

Cahier de doléances des Écoles Nationales Supérieures d'Architecture et de Paysage

Document publié le 12 avril 2023
Collectif *ENSA-En-Lutte*

Avant-propos

Le **cahier des doléances national** du collectif *ENSA-En-Lutte* est un document qui consigne, structure et hiérarchise les revendications des 20 Écoles Nationales Supérieures d'Architecture et de Paysage de France. Cet écrit **synthétise les singularités de chaque école** - nombreuses, plurielles mais convergentes - **en un discours commun**. Sans vouloir être exhaustif des revendications de l'ensemble des écoles, dont de nombreuses ont une portée locale, il a vocation à être un outil politique pour **porter nos revendications** auprès des ministères et des parlementaires pour améliorer les conditions des ENSA·P.

Le document s'organise suivant différentes **grandes orientations de revendications**, justifiées par un constat et une analyse de la situation, se déclinant ensuite en **axes de revendications**, affirmant des propositions à court terme et des propositions subséquentes. Les revendications à court terme visent les **points de rupture critiques** constatés dans les différents établissements et peuvent avoir une **réponse immédiate**. Les revendications subsidiaires demandent une planification dans le temps, donc des ambitions. Elles illustrent notre volonté de voir le Ministère de la Culture et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche **engager des politiques concrètes et résolues** pour les ENSA·P. Pour certaines revendications, la frontière entre les deux peut être floue, un arbitrage politique de ce que nous souhaitons obtenir en priorité a alors été fait.

Nota : Dans tout le cahier de doléance, on entend par "personnel" l'ensemble des équipes ATS, enseignant·es, moniteur·ices, etc. travaillant dans les ENSA·P, quel que soit leur statut. Les revendications propres à chacun·e sont cependant adaptées en fonction de la diversité des situations.

Fruit d'un **travail collectif et démocratique**, ce cahier de doléances a été co-écrit par les membres du collectif *Ensa-En-Lutte* avant d'être présenté en Assemblée Générale le 5 avril. Une semaine d'amendements et de relecture et une communication au sein de toutes les ENSA·P a alors permis à tous·tes les usager·ères des écoles de s'emparer de ce document. La version présente du cahier de doléances a été **adoptée le 12 avril par l'ensemble des délégations** de la coordination du collectif *Ensa-En-Lutte*.

Sommaire

| | |
|--|-----------|
| Avant-propos | 2 |
| 1. Abolir les précarités | 7 |
| 1.1. Revendications étudiantes contre la précarité | 8 |
| 1.1.A. Rendre l'enseignement supérieur public réellement gratuit | 9 |
| 1.1.B. Abolir la précarité étudiante | 10 |
| 1.2. Revendications des enseignant·es contre la précarité | 11 |
| 1.2.A. Enseignant·es contractuel·les (non-MCFA) | 12 |
| 1.2.B. Maître·sses de conférences associé·es (MCFA) | 12 |
| 1.2.C. Vacataires et intervenant·es extérieur·es (IE) | 13 |
| 1.3. Revendications du personnel ATS contre la précarité | 14 |
| 1.4. Revendications des doctorant·es contre la précarité | 15 |
| 2. Lutter contre les injustices, les violences et les discriminations | 18 |
| 2.1. Revendications de toutes les communautés | 19 |
| 2.1.A. Établir un cadre bienveillant pour abolir les discriminations | 19 |
| 2.2. Revendications étudiantes | 22 |
| 2.2.A. Abolir la sélection dans les ENSA·P | 22 |
| 2.2.B. Démocratiser l'enseignement en architecture en diminuant l'échec au cours du cursus | 23 |
| 2.2.C. Lutter contre les violences pédagogiques et la culture de la charrette | 24 |
| 2.3. Revendications des personnels ATS | 26 |
| 2.3.A. Mettre fin aux inégalités de statuts | 26 |
| 2.4. Revendications des enseignant·es | 27 |
| 2.4.A. Mettre fin aux inégalités de statuts | 27 |
| 2.4.B. Mettre fin aux biais dans les recrutements | 27 |

3. Créer des conditions d'étude et de travail dignes 29

3.1. Revendications communes 30

3.1.A. Préserver la santé des usager·ères et lutter contre la souffrance au travail 30

3.1.B. Fournir aux ENSA·P les moyens humains suffisants pour remplir leurs différentes missions 31

3.1.C. Permettre à la tutelle d'assurer son rôle de tête du réseau 31

3.1.D. Fournir des locaux adaptés aux besoins de chaque ENSA·P 32

3.2. Revendications étudiantes 34

3.2.A. Améliorer l'accès aux ressources par souci d'équité 34

3.2.B. Développer la démocratie étudiante 35

3.3. Revendications du personnel ATS 36

3.4. Revendications des enseignant·es 38

3.4.A. Revaloriser l'enseignement 38

4. Rendre les ENSA·P aptes à répondre aux enjeux contemporains 40

4.1. Accompagner la bifurcation écologique 41

4.2. Allouer des moyens suffisants pour mettre en place des pédagogies innovantes 43

4.3. Développer la recherche en architecture 44

4.4. Ouvrir la formation à la pluralité des métiers de l'architecture 46

1. Abolir les précarités

Bien que l'ensemble des communautés des écoles d'architecture soient touchées par la précarité, certains statuts sont particulièrement instables (CDD, vacations, monitorat...), notamment avec une instabilité professionnelle induite par certains contrats courts (CDD, vacation, contrats doctoraux...). Au-delà de la question évidente des précarités étudiantes, nous aborderons ici différents statuts de travailleur·euses plus particulièrement précaires : les maître·sses de conférence associé·es (MCFA), les enseignant·es contractuel·les (non MCFA), les vacataires et intervenant·es externes.

1.1.

Revendications étudiantes contre la précarité

L'enseignement supérieur dans son ensemble est un espace-temps en mesure de nous émanciper intellectuellement, socialement et politiquement, d'autant plus l'enseignement supérieur public. En ce sens, il devrait être accessible à tous·tes, ce qui nécessite la levée de nombreux freins et principalement celui de la précarité. En moyenne, les revenus mensuels des étudiant·es sont inférieurs d'environ 200€ au seuil de pauvreté et un quart d'entre eux estime ne pas avoir assez d'argent pour couvrir leurs besoins¹.

En effet, il est estimé que la moitié des étudiant·es a un reste à vivre mensuel inférieur à 50€². Au-delà des frais d'inscription et du coût de la vie étudiante, les études en architecture imposent des frais supplémentaires : pour réaliser les maquettes et planches, pour participer aux voyages obligatoires...³ Pire, les ENSA·P se trouvent défavorisées dans le système d'aide sociale, avec un versement des bourses CROUS retardé pour leurs étudiant·es, du fait de la cotutelle MESR-MC. Ainsi, presque la moitié des étudiant·es en architecture a déjà connu des retards mensuels de versement de bourse. Un·e sur 20 (4%) est touché·e par des retards conséquents réguliers, du 11 au 16 du mois. Les retards de versement en début d'année universitaire touchent 6 répondant·es sur 7 (86,5%), un tiers de ces retards atteint le mois⁴ !

La précarité mène à de nombreux renoncements qui ruinent la réussite des études. Le recours au salariat pour financer ses études est la première cause d'échec en licence⁵ (48% des étudiants·es qui exercent une activité rémunérée pendant l'année universitaire estiment qu'elle a des effets négatifs sur leurs études ou leur bien-être)⁶. Malgré une récente réforme des bourses CROUS, les aides sociales à destination des étudiant·es sont insuffisantes : le montant maximal des bourses CROUS n'équivaut qu'à la moitié du seuil de pauvreté et ne concerne que 2% des étudiant·es.

Par ailleurs, les montants de ces aides ne sont pas indexés sur l'inflation, menant toujours plus d'étudiant·es à une détresse grave. Aussi, les aides de l'État ne sont pas équitables : la demi-part fiscale (0,9 milliards €) doublée aux aides au logement mènent à aider presque autant les plus riches que les plus pauvres. Les aides sont d'ailleurs infantilisantes puisqu'elles entérinent l'idée que les bourses seraient un complément aux aides versées par les parents - duquel·les les étudiants·es sont condamné·es à dépendre. Enfin, ces aides sont inadaptées, au point que l'IGESR peine à toutes les recenser⁷ ; de nombreux·ses étudiant·es ne peuvent donc pas recourir à leurs droits.

¹ Repères, OVE, 2020.

² Un an de précarités étudiantes, Linkee, 2020.

³ Enquête sur les dépenses des étudiant·es en architecture, 2023.

⁴ Un cinquième des répondant·es (16%) ayant connu des retards mensuels mentionne des versements au-delà du 16. Concernant les retards en début d'année, plus de 16% ont duré presque 4 semaines et 16% ont excédé un mois. Sondage sur les délais de versement des bourses du CROUS en ENSA par les élu·es étudiant·es CNESERAC, 2023.

⁵ Dustmann Christian et Soest Arthur van, "Part-time work, school success and school leaving", in Empirical Economics, no 2-3, vol. 32, mai 2007, p. 277-299. Rothstein Donna S., "High School Employment and Youths' Academic Achievement", in Journal of Human Resources, no 1, vol. 42, 2007.

⁶ Conditions de vie des étudiants, OVE, 2020.

⁷ Cartographie de l'IGESR, 2020.

1.1.A. Rendre l'enseignement supérieur public réellement gratuit

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Assurer aux étudiant·es une prise en charge totale de leurs frais contraints (voyages pédagogiques, matériel de dessin et de maquette, matériel et logiciels informatiques, frais d'impression...)⁸
- > Allouer des moyens pour résoudre la précarité numérique : favoriser le prêt de matériel dans les écoles, mettre à disposition des clefs 4G⁹, prendre en charge les licences de logiciels, encourager l'utilisation d'alternatives gratuites ou open source.
- > Abroger le droit des ENSA·P à fixer des frais d'inscription pédagogiques supplémentaires, supprimer les frais de dossier (37€)¹⁰ et engager une compensation ministérielle de ces recettes.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Aligner les frais d'inscription sur ceux de l'Université. Les frais d'inscription en ENSA·P s'élèvent actuellement à 373€ en Licence¹¹ et 512€ en Master, contre 170€ en Licence et 243€ en Master dans les établissements publics dépendant du MESR.
- > Assurer que les étudiant·es en architecture bénéficient des mêmes reversements de Contribution de Vie Étudiante et de Campus (CVEC) dans leur ENSA·P que dans les universités. En revanche, il n'est pas question que les ENSA·P perçoivent l'entièreté de cette taxe, puisqu'elle est destinée en partie au fonctionnement des services du CROUS (santé, restauration, logement...). Reste que doivent être rendues égales les conditions d'accès aux services financés par la CVEC.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Abolir la CVEC dans tout l'enseignement supérieur. La vie étudiante et les services aux étudiant·es ne doivent pas être financés par une taxe injuste, mais par l'État redistribuant les impôts de toute la société.
- > Abolir tout frais d'inscription dans les établissements d'enseignement supérieur, dont les ENSA·P.

⁸ À Lyon, l'impression d'une planche de rendu au format A0 couleur coûte 792€, soit plus d'une semaine de déjeuners pour un·e boursier·ère.

⁹ Pour exemple à Grenoble, 20% des étudiant·es estiment avoir des difficultés d'accès à Internet (selon une étude réalisée par l'association RER-A).

¹⁰ Ces frais sont définis par l'arrêté du 30 août 2019 et ne sont supposés être affectés qu'au service de documentation (ce qui n'est pas respecté).

¹¹ Frais d'inscription auxquels peuvent s'ajouter les frais pédagogiques supplémentaires (voir précédent) qui peuvent considérablement augmenter le prix des inscriptions. Ainsi à l'ENSA Normandie les frais en Licence s'élèvent à 488€/an.

1.1.B. Abolir la précarité étudiante

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Abroger la vérification du droit à la bourse CROUS réalisée par le Ministère de la Culture et ralentissant les versements de bourses par le réseau des Oeuvres en assurant le versement de ces bourses par un système unique et universel.
- > Allouer des fonds supplémentaires pour assurer la présence d'un·e assistant·e social·e au moins un jour par semaine en ENSA·P, pour accompagner les étudiant·es dans la connaissance et l'accès à leurs droits¹².
- > Assurer l'accès quotidien dans les ENSA·P à une alimentation complète et de qualité aux tarifs des restaurants universitaires CROUS. Cela peut être réalisé par le subventionnement des cafétérias associatives (mise au norme hygiène et sécurité, réduction des tarifs), par des conventionnements CROUS des services de restauration existants et/ou la création de points de vente du CROUS.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Former tout le personnel de scolarité à l'ensemble des aides sociales existantes.
- > Orienter les maquettes pédagogiques pour qu'elles permettent le déroulé des stages obligatoires en dehors des périodes de vacances scolaires, et particulièrement estivales, pour permettre aux étudiant·es en besoin d'exercer une activité rémunérée¹³.
- > Augmenter le montant des bourses CROUS pour que le dernier échelon atteigne le seuil de pauvreté ; tout en créant des seuils intermédiaires. Réviser les critères d'attribution des bourses pour que chaque étudiant·e provenant d'une famille dont le revenu est inférieur ou égal au revenu médian puisse être bénéficiaire. Annualiser les bourses CROUS (12 mois au lieu de 10).
- > Augmenter spécifiquement les montants des bourses dans les Outre-mer, marqués par un coût de la vie plus élevé¹⁴.
- > Revaloriser le montant de la gratification de stage et assurer le respect permanent du code du travail pour les stagiaires.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Malgré la précarité étudiante massive, seul·es 8% des étudiant·es sont logé·es en résidence CROUS. Développer le droit à un logement digne en améliorant l'accès aux logements CROUS, donc créer des centaines de milliers de logements CROUS (neufs ou conventionnés). Mener un grand plan de rénovation des résidences CROUS, vers une hausse de la qualité au minimum de dignité (en finir avec les logements inférieurs à 15m², incompatibles avec les exigences des études en architecture).
- > Ré-instaurer la tarification du repas CROUS à 1€ pour tous·tes.
- > Créer une allocation d'autonomie, d'un montant supérieur au seuil de pauvreté, attribuée à tout·e jeune pour assurer son émancipation de sa famille et de sa condition sociale.

¹² Les ENSA·P de Bordeaux et Toulouse relèvent beaucoup de non-recours aux droits par manque de visibilité à ce sujet (pas assez de travail administratif réalisé car manque d'agent·es dédié·es).

¹³ Tel que recommandé dans le *Plan Santé*, action 10.3 : "sanctuariser les périodes de stage dans le semestre" (p. 29).

¹⁴ justifiant notamment la majoration des fonctionnaires de 40% en Guadeloupe, Martinique et Guyane et de 53% à la Réunion.

1.2. Revendications des enseignant·es contre la précarité

1.2.A. Enseignant·es contractuel·les (non-MCFA)

Les 690 enseignant·es contractuel·les non-MCFA représentent plus d'un tiers des enseignant·es en ENSA·P. Diplômé·es à Bac+5 ou équivalent le plus souvent, iels étaient jusqu'en janvier 2023 rémunéré·es au taux SMIC. En 2023, une augmentation de 16,5% a été obtenue mais sans aucun engagement ni projet d'établissement de grille de salaire, avec évolution, ni augmentation future, autre que des promesses de "demander" plus pour 2024. En conséquence, les conditions de travail des enseignants·es non titulaires dans les ENSA·P sont plus précaires encore que celles du reste des personnels. Il n' y a aucune progression de carrière et un·e enseignant·e contractuel·le perçoit 1578,28€ pour un ETP y compris en fin de carrière.

Il y a une grande disparité de rémunérations et de considération entre les enseignants·es titulaires et non-titulaires (contractuel·les, MCFA, vacataires et doctorant·es), qui vont du simple au double, en non respect de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 2018 et le point 5.2.2. de la circulaire du 20 octobre 2016. Le ministère dit que la revalorisation qu'il a souhaité "ne peut pas être assurée" en 2023¹⁵. En parallèle, le ministère a présenté en mars 2023 son projet de textes réglementaires visant, entre autres, à créer un régime indemnitaire pour les seuls titulaires, dès septembre 2023. Si les revalorisations (modestes) des indices de salaires des titulaires et la fusion des classes sont salutaires, il est nécessaire de ne pas creuser les disparités de rémunérations entre les types d'enseignant·es.

¹⁵ Mémo de soutien aux ENSA, 2023, p. 2.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Augmenter les salaires des enseignant·es contractuel·les non-MCFA en les passant d'un indice 410 à un indice 539 (salaire MCF en ENSA·P avec un an d'ancienneté), échelon voté par l'Assemblée Nationale en 2023 et supprimé par le 49-3¹⁶.
- > Établir une grille de salaires avec évolution et un cadre de gestion pour les enseignant·es contractuel·les non MCFA non-titulaires, avec des taux comparables à ceux des enseignant·es titulaires, comme dans les écoles d'art depuis 2007¹⁷, et comme existe pour tout personnel non-enseignant en ENSA·P depuis 2009¹⁸.
- > Attribuer les nouvelles indemnités annoncées pour les enseignant·es titulaires en mars 2023, aux enseignant·es contractuel·les (non-MCFA et MCFA) au prorata de leur temps de travail¹⁹.
- > Dans le cas où les indemnisations (mesures type RIPEC²⁰) sont considérées difficiles à attribuer aux non-titulaires, application d'un indice qui compense cette disparité (avec une grille d'indice qui commence à 585).

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Supprimer l'exclusion des enseignant·es du cadre de gestion Albanel²¹.
- > Prescrire à toutes les directions des ENSA·P de ne pas appliquer la préconisation 6.2 du rapport IGAC de 2020²².
- > Cesser de donner congé aux CDD après 4 ou 5 ans pour embaucher d'autres travailleur·euses pour le même besoin (stratégie d'évitement de la CDI-sation).

1.2.B. Maître·s·ses de conférences associé·es (MCFA)

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Autoriser le cumul de deux mi-temps MCFA dans deux écoles²³.
- > Prolongation de la qualification pour les qualifiés de la 1^{ère} session compte tenu du manque de création de postes.

¹⁶ Adopté pour le PLF 2023 à l'Assemblée Nationale le 28 octobre 2022 mais supprimé par le 49-3.

¹⁷ Voir par exemple la grille indiciaire titre 3 Beaux Art Paris, 2009.

¹⁸ Circulaire Albanel, BO n° 177, août 2009, p. 8-12.

¹⁹ Par la modification du document produit par le ministère en mars intitulé "DGPA-PJD_indiciaire-ENSA·P" ajouter à tout mention "applicable aux membres du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture" et toute formulation apparenté "enseignants contractuels non-MCFA, et enseignants associés".

²⁰ Régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs.

²¹ p.8-12, BO. 177 Ministère de culture août 2009, Circulaire Albanel : "Elles ne s'appliquent pas aux personnels enseignants".

²² "dans l'esprit de la réforme il ne doit plus être procédé à des recrutements d'enseignants contractuels sous un autre statut que ceux définis par les décrets n° 2018-107 (relatif aux enseignants associés et invités) et 2018-108 (relatif aux intervenants extérieurs)." (p.15).

²³ Il est impossible à l'heure actuelle d'avoir deux contrats d'un même employeur, donc deux contrats à temps partiels du MC pour deux écoles différentes.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Appliquer la grille d'indice des salaires des MCF aux enseignant·es MCFA, avec une évolution du salaire au même rythme et une prise en compte de l'ancienneté.
- > Attribuer toutes les indemnités prévues pour les MCF aux enseignant·es MCFA.
- > Création des concours "internes" afin de permettre aux MCFA d'accéder à la titularisation en faisant valoir l'ancienneté.

1.2.C. Vacataires et intervenant·es extérieur·es (IE)

Depuis 2018²⁴ le recours abusif aux vacataires et intervenant·es extérieur·es (IE) explose, alors même que ce statut de travail n'ouvre aucun droit. En outre, ces travailleur·euses perçoivent des rémunérations très faibles : si on ramenait leur taux horaire aux 320h iels ne toucheraient que 13 251€ brut annuel, soit 67,10% du SMIC annuel²⁵ !

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Cesser de rémunérer certains TD au taux des CM, donc allouer suffisamment de financements.
- > Cesser le recours abusif aux IE pour des besoins permanents d'enseignement (ce qui s'apparente à un travail dissimulé)²⁷.
- > Faire passer de 48h à 24h de travaux dirigés au sein du même établissement le service annuel maximum des IE (toute combinaison confondue)²⁸ afin de limiter le recours aux contrats très précaires des IE.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Modifier le décret pour supprimer l'obligation d'emploi principal pour être recruté·e en MCFA à mi-temps²⁹.

²⁴ Décret n°2018-108 du 15 février 2018.

²⁵ 41,41€/h TD et 62,09€/h CM, propositions du document DGPA-Arrete Heures Complémentaires, mars 2023. Les 13 251€ bruts annuels sont obtenus par multiplication des 320 h (nombre d'heures annuelles TD en présence, pour un temps-plein en ENSA).

²⁶ Prendre sans délai les arrêtés d'application des décrets de février 2018 qui n'ont pas été publiés, fixant à la hausse le barème de rémunération des intervenant·es extérieur·es et officialisant le référentiel national d'équivalences horaires.

²⁷ "dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière." 2.1 Dispositions communes à l'ensemble des agents contractuels, circulaire du 20 octobre 2016.

²⁸ Article 4 du décret 2018-108 du 15 février.

²⁹ Un·e enseignant·e doit aujourd'hui montrer qu'il a un emploi principal afin d'être recruté·e; ceci pour éviter un chômage jugé coûteux par les ENSA.

1.3.

Revendications du personnel ATS contre la précarité

Les emplois administratifs des ENSA·P sont à l'heure actuelle des postes peu valorisés, du fait d'une surcharge de missions pour un salaire relativement modeste, en particulier pour les ATS contractuel·les. Des avis de vacances de postes de titulaires sont régulièrement déclarés infructueux (en raison de fiches de postes surchargées) et sont alors recruté·es des contractuel·les aux contrats plus précaires. Outre leur violence sociale, ces pratiques ne sont pas pertinentes en matière de gestion du personnel, puisque les rotations qu'elles imposent surchargent les agent·es en poste pérenne qui doivent assurer régulièrement la formation d'un·e nouvel·le agent·e.

Par ailleurs, certains emplois qui devraient être attribués à des titulaires sont assurés abusivement par des apprenti·es ou des étudiants·es moniteur·ices, par exemple dans les ateliers de prototypage (malgré des enjeux de sécurité) et dans les services administratifs (poste titulaire de "gestionnaire des emplois du temps"). Ces emplois n'incluent parfois qu'une lettre d'engagement et aucun lien de subordination.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Mettre en place des concours et examens professionnels tous les 2 ans.
- > Stabiliser par CDI les personnels contractuels T3 en fonction depuis 2 ans.
- > Augmenter les salaires de base, rattraper réellement la valeur du point d'indice qui avait été gelé pendant 10 ans et revaloriser la grille Albanel pour les agent·es contractuel·les.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Revaloriser les statuts des agent·es. De nombreux·ses administratif·ves de catégorie B ou C ont des responsabilités et des missions correspondant à un grade supérieur.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Encadrer plus strictement les missions et les statuts des étudiants·es moniteur·ices et des apprenti·es et limiter le recours à des monitorats pour des missions d'accompagnement ou d'aide à la pédagogie (enseignement, voyages...) ou des services non qualifiés.

³⁰ Selon le code de l'éducation, article D-811-1, "Les étudiants sont associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et de la vie étudiante ainsi qu'aux activités d'aide à l'insertion professionnelle."

Iels peuvent exercer les activités suivantes "accueil des étudiants, assistance et accompagnement des étudiants handicapés, tutorat, soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies, appui aux personnels des bibliothèques et autres services, Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales, actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable, aide à l'insertion professionnelle, promotion de l'offre de formation".

1.4.

Revendications des doctorant·es contre la précarité

Le nombre de contrats doctoraux dans les écoles d'architecture est insuffisant (avec en moyenne 10 financements complets et 4 demi financements accordés pour chaque campagne doctorale entre 2012 et 2022, 9 financements complets et 9 demi financements prévus pour la campagne doctorale 2023 pour tous·tes les doctorant·es des 20 écoles). Cela contraint de nombreux·ses doctorant·es à exercer une activité professionnelle en parallèle de leur travail de recherche, compromettant la réalisation de leur thèse. Les contrats doctoraux du MC n'ont par ailleurs pas été revalorisés depuis l'arrêté du 7 février 2013 malgré une inflation de 18%, ramenant leur rémunération à 1663,22€ bruts, donc en dessous du SMIC. Enfin, le travail de recherche et le travail d'enseignement des doctorant·es ne sont pas considérés comme une expérience professionnelle à part entière (dans le processus de qualification du CNECEA, lors de l'avancement de carrière) et par conséquent iels manquent de perspectives d'insertion professionnelle.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Une augmentation conséquente du nombre de contrats doctoraux alloués chaque année par le Ministère de la Culture : chaque doctorant·e dont le projet de recherche a été validé scientifiquement par un·e directeur·rice de thèse, un laboratoire et une école doctorale doit pouvoir obtenir un contrat doctoral.
- > Un alignement des heures d'enseignement prévues dans ces contrats sur celles des contrats doctoraux du MESR (64 heures annuelles EQTD).
- > Un alignement des rémunérations des doctorant·es du MC sur celles du MESR, à hauteur de 2044,12€ brut³² au lieu de 1663,22€³³ (ou 1998,61€ lorsque les missions du doctorant intègre des "activités autres que les activités de recherche accomplies en vue de la préparation du doctorat")³⁴.
- > Reconnaître le doctorat comme expérience professionnelle à part entière, comme c'est le cas à l'Université, lors du processus de qualification du CNECEA et lors de l'avancement de carrière.

³¹ Campagne des contrats doctoraux 2023 du MC, paragraphe 1.4.

³² L'arrêté du 26 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 29 août 2016 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel établit une rémunération de 2044,12€ brut à compter du 1er janvier 2023.

³³ Selon l'arrêté du 7 février 2013 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel des Écoles Nationales Supérieures d'Architecture.

³⁴ Selon l'arrêté du 7 février 2013 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel des Écoles Nationales Supérieures d'Architecture.

"La rémunération mensuelle minimale des doctorants contractuels des écoles nationales supérieures d'architecture est fixée à 1 663,22 € brut, sous réserve des dispositions prévues à l'article 2 du présent arrêté." (Article 1).

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Créer un statut ATER³⁵ pour faciliter l'insertion professionnelle des docteur-es.
- > Augmenter massivement le nombre de postes d'enseignant-es-chercheur-ses ouverts chaque année.
- > Revaloriser les rémunérations de l'ensemble des contrats doctoraux (MC et MESR), conforme au niveau de qualification requis pour pouvoir s'inscrire en doctorat (bac +5 minimum).
- > Créer des dispositifs permettant de financer une ou plusieurs années supplémentaires de thèse.
- > Indexer la rémunération des doctorant-es sur le point d'indice des agent-es de la fonction publique.

³⁵ Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche : statut d'agent-es contractuel-les, en charge de 128h de cours ou de 192h de TD pour un ETP.

2. Lutter contre les injustices, les violences et les discriminations

2.1. Revendications de toutes les communautés

2.1.A. Établir un cadre bienveillant pour abolir les discriminations

Les écoles d'architecture ne sont pas imperméables aux dominations et violences qui structurent la société. Ces dernières années des cas graves de violences racistes et misogynes dans les écoles d'architecture ont été révélés³⁶. Ces cas médiatisés sont symptomatiques des phénomènes dénoncés dans les ENSA·P, impactant autant la vie étudiante que les cadres pédagogiques. Aussi, les violences sexistes sont omniprésentes : 31% des étudiant·es en architecture affirment avoir été victimes d'agissement sexistes, la plupart du fait d'enseignant·es et 6,1% déclarent même avoir été victimes d'agression sexuelle³⁷. Cela surpasse les statistiques dans l'enseignement supérieur où "une personne sur trois se dit victime ou témoin de violences sexuelles et 4% des répondant·es déclarent avoir été victimes de viol"³⁸ durant leur formation.

Par ailleurs, en 2018, on notait un essor de 6% des LGBTphobies dans l'enseignement supérieur, puis une hausse de 23% en 2019³⁹. Par ailleurs, 19% des étudiant·es de l'enseignement supérieur sondé·es estiment avoir été moins bien traité·es que leurs camarades pour des motifs religieux ou ethniques (réels ou supposés)⁴⁰.

Malgré les affirmations ministérielles d'une politique de tolérance zéro, le manque de pilotage de ces politiques les condamne à l'échec. Ces actes sont banalisés, récurrents et souvent insuffisamment traités : 56% des répondant·es à l'enquête de la Tutelle, qu'ils soient étudiant·es ou personnel·les, estiment que les signalements ne sont pas suffisamment traités, voire pas du tout. Il est urgent d'agir sérieusement, donc de renforcer les dispositifs existants, de la prévention aux sanctions, en passant par le soin.

Malgré une ouverture croissante des études d'architecture aux étudiantes (59% des effectifs sont des étudiantes), les discriminations et les violences de genre demeurent fréquentes et impunies. Si 59% des diplômé·es de 2015 sont des femmes⁴¹, elles ne composent que 32% des inscrit·es à l'Ordre des architectes⁴².

³⁶ Black face et port de "costume du KKK" à l'ENSASE, directeur de l'ENSA Montpellier en correctionnelle pour harcèlement, condamnation au pénal d'un enseignant à Malaquais accusations de harcèlements à Toulouse et Nantes... Voir notamment les nombreux témoignages retranscrits sur "*Balance ta charrette*".

³⁷ D'après l'Enquête de perception des violences et du harcèlement sexiste et sexuel dans les 101 établissements de la Tutelle, 2020, mentionnée dans "*Le sexisme une réalité pour les étudiantes en école d'architecture*", l'Étudiant, 2021.

³⁸ Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur : "*Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes*" Rapport complet, octobre 2020.

³⁹ "*Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur*" rédigé par l'AFMD et le CPED pour le défenseur des droits et le MESRI, décembre 2021.

⁴⁰ "*Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur*" rédigé par l'AFMD et le CPED pour le défenseur des droits et le MESRI, décembre 2021.

⁴¹ L'insertion professionnelle des jeunes diplômés en architecture, SDESRA/BE, 2020 et site internet CDEFI.

⁴² Archigraphie, 2022.

Le même constat se pose dans le corps enseignant des ENSA·P : 1/3 des MCF sont des femmes et 1/4 des professeur·es⁴³ et les écarts sont plus grands encore dans certains champs disciplinaires, notamment TPCAU⁴⁴.

En termes d'inclusion, aucun des récents rapports sur les ENSA (IGAC, HCERES, ...) ne contient d'étude sur la place, l'insertion et les problématiques que les personnes en situation de handicap peuvent rencontrer. *"La loi prévoit que la mise en accessibilité des établissements d'enseignement supérieur appartenant à l'État soit effective à compter du 1er janvier 2011"* ⁴⁵, pourtant de nombreuses ENSA sont largement inaccessibles (Grenoble, Lyon, La Villette, ...). Au-delà des questions d'accessibilité, *"le handicap est le motif de discrimination ayant fait l'objet du plus grand nombre de saisines du Défenseur des droits en 2020 (21,2 %)"* ⁴⁶ ; on constate dans les ENSA·P une forte intolérance aux handicaps psychologiques (dont troubles dys).

Une politique claire d'insertion de tous·tes et de déconstruction des hiérarchies de genre, de race et de classe doit voir le jour dans les ENSA·P !

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Mettre en place un protocole d'action contre les discriminations, commun aux écoles et prenant en compte les différents statuts et démarches. Réaliser une notice harmonisée à destination de toutes les ENSA·P (et de tous les établissements d'enseignement supérieur) visant à proposer des modalités de réception, d'enquête et de résolution des signalements de violences. Elle doit aussi réformer les motifs de sanction pour mettre fin aux violences impunies.
- > Allouer des budgets pour la mise en place de "sentinelles", enseignant·es, étudiant·es et administratif·ves formé·es, chargé·es d'être à l'écoute et d'alerter sur les discriminations. Les sentinelles et les référent·es internes ne doivent pas engendrer des conflits hiérarchiques et ne doivent donc pas être nommés parmi les postes de direction. Assurer une transparence dans l'avance du traitement des signalements afin qu'il n'y ait pas un sentiment d'impunité.
- > Création de cellules d'écoute pour tous·tes (étudiant·es, enseignant·es, ATS) suivies par des personnes formées indépendantes aux ENSA·P, comme le recommande le Plan Santé étudiante 2020.
- > Créer au sein de chaque ENSA·P un ou plusieurs postes administratifs en charge des questions de santé, de bien-être et de lutte contre les discriminations et les VSS (un·e responsable pour 800 étudiant·e, soit 25 postes au total).
- > Assurer 5h minimum de prévention/formation annuelle pour chaque usager·ères des ENSA·P, avec des modules portant sur les différentes violences et discriminations mais adaptés aux problématiques des ENSA·P (violence psychologiques, charrette, proximité créée par la pédagogie en ateliers). Ces modules sont à concevoir avec les communautés expertes de ces questions.

⁴³ A titre d'exemple, sur le concours de 2021, ont été recruté·es 45 hommes et 35 femmes, chiffres cachant une forte disparité entre les disciplines (18 hommes et 13 femmes dans le champ TPCAU).

⁴⁴ Théorie et Pratique de la Conception Architecturale et Urbaine.

⁴⁵ "Accueil des étudiants handicapés dans les établissements publics de l'enseignement supérieur Culture" sur culture.gouv.fr.

⁴⁶ "Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur" rédigé par l'AFMD et le CPED pour le défenseur des droits et le MESRI, décembre 2021.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Inciter les ENSA·P à renforcer au maximum les outils d'anonymisation des travaux pour favoriser un apprentissage non discriminant.
- > Favoriser l'accueil des étudiant·es étranger·ères :
 - > Développer une feuille de route nationale co-établie avec les associations étudiantes des ENSA·P et de l'enseignement supérieur spécialisées sur ces questions⁴⁷ pour identifier les moyens supplémentaires à fournir.
 - > Assurer l'accessibilité aux enseignements : généralisation de la mise à disposition de supports, traductions en anglais, dispositifs de soutien...
- > Structurer et financer un réseau des enseignements et des recherches sur les questions d'égalité et de lutte contre les violences en ENSA·P. Le réseau ENSAéco (réseau d'échange et de valorisation des enseignements sur les questions écologiques) pourrait servir de référence.
- > Allouer des financements fléchés pour des permanences de psychologues, assistant·es sociales et personnels médicaux au sein des ENSA·P avec un suivi gratuit pour tous·tes.
- > Création de postes administratifs dédiés au bien-être étudiant et à l'inclusion, chargés du pilotage des politiques de prévention et de la veille de l'efficacité des dispositifs de signalement, avec au minimum un agent·e dédié·e par ENSA·P.
- > Mettre en place des solutions à long terme visant l'inclusion sans discrimination des personnes handicapées. Adapter les locaux mais aussi les enseignements et la manière dont ils sont dispensés à tous·tes les personnes qui en bénéficient.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Rendre possible le déploiement de dispositifs de sécurité et de vigilance aux violences dans tous les événements étudiants, en particuliers ceux à forte fréquentation. Faire des associations étudiantes les fers de lance des pratiques d'inclusion en assurant leur formation régulière et la prise en charge totale de ces dispositifs.
- > Affirmer une tolérance zéro contre le racisme à travers une grande campagne.

⁴⁷ Par exemple Transfert à l'ENSA Grenoble et intèGRE à l'Université Grenoble Alpes.

⁴⁸ Antennes du SSU au sein des écoles par exemple dans les cas d'éloignement au service.

2.2. Revendications étudiantes

2.2.A. Abolir la sélection dans les ENSA·P

Si l'enseignement supérieur accueille de plus en plus d'étudiant·es (+30% en 20 ans⁴⁹), la dotation publique par étudiant·e a chuté de 10% en 10 ans⁵⁰, menant à une dégradation de l'accompagnement, donc un accroissement des injustices de réussite universitaire. Le développement et l'officialisation de la sélection a été présenté comme solution à la dégradation de la capacité d'accueil, alors même qu'elle est forcément injuste. Surtout, face aux enjeux contemporains, il faudrait que toute la jeunesse soit qualifiée, donc que chacun·e ait la place de son choix dans l'enseignement supérieur.

Les ENSA·P connaissent un sort particulier, puisqu'à rebours d'accueillir plus d'étudiant·es, elles ont réduit leur nombre de place de 5% sur les 3 dernières années, faute de moyens suffisants⁵¹. Pourtant, le rapport IGAC - IGESR⁵² préconisait une augmentation de 5% du nombre d'étudiant·es en architecture pour compenser la hausse démographique. L'attractivité croissante de ces études les mènent ainsi à être de plus en plus sélectives, donc de plus en plus inégalement accessibles⁵³. Actuellement, le taux d'admission moyen en ENSA est de 6,4%, ce qui est particulièrement faible.

Ce numerus clausus de fait, justifié par le Ministère de la Culture au nom d'une adéquation avec le marché de la maîtrise d'œuvre architecturale⁵⁴ est d'une part politiquement contestable et d'autre part factuellement improbable. Contestable car les études en architecture qualifient pour des métiers toujours plus nombreux, et que l'on peut défendre l'enseignement supérieur comme un espace-temps d'acculturation émancipatrice plutôt que de spécialisation pour une tâche professionnelle. Nous expliquerons en 3. en quoi le numerus clausus de fait est problématique pour l'économie actuelle de la profession.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Engager une dotation d'urgence des établissements pour contrer la réduction de leurs effectifs (qui augmenterait forcément la sélection à l'entrée).
- > Engager dès maintenant un échéancier associé à des moyens pour augmenter de 10% le nombre de places en ENSA·P (plan de rattrapage démographique). Viser la création de nouvelles écoles d'abord dans les régions qui n'en sont pas pourvues (Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val-de-Loire).

⁴⁹ Repères et références statistiques, édition 2022. Ministère de l'Éducation Nationale.

⁵⁰ "Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France".

⁵¹ On peut ainsi citer l'exemple de Grenoble qui doit, pour la rentrée 2023, envisager une baisse des effectifs de 20%.

⁵² Section 4.2.2 le rapport préconise une hausse de 5,2% à l'horizon 2029 du nombre d'étudiant·es soit "une croissance de l'ordre de 1000 étudiants supplémentaires en huit ans (les écoles augmentant ainsi leur effectif de quelques dizaines par an)".

⁵³ A titre d'exemple l'ENSA·P de Lyon est, pour les inscriptions Parcoursup 2023, une des écoles les plus sélectives de France avec environ 5000 demandes pour 100 places.

⁵⁴ Ainsi le mémo de soutien aux ENSA stipule que "l'augmentation du nombre d'étudiants à accueillir dans les ENSA·P est conditionné par [...] la capacité des employeurs [...] à embaucher un nombre plus élevé de diplômés. A ce stade, le taux d'absorption est inconnu".

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Prolonger la création de place dans les ENSA·P de manière à abolir toute sélection et accueillir toute personne souhaitant s'y former, de sorte à démocratiser la culture architecturale. Développer un maillage de proximité des lieux de formation.

2.2.B. Démocratiser l'enseignement en architecture en diminuant l'échec au cours du cursus

Seul·es deux tiers des étudiant·es (68,6%) réussissent le cycle DEEA en 3 ans et le cycle DEA en 2 ans (65,8%)⁵⁵. Ce taux d'échec important s'explique d'abord parce que le travail attendu par chaque enseignement excède souvent le temps de travail individuel induit par le nombre d'ECTS à valider⁵⁶. Notons qu'à l'opposé, le taux d'encadrement des étudiant·es peine à atteindre celui attendu par ce même montant d'ECTS, contribuant à l'échec scolaire. Enfin, l'exercice d'une activité rémunérée parallèle aux études est la première cause d'échec en licence⁵⁸ ; 40% des étudiant·es sont concerné·es et un tiers travaille plus de 15h par semaine⁵⁹ !

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Faire appliquer le code de l'éducation⁶⁰ quant aux engagements étudiants⁶¹ (y compris dans les instances) et proposer un cadrage national de modalités d'aménagements dans les ENSA·P. Ces aménagements impliquent des adaptations d'emploi du temps, de durée de cursus et de modalités de contrôle des connaissances (validation alternative d'ECTS par la reconnaissance des apprentissages réalisés hors de la formation). Ces aménagements garantissent un droit annuel à la bourse supplémentaire pour les étudiant·es n'ayant pas validé leur année d'études. Une circulaire du ministre existe déjà mais ne semble pas être connue⁶².

⁵⁵ Rapport sur les conditions de l'enseignement et le déroulement de la formation des écoles nationales supérieures d'architecture, décembre 2021. Pour les DEA, on remarquera que ce chiffre s'explique notamment par l'augmentation du nombre d'étudiant·es effectuant des années de césure.

⁵⁶ 60 ECTS correspondent à une durée de travail estimée en 1500h et 1800h de travail personnel et encadré. Selon le *Rapport sur les conditions de l'enseignement et le déroulement de la formation des écoles nationales supérieures d'architectures*, la charge de travail personnel dans certaines écoles peut s'élever à 1920 heures, auxquelles s'ajoutent 2213 heures de travail encadré (p.37).

⁵⁷ A Grenoble, par exemple, il est allouée 333h par semestre pour le suivi d'un atelier de projet de 52 étudiant·es, soit seulement 6,4h d'enseignement allouées à chaque étudiant·es.

⁵⁸ L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires, Insee 2009.

⁵⁹ OVE, 2020.

⁶⁰ Articles L.611-9 et L.611-11.

⁶¹ L'article L. 611-11 du Code de l'éducation prévoit en effet que les établissements organisent des aménagements dans l'organisation et le déroulement des études ainsi que l'octroi de droits spécifiques pour les étudiant·es membres de bureau d'associations, élu·es dans les conseils des CROUS, en service civique ou militaire ou exerçant une activité professionnelle.

⁶² Voir la Circulaire relative à la reconnaissance de l'engagement des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de la culture.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Mettre en place un aménagement d'étude en fonction des situations salariales (dispense de présence de certains TD, différences de rendu ou de notation en fonction des TD).
- > Supprimer la limite de 4 ans pour obtenir une Licence et 3 ans pour obtenir un Master, favoriser les expériences personnelles des étudiant·es au cours de leurs études et valoriser celles-ci dans le cursus par le biais de crédits ECTS dédiés.
- > Favoriser la possibilité d'alternance au sein des ENSA·P pour remplacer les stages longs, précaires et très mal rémunérés.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Améliorer l'encadrement pédagogique de chaque étudiant·e, donc augmenter le nombre d'enseignant·e (plafond d'emploi).

2.2.C. Lutter contre les violences pédagogiques et la culture de la charrette

Les étudiant·es subissent une carence de services de santé et d'aide sociale, marquée par l'excentrement des sites universitaires, alors que la formation est très difficile, du fait d'une surcharge de travail déguisée en tradition : "la charrette" ⁶³. Selon l'enquête sur la santé des étudiant·es en architecture conduite par l'UNEAP⁶⁴ en 2018, 41% des répondant·es dorment moins de 3 heures plus de deux nuits par mois⁶⁵. 81,1% déclarent faire des charrettes car c'est le seul moyen de tenir les délais et seulement 4% estiment que cela n'a pas d'impact sur leur santé. Les pratiques de la charrette, dangereuses pour la santé⁶⁶, s'amplifient par encouragement mutuel et inconscient des étudiant·es mais ne pourraient exister sans consigne et mimétisme avec le corps enseignant.

Malgré la création d'un plan d'action pour améliorer la santé étudiante par le Ministère de la Culture⁶⁷, très peu d'actions ont été engagées, faute de moyens et de pilotage national. Il n'existe à ce jour aucun médium de sensibilisation officiellement dédié. Une réflexion générale sur l'abolition de la culture de la charrette dans les milieux de l'architecture doit être portée dans les écoles afin de pouvoir ensuite se diffuser dans le monde professionnel qui en souffre lui aussi⁶⁸.

⁶³ Les étudiant·es en architecture dorment en moyenne 6 heures et 23 minutes par nuit, ce qui est une heure de moins que la moyenne donnée par l'INSEE pour une personne entre 15 et 30 ans. Sur une échelle de 0 à 10 (10 étant le niveau de pression maximale), 68% des étudiant·es en architecture situent leur niveau de pression à 7 ou plus. D'après l'enquête santé de l'Union Nationale des Etudiantes en Architecture et Paysage (UNEAP, 2019).

⁶⁴ Union Nationale des Etudiants en Architecture et Paysage.

⁶⁵ UNEAP, Enquête sur le santé et le bien-être des étudiants en architecture, 2019.

https://www.architectes.org/sites/default/files/atoms/files/synthese_enquete_sante_etudiants_en_architecture_uneap.pdf

⁶⁶ Dayot Youri, *La culture des charrettes dans les ENSA : Pourquoi les étudiants en architecture ne dorment pas ?*, 2015 (dactyl.).

https://www.researchgate.net/profile/Youri-Dayot/publication/321303911_La_culture_des_charrettes_dans_les_ENSA_P_Pourquoi_les_etudiants_en_architecture_ne_dorment_pas/links/5a1b030f4585155c26ade76c/La-culture-des-charrettes-dans-les-ENSA-P-Pourquoi-les-etudiants-en-architecture-ne-dorment-pas.pdf p.103 et 116

⁶⁷ Ministère de la culture, « Déploiement d'un plan d'action pour améliorer le bien-être et la santé des étudiants des 20 écoles nationales supérieures d'architecture et de paysage » 2022.

⁶⁸ Le rapport IGAC-IGESR 2021 - Les conditions de l'enseignement et le déroulement de la formation dans les ENSA précise "la "charrette" incorpore aux études des habitudes de travail susceptibles de fragiliser la profession tout entière car elle conduit nombre d'étudiants à accepter l'idée qu'elle est aussi le fonctionnement habituel du métier après les études" (p. 59).

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Appliquer le Plan Santé Étudiante du ministère de la Culture⁶⁹ en engageant des formations obligatoires sur les violences pédagogiques et les dangers de la charrette à destination des enseignant·es (prioritairement ceux enseignant le projet). Cela devait être appliqué dès 2022.
- > Engager pour la rentrée 2023 une grande campagne à destination des étudiant·es en première année contre la culture de la charrette.
- > Relancer le Groupe de travail Santé du Ministère de la Culture pour suivre l'application du Plan santé, en intégrant les différent·es usager·ères des ENSA·P.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Engager un moratoire commun pour faire appliquer strictement les heures d'enseignements supposées par Unité d'Enseignement et développer des sanctions contre les incitations à la charrette.
- > Créer des conditions de contrôle permettant un meilleur encadrement des stages (cellule d'écoute dans les écoles, listes noires, rémunération ou décharges horaires des tuteur·ices de stage pour permettre le suivi).
- > Développer les moyens alloués à la formation continue à la pédagogie des enseignant·es-chercheur·euses.
- > Réformer les commissions d'évaluation des enseignements propres aux ENSA·P à travers un travail national pour que les données qu'elles collectent sur chaque enseignement puissent amener à de sincères évolutions. Lever les freins à la participation et résoudre les problématiques d'opacité ou de dépendance. Généraliser durant les cursus des espaces-temps d'échange sur les enseignements, entre étudiant·es et avec les enseignant·es.

⁶⁹ Plan Santé 2022-2027 disponible sur <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uac-t=8&ved=2ahUKEwjzmYjj86b-AhXfTaQEHV81AZEQFnoECB8QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.culture.gouv.fr%2Fcontent%2Fdownload%2F307306%2F3684759%3Fversion%3D7&usq=AOvVaw0yHmGI5dbGxyciFCuSZELp>

2.3. Revendications du personnel ATS

2.3.A. Mettre fin aux inégalités de statuts

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Permettre et faciliter les promotions internes afin d'évoluer en restant sur son site (concours sur postes ouverts).
- > Mettre en place une autre politique de paiements privilégiant les hausses de salaires sur les primes (qui ne sont pas prises en compte dans les cotisations, notamment retraites).

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Répartir de manière égalitaire les IFSE⁷⁰ selon l'ancienneté et les responsabilités avec des critères transparents (revalorisation sur l'ancienneté).
- > Simplifier le passage d'un groupe RIFSEEP⁷¹ à un autre sans avoir à re-postuler sur son poste (dans le cas où les missions auraient évolué et que l'agent-e prendrait plus de responsabilités).
- > Revaloriser le classement des postes de titulaires dans le classement en groupe RIFSEEP, car souvent "sous-côtés" (c'est un frein à l'attractivité des ENSA·P).
- > Améliorer la communication sur les possibilités d'évolution de carrière.

⁷⁰ Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

⁷¹ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

2.4. Revendications des enseignant·es

2.4.A. Mettre fin aux inégalités de statuts

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Reconnaître toutes les disciplines et sous-disciplines obligatoirement enseignées en ENSA·P⁷², dont les langues étrangères - permettant d'améliorer les statuts des enseignant·es. Modifier l'article 2 de l'arrêté du 24 avril 2018 relatif aux champs disciplinaires.

2.4.B. Mettre fin aux biais dans les recrutements

La prise en charge du concours de recrutement des enseignant·es à l'échelle locale par les ENSA·P pèse un poids financier et organisationnel important sur les écoles qui pourrait être allégé par la mutualisation de cette charge. Cela génère par ailleurs des conditions et des critères de recrutement opaques qui doivent être clarifiés pour réduire les inégalités entre les écoles et entre les enseignant·es.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Renationaliser les concours de recrutement des enseignant·es afin de mutualiser les coûts ainsi que des critères de sélection clairs et unifiés pour toutes les écoles. Le CNECEA pourrait avoir pour mission de constituer ces jurys de concours de manière indépendante et transparente si on lui accorde les décharges nécessaires pour réaliser ce travail supplémentaire.
- > Mettre en place des modalités de concours spécifiques pour titulariser les enseignant·es-chercheur·euses précaires en poste afin de résorber effectivement la précarité conformément au protocole de 2017⁷³.

⁷² Listées dans l'article 9 de l'arrêté de 2005 et l'alinéa 5 de l'article 752-2 du code de l'éducation.

⁷³ Protocole d'accord relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire dans les Écoles Nationales Supérieures d'Architecture (ENSA), signé le 21 avril 2017 par la Ministre de la Culture et les représentant·es du personnel (désigné·es par les syndicats).

3. Créer des conditions d'étude et de travail dignes

3.1.

Revendications communes

3.1.A. Préserver la santé des usager·ères et lutter contre la souffrance au travail

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Engager une enquête objective commune à toutes les ENSA·P sur les risques psychosociaux. Cette enquête doit permettre de révéler les mécanismes des violences spécifiques qui y ont lieu.
- > Veiller au respect de l'échéancier d'application du Plan Santé Étudiante du Ministère de la Culture, à la fois en rendant les fonds fléchés accessibles aux ENSA·P qu'en créant un poste dédié au pilotage du Plan au sein de la tutelle. S'assurer qu'une communication claire des budgets soit faite entre les ENSA et la Tutelle.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Créer un pôle national référent de médecine de prévention piloté par la sous-direction de l'architecture qui participera de droit à la Formation Spécialisée commune des ENSA·P.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Assurer un accès réel et efficient à la médecine de prévention pour chaque ENSA·P à destination de l'ensemble des étudiant·es et des agent·es (enseignant·es et administratif·tives qu'ils soient titulaires ou contractuel·les).
- > S'assurer de la présence dans les ENSA·P d'un·e infirmier·e universitaire, d'un·e psychologue et d'un·e assistant·e social·e, en particulier dans celles qui ne se trouvent pas à proximité immédiate d'un SSU, avec un ratio d'environ un·e professionnel·le de santé de chaque type pour 800 étudiant·es.

3.1.B. Fournir aux ENSA·P les moyens humains suffisants pour remplir leurs différentes missions

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Refuser les décharges horaires ayant pour but de compenser un manque de postes administratifs et financer la création de postes administratifs.
- > Accorder des décharges supplémentaires pour tous·tes les représentant·es dans les différentes instances des ENSA·P (CA, CPS, CFVE, CR, CNECEA, représentation des personnels, etc) afin que celles-ci puissent pleinement jouer leurs rôles et ainsi valoriser l'engagement personnel de leurs membres. Celles-ci ne doivent pas remplacer les décharges pédagogiques pour recherche en nombre déjà insuffisantes et doivent être compensées par l'augmentation des moyens humains en conséquence.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Refuser la compensation des heures supplémentaires travaillées qui augmente la souffrance au travail et privilégier la création de postes.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Rendre les postes attractifs pour éviter la vacance (revalorisation des salaires, diminution de la surcharge de travail)⁷⁴.
- > Augmenter le point d'indice de toute la fonction publique au-delà du dégel récent. Celui-ci demeure insuffisant du fait de l'inflation des 10 dernières années qui a rendu les postes bien moins attractifs.

3.1.C. Permettre à la tutelle d'assurer son rôle de tête du réseau

Le réseau des ENSA·P doit être préservé et la tutelle doit assumer son rôle de tête de réseau. Il est nécessaire de conforter et développer l'animation des réseaux métiers (relations internationales, services des études, informatique, éducation artistique et culturelle...) et que ceux-ci soient en mesure de jouer un rôle moteur auprès de toutes les écoles.

⁷⁴ Pour exemple, à Grenoble, le nombre de jours non travaillés (postes vacants et absences non compensées) représente l'équivalent de 7,2 ETP dans l'administration (2,7 ETP vacants, l'équivalents de 4,5 ETP d'absence maladie non remplacée en cumulé).

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Conforter la Sous-Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en Architecture (SDESRA) par la création de postes supplémentaires.
- > Refuser la mutualisation régionale de postes d'expertise : ces postes (RH, Formation continue...) relèvent des services de l'architecture.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Empêcher dans les écoles toute nouvelle mission de développement de ressources communes aux ENSA·P nécessitant des qualifications et du temps spécifiques (Archirés⁷⁵, Arte Campus...), sans que ne soient créés des postes hors plafond d'emploi des établissements.

3.1.D. Fournir des locaux adaptés aux besoins de chaque ENSA·P

Les ENSA·P sont pour la plupart largement sous dotées en termes d'immobilier. Certains bâtiments sont particulièrement anciens et dégradés⁷⁶, donc détériorent les conditions de travail et menacent la santé et la sécurité des occupant·es. La situation est tellement critique que certaines écoles récentes ont reçu un avis défavorable des Commissions départementales de sécurité incendie⁷⁷.

La responsabilisation des ENSA·P dans la gestion de leur propre patrimoine immobilier ne s'est jamais accompagnée de moyens supplémentaires nécessaires à leur entretien. Les budgets de fonctionnement annuels, ainsi que les plans d'investissement pluriannuels, sont en général largement sous dotés et ne sauraient être remplacés par des aides ponctuelles. La gestion du patrimoine public implique de planifier son vieillissement et les ENSA·P se doivent d'être exemplaires à ce sujet !

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Instaurer un fond d'urgence pour effectuer des travaux prioritaires sur des bâtiments et équipements insalubres, dangereux ou générant un très grand inconfort (chauffage ou isolation défaillant, sanitaires hors-service, problèmes d'éclairage, etc)...
- > Organiser un plan de rattrapage financier des dotations de fonctionnement pour l'entretien régulier et la pérennisation du bâti et de ses équipements et installations⁷⁸.
- > Réaliser pour les bâtiments les plus dégradés de l'ensemble des ENSA·P un état des lieux structurel, technique, fonctionnel (état du mobilier, l'adéquation de l'aménagement et des équipements aux missions). Cet état des lieux évaluera également les éléments de sécurité et sûreté, de confort (acoustique, thermique...), les consommations énergétiques et plus largement l'empreinte carbone des bâtiments.

⁷⁵ Actuellement 2 ETP collectifs (hors plafond d'emploi des écoles) pour le développement d'Archirés, dont un est remis en cause. Il en faudrait au moins 3.

⁷⁶ La Villette, Grenoble, Lyon, Toulouse, Nancy, Malaquais.

⁷⁷ C'est notamment le cas de l'ENSA Strasbourg.

⁷⁸ Pour exemple, à Grenoble, les budgets d'entretien s'élèvent à 10 000€ alors que les services concernés estiment un besoin de 70 000€ et un fond d'urgence d'environ 170 000€ pour combler le manque d'investissements passés.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Généraliser à tout le parc immobilier des ENSA·P l'état des lieux bâtiminaire cité ci-dessus.
- > Créer dans toutes les ENSA·P un ou plusieurs postes en charge des appels d'offres concernant la création/ réhabilitation de locaux.
- > Mettre en place des espaces de repos et de détente à destination des étudiant·es dans chaque ENSA·P, ainsi que des locaux destinés aux activités associatives.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Adapter l'immobilier en dotant chaque ENSA·P d'espace suffisants et qualitatifs pour répondre aux besoins pédagogiques actuels (pour les écoles en déficit de mètres carrés) et aux nouvelles pratiques pour toutes les écoles (ateliers prototypage et maquettes – type FabLab - stockage, accueil des étudiant·es...).
- > Attribuer à chaque enseignant·e-chercheur·euses un minimum spatial digne : lieu de repos, bureau. Les laboratoires des chercheur·euses et des doctorant·es doivent être assez grands et équipés pour accueillir toutes les équipes de recherche au sein des ENSA·P.
- > Atteindre un minimum de 10 m² pour les espaces dédiés aux étudiant·es (aussi bien les espaces communs que les espaces d'enseignements)⁷⁹. La surface intérieure moyenne par étudiant·e est de 8,84 m² en ENSA et la situation dans certaines écoles est critique⁸⁰.
- > Permettre que chaque étudiant·e ait un espace de travail et de stockage dédié et fixe.
- > Planifier à long terme l'ensemble de l'entretien du patrimoine immobilier des ENSA·P.

⁷⁹ Ratio usuel dans les programmes d'établissements d'enseignement supérieur.

⁸⁰ On peut notamment citer Lyon avec 2,1m²/étudiant·e, Paris- La Villette 4,26m² ou encore Paris Malaquais 4,76m².

3.2.

Revendications étudiantes

3.2.A. Améliorer l'accès aux ressources par souci d'équité

L'apprentissage en ENSA induit l'accès à certaines ressources peu accessibles en dehors de leur sein, que ce soit du matériel de construction et prototypage que des ressources documentaires, particulièrement onéreuses dans le champ architectural. Pour éviter que ne se reproduisent les injustices sociales au sein des lieux d'enseignement, il est question de donner le plus largement accès aux étudiant·es à ces ressources des ENSA. Cela s'inscrit dans un désir d'ouverture de nos écoles sur leurs territoires pour diffuser la culture architecturale. Cependant, le manque de moyens humains et financiers pousse les écoles à réduire les horaires d'ouverture ou à faire reposer le bon fonctionnement des services sur des étudiant·es moniteur·ices, dégradant donc l'accueil et la pérennité de ces services.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Permettre l'augmentation des amplitudes d'ouverture des services (ateliers, bibliothèques⁸¹...) en augmentant le nombre de moyens humains disponibles.
- > Adapter les équipements aux effectifs (imprimantes, traceurs, découpeuses laser) pour permettre un accès équitable de chacun·e, en particulier pendant les périodes de rendu⁸².

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Mutualiser les ressources numériques des bibliothèques des ENSA·P car l'accès aux collections est coûteux et peu adapté aux petites structures.
- > Améliorer le pilotage du réseau des bibliothèques ENSA·P en créant un troisième ETP collectif (hors école).

⁸¹ Ainsi le centre de documentation de l'ENSA Grenoble est ouvert 36h par semaine pour une moyenne française de 59,6 et européenne de 74h (Indicateurs des bibliothèques universitaires européennes, ADBU, 2022, en ligne <https://adbu.fr/wp-content/uploads/2022/03/Rapport-Indicateurs-des-Bibliothèques-universitaires-européennes-web.pdf> visité le 4 Avril 2023, (p. 31).

⁸² Comme stipulé dans le rapport IGAC-IGESR (2021) : "Le matériel de travail est également un élément non négligeable (nombre d'imprimantes, de traceurs, de lasers adaptés aux effectifs, les périodes de rendus pouvant provoquer une affluence accrue des élèves et finir par augmenter l'anxiété du compte à rebours et donc le phénomène de la "charrette")" (p. 71).

3.2.B. Développer la démocratie étudiante

Au-delà de ce mouvement social exceptionnel, les étudiant·es, bien que force de proposition et usagers·ères des ENSA·P, se sentent trop peu entendu·es. Les modalités actuelles de représentation sont trop peu transparentes et ne bénéficient quasiment pas de soutien concret, à l'instar du faible soutien aux engagements étudiants (1.1). La démocratie étudiante est pourtant essentielle pour rendre applicables les revendications d'amélioration des conditions de travail et d'étude, car elles nécessiteront des échanges et améliorations permanentes.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Financer la représentation étudiante proportionnellement à la représentativité nationale (nombre de sièges au CNESER et/ou au CNESERAC) des organisations représentatives.
- > Allouer des places de représentation permanente aux étudiant·es dans les CSA et les formations spécialisées : les étudiant·es, en tant qu'usager·ères des espaces, ont une expertise sur les questions de sécurité et d'hygiène - de la même manière que dans l'enseignement supérieur⁸³.
- > Prise en charge ministérielle de tous les frais relatifs à la formations des élu·es étudiant·es de chaque ENSA·P (notamment transport et hébergement).

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Mettre en œuvre, en collaboration avec le MESR et avec l'éclairage des organisations représentatives, un plan annuel de formation des élu·es étudiant·es sur les savoirs inhérents à leurs mandats.
- > Assurer l'accessibilité des élu·es étudiant·es dans chaque ENSA·P : mise à dispositions de locaux, intégration dans la communication des établissements...
- > Valoriser l'engagement étudiant (cf. propositions en 1.1) et créer des indemnités pour les élu·es étudiant·es pour rendre le mandat accessible à tous·tes.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Engager sur le long terme des échanges visant à formuler des propositions d'évolution de maquettes pédagogiques des ENSA·P et à estimer les nouveaux moyens à y allouer. L'objectif est d'intégrer les grandes urgences sociales, sans attendre les refontes quadriennales et pouvoir formuler de grandes ambitions pour nos ENSA·P. Les étudiant·es doivent avoir une place majoritaire dans cette co-construction.
- > Réformer les instances pour les rendre véritablement représentatives des usager·ères des écoles : les étudiant·es représentent 70% des usager·ères mais seulement 30% des représentant·es en CFVE et 15% en CA.

⁸³ Art. R. 951-5-2.-I. du Livre IX du Code de l'Éducation.

3.3.

Revendications du personnel ATS

La situation du personnel administratif des ENSA·P ainsi qu'au sein de la Sous-Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en Architecture montre un surmenage important, conséquence de la hausse des missions⁸⁴ à accomplir à moyens constants.

La multiplication des missions des ENSA·P (décentralisation des procédures de recrutement, organisation des Comités de Sélection, gestion de ParcoursSup, rapprochements avec l'Université et inscriptions dans un EPE, création de nouvelles formations, gestion des affaires immobilières, démultiplication des réponses aux appels à projets,...), induite notamment par la réforme de 2018, n'a pas été suivie d'augmentation de budgets concrets ou de plafonds d'emploi et est donc venue renforcer la souffrance au travail. La multiplication des Appel à Projets mobilise les enseignant-es et administratif-ves et les rend indisponibles pour leurs missions régulières plutôt que d'abonder le budget de fonctionnement des établissements.

Dans toutes les ENSA·P, on constate des services en sous-effectif, des vacances de postes et des difficultés à recruter, une forte instabilité des équipes et un turn-over important... car beaucoup d'agent-es recruté-es à l'issue de concours ne restent pas en service après leur année de stage. Le manque d'attractivité des emplois, dûs à la faiblesse des salaires et à la surcharge du travail, est par ailleurs une entrave pour pourvoir les postes vacants⁸⁵. La mise en place à venir ou déjà faite (comme à Rouen) des 38h30 hebdomadaires diminue encore l'attractivité des postes administratifs dans les ENSA·P et augmente la souffrance morale et physique du personnel.

⁸⁴ Pour exemple : estimation de la surcharge de travail générée par les nouvelles procédures de recrutement mises en places en 2018 : en phase qualification (mission du CNECEA) : expertise de 2047 dossiers de 2019 à 2022, 4094 expertises. A raison de 2h par expertise, cela représente 8188h (25 ETP, soit 6 ETP/an).

En phase recrutement : 8 comités de sélection au minimum, d'une durée de 2,5 jours chacun (1 journée auditions + 0,5 jours admissibilité + 0,5 jour réunion préliminaire et/ou expertises + 0,5 jours en phase mutation), soit 20 journées. A raison de 7h par journée, cela représente 140h par comité. En comptant en moyenne 100 comités de sélection par an, nous arrivons à 14 000h par an, soit l'équivalent de 43,75 ETP.

⁸⁵ En 2022, 21 postes restent vacants (source : Mémo du 10 mars 2023 portant sur "l'effort de l'Etat en faveur des écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA·P)).

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Définir en CSA locaux les besoins en effectif (nombre et type) et en matériel pour adapter les outils de travail aux missions. Cela vise à créer des postes pérennes pour les services en sous-effectif. Remonter le plafond d'emploi des ENSA·P en adéquation avec ces besoins.
- > Créer de nouveaux postes pérennes, en CDI, pour les administrations des écoles, et permettre une nouvelle répartition des responsabilités sur tous ces postes afin de les rendre attractifs et de redonner un véritable sens à leur travail.
- > Créer des postes de technicien·nes pérennes, en CDI, pour la maintenance et l'entretien des locaux et matériels des écoles.
- > Sanctuariser les postes T2 (post départs à la retraite par exemple).
- > Définir un plan d'action national en faisant remonter, sur les trois dernières années, les quatre indicateurs obligatoires précisés dans l'accord cadre du 22 octobre 2013 dans la Fonction Publique : taux de rotation des agent·es ; taux de visite sur demande au médecin de prévention ; nombre d'actes de violence physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) ; absentéisme pour raisons de santé.
- > Veiller au respect du temps réglementaire de préparation des instances (ASA 15), alléger, en proportion, la charge de travail pour tout mandaté·es (ATS et enseignant·es).

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Redonner un véritable pouvoir de décision, qui ne soit plus seulement consultatif, aux instances de représentation du personnel⁸⁶. Prendre en compte les instances de représentation du personnel (IRP), comité social d'administration (CSA) et formation spécialisée (FS). Mener une expertise sur les chevauchements de périmètres avec les instances propres aux ENSA·P.
- > Permettre et encourager l'accès à la formation continue pour l'ensemble des personnels ATS en réduisant la surcharge de travail par l'augmentation du plafond d'emploi (cf points précédents).
- > Remettre en place des commissions administratives paritaires (CAP) pour les promotions.
- > Mettre en place des formations spécialisées pour les corps de métiers propres aux ENSA·P (par exemple : responsables d'atelier, vie étudiante, métier de la reprographie...).
- > Créer ou généraliser des séminaires ATS sur le travail (2 fois/an).
- > Créer un temps de préparation pour les élu·es au conseil d'administration (CA).
- > Abonder le budget de fonctionnement des écoles et cesser de multiplier les Appel à Projets.
- > Créer de nouveaux postes pour l'administration de l'architecture au ministère.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Valoriser le travail et l'investissement personnel de l'ensemble des personnels ATS à partir d'un moratoire à destination de toutes les ENSA·P pour adopter des bonnes pratiques de gestion des équipes (mettre fin à l'approche en silo, donner des gages de confiance aux équipes...).
- > Pérenniser les emplois administratifs en privilégiant les CDI aux CDD.

⁸⁴ Perte de reconnaissance des prérogatives des Comités Techniques et des Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail, depuis la création des Comités Sociaux d'Administration et Formations Spécialisées.

3.4. Revendications des enseignant·es

3.4.A. Revaloriser l'enseignement

Un ETP d'enseignement en ENSA·P est de 320h, pouvant être réduit jusqu'à 192h en fonction des décharges pour activités de recherche. La surcharge de travail de tous·tes les personnel·les empêche la refonte des maquettes pédagogiques et donc d'adapter les ENSA·P aux enjeux contemporains. Pourtant, le ministère de la Culture s'était engagé, avec le protocole de 2017, à créer, avec le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 150 postes d'enseignant·es titulaires sur 5 ans. En 2023, seuls 80 postes ont été créés et 45 seulement ont été pourvus⁸⁷.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Respecter les engagements pris par le MC lors de la rédaction des décrets de la réforme de 2018 qui sont l'augmentation des plafonds d'emploi des établissements et des recrutements d'enseignant·es-chercheur·ses et d'ingénieur·es de recherche. Créer un nombre de postes suffisant dans chaque école pour compenser les décharges.
- > Assurer le paiement de toutes les heures faites. Dans certaines ENSA·P, l'encadrement par deux enseignant·es n'est rémunéré que pour un·e, pour qui seule les heures sont comptées⁸⁸ !

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Mettre en place des concours internes pour les enseignant·es en place, à l'image des concours Sauvadet.
- > En finir avec l'instabilité pédagogique en titularisant les équipes enseignantes.

⁸⁷ Mémo du 10 mars 2023 portant sur "l'effort de l'Etat en faveur des écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA·P). Protocole de 2017, note 64, p. 23.

⁸⁸ Notamment Belleville, Malaquais, Grenoble.

4. Rendre les ENSA·P aptes à répondre aux enjeux contemporains

Pour répondre aux bouleversements écologiques et sociaux, nos écoles doivent être exemplaires. Ces grands chantiers auxquels nous appelons impliquent aussi de former plus de personnes à l'architecture. Pourtant, le nombre d'étudiant-es en architecture ne fait que stagner depuis plus de 20 ans⁸⁹. De la même manière, le nombre d'architectes (inscrit-es à l'Ordre) par habitant-e n'a pas augmenté à minima depuis les années 2000⁹⁰. Pire, l'âge moyen des architectes a augmenté de 9% en 20 ans, atteignant 51,3 ans⁹¹, ce qui laisse présager une pénurie d'ici 10 ans⁹². Cette pénurie sera particulièrement marquée dans les "déserts architecturaux" déjà existants, qui sont principalement des territoires peu denses et enclavés⁹³.

La France compte 0,4 architectes pour 1000 habitant-es tandis que la moyenne européenne se situe autour de 0,8⁹⁴ et seulement 5% des constructions de maisons individuelles se font avec consultation d'un-e architecte⁹⁵. Nous devrions doubler le nombre de diplômé-es architectes chaque année durant 10 ans pour atteindre la moyenne européenne du nombre d'architectes. Cependant, il est impossible d'augmenter le nombre d'étudiant-es sans une augmentation conséquente et permanente des moyens des ENSA·P.

Par ailleurs, il est fondamental que les études d'architecture continuent à garantir des débouchés divers, voire croissants ! La diffusion de la culture architecturale dans toute la société, qui fait partie de nos objectifs, pourrait être garantie par la diversification des métiers en cours. Elle pourrait aussi être appuyée en confortant la recherche scientifique et en assurant sa liberté.

4.1.

Accompagner la bifurcation écologique

Le code de l'éducation inscrit "*la sensibilisation et la formation aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans les objectifs du service public de l'enseignement supérieur*"⁹⁶. De même le rapport Jouzel⁹⁷ appelle à des "*transformations profondes des établissements du supérieur*" pour "*faire en sorte, à brève échéance, que 100% des apprenants dans le système d'enseignement supérieur français soient formés à la transition écologique et cela tout au long de leurs parcours*". Les ENSA·P doivent donc obtenir les moyens nécessaires pour assurer cette mission auprès des étudiant-es.

⁸⁹ IGAC-IGESR 2021 - Les conditions de l'enseignement et le déroulement de la formation dans les ENSA, p. 103.

⁹⁰ De 2000 à 2021, +10% d'architectes inscrit-es à l'Ordre (environ 30 000 aujourd'hui), ce qui correspond à la croissance de la population française. Archigraphie (observatoire de la profession d'architecte), 2022 et INSEE, 2022.

⁹¹ Archigraphie, Conseil National de l'Ordre des Architectes, 2022.

⁹² Ce vieillissement s'explique notamment par un retardement de l'âge de cessation d'activité, qui ne pourra pas être perpétuel... et qui ne pourra donc pas être ré-équilibré si les entrées à l'Ordre demeurent aussi stables.

⁹³ "*La population des architectes pourrait être amenée à se raréfier dans les prochaines années. Ainsi, la Creuse, la Haute-Marne, la Nièvre, le Territoire de Belfort, la Meuse et l'Indre font partie des 15 départements ayant le moins d'architectes et l'âge médian des architectes le plus élevé. Avec un âge médian des architectes entre 56 ans (pour la Haute-Marne) et 61,5 ans (pour l'Indre), ces départements devraient connaître de nombreux départs à la retraite dans les prochaines années. Parmi ces départements, cette question du renouvellement des architectes est encore plus prégnante pour ceux dont le nombre d'architectes est faible par rapport à la population du département, ce qui indique une éventuelle difficulté future à répondre à la demande.*" Archigraphie, Conseil National de l'Ordre des Architectes, 2022 (p. 36).

⁹⁴ Archigraphie, Conseil National de l'Ordre des Architectes, 2022.

⁹⁵ Archigraphie, Conseil National de l'Ordre des Architectes, 2022.

⁹⁶ Article 123-2 du code de l'éducation, modifié par l'article 41 de la 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.

⁹⁷ Rapport du groupe de travail "Enseigner la transition écologique dans le supérieur", juillet 2020.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Mettre en place le "plan vert" conformément à la loi Grenelle de l'environnement⁹⁸, créer des postes de pilotes et de référent·es dédiés à la conduite d'une bifurcation écologique, se référer par exemple au label DD&RS⁹⁹ déjà mis en place dans de nombreuses universités.
- > Proposer dès la rentrée à l'ensemble des étudiant·es des conférences, ateliers, supports¹⁰⁰, leur permettant d'avoir une première approche des sujets liés à la transition écologique, tant que les maquettes pédagogiques n'intègrent pas de formation à cette transition¹⁰¹.
- > Publier systématiquement l'impact environnemental (bilan carbone a minima) de chaque ENSA·P que ce soit pour leur fonctionnement, leur recherche ou leur pédagogie (voyages, production de déchets d'impressions et de maquettes, sobriété numérique).
- > Instaurer une feuille de route de réduction, réemploi et recyclage des déchets des ENSA·P (incluant maquettes, impressions, etc). Viser d'abord le développement de partenariats avec des filières locales, éthiques et écologiques, en lien avec chaque ENSA·P. Internaliser les services de nettoyage des ENSA·P pour tenir les exigences croissantes d'une telle feuille de route en termes de qualifications.
- > Faire adopter, à l'issue d'un travail collégial dans chaque école et avec des éclairages scientifiques nationaux, des mesures de sobriété pour le chauffage, la climatisation, l'éclairage, l'électricité en remplaçant les matériels vétustes ou anciens par des plus performants par exemple.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Organiser la mutation des mobilités des agent·es et des étudiant·es avec des aides spécifiques (renforcer les plans vélo par exemple).
- > Accélérer les travaux de rénovation énergétique des bâtiments pour parfait achèvement sous 10 ans.
- > Viser une augmentation générale et significative du nombre d'étudiant·es en architecture afin de pouvoir doubler le nombre d'architectes en France d'ici 20 ans et ainsi rattraper la moyenne européenne de un architecte pour 1000 habitant·es.

⁹⁸ Loi n° 2009-967 du 3 août 2009 de programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement (1), 2009-967, 2009, [consulté le 3 avril 2023].

⁹⁹ Mis en place en 2015 par la Conférence des Universités et la Conférence des Grandes Ecoles.

¹⁰⁰ Le rapport Jouzel cite notamment les ateliers "*Fresque du Climat*" et "*Fresques de la biodiversité*", les ressources proposées par l'Office for Climate Education, les MOOC de l'UVED et d'Avenir Climatique (p. 12).

¹⁰¹ Tel que préconisé par le rapport Jouzel, p. 13

4.2.

Allouer des moyens suffisants pour mettre en place des pédagogies innovantes

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Assurer que toutes les pédagogies en ENSA·P soient gratuites, pour empêcher tout tri social dans l'accès aux pédagogies les plus coûteuses (souvent les plus "innovantes").
- > Attribuer suffisamment de moyens pour que chaque école puisse mettre en place le type de pédagogie qu'elle souhaite, dont l'expérimentation à l'échelle 1.

4.3.

Développer la recherche en architecture

La recherche en architecture a besoin de moyens financiers et humains conséquents pour être force de proposition et être capable d'intégrer l'ensemble des disciplines qui contribuent à appréhender les enjeux d'avenir. Elle doit elle-même prendre de l'avance sur les enjeux d'avenir en capitalisant des savoirs d'utilité générale sur le long terme et qui puissent être convoqués au moment où ils sont nécessaires.

Il est de plus en plus demandé d'être titulaire d'un doctorat lors du recrutement de nouveaux enseignant·es, or le nombre de contrats doctoraux n'augmente pas et il devient difficile de s'inscrire en école doctorale sans financement. Une pénurie d'enseignant·es serait donc à prévoir si aucune mesure concrète n'est prise pour revaloriser la recherche en architecture.

Le statut des enseignant·es chercheur·euses du MC se distingue de celui du MESR où tous·tes les enseignant·es assurent 192h de cours annuels. Au contraire, dans les ENSA·P, les enseignant·es chercheur·euses se doivent d'assurer annuellement 320h de cours de cours, à l'exception de ceux bénéficiant de décharges pour leur mission de recherche. Mais ces décharges sont attribuées en nombre trop faible (105,1 pour l'ensemble des ENSA·P en 2022-2023¹⁰²) ce qui crée des tensions au sein des équipes et empêche une partie des enseignant·es d'assurer pleinement leur rôle de chercheur·euses.

Les commissions de recherche doivent donc procéder à des arbitrages afin de réduire le nombre de demandes de décharges pour les faire correspondre aux moyens alloués. Par ailleurs, ces décharges viennent compenser des heures d'enseignement non faites et ne constituent donc pas un renfort d'heures devant les étudiant·es, tout en étant prises en compte dans le plafond d'emploi des établissements. Elles viennent donc contribuer à une perte de capacité d'encadrement pédagogique, même lorsque le nombre d'ETP enseignant·es augmente.

La même problématique se pose pour les contrats doctoraux en nombre très insuffisant également¹⁰³, ils sont intégrés dans le plafond d'emploi des écoles mais chaque contrat n'intégrant que 106h d'enseignement, ils viennent encore contribuer à la perte d'heures alloués à l'encadrement pédagogiques des étudiant·es¹⁰⁴.

Par ailleurs, la recherche publique libre est menacée par l'essor des co-financements privés¹⁰⁵ et des appels à projets sur des sujets très ciblés. Or, il est essentiel que la recherche en architecture soit indépendante pour avoir une valeur scientifique et être opérante au milieu de la diversité de disciplines qu'elle convoque. Une partie de son intérêt réside dans la formulation de ses problématiques et l'identification de ses objets, et les fonds publics ne doivent pas être alloués aux seuls sujets que l'administration tient pour prioritaires.

¹⁰² Mémo de soutien aux ENSA (2023), p. 6.

¹⁰³ voir ci-dessus, 9 financements complets et 9 demi financements prévus pour la campagne doctorale 2023 pour tous·tes les doctorant·es des 20 écoles (Campagne des contrats doctoraux 2023 du MC, paragraphe 1.4).

¹⁰⁴ On peut citer l'exemple de Grenoble qui compte 4,5 ETP sous plafond correspondant aux contrats doctoraux du ministère de la Culture, ne représentant que 1,5 ETP d'enseignement.

¹⁰⁵ De type CIFRE notamment.

Le mémo de soutien aux ENSA·P stipule qu'entre 2017 le nombre d'enseignant·es chercheur·euses impliqué·es dans des unités de recherche a augmenté de 45,6%, de titulaires d'une HDR de 32,4%, de titulaires d'un doctorat de 49,4% et de doctorant·es de 35,1%. Dans le même temps, le montant du soutien de base aux unités de recherche a augmenté en moyenne de 10,2%. Ramenée au prorata des effectifs des équipes de recherche, cette hausse brute des moyens se traduit en réalité par une baisse des moyens.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Aligner les décharges pédagogiques pour mission de recherche sur celles du MESR pour pouvoir augmenter le nombre d'enseignant·es assurant 192h d'enseignement et des missions de recherche (le nombre de décharges pédagogiques doit être équivalent aux besoins pointés annuellement par les CR).
- > Créer une commission nationale, indépendante et transparente pour l'attribution des décharges pédagogiques (nombre d'heures déchargées pour une publication, un colloque, l'encadrement d'un doctorat, le pilotage d'un projet de recherche, la participation à un projet...).
- > Expliciter les critères d'attribution des contrats doctoraux et des montants des dotations aux unités de recherche.
- > Ne pas prendre en compte les contrats doctoraux du ministère de la culture dans le plafond d'emploi des écoles.

REVENDEICATIONS SUBSÉQUENTES

- > Augmenter le nombre de contrats doctoraux afin de pouvoir former un plus grand nombre de doctorant·es.
- > Augmenter la part des enseignant·es chercheur·euses titulaires d'un doctorat pour apporter de nouvelles connaissances dans les enseignements et pour favoriser la diffusion des approches scientifiques et la réflexivité critique.
- > Créer des postes administratifs pour les laboratoires de recherche.
- > Maintenir et renforcer l'intégrité du savoir avec le financement public de la recherche.
- > Garantir l'autonomie des chercheur·es dans la formulation des sujets de recherche.
- > Encourager le développement de formations doctorales organisées au sein des ENSA·P, à l'image des enseignements proposés à l'Université dans les écoles doctorales.
- > Créer une rémunération supplémentaire pour l'encadrement de doctorant·es comme dans les Universités.
- > Création de postes d'ingénieur·es d'étude et d'ingénieur·es de recherche.

4.4.

Ouvrir la formation à la pluralité des métiers de l'architecture

L'enseignement en ENSA·P demeure centré sur l'enseignement du projet, valorisant fortement l'exercice de maîtrise d'œuvre architecturale. Au contraire, les champs de connaissances enseignées en architecture ouvrent à une grande diversité de débouchés : les ENSA·P sont des écoles d'architecture et pas des écoles de formation à la maîtrise d'œuvre. Les moyens dont disposent aujourd'hui les ENSA·P ne permettent cependant ni d'accompagner, ni de faire connaître ces débouchés. Lorsque l'on regarde les masters proposés par chaque école, on constate 18 écoles sur les 20 qui proposent des Masters orientés vers l'enseignement des villes et territoires (architecte-urbaniste), dont 4 filières en double-cursus en urbanisme accessible en Master. 11 écoles proposent des Masters ciblés sur les questions de patrimoines ou d'histoires, 5 écoles proposent des Masters vers la bifurcation écologique et uniquement 3 écoles qui proposent des Masters dans le domaine de la scénographie et de l'art.

REVENDEICATIONS IMMÉDIATES

- > Rendre possible dans chaque ENSA·P le droit de réaliser ses stages obligatoires hors de la maîtrise d'œuvre, ne pas rendre obligatoire le stage en agence pour accéder au stage hors-agence, ne pas obliger à la supervision d'architecte HMONP/DPLG dans les stages hors-agence.
- > Inclure le suivi des stages dans le calcul des heures réalisées par les enseignant·es, permettant un accompagnement qualitatif (qui nécessitera plus de moyens).
- > Mettre en place une politique d'accompagnement des jeunes diplômé·es prenant en compte la pluralité des débouchés. Conforter les missions des administratifs·ves en charge de l'insertion professionnelle et assurer qu'ils ne cumulent pas d'autres missions. Leur donner des moyens de formation plus conséquents sur les questions de diversification

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- > Financer les efforts déjà présents pour intégrer des cursus diversifiés dans nos formations et assurer que chaque champ soit financé à la hauteur de ses besoins.
- > Renforcer la place de l'architecture en tant que filière de transversalité et notamment les liens entre architecture et paysage dans les ENSA·P.



Collectif *ENSA-En-Lutte*

Collectif de coordination des acteurs des
Écoles Nationales Supérieures d'Architecture et de Paysage

mail : contact@ensa-en-lutte.fr

instagram : [@ensa_en_lutte](https://www.instagram.com/ensa_en_lutte)