



Le temps DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

« *Vraiment, à la fin de cette semaine, la seule chose que je sais, c'est que JE NE PEUX PAS FAIRE PLUS. Ce n'est plus possible. Il n'y a plus d'heures de sommeil ou de temps de famille à rogner.* » Cet extrait du témoignage d'une collègue publié le mois dernier* caractérise bien le sentiment de débordement de l'enseignant·e-chercheur·euse (EC) poussé à son paroxysme.

Ce dossier commence par un rappel de travaux sociologiques utiles pour mieux appréhender les spécificités de notre temps de travail, des parades que nous mettons en place pour y faire face, dans un cadre également contraint par les transformations progressives de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le dossier se poursuit avec une chronique des tâches (dé)valorisées souvent non rémunérées d'une EC. Un quatrième article chiffrera certains des dispositifs qui peuvent alléger ou charger « la barque », les CRCT, CET et les questions d'heures sup. Enfin, une porte dérobée est entrouverte avec la présentation des ateliers de philosophie proposés de la maternelle à l'université, histoire de (re)prendre un peu le temps.

Il faut ici relever que la pression que nous avons mise aux autrices et auteurs et à nous-mêmes pour boucler ce dossier sur le temps est symptomatique d'un système de mise sous pression qui s'auto-entretient jusqu'à épuisement des syndicats les plus combattifs, dont nous sommes ! Ce phénomène est analysé dans certains des travaux de sciences humaines et sociales que nous citons, trop brièvement, tels les arroseurs arrosés. Plus que jamais ces réflexions sont nécessaires et doivent recevoir le temps qu'il faut en cette période de passage en force de la LPR. ■

* universiteouverte.org/2020/09/05/bientot-nous-ne-pourrons-plus-du-tout-une-universitaire-repond-a-frederique-vidal.



Causes et remèdes à la contraction des temps de l'EC

Parmi les travaux des sociologues sur le temps du travail dans l'enseignement supérieur et la recherche, nous rappelons ici quelques travaux concernant les enseignants-chercheurs qui offrent un éclairage conceptuel à notre rapport au temps, pouvant aussi servir à mieux communiquer autour de nous, dans notre cercle privé comme notre cercle institutionnel, pour sortir de l'ombre notre petite horlogerie interne.

Par **ARNAUD LE NY**, membre de la Commission administrative,
et **ALEXANDRE ZIMMER**, membre du Bureau national

Le parti pris de cet article, parfois complété d'exemples ou réflexions personnels, est de survoler le fonctionnement du métier d'enseignants-chercheurs (EC) sur une base non exhaustive de références bibliographiques. Il s'agit d'abord de rendre compte des travaux d'analyse anthropologique d'Aït Ali et Rouch sur le sentiment de « débordement » exprimé par les EC, tandis que des travaux de Chaulet et Datchary sur l'usage du courriel illustreront en encadré un vecteur particulièrement efficace pour faire voler en éclats la cloison privé/profes-

sionnel. Concernant le lien avec les transformations de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), nous renvoyons à l'article de Lise Gastaldi dans ce dossier (p. 14-15).

L'AGENDA PARADOXAL DE L'EC

Les travaux de Nawel Aït Ali et de Jean-Pierre Rouch s'intéressent à une méta-activité invisible qui procède au travail en coulisses de notre agenda, tout ce que nous mettons en place pour coconstruire notre quotidien. Au regard de multiples enquêtes dont les matériaux s'étalent sur une quinzaine d'années, les auteurs revisitent la notion de « temps contraint » en considérant la période temporelle réelle de l'EC, celle débordant des

La multiplication des activités ne s'accorde pas au schéma classique d'« un temps contraint » versus un « temps de loisir ».



© Shutterstock

« espaces-temps officiels » puisqu'il serait dans notre « nature » de les transgresser », en tant qu'individu « temporalisé [...] ou contrarié ».

Notre métier, double par essence, comporte l'enseignement (activité bien définie dans les textes en termes de volume horaire) et la recherche (déjà moins bien définie), auxquels il est d'usage d'ajouter « tout le reste »*, une compilation d'activités encore moins définies que les deux autres (peut-être bien intentionnellement) avec tout ce qui touche à la gestion ou l'organisation de l'enseignement et/ou la recherche, mais aussi toutes les petites réflexions à mener collégialement pour faire face aux surprises multiples liées aux défaillances des tutelles...

Une caractéristique majeure du métier est que la multiplication des activités ne s'accorde pas au schéma classique d'« un temps contraint » versus un « temps de loisir », distinguo aisé mais moins « exigeant que lorsque le temps est représenté comme un cadre, lui-même contraignant ». Cette notion de temps contraint est mise à l'épreuve dans le cas des EC, où « la porosité des sphères d'activités incluant l'activité professionnelle crée des zones d'indistinction, soit par la faiblesse des cadres temporels, soit par la qualité, cognitive et affectuelle, de l'engagement dans l'activité ». Ainsi, comme le souligne un sondé : « Quand je

reviens à la fac après un week-end, je discute avec une secrétaire. J'ai bien cette conversation, parce qu'il faut bien, hein (Rires.) : "c'est comme un lundi" ou "j'ai pris des vacances". Pour le coup, ce sont vraiment des "sociabilités". (Rires.) Mais pour moi, ça ne veut pas dire grand-chose, "vacances", "loisirs". Mon métier, très souvent, c'est aussi du loisir. » Nous pouvons compléter ce témoignage par la sempiternelle question : « Alors, en vacances ? » Il faut ici souligner la conception « vocationnelle » qui entre en jeu, souvent évoquée par les sondés. Ce qui fait que tout compte fait, finalement, c'est rarement les vacances.

Cette autonomie dans les durées et les horaires souvent décalés voire atypiques a émergé à une époque où le temps nécessaire non répertorié était accepté, respecté, mais n'est plus permise par l'accumulation, le cadrage, à la fois strict pour les activités requises et lâche pour le bénévolat induit. Le risque devient grand qu'en devenant non compensable, cette autonomie détruit notre métier.

UN SAVANT ÉQUILIBRE ENTRE TROIS CONTRAINTES TEMPORELLES

Dans un travail doctoral cité par Aït Ali et Rouch, il est distingué trois types de temps contraints pour révisiter ce concept et mieux éclairer l'agenda paradoxal de l'EC : les contraintes objectives, celles autoprescrites (coproduction par l'individu) et les contraintes émiques (« les temps ressentis et exprimés comme contraints » par l'individu). Ainsi, il arrive fréquemment qu'un EC multiplie les contraintes autoprescrites, se retrouve à accepter, la garde baissée, tout un ensemble de tâches (rédaction de projets/recherche de financements, valorisation, gestion d'emplois du temps, organisation événementielle, administration, incluant les activités syndicales). Des contraintes objectives deviennent aussi plus prégnantes avec des métadonnées d'enseignements (cours en ligne, formulaires...) ou en recherche (exigences accrues de « preuves » de recherche, lutte pour intervenir en feu 3^e cycle ou encadrer des thèses dans des conditions dignes).

Pour les auteurs, c'est un maelström de ces trois types de contraintes qui conditionne un équilibre en lien avec quatre « foyers de tensions » principaux.

1. Absence de cloison – ou porosité – entre les sphères professionnelle et privée. L'article cite par exemple le cas d'une collègue indiquant que « régulièrement ses étudiants [l']appellent maman », ce qu'elle trouve « très valorisant ». Ou encore celle qui

Le risque devient grand qu'en devenant non compensable, l'autonomie détruit notre métier.

* En plus des missions de diffusion du savoir, d'innovation, etc. apportées par la LRU de 2009.

doit « rendre des comptes à ses collègues » qui, lorsqu'elle décide de prendre un mercredi après-midi avec ses enfants, lui signifient qu'elle est « censée travailler à plein temps ». Ce « brouillage » des sphères peut générer des tensions individuelles, des collègues indiquent même produire « des traces écrites, voire informer l'institution de ces activités peu visibles jugées chronophages et stressantes », ce qui peut « amener à intensifier la charge mentale de l'univers professionnel et envahir l'individu ».

2. Profil de pratiques très scandé : parasitages, e-mails (voir encadré), etc. Un témoignage précise : « Je me sens comme un marathonien, un coureur de fond que l'on arrête sous des prétextes divers », qui rejoint le commentaire récent d'un directeur de recherche à propos de ses collègues : « Je ne les vois que courir pour aller en cours. »

3. Imbrication d'échelles de temporalités multiples, parfois concurrentes, et très partiellement compatibles (de la composante d'enseignement, du laboratoire, de l'université, des appels à projets – AAP, etc.) pour concilier temps personnel et temps professionnel ; ces jeux d'échelle entraînent la constitution de notre « équation temporelle individuelle » d'après Grossin, fondée sur des données implicites mais disqualifiantes si elles ne sont pas intégrées.

4. Décalage entre les représentations personnelles du métier et l'évolution des injonctions institutionnelles (voir aussi l'article de L. Gastaldi p. 14-15).

Les EC peuvent se « sentir contraints de combiner deux systèmes de valeur antagonistes – l'un managérial, l'autre académique », qui se traduisent par des tâches indexées sur l'un ou l'autre.

FOIRE AUX ASTUCES

Dans le sondage retranscrit par N. Aït Ali et J.-P. Rouch, les EC ont souvent préféré l'emploi du mot « astuce » pour désigner les moyens de résistance aux pressions temporelles. Se projeter dans un « métier normal » (assigner des lieux dédiés à des activités dédiées, usage du courriel à des horaires décentés, etc.) ou a contrario fluidifier des plages horaires (soirées, week-ends). Ritualiser son quotidien pour certains, ou invoquer l'urgence pour d'autres. Ou encore réélaborer les temps contraints par l'évitement, le confinement, la temporisation, le détournement, le dédoublement, le renforcement...

Sans surprise, il n'apparaît pas facile de résoudre cette « énigme temporelle ». Immanquablement, l'EC s'expose à être débordé par des tâches imposées et réel-



lement chronophages. Plus fondamentalement, la résolution de cette méta-activité, « véritable surtravail » avec son lot de charges « cognitives et psychiques », est d'autant plus ardue qu'elle reste souvent invisible des institutions (marginale ou subsidiaire) alors qu'elle permet à l'EC d'accomplir son travail. « Mais les intéressés eux-mêmes » – nous ? Vous ! – « peinent à le reconnaître. »

Si « l'individu EC apporte nécessairement au quotidien des réponses concrètes aux questions soulevées à la fois par les réformes successives et les différentes résistances et mouvements collectifs qu'elles soulèvent », il faudrait voir les variabilités selon les disciplines. La différence de statuts n'engage pas « les mêmes équations des contraintes », aussi l'âge ou « le moment de la trajectoire professionnelle ».

Les EC peuvent se « sentir contraints de combiner deux systèmes de valeur antagonistes – l'un managérial, l'autre académique », qui se traduisent par des tâches indexées sur l'un ou l'autre.



Parmi les pistes de perspectives encore évoquées dans cet article d'Aït Ali et Rouch, il faudrait poursuivre les conséquences de cette méta-activité sur les modalités collectives de l'activité, « *les négociations et ces ajustements doivent faire avec, et participer à, la complexité de temporalités individuelles qui convoquent l'intégralité du rapport aux temps de la personne, qu'ils soient professionnels ou non* ». Les auteurs soulignent enfin comment l'EC peut jouer de mécanismes pour « *amortir ou absorber* » – y compris par des mécanismes extrêmes de burn-out – les effets réels de pression qui finiront par se manifester. ■

Immanquablement, l'EC s'expose à être débordé par des tâches imposées et réellement chronophages.

BIBLIOGRAPHIE

- Nawel Aït Ali et Jean-Pierre Rouch, « Le "Je suis débordé" de l'enseignant-chercheur. Petite mécanique des pressions et ajustements temporels », *Revue de sciences sociales et humaines*, n° 18, 2013 : journals.openedition.org/temporalites/2632.
- Johann Chaulet et Caroline Datchary, « Moduler sa connexion : les enseignants-chercheurs aux prises avec leur courriel », *Réseaux*, La Découverte, n° 186, 2014, pages de 105 à 140.
- Lise Castaldi et Caroline Lanciano-Morand, « L'enseignement supérieur et la recherche. Une pression temporelle accrue », *La Nouvelle Revue du travail*, n° 11, 2017 : journals.openedition.org/nrt/3283.
- William Grossin, De Gruyter Mouton, *Les Temps de la vie quotidienne*, 1974 : doi.org/10.1515/9783110885255.

© Shutterstock

ET POURQUOI PAS UN COURRIEL SABBATIQUE ?

Si, dans l'étude de J. Chaulet et C. Datchary, le courriel en tant que tel n'est pas nécessairement ressenti comme une problématique en soi par les collègues interrogés – il faudrait davantage chercher un « problème » du côté « [du] statut ; des exigences du ministère et de sa méconnaissance complète des difficultés auxquelles [les collègues sont] confrontés » –, il est néanmoins intéressant de s'attarder à quelques usages liés au courriel auxquels on ne pense peut-être plus, et en particulier à la question des messages d'absence pour éviter de justifier des délais de réponse allongés.

En effet, pour une absence prolongée, le recours à un message d'absence et son contenu éclairent souvent sur la fausse déconnexion dont font preuve certains collègues comme « *une mention permettant de faire face à l'urgence, en offrant au correspondant des modes de prise de contact alternatifs ou en l'invitant à se rapprocher d'un tiers* ». Des contre-réactions voient aussi le jour et des avis très tranchés existent sur le recours à la messagerie en congrès ou en séminaire par exemple. La déconnexion serait un « *idéal fantasmé auquel nul ne saurait céder* », sauf peut-être avec cet exemple donné d'une collègue reconnue dans les TIC qui mentionne purement et simplement détruire les messages reçus et revendiquer une forme de « *courriel sabbatique* ». Il y a quelques années, dans un laboratoire, un collègue disait : « *Je ne regarde jamais mes e-mails, et les problèmes finissent toujours par se résoudre.* » Est-ce qu'un tel agent aurait la moindre chance de survivre en ces temps de LPR ?

Les temporalités du travail à l'épreuve des mutations structurelles de l'ESR

Le travail est actuellement interrogé sous l'angle de son inscription spatiale, autour du déploiement du télétravail. Alors que la crise sanitaire a montré que le recours au télétravail était possible dans un plus grand nombre de configurations que ce qui pouvait être pensé ou reconnu jusqu'alors, la perspective de son extension à plus grande échelle occupe organisations et syndicats autour des enjeux de sa mise en œuvre mais aussi de l'accompagnement du changement et de la régulation de ces pratiques.

Par **LISE GASTALDI**
et **CAROLINE LANCIANO-MORANDAT***

Le télétravail renvoie à des questions spatio-temporelles d'organisation du travail individuel et collectif, dès lors que le travail hors des locaux de l'employeur (domicile, tiers lieux, nomadisme) se découple en partie du cadrage temporel de l'activité sur site. Les horaires, le rythme, la coordination temporelle avec les collègues et les autres catégories professionnelles s'individualisent en partie, alors que les systèmes de contrôle et la fréquence des échanges et réunions à distance bien que prégnants ne prescrivent pas entièrement la temporalité du travail à distance. Les débats actuels autour du télétravail dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) traduisent les logiques temporelles du travail dans ce secteur, notamment autour des disparités très fortes des temporalités selon que l'on considère la nature des institutions, les métiers et les disciplines.

DES TEMPORALITÉS DU TRAVAIL DISPARATES DANS L'ESR

Les logiques temporelles varient fortement selon que l'on considère les travailleurs des organismes de recherche, de l'université publique ou des établissements d'ESR de statut privé, avec une sous-régulation nette à l'université des temps de travail des enseignants-chercheurs (EC). Les temps de travail y sont historiquement peu cadrés, ce qui est de manière ambivalente source de flexibilité pour les EC mais également source d'invisibilisation du travail réel effectué. Les disparités sont fortes également entre chercheurs et EC d'un côté et personnels administratifs et techniques de l'autre, quand les seconds sont plus contraints à un travail sur site et selon des horaires alignés sur la présence des destinataires de leur activité (étudiants comme personnels enseignants et de recherche). La discipline scientifique est aussi une variable très clivante sur les temporalités, y compris au sein des chercheurs et EC, selon que le travail de recherche se fasse sur des équipements situés dans les labos (sciences expérimentales) ou qu'il soit détaché de toute nécessité de travailler dans les locaux

(ce qui est le cas en SHS très largement, amplifié par l'absence fréquente de mise à disposition de bureaux corrects).

Ces disparités, au-delà du fait qu'elles rendent difficile tout propos global sur les temporalités dans l'ESR, sont aussi la source de tensions dans les collectifs de travail. Sur des projets regroupant chercheurs et EC, la moindre disponibilité des EC tend les relations avec des collègues chercheurs plus axés par essence sur la recherche. Les liens entre des EC nomades, aux horaires flexibles et extensifs, et des personnels support aux lieux de travail et aux horaires fixes ne sont pas toujours simples non plus. Ici, peut-être que la remise à plat de ces questions avec les enjeux autour du télétravail pourrait être l'occasion de penser ensemble comment on travaille et comment on fait collectif (en matière d'interdépendance des activités et de sens global de celles-ci), au-delà de ces disparités dans les logiques de travail et leur inscription spatio-temporelle.

DES TEMPORALITÉS DU TRAVAIL TENDUES PAR L'EXPLOSION DES MISSIONS ET LA FRAGMENTATION DE L'ACTIVITÉ

En se focalisant ici sur les EC, la multiplication des missions découlant des injonctions des institutions fragmente l'activité et génère une complexification de la gestion temporelle du travail pour les individus. Un EC aujourd'hui consacre un temps important et croissant de son activité à des missions qualifiées souvent d'administratives qui recouvrent des réalités très variées : pilotage de formation, encadrement d'étudiants dans des logiques de professionnalisation (stage, alternance), participation à des instances collectives, recherche de financements... L'appel à générer des ressources propres impose des activités nouvelles du côté de l'enseignement comme de la recherche (de la collecte de la taxe d'apprentissage aux appels d'offre sur projets en recherche). Ce travail en plus, qui ne cesse de croître et de se complexifier, amène les individus à une gymnastique permanente pour concilier sur les mêmes périodes de temps des activités très variées et sous-tendues par des logiques différentes. Cette gymnastique est à la charge de l'individu, en l'ab-

La multiplication des missions découlant des injonctions des institutions fragmente l'activité et génère une complexification de la gestion temporelle du travail pour les individus.

* D'après l'article de Lise Gastaldi et Caroline Lanciano-Morandat « L'enseignement supérieur et la recherche. Une pression temporelle accrue », *La Nouvelle Revue du travail (NRT)*, n° 11, 2017, mis en ligne le 7 novembre 2017, consulté le 21 septembre 2020 : journals.openedition.org/nrt/3283 ; DOI : doi.org/10.4000/nrt.3283. Publié dans un dossier spécial de *La Nouvelle Revue du travail (NRT)* intitulé « Travailler plus », coordonné par Lionel Jacquot, Jean-Philippe Melchior et Simon Paye.

sence de pilotage global de l'activité des EC du fait de la dissociation des structures de rattachement (sans forcément pouvoir parler de ligne hiérarchique) entre la recherche et l'enseignement. Chaque individu se débat avec son organisation temporelle, faisant du développement de compétences spécifiques quant à la gestion d'un temps de travail éclaté entre des missions diverses une variable critique quant à la capacité à faire son travail de manière soutenable dans le temps et en matière de santé physique et psychologique... Réputés être très autonomes, les EC sont appelés à devenir des autoentrepreneurs, mais au sein de grandes institutions publiques sources d'injonctions, ce qui est somme toute assez paradoxal... Il en découle des tensions de rôle importantes quand on navigue entre des activités différentes, marquées quoi qu'on en dise (ou qu'on puisse l'appeler de nos vœux) par assez peu de synergies entre elles, qui se télescopent dans le temps et appellent souvent des arbitrages. Qui choisira de sacrifier l'enseignement ou les charges collectives pour se consacrer à sa recherche et ses publications, investissement clairement le plus rentable individuellement pour sa carrière ? Qui sacrifiera de fait, et rarement par choix, sa recherche par sens du collectif et souci des missions de service public d'enseignement ? Qui sacrifiera sa vie personnelle et son temps de repos pour essayer de tenir tous les fronts ?

Ces tensions temporelles et de rôle sont plus marquées chez les EC, mais les chercheurs dans une moindre mesure les vivent aussi avec la montée en puissance des obligations d'aller à la pêche aux contrats publics ou privés, de s'engager dans de nouvelles structures de pilotage de l'ESR (instances d'évaluation de projets, instituts, Labex, EUR, etc.).

DES TEMPORALITÉS PLUS HÉTÉRONOMES, Y COMPRIS CHEZ LES CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les rôles et les missions se multiplient et se diversifient, appelant de nouvelles compétences pour les mener à bien, et chacun de ces pans de l'activité kaléidoscopique des chercheurs et EC s'accompagne de contraintes temporelles spécifiques et non coordonnées. S'éloignant de plus en plus fortement de l'image d'Épinal du scientifique autonome dans le contenu de son activité et dans son organisation temporelle, l'hétéronomie des temps de travail est de plus en plus forte. Pour les EC, bien sûr le calendrier universitaire a toujours imposé son rythme au travail d'enseignement et désormais de gestion des formations. Mais la multiplication des évaluations rajoute ici de nombreuses injonctions temporelles qui échappent complètement aux individus qui ne peuvent ni s'y soustraire, ni en gérer la temporalité. La pression à la publication amène à se conformer encore plus au rythme des colloques annuels et aux appels à contribution

des revues. Les évaluations des formations, des laboratoires, des écoles doctorales, des établissements par le HCERES (ou par des institutions privées dans le cadre par exemple des grandes écoles et des formations en management) sont des temps cruciaux pour les individus et les collectifs de travail, engageant une forte quantité de travail sur des temporalités non négociables, induisant une pression d'autant plus forte que les enjeux sont majeurs.

De manière générale, l'ESR est dans un rapport de plus grande dépendance vis-à-vis de parties prenantes multiples. Nous avons mentionné les organismes d'évaluation et de labellisation pour les formations, les organismes financeurs de la recherche, mais il en est également ainsi des étudiants et des familles, plus exigeants car mieux renseignés et nourris des classements des formations, et dans une attente considérée comme légitime d'immédiateté dans les échanges médiatisés par le numérique. Il faudrait enfin citer la « managérialisation » de l'ESR qui, avec l'autonomisation des établissements et les contraintes réglementaires et financières, pousse au développement de plus de procédures et d'outils de reporting, dans un souci de contrôle souvent assez bureaucratique de l'activité. Là aussi les injonctions de réponses, rapides, se multiplient... Au détriment nécessairement d'autres pans de l'activité... car sauf à trop empiéter sur le temps normalement dédié à la vie personnelle et au repos, en la matière, nous sommes face à des effets de vases communicants.

Si le dossier dans lequel l'article de recherche qui a inspiré cet article s'intitulait « Travailler plus », nos travaux n'ont pas véritablement porté sur la quantification du temps de travail et son objectivation par missions par exemple. Mais il s'agit d'un vrai sujet aujourd'hui, dont devraient se saisir les institutions de l'ESR, alors même que les débats actuels autour du télétravail portent notamment sur les risques d'intensification du travail et interpellent les employeurs y compris quant à leur responsabilité juridique autour des enjeux de santé au travail. Comment appréhender les effets de changements systémiques alors que la temporalité notamment des EC est totalement invisible, voire volontairement invisibilisée, par les organisations ? Avec une ligne de crête clairement délicate à tenir entre développements de métriques dans une logique de contrôle intrusif... et caractère clairement insuffisant de l'appréhension du travail des EC uniquement par le nombre d'heures de cours effectuées face aux étudiants ou par les résultats en matière de publication. Il s'agit ici d'un vaste chantier de réflexion à engager de manière collective et concertée pour accompagner les mutations structurelles de l'ESR, sans jamais oublier que cet univers professionnel (comme d'autres espaces tels que l'hôpital) repose sur des dynamiques d'engagement individuelles tout aussi exigeantes que fragiles. ■

Comment appréhender les effets de changements systémiques alors que la temporalité notamment des EC est totalement invisible, voire volontairement invisibilisée, par les organisations ?

Petites chroniques du temps universitaire

Entre les tâches qui se surajoutent, à cause des pertes de postes qu'il faut compenser au pied levé, les temps invisibles qui ne sont pas pris en compte, les temps dévalorisés ou inutilement perdus, la carrière d'un universitaire n'est pas de tout repos. Petite chronique du quotidien universitaire.

Par **HEIDI CHARVIN**,
membre de la Commission administrative

Si l'on devait trouver un terme pour caractériser le temps universitaire, ce serait « hyperlaxité ». Rassurez-vous, nous ne sommes pas tous champions de gymnastique ou danseurs à l'Opéra Bastille. Et pourtant ! Combien d'assouplissements le temps universitaire ne nous demande-t-il pas de faire...

Commençons par l'entrée en poste. Au départ, il faut un grand amour de la recherche, car question formation, on en prend pour « perpète » ! Mais, alors que l'on pense être arrivé-e à la phase ultime qui est l'accouchement de notre thèse et que l'on se dit : « *Chouette, je vais enfin être rémunéré-e pour mon travail !* », démarre le temps post-doctoral. Et là, c'est une deuxième « perpète ». Et que l'on ne dise pas que les chercheurs n'aiment pas leur travail ! Vous en voyez beaucoup qui courent un marathon d'en moyenne quatorze années de leur vie pour obtenir un poste ?

Le temps universitaire a la propriété extraordinaire d'être extensible. Ainsi, si depuis le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (art. 7) notre cadre statutaire définit que la moitié de notre temps de travail de référence (1 607 heures annuelles) doit être dévolue au service d'enseignement et l'autre moitié à l'activité de recherche, nous avons vu gracieusement grandir, telle une fleur sauvage dans le champ de nos activités, le temps administratif ! Et celui-ci, il compte pour du beurre ! Car, que ce soit mon voisin ou moi-même, nous sommes obligés de l'assurer pour faire tourner la machine universitaire !

Nous avons vu gracieusement grandir, telle une fleur sauvage dans le champ de nos activités, le temps administratif !

Combien d'assouplissements le temps universitaire ne nous demande-t-il pas de faire...



© Mollerjakim / Wikimedia Commons

DICHOTOMIE ENTRE TEMPS VISIBLE ET INVISIBLE

Du beurre ? Enfin, presque ! Puisque sont arrivées les primes accordées selon le référentiel des tâches, et avec elles, la dichotomie entre temps visible et invisible ! Si jusqu'alors notre charge de travail annuelle s'équilibrait dans un partage des tâches entre collègues (comme elles étaient non rémunérées, des pressions collectives modérées s'exerçaient pour faire tourner les responsabilités), le référentiel a introduit une cassure nette entre les tâches quantifiables et non quantifiables. Les quantifiables ont été en grande partie inscrites dans le référentiel des tâches tandis que les non quantifiables sont devenues invisibles. Et le temps alloué, tout autant !

La maternité et le temps de cours ? Si #MeToo a ramené un peu plus de parité femmes-hommes, ça n'a pas toujours été le cas, y compris dans le monde universitaire. Je me rappelle l'année de naissance de mon fils où je commençais quatre jours par semaine les cours à 8 heures. Cela a duré dix ans. Si, si, tout le monde ne commence pas ses cours quatre fois par semaine à 8 heures dans le monde universitaire. Qu'il soit entendu que je ne parle pas de l'heure de démarrage du travail de la journée ni de sa fin. La réalité de cette époque était que l'on ne cherchait pas à aménager le temps de travail pour une nouvelle maman. La maladie oui, les fonctions à responsabilité, oui. La maternité, non ! Et aujourd'hui ?

DEUX GRANDES CATÉGORIES PERDANTES

Deux grandes catégories sont perdantes en termes de reconnaissance du surcroît de temps de travail : les femmes et les élus syndicaux qui œuvrent dans les conseils centraux et les UFR. Les femmes, car elles sont plus souvent que la moyenne dans le *care* et acceptent plus facilement les tâches invisibles, non valorisantes ; le plafond de verre en témoigne. Les élus syndicaux, car ils assurent dans les conseils centraux et dans la vie de leur composante un travail sans relâche de maintien de l'équilibre démocratique de fonctionnement.

Au final, cette hyperlaxité, on la doit aux tâches qui se surajoutent, aux pertes de postes qu'il faut compenser au pied levé, aux temps invisibles qu'on nous refuse de prendre en compte, aux temps dévalorisés, aux temps non accordés, aux temps inutilement perdus. Bien évidemment, cette chronique n'est pas exhaustive ! Chacun d'entre vous aura à l'esprit un bout de temps ignoré ou oublié. Pour des universitaires, décidément nous ne sommes pas au top ! À moins que ce soient nos règles institutionnelles qui ne soient pas au top ? ■

Temps de travail, heures complémentaires, CRCT et CET

En l'absence d'augmentation de la subvention pour charges de service public (SCSP), les établissements sont contraints de recourir aux heures supplémentaires ou au recrutement de personnels contractuels ou vacataires, des solutions qui sont loin d'être à l'avantage des enseignants et des enseignants-chercheurs.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du Bureau national

Comme le ministère n'augmente pas la subvention pour charges de service public (SCSP) des établissements autonomes à la hauteur de l'augmentation continue des effectifs étudiants, les établissements sont contraints de limiter les recrutements de titulaires et de recourir soit aux heures supplémentaires (indûment appelées « complémentaires » dans l'enseignement supérieur) pour les personnels titulaires, soit au recrutement d'enseignants contractuels (moins coûteux en cotisations sociales), soit à celui de vacataires (payés au smic horaire). L'opération la plus économe est le recours aux enseignants vacataires, car non seulement ils sont payés à la tâche et au smic, mais l'employeur ne paye pas toutes les cotisations sociales. Ils sont environ 130 000 à assurer des enseignements avec des compétences qui ne sont pas toujours différentes de celles des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires. Toujours d'un point de vue comptable, les heures complémentaires sont également très intéressantes pour l'employeur car elles sont également payées au smic horaire et ne sont soumises qu'à des cotisations sociales réduites (10 % pour les pensions par exemple, contre 74 % pour la partie indiciaire du traitement).

UN TIERS DU SERVICE STATUTAIRE EN PLUS

Ainsi, actuellement, 4 millions d'heures complémentaires sont assurées par des enseignants et des enseignants-chercheurs titulaires, soit en moyenne 64 heures par titulaire, ou l'équivalent de 21 000 services statutaires d'enseignant-chercheur. Cette augmentation, en moyenne, d'un tiers du service statutaire, cumulée avec l'augmentation du temps de charges administratives imposées par le manque de personnels Biatss, conduit soit à une surcharge de travail annuelle (lors des soirées, des week-ends et des congés), soit à une diminution du temps consacré à la recherche, qui se voit réduit d'un mi-temps à moins d'un sixième de temps. Ce ne sont pas les congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) qui permettent de rectifier ce déséquilibre car seulement 246 semestres* sont octroyés chaque année, soit pour l'ensemble des enseignants-chercheurs la possibilité d'en obtenir un tous les 193 ans.



COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

C'est pourquoi dans plusieurs universités les conseils d'administration ont voté la possibilité d'ouvrir des « comptes épargne-temps » (CET). Ces dispositifs permettent aux enseignants-chercheurs titulaires et aux enseignants titulaires, sur la base d'un projet, d'épargner des heures complémentaires qui peuvent au bout de trois années être converties en « congés pour recherche, innovation pédagogique ou acquisition de nouvelles compétences ». Souvent limitée à un demi-service statutaire, cette pluriannualisation des services est un nouveau dispositif pour contourner notre refus de la modulation. En effet, si elle peut être intéressante pour un enseignant-chercheur, qui peut ainsi prétendre à un semestre sans enseignement pour avancer dans ses recherches (pas d'heure supplémentaire l'année du CET), celui-ci se le finance en épargnant les heures complémentaires des années précédentes qui ne lui sont alors plus payées. De plus, du point de vue de l'employeur, celui-ci reporte le paiement des heures de trois années voire économise leur paiement dans l'hypothèse où le volume d'enseignement diminue lors du semestre de récupération.

Le doublement des CRCT avec des congés pour projet pédagogique est une avancée insuffisante, c'est par le recrutement de 60 000 enseignants-chercheurs, enseignants et personnels administratifs et techniques titulaires que nous pourrions d'une part garantir un véritable mi-temps recherche, et d'autre part revendiquer à la fois une baisse significative des temps de service statutaires et une augmentation des CRCT qui permette à chacune et à chacun de bénéficier au minimum d'un à deux semestres dans sa carrière. ■

Actuellement, 4 millions d'heures complémentaires sont assurées par des enseignants et des enseignants-chercheurs titulaires.

* Chiffre 2019 qui traduit une baisse continue et significative de 10,5 % en six ans, cf. p. 11 du bilan de mandature 2015-2019 de la CP-CNU.

Le temps de la pensée : apprendre à philosopher de la maternelle à l'université

Dans un monde régit par l'urgence, il est essentiel de prendre le temps de se poser pour penser. C'est ce que proposent les ateliers de philosophie de la maternelle à l'université mais aussi, et surtout, l'école dans son ensemble.

Par **EDWIGE CHIROUTER**, maîtresse de conférences, HDR, université de Nantes, INSPÉ, titulaire de la chaire Unesco « Pratiques de la philosophie avec les enfants »*

Dans une époque troublée par les crises multiples, la montée des extrêmes, l'angoisse sanitaire, l'incertitude permanente, la philosophie se doit de donner des clés pour agir, renforcer la démocratie et les principes laïques hérités des Lumières. Dans un monde régit par l'urgence, l'accélération et le zapping permanent, il est temps de prendre le temps de se poser pour penser. Tel est le sens de l'« oasis de pensée » que peuvent constituer non seulement les ateliers de philosophie proposés ponctuellement en classe, de la maternelle à l'université, mais aussi et surtout l'école dans son ensemble en devenant une école philosophique.

DÉMOCRATISER L'APPRENTISSAGE DE LA PENSÉE CRITIQUE

L'enseignement de la philosophie reste cantonné à l'année de terminale dans les séries générales et technologiques – mais pas dans les lycées professionnels, qui n'y ont toujours pas droit. Cependant, des pratiques expérimentales dès l'école primaire se développent depuis presque quarante ans partout dans le monde. Dans la lignée du philosophe John Dewey (1859-1952), les recherches autour des ateliers de philosophie à l'école s'inscrivent dans une préoccupation politique de démocratiser l'apprentissage de la pensée critique et de réhabiliter les valeurs humanistes. Ces ateliers – appelés communément « communauté de recherche philosophique » ou « discussion à visée philosophique » – donnent corps à ce que Hannah Arendt (1906-1975) appelait les « oasis de pensée », c'est-à-dire la

création de temps et d'espaces coupés de l'affairement du monde, à l'abri du bruit et de la fureur, où les participants peuvent prendre de la distance pour réfléchir ensemble sur de grandes questions liées à la condition humaine (la justice, le bonheur, la vérité). Elles donnent le modèle d'une éducation à la pen-

sée complexe et à l'intelligence collective. Dans cette agora délibérative – où le doute et l'acceptation de sa propre vulnérabilité sont les conditions même de l'exercice –, les élèves apprennent patiemment à construire rationnellement leurs idées, à mettre en lumière les systèmes de valeur, à construire des passerelles entre leur vision du monde et celles des autres. C'est toute l'école, de la maternelle à l'université, dans son ensemble qui devrait être une « oasis de pensée ».

ÉTRANGERS À NOUS-MÊMES ET AU MONDE

Une école « philosophique », prenant la communauté de recherche comme modèle de fonctionnement, répondrait ainsi à l'impératif d'une lutte pour une vraie reconnaissance, d'une lutte contre l'aliénation et la dictature de l'accélération du temps. Hartmut Rosa, dans *Aliénation et Accélération*, montre que notre modernité est caractérisée par une pression constante d'un rythme effréné où les individus font face au monde sans pouvoir l'habiter, sans parvenir à se l'approprier authentiquement. Le sentiment d'avoir en permanence à se hâter (« *dépêche-toi* » serait la phrase la plus entendue par les enfants), à être constamment débordé, l'intériorisation des valeurs de compétition et d'individualisme génèrent une angoisse et un sentiment de perte de sens et de prise sur son existence même. Saturés d'informations et de sollicitations contradictoires (il faut être

« soi-même » mais en répondant à une norme bien précise), nous devenons étrangers à nous-mêmes et au monde. Cette tension sape les fondements même de l'espoir des Lumières : la promesse d'un monde fondé sur l'autonomie de la raison et la fraternité universelle. Il est donc urgent de reconstruire un autre rapport au temps où chacun puisse se réapproprier son histoire et retisser les liens. L'enjeu n'est pas seulement existentiel (lutter contre la « fatigue d'être soi »), mais aussi politique car cette accélération hystérique du temps provoque une crise démocratique et humaniste (en portant au pouvoir les plus forts en communication ou les populistes).

Les ateliers de philosophie, en offrant aux élèves des « oasis de pensée » et de décélération pour prendre le temps de rentrer en résonance avec soi, les autres et le monde, sont un des leviers pour reprendre part à ce processus politique d'émancipation. ■

BIBLIOGRAPHIE

- Chirouter E. et Perrin A. (Ed.), « En quoi, les différentes pratiques de débats démocratiques, s'appuyant sur les Humanités, peuvent-elles contribuer à lutter contre les inégalités scolaires et sociales ? », *Éducation et Socialisation*, n° 53, 2019 : journals.openedition.org/edso/6754.
- Nussbaum M., *Les Émotions démocratiques. Comment former le citoyen du XXI^e siècle*, Climats, 2011.
- Rosa H., *Aliénation et accélération*, La Découverte, 2012.

Il est urgent de reconstruire un autre rapport au temps où chacun puisse se réapproprier son histoire et retisser les liens.

* chaireunesophiloenfants.univ-nantes.fr.

Prendre le temps de penser, loin du bruit et de la fureur...



© Pixhere