Compte-rendu des états généraux de l'université de Tours

Quelle université avant la retraite ?

Vendredi 31 janvier 2020

Les états généraux de l'université de Tours, organisés par un collectif de personnels, ont rassemblé plus de 300 personnes durant toute la journée de vendredi 31 janvier 2020, sur le site Portalis : des personnels administratifs et techniques, des vacataires, des enseignants-chercheurs, des enseignants, des chercheurs, des doctorants, des chargés de cours de différentes composantes et des étudiants de plusieurs formations de l'université.

Après une brève introduction, la matinée a été consacrée à des débats en ateliers mélangeant tous les membres de la communauté universitaire. L'objectif était de se rencontrer, de réunir les statuts et les composantes, de ne pas rester dans nos réseaux de connaissance, de nous parler librement. Sur cette base, six groupes d'une trentaine de participants chacun se sont constitués de manière spontanée dans les différentes salles mises à disposition par l'UFR DESS. La forme des échanges n'a pas été imposée par les organisateurs. Certains groupes ont opté pour un tour de table, d'autres pour des dialogues spontanés. Un rapporteur a été désigné dans chaque groupe, avec pour mission de restituer en séance plénière les échanges de son groupe.

Les propos et les échanges qui se sont tenus dans ces ateliers diffèrent selon la composition des groupes et les dynamiques qui s'y sont développées. Les paroles des diverses catégories de personnels et d'étudiants sont volontairement mélangées, sans ordre prédéfini, comme elles l'ont été en ateliers. Cependant, on ne peut être que frappé par la récurrence de certaines thématiques qui donnent très clairement à voir un état de crise structurelle, un profond malaise relatif au durcissement des conditions de travail et d'études, que les réformes en cours (retraite, LPPR) risquent d'aggraver à un niveau alarmant. À ce titre, ces ateliers constituent un support essentiel qui fait le point sur les dysfonctionnements actuels et proposent des solutions pour y remédier.

Les témoignages reviennent largement sur la question de la précarité qui renvoie à des réalités distinctes : précarité des conditions d'existence pour les étudiants, les doctorants, les vacataires ; précarisation des trajectoires d'emploi pour une partie désormais majoritaire du personnel travaillant à l'université tout particulièrement les personnels administratifs et techniques ; précarité du travail pour tous marquée par une incertitude liée aux changements permanents des procédures et à des logiques de désappropriation des manières de faire et de penser.

Mais si la question de la précarité a été largement évoquée sous ces différentes facettes, c'est qu'elle s'articule et fait écho à une autre question, sans doute centrale et très problématique : celle de l'attachement aux valeurs originellement portées par l'université et plus largement par le service public, qui sont pour beaucoup d'entre nous un des ressorts de notre engagement professionnel.
Ce n'est pas tant la disparition du statut dont il a été question mais plus largement d'un mode de fonctionnement, reposant sur des principes qui vont à l'encontre de nos valeurs professionnelles, de notre définition du travail bien fait, du sens de notre activité et de la place de l'université dans la société. La transformation des modes de fonctionnement de l'université repose principalement sur

des logiques gestionnaires et managériales qui individualisent et divisent les collectifs. Elles attisent une concurrence exacerbée, accroissent les inégalités, déstabilisent les savoir-faire, contraignent voire dénaturent la production des savoirs et leur transmission. En ce sens, elles s'opposent à des valeurs auxquelles nous sommes particulièrement attachés : des valeurs professionnelles (réaliser un travail acceptable, offrir des formations et des recherches de qualité), des valeurs humanistes (reposant sur la solidarité), des valeurs éthiques (relatives au partage et à la formation de la pensée).

Face à ces constats, les projets de réformes en cours apparaissent comme une non prise en compte, une déconsidération de nos conditions de travail de plus en plus déplorables que ces projets ne feraient qu'aggraver.

Si les témoignages expriment une souffrance au travail, ils manifestent également une détermination et une urgence à s'opposer aux processus en cours en refusant certaines procédures actuelles, en refusant les projets de réformes à venir, en développant tous types d'actions visant à se réapproprier outils, modalités, contenus, orientations de notre travail pour ainsi retrouver le sens de nos missions de services publics.

Il nous semblait donc important de rendre compte des temps forts de cette journée qui avait trois principaux objectifs : dresser un état des lieux des conditions de travail et d'études à l'université de Tours, discuter des conséquences immédiates et à venir des réformes en cours, proposer collectivement des solutions aux difficultés que nous rencontrons.

Le collectif d'organisation des états généraux

***

Le présent document contient le message lu en introduction de la journée, ainsi que les synthèses des ateliers réalisées sur la base des restitutions présentées en séance plénière par les rapporteurs. Il se conclut par la motion adoptée par les participants suite aux débats de l'après-midi, qui ont été rythmés par différentes interventions relatives au projet de réforme des retraites, à la LPPR mais également aux transformations des politiques publiques de l'éducation nationale.

Message lu aux états-généraux de l'université de Tours
31 janvier 2020

Comme d'autres services publics (hôpitaux, écoles, collèges et lycées etc.), l'université de Tours est l'objet d'attentes de plus en plus fortes de la collectivité (nous avons chaque année plus d'étudiants, pour qui les études sont un enjeu de plus en plus crucial). Pour faire face à ces attentes, nous avons des moyens au mieux constants, quand ils ne régressent pas.

Mécaniquement, les personnels font face à des conditions de travail de plus en plus pénibles. La massification rime avec la paupérisation. Comme d'autres services publics, le sentiment est partagé que notre institution s'enfonce dans une crise sourde et délétère. La défaillance nous menace.

" Notre institution s'enfonce dans une crise sourde "

Pour paraphraser Galilée, on pourrait dire : "Et pourtant elle tourne!" Oui, pourtant, nous faisons tourner l'université. Mais à quel prix? Et pour combien de temps?

Tout le monde colmate les brèches au quotidien. Les personnels administratifs sont épuisés, doivent se battre avec des contradictions permanentes. Nous cumulons les heures supplémentaires. Chacun fait ce qu'il peut, à son niveau, avec l'impression de lutter seul contre l'effondrement, d'aller de plus en plus loin dans le déni des valeurs qui ont motivé son engagement.

Les rares marges dont on dispose encore pour faire notre travail, on les obtient généralement en sacrifiant quelque chose (la recherche, notre vie familiale), voire quelqu'un (les étudiants, les précaires) ; en sacrifiant certaines convictions aussi. La machine ne tourne que par le recours à des personnels précaires aussi compétents que mal payés, à qui l'on n'a rien à promettre. Une forme de lutte pour la survie gagne l'institution, mais cette lutte nous divise. C'est une lutte individuelle, de tous contre tous. Il faut constamment se battre pour obtenir ou conserver les moyens de fonctionner, et ces moyens sont toujours pris à d'autres, dans un rapport conflictuel. À l'échelle de l'université, les moyens des uns sont les manques des autres, et ne s'obtiennent qu'en affrontant nos collègues responsables d'UFR. Ce jeu à somme nulle se transpose à l'échelle nationale : les universités sont mises en concurrence.

" La lutte pour la survie nous divise "

Le management de la pénurie impose une administration de plus en plus kafkaïenne pour obtenir des moyens insuffisants. Tout cela nous impose un travail supplémentaire qui nous éloigne toujours plus de nos tâches essentielles. Tout cela est connu…

Mais à ce présent désespérant s'ajoute un futur lugubre.

Avec la diminution programmée des pensions de retraite d'abord, qui nous envoie un très mauvais signal. Avec la LPPR, qui nous propose de guérir le mal dont souffre l'université en intensifiant ce qui est déjà la cause de sa maladie chronique. Avec cette loi, ce qui relevait jusqu'ici d'un dysfonctionnement risque de devenir une norme.

"La LPPR transformera un dysfonctionnement en norme "

Il faut réagir et faire entendre notre désespoir. Ce qu'on entend dans les échanges informels (derrière les portes des secrétariats, dans les couloirs entre collègues) ne semble pas pouvoir être audible à une autre échelle. Les représentants syndicaux portent cette parole mais elle peine à être entendue.

C'est pourquoi nous sommes ici aujourd'hui. Il y a une mobilisation nationale dans laquelle se sont inscrits un certain nombre de collègues ici présents (de différents statuts, UFR et disciplines) et qui ont porté l'idée de cette journée dans le cadre du mouvement naissant. Si cette journée a été obtenue dans le cadre de la mobilisation contre la réforme des retraites et la LPPR elle en déborde largement le cadre. Nous voulons retrouver les conditions de possibilité d'une parole collective, faire entendre ce que personne ne semble vouloir entendre.

" Retrouvons la collégialité qui caractérise le modèle universitaire "

Cette journée se présente comme une opportunité de nous retrouver et de faire un état des lieux des difficultés, de poser les bases d'un dialogue dépassant les frontières disciplinaires, les différents sites, les catégories de personnels. Nous devons nous parler. Librement. De manière égalitaire. C'est une des trop rares occasions de « faire université », de retrouver la collégialité qui caractérise ce modèle en péril.

Restitution des ateliers

Atelier 1

Ce groupe a rassemblé des enseignant-chercheurs (EC), des personnels contractuels (chercheurs et chargés de cours), des chercheurs, des doctorants et étudiants.

Une partie des échanges a porté sur les difficultés d'insertion des jeunes docteurs, qui sont amenés à travailler toujours plus dans l'espoir de stabiliser leur situation. Certains relatent ainsi la succession d'emplois précaires s'étalant sur des périodes de 5 à 10 ans, pour des tâches très qualifiées (rédaction de projets, encadrement d'étudiants – sous couvert de prête-noms) mais largement invisibilisées et rémunérées de manière discontinue. À ce titre, ils s'alarment de la récente réforme de l'assurance chômage qui, pour beaucoup, sert à combler les périodes non rémunérées par l'université. Toujours plus qualifiés et expérimentés au fil des années, certains confiaient se sentir en « situation de déclassement ».

Les EC présents se disaient écœurés par ces modes de gestion de l'emploi et reconnaissaient participer à ces processus produisant des tensions morales et éthiques très fortes : « j'ai honte », « nous sommes complices ». Les responsables de formation également, ont souligné leur dépit de devoir recourir à un personnel très qualifié sans pouvoir lui offrir la moindre perspective à long terme, avec les conséquences que cela peut avoir sur les formations : comment envisager la transmission et la production de connaissance dans la discontinuité, car « le savoir s'inscrit dans la durée » ? « On forme ainsi des chercheurs qui partent avec le savoir et la compétence ».

“ J'ai honte ”
“ Nous sommes complices ”

La précarité des conditions d'existence a également été évoquée par les étudiants. Les bourses sont insuffisantes, ils sont de plus en plus nombreux à devoir trouver un emploi pour financer leurs études. Les journées de formation et de travail sont ainsi particulièrement lourdes et se sont complexifiées avec la modularisation (certains ont parfois 10h de CM par jour) mais également avec le CERCIP (qui complique les emplois du temps, et que d'aucuns décrivent comme une « charge supplémentaire, sans grand intérêt »).

La bureaucratisation à outrance, le changement constant de procédures, la prédominance de la gestion au profit des logiques pédagogiques sont également source de problèmes récurrents tant pour les EC que pour le personnel administratif. Certains EC ont expliqué qu'il est de plus en plus difficile de faire valoir des projets pédagogiques, que les personnels administratifs sont « à cran », « débordés », ce qui crée des tensions à l'intérieur des départements.

“ Les administratifs sont à cran, débordés ”

Tous ont indiqué une surcharge de travail qui déborde sur la vie privée. Les EC et les chercheurs ont également mentionné la multiplication des tâches et leur intensification: augmentation des heures d'enseignement pour pallier l'absence de postes statutaires, recherche de contrats pour financer la recherche, travail administratif et gestionnaire chronophage pour les responsables de formation. « On s'éloigne de notre cœur de métier », « cela fait tellement longtemps que je n'ai pas lu un ouvrage en entier, seulement en diagonale ». Le temps manque pour simplement faire son métier, « pour imaginer », « créer ». Ce manque de temps a aussi des effets sur les étudiants : « quand on est mal dans son métier, on le fait moins bien ».

“ On s'éloigne de notre cœur de métier ”

Les personnels ont également déploré la participation à une logique individualiste où l'on est amené à produire des « petits entrepreneurs », « on forme les étudiants à s'adapter à ce système » que par ailleurs on critique. On produit de ce fait des inégalités. Autant de tensions qui rendent l'exercice des métiers à l'université et les conditions d'étude particulièrement délétères. Des solutions ont été avancées telles que l'exigence de postes statutaires, des financements pérennes pour les laboratoires de recherche, reprendre la main sur les logiques gestionnaires et remettre la pédagogie au centre.

Atelier 2

Ce groupe a rassemblé des EC, des enseignants, des étudiants, des doctorants, des BIATSS, des CR CNRS et INRA

Les participants se sont positionnés contre les réformes en cours mais ont surtout partagé leurs inquiétudes face aux transformations plus profondes de l'université (et des services publics au sens large) où les conditions de travail sont de plus en plus problématiques**.** La fragilisation voire la perte des valeurs du service public (lesquelles sont des ressorts de leur engagement dans le travail) a été un constat largement partagé et vivement déploré. Le projet de loi relatif à la LPPR apparaît ainsi « comme la cerise sur le gâteau » pour reprendre les termes d'une enseignante-chercheuse.

Parmi les thématiques qui ont émergé, plusieurs témoignages ont exprimé souffrance et colère face au délitement des métiers de l'enseignement et de la recherche. La personne en charge de rapporter l'atelier l'a formulé en ces termes : « on était tous d'accord pour dire qu'on est tous en colère avec beaucoup de tristesse ». Il faut sans cesse pallier les manques : « boucher les trous, colmater, bricoler » et « être constamment en tension par rapport à ses valeurs ». Outre le manque de moyens, de postes statutaires, le fonctionnement universitaire repose sur des personnels précaires. Un personnel BIATSS évoque avec tristesse des collègues administratifs contraints de devenir auto-entrepreneurs pour contourner la loi Sauvadet.

" la difficulté d'être constamment en tension par rapport à ses valeurs "

Plusieurs collègues ont également évoqué leur difficulté à se consacrer à leur activité d'enseignement et de recherche. Constamment tenus de monter des projets, ils n'ont plus de temps pour faire de la recherche et cela a des conséquences dramatiques sur la production de connaissances. La profession d'enseignant-chercheur souffre du fait que tous sont poussés à « monter leur excellence », « l'exercice de la profession devient de plus en plus compliquée et pas agréable ». Un autre dira avoir l'impression d'être dans une « course » permanente. La bureaucratisation excessive est également montrée du doigt, où l'on gère bien souvent la pénurie et l'urgence, notamment pour les responsables de formation.

" Une course permanente "

Les métiers de l'enseignement et de la recherche apparaissent de moins en moins attractifs. Dans certaines filières, des difficultés de recrutement se profilent. Les jeunes doctorants et docteurs ont déclaré s'inquiéter pour leur avenir, au point de se demander s'ils en ont un ou si « cela vaut-il la peine de s'insérer » ? « Terrifiés » par l'état de l'université, ils ont exprimé leurs préoccupations au sujet des étudiants, de l'accès à l'enseignement supérieur, à la construction d'un esprit critique et se désolent de voir des étudiants arrêter leurs études pour des raisons financières.

Parmi les propositions qui ont été formulées, l'une d'elle pourrait consister à faire du « debunking », à « démystifier les mensonges », en montant un support numérique afin de lutter contre la « manipulation du langage », en partant d'exemples concrets du type : est-ce que le « CDI de chantier » contribuera réellement à « diminuer la précarité » ? Plutôt que de parler de filières « en tension », ne devrait-on pas parler des filières « sous-dotées » ? Les universités sont-elles réellement de plus en plus « autonomes » ?

" Démystifier les mensonges "

La défense de l'université passe aussi par la réappropriation du sens, par une lutte contre les détournements sémantiques qui empêchent de penser notre situation. Rebondissant sur ce constat, une participante a d'ailleurs invité à se méfier de la notion de « précarisation », qui ne porte pas dans le public tant les gens la conçoivent comme le lot commun. La défense de la spécificité du modèle universitaire ne doit pas passer pour la défense d'avantages acquis mais bien d'un modèle qui ne survivra pas sans la continuité de l'emploi et l'indépendance nécessaires à son fonctionnement.

Ce groupe comprenait des étudiants ainsi que plusieurs personnels BIATSS qui ont pu évoquer la dégradation de leur condition de travail et la mise en place d'une gestion d'entreprise dans le service public.

De nombreux témoignages ont clairement mis en évidence le manque de visibilité, de considération et de valorisation dont souffrent les personnels administratifs : « on n'est pas vu à notre juste valeur », « on fait de nous, de plus en plus, des personnes interchangeables », « j'ai l'impression qu'on est passé sous silence. On est les travailleurs de l'ombre alors même que sans nous la mécanique ne pourrait pas se faire ».

" On n'est pas vu à notre juste valeur"

À cette déconsidération, s'ajoute une forte surcharge de travail où les personnels déclarent se sentir de plus en plus « pressurés ».

" C'est déjà la fin des fonctionnaires au niveau des BIATSS "

À la différence des EC, l'organisation du travail est pour eux très hiérarchisée. Dès lors, certains de leurs collègues craignent de se mobiliser, notamment les contractuels. Ces derniers sont contraints de faire des « tâches ingrates, sans possibilité de penser » : « on leur donne tout et n'importe quoi, ils prennent, ils prennent » car ils ne peuvent rien refuser. Alors que les postes par concours deviennent rares, les vacataires sont toujours plus nombreux. En ce sens, ils estiment être déjà dans le fonctionnement de la LPPR : « c'est déjà la fin des fonctionnaires au niveau des BIATSS ». Si le projet devait passer, il institutionnaliserait donc une condition pour en faire une norme.

Ils ont évoqué l'impossible promotion au sein de l'université, créant une « immense frustration » pour des personnels qui font le travail d'agent de catégorie B (mais relèvent de la catégorie C). Le taux de promotion national avoisine les 1%, « on monte des dossiers pour rien ». Par ailleurs, « les objectifs (lors des entretiens individuels) servent à laisser penser à l'agent qu'il va progresser mais à l'arrivée, on n'a jamais rien, car les postes sont déjà fléchés ». Des primes au mérite ont été instaurées, reposant sur un « fonctionnement par intimidation » qui individualisent et divisent les équipes (les tensions sont de plus en plus fortes entre contractuels et fonctionnaires).

" Le taux de promotion national avoisine les 1%, on monte des dossiers pour rien "

Les personnels ont plus largement exprimé une non reconnaissance du travail, une perte de sens dans le travail réalisé (une vacataire faisait ainsi état du décalage entre le fonctionnement de l'université et ses valeurs), le constat « d'une dérive dans notre fonction quelle qu'elle soit, avec des spécificités » : « On ne se reconnaît plus dans nos activités ».

" Constituer un recueil de témoignages anonymes"

Plusieurs suggestions concernant la mobilisation ont pu émerger. La constitution d'un recueil de témoignages anonymes a été envisagé afin de faire remonter les revendications au niveau national et de rendre plus visible le malaise dans les universités pour le grand public. L'envoi d'une candidature collective à la présidence de l'université de Tours a été suggéré. Enfin, l'autogestion par les enseignants et les étudiants des facultés a été imaginée dans une logique plus vaste d'un renversement complet de notre système économique et social actuel.

Atelier 4

Le groupe était composé d'enseignants et d'enseignants chercheurs de différents statuts (MCF, PR, PRAG/PRCE) et de différentes structures / disciplines (IUT, bio, droit, sciences du langage, socio...); de BIATSS; d'étudiants de différentes disciplines (droit, socio, géo...).

Les échanges ont oscillé entre témoignages, débats et réflexions sur des revendications, actions et leurs modalités de mise en œuvre.

Bureaucratisation, perte de sens, injonctions paradoxales

Tous les enseignants ont partagé le constat d'une bureaucratisation croissante, d'une perte de sens, d'injonctions paradoxales, d'un travail empêché, notamment concernant la recherche, a fortiori dans certaines situations de précarité ou de services d'enseignement trop lourds (sur-services, PRCE/PRAG faisant de la recherche).

Les étudiants ont tous fait état de situations de précarité matérielle et de leur incertitude face à l'avenir ("l'avenir nous échappe"). Celles et ceux inscrits aux Tanneurs ont souligné que ne pas connaître la date de réouverture et de reprise des cours rendait difficile la mise au travail dans l'entretemps. Ils ont également témoigné d'une forte inquiétude pour leurs études et insisté sur la pression qu'ils subissent liée à des attentes de plus en plus fortes pour d'abord intégrer l'université, puis un master. Outre la nécessité d'avoir de bons résultats, il faut avoir fait des stages, parler plusieurs langues, avoir de l'expérience, être polyvalent, etc.

" L'avenir nous échappe "

Ils ont conscience, pour certains en tout cas, de la situation de surchauffe dans laquelle se trouvent les enseignants, ce qui joue sur la qualité des enseignements. Enfin, un certain nombre ont aussi rappelé ce que l'université leur apporte, une émancipation intellectuelle et sociale. Il a également été question de l'attachement au service public et des valeurs existantes au sein de l'université, entendu comme un lieu de démocratisation, d'émancipation, d'élévation intellectuelle, de mixité (sociale, culturelle, professionnelle - cf. formation continue). Ces propos ont été tenus par les enseignants mais aussi par les étudiants. Tous ont exprimé leur inquiétude quant au devenir de l'université car avec la LPPR, ce sont la démocratisation et la mixité qui sont menacées. Par ailleurs, la LPPR constitue un changement qualitatif et pas uniquement quantitatif : elle ne va pas seulement accentuer quantitativement ce qui existe déjà, elle va en changer la nature, ce qui semble pour l'instant anormal acquerra un caractère de norme, puisque la LPPR est une loi.

" La revendication première, pour les personnels, n'est pas la rémunération mais des conditions de travail conformes à leurs valeurs "

Il a été souligné que la revendication première, pour les personnels, n'était pas la rémunération (être payés plus) mais des conditions décentes de travail conformes à leurs valeurs. Parmi celles-ci la nécessité de pérenniser des postes, d'avoir du temps pour la recherche (et pas seulement pour les chercheurs et les EC), des moyens, des bourses pour les étudiants. A été souligné le caractère possiblement « piégé » de certaines de ces demandes, qui peuvent entrer en concurrence les unes par rapport aux autres - ou en tout cas qui peuvent être récupérées pour jouer la concurrence entre précaires et statutaires, lorsque par exemple les emplois qui sont confiés à des étudiants vise à faire le travail normalement dévolu à des statutaires.

Des échanges ont également eu lieu sur la situation des Tanneurs et plus largement sur les modalités d'action et de mobilisation. Certains étudiants ont expliqué vouloir prendre le temps de penser, de mobiliser, d'échanger "pour aller tous ensemble dans le même sens". Ils ont demandé davantage d'informations, plus transparentes, rapides et précises et souhaiteraient voir se développer des modalités d'action qui pénalisent des responsables, "le haut" et « pas eux ».

Atelier 5

Ce groupe a rassemblé des personnels BIATSS, EC, enseignants du second degré détachés sup. (PRCE), des étudiants

Plusieurs témoignages ont porté sur la surcharge de travail, sur l'imposition de tâches dont on ne saisit pas le sens. Les secrétaires ont ainsi mis l'accent sur les modifications permanentes des procédures de travail auxquelles elles sont contraintes. Ces changements s'opèrent sans les consulter, sans explications ou données justifiant ces réaménagements. La verticalité (« tout est descendant ») est très forte, la « cogestion énoncée est purement formelle ». D'ailleurs, l'absence de DGS lors de cette journée a été remarquée et prise comme un indice de cette verticalité. Les secrétaires expliquaient recevoir des mails des directeurs administratifs leur ordonnant la mise en place de modes de fonctionnement qu'elles ne comprennent pas puisque « rien n'est jamais expliqué ». Elles se disaient ainsi réduites à n'être plus que de « simples exécutantes », dont le travail n'est jamais stabilisé et dont une large partie consiste en une adaptation constante. Aussi, ce qu'elles souhaiteraient c'est simplement « qu'on [les] laisse travailler ». Les personnels BIATSS ont fait par ailleurs remarquer que la mise en place de formations pour un management « bien traitant » ou encore « bienveillant » est bien l'aveu du développement d'un « management maltraitant ».

“ Tout est descendant, la cogestion est purement formelle ”

“ Rien n'est jamais expliqué ”

Il a aussi été question d'une imposante surcharge de travail liée à une multiplication et à une diversification des tâches à réaliser dans une logique d'urgence permanente qui oblige les EC à travailler les week-ends, le soir et pendant les congés ; ces processus conduisent à une sorte de « taylorisme mental » où l'on a « le nez dans le guidon » sans plus pouvoir trouver le temps « pour penser », sans cesse réduit à être évalué. Ces modes de fonctionnement sont « délétères » à la fois pour la recherche, l'enseignement, la santé, mais également pour les collectifs de travail car ils produisent des relations conflictuelles entre enseignants-chercheurs et personnels administratifs.

“ Une logique d'urgence permanente ”

D'autres dimensions ont été pointées comme problématiques. Il en va ainsi du fonctionnement universitaire pensé désormais sous l'angle d'une « gestion de flux » où s'opèrent des « glissements de postes » entre département et UFR, d'UFR à UFR, d'enseignants à personnels BIATSS, alors qu'il faudrait « sanctuariser » des conditions minimales de fonctionnement (personnels et locaux nécessaires sans lesquels une formation ne pourrait ouvrir). Certains collègues se disaient également atterrés par le recours à la sous-traitance, à la digitalisation des cours, à l'offre de service de formation en ligne, comme par exemple « le projet Voltaire » qui « est le degré zéro de l'enseignement du français ». Des liens sont faits entre ce type de choix et la disparition de matières minoritaires comme le portugais. De même, certains ont fait état d'une mise en concurrence délibérée au sein même de l'université entre formation (licence informatique à Blois et à Tours) qui fragilise chacune des formations et leurs personnels.

“ Des conditions d'études déplorables, voire indignes ”

Concernant le recours aux emplois précaires, il a été suggéré que nous participions d'une certaine manière à la précarisation des services par une logique d'imprégnation des contraintes où l'on finit par « s'auto-censurer », à ne plus demander de postes de titulaires car on a intégré qu'il sera difficile de les obtenir. Et, comme il faut néanmoins « fonctionner », on finit par demander des CDD.

Des étudiants ont fait le lien entre les conditions de travail des personnels et leur condition d'études jugées déplorables (pas de dédoublement des cours, TD surchargés atteignant parfois 50 personnes) voire indignes (étudiants assis par terre). Ils déclaraient avoir le sentiment que l'enseignement « se délite ».

Atelier 6

Ce groupe a rassemblé des enseignants-chercheurs, des personnels BIATSS, des étudiants (de la licence au doctorat).

Les personnels BIATSS ont particulièrement insisté sur l'aggravation de leur condition de travail, se disant très inquiets de la disparition de postes de fonctionnaires, l'accroissement des postes en CDD, la difficulté aujourd'hui d'obtenir un CDI ou une titularisation : « pour certains contractuels, c'est seulement au bout de 6 ans maintenant et encore… ». La sous dotation en personnels dans les unités de recherche a également été évoquée, le CNRS refusant parfois de renouveler les postes : « on est obligé de gratter des bouts par ci par là pour proposer des mini-contrats…». Et quand les budgets disparaissent, les personnes recrutées se retrouvent à la porte.

" Gratter des bouts par-ci par-là pour proposer des mini-contrats "

Les étudiants n'étaient pas réellement surpris par ces témoignages: « quand on a affaire à l'administration, on a l'impression d'avoir en face des personnes débordées ». Les secrétaires ont confirmé l'importante charge de travail qu'elles sont tenues de réaliser, source par ailleurs de tensions avec les enseignants-chercheurs : « Parfois en tant que personnels BIATSS on est confrontés à des EC de plus en plus exigeants dans l'organisation ». « Ils ne se rendent pas compte que notre charge de travail a beaucoup augmenté ». « Des tâches répétitives ». « On est tout le temps dans le temps court, dans l'urgence ».

" On est tout le temps dans le temps court, dans l'urgence "

C'est au prix d'un travail considérable que l'université « tourne » cependant. Un EC faisait remarquer : « On se lève chaque matin en se disant : « il faut que la boutique tourne ». « Globalement on est consciencieux. Une grande conscience professionnelle et on n'est pas vraiment remercié ». Si ce n'est par les étudiants qui affirment « être contents de venir à la fac » : « La fac elle marche parce que vous êtes avant tout, humains ».

Les étudiants ont exprimé leurs difficultés matérielles (deux tiers des étudiants sautent des repas faute de moyens financiers) et leurs difficultés à pouvoir étudier. Certains habitent loin de l'université (plus d'une heure de voiture), d'autres travaillent en plus de leurs études plus de 20h par semaine. La pauvreté des ressources monétaires est conséquente et « on habitue les gens à cette misère ». Enfin, le constat a été fait que les étudiants sont de plus en plus fragilisés psychologiquement.

Des étudiants de plus en plus fragilisés psychologiquement

Il a ensuite été question des changements dans la gestion financière des universités depuis l'autonomie (« une fausse autonomie » faite de mise en concurrence entre les filières, entre les composantes), ainsi que des modes de management « qui dysfonctionnent », « déshumanisent les relations ». Une étudiante dira ainsi : « J'ai l'impression que vous êtes dans une entreprise ». Si ces transformations sont partagées par de nombreuses universités, certains se sont néanmoins interrogés sur le caractère local de pratiques de management et de procédures de fonctionnement : « Nous, université de Tours avons une responsabilité », « sur les problèmes posés par les parcours modulaires, les emplois du temps éclatés » qui « pénalisent les étudiants, leur réussite et leur condition matérielle d'existence ».

Nous, université de Tours, avons une responsabilité.

Concernant les propositions et actions à mener, les étudiants observaient la difficulté à se mobiliser : « On a besoin du soutien des enseignants ». « On a besoin qu'il y ait des discours sur les difficultés à l'université à chaque début de cours ». Plus largement, ont été mis en avant la nécessaire revalorisation des personnels BIATSS, la reconnaissance du travail de l'ensemble des personnels, l'importance de « faire communauté ».

Motion adoptée en clôture des états généraux

« Les personnels et étudiants de l'université de Tours, réunis en Etats Généraux le 31 janvier 2020, après avoir constaté une journée durant les effets de la dégradation du service public de l'enseignement et de la recherche ainsi que les menaces pesant sur son avenir, appellent les membres du Conseil d'administration de l'Université de Tours réunis en CA extraordinaire le 10 février 2020 à exprimer sans ambigüité leur opposition à la réforme des retraites et aux propositions des rapports préalables au projet de LPPR. »

Tours, le 31/01/2020