

VRS

La vie de la recherche scientifique

débats
stratégies
opinions
dossiers
actions

430
juillet - août - septembre
2022
Prix au numéro : 8€

SNCS FSU

SNESUP FSU

QUELLE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE ?

HORS-CHAMP
LE NIVEAU DE DIPLÔME PROGRESSE DANS LES FAMILLES ISSUES DE L'IMMIGRATION

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI FONT GRANDIR LES AUTRES.

ASSURANCE AUTO

-10%*

SUR VOTRE CONTRAT
D'ASSURANCE



GMF

1ER ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

ASSURÉMENT HUMAIN

Karine,
enseignante.

GMF 1er assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar SoFia de mars 2022.

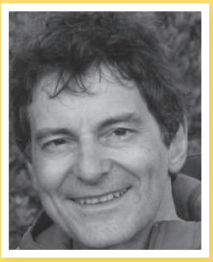
*Offre réservée aux agents du service public, personnels de l'enseignement. Réduction de 10 % sur le montant de la 1ère cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.

édito





Anne Roger et Philippe Aubry
Secrétaire générale et secrétaire général adjoint
du SNESUP-FSU

Élections professionnelles, l'enjeu démocratique

Les élections professionnelles de décembre 2022 donneront l'occasion à l'ensemble des personnels de la Fonction publique de voter et de faire la démonstration de leur attachement aux droits syndicaux et à la démocratie sociale.

Dans le cadre du précédent quinquennat, nombre de décisions ont cherché à affaiblir le syndicalisme, à défaire tout ce qui peut représenter un contre-pouvoir dans la société et à éliminer tout ce qui peut constituer un frein aux méthodes agressives et opaques du néo management dans les services, à l'image de ce que les universités et les organismes de recherche ont subi déjà de longue date et qui s'est ainsi renforcé.

Or, le besoin n'a jamais été aussi fort de s'organiser, d'être défendu·es dans la transparence et de porter des combats collectifs pour le progrès social. Les élu·es des syndicats de la FSU s'engagent pour faire respecter les droits de toutes et tous et en conquérir de nouveaux, au niveau de chaque établissement comme au niveau national, au Comité social d'administration (CSA) ministériel, dans les instances de la Fonction publique, etc.

Voter pour la FSU, c'est aussi choisir une fédération qui s'inscrit dans les dynamiques unitaires les plus larges et cherche à rénover l'outil syndical, pour qu'il soit plus uni et donc plus efficace, et véritablement en prise avec les attentes du monde du travail tel qu'il est.

Les élu·es de la FSU engagé·es dans les instances représentatives nationales et locales incarnent l'ambition de la FSU de faire les liens nécessaires entre défense individuelle et collective mais aussi entre le quotidien des métiers et la bataille pour l'intérêt général, deux faces d'un seul et même combat. Revalorisation des salaires, emplois de titulaires, retraites, développement des services publics, égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi mesures de justice sociale et environnementale, plan pour la jeunesse, etc. sont autant de préoccupations qui guident leurs interventions et leur travail.

Lors de la précédente mandature, vos élu·es ont bataillé et pesé pour gagner des décisions en faveur des personnels et de l'intérêt de toutes et tous, notamment dans les mesures de revalorisation, ainsi que contre les effets délétères de la LPR, contre toute forme de précarisation et contre la remise en cause de la démocratie interne à nos établissements. Avec votre soutien, ils et elles continueront.

Entre le 1er et le 8 décembre, votez FSU !

sommaire

Édito 03
Élections professionnelles, l'enjeu démocratique **Anne Roger** et **Philippe Aubry**

Actualités 05

Dossier 09
QUELLE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE ?
Coordonné par Maud Leriche et Boris Gralak

Vers une vie scientifique en ligne ? Rencontres et réunions à distance **Matthieu Cassin** et **Dimitri Peaucelle** 10

Le télétravail plébiscité mais générateur de nouveaux facteurs d'inégalités **Daniel Brunstein, Julien Diaz** et **Boris Gralak** 14

Travail dans la recherche et outils numériques **Julien Diaz, Christine Eisenbeis** et **Boris Gralak** 18

Ce que fait la contractualisation à la recherche **Hervé Christofol, Claude Mirodatos** et **Chantal Pacteau** 22

Identifier et prévenir les risques introduits
par la nouvelle organisation du travail académique **Maud Leriche, Sophie Pochic** et **Boris Gralak** 26

Dix ans de CHSCT dans la fonction publique, et demain ? **Marie-Hélène Luçon** et **Laurence Rouillon** 30
Encadré : Les nouvelles instances de dialogue social dans l'enseignement supérieur et la recherche **Boris Gralak**

L'activité du CHSCT en temps de confinement **Dominique Cau-Bareille** et **Gérard Grosse** 33

Impact de l'évolution des conditions de travail sur la santé mentale dans l'enseignement supérieur
et la recherche en Europe **Martina di Rodolfo** 35

Activités pédagogiques numériques pendant la pandémie en Norvège **Kristian Mollestad** 38

Paroles de scientifiques sur l'évolution de leurs conditions de travail **Propos recueillis par Hervé Christofol** et **Chantal Pacteau** 40

Quand la recherche veut réduire son empreinte carbone **Propos recueillis par Chantal Pacteau** 45

Défis pour l'action syndicale 50
Encadré : Il faut enfin réduire la consommation d'énergie **Maud Leriche, Boris Gralak** et **Patricia Gibert**
Encadré : Le télétravail, un défi pour l'action syndicale **Karel Yon**

Hors-Champ 52
Le niveau de diplôme progresse dans les familles issues de l'immigration **Florence Audier**

Syndicat national des chercheurs scientifiques [SNCS-FSU] 1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51 - sncs@cnrs.fr - www.sncs.fr
Syndicat national de l'enseignement supérieur [SNESUP-FSU] 78, rue du Faubourg-Saint-Denis. 75010 Paris. Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56 - accueil@snesup.fr - www.snesup.fr

Directeur de la publication : Boris Gralak | **Rédacteurs en chef** : Hervé Christofol, Chantal Pacteau | **Comité de programmation** : Philippe Aubry, Florence Audier, Lucie Baudouin, Tamara Ben Ari, Daniel Brunstein, Matthieu Cassin, Dominique Cau-Bareille, Hervé Christofol, Julien Diaz, Martina di Ridolfo, Christine Eisenbeis, Patricia Gibert, Boris Gralak, Gérard Grosse, Maud Leriche, Marie-Hélène Luçon, Michel Maric, Claude Mirodatos, Kristian Mollestad, Chantal Pacteau, Dimitri Peaucelle, Sophie Pochic, Philippe Quirion, Laurence Rouillon, Émilie Saunier, Maud Simonet, Romain Tramoy | **Montage** : Clotilde Péan | **Couverture** : Shutterstock | **Impression et routage** : Imprimerie Compédit Beauregard. Z.I. Beauregard, BP 39, 61600 La Ferté-Macé. Tél : 02 33 37 08 33 - www.compedit-beauregard.fr | **Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité. 7 rue Emile Lacoste 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 05 55 24 14 03. Fax : 05 55 18 03 73. Contact : Clotilde Poitevin-Amadieu (www.comdhabitude.fr. - contact@comdhabitude.fr) | La Vie de la recherche scientifique est publiée par le SNCS-FSU, 1, place Aristide-Briand 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70 Fax : 01 45 07 58 51 – sncs@cnrs.fr.
Commission paritaire : 0424 S 07016. ISSN : 0338-1889. Dépôt légal à parution.
Prix au numéro : 8 € – Abonnement annuel (4 numéros) : 25 € (individuel), 50 € (institutionnel).
Les titres sont de la responsabilité de l'équipe de rédaction.

Ont participé à la rédaction de ces actualités: Florence Audier, Philippe Aubry, Hervé Christofol, Boris Gralak, Michel Maric et Claude Mirodatos.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 1ER AU 8 DÉCEMBRE 2022

Les élections professionnelles se dérouleront du 1er au 8 décembre 2022 par vote électronique. Les personnels des organismes de recherche et des universités voteront aux :

- Comité social d'administration (CSA) du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ;
- Comité social d'administration de leur établissement (organisme de recherche ou université) .
- Commission administrative paritaire (CAP) de leur établissement (organisme de recherche ou université).

De plus, les personnels des organismes de recherche dans une UMR hébergée par une université voteront au CSA de cette université.



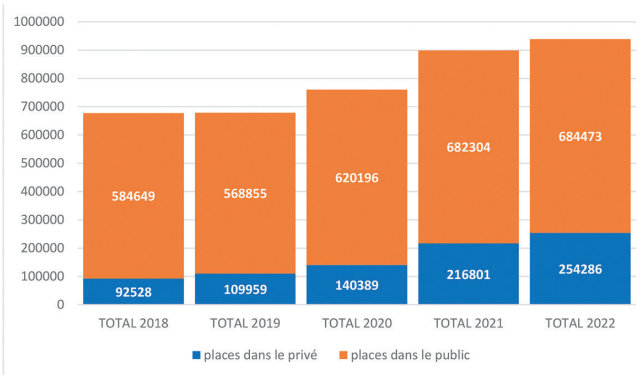
PARCOURSUP 2022 : UN TRÈS BON CRU POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ

Au cours de son mandat, la ministre Frédérique Vidal aura accompli le tour de force de généraliser la sélection pour l'accès de toutes les bachelières et tous les bacheliers à l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur et à réserver une place inégalée à l'enseignement supérieur privé, notamment en lui accordant une visibilité sur la plateforme Parcoursup et en augmentant son subventionnement (plus 10 % entre 2020 et 2021).

Depuis le lancement de la plateforme, le nombre de places proposées dans l'enseignement privé n'a cessé de croître pour passer de 13,7 % en 2018 à 24,1 % en 2021 et atteindre 27,1 % en 2022 (voir Figure). Cette année, c'est même plus d'une formation sur trois (37,5 % en 2022) qui aura été proposée aux lycéens en recherche d'orientation !

En 2021, 121 600 inscrits avaient quitté la plateforme sans affectation[1]. Cette année, alors que le nombre d'inscrits (840 727) sur la plateforme est stable par rapport à 2021, la promotion 2022 des diplômés du baccalauréat et des étudiants de première année en réorientation s'est vue proposer seulement 1896 places supplémentaires (+0,28 %) dans le public contre 37 485 places supplémentaires dans le privé (+ 17,29%).

Les formations privées ne font pas toutes le plein (tous les jeunes intéressés par ces formations n'ayant pas les moyens de s'endetter et de payer entre 4 000 et 10 000 € par année d'études). Mais nombre d'entre elles sont proposées en apprentissage, ce qui leur permet d'émarger sur une part substantielle des 8 000 € de subvention publique accordés par l'État aux entreprises qui recrutent un apprenti. Relevons que cette subvention de l'État est bien supérieure à la subvention pour charge de service public octroyée aux universités pour leurs formations de niveau Licence. Ce développement de l'apprentissage est inquiétant car il subordonne la poursuite des études à la décision d'embauche d'un patron…



Évolution du nombre de places déclarées dans Parcoursup entre 2018 et 2022 dans le public et dans le privé.
Source : figure composée par le SNESUP-FSU à partir des extractions annuelles de la base de données de la plateforme ParcourSup.

1 Cette année, ce sont encore plus de 116 902 inscrits sur la plateforme qui n'ont pas été affectés au cours de la phase principale qui s'est terminé le 15 juillet 2022, soit 13,90 % des inscrits (14,45 % en 2021).

PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES : LE GOUVERNEMENT VEUT BAISSER LES PENSIONS POUR FINANCER LES BAISSES D'IMPÔTS DE PRODUCTION !

Le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR[1]) est formel et l'économiste Michaël Zemmour l'a confirmé le mardi 20 septembre 2022 : actuellement, les dépenses de retraite sont en baisse car, avec l'application des réformes précédentes, notamment Woerth 2010 et Touraine 2014, l'âge de départ s'éloigne, et le niveau des pensions se dégrade.

Le COR souligne qu'il n'y a pas de déficit structurel à l'horizon 2070, mais des périodes d'excédents et déficits conjoncturels provoqués non par un excès de dépenses, mais plutôt par une baisse des recettes. Ces baisses peuvent être le fait de la conjoncture économique, du taux de chômage, des exonérations de cotisation non compensées…

Qu'on se le dise, si nous défendons le régime par répartition avec les niveaux de cotisation actuels, les jeunes qui commencent à cotiser en 2022 auront une retraite en 2065 ! Le système n'est pas en péril. Pour la FSU, il est perfectible pour notamment prendre en compte les années d'études, les années de travail à l'étranger, l'aménagement des fins de carrière et réduire les inégalités femmes/hommes.

Mais le président de la République ne l'entend pas de cette oreille, et pour le gouvernement Borne-Macron 2, *« il s'agit de faire baisser les retraites pour financer des baisses d'impôts au profit des multinationales »*. En effet, le gouvernement s'est engagé à baisser les impôts de production (TVAE) dès 2023, ce qui représentera une baisse des recettes de l'ordre de dix milliards d'euros chaque année. Dans le même temps, dans la feuille de route budgétaire adressée à la Commission européenne en juillet 2022, il a déclaré prévoir un déficit de 5 % des comptes publics en 2023 et de 3 % à l'horizon 2027 en citant notamment, comme source d'économies substantielles, une réforme des retraites avec un report de l'âge de départ légal à 65 ans en 2027 grâce à un décalage de quatre mois par an à partir du 1er juillet prochain, ce qui impactera les générations nées à partir de 1961.

Si la mesure qui est retenue pour baisser les pensions est le recul de l'âge légal, celle-ci pénalisera d'abord celles et ceux qui ont commencé à travailler jeune, ainsi que les femmes qui auraient pu bénéficier de trimestres de bonification pour enfant et qui n'en auront plus besoin avec le recul de l'âge de départ car elles auront atteint le nombre de trimestres exigés pour prétendre partir avec une carrière complète.

Si la réforme des retraites par points de 2019 a été abandonnée par le gouvernement Philippe-Macron 1, c'est bien sûr à cause de la crise du Covid-19, mais c'est aussi et surtout grâce aux très importantes mobilisations syndicales et aux campagnes d'information qui ont convaincu 70 % de l'opinion publique et une majorité de parlementaires que celle-ci était profondément injuste et régressive. C'est pour éviter cette prise de conscience collective que le gouvernement et le président de la République veulent aller très vite et faire passer cette réforme dès cet hiver, lors du vote d'une loi de finance rectificative entre janvier et mars 2023, quitte à mentir sur la nécessité de la réforme pour *« sauver le système »* et utiliser l'article 49-3 pour stopper tout débat au Parlement. Allons-nous accepter de paupériser les retraités pour enrichir les multinationales ? Débattons, échangeons, informons, et préparons-nous à des mobilisations massives qui seules seront en mesure de faire renoncer l'exécutif.

1 https://www.cor-retraites.fr/node/595

Montée en puissance de l'ANR

« L'enveloppe d'engagements disponibles pour la sélection de nouveaux projets est maintenue au niveau fixé par la LPR (+ 400 M€ par rapport à 2020) et poursuivra la progression prévue les années suivantes », **confirme le ministère.** ***« Elle permet de relever le taux de succès au niveau des plus hauts standards internationaux, poursuivant son amélioration déjà significative (23 % en 2021 contre 17 % en 2020), tandis que les laboratoires bénéficient d'un retour financier en augmentation sur les projets de recherche mis en œuvre. »***

A NE PAS MANQUER



Le mensuel du SNESUP
N° 708
Octobre 2022
Ensemble nous serons plus fort·es !
Votons FSU !
https://miniurl.be/r-48kd

LE MINISTÈRE DE L'ESR PONCTIONNE LES RÉMUNÉRATIONS DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS POUR FINANCER LA HAUSSE DES COÛTS LIÉE À L'INFLATION

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a publié, le 15 septembre 2022, un décret[1] modifiant le régime indemnitaire des enseignants et des chercheurs (RIPEC). Ce décret retarde de neuf mois la prise d'effet de la composante individuelle C3 du RIPEC, en la reportant, chaque année, au 1er octobre et non plus au 1er janvier.

Ce décalage de neuf mois permet au ministère et aux organismes de recherche de réaliser des économies au détriment de la rémunération des chercheuses et des chercheurs. Au CNRS, ce décalage permet une économie de 2,85 millions d'euros rien qu'en 2022. Et ce décalage de neuf mois se traduira par des économies pendant toute la mise en place du RIPEC jusqu'en 2027. Au total, c'est une ponction moyenne d'au moins 1 440 euros brut sur la rémunération de chaque chercheuse et chercheur qui est programmée sur cinq ans.

Ce « hold-up » est inacceptable pour le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU. Il s'effectue dans un contexte de forte inflation où les salaires progressent moins vite que les prix, avec notamment une hausse du point d'indice de 3,5 % très insuffisante, puisqu'il faudrait une hausse du point d'indice d'au moins 12 % pour rattraper la baisse de pouvoir d'achat des dix dernières années.

En réduisant l'enveloppe budgétaire destinée aux chercheuses et chercheurs, le ministère et les organismes de recherche contreviennent à l'accord sur les rémunérations et les carrières qu'ils ont signé le 12 octobre 2020 alors même que cet accord était très insatisfaisant et insuffisant à revaloriser nos métiers. Cette ponction va encore accentuer le retard des rémunérations des chercheuses et des chercheurs par rapport à celles des catégories équivalentes de la fonction publique et à celles de leurs collègues à l'étranger.

En réponse à la FSU qui l'interpellait en Comité technique ministériel de l'ESR (CTMESR), le ministère a indiqué que les sommes concernées iraient dans les fonds de roulement, ceux-là même que les établissements sont invités à mobiliser pour faire face à la hausse du point d'indice de 3,5 % en 2022 et, plus généralement, la hausse des coûts liée à l'inflation, que le ministère ne finance pas. Par ce tour de passe-passe budgétaire, ce seront donc les rémunérations des chercheuses et chercheurs qui serviront à compenser ces hausses !

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU demandent que l'enveloppe prévue dans l'accord sur les rémunérations et les carrières reste attribuée aux rémunérations des chercheuses et des chercheurs et rappellent leur demande que la composante individuelle C3 soit intégrée dans la composante statutaire C1, en préalable à l'intégration du régime indemnitaire dans le régime indiciaire.

1 Décret n° 2022-1231 du 13 septembre 2022 modifiant le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

TOUJOURS PAS DE RÉFORME DU CRÉDIT IMPÔT RECHERCHE ?

Le crédit impôt recherche (CIR) se porte bien. Il coûte plus de six milliards d'euros aux finances publiques, au sens où il permet de déduire plus de six milliards d'euros des impôts normalement dus par les entreprises éligibles.

En 2020 (dernières données disponibles), 27 400 entreprises ont déclaré 24,4 milliards d'euros de dépenses éligibles au titre des trois types de dépenses admises, générant un crédit d'impôt en leur faveur de 6,84 milliards d'euros. Depuis sa modification en 2008, le nombre d'entreprises « déclarantes » a connu une hausse spectaculaire : de 9 886 en 2007, elles sont autour de 28 000 en 2020. Les dépenses remboursées ont suivi un rythme accéléré : de 1,8 milliards en 2007, elles approchent 7 milliards à présent. Une accélération imputable à l'élargissement des possibilités ouvertes (au moment de sa création, le CIR concernait chaque année les dépenses additionnelles en matière de recherche et d'innovation ; mais depuis 2008, ce sont la totalité des dépenses qui sont « éligibles », que l'effort de recherche augmente ou non…), mais aussi à la montée spectaculaire des « cabinets conseils en optimisation fiscale », qui se font forts d'en tirer le maximum.

Il n'y a pas que nos syndicats qui dénoncent (depuis longtemps) ce stratagème qui, *in fine*, joue contre la recherche. Par exemple, *Le Monde* du 10 octobre s'empare du sujet pour expliquer que *« l'efficacité du CIR* (est) *une nouvelle fois très contestée »*, et pour regretter, dans son article titré *« Budget 2023 : la réforme impossible du Crédit Impôt Recherche, 'première niche fiscale' de France »*, que les pistes de réformes, notamment celle consistant à *« réinstaurer un plafond de dépenses à hauteur de vingt millions d'euros »*, comme le recommande le Conseil des prélèvements obligatoires, soient écartées.

Rappel : les trois types de dépenses éligibles au CIR depuis 2020 sont : Les dépenses de recherche (18 600 déclarants en 2020), dont le socle a été élargi aux dépenses de veille technologique et de propriété intellectuelle depuis 2004 ; les dépenses d'innovation (9 317 déclarants) pour les seules PME communautaires depuis 2013 ; les dépenses de collection (851 déclarants) dans les secteurs du textile, de l'habillement et du cuir, éligibles depuis 1992 pour l'élaboration de nouvelles collections !

SOLIDARITÉ AVEC NOS COLLÈGUES D'UKRAINE



Lors de la réunion des 28 et 29 septembre dernier où les syndicats européens de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont retrouvés à Bruxelles pour la réunion semestrielle du *High Education and Research Comitee* (HERSC), un échange en visioconférence a eu lieu avec Kateryna Malyuta-Osaulova du TUEWSU *(Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine)*, le syndicat des travailleurs scientifiques ukrainien. Après avoir donné les dernières informations sur les destructions des bâtiments universitaires, la rentrée des étudiants, la situation des enseignants, etc., elle a conclu son intervention en disant que l'objectif vital de cette nouvelle année universitaire est la sécurité dans les institutions éducatives.

EXÉCUTION DU BUDGET 2021 DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : LE DÉSENGAGEMENT INQUIÉTANT DE L'ÉTAT

En attendant le budget prévisionnel 2023 qui ne devrait pas progresser suffisamment pour compenser l'inflation record de l'année 2022, revenons sur l'exécution du budget 2021 telle qu'elle a été constatée et votée par le Parlement cet été 2022.

En 2021, la Mission interministérielle pour la Recherche et l'Enseignement Supérieur (MIRES) a dépensé 286 M€ de plus que ce qui avait été voté par le parlement en Loi de finance initiale. Ce dépassement a nécessité d'importantes réaffectations internes et l'affectation des fonds du plan de relance pour le programme 190 (Recherche dans les domaines de l'énergie, du développement et de la mobilité durables).

Relevons que, cette année encore, c'est la compression des budgets de l'enseignement supérieur, de la recherche universitaire (P150), de la recherche pluridisciplinaire (P172) et de la recherche spatiale (P193), à hauteur de -130 M€, qui aura notamment permis l'augmentation du budget du programme de la Vie étudiante (+140 M€).

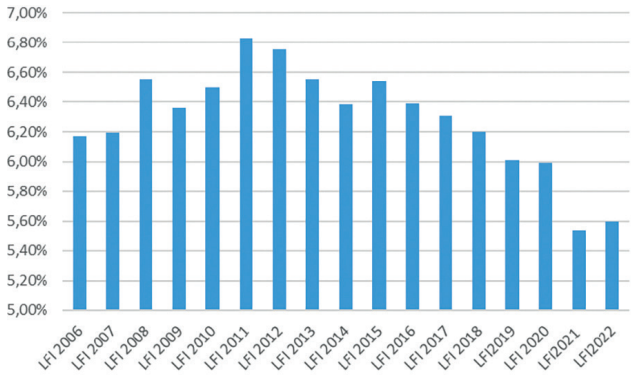
La progression entre l'exécution budgétaire[1] 2020 et 2021 du budget de la MIRES à périmètre constant[2] est de 1 %, soit le montant de l'inflation dans cette période. Mais comme les salaires n'ont pas été augmentés *via* le gel du point d'indice, c'est cette austérité salariale qui aura permis, cette année encore, de faire face à la progression de l'activité dans l'enseignement supérieur et à une moindre régression de l'activité de recherche.

Au niveau du programme 150 « enseignement supérieur et recherche universitaire », le taux d'exécution budgétaire de 99,9 % ne rend pas compte d'importantes disparités :

• Cette année encore, c'est la baisse de l'exécution des actions relatives à la formation initiale et continue au niveau Master (-70 M€) et de celles relatives à la recherche universitaire (-165 M€), de l'immobilier universitaire (-37 M€) et, plus modestement, aux subventions aux établissements d'enseignement privés (-3 M€) qui auront permis de financer la progression du budget de la formation initiale et continue de niveau licence[3] (+105 M€), les actions de formation du niveau doctorat[4] (+98 M€) et les actions de pilotage et de support (+ 35M€) ;
• Les établissements d'enseignement privés auront tout de même bénéficié, en 2021, d'une hausse de leur subvention de 8,5 M€, soit +10,44 % par rapport à 2020.

La non-exécution de 165 M€ au niveau de la recherche universitaire et de 70 M€ au niveau de l'enseignement en Master correspond au budget d'une université très bien encadrée de 30 000 étudiants et 3 750 personnels !

En 2021, la part des dépenses de recherche et d'enseignement supérieur dans le budget de l'État a atteint son plus bas niveau jamais atteint depuis plus de vingt ans (figure).



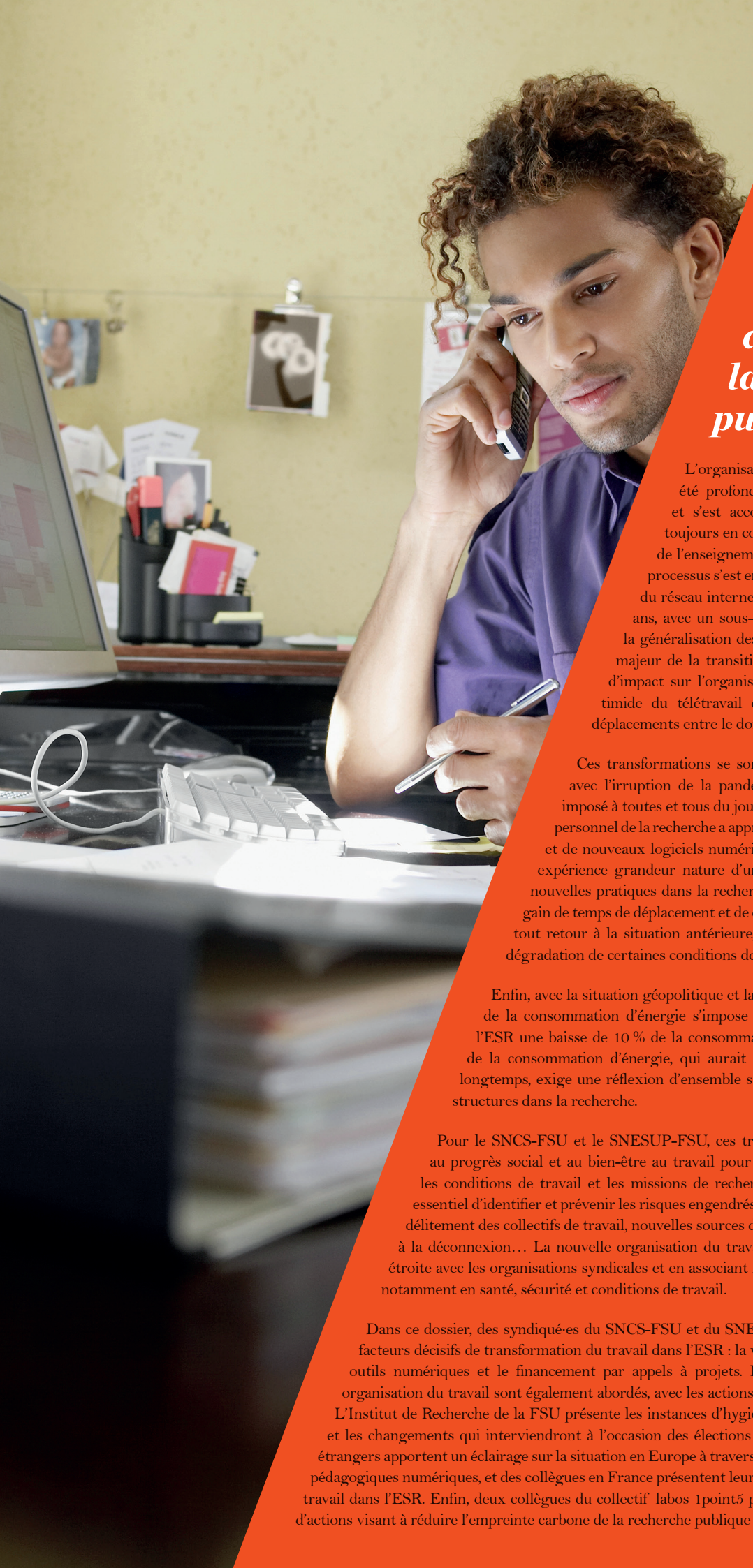
Évolution du poids de la MIRES dans le budget général de l'État 2006-2022 (en crédits de paiement hors variation de périmètre).
Source : Cours des Comptes d'après les LFI.

1 Le taux d'exécution budgétaire est la différence entre ce qui a été effectivement dépensé et ce qui était budgété en loi de finance initiale (LFI).

2 C'est-à-dire sans les programmes 191 (Recherche duale) et 186 (Recherche culturelle) réaffectés à d'autres ministères.

3 Conformément à la Loi ORE.

4 Pour prolonger les contrats doctoraux impactés par la crise Covid.



Maud Leriche et Boris Gralak

Quelle nouvelle organisation du travail dans la recherche publique ?

L'organisation du travail dans la recherche publique a été profondément bouleversée ces dernières années et s'est accompagnée d'une transformation radicale, toujours en cours, des conditions de travail du personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Le processus s'est engagé à la fin du siècle dernier avec l'arrivée du réseau internet et des outils numériques et, depuis vingt ans, avec un sous-financement chronique de la recherche et la généralisation des appels à projets. Paradoxalement, l'enjeu majeur de la transition écologique n'a encore eu que très peu d'impact sur l'organisation du travail, si ce n'est l'introduction timide du télétravail entre 2016 et 2019 afin de réduire les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Ces transformations se sont soudainement accélérées en mars 2020 avec l'irruption de la pandémie de la Covid-19. Le télétravail a été imposé à toutes et tous du jour au lendemain et, en quelques semaines, le personnel de la recherche a appris à utiliser massivement la visioconférence et de nouveaux logiciels numériques collaboratifs. Cette période a été une expérience grandeur nature d'une nouvelle organisation du travail et de nouvelles pratiques dans la recherche. Si les avantages induits en termes de gain de temps de déplacement et de commodité individuelle rendent impossible tout retour à la situation antérieure, il y a un revers à la médaille, tel que la dégradation de certaines conditions de travail et des missions de formation.

Enfin, avec la situation géopolitique et la hausse des coûts de l'énergie, la réduction de la consommation d'énergie s'impose et l'État demande aux établissements de l'ESR une baisse de 10 % de la consommation d'énergie d'ici 2024. Cette réduction de la consommation d'énergie, qui aurait dû être engagée et préparée depuis bien longtemps, exige une réflexion d'ensemble sur nos pratiques et le fonctionnement des structures dans la recherche.

Pour le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU, ces transformations doivent d'abord contribuer au progrès social et au bien-être au travail pour toutes et tous dans l'ESR, sans dégrader les conditions de travail et les missions de recherche et de formation. Il est en particulier essentiel d'identifier et prévenir les risques engendrés par cette nouvelle organisation du travail : délitement des collectifs de travail, nouvelles sources d'inégalité, sédentarité, santé mentale, droit à la déconnexion… La nouvelle organisation du travail doit être élaborée en concertation très étroite avec les organisations syndicales et en associant les instances représentatives du personnel, notamment en santé, sécurité et conditions de travail.

Dans ce dossier, des syndiqué·es du SNCS-FSU et du SNESUP-FSU font part de leurs analyses des facteurs décisifs de transformation du travail dans l'ESR : la visioconférence, le télétravail, les nouveaux outils numériques et le financement par appels à projets. Les risques introduits par cette nouvelle organisation du travail sont également abordés, avec les actions de prévention qui pourraient être menées. L'Institut de Recherche de la FSU présente les instances d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail et les changements qui interviendront à l'occasion des élections professionnelles de 2022. Deux collègues étrangers apportent un éclairage sur la situation en Europe à travers la santé mentale dans l'ESR et les activités pédagogiques numériques, et des collègues en France présentent leur expérience sur la nouvelle organisation du travail dans l'ESR. Enfin, deux collègues du collectif labos 1point5 présentent leurs réflexions sur des moyens d'actions visant à réduire l'empreinte carbone de la recherche publique française.

Vers une vie scientifique en ligne ?
Rencontres et réunions à distance

Les évolutions de l'utilisation de la visioconférence depuis l'irruption de la pandémie de Covid-19 sont présentées et évaluées au regard de leur influence sur la vie et le travail des personnes ainsi que des institutions et, au premier chef, sur celles des laboratoires de recherche. Les motivations liées au recours à la visioconférence sont également discutées, tant du point de vue des agents que de celui des tutelles.

Matthieu Cassin
Membre de la CA du SNCS-FSU
Chercheur CNRS en Études grecques
Dimitri Peaucelle
Trésorier du SNCS-FSU
Chercheur CNRS en Automatique

Mener des travaux à distance dans le cadre de la vie scientifique est chose depuis longtemps courante. Aux côtés des colloques et congrès, ou des déplacements pour des rencontres de travail ou des réunions administratives, le courrier postal puis électronique, le téléphone, les forums et espaces collaboratifs ont été utilisés, dès leur apparition, dans le cadre des échanges scientifiques. Cependant, même si la pratique des réunions téléphoniques à plusieurs était devenue peu à peu possible, c'est bien l'apparition de la visioconférence qui a conduit à des modifications plus massives des pratiques.

Cette utilisation de la visioconférence avait débuté dès avant la pandémie ; cependant, dans la recherche publique française, elle en était restée jusqu'alors à un stade embryonnaire, entre autres à cause des limites des outils accessibles, soit faute de développements techniques adéquats, soit faute d'abonnements à des ressources payantes. Des outils comme Skype offraient des connexions limitées et souvent de mauvaise qualité, Renavisio, outil mis à disposition par la fédération Renater, imposait des réservations complexes et une mise en place longue et souvent problématique, sans même parler du catastrophique Tixeo, imposé par le CNRS à ses personnels comme seule solution sécurisée au début de la pandémie.

Si les solutions techniques n'étaient pas encore disponibles et si les pratiques ne suivaient pas encore, on voyait cependant émerger, de manière tâtonnante, l'utilisation de la visioconférence pour faire des économies de temps et d'argent (trajets, logement), faciliter les contacts à longue distance ou en rapprocher la fréquence, point crucial, par exemple, dans le montage de demandes de financement collectives. C'est cependant les confinements successifs liés à la pandémie de Covid-19 qui provoquèrent une modification radicale et brutale de la situation en la matière, à partir de mars 2020 : la fermeture des laboratoires de recherche lors du premier confinement en France, ainsi que l'impossibilité de circuler, puis les restrictions aux déplacements, tant en France qu'entre les pays d'Europe et du monde, conduisirent, dans l'urgence et sans préparation réelle, à l'utilisation massive de la visioconférence dans de nombreux domaines du travail scientifique. Depuis la levée progressive de tout ou partie de ces restrictions, l'usage de la visioconférence s'est maintenu, de manière plus ou moins large et acceptée.

ÉCHANGES DE TRAVAIL ENTRE SCIENTIFIQUES

Le premier type d'usage, sans doute le plus neutre, est d'ordre individuel et concerne le cœur du travail scientifique : il s'agit d'échanges entre un ou plusieurs individus dont la finalité est proprement scientifique. Qu'il s'agisse de discuter de recherches en cours, d'écrire à plusieurs mains un article ou un rapport, ou de préparer des rencontres scientifiques, la visioconférence rend alors simplement plus faciles des échanges qui se faisaient jusqu'à présent par des moyens moins aisés et interactifs, courrier, téléphone ou partage de documents informatiques. En la matière, la visioconférence ne fait qu'étendre l'espace des discussions scientifiques qui trouvent place au sein des murs d'un laboratoire. On peut cependant s'interroger sur l'extension parfois déroutante de cette pratique de la visioconférence à des collègues dont les bureaux se situent dans le même couloir.

Dans le prolongement direct de cette pratique, on peut aussi évoquer le montage et la conduite de projets de recherche collectifs : à toutes les étapes de tels projets, des demandes de financement jusqu'à l'aboutissement en passant par toutes les étapes de coordination du travail, la visioconférence rend plus aisée la collaboration de chercheurs situés dans des villes, voire des pays, parfois éloignés, à moindre coût et à intervalles beaucoup plus rapprochés que s'il fallait envisager le déplacement physique de tous les participants. De la sorte, la visioconférence semble permettre une amélioration de la recherche scientifique, en facilitant le contact entre des spécialistes sans limitation de distance géographique. Mais la grande facilité, au moins apparente, d'une telle coordination à distance ne risque-t-elle pas de faire oublier les ressources humaines disponibles dans une proximité plus immédiate – au sein du laboratoire, de l'université ou du site – et de conduire à un éclatement de ces collectifs de proximité ?

RÉUNIONS D'INSTANCES ADMINISTRATIVES, ÉDITORIALES, SYNDICALES, ETC.

Un deuxième domaine dans lequel le recours à la visioconférence s'est beaucoup développé est celui de l'administration de la recherche, qu'il s'agisse de réunir des personnes qui ne travaillent pas habituellement sur un même site ou même tout ou partie des membres d'un même laboratoire. Les instances qui se réunissent ainsi sont de natures diverses : sections du comité national, conseils scientifique ou d'administration d'établissements, comités éditoriaux de revue, bureaux de sociétés savantes et d'associations scientifiques, comités de directions de groupes de recherche, réunions syndicales, etc. Pendant les périodes de confinement ou de restriction des déplacements, le recours à la visioconférence pour ces différents types de réunion s'est imposé à tous sans échappatoire possible. Depuis la levée des différentes restrictions, cependant, les réunions de ces différentes instances n'ont pas retrouvé leur format antérieur, loin de là : si leur réalisation totalement à distance reste rare – mais non inexistante – on constate le plus souvent le recours à un format hybride, avec une partie des personnes réunies en un même lieu, tandis que les autres sont chez elles, sur leur lieu de travail ou encore ailleurs.

> Une partie des locaux a été équipée en outils de visioconférence, ce qui est coûteux pour les institutions alors même que ces outils ne sont pas toujours à la hauteur des attentes, sont le plus souvent choisis sans consultation des personnels qui les utilisent et imposent fréquemment le recours à des solutions logicielles qui ne sont pas les plus adaptées.

Une telle extension de la pratique des réunions hybrides part d'idées tout à fait recommandables : éviter des déplacements inutiles, économiser du temps et de l'argent, tant pour les personnels que pour les organisations ; faciliter la participation de personnes qui n'auraient pas pu se déplacer – par exemple des membres d'un comité de rédaction qui résident à l'étranger, ou des personnes qui ne peuvent participer qu'à une partie de la réunion car elles sont prises ensuite par d'autres engagements, par exemple des enseignements ; permettre la participation de collègues cas contacts non malades, situation particulièrement fréquente à certaines périodes de l'épidémie de Covid. Dans ce cadre, le format hybride paraît avoir de nombreux avantages.

Cependant, il est aussi régulièrement utilisé simplement pour éviter de se déplacer sur son lieu de travail ou afin de pouvoir poursuivre d'autres activités en parallèle de la réunion. Il conduit souvent à une moindre implication des personnes à distance dans la réunion et contraint les personnes présentes à dédoubler leur attention, afin de tenir compte à la fois de ceux qui sont présents dans la salle et de ceux qui sont simplement connectés – parfois avec leur caméra éteinte, ce qui peut se comprendre pour des raisons d'intimité personnelle, mais n'aide pas, là non plus, à l'émergence d'une conscience collective qu'exige le travail en commun.

Enfin, même lorsque la visioconférence est effectivement en visio pour tous, il est plus difficile de tenir compte de la communication non verbale des participants qui ne sont pas dans le même lieu que soi : gestes, attitudes, contact visuel, etc. sont plus compliqués et conduisent à privilégier une pratique plus discursive de la réunion, au détriment d'autres modes de communication, parfois essentiels. On peut ainsi aboutir assez rapidement à des réunions à deux vitesses, voire à l'éclatement de la réunion en plusieurs sous-groupe, surtout lorsque des discussions, parfois multiples et parallèles, s'engagent à l'aide d'outils de discussion textuelle en ligne, ainsi qu'à la limitation des échanges au seul cadre de la communication verbale directe, ce qui contribue souvent à accroître les tensions, en interdisant toute forme de désamorçage indirect.

CONCOURS DE RECRUTEMENT, SOUTENANCES DE THÈSES ET DE MÉMOIRE

Un cas particulier de réunion est celui des jurys de concours, par exemple les sections du Comité national de la recherche scientifique, pour la phase d'admissibilité du concours chercheurs. Il faut, en

la matière, distinguer deux situations : tous les membres du jury sont réunis en un même lieu, et seul le candidat est à distance ; le candidat et tout ou partie des membres du jury sont dispersés et connectés en visioconférence. Dans le premier cas, les avantages semblent l'emporter : une telle procédure d'audition des candidats permet de donner leur chance à des candidats éloignés géographiquement, sans leur faire supporter le coût du déplacement – ou le faire supporter à l'institution, ce qui est trop rarement le cas en France. Elle peut cependant mettre les nerfs des candidats à rude épreuve, car au stress de l'audition proprement dite s'ajoute celui des aléas de la visioconférence, difficultés de connexion, instabilité du flux, absence de contact visuel direct avec le jury, etc.

La deuxième situation, dans laquelle une partie au moins des membres de la commission ou du jury de recrutement est aussi en visioconférence, pose des difficultés beaucoup plus redoutables. En effet, tous les collègues qui ont participé à de tels recrutements, surtout dans le cas de postes durables, savent que les échanges formels, pendant l'audition et les délibérations, se doublent d'échanges informels, pendant les pauses par exemple, qui ont une importance certaine dans l'élaboration d'une opinion collective (échanges d'informations scientifiques d'importance, explication des situations institutionnelles ou disciplinaires, mais aussi simplement apaisement des tensions qui peuvent parfois être vives entre collègues, du fait même de l'importance des enjeux). Enfin, le fait qu'une partie de la commission soit à distance rend moins fluides les échanges et facilite la perte d'attention, au moins intermittente, de certains membres.

Un autre point d'attention concerne l'utilisation, par les instances qui organisent ces recrutements et concours, de l'argument de la pandémie pour réduire leurs coûts de fonctionnement, au détriment de la qualité du travail des comités et des conditions de travail de leurs membres. Les coûts de déplacements et de logement des membres des jurys sont certes non négligeables, mais des sessions d'une à deux semaines, où peuvent être entendus cinquante ou cent candidats, et pour des recrutements sur des emplois à vie, méritent mieux qu'un travail où chaque membre est isolé et doit jongler entre les horaires du concours, ses repas et les interactions avec les personnes qui l'environnent.

Les soutenances de mémoire et surtout de thèses constituent un autre domaine dans lequel la visioconférence s'est largement développée. En effet, il est beaucoup plus facile de faire ainsi participer au jury des spécialistes du sujet, même lorsqu'ils résident à l'étranger ou sont peu disponibles, et ce même lorsque les fonds disponibles pour financer les voyages des membres du jury sont réduits. Cependant, la participation distante d'un ou plusieurs membres du jury à la soutenance fait courir les mêmes risques que pour les réunions évoquées ci-dessus : moindre implication de ceux qui sont loin, appauvrissement des échanges, recherche de réduction des coûts par les instances organisatrices, qui arguent de la possibilité d'une participation en visioconférence pour refuser de rembourser le déplacement de tel ou tel membre du jury, etc.

En outre, pour qu'une soutenance en visioconférence puisse se bien dérouler, elle requiert non seulement du matériel, mais aussi du personnel de soutien disponible (mise en place, vérification du bon déroulement, gestion du public à distance et des incidents techniques, etc.), ce qui est loin d'être toujours prévu, en particulier lorsque les soutenances ont lieu le samedi, comme c'est fréquemment le cas.

> Une soutenance de thèse ou d'habilitation à diriger des recherches est non seulement un moment d'échanges scientifiques, mais aussi une célébration, où les collègues du laboratoire, mais aussi du champ disciplinaire, ainsi que les amis de l'impétrant se réunissent pour apprécier le travail accompli et la réussite de celui-ci. La dimension humaine de la soutenance, son rôle comme rite de passage mais aussi comme moment de valorisation personnelle et collective, ne peuvent que pâtir d'une organisation dans laquelle des membres importants de l'événement (membres du jury), mais aussi tout ou partie du public, ne sont pas présents. Si une soutenance hybride permet à des collègues lointains d'y assister alors même qu'ils n'auraient pas fait le déplacement, elle conduit aussi certains à ne pas se déplacer alors qu'ils le pouvaient, à écouter d'une oreille distraite – ce peut être dommage, mais n'est pas bien grave… – et à ne pas prendre part, ainsi, aux célébrations qui entourent la soutenance, ce qui est bien plus dommage. L'utilisation de la visioconférence pour les soutenances a pour conséquence une déperdition nette de contacts humains.

SÉMINAIRES, COLLOQUES, CONGRÈS

Le dernier domaine de l'activité scientifique dans lequel le recours à la visioconférence a été à la fois massif et lourd de conséquences est celui de l'organisation des manifestations et rencontres scientifiques, séminaires, colloques, congrès, etc. De nouveau, en ce domaine, il convient de distinguer entre les différents types de manifestations. En effet, pour les séminaires, par exemple, on a pu rapidement constater que la mise en place de webinaires (séminaires totalement en ligne) ou de séminaires hybrides était un succès relatif. Ces deux

solutions permettent la participation, à moindre coût et avec une grande facilité d'organisation, de collègues éloignés géographiquement. Si les discussions y perdent sans doute quelque peu, les deux solutions présentent toutefois des avantages assez nets : pour la durée limitée d'une séance de séminaire, une ou deux heures, on constate que les participants à distance restent assez activement présents, et le nombre souvent limité de participants fait que les échanges restent possibles et assez aisés – même s'ils sont souvent moins spontanés que lorsque tout le monde est physiquement présent.

Pour les colloques, qui se déroulent sur une ou plusieurs journées et rassemblent un nombre plus conséquent de personnes, il en va différemment. En effet, d'un simple point de vue humain, on constate que tous les collègues interrogés reconnaissent clairement écouter avec beaucoup moins d'attention un colloque auquel ils participent à distance. En deuxième lieu, les colloques sont certes un lieu de communication scientifique, dans lesquels les exposés des différents intervenants priment, mais ce sont aussi des lieux d'échanges humains : une fois de plus, les interstices du programme scientifique sont souvent au moins aussi importants que ses parties principales, dans la mesure où ils permettent discussions, rencontres et échanges. Non seulement ces interstices sont favorables à la bonne entente entre collègues, mais ils sont aussi souvent le lieu d'émergence de collaborations et de projets nouveaux, essentiels à la recherche. Ce ne sont pas les succédanés parfois mis en place, comme les applications pour pauses virtuelles, où chacun est invité, pendant les interruptions de séance, à utiliser un outil numérique lui permettant de se déplacer dans un espace virtuel où se trouvent également les autres participants, afin d'engager la discussion avec un individu ou un groupe, en se rapprochant d'eux, qui remplaceront les échanges immédiats, imprévus et naturels des rencontres directes, volontaires ou fortuites.

Cependant, il est incontestable que l'usage de la visioconférence s'est installé également en ce domaine, avec de fort bons arguments : économies financières sur les déplacements ; réduction de l'impact environnemental ; plus grande facilité d'organisation et de participation du fait de l'absence de déplacement ; possibilité de suivre aisément une partie d'un programme scientifique, de manière ponctuelle, etc. En outre, le caractère imprévisible des restrictions et contraintes diverses imposées aux déplacements internationaux pour raisons sanitaires ces dernières années ne peuvent que décourager les voyages.

Il est peu probable que, pour l'organisation des colloques, on revienne totalement en arrière dans les années qui viennent, pour une solution où tout le monde est présent sur place. Il reste à trouver des modalités d'organisation qui permettent des échanges et une participation réelle des auditeurs, tant sur place qu'à distance, et des interactions réelles entre tous.

Reste le cas des congrès et grandes conférences, réunissant des centaines de participants. Il y a peu de sens à les tenir uniquement à distance : en effet, elles sont avant tout des lieux de rencontres et d'échanges, ce que la solution numérique ne permet que très imparfaitement. La présentation des travaux scientifiques y est certes importante, mais elle y trouve largement sa justification dans les rencontres que ces présentations font naître, plutôt que dans les échanges scientifiques immédiats qui entourent les communications cohérentes thématiquement d'un colloque plus réduit. On peut certes retenir la possibilité d'assister ponctuellement à distance à telle ou telle intervention, mais si les collègues ne se déplacent pas pour participer à de telles rencontres, par facilité personnelle ou par souci environnemental, ou encore du fait de restrictions budgétaires, leur contribution scientifique sera certes possible, mais non l'ensemble des échanges qui les entourent et qui, comme on l'a vu, sont pourtant tout aussi essentiels dans ces manifestations, entre autres parce qu'ils sont l'occasion de faire naître de futurs travaux et collaborations. Ces manifestations scientifiques de grande ampleur ne gardent donc un sens que si elles sont lieu avec la présence physique de l'essentiel de leurs participants – leur importance et leur sens en soi reste cependant une question ouverte, au vu du coût financier et environnemental qu'elles impliquent.

CONCLUSION

On l'a vu, la visioconférence bouleverse les échanges scientifiques. Cette évolution a des avantages certains en termes d'accroissement du nombre d'échanges et de réduction des coûts ou d'empreinte écologique. Mais elle a également des désavantages quant à la qualité de ces échanges. Le danger le plus significatif est, à notre sens, le désengagement que produisent ces échanges pour partie virtuels. On ne fait plus partie d'un collectif tel que défini par une équipe, un laboratoire ; on suit de façon distraite les débats menés dans tel ou tel comité, alors même que des décisions importantes sont en jeu ; on déshumanise les réussites scientifiques en négligeant de célébrer ceux qui ont œuvré pour créer des connaissances nouvelles. Il existe assurément une vie scientifique en ligne, mais il y a fort à craindre qu'elle soit moins qualitative, moins humaine, moins passionnée et moins passionnante que la vie scientifique faite d'échanges directs. La recherche y perdra en attractivité comme en créativité.

Le télétravail plébiscité mais générateur de nouveaux facteurs d'inégalités

Avec la pandémie de Covid-19, le télétravail est devenu une pratique régulière, pérenne et encadrée dans les secteurs privé et public. S'il bénéficie d'une large adhésion de la part des salarié·e·s qui peuvent le pratiquer, il est un nouveau facteur d'inégalité.

Daniel Brunstein
Ingénieur de recherche, CNRS, Laboratoire Lieux, Identités, eSpaces et Activités (LISA), Corte
Julien Diaz
Inria, Equipe-Projet MAKUTU, Bordeaux
Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

En mars 2020, pour interrompre la tragique propagation du Covid-19, le gouvernement a instauré une longue période de confinement, imposant un télétravail intégral à une grande partie de la population. Cette période s'est révélée être un accélérateur de transformation sociale. Ce fut une expérience grandeur nature qui a permis à de nouveaux métiers et à des salarié·e·s, dont l'encadrement était réticent, d'accéder à une forme de travail à distance. Ainsi, ce travail à distance a été imposé à une échelle inconcevable faisant sauter les réserves et les freins au développement du télétravail. Aujourd'hui, ce mode de travail s'est largement installé en devenant un mode régulier, pérenne et encadré pour une grande majorité des salarié·e·s des secteurs privé comme public de France métropolitaine.

LE TÉLÉTRAVAIL RÉPOND À UNE DEMANDE ET DES ATTENTES DU PERSONNEL

La crise sanitaire du Covid-19 aura accéléré l'extension du télétravail, le nombre de salarié·e·s pratiquant le télétravail tous secteurs confondus passant de 4 % en 2019 à 27 % en janvier 2021[1]. Les salarié·e·s ayant opté pour le télétravail le plébiscitent largement. Ainsi, la Dares établit que parmi elles et eux, 70 % souhaiteraient poursuivre cette pratique au moins une fois par semaine, et même que presque 10 % souhaiteraient télétravailler tous les jours de la semaine. La fréquence privilégiée est d'un ou deux jours par semaine. Seule une proportion de 13 % des salarié·e·s qui pourraient continuer de le pratiquer ne le souhaitent pas. Enfin, jugeant leurs tâches incompatibles avec le télétravail, 7 % des salarié·e·s estiment ne pas être concerné·e·s par la question. En Île-de-France[2], ces tendances sont encore plus prononcées, neuf télétravailleur·euse·s sur dix souhaitent maintenir (53 %) ou augmenter (40 %) leur temps de télétravail. Seuls 7 % souhaitent le diminuer.

Le télétravail, mis en place tardivement dans la recherche publique par rapport au secteur privé, est d'emblée devenu un mode de travail régulier, aussi bien dans les laboratoires que dans les services administratifs. Il restait néanmoins minoritaire dans la recherche publique avant la crise sanitaire : par exemple, le CNRS comptait, en 2019, seulement 10 % de télétravailleur·euse·s pour une journée par semaine. Dans son enquête sur la mise en œuvre du travail au CNRS[3], pour les 90 % de télétravailleurs et télétravailleuses ayant plus de quarante minutes de trajet professionnel journalier, cette pratique apporte une satisfaction importante.

L'étendue des bénéfices individuels relatifs à cette organisation du travail explique largement la très forte adhésion des salarié·e·s au télétravail. Elles et ils déclarent une nette amélioration de leur qualité de vie. Les bénéfices sont une réduction des temps de transports et un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Au sein de leur organisation, elles et ils disent bénéficier d'une plus grande autonomie, d'une meilleure productivité mais aussi d'une plus grande reconnaissance de la part de leur employeur.

1 Dares, 2022. Télétravail durant la crise sanitaire. Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ? *Dares Analyses* N° 9. https://miniurl.be/r-48cy

2 Institut Paris Région, 2022. Le télétravail s'installe durablement. *Note rapide* n° 930. https://miniurl.be/r-48cz

3 CNRS (2021) Télétravail, bilan national sur la mise en œuvre au CNRS. https://miniurl.be/r-48ij



Toutefois, les enquêtes de perception réalisées auprès des télétravailleur·euse·s montrent des effets négatifs qui peuvent devenir délétères pour de nombreux agents et génèrent de l'insatisfaction et l'apparition de nouveaux facteurs de risques sociaux ou professionnels.

LE TÉLÉTRAVAIL EST UN NOUVEAU FACTEUR D'INÉGALITÉ

Le télétravail tend à déstructurer le temps du travail entraînant des horaires décalés ainsi qu'un allongement de la durée de travail[4]. Le temps de trajet vers son lieu de travail ne fait plus office de sas entre les deux univers. Le télétravail fait entrer pleinement le travail dans le foyer et augmente la perméabilité entre vie professionnelle et vie privée. Il devient alors compliqué de séparer les deux, au niveau temporel mais également émotionnel, plus particulièrement pour les femmes et celles et ceux qui doivent assumer les tâches de la vie privée et de la vie professionnelle.

Le vécu des télétravailleur·euse·s est très fortement dépendant des conditions de travail dans le foyer. Il peut s'agir de l'impossibilité de disposer d'un poste de travail dédié (alors que c'est la règle) ou de son équipement mais aussi de son environnement familial. Il est ainsi très difficile de télétravailler en présence d'enfants, même si le télétravail ne vise pas à pallier des soucis de garde d'enfant.

Le bilan national sur la mise en œuvre du télétravail au CNRS[3], cité ci-dessus, a révélé qu'en 2019, dans le corps des chercheur·euse·s, seuls 2 % des agent·e·s pratiquaient le télétravail et 16 % dans celui des ingénieur·e·s et technicien·ne·s. La sous-représentation des chercheur·euse·s par rapport aux ingénieur·e·s et technicien·ne·s est certainement le reflet de la grande liberté d'organisation du travail dont elles et ils bénéficient. L'arrivée du télétravail a ainsi permis une souplesse d'organisation du travail pour les personnels ingénieur·e·s et technicien·ne·s, réduisant le différentiel de traitement entre ces deux catégories et améliorant la cohésion des équipes.

Toutefois, tous secteurs confondus, l'étude de la Dares montre que les ouvrier·ère·s sont dix fois moins en télétravail que les cadres, ce qui est un facteur d'inégalité pouvant créer des tensions au sein des collectifs de travail. Si le taux de télétravailleur·euse·s en fonction du statut des agents n'est pas connu précisément, on peut craindre que la nature des métiers engendre une forte inégalité entre les agent·e·s. En effet, l'autorisation du télétravail est soumise à la nature des activités des agent·e·s candidat·e·s, devenant un facteur important d'inégalité dans les services et les laboratoires susceptibles de générer un sentiment légitime d'injustice et de vives tensions. Ainsi, des catégories entières de personnel n'ont pas accès au télétravail (technicien·ne·s de laboratoire, agent·e·s d'accueil…).

Les doctorant·e·s ne sont pas égaux non plus devant le télétravail, par exemple en fonction de leur employeur. Ainsi, il est autorisé dans les organismes de recherche mais interdit dans la plupart des universités. Enfin, le CNRS montre, dans son étude de 2021, le faible taux chez les contractuel·le·s (qui représentent 22 % des agent·e·s au CNRS) laissant supposer des difficultés d'accès au télétravail de cette catégorie, sans que l'on puisse exclure un effet de la durée des contrats, le télétravail étant ouvert aux contractuel·le·s à partir de six mois d'ancienneté.

Le mode d'organisation de la recherche française, construit sur une multiplicité de laboratoires et de services présentant, d'une part, une grande diversité de métiers, des tailles d'unités et des usages et disposant, d'autre part, d'une grande autonomie de gestion de leur organisation interne, a conduit les directions des organismes de recherche à choisir une gestion locale du télétravail. Ainsi, sa mise en œuvre a été déléguée au management local. Les modalités d'application ont été définies au niveau des laboratoires ou des services (activités télétravaillables, nombre de jours télétravaillés, jours fixes ou jours flottants…). Un choix au plus proche du terrain qui, s'il est censé permettre une meilleure adéquation entre télétravail et conditions locales, est entièrement dépendant des compétences

4 Marc Loriol, 2020, Le travail au temps du covid 19, *La Revue des conditions de travail* (ANACT), n° 10, p. 25-29. https://www.anact.fr/file/9888/download?token=3IBYxDod

et de la qualité de l'encadrement. Ce choix conduit à une grande hétérogénéité des pratiques. Par exemple, il est préconisé d'élaborer la politique de télétravail en équipe, ce qui est loin d'être le cas dans toutes les organisations. Ainsi, certaines organisations autorisent un unique jour de télétravail par semaine, d'autres trois, sans que l'on comprenne les motivations des directions. L'application des jours fixes ou flottants fait également l'objet d'une grande variabilité. Aussi, le télétravail n'est parfois pas autorisé le lundi et (ou) le vendredi par crainte de voir les agent·e·s *« prolonger »* leur week-end, et le mercredi par crainte de voir les agent·e·s *« s'occuper »* de leurs enfants. Les choix et modalités d'applications tiennent autant des besoins des laboratoires, de la compétence des directions que de l'adhésion au télétravail des directions.

Malgré tout, le télétravail est certainement la plus grande avancée pour les droits individuels des salarié·e·s depuis le début de ce siècle. Largement plébiscité par l'ensemble des salarié·e·s, les bouleversements qu'il induit nécessitent une attention particulière car il accentue les inégalités sociales.

COMMENT PRÉSERVER LES COLLECTIFS DE TRAVAIL ?

L'arrivée massive du télétravail a bousculé les habitudes et mis à mal les collectifs de travail. Les organisations se tournent vers des outils numériques qui se révèlent inadaptés et imparfaits pour maintenir les liens de cohésions indispensables aux collectifs. Ainsi, les emplois du temps individualisés affectent les temps passés en commun au point que certains collègues ne se voient plus physiquement. Or, le travail ordinaire, la construction d'idées nouvelles, des projets, la circulation des informations, mais également le maintien de la motivation et de l'engagement s'opèrent beaucoup plus facilement en face à face qu'à distance. On doit ajouter que les temps informels, où se nouent les liens interpersonnels et donc les solidarités, sont aussi profondément affectés. Comme le souligne Marc Loriol[4], ces temps ont des fonctions plus larges que le travail proprement dit. Ils participent à donner du sens au travail en rappelant en continu l'intérêt et l'importance des tâches de chacun et chacune. Ces temps permettent aussi de résoudre des conflits ou d'alerter sur des risques psycho-sociaux, protégeant le collectif de travail et les salarié·e·s. Il est donc nécessaire d'appuyer le télétravail sur des collectifs construits et actualisés en présentiel.

Pendant les confinements, les équipes ont déployé des solutions de fortune pour recréer du lien, mais il faut maintenant réfléchir à des dispositifs pérennes pour le travail en équipe, pour pouvoir repérer et aider les travailleur·euse·s qui s'isolent, tout en préservant la vie privée et en respectant le droit à la déconnexion. Le développement du télétravail est également un défi pour les organisations syndicales, non seulement pour maintenir le lien entre les adhérent·e·s, mais également pour informer et mobiliser l'ensemble des personnels.

La responsabilité de la sauvegarde du collectif et la mise en œuvre du collectif de travail incombent aux différents niveaux décisionnaires des laboratoires et des services qui composent la recherche publique. Compte-tenu de la multiplicité des centres de décisions, directions, projets de recherche etc., le collectif n'est pas unique mais multiple. Les membres d'un collectif de travail sont amenés à définir collectivement leur travail, leurs missions et les moyens adéquats pour y parvenir. Pour cela, les notions de confiance, de solidarité et d'autonomie sont primordiales pour assurer la pérennité du collectif de travail et que chacun·e trouve un espace dans le collectif.

Dans le contexte de télétravail largement présent dans la recherche publique, un enjeu est la formation des responsables et encadrant·e·s (ou « manageur·euse·s »). Beaucoup de responsables de laboratoire, de service ou de projet n'ont pas été formé·e·s (ou peu) et ont peu d'expérience en ressources humaines. Le télétravail ajoute une problématique supplémentaire dans les ressources humaines qui leur impose de renouveler leur niveau de compétence pour éviter une dégradation de leur équipe. Ils doivent non seulement être compétents pour animer les collectifs de travail, mais aussi réussir les phases de transitions et de réorganisation du collectif, lors des départs (répartition de

Propositions du SNCS-FSU et du SNESUP-FSU pour réduire les inégalités accentuées par le télétravail :

- Penser l'organisation des métiers pour garantir l'accès à tous et toutes ; et notamment permettre aux ingénieur·e·s et technicien·ne·s (et ouvri·er·ère·s et employé·e·s) de bénéficier du télétravail au même niveau que les chercheur·euse·s (et les cadres) ;
- Permettre à tou·te·s les télétravailleur·euse·s d'avoir des conditions de télétravail de qualité avec prise en charge, par leur employeur, des frais engagés pour l'aménagement d'un poste de travail ergonomique et adapté à leur mission ;
- Garantir séparation entre vie professionnelle et vie privée et prendre en compte la question de la double charge ;
- Mener une analyse des facteurs d'inégalités en fonction du genre, des statuts, des métiers...

la charge de travail) ou des arrivées (intégration et montée en compétence) de nouveaux collègues.

On ne peut que demander aux instances de la recherche publique de prendre en charge ces enjeux stratégiques pour préserver les collectifs de travail tout en gardant les apports du télétravail à la qualité de vie au travail.

Pour cela, il est nécessaire d'avoir un large retour d'expérience embrassant tous les organismes de recherche et leurs partenaires (universités, EPIC, etc.). Il est aussi nécessaire d'engager une réelle formation des responsables et encadrant·e·s pour qu'ils disposent des principes et des outils pour protéger les collectifs qu'ils animent tout en respectant la qualité de vie au travail de leurs collègues.

CE QUE NOUS VOULONS

À l'heure de l'ouverture des discussions sur la mise en place du télétravail dans le cadre de l'accord du 13 juillet 2021 :

• Nous serons extrêmement vigilants à ce que le principe du volontariat soit respecté. Le télétravail est le résultat de l'unique initiative de l'agent, il ne peut lui être imposé. Ainsi notamment, il ne peut être un outil de gestion des espaces de bureaux. Il ne peut pas, non plus, être imposé de manière temporaire pour des évènements prévisibles comme des travaux dans un bâtiment, au titre de la sobriété énergétique, pour pallier le manque de locaux d'enseignement… Enfin, il ne peut être un prétexte pour transférer des charges financières des institutions vers les foyers (restauration, énergie) ;

• Nous demandons à ce que les conditions du télétravail soient améliorées, avec **i)** une prise en charge des frais, de repas, de surconsommation énergétique, d'équipement professionnel et d'équipement du poste de travail, **ii)** une veille des risques psycho-sociaux (isolement et délitement du collectif de travail, *burn-out*, perte de sens…), **iii)** un vrai droit à la déconnexion et l'ouverture, dans les plus brefs délais, de négociations dans chaque établissement, pour établir les principes et les règles pour garantir ce droit et **iv)** l'autorisation des tiers-lieux pour l'ensemble des établissements.

• Avec les instances représentatives compétentes sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, nous demandons qu'il soit mené **i)** une analyse des facteurs d'inégalités : genre, statuts, métiers, **ii)** un suivi des risques individuels résultant du télétravail, **iii)** une évaluation du dispositif et de ses conséquences humaines et sociales, **iv)** une évaluation des accords locaux, **v)** une réflexion sur l'organisation des métiers pour en garantir l'accès à tous et toutes, vi) un effort d'accompagnement des gouvernances.

Signature par la FSU de l'accord sur le télétravail dans la fonction publique

La généralisation du télétravail, qui s'est imposée avec la crise sanitaire du Covid-19, a montré la faisabilité de recourir largement au télétravail. Les effets positifs induits par le télétravail, notamment en faveur des salarié·e·s, a rendu impossible tout retour à la situation antérieure à la crise sanitaire. Dans ce contexte, le décret de 2016 relatif au télétravail[1] est devenu caduc et un nouveau cadre réglementaire a dû se mettre en place pour s'adapter à la nouvelle situation depuis la crise sanitaire et la fin des mesures d'exception. C'est ainsi que la FSU a participé aux négociations et a signé, le 13 juillet 2021, un nouvel accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique[2].

L'accord relatif au télétravail du 13 juillet 2021 répond à certaines revendications du SNCS-FSU avec notamment :

- Un cadre du télétravail plus souple que le précédent en permettant jusqu'à trois jours de télétravail par semaine qui peuvent s'apprécier sur un mois et avec des jours de télétravail fixes ou flottants ;
- Une indemnité de 2,50 € par jour de télétravail dans la limite de 220 € par an ;
- La nécessité de définir et garantir le droit à la déconnexion dont les modalités doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.

Ces avancées restent cependant insuffisantes pour le SNCS-FSU qui, en particulier, demande que la prise en charge par l'employeur de tous les frais relatifs au télétravail soit effective et garantie, ce qui passe par une revalorisation de l'indemnité de 2,50 € par jour de télétravail.

Cet accord relatif au télétravail du 13 juillet 2021 fixe un cadre général qui doit être précisé dans chaque établissement. Le SNCS-FSU portera ses revendications dans les organismes de recherche pour que soient mises en place des lignes directrices de gestion relatives au télétravail dans l'intérêt des agent·es.

1 Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

2 Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et publié au Journal officiel le 3 avril 2022 : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045464407/

Travail dans la recherche et outils numériques

Les outils logiciels sont de plus en plus répandus dans la recherche publique : outils de communication, outils collaboratifs, outils de saisie en ligne administratifs, dématérialisation… Ces outils modifient profondément le travail dans la recherche. Après un état des lieux des nouveaux outils numériques, les incidences, les bénéfices et les dangers de ces outils sont présentés et analysés.

Julien Diaz
Inria, Equipe-Projet MAKUTU, Bordeaux, membre du Bureau national du SNCS-FSU
Christine Eisenbeis
Inria, membre du Bureau national du SNCS-FSU
Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

Le rythme soutenu auquel se succèdent ces outils numériques dans nos milieux de travail ne permet pas toujours de prendre le temps d'en analyser les enjeux, des micro-enjeux du quotidien aux macro-enjeux du politique. Bernard Stiegler parlait de *« disruption*[1] *»* pour qualifier cette difficulté, voire impossibilité de prise de recul face à l'accélération des changements ainsi subis.

Ce texte propose de faire un état des lieux, forcément non exhaustif, des outils numériques utilisés dans la recherche publique et de présenter également les conséquences de ces outils numériques sur le travail dans la recherche, son organisation, ses effets sur la santé, ainsi que les enjeux liés à la vie privée : taylorisation du travail, transfert de tâches, système de tickets, fracture numérique (difficultés face à des outils logiciels mal ou non maîtrisés), droit à la déconnexion. Certains outils numériques introduisent également des risques de main mise sur notre travail par ces entreprises que l'on désigne sous le sigle de « Gafam » (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) mais qui recouvrent un bien plus grand éventail que ces seules cinq entreprises.

1 Bernard Stiegler, *Dans la disruption - comment ne pas devenir fous,* 2016, Les liens qui libèrent.

L'évolution de la visioconférence est abordée dans ce dossier, dans l'article de Matthieu Cassin et Dimitri Peaucelle. Par contre, nous ne parlons pas ici des outils informatiques extrêmement techniques utilisés dans le travail de recherche lui-même, ni de la pollution numérique, sujets que nous aborderons dans de futures *VRS*.

OUTILS DE COMMUNICATION OU COLLABORATIFS

Depuis le déploiement d'internet et du Web, la « simple » utilisation de la messagerie électronique a énormément évolué et il est devenu compliqué, voire impossible, de travailler désormais hors connexion. Notre « adresse électronique » change souvent, que ce soit à cause d'un changement de nom du laboratoire, d'une fusion et renommage d'une université ou encore d'une mobilité. Ces changements, avec les mesures de sécurité nécessaires à la préservation des données ou tout simplement la difficulté à paramétrer un logiciel de messagerie, font que certains agent·e·s, notamment parmi les non-permanent·e·s, finissent par utiliser des adresses de Gafam *« parce que c'est bien plus simple »*, mettant à mal le travail des services informatiques chargés de la sécurité des données, devenue très difficile à assurer.

La messagerie instantanée a pris sa place, notamment pendant la crise sanitaire, pour garder les liens même à distance (Mattermost, Slack, mais aussi Signal, Whatsapp sur les téléphones personnels). On est passé, en une vingtaine d'années, à une messagerie consultable uniquement sur le lieu de travail à des moyens de communication très variés, accessibles vingt-quatre heures sur vingt-quatre. La plupart des organismes de recherche et des universités proposent également un agenda couplé à la messagerie, mais les différents systèmes sont rarement compatibles entre eux, et ne permettent pas forcément d'intégrer un agenda personnel. L'organisation des réunions basée sur ces agendas nécessite que chacun·e les utilise, ce qui n'est pas toujours le cas et peut créer des malentendus.

Le travail sur des fichiers à distance s'est aussi généralisé. D'un système de fichiers partagés interne à l'établissement, qui permet par exemple que les sauvegardes soient centralisées et automatisées, on est passé à une multiplication des lieux ou serveurs de stockage et à une utilisation de données partagées de manière plus ponctuelle dans ce qu'on appelle le *« cloud »* ou nuage, des serveurs à distance, institutionnels ou… privés. Difficile de résister lorsque les collègues d'autres établissements utilisent les serveurs (Dropbox, Drive, Microsoft…) des Gafam, là encore *« parce que c'est plus simple »*. Cette cir-

culation de nos données à tout va est totalement en contradiction avec les obligations de chiffrage de disques durs sur nos ordinateurs ou les mesures de fermeture de nos portes dans les zones à régime restrictif (ZRR).

L'édition collaborative au travers d'outils internes ou externes, par exemple Etherpad ou Framapad sur Framasoft, Googledoc sur Google ou encore Overleaf pour l'édition en LaTeX, s'est aussi beaucoup répandue parce que grandement simplifiée, ouvrant là encore des failles de sécurité importantes. Comment gérer ces contradictions ? Un système unifié pour tous les agent·e·s de la recherche n'est pas forcément souhaitable : un système centralisé est plus vulnérable aux attaques que plusieurs systèmes éparpillés. L'infrastructure RENATER[2] offre cependant déjà de tels services (transfert de gros fichiers, sondages Evento et LimeSurvey, visioconférence...). Par ailleurs, un programme et équipement prioritaire de recherche (PEPR) est dédié aux outils collaboratifs numériques (voir encadré). Dans tous les cas, des discussions, formations et co-formations devraient être plus souvent organisées dans et entre les établissements, notamment avec les personnes en charge de la sécurité des services informatiques, pour trouver les bons compromis entre sécurité et facilité d'usage.

Le programme et équipement prioritaire de recherche (PEPR) ENSEMBLE* a pour objectif de redéfinir en profondeur les outils collaboratifs numériques. Le PEPR ENSEMBLE est copiloté par le CNRS, l'Inria, l'Université Grenoble Alpes et l'Université Paris-Saclay.

* https://miniurl.be/r-48iz

2 RENATER, le Réseau national de télécommunications pour la technologie l'enseignement et la recherche, est l'acteur de référence des infrastructures du numérique de la communauté enseignement recherche. Constitué en 1993, RENATER est un groupement d'intérêt public (GIP) dont les membres sont les ministères de l'Éducation nationale de la jeunesse et des sports et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, France Universités ainsi que des organismes de recherche, le CNRS, la CPU, le CEA, INRIA, le CNES, Inrae, l'Inserm, l'Onera, le Cirad, l'IRD et le BRGM. https://www.renater.fr

OUTILS DE DÉMATERIALISATION ET DE SAISIE EN LIGNE ADMINISTRATIFS

Les démarches administratives, de gestion et de ressources humaines s'effectuent maintenant presque exclusivement en ligne sur des applications ou des formulaires dématérialisés. Cela se traduit par un transfert de tâches administratives vers les agent·e·s : ordre de mission (Etamine au CNRS), réservation d'hébergement et de titres de transport (Rydoo au CNRS), dépôt de congés (Agate-Tempo pour le CNRS, CASA pour l'Inria, HAMAC pour certaines universités), feuilles de temps (SINCHRO pour l'Inria), suivi de budget (Epibud pour l'Inria), les démarches de ressources humaines (Ariane au CNRS) et la transmission de documents administratifs dématérialisés (MyPeopleDoc, Espace numérique sécurisé des agents publics de l'État, ENSAP). Si cette utilisation des outils en ligne simplifie parfois les tâches existantes, cette simplification résulte en une inflation de tâches à effectuer et d'informations à saisir (par exemple les feuilles de temps, où l'on peut lister ses activités quasiment heure par heure, ce que l'on n'aurait jamais fait sur une version papier).

Il est maintenant impossible de soumettre un dossier de concours, de carrière ou promotion (Sirhus et Quartz au CNRS), d'évaluation (Crac, Ribac et e-valuation au CNRS), de prime (RIPEC) ou une candidature à des projets ANR ou européens, sans devoir passer par des interfaces web avec des champs de plus en nombreux et une ergonomie souvent défaillante, rendant souvent la saisie en ligne excessivement chronophage.

Les outils de gestion financière se multiplient, chaque établissement adoptant ses propres logiciels. Ainsi, dans une unité mixte de recherche, les gestionnaires sont amené·es à utiliser autant de logiciels qu'il y a de tutelles et se trouvent ainsi confronté·es à une très grande complexité de fonctionnement.

Le vote électronique commence à se généraliser et sera, sauf exception, utilisé aux prochaines élections professionnelles dans la fonction publique du 1er au 8 décembre 2022. Il existe des solutions de vote électronique garantissant un niveau de sécurité élevé, mais ce niveau élevé de sécurité se fait généralement au détriment de la simplicité de la procédure du vote. Le vote électronique est certainement plus satisfaisant que le vote par correspondance. Cependant, en comparaison avec le vote à l'urne, l'intérêt du vote électronique est un sujet de débats. En effet, aucune solution de vote électronique ne garantit que l'électeur vote en personne et ne permet de vérifier qu'un vote est bien pris en compte et qu'aucun vote n'a été rajouté.

IMPACTS SUR LE TRAVAIL DES NOUVEAUX OUTILS NUMERIQUES

Taylorisation et surtravail.
La dématérialisation contribue à une division du travail accentuant la taylorisation. Différentes étapes du travail sont distribuées entre plusieurs agent·e·s, ce qui occasionne à la fois perte de sens du métier et transfert de travail des personnels[3] techniques, souvent administratifs, vers des scientifiques dont ce n'est pas le métier. De même, le travail d'édition d'un article de recherche et sa mise en forme reviennent aujourd'hui, pour une bonne part, au scientifique qui a aussi l'obligation de le déposer dans l'archive ouverte pluridisciplinaire HAL. Entre parenthèses, ce dépôt nécessite des scientifiques une compétence juridique car il n'est pas facile de s'y retrouver entre les

3 Yvette Lucas, Christophe Beslay, Jérôme Dihouantessa, Le vol du savoir - Techniciens de l'aéronautique et évolution des technologies.

règles des différents éditeurs pour savoir quelle version (finale, pré-révision ou post-révision) ils ont le droit de déposer.

Par ailleurs, la communication des établissements repose de plus en plus sur les chercheur·euse·s et enseignant·es-chercheur·euse·s. Cela a commencé par le développement de site web des équipes, puis des différents projets (européens, ANR...), et continue maintenant avec des outils comme Twitter. Une partie des tâches des services de ressources humaines est également transférée sur les chercheur·euse·s à qui il est demandé de poster les annonces de postes sur les réseaux sociaux.

Ainsi, les nouveaux outils numériques sont très pratiques et facilitent le travail, mais nous font-ils vraiment gagner du temps ? Le paradoxe de Jevons (ou « effet rebond ») formule notre tendance à en faire plus lorsque ce que nous faisons prend moins de temps. En raccourcissant les temps de communication (quasi-instantanéité des courriels) ou de traitement d'une tâche, ils permettent d'effectuer de nouvelles tâches et, paradoxalement, peuvent amener à du surtravail et à de la surcharge mentale.

La fracture numérique.
Même si l'utilisation généralisée des outils en ligne fait acquérir un certain savoir-faire face à des interfaces nouvelles, tous les personnels ne sont pas égaux devant le numérique. Par exemple, les candidatures à des concours internes ou externes ou à des promotions passent par l'utilisation d'outils en ligne qui peuvent être difficiles à utiliser sans formation ou expérience préalable, créant ainsi des inégalités de traitement. Il est donc essentiel de proposer des formations, des espaces d'assistance en présentiel et des aides à l'utilisation de ces outils numériques.

Les personnels qui ne sont pas forcément à l'aise avec l'écrit souffrent terriblement de l'utilisation obligée de la messagerie électronique. À l'opposé, l'expérience de l'utilisation d'outils logiciels multiples a donné, à de nombreux agents et agentes, des savoir-faire malheureusement ignorés des directions, comme à l'Inria. Ces savoir-faire devraient être adoptés pour proposer des nouveaux logiciels conçus à partir du travail réel, et non pas conçus « hors sol ».

Système de tickets.
La dématérialisation fait écran. De nombreux services fonctionnent maintenant par ticket, même pour des problèmes qui pourraient être plus aisément et rapidement traités en direct. La généralisation des systèmes de demande d'aide par ticket pour un problème informatique ou d'intervention dans un local engendre de la frustration chez les demandeurs et de l'insatisfaction chez les personnes sollicitées, notamment en cas de difficultés ou de retard dans la réponse. Les relations autour des services techniques et administratifs s'en trouvent dégradées et peuvent créer des conflits par manque de dialogue. L'aspect positif qui permet de mettre en évidence et rendre visible la somme importante de travail ainsi réalisé est contrebalancé par la porte ouverte à une vision chiffrée du travail et des mutualisations de postes négligeant le travail réel.

Droit à la déconnexion.
L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 a institué l'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos (voir encadré). Chaque établissement doit organiser des discussions avec les instances représentatives du personnel afin d'instaurer un réel droit à la déconnexion dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Les personnels des directions des systèmes d'information – ou informatiques – (DSI) et les services informatiques subissent une surcharge de travail à chaque changement ou installation de logiciels. En première ligne, ils subissent à la fois les demandes des directions et les retours ou récriminations des utilisateurs·trices. Ils ont souvent, aussi, la lourde charge de la responsabilité de la sécurité informatique, de plus en plus difficile à maîtriser.

« Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion. Les signataires du présent accord consacrent ce droit à la déconnexion, qui doit faire l'objet d'un accord à tous les niveaux pertinents pour garantir son effectivité. C'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité. »

Tiré de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et publié au Journal officiel le 3 avril 2022
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045464407/

RISQUES DE MAINMISE D'OPÉRATEURS PRIVÉS

Depuis 2013, le Code de l'Éducation stipule (article L123-4-1) que *« Le service public de l'enseignement supérieur met à disposition de ses usagers des services et des ressources pédagogiques numériques. Les logiciels libres sont utilisés en priorité »*. Pourtant, la numérisation et les outils numériques sont très souvent externalisés et constituent une porte d'entrée pour des opérateurs privés[4]. De plus, faute de

4 Naomi Klein, *La Stratégie du choc - Montée d'un capitalisme du désastre*, 2008, Actes Sud.

logiciels libres adaptés, de nombreux agent·e·s se tournent vers des solutions privées, sans être bien informé·es des risques que cela peut poser en termes de propriété intellectuelle.

Ce n'est plus tant au travers des systèmes d'exploitation ou des logiciels propriétaires que les Gafam s'introduisent dans nos institutions, mais surtout grâce aux données que les conditions d'utilisation leur permettent de s'approprier ou aux traces que nous laissons en ligne. Le *Cloud Act* (pour *Clarifyng Lawful Overseas Use of Data Act*), voté en 2018 aux États-Unis, leur donne la possibilité d'accéder aux données dès lors qu'elles sont hébergées par des *cloud providers* américains, sans que les utilisateurs en soient informés, quand bien même ces données seraient stockées en France ou concerneraient un ressortissant européen. Si nous sommes connectés à un compte Google ou autre Faceboook, les moindres de nos données les plus micro-comportementales sont récupérées et forment des bases de données inédites. Ainsi, avec ces bases de données, ce sont désormais ces entreprises du numérique qui ont la plus grande force de frappe pour des recherches à l'échelle mondiale. Même une simple recherche sur le moteur de recherche Google est contrôlée et tracée en temps réel et les propositions de complétion judicieusement choisies[5]. Il est urgent que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) déploie des logiciels libres, adaptés et partagés par les établissements de l'ESR.

POUR DES OUTILS NUMÉRIQUES ADAPTÉS

Les outils numériques et le travail en réseau offrent de nombreuses potentialités. Cependant, pour ne pas faire de nous des objets humains à la merci des logiciels, il est nécessaire de revenir aux fondamentaux : adapter le travail et les outils aux personnels, et non l'inverse. Il existe, pour cela, des outils réglementaires : le Code du travail et la réglementation des Comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT, bientôt transformés en Formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail – FS-SSCT).

Cette exigence d'adaptation à l'humain passe notamment par des discussions sur notre travail – pour en garder le contrôle – et des discussions entre agent·e·s – pour échanger des savoir-faire et garder ou reprendre le contrôle sur nos outils de travail. Elle passe aussi par des formations sur le fonctionnement des logiciels pour choisir des outils dont on comprend le fonctionnement, voire que l'on peut soi-même paramétrer ou modifier pour les adapter au travail réel.

L'exigence d'adaptation liée à la transition écologique impose aux concepteurs des logiciels de travailler pour aller vers la *« low-tech »* avec des outils logiciels sobres et adaptés. Il est également indispensable de proposer des formations explicitant les flux et les stocks de données pour en montrer les enjeux.

Les risques de surveillance, d'atteintes à la vie privée, de sécurité des données ou de la captation de nos données comportementales par les Gafam doivent être contrés par une exigence de transparence et de clarté sur les conditions générales d'utilisation des données, l'emplacement des serveurs, les lieux de stockage de données et les engagements sur la sécurité des données.

Les coûts réels et complets des outils numériques, financiers et environnementaux, le coût des licences et l'implication sur l'utilisation de nos données par les vendeurs des logiciels doivent aussi être présentés, discutés et arbitrés régulièrement dans les instances des établissements.

Pour un travail de qualité et la santé de tous les personnels, il est indispensable de discuter le plus en amont possible de l'utilisation de nouveaux logiciels : c'est une des prérogatives des représentant·e·s du personnel et notamment des représentant·e·s du personnel au CHSCT[6] (future FS-SSCT).

Le Groupe de recherche du CNRS Internet, IA et Société* a pour vocation à nourrir une expertise et une réflexion critique sur les enjeux émergents du numérique. Il se structure autour de trois grands thèmes : intelligence artificielle et sciences humaines et sociales, politiques et régulation des réseaux, un Internet inclusif et durable.

* https://cis.cnrs.fr/presentation-gdr/

Action syndicale. Les outils numériques modifient profondément l'activité syndicale, principalement dans les organismes de recherche où de plus en plus de personnels sont en télétravail ou en travail à distance. Les communications syndicales passent maintenant beaucoup plus par les courriels que par les permanences syndicales ou les distributions de tracts, réduisant les contacts directs entre agent·e·s et représentant·e·s syndicaux. Pourtant, dans le contexte d'affaiblissement de certains collectifs de travail, les syndicats sont de plus en plus sollicités. Leur rôle est donc important pour inventer de nouveaux collectifs et re-créer du lien dans un monde du travail de plus en plus individualisé.

5 Frédéric Kaplan, Quand les mots valent de l'or, *Monde diplomatique*, novembre 2011.

6 La justice, un point d'appui pour la santé au travail. Regards Croisés no 27, juillet-août-septembre 2018. https://miniurl.be/r-48iy

Ce que fait la contractualisation à la recherche

Désormais, les chercheurs qui ont des emplois permanents dépendent tout ou partie de financements intermittents pour mener leurs travaux. L'exemple des appels à projet (AAP) est pris ici comme fil conducteur pour examiner les effets des recherches contractualisées sur le sens du travail des chercheurs.

Hervé Christofol
Membre du BN du SNESUP-FSU
Claude Mirodatos
Membre du BN du SNCS-FSU
Chantal Pacteau
Membre du BN du SNCS-FSU

Pour les gouvernements qui se sont succédés depuis près de vingt ans, la recherche doit avant tout être un outil au service de l'innovation et du développement économique. C'est le sens de la multiplication des réformes que la communauté académique subit depuis 2005 (voir Figure). À cette fin, trois objectifs ne cessent d'être répétés comme des mantras : il faut piloter la recherche avec des finalités à court terme, accélérer les transferts entre les résultats des recherches et leurs applications par les acteurs socio-économiques et appliquer le *« new public management »* afin de contraindre les opérateurs, les chercheuses et les chercheurs à poursuivre ces objectifs. Peu importe si les résultats de la recherche en innovation démontre qu'il n'existe pas de processus linéaire entre recherche fondamentale, recherche appliquée et innovation, ce sont bien ces différentes activités qu'il faut aligner, piloter et accélérer.

Les tactiques du « management public » – qui n'est désormais plus vraiment « nouveau » depuis les années qu'il se déploie dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) – sont redoutables d'inefficacité et de désagrément[1]. Liste non exhaustive de ces tactiques :

- Dénigrer les statuts – qui seraient trop protecteurs – des fonctionnaires titulaires de l'ESR, pour leur imposer une organisation et un pilotage de leurs missions ;

- Diminuer les salaires (*via* le gel du point d'indice et la non revalorisation des grilles indiciaires) et augmenter les primes individualisées (PEC, PES, RIPEC…) ;

- Précariser les personnels (CDD, post-doc, contrat de mission…) ;

- Déconsidérer les recherches qui ne contribuent pas à la croissance économique à court terme et, notamment, les recherches dans le domaine des sciences humaines et sociales ;

- Réduire les ressources financières de base et subordonner l'octroi de financements à l'acceptation d'objectifs politiques et/ou pilotés *via* des appels à projet évalués par des jurys nommés par les responsables politiques, les ministères, les agences de moyens ou les équipes de direction ;

- Évaluer quantitativement les chercheurs et leurs projets et instaurer les inégalités par la mise en concurrence de toutes et tous et la concentration des moyens ;

- Se féliciter que celles et ceux à qui tous les financements sont accordés progressent dans leur visibilité internationale, justifiant ainsi un système soi-disant vertueux mais en fait auto-réalisateur ;

- Culpabiliser, voire infantiliser, celles et ceux qui n'ont pas obtenu de financements *via* les appels à projets, alors qu'ils et elles représentent la majorité de la communauté par ailleurs reconnue par ses pairs dans d'autres contextes, à la fois plus représentatifs et plus démocratiques ;

- Détourner les scientifiques de leurs missions principales avec des tâches chronophages et inutiles qui les épuisent : bureaucratie boursouflée, réponses à donner dans l'instant, etc.

Rappelons que les syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche (SNCS-FSU, SNESUP-FSU, SNTRS, SUD Recherche…) et autres collectifs de la communauté scientifique (Sauvons la recherche, Sciences en marche, Sauvons l'université…), ainsi que les instances d'expertise et d'évaluation du monde de la recherche publique (CESE, CoNRS) alertent en permanence les communautés scientifiques et politiques des_conséquences essentiellement négatives de ces transformations du financement de la recherche sur le volume et la qualité des recherches en cours et à venir.

1 Berchtold-Rognon Évelyne, *Pourquoi joindre l'inutile au désagréable – En finir avec le nouveau management public,* Les édition de l'atelier, 2018, 173p.

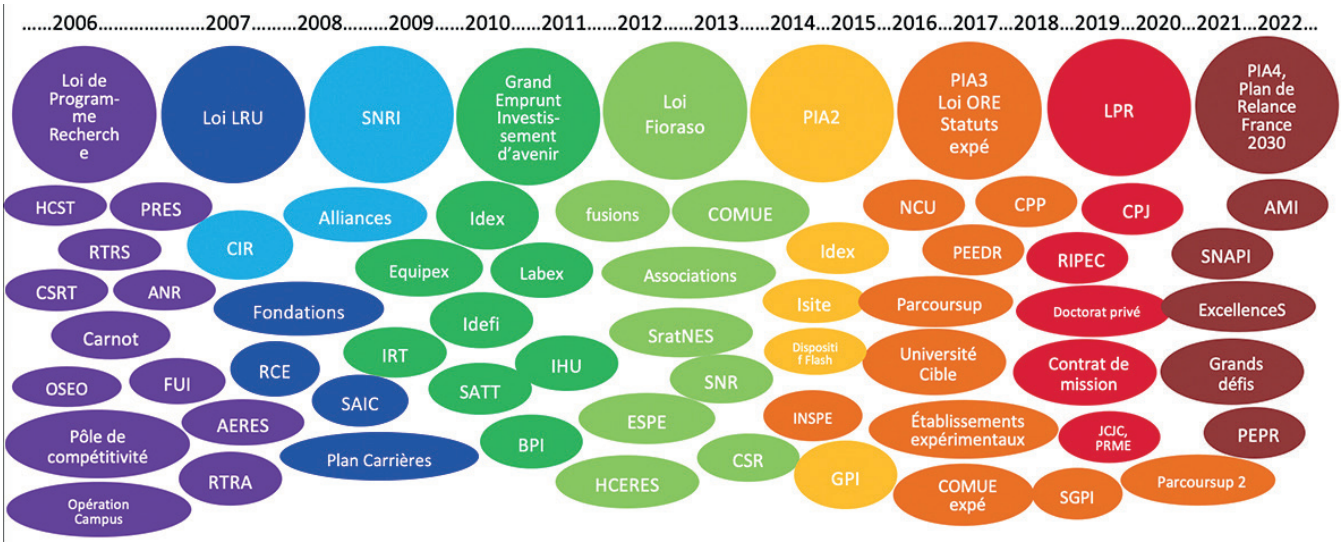


Figure : petite chronologie non exhaustive des réformes de « déstructuration » de l'organisation de la recherche en France.

Pour illustrer ce propos, nous prenons ici l'exemple des appels à projet de recherche (AAP).

Ainsi constate-t-on le déferlement quasi quotidien de nouveaux appels à projets (AAP) censés stimuler et orienter la recherche dans des directions déterminées (essentiellement vers le secteur aval industriel mais, dans certains cas, également par des demandes de la société civile) et privilégiant l'innovation au détriment des recherches dites « fondamentales », c'est-à-dire ouvertes et non finalisées vers un objectif déterminé *a priori*. Les effets des recherches contractualisées sur les conditions de travail des chercheurs méritent une analyse détaillée, à la mesure de la mise en œuvre des politiques actuelles qui la pilotent, par le truchement de la loi de programmation de la recherche (LPR) et de ses divers avatars.

SCHÉMA TYPE D'UNE RECHERCHE CONTRACTUALISÉE

L'essence même d'une recherche contractualisée et de sa réalisation est induite par la structuration de son contenu et de son déroulé selon les critères principaux suivants :

• La durée du projet (de trois à cinq ans selon le type et la nature des AAP) ;

• Ses objectifs, découlant d'une analyse contextuelle de l'état des connaissances dans le domaine scientifique considéré, ou « état de l'art » ;

• La stratégie proposée pour sa mise en œuvre : recherche individuelle (type ERC), ou recherche en équipe (cas le plus fréquent) au niveau national (type ANR) ou international (type projet européen) ;

• Son coût et son financement. Cette partie comptable du projet se subdivise elle-même en plusieurs catégories : **i)** les personnels affectés à ce projet, permanents (ingénieurs et personnels techniques, de recherche et de formation, ITRF, ingénieurs et techniciens, IT et chercheurs) et non permanents (étudiants de master, thésards, postdoctorants) ; **ii)** le financement détaillé en outils/moyens de recherche (équipement, fonctionnement, missions, etc) selon des rubriques si détaillées qu'elles semblent relever d'un exercice de prospective quasi divinatoire.

Pour prendre conscience de cet exercice d'anticipation/planification budgétaire requis lors du montage d'un contrat de recherche, on peut consulter, entre autres opuscules, le tout nouveau guide de l'appel à projets générique 2023 de l'ANR[2]. On comprend que nombre de porteurs de projets se voient dans la nécessité de se trouver des aides publiques ou privées pour le montage de leur projet, particulièrement dans l'étape ultime des projets européens, accessibles aux seuls professionnels de la gestion de contrats !

D'autres exercices de gestion budgétaire, tout autant acrobatiques, vont s'imposer lors de la réalisation de ces contrats, à savoir les ajustements en cours de réalisation du projet. C'est ainsi que la complexité de gestion administrative et financière des projets contractualisés est plus source de désillusions que de sérénité propice à une recherche ouverte et créatrice.

Cette complexité est aussi source de *business*, comme l'indique des annonces du type: *« le service 'système d'information' au sein des AD développe des sites web pour certains projets à optimiser en proposant une 'maquette' de site identique pour tous, que vous pourrez ensuite remplir et personnaliser facilement sous Wordpress, etc. ».*

2 https://miniurl.be/r-48r5

QUELQUES ASPECTS DE LA RECHERCHE CONTRACTUALISÉE

Des cadences infernales des « rapports contractuels ».
Dans le déroulé d'un projet de recherche contractualisé, la spécificité majeure tient à la pression considérable créée par le calendrier des « livrables », c'est à dire l'ensemble des rapports internes et externes dus tout au long de la période contractuelle. Ces rapports de contrat s'accompagnent, le cas échéant, de dossiers divers et variés comme la soumission de documents préparatoires à la protection d'une invention par le truchement de brevets. La très grande majorité des personnels engagés dans des recherches contractualisées parlent de ces rapports comme d'un véritable poison du quotidien de leur profession.

De la gestion scientifique au sein d'un contrat de recherche.
Un second aspect est la nécessité de gérer la « réalité » de la recherche contractualisée, en ligne avec la proposition initiale d'un contrat. La plupart des contrats liés à des AAP gérés au niveau européen, national, régional ou local requiert de décrire et chiffrer les résultats de la recherche engagée en rapport avec les objectifs proposés. Cette procédure de quantification dans l'évolution de recherches présente avantages et inconvénients. Côté « avantages », cette quantification par objectifs constitue un fil de conduite d'une recherche, aussi fondamentale soit-elle, permettant de cadrer une démarche, le programme d'une thèse, l'évolution d'une démonstration avec, à la clé, une certaine quantification de la recherche entreprise. Côté « inconvénients », le cadrage contractuel d'une recherche peut signifier stérilisation de la créativité et impossibilité de toute « sérendipité », souvent revendiquée comme liée à des recherches libres de toute contrainte et offrant des possibilités au « hasard » des découvertes. Le débat sur ces questions reste largement ouvert et certainement tributaire des secteurs de recherche considérés.

De l'évaluation d'une recherche contractualisée.
La question cruciale de l'évaluation en cours puis au terme du contrat est également problématique. D'une part, elle offre la possibilité de comparer ses propres évaluations quant à l'aboutissement d'une recherche à celle de « comités *ad hoc* » (gérés par l'institution qui pilote le contrat), l'exercice d'évaluation pouvant faciliter, voire conditionner, la décision de publication/protection par brevet ou, au contraire, décider de la poursuite des recherches dans le contexte du contrat, voire d'un nouveau contrat. Mais la constitution et la composition des comités d'évaluateurs reste un processus opaque et rarement documenté et les processus d'évaluation de recherches contractualisées ont souvent un caractère confidentiel. En outre, il n'y a pas de réelle évaluation au terme d'un contrat.

Rappelons enfin que la sélection des projets est un processus complexe en plusieurs étapes. Les critères ne relèvent pas tous de la politique scientifique. Il faut parfois réaliser des arbitrages lorsque des laboratoires sont déjà bien dotés par exemple, ou pour répondre à des motivations politiques (politique de site, intérêts industriels). Ces arbitrages ne constituent pas des optimums pour la science, mais ils se justifient lorsqu'ils ouvrent des opportunités en termes d'innovation ou pour une mise en œuvre industrielle.

L'OMBRE DE L'INCERTITUDE

La dimension d'imprévisibilité intrinsèque au travail de recherche est totalement ignorée par le régime d'APP – et ses incommensurables contraintes – auquel est soumis désormais le travail scientifique, en France et ailleurs. En rappelant combien le rapport au travail dans la recherche est régi par la passion – l'engagement et le perfectionnisme entraînant une grande porosité entre vie personnelle et professionnelle –, le rapport « Diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les chercheurs du CNRS[3] » montre comment *« l'évolution des modes de financements, leur imprévisibilité, la gestion de projets à court terme mettent à mal le sens du travail et peuvent générer de forts conflits de valeurs »*. Cette précarisation des conditions de travail permanente est aussi cause des maladies liées aux risques psychosociaux, comme l'analyse Martina di Rodolfo dans ce dossier[4].

Les enquêtes menées dans le milieu académique en France et à l'étranger montrent toutes les mêmes effets de l'imprévisibilité des financements sur les chercheurs. Toutes observent que *« ce ne sont pas les efforts en effet qui fatiguent les individus mais les efforts*

Nombre d'AAP sont porteurs d'une politique scientifique à visées essentiellement industrielles. De ce fait, ces enjeux de politique industrielle conduisent à un *lobbying* intense et complexe en amont de leur rédaction, notamment dans la sphère bruxelloise. Par expérience, il s'avère que certains cercles de *lobbying,* notamment à la Commission Européenne, destinés à infléchir les orientations scientifiques en amont des AAP, peuvent être accessibles à des chercheurs qui peuvent ainsi proposer des orientations en ligne avec des intérêts plus sociétaux et fondamentaux des AAP à venir. Globalement, une certaine passivité du monde de la recherche publique vis-à-vis de ces dérives *top-down* des AAP devrait stimuler des actions plus offensives et décomplexées.

3 Rapport d'étude, *Diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les chercheurs du CNRS,* ENEIS-KPMG, pp. 67. 318 personnes ont été rencontrées au cours de quarante-sept entretiens collectifs, d'une durée de trois heures chacun.

4 Article « Impact de l'évolution des conditions de travail sur la santé mentale dans l'enseignement supérieur et la recherche en Europe »



Rapport SULF, The shadow of uncertainty, https://miniurl.be/r-48r8

gaspillés, *inutiles*[5] » et « *l'ombre de l'incertitude* ». Le sentiment d'insécurité rend difficile l'anticipation de l'activité aussi bien au niveau individuel que collectif. Les faibles taux de réussite des réponses aux APP de toute nature donnent le sentiment d'une sélection aléatoire (le manque de transparence autour de ces critères d'éligibilité) et minent la confiance en soi professionnelle. Quant aux modes d'affectation des moyens financiers, ils peuvent créer un fort déséquilibre dans les collectifs et intensifier les luttes concurrentielles. En outre, le manque de dotations récurrentes engendre des changements fréquents de personnels au sein des équipes, avec une augmentation des recours aux contractuels et une perte des compétences acquises au cours de leur contrat par les personnels précaires, ce que beaucoup de scientifiques vivent fort mal.

L'activité de recherche se caractérise par une « incertitude existentielle ». Il est probable que si l'on a choisi ce métier, c'est que le trop de certitudes nous est invivable. Mais, l'incertitude fabriquée, sous-tendue par l'idéologie de la compétition et l'obsession financière, a quelque chose d'insoutenable[6].

Paroles de chercheurs

Les paroles de chercheurs racontent, mieux que toutes les analyses, dans un texte court, le sentiment d'être complètement démunis face au manque de ressources, la frustration, la colère, l'abattement, l'impression d'inadéquation puisqu'il faut être bon en tout ou la sensation de suffocation dans une atmosphère sans air*... En voici quelques-unes tirées du rapport d'étude *Diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les chercheurs du CNRS :*

- *« Le volume de travail est consubstantiel au métier de chercheur, mais un grain de sable peut mettre en péril le chercheur. »*
- *« On travaille le weekend, on travaille beaucoup, neuf fois sur dix pour rien car les financements ANR sont accordés une fois sur dix. »*
- *« Ça donne l'impression que 90 % de ce qu'on fait ou propose est débile. »*
- *« On veut nous financer des projets de recherche dont on sait à l'avance ce qu'on va trouver. »*
- *« Gérer des programmes, ce n'est pas faire de la recherche. »*
- *« On paye des salaires pour des gens à qui on ne donne pas de moyens de travailler. »*
- *« La plupart du personnel est recruté pour une durée limitée sur un appel à projet sur trois ans : il y a une perte d'une mémoire de laboratoire, il est difficile de maintenir une continuité des connaissances et d'avancer dans les projets avec ces fluctuations. Il y a à chaque fois de nouvelles personnes à former. »*

* Bien sûr, il n'est pas question d'ignorer que d'aucuns sont très à l'aise avec le fonctionnement actuel de la recherche et recherchent l'excitation de la compétition. Tant qu'ils ont du succès...

5 Yves Clot et Michel Gollac, 2017. *Le travail peut-il devenir supportable ?* Armand Collin.

6 Entendu lors de la 5ème édition de la Nuit sur l'incertitude de l'ENS en septembre. https://miniurl.be/r-48r7

Identifier et prévenir les risques introduits par la nouvelle organisation du travail académique

Le recours massif au travail à distance et la numérisation accrue du travail scientifique, pédagogique et administratif créent de nouveaux risques individuels et collectifs, qu'il s'agit d'identifier dans l'objectif de mettre en place des actions de prévention adaptées. Pour ne pas subir ces évolutions, il est urgent de définir collectivement de nouvelles manières d'organiser le travail académique, qui respectent la santé, la sécurité et l'égalité entre les différents personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche publics.

Maud Leriche
Secrétaire générale adjointe du SNCS-FSU
Sophie Pochic
Membre du bureau national du SNCS-FSU
Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

Sans la crise sanitaire du Coivd-19, les modifications de l'organisation du travail dans le monde académique auraient eu lieu de façon plus graduelle et sur une durée plus longue, ce qui aurait permis d'anticiper les risques associés. La révolution numérique en cours a transformé notre environnement et nos habitudes de travail comme elle a bouleversé nos loisirs et notre rapport au temps et à l'espace[1].

C'est ainsi que, par exemple, l'organisation d'une réunion de travail sans possibilité de participation à distance est devenue l'exception en moins de trois ans. Les universités, les organismes de recherche et les multiples institutions sources de financement par appels à projets (Agence nationale de la recherche, régions, fondations, Europe, etc.) ont chacun en propre une, voire plusieurs, plateformes numériques par laquelle les agents ont obligation de réaliser un travail administratif dématérialisé, pour des demandes aussi disparates que déposer des congés, préparer une mission, soumettre une demande de financement, candidater à une promotion, etc. Le personnel a pris l'habitude d'utiliser des outils collaboratifs, comme les sondages en ligne pour fixer une date de réunion par exemple, des calendriers et documents partagés, etc. Le télétravail, « encadré » par des procédures officielles dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), qui commençait à se mettre en place avant la pandémie, a pris un essor considérable en parallèle à l'augmentation du travail à distance réalisé de manière plus informelle au domicile.

Ces évolutions, qui ont des effets positifs par certains aspects, ont aussi fait augmenter certains risques et émerger de nouveaux. Ces risques peuvent être classés en quatre catégories distinctes : risques individuels en termes de santé (troubles musculosquelettiques, TMS, et risques psycho-sociaux, RPS), risques d'inégalités accrues entre les personnels, risques sur le collectif de travail et risques de remise en cause des droits acquis.

RISQUES DE SANTÉ INDIVIDUELS

Un nouveau risque (souvent sous-estimé par les personnes elles-mêmes) est celui de la sédentarité qu'entraîne le recours au télétravail et/ou aux visioconférences. Les troubles-musculo-squelettiques (TMS) – déjà présents dans les métiers où l'on passe de longues heures assis à son bureau – sont amenés à augmenter à cause du télétravail. Les organismes de recherche publics et les universités n'étant pas tenus de financer l'équipement de bureau ergonomique adéquat que nécessite le travail à domicile, ce n'est pas la faible compensation financière versée au personnel déclarant leurs jours de télétravail (2,50 € par jour dans la limite de 220 € par an pour les EPST) qui permettra de couvrir, entre autres frais liés au télétravail, l'équipement ergonomique du poste de travail à la maison.

Quant à l'utilisation accrue des visioconférences, couplée au télétravail, cela entraîne une augmentation pernicieuse de la charge de travail, un

1 Jules Naudet, entretien avec Roberta R. Katz R., « Le numérique restructure le social », *La vie des idées,* 8 juin 2002. https://laviedesidees.fr/Le-numerique-restructure-le-social.html

temps d'écran accru, générant souvent de l'anxiété, des addictions et des troubles du sommeil[2]. La possibilité d'enchaîner les réunions en visioconférence sans discontinuer peut contribuer à une réduction – voire à la disparition – des temps de pause. Le travail à la maison peut déborder des horaires de travail habituels, rendant plus floue la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. S'il est souvent considéré comme positif, le gain de temps de transport lié au télétravail est souvent compensé par une surcharge de travail et l'intrusion de la vie professionnelle dans la sphère personnelle, chevauchement qui est d'ailleurs davantage reproché aux femmes par leurs proches[3].



Enfin, le travail dit « gris » (absent de la fiche de poste, non pris en compte dans l'évaluation, mais nécessaire pour réaliser un travail de qualité), comme la coordination scientifique d'un projet, le travail administratif lié à l'enseignement (refonte de maquettes, suivi des étudiants, coordination de multiples intervenants), ainsi que le temps passé à s'approprier les nouveaux outils numériques ont augmenté avec la pandémie. Ce travail gris est d'autant moins visible qu'il est souvent effectué « hors les murs ».

INÉGALITÉS DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Derrière cette tendance accrue au travail « hors les murs », les inégalités de conditions de travail, déjà existantes auparavant, se sont creusées, comme le dévoile une enquête sur l'Université de Bretagne occidentale pendant le confinement[4]. Si certains peuvent réaliser du télétravail dans des conditions correctes (pièce dédiée ou espace suffisant, équipement informatique et bureautique récents, connexion de qualité), cette condition est loin d'être réalisée pour tous les personnels et accentue les différences sociales de conditions de travail.

L'accès au télétravail est aussi fonction des activités de l'agent·e. Evidemment, les domaines de recherche qui reposent sur l'expérimentation nécessitent la présence des personnels au sein des laboratoires. Mais nombreux sont les témoignages de collègues rapportant des laboratoires *« coupés en deux »*, où les titulaires de catégorie A (les chercheur·euse·s et les enseignant·e·s-chercheur·euse·s) dont le travail ne nécessite pas d'expérimentation, sont peu présents sur site alors que le personnel administratif et technique, les doctorant·e·s et les post-doctorant·e·s le sont.

Le télétravail est aussi susceptible d'augmenter les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'ESR, qui sont encore bien loin d'être résorbées. Une étude récente montre ainsi, à partir de données mondiales, que la proportion d'auteurs hommes a augmenté dans les pré-publications mises en ligne pendant le confinement du printemps 2020, les femmes scientifiques ayant été davantage happées par le travail domestique, parental et éducatif supplémentaire, aux dépens de leur productivité[5]. Par ailleurs, la mise en œuvre du télétravail ou de l'enseignement en distanciel est contrastée suivant les établissements (organismes de recherche, universités...). Elle peut donc entraîner des inégalités d'accès entre personnels travaillant dans le même laboratoire avec des employeurs différents, ou entre personnels d'une même université avec des régulations contingentes et localisées suivant les unités de formation et de recherche (UFR), susceptibles de créer un sentiment d'injustice.

2 ANACT, *Le télétravail au défi de la qualité du travail et de la santé*, publication de l'Anact, décembre 2021. https://miniurl.be/r-48js

3 Lucie Goussard et Guillaume Tiffon, « Quand le travail déborde... : La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et emploi*, 147 (2016), 27-52. https://doi.org/10.4000/travailemploi.7111

4 Étienne Guillaud, Christèle Dondeyne, Muriel Taillens, Hervé Guyon, Jorge Muñoz, Pierre-Guillaume Prigent, Camille Noûs, « Covid-19 : l'université à l'épreuve du télétravail. Une organisation fragmentée », *Sociologies pratiques*, 43-2 (2021), 73-82. https://miniurl.be/r-48ju

5 Iñaki Ucar, MargaritéTore, Antonio Elías, « Mind the gender gap: COVID-19 lockdown effects on gender differences in preprint submissions ». *PLoS ONE*, 17-3 (2022), e0264265. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264265

COLLECTIFS DE TRAVAIL DÉGRADÉS

Une dégradation générale des collectifs de travail est constatée depuis la fin des confinements. Le télétravail modifie ces collectifs qui peuvent éclater suite à la diminution des interactions directes et à la moindre qualité des échanges lors des visioconférences…

Les échanges informels, reconnus comme très importants dans l'instauration d'une relation de travail sereine et confiante, se réduisent avec l'altération, voire la disparition, des « coulisses » du travail : discussions autour de la machine à café, repas en commun et « pots » et autres « espaces informels ». Outre leur dimension récréative et affective, ces échanges informels permettent la circulation de l'information, la socialisation professionnelle et créent les conditions du travail « bien fait ».

L'éclatement du collectif entraîne des tensions dans les relations inter-personnelles : il est beaucoup plus difficile de se comprendre par courriel ou à distance, ce qui multiplie les malentendus. Il peut aussi entraîner l'isolement et le repli sur soi – chez soi ou dans des laboratoires en partie « vidés » de leur personnel. La tendance à l'individualisation qui existe depuis plusieurs années, notamment par la généralisation du financement de la recherche par appels à projets, augmente encore. Cela induit un désinvestissement dans les activités collectives bien que les agent·e·s aient le plus souvent conscience de leur importance.

La généralisation des conférences, colloques, etc. en visioconférence ou en mode hybride est parfois vue comme un atout, car elle permet une participation à moindres frais, tout en réduisant l'impact carbone de nos activités. Cependant, elle entraîne une coupure du lien avec les collègues et dégrade les collectifs thématiques, que ce soit au niveau national ou international. Cet effet négatif sur la sociabilité est particulièrement important pour les doctorant·e·s ou les docteur·e·s en début de carrière et en situation de précarité.

RISQUES SUR LES DROITS ACQUIS

Un dernier risque majeur, moins souvent identifié, est la perte de droits acquis. Les employeurs peuvent revenir, au nom de budgets restreints ou de moindre utilisation, sur la surface immobilière disponible pour les bureaux ou sur des services collectifs comme les cantines ou les bibliothèques. Il devient aussi plus difficile, pour les personnels, d'accéder à l'action sociale (tel que le Comité d'action et d'entraide sociales, CAES, du CNRS) quand elles et ils pratiquent le télétravail plusieurs jours par semaine. En effet, les permanences ne sont pas nécessairement assurées tous les jours de la semaine et les activités sont souvent organisées sur le lieu de travail.

Le dialogue social entre la direction et les organisations syndicales est dégradé par le recours au télétravail ou aux réunions en mode hybride. Le droit à la déconnexion devient presque impossible à garantir par les employeurs. L'habitude, par exemple, d'envoyer des courriels en dehors des heures de travail a augmenté. Une crainte existe aussi sur des aspects primordiaux du droit du travail comme les arrêts maladie, qui sont remis en question par l'hyperconnexion qu'a entraînée la crise sanitaire.

Par ailleurs, comme nous l'avons évoqué plus haut, le coût financier du travail à domicile est largement reporté sur les personnels, car les indemnisations sont faibles ou inexistantes. Ce coût augmente d'ores-et-déjà avec la hausse du prix de l'énergie et du chauffage, et le gouvernement envisage le télétravail comme une possibilité de reporter la hausse du coût de l'énergie sur le personnel de la fonction publique. Un exemple concret a été donné par la présidence de l'Université de Strasbourg qui a voulu imposer la prolongation de la fermeture habituelle au moment des fêtes de fin d'année de deux semaines, dont une semaine d'enseignement en distanciel, afin de limiter ses dépenses d'énergie. Cette fermeture est une atteinte au droit du télétravail qui doit se faire sur le principe du volontariat.

QUELLES PISTES D'ACTIONS DE PRÉVENTION ?

Plusieurs pistes d'action de prévention des risques listés ci-dessus existent pour un travail soutenable avec la numérisation accrue du monde académique, pour les personnes comme pour les collectifs de travail. Ces actions peuvent être regroupées en fonction de leur niveau de mise en œuvre.

Au niveau individuel, chacun peut agir, pour soi et pour ses collègues. Concernant la sédentarité, nous devons faire l'effort de réaliser que nous ne sommes pas de purs esprits mais, qu'ayant un corps, il nous faut l'entretenir pour bien vieillir. Il faut donc développer des réflexes pour lutter contre la sédentarité[6] et sensibiliser à la nécessité de la pratique quotidienne d'activité physique. Afin de prévenir les TMS, l'agent·e peut exiger l'équipement d'un poste de travail adapté à son domicile (chaise ergonomique, bureau assis debout ou sur-bureau, clavier

6 Kévin Debrosses, « Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on? », *Hygiène et sécurité du travail*, 252 (2018), 6-10. https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2022

pour l'ordinateur portable, souris ergonomique), et, dans l'idéal, d'un espace dédié, pour faire la coupure entre monde professionnel et monde privé. Même si ces frais sont exclus actuellement des lignes directrices de gestion du télétravail dans la fonction publique, le laboratoire peut les prendre en charge. Cette capacité à faire équiper son « bureau à domicile » est évidemment inégale suivant les statuts et la dotation des laboratoires.

Chacun·e devrait aussi réfléchir au lien entre ses choix en matière de télétravail et d'organisation de visioconférence et leurs effets sur le collectif de travail. Le temps gagné en transport et en concentration réduit aussi le temps de sociabilité et d'échanges informels, temps essentiel pour la bonne entente au sein des équipes, l'élaboration de projets collaboratifs, le suivi vigilant des stagiaires de master et des doctorant·e·s etc. Quant au télétravail à temps complet, il est à déconseiller pour éviter l'isolement social et professionnel[7].

Au niveau du collectif de travail, chaque personne en responsabilité (directeur et directrice d'unité, responsable d'équipe, directeur et directrice de thèse, responsable de projet, etc.) ainsi que les instances démocratiques locales (conseils d'unité au CNRS par exemple) doivent se poser la question des actions à entreprendre au quotidien et des conventions à instaurer pour recréer du collectif. Ces actions sont nombreuses, comme :

• Proposer des repas avant les séminaires et réorganiser des « rituels » de sociabilité (arrivée des nouveaux, pots de départ à la retraite, naissance, promotion, journée annuelle de l'unité en résidentiel, etc.) ; c'est un petit investissement dans le collectif qui aura des effets bénéfiques sur la productivité et la créativité scientifique ;
• Identifier au moins une journée (au minimum une demi-journée) par semaine où, hors missions, tout le collectif est présent ;
• Mettre en place un calendrier partagé des jours de télétravail, au moins à l'échelle d'une équipe ;
• Éviter les communications par courriel, préférer le face à face sur le lieu de travail ;
• Encourager le déplacement actif (marche, bicyclette) ;
• Veiller à prévenir l'isolement des agents ;
• Prendre en compte les contraintes sociales et les inégalités de genre.

Au niveau des établissements et des grands collectifs de l'ESR (directions des universités ou des organismes de recherche, instances comme les futures formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail – FS-SSCT –, mais aussi associations savantes nationales et internationales), des décisions suivies d'actions doivent être prises pour prévenir les risques liés à la nouvelle organisation du travail qui s'est mise en place avec la crise sanitaire.

Si le droit à la déconnexion est un droit des personnels, mais n'est pas un devoir de l'employeur, celui-ci a le devoir d'organiser le travail afin de permettre l'exercice de ce droit à la déconnexion.

Les employeurs doivent ainsi refuser la bascule systématique sur l'enseignement à distance ou les laboratoires hors les murs pour des raisons de manque de locaux, de travaux de rénovation des bâtiments ou encore de dépenses énergétiques trop élevées. De telles décisions sont abusives : avant la généralisation du télétravail et de la visioconférence, les employeurs trouvaient des solutions.

Les universités doivent arrêter de recourir aux enseignements à distance qui, à la fois, font des ravages pédagogiques et amènent les collègues à être moins présent·e·s sur site, y compris pour la recherche.

Les employeurs doivent aussi s'assurer de la formation de leur personnel lors de leur prise de poste en termes de formation à la prévention de la sédentarité et des TMS, quel que soit le statut de l'agent·e, et notamment pour les contractuel·le·s et doctorant·e·s. Les droits des agent·e·s doivent être garantis par les employeurs : respect de la vie privée et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, droit au congé maladie, accès à l'action sociale, droit à la déconnexion, etc. Des actions de prévention doivent être définies et mises en œuvre par les employeurs pour garantir ces droits fondamentaux.

Concernant l'organisation des congrès, nationaux ou internationaux, les sociétés savantes et autres grands collectifs organisateurs doivent relancer des évènements en présentiel (tous les deux ou trois ans) qui permettent des échanges formels et informels de meilleure qualité : le présentiel offre une occasion irremplaçable de créer des réseaux et des projets nationaux et internationaux, aussi essentiels pour les doctorant·e·s et jeunes chercheur·euse·s que pour les chercheur·euse·s confirmé·e·s. Les grandes organisations doivent augmenter les bourses pour favoriser la participation des jeunes collègues (dans le cas de colloque hybride, le risque est grand que les laboratoires ou les équipes limitent la prise en charge de leurs frais), mais aussi celle des collègues provenant des pays du Sud. Les congrès ne doivent pas être un espace scientifique de « luxe ».

7 INRS, « Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? », *Institut national de la recherche et de la sécurité,* 2020. https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384

Dix ans de CHSCT dans la fonction publique, et demain ?

Il y a une dizaine d'années, les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été institués dans la fonction publique. Ce sont des instances consultatives, le pouvoir de décision appartenant, *in fine,* à l'employeur. Ils vont être remplacés, au moment des élections professionnelles, par une Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) au côté du Comité social (CS).

Marie-Hélène Luçon
Professeur de philosophie, représentante des personnels au sein du CHSCT Académique de Poitiers, animatrice du chantier « travail et syndicalisme » de l'IR-FSU
Laurence Rouillon
Professeur des écoles, retraitée, membre du chantier « travail et syndicalisme » de l'IR-FSU

Les CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont été mis en place dans le secteur privé en 1982 et ont disparu en 2017, dans un contexte de réforme du code du travail et des modalités du dialogue social. L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017[1] a, en effet, institué le Comité social et économique (CSE), instance unique fusionnant trois instances : le conseil d'entreprise, la délégation des personnels, le CHSCT.

Dans la fonction publique, les CHSCT n'ont été institués qu'en 2011 et réellement mis en place en 2012. Ils ont remplacé les CHS (Comité d'hygiène et de sécurité) par adjonction d'une nouvelle mission concernant les conditions de travail à leur domaine de compétence. Il s'agit donc d'une instance de représentation des personnels relativement jeune dans la fonction publique qui, aujourd'hui encore, reste assez mal connue même si sa notoriété progresse. Cette instance est amenée à évoluer à nouveau prochainement avec la Loi de transformation de la fonction publique de 2019[2] : elle sera remplacée, au moment des élections professionnelles, par une Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) au côté du Comité social (CS) qui remplace le Comité technique (CT), équivalent du CSE dans les entreprises.

On ne peut que souligner l'importance que constitue, dans le public, le maintien d'une structure spécialisée en santé et sécurité au travail. C'est le résultat des leçons tirées par les militants syndicaux à l'occasion de la disparition des CHSCT du privé, leçon qui a pesé dans les négociations du public. C'est un exemple de victoire syndicale qui, bien que modeste, n'en est pas moins réelle.

UNE ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL DES SYNDICATS DANS LES CHSCT

Dans ce contexte, le chantier « travail et syndicalisme » de l'Institut de Recherche de la FSU a souhaité réaliser une enquête sur les dix ans des CHSCT dans la fonction publique, conscient de la nécessité d'un premier bilan à l'instar de ce qui avait été fait par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et le département d'ergonomie de l'université de Bordeaux en 2012, à l'occasion des trente ans des CHSCT du privé[3].

Cette enquête s'est intéressée au travail des militants dans cette instance, ce qu'ils y ont engagés, les obstacles et les difficultés qu'ils ont pu rencontrer, leurs espoirs et leurs craintes par rapport à la nouvelle configuration des instances de dialogue social.

Plusieurs faits notables en ressortent, dont le premier est la façon dont les militants se sont emparés de cette instance. Ils ont dû acquérir en urgence les compétences nécessaires à l'exercice de leur mandat, en s'engageant à la fois dans des formations dispensées par l'employeur ou par le syndicat, en s'auto-formant également, voire en suivant à titre personnel des formations universitaires en ergonomie ou en psychologie du travail, certains militants mobilisant y compris leurs compétences professionnelles pour les mettre au service des agents (assistant·es de service social, Infirmièr·es, psychologues, enseignants-chercheurs en ergonomie, etc.). Créés juste après la vague de suicide à France-Télécom, les CHSCT ont nécessité que les syn-

1 Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

2 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

3 Dugué, B., Petit, J., Pinatel, C., *Les CHSCT : entre dispositifs et pratiques,* rapport d'étude réalisé en collaboration du département d'ergonomie de l'université de Bordeaux et le réseau ANACT, janvier 2012.

dicats de la fonction publique s'ouvrent à un nouveau champ de compétences pour, au-delà des questions touchant les structures, les budgets, les carrières et les rémunérations, voire l'hygiène et la sécurité anciennement suivies par les Comités d'hygiène et de sécurité (CHS), intégrer les impacts des organisations du travail sur la santé physique et psychique, le tout dans une logique de prévention des risques professionnels. C'est donc à un changement de culture syndicale auquel il a fallu que les militants se confrontent, pour lequel ils n'étaient pas outillés.

DISPARITÉS

Le second fait notable est celui de la très grande diversité des CHSCT dans la fonction publique, avec des structurations et des problématiques très diverses, selon qu'il s'agisse de CHSCT de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, d'une collectivité territoriale, etc., et selon le niveau auquel ils sont situés (CHSCT central ou ministériel, local, académique, départemental, municipal, ou d'établissement), le tout avec des moyens de fonctionnement également variables, en termes de décharges, de possibilités d'impulser des expertises.

Ces disparités ont une signification politique et témoignent du degré d'engagement de l'employeur en matière de santé au travail, ce dernier faisant souvent les choses *a minima*, pour ne pas dire en deçà des seuils réglementaires : *« L'administration ne veut pas le*[CHSCT] *faire fonctionner. C'est aussi bête que ça. Elle fait le strict minimum ».*

Nombreux sont ainsi les freins rencontrés dans certains CHSCT (absence du président du CHSCT remplacé par le secrétaire général, comptes rendus et PV tardifs, ralentissement du processus des visites : programmation, compte rendus remis en cause, non validation des rapports, etc.), qui font qu'ils ont souvent du mal à traiter l'ensemble des questions entrant dans leur champ de compétences. Il est souvent difficile de pouvoir questionner les modes d'organisation du travail, d'avoir des données fiables sur les maladies professionnelles et les accidents du travail.

Par contre, tous les témoignages mettent en avant l'importance et l'intérêt que constituent les visites de CHSCT, à savoir lorsqu'une délégation de membres de cette instance et des représentants de la direction se rendent sur site pour analyser des situations problèmes. *« J'ai beaucoup apprécié les visites... c'est très prenant et fatigant mais c'est une source de toutes sortes de découvertes. ».* Elles permettent d'entrer dans une compréhension plus fine des réalités de travail, de faire circuler la parole, faciliter l'expression des problèmes et de les mettre en visibilité dans un objectif d'amélioration des conditions de travail. *« Ça permet de mettre en lumière, de montrer aux collègues qu'on s'occupe de leur quotidien. On n'est pas uniquement sur le moment d'ouvertures ou fermetures de classe, des mutations, des choses comme ça. On est vraiment sur le quotidien… ».*

Il semble néanmoins difficile parfois, aux dires des militants eux-mêmes, de prendre la mesure des effets de transformation et d'amélioration des conditions de travail occasionnés par les CHSCT ; ces derniers ne sont en effet que des instances consultatives et le pouvoir de décision appartient, *in fine*, uniquement à l'employeur. Il reste qu'avec le CHSCT, l'employeur ne peut plus faire comme si les problèmes n'existaient pas : un terme a été mis au déni des réalités du travail. Il y a donc un enjeu à ce que se poursuive et s'améliore, au sein des futures instances, le travail initié dans les CHSCT.

INQUIÉTUDES

Or, les militants que nous avons interrogés sont inquiets à plusieurs titres. Ils craignent que la charge de travail pesant sur les représentants des personnels au sein du CSA limite leur investissement dans la FS-SSCT dont ils constitueront la moitié des membres, avec le risque également, vu la lourdeur prévisible des ordres du jour, que les questions de santé au travail ne soient reléguées à l'arrière-plan. *« Moi, ce qui m'inquiète plus, c'est le nombre de réunions car il devrait y avoir beaucoup moins de réunions. Quand je vois déjà les ordres du jour actuellement du CHSCT, ça fait peur des fois ! » « Qu'est-ce qui va disparaître ? Et bien la prévention, le travail. Il ne va plus être question d'en parler du travail. »*

Par ailleurs, les prochaines élections professionnelles vont être l'occasion d'un renouvellement important des militant·es. Nombreux sont en effet ceux qui, siégeant dans les CHSCT, ne poursuivront pas au sein de la FS-SSCT, soit qu'ils prennent leur retraite ou qu'ils se sentent épuisés dans ce mandat qui entre souvent en tension avec leur propre activité professionnelle. Il y a ainsi des risques de perte de compétences dans cette nouvelle instance, donc de véritables enjeux en termes de formation et de transmission des savoirs d'expérience.

Il y a donc un véritable défi à ce que se poursuive et s'améliore le travail amorcé dans les CHSCT car rien ne justifie que des femmes et des hommes meurent, tombent malades ou souffrent à cause de leur travail. La FSU a montré, par l'engagement de ses militants, qu'elle était prête à le relever, d'autant plus qu'étant majoritaire dans la Fonction publique d'État, c'est elle qui a assumé une grande partie du travail requis par cette instance et qui a su se montrer à la hauteur des enjeux.

Voter, au moment des élections professionnelles, est ainsi décider de ceux que l'on juge le plus à même, par leur engagement et leurs compétences, de défendre les intérêts des agents. Là s'exerce la responsabilité des travailleurs, laquelle nécessite, pour être agie de façon éclairée, une mise en visibilité du travail réel des militants[4].

4 Gérard Grosse, Elisabeth Labaye, Michelle Olivier (coord.), *Syndicaliste : c'est quoi ce travail ? Militer à la FSU,* ed. Syllepse, IR-FSU, 2017.

Les nouvelles instances de dialogue social dans l'enseignement supérieur et la recherche

Boris Gralak, Secrétaire général du SNCS-FSU

La Loi de transformation de la fonction publique[1] et le décret d'application[2] ont transformé les instances de dialogue social dans la fonction publique et plus particulièrement dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Chaque Comité technique (CT) du ministère de l'ESR, des organismes de recherche (CNRS, Inserm, Inria, IRD et INRAe) et des universités sera remplacé par un Comité social d'administration (CSA).

La composition de ces CSA est identique à celle des CT : quinze membres titulaires et quinze membres suppléants pour le CSA du ministère de l'ESR ; dix membres titulaires et dix membres suppléants pour le CSA des universités, du CNRS, de l'Inserm, de l'Inria, de l'IRD et de l'INRAe. Chacun de ces CSA comprendra une Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) en remplacement des Comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Ces FS-SSCT comprendront autant de membres que les CSA dont elles émanent : les membres titulaires des FS-SSCT seront désignés parmi les membres des CSA (titulaires ou suppléants) dont elles émanent avec, pour conséquence, que la moitié des membres des CSA (titulaires ou suppléants) siégeront également en FS-SSCT ; les membres suppléants des FS-SSCT seront désignés par les organisations syndicales.

Tous les agents des universités et des organismes de recherche sont électeurs et éligibles au CSA du ministère de l'ESR. Les électeurs au CSA de chaque université[3] sont les agents de l'université et les agents des organismes de recherche affectés dans une unité mixte de recherche hébergée par l'université. Les électeurs au CSA de chaque organisme de recherche sont les agents de l'organisme de recherche. Les listes de candidates et de candidats présentées par les organisations syndicales doivent être composées de femmes et d'hommes avec la même proportion que les effectifs de femmes et d'homme du corps électoral[4].

Dans les organismes de recherche, des FS-SSCT de site seront créées dans les délégations régionales ou les différents centres. La composition de ces FS-SSCT de site dépend du nombre d'agents compris dans leur périmètre. Ainsi, dans toutes les délégations régionales du CNRS, une FS-SSCT de site sera créée avec au plus dix membres titulaires et dix membres suppléants. Tous les membres de ces FS-SSCT de site seront désignés par les organisations syndicales.

Les Commission administratives paritaires (CAP) organisées par corps et grades seront remplacées par des CAP par catégories du personnel. Dans les organismes de recherche, une unique CAP rassemblera l'ensemble des chercheur·euse·s (chargé·es de recherche et directeur·rices de recherche), une unique CAP rassemblera l'ensemble des ingénieur·es (assistant·es ingénieur.es, ingénieur·es d'étude et ingénieur·es de recherche), une CAP rassemblera les technicien·nes et une CAP rassemblera les adjoint·es-techniques. Dans les universités, une unique CAP rassemblera l'ensemble des enseignant·es-chercheur·euse·s (maître·esses de conférence et professeur·es des université), une unique CAP rassemblera l'ensemble des ingénieur·es (assistant·es ingénieur·es, ingénieur·es d'étude et ingénieur·es de recherche), une CAP rassemblera les technicien·nes et une CAP rassemblera les adjoint·es-techniques.

Les différentes CAP traitent les questions disciplinaires des différentes catégories du personnel.

Les CSA aborderont de nombreux sujets qui concernent très concrètement toutes et tous les agent·e·s : égalité entre les femmes et les hommes, télétravail, règles des régimes indemnitaires RIFSEEP et RIPEC, carrières, remboursement des missions. Les FS-SSCT abordent les questions d'hygiène, de santé, de sécurité, les conditions de travail et la prévention des risques.

1 Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

2 Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

3 Bulletin officiel n° 31 du 25 août 2022 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : Élections professionnelles.

4 Arrêté du 20 juin 2022 modifiant l'arrêté du 6 mai 2022 fixant les effectifs et les proportions des effectifs de femmes et d'hommes dans les organismes de recherche.

L'activité du CHSCT en temps de confinement

Comment ont fonctionné les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans l'enseignement supérieur durant les périodes de confinement ? Comment l'activité de leurs membres a-t-elle été impactée ? L'enquête menée par le chantier travail de l'Institut de recherche de la FSU permet d'apporter des éléments de réponse.

Dominique Cau-Bareille
Ergonome, maître de conférence à l'université Lyon 2, membre du chantier travail de l'IR-FSU, représentante des personnels au CHSCT
Gérard Grosse
Professeur de sciences économiques et sociales, retraité, membre du chantier travail de l'Institut de recherche de la FSU

De manière assez générale, l'activité des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) s'est accrue pendant les deux premières années de la pandémie. Les réunions de CHSCT, comme les réunions préparatoires, ont été organisées en distanciel du fait du confinement et des mesures sanitaires, mobilisant différentes modalités de communication (visios, téléphones personnels). Ce fonctionnement en distanciel semble avoir affecté la dynamique collective des CHSCT de deux points de vue. Il a nettement diminué la fréquence et le temps des réunions préparatoires aux CHSCT. Il a également beaucoup limité les stratégies collectives intersyndicales d'intervention lors des réunions CHSCT qui avaient pu se construire au fil du temps (répartition des points à aborder entre les différents syndicats) : la dynamique collective s'en est trouvée empêchée, limitant les débats et les controverses professionnelles sur les conditions de travail.

Cette augmentation de la fréquence des réunions, dans un contexte d'évolution permanente des protocoles sanitaires, a surtout été évoquée par les secrétaires de CHSCT. Ces derniers ont souvent participé à davantage de réunions que leurs collègues et ont joué un rôle de courroie de transmission important. Cela n'a pas été sans soulever des tensions parmi les membres du CHSCT, fragilisant certains collectifs de travail. *« La directrice générale des services* (DGS) *avait pris la peine de fixer des rendez-vous hebdomadaires avec moi* (secrétaire du CHSCT) *et, toutes les semaines, on s'appelait et on passait une heure trente à deux heures au téléphone pour faire un point sur la situation toutes les deux. Je faisais ensuite un compte rendu aux collègues. Ça n'a pas forcément plu à tous les membres, certains reprochaient à la présidence de ne pas avoir augmenté le nombre de séances ordinaires ou extraordinaires pendant cette crise. ».*

DIFFICULTÉ À ABORDER L'ACTIVITÉ DANS SES MULTIPLES DIMENSIONS

Cela pose la question plus générale du rôle des secrétaires de CHSCT. Les réunions CHSCT portaient essentiellement sur la mise en place de protocoles sanitaires présentés dans une logique souvent descendante. Très rarement, les membres du CHSCT ont eu la possibilité de participer à son élaboration en concertation avec les préventeurs dans une logique de co-construction. Mais, lorsque cela a été le cas, cela a été considéré comme important : *« L'administration a tenu à faire des réunions, à nous tenir au courant. On a participé au plan de reprise, on nous a demandé d'y participer, de donner notre avis. C'est bien qu'on ait demandé son avis au CHSCT. Moi j'ai beaucoup échangé avec le conseiller de prévention, le responsable hygiène et sécurité de mon université et il nous faisait remonter les informations ».*

La prise en compte des impacts psychologiques et collectifs de la mise en place du travail à distance, de la surcharge de travail, des problèmes d'organisation liés au travail à distance, a eu plus de mal à s'inviter dans les réflexions, témoignant d'une difficulté réelle à aborder l'activité dans ses multiples dimensions. Il y a eu cependant quelques saisines ponctuelles de la part de collègues en difficulté avec leurs responsables de proximité ; celles-ci ont permis des recadrages de la part des présidents d'université avec un rappel de consignes de bienveillance et de souplesse dans l'organisation des temps de travail.

La plupart des actions habituelles du CHSCT sur le terrain (visites ou enquête planifiées) ont été repoussées du fait du fonctionnement à distance. Par contre, des équipes ont modifié certaines de leurs pratiques ou mené des actions spécifiques de grande envergure dans cette période. Plusieurs CHSCT ont travaillé à une diffusion plus systématique et

rapide des informations vers les collègues : des comptes-rendus de réunion, des mesures de prévention à respecter, des décisions gouvernementales en matière de télétravail, de la mise en place de cellules Covid. Dans une université, une enquête par entretiens de grande envergure a été réalisée par les membres du CHSCT sur le vécu de la période de travail à distance par les agents de différentes composantes de l'université : *« Ont été interviewés à distance des agents ayant des profils différents : des administratifs, des techniciens, des enseignants, des directeurs de composantes ; ce qui représente, au total, cinquante entretiens. Cela a permis de sensibiliser la Présidence aux problèmes de conditions de travail se posant dans cette période, aux difficultés à réaliser certaines tâches ; de faire ressortir des problèmes de disponibilité de matériel pour travailler à distance ; des fragilisations de certains services ou composantes de l'université ; de pointer les difficultés des vacataires dans cette période et d'alerter sur la charge de travail très importante qu'allaient devoir assurer certains services lors de la réouverture de l'université »*. Une initiative jugée intéressante par la Présidence et qui a eu comme suite une enquête par questionnaire plus large auprès du personnel.

Au niveau national, plusieurs enquêtes ont été initiées par la FSU sur l'enseignement à distance ou la situation des étudiants.

Si les CHSCT ont, malgré tout, maintenu une activité soutenue, certains de ses membres ont exprimé des difficultés à maintenir un engagement fort dans l'instance pendant la période de Covid, complètement submergés par la nécessité de repenser leur activité professionnelle : *« J'ai un peu lâché dans la période de Covid : c'était impossible. Il y avait des réunions toutes les semaines, je ne décrochais pas de Zoom. Je me payais je ne sais pas combien d'heures de Zoom par semaine avec les étudiants, je n'en pouvais plus »*. Des arbitrages guidés par des enjeux de santé mais souvent vécus comme un renoncement peu satisfaisant.



RECONFIGURATION DE L'ACTIVITÉ DES CHSCT

A la question, *« Etes-vous satisfait·e de la façon dont le CHSCT a fonctionné pendant cette crise ? »*, la plupart des réponses sont négatives. Deux arguments ont été mis en avant : l'approche très hygiéniste de l'activité en période de Covid, négligeant les impacts organisationnels, sociaux, psychologiques du travail à distance – le sentiment de n'avoir pas été associés à l'élaboration des protocoles sanitaires : *« Non je ne suis pas satisfaite parce que l'on a participé, on a dit des choses, mais tout n'a pas été pris en compte »*. Compte tenu de la taille des établissements, certains secrétaires de CHSCT ont regretté de ne pas avoir eu les moyens de contacter tout le monde pour prendre la mesure des problèmes rencontrés par les collègues, laissant des personnes en grandes difficultés : *« Il y a des personnes qui ont souffert de harcèlement et tout n'est pas remonté malheureusement. Les personnes qui ne connaissent pas le CHSCT, qui ne savent pas faire une saisine, peut-être que l'on aurait pu plus travailler dessus »*.

Deux facteurs ont, au contraire, contribué à la satisfaction de certaines personnes interrogées : le fait d'avoir été consultées et associées au plan de continuité d'activité et d'avoir diligenté une enquête auprès de collègues de leur établissement sur le vécu de cette période de travail à distance. Elles se sont senties actrices dans cette période où beaucoup de contraintes rendaient l'activité du CHSCT difficile.

Une initiative collective du SNESUP-FSU et du SNCS-FSU a été plébiscitée par toutes les personnes interrogées : la création d'une adresse mail collective des membres FSU de CHSCT de l'enseignement supérieur et la recherche. Très active, elle a permis de faire circuler rapidement des informations importantes venant du ministère, de favoriser l'expression de questions/réponses, de préoccupations en lien avec des problèmes très pratiques de gestion du travail en temps de Covid, de comparer le fonctionnement des CHSCT d'une structure à l'autre, d'anticiper des problèmes. Elle a généré une dynamique collective à l'échelle nationale qui n'existait pas auparavant et qui pourrait perdurer à l'avenir. *« Je souhaite insister sur la richesse du réseau CHSCT ; il faudrait presque un site ou quelque chose pour archiver les mails. Mais c'est vrai qu'à long terme, de stocker un peu tout ça, c'est intéressant. Je sais que sur des avis, par rapport au Covid, il y a eu des sites ponctuellement d'archivage qui ont été mis en place : ça c'est important, très enrichissant et très instructif. »*

La période de confinement n'a donc pas totalement paralysé l'activité des CHSCT. Dans certains cas, elle l'a ralentie, mais plus généralement elle l'a reconfigurée autrement, ouvrant des pistes de développement possible pour l'avenir, mettant en particulier en lumière l'intérêt des enquêtes approfondies des CHSCT auprès des personnels d'une part, et de la co-construction des protocoles et préconisations, d'autre part.

Impact de l'évolution des conditions de travail sur la santé mentale dans l'enseignement supérieur et la recherche en Europe

Parmi les principales évolutions en matière de santé et de sécurité au travail qui affectent les chercheur·euse·s et les enseignant·e·s chercheur·euse·s à travers l'Europe, l'impact sans précédent des maladies liées aux risques psychosociaux apparaît comme le principal défi professionnel[1].

Martina di Ridolfo
Chargée du programme Santé et sécurité au travail et numérisation,
Internationale de l'éducation, région européenne

Comme beaucoup d'autres secteurs en Europe, on constate que le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) est confronté à des évolutions rapides, qui ont des répercussions importantes sur la santé et la sécurité des personnels. Les recherches mettent en avant des données importantes démontrant l'association entre le travail et les risques psychosociaux. Plus d'un·e travailleur·euse sur trois interrogé·e dans le cadre de l'Eurobaromètre 2022 signale une fatigue générale liée au travail. 27 % des participant·e·s à l'étude mentionnent également des situations de dépression ou d'anxiété, causées ou accentuées par leur travail. Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) a examiné plusieurs des conclusions récentes expliquant l'interrelation entre la santé mentale des personnels de l'ESR et l'évolution du marché du travail, liée notamment à la précarisation des conditions de travail, à la numérisation et à la pandémie.

COVID-19 ET COVID LONG

Avec la pandémie de Covid-19, les personnels de l'éducation ont été en première ligne pour assurer la continuité d'une éducation de qualité. Le rapport Eurofound[2] *Living, working and Covid-19*[3] classe l'éducation comme étant le secteur où les attentes en termes de volume de travail ont été les plus élevées durant la pandémie, un·e travailleur·euse sur trois dans ce secteur se déclarant en effet épuisé·e et vidé·e émotionnellement en raison de son travail.

L'impact sur la santé mentale des personnels universitaires et des chercheur·euse·s a été particulièrement mis en lumière, notamment dans plusieurs rapports nationaux recueillis par le CSEE. En France, une étude menée en 2020 par le CNRS auprès de chercheur·euse·s de différentes disciplines[4] a révélé que la pandémie avait amplifié les difficultés existantes telles que la charge de travail mental, l'intensité du rythme de travail et la prolongation du temps de travail, tout en créant un déséquilibre important entre vie professionnelle et vie privée. Les doctorant·e·s forment la catégorie la plus touchée, ayant dû faire face à un stress psychologique et à un isolement prolongé. De même, aux Pays-Bas[5], une étude menée par le réseau néerlandais des femmes enseignantes et la *Young Academy* auprès de 6 000 universitaires a permis de mesurer l'impact de la pandémie sur leur travail et leur bien-être durant le premier confinement en 2020. Les résultats révèlent une persistance et une augmentation des inégalités, ainsi qu'un impact majeur sur le bien-être des universitaires ayant des enfants, en particulier les femmes, ainsi que

1 Martina di Ridolfo a écrit ce texte à partir de l'intervention qu'elle a faite à Bruxelles lors de la réunion semestrielle du *High Education and Research Comitee* (HERSC) les 28 et 29 septembre derniers. Les syndicats européens de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont retrouvés pour la première fois en présentiel depuis la survenue de la pandémie. Le SNESUP-FSU, le SNCS-FSU et le SNES-FSU étaient présents. Compte-rendu dans le *Mensuel du SNESUP*, pp. 27. https://miniurl.be/r-48kd

2 Eurofound est l'agence de l'Union européenne chargée de l'amélioration des conditions de vie et de travail.

3 https://miniurl.be/r-4806

4 ENEIS-KPMG, 2021. *Rapport d'étude, Diagnostic qualitatif des risques psychosociaux pour les chercheurs du CNRS*, pp. 67.

5 *The impact of the COVID-19 pandemic first lockdown period on the work and well-being of academics in the Netherlands.* https://miniurl.be/r-4807

sur les universitaires migrant·e·s ou en début de carrière. D'autres données factuelles nous viennent du Royaume-Uni, où une recherche intitulée *Soutenir le bien-être du personnel dans l'enseignement supérieur*[6] a été menée en 2021 par le réseau *Education Support* pour évaluer le bien-être des personnels de l'enseignement supérieur auprès de plus de deux mille universitaires et professionnel·le·s du pays. Elle a révélé que leurs niveaux de stress et d'anxiété étaient supérieurs à la moyenne nationale pendant la pandémie de Covid-19, l'augmentation considérable de la charge de travail ayant entraîné une intensification du stress et de l'anxiété liés au travail. Parmi d'autres problèmes, les universitaires mentionnent également la disponibilité permanente attendue d'eux·elles et le manque de flexibilité dans les délais.

PRÉCARISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La question de la précarisation des conditions de travail est un problème de longue date dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. La résolution du CSEE *Faire campagne pour un avenir meilleur de l'enseignement supérieur et de la recherche*[7] met en garde contre la précarisation croissante de l'emploi dans l'enseignement supérieur, favorisée par une trop grande importance accordée aux métriques et au financement basé sur la performance. Cette précarisation des conditions de travail devrait encore s'accentuer dans l'enseignement supérieur et la recherche après la pandémie de Covid-19, les personnels académiques non enseignants ayant été identifiés comme la catégorie professionnelle la plus exposée aux pertes d'emplois dues aux éventuelles coupes budgétaires au lendemain de la crise sanitaire, selon le rapport UNESCO-IESALC[8] traitant du Covid-19 et de l'enseignement supérieur, aujourd'hui et demain (2020).

Comme le souligne le rapport de l'OCDE[9] *Réduire la précarité des carrières dans la recherche universitaire* (2021), la précarisation reste un problème préoccupant au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche, mais le manque de données comparables au niveau international *« rend difficile d'avoir une idée précise de la précarité des carrières dans la recherche d'un pays à l'autre et d'évaluer les aspects importants concernant la santé et le bien-être des équipes de recherche »*.

Outre le manque de transparence dans la sélection des procédures pour les postes permanents des universités, le rapport de l'OCDE souligne l'impact considérable de la précarité sur la santé mentale des chercheur·euse·s en début de carrière qui, en raison d'une forte concurrence, subissent des conditions de travail difficiles et agressives. Les jeunes et les femmes qui travaillent dans la recherche sont les premier·ère·s touché·e·s par cette situation et nombre d'entre eux·elles abandonnent la profession entre le début et la moitié de leur carrière. D'autre part, l'OCDE s'inquiète de constater que cette précarisation peut constituer un obstacle à la diversité au sein des équipes de recherche, dans la mesure où les groupes défavorisés ne peuvent se permettre la précarité. D'autres conclusions concernant l'interrelation entre les conditions de travail précaires et la santé mentale ont été publiées dans la revue *Nature* qui, en 2020, a mené une enquête auprès de 7 600 chercheur·euse·s post-doctorant·e·s en vue d'analyser les problèmes en lien avec la qualité de vie et la santé mentale. Phénomène alarmant, les résultats de l'enquête indiquent que 51 % des personnes interrogées ont déjà envisagé de quitter leur profession pour cause de dépression, d'anxiété ou de problèmes similaires liés à leur travail. 50 % d'entre elles déclarent avoir sollicité une aide professionnelle pour la dépression et l'anxiété liées au travail ou souhaiteraient en recevoir.

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)

On peut affirmer à juste titre que les conditions de travail peuvent entraîner certaines maladies physiques telles que les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui, à leur tour, affectent considérablement la santé mentale. Les recherches montrent que les TMS constituent la principale maladie physique observée dans le secteur de l'éducation, touchant plus d'un·e travailleur·euse sur trois en Europe en 2019. Le rapport de l'EU-OSHA[10] sur la prévention des TMS[11] dresse la liste des principaux facteurs associés à ces maladies, entre autres l'absence de sécurité d'emploi, le manque de satisfaction professionnelle, la charge de travail excessive, le manque de soutien de la direction ou des collègues, les exigences contradictoires, l'absence de définition claire des responsabilités, le harcèlement psychologique et sexuel, ou encore, la violence de tiers.

6 *Education Support*, 2021. « Supporting Staff Wellbeing in Higher Education ».
https://miniurl.be/r-4808

7 https://miniurl.be/r-4809

8 *Covid-19 and higher education: Today and tomorrow; Impact analysis, policy responses and recommendations.*
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375693

9 https://miniurl.be/r-480a

10 L'EU-OSHA est l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.
https://osha.europa.eu/fr

11 https://miniurl.be/r-480b



Même s'il n'existe pas de données sectorielles pour l'enseignement supérieur et la recherche, il est néanmoins facile de faire le lien entre les facteurs de risque susmentionnés et les principaux problèmes rencontrés dans ces secteurs en Europe. Ce même rapport souligne une relation à double sens entre les risques psychosociaux et les TMS. D'une part, les risques psychosociaux peuvent être une des causes des TMS et, d'autre part, les TMS peuvent avoir des conséquences psychosociales négatives (insatisfaction professionnelle ou fragilisation de la santé psychologique). Dans cette optique, l'EU-OSHA recommande que les évaluations des risques tiennent compte de cette interconnexion entre les TMS et les risques psychosociaux.

NUMÉRISATION ET TECHNOLOGIES ÉDUCATIVES

Au cours de ces dernières années, l'utilisation des technologies numériques et des systèmes d'intelligence artificielle s'est développée de manière exponentielle dans l'ensemble du secteur de la formation. L'enseignement et l'apprentissage à distance organisés en urgence en raison de la pandémie ont encore accentué ce phénomène. Parallèlement, les sociétés privées de technologies éducatives (Ed Tech) ont commencé à prendre pied dans le secteur de la formation, encourageant une privatisation « douce »[12], tout en amenant de nouveaux défis pour le respect de la vie privée des enseignant·e·s et leurs droits de propriété intellectuelle. Un rapport[13] co-écrit par le groupe *Economist Intelligence Unit* a estimé que, en 2019, la valeur du marché mondial des technologies de l'enseignement supérieur s'élevait à 1 100 milliards USD. Ce marché devrait atteindre 2 400 milliards USD à l'horizon 2027.

Les dernières conclusions de l'Eurobaromètre 2022 analysant l'impact de la numérisation sur la santé et la sécurité des travailleur·euse·s mettent en avant certains des principaux problèmes liés à cette numérisation de leur profession. Parmi ces derniers, 44 % des travailleur·euse·s soulignent leur sentiment d'isolement et la diminution de leur autonomie, 37 % un renforcement de la surveillance et 33 % une augmentation de leur charge de travail. De même, 60 % des partenaires sociaux de l'éducation interrogés dans le cadre de l'enquête du CSEE *Défis et opportunités pour le secteur de l'éducation à l'ère numérique*[14] soulignent que le stress lié au travail représente un problème de santé et de sécurité de plus en plus important. Faisant suite à l'engagement du CSEE à aborder la question de la santé et de la sécurité liée à la numérisation dans le cadre du dialogue social, il est prévu de développer un Outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA) pour l'enseignement supérieur et la recherche.

12 Le concept de « privatisation douce » fait référence à la participation croissante des acteurs du secteur privé dans l'éducation publique en Europe comme un phénomène intégré dans l'éducation publique plutôt qu'un remplacement de celle-ci.

13 *Education: Trade challenges and opportunities in the post-pandemic world.* https://miniurl.be/r-480c

14 Inga Pavlovaite et Michael Hallissy, 2021. *Challenges and opportunities for the education sector in the digital era.* https://miniurl.be/r-480d

Activités pédagogiques numériques pendant la pandémie en Norvège

La *Norwegian Association of Researchers* (NAR) a lancé une enquête sur l'expérience des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche pendant la phase aiguë de la pandémie de Covid-19 afin d'en tirer des leçons pour appréhender le développement futur des institutions académiques.

Kristian Mollestad
Vice-président de la
Norwegian Association of Researchers (NAR)

Pendant la période aiguë de la pandémie, la *Norwegian Association of Researchers* (NAR) a mené une enquête auprès de ses membres dans les établissements d'enseignement supérieur[1]. Cette enquête a porté sur divers aspects de leur situation professionnelle. Dans cet article, je me concentrerai plus particulièrement sur la façon dont elles et ils ont vécu le passage rapide à l'enseignement et à l'apprentissage à distance après avoir présenté quelques-unes des conclusions générales de l'enquête.

Sans surprise, plus de 85 % des personnes interrogées ont vu leur situation professionnelle changer pendant la pandémie. Les personnels scientifiques sont habitués à travailler de longues journées et semaines. L'enquête montre que plus de 50 % d'entre eux-elles ont dû travailler encore plus que d'habitude, que moins de 10 % ont reçu une rémunération pour leurs heures supplémentaires et que plus de 60 % n'ont reçu aucune compensation, pas même un jour de congé.

Dans l'ensemble, la situation professionnelle d'un grand nombre de nos membres s'est dégradée pendant la pandémie. Le temps consacré à l'activité pédagogique et à sa planification a dépassé le ratio habituel entre temps d'enseignement et de recherche. Ce qui a des conséquences négatives directes sur le temps consacré aux activités de recherche ordinaires. Les personnes interrogées semblent bénéficier de peu de soutien de la part de leurs directions, les activités de recherche étant davantage considérées comme une responsabilité personnelle que comme une responsabilité institutionnelle.

> Nombre de rapports ont révélé qu'en Norvège, une semaine moyenne pour le personnel scientifique dépasse largement une *« semaine de travail normale »* telle que définie par nos conventions collectives.

Nous concluons dès lors que l'élaboration de matériel didactique et le suivi numérique des étudiant·e·s ont exigé énormément de temps dans le contexte des conditions travail dégradées, au point de nuire considérablement au travail de recherche et développement.

SUR LA NUMÉRISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Cette section examine plus spécifiquement les conclusions de l'enquête sur les défis liés à la numérisation de l'activité pédagogique. Six personnes sur dix se sont déclarées compétentes et confiantes dans l'enseignement en ligne. Pour les autres, l'absence de confiance est probablement liée au manque de formation et à l'insécurité par rapport aux solutions numériques.

Pour résumer certains résultats de notre étude, nous constatons dans les réponses des participant·e·s :

- Une inquiétude quant à la vie privée et aux droits de propriété intellectuelle ;
- Un manque de compétences dans l'utilisation technique, mais surtout pédagogique, des plateformes, des outils, etc. ;
- Un manque de soutien technique et administratif ;
- Une préoccupation majeure pour l'apprentissage des étudiant·e·s ;
- Sans oublier, une fatigue liée aux énormes charges de travail...

Par ailleurs, nous constatons que la grande majorité (70 %) des enseignant·e·s se plaignent de consacrer trop de temps aux tâches techniques et administratives liées aux méthodes d'enseignement numérique. Le soutien administratif et technique n'est pas suffisant, ce qui s'explique en

> En Norvège, pendant la phase aiguë de la pandémie, enseigner dans le supérieur signifiait organiser soit des cours ordinaires en amphithéâtre, soit une combinaison de cours en présentiel et en *streaming* en direct, soit des cours numériques par le biais notamment de Zoom et de Teams, soit enfin des cours enregistrés pour une utilisation ultérieure. Après les périodes de confinement, une transformation rapide vers des méthodes d'enseignement numériques et en *streaming* en direct a eu lieu.

1 https://miniurl.be/r-48p5

partie par les coupes dans le budget des établissements d'enseignement supérieur au cours des huit dernières années. Dans une large mesure, les enseignant·e·s eux·elles-mêmes doivent fournir le matériel d'enregistrement adéquat ; clarifier toutes les questions relatives aux droits de diffusion et à la vie privée ; effectuer les enregistrements, les monter et en contrôler la qualité ; les télécharger et les publier ; et répondre à toutes les questions des étudiant·e·s, qu'elles soient de nature technique ou administrative.

Ce constat, associé à la question de savoir si les étudiant·e·s reçoivent réellement un enseignement de qualité dans la situation actuelle, est assez alarmant : 46 % des répondant·e·s ne sont pas convaincu·e·s que l'enseignement soit de qualité. En outre, certain·e·s pensent que le plus grand stress au travail pendant la pandémie est celui des étudiant·e·s qui se retrouvent dans des situations difficiles.

Enfin, la vie privée et les droits de propriété intellectuelle suscitent de vives inquiétudes. Moins de dix pour cent des personnes interrogées sont convaincues que cette question est bien prise en compte, et 34 % en sont plutôt sûres. Mais 38 % des personnes interrogées ne se sentent pas en sécurité à ce sujet, ce qui représente un défi majeur.

CONSÉQUENCES ET SOLUTIONS FUTURES

Pendant la pandémie, le gouvernement a vu l'opportunité d'accélérer la transition numérique dans l'enseignement supérieur. Parmi les principaux arguments figurent la flexibilité de l'enseignement, un apprentissage plus inclusif, la possibilité de toucher des groupes d'étudiant·e·s plus diversifiés et une réponse aux besoins du marché. Mais également, ce qui est le plus alarmant : l'efficacité, ainsi que la réduction des dépenses dans l'enseignement supérieur, qui se feront, bien sûr, au détriment des employé·e·s.

Pourtant, passer d'un cours en présentiel devant un auditoire à un enseignement numérique professionnel n'est pas une simple « promenade de santé ». Les enseignant·e·s qui avaient déjà participé à l'élaboration de ressources pédagogiques numériques avant la pandémie savent qu'il s'agit d'un processus qui demande beaucoup de temps et de ressources. Sans le soutien nécessaire de la part du personnel technique et des directions de l'établissement d'enseignement supérieur, cela s'avère presque impossible. Ainsi, l'avenir de l'enseignement, à savoir une combinaison de cours en présentiel et de cours numériques, suppose l'implication et les ressources nécessaires.

Du point de vue de l'enseignement supérieur, au moins trois actions sont importantes :

- La codétermination, l'autonomie professionnelle et les libertés académiques ; nos membres doivent être en mesure de négocier la mise en œuvre de nouveaux outils ;
- Les processus doivent être ascendants et non descendants ;
- Les outils et plateformes numériques doivent soutenir l'enseignement et l'apprentissage, et non les définir. Nos membres doivent être libres de choisir les méthodes d'enseignement en fonction du contexte. C'est une question de qualité, et le « format unique » n'existe pas

La transition vers des formes numériques de travail et d'enseignement entraîne des changements tant dans l'organisation du travail que dans la gestion des tâches. Elle a donc des implications pour chaque enseignant·e. Qu'il s'agisse de haute technologie, de plateformes numériques, de *streaming* enregistré pour les futur·e·s étudiant·e·s, etc., les droits des enseignant·e·s sont affectés, tant du point de vue de l'autonomie que de la liberté académique.

C'est pourquoi les syndicats d'enseignants doivent jouer un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre de solutions numériques. La meilleure façon d'y parvenir est de recourir à la codétermination sur la base de nos conventions collectives. Ce n'est qu'ainsi que les représentant·e·s élu·e·s peuvent faire preuve de la force et de l'attention nécessaires à porter à chaque enseignant·e. La codétermination ne peut être mise de côté, même si la numérisation entraîne des formes nouvelles et différentes de collaboration et de gestion des tâches, y compris de nouveaux flux de travail et des besoins différents en matière de formation et de compétences dans les établissements.

> Chaque enseignant·e sait quel système est nécessaire pour soutenir son enseignement. Par conséquent, la numérisation future doit partir du point de vue des enseignant·e·s, et non du point de vue institutionnel. Cela garantira que les nouvelles technologies soutiendront les processus d'enseignement et d'apprentissage dans les établissements d'enseignement supérieur et ne les définiront pas.

Enfin, plusieurs questions doivent être posées par rapport à la science ouverte et à l'éducation ouverte :

- Qui possède les données ?
- Qui est propriétaire du matériel pédagogique numérique ?

Les membres de la NAR veulent partager, mais cela ne doit pas se faire au détriment de la perte du contrôle des matériaux et des données. Les droits de propriété intellectuelle des employé·e·s doivent être pris en compte lorsqu'il s'agit de partager davantage les ressources d'enseignement et d'apprentissage. Il s'agit de leurs productions et ils·elles doivent en avoir le contrôle. Comment pouvons-nous garantir cela ? La NAR s'engage dans la préservation de l'intégrité professionnelle et des droits de propriété intellectuelle du personnel académique, ainsi que dans la garantie d'une pratique égale et prévisible au sein de l'établissement d'enseignement supérieur.

Paroles de scientifiques sur l'évolution de leurs conditions de travail

Cinq collègues témoignent des évolutions qu'elles et ils ont vécues dans leur pratique de la recherche ces dernières années, avec, entre autres, l'accélération de l'usage du télétravail. Tout en exprimant un engagement continu dans leurs activités, elles et ils s'inquiètent d'une bureaucratisation et d'une précarisation qui ne cessent de progresser.

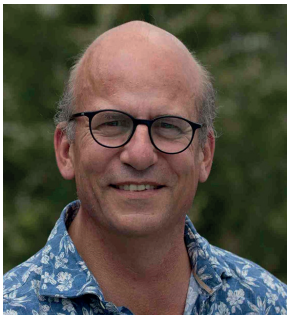
Propos recueillis par Hervé Christofol et Chantal Pacteau

Avec cette table ronde, nous avons cherché à recueillir des analyses et des témoignages de cinq chercheuses et chercheurs qui croisaient statuts et disciplines très différents : trois femmes et deux hommes ; un contractuel et quatre titulaires ; une enseignante-chercheuse, un ingénieur de recherche un post-doc et deux chercheuses du CNRS, dont l'une a choisi de présenter son activité au sein du Comité national de la recherche scientifique ; deux répondants travaillant en région parisienne et trois installés dans d'autres régions ; trois issu·e·s des sciences humaines et sociales et deux des sciences de l'ingénierie et de l'environnement. Au-delà de leurs différences, les cinq témoignent de conditions matérielles de travail plus ou moins satisfaisantes mais, par contre, d'une grande insatisfaction par rapport à l'organisation du travail, à la bureaucratisation des tâches administratives et au développement de l'emploi précaire.

Dans un premier temps nous leur avons demandé de présenter l'objet de leurs recherches et s'ils travaillaient en équipe. Pour les cinq, le travail se fait principalement en équipe, ce qui – comme nous cessons de le déclarer – s'oppose à l'individualisation des primes. Dans un deuxième temps, nous les avons questionné·e·s sur l'évolution de l'organisation du travail depuis la mise en place d'un usage massif du télétravail pendant les deux premières années de la pandémie et d'apprécier l'évolution de la multiplicité des activités qu'elles et ils doivent assurer. Enfin, après leur avoir demandé si leur condition de travail étaient satisfaisantes, nous leur avons proposé de formuler leurs revendications pour les améliorer.



Lucie Baudouin (L. B), directrice de recherche CNRS au Laboratoire d'Analyse et d'Architecture des Systèmes, Automatique et Mathématiques Appliquées (LAAS) de Toulouse. Secrétaire scientifique de section du Comité national de la recherche scientifique de 2016 à 2021.



Daniel Brunstein (D. B), ingénieur de recherche CNRS, Géographe membre de l'unité mixte associée Lieux, Identités, eSpaces et Activités (LISA), au sein de l'Università di Corsica Pascal Paoli.



Émilie Saunier (E. S), maîtresse de conférence en sciences de l'éducation à l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) de l'Université de Franche-Comté, docteure en sociologie, membre du laboratoire Editions, Langages, Littératures, Informatique, Arts, Didactiques, Discours (ELLIADD).



Maud Simonet (M. S), sociologue, directrice de recherche CNRS, directrice adjointe du laboratoire Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES) à l'Université Paris Nanterre.



Romain Tramoy (R. T), contractuel post-doc à l'Université Paris-Est-Créteil-Val-de-Marne (UPEC) au sein du laboratoire Eau Environnement et Systèmes Urbains (LEESU - UMR-MA 102).

Hervé Christofol et Chantal Pacteau : Peux-tu décrire rapidement les problématiques de la discipline scientifique que tu abordes au cours de tes recherches ?

E. S : J'ai initialement réalisé une thèse sur la création littéraire pour ensuite m'orienter vers le champ de l'éducation. Mes deux principales recherches actuelles concernent les pratiques et conditions de travail à l'université et leurs variations disciplinaires, ainsi que la fabrique sociale des conseillers principaux d'éducation.

D. B : Je travaille principalement sur l'économie numérique et ses impacts, notamment dans le secteur de l'hébergement touristique. D'une part, il s'agit de comprendre comment les acteurs du territoire utilisent les plateformes pour la commercialisation de leur hébergement. D'autre part, nous nous intéressons aux impacts de l'explosion des plateformes touristiques, notamment sur le marché immobilier.

L. B : Dans mon travail de secrétaire scientifique de section du comité national, j'assistais en particulier le/la président·e de la section dans les tâches de planification des activités, de finalisation de rédaction des rapports produits, et souvent de production d'un compte rendu des travaux de la section. Membre du bureau, je participais, à ce titre, à la répartition des dossiers à étudier. Par ailleurs, des réunions des secrétaires scientifiques des sections (et CID) permet aux instances d'échanger sur leurs modes de fonctionnement et d'harmoniser leurs pratiques. Avant la pandémie, les nombreux travaux du comité national (en section 07 : automatique, robotique, IHM, IA et sciences des données, signal imagerie, informatique graphique et sciences de l'information, environ une vingtaine de journées de réunion par année, sessions, auditions et jurys de concours confondus) avaient toujours lieu en région parisienne, avec un grand sérieux dans la présence de chacun des participants à la totalité des échanges.

R. T : Il s'agit, pour moi, de caractériser les flux de macrodéchets diffus (ceux qui sont dits mal gérés), en particulier plastiques, sur le continuum terre-mer : des eaux urbaines jusqu'aux fleuves et leur embouchure. Je m'intéresse également à la dynamique de transfert de ces macrodéchets de l'amont à l'aval, mais aussi à leur source et aux processus qui conduisent des ressources à devenir des déchets, dans le but d'orienter les politiques publiques.

M. S : Je suis sociologue du travail. Je m'inspire des analyses féministes du travail domestique et m'intéresse tout particulièrement au travail gratuit, au travail invisible, à ce qui n'est pas reconnu socialement comme du travail mais fait pourtant fonctionner entreprises, services publics et associations. J'ai fait des enquêtes sur le bénévolat, le service civique, *« le digital labor »* mais aussi les stages ou encore les formes de mise au travail des allocataires de l'aide sociale… J'étudie à la fois les politiques du travail gratuit et les luttes qui s'y développent.

H. C et C. P : Travailles-tu seul·e ou en équipe ?

M. S : Les deux. Je coordonne en ce moment deux recherches collectives avec des collègues de mon laboratoire mais aussi des collègues en dehors de mon laboratoire et même de ma discipline.

E. S : Je travaille en équipe, parfois pluridisciplinaire. Je travaille beaucoup avec des sociologues d'autres universités françaises.

D. B : Au sein de l'équipe d'économistes et de géographes de mon unité, j'appartiens à un petit groupe composé de cinq personnes comprenant, outre moi, un chercheur, un maître de conférence et deux autres ingénieurs.

R. T : Je travaille en équipe. Nous sommes principalement trois, mais une douzaine si on élargit au domaine des micoplastiques. Les échanges sont extrêmement riches. Il y a une vraie émulation. C'est vraiment le point positif du travail.

L. B : Le travail au comité national se fait au sein d'une section scientifique rassemblant une vingtaine de personnes. Une partie du travail effectué est solitaire – lecture des dossiers et préparation des pré-rapports – et une autre partie se fait en interaction avec les membres du comité pour produire un rapport final étayant nos propositions. C'est dans cette complémentarité que se joue la qualité des évaluations que nous produisons. Et c'est cette richesse des échanges qui m'a beaucoup formée et intéressée.

H. C et C. P : La crise sanitaire du Covid a-t-elle fait évoluer durablement ton organisation du travail (télétravail et travail à domicile, visioconférences, recours aux serveurs et applications numériques, diminution des déplacements notamment en avion) ?

L. B : La crise sanitaire, à la fin de l'hiver 2020, a frappé de plein fouet le travail du comité national, alors en période de concours. L'ajustement des autorisations, pour des jurys et auditions en distanciel, a été très compliqué. Mais nous avons surtout été privés de toute réunion en présentiel jusqu'à la fin de notre mandature (un peu moins de deux années). Cela reste une très grande frustration pour moi, comme pour nombre de mes collègues, de ne pas avoir eu la moindre possibilité de remédier à cela. Nous nous sommes très bien adaptés à l'utilisation des outils de visio-conférence, grâce auxquels, même à une vingtaine de personnes en ligne, le travail de la section a pu être mené.

Il serait, par contre, faux de donner une image complètement lisse et sereine de cette manière de travailler : pendant des heures, chacun dans son antre, sans pause et moment de détente communs, sans espace de décompression à distance d'un écran et dans la proximité sympathique et empathique des autres. Je reste persuadée que l'écoute et les échanges ne peuvent pas être de la même qualité quand ils se font par l'intermédiaire de nos écrans et réseaux internet. Et pour le travail d'un collectif, même amené à travailler des années ensemble, on ne peut pas prétendre que les outils numériques autorisent à ne pas avoir à se rencontrer.

R. T : Oui. D'une part, j'ai dû me débrouiller pour le travail à distance. Ne voulant pas de téléphone professionnel en plus du mien (je travaille dans l'environnement !), j'ai changé mon forfait téléphonique personnel, plus cher, pour répondre à mes nouveaux besoins (appels illimités). Une galère pour me faire rembourser… D'autre part, la pandémie ayant commencé au moment où débutait mon dernier contrat de recherche d'une durée de deux ans, elle a totalement perturbé mon projet de recherche, vu que je dépendais des collectivités partenaires qui devaient installer des filets anti macrodéchets (mon objectif était de caractériser les déchets captés et d'estimer des flux à l'échelle du bassin).

D. B : Lors de la crise sanitaire, la généralisation des visio-conférences est une des seules véritables modifications sur mon travail. En effet, nous utilisions déjà largement certains outils comme les espaces de travail partagés. Une autre modification a été l'augmentation de la durée de télétravail à trois jours. Le trajet pour aller à mon laboratoire me prenant une heure dix pour une cinquantaine de kilomètres, j'ai réduit ainsi mes frais d'essence, la fatigue et les risques sur la route.

M. S : Durablement, je ne sais pas… J'étais alors directrice du site de Nanterre de mon laboratoire et j'ai essayé de gérer au mieux, sur le vif, les problématiques matérielles et émotionnelles, collectives et personnelles auxquelles nous avons été confronté·e·s alors. J'ai annulé les enquêtes que j'avais prévues... Mais des terrains sont aussi venus « frapper à ma porte », comme ces couturières bénévoles qui ont dénoncé le recours massif au travail gratuit des femmes pour produire des masques et qui m'ont contactée en plein confinement pour que je suive leur mobilisation.

E. S : Avant la crise sanitaire, j'utilisais déjà la visioconférence pour échanger avec mes collègues. Mes recherches permettent aisément le travail à domicile – en dehors des phases de « terrain ». Ce qui m'inquiète à l'heure actuelle, c'est moins la crise sanitaire que la crise de l'énergie et ses répercussions sur nos conditions de travail et celles de nos étudiant·e·s, à l'instar de ce que l'Université de Strasbourg a voulu faire : prolonger de deux semaines la fermeture de fêtes de fin d'année par mesure d'économies d'énergie.

H. C et C. P : Sur l'année, as-tu des activités autres que celles de recherche ? Parmi tes activités de recherche, quelle part de ton temps de travail consacres-tu à la recherche de financements ou de partenaires, à l'encadrement de doctorants, à préparer des expérimentations ou des terrains, à recueillir et analyser des informations et à valoriser et communiquer tes résultats etc ? Est-ce que ces activités correspondent à la représentation que tu as de ton métier ?

R. T : Je suis contractuel embauché sur un projet défini. Donc je suis censé passer 100 % de mon temps sur le projet. En parallèle, j'ai fait un peu de vacations pour continuer à enseigner en attendant un poste de titulaire. J'ai beaucoup communiqué dans les médias grand public *via* la presse ou des ONG. En 2021 et 2022, j'ai conçu une plateforme analytique au sein de l'UPEC pour asseoir l'activité et le financement de mon poste en CDI. Le but de cette plateforme était de répondre à la demande des collectivités pour la caractérisation des macrodéchets captés par leurs filets, de manière harmonisée avec des caractérisations réalisées en rivière ou sur le littoral. J'ai voulu que cette plateforme soit hébergée dans un établissement public pour alimenter les données de la recherche mais aussi renseigner un indicateur de la pollution des eaux urbaines à l'échelle nationale, voire – à terme – européenne. Bien que soutenu par la présidence de l'université, cette plateforme n'a toujours pas vu le jour et je n'ai toujours pas de CDI…

M. S : Soyons claires, je suis directrice de recherche au CNRS : ce ne sont pas les activités que j'exerce ou que je n'exerce plus qui ont ébranlé la conception que j'ai de mon métier, c'est les conditions générales dans lesquelles nos métiers de la recherche s'exercent aujourd'hui ! La précarité et le travail gratuit structurellement ancrés dans le fonctionnement de nos institutions, ainsi que l'attaque massive contre les statuts des travailleur·se·s de l'enseignement et de la recherche auquel nous faisons face depuis des années… C'est cela qui ne correspond pas du tout à la représentation que j'ai de mon métier !

E. S : Pour le moment, je trouve un certain équilibre entre le temps dédié à la recherche de financements, au terrain/analyse de données, aux publications et interventions, aux expertises, et à l'organisation d'événements scientifiques. La recherche est néanmoins bien souvent une variable d'ajustement de mon temps disponible, souvent sacrifiée au profit d'autres impératifs universitaires (les cours et surtout les tâches administratives associées à mes responsabilités en master).

D. B : En parallèle à mes activités de recherche, je me consacre à trois autres activités. Environ 20 % de mon temps est dédié à des opérations de transfert auprès de la société. Pour 10 %, je m'occupe de tâches d'administration pour un des axes de recherche de mon équipe scientifique. Enfin, je consacre 5 % de mon temps à l'activité syndicale.

Au cours de ma carrière, étant ingénieur, j'ai toujours consacré une part très importante aux tâches techniques et méthodologiques au service des projets de recherche auxquels j'ai participé (missions de terrain, construction de bases de données, analyse de données). De la même manière, j'ai accompagné, sur ces aspects, les doctorants impliqués dans nos projets. Enfin, la place de la communication des résultats vers la communauté scientifique, mais aussi de la société, a pris une place de plus en plus importante au cours de ma carrière et aujourd'hui représente un bon tiers de mon temps de travail. A mes yeux, l'ensemble de ces tâches font pleinement parties de mon métier.

L. B : Dans notre métier de chercheur, faut-il opposer la recherche scientifique dans son essence à toute autre activité inhérente à notre quotidien professionnel ? Je garde la conviction que ce métier, en particulier lorsque nous avons la chance d'avoir un poste pérenne, nous laisse une très grande liberté dans les tâches dont nous pouvons nous saisir. Chacun sait à quel point elles sont nombreuses, variées et toutes exigeantes. J'ai consacré près d'un quart de mon temps, sur cinq années, à ma participation à une section du comité national. Je ne regrette pas du tout ce choix tant ce travail m'a formée, à la fois à une meilleure perception du spectre scientifique de ma section et à la participation constructive à un travail collectif important.

H. C et C. P : Tes conditions de travail matérielles sont-elles satisfaisantes ? As-tu accès à un bureau (seul ou en partage), des matériels et équipements de recherche ?

E. S : J'ai un bureau à l'Inspé qui bénéficie de bons équipements. Je le partage avec cinq collègues, ce qui nécessite au quotidien des ajustements pour préserver la tranquillité de chacun·e. Nous demandons depuis deux ans un deuxième bureau…

D. B : Je dispose de conditions de travail matérielles très satisfaisantes. Je dispose d'un vaste bureau partagé avec un collègue ingénieur. J'ai accès à un équipement informatique de qualité aussi bien sur site qu'à mon domicile.

R. T : Nous sommes trois dans un bureau prévu pour une seule personne, attenant à celui du directeur. Pour l'acquisition de données dans le cadre de ma recherche, j'ai dû installer un barnum de douze mètres carrés à l'extérieur. Après ma demande d'autorisation administrative, j'ai attendu presque six mois pour avoir une réponse, alors que le projet durait vingt-quatre mois (sans compter les ralentissements liés au Covid). Aujourd'hui, pour cette plateforme, j'ai besoin de locaux pérennes mais je me suis heurté à une fin de non-recevoir de la part de la direction du patrimoine, qui ne m'aide pas du tout à trouver une solution.

M. S : Oui mes conditions de travail sont tout à fait satisfaisantes, dans un grand laboratoire rattaché au CNRS et à l'université de Nanterre… mais elles devraient être celles de tou·tes les travailleur·se·s scientifiques et pas une exception.

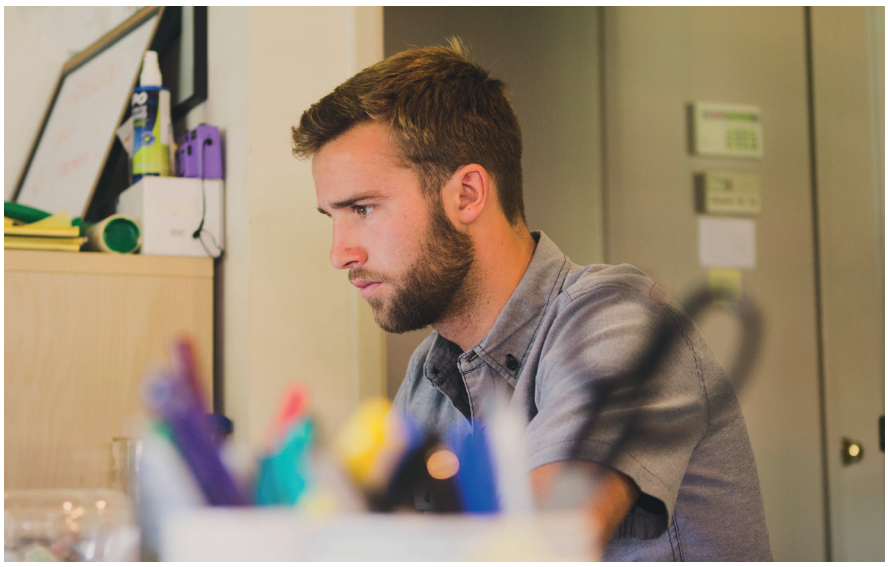
L. B : Les conditions de travail pour le comité national sont, dans l'ensemble, de grande qualité, tant dans les grandes salles adaptées situées à Paris sur le campus de Michel Ange, que dans les locaux du campus de Meudon où les auditions de concours avaient lieu, le tout avec le soutien d'un personnel dédié et compétent. Partageant mon bureau au laboratoire avec un collègue, pour les longues sessions virtuelles de 2020 et 2021 je me suis souvent isolée chez moi ou dans une autre salle du laboratoire. Cette évolution des modes de réunion demande une grande adaptabilité de chacun et, à mon avis, devra continuer à être questionnée.

H. C et C. P : Tes conditions de travail « psycho-sociales » sont-elles satisfaisantes ? Es-tu serein·e, reconnu·e, valorisé·e ou, au contraire, stressé·e, discriminé·e, dénigré·e ?

L. B : Il me semble que le travail que nos collègues font quand ils rejoignent une section du comité national est plutôt reconnu par la communauté. Tout le monde ne mesure pas forcément l'investissement individuel que cela représente, ni le sérieux avec lequel les évaluations sont produites, mais je crois que nous sommes très nombreux à être attachés à ce lieu d'évaluation par les pairs, mélangeant chercheurs et enseignants-chercheurs, de différents corps et thématiques scientifiques, pour un regard large et nuancé.

R. T : Fort contrarié… J'ai repris le travail à la mi-août avec un torticolis sévère. Mon contrat n'est en effet reconduit que jusqu'en novembre 2022. C'est mon horizon alors qu'on me promet un CDI depuis l'année dernière pour travailler sur cette plateforme qui tarde à se mettre en place et alors que j'ai déjà commencé à réaliser des prestations. La lenteur du processus de décision et les différents reports de son lancement ont déjà conduit l'un des partenaires du projet à se retirer.

Je ne compte même plus les contrats de travail : je dois en être à six ou sept depuis 2017 alors que, dans la période, j'ai obtenu des financements dans le cadre de deux contrats de recherche de deux ans chacun. Donc, non, je ne suis pas du tout serein. Je suis même découragé. J'ai le sentiment que la direction des services administratifs



freine le processus de création de la plateforme et qu'elle est source de stress. Je peux même dire que je suis en colère. A la direction financière, certains jouent au petit chef pour imposer leur autorité, sans connaître les dossiers. Enfin, j'ai eu toutes les peines du monde à me faire prendre en charge des frais avancés alors que le budget le prévoyait et le permettait. Je ne les contacte plus et je laisse la situation se dégrader mais, bien évidemment, tout cela a un impact sur ma vie personnelle et familiale.

E. S : Seule sociologue au sein de mon pôle de recherche, il m'a fallu du temps pour faire connaître et reconnaître mon point de vue disciplinaire. Le bilan est plus mitigé en Inspé où il est difficile de faire reconnaître le simple fait que nous sommes des chercheur·euse·s et pas seulement des « formateurs ». Et ce, dans un contexte de fortes tensions activées par la réforme Blanquer, laquelle a épuisé les équipes et génère stress et épuisement chez les étudiant·e·s que j'encadre. Bref, je ne suis pas sereine.

M. S : Encore une fois, la position qui est la mienne est, dans le contexte actuel, largement privilégiée, à la fois matériellement et symboliquement. L'insatisfaction profonde que je ressens aujourd'hui est de nature politique : comment faire mon métier, assumer les responsabilités collectives, scientifiques comme administratives, qui me semblent importantes sans participer à une économie de la pénurie, du tri, de la promesse et de la précarité, sans en être en quelque sorte complice ?

D. B : Dans mon unité, les conditions psycho-sociales sont satisfaisantes, nous disposons d'une large autonomie et notre travail est reconnu. En revanche, le collectif de travail manque d'animation, ce qui peut générer un sentiment d'abandon chez certains collègues.

H. C et C. P : Quelles évolutions souhaiterais-tu proposer et revendiquer pour améliorer tes conditions de travail et la place de la recherche dans tes missions ?

D. B : J'ai deux revendications principales : la première est l'arrêt du transfert de tâches de pure administration sur les ingénieurs et techniciens scientifiques. La seconde est la formation obligatoire des échelons décisionnaires aux méthodes de ressources humaines, notamment sur les risques psycho-sociaux et sur l'animation des collectifs de travail.

R. T : Ce qui m'empêche de me projeter, c'est le fait que je ne sois pas titulaire. Il faut créer plus de postes de titulaires. Pour la plateforme que je dois gérer, il s'agit d'un poste d'ingénieur de recherche. Dans l'idéal, c'est un poste de fonctionnaire, mais je serais même prêt à accepter un CDI. Ce serait une solution en attendant qu'un poste de titulaire se libère. D'autre part, pour tout le monde, titulaire et non titulaire, il faut simplifier la gestion administrative des contrats de recherche et arrêter de devoir renseigner la moindre activité heure par heure dans un formulaire. C'est infantilisant, déresponsabilisant et chronophage. Nous ne sommes pas qu'une ligne dans un tableur ; la politique du management par les chiffres est déshumanisante et nous fait perdre le sens de notre travail.

E. S : Comme beaucoup, je fais le constat d'une bureaucratisation accrue de mon travail et d'une part importante de tâches invisibles (notamment les courriels). Tout cela complexifie et parcellise mon activité. Or, la recherche demande d'avoir du temps devant soi. Il faut absolument simplifier les procédures et nous faire confiance. Il faut nous laisser travailler tranquillement !

L. B : Lors du recrutement des chercheurs, de leur évaluation, de leur demande de promotion, dossiers et rapports leurs sont demandés pour examen par la section compétente. Tout en attendant des documents à la fois complets, synthétiques et bien rédigés pour la meilleure analyse possible des travaux et du parcours scientifique, il est à mon avis souhaitable de protéger une certaine liberté dans la forme accordée à ceux-ci. Cela me semble fondamental pour ne pas transformer le travail qualitatif de la section en analyse de cases plus ou moins bien remplies et, en parallèle, ne pas donner le sentiment à nos collègues d'un cadre toujours plus normatif. L'évolution récente imposée pour les dossiers de promotion ne va malheureusement pas dans ce sens.

M. S : Une autre loi de la recherche et un plan d'emploi massif dans l'enseignement supérieur et la recherche ?!

Quand la recherche veut réduire son empreinte carbone

Rencontre avec Tamara Ben-Ari, chercheuse en agronomie de l'Inrae, cofondatrice – avec l'astrophysicien Olivier Berné – du collectif de personnels de la recherche, Labos 1point5, et Philippe Quirion, économiste de l'environnement et de l'énergie au CNRS, membre du Centre international de recherche sur l'environnement et le développement (CIRED), président du Réseau Action Climat, membre du Conseil scientifique du Labos 1point5.

Propos recueillis par Chantal Pacteau

Chantal Pacteau : Comment est né le Labos 1point5 et sur quel terreau s'est-il construit ?

Tamara Ben Ari : Dans les laboratoires, les jeunes discutaient de plus en plus les aspects de cohérence et de sens de leur engagement dans la recherche. Aux États-Unis, quelques personnes pensaient qu'il y avait des choses assez fondamentales à changer dans le rapport et la pratique de nos métiers. Lors d'une mobilisation sur le climat, j'ai discuté de cette question avec la climatologue Valérie Masson-Delmotte (co-présidente du groupe de travail sur les sciences du climat du GIEC). C'est elle qui m'a mise, par la suite, en relation avec un astrophysicien du CNRS de Toulouse, Olivier Berné, et qui l'a contacté peu après notre rencontre.

Avec Olivier Berné, nous nous sommes assez vite mis d'accord sur le fait qu'il était stratégique de sortir d'une logique disciplinaire ou attachée à un organisme ou établissement de recherche et qu'il fallait s'appuyer sur l'organisation assez centralisée de la recherche en France pour lancer une initiative à l'échelle nationale.



Tamara Ben Ari.



Philippe Quirion.

Nous nous sommes demandés quel est le poids réel de l'empreinte carbone de la recherche et s'il y a des différences très importantes entre disciplines. Quelques laboratoires avaient commencé à estimer leur empreinte carbone avec des méthodologies très variées et développées en local. Nous avons pensé que ce serait très utile de produire du commun, en développant un outil spécifique à la recherche, en ligne, gratuit, *open source*, libre d'usage et de droit. Celui-ci a été développé par Jérome Mariette, ingénieur à Inrae, et Odile Blanchard, économiste

Labos 1point5* est un collectif de membres du monde académique dont les activités sont organisées au sein d'un groupement de recherche (GdR) et d'une équipe de réflexion. Son principal objectif est d'estimer l'empreinte carbone de la recherche publique française pour nourrir la réflexion sur les leviers d'actions permettant de réduire son impact sur le climat et l'environnement. Il a développé l'outil GES 1point5.

* https://labos1point5.org/le-gdr

de l'environnement à l'UGA, avec l'aide de nombreux collègues. Nous avons, dès le départ, adossé ces développement à la mise en place d'une base de donnée nationale des empreintes des laboratoires, actuellement au nombre de 550, pour analyser les déterminants de l'empreinte et sa typologie. En somme, nous avons proposé une approche semblable à celle que nous mettons en œuvre tous les jours dans nos métiers sur d'autres sujets.

C. P : Philippe, le réseau Action climat (RAC[1]) dont vous êtes président, a-t-il suivi dès le départ cette initiative ?

Philippe Quirion : Le réseau Action climat s'est créé à la fin des années 1980 pour suivre les négociations internationales au niveau mondial. Ce n'est donc pas en tant que RAC que j'ai suivi la naissance de l'initiative, mais à travers les discussions avec Tamara, car nous étions dans le même labo à l'époque. Moi, je suis économiste et, dans ma discipline, l'empreinte carbone est liée avant tout aux voyages en avion que nous effectuons pour rejoindre des conférences ou pour des collaborations internationales. Depuis quelque temps déjà, nous étions quelques-uns à nous poser la question de savoir si cela valait la peine de faire certains déplacements ou de passer de dix à douze heures dans le train pour éviter l'avion… Question difficile dont la réponse dépend aussi du statut de celui qui la pose : par exemple, pour le jeune qui postule sur un poste de recherche, aller dans une conférence permet d'ajouter une ligne à son CV.

Mais, plus loin encore dans le temps, la question de l'empreinte carbone des voyages avait été posée. Ainsi, en 1997, lors de la troisième conférence des parties (COP3) qui a vu la signature du protocole de Kyoto (je n'étais pas impliqué à l'époque), certains militants et scientifiques ont pris le Transsibérien pour éviter l'avion. Ce type d'initiative s'est reproduit pour d'autres conférences comme celle de Marrakech, où une poignée de personnes a pris train et bateau... La présence de dizaines de milliers de personnes lors des négociations internationales, c'est nécessaire, mais il y en a bien trop qui viennent pour faire du *lobbying* ou du marketing. C'est un véritable problème tant environnemental que politique.

C. P : Comment avez-vous mis en place le réseau ?

T. B. A : Nous avons fait un appel orienté vers la communauté de recherche. Adossé à cet appel, on a bricolé un site internet (d'assez mauvaise qualité au départ) sur lequel les gens pouvaient s'inscrire. Nous voulions nous compter ! Assez vite, on a fait une première réunion en ligne en 2019, dont la qualité était catastrophique ! Y ont participé une bonne cinquantaine de personnes. Les bases d'un outil commun ont été posées.

Si on a choisi le laboratoire comme échelle de travail, c'est parce qu'un laboratoire c'est un collectif, avec des instances de gouvernance qui existent. C'est aussi un endroit où l'on vit, où l'on apprend, on échange. Choisir cette échelle était un moyen pour nous de mettre en place un mouvement en partant de la base et permettant une forme de réappropriation de nos espaces de travail. Réappropriation nécessaire parce que les conditions de production et d'évaluation du savoir sont déterminantes dans l'empreinte carbone de la recherche, même si celles-ci dépassent les murs des laboratoires...

Nous avons alors pensé une première architecture de travail pour le projet, même si celle-ci a été en constante évolution. Avec Olivier, nous avons aussi démarché nos collègues, au fur et à mesure des projets et des idées, pour créer une équipe de coordination, au départ avec six collègues, puis dix, et nous allons l'ouvrir à nouveau dans les semaines qui viennent.

Au départ, on s'est dit : *« On se compte, on construit, on voit combien on est, on voit ce qu'on arrive à faire. Les organismes de recherche, les sphères décisionnaires de la recherche, on les met de côté dans un premier temps. On ne veut pas rentrer par là, parce qu'on estime que c'est un sujet qui appartient aux acteurs, qu'il faut être près du terrain, et qu'il faut des données solides pour prendre des décisions intelligentes et efficaces. »* On voulait aussi instaurer une forme de rapport de force par le nombre pour imposer un mouvement général sur le sujet.

Il y avait alors des discussions, y compris chez les collègues, sur le fait d'imposer, par, exemple une interdiction de se rendre à plus d'une conférence internationale par an. Nous nous inscrivions en faux avec cette idée car nous craignions que la transitions carbone puisse servir de justification à des restrictions budgétaires (comme on l'a vu très récemment). Il fallait, à notre sens, aussi éviter que la question de l'empreinte carbone de nos activité ne s'accompagne d'une inflation des règles ou de la bureaucratie, au risque de se mettre toute la communauté scientifique à dos. Cela reste d'ailleurs une préoccupation. Nous pensons au contraire que les décisions doivent être prise, en particulier sur la mobilité, au plus près du terrain et des contraintes. Cette question des conférences se pose, par exemple, de façon très différente selon les âges, les statuts et les disciplines. Si certaines disciplines peuvent assez facilement se passer de déplacements, c'est totalement impossible pour d'autres.

1 Le réseau Action climat s'est créé pour suivre les négociations internationales au niveau mondial, à la fin des années 1980. https://reseauactionclimat.org/association/

On avait, à la fois, une stratégie d'appropriation importante, une stratégie pour fédérer les collègues qui nous rejoignaient et une stratégie scientifique pour essayer de produire des connaissances sur lesquelles s'appuyer.

C. P : Le fait que la question du changement global ne soit abordée que par l'empreinte carbone n'est-il pas restrictif ?

T. B. A : Bien évidemment, c'est une limite. Il ne faut pas être obsédé par ce critère, sinon nous allons manquer des questions importantes. La raison pour laquelle nous sommes rentrés par le carbone, c'est parce que c'est simple, facile à quantifier… mais il y a une volonté d'élargir dans le GDR : un groupe Empreinte environnementale a été créé.

En fait, le critère carbone sert un peu de tête de gondole. Il permet d'avoir des ordres de grandeur, de réfléchir. Mais souvent, les labos qui font leur bilan de gaz à effet de serre l'accompagnent de mesures complémentaires sur l'alimentation, l'eau et les déchets, d'une manière plus qualitative, dans une charte, par exemple.

C. P : Y a-t-il la même volonté d'élargir les réflexions au-delà de la question de l'empreinte carbone au RAC ?

Une de mes étudiantes a fait une revue de tous les dispositifs de baisse de gaz à effet de serre qui existent dans les universités en France. Elle observe qu'il y a *« beaucoup de déclarations, très peu d'actes »*. (…) En général, le premier réflexe – c'est vrai dans les labos et dans les universités – c'est de dire que le personnel va être informé et sensibilisé ; que l'on va organiser des séminaires, des réunions, des jeux, des ateliers. En fait, il y a extrêmement peu d'endroits dans lesquels des mesures concrètes ont été prises, qui s'apparentent à quelque chose qui ressemblerait à de la limitation.

P. Q : Oui. Les décisions importantes du RAC sont prises par le conseil d'administration, constitué de représentants des associations membres qui ne s'intéressent pas uniquement au climat : il y a France Nature Environnement, le WWF ou la LPO, par exemple, qui travaillent beaucoup sur la biodiversité. Nous prenons donc toujours en compte l'ensemble des impacts écologiques des activités humaines et pas uniquement celui du climat.

C. P : Ce que l'on retient en priorité dans les médias des mesures préconisées par le Labos 1point5 concerne les voyages en avion. Or, nous savons bien que tous les laboratoires n'ont pas les moyens de payer des voyages à leurs chercheurs, que ce soit par avion ou non ; et que bien souvent, seules les équipes qui ont remporté des appels à projet peuvent le faire. Nous sommes loin d'être une communauté qui passe son temps dans les avions !

T. B. A : En effet, il y a d'autres postes d'émission de GES dans l'empreinte carbone : trajets domicile-travail, véhicules (ce qui comprend aussi les bateaux en océanographie et les voitures pour faire les enquêtes), achats, chauffage, bâtiments… Si les mesures de réduction concernent les déplacements professionnels, c'est parce que c'est beaucoup plus facile à faire. Il y a eu différents types de mesures. Certains labos ont, par exemple, mis en place un quota collectif pour le laboratoire adossé à des arbres de décision pour les déplacements. Des critères sont appliqués (âge – pour favoriser les jeunes –, distance, temps passé sur place, type de déplacement) qui permettent un classement par ordre de priorité.

C. P : Comment abordez-vous la question du bâtiment, qui est primordiale dans les universités françaises, dont un certain nombre sont dans un état pitoyable et sont de vraies passoires thermiques ? Il ne s'agit pas là d'une question qui peut se traiter au niveau individuel ni à celui du labo.

P. Q : Les labos ont très peu de marge de manœuvre vis-à-vis de leur hébergeur, que ce soit une université ou un organisme de recherche. Nous nous retrouvons totalement désarmés pour agir sur ce plan alors même que souvent, il ne serait pas compliqué d'isoler techniquement un bâtiment. La crise actuelle des prix de l'énergie a un impact sur les universités. D'un côté, on l'a vu avec l'annonce, complètement délirante, de l'Université de Strasbourg qui voulait passer en travail à distance quelques semaines. Cette réponse-là est catastrophique et il faut que l'État assure le financement. D'un autre côté, on voit que la situation actuelle amène à chercher des solutions : ne peut-on pas monter un peu la température dans la salle des serveurs et donc baisser la climatisation ? Est-ce que -70 °C ne suffirait pas au lieu de -80 °C pour le congélateur ? etc.

T. B. A : On est sur une ligne de crête : à la fois, une grande partie du personnel pense qu'il faut des changements profonds dans toutes les composantes de l'empreinte ; mais ces changements doivent se faire dans un contexte de contractions budgétaires continues depuis plus de vingt ans. On se retrouve dans une situation préoccupante, où il pourrait y avoir une forme de justification *a posteriori* de ces contractions budgétaires et du transfert de la responsabilité sur les individus. Ceci est d'autant plus problématique et complexe à aborder qu'il existe de très grandes inégalités entre les personnels, les statuts et entre les laboratoires.

Tout l'intérêt d'une base de données comme celle que nous avons constituée, c'est qu'elle permet d'objectiver ces inégalités. Nous avons la granularité labo, le budget des labos. Nous sommes en train de faire les premières estimations. Nous regardons, par exemple, quel est le pourcentage de l'empreinte carbone totale des 10 % de labos ayant les plus gros budgets. Ce sont là des mesures d'inégalités. Elles sont importantes. C'est vrai pour le budget, c'est vrai pour le bâtiment. Il faut les prendre en compte. De fait, c'est à l'image de ce qu'il se passe dans les autres secteurs de la société : on ne peut pas demander à tous les labos exactement le même effort.

Mais l'échelle laboratoire est une échelle en tension, car l'empreinte rassemble des niveaux de responsabilités et de contraintes assez variés : individus, équipes de recherche, labos, campus, hébergeurs, organismes de recherche, financeurs, évaluateurs, etc. Ce que nous essayons d'éviter, à l'heure actuelle, c'est que la totalité de la charge symbolique et des décisions de réduction de l'empreinte ne se referme sur les scientifiques et leurs déplacements en avion.

C. P : Hélas, dans les médias, c'est de cela dont on parle prioritairement. Ça fait bizarre. On a l'impression qu'on est une communauté qui passe son temps dans les avions.

T. B. A : La focalisation sur les transports, particulièrement aériens, est en partie le fait des scientifiques eux-mêmes. C'est complètement contre-productif, parce que cela assoit l'échelle individuelle, qui est politiquement parfaitement inopérante. Ensuite, en analysant les données, on met en évidence que, pour un laboratoire moyen, les déplacements professionnels représentent entre un quart et un tiers de l'empreinte, avec de grandes disparités entre les disciplines et que, dans ces déplacements, une fraction seulement concerne les conférences. Ainsi, pour les laboratoires des sciences de la terre et de l'univers, la grosse partie des déplacements se fait pour des missions de récolte de données sur le terrain ou de capacitation dans les pays du Sud. Culpabiliser les scientifiques qui font ces déplacements les braque.

P. Q : Cela reflète la réalité au niveau individuel aussi : chacun a certaines marges de manœuvre pour réduire son empreinte carbone, même si c'est souvent au niveau de la société qu'il faut agir. Je voudrais prendre un exemple sur ce point. L'an prochain, la conférence européenne annuelle des économistes de l'environnement va se passer à Chypre[2], où il est très difficile de se rendre autrement qu'en avion. Or, c'est une conférence dont l'immense majorité des participants vient d'Europe. Des collègues ont fait un appel pour organiser les prochaines conférences dans un lieu où une grande partie des participants peuvent se rendre en train, tout en impliquant les équipes des régions plus périphériques de l'Europe, y compris dans l'organisation des conférences. Demander aux gens de ne pas aller à Chypre en avion est inopérant. En revanche, s'organiser pour que la conférence ait lieu dans une région plus centrale de l'Europe, dans laquelle l'équipe de Chypre a un rôle clef dans l'organisation, est tout à fait possible.

T. B. A : À votre remarque selon laquelle il est possible d'aller à Chypre en bateau, je réponds que – en dehors des questions de temps de trajet – l'empreinte carbone des ferries n'est pas si basse que cela.

2 https://miniurl.be/r-48pk

Nous commençons à quantifier l'effet Covid sur l'empreinte carbone des laboratoires. Nous observons une division par quatre des déplacements professionnels, une division par trois des déplacements domicile-travail. Par contre, le bilan GES au niveau des bâtiments, du chauffage, etc. n'est pas significativement impacté.

On est en train de travailler dessus. Même si les facteurs d'émission sont très incertains, on constate que l'empreinte n'est franchement pas neutre (…).

Une solution est de faire un calcul qui optimise, en fonction des participants, l'endroit dans lequel doit se passer la conférence pour minimiser les déplacements. Des collègues, comme Didier Barret à Toulouse, ont produit ce type d'outils. Il est très étrange qu'on ait du mal, en tant que communauté, à s'appuyer sur nos propres compétences. C'est illustré par le fait qu'un certain nombre d'universités et d'organismes de recherche aient externalisé l'estimation de leur empreinte carbone sur des boîtes de service. Cette marchandisation inutile reflète notre incapacité à utiliser nos propres outils de travail pour baisser notre empreinte.

Il y a un point qu'on n'a pas abordé, qui est tout de même important, c'est le lien entre les scientifiques et la société, en particulier le lien de crédibilité. On voit bien la demande légitime d'exemplarité – parfois mal placée ou un peu extrême – adressée aux scientifiques quand ceux-ci s'expriment sur le changement climatique et ses impacts. Nous sommes obligés d'être à l'avant-poste de ce que nous préconisons. Pour la crédibilité de nos résultats, pour la nôtre, pour protéger la science. C'est quand même une motivation importante à garder en tête, me semble-t-il.

P. Q : Un autre aspect, je ne sais pas dans quelle mesure il est spécifique à l'économie, concerne le marché international de l'emploi, le *Jobmarket*, qui amène des milliers de personnes à se déplacer pour des entretiens aux États-Unis ou en Europe. Des collègues ont récemment quantifié l'impact de ces déplacements : deux tonnes de CO_2 en moyenne par participant, ce qui est loin d'être négligeable[3]. Là encore, la question se pose de savoir si ce type de réunions de masse est vraiment nécessaire.

C. P : Pour finir, pouvez-vous nous donner quelques informations sur le groupement de recherche (GdR) Labos 1point5[4] ?

T. B. A : Il y a, à l'heure actuelle, 250 personnes dans le GdR avec une distribution en âge qui reflète celle de la recherche, et presque parfaitement paritaire en genre. S'il y a une sur-représentation des sciences de la terre, toutes les disciplines sont présentes. Nous sommes financés par l'Ademe, Inrae, le CNRS et Inria, ce qui nous permet d'avoir deux personnes à plein temps sur le projet et des milliers de personnes qui suivent nos travaux ou séminaires. Nous allons continuer à animer, coordonner, et tenter d'impulser des changements effectifs, à la fois dans les laboratoires et en tentant d'impliquer l'ensemble des parties prenantes. Nous allons aussi lancer un réseau des laboratoires en transition, basé sur une plateforme d'échanges horizontaux, pour que les laboratoires puissent plus facilement se transférer entre eux des données, des connaissances ou des conseils, ce qui est une demande récurrente.

P. Q : Ce qui me paraît vraiment précieux dans l'initiative Labos 1point5, c'est qu'elle peut inspirer plein de professions et domaines d'activité. C'est logique que cela commence dans la recherche, parce qu'il y a plus de compétences là que dans la plupart des autres domaines d'activité, ce qui peut générer des outils et des approches susceptibles d'être mobilisés, avec un effet démultiplicateur.

Quelques domaines d'activité sont parfois sous les feux des projecteurs, comme le football professionnel tout récemment, mais la plupart restent sous les radars. Or, ils ont aussi des marges de manœuvre et peuvent aussi s'organiser différemment et au niveau collectif, j'insiste, pour réduire leur empreinte.

T. B. A : Il y a aussi des velléités de créer, par des spécialistes de l'éducation secondaire, une École 1point5, une fédération de collèges, de lycées qui travailleraient sur leur empreinte avec un outil qui serait adapté pédagogiquement et qui permettrait aussi aux collégiens et aux lycéens de se saisir de leur empreinte et de prendre des décisions pour la réduire à leur échelle. On sait qu'il y a des effets intergénérationnels très grands quand les enfants et les jeunes prennent conscience de ce qu'est leur empreinte carbone et de la manière dont elle est composée ; ils font énormément de pédagogie au niveau familial, avec des effets d'entraînement assez importants.

P. Q : Il ne faut pas oublier la question de l'impact des recherches sur tout ce qui est politique climatique, mobilisation de la société et là, il y a un gros sujet, qui est celui des liens d'intérêt qui sont créés par le financement privé de la recherche. Alors que les budgets publics et le nombre de postes de permanents diminuent, il y a des dispositifs de défiscalisation tels que les fondations, le crédit impôt-recherche… qui permettent aux entreprises privées de mettre beaucoup d'argent dans les recherches sur le climat. En particulier en économie de l'énergie, énormément de recherches sont financées par les grandes entreprises du secteur de l'énergie. Dans quelle mesure pouvons-nous être sûrs que les recherches soient indépendantes quand la vie des labos et l'emploi d'une grande partie des personnels qui travaillent dans les labos sont dépendants de contrats de recherche décidés, arrêtés ou refusés par des grandes entreprises du secteur de l'énergie. Est-ce que c'est vraiment neutre en termes de politique climatique ?

T. B. A : En ce moment, je pousse à la mise en place d'une convention climat-recherche, sur le mode de la convention citoyenne[5], en faisant très attention aux problèmes de cadrage politique et d'organisation qui sont liés à ces conventions. Des recherches conduites au Cired, le laboratoire de Philippe, sont d'ailleurs très utiles pour cela. L'objectif d'une convention serait de mettre en lumière l'ensemble des dimensions de l'empreinte carbone de la recherche, au delà de son aspect comptable y compris, par exemple, en ce qui concerne les sujets de recherche, ou l'organisation spatiale de la recherche et les demandes d'internationalisation, et de produire un cadre de réflexion qui problématise les rôles joués par l'ensemble des acteurs cités précédemment, mais aussi des acteurs privés dont le rôle de financement est croissant depuis quelques années.

3 Olivier Chanel, Alberto Prati & Morgan Raux, The environmental cost of the international job market for economists, *Ecological Economics*, 2022. 10.1016/j.ecolecon.2022.107565

4 Le groupement de recherche (GdR) Labos 1point5 est un dispositif soutenu par le CNRS, l'Inrae, l'Ademeet l'Inria. Les adhésions au GDR sont individuelles et ouvertes à tous les membres de la recherche publique, quels que soient leur institution de rattachement, leur discipline ou leur statut. Voir, par exemple : https://miniurl.be/r-48pl

5 https://www.nature.com/articles/s41599-022-01212-6

Défis pour l'action syndicale

Il faut enfin réduire la consommation d'énergie

Maud Leriche, Secrétaire générale adjointe du SNCS-FSU
Boris Gralak, Secrétaire général du SNCS-FSU
Patricia Gibert, Présidente du Conseil scientifique de l'Institut écologie et environnement du CNRS

L'implication des activités humaines dans le changement climatique a été démontrée par les scientifiques depuis de nombreuses années, ainsi que la nécessité d'agir pour limiter son impact. Les actions à prendre sont aussi connues depuis longtemps : en particulier, la transition énergétique doit coupler le remplacement des énergies fossiles par des énergies renouvelables à une réduction de la consommation d'énergie.

Malgré cela, la majorité des efforts en France et dans le monde s'est portée sur la transition des énergies fossiles vers les énergies renouvelables. Le retard accumulé dans la baisse de la consommation d'énergie participe à l'éloignement de l'objectif des Accords de Paris de limiter le réchauffement global à 1.5°C.

Aujourd'hui, avec la situation géopolitique, avec la hausse des coûts de l'énergie, la réduction de la consommation d'énergie s'impose et le gouvernement a présenté, le 6 octobre 2022, un plan de sobriété énergétique. L'État français demande notamment aux entreprises et aux administrations publiques une baisse de 10 % en kWh de la consommation d'énergie en 2024 par rapport à 2019.

Cette injonction de baisse de 10 % de la consommation se fait dans l'urgence et l'impréparation, avec des propositions socialement et (ou) scientifiquement inacceptables : par exemple, la proposition de fermeture de l'université de Strasbourg pendant deux semaines supplémentaires cet hiver ou le report de la consommation et des coûts énergétiques des administrations vers les agents avec le télétravail. Cet objectif, enfin, de baisse de la consommation énergétique, ne doit pas se faire au détriment des plus précaires et des moins favorisés.

Le SNCS-FSU demande notamment qu'aucune mesure ne soit imposée au personnel, comme la fermeture de locaux ou l'interdiction de voyager dans le cadre de missions, mais que soit mis en place un grand plan, pensé collectivement, de sensibilisation et d'incitation à la réduction de la consommation d'énergie.

Afin de réduire la consommation d'énergie, une priorité doit être l'isolation des bâtiments. Le SNCS-FSU estime que plus de mesures incitatives simples doivent être adoptées à court terme : par exemple l'extension du forfait « mobilité durable » à tous les modes actifs (non motorisés) de déplacement entre résidence personnelle et lieu de travail, la prise en charge effective, par les employeurs, de tous les frais inhérents au télétravail – au-delà de l'augmentation de 15 % de l'indemnité télétravail annoncée par le gouvernement (actuellement de 2,50 € par jour de télétravail sans toutefois dépasser 220 € au titre d'une année civile).

Dans la recherche publique, le SNCS-FSU appelle toutes les unités et services à mobiliser leur conseil d'unité ou de service pour réaliser un bilan de l'empreinte environnementale de leur unité et service et d'engager une réflexion collective sur les leviers pour la limiter. Au-delà des préconisations faîtes par le gouvernement (limitation du chauffage et de la climatisation, extinctions des appareils) ces leviers comprennent :

- Se poser la question de l'utilité ou de la nécessité de tous les déplacements, notamment en voiture et en avion ;
- Privilégier systématiquement, quand c'est possible, les déplacements à pied, à vélo, en transports en commun et en train ;
- Utiliser la visioconférence quand cela ne dégrade pas les échanges ;
- Faire un usage raisonnable des outils informatiques consommateurs d'énergie comme les flux (messagerie électronique) et les stockages inutiles de données ;
- Se poser des questions sur l'implication environnementale de leur recherche (à court, moyen et long terme).

La crise énergétique actuelle imposée par la situation géopolitique questionne néanmoins à bon escient nos modes de production et de consommation et, au-delà, notre façon de faire de la recherche face à une transition énergétique inéluctable. Le milieu scientifique s'est déjà engagé depuis des années, notamment à travers des initiatives telles que Labos 1point5.

Le SNCS-FSU appelle tout le personnel de l'ESR à agir pour réduire la consommation d'énergie et l'empreinte carbone dans la recherche publique.

Le télétravail, un défi pour l'action syndicale

Karel Yon, Chargé de recherches CNRS, laboratoire Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie et de la Société (IDHE.S), CNRS/Université Paris-Nanterre

Membre de la CA du SNCS-FSU

Un syndicalisme démocratique, dans la recherche comme ailleurs, s'appuie sur des collectifs de travail soudés et conscients d'eux-mêmes autant qu'il contribue à faire exister ces collectifs en les mobilisant. Or, les changements incessants des organisations de travail, la diversification des statuts d'emploi et le développement de la précarité ont depuis longtemps sapé les conditions d'une telle action syndicale dans le secteur public comme dans le privé.

Le développement du télétravail constitue à cet égard un défi majeur pour le syndicalisme car il accélère ce mouvement de destructuration des collectifs de travail. L'essor du télétravail a, par définition, accru les distances physiques entre les travailleur·euse·s de la recherche scientifique. Mais il a aussi accru les distances sociales et symboliques entre les individus et les groupes qui se croisent moins et n'ont ni la même expérience du télétravail, ni le même intérêt pour celui-ci. Certaines catégories de travailleur·euse·s sont assigné·e·s au « présentiel » (personnels techniques, de sécurité, d'entretien…) et peuvent ressentir d'autant plus vivement la privation du droit au télétravail qu'ils et elles voient leurs propres lieux de travail désertés. D'autres comme les doctorant·e·s ou celles et ceux relevant des services supports (RH, administration, informatique…) peuvent au contraire le percevoir comme une contrainte en étant invité·e·s à télétravailler une partie du temps sans toujours bénéficier, à leur domicile, des conditions propices pour bien faire leur travail.

À l'inverse, dans les laboratoires où la nature du travail de recherche n'impose pas de présence continue sur site, les chercheur·euse·s titulaires, qui avaient déjà l'habitude du travail à distance, depuis leur domicile ou ailleurs, semblent encore moins enclin·e·s à faire l'effort de se rendre régulièrement sur site. Le télétravail apparaît en effet d'autant plus confortable et séduisant que le travail est autonome, à l'image du travail de chercheur·euse… ou de celui de syndicaliste.

Ainsi, tous les agents n'ont pas accès au télétravail et tou·tes n'en ont pas la même expérience, ce qui crée des inégalités supplémentaires. Le télétravail obscurcit un peu plus les chaînes d'interdépendance qui constituent les mondes du travail scientifique. Il renforce les segmentations entre catégories et métiers. Cela complique le travail syndical de représentation, qui consiste dans l'agrégation d'intérêts divers et leur reformulation/alignement autour de revendications collectives. Les syndicalistes elles/eux-mêmes doivent faire l'effort d'objectiver leurs propres positions et intérêts dans ces processus.

Le développement de modes de participation en ligne, *via* l'usage des réseaux sociaux numériques, des visioconférences ou l'organisation de webinaires, peut certes permettre de garder le contact avec des agents isolés mais ne saurait constituer une réponse suffisante[1]. Les réorganisations/désorganisations du travail engendrées par le recours accru au télétravail depuis la crise sanitaire renforcent l'importance de fonder le travail syndical sur des diagnostics précis des organisations de travail et des pathologies qui peuvent s'y développer, en s'appuyant sur les témoignages des syndiqué·e·s et des agents, mais aussi sur les outils de la recherche action et de l'expertise autour des conditions de travail[2]. Les contradictions du télétravail appellent aussi un agenda revendicatif qui articule le droit à un télétravail de qualité avec des revendications plus larges et unifiantes, par exemple autour du droit à la qualité de vie au travail pour tou·tes, en télétravail ou non, par l'amélioration des conditions de travail et la réduction du temps de travail.

1 Tristan Haute, 2021, « Le télétravail, frein à la représentation et à l'action collective en entreprise ? », *Sociologies pratiques,* n°43, p. 63-72.

2 Sophie Binet, Alexandra Jean, Frédérique Letourneux, Emre Öngün et Karel Yon, 2021, « À l'épreuve du télétravail », *Mouvements,* n°106, p. 60-69.

Le niveau de diplôme progresse dans les familles issues de l'immigration

En France, le niveau de diplôme des enfants d'immigrés dépasse très largement celui de leurs parents, même s'il existe de forts contrastes selon l'origine géographique de ceux-ci. Entre 30 et 70 % d'entre eux sont diplômés du supérieur, selon l'origine géographique et le genre. La meilleure réussite scolaire des filles se retrouve aussi et peut même être amplifiée dans les familles issues de l'immigration. Leur accès à des emplois de cadres ou à des professions intermédiaires demeure néanmoins plus difficile que pour les « natifs ».

Florence Audier
Statistiques, Analyse et Modélisation Multidisciplinaire (SAMM), Université Panthéon-Sorbonne

Parmi les divers travaux qui interrogent la progression du niveau d'éducation entre générations, l'INED vient de consacrer une attention particulière aux familles immigrées et à leurs descendances. La question traitée dans la dernière livraison de *Population & Société*[1] se résume ainsi : *« Le niveau d'éducation augmente d'une génération à l'autre : progresse-t-il autant dans les familles issues de l'immigration que dans les autres ? »*

Après avoir utilement rappelé que, *via* leurs projets migratoires, les individus cherchent souvent à *« améliorer leur sort et celui de leurs descendants »*, les auteurs examinent l'accès à la formation – et spécifiquement à l'enseignement supérieur – sur trois générations, ainsi que l'accès à l'emploi de ces néo-diplômés.

La bonne nouvelle, c'est que la proportion d'enfants et petits-enfants d'immigrés qui ont un diplôme plus élevé que celui de leurs parents (ou de leur parent immigré dans le cas de couples « mixtes », c'est à dire ceux dont seul l'un des parents est né hors de France) est spectaculaire (voir Figure 1). En effet, globalement, plus de 72 % des enfants nés en France et dont les deux parents sont immigrés sont plus diplômés que leurs parents, 55 % lorsqu'il s'agit de couples « mixtes »[2], 60 % lorsqu'on examine les diplômes de leurs petits-enfants. Quant à la proportion de diplô-

Définitions et méthodes*

Pour désigner les personnes en fonction de l'histoire migratoire de leur famille, la sociologie de l'immigration fait couramment usage de la notion de « génération ».

Première génération (G1) : personnes nées à l'étranger, qui n'étaient pas françaises de naissance et sont venues s'installer en France.

Deuxième génération (G2) : personnes nées en France d'au moins un parent immigré. Il s'agit donc de la deuxième génération à vivre sur le territoire français. On désigne ici par G2 les personnes nées en France de deux parents immigrés et, par G2,5, les personnes nées en France d'un couple mixte (un parent immigré et un parent né Français).

Troisième génération (G3) : personnes nées en France de parents nés en France, mais ayant au moins un grand-parent immigré.

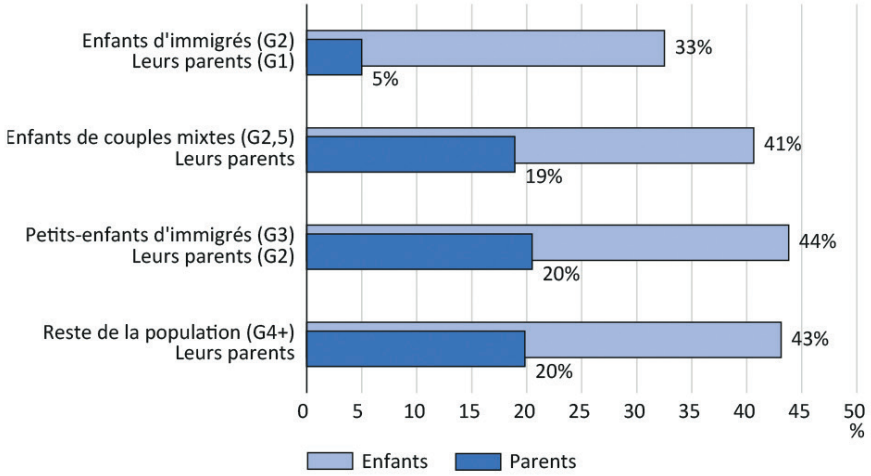
Le reste de la population réunit des personnes dont les ascendances migratoires peuvent remonter aux arrière-grands-parents ou au-delà. Elles appartiennent au moins à la **quatrième génération (G4+),** parfois qualifiées par commodité de « descendants de natifs ».

* Pour en savoir plus :Lê J., Simon P., Coulmont B., 2022, « Les diversités des origines et la mixité des unions progressent au fil des générations », *Insee Première,* n° 1910 (à paraître).

1 Cris Beauchemin, Mathieu Ichou, Patrick Simon et l 'équipe de l'enquête TeO2. *Population & Sociétés,* n° 602, juillet-août 2022, « Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations mais les inégalités sociales persistent ». Pour la méthodologie de cette recherche, on se référera utilement à cette publication. Rappelons que le niveau de diplôme des parents retenu dans les comparaisons est celui du parent le plus diplômé, généralement celui du père.

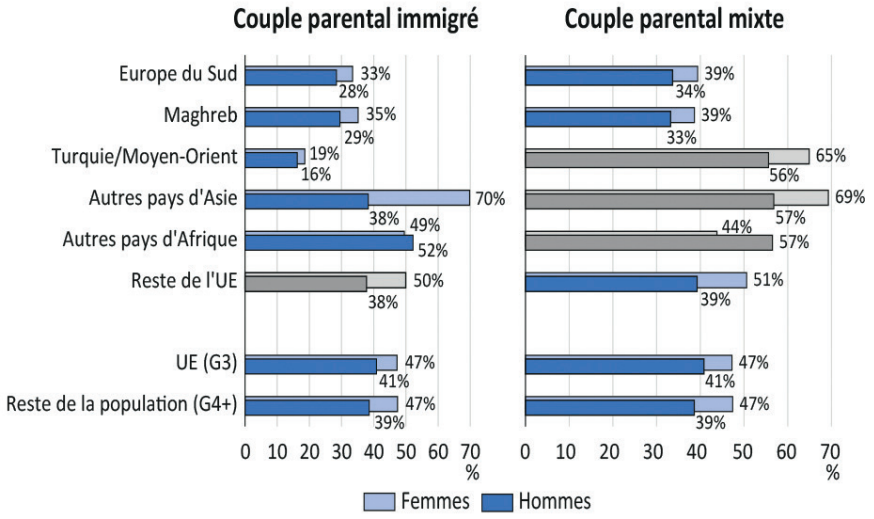
2 Remarque : si l'écart entre le niveau de formation des parents et celui des enfants est plus faible lorsque les enfants sont issus de couples « mixtes », c'est que le parent « natif », c'est à dire né en France, a souvent bénéficié d'un niveau de formation plus élevé que le parent immigré.

Figure 1 : Progression du taux de diplômés du supérieur d'une génération à l'autre.



C. Beauchemin et al., *Population & Sociétés,* n° 602, INED, juillet-août 2022.
Champ : France métropolitaine, Individus « enfants » âgés de 30 à 59 ans.
Source : Enquête Trajectoires et Origines 2 (TeO2), Ined-Insee, 2019-2020.
Note : voir l'encadré pour les définitions des catégories et les méthodes.
Lecture : 33 % des enfants d'immigrés (G2) ont un diplôme du supérieur, tandis que seuls 5 % de leurs parents ont atteint un tel niveau.

Figure 2 : Taux de diplômés du supérieur selon le sexe et l'origine géographique.



C. Beauchemin et al., *Population & Sociétés,* n° 602, INED, juillet-août 2022.
Champ : France métropolitaine, individus « enfants » âgés de 30 à 59 ans.
Source : Enquête Trajectoires et Origines 2 (TeO2), Ined-Insee, 2019-2020.
Note : voir l'encadré pour les définitions des catégories et les méthodes. En gris, les groupes dont les effectifs dans l'enquête sont inférieurs à 100 : les résultats les concernant doivent être interprétés avec prudence.
Lecture : 29 % des fils d'immigrés du Maghreb ont un diplôme du supérieur, tandis que 35 % des filles d'immigrés du Maghreb ont atteint ce niveau ; en cas de couple parental mixte, les proportions sont respectivement 33 % et 39 %.

més du supérieur, celle-ci passe, en une seule génération, de 5 % à 33 %. Autrement dit, un tiers des enfants nés en France dont les deux parents sont immigrés ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que ce n'était le cas que d'un sur vingt dans la génération de leurs parents. Lorsqu'un seul des parents est immigré (« couple mixte »), le taux de diplômés du supérieur passe de 19 % chez les parents à 41 % chez leurs descendants directs, soit des taux de progression d'une génération à l'autre assez proches de ceux observés dans le « reste de la population ». D'où le constat suivant : les enfants d'immigrés ne sont, en moyenne, pas moins diplômés que leurs camarades issus de parents « natifs ».

Bien sûr, les auteurs soulignent que *« la progression intergénérationnelle et la convergence avec les descendants de "natifs" varient sensiblement selon l'origine des familles »* du fait, en particulier, des différences notoires dans le niveau de diplôme des parents immigrés, en lien notamment avec l'histoire de ces migrations.

Ainsi, par exemple, les familles immigrées originaires du Maghreb et de l'Europe du Sud sont rarement diplômées du supérieur (moins de 3 %), tandis qu'autour d'un tiers de leurs enfants ont accédé à ce niveau de diplômes. Il en résulte que 70 % à 80 % des enfants sont plus diplômés que leurs parents. Cette différence, notent les auteurs, ne s'explique pas seulement par le faible niveau de diplôme des parents immigrés : ces derniers accordent beaucoup d'importance à la réussite scolaire de leurs enfants, et les résultats en témoignent. Quant aux couples « mixtes », la proportion de diplômés du supérieur parmi leurs enfants voisine même avec celle des descendants de « natifs » français. A la troisième génération (petits-enfants), les descendants des migrants européens du Sud sont autant diplômés que les descendants de « natifs ».

La situation est très différente lorsqu'il s'agit des familles venues d'Afrique sub-saharienne et d'Asie : les immigrés originaires de ces zones sont même souvent plus diplômés que les « natifs », avec respectivement, en moyenne, un tiers et un quart de diplômés du supérieur. A noter que les enfants de ces familles sont, à leur tour, plus souvent diplômés du supérieur que les descendants de « natifs » (le taux d'enfants diplômés atteint même 64 % chez les enfants de « couples mixtes », dont l'un des parents vient d'Asie). Sans doute, pour une part, ces familles ont été fondées par des anciens étudiants et doctorants africains et asiatiques, qui ont décidé, à l'issue de leur cursus, de rester en France.



A l'inverse, dans les familles immigrées originaires de Turquie et du Moyen Orient, les enfants sont nettement moins nombreux à dépasser le niveau de formation de leurs parents, lesquels sont faiblement, voire très faiblement diplômés (5 % de diplômés du supérieur chez les parents, mais aussi moins de 18 % chez leurs descendants directs). La trajectoire faiblement ascendante en termes de formation ne compense pas le handicap de départ. A moins que les enfants issus de ces familles ne reprennent ou ne s'intègrent à des entreprises familiales.

Sans surprise, l'écart qui sépare le niveau des enfants de celui de leurs parents se vérifie particulièrement chez les filles (voir Figure 2) : le fait général bien connu de la meilleure réussite scolaire des filles se retrouve aussi et est même amplifié dans les familles immigrées, en particulier dans les familles originaires de Turquie et du Moyen Orient. Par exemple, dans ce dernier cas, 76 % des filles ont un diplôme plus élevé que celui des parents, alors que ce n'est le cas « que » de 55 % des garçons. Mais le constat se vérifie aussi chez les familles d'origine maghrébines (73 % des filles contre 43 % des garçons) et dans celles d'origine sub-saharienne (57 % des filles sont plus diplômées que leurs parents contre 43 % des garçons). L'INED note d'ailleurs que si la comparaison portait entre les filles et leurs mères, ce que les données disponibles ne permettent pas, l'écart serait encore nettement plus accentué.

Reste la question importante : celle des débouchés pour ces enfants d'immigrés qui ont réussi leurs études dans l'enseignement supérieur. Et là, les nouvelles sont moins bonnes pour les immigrés extra-européens. Car, si au fil des générations la proportion de diplômés parmi les descendants d'immigrés nés en France se rapproche de celle des enfants dont les parents sont « natifs » français, l'accès des diplômés du supérieur à des professions intermédiaires et/ou de cadres semble nettement plus difficile : 72 % des diplômés du supérieur issus de familles immigrées occupent de tels emplois, contre 77 % de leurs homologues issus de parents « natifs ». Il y a, là encore, de très fortes différences selon les zones géographiques d'origine des parents, les filles étant nettement défavorisées par rapport à leurs frères. L'enquête ne permet pas d'approfondir cette question des débouchés professionnels. On aimerait savoir, par exemple : quelle est l'ampleur du retrait du marché du travail des filles ? Quelle place occupe la création d'entreprises, la reprise d'entreprises familiales ? Quelle est l'influence des disciplines académiques sur l'ampleur des discriminations ?



PERRINE LAFFONT
CHAMPIONNE OLYMPIQUE DE SKI DE BOSSES & 4 FOIS VICTORIEUSE DE LA COUPE DU MONDE.

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie, immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Filia, immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. MGEN Action sanitaire et sociale, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé, immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité. Siège social : 3 square Max Hymans -75748 PARIS CEDEX 15.

www.antigel.agency - 02326 - Mai 2021 - © Hervé Thouroude - Document publicitaire n'ayant pas de valeur contractuelle.



CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Jenny, enseignante chercheuse, d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

PARIS 2024 PARIS 2024
PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr

Retrouvez-nous chez BANQUE POPULAIRE