

Conditions de travail

Une inquiétante dégradation

Depuis la LRU, notre champ professionnel, nos activités et nos manières de travailler se sont trouvés complètement bouleversés par plus d'une décennie d'austérité budgétaire, de transformations législatives et structurelles. Cette évolution interroge forcément sur l'état des conditions de travail dans les établissements d'enseignement supérieur. Le temps manque cruellement aux enseignant-es-chercheur-ses et aux enseignant-es, de plus en plus débordé-es par la multiplication de leurs missions, le glissement de tâches, les procédures changeantes. Pourtant, elles et ils en trouvent encore pour arriver à faire fonctionner le service public malgré la pénurie d'emplois. La politique de recours aux vacataires et aux CDD jetables expose ce personnel à la précarité en même temps qu'elle impose aux permanents un surcroît de travail pour gérer les conséquences de la rotation dans les équipes, notamment pédagogiques mais également en recherche. Les chefs d'établissement ont vu leur pouvoir renforcé, ce qui s'est accompagné d'attaques contre les libertés académiques. La recherche de financement à tous les niveaux, les restructurations, la création de hiérarchies intermédiaires de plus en plus marquées au sein d'établissements mastodontes favorisent les injonctions et exacerbent les tensions. Dans ce contexte de financement tendu de l'ESR et d'évolution des pratiques, nous n'avons plus pour certains les conditions matérielles minimales afin d'exercer notre travail. La détérioration des conditions d'exercice de notre métier est réelle, ce qui a des conséquences néfastes sur l'état de santé de nos collègues alors même que l'employeur a légalement l'obligation de préserver la santé du personnel. Les risques psychosociaux sont de plus en plus prégnants et certains collègues subissent une violence inouïe de la part de l'institution.

On trouvera dans ce dossier la question de la possibilité de la construction de la santé au travail dans notre secteur en examinant ses spécificités et ses transformations ; les interrogations soulevées par la transition numérique dans les universités ; la question de savoir où et comment on parle des conditions de travail ; un éclairage sur les conditions d'exercice de responsabilités et de tâches d'intérêt collectif à travers deux témoignages ; la nécessité de disposer de conditions matérielles minimales pour assurer nos missions ; l'intérêt des expertises agréées et le devenir de leurs rapports. ■

Dossier coordonné par **PHILIPPE AUBRY** et **RAYMOND GRUBER**

Le travail, son organisation et ses conditions : des questions pour l'ESR

Les multiples réformes qui ont contribué à modifier l'enseignement supérieur et la recherche, entraînant la précarisation des métiers, l'intensification de la concurrence ou encore la marchandisation de la science, ont constitué un contexte de transformation de l'organisation du travail dans lequel la difficulté des salariés peut prendre des formes aiguës.

Par **MARC GUYON**, chercheur associé
au Conservatoire national des arts et métiers (CRTD)
et enseignant à l'École de psychologues praticiens

Notre conception moderne du travail diffère de celle des sociétés pré-économiques – le travail n'est pas une catégorie réelle de l'économie tribale –, des sociétés de l'Antiquité gréco-romaine – la dépendance à autrui et la pénibilité y étaient incompatibles avec la citoyenneté –, et des sociétés occidentales du Moyen Âge – où l'enrichissement individuel et collectif était frappé d'opprobre. Aujourd'hui, nous faisons le lien entre notre activité, les richesses qu'elle contribue à produire, les bénéfices que nous en retirons mais également les expériences qui nous construisent : le travail est à la fois le moyen de transformer le monde et de produire notre propre existence. La définition du travail et de ses déterminations est au cœur de celle des richesses et de la mesure de ce qui est compté *vs* ce qui ne l'est pas. Elle indique clairement ce à quoi nous accordons de la valeur. Ainsi pour le mouvement fémi-

Le travail est à la fois le moyen de transformer le monde et de produire notre propre existence.

niste, les activités de la vie quotidienne sont des activités de travail et le travail de reproduction est un travail dont l'invisibilisation explique l'arrondissement des femmes et la position subalterne qu'elles occupent. Plus récemment, la relation avec notre subjectivité et notre santé n'est plus contestée et la formalisation des facteurs de risques psychosociaux (RPS) traduit les enjeux psychiques et sociaux du travail.

DÉTERMINATIONS COMPLEXES

Les recherches sur la santé au travail ont d'abord considéré les caractéristiques individuelles puis les incidences psychopathologiques des conditions de travail. Ensuite la pathologie a été articulée à une histoire singulière et au franchissement d'un seuil de désadaptation aux normes de travail. Si ces approches échouèrent à établir pour la santé psychologique des maladies professionnelles, elles ont montré l'ambiguïté des questions de santé au travail. Pour aller plus loin dans la compréhension de la santé au travail, il fallait revenir sur une hypothèse implicite qui éludait l'importance de la vie humaine subjective et ses médiations entre la santé et la situation de travail. Qui n'est pas rentré chez soi « rempli » de préoccupations du travail pour faire l'expérience de l'apaisement d'avoir « trouvé » la solution au petit matin ? Le lien avec la subjectivité apparaît dans la relation qui s'inscrit dans le corps entre une situation de travail vécue et une pathologie qui se déclenche. Ainsi il n'est pas aisé de séparer les causes endogènes de la pathologie des causes exogènes. Nous pouvons néanmoins avancer que la causalité des troubles est rarement univoque et linéaire mais découle de déterminations complexes. De plus, si le sujet n'est pas soluble dans les conditions de son milieu de travail, la pathologie face à l'intensification des conditions de travail signe souvent la défaillance des médiations collectives. Enfin, comme il n'existe pas de frontière fixe entre l'état de normalité et l'état de maladie, la maladie se profile avec la réduction des marges



© Pixabay

d'intervention et de régulation dès lors que le sujet voit ses possibilités d'action sur lui-même et sur son milieu diminuer.

TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La problématique des conditions de travail et de l'organisation du travail dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche rencontre l'actualité des multiples réformes qui ont contribué à le modifier à partir du cadre réglementaire politique et administratif, du cadre institutionnel des universités et établissements de recherche, des nouveaux dispositifs d'évaluation et de financement. Pour prendre un peu de profondeur historique, les transformations du système d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être discutées en introduisant d'autres descriptions : massification du système, précarisation subjective et objective des acteurs, paupérisation des professionnels et dépréciation du métier, internationalisation et intensification de la concurrence, marchandisation de la science. Tout cela participe à la constitution d'un contexte de transformation de l'organisation du travail dans lequel la difficulté des salariés peut prendre des formes aiguës. En effet, ces transformations ont un impact sur les conditions matérielles d'exercice de la recherche, et les modifications de l'organisation du travail qui s'ensuivent ont des incidences sur les règles de métier et sur les pratiques.

À cela ajoutons que le manque de reconnaissance associé à la dégradation des conditions d'exercice du métier peut se doubler du constat de la dégradation des revenus et de la perte de reconnaissance symbolique que ressent une partie de la profession. Tout comme le recrutement de plus en plus tardif tend à faire baisser la rémunération car les grilles n'ont pas été pensées pour tenir compte de la précarisation des parcours qui éloigne dans le temps le recrutement dans une position stabilisée. Les professionnels restent alors piégés dans une grille qui plafonne financièrement d'autant plus qu'une reconstitution de carrière sous-estime les expériences professionnelles préalables.

IMPORTANCE DES ESPACES DE DISCUSSION

Dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, la production passe par la capacité de pouvoir mener à bien des recherches originales alors que les conditions matérielles et organisationnelles peuvent être défavorables... Cela conduit parfois à mener une activité de recherche en parallèle de ses activités de recherche officielles. Au niveau des laboratoires, c'est le même type de techniques qui permet de développer un axe de recherche à l'ombre de recherches établies et de préparer ainsi l'avenir en s'essayant sur des voies apparemment



© Pixabay

non explorées. Cela rappelle l'importance des espaces de discussion – comme peuvent l'être des petits séminaires de recherche fermés – dans les milieux de travail, y compris ceux du secteur de la recherche avec ses enjeux d'efficacité d'un côté, mais aussi de formation et de santé au travail de l'autre. Une des modalités importantes de la santé au travail est la pensée qui se différencie clairement de l'intelligence. Le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche a besoin de l'intelligence de ceux qui y travaillent, mais l'intelligence n'est qu'adaptation et assimilation. La pensée est bien plus que cela : la pensée est une activité. Penser prend du temps et présente un coût psychique de telle sorte qu'il peut être rationnel de ne plus penser. La pensée n'est pas qu'un processus, la pensée est une expérience, un travail, qui nécessitent d'être protégés par des conditions organisationnelles et sociales.

Dans les institutions d'enseignement et de recherche, l'organisation du travail est censée permettre la production de connaissances nouvelles, mais aussi la transmission des connaissances scientifiques et leur conservation. Pour cela, les professionnels doivent apprendre à supporter de fortes tensions. Enfin, les transformations sociales et leurs incidences potentiellement négatives sur la reconnaissance associée au statut de la recherche en France sapent une des ressources des professionnels pour se défendre des effets des tensions liées à leur travail et à leurs organisations de travail. Cela interroge sur la capacité des institutions d'enseignement et de recherche actuelles de maintenir des espaces pour un certain type de recherche moins prescrite. C'est plus généralement la possibilité de la construction de la santé au travail dans ces institutions, en dépit des attentes de performance et d'efficacité auxquelles elles répondent, qui est questionnée. ■

Les conditions matérielles et organisationnelles peuvent parfois être défavorables pour mener à bien des recherches originales.

La maladie se profile dès lors que le sujet voit ses possibilités d'action sur lui-même et sur son milieu diminuer.

Transition numérique et conditions de travail dans l'ESR

Alors que la révolution numérique pourrait conduire à une réduction du temps de travail, une augmentation des salaires, à la création d'emplois, ses effets en sont l'exact inverse, avec un contrôle accru des pratiques professionnelles, une remise en cause des libertés pédagogiques, ou encore une diminution du taux d'encadrement par des personnels permanents.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**,
corresponsable du secteur Communication

Comme lors des révolutions industrielles précédentes, la transition numérique ne profitera aux personnels que s'ils sont partie prenante dans le partage des gains de productivité pour obtenir de meilleures conditions de travail et de salaires. Certes, l'avènement du numérique a permis de standardiser et faciliter l'échange et le traitement des informations, et de décharger les êtres humains de certaines activités fastidieuses et répétitives. Mais comme le rappelle Alain Obadia*, le numérique « peut aussi être le vecteur de suppressions massives d'emploi, de parcellisation renouvelée des tâches, d'appauvrissement du contenu du travail ou encore de précarisation et d'ubérisation ». Selon lui, « les travailleurs concernés, les syndicats et les élus du personnel doivent pouvoir se saisir effectivement de ces problèmes [...] Maîtriser collectivement la transformation numérique des processus de travail est une priorité absolue qui nécessite des droits nouveaux pour les salariés ». Il est donc de notre responsabilité d'évaluer, d'une part, les évolutions des usages du numérique sur nos métiers et qualifications, et d'autre part, de mesurer leurs impacts sociaux, économiques, environnementaux, démocratiques comme sur la qualité du service rendu.

INJONCTIONS PERMANENTES

Dans les universités, l'usage des outils numériques n'est pas nouveau et peut faciliter le tra-

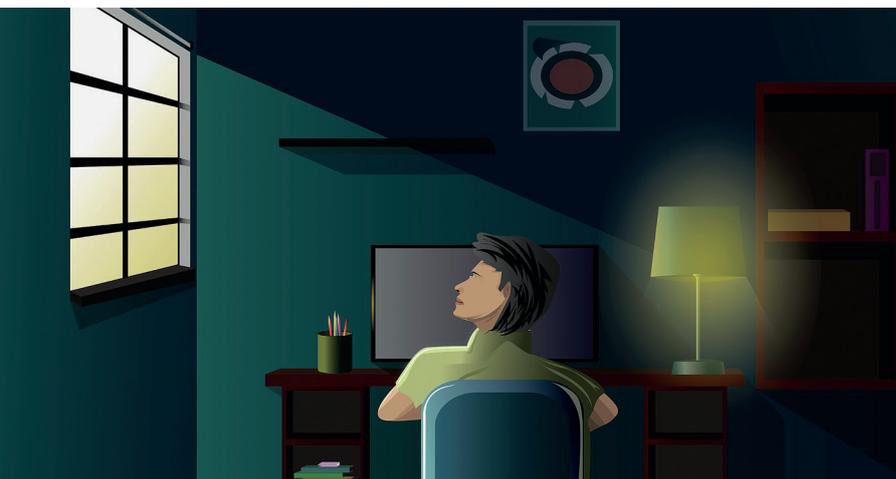
vail des chercheur·ses, des enseignant·es ou des gestionnaires. Cependant, l'application de la loi « Pour une République numérique » de 2016 conduit à des injonctions permanentes sur les pratiques professionnelles et à un rythme de travail accru dans un contexte de compétitivité et de classement des établissements comme des individus (méthodes de production et de diffusion des savoirs, etc.). Dans les missions de formation, les appels à projets et les prescriptions de certaines équipes de direction, comme l'usage obligatoire de plates-formes pédagogiques, de ressources prêtes à l'emploi ou d'outils conçus par des entreprises privées, pèsent sur la manière d'enseigner et les libertés académiques. Il est nécessaire de mener des recherches indépendantes sur la valeur ajoutée du numérique dans les apprentissages en tenant compte des profils socio-économiques des étudiant·es. Il nous faut aussi faire respecter les droits d'auteur et à l'image, qui se trouvent malmenés. Sur un autre plan, le retour à des réunions physiques pour les instances décisionnaires s'impose. Si le télétravail et le travail à distance ont une pertinence, ils ont montré leurs limites. Les contacts directs sont à privilégier au maximum dans nos activités universitaires avec le souci de préserver les collectifs de travail.

INFLATION DES HEURES D'ENSEIGNEMENT

La transition numérique n'est pas la solution miracle pour permettre aux jeunes d'accéder à l'enseignement supérieur. Elle ne doit pas conduire à un contrôle des pratiques professionnelles et à une remise en cause des libertés pédagogiques, à une inflation des heures d'enseignement, à une diminution du taux d'encadrement par des personnels permanents et au recours à la précarité. Au contraire, elle doit conduire à une réduction du temps de travail, une augmentation des salaires, la création d'emplois de fonctionnaire et la préservation d'un apprentissage de qualité, en continuant à assurer toutes les heures d'enseignement sur site devant les étudiant·es. De plus, il est temps de reconnaître l'accroissement de la productivité des universitaires au cours de ces dernières décennies en construisant un rapport de force pour que le gouvernement reconnaisse à sa juste valeur nos activités et questionne le recours aux outils numériques pour permettre aux agent·es et aux usager·ères d'accéder à de nouveaux droits. ■

Si le télétravail et le travail à distance ont une pertinence, ils ont montré leurs limites.

* Obadia A., « Le travail au cœur des mutations de la société », *Travailler au futur (TaF)*, n° 1, janvier 2020, p. 15.



© Pixabay

Conditions de travail : où en parler ?

Petit exemple de discussion autour d'une question initiale au sein du groupe du SNCS-FSU qui s'intéresse au travail et aux conditions dans lesquelles les chercheurs l'exercent.

Par le GROUPE « TEMPS DU TRAVAIL »
DU SNCS-FSU

CONTEXTE

Le texte « Travail dans la recherche » issu du congrès 2017 du SNCS-FSU¹ avait été coécrit en partant de situations de travail. Pour le congrès 2020, la réflexion est partie de la question du temps du travail, l'urgence généralisée, le sentiment de ne jamais avoir le temps, d'être sous pression permanente, avec ses effets sur la santé des agent-es et sur la qualité du travail. En croisant avec l'amendement de 2017 qui demandait de « trouver de nouveaux critères qui prennent en compte le travail invisible », l'idée a émergé de constituer un groupe pérenne qui parte de récits de journées de travail et de témoignages, les mette en discussion, tire le fil, construise des revendications et des moyens d'action, notamment avec l'aide des chercheurs et chercheuses du domaine des sciences du travail membres du SNCS-FSU².

FINALEMENT, OÙ PARLE-T-ON DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Confrontées à des problèmes, qu'ils soient micro (bugs de plate-forme logicielle, comment faire une mission, une carte de cantine) ou bien plus graves (conflit ouvert entre personnes, désorganisation à la suite d'une fusion de laboratoires), les personnes, notamment les nouvellement recrutées, ne savent pas toujours à qui s'adresser, avec le changement incessant des interlocuteur-rices dans les services et des procédures. La peur de se mettre en avant ou de se faire mal voir incite à la prudence et réserve la confiance au service de médecine du travail tenu par le secret médical. Or « le quotidien, faut qu'ça parle » ! Si des précautions ne sont pas prises, si le temps pour expliquer n'est pas suffisant, les malentendus et quiproquos surgissent et vont éclater en conflits. Par exemple, qui signe un article ? « *Moi j'ai tout gratté, et j'ai vu des carrières plus fulgurantes que la mienne, ça pose question ?* » De nombreux non-dits derrière la signature des articles sont sources de conflits rentrés qui mettent à mal la santé.

Les conseils de labos ont du mal à fonctionner – « *je ne sais plus à quoi ils servent* » –, on ne connaît pas forcément les élu-es, on ne sait pas trop ce qui s'y dit. Les réunions de chefs d'équipe parlent d'administration, d'appels à



© Pixabay

projets et de stratégie pour y répondre ; les discussions ne portent pas sur ce qui fait le « sens » du travail. Les assemblées générales n'incitent pas toujours à la prise de parole, avec les présentations par diaporama « top down » sans temps pour le débat.

QUI, AU FINAL, EST RESPONSABLE ?

Lors du congrès de décembre 2020, les discussions ont permis de mettre au jour un problème inattendu : qui prend les décisions de fusions de laboratoires ? Les fusions se font parfois contre l'avis du personnel, exprimé en assemblée générale, par motion ou par vote. Au final, qui sont ces « tutelles » qui décident ? Au nom de quoi décident-elles ? Pour un gros laboratoire de biologie issu d'une fusion et confronté à de nombreux problèmes d'organisation, de souffrance au travail et d'évaluation par le HCERES (qui ne se déplace plus sur site), aucun conseil d'ordre scientifique n'a eu à s'exprimer en amont sur la situation. Où donc cela a-t-il été discuté ? Qui, au final, est responsable ?

Rien ne devrait pouvoir se décider sans la parole des personnes concernées³. Si nos établissements ne le permettent pas, le syndicat peut être une alternative, mais il faut s'en donner la temporalité, les moyens et la liberté de parole, c'est un des buts du groupe « Temps du travail » du SNCS-FSU. ■

Il est nécessaire de se donner les moyens et la liberté de parole, le syndicat peut être une alternative.

Rien ne devrait pouvoir se décider sans la parole des personnes concernées.

1. sncs.fr/2017/10/27/theme-1-travail-dans-la-recherche.

2. sncs.fr/2020/12/18/theme-1-conditions-de-travail-texte-approuve.

3. Christine Castejon, « La théorie du langage aussi est un impensé qui mine la démocratie », *Regards croisés*, n° 39, dossier « Travail et démocratie », septembre 2021.

Les difficiles conditions d'exercice des collègues en responsabilité

Dans un monde universitaire en constant mouvement, les enseignants-chercheurs doivent faire face à une multiplication des tâches en responsabilité. Nous avons recueilli deux témoignages de collègues en responsabilité : **Florence Cabaret**, codirectrice du département d'études anglophones à l'université de Rouen, et **Stéphanie Rossano**, directrice du laboratoire Géomatériaux et environnement à l'université Gustave-Eiffel.

FLORENCE CABARET

De la difficulté des responsabilités et tâches collectives en environnement incessamment « réformé »

Maîtresse de conférences au département d'études anglophones de l'université de Rouen depuis 1996, mon premier engagement de représentante syndicale s'est concrétisé au début des années 2000 par deux mandats de CNU. J'y découvris qu'au-delà des examens de dossiers pour la qualification des docteurs, les demandes de promotion et de congés sabbatiques étaient déjà distribuées au compte-gouttes et pesaient fortement sur les arbitrages. Je me suis ensuite engagée à l'échelle de mon UFR : élue au conseil de gestion, et parallèlement responsable de la formation du Capes d'anglais, qui allait être bouleversée par la mastérisation de ce concours en 2009. Cette même année, la lutte contre la mise en place de la LRU et la marche forcée vers les « maquettes » de masters enseignement rapprocha des collègues des diverses disciplines de notre université, ce qui permit ensuite à beaucoup de s'investir dans les conseils centraux. C'est ainsi que j'entrepris un premier mandat au CA, à une période où la présence des membres extérieurs devenait prépondérante dans la constitution d'une majorité au moment des votes.

Les réunions syndicales prirent un autre sens, me donnant à mieux comprendre le fonctionnement général de l'université, quand il fallait y rendre compte de participations à la commission disciplinaire, mais surtout à la commission d'optimisation qui présentait les campagnes d'emplois. Le désinvestissement de l'État dans le budget des universités se manifestait particulièrement lors de ces réunions préparatoires où la politique de réduction des postes venait croiser la mise en valeur de laboratoires qui apportaient des ressources financières à l'établissement, tandis que les UFR qui accueillaient des étudiants en nombre croissant avaient du mal à maintenir un taux d'encadrement décent. Les marges de manœuvre des élus étaient minces mais ne manquaient jamais d'attirer l'attention de la direction et de permettre des négociations. Une corespon-

sabilité de la mention des MEEF second degré me remit aux prises avec la dernière version de la réforme de la formation des enseignants. En cette rentrée, je l'ai abandonnée pour prendre la codirection de mon département, et je m'interroge sur ma capacité à assumer mon troisième mandat au CA au vu de la mise en place de la réforme des licences l'an prochain, des projets ARE dont les étudiants qui ont subi le « distanciel » depuis un an et demi ont bien besoin, de la tenue de réunions de directeurs, de CS d'UFR et de CG, en sus de mes cours et de mon travail en recherche. Si un investissement diversifié permet de mieux maîtriser le fonctionnement de l'institution où l'on travaille, d'y intervenir en connaissance de cause, d'être connue des collègues qui pourraient faire appel à vous, l'inflation des tâches administratives demandées aux enseignants-chercheurs dans un contexte de réduction des postes pose malgré tout la question de l'implication dans des responsabilités collectives. ■

STÉPHANIE ROSSANO

Être directrice d'un laboratoire de sciences expérimentales en 2021 dans un établissement public expérimental (EPE)

L'université de Marne-la-Vallée, créée dans les années 1990 et structurellement sous-dotée, est un lieu de mise en œuvre zélée des réformes ministérielles sous prétexte qu'il faut « changer ou disparaître ». Subir ce mantra est anxiogène, y résister est extrêmement difficile, y succomber, la porte ouverte à une course en avant permanente.

Pendant mes six ans de mandat de directrice d'unité de recherche (DU), l'université a été engagée dans une fusion avec l'université Paris-XII (abandonnée en mars 2016), puis reengagée dans un établissement expérimental avec l'Ifsttar, institut de recherche, et l'ESIEE, école consulaire, depuis le 1^{er} janvier 2021 (université Gustave-Eiffel).

Dans ce contexte de changement structurel lourd, les conditions de travail se dégradent de façon continue du fait de la pression croissante due à la fusion mais aussi à l'augmentation des missions proportionnellement au nombre de VP nommés (18 VP et 10 VP adjoint-es – parmi lesquels seuls huit sont enseignant-es ou ensei-

« L'inflation des tâches administratives dans un contexte de réduction des postes pose la question de l'implication dans des responsabilités collectives. »

gnant-es chercheur-ses – pour une université de 13 000 étudiants), à la mise en place de groupes de travail toujours plus nombreux pour tester de nouveaux logiciels ou de nouvelles procédures et à la surenchère d'appels à projets internes toujours plus contraignants et dont l'objectif premier n'est pas scientifique.

Pour compenser cette surcharge de travail purement bureaucratique, la seule solution proposée a été d'augmenter les décharges liées aux fonctions de DU (pour ce qui me concerne 20 heures en 2015 ; 80 heures en 2021). Si ces décharges sont absolument nécessaires, elles enferment insidieusement dans la bureaucratie, ne libèrent pas de temps d'animation scientifique et éloignent un peu plus les DU du métier d'enseignant-e-chercheur-se et des collègues qu'ils sont censés représenter. Petit à petit, le rôle d'une directrice de laboratoire se transforme –

à l'instar de ce qui s'est passé à l'hôpital –, l'objectif visé étant probablement son remplacement par un administratif gestionnaire nommé.

Face au rouleau compresseur qui est en route, la seule façon de tenir – à la fois en tant que directrice d'un laboratoire de sciences expérimentales et enseignante-chercheuse – et de préserver le métier d'enseignant-e-chercheur-se et sa capacité à produire de la connaissance scientifique réside dans le collectif. Il ne faut pas craindre de ralentir la machine pour retrouver le temps d'échanger et de débattre avec les collègues, de faire vivre la collégialité universitaire, de prendre de la hauteur par rapport au court-termisme. Il faut avoir pour objectifs le bien-être des personnels, la défense de nos missions de formation et d'accompagnement des doctorants, la cohérence des sujets de recherche, l'humain. ■

« Face au rouleau compresseur qui est en route, la seule façon de tenir réside dans le collectif. »

L'équipement informatique : un indispensable pour les missions d'enseignement du supérieur

Alors que le numérique prend de plus en plus de place, les enseignants et enseignants-chercheurs se trouvent confrontés à un manque criant de matériel informatique dans les établissements.

Par **RAYMOND GRUBER**,
coresponsable du secteur Situation des personnels

Depuis plusieurs années, le numérique prend de plus en plus de place au sein de la fonction publique, et le métier d'enseignant-chercheur et d'enseignant du supérieur ne fait pas exception. Alors que nos missions demandent de plus en plus d'utiliser des outils en ligne, et qu'un équipement informatique apparaît plus que nécessaire afin de préparer nos cours et pour enseigner, les établissements ne fournissent pas de manière automatique à toutes et à tous le nécessaire (ordinateur, connexion Internet, matériel d'impression, logiciels spécifiques...). Nombre d'entre nous sommes obligés d'utiliser notre propre équipement, acquis sur nos fonds personnels. Dans certains cas, les composantes d'enseignement et de recherche se renvoient mutuellement la balle, ce qui oblige certains collègues à acheter leurs propres équipements afin de diffuser leurs diaporamas durant leurs cours.

Ce type de situation n'a fait que se multiplier avec les confinements que nous avons vécus. Le SNESUP-FSU a déjà alerté le ministère sur ces dysfonctionnements car aucun agent ne devrait être obligé de mettre la main à la poche pour accomplir sa mission de service public. Contrairement aux réponses faites par le ministère, il ne s'agit pas de dysfonctionnements isolés qu'un traitement au cas par cas pourrait résoudre. Nous demandons

de manière forte l'inscription de l'obligation pour les établissements de fournir à tous les personnels, titulaires et non titulaires, l'équipement informatique nécessaire afin de mener à bien leur travail.

De plus, la reprise des enseignements en présentiel a mis en exergue les problèmes de manque de locaux ou de leur vétusté, empêchant d'accueillir décemment l'ensemble des personnels sans qu'ils soient dérangés, ou qu'ils ne dérangent eux-mêmes les autres collègues. Tous les personnels devraient avoir accès à des locaux correctement équipés (prise Ethernet, bureau séparé, équipement informatique, matériel d'impression) afin d'accomplir sereinement leurs missions, qui comprennent la préparation des cours et l'activité de recherche. ■

Il faut inscrire l'obligation pour les établissements de fournir à tous les personnels l'équipement nécessaire à leur travail.



© Phobay

Expertise agréée : rendre visibles les effets des réorganisations

En cas de projet important modifiant les conditions de travail, il est possible de recourir à une expertise agréée qui porte sur l'organisation/désorganisation, les collectifs de travail, la charge, les outils, le temps de travail, etc., et analyse le travail réel et notamment le vécu des agents dans l'exécution de leurs tâches.

Par **CATHERINE DAL BALCON**
et **CHRISTINE EISENBEIS**,
membres FSU de plusieurs CHSCT

Pourquoi recourir à une « expertise agréée » ? Quel rapport avec les conditions de travail ?

Spontanément, une « expertise » évoque le recours à des cabinets de consultants, pour audit, coaching, accompagnement ou conseils d'organisation dont nos directions ne sont pas avares. Ces cabinets produisent des questionnaires, des PowerPoint avec force organigrammes, mots attendus et déjà entendus (réorganisation, mutualisation, rationalisation, efficacité, agilité, voire bien-être ou QVT). Or, ces mêmes directions sont très réticentes à accepter le recours à une expertise agréée lorsqu'elle est demandée par le CHSCT. « *Ce n'est pas le bon moment* », « *cela risque de désorganiser des services déjà bien surchargés* », « *ce serait mieux d'attendre que la réorganisation soit achevée* ».

Le recours à une expertise agréée (voir encadré) peut être utilisé en cas de projet important modifiant les conditions de travail, et surtout, l'expertise doit avoir lieu en amont. Elle doit identifier les risques professionnels, en termes de santé et sécurité aussi bien qu'en termes de conditions de travail et proposer des mesures de prévention. L'étude porte sur l'organisation/désorganisation, les collectifs de travail, la charge, les outils, le temps de travail, etc. L'expertise agréée est donc orthogonale aux audits demandés par les directions car elle s'appuie sur l'analyse du travail réel et notamment sur le vécu des agents, dans leur milieu de travail. Une analyse par questionnaire n'est pas suffisante voire pas souhaitable, car les risques ne sont pas tous anticipables par la personne élaborant le questionnaire. L'analyse par entretien individuel ou collectif est préférable, même si cela doit prendre du temps. Ce sont les agents qui connaissent le mieux leur travail. Ce sont elles et eux qui sont le

plus à même de proposer une organisation adaptée et d'en demander les moyens.

QUE DISENT LES RAPPORTS D'EXPERTISE ?

Sans surprise, les rapports¹ pointent pratiquement toujours les mêmes risques. La surcharge de travail peut être acceptable lorsqu'elle est temporaire mais elle finit par être chronique dans nos établissements en réorganisations incessantes. L'intensification du travail et les urgences sont de mise. La mise en concurrence d'agents de statuts différents (CDD contre titulaires, chercheurs contre EC), ou pour des ressources (appel à projets ou arbitrage de postes raréfiés), est source de conflits latents. La sélection et le tri des étudiants met à mal les valeurs des enseignants. Les réorganisations de service, le changement d'interlocuteurs et d'outils, finissent par désorganiser, complexifier et démotiver.

QUE FONT LES DIRECTIONS ET LES CHSCT DE CES EXPERTISES ?

Demander une expertise après une réorganisation est absurde car celle-ci ne peut que constater les dégâts. Il est plus difficile de soigner une organisation abîmée que de construire une organisation respectueuse des agents, de leur travail, de leurs savoirs et de leurs savoir-faire. Les mesures prises trop tard risquent de n'être que des rustines.

Syndicalement, les mesures de prévention sont ou devraient être évidentes : redonner du temps, des moyens récurrents qui ne nécessitent pas de recourir en permanence aux financements sur appels à projets, suspendre sinon arrêter les réformes qui désorganisent, stabiliser l'organisation avant tout autre changement. Au contraire, au dernier CHSCT de l'université Paris-Saclay où le rapport de l'expertise conduite au premier semestre 2021 était à l'ordre du jour, les discussions ont tourné autour des risques de stigmatisation des services en

Ces expertises pointent la responsabilité des directions d'établissement et notamment les répercussions de ces grands projets sur la santé des agents.

1. Nous avons eu accès aux rapports d'expertise de l'université de Lille et de l'université de Paris, et avons l'expérience de l'expertise agréée à l'université Paris-Saclay début 2021.

2. Pourtant communicable selon l'avis 20162587 du 7 juillet 2016 de la CADA (Commission d'accès aux documents administratifs).



difficulté que ferait courir la... publication du rapport², ou même tout simplement les verbatim, paroles des agents. Or, si le rapport pouvait être diffusé, il constituerait un outil précieux de mise en discussion du travail au sein des collectifs, et en premier lieu, une reconnaissance institutionnelle des difficultés auxquelles les agents sont confrontés.

Pourquoi les directions cherchent-elles à mettre ces rapports sous le tapis, que craignent-elles ? Ces expertises pointent leur responsabilité et notamment les répercussions de ces grands projets sur la santé des agents. Suicides, burn-out, accidents cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, etc., les risques ne sont pas minces et les directions en sont comptables. ■

L'analyse par entretien individuel ou collectif est préférable, car ce sont les agents qui connaissent le mieux leur travail.

CE QUE DIT LA LOI

Le décret régissant les CHSCT (décret 82-453 dans sa version applicable aux mandatures en cours) est clair :

- article 55 : « Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé [...] [en] cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57. »
- article 57 : « Le comité est consulté : 1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant [...] de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail [...]. »

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au CHSCT ministériel. Ce refus peut également mener au désaccord sérieux et persistant, c'est-à-dire la demande d'arbitrage par l'inspection santé et sécurité au travail, voire l'inspection du travail.

Les experts sont agréés par arrêté du ministère du travail, après avis notamment du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.