent et stabilisé de la recherche** sans mise en concurrence des domaines et des projets sur des pseudo-critères d'"utilité" décidés par des politiques hors-sol.

### **Faire face à l'urgence climatique et environnementale**

Face au changement climatique, à son accélération, et à ses conséquences, nous devons réfléchir collectivement et syndicalement aux implications sur l'organisation et les conditions de travail, nos bâtiments et l'usage des énergies ainsi que l'organisation de nos recherches sans pour autant tomber dans les discours culpabilisants. En particulier, les élu-es SNESUP-FSU et SNASUB-FSU proposeront de poursuivre en lien avec les collectivités locales une réflexion sur les moyens de soutenir davantage les personnels dans la transition vers les mobilités douces sans pénaliser les agent-es et les étudiant-es.

Les bouleversements actuels et à venir confirment les méfaits d'un système capitaliste qui aggrave les inégalités sociales et détruit les équilibres sociaux et environnementaux. Le SNESUP-FSU défend la nécessité de financements pérennes donnant accès aux collègues qui le souhaitent à des moyens et à du temps (par exemple via l'accès à des CRCT) pour réorienter leurs recherches, y compris en renforçant les recherches sur le climat. Les financements fléchés via AAP entravent la recherche fondamentale et de long terme alors qu'elle est rendue encore plus nécessaire face aux défis climatiques, sanitaires et sociaux.

Le SNESUP-FSU demande à ce que l'argent public du CIR (Crédit Impôt Recherche) soit redéployé dans le service public de recherche, afin de financer par exemple des actions dans les établissements sous l'impulsion des élu-es dans les conseils (rénovation thermique des bâtiments, développement des mobilités douces).

La FSU rappelle que les connaissances scientifiques validées n'ont cessé de confirmer les prévisions faites par les différents rapports du GIEC depuis plus de 30 ans.

La LPR (et avant elle la LPPR) s'inscrit dans la même logique managériale qui veut que l'autonomie proclamée masque en réalité la dérégulation des statuts, la mise en concurrence de tou-te-s contre tou-te-s et la dépendance accrue de la recherche aux intérêts économiques, industriels voire politiques. Ceci conduit à sacrifier la recherche fondamentale. Ensemble, **nous œuvrerons contre cette remise en cause de l'autonomie de la recherche** en privilégiant les dotations récurrentes aux laboratoires, et en luttant contre un pilotage vertical basé sur des appels à projets qui orientent la recherche vers le court-terme et la valorisation immédiate de ses résultats à des fins commerciales.

Le SNESUP-FSU souhaite alerter sur la raréfaction du financement des recherches doctorales qui participe pourtant à la vitalité des laboratoires. Il souhaite aussi que notre université pluridisciplinaire puisse faire reconnaître la variété des conditions de réalisation de la recherche. Il souhaite enfin rendre les critères régionaux d'attribution des financements moins opaques. **Le soutien à la recherche de l'université passe par l'attribution d'allocations de thèses.**

Dans le droit fil de la LRU, le passage en janvier 2020 de l'**accréditation** des Unités de Recherche (UR) par le ministère à leur accréditation par les universités les soumet davantage à des logiques de gestion locale et aux changements de politique de recherche selon les équipes présidentielles. Ce nouveau système d'accréditation, qui est maintenant celui en vigueur, peut provoquer une concurrence locale et des tensions inutiles voire délétères. Contre cela, nous exigeons une gestion concertée de la politique d'accréditation et d'attribution équitable des moyens aux laboratoires, fondée sur les principes de transparence et de démocratie universitaire. En la matière, toutes les décisions devront impliquer les parties concernées et devront passer par la Commission Recherche et le CA. **Notre projet est que la Commission Recherche préserve la tranquillité des équipes, leur pérennité et l'autonomie de leur organisation.**

L'exercice du droit à la recherche passe par le développement des **décharges de service** pour les enseignant-es-chercheur-ses et les enseignant-es. Pour ces derniers, un meilleur accompagnement vers la recherche est nécessaire, par le biais d'une aide personnalisée et de décharges de service adaptées :

- Prise en compte des activités de recherche des enseignant-es du second degré dans leur service ;
- Décharge dès la seconde année du master ;
- Puis décharge dès la 1ère année de thèse, maintenue pendant toute la durée du travail doctoral et avec un volume d'heures d'enseignement inférieur à celui d'un MCF, comme le prévoient les textes réglementaires.

**Le SNESUP-FSU défend le changement de corps, et l'intégration dans celui des EC pour les enseignant-es du second degré en poste à l'Université qui sont titulaires d'un doctorat et qualifié-es.**

## 4. Démocratie universitaire

Nous tenons à rappeler notre attachement aux principes de **transparence et de démocratie** sur lesquels doit être construite la vie universitaire. **Nos élu-es défendent ces principes indispensables au débat contradictoire et constructif.** Ils permettent la prise de décision collégiale dans l'intérêt des personnels et des étudiant-es. Tout doit être mis en œuvre pour faciliter les débats : accéder aux demandes d'ajouts ou de compléments des ordres du jour lorsque celles-ci sont exprimées dans les délais et par le quorum nécessaire, fournir les documents dans les délais réglementaires et doter les élu-es des moyens d'informer les collègues qu'elles et ils représentent. Les comptes-rendus doivent être, certes, approuvés par les conseils ; cependant, dans un souci de transparence, il est nécessaire que des relevés provisoires soient rapidement accessibles à tous et toutes après chaque séance.

**Un exemple concret** : Réglementairement, le CSA est consulté sur de nombreux thèmes liés au fonctionnement et à l'organisation des services, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux règles statutaires et relatives à l'échelonnement indiciaire, aux lignes directrices de gestion (promotion et mobilité), aux restructurations, aux projets d'aménagement importants (la F3SCT est consultée sur ces thèmes lorsqu'ils sont susceptibles de toucher à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail). Cependant, du moment qu'un projet ne recueille pas un vote unanimement défavorable au CSA, il peut être présenté au CA dans les mêmes termes ! A l'automne 2023, une large majorité du CSA voulait que la composante C3 du Ripec soit distribuée au maximum possible de collègues et s'est vivement opposée au projet de fixer son montant à un niveau tel que l'université attribuerait tout juste le minimum légal de primes (une seule voix en faveur du projet !). Ce même projet a ensuite été présenté au CA puis, bien que la plupart des intervenant-es ait manifesté son opposition, validé. **Nous proposons que, lorsque des débats se concluent**

**différemment au sein de deux instances élues, une nouvelle étude du projet soit systématiquement réalisée et re-débattue.**

***Une meilleure écoute des organisations syndicales représentatives du personnel.*** La démocratie doit être améliorée à tous les niveaux de l'université. Une telle amélioration nécessite d'accorder une écoute particulière aux représentant-es du personnel. Ceci doit notamment se traduire par la présence de représentant-es des organisations syndicales au sein de tous les groupes de travail œuvrant au sein de l'université, afin d'assurer une transparence des décisions. Mais aussi parce que la parole d'une personne qui s'exprime au nom de tout un groupe de collègues mérite d'être entendue avec attention !

Les syndicats représentatifs des étudiant-es doivent être écoutés de la même façon, en étant intégrés à tous les groupes de travail sur des thèmes concernant les usager-ères. Au même titre que ceux des personnels, ils doivent pouvoir communiquer directement avec tous les étudiant-es via des listes de diffusion dédiées. Dans la même logique, dans chaque composante, des listes de diffusion doivent être ouvertes ou créées pour favoriser le dialogue et la concertation entre collègues ou usager-ères. Une concertation pour un usage respectueux de ces listes devra être mise en œuvre.

***Au plus près de l'ensemble des agent-es.*** Nous accorderons une importance primordiale à ce que toutes les décisions impactant sensiblement des collègues soient prises collégalement, partout et à tous les niveaux de l'université, dans un esprit de bienveillance malheureusement pas toujours présent sur l'université. Nous veillerons à ce que dans chaque service et composante, les structures en place favorisent réellement l'écoute de chaque catégorie de personnels. Lorsque les instances existantes (et leurs multiples comités) ne s'avèreront pas suffisantes, nous encouragerons à les réformer, parfois à en créer de nouvelles.

**Des élu-es FSU combatifs et engagé-es. Nos candidat-es sont tous et toutes des syndiqué-es ou sympathisant-es investi-es dans leur métier et dans la vie de l'établissement, œuvrant pour l'intérêt général et luttant contre la mise en concurrence des composantes, disciplines, personnels.**

**Nos élu-es veilleront à une gestion rigoureuse de l'argent public, à la transparence et à la visibilité des choix budgétaires. Elles et ils relayeront les questions et positions des collègues, agiront pour que les conseils, largement informés, jouent pleinement leur rôle, qu'ils soient des lieux de débats et pas seulement des chambres d'enregistrement. Elles et ils attacheront également une grande importance à ce que les priorités et équilibres entre composantes soient discutés dans les conseils centraux.**



<https://snesup-poitiers.fr/>



## Les 12 listes soutenues par le Snesup-FSU

21 candidates – 17 candidats

### Commission de la formation et de la vie universitaire

<b>Collège A – Secteur 2</b>	<b>Collège A – Secteur 3</b>
Béatrice BLOCH Arnaud FRANÇOIS-MANSUY	George BASHIARDES Valérie CORONAS
<b>Collège B – Secteur 2</b>	<b>Collège B – Secteur 3</b>
Stéphanie VOLTEAU Pierre MOINARD Jessy NEAU	Isabelle LUCET Julien GODET Carole COUEGNAS

### Commission de la recherche

<b>Collège 3 – Secteur 1</b>	<b>Collège 3 – Secteur 2</b>	<b>Collège 2 – Secteur 3</b>
Nawel DAFEUR	Anne JOLLET Johann PETITJEAN	Pierre COMBEAU Maryse LALOI
<b>Collège 1 – Secteur 2</b>	<b>Collège 1 – Secteur 3</b>	<b>Collège 3 – Secteur 3</b>
Gaëlle FERRÉ Arnaud FRANÇOIS-MANSUY Elvire DIAZ	Madalina PETCU Omar BENZAKOUR Marie-Laure DAVID Lilian AVENEAU Anne JOULAIN Éric LAMBALLAIS	Cédric FLAGEUL Géraldine GARCIA

### Conseil d'Administration

<b>Collège A</b>	<b>Collège B</b>
Olivier FRÉCON Olga OTERO Karl JOULAIN Isabelle JOUTEUR George BASHIARDES Madalina PETCU Nicolas BOURMEYSTER Anne JOULAIN	Bruno FÉRAL Diana CRETU MILLOGO Florent MARGNAT Muriel CORET Sébastien CELLES Véronique FORTUNÉ Joaquin Henri BILLARD Carole COUEGNAS