

Le 15 septembre 2021

Enquête sur les personnels non-titulaires de l'Université Gustave Eiffel menée par les syndicats Solidaires au printemps 2021

Rapport présenté au CHSCT d'établissement du 24 septembre 2021

1) Principales observations et revendications

Ce questionnaire a été diffusé au cours du printemps 2021. Il était destiné à identifier les difficultés rencontrées par les personnes en CDD, vacataires, doctorant-es et sous statut d'ATER en raison des conditions de travail que leur propose l'Université Gustave Eiffel. Compte tenu de la large population concernée (au moins 1800 personnes) et du faible nombre de réponses reçues (84), ce questionnaire ne peut pas être considéré comme représentatif puisque moins de 5 % de la population concernée y a répondu. Il y a des sur-représentations, par exemple l'écrasante majorité des réponses proviennent du campus de Marne. Cependant, il a permis d'exprimer des vécus individuels positifs ou négatifs, ce qui nous permet de définir des revendications minimales pour l'accueil et les conditions de travail de nos collègues. En effet, si même un seul des salariés, une seule des salariées, de l'Université vivait ce qui nous a été parfois décrit, il serait de notre devoir de représentantes et de représentants du personnel de faire en sorte que cela cesse.

Voici d'abord les constats les plus significatifs :

- 9 personnes indiquent ne pas avoir de poste de travail individuel « alors qu'il ou elle] en aurait besoin dans le cadre de [ses] fonctions » (voir page 11), même si la majeure partie des personnes qui ont besoin d'un poste de travail en ont un (56 personnes), une solution doit être trouvée pour ces 9 personnes et pour les probablement nombreuses autres personnes dans ce cas qui n'ont pas été touchées par cette enquête.
- 5 personnes déclarent qu'elles ont demandé à leur structure d'accueil un ordinateur portable et qu'on le leur a refusé (voir page 13). 17 personnes indiquent qu'elles n'ont pas eu accès à un compte zoom alors qu'elles en auraient eu besoin.
- Sur l'intégration dans le collectif et la valorisation des compétences, les réponses négatives sont beaucoup trop nombreuses (12 personnes répondent « non » sur l'intégration ; 25 personnes répondent « non » sur la valorisation de leurs compétences, voir page 17). Une personne a vécu des situations de dénigrement et demande un manuel donnant des éléments objectifs permettant d'objectiver et d'identifier ces situations. On note aussi des personnes en clairement en surcharge ou sous-charge de travail.
- A la question « avez-vous déjà eu des problèmes de santé en lien avec vos conditions de travail, depuis votre prise de poste à l'université » 29 personnes répondent « oui » ; 9 parlant de troubles physiologiques est 20 indiquant « qui ont affecté ma santé psychologique (souffrance au travail, burn-out, harcèlement de la part de collègue ou de supérieurs hiérarchique, isolement » (voir page 9).
- La situation générale de la recherche française est source de très vives inquiétudes pour les doctorants et les post doctorants ; l'un d'entre eux nous dit par exemple « le devenir des doctorant-e-s est d'être versé aux ordures une fois la thèse soutenue (si ce n'est avant) ».
- Le droit à une visite avec la médecine du travail lors de la prise de poste n'est pas respecté pour la majeure part des répondant-es.

- 33 personnes indiquent ne pas savoir qu'elles ont droit à une formation.

Au vu de ces constats, nos deux revendications phares sont, plus que jamais, les suivantes :

- Nous réclamons l'égalité de traitement quel que soit le statut ;
- Nous réclamons pour toutes et tous l'accès aux droits des salarié-es prévus par le code du travail. En particulier le télétravail ne peut être imposé au collègue, qui seul-e peut être l'auteur de la demande. Ses outils de travail doivent lui être fournis par son employeur. Toutes et tous doivent avoir accès à la médecine de prévention et à la formation.

Dans le détail, voici quelques revendications spécifiques aux constats les plus alarmants que nous avons pu réaliser. Nous formulons dans le corps du rapport des revendications détaillées.

- L'accueil des nouveaux arrivants, quel que soit leur statut, doit leur permettre d'accéder à la médecine du travail, de prendre conscience de leur droit à la formation et d'apprendre les règles de prévention qui s'appliquent à leur environnement de travail.
- Un soin particulier doit être porté à l'intégration des personnes en CDD ou poursuivant un doctorat. Le matériel correspondant à leurs fonctions doit leur être fourni, ainsi qu'un environnement de travail (bureaux). Leurs compétences doivent être reconnues et utilisées. Ils et elles doivent avoir accès à des entretiens réguliers, à un suivi de leurs activités et doivent pouvoir demander de l'aide en cas de besoin.
- Il n'est pas normal que des agent-es de l'Université travaillent avec leur matériel informatique personnel :
 - L'employeur a le devoir de fournir aux agent-es les moyens d'exercer les missions pour lesquels ils et elles ont été recruté-es ;
 - Cela pose des problèmes de sécurité informatique.
- La valorisation des compétences de plusieurs de ces personnels, que ce soit par les tâches qui leurs sont confiées ou par les niveaux de rémunération auxquels ils et elles ont accès doit être significativement améliorée.
- Les personnels contractuels doivent être traités avec le même respect dû à l'ensemble du personnel, titulaires comme contractuels. Les demandes des contractuels relativement à l'accomplissement de leurs missions ne peuvent pas être laissées « lettre morte ». Les dysfonctionnements répétés, notamment dans les relations d'enseignement, doivent cesser.
- L'encadrement des doctorants doit *a minima* respecter le décret de mai 2014. Une formation des nouveaux encadrant devrait être systématisée.
- Nous demandons que les rémunérations des vacataires leur soient données avec plus de régularité (mensuellement avec un délai d'au plus 2 mois), dès cette rentrée de 2021, conformément à la circulaire 2017-078¹.
- La situation de la recherche française est source de grandes inquiétudes. Les revendications que nous avons portées et que nous continuerons de porter contre la loi de programmation de la recherche sont légitimes et doivent être entendues. La mise en danger des personnes est avérée.

Si certaines revendications doivent être portées au niveau national, certaines relèvent du périmètre de l'université. Il appartient donc à la présidence d'y donner suite. Nous demandons un plan d'action, à débattre au cours du prochain CHSCT. Parmi les actions possibles, la répétition tous les deux ans d'une nouvelle version de notre enquête par les services des ressources humaines permettrait une meilleure couverture de l'échantillon et un suivi des effets de ce plan d'action.

¹ https://www.isit-paris.fr/app/uploads/2015/01/BOESR_17_ok_7576601.pdf

2) Méthode et objectifs de l'enquête

Les syndicats SUD éducation et SUD Recherche de l'UGE ont lancé, entre avril et juin 2021, **une enquête par questionnaire en ligne à l'attention des personnels non-titulaires de l'établissement**. L'information a été diffusée via les listes syndicales de diffusion au personnel, ainsi que sur les listes de plusieurs écoles doctorales.

L'enquête que nous présentons est une première enquête, pour laquelle le nombre de répondant est de 84, ce qui est très loin d'être représentatif par rapport à l'ensemble de la population concernée. Cette enquête concernait a priori au total plus de 2000 personnes. Il y avait en effet dans les derniers bilans sociaux présentés aux représentants du personnel de l'Université Gustave Eiffel (UPEM 2019 et Ifsttar 2021) les chiffres suivants :

- Pour l'Upem : 1429 vacataires, 129 en CDD, 55 ATER et une population non précisément déterminée de doctorants et de doctorantes (car ils et elles étaient à cette date gérés par l'Université Paris-Est), donc un total identifié de 1613, qui est la limite basse hors doctorants (car ces chiffres avaient systématiquement, pour chaque catégorie augmenté au cours des années précédentes) ;
- Pour l'Ifsttar, le nombre total (doctorants, CDD et apprentis) était en 2019, de 235.

Le nombre total de potentiels destinataires de l'enquête était de 1613 + 235 + les doctorants relevant de l'UPE accueillis dans les laboratoires d'Eiffel (donc une partie des 500 mentionnés dans le dossier de presse²). Nous l'estimons à 2200 personnes. Mais l'enquête leur a été adressée par le biais d'un message à toute l'université, diffusé par un canal syndical et nombre de vacataires (nous le verrons) n'ont pas d'adresse en @univ-eiffel.fr. Il est de plus possible que le caractère syndical du message ait dissuadé certaines personnes de le lire. Le taux de réponse est donc de l'ordre de à 5 %.

Ce questionnaire avait pour but de faire un état des lieux des conditions de travail des personnels contractuel-les en CDD (y compris contrats doctoraux) ou CDI, ainsi que des personnels vacataires. Nous sommes parti-es des constats suivants :

- Ces personnels ont, pour la plupart, des conditions de travail plus difficiles que leurs collègues titulaires ;
- Leurs situations peuvent être très diverses ;
- Les problèmes de conditions de travail rencontrés par ces personnels sont souvent peu visibles et mal pris en compte, ce qui contribue à les faire perdurer.

Nous avons également permis aux doctorant-es non contractuel-les rattaché-es aux laboratoires de l'Université de répondre au questionnaire, même s'ils et elles ne sont pas personnels de l'Université, afin de prendre en compte également leurs situations.

Nous avons récolté **84 soumissions** au questionnaire. Il ne s'agit donc pas d'un échantillon représentatif de l'ensemble des personnels non-titulaires de l'établissement, d'autant plus quand on considère leur diversité de catégories et de fonctions.

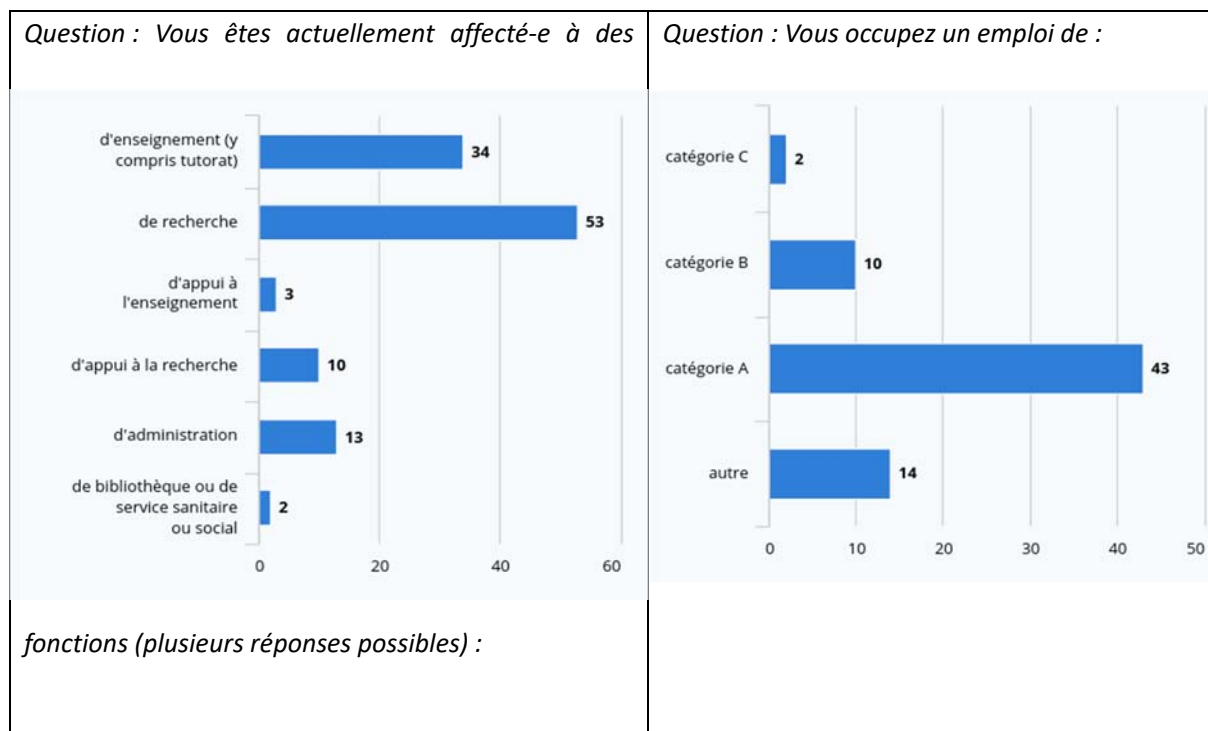
L'objectif de ce rapport n'est donc pas de dresser un état des lieux précis des conditions de travail de l'ensemble des personnels concernés, ce qui revient à l'administration de l'Université, mais bien plutôt de permettre une prise de conscience d'un certain nombre de problèmes qui se posent à elles et eux. Ce rapport doit donc permettre d'alerter l'Université sur le non-respect de certains droits des personnels non-titulaires, et d'exiger, le cas échéant, que ces situations cessent au plus vite. Il nous permet à nous, syndicats

2 [Dossier de presse](#) – Université Gustave Eiffel, Janvier 2020, p. 2.

représentatifs du personnel, de porter des revendications au plus près des préoccupations des collègues.

3) Profil des répondant-es

Fonctions exercées par les répondant-es

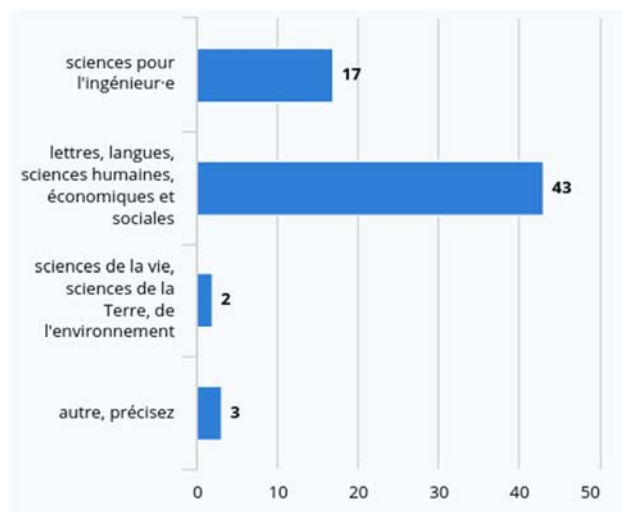


On constate qu'une **part importante des répondant-es exerce des fonctions de recherche et/ou d'enseignement**. Les fonctions d'appui à la recherche et d'administration sont également représentées, dans une moindre mesure. Enfin, les répondant-es exerçant des fonctions d'appui à l'enseignement, de bibliothèque ou de service sanitaire ou social sont plus rares.

La forte représentation des emplois de catégorie A parmi les répondant-es est en cohérence avec ce premier résultat, les chercheur-ses et enseignant-es appartenant à cette catégorie. A noter, la catégorie « autre » a été renseignée par des doctorant-es ou vacataires, assimilables en fait à la catégorie A.

Champ disciplinaire de rattachement des répondant-es

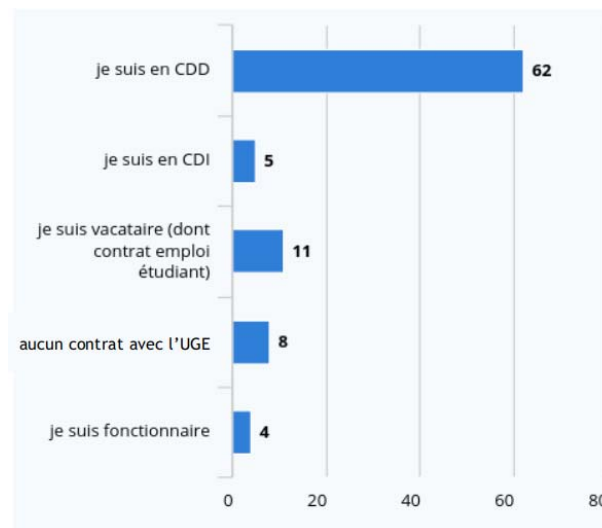
Question : Quel est le champ disciplinaire qui correspond le mieux à vos activités (de recherche, d'enseignement, d'appui à la recherche ou à la formation) ?



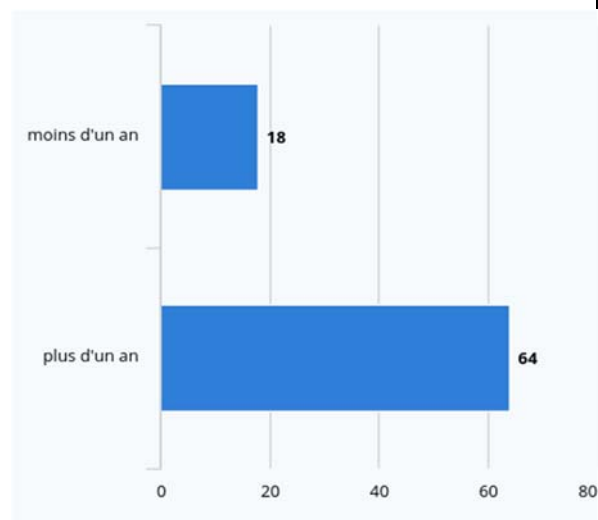
On remarque que le champ disciplinaire des **lettres, langues, sciences humaines, économiques et sociales** est le plus représenté parmi les répondant-es, suivi par les **sciences pour l'ingénieur-e**.

Situation des répondant-es en termes de contrat vis-à-vis de l'UGE

Question : Précisez votre situation en terme de contrat vis-à-vis de l'UGE (plusieurs réponses possibles) :



Question : Depuis combien de temps travaillez-vous à UGE (incluant contrats précédents auprès de l'ex-IFSTTAR / ex-UPEM / Comue UPE) ?

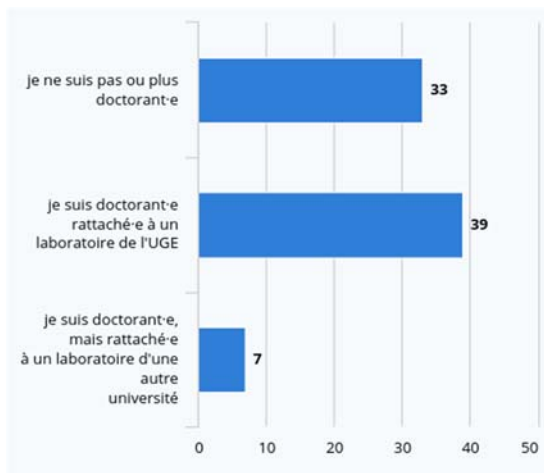


On observe que la part la plus significative des répondant-es sont **en CDD** à l'Université.

En ce qui concerne la durée des contrats, la majeure partie des répondant-es travaillent à l'UGE depuis plus d'un an. Parmi ces dernière-s, la durée moyenne depuis laquelle ils et elles travaillent pour l'Université est de **4,4 années**. On note que certain-es répondant-es travaillent même depuis 10 ans pour l'Université. Il apparaît donc que les non-titulaires se caractérisent par une présence plus durable au sein de

l'établissement que ce qu'on pourrait penser au premier abord, du fait de leur statut.

Situation des répondant-es vis-à-vis du doctorat

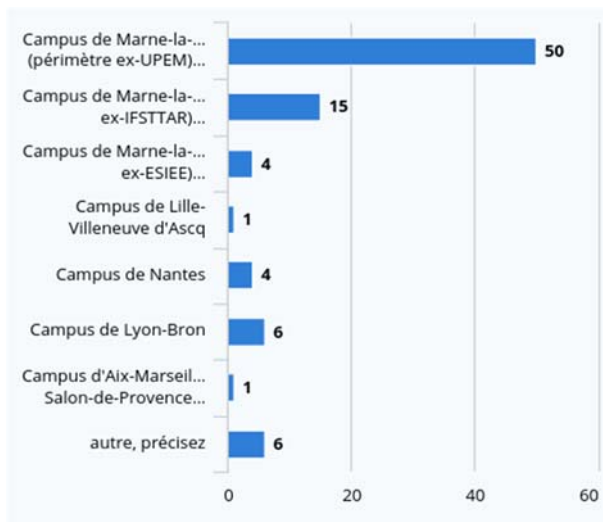


Ce résultat montre que **plus de la moitié des répondant-es sont des doctorant-es**, dont la majorité sont rattaché-es aux laboratoires de l'UGE. Nous accorderons donc une place importante à cette catégorie dans ce rapport.

Cependant, le champ de l'enquête va au-delà des seuls doctorant-es, puisque 33 répondant-es ne sont pas ou plus inscrit-es en doctorat.

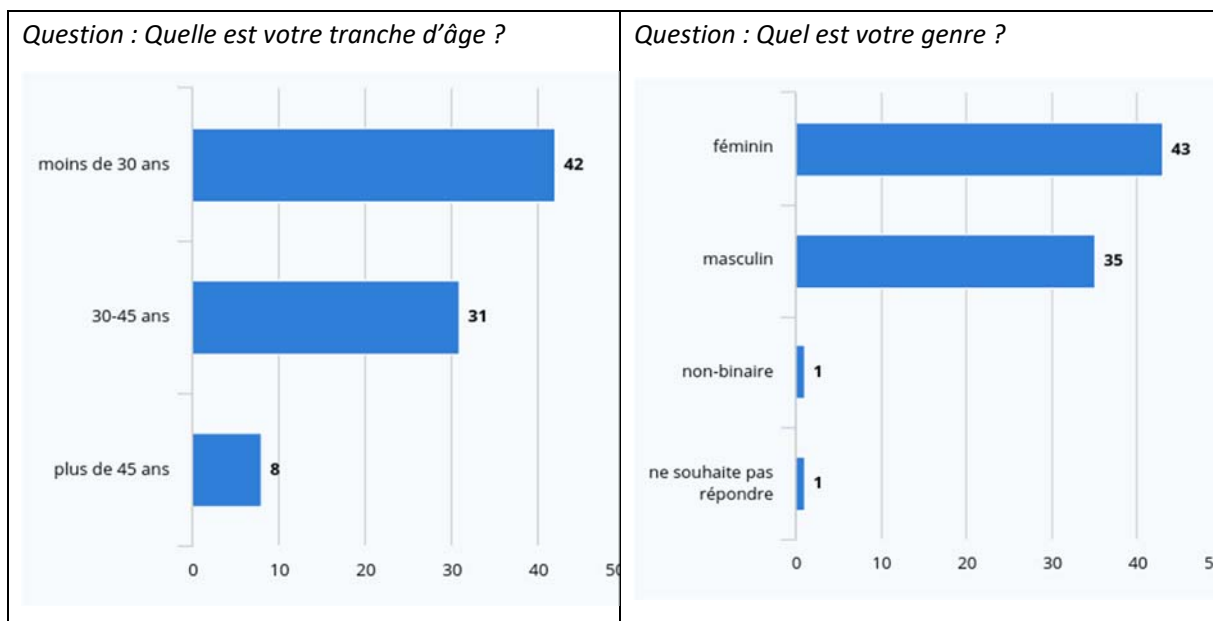
Lieu de travail des répondant-es

Question : Sur quel(s) campus de l'UGE travaillez-vous ? (plusieurs réponses possibles)



Parmi les répondant-es, on remarque une **sur-représentation du campus de Marne-la-Vallée (69)** par rapport aux autres campus. Les personnels issus de l'ex-UPEM sont également sur-représentés (50) par rapport à celles et ceux de l'ex-IFSTTAR (27).

Âge et genre des répondant-es



Les répondant-es sont **relativement jeunes**, puisque les moins de 30 ans sont plus nombreux-ses que les tranches 30-45 ans et plus de 45 ans cumulées.

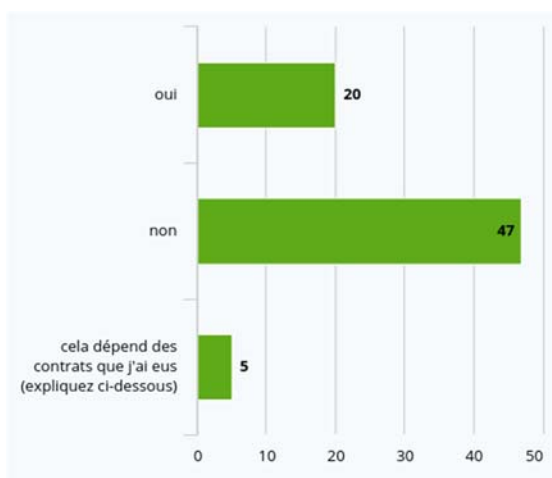
En termes de genre, on remarque un poids légèrement plus important des **personnes de genre féminin** par rapport à celles de genre masculin, les répondant-es ne correspondant à aucune de ces deux catégories étant minoritaires.

Ces résultats ne sont pas surprenants, les personnels non-titulaires ayant tendance à être plus jeunes et plus féminisés que leurs collègues titulaires.

4) Santé au travail

Rendez-vous avec la médecine du travail

Question : L'Université vous a-t-elle proposé un rendez-vous avec la médecine du travail lors de votre prise de poste ?



On constate que le droit à une visite avec la médecine du travail lors de la prise de poste n'est pas respecté pour la majeure part des répondant-es.

Si on s'intéresse plus en détail au statut des personnes qui ont répondu « non », il apparaît que :

- 39 sont en CDD, 2 en CDI, 7 sont vacataires ;

- 26 sont doctorant-es rattaché-es à un laboratoire de l'UGE, et parmi ces dernier-es, 17 sont en contrat doctoral (hors CIFRE), 2 en contrat doctoral CIFRE, 2 sont ATER, 2 ont d'autres CDD, 1 est vacataire.

A noter, seul-es 4 répondant-es parmi les doctorant-es contractuel-les ont eu un rendez-vous avec la médecine du travail lors de leur prise de poste. 3 travaillent sur le campus de Nantes, le quatrième travaille à Marne-la-Vallée sur le périmètre ex-IFSTTAR/ex-ESIEE.

Explications des personnes qui ont répondu « cela dépend des contrats » :

- *vacataire, doctorante rattachée hors UGE, ex-UPEM* : « Oui, lorsque j'avais un contrat d'ATER (lors de la 1ère année, pas lors du renouvellement de ce contrat l'année suivante). »
- *doctorante en contrat d'ATER, ex-UPEM* : « On ne m'a proposé aucun rendez-vous à la médecine du travail lors de mon contrat doctoral (U. Paris-Est) avec mission d'enseignement à l'ex-UPEM. J'ai en revanche été contactée pour un RV lors de mon premier contrat d'ATER (2019-2020) qui a été renouvelé cette année. Je n'ai en revanche pas pu y assister (confinement). »
- *doctorant après un CDD d'appui à la recherche, ex-IFSTTAR Lyon-Bron* : « Lors de mon CDD d'un an en tant qu'ingénieur d'étude, mais pas pour mon contrat de doctorant. »

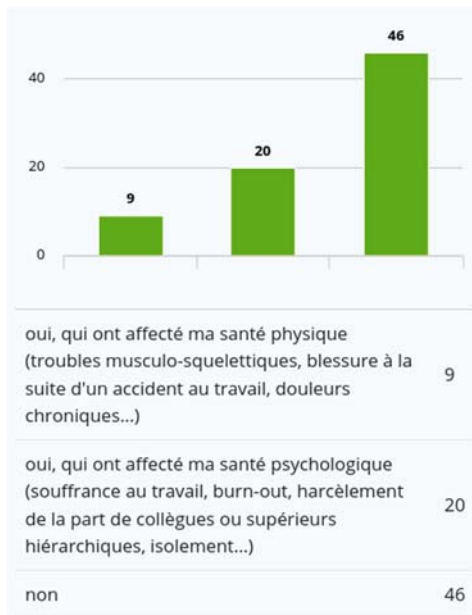
Revendications : l'Université doit veiller à ce que tou-tes bénéficient d'une visite avec la médecine du travail lors de la prise de poste, y compris les doctorant-es contractuel-les, qui semblent particulièrement laissé-es de côté de ce point de vue.

Nous rappelons que les agent-es contractuel-les de la fonction publique, comme les fonctionnaires :

- doivent à chaque prise de poste, passer un examen médical d'aptitude auprès du médecin du travail, pour vérifier la compatibilité de leur état de santé avec leur poste ;
- par ailleurs, ils doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail ou d'un autre professionnel de santé, tous les 5 ans de manière générale, et tous les ans s'ils sont exposés à des risques particuliers.

Problèmes de santé en lien avec les conditions de travail

Question : Avez-vous déjà eu des problèmes de santé en lien avec vos conditions de travail, depuis votre prise de poste à l'Université ? (plusieurs réponses possibles)



S'il est positif que la majorité des répondant-es à cette question témoignent n'avoir jamais eu de tels problèmes de santé, **la proportion de répondant-es qui ont répondu oui (29/84) est importante et nous alerte**. On remarque également que la **santé psychologique** est deux fois plus souvent en cause que la santé physique.

Les problèmes de santé physique :

Parmi ces problèmes sont cités des douleurs au dos, des problèmes de vision, des troubles musculo-squelettiques.

➤ *Doctorante contractuelle* : « depuis le passage en « tout distanciel » j'ai des troubles musculo-squelettiques (légers et par périodes, mais parfois douloureux) à cause du fait de passer trop de temps sur l'ordinateur... ! »

Dans un cas plus spécifique, c'est la non-adaptation du poste de travail aux allergies de la personne qui est mise en cause, ainsi que la lenteur de la hiérarchie à réagir au problème de façon pertinente.

➤ *Chercheur en CDD* : « À mon arrivée, j'ai été placé dans un bureau dont le sol était couvert de moquette. Cela a déclenché mes allergies aux acariens notamment. J'ai demandé à être changé de bureau et on m'a envoyé en consultation à la médecine du travail qui m'a prescrit un bureau sans moquette ni rideaux. Ma hiérarchie m'a placé alors dans un laboratoire plein de poussière qui n'a fait qu'aggraver ma situation. Un bureau sans moquette était ouvert et vide mais ma hiérarchie ne voulait pas me le confier car il était mis à la disposition de la hiérarchie nationale qui vient occasionnellement moins de 5 fois par an. Il a fallu que mon encadrant et le responsable local de la santé et de la sécurité au travail fassent pression sur la hiérarchie pour que j'obtienne enfin un bureau répondant à mes besoins de santé. »

Les problèmes de santé psychologique :

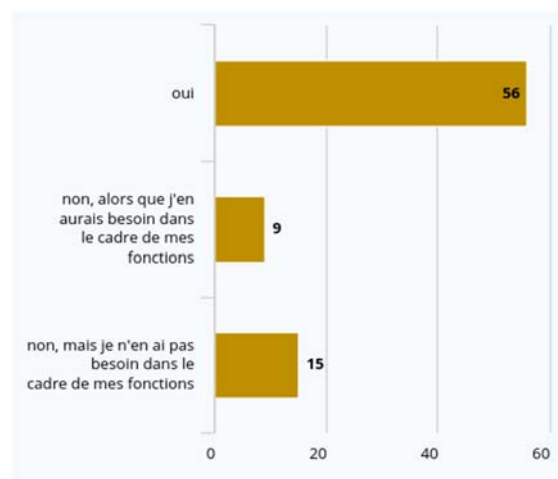
Les problèmes rapportés ont pour causes un sentiment d'isolement, une anxiété liée à l'instabilité des statuts, ou encore un sentiment de manque de considération de la part de la hiérarchie. Il est clair que la précarisation des personnels par le recours à des contractuel-les, en lieu et place de postes de titulaires, a un coût en termes de santé psychologique pour les agent-es.

- *Doctorant ATER* : « Stress et angoisse lié au travail de thèse et à l'incertitude de l'avenir (en fin de contrat doctoral durant la campagne pour des postes d'ATER) »
- *Enseignant en CDD* : « Fatigue et proche du burn-out ».
- *Chercheur en CDD* : « J'ai effectué plusieurs dépressions pendant mon travail à l'IFSTTAR/UGE, dont une qui a causé un arrêt de travail de plusieurs semaines. L'incertitude liée à la précarité du statut de post-doc, les désillusions sur le fonctionnement de la recherche, sur les concours d'admission aux postes permanents et les quelques cas de mépris administratifs envers les non-permanents à l'IFSTTAR/UGE ont progressivement épuisé mes ressources psychiques. »
- *Administrative en CDI* : « Anciennement employée par UPE en 2019, le passage à UGE a été difficile en termes de procédures administratives totalement différentes. Le montant du salaire versé par UGE est identique mais grevé d'une prime qui ne sera pas prise en compte à la retraite, donc perte de salaire au final. Rattachement de l'IFSTTAR fin d'année 2020, nouvelles procédures administratives et conflit de fonctionnement avec UGE. Beaucoup d'implications personnelles non reconnues et frustration. » Pas d'entretien annuel depuis 2 ans avec la bascule UPE-UGE. »

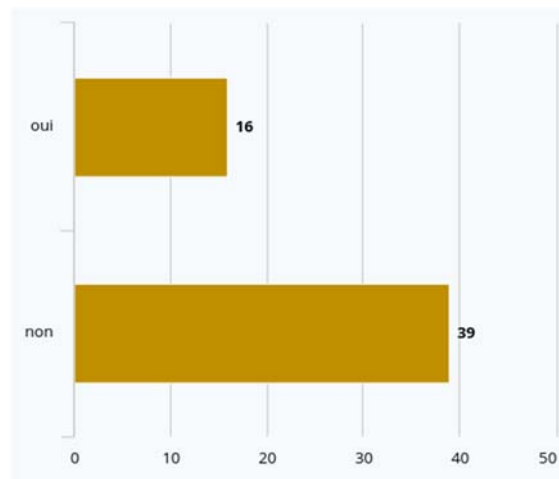
5) Conditions matérielles de travail

Postes de travail

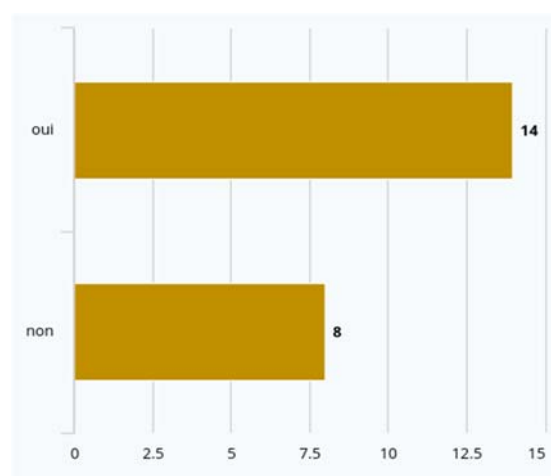
Question : Avez-vous un poste de travail individuel sur le campus où vous travaillez ?



Question : Avez-vous un bureau individuel (au sens de local de travail) ?



Question : Si vous n'avez pas de poste de travail individuel, pouvez-vous utiliser des postes de travail partagés sur le campus où vous travaillez ?



Un point positif est que **la majeure part des répondant-es qui ont besoin d'un poste de travail individuel en ont un**. Certain-es ont même un bureau individuel, même si c'est une minorité.

Cependant, **il est inquiétant que 9 répondant-es affirment ne pas avoir de poste de travail individuel alors qu'ils et elles en auraient besoin**. Etant donné que l'enquête ne se fonde pas sur un échantillon représentatif, on peut penser que ces réponses sont symptomatiques d'un problème plus large, concernant davantage de collègues. De même, **le fait que 8 répondant-es n'aient accès à aucun poste de travail sur site, même partagé, est problématique**.

Les témoignages ci-dessous permettent d'appréhender plus précisément ces situations.

Témoignages de répondant-es n'ayant pas de poste de travail individuel :

- **ATER** : « J'en aurais besoin car en tant qu'ATER je fais de la recherche, mais aussi pour préparer mes cours, répondre à des mails des étudiant-es, les recevoir si nécessaire, laisser mes affaires, me reposer... Au final, je travaille la même quantité d'heures que les titulaires, voire plus ! »

- *Doctorante contractuelle* : « il y a bien un bureau des doctorants dans mon labo, avec un poste de travail, que je peux tout de même utiliser, et des postes de travail dans d'autres salles auxquelles j'ai accès, mais je n'ai pas un bureau personnel avec un ordinateur personnel. »

Témoignages de répondant-es qui doivent utiliser des postes de travail partagés :

Certains témoignages révèlent l'existence de postes de travail utilisés par un grand nombre de collègues à la fois :

- Une doctorante contractuelle dit partager un bureau des doctorant-es de son laboratoire avec 17 personnes. Une autre doctorante contractuelle doit, elle, partager le bureau des doctorant-es avec 30 personnes.
- Une ATER témoigne que les postes de travail qu'elle utilise sont partagés entre 30 personnes. Ils sont en principe destinés à « tout le monde... mais surtout ceux et celles qui n'ont pas de bureau (vacataires, ATER, lecteurs, maîtres de langue, etc.). Les personnes qui ont des bureaux sont les titulaires. »
- Une autre situation est celle des personnels de bibliothèque de catégorie C : « Nous travaillons beaucoup en service public et dans les espaces internes nous avons des bureaux que nous partageons avec les autres collègues » ; les postes de travail sont partagés avec « le personnel de catégorie C qui n'a pas de bureau », c'est-à-dire en pratique 19 personnes.

D'autres témoignages montrent qu'en l'absence de postes de travail individuels, ou en raison de la suroccupation des postes de travail partagés, les personnels non-titulaires concernés doivent s'arranger autrement de manière informelle. Deux doctorantes disent ainsi devoir travailler dans le bureau de collègues MCF, ou de leur direction de thèse.

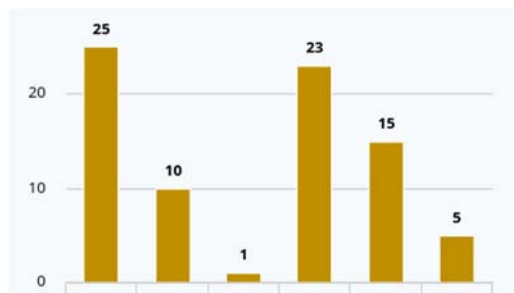
Revendications immédiates

- **L'Université doit mettre à disposition de tou-tes les agent-es un espace de travail approprié compte tenu de leurs fonctions.** Un poste de travail individuel attribué sur site doit être fourni à tous les personnels qui en ont l'usage dans le cadre de leurs fonctions (enseignement, recherche, appui à l'enseignement et à la recherche, administration...), et dont le contrat est d'au moins un an. Des postes de travail partagés en nombre largement suffisant doivent être réservés aux personnels dont la présence est plus temporaire (vacataires par exemple), ou dont les fonctions ne nécessitent pas de poste individuel.

- **On remarque une différence de traitement** entre certains personnels contractuels qui ont un poste de travail individuel, voire un bureau individuel, et d'autres qui n'ont accès qu'à des postes de travail partagés, voire à aucun poste de travail. A fonction égale, les personnels ont des conditions matérielles de travail variables, ce qui n'est pas acceptable. L'Université doit garantir des conditions matérielles de travail satisfaisantes pour tous les personnels.

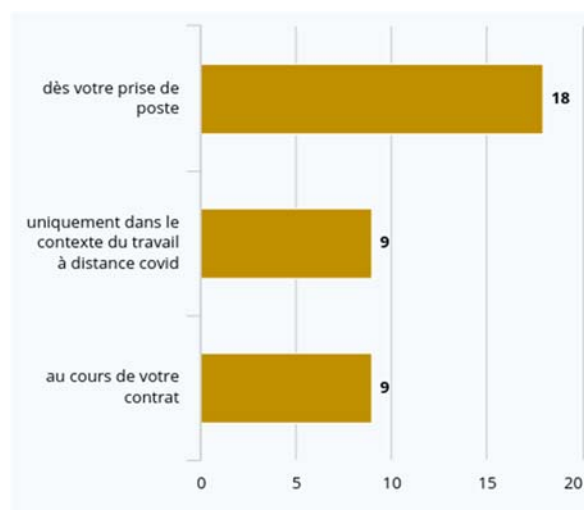
Ordinateurs portables

Question : Votre laboratoire, composante ou service de rattachement vous a-t-il/elle fourni un ordinateur portable pour votre usage individuel ?



| | |
|--|----|
| oui, de sa propre initiative | 25 |
| oui, mais j'ai dû en faire la demande | 10 |
| oui, mais j'ai dû en faire la demande et j'ai eu des difficultés à l'obtenir | 1 |
| non, et je n'en ai jamais fait la demande car je n'en avais pas besoin | 23 |
| non, et je n'en ai jamais fait la demande car je ne savais pas si c'était possible | 15 |
| non, j'en ai fait la demande mais on me l'a refusée | 5 |

Question : Si oui, avez-vous obtenu cet ordinateur portable :



Ces réponses montrent qu'en ce qui concerne la mise à disposition d'ordinateurs portables, la situation est très inégale d'un-e agent-e à l'autre. Certes, 35 répondant-es ont obtenu un ordinateur portable de la part de l'employeur sans difficulté particulière (même si 10 ont dû en faire la demande), et 23 disent ne pas en avoir eu besoin.

Cependant, il est alarmant de constater que **20 répondant-es n'ont pas pu avoir accès à des ordinateurs portables alors qu'ils et elles en avaient besoin**, que ce soit par manque d'information sur cette possibilité ou du fait d'un refus explicite de leur hiérarchie. A cela s'ajoute un-e répondant-e qui a eu des difficultés à obtenir l'ordinateur dont il ou elle avait besoin.

Les témoignages ci-dessous mettent en évidence l'ampleur du problème.

Témoignages :

- *Doctorante contractuelle (n'a pas demandé d'ordinateur portable car ne savait pas que c'était possible) :* « Je n'ai pas eu d'ordinateur portable pendant mes 6 premiers mois de contrat doctoral, car mon ordinateur personnel était cassé et que je n'avais pas les fonds pour en racheter un. Ma direction de thèse m'a proposé de récupérer un ordinateur portable utilisé auparavant dans le cadre d'un projet de recherche du laboratoire, mais il ne fonctionnait pas. Une fois ce dysfonctionnement signalé, aucune autre option ne m'a été proposée, et je ne pensais pas pouvoir faire appel à mon laboratoire pour en obtenir un autre. Cela m'a mise en difficulté dans mes conditions de travail au quotidien. Depuis que j'ai pu me racheter un ordinateur, je travaille sur cet ordinateur personnel. »
- *Doctorant contractuel (a obtenu un ordinateur portable à sa demande, en cours de contrat) :* « Prise

de poste en janvier 2020, il a fallu attendre le lancement des budgets d'UGE, et ensuite avec le confinement les choses ont pris du temps, j'ai reçu le PC en juin 2020. »

➤ *Vacataire d'enseignement, auparavant en CDD à l'UGE (a fait une demande d'ordinateur portable qui lui a été refusée)* : « Lorsque j'étais salarié de l'UGE :

- suite à un cambriolage décembre 2019, j'ai demandé à mon employeur s'il était possible d'avoir un ordinateur portable, au moins en prêt. La réponse a été non.

- pendant de la pandémie, j'ai demandé s'il était possible d'avoir un écran pour le télé-travail. La réponse a été non. »

➤ *Doctorante contractuelle (ordinateur portable fourni par l'employeur en cours de contrat)* : « En dernière année de mon contrat doctoral, car j'en avais besoin (problèmes avec mon ordinateur personnel et manque de moyens financiers pour en acheter un nouveau) et qu'il restait de l'argent au laboratoire »

➤ *Doctorant contractuel (n'a pas demandé d'ordinateur portable car ne savait pas que c'était possible)* : « Au début je ne me suis pas senti concerné, mais c'est vrai qu'avec le confinement et tout ça, j'aurais potentiellement eu le besoin. En plus, le poste fixe n'est pas top en termes de vitesse pour certaines actions. »

➤ *ATER (a fait une demande d'ordinateur portable qui lui a été refusée)* : « Effectivement, j'en ai fait la demande et on m'a dit que les ordinateurs n'étaient que pour les titulaires (j'ai les mails !). On m'a dit que je pouvais utiliser les ordinateurs sur place. »

➤ *Doctorant en CDD (a obtenu un ordinateur portable en cours de contrat, dans le cadre du covid, mais a eu des difficultés à l'obtenir)* : « L'obtention de cet ordinateur a été une bonne blague. Le fait de ne pas en octroyer un convenable dès le début du doctorat est mauvais pour le travail de chacun, la sérénité personnelle et au demeurant l'écologie. Se baser sur les pathétiques finances des doctorant-e-s les mène à en acheter un de mauvaise qualité, qu'il faut irrémédiablement remplacer rapidement. »

➤ *Doctorant en CDD administratif (ordinateur obtenu à l'initiative de son service, au cours de son contrat)* : « Ordinateur portable défaillant depuis plus d'un an. Situation signalée dès l'apparition des problèmes mais non réglée à ce jour « à cause du covid. » »

➤ *Administrative en CDD (a fait une demande d'ordinateur portable, sans succès)* : « Je n'ai pas eu de retour concernant le prêt d'un ordinateur portable pour le télétravail. Je télétravaille avec un ordinateur personnel. »

➤ *Enseignant en CDD (n'a jamais fait de demande d'ordinateur portable car n'en avait pas besoin)* : « J'ai utilisé mon matériel personnel car les moyens de l'université ne permettaient pas de fournir du matériel à tout le monde et que certains/certaines collègues étaient plus en difficulté que moi financièrement parlant. »

➤ *Enseignante-chercheuse en CDD (n'a jamais fait de demande d'ordinateur portable car n'en avait pas besoin)* : « Distribution de matériel informatique réservée aux titulaires pour le distanciel ».

Revendications immédiates : l'ensemble des agent-es contractuel-les de l'UGE doivent avoir accès, comme les titulaires, au matériel informatique nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Concrètement, les agent-es affecté-es à des missions d'enseignement, de recherche, d'administration, d'appui à la recherche ou à l'enseignement doivent avoir accès à un ordinateur d'usage individuel, fourni par l'Université. Celui-ci peut être soit un poste fixe, soit un ordinateur portable, selon si les fonctions s'exercent systématiquement sur site ou parfois hors site. Dans les cas où les fonctions s'exercent une partie du temps sur site et une partie du temps hors site, il devrait pouvoir être proposé aux agent-es d'avoir à la fois accès à un poste fixe et à un ordinateur portable. Cela peut passer éventuellement par le partage de certains postes informatiques fixes, si ceux-ci ne sont utilisés que très ponctuellement par certain-es agent-es.

Les frais associés doivent être pris en compte dans le budget des laboratoires, composantes et services. Il n'est pas acceptable que l'attribution de matériel informatique aux personnels non-titulaires soit aléatoire et discrétionnaire, au gré des reliquats de budget des services, voire que certains personnels n'obtiennent jamais le matériel nécessaire à leur travail au cours de leur contrat. Il n'est pas non plus acceptable que certain-es collègues renoncent à demander un ordinateur pour permettre à d'autres collègues d'en avoir un, par manque de budget disponible (voir témoignage ci-dessus).

Il n'est pas normal que des agent-es de l'Université travaillent avec leur matériel informatique personnel :

- l'employeur a le devoir de fournir aux agent-es les moyens d'exercer les missions pour lesquels ils et elles ont été recruté-es ;
- cela pose des problèmes de sécurité informatique.

Mise à disposition d'ordinateurs pour l'enseignement

Question : Si vous enseignez, avez-vous à disposition un ordinateur fourni par la composante d'enseignement pendant vos créneaux de cours ?



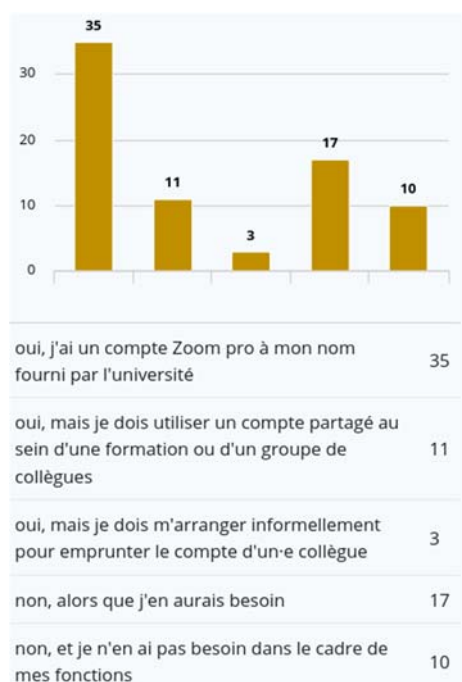
On constate que plus de la moitié des répondant-es à cette question n'ont pas accès à des ordinateurs fournis par la composante d'enseignement pendant leurs créneaux de cours. Parmi les 16 personnes

concernées, 5 sont vacataires.

Revendications immédiates : les composantes d'enseignement doivent fournir des ordinateurs aux enseignant-es pendant leurs créneaux de cours. Les salles doivent être équipées autant que faire se peut d'ordinateurs fixes. Si ce n'est pas le cas, des ordinateurs portables doivent être mis à disposition de l'ensemble des personnels enseignants, quel que soit leur statut, pendant la durée de leurs cours.

Comptes Zoom professionnels

Question : Avez-vous accès à un compte Zoom professionnel de l'université, permettant d'organiser une réunion en visioconférence ?



On constate qu'une part non négligeable des répondant-es (17) n'a pas du tout accès à un tel compte Zoom, et qu'une autre partie n'y a accès que de façon partagée et non individuelle (14). Cette dernière situation n'est pas souhaitable car elle complexifie l'organisation du travail au quotidien (voir témoignage ci-dessous).

Témoignage :

- *Doctorant* : « Je pense qu'il serait utile de pouvoir accéder directement à un code zoom personnel en cas de besoin, sans avoir à demander à la personne responsable. Par exemple, je co-encadre actuellement des stagiaires, et en cas de problème nécessitant de faire un point, je dois au préalable faire la demande à ma supérieure pour bénéficier de son code zoom, en espérant qu'elle ne s'en serve pas au moment voulu. »

Revendications immédiates : dans le contexte de la Covid-19 où la place de la visioconférence dans nos pratiques professionnelles est devenue très importante, l'ensemble des personnels qui en ont besoin, quel que soit leur statut, doivent pouvoir bénéficier d'un compte Zoom professionnel avec le droit d'organisation de réunions.

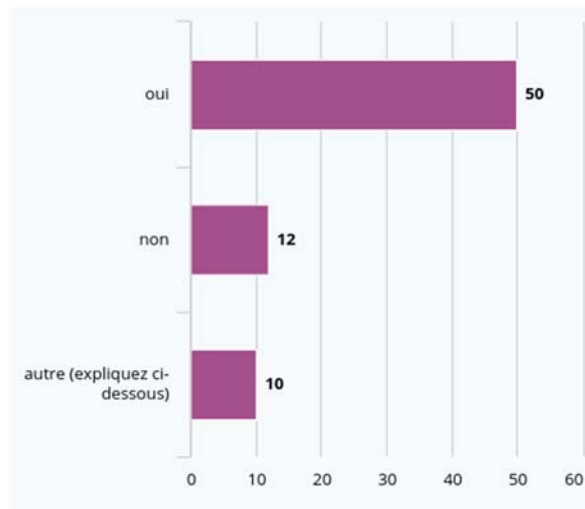
Cela vaut tout particulièrement pour les personnels enseignants (nécessité de pouvoir organiser des

cours en visioconférence avec son compte individuel), mais également pour les autres.

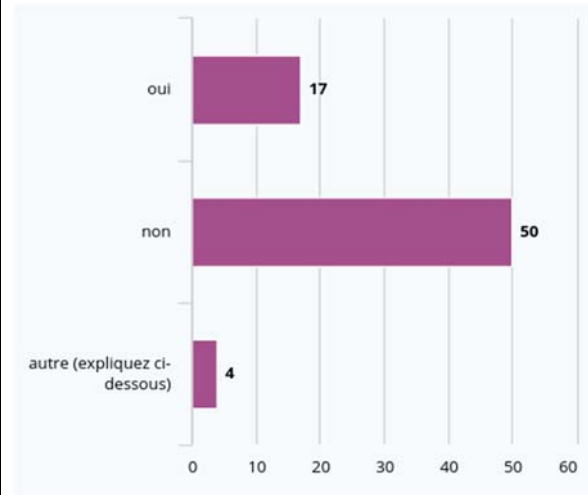
6) Aspects organisationnels et relationnels des conditions de travail

Intégration et valorisation au sein du collectif de travail

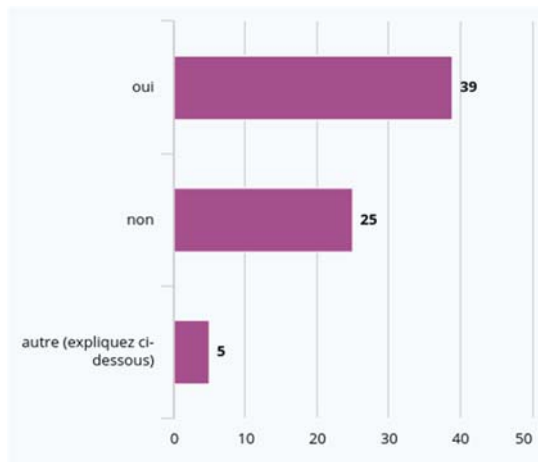
Question : Vous sentez-vous intégré-e dans l'équipe au sein de laquelle vous travaillez ?



Question : Avez-vous le sentiment que vous êtes traité-e différemment au quotidien par vos collègues et/ou par votre supérieur hiérarchique, parce que vous n'êtes pas titulaire ?



Question : Avez-vous le sentiment que votre travail et vos compétences sont suffisamment valorisés ?



On constate que la majorité des répondant-es (50) se sentent intégré-es dans leur équipe de travail. Le même nombre de répondant-es ne ressentent pas de différence de traitement à leur égard du fait de leur statut de non-titulaire. Ces résultats sont positifs en ce qui concerne la place des non-titulaires au sein des collectifs de travail de l'établissement.

Néanmoins, le nombre de collègues n'ayant pas répondu « oui » sur leur intégration (22) ou ayant répondu avoir le sentiment d'être traité différemment de leurs collègues (21) n'est pas négligeable. Les témoignages ci-dessous confirment que l'intégration des personnels non-titulaires est loin d'être évidente pour certaines, et que le sentiment d'être isolé ou moins bien traité par ses collègues existe bel et bien.

De plus, quand on pose la question de la valorisation du travail et des compétences, les répondant-es sont beaucoup plus partagé-es. Les personnes qui s'estiment suffisamment valorisées représentent à peine plus de la moitié des répondant-es (39 contre 30 « non » ou « autre »). Ce résultat suggère que la reconnaissance du travail effectué et des compétences des non-titulaires est plus nettement problématique que les deux aspects précédents. Les témoignages ci-dessous nous éclairent sur les ressorts de ce sentiment d'être insuffisamment valorisé : salaires trop bas (tout particulièrement ceux des agents de catégorie C, mais pas uniquement), missions qui ne permettent pas aux collègues de mettre pleinement à profit leurs compétences.

Témoignages en ce qui concerne le sentiment d'intégration dans l'équipe :

- *Chercheur en CDD, ne se sent pas intégré dans son équipe* : « En dehors des activités avec mes encadrants, j'étais complètement étranger aux deux équipes au sein desquelles j'ai travaillé. Même après une présentation où j'ai présenté mes travaux de recherche, je ne ressentais aucun intérêt de la part de mes collègues. Une des pénibilités de mon travail était le sentiment constant d'isolement scientifique. Beaucoup de collègues en poste permanent ne semblent pas voir l'intérêt de s'intéresser au travail d'un collègue qui sera parti dans peu de temps. »
- *Administrative en CDD, ne se sent pas intégrée dans son équipe* : « Nous travaillons avec une forte autonomie chacun sur nos projets, très divers (allant de la recherche à la vie étudiante en passant par l'enseignement) sans impulsion aucune pour créer des synergies entre nos volets, ce qui renforce le sentiment d'isolement (bien que l'ambiance dans l'équipe soit tout-à-fait satisfaisante). »
- *Doctorant-e en CDD, se sent intégré dans son équipe* : « Il va de soi qu'il s'agit d'une « intégration » bien bancale étant donné que le devenir des doctorant-e-s est d'être versé aux ordures une fois la thèse soutenue (si ce n'est avant). »
- Certain-es témoignent d'une intégration inégale, ressentie auprès de certain-es collègues mais pas d'autres :
 - « Seulement par l'enseignante-chercheuse qui m'a recrutée » (enseignante vacataire) ;
 - « oui parce que je connaissais déjà certains des enseignants et doctorants depuis mon master, mais à part elles.eux, je ne connais pas si bien les autres » (doctorante contractuelle) ;
 - « au près d'une petite partie de l'équipe (DR + autres chercheurs que je connaissais avant d'intégrer l'équipe) » (doctorante vacataire).

Témoignages en ce qui concerne le traitement différencié ou non réservé aux non-titulaires :

- *Administrative en CDI, se sent traitée différemment car non-titulaire* : « A la fin de ma première année sur mon ancien poste, on n'a pas voulu me renouveler parce que je n'étais pas titulaire, j'ai été renouvelée quand même mais j'ai fini par changer de service parce que le département voulait un-e titulaire sur le poste et a eu gain de cause.
- *Personnel en CDI, a répondu « autre »* : [sentiment parfois de] représenter une menace car plus précaire et corvéable que les titulaires qui sont à peine juste au-dessus (peur de la dernière place) ».

Témoignages en ce qui concerne la valorisation ou non du travail et des compétences :

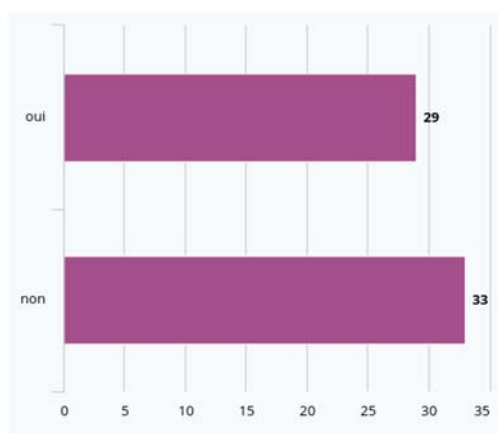
- *Enseignant vacataire, se sent insuffisamment valorisé* : « la manière dont l'UGE traite ses vacataires

est tout sauf « valorisante ». »

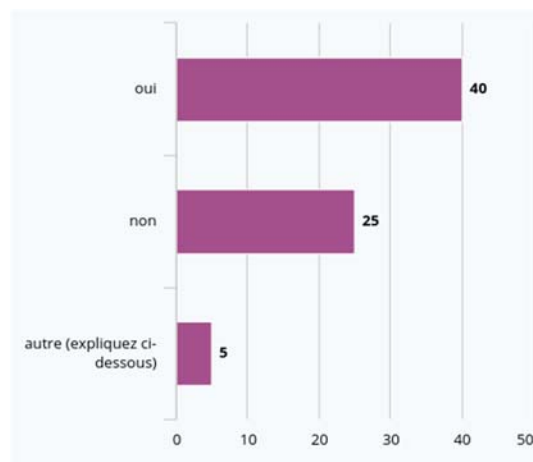
- *Administrative en CDD, se sent insuffisamment valorisée* : « Sous-staffée. Manque d'accompagnement et de valorisation de mes propositions pour le déploiement stratégique des projets. Sentiment d'abandon »
- *Ingénieure d'études en CDD, se sent insuffisamment valorisée* : « J'occupe un poste d'ingénieur d'études chargée [d'une tâche de laboratoire particulière]. Je sens que je travaille en tant qu'une simple technicienne. »
- *Doctorant ATER, se sent insuffisamment valorisé* : « Je trouve que le salaire (d'ATER) n'est pas à la hauteur de notre niveau de diplôme, ni du travail fourni »
- *Doctorant-e en CDD, se sent insuffisamment valorisé-e* : « le salaire d'un-e doctorant-e est scandaleux ; sans parler des débouchés »
- *Personnel en CDI, se sent insuffisamment valorisé* : « Nous avons une différence salariale évidente avec les collègues titulaires. Nous avons pourtant les mêmes fonctions et le même traitement. »

Formation

Question : Saviez-vous que votre contrat ouvre le droit à la formation professionnelle ?



Question : Avez-vous le sentiment que vous êtes correctement formé-e pour exercer vos fonctions, et/ou que l'employeur vous propose des formations adaptées en ce sens ?



Le droit à la formation professionnelle est manifestement encore largement méconnu des collègues non-titulaires, puisque la moitié des répondant-es affirment ne pas savoir qu'ils et elles peuvent en bénéficier.

Il apparaît que **seulement un peu plus de la moitié des répondant-es se sentent correctement formés-es, ce qui est clairement insuffisant**. Le détail des témoignages révèle notamment un manque de formations dans le domaine de l'enseignement, mais ce n'est pas le seul problème. Le contenu des formations, leur calendrier, leur suivi par la hiérarchie sont également mis en cause. Les problèmes de formation ont pour conséquence la nécessité de se former par soi-même ou de passer par une entraide informelle entre collègues, lorsqu'elle est possible.

Témoignages :

- *Chercheur en CDD* : « J'ai émis des vœux utiles pour le projet qui n'ont pas été suivis d'effet, au final j'ai dû m'auto former. »
- *Ingénieure d'études en CDD* : « Je me forme toute seule. »
- *Administrative en CDI* : « J'ai dû me former moi-même au fur et à mesure du temps, d'autant plus que les formations nécessaires à la prise des fonctions sont souvent proposées très tard, après l'arrivée sur le poste. »
- *Doctorant en CDD administratif* : « Il n'y a aucun suivi en matière de formation. Je me débrouille seul pour m'inscrire aux formations qui me semblent les plus pertinentes pour mon poste avec le catalogue de l'université mais force est de constater que ces formations sont toujours les mêmes et souvent assez limitées. On sait qu'il y a des possibilités de se former en externe mais les indications pour savoir comment le faire sont systématiquement vagues et restent vagues malgré des demandes précises d'éclaircissement en ce sens. Les entretiens annuels pourraient (devraient ?) être l'occasion de faire le point sur les formations pertinentes sur l'évolution des missions mais ce n'est pas le cas. On dirait que tout le monde s'en fout et que c'est un aspect superflu. Les chefs de service se concentrent plus sur les demandes à court terme et ont tendance à négliger l'évolution de la trajectoire professionnelle de leurs équipes à moyen et long terme. Probablement parce qu'eux-mêmes ont beaucoup de demande de court terme à gérer et n'ont pas le temps de se poser pour traiter la question des formations. »
- *Enseignante-chercheuse contractuelle* : « Les formations sont insuffisantes, n'ont aucun sens et nécessitent des déplacements très chronophages. »
- *Doctorante contractuelle* : « Les formations dépendent de ADUM et du département des études doctorales. J'estime que si plusieurs formations proposées sont très pertinentes, il manque cruellement de formation en pédagogie (en tant que moniteur, nous sommes jetés dans le grand bain sans formations préalables), ainsi que sur des thèmes de recherche, logiciels ou méthodes liés à nos composantes (gestion, etc.). »
- *Doctorant contractuel* : « Certaines formations ne sont pas tout à fait adaptées. Notamment des formations de pédagogie. »
- *Doctorante contractuelle* : « Pas pour l'enseignement. »
- *Doctorante contractuelle* : « Non pour l'enseignement on n'est pas vraiment bien préparé... on est un peu aidé mais il n'y a rien de formel, cela dépend du temps et de la motivation des encadrant.es... heureusement qu'il existe une entraide entre doctorants et que certain.es enseignant.es laissent des supports de cours très complets ! »
- *Doctorant ATER* : « Je n'ai jamais eu de formation à l'enseignement. »
- *Doctorante ATER* : « On est à la fois très seul-es quand on arrive, par exemple pour les premiers cours donnés, mais aussi dans la recherche (on se lance seul-es dans une enquête de terrain, on ne sait pas toujours trop où on va), et si on ne fait pas quelques efforts pour former des collectifs informels de travail ou pour intervenir dans les séminaires de labo, rien n'est forcément fait pour qu'il y ait par exemple des "états d'avancement" ou alors juste des discussions sur nos terrains par exemple et les difficultés qu'on peut rencontrer. Mais d'un autre côté, je reconnais que j'ai eu progressivement accès aussi à des super collectifs (groupes de recherche, labo, UFR où j'enseigne). [...] Mais je pense que tout cela reste malheureusement très dépendant des unités dans lesquelles on se retrouve, et

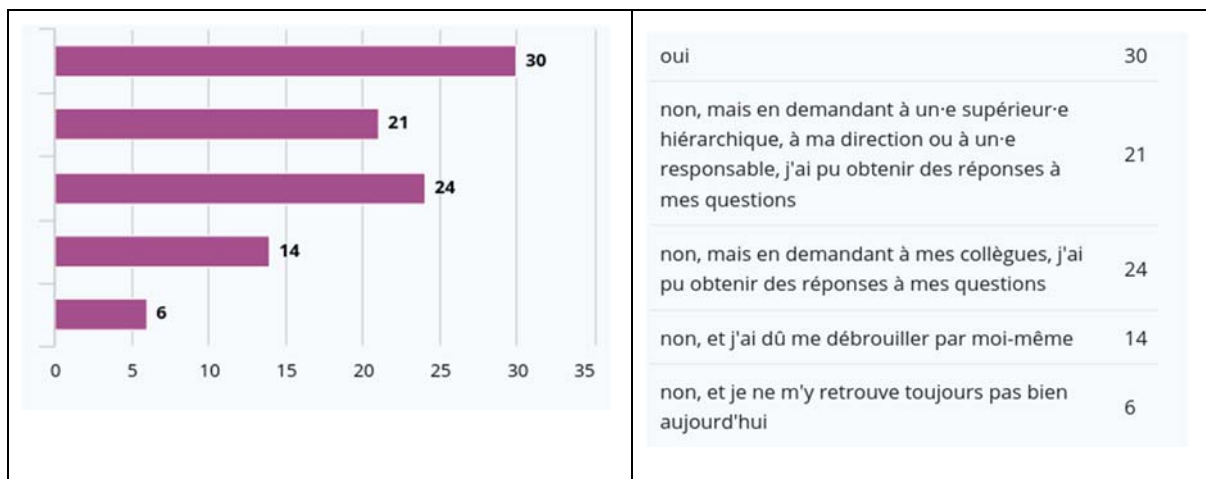
des personnes sur lesquelles on a un peu la chance de tomber ou pas. Sinon, pas de formation prévue pour les enseignant-es par exemple, et quelques formations pour les doctorant-es mais pas toujours très adaptées à leurs besoins. Bref, il y a un côté presque un peu aléatoire. »

Revendications immédiates : L'Université doit informer davantage les personnels non-titulaires sur leur droit à la formation, via une communication spécifique à leur égard.

L'Université devrait également proposer une offre de formation plus adaptée aux besoins de ces collègues, notamment en matière d'enseignement. Cela pourrait passer par une consultation spécifique des collègues non-titulaires pour connaître davantage leurs besoins en matière de formation.

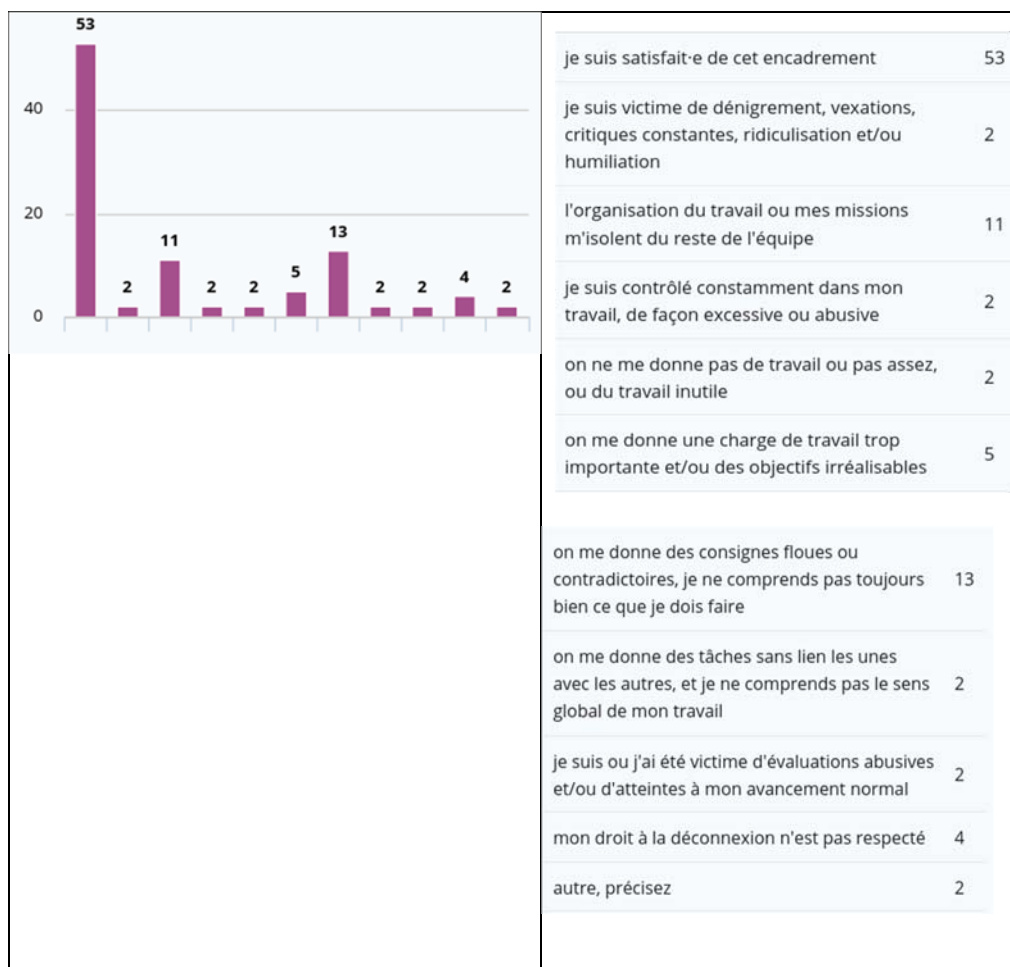
Encadrement

Question : Diriez-vous que le contenu de vos missions et le fonctionnement général de votre service, laboratoire ou composante vous a été bien expliqué lors de votre prise de poste ? (plusieurs réponses possibles)



Ces réponses suggèrent que l'accueil des personnels non-titulaires lors de leur prise de poste, s'il s'est bien passé pour un certain nombre de répondant-es, est encore insuffisant pour beaucoup.

Question : Que pensez-vous de la manière dont votre travail est encadré par votre hiérarchie, ou direction de service, laboratoire ou composante ? (plusieurs réponses possibles)



Les résultats sont dans l'ensemble positifs, dans la mesure où un grand nombre de répondant-es (53) sont satisfait-es de leur encadrement. Cependant, certains choix de réponses ont été renseignés par plus de 10 répondant-es, suggérant une récurrence de certaines problématiques de souffrance au travail. On peut citer « l'organisation du travail ou mes missions m'isolent du reste de l'équipe » ou « on me donne des consignes floues ou contradictoires, je ne comprends pas toujours bien ce que je dois faire ». **L'isolement et le manque d'encadrement clair du travail sont donc les principaux problèmes relevés.** Les autres propositions de réponses ont toutes été choisies par au moins de 2 répondant-es, ce qui montre que l'ensemble des problèmes cités existent *a minima* chez des personnels non-titulaires de l'établissement, et méritent notre attention.

Témoignages

- *Doctorante contractuelle* : « Au niveau de ma thèse, aucun problème. Mais en tant que chargée de TD, l'encadrement est parfois compliqué : les responsables de cours donnent des consignes floues, ne sont pas toujours joignables et impliqués, et nous devons assumer les problématiques étudiantes seuls. »
- *Doctorant en CDD administratif* : « Pour la réponse "dénigrement, vexations, critiques", ce n'est plus le cas aujourd'hui car la personne est partie mais je l'ai quand même coché car cela m'est arrivé et on se sent démuni dans ce genre de situation quand cela vient d'un supérieur hiérarchique et qu'on est en CDD. On l'imagine plus compétent que nous sur le travail et donc on prend sur soi alors que ce genre de situation est anormal. Il faudrait pouvoir aider les employés à détecter ce genre de

situation et le signaler. Je sais que c'est délicat car le subjectif et l'objectif sont souvent mêlés dans ce genre de situation mais avoir un petit manuel d'identification d'éléments objectifs et d'un point de contact serait déjà d'une grande aide. »

- *Doctorante ATER* : « La direction de la composante est catastrophique. Les consignes sont données à la dernière minute (exemple : annonces du gouvernement mercredi, consignes données dimanche à 1h30 du matin...), elles sont parfois incompréhensibles et difficiles à mettre en pratique (exemple : lors de dernières annonces, la direction a décidé que la présence physique des L1 était volontaire. Mais pas celle des professeur-es. Il fallait donc demander à chaque étudiant-e s'il ou elle souhaitait venir ? Plusieurs professeur.e.s se sont déplacés pour rien). Le ton est autoritaire (exemple : lors du premier confinement il fallait dès le lendemain faire cours à distance, évidemment sans outils numériques, sans équipement, etc. Autre exemple: quand on a autorisé la présence des L1 en demi groupe on nous a obligé-es de faire cours en présentiel, les absences n'étaient tolérées qu'avec justificatif médical) ».

Sur les problèmes de surcharge de travail, en particulier :

- *Administrative en CDI* : « J'ai accepté la responsabilité d'un second poste de gestionnaire dans un second laboratoire pour compléter mon mi-temps. La description du poste n'est pas en relation avec la réalité. Ma prédécesseur était à temps-plein et je suis 40% sur ce poste et 60% sur l'autre poste. Il était question de mutualisation de certaines tâches, cela ne s'est pas fait. »
- *Chercheur en CDD* : dit que son travail correspond à « 3 ETP tout seul ».
-

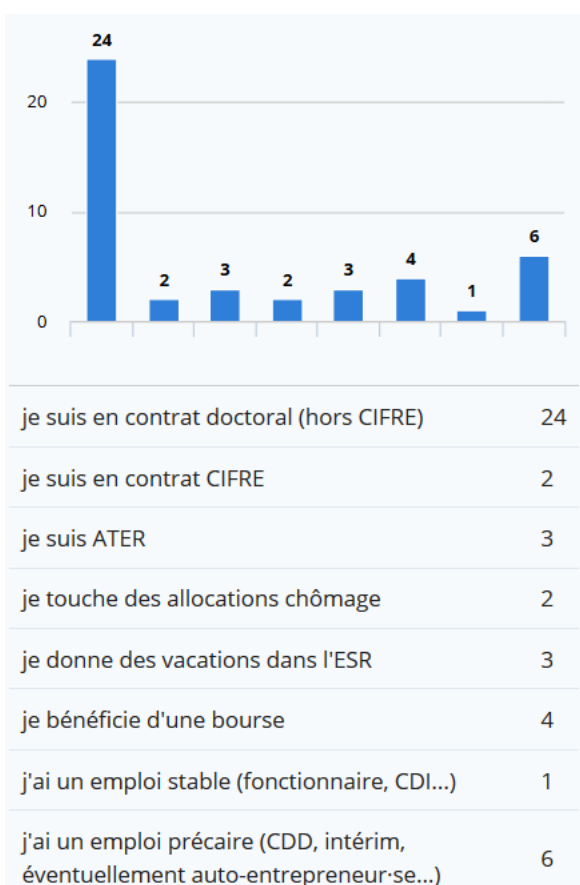
7) Deux profils professionnels particuliers

Situation des doctorants

46 des 79 personnes ayant répondu à l'enquête sont doctorant-es. Il convient de rappeler que l'Université Gustave Eiffel compte 500 doctorant-es³ ; 10 % d'entre eux a donc répondu. Parmi elles, 39 sont rattachées à un laboratoire de l'UGE et 7 à un laboratoire d'une autre université. Presque tout-es les répondant-es travaillent sur le campus de Marne-la-Vallée, dont 29 dans le périmètre de l'ex-UPEM et 10 dans celui de l'ex-IFSTTAR ; 3 indiquent travailler à Nantes et 4 à Bron.

Le financement de ces thèses est variable quoique le contrat doctorat (hors CIFRE) prédomine largement.

Question : Comment financez-vous votre thèse ? (plusieurs réponses possibles)



▪ Les contrats doctoraux durent trois ans. Il est appréciable de constater qu'au sein de l'échantillon restreint de cette enquête une grande majorité de doctorant-es a un tel contrat.

▪ Trois-quarts des doctorant-es (30) font des thèses en lettres, langues, sciences humaines, économiques et sociales. Les normes et protocoles scientifiques de ces disciplines font que les thèses durent en moyenne cinq ans : c'est entre autres cela qui explique les divers contrats d'ATER, les vacances d'enseignement et autres emplois précaires. Les allocations chômage sont l'unique ressource d'au moins deux personnes. Si l'on ignore le nombre total de doctorant-es travaillant à partir de leurs allocations chômage il est probable que celui-ci se situe, dans toute l'université, autour d'une vingtaine de personnes voire davantage.

▪ Les vacances concernent ici trois personnes ; là encore, il va de soi que les doctorant-es rémunérés de cette façon sont plus nombreux à Gustave Eiffel.

Le paiement de la rémunération des personnes vacataires pose des problèmes spécifiques et cela a des conséquences négatives importantes pour les personnes concernées (voir ci-dessous la partie dédiée aux vacataires).

Outre ces questions contractuelles qui structurent puissamment la vie des doctorant-es, divers points méritent une mention et une attention particulière :

- **Poste de travail** : à l'image de l'ensemble des personnes ayant répondu à l'enquête, la majorité des doctorant-es a un poste de travail. Seize indiquent ne pas en avoir ; cela convient à plus de la moitié d'entre elles mais pas à sept, qui considèrent en avoir besoin.
- **Matériel et frais** : les doctorant-es sont tout particulièrement concerné-es par ce qui a été évoqué plus haut concernant le matériel. Outre l'achat d'un ordinateur pour travailler, plusieurs signalent

3 [Dossier de presse](#) – Université Gustave Eiffel, Janvier 2020, p. 2

devoir régler des frais, particulièrement important lorsqu'il s'agit d'intervenir ou d'assister à une manifestation scientifique.

- *Encadrement* : 31 doctorant-es estiment en être « satisfait-e ». L'insatisfaction est en partie liée au nombre dérisoire de rencontres avec le directeur ou la directrice de thèse (c'est le cas pour 13 personnes). Une personne estime être victime de dénigrement et de vexations ; quatre disent être isolées du fait même de leurs missions ; deux indiquent que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté. Un quart des doctorant-es estime être traité différemment des autres personnes du laboratoire par ses collègues et par son supérieur hiérarchique.
- *Violences au travail* : celles-ci s'inscrivent dans le contexte plus large de cas de harcèlement et de discriminations qui ont lieu à l'UGE (voir ci-dessous la partie qui y est dédiée). Cinq doctorant-es disent avoir déjà vécu des situations de harcèlement, dont deux de nature sexiste et sexuel. Trois personnes évoquent avoir subi des discriminations, qu'elles soient sexistes, racistes, homophobes et/ou syndicales.
- *Droits relatifs aux divers contrats de travail* : les règles relatives aux congés payés, de maternité et de paternité ne sont guère claires ; les informations relatives au fonctionnement – notamment pour ce qui concerne la distribution des financements – des laboratoires ne le sont pas davantage.

Revendications immédiates

Nous rappelons la nécessité d'obtenir sans qu'il soit nécessaire de le demander le matériel adéquat.

En sus du cadrage national (obligations d'encadrement, comités de suivi de thèse), l'UGE – et tout particulièrement la Direction de la recherche – doit être pro-active pour que les directrices et directeurs de thèse soient disponibles pour les personnes qu'elles et ils encadrent. Il peut être envisagé de mettre en place systématiquement une formation des encadrant-es de doctorant-es.

Enfin, une clarification quant aux droits des doctorants doit être rapidement faite (brochure synthétique, réponses rapides lorsque des questions sont posées).

Revendications que doit porter l'UGE au niveau national

Le découplage entre durée des contrats de travail et visées scientifiques est réel, tout particulièrement dans les lettres, langues et sciences sociales. L'énergie mise par chacun-e pour obtenir un contrat, quel qu'il soit, une fois le « contrat doctoral » dédié est une source d'instabilité, de temps perdu et d'angoisses fortes. Les formes de contrat proposés doivent donc être revues à la hausse en termes de garanties, d'attendus, de durées.

Si le niveau de salaire n'a pas été abordé ici de façon particulière il est tout à fait évident que les rémunérations sont à revoir à la hausse. À titre d'indication, un contrat doctoral (environ 1400 € net / mois) situe leurs titulaires dans la moitié pauvre des travailleurs, le salaire médian se situant à un peu moins de 1800 € net / mois). L'essentiel des doctorant-es travaillant à Paris et/ou en Île-de-France il leur est difficile d'y vivre convenablement.

Situation spécifique des personnels vacataires

Onze vacataires – tout-es enseignant – ont répondu à l'enquête. Les chiffres qui les concernent sont alarmants :

- Dix d'entre eux sont employés par l'UGE depuis plus d'un an (jusqu'à dix ans, le plus souvent depuis trois ans) ;
- Aucun-e ne s'est vu proposer de visite médicale, ce qui n'est d'ailleurs pas prévu par la réglementation, qui initialement stipulait que les vacataires devaient percevoir une rémunération par ailleurs, ce qui n'est maintenant plus systématiquement le cas. En conséquence, des vacataires de l'UGE reçoivent probablement comme seule rémunération le paiement de leurs vacances, ce qui les met dans des situations financières impossibles ;
- L'absence de contrat de travail avant la réalisation de vacances est plusieurs fois soulignée ;
- Trois d'entre eux doivent amener leur propre matériel informatique – ou s'en priver – dans le cadre des cours qu'ils proposent.

Le paiement des heures réalisées est un point systématiquement soulevé. Celui-ci s'échelonne entre 3 et, bien plus souvent, 6 mois.

Témoignages :

Enseignante vacataire : « Payez-nous. Faites-nous signer des contrats de travail. Ne mettez pas cette charge-là sur le dos des vacataires, qui doivent contacter plusieurs personnes pour se faire payer des missions en-dessous du SMIC horaire. Honteux ».

Doctorant : « J'ai fait une vacation d'une semaine en septembre 2020 et je n'ai pas encore été payé. On ne répond pas à mes courriers, je n'ai aucune information c'est inacceptable ».

Revendications

Les vacances doivent être payées mensuellement ou, à défaut, tous les deux mois comme cela se fait déjà dans d'autres universités. Cette bi-mensualisation est d'ailleurs prévue par les textes pour la rentrée 2022, nous demandons que l'UGE fasse des efforts pour la mettre en place dès la rentrée 2021. L'UGE se doit de porter nationalement une hausse des rémunérations liées aux vacances, notoirement faibles.

8) Conclusion

Nous nous bornerons, après ces chiffres et ces témoignages alarmants, à répéter nos revendications-phares :

- Nous réclamons l'égalité de traitement quel que soit le statut ;
- Nous réclamons pour toutes et tous l'accès aux droits des salarié-es prévus par le code du travail. En particulier le télétravail ne peut être imposé au collègue, qui seul-e peut être l'auteur de la demande. Ses outils de travail doivent lui être fournis par son employeur. Toutes et tous doivent avoir accès à la médecine de prévention et à la formation.

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1) Principales observations et revendications..... | 1 |
| 2) Méthode et objectifs de l'enquête..... | 3 |
| 3) Profil des répondant-es | 4 |
| Fonctions exercées par les répondant-es | 4 |
| Champ disciplinaire de rattachement des répondant-es | 5 |
| Situation des répondant-es en termes de contrat vis-à-vis de l'UGE | 5 |
| Situation des répondant-es vis-à-vis du doctorat..... | 6 |
| Lieu de travail des répondant-es | 6 |
| Âge et genre des répondant-es | 7 |
| 4) Santé au travail..... | 7 |
| Rendez-vous avec la médecine du travail..... | 7 |
| Problèmes de santé en lien avec les conditions de travail | 9 |
| 5) Conditions matérielles de travail..... | 11 |
| Postes de travail | 11 |
| Ordinateurs portables | 13 |
| Mise à disposition d'ordinateurs pour l'enseignement..... | 15 |
| Comptes Zoom professionnels | 16 |
| 6) Aspects organisationnels et relationnels des conditions de travail | 17 |
| Intégration et valorisation au sein du collectif de travail | 17 |
| Formation | 19 |
| Encadrement | 21 |
| 7) Deux profils professionnels particuliers | 24 |
| Situation des doctorants | 24 |
| Situation spécifique des personnels vacataires..... | 25 |
| 8) Conclusion | 26 |



contactuge@sud-recherche.org

contact.sud-education.upem@univ-eiffel.fr