



RAPPORT DE LA COMMISSION DU THÈME 1

Les transformations du travail universitaire

Les travaux collectifs ont pris la forme d'un atelier qui n'avait pas pour objectif principal la définition de mandats mais le rassemblement de témoignages et d'éléments d'analyse destinés à en faciliter l'élaboration. Les participant.e.s ont procédé en trois temps :

- construction d'un état des lieux des principales difficultés rencontrées par les collègues dans l'exercice de leurs missions ;
- analyse du « Référentiel métier des enseignant.e.s-chercheur/euse.s » ;
- visualisation et catégorisation des idées du groupe sur deux thématiques principales : « Notre métier, nos missions, nos motivations, le sens de notre engagement » ; « Résistances, remédiations, subversions ».

À la suite du séminaire organisé par le SNE-SUP-FSU le 11 janvier 2018 sur « Les transformations du travail universitaire », l'atelier du thème 1 a pris comme point de départ une série de constats sur les conséquences majeures des modifications du travail universitaire : la dégradation des conditions de travail et le développement des risques psychosociaux.

En effet, les situations de souffrance au travail dans les universités mais aussi dans les organismes de recherche (CNRS, Inserm, Inra...) ont augmenté considérablement depuis la loi d'autonomie des universités (loi LRU de 2007) et plus encore depuis le lancement des politiques dites « d'excellence » (2010), pour exploser avec les politiques d'austérité, ce que confirment les remontées opérées par les représentant.e.s des personnels dans les CHSCT, par les militant.e.s ou encore par les élu.e.s dans les conseils. Les formes que prend la souffrance au travail dans les universités touchent toutes les catégories de personnels (les personnels administratifs, techniques, enseignants et chercheurs) et sont très diverses : épuisement physique, surtravail, conflits interpersonnels, angoisse face à l'évaluation, dépression, burn-out, bore-out, brown-out, pression morale, situation de harcèlement. De nombreux cas de tentatives de suicide ou de suicides accomplis sont avérés. L'Université tue.

Les causes principales de ces situations de souffrance sont les suivantes : sous-encadrement administratif des services (manque de personnels

Biatss et augmentation mécanique des charges de travail), manque d'enseignant.e.s statutaires, conditions de travail dégradées, augmentation considérable des tâches bureaucratiques pour les enseignant.e.s-chercheur/euse.s (EC), logique de financement sur appels à projets au détriment des crédits récurrents (syndrome du chercheur qui passe plus de temps à chercher des crédits qu'à chercher), évaluation permanente, culture du résultat et de la performance, mise en concurrence des personnels et des laboratoires, injonctions contradictoires, politique des primes, imposition de nouveaux outils et de nouvelles méthodes de travail, développement des emplois précaires... La cause majeure pourrait être l'introduction à l'Université du nouveau management public.

Les obstacles rencontrés dans la prévention et le traitement de la souffrance au travail dans les universités sont les suivants :

- sous-formation aux « risques psychosociaux » des personnels de direction (DRH, DGS, RA, directeurs de composantes et de services, etc.), des militants syndicaux et des représentants des personnels dans les CHSCT ;
- services de médecine préventive sous-dotés en personnels et dont les membres sont parfois eux-mêmes en souffrance ;
- soutien de certaines présidences et directions aux responsables dont le comportement conduit à des dysfonctionnements et à des situations de pression morale, voire de harcèlement ;
- règlement presque systématique des situations de conflit ou de harcèlement par des mesures de mobilité imposées aux victimes et non aux responsables ;
- traitement inadapté et inefficace des situations de souffrance par des audits, de la consultance, du coaching et parfois même par des psychologues du travail qui ont davantage pour finalité une stratégie d'adaptation des personnels à de nouvelles contraintes qu'un traitement réel des problèmes dont le nouveau management est responsable.

En définitive, il semble que ce sont les nouvelles formes d'organisation du travail et les mesures d'austérité qui sont les premières responsables de la souffrance au travail dans les universités. L'austérité a été le levier qui a permis d'imposer, de surcroît dans la précipitation, les restructurations et les nouvelles formes d'organisation du travail.

ÉTAT DES LIEUX

La première tâche de l'atelier a consisté à établir un état des lieux des modifications principales qui affectent le travail universitaire. Deux grands ensembles se dégagent des analyses des participants.

Les transformations de nos missions et des conditions d'exercice de nos métiers

Plusieurs interventions soulignent qu'une transformation radicale a affecté la nature même de nos métiers : dépossédés de notre liberté d'organisation et privés de la reconnaissance de nos savoir-faire par une hiérarchie autoritaire et des groupes de pilotage occultes, nous sommes soumis continuellement à des procédures et des prescriptions administratives, à un fractionnement de nos tâches et à une perte de toute maîtrise du temps. Le défaut d'information et la privation de tout levier d'action sont le lot commun des universitaires. Le paradoxe est que la « révolution numérique » qui aurait pu être un facilitateur de nos métiers est désormais vécue comme une tyrannie : l'avalanche des mails professionnels, y compris en dehors du temps de travail, génère une situation de télétravail subi, supplémentaire et permanent. Nombre de participants soulignent le caractère délétère de l'injonction de l'urgence. Est considérée comme centrale la question de la méconnaissance par les collègues de leurs droits : croyance de plus en plus courante dans l'autorité d'un N+1 des EC qui serait le doyen ou le directeur de composante ; méconnaissance de l'actuel référentiel d'activité des EC ; acceptation de multiples tâches non rémunérées et de surservices abusifs...

À tout cela s'ajoute un manque criant de reconnaissance des qualifications et des missions des EC. Toutes et tous attendent une revalorisation salariale.

Les conséquences de ces transformations

La conséquence la plus grave et qui fait l'objet du plus grand nombre d'analyses et de témoignages est assurément la souffrance au travail. Elle se traduit par « l'épuisement professionnel » ou « burn-out » et relève d'une véritable maltraitance institutionnelle. Certains soulignent que la prise en charge de la souffrance des collègues peut générer encore davantage de souffrance en raison des injonctions à se remettre au travail ou à cause de l'incompétence des professionnels sollicités par les universités.

Les participants déplorent la perte de la collégialité, de la convivialité et du sens de notre métier. Ils soulignent la très grande difficulté à faire de la recherche en raison des charges d'enseignement et des tâches administratives. Est relevée la situation particulièrement critique des militant.e.s

syndicaux, soumis à une double peine : ils subissent les conséquences générales qui affectent les collègues mais sont aussi maltraités en raison de leurs engagements. Enfin, certains soulignent une grande déception. Ils avaient de tout autres aspirations en choisissant de devenir universitaires.

« RÉFÉRENTIEL MÉTIER DE L'ENSEIGNANT-CHERCHEUR »

Le préambule du référentiel décrit les objectifs de ce document. Il a la prétention de présenter le métier des futurs enseignant.e.s-chercheur/euse.s et de cadrer leur formation initiale et continue.

En fait, il risque de faire fuir celles et ceux qui souhaitent enseigner et faire de la recherche et au contraire attirer des candidats acquis aux méthodes managériales. Il appauvrit la richesse de notre métier en le réduisant à une liste de 34 activités et de 62 capacités et compétences, sans liens ni sens.

Selon le préambule du ministère, ce référentiel ne serait ni normatif, ni réglementaire – cette précision est à mettre au crédit de la réaction de la direction nationale du SNESUP-FSU auprès du ministère en janvier 2018, à la suite de la communication d'une première version en décembre 2017 –, alors qu'il procède du processus de destruction de notre métier décrit dans les travaux de Christophe Dejours et des chercheurs en organisation du travail.

Ce document est un instrument au service de la taylorisation de nos métiers, processus bien décrit par les psychosociologues de l'organisation du travail (Christophe Dejours) : 1. l'adhésion ; 2. la dépossession ; 3. la standardisation ; 4. la rationalisation ; 5. la marchandisation. Il conviendrait de procéder à une étude sémantique approfondie du vocabulaire employé dans le document.

À propos de la construction du document, aucune source ni méthode ne sont précisées. Il est cependant probable que deux sources ont été mobilisées. D'une part le « Référentiel des 10 compétences de l'enseignant de second degré », et d'autre part, le « Référentiel du chercheur » de la Commission européenne qui conduit à l'accréditation HRS4R.

Le premier « Référentiel des compétences de l'enseignant » a été construit avec l'assurance que jamais il ne serait utilisé pour évaluer les enseignant.e.s. Mais, après avoir été mis sous forme de tableau et transformé en grille d'évaluation, il a été diffusé par les rectorats aux tuteurs des enseignant.e.s stagiaires puis utilisé comme outil d'autopositionnement par les élèves-professeur.e.s. Le référentiel tend à s'imposer maintenant dans les ÉSPÉ pour construire les maquettes. Quant au « Référentiel de compétences du chercheur », il est diffusé dans les laboratoires des établissements pour construire le « Référentiel qualité » de l'excellence en recherche.

Le « Référentiel métier de l'enseignant-chercheur » a déjà tout d'un outil d'évaluation et il

n'est pas adapté à la construction de la formation initiale ou continue des enseignant.e.s-chercheur/euse.s. Ce référentiel, à travers son découpage en capacités, conduit à perdre le sens de notre métier, en le ramenant à une liste d'activités bureaucratiques, d'attitudes et d'aptitudes inspirées de l'idéologie managériale, la plupart très éloignées des deux missions principales d'enseignement et de recherche.

Il est nécessaire de revenir à l'objectif initial du groupe de travail de l'agenda social, à savoir construire un cahier des charges pour la formation initiale et continue des enseignant.e.s-chercheur/euse.s. Pour cela, deux chantiers ont été conduits au cours de cet atelier, dont nous listons les principales orientations :



■ définir notre métier, nos missions, nos motivations, le sens de notre engagement :

- l'engagement pour le service public ;
- l'exercice de la liberté pédagogique et scientifique ;
- la connaissance du monde et l'exercice de l'esprit critique ;
- la transmission de connaissances pour agir sur le monde ;
- l'émancipation et le progrès social ;
- des moyens et du temps ;
- l'action collective, l'interdisciplinarité, et la collégialité.

SUGGESTION DE MANDATS

- Reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle.
- Droit à la déconnexion et élaboration d'une charte nationale des usages numériques dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Exiger le respect du cadre réglementaire relatif à la comptabilisation des équivalents horaires des cours suivant leur nature effective et non en fonction des effectifs étudiants.
- Recourir au tableau d'équivalence des tâches afin que les enseignant.e.s et les EC puissent sans autocensure déclarer l'intégralité de leurs tâches dans le cadre de leur service.



■ identifier les remédiations, les subversions et les résistances que chacun d'entre nous met ou souhaiterait mettre en œuvre pour exercer son métier malgré les injonctions managériales :

- faire reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle ;
- résister individuellement et refuser des tâches bénévoles ;
- rester humain ;
- maîtriser les outils numériques et exiger un droit à la déconnexion ;
- résister au pilotage de la recherche en menant et en défendant des recherches en dehors des AAP ;
- exercer notre liberté de subversion et notre esprit critique ;
- porter une autre politique pour l'enseignement supérieur et la recherche ;
- se recentrer sur l'émancipation des étudiant.e.s et le développement de leur esprit critique ;
- agir et travailler collectivement ;
- dénoncer la maltraitance ;
- exiger la transparence et l'équité ;
- ouvrir l'Université à la société.

Ensemble du rapport et 3 premiers mandats
POUR : UNANIMITÉ

4^e mandat
POUR : 18 CONTRE : 13
ABST. : 14