

“Conditions de travail dans ‘l’enseignement supérieur et la recherche”

MERCREDI 9 AVRIL de 13 h 30 à 17 h 30
Amphithéâtre Richelieu à la Sorbonne
17, rue de la Sorbonne - 75005 Paris

**à l’initiative d’organisations syndicales
de l’enseignement supérieur et de la recherche**

Organisation de la séance :

I - Interventions de spécialistes des conditions de travail

* *Marc Guyon du CNAM*, co-auteur de l’ “étude qualitative des relations entre souffrance, plaisir et organisation du travail de la recherche scientifique au CNRS – Juillet 2012”

* *Danièle Linhart, CRESPPA*

II - Témoignages directs, selon le déroulé suivant :

1. **synthèses de cas remontés dans les syndicats**: *Jacqueline Descarpentries* (conséquences des dégradations des conditions de travail sur la santé et des formes de reconnaissances institutionnelles de ces souffrances au travail, SNESUP- FSU), *Hélène Chardin* (situation à l’université Pais Descartes, SNESUP-FSU), *Michèle Amouyal*, chargée de recherche (sur les attaques contre les chercheurs et à travers eux, à la liberté de recherche, SNPREEES FO).

2. interventions sur les **conséquences des fusions** (*Pascal Maillard* de Strasbourg, SNESUP-FSU ; *Ariane BLIEK* de Marseille, SNPTES-UNSA)

3. intervention sur les **conséquences de la restructuration à l’INRA** : CGT-INRA

4. intervention d’un **étudiant salarié**

5. un **médecin des étudiants**: *Claire PALAU*, Directrice SUMPPS (Service de médecine Préventive et Promotion pour la Santé) de l’université de Toulon, SNMSU-UNSA.

6. un **extérieur à l’Université** chez France-Télécom/Orange : *Jean Luc Molins*, cadre France Telecom, secrétaire national de l’UGICT-CGT

7. une **inspectrice du travail** : *Lydia Saouli*, SNUTEFI-FSU

8. **interventions de précaires** (enseignant, chercheur, administratif ou technicien): un *représentant des vacataires de Sciences Po* (Sud Education, SNPREEES-FO)

9. une **assistant.E social.E à l’Université**: *Hélène Laingui*, Rennes 2, SNUAS-FP

10. un **représentant de la Mutuelle Etudiante** : LMDE

11. intervention sur la **santé au travail** : *Françoise Lignier*, en qualité d’animatrice de l’Observatoire fédéral de la Santé au travail (FERC CGT)

12. **interventions sur les CHSCT** (organismes, universités): *Henri Rodenas* (CHSCT Alpes du CNRS, SNTRS-CGT), *Michel Carpentier* (représentant SNESUP-FSU au CHSCT national)

III - DEBAT, avec projet d’appel

Dégradation des conditions de travail : une urgence pour nos luttes

Avec la réforme LMD, le Pacte pour la Recherche (2006), la loi LRU (2007) et la loi ESR (2013), les établissements de l'ESR, loin de l'autonomie scientifique et pédagogique, n'ont jamais été aussi étroitement pilotés : contractualisation et multiplication des financements sur appel d'offres. Suite à l'abandon par l'Etat de la gestion des personnels (cf "RCE"), les exécutifs détiennent un réel pouvoir sur les personnels. Le ministère renvoie aux établissements la mise en œuvre de mesures relevant du national (promotions, Accord sur la prévention des risques psycho-sociaux) et refuse de répondre favorablement sur les conditions de travail des agents (volet santé au travail réclamé par le CHSCT ministériel).

Pour mettre en place « l'économie de la connaissance » voulue par le gouvernement, les directions des universités misent sur des méthodes managériales qui conduisent à une dégradation des conditions de travail et à de la souffrance. Les universitaires ne reconnaissent plus leur métier : extensions de leurs missions, disparition organisée des repères, invocation de l'urgence, temporalité imposée (chasse aux contrats), remise en cause incessante du travail fait (maquettes de formations), accentuation des glissements de fonctions... L'autonomie des individus est attaquée, tout particulièrement l'indépendance que reconnaît la Constitution aux enseignants-chercheurs. Une hiérarchie (directions de laboratoires, d'UFR,...) tente de s'imposer. Le côté arbitraire de la modulation des salaires via la politique indemnitaire vise tant à la sujétion des collègues qu'à la récompense de ceux qui font passer les réformes.

Les restructurations incessantes, la redéfinition des périmètres de recherche, génératrices d'aléas touchent fortement les personnels. Certains se voient imposer des reconversions. Le droit d'être rattaché à une équipe reste abstrait. L'allocation de ressources sur projet épuise les EC dans la recherche de financements, même pour de faibles sommes. Le système de compétition des contrats ANR est décourageant, le taux énorme de refus est un non-sens économique et renvoie une image dévalorisée du chercheur.

La dégradation des conditions de travail se vit aussi dans une précarité accrue. Le dernier bilan social indique 69945 non titulaires, dont 31590 enseignants en plus des chargés d'enseignement et personnels d'EPST. Il y a pourtant moins de 10000 éligibles aux dispositifs de CDIisation et de recrutements réservés (loi Sauvadet), dont seulement 254 enseignants. Il faut donc une tout autre loi.

Les collectifs de travail se fractionnent ; des tensions entre personnels s'exacerbent ; des collègues ne souhaitent plus prendre certains types de responsabilités ; les arrêts maladies se multiplient ; stress, situations de souffrance au travail voire harcèlement se développent. Les conséquences de cette politique sont déniées par l'administration qui évite même de communiquer des données aux organisations syndicales (nombre de maladies professionnelles déclarées,).

Souvent à travers des contacts interindividuels, le SNESUP-FSU est sollicité et intervient sur de nombreux cas de dégradations des conditions de travail.

Face à cela, au-delà de l'exigence de moyens, quelles marges de manœuvre et quelles priorités ? Comment résister aux tentatives d'amener les syndicats à « accompagner le changement » ?, Comment s'organiser collectivement ? Quelle place au recours juridique ? Des enquêtes institutionnelles montrent ce qui ne va pas, mais quid s'il n'y a pas de volonté politique d'y remédier ? Dans la problématique des conditions de travail, les visites de service par le CHSCT présentent un intérêt certain. Il faut des moyens pour ces instances. Il faut aussi développer la médecine du travail.

Enseignants du 2nd degré affectés dans le supérieur : services lourds, salaires en berne, difficultés d'exercice du métier

Les Enseignants de statut 2nd Degré ont un rôle important dans l'enseignement supérieur, qui n'est pas reconnu comme tel : services lourds, salaires en berne, difficultés d'accès à la recherche et au corps des MCF, promotions et carrières ralenties comparées à celles des autres collègues du post-bac, etc.

Pour ces collègues, *conditions de travail* rime de plus en plus avec difficulté à exercer un métier qu'ils ont, pour la plupart, choisi par goût. Pris en tenaille entre d'une part, les nouveaux publics étudiants nécessitant une adaptation pour maintenir la qualité des diplômes et des connaissances transmises, et d'autre part, une administration qui a tendance à ne voir que par le seul taux de réussite (...), les collègues vivent mal cette situation.

Or, alors que cette adaptation pédagogique nécessite patience, innovation, effort et concertation entre collègues, les E2D ont un service lourd (384 h). Les enseignants sont les seuls salariés à n'avoir jamais bénéficié de la moindre RTT ! Pire, en 1993, le décret Lang d'annualisation des services a alourdi leurs volumes horaires lorsque la formation dure moins de 32 semaines, (...) et cette annualisation a aussi été le prétexte pour remettre en cause les jours fériés qui sont de plus en plus rattrapés et illégalement contournés !

Enfin, un alourdissement et une complexification du métier sont venus s'ajouter ces dernières années : semestrialisation, informatisation, suivi des étudiants, tâches diverses avec risques de glissements de fonctions¹.

Tous ces facteurs créent une situation inquiétante de stress au travail et de dévalorisation du métier. Pour le SNESUP, cela nécessite des services annuels réduits (250 heures pour les PRAG-PRCE, 125 heures pour les EC), une revalorisation salariale pour rattraper la perte de pouvoir d'achat (- 15 % sur le point d'indice brut depuis 2000), des mesures spécifiques de rattrapage de carrières pour tous, d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés, de facilitation d'accès à la recherche et aux corps des MCF, etc.

Fusion des universités : quel impact sur les conditions de travail ? Le cas de l'Université de Bordeaux

Un récent article de Rue 89² souligne le malaise des personnels de l'Université de Bordeaux 3 mois après son lancement. Dès 2011-2012, une étude sur la santé au travail menée par l'Université Montesquieu-Bordeaux IV révélait un stress au travail élevé de ses personnels, notamment enseignants-chercheurs³, conformément à ce qui se passe pour l'ensemble de l'ESR⁴. La fusion en une Université de Bordeaux semble ainsi exacerber les tensions au travail :

1- *marche forcée dans la constitution de l'université de Bordeaux*

Personnels fortement sollicités en plus de leur travail habituel pour participer à la conception de l'Université sans ligne de travail claire, ni temps ni moyens de leur mission.

Des manquements aux règles élémentaires de la démocratie ont été constatées, notamment lors du vote des statuts le 11/10/ 2013 par l'Assemblée constitutive (vote à main levée, sans vérification des procurations ; refait 3 fois et, finalement l'acceptation des statuts votée à une seule voix de différence).

2- *Sentiment d'un niyellement par le bas des conditions des personnels*

Personnels BIATSS : ceux de Bordeaux IV ont beaucoup perdu en termes de temps de travail sans compensation salariale, d'où un sentiment d'impuissance et de mépris des collègues des CT dont les votes contre à l'unanimité n'ont pas été pris en compte, l'avis du CT n'étant que consultatif.

Doctorants : les avancées négociées à Bordeaux IV sont remises en cause (paiement plus régulier des vacances, rémunération pour les copies corrigées, ... en plus du service) malgré un rétablissement partiel cette année.

3- *Création d'un nouvel échelon administratif, intermédiaire entre le niveau central (Université) et les sites (laboratoires de recherche, facultés ou unités de formation)*. Les postes ont été pourvus par la mobilité interne, dépouillant certains services des sites où surchauffe et stress au travail sont permanents. Un audit des services est prévu pour diagnostiquer et gérer les urgences mais avec l'austérité et le gel de postes, le pire est à prévoir.

Malgré le travail des commissions de dialogue social, le travail intensif des CT pour préparer la fusion, la création d'un réseau d'écoute des personnels, le Réso (aide aux personnels déboussolés ou en burn-out), la situation est très tendue.

Alertée sur cette situation d'urgence sociale, l'Université de Bordeaux a programmé un CT le 7 avril 2014 afin de redonner une existence aux CHSCT de site et de faire face à la situation.

..... **Problèmes budgétaires : l'exemple d'Angers**

1. **L'austérité dans une Université sous-dotée**

Le budget 2014 de l'Université d'Angers (148 M€) est en hausse de 3% par rapport à 2013 (143,7 M€), ce qui est essentiellement dû à l'augmentation de la masse salariale des 70 nouveaux emplois des campagnes 2013 et 2014 gelés en 2013 et dont seulement 8 seront ouverts au recrutement en 2014. Mais aussi à la hausse des cotisations sociales (CAS pension et emplois Sauvadet). Au final, le GVT n'étant pas compensé, l'équilibre du budget résulte du *gel des 62 « nouveaux » emplois*. L'Université d'Angers fonctionne avec 112 postes en moins de son plafond d'emplois État (pour 1617 ETP soit 7%). Selon SYMPA, sa sous-dotation par rapport à la moyenne s'élève à -384 postes et -8M€ (en tenant compte des 35 postes octroyés en 2013!).

Le budget 2014 des services centraux, laboratoires de recherche et composantes est *réduit à 90% du budget 2011*. On a 100 k€ de fonctionnement supplémentaires aux composantes mais une perte de 300 k€ due à l'inflation. 300 k€ seront prélevés sur notre fond de roulement pour faire face aux investissements.

Cependant, il a été choisi d'équilibrer le budget 2013 de l'université et même de finir l'exercice avec un léger excédent de 1,8 M€ au lieu d'une perte de 1,6 M€ !

¹ i.e. tâches effectuées par les collègues et qui normalement relèvent d'autres corps de fonctionnaires.

² Guérin J., 2014, *Université de Bordeaux: Le burn-out après la fusion*, Rue89-Bordeaux, 2 avril 2014, disponible en ligne: <http://rue89bordeaux.com/2014/04/universite-bordeaux-apres-fusion-burn-out/>

³ 46% des enseignants-chercheurs déclarent ainsi être souvent ou en permanence stressés par leur travail. Cf. enquête "Comment vivez-vous votre travail à l'Université?".

⁴ Voir l'article du supplément Sciences et Médecines du *Monde* "le burn-out dans les labos", daté du 17/02/2014.

2. Les mesures de rigueur budgétaire

Maîtrise des dépenses :

- baisse de 12000 HC (fermeture de formation à faibles effectifs, mutualisation entre parcours et formations, taille accrue des groupes de TD, réductions de maquettes de Licences, paiement de CM en TD pour des effectifs réduits, UEL à 60 ou 80 étudiants payées en TD).
- baisse de 26 ETP par rapport à 2012 d'où une augmentation limitée à 2,1% de la masse salariale
- baisse des dépenses de consommation de 3,2% après une baisse de 14,1% en 2012 (fluide, fournitures administratives, matériel d'enseignement) ; baisse de 5% des achats de service (abandon de la location de locaux, rapatriement de services)

Augmentation des ressources :

- dotation de l'état (masse salariale des 35 postes gelés);
- **non ouverture au concours de 16 postes de la campagne d'emploi 2013;**
- plus d'étudiants (+1603) donc plus de droits d'inscription;
- augmentation des actions de formation continue (DU, contrat de professionnalisation, reprise d'études, prestations), développement des formations en apprentissage, ...

3. Evolutions des conditions de travail de chacun acceptées ou subies

De *nombreuses mesures pédagogiques* affectant les conditions de travail des EC ont été acceptées ou subies: CM payés au tarif TD, report de TD en L2 plutôt qu'en L1 dont l'effectif est plus important, mutualisation de cours entre parcours d'une même année et même entre promotion de différentes années, fermetures de parcours de Master, non ouverture de spécialités de Master habilitées. *Standardisation des créneaux horaires (1h20mn)* afin d'assurer la pause inter-cours, d'optimiser le taux d'occupation des salles, de garantir une meilleure attention des étudiants. Mais on ne *rémunère que 2h40 un cours initialement reconnu de 3 h* (Plus 12% sur le service statutaire).

La *recherche* n'est pas épargnée :

- la baisse voire l'inexistence de budget de fonctionnement impose le recours aux appels à projets régionaux, nationaux ou européens qui compte tenu des temps de construction des projets, de rédaction des réponses, des reporting qu'ils nécessitent et du faible taux de succès (entre 5 et 25%) diminue les temps de recherche effectifs;
- cette diminution motive le recrutement de personnels de recherche sur projet et entretient un vivier de personnels précaires recrutés sur ces contrats;
- les nouvelles missions (insertion professionnelle des étudiants, transfert et valorisation des résultats de la recherche), charges administratives croissantes pour le fonctionnement pédagogique des formations, gestion des contrats de recherche, diminue d'autant le temps consacré aux publications, seul indicateur quantifié reconnu pour évaluer les EC alors que la nature de leur travail évolue continuellement ;

Les agents administratifs ne sont pas en reste puisque *sur les 384 emplois non affectés par le ministère, les 2/3 sont des emplois de personnels BIATSS*. En conséquence leur charge de travail s'alourdit, les nouveaux projets se font à personnels constants ou avec des contractuels parfois recrutés à 70% pour éviter leur CDIisation. Ce temps partiel subi est même imposé à des personnels de catégorie C rémunérés à 70% du SMIC soit 770€ par mois. Cette mesure bien que légale fait reposer sur les plus fragiles les conséquences de l'austérité!

La non reconnaissance des efforts des personnels entraîne une fatigue, une augmentation des risques psycho-sociaux. Dans le bilan social 2012, les *maladies professionnelles*, les *accidents du travail* sont bien quantifiées, mais pas les *Risques Psycho-Sociaux (RPS)*. La direction reconnaît que les RPS ne sont traités que curativement et qu'il faut des actions de prévention. La section syndicale a recensé en 2013 *plus d'une dizaine d'arrêts de travail de longue durée dus aux RPS*. (...)

La performance est collective, et elle est le résultat du travail de chacun. C'est en recréant des collectifs et de la solidarité entre collègues que nous pourrions améliorer nos conditions de travail et limiter les drames des RPS. Le syndicat est un outil précieux et performant pour y parvenir.

Marne la vallée, 20 années de sous encadrement !

En vingt années, le retard de financement l'université de Marne la vallée créée en 1991 dans le cadre du plan Université 2000 n'a jamais été comblé. Pire il se creuse, éprouvant les capacités de résilience de ses personnels qui a contribué pour une large part à faire sortir de terre une nouvelle université pluridisciplinaire. Ce territoire dont la démographie en croissance soutenue rend urgente une implantation raisonnée de proximité dans l'est francilien compatible avec une relance de la démocratisation de l'ESR.

L'esprit pionnier, est souvent utilisé pour qualifier une des dimensions de l'attachement des personnels à l'exercice de leur mission dans un établissement public placé depuis sa création en état de sous dotation chronique. Pourtant, les discussions portant sur la possible fusion avec l'université Paris Est Créteil (UPEC) cristallisent des tensions trop longtemps étouffées. Absence d'un projet scientifique motivant pour la communauté, explosion du déficit (4,1 M€ en 2013, 7 M€ en 2014... jusqu'à épuisement du fond de roulement) porteuse de coupes budgétaires : recherche,

formations, services administratifs (réduction de 5% des heures d'enseignements, de 10% des programmes de recherche...), malfaçons nous privant de la première bibliothèque du campus et près de 3,5 M€ inscrits au CPER, urgences et injonctions permanentes d'exécutifs ne pouvant même plus mesurer le niveau d'épuisement des équipes... autant de facteurs qui rendent la situation explosive.

Les dernières réunions (AG de l'intersyndicale, réunion à l'initiative du président) font se déplacer des centaines de collègues inquiets du sort incertain qui se dessine. Dans ce moment difficile, l'action du SNESUP est centrale. Sans réponse aux attentes, notamment en matière de ressources humaine et financière, cette course folle dans laquelle nous sommes lancés risque de se terminer dans le mur. Le choc ne se fera pas sans dégât !

Messages concernant les conditions de travail des EC

D'un Enseignant-chercheur de Marseille

Sur les conséquences des fusions:

Une conséquence importante est la dégradation des carrières des enseignants chercheurs car les fusions nécessitent un investissement considérable en réunions, préparation de nouveaux cours, etc., et mordent sur le temps de recherche qui est toujours la variable d'ajustement, alors que les EC sont évalués sur leur seule recherche et très peu sur leur enseignement.

Aussi je suggère que toute fusion soit assortie d'1 à 2 ans d'ancienneté supplémentaire pour chaque EC selon de type de fusion (pour la fusion des écoles de Marseille en Centrale Marseille, ce serait plutôt 2 ans vu que les cursus n'ont plus grand chose à voir avec ceux des écoles d'origine)

Lors de ces fusions, il ne faut pas oublier l'épuisement des personnels

Autre sujet: Promotion des enseignants chercheurs: on a souvent l'impression que ces promotions ne sont pas accordées sur les mérites en recherche, mais sur les moyens dont disposent les EC pour la faire (moyens financiers et humains).

D'autre part, je suggère la fusion du corps des maîtres de conférences dans celui des professeurs d'université. Les promotions largement méritées dans un établissement sont souvent bloquées par le goulet d'étranglement de ce changement de corps, qui oblige souvent à un changement d'établissement, surtout pour de petits établissements comme Centrale Marseille. Ainsi, les promotions seraient toutes des changements de classe uniquement

D'un professeur à l'Université de La Réunion

Conversion des CM en TD : notre université est en déficit. Il est question, faute de pouvoir obtenir un rééquilibrage du budget autrement, de nous demander, à terme, de renoncer aux cours magistraux. Toutes les heures, et surtout celles des filières n'atteignant pas les seuils réglementaires, seraient assimilées à des TD.

Réduction des heures d'enseignement : chaque réforme des masters enseignement entraîne une diminution des heures consacrées à nos disciplines. Même chose en licence. Avec de moins en moins d'heures, nos cours sont réduits à un saupoudrage superficiel ...

Gestion à court terme : la politique des seuils est annuelle et ne tient pas compte des fluctuations d'effectifs. On détruit des filières, on ferme des masters sans voir l'impact de ces mesures hâtives sur l'image de l'université; et les effectifs peuvent remonter par la suite. Ainsi, les effectifs des lettres modernes ont connu un creux l'an dernier puis ont remonté brusquement.

Réformes incessantes : il y a sans cesse des réformes dans la précipitation. La dernière en date est parfois un retour pur et simple au point de départ. C'est un véritable gaspillage de nos énergies. Les étudiants subissent des virages imprévus au dernier moment.

Un travail d'édition scientifique non reconnu

MCF depuis 1995, je suis depuis 1997 co-rédactrice d'une revue scientifique. Le travail éditorial est très prenant, exigeant, et peu reconnu, moins valorisé que les publications individuelles. L'investissement a été tel que je n'ai pas eu le temps de préparer une HDR (qui aurait pu être sur "la valorisation de la valorisation", mais encore fallait-il avoir le temps de la faire). Je finirai donc ma carrière comme MCF, publiant les collègues qui sont, grâce en partie à ce travail éditorial, devenus PR. Et il n'est pas exclu que ces mêmes PR établissent par la suite une relation de supérieur hiérarchique parfois abusive vis à vis de leurs collègues MCF.

D'un directeur d'une EA hors des grands labex et mégastuctures

Nous en sommes dans notre labo à 10 projets successifs de recherche (3 comme porteurs et 7 membres) qui ont été refusés, soit un ou deux projets par an depuis 2007... La réponse est toujours négative soit auprès de l'ANR, du CSFRS ou autres structures (une réponse positive pour une participation dans un programme européen mais avec des financements très modestes).

L'espoir de décrocher un financement devient nul, les moyens du labo en sont profondément affectés.

Pourtant, si on nous laisse faire, nous réussissons parfaitement des recherches et des actions de qualité, dès qu'il faut passer sous les fourches caudines du financement on se fait jeter. Les conséquences sont un profond découragement et l'impression que, dans la course aux grosses structures, on ne veut pas soutenir les EA en leur donnant le feu vert pour un programme conséquent.



L'amiante: risque professionnel ou enjeu environnemental?

Les risques professionnels restent encore négociés entre partenaires sociaux.

Et dans ce dialogue social, l'amiante a longtemps été considéré comme un risque comme un autre. Jusqu'à ce que des associations, relayées par les médias, le redéfinissent en question de santé publique. Qu'en est-il pour les autres toxiques?

Emmanuel Henry. Maître de conférences en science politique à l'Institut d'études politiques de Strasbourg, chercheur au Groupe de sociologie politique européenne

Principale cause des cancers professionnels reconnus en Europe (1), l'amiante entraîne plus de 3000 décès par an en France. Le nombre de ces victimes, le temps très long pendant lequel des personnes ont été exposées à ce minéral alors que le danger était connu, les coûts énormes induits par cette tragédie font souvent apparaître la question de l'amiante comme exceptionnelle.

Irréfutables, ces dimensions hors normes masquent le caractère extrêmement banal du risque amiante par rapport à l'ensemble des autres risques professionnels. Si l'amiante constitue désormais une exception, c'est parce que ce toxique a été extrait du traitement routinier habituellement réservé aux risques professionnels, pour s'imposer comme une question de santé publique de premier plan.

Jusqu'au milieu des années 1990, les risques liés à l'amiante ont, au contraire, été socialement acceptés. Appréhendés comme des risques professionnels – au même titre que ceux liés aux radiations ionisantes ou à l'utilisation de toxiques dans l'industrie chimique –, ils ont été soumis à des mécanismes de négociation et de concertation spécifiques. Ces risques négociés deviennent aussi plus facilement acceptés.

Arracher l'amiante à l'invisibilité sociale

Au milieu des années 1990, plusieurs associations cherchent à arracher les problèmes liés à l'amiante de l'invisibilité sociale dans laquelle ils sont maintenus. Ces mobilisations trouvent un relais dans les médias qui voient dans l'amiante une nouvelle crise de santé publique.

L'amiante s'impose ainsi progressivement comme un risque qui menace, par sa présence dans l'environnement, l'ensemble de la population, notamment les étudiants de Jussieu ou les enfants dans les écoles. Et sa gestion antérieure est fortement critiquée. Des accusés sont mis en cause: les industriels et le Comité permanent amiante (2) pour avoir masqué sa nocivité, l'État et les pouvoirs publics pour ne pas l'avoir interdit plus tôt.

L'identification de l'amiante à un problème menaçant l'ensemble de la population éclipse, dans l'espace public, les dimensions professionnelles du risque. Ainsi, on ne s'intéresse au principal cancérigène professionnel qu'à partir du moment où il est redéfini comme un toxique environnemental.

Cette redéfinition publique de l'amiante a des conséquences sur sa gestion publique. Certes, dès 1996, la réglementation de son usage professionnel est profondément revue. Cependant, l'essentiel des décisions tenteront de faire de la gestion de ce toxique une exception. Notamment en multipliant les dispositifs spécifiques – fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, fonds pour l'accès à une retraite anticipée pour les salariés du secteur, etc.

Absence d'effet d'entraînement sur les risques professionnels

Ces mesures sont évidemment une victoire importante pour les victimes de l'amiante, et elles améliorent les conditions habituelles de leur prise en charge. Mais qu'en est-il des accidentés du travail ou des victimes de maladies professionnelles qui ne bénéficient pas d'une telle transformation du regard public? La forte pression publique sur la question de l'amiante n'a pas eu d'effet d'entraînement sur les autres toxiques professionnels. Et cela, pour deux raisons principales.

Les quiproquos de la publicisation des risques professionnels

Comme cela s'est observé dans le cas de l'amiante, les risques professionnels émergent dans l'espace public pour des raisons qui ne relèvent jamais uniquement de leurs seules dimensions professionnelles. Leur publicisation renvoie plutôt à des logiques de sélection propres aux journalistes. Ces derniers privilégient les risques qui, anticipent-ils, seront plus faciles à médiatiser. Comme les risques psychosociaux – a fortiori lorsqu'ils se manifestent dans des suicides –, les troubles musculosquelettiques (TMS) dont la croissance est spectaculaire depuis plusieurs années...

À l'inverse, les milliers de cancers professionnels ou les nombreux accidents du travail (par exemple dans le BTP) – des problèmes pourtant tout aussi importants – trouvent beaucoup moins facilement droit de cité dans les médias. Même si certains risques au profil spécifique émergent ponctuellement, les formes de leur suivi public ne permettent pas une mise en débat des tenants et aboutissants des politiques de santé au travail.

Action publique déficiente et concertation sociale déséquilibrée

Les modalités de l'action publique à l'égard des autres toxiques professionnels restent marquées par un faible investissement de l'État et une forte tradition de concertation sociale.

En l'état actuel des rapports de force patronat-syndicats, cette attention aux avis des partenaires sociaux conduit à laisser une place très importante aux représentants des industriels dans le processus de décisions. La forte publicité donnée à l'amiante a rendu politiquement intenable cette situation et conduit à l'atténuer pour ce toxique. Pour les autres, cette disproportion des forces continue à produire ses effets, restant cantonnée aux couloirs feutrés des administrations – donc discrète et sans témoins.

Ce « coup de projecteur » sur l'amiante redéfini comme une question de santé publique a laissé dans l'ombre l'ensemble des autres risques professionnels. Même si des progrès ont été accomplis, les effets du travail sur la santé de la population ne se sont pas encore imposés comme un problème de santé publique prioritaire.

Redéfinir les questions de santé au travail

Inimaginables il y a encore une dizaine d'années, des dispositifs de mesure des effets du travail sur la santé se structurent graduellement – cf. le Département santé travail de l'Institut de veille sanitaire (INVS). Ils rendent ainsi plus visible la contribution du travail à la dégradation de l'état de santé de certains groupes sociaux et aux inégalités sociales de santé.

Les modalités de prise en charge de la santé au travail évoluent elles aussi, notamment avec la mise en place d'instances d'expertise autonomes. Ces agences réduisent (un peu) les inégalités dans les capacités d'expertise entre industriels et État – même si la récente fusion (3) de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset) et de celle de la sécurité sanitaire des aliments (Afssa) fait craindre une régression.

Ces transformations ne doivent pas masquer que la prise en charge de la santé au travail reste fortement marquée par une inertie, dont il est difficile de se dégager – y compris pour les syndicats. Aujourd'hui, malgré toutes les limites démontrées des politiques de santé au travail, ils tendent à privilégier le statu quo pour deux types de raisons.

Les questions de conditions et de santé au travail entrent tout d'abord, souvent, en conflit avec celles de l'emploi. Les salariés sont de plus en plus confrontés à des stratégies industrielles de gestion des risques à l'échelon international. Et les grandes entreprises n'hésitent pas à délocaliser leurs activités les plus dangereuses dans des pays aux législations moins protectrices, comme dans le cas de l'amiante.

Sans doute avec raison, les syndicats considèrent ensuite que le moment est mal choisi pour remettre à plat le système actuel, même s'il est l'objet de critiques multiples. Les orientations des réformes des politiques sociales menées ces vingt dernières années laissent craindre qu'il soit remplacé par un dispositif encore moins favorable aux salariés. Les syndicats sont comme pris au piège d'un système qu'ils continuent à défendre par défaut et sur lequel il est difficile d'attirer l'attention du public, tant ces questions font l'objet de méconnaissance et de désintérêt.

Redéfinir les questions de santé au travail comme un problème prioritaire de santé publique doit constituer un enjeu central pour eux. Cette redéfinition ne pourra s'obtenir qu'en acceptant un débat public sur cette question et en travaillant à ce qu'elle soit portée sur la scène politique. Pourquoi pas lors de la prochaine élection présidentielle? Au lieu du «travailler plus» de 2007, le «travailler mieux et en bonne santé» s'impose!

Emmanuel Henry

Notes/Références

HENRY, E. Amiante: un scandale improbable. Sociologie d'un problème public. Rennes: Presses universitaires de Rennes, 2007. Coll. Res Publica. ISBN 2-753504-26-1.

HENRY, E. (dir.). Santé au travail. Quels nouveaux chantiers pour les sciences humaines et sociales? Grenoble: CNRS-MSH-Alpes, 2008. Coll. Cahiers Risques Collectifs et Situations de Crise. ISBN 9-7829142424-31-8.

HENRY, E. Les politiques de santé au travail : une légitimité fragile. In DUCLOS, L., GROUX, G., MÉRIAUX, O. (dir.). Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales. Paris : LGDJ, 2009. p. 147-161.

1. L'amiante représente 80,7 % de la totalité des cancers reconnus comme professionnels en Europe, selon le rapport d'Eurogip : <http://bit.ly/bvMV8e>

2. Financé par les industriels du secteur, il rassemblait scientifiques, syndicalistes et représentants des ministères concernés.

3. Au sein de l'Agence nationale de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses).

Suicide au travail:

«Le sentiment de faire du sale boulot fragilise et peut mener à la honte de soi»

Pour Dominique Lhuillier, tout ce qui orientait l'action au travail est aujourd'hui en carence: objectifs irréalistes, références au métier et équipes de travail affaiblies. Quand ces ressources font défaut, chacun reste seul et fragilisé.

Il y a, en moyenne en France, un suicide par jour sur le lieu ou en lien avec le travail (1). Vous parlez pour ces cas récents, identifiés à la fin des années 1990, de suicide réactionnel?

Dominique Lhuillier: Pour comprendre ces suicides, il faut prendre en compte la vie du sujet et la façon dont il peut réagir – d'où le terme réactionnel – à des épreuves. Cette analyse permet de poser immédiatement une autre question: de quelles ressources le sujet dispose-t-il pour faire face aux épreuves qu'il peut rencontrer? Une lecture de l'événement qui se limite aux fragilités de la personne renvoie aux seules structures de personnalité. Et les grilles d'analyses psychopathologiques du passage à l'acte suicidaire, du lien entre suicide et maladie mentale ne permettent pas d'interroger le rapport qu'il pourrait y avoir entre suicide et travail. Rabattre ce lien du côté de la structure de personnalité et des troubles psychopathologiques fait l'impasse sur la question du travail.

Peut-on identifier des situations de travail à risques?

Il n'est pas pertinent de penser la situation de travail comme un ensemble de risques auxquels le sujet est exposé et identifier des populations à risques et des situations de travail suicidogènes – comme il existe des zones exposées aux produits chimiques. Cette vision hygiéniste reste marquée par une approche épidémiologique. Mais nous ne sommes pas exposés au suicide comme on pourrait l'être à l'amiante. Il s'agit de penser la relation que le sujet entretient avec son travail – ou l'absence de travail (2). C'est cette relation du sujet avec son environnement de travail qui est en cause.

Selon vous, le travail qui s'est précarisé et intensifié devient de plus en plus équivoque!

L'activité de travail au quotidien est guidée par un ensemble de prescriptions qui constituent autant de repères pour l'action – une fiche de poste, des consignes, des orientations. Cette dimension prescrite provient de l'organisation du travail. Tout ce qui orientait l'action au travail est, aujourd'hui, de plus en plus «en carence». Les prescriptions deviennent irréalistes, les objectifs inflationnistes, et le cadre de référence au métier se perd.

Quels sont les cas exemplaires de travail équivoque?

Le travail peut être équivoque du fait de l'absence de prescriptions. Ce qui est prescrit, ce sont plus les objectifs que les modalités pour les atteindre. Autrement dit, le management ne donne plus de consignes sur le «comment faire», mais fixe des objectifs. De plus en plus impossibles à atteindre. À l'autre extrême, le sujet peut être confronté à une inflation procédurale. Il réalise que cet ensemble de procédures comprend des exigences contradictoires. Et qu'il ne peut pas satisfaire toutes les procédures, il va falloir qu'il arbitre entre plusieurs d'entre elles.

Comment s'opère la dilution de la référence au métier?

Elle se dilue du fait d'un ensemble d'évolutions. Notamment la promotion de la polyvalence et de la mobilité professionnelle sans accompagnement, le recul de la formation permanente, l'individualisation de la gestion des ressources humaines (individualisation des rémunérations, des temps et des objectifs de travail, des carrières, des modes d'évaluation...), le défaut de transmission entre anciens et plus jeunes, car les conditions nécessaires à cette transmission se réduisent. Et puis les équipes, les collectifs de travail – notion qu'il faudrait définir si l'on avait le temps – se précarisent. L'élaboration de règles partagées, de repères communs deviennent beaucoup plus difficiles à construire, à mettre en discussion.

Quel rôle jouent cette communauté professionnelle et le cadre de référence au métier?

Ils fournissent des orientations, des principes d'actions. En résumé, des ressources sur lesquelles s'appuyer pour s'orienter et évaluer la qualité de l'activité. La stricte application des consignes, la conformité à la tâche telle que prescrite, a un effet contre-productif par rapport aux objectifs poursuivis. Aussi, chacun cherche à s'appuyer sur les repères qu'offre le métier, ses règles, ses principes.

Vous parlez d'épreuves de la solitude au travail

Aujourd'hui, le sujet se retrouve de plus en plus seul. En l'absence de repères partagés, comment juger de ce que l'on doit faire, de comment le faire, et de la qualité de ce que l'on fait? Cela ne s'autoproclame pas: cela suppose une validation sociale au regard de la cohérence aux valeurs, à la culture de métier et aux règles du collectif de travail. Si ces ressources font défaut, chacun est seul.

Et plus vulnérable?

Le sujet est fragilisé dans son rapport au travail par défaut de ressources qui lui permettent de se reconnaître dans son travail. Par le sentiment croissant de faire du «sale boulot».

Ce sentiment de faire du mauvais travail fragilise tout le monde. Il peut aller jusqu'à la honte, la honte de ce que l'on peut être amené à faire, la honte de soi, de continuer à accepter de faire, malgré tout, du travail dégradé, et toujours plus dégradé. Jusqu'à la honte d'être, d'une certaine manière, complice de ces évolutions en développant des stratégies personnelles, des stratégies de survie qui contribuent à faire marcher le système. Et la honte ne se partage pas. Elle renforce l'isolement de chacun.

D'où ce silence sur le travail réel que l'on ne peut pas partager?

Le développement des discours sur «la qualité totale» comme les systèmes de contrôle de l'activité qui l'accompagnent –notamment les procédures visant à assurer «la traçabilité»– conduisent à dissimuler ce que l'on fait : cacher ce que l'on est amené à bricoler, à bidouiller, à transgresser pour tenter de faire malgré tout. Et simuler la conformité aux prescriptions. Ces nouvelles activités non officielles –dissimuler ce que l'on fait et simuler la conformité–contribuent à l'augmentation de la charge de travail ! Elles ne peuvent être partagées, discutées entre collègues que si la confiance est encore au rendez-vous. Ce qui sur un marché de l'emploi fortement concurrentiel n'est pas garanti !

Les enseignants-chercheurs connaissent bien ces stratégies !

Le sentiment croissant de devoir faire du «sale boulot» est massif parmi les enseignants-chercheurs.

Et ce sentiment d'une dégradation de la qualité du travail est difficilement soutenable. Alors, on fait semblant d'être un enseignant-chercheur qui prépare ses cours, assure le suivi individualisé des étudiants, s'investit dans les tâches administratives, décroche des contrats de recherche, publie, participe voire organise des colloques... L'homme-orchestre que l'on est censé pouvoir être et tout cela, dans la qualité totale et l'excellence! À l'université, dans les laboratoires, et de manière générale dans le monde du travail, nous sommes attendus et jugés à l'aune de cette notion abstraite et destructrice –au regard de la réalité du travail– qu'est l'excellence.

Les suicides sont des révélateurs extrêmes de la montée de la souffrance au travail.

Quels sont les autres symptômes?

Nous assistons à une explosion des troubles musculosquelettiques dus à l'intensification du travail et à une taylorisation qui – contrairement à certaines idées reçues– ne faiblit pas. Pour pouvoir répondre à l'intensification des gestes exigés par les cadences infernales, la personne au travail doit puiser dans ses ressources physiques et psychiques.

Existe-t-il d'autres signaux d'alerte?

La médecine du travail est également confrontée à une recrudescence des troubles dépressifs et à une généralisation de l'usage addictif de certains produits –alcool, drogue, médicaments– pour « tenir » ou doper sa productivité. Enfin, elle constate une montée des syndromes post-traumatiques causés par la confrontation à des formes de violence au travail. Cette violence peut être « interne », due à un harcèlement moral, ou « externe », due à l'agression verbale ou physique dont sont, de plus en plus, victimes les personnes en contact avec du public.

Ces signaux d'alerte ne sont pas pris en compte?

Tout se passe comme s'il y avait deux mondes du travail. Le monde réel du travail au quotidien, avec ses objectifs contradictoires, l'impossibilité de tenir les délais imposés, etc. Et un autre monde du travail – celui des gestionnaires, des managers, des directions, et de bon nombre de politiques – qui lui organise une construction virtuelle du travail, caractérisée par un déni du réel et de la réalité au profit d'une inflation imaginaire. Cette déréalisation du travail se retrouve dans la conception même des prescriptions et des procédures. Ce monde du travail virtuel est déconnecté de la «vraie vie », celle qui nous fait rester humain. Humain et donc engagé aussi dans d'autres histoires que celles de la productivité au travail, partagé entre des moments où l'on ressent le besoin ou l'envie de s'investir pleinement dans le travail et d'autres où les difficultés se présentent, les limitations aussi – celles de la maladie, du deuil, du vieillissement par exemple. Le culte de l'excellence s'accorde mal avec l'expérience inéluctable de la fragilité humaine et au soin à porter au travail et à la vie au travail.

DOMINIQUE LHUILIER, PROFESSEURE DES UNIVERSITÉS, CHAIRE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL AU CNAM
Propos recueillis par Laurent Lefèvre

Notes/Références

LHUILIER, D. Placardisés, des exclus dans l'entreprise. Paris : Seuil, 2002. ISBN 2-020443-04-X.

LHUILIER, D. Cliniques du travail. Toulouse: Érès, 2006. ISBN : 2-7492-0575-1.

CLOT, Y., LHUILIER, D. (dir.). Travail et santé : quelles conceptions pour quelles pratiques? Toulouse: Érès, 2010. ISBN 2-749211-71-9.

1. Avant 1990, les premiers cas connus étaient des suicides d'agriculteurs. Au niveau national, le seul chiffre exploitable est une extrapolation (380 cas par an) d'une étude menée en Basse-Normandie en 2003.

Christian Larose, vice-président du Conseil économique et social, estime qu'il y a entre «300 à 400 cas par an.»

2. Les chômeurs présentent un risque de décès par suicide plus de deux fois supérieur à celui des actifs, selon le rapport Suicide et activité professionnelle en France de l'INVS : <http://bit.ly/9Jg>

SANTÉ-SÉCURITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE

Des structures bridées

Le recrutement dans de bonnes conditions de médecins de prévention et la sensibilisation sur les questions de santé au travail des structures de gouvernance et administratives renforceraient la médecine de prévention et l'hygiène et sécurité au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui forment une véritable mosaïque.

Serge Girard. Directeur du service de prévention et d'inspection du travail de l'Université Montpellier II

Il aura fallu près d'un demi-siècle pour voir la prise en compte dans la fonction publique de la réglementation relative à l'hygiène et la sécurité et aux conditions de travail. Son application en 1982 dans le milieu de l'enseignement supérieur et de la recherche a suscité une réelle prise de conscience

à tous les niveaux. L'élargissement des compétences du comité d'hygiène et sécurité (CHS) aux conditions de travail (CHSCT) devrait permettre de renforcer une médecine de prévention qui, malgré une santé fragile, remplit sa mission.

Le chef d'établissement

Les grands établissements d'enseignement supérieur et de recherche constituent plus que jamais une mosaïque d'organismes de droit public et de droit privé. Véritable nébuleuse, le statut des unités mixtes de recherche (UMR) l'illustre au quotidien. Il incombe donc au chef d'établissement de définir et de mettre en place une politique d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail et de médecine préventive claire et adaptée à l'organisme.

Confrontée à cette complexité structurelle, la politique de site devrait être prépondérante, avec une attention spécifique sur le contenu des conventions particulières.

La médecine de prévention fragilisée

La présence de nombreux laboratoires de recherche se caractérise par une situation disparate.

Si la notion du risque et sa prévention ont beaucoup progressé, les orientations politiques ne font pas souvent de la médecine de prévention une priorité affirmée, avec des moyens adaptés. Certains freins structurels empêchent toute amélioration:

- Grande pénurie de praticiens spécialistes en médecine du travail;
- Attractivité du secteur privé, où les rémunérations sont convenables et les statuts paradoxalement moins précaires;
- Sensibilisation insuffisante de l'administration à cette médecine préventive entraînant une mauvaise transmission des données du personnel au médecin du travail;
- Complexité des laboratoires et UMR, avec des personnels aux statuts très hétérogènes qui relèvent d'employeurs différents parfois sans politique commune.

Depuis quelques années, une réelle prise de conscience existe pour intégrer, dans la surveillance médicale, les étudiants exposés à des risques particuliers. Et de nombreuses universités ont mis en place des moyens pour les doctorants, dont le statut de salarié s'est généralisé.

En revanche, les étudiants de master, qui ne sont que stagiaires, ne bénéficient pas ou trop rarement d'une surveillance adaptée. Désormais poreuse pour ce qui concerne l'exposition aux risques, la frontière entre étudiants et travailleurs demeure hermétique –par manque de financement– pour la prise en charge du suivi médical exigé au titre du Code du travail.

La situation globale reste fragile. Les efforts à venir devraient porter sur la coordination avec les organismes, le recrutement et de meilleures conditions accordées au médecin de prévention, et la sensibilisation des structures de gouvernance et administratives, par le biais de la Conférence des présidents d'université (CPU).

L'inspection

La mise en place d'un groupe d'inspecteurs en hygiène et sécurité, rattachés au service de l'inspection générale du ministère de tutelle, n'a pas répondu à l'esprit du décret pour plusieurs raisons.

La notion d'indépendance n'est actuellement pas assurée telle qu'elle peut l'être pour les fonctionnaires qui relèvent de section d'inspection du travail. Un rattachement à une structure interministérielle apporterait plus de garanties, ainsi qu'un statut. Actuellement très insuffisant, le nombre d'inspecteurs ne permet pas de réaliser des inspections en dehors de celles prévues tous les trois ans. Et les moyens financiers sont pratiquement inexistantes. Par exemple, les frais de déplacement restent à la charge de l'établissement, dont l'inspection est prévue de longue date. Dans ces conditions, quelle indépendance peut-on avoir?

Tout agent qui effectue un travail au sein d'un établissement devrait pouvoir contacter directement les inspecteurs. Et leurs missions devraient se limiter à celles qui ne les mettent pas en situation d'être juges et parties. L'inspection actuelle n'est, en réalité, qu'un audit aux aspects très organisationnels. L'ingénieur hygiène et sécurité ou ingénieur de prévention Leur position et leur rattachement diffèrent selon l'organisme. De ce fait, cette difficile fonction ne bénéficie d'aucune protection, et il n'est pas rare de constater des abus de l'autorité de tutelle. Pour beaucoup de ces fonctionnels, le malaise est perceptible. Leur partie administrative et réglementaire devient de plus en plus lourde. Et cette dérive se fait au détriment des visites de postes et des actions sur le terrain.

L'Acmo

On force trop souvent la main de cet agent (simplement) chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (cf. encadré). Sans pour autant lui donner le soutien et les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission! L'attribution d'une prime par certains organismes –et pas par d'autres– conduit à une situation d'inégalité inacceptable. Ainsi dans un même laboratoire, il arrive qu'un seul des deux Acmo, qui assurent les mêmes missions, perçoive une prime. Que les âmes sensibles se rassurent, le bilan des actions menées depuis 1982 reste très largement positif. Et l'élargissement des prérogatives du CHS aux conditions de travail devrait renforcer cette action!

Serge Girard

APPLICATION DES RÈGLES HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'ACMO CONSEILLE ET ASSISTE L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'agent chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (Acmo) assiste et conseille l'autorité territoriale sur ces questions. Sa désignation par l'autorité territoriale, chargée en tant qu'employeur de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents, est obligatoire (décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Elle doit se faire «avec l'accord du ou des agents concernés et après avis du comité d'hygiène et de sécurité », précise le décret du 16 juin 2000 (1). L'Acmo, qui doit suivre une formation, a pour principales missions :

- D'assister et de conseiller le directeur d'unité sur les questions d'hygiène et de sécurité ;
- De sensibiliser les agents au respect des consignes et règles de sécurité ;
- De participer à la formation des agents et des nouveaux arrivants ;
- D'assister avec l'ingénieur régional de prévention et de sécurité et le médecin de prévention aux visites de contrôle et de conseil ;
- D'assurer le cas échéant le secrétariat du comité spécial d'hygiène et de sécurité de l'unité ;
- De veiller à la bonne tenue du registre d'hygiène et de sécurité de l'unité et de tirer les enseignements des accidents et incidents survenus dans l'unité.

En savoir plus : www.dgdr.cnrs.fr/cnrs/prevention/acmo.htm



Contribution du SNTRS-CGT pour la journée intersyndicale sur les Conditions de Travail dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (9 avril 2014)

Le SNTRS-CGT présente l'exemple de la situation au CNRS qui a été marquée en janvier 2014 par le suicide de trois agents dont au moins deux souffraient de leurs conditions de travail (Communiqué du SNTRS-CGT ci-joint, dont le journal Le monde s'est fait l'écho). Le second document joint est un article du BRS de mars 2014, journal du SNTRS-CGT, qui explique les difficultés du dialogue social au CNRS avant et après janvier 2014.

Comme l'indique l'article du BRS joint, la souffrance au travail au CNRS, comme dans les autres organismes de recherche et dans les Universités a des **causes profondes**. Ces causes créent un contexte de travail qui induit ou favorise cette souffrance. Le SNTRS-CGT considère que ces causes sont intimement liées à l'austérité et à la politique de recherche menée par les gouvernements successifs depuis 2005. Pendant cette période, chaque gouvernement a contribué à aggraver la situation. Les causes au cœur de cette dégradation, que nous dénonçons, sont claires :

- **L'explosion de l'emploi précaire** prend la place de l'emploi statutaire et désespère les jeunes scientifiques de pouvoir exercer durablement leur métier dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), qu'ils soient chercheurs, enseignants chercheurs, ingénieurs ou techniciens. Cela favorise les conflits dans les équipes. Cela empêche les jeunes de mener des projets personnels du fait de la contradiction entre la durée des contrats et le temps de la recherche pour déboucher sur des avancées. Cette précarité pénalise encore plus les femmes que les hommes en raison des maternités. La volonté du gouvernement et des directions d'organismes de pérenniser cet emploi précaire est illustrée par leur politique de sabotage des très faibles mesures de « déprécarisation » de la loi Sauvadet. Ainsi les docteurs ont été exclus des mesures de titularisation programmées par cette loi. De plus dans les organismes de recherche ces mesures ne sont appliquées qu'à 1/3 des éligibles non docteurs, seul exemple dans la Fonction Publique de l'Etat. Au CNRS, la Direction s'est même « arrangée » pour que les examens réservés à ce petit tiers soient infructueux à 75% !
- **La faiblesse des rémunérations (contractuels et fonctionnaires) et le blocage des carrières** qui créent des difficultés pas seulement pour les petites catégories comme on dit. Les rémunérations à l'embauche dans les premiers échelons des corps de fonctionnaires sont entre le SMIC jusqu'à environ 50% au dessus du SMIC même pour les chercheurs et les ingénieurs. On comprend aisément que cela refroidit la motivation. Et ce n'est pas la perspective de carrière qui est motivante. Par exemple, sans changement de corps, Les Chargés de Recherche (niveau minimum bac +8) ont une perspective de carrière inférieure à celle des Attachés d'Administration (bac +3) dans les ministères.
Cette situation favorise les conflits car les promotions sont un enjeu lourd pour desserrer les contraintes financières personnelles et familiales.
- **La situation professionnelle des agents est encore plus insupportable en raison de l'austérité combinée à la folle compétition instaurée entre les équipes et les hommes** par la création de l'agence de financement ANR, de l'agence d'évaluation AERES et les Investissements d'Avenir du Grand Emprunt (Idex, labex, ...). Il est vital pour les équipes afin de pouvoir travailler normalement d'obtenir des financements dans ces appels à projets orientés de l'ANR et des

Investissements d'avenir ainsi qu'une évaluation positive par l'AERES. Les critères de l'AERES ne sont que marginalement scientifiques mais fondés sur de la bibliométrie. On comprend le développement de l'individualisme et l'aggravation des conflits entre équipes et à l'intérieur des équipes. Ce système conduit de nombreux chercheurs et enseignants chercheurs à passer l'essentiel de leur temps à la chasse aux contrats et à la rédaction des rapports. Ce système est particulièrement bureaucratique. Pour réussir dans leur métier, les cadres scientifiques sont donc poussés à accroître la pression sur tous leurs collaborateurs. Dans ce contexte, la démocratie devient un obstacle au fonctionnement du système.

Pour le SNTRS-CGT, afin d'empêcher le développement de la souffrance au travail, il est donc urgent d'abandonner ce système de recherche inefficace pour le développement scientifique, mis en place progressivement depuis 2005, et de se débarrasser de l'étau de l'austérité.

COMMUNIQUE DU SNTRS-CGT

SOUFFRANCE AU TRAVAIL AU CNRS

Sommes-nous au début d'une vague de suicide ?

La survenue, pour le seul mois de janvier 2014, de trois suicides de personnels travaillant dans des laboratoires et l'administration du CNRS (Rennes, Annecy, Meudon) nous inquiètent sérieusement. Même si les facteurs qui ont conduit à ces drames ne sont pas encore connus, deux de ces collègues étaient en congés de maladie.

La Direction du CNRS et le Ministère ne doivent pas prendre la situation à la légère. Ils doivent tenir compte de la souffrance au travail qui se manifeste dans les laboratoires et les services, notamment en révisant leurs objectifs de réduction d'emplois et en donnant les moyens aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail d'exercer toutes leurs prérogatives.

La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) rebaptisée Modernisation de l'Action Publique (MAP) par le gouvernement Ayrault a des conséquences directes sur le mal être au travail et l'augmentation des risques psychosociaux.

Au CNRS, le budget 2014 va accentuer ces difficultés du fait des suppressions massives d'emplois. En 2014, le CNRS va perdre 842 emplois (102 fonctionnaires et 740 CDD payés sur la subvention d'Etat. Les conditions de travail vont s'en ressentir sérieusement car il sera difficile d'effectuer le remplacement de toutes les absences. L'emploi précaire restera à un haut niveau en raison du nombre important de CDD payés sur les ressources propres des laboratoires.

La dégradation des conditions de travail au CNRS est aussi la conséquence du mode de management qui renforce le poids de la hiérarchie et des outils de contrôle, la pression pour la réalisation d'objectifs, la course aux publications et à l'obtention de contrats,...

La Direction du CNRS nie la dégradation des conditions de travail bien que les signaux d'alerte se multiplient : arrêts de maladie, dépressions, augmentation des cas de souffrance et de harcèlements au travail déclarés auprès des DRH, de la médiatrice du CNRS et auprès du SNTRS-CGT. Il est temps de rendre publics les travaux du CNAM sur la souffrance des chercheurs et de lancer la même étude pour les ingénieurs, techniciens et administratifs. Les procédures mises en place par la direction, circulaire sur les risques psychosociaux et cellule de veille sont insuffisantes et peu efficaces Il est temps de s'attaquer aux causes des risques psychosociaux et non à leurs seuls symptômes.

Villejuif, le 7 février 2014

Le dialogue social au CNRS en berne



Depuis la parution du communiqué de presse du SNTRS-CGT sur la souffrance au travail le 7 février 2014, suivi de l'article du *Monde* en ligne le 17 février 2014, sous le titre « le burn-out des labos », la Direction du CNRS met tout en œuvre pour discréditer le SNTRS-CGT aux yeux de tous, les autres organisations syndicales comprises. Nous allons décrire la situation en cours et tenter une analyse.

Notre communiqué du 7 février a eu « l'outrecuidance » de faire un lien entre les trois suicides d'agents du CNRS au mois de janvier et la souffrance au travail. Sans vouloir entrer dans le détail des cas qui nous ont conduits à prendre la décision de communiquer sur ce sujet, nous allons exposer ici la réaction de la Direction du CNRS.

Les syndicats ont eu, depuis cette diffusion, quatre réunions avec la Direction. Tout a commencé par une réunion en visioconférence (non prévue dans l'agenda social) entre le DGDR et les secrétaires généraux de tous les syndicats. Le *la* était donné par la Direction qui n'a pas décoléré pendant deux heures à propos de la parution de notre communiqué de presse. Les autres organisations syndicales n'ont dit mot, ou si peu. Cela n'a pas empêché la récupération, par deux syndicats, avec l'envoi de messages au sujet de la souffrance au travail à l'ensemble des personnels du CNRS dans les jours qui suivirent cette première réunion.

L'agenda social 2014 a commencé avec une première réunion DRH/organisations syndicales le vendredi 14 février. Durant cette réunion, l'Administration s'est refusée à débattre des différents sujets que nous avions demandé de mettre à l'ordre du jour, tels que le logiciel AGATE, les primes, les moyens attribués au

CHSCT, les résultats des examens professionnels réservés de 2013... La Direction explique que « les réponses à nos courriers seront faites à l'écrit, rien ne sera dit à l'oral compte tenu de notre capacité à déformer ses propos » (sic) !!! Nous pouvons admirer ici la conception du dialogue social...

Le lundi 17 février se déroulait une réunion Présidence/organisations syndicales. Le sujet des suicides en janvier 2014 était à l'ordre du jour et, là encore, la Direction du CNRS a continué à se déchaîner contre le SNTRS-CGT... Ce jour-là paraissait l'article du *Monde* : crime de lèse-majesté, le CNRS est associé à la souffrance au travail dans la presse nationale !

Le jeudi 20 février a eu lieu la première réunion de l'année du CHSCT où il était impossible de calmer la Direction qui continuait son sempiternel sermon à notre égard...

Il faut cependant savoir que le dialogue social est en panne bien avant février 2014. Souvenons-nous de toute l'énergie consacrée par le SNTRS-CGT à la résorption de la précarité et la fin de non-recevoir en face de nous de la direction qui n'a rien fait pour que la loi Sauvadet s'applique dans notre organisme (le dernier événement en date étant les 10 examens professionnels pourvus pour la campagne 2013 pour 37 postes ouverts !). Souvenons-nous des dossiers statutaires pour lesquels la direction n'a pas dû intervenir avec beaucoup de zèle auprès du ministère : 1 an de retard pour la mise en place des 2 échelons supplémentaires pour les AI, les améliorations statutaires en stand-by, y compris un dossier qui aurait dû être réglé depuis longtemps, celui de la classe

exceptionnelle des chargés de recherche (on leur ouvre maintenant la possibilité de passer en classe exceptionnelle des maîtres de conférences). Le refus permanent d'anticiper toute réglementation en voie d'être prise par la fonction publique, le dernier exemple en date étant celui du Protocole d'accord relatif à la Prévention des risques Psychosociaux dans la fonction Publique. Ajoutons le zèle mis à mutualiser les services et à dissoudre le CNRS dans les universités.

Alors arrêtons-nous sur ce que nous avons réellement fait pour que cette colère ne dégonfle pas. D'après la Direction, nous aurions par notre communiqué « sali l'organisme », « manqué de loyauté envers l'organisme », « peut-être incité les agents au suicide », « osé faire le lien entre la souffrance au travail et des suicides même s'ils se sont déroulés en dehors du lieu de travail ».

Soyons un peu sérieux : la Direction nous accuse d'irresponsabilité et d'avoir rédigé un communiqué « suicidogène », alors que notre seul tort est de dénoncer les conditions et l'organisation du travail qui menacent la santé des personnels. N'invertissons pas les rôles : la souffrance au travail et la détresse qui en découlent c'est bien l'organisation du travail qui les déclenche, ce n'est pas notre article ! Arrêtons d'être naïfs et comme certains de vouloir dédouaner la Direction en renvoyant la responsabilité au seul Ministère : celle-ci est coresponsable de la chasse aux contrats, de la course vers la pseudo excellence, des excès de la bibliométrie.

Une étude publiée en mars 2013 (M. Géhin et M. Raoult-Monestel) montre la place centrale du travail dans les gestes suicidaires : dans deux tiers des cas, le geste suicidaire commis par un salarié est en lien avec son travail. Sans commentaire...

Au nom de quoi la loyauté à l'organisme devrait-elle être un élément supérieur à la souffrance et la détresse de certains agents ? C'est par loyauté, parce que nous voulons que la souffrance cesse au CNRS, que nous refusons de la cacher.

Alors pourquoi vouloir s'en prendre systématiquement au SNTRS-CGT ?

Il est bien connu que l'attaque est la meilleure défense, mais là n'est pas la seule motivation de la Direction. Nous avons surtout eu le tort de porter l'affaire sur la place publique dans un grand quotidien comme le *Monde* !

Un autre élément dans cette réflexion : nous sommes la première organisation syndicale au CNRS, nous sommes présents sur le terrain et nous travaillons nos dossiers. Par nos actions et notre travail, nous dérangeons la Direction de l'établissement, qui

préférerait sans nul doute une suprématie de syndicats moins vaillants, mais surtout plus consensuels que le SNTRS-CGT. Les élections de fin 2014 sont en ligne de mire pour tous et aussi pour la Direction. Le « SNTRS-CGT bashing » est en marche. Alors ne nous laissons pas intimider.

En effet, la réaction de la Direction a au moins deux buts : intimider l'ensemble des syndicats (y compris nous) avec des menaces de poursuites judiciaires récurrentes dès qu'on la dérange ; chercher à nous isoler et à nous discréditer.

Là encore, ne nous trompons pas : cette attitude de taper sur le SNTRS-CGT est antérieure à la publication de ce communiqué. Par exemple, au mois de décembre, le DGDR en tournée à Rennes a publiquement attaqué notre syndicat devant des agents du CNRS à propos du boycott des CAP. Est-il nécessaire de rappeler que cette action était intersyndicale ?

Tous nos camarades travaillant sur le terrain sont confrontés aux dégâts liés à la souffrance au travail, en connaissent bien les différentes causes et consacrent beaucoup de temps et d'énergie à aider les agents et à dénouer des situations complexes. Nous ne sommes pas des irresponsables mis en pâture à la vindicte publique, mais des syndicalistes soucieux du bien-être de chacun. Il est clair que nous dérangeons tous ceux qui font passer tout type d'intérêt avant la recherche de la vérité. Nous devons garder le cap et continuer notre travail, les collègues ont besoin de nous et s'adressent à nous, n'en déplaise à la Direction. Des réponses de collègues à notre communiqué nous remerciant pour notre démarche en témoignent. Nous avons juste eu le tort d'avoir raison et le courage de le dire.

« Le courage c'est de chercher la vérité et de la dire », Jean Jaurès.

Article du BRS N°468 de mars 2014

Ci-dessous un document de la branche INRA de Sud Recherche EPST, envoyé aux agents courant décembre 2013. Il fait suite à plusieurs alertes de notre syndicat auprès des différentes instances de l'organisme (CT et CHSCT) concernant des situations de souffrance dans différents centres.

PRESSION ET SOUFFRANCE À L'INRA : L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN CAUSE !

« Risques psychosociaux » quelques avancées, notamment au niveau local

Notre syndicat prend acte d'initiatives locales menées en réaction à ce que nous préférons appeler la souffrance au travail, tels les saynètes-forums qui se sont déroulés sur plusieurs centres.

C'est l'occasion de "**mettre les maux en mots**", sur des souffrances individuelles ou collectives qui s'avèrent encore difficiles à exprimer à l'oral comme à l'écrit ... C'est une difficulté que nous soulevons dans les alertes nationales successives de SUD diffusées sur ce sujet depuis trois ans !

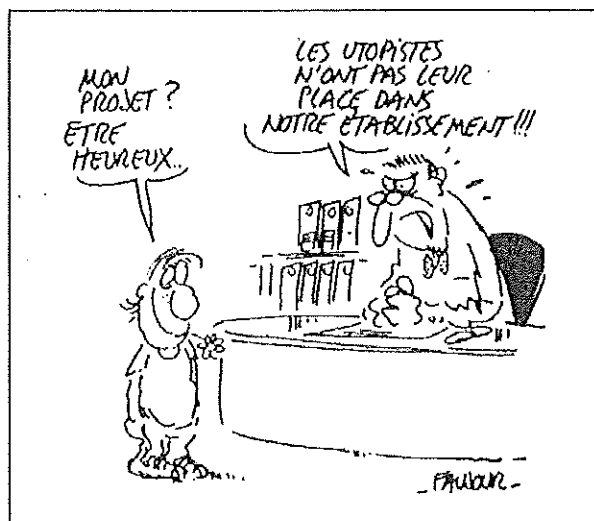
Une autre avancée : un **recours concerté à l'expertise extérieure** pour résoudre les difficultés rencontrées dans des collectifs en souffrance. Sa mise en oeuvre, lorsqu'il y a une implication reconnue du CHSCT, est un atout pour une sortie de crise qui permette de redonner aux collègues un contexte de travail serein.

Nous constatons aussi, à l'échelon national cette fois, **une première prise en considération comme accident du travail des arrêts et soins occasionnés par des situations de souffrance**. La reconnaissance récemment obtenue - après recours soutenu syndicalement - pour deux dossiers déposés par des agents d'une unité en crise ne doit pas rester l'exception.

Mais la Direction ne remet pas suffisamment en cause l'organisation du travail

Des blocages demeurent et nous continuons d'interpeller la Direction Générale de l'INRA pour vraiment changer la donne sur ce dossier sensible. Car si l'INRA reconnaît maintenant que le travail peut être générateur de souffrance, la remise en cause de son organisation - avec la mise en compétition des individus et équipes, le flux tendu, les méthodes d'évaluation - n'est pas encore suffisante.

Pour s'en rendre compte, il suffit de lire la brochure nationale diffusée à tous les agents



cette rentrée, où les explications et exemples se concentrent davantage sur le comportement de l'individu que sur ces nouvelles modalités de travail, et où la solution préconisée est trop souvent le "recadrage" (hiérarchique) ...

L'expérimentation "d'évaluation-conseil" d'une unité volontaire actuellement déployée dans chaque centre se déroule sans implication du CHSCT... alors que la réglementation reconnaît maintenant la compétence de l'instance dans la prévention globale en matière de conditions de travail. Personne aujourd'hui ne remet en cause la place des représentants du personnel dans les analyses (dites ASAI) de prévention après un accident ou incident ... Dans les deux contextes, c'est notre santé (physique et mentale) qui est en jeu !

Et la hiérarchie est parfois réticente à prendre la mesure du problème.

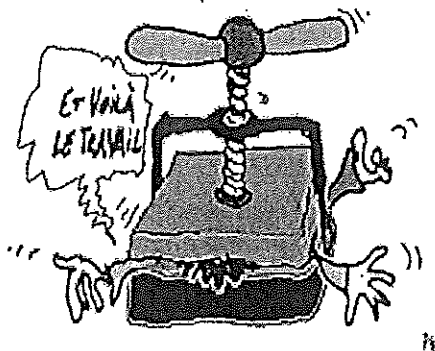
Les premières avancées sont parfois contrariées par l'attitude de la hiérarchie, nous devons hélas le constater, dans le suivi d'expertises demandées par des CHSCT cette année,

- ▶ Lorsque la direction d'un centre freine un recours à l'expertise externe, alors que le regard extérieur est reconnu comme le premier atout en la matière ;
- ▶ Lorsqu'un directeur d'unité impliqué dans la situation fortement dégradée de son équipe est ensuite destinataire d'une lettre de mission bien plus élogieuse pour sa nouvelle affectation que celle adressée à celui qui accepte la charge de redynamiser l'équipe ;
- ▶ Lorsqu'un haut responsable concerné par « un manquement à la bonne application des règles de gestion », élément déclencheur de l'émergence d'une crise profonde au sein d'une unité, selon l'expression du cahier des charges de l'audit diffusé par l'INRA, se voit aujourd'hui honoré par la Direction Générale elle-même...

Dans ce contexte, les agents concerné/es peuvent légitimement s'interroger sur la prise en compte de leur souffrance. A travers ces exemples, notre objectif n'est pas de cibler des personnes, mais bien un mode d'organisation – deux unités dont il est question dans ces exemples dépendent d'ailleurs du même département de recherche, un département où le mode projet générant la concurrence entre les personnes est particulièrement la règle.

C'est le travail qui est malade et ce sont ses modalités d'organisation qu'il convient de soigner !

Nous demandons également une pause dans la constitution de TGU (Très Grandes Unités) dans l'attente d'une évaluation de l'évolution des conditions de travail des agents concernés.



Attaques contre les chercheurs, et à travers eux, contre la liberté de recherche.

Michèle AMOUYAL, Chargée de recherche au CNRS, Syndicat FO-SNPREES

Le chercheur des EPST a pour mission le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance. Cette mission suppose une pleine liberté de recherche.

Celle-ci repose sur un statut de titulaire et sur une évaluation *a posteriori* du chercheur et de sa thématique de recherche par les pairs de sa discipline au sein d'instances d'évaluation collégiales comportant une majorité d'élus (Comité National de la Recherche Scientifique pour le CNRS). Cette évaluation (originalité, pertinence) tient compte de son intégration au sein d'un laboratoire ou d'un campus.

Dans les EPST, certaines équipes (ou sous-équipes) pouvaient fonctionner avec les agents permanents des EPST, les crédits récurrents de fonctionnement et d'équipement des EPST, les moyens communs. A cela s'ajoutent l'assistance d'étudiants et stagiaires, les collaborations avec les groupes français ou étrangers complétant les carences conceptuelles, techniques ou en personnel de l'équipe.

Ces modes d'organisation tendent à disparaître depuis la mise en place de nouvelles lois de pilotage de la Recherche dont la première pierre est constituée par les accords européens de Bologne en 1999. Depuis 2005, les laboratoires ne disposent quasiment plus du budget récurrent des EPST et doivent essentiellement fonctionner sur projets (contrat ANR ou autres). Les programmes d'austérité actuels aggravent cette situation.

Avant ces lois, ces orientations n'étant pas encore officielles, certains chercheurs fonctionnant sur le mode pré-cité, ont été insidieusement poussés vers d'autres voies, harcelés et bloqués dans leur progression en cas de refus.

D'après les témoignages que nous avons reçus au syndicat, ce processus est bien antérieur à la mise en place des agences de financement et d'évaluation externes (ANR et AERES/HCERES), et peut être mis en parallèle avec ce qui se mettait alors en place dans d'autres fonctions publiques. La décision de supprimer les laboratoires de recherche du site de Meudon-Bellevue en 1990 est emblématique de ce tournant. Tout aussi révélateur, le refus obstiné de la direction du CNRS et du ministère d'en faire le bilan.

- La liberté de mouvement, le choix de la voie de recherche, la liberté de se développer avec un groupe sur la voie choisie, sont refusées, même si cette liberté s'est révélée génératrice de qualité scientifique. Des affectations autoritaires, sans concertation préalable (jusqu'alors inexistantes chez les chercheurs) les contraignent à rejoindre un site et/ou une thématique prioritaire sur la base de quelques mots-clés communs. Ils doivent également accepter de rétrograder dans la fonction et la conduite des travaux (déclassement). Ceci se traduit aussi crument que par « *tu n'as pas le choix* » ou « *si tu aimes ton métier, cela doit te suffire de rejoindre simplement la communauté des autres chercheurs* », ou encore « *on va te recadrer* ». Donc face à eux, un type de hiérarchisation poussée communément qualifiée de militaire.
- Dans ce contexte, il s'agit de transformer les responsables d'unités en « petits chefs » tout-puissants qui n'ont de compte à rendre qu'à leurs supérieurs hiérarchiques. Ce qui se traduit par « *tout m'est permis* », « *tout m'appartient* ». Le Conseil de laboratoire, consultatif, est shunté ou transformé en une parodie de Conseil de laboratoire qui leur est acquis. Dans les cas les plus récents où le chercheur est remis entre les mains de la DRH avec le dispositif de "suivi post-évaluation", ce conseil n'est même plus sollicité.
- « *L'agent n'a plus de passé* », « *il doit refaire constamment ses preuves* », ses demandes légitimes sont des « *prétentions* » et malgré la preuve du contraire, elles sont « *démesurées* ». Si le CNRS avait accepté son autonomie et soutenu une direction d'équipe avec les moyens associés, son équipe est détruite, il doit re-postuler pour sa recreation et pour les moyens qui lui avaient été alloués.

Ces situations rappellent certaines restructurations de service où la structure dans son entier est remise à plat et où l'agent est amené à re-postuler sur la fonction qu'il occupe, en compétition avec de nouveaux candidats, quelles que soient les réalisations obtenues et l'expérience de longue date.

Cette transformation ne touche pas que les laboratoires. La délocalisation de la DSI du CNRS à Toulouse en 1993, comme la restructuration du siège CNRS de Paris Michel-Ange en 2005 partaient également de ce principe.

- Dans ces dossiers de chercheurs, il apparaît une reconnaissance exclusive de l'autonomie financière vis-à-vis de l'EPST, au détriment de l'autonomie scientifique, dans le cadre de la suppression des crédits récurrents de fonctionnement et de la mise en place d'instances externes pour le financement et l'évaluation des équipes et unités de recherche donnant la priorité à ce critère (ANR et AERES pour le CNRS).
- Comme les Conseils de laboratoire, les instances d'évaluation et d'accréditation internes se sont vues transformées à plusieurs reprises en coquilles vides, pour mettre en avant un avis hiérarchique au niveau du compte-rendu annuel d'activité, au détriment de l'évaluation par les pairs.
- Par effet miroir, l'instance d'évaluation (Comité National pour le CNRS) est parfois détournée de sa fonction pour assister les affectations autoritaires, dans un semblant de respect institutionnel. Officiellement, le Comité National « *aide le chercheur à trouver une affectation* » dans un cadre servant à étoffer les équipes accréditées, au lieu d'aider son autonomisation bloquée sous les prétextes les plus fallacieux.
- Le chercheur est progressivement isolé et marginalisé (placardisé) s'il refuse de rentrer dans le rang. Toute initiative est ralentie et traîne en longueur. Les médiations sont également entravées, lorsqu'elles ne sont pas au service de la Direction. C'est une phase de pourrissement.
- En parallèle, le harcèlement et les pressions progressent en brutalité :
 - Il est l'objet d'insultes et de dénigrement explicites ou anonymes, en lien direct avec ses évaluations et ses demandes d'autonomie : il est classiquement accusé de « *dérangement mental* » ou traité de « *pute* », en cas de comportements sexistes.
 - Ses évaluations sont déconnectées de son activité : les rapports en instance d'évaluation ne tiennent plus compte de ses apports et des fonctions qu'il a exercées. Les publications sont simplement comptabilisées, avec des oublis, sans tenir compte ni de la portée, ni de l'originalité des travaux.
 - Sa promotion est bloquée de manière brutale par un discrédit continu, des affirmations dévalorisantes, mensongères, à la limite de la diffamation : « *c'est de la merde* », « *ce projet ne vaut rien* », les journaux qui ont publié les travaux ne sont jamais assez bien, la qualité de leur expertise mise en cause, ... Les promotions sont refusées sous les prétextes les plus fallacieux et contradictoires : « *l'agent est d'abord « trop jeune* », puis brusquement « *trop âgé ou trop expérimenté* ».
 - Il est de grade inférieur et ne peut avoir de responsabilité selon une direction malintentionnée, mais ses promotions étant bloquées, il ne peut accéder au grade supérieur dans ce cercle vicieux.
- S'il est encore responsable d'équipe ou d'unité, il est harcelé à travers ses collaborateurs : il est arrivé que le responsable d'un diplôme d'Enseignement reproche à l'étudiant de manière contradictoire d'avoir « *trop de publications* » (une vingtaine pour une thèse de troisième cycle), on les incite à partir, on crée un conflit avec le technicien, ... il est également arrivé qu'il soit harcelé à travers l'exploitation d'un brevet.
- Ces freinages ont un caractère « *aveugle* » : durant tout le processus, le chercheur ne comprend pas pourquoi « *on lui tire dessus* » alors qu'il « *trouve* ».
- Après la phase de pourrissement, il a perdu sa capacité à réagir correctement aux événements. Il est mûr pour une certaine forme de renoncement.
- Si ce n'est pas le cas, il faut s'en séparer. Puisqu'on ne peut licencier un fonctionnaire, il faut le pousser à la démission.
- Dans le cadre du transfert de connaissances vers le privé, il pourrait « *essaïmer* » sur l'un de ses projets (et devenir son propre patron en pleine période de crise : quelques-uns y parviendront, la plupart non). Cela ne représente pas forcément un progrès si cela ne relève pas de la culture et des valeurs du chercheur, si le chercheur est responsable ou contribue à ces petites entreprises de savoir que sont les groupes de recherche. Si par ailleurs, il est contraint d'être canalisé sur une voie unique alors qu'il s'accomplit sur un ensemble plus large de projets complémentaires, qui sont autant de projets débroussaillés pour les étudiants à venir.
- S'il refuse les déclassements ou de partir, il est soumis à toutes sortes de pressions et cruautés :
 - Les conflits et les jalousies sont attisés : s'il y a des difficultés avec des techniciens, au lieu de chercher à résoudre le problème, la hiérarchie utilise et transforme ces difficultés en conflit relationnel et va jusqu'à retirer l'assistance technique ; il est demandé au chercheur qui avait obtenu de l'assistance par ses mérites de « *retourner à la pailleasse* », comme s'il était un en début de carrière; il est alors bien vu que les collègues

marchent sur ses platebandes sans reconnaître sa contribution. Dans certains cas, ses collègues bénéficient à la fois de ses travaux et de ses moyens.

- Les promotions touchent nombre de ses collègues autour de lui, qui ne voient pas passer le manque de postes. Il n'a droit depuis longtemps qu'à des « *vous ne serez jamais promu* », au moment des affectations autoritaires particulièrement. Sa carrière s'éloigne fortement de la carrière moyenne du chercheur.
- Si cela ne suffit pas, il est procédé à des suspensions de traitements et primes s'il ne rentre pas dans le rang : elles sont « aveugles » puisqu'elles ne tiennent pas compte de la valeur et du contenu du travail.
- Il est discrédité par toutes sortes de rumeurs sur son lieu de travail, et jusque dans sa vie privée.
- Finalement, le chercheur est acculé à la faute professionnelle et se voit proposer une mise à la retraite anticipée : par le biais d'instances disciplinaires (CAP au CNRS) sur la base de dossiers fallacieux, ou simplement par le biais des instances d'évaluation (Comité National au CNRS) détournées de leur véritable fonction et manipulées par la DRH.
- Au stade ultime, au sein d'un univers devenu kafkaïen, l'agent ne représente plus qu'une somme d'argent et une charge financière. Il arrive même que l'administration s'en serve pour réunir un somme d'argent en lui faisant parvenir après une période de suspension de traitement, des bulletins de paie « blancs », sans traitement effectivement versé !

Ces méthodes qui ont en premier lieu touché certains individus, particulièrement axés sur la recherche fondamentale et/ou autonomes, se multiplient à un niveau plus général.

- Ainsi, après une vague importante de désassociations d'UMR en 2010, les déclassements d'équipes ou de sous-équipes sont devenus pratique courante (par le chef d'unité exerçant des regroupements, par l'instance d'accréditation externe : AERES).
- La mutualisation des services communs au sein d'établissements regroupés, COMUE ou autres (en attendant la mutualisation des travaux à partir de quelques mots-clés communs) va impliquer des déplacements d'agents plus ou moins autoritaires dans les EPST. Au CNRS, sont projetés des outils de pilotage par le haut qui peuvent aussi bien favoriser la mobilité volontaire que la mobilité forcée des Ingénieurs et Techniciens, en tout cas liés à la restriction budgétaire et à la mutualisation des moyens.
- Dans le projet de certains regroupements d'établissements, il était demandé que les fonctionnaires renoncent à leur statut, ce que Paris-2 a refusé. Le statut de fonctionnaire est en effet un obstacle à "l'exigence de fluidité" du personnel.
- Les instances disciplinaires (que ce soit effectivement leur fonction, comme les CAP du CNRS, ou par détournement des instances d'évaluation) sont de plus en plus sollicitées dans les EPST (pour des licenciements déguisés ?).
L'accompagnement par la DRH dans ce cadre est un accompagnement vers la sortie ou pour accroître la déstabilisation et la non-reconnaissance puisqu'il n'existe que pour aggraver la situation de l'agent et non pour trouver une véritable solution à sa situation.
- Les manquements aux règlements se multiplient : des agents ne retrouvent plus leur poste après mise en disponibilité ou sont mutés arbitrairement loin de leurs intérêts familiaux après une période d'expatriation (IRD).
- Les conflits d'intérêts sont attisés, la division n'étant généralement pas favorable aux agents: ITA contre chercheurs (le chercheur étant censé jouer le rôle du « patron », l'IT l' « ouvrier »), jeunes contre moins jeunes, CDD contre titulaires, ...
- En arrière-plan, des méthodes de décision et de management (management par le stress ou autres ?) qui se réfèrent explicitement à *la loi de la jungle* dans certains dossiers (d'où la marginalisation de certains chercheurs), avec ses « *losers* » et ses « *winners* » (des collègues qui acceptent d'écraser les uns, et qui après avoir fait preuve de cette aptitude, encadrent à haut niveau la gestation ou mise en place des nouvelles lois), des méthodes qui méprisent les valeurs du public, qui ont la culture de la triche et des réseaux (cf JF Amadiou, DRH le livre noir, Editions du Seuil), qui veulent tout quantifier, même ce qui ne l'est pas, par facilité et pour comparer ce qui n'est pas comparable, qui estiment que le chercheur du public « *travaille pour l'humanité* » (certains témoignages), que cela doit lui suffire, qu'il n'a pas besoin d'être augmenté pour travailler.
- Il s'ensuit un climat de peur, qui n'existait pas auparavant dans le milieu.
- Il est raisonnable de se demander dans ces conditions si dans les secteurs sinistrés par ces méthodes, les « winners » ne favorisent pas par leur simple présence l'entrée en EPST, de futurs cadres qui à leur tour vont dégrader la vie de la masse des chercheurs entrés antérieurement.

- Les surcharges importantes de travail introduites par plusieurs biais sont également génératrices de mal-être :
 - Pression accrue sur les chercheurs en vue d'une autonomie financière dégagée de l'EPST :
Par fonctionnement sur contrats à orientation prédéterminée, à période limitée, et collaboration ponctuelle de CDD (ANR ou autres). En passant un temps accru à la recherche de contrats, au détriment des aspects scientifiques.
 - Les regroupements d'universités et de laboratoires s'accompagnent souvent de trajets allongés.
 - Les titulaires qui partent à la retraite, ne sont pas forcément remplacés (selon les priorités de la direction). S'ils le sont, ils ont tendance à être remplacés par des CDD de deux ans. Par la suite, il faut refaire le parcours du combattant.
 - Les regroupements de laboratoires vont provoquer des départs d'agents : le problème sera identique.

- Les dossiers individuels indiquent que tous les moyens sont bons pour économiser (en dehors du non-remplacement des agents partant à la retraite et de la re-distribution « rationalisée » des effectifs au niveau des mutualisations):
 - par plafonnement de la carrière à un grade inférieur (Chargé de Recherche pour les chercheurs CNRS)
 - de manière corrélée, par limitation du nombre de chercheurs qui auront une pleine progression de carrière jusqu'au grade supérieur (Directeur de Recherche et au-delà) et qui pourront développer un groupe
 - en limitant le nombre de postes à créer pour les laboratoires accrédités : une formation en développement est demandeuse en postes ; ce manque peut être comblé par redistribution interne des non promus
 - en suspendant les traitements et les primes de recherche, si les agents ne représentent plus qu'une somme d'argent aux yeux des administrateurs
 - par mise à la retraite anticipée
 - par transfert de la personne (et de son poste) vers la sphère privée.

Conclusions

La réaction du chercheur dans de telles situations, peut être de porter l'affaire devant le Tribunal Administratif puisqu'il est fonctionnaire. Il y perd plus souvent qu'il y gagne. Il n'existe pas véritablement d'équivalent des prud'hommes pour les fonctionnaires de la Fonction Publique.

C'est d'ailleurs en principe inutile car tous les outils pour résoudre de telles situations sont présentes au sein des EPST et d'une extrême simplicité (il s'agit par exemple d'ouvrir une porte à un chercheur sans déclassement, par exemple). Il est donc urgent de faire fonctionner correctement toutes ces instances par des interventions concrètes et simples.

Les syndicats peuvent ainsi intervenir à un niveau général pour rappeler notamment les principes de fonctionnement des instances d'évaluation et éviter leur détournement. Ils peuvent surtout intervenir individuellement et concrètement sur certains dossiers, pour rappeler à ces instances qu'elles n'ont pas à se substituer à la DRH ou la direction.

Il s'agit également de faire appel à des intervenants capables de décrypter instantanément le discours qui leur est proposé. C'est généralement simple après examen du dossier : les méthodes employées sont brutales, explicites, répétitives car impunies. Ces interventions individuelles pourraient se multiplier et être effectuées de manière transversale dans la Fonction Publique.

Lorsqu'une personne est « placardisée », on peut se demander ce qui conduit le tissu social dans son environnement à l'isoler. La situation d'alerte actuelle permet de mieux recenser les individus « placardisés » et les services particulièrement « pressurisés ». Il s'agit de se porter au-devant de ces personnes, épuisées, étranglées, paralysées.

Il est important que les syndicats portent à la connaissance des Comités Hygiène et Sécurité, les situations anormales et les éléments qui par leur comportement mettent en danger la santé des autres.

Rappels

- **1999** : Accords de Bologne : Création d'un espace européen de l'enseignement supérieur
- **2005** : Agence Nationale de la Recherche : les laboratoires ne disposent plus de budget de recherche.
- **2006** : AERES : Agence de notation externe remplaçant l'évaluation interne des formations de recherches
- **2007/2012** : RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques/MAP : Modernisation de l'Action Publique : avec pour missions, la réforme structurelle de l'Etat et la baisse des dépenses publiques
- **2007** : loi LRU-1 : lois relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU)
- **2013** : LRU-2 : les EPST sous la tutelle des Universités/ Regroupements d'Etablissements avec mutualisations

Aujourd'hui, le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche ne répond pas aux enjeux de la réussite de tous. La pénurie budgétaire sur les universités vient remettre en cause les conditions d'études des étudiants et le manque de protection sociale des étudiants favorise l'échec universitaire des jeunes et donc leur capacité à sortir de l'enseignement supérieur avec un diplôme de qualité qui doit les protéger sur le marché du travail. Les cas ne sont pas isolés : de l'université d'Aix Marseille où la dégradation de l'immobilier remet en cause notre cadre d'études, à Paris 3 où les services administratifs ne permettent pas un encadrement suffisant, en passant par Paris 8 ou le manque de protection sociale ne permet pas à de nombreux jeunes de réussir à l'université, les conséquences le sous financement de l'enseignement supérieur met un frein réel à sa démocratisation. A travers ces différents témoignages, l'UNEF met en lumière des cas d'étudiants pour lesquels le manque de moyens financiers remet en cause la réussite de tous.



Lara Bakech, étudiante en L2 Médiation Culturelle à Paris 3

Aujourd'hui être étudiante à Paris 3 revient surtout à galérer administrativement. Je suis en L2 de Médiation Culturelle et j'ai certainement passé plus de temps à poser des questions dans les secrétariats (souvent sans recevoir de bonne réponse) que n'importe quel étudiant d'une autre université. Déjà, lorsque nous avons la moindre question, le moindre problème, il est dur d'entrer en contact avec un membre de l'administration pour la simple raison que les horaires de secrétariats sont incompatibles avec nos horaires de cours. Ensuite lorsque nous parvenons enfin à trouver un créneau pour parler à nos secrétaires, il n'est pas rare qu'ils n'aient pas la réponse à notre question ou nous renvoient vers un autre secrétariat, là encore fermé. Si cela était le seule problème, nous pourrions encore passer outre, mais chaque semestre cela ne manque pas à la période de remise de relevé de notes nous pouvons être sûrs qu'il y aura des erreurs dans celui-ci : absences injustifiées alors que nous étions présents à l'examen, un 2 au lieu d'un 12, etc. A tel point que certains de mes camarades de classes en ont fait un jeu, celui qui aura la plus grosse erreur aura gagné. Mais à chaque erreur c'est plus d'un mois d'attente pour voir notre relevé corrigé et des allers-retours quotidiens dans les secrétariats pour espérer avoir une réponse. Ces problèmes-ci sont plutôt simples à régler pourtant ils restent récurrents. A tel point que l'année dernière fatiguée de me battre pour ce qui me revenait de droit j'ai fini par abandonner et accepter que sur mon bulletin apparaisse une Absence Injustifiée alors que j'avais été présente au partiel. Cela m'a largement baissé ma moyenne générale.

Je vous laisse donc imaginer que lorsque des problèmes aussi simples prennent une telle ampleur, les problèmes plus compliqués et délicats sont quasiment impossible à résoudre. Au premier semestre de ma L1, fraîchement arrivée de ma province, je n'ai pas eu les bonnes informations concernant mes possibilités d'avoir accès aux aides sociales. Le bureau des bourses ayant fermé avant mon arrivée à l'université, les assistantes sociales étant surchargées et la queue au CROUS de Port Royale dépassant les 3 heures d'attente, je n'ai jamais pu avoir de réponses aux questions que je me posais et je suis donc passée à côté de la possibilité d'avoir une bourse. J'ai donc été obligée de me salarier et de me mettre en contrôle terminale et là encore un nouveau parcours du combattant administratif a commencé.

A cause du manque de budget à Paris 3, les étudiants n'ont plus d'interlocuteurs car les secrétaires sont surchargés et indisponibles, nous laissant complètement à l'abandon et nous poussant souvent à renoncer à ce dont nous avons droit !



Arsène Ruhlmann, 21 ans, Master Affaires Publiques, Sciences Po Paris

"Nouvel étudiant à Sciences Po, j'ai eu la joie de découvrir le système tout particulier de frais d'inscriptions pratiqué dans cet établissement. Premier point, et je m'y attendais : ils sont d'un niveau particulièrement élevé (jusqu'à 13.500€ en master). Fils de fonctionnaires, gagnant relativement bien leur vie, je savais que j'allais devoir payer une somme considérable par rapport aux revenus réels de mes parents (qui contrairement aux frais d'inscription de l'IEP sont gelés depuis plusieurs années). Première surprise : le barème "progressif" se base sur des critères absurdes. Ainsi, c'est le revenu brut avant déductions (pensions alimentaires, emprunts etc.) et non le revenu imposable qui est pris en compte. Ayant deux sœurs, mes parents bénéficient d'une part fiscale entière pour le troisième enfant : à Sciences Po les règles fiscales sont différentes et seules une demi-part est accordée... L'un dans l'autre, j'ai dû m'acquitter de frais d'inscription astronomiques que mes parents ne pouvaient pas payer. J'ai dû contracter un prêt étudiant pour payer ma scolarité en master... et me voilà endetté sur 7 ans de plusieurs milliers d'euros avant même d'avoir commencé à travailler ! Mes parents qui se portent garants de ce prêt et sont prêt à en assumer une partie, restreignent les dépenses par ailleurs : pas question de quitter le domicile familial à moins de me salarier, les frais de scolarité avalant une somme déjà considérable. Ce système particulièrement injuste a des effets qui se font sentir au quotidien, de même que pour nombres d'étudiants. J'estime que l'éducation n'est pas une valeur marchande et doit être gratuite, ce n'est pas aux étudiants d'assumer le coût d'une formation qui bénéficie à toute la société, voire même directement à l'État pour tous les étudiants s'orientant vers des métiers publics ».

Annaël Lombe, étudiant en droit à Paris Créteil

Aujourd'hui dans l'UFR de droit dans lequel je me trouve, les problématiques budgétaires nous les vivons au quotidien. Au mois mars dernier, j'ai appris que l'UFR avait décidé de réduire les td de trente minutes pour le semestre prochain.



Lorsqu'on voit le taux d'échec en licence et plus particulièrement en première année, réduire le temps alloué aux travaux dirigés, c'est réduire les possibilités pour nous de réussir car le travail dirigé est le seul endroit où on peut poser nos questions, revenir sur ce qu'on aurait pas compris et pousser notre réflexion sur la matière. D'autant plus que les travaux dirigés comptent à cinquante pour cents dans la note finale de la matière. Réduire les horaires de td, c'est réduire l'encadrement auquel nous pouvons avoir accès et accroître les inégalités entre étudiants. Je prends mon exemple, avant d'être en droit, je n'en avais jamais fait, alors que d'autres ont des parents travaillant dans le milieu juridique et ont déjà côtoyé la matière.

Ajouté, l'UFR pense supprimer les photocopies délivrés et le travail dirigé de la troisième matière fondamentale, alors que l'on connaît la complexité de ces matières. N'avoir plus que deux matières fondamentales, c'est rendre nos études plus difficiles et voir le risque de décrochage s'accroître. La suppression des photocopies représente un coup non négligeable, quand on voit la taille des photocopies, multiplié au nombre de td par semaine et que je n'ai pas accès à une imprimante et que j'ai déjà du mal à finir les fin de mois avec ma bourse échelon 1.

Audrey Allard, étudiante en L3 Lettres Modernes à Paris Diderot



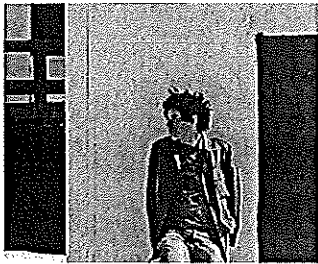
Je suis étudiante en L3 Lettres Modernes au sein de l'université Paris 7- Diderot. Depuis mon arrivée à l'université, j'ai vu progressivement une certaines dégradations des conditions d'études au sein de ma filière. En effet, lors de mon arrivée, nous étions une vingtaine en travaux dirigés permettant un meilleur encadrement ainsi que de faire des exposés à l'oral. Au fur et à mesure des années, j'ai vu le nombre de choix de TD par matière diminuer passant d'un choix de 5 TD à 3 voire 2. Ces diminutions ont entraîné que l'on atteigne une quarantaine d'étudiants par TD en L3 et aussi dès la L1. C'est suppressions du nombre de TD

est une conséquence directement liée aux difficultés budgétaires que rencontrent les universités. A Paris 7, c'est une quarantaine de postes supprimés depuis 3ans. D'ailleurs, dès les premiers cours, la moitié des profs expliquent que les TD surchargés sont dus aux restrictions budgétaires imposées par l'université.

Ces restrictions nuisent directement à nos conditions d'études ainsi qu'à notre réussite.

Pour finir, c'est sureffectif entraîne un échec important et un abandon des étudiants à suivre les TD.

Mael Tichani, étudiant à Lille 3



Les problèmes budgétaires à l'Université, on les ressent avant tout par des petites choses, qui finissent par s'accumuler. Par exemple, en début d'année, nous nous sommes retrouvés à avoir cours dans des salles trop petites, si bien que certains étudiants n'avaient pas de place en arrivant en cours. Je pense que même les enseignants le ressentent : on nous a souvent répété qu'il y avait une pression d'exercée, notamment au niveau des impressions, ce qui a fait que nous nous sommes parfois retrouvés à devoir partager un photocopié pour deux, ou à devoir imprimer des corpus de plusieurs dizaines de page. Ces petites choses finissent par avoir des conséquences concrètes : dans ma promo de L2, alors que nous étions environ 80 en septembre, nous ne sommes plus que 60 en mars. Je commence déjà à m'interroger sur ma poursuite d'étude : dans l'ensemble des UFR de mon Université, les volumes horaires en master ont baissé de 10%, et je n'ai pas forcément les moyens de déménager à Paris pour étudier dans une université moins touchée par les coupes budgétaires.

Hadrien Maury-Casalta, étudiant en L1 de droit sur le site Saint-Hippolyte à Paris 1



Depuis maintenant deux ans, lorsqu'il pleut, l'ensemble des étudiants en licence de droit de Paris 1 peuvent en profiter.

L'eau coule le long des murs jusqu'à former des flaques devant l'escalier au dernier étage du centre René Cassin, ou encore à l'entrée arrière de l'amphi II, devant l'un des escaliers qui permettent d'y descendre.

L'infiltration permet donc à l'administration de revoir la déco du bâtiment à peu de frais. La peinture se décolle, des coulées de couleurs étranges commencent à habiller les murs...

Ces changements, bien que peu coûteux, semblent aussi être dangereux. Les flaques ayant tendance à se former devant les escaliers sans être nettoyées, il vaut mieux éviter d'être distrait pour les emprunter. Mais aucun travaux n'est à l'ordre du jour pour régler le problème. Aux usagers de s'en accommoder et de faire attention pour éviter la chute.

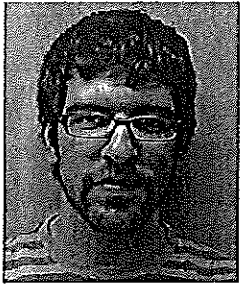
Mathieu RAFFINI, étudiant à Aix-Marseille

L'université d'Aix-Marseille, de par ses effectifs (72.000 étudiants) a de nombreuses implantations, que ce soit sur Aix, Marseille ou des sites délocalisés. Une des problématiques les plus rencontrées est celle de la dégradation évidente des locaux, et donc des conditions d'études.

A Marseille tout d'abord, 2 sites connaissent de vrais problèmes de dégradation de locaux: Sant-Charles et Saint-Jérôme. Amphithéâtres délabrés, bâtiments non sécurisés, laboratoires non-équipés, problèmes de chauffage... Ces problèmes, qui ne favorisent pas la réussite des étudiants sont d'autant plus accentués sur Saint-Jérôme par le fait qu'il s'agit d'un site de proximité dans les quartiers nord de Marseille, qui est aujourd'hui totalement délaissé par l'université.

La fac de Lettres à Aix, cas d'école de locaux dégradés : mis à part deux nouveaux à l'entrée dédiés à la maison de la recherche, les conditions d'études sont déplorables. Ainsi, le bâtiment central qui n'a connu aucune rénovation d'ampleur depuis les années 60 perd ses murs par pans entiers (des filets de protections sont installés tout le long des murs), la quasi-totalité des amphithéâtres tombent en ruines, les salles de TDs ne sont pas équipées, le matériel pédagogique reste très peu adapté (en particulier pour les langues et la psychologie).

Depuis deux ans et la création de l'université d'Aix-Marseille, la situation ne se fait que se dégrader. Nous nous retrouvons dans des amphithéâtres de 400 places à 800, ou dans des TDs à 50. C'est tout le travail d'encadrement et de pédagogie qui ne peut avoir lieu, et donc la réussite des étudiants qui en pâtit énormément. Un plan de rénovation des campus est prévu, mais là encore rien n'est prévu pour le suivi des étudiants qui risquent de devoir se déplacer d'un site universitaire à un autre.



Victor Albert Blanco, étudiant à Paris 8

A Paris 8, le manque de moyen se fait sentir. La conséquence de cette insuffisance menace certaines filières ou instituts de notre université. Ces derniers mois, les conseils centraux de l'Université ont débattu sur la suppression de certains diplômes tels que le DESU Art Thérapie (attaché à l'Institut d'Enseignement à Distance) ou le master Maghreb Europe. Affectés par un manque d'encadrement d'enseignants et des moyens insuffisants, la solution prônée par la direction de la fac et/ou des UFR où ils sont attachés, c'est leur suppression. Plus récemment, l'UFR Langues a décidé de supprimer les licences de LLCE d'hébreu, italien, allemand, portugais et russe. La décision pas encore validée ou non par les conseils centraux de l'Université a été prise sous l'excuse que ces filières ont très peu d'étudiants. Malgré de faibles effectifs, ces formations complètent une offre de formation en langues unique à Paris 8. La direction de l'UFR affirme que les étudiants qui sont déjà inscrits pourront finir leur formation, mais malheureusement les étudiants qui redoubleraient se retrouveraient dans une situation instable, car il n'y aura pas l'offre des cours L1.



Pierre Leroy, étudiant en L1 Histoire Géographie à Bordeaux 3

Je suis étudiant en première année de licence d'Histoire Géographie à l'Université Bordeaux Montaigne. En sept mois de cours passés à l'Université j'ai pu constater les effets directs, qu'ils soient matériels ou pédagogiques, du désinvestissement financier de l'état dans les universités.

En effet la plupart de mes cours en amphithéâtre se font en « Amphi 700 », le plus grand de l'université, jamais chauffé cette année. Je sais aussi que plusieurs parties de

bâtiments principaux sont amiantés.

Étant obligé de me salarier pour financer mes études, je bénéficie du « statut d'étudiant dispensé » me faisant passer uniquement du contrôle terminal. A mes examens du premier semestre, lors de l'oral d'Histoire Médiévale, par faute de salles, j'ai passé mon oral en même temps que deux autres étudiants : nous étions ainsi dans la salle 6 étudiants (3 examinés, 3 se préparant) et 3 enseignants. Ces conditions d'études et d'examens sont inacceptables et l'état doit réinvestir de toute urgence dans le service public qu'est l'université pour nous permettre d'étudier décemment.

**Effectifs Non titulaires ESR Personnes Physiques (Bilan Social
2012)**

Etablissement	Effectifs Total	Titulaires	Non Titulaires	% Non Titulaire
Ens Sup	197 749	127 804	69 945	35,4%
CNRS	34 054	25 330	7 974	23,4%
INRA	14 396	8 976	5 420	37,6%
INSERM	8 473	5 039	3 364	39,7%
INRIA	2 676	1 345	1 331	49,7%
IRD	2 176	1 521	313	14,4%
IRSTEA	1 650	743	500	30,3%
IFSTTAR	1 267	1 207	60	4,7%
INED	222	202	20	9,0%
Total EPST	64 914	44 363	18 982	29,2%
TOTAL ESR	262 663	172 167	88 927	33,9%

