

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

Présentation au CHSCT d'établissement
Le 24 septembre 2021



Notre objectif initial :

faire un état de la situation d'une population très nombreuse (~2200 personnes) et très variée...

- Nos cibles :
 - Toutes les catégories (équivalentes à A, B et C)
 - Tous les types de contrats (CDD, CDI, vacation, contrat de tutorat, hébergé à Eiffel mais en contrat ailleurs, ...)
 - Tous les sites
 - Tous les métiers : technique, administratif, d'enseignement, scientifique
- Au final des répondant-es dans toutes les catégories, mais...
 - Le site de MIV est sur-représenté, de même que l'ex-Upem.
 - Près de la moitié sont doctorant-es
 - Notre questionnaire avait pour cibles des personnes très difficiles à atteindre (problème des adresses mail non professionnelles).
 - Il a été diffusé dans le cadre syndical, ce qui peut constituer un frein.
- Nous estimons qu'environ 5% de la population ciblée à répondu.

Notre objectif initial :

... pour mettre des chiffres derrière des ressentis
et recueillir les mots des répondants

- Des questions précises sur
 - Les conditions matérielles du travail,
 - L'intégration dans l'équipe et l'encadrement,
 - L'accès à la formation,
 - L'accès à la médecine du travail,
 - L'état de santé lié au travail
 - La rémunération
- Une large place accordée aux questions ouvertes pour collecter des témoignages
 - NB : tous ne sont pas livrés dans le rapport pour garantir l'anonymat

Compte-tenu de la taille de l'échantillon (84),

- Nous ne faisons pas d'analyse croisée
- Nous ne tirons pas de généralités du type « les personnes de statut X sont mieux traitées que les personnes de statut Y »
- Nous soulignons toutefois des chiffres alarmants sur certains sujets
- Et des témoignages qui doivent conduire à des actions urgentes

- (Rappelons qu'en matière de santé et de sécurité au travail, il n'y a pas de moyenne, tous et toutes doivent avoir accès à de bonnes conditions de travail)

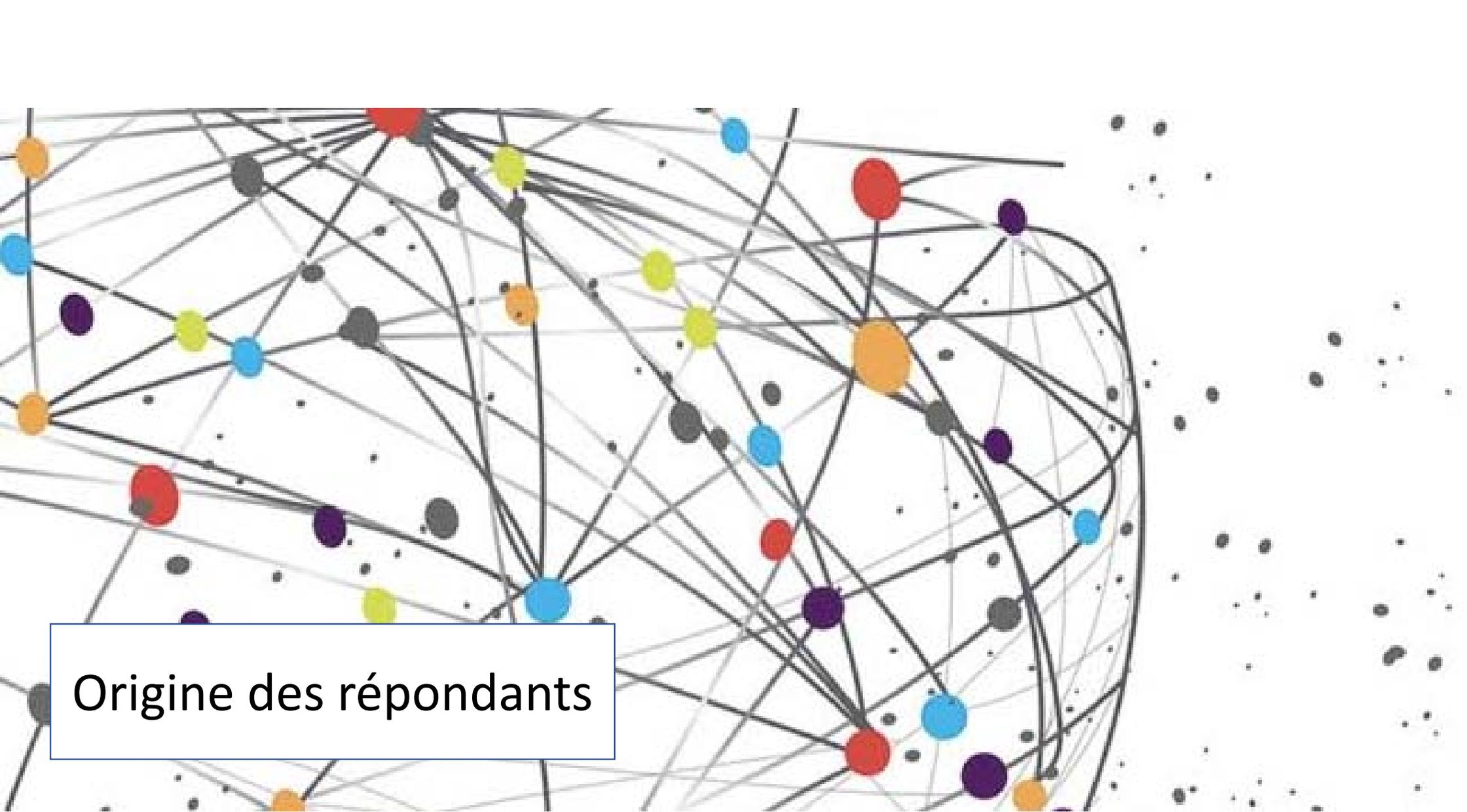


Origine des
répondants

Réponses

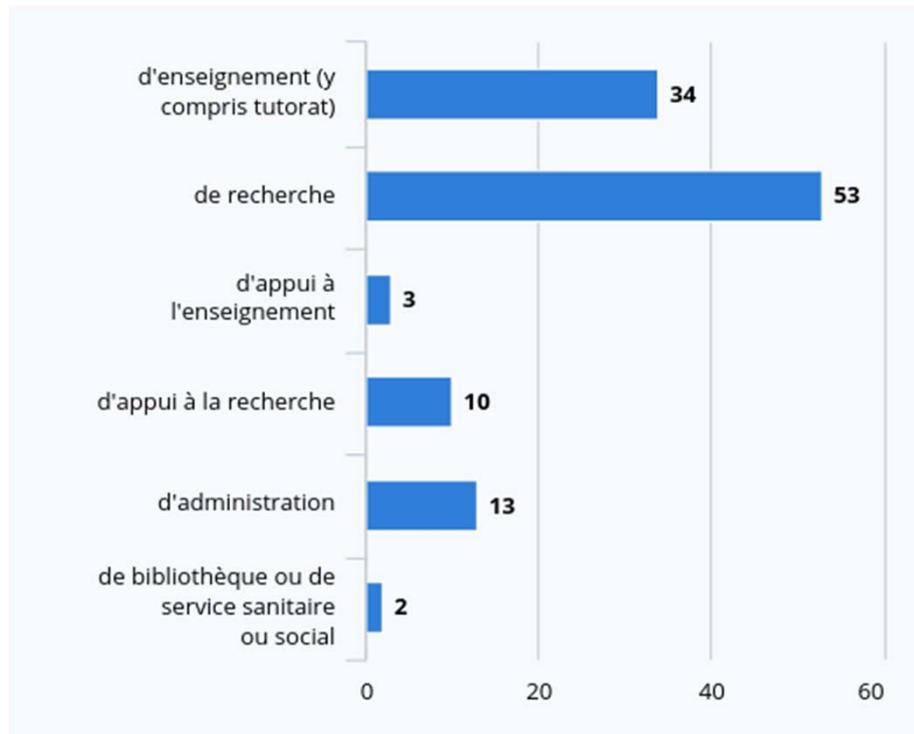
Conclusions et
revendications

Crédit photo : Site web univ-eiffel.fr Gyroscanfield Sophie Janin

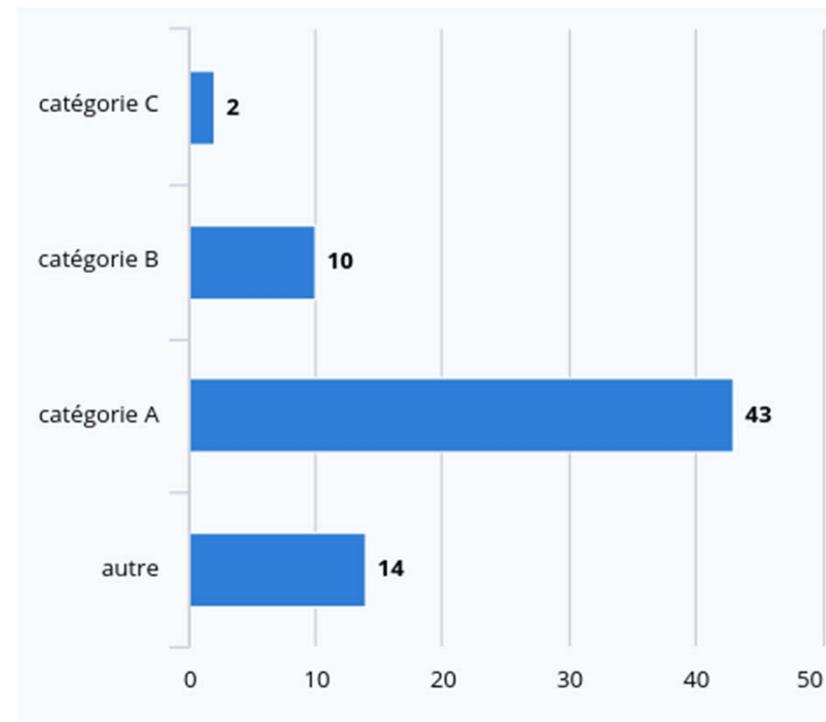


Crédit photo : Site web <https://irg.univ-paris-est.fr/publications/>

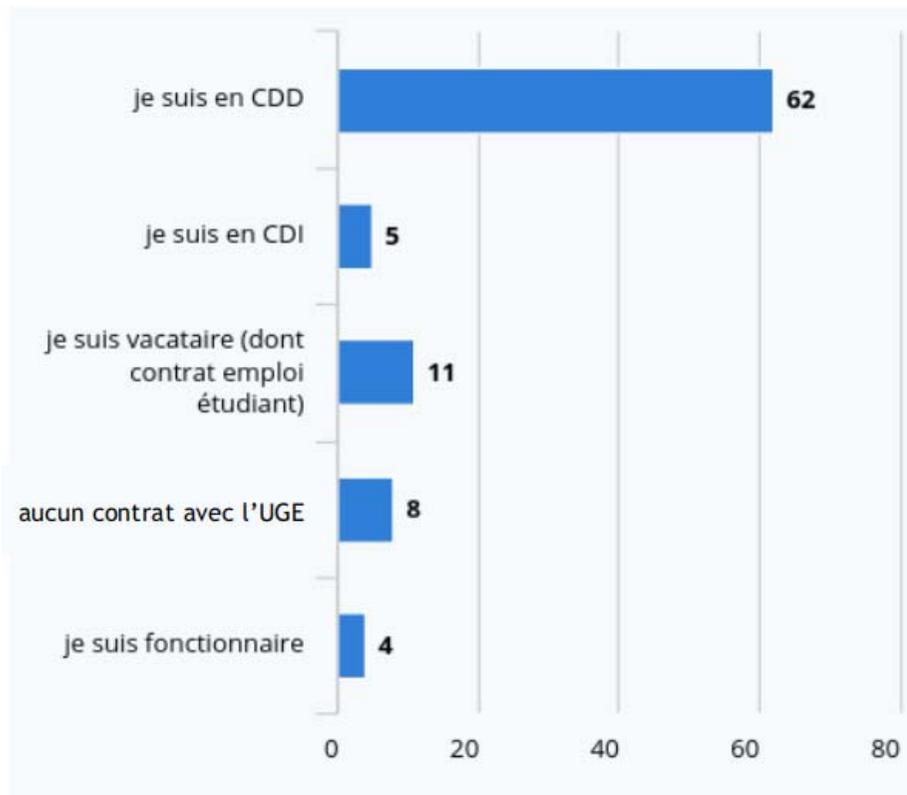
- *Vous êtes actuellement affecté-e à des fonctions (plusieurs réponses possibles)*



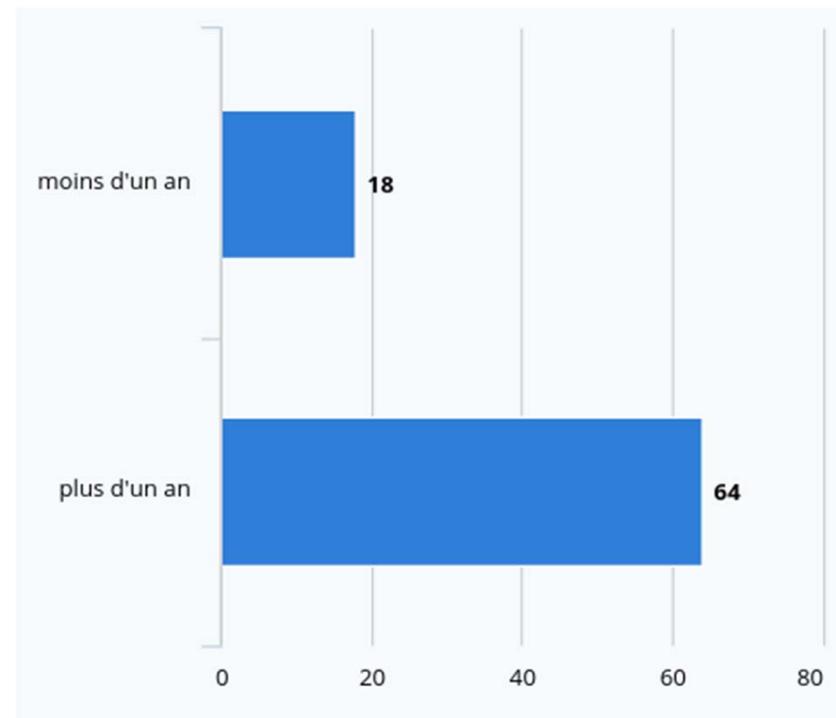
- *Vous occupez un emploi de :*



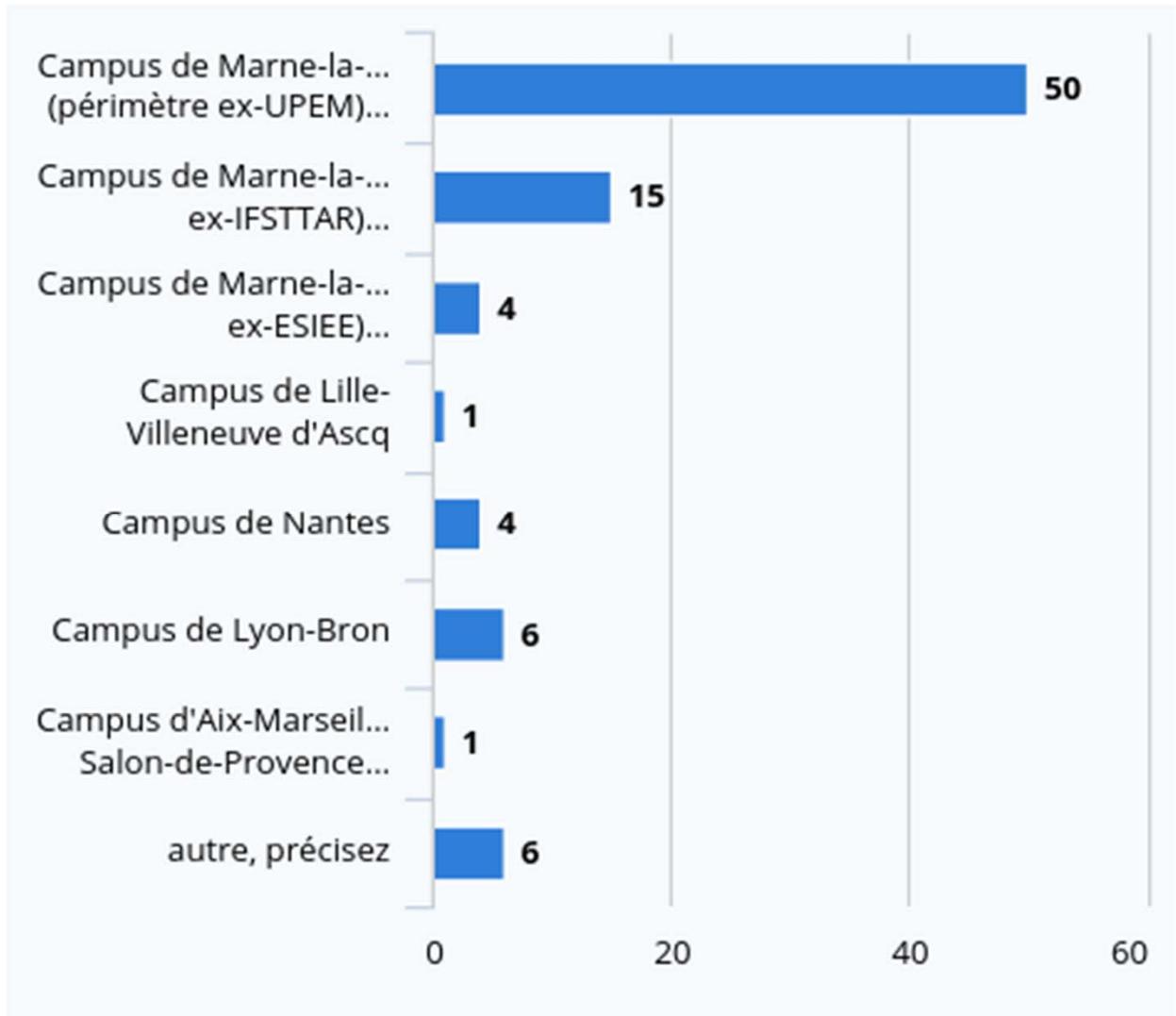
- *Précisez votre situation en terme de contrat vis-à-vis de l'UGE (plusieurs réponses possibles) :*

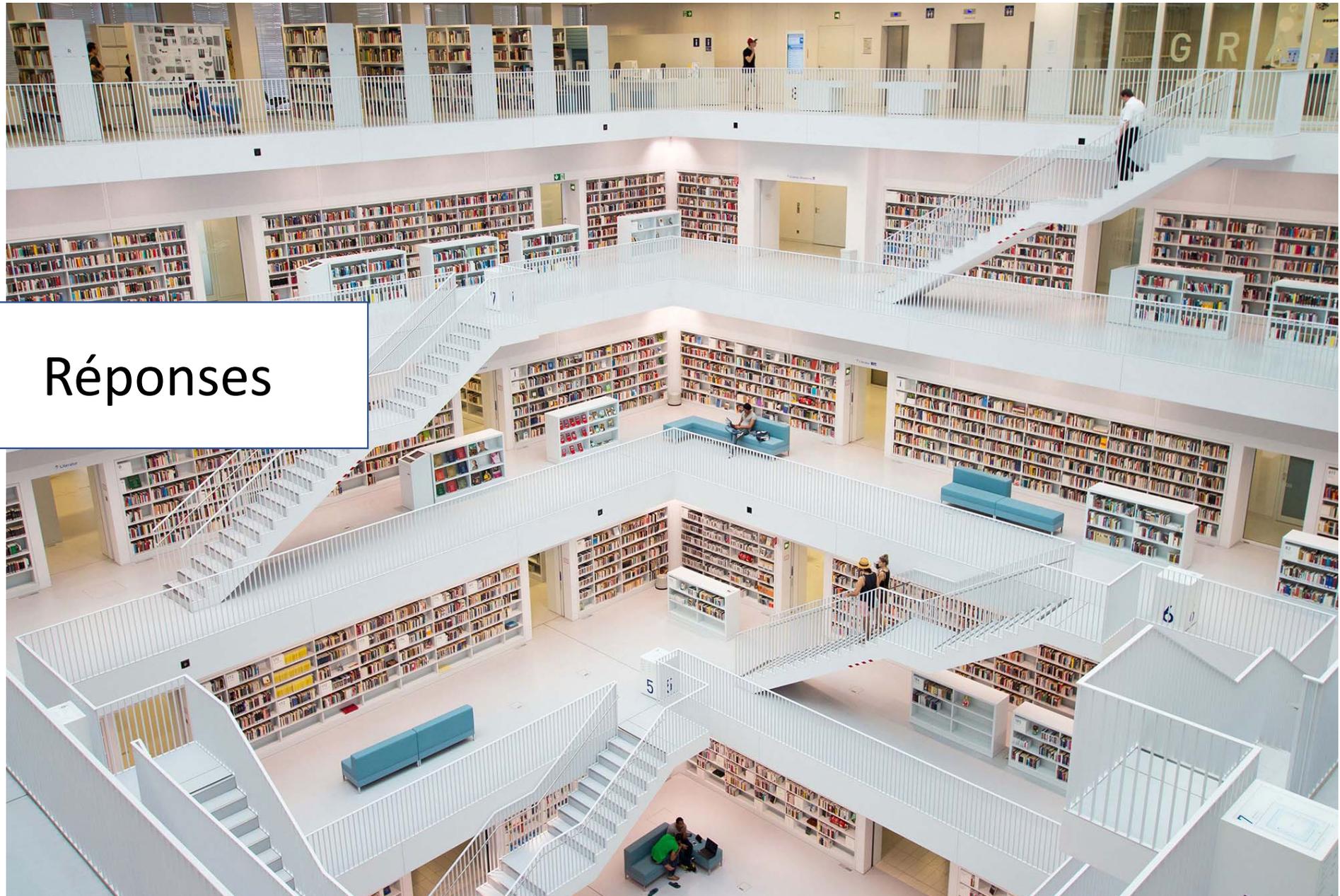


- *Depuis combien de temps travaillez-vous à UGE (incl. contrats précédents auprès de l'ex-IFSTTAR / ex-UPEM / Comue UPE) ?*



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





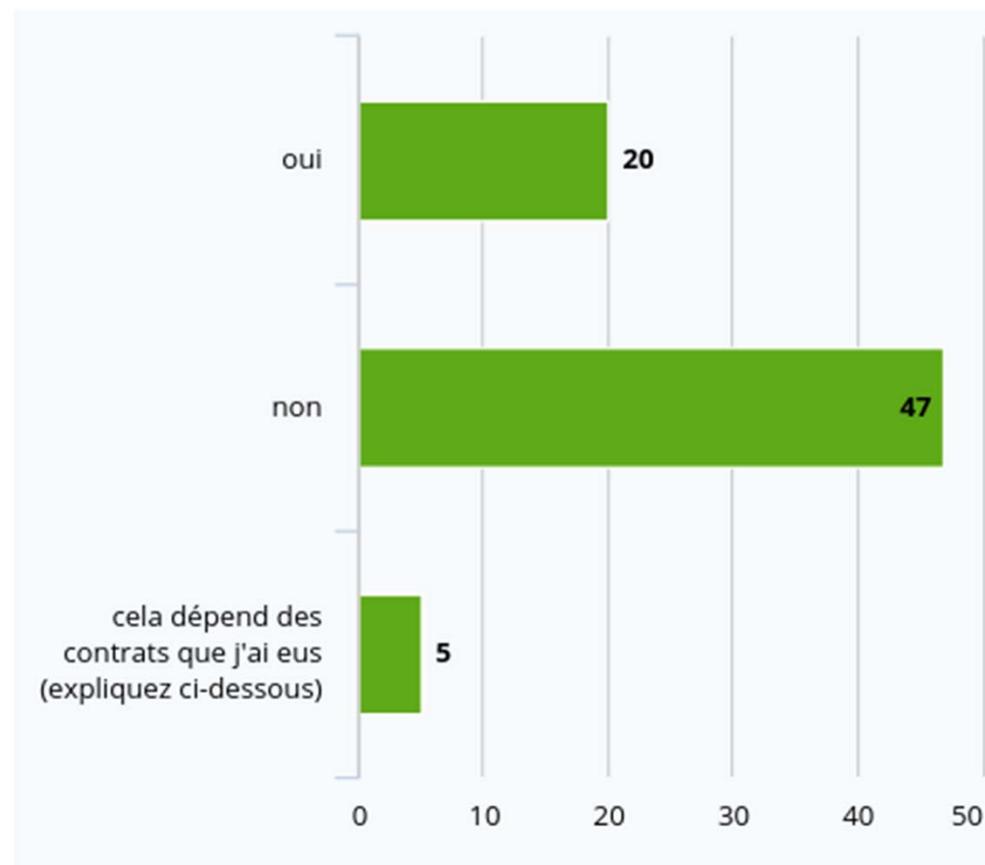
Réponses

Leurs réponses en chiffres et en lettres

- Ce que contient cette présentation :
 - Médecine du travail et santé des collègues
 - Intégration dans l'équipe et valorisation des compétences
 - Conditions matérielles du travail
 - Formation
- Ce qu'il faudra lire dans le rapport :
 - L'analyse de la situation des doctorants et des doctorantes
 - L'analyse de la situation des vacataires

Médecine du travail

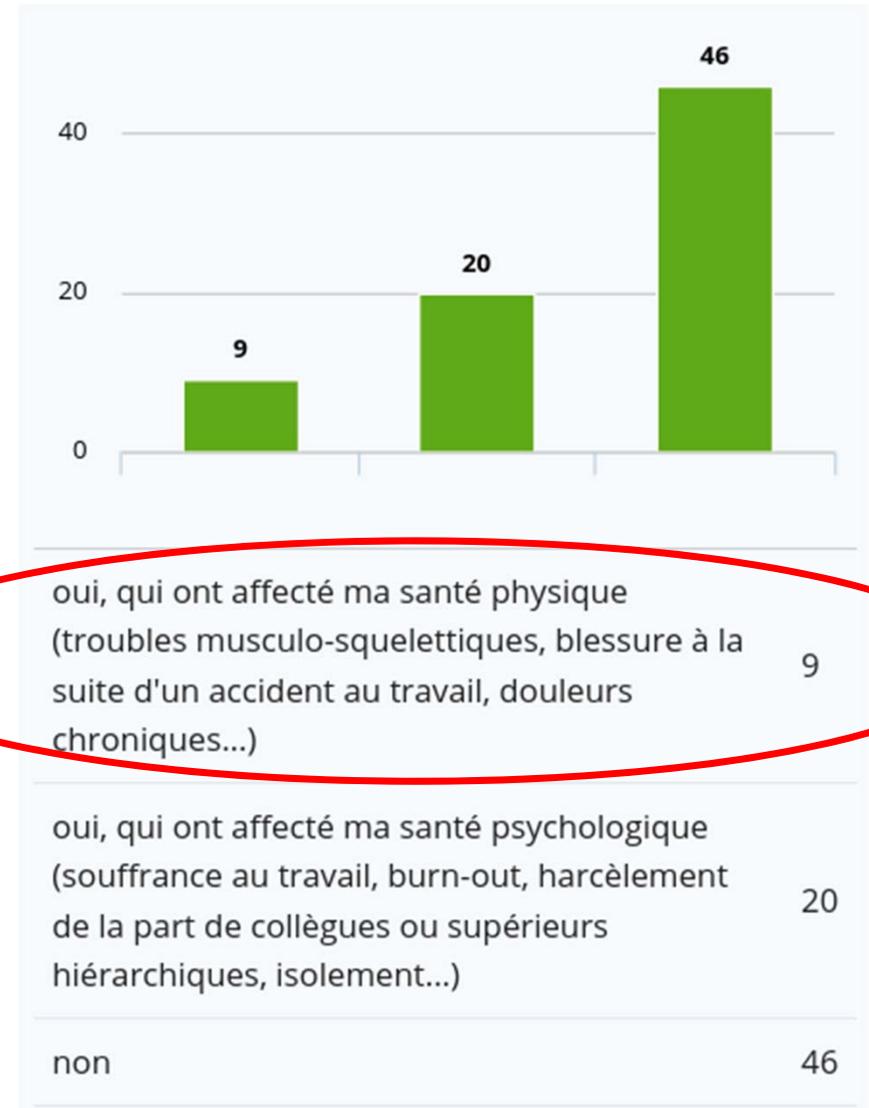
- *L'Université vous a-t-elle proposé un rendez-vous avec la médecine du travail lors de votre prise de poste ?*
- 72 réponses
(les vacataires n'ont pas été interrogés)



- Verbatim sur la médecine du travail
 - « On ne m'a proposé aucun rendez-vous à la médecine du travail lors de mon contrat doctoral (U. Paris-Est) avec mission d'enseignement à l'ex-UPEM. J'ai en revanche été contactée pour un RV lors de mon premier contrat d'ATER (2019-2020) qui a été renouvelé cette année. Je n'ai en revanche pas pu y assister (confinement). »
 - « Lors de mon CDD d'un an en tant qu'ingénieur d'étude, mais pas pour mon contrat de doctorant. »

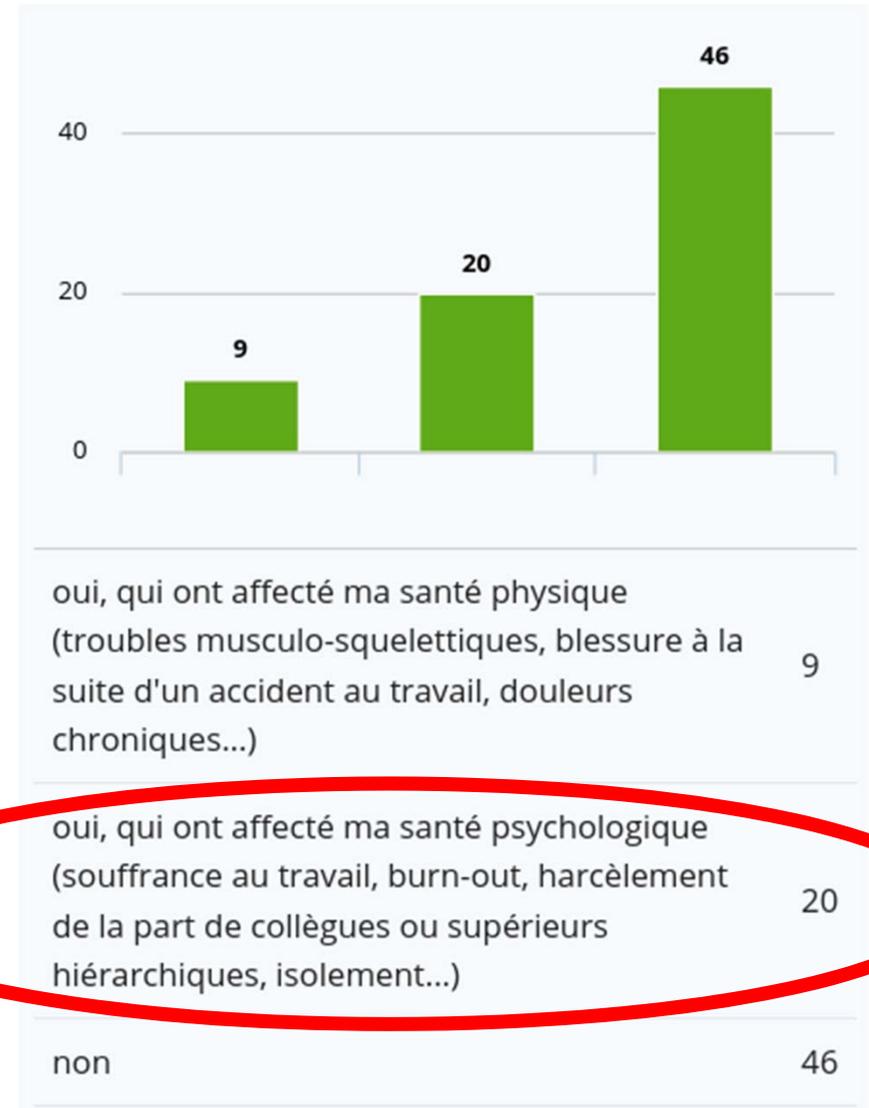
Problèmes de santé en lien avec les conditions de travail

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



Problèmes de santé en lien avec les conditions de travail

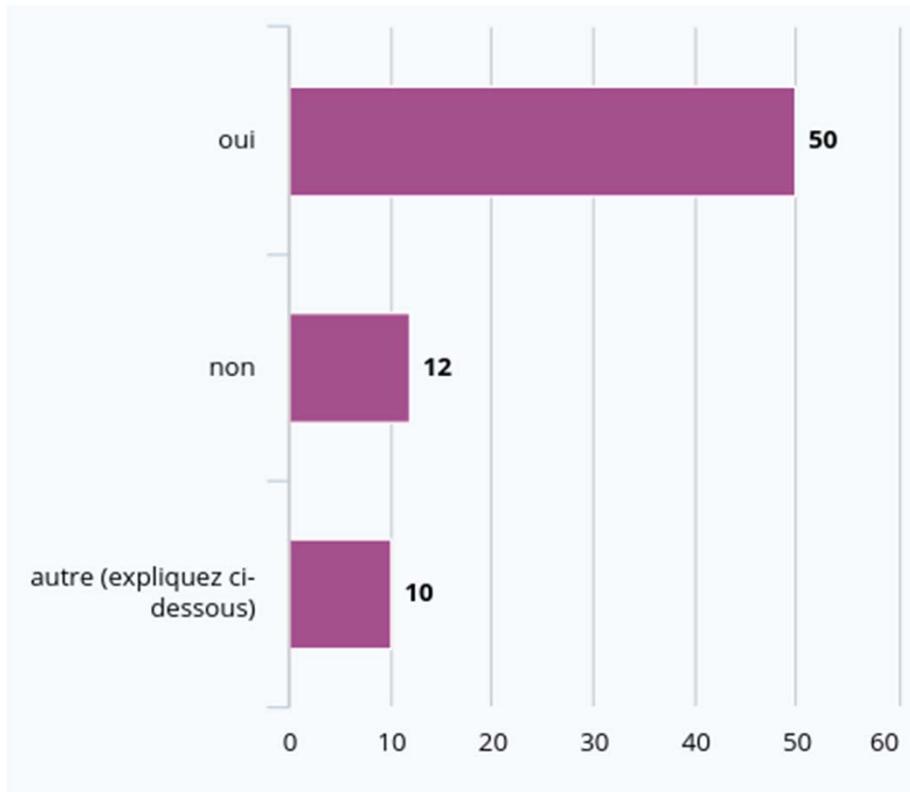
- Doctorant ATER : « Stress et angoisse lié au travail de thèse et à l'incertitude de l'avenir (en fin de contrat doctoral durant la campagne pour des postes d'ATER) »



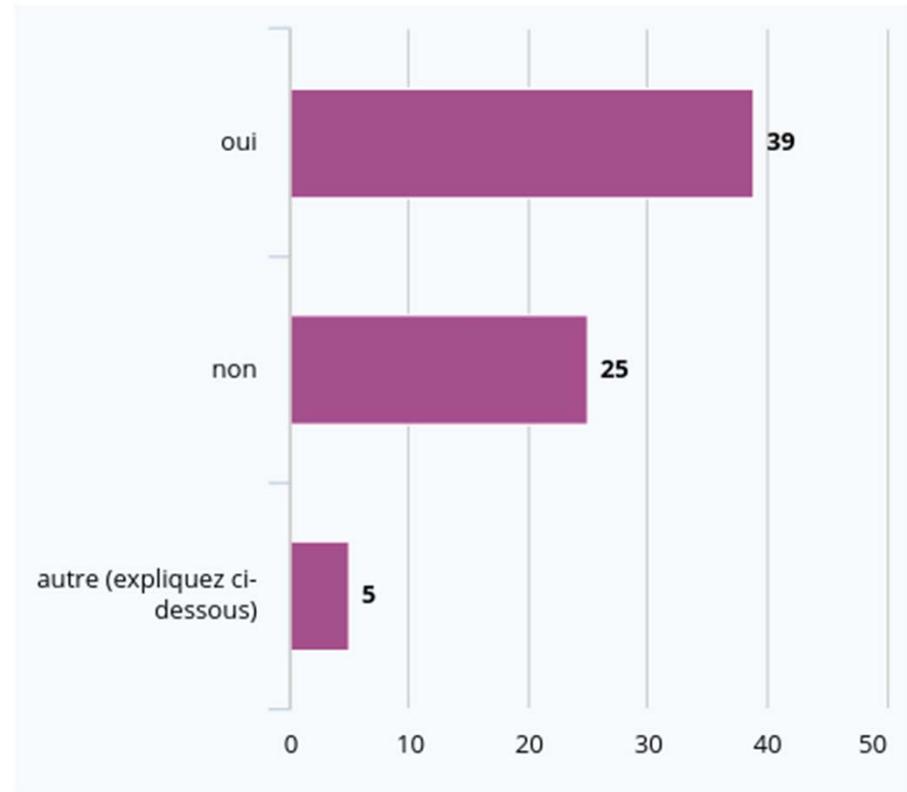
Verbatim :

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

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



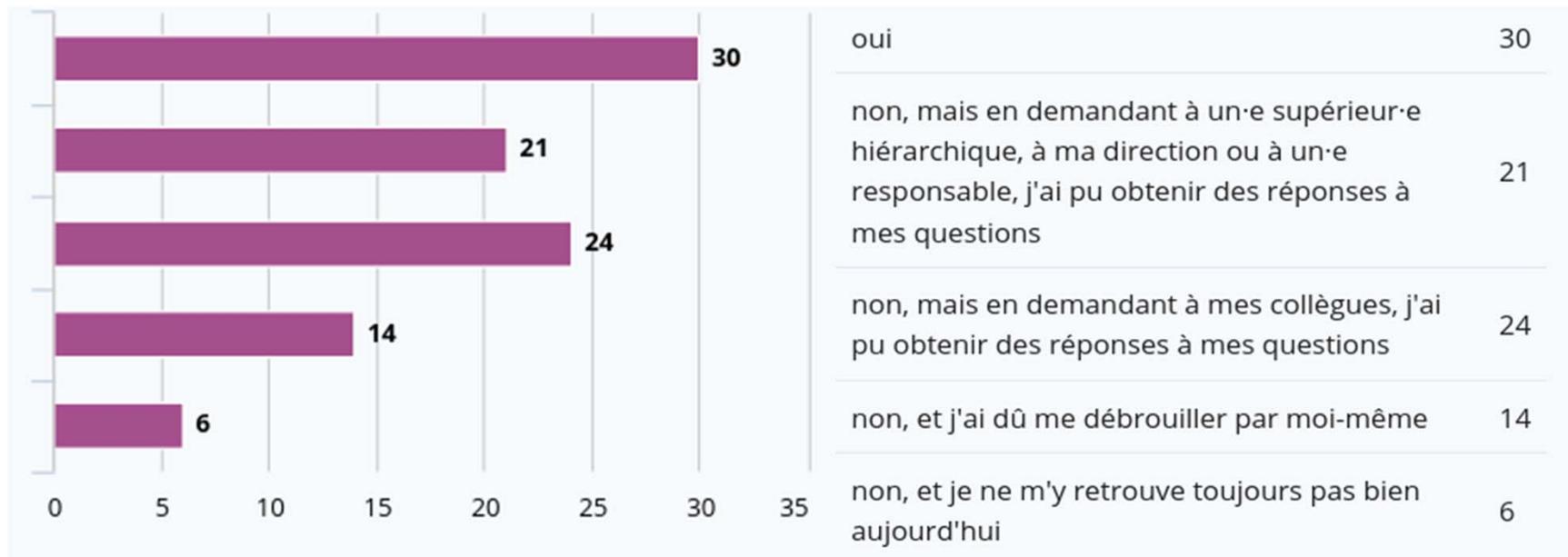
- *Avez-vous le sentiment que votre travail et vos compétences sont suffisamment valorisés ?*



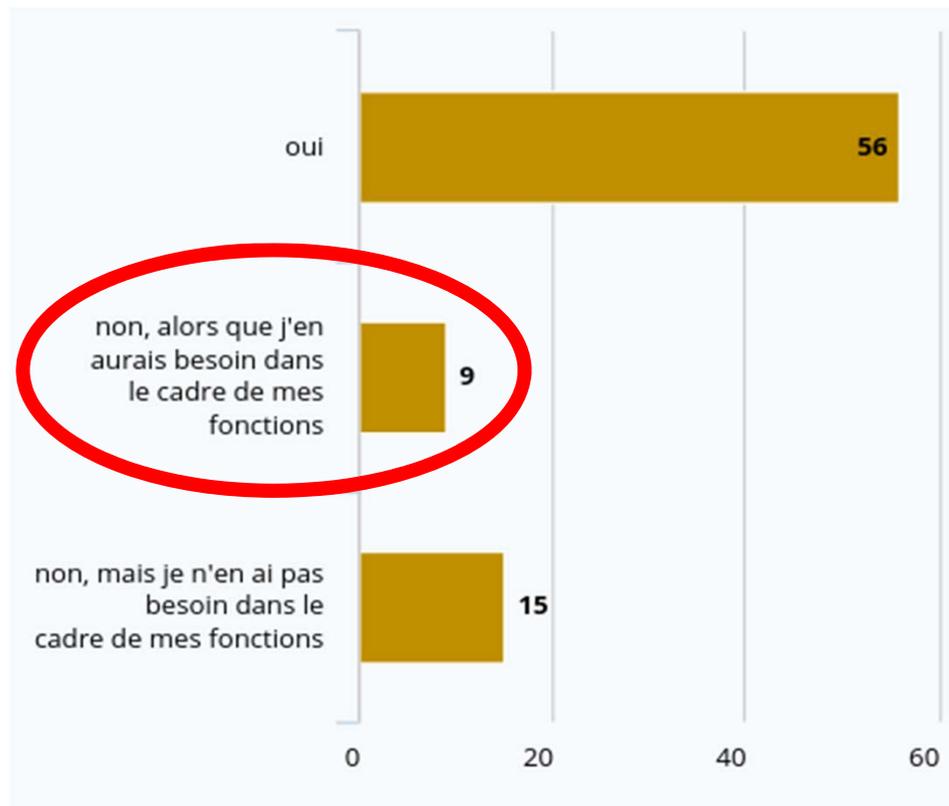
Verbatim

- *Chercheur en CDD, ne se sent pas intégré dans son équipe* : « En dehors des activités avec mes encadrants, j'étais complètement étranger aux deux équipes au sein desquelles j'ai travaillé. Même après une présentation où j'ai présenté mes travaux de recherche, je ne ressentais aucun intérêt de la part de mes collègues. Une des pénibilités de mon travail était le sentiment constant d'isolement scientifique. Beaucoup de collègues en poste permanent ne semblent pas voir l'intérêt de s'intéresser au travail d'un collègue qui sera parti dans peu de temps. »
- *Doctorant-e en CDD, se sent intégré dans son équipe* : « Il va de soi qu'il s'agit d'une « intégration » bien bancale étant donné que le devenir des doctorant-e-s est d'être versé aux ordures une fois la thèse soutenue (si ce n'est avant). »

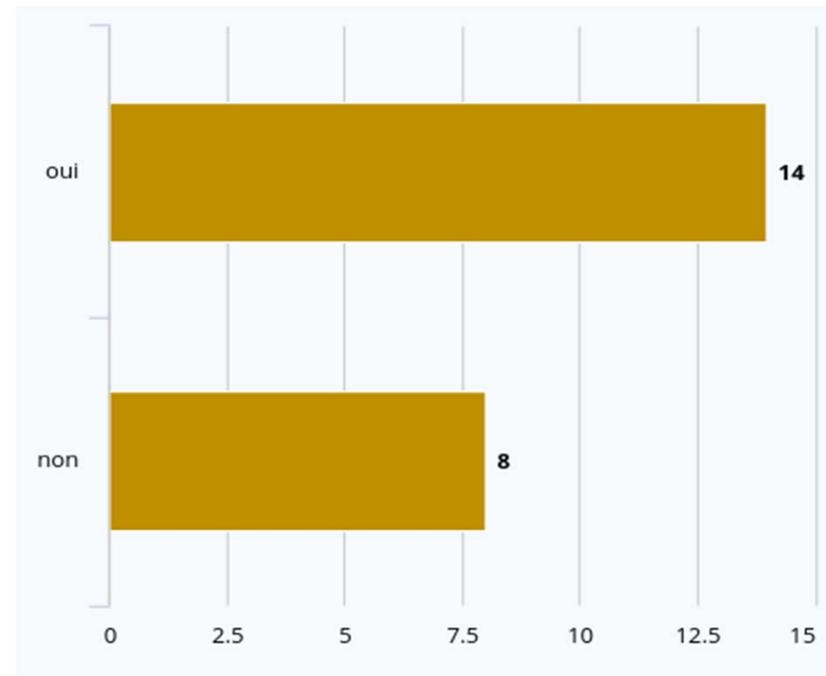
- *Diriez-vous que le contenu de vos missions et le fonctionnement général de votre service, laboratoire ou composante vous a été bien expliqué lors de votre prise de poste ? (plusieurs réponses possibles)*



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



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



Verbatim sur les postes de travail :

- *ATER* : « J'en aurais besoin car en tant qu'ATER je fais de la recherche, mais aussi pour préparer mes cours, répondre à des mails des étudiant-es, les recevoir si nécessaire, laisser mes affaires, me reposer... Au final, je travaille la même quantité d'heures que les titulaires, voire plus ! »
- *Doctorante contractuelle* : « il y a bien un bureau des doctorants dans mon labo, avec un poste de travail, que je peux tout de même utiliser, et des postes de travail dans d'autres salles auxquelles j'ai accès, mais je n'ai pas un bureau personnel avec un ordinateur personnel. »
- Une autre doctorante contractuelle doit partager le bureau des doctorant-es avec 30 personnes.

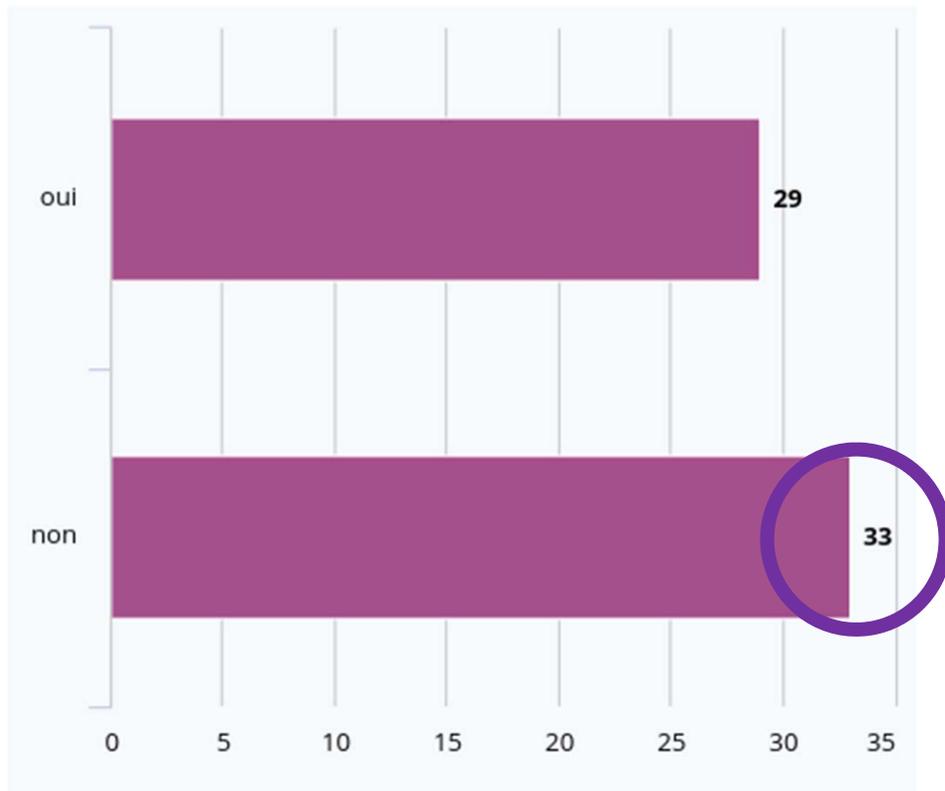
Ordinateur portable



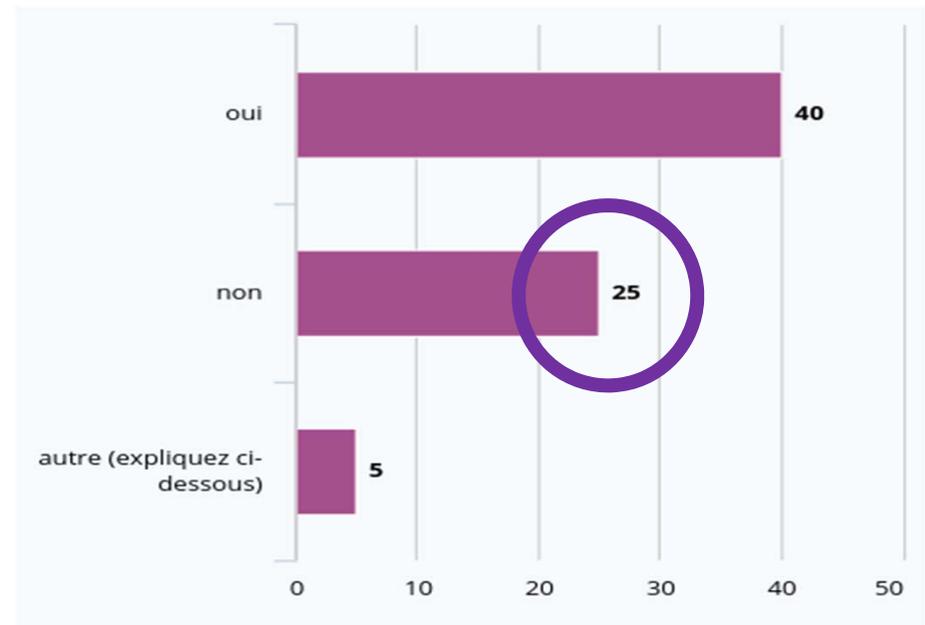
Verbatim :

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

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



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



Conclusions et revendications



Crédit photo : Site web <https://latts.fr/les-recherches/>

Rappel des revendications habituelles des syndicats (en particulier du notre : **Solidaires** Union syndicale)

- Égalité professionnelle quelque soit le statut
- Respects des droits du travail (formation, prévention, conditions matérielles de travail)

Revendications principales à la suite de cette enquête (1/3)

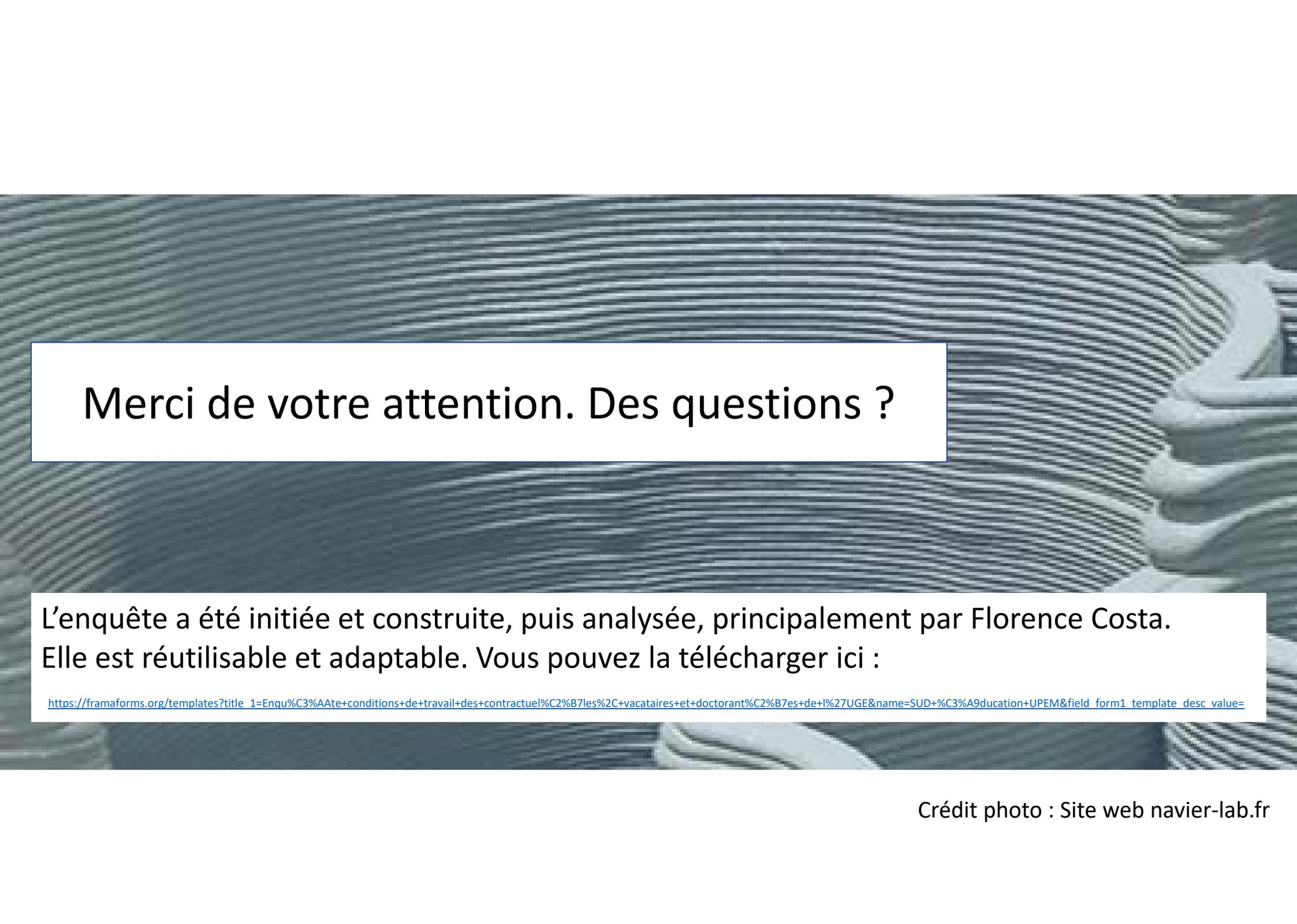
- Améliorer l'accueil des nouveaux arrivants, les informer :
 - Droit à la formation
 - Accès à la médecine du travail
 - Fonctionnement de la structure pour les aider à se positionner
- Fournir à toutes et tous l'encadrement et le matériel nécessaire (locaux, ordinateurs, comptes zoom)
 - L'employeur a le devoir de fournir aux agent-es les moyens d'exercer les missions pour lesquels ils et elles ont été recruté-es ;
 - Cela pose des problèmes de sécurité informatique.
- Valoriser les compétences de tous les personnels

Revendications principales à la suite de cette enquête (2/3)

- Quelque soit leur statut tous les membres du personnel doivent être traités avec respect
- L'encadrement des doctorants doit *a minima* respecter le décret de mai 2014. Une formation des nouveaux encadrant devrait être systématisée.
- Rémunérer les vacataires avec plus de régularité (mensuellement avec un délai d'au plus 2 mois), dès cette rentrée de 2021, conformément à la circulaire 2017-078.
- Cette enquête confirme que la situation de la recherche française met en danger des personnes

Revendications principales à la suite de cette enquête (3/3)

- Nous demandons un plan d'action destiné spécifiquement vers ces personnels, à débattre au cours du prochain CHSCT. 4 points (au moins)
 - Conditions de travail
 - Accueil des nouveaux (Formation d'accueil ? formation des encadrants ?) et informations sur leurs droits
 - Actions spécifiques pour la formation professionnelle de ces collègues
 - Systématisation des formations des nouveaux encadrant-es de thèses
 - ...
- Répétition tous les deux ans d'une nouvelle version de notre enquête par les services des ressources humaines :
 - Une meilleure couverture de l'échantillon
 - Un suivi des effets de ce plan d'action.



Merci de votre attention. Des questions ?

L'enquête a été initiée et construite, puis analysée, principalement par Florence Costa. Elle est réutilisable et adaptable. Vous pouvez la télécharger ici :

https://framaforms.org/templates?title_1=Enqu%C3%AAt+conditions+de+travail+des+contractuel%C2%B7les%2C+vacataires+et+doctorant%C2%B7es+de+l%27UGE&name=SUD+%C3%A9ducation+UPEM&field_form1_template_desc_value=

Crédit photo : Site web navier-lab.fr