

A l'université, les cas de souffrance au travail se multiplient

Des établissements ont mis en place des cellules d'écoute pour venir en aide à leurs personnels

Les cas de souffrance au travail, de stress, de pression sur les salariés ne sont plus réservés aux entreprises, qu'elles soient publiques ou privées. Depuis 2006, les enseignants-chercheurs et les personnels administratifs sont mis à rude épreuve. En cause, une succession de réformes, le passage à l'autonomie, des fusions d'établissements, une compétition acharnée pour décrocher des budgets de recherche...

Les syndicats constatent unanimement une montée sans précédent du mal-être et du nombre de dépressions. « Depuis le début de l'année, nos permanences du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT] de l'université d'Aix-Marseille ont reçu six signalements de harcèlement présumé, dont certains d'enseignants-chercheurs qui, jusqu'à maintenant, parlaient peu de ces sujets », témoigne Max Lebreton, élu de la Fédération syndicale unitaire.

A Strasbourg, où les trois universités ont fusionné en 2009, et où on prend manifestement ces questions à cœur, des enquêtes et des réunions ont révélé un stress très élevé chez 10 % des personnels. A l'université de Cergy-Pontoise (Val-d'Oise), sur les 29 % d'agents ayant répondu à une enquête, un tiers se plaint de « mal-être » et 12 % de « très fort mal-être », en particulier dans les services ayant fait l'objet de restructuration.

La pression s'accroît sur les chercheurs. « Dans un laboratoire de l'université d'Aix-Marseille, le directeur a exclu ou mis à la retraite trois chercheurs accusés de ne pas assez publier, donc d'entamer la réputation de l'équipe », rapporte Max Lebreton. A l'université Paris VI Pierre-et-Marie-Curie, après la fermeture, pour raisons stratégiques, d'un laboratoire de biologie végétale, 65 personnes d'un coup ont été priées de se recaser.

« Comme dans de grandes entreprises, certains modes d'organisation du travail, la surcharge et l'intensification des tâches, les restructurations permanentes, la précarisation, l'incertitude sur les financements mais aussi le manque de reconnaissance du travail sont facteurs de risques psychosociaux », juge Marc Guyon, spécialiste de la



psychodynamique du travail au Conservatoire national des arts et métiers.

Depuis 2012, les universités doivent se doter d'un CHSCT dont l'une des missions obligatoires est la prévention des risques psychosociaux. A l'université de Cergy-Pontoise, Brigitte Riéra, vice-présidente

A Strasbourg, où les trois universités ont fusionné, des enquêtes ont révélé un stress très élevé chez 10 % des personnels

chargée des ressources humaines, a repéré, grâce à une enquête, des situations de conflits, de turnover anormal ou de déshérence de personnels livrés à eux-mêmes. Une cellule d'écoute a été mise en place en 2013. Elle suit personnellement une quarantaine de dossiers par an. « Cela a entraîné de belles reconversions, comme celle d'un ancien enseignant qui s'épanouit désormais dans une fonction plus

technique », se félicite-t-elle. A l'université de Strasbourg, l'enquête menée après la fusion et confiée à un laboratoire interne à l'établissement a conduit à créer une cellule d'écoute, avec médecins, psychologues, assistantes sociales.

« Elle reçoit une cinquantaine d'appels par an sur un effectif de 5500 personnes », indique Hugues Dreyse, vice-président en charge des ressources humaines et de la politique sociale. Cela nous a permis d'identifier des situations inacceptables. Deux responsables de service ont été non seulement éloignés mais sanctionnés. » « Quinze collègues sont encore en situation difficile », affirme Pascal Maillard, élu Sne-sup, pour qui « l'éloignement des centres de décision et les restrictions budgétaires augmentent la charge de travail et conduisent parfois à l'épuisement ».

L'université de Bourgogne a, elle aussi, mis en place un dispositif d'écoute en groupes, qui a permis d'entendre 400 personnes, et a ouvert, depuis le mois de mai, la possibilité de recourir, à ses frais, aux services d'un psychologue extérieur. Vingt agents ont choisi cette solution. « Nous réfléchissons également à une charte de bonne

conduite dans la rédaction et l'utilisation des mails, notamment à les limiter le soir et le week-end », précise Alain Bonnin, son président.

« Nous ne souhaitons pas nous débarrasser de nos cas de maltraitance en les externalisant par un "ticket psychologue" », explique, de son côté, Laurence Durat, vice-présidente chargée des ressources humaines de l'université de Haute-Alsace, à Mulhouse. Sur 45 signalements, elle a recensé « 38 situations de conflits avec la hiérarchie ou entre collègues qui n'ont pas été arbitrés par les chefs de service. Je préfère engager des médiations, même si c'est long et souvent difficile à mener », confie-t-elle.

Michel Carpentier, aussi élu Sne-sup au CHSCT national, dénonce « la passivité délibérée » du ministère. « Aucun moyen, aucune décharge n'ont été accordés aux universités pour mettre en place des politiques de prévention. Au prétexte de l'autonomie, on se repose complètement sur la bonne volonté des présidents d'université », regrette-t-il. L'exaspération est telle que l'ensemble des organisations syndicales nationales a boycotté la dernière réunion de ce CHSCT. ■

ISABELLE REY-LEFEBVRE