



## L'université de La Réunion : Un effet loupe

S'il est un constat aujourd'hui partagé par l'ensemble de la communauté universitaire, c'est celui du désordre de l'enseignement supérieur engendré par la mise en place à marche forcée de la loi LRU. Si ce désordre pénalise plus ou moins le fonctionnement des établissements qui en font l'expérience depuis la promulgation de la loi, il atteint à l'université de La Réunion des proportions préoccupantes. A partir du cas singulier qui est le nôtre, notre analyse se veut une contribution aux débats actuels sur les nécessaires changements qu'il convient de faire subir à cette loi...

*Suite de l'Article Page 5.*



**Christine Roland-Lévy**  
Secrétaire Générale de Sup'Recherche

## Edito

En ce mois de mars, nos établissements sont en effervescence avec la préparation des élections pour le renouvellement des 3 conseils et des équipes présidentielles... A ce propos, ce numéro fait un zoom sur la Réunion et les difficultés de son université.

Dans ce contexte, nous avons aussi un article qui nous présente une analyse de l'autonomie limitée des universités avec un rappel historique qui souligne que les universités sont autonomes depuis la « loi Faure » de novembre 1968. La LRU n'a fait que leur accorder les « Responsabilités et Compétences Élargies », sans création de postes statutaires pour faire face à toutes ces nouvelles responsabilités et sans augmentation de budget suffisant.

Un dossier est consacré à la formation au niveau international des syndicalistes tout au long de la vie avec la présentation d'un projet européen 'Grundtvig' qui s'est avéré enrichissant, permettant des productions utiles au syndicalisme et un accueil très positif des organismes européens.

Dans ce numéro on trouvera aussi des informations sur les nouveaux Comités d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et la prévention des risques psycho-sociaux.

Un volet spécifique est aussi consacré à l'enseignement des langues et la création des Maisons des Langues au sein de nos établissements.

Tout ceci passe sous silence de nombreux autres dossiers sur lesquels nous travaillons dans un contexte fort compliqué en raison des prochaines échéances électorales...

L'un d'entre eux nous a conduit à voter une motion intersyndicale ; il s'agit de contrer un projet de nouvelle procédure disciplinaire pour les fraudes lors du baccalauréat. En effet, le Ministère de l'Éducation Nationale prévoit de soumettre au prochain Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE) du 22 mars un projet de décret visant à créer une procédure disciplinaire spécifique pour les fraudes au baccalauréat. Ce texte prévoit l'instauration d'une commission de discipline spéciale composée du recteur de l'académie et de 4 autres membres nommés par le recteur devant être mise en place dès la session de 2012. Actuellement, ce sont les sections disciplinaires des universités qui statuent sur les cas de fraude au baccalauréat. Avec ce projet de décret, les universités sont écartées de la procédure disciplinaire alors même que le baccalauréat est le premier grade de l'enseignement supérieur et que des universitaires président les jurys.

La représentation vigilante des étudiants et des élus syndicaux devient inexistante et aucune procédure d'appel possible n'est prévue dans le nouveau texte. Ce texte exclut aussi les recours auprès de la section disciplinaire du CNESER... Nous avons donc refusé la création de cette nouvelle structure disciplinaire et les risques d'arbitraire qu'elle comporte.

Enfin, et pour terminer cet éditorial, soulignons que nous sommes très sollicités par les différents candidats aux élections présidentielles et qu'ils souhaitent tous mettre au cœur de leurs programmes l'enseignement supérieur et la recherche !

• Sup'R édito	1
• Autonomie	2
• Grundtvig	3
• Maisons des langues	4
• Réunion	5
• Risques psychosociaux	6-7
• Sup'R brève	7
• Agenda	8

## Des universités à autonomie limitée



**Patrice Brun**  
Président de l'université  
Bordeaux 3

**Le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et les plus hautes personnalités de l'État se vantent d'avoir accordé l'autonomie aux universités françaises par le biais de la loi de 2007 dite « loi LRU », gage de leurs succès actuels et futurs.**

Il s'en faut de beaucoup... On rappellera d'abord que l'autonomie des établissements universitaires est inscrite dans la « loi Faure » de novembre 1968. Des universités gérées selon des principes démocratiques par la communauté universitaire elle-même étaient créées et plusieurs dispositions matérialisaient cette autonomie : un président, des conseils centraux élus, le droit de choisir les enseignants-chercheurs, celui de rédiger ses propres statuts, de définir ses priorités en matière de pédagogie et de recherche. Les universités disposent dès lors de l'autonomie financière dans le cadre d'une dotation globale de fonctionnement. Les diplômes demeurent nationaux (licence, doctorat), sont validés par le ministère et l'octroi des postes reste sous l'autorité de l'État. La « loi Savary » de 1984 confirme globalement ces dispositions.

La loi de 2007 n'a donc pas accordé aux universités une autonomie qu'elles possédaient déjà, mais leur a transmis, par le biais des « Responsabilités et Compétences Élargies », la responsabilité du versement de la masse salariale désormais globalisée. Ces transferts de fonds se sont accompagnés de transferts de compétences et pour cela, désormais sur leurs fonds propres, les universités ont dû créer en grand nombre des postes pour des emplois dans certains domaines, tels que les RH, l'agence comptable et les affaires financières. En même temps, les universités recevaient d'autres missions, telle l'insertion professionnelle des étudiants, qui a réclamé également des redéploiements de postes. Car toutes ces réformes se sont faites sans création de postes statutaires...

Pour autant, jusqu'en 2009, transferts de charges et de recettes se sont équilibrés, ce qui n'est plus le cas depuis 2010. Résultat : plus de la moitié des universités françaises ont eu les pires difficultés à boucler leur budget pour 2012 et nombre d'universités ont dû soit geler ou supprimer des postes, soit réduire leurs heures d'enseignement. Avec une inflation constatée en 2011 de 2,5%, la dotation aux établissements n'augmentera cette année que de 1,2%. Encore faut-il préciser que les établissements se sont vus notifier une augmentation très significative des crédits que le Ministère impose de mettre en réserve (de 1% de la DGF en 2011 à 3% en 2012), ce qui annule complètement la faible hausse accordée et met de fait le fonctionnement des universités dans le rouge pour 2012. Alors que les annonces de milliards d'euros (Plan Campus, Grand Emprunt) se multiplient, la plupart des établissements d'enseignement supérieur ont des difficultés financières quotidiennes. Quelle autonomie en matière de pédagogie ou de recherche est alors envisageable dans de telles conditions de pénurie ?

En parallèle, le ministère ne cesse d'accentuer la pression sur les universités. Jamais les contrôles n'ont été aussi tatillonnés, les instances de surveillance aussi nombreuses. Les circulaires tombent jour après jour, imposant de travailler en permanence dans l'urgence et les rectorats scrutent les délibérations des Conseils d'Administration comme jamais ils ne l'avaient fait auparavant. Nous sommes loin de l'autonomie dont on parle tant !



C'est que l'autonomie des universités ne peut se décréter : sans moyens humains et financiers supplémentaires, il est vain de leur demander de remplir les missions ambitieuses que le législateur a souhaité leur confier, vain aussi de leur développer une politique de recherche et de formation originales. Parler d'autonomie des universités dans un cadre désormais aussi contraint est un leurre. ■





## Former les syndicalistes européens au dialogue social concernant la formation tout au long de la vie



**Dominique Lassarre**  
Secrétaire Nationale  
chargée de l'international

**Trois syndicats de l'enseignement supérieur de l'UNSA-Education (A&I, SNPTES et Sup'Recherche) ont participé pendant trois ans à un partenariat européen Grundtvig. Une expérience enrichissante, des productions utiles au syndicalisme et un accueil très positif des organismes européens.**

La formation tout au long de vie est une priorité du processus de Lisbonne. Dans de nombreux pays, cette formation est mise en place à partir de négociations entre les représentants des salariés et ceux de l'employeur. Si l'on veut favoriser la formation continue, il est nécessaire de faciliter le dialogue social en développant les compétences des négociateurs. Le projet Grundtvig, mené de 2009 à 2011 visait à améliorer la formation des représentants syndicaux pour le dialogue social et la négociation collective sur le LLL (Life Long Learning, Education tout au long de la vie). Cette formation requiert des savoirs et des savoir-faire de niveau supérieur.

### Notre aventure européenne

Sur la proposition d'un universitaire syndicaliste slovaque, un groupe d'universitaires de quatre pays, syndicalistes (OZPSaV en Slovaquie, SPGL-FENPROF au Portugal et UNSA-Education en France) et/ou responsables de formation continue (Université d'Aveiro au Portugal, et de Saragosse en Espagne) ont travaillé sur ce thème. Après un premier échange, il est apparu qu'il n'existait pas de formation syndicale concernant le dialogue social sur le LLL. L'objectif de créer un programme de formation sur ce thème apparaissait donc pertinent.

Pour construire un tel programme, il fallait acquérir des connaissances sur le droit à la formation continue des travailleurs des différents pays, le mode d'organisation de cette formation, en particulier au sein des établissements d'enseignement supérieur (universités). Il fallait donc en complément bien connaître le fonctionnement des universités de chacun des quatre pays.

Les participants (organisateur) ont préparé les programmes de visite fondés sur des conférences sur l'enseignement supérieur et sur la législation relative à la formation continue, des contacts directs avec le terrain par des discussions avec les responsables des services de formation continue dans des universités, des rencontres avec des syndicalistes responsables de la formation et un programme culturel. Une attention particulière a été portée sur la formation des universités pour leurs propres personnels. 39 personnes, dont neuf membres de l'UNSA-Education ont participé à ce programme au cours de cinq voyages où ils ont visité 12 Universités.

### Une production accessible à tous

Les rencontres et les activités menées ont abouti à trois productions essentielles : un site web, un colloque sur le LLL, et un projet de formation.

- Colloque de Nancy « L'université tout au long de la vie. Comment conjuguer démocratisation et société de la connaissance ». Le colloque, organisé par l'UNSA-Education, s'est tenu le 27 novembre 2010 à Nancy (France) réunissant environ 150 personnes, acteurs de la formation continue dans les universités.

- Le syllabus « European courses on social dialogue ». La structure du projet de formation combine des éléments compatibles avec une certification conforme à un second cycle (master) du processus de Bologne et la souplesse d'éléments modulaires plus conforme à une réponse en formation continue. Le contenu du programme repose sur les besoins et les attentes des syndicalistes.

- Le site web <http://grundtvig.ozpsav.sk> a été créé pour rendre compte de l'ensemble des activités. Il comporte des fiches présentant les activités au cours des visites d'études. Une section permet d'accéder aux textes officiels (législatifs) régulant la formation continue dans l'enseignement supérieur et le dialogue social dans chacun des quatre pays : code du travail, lois sur l'enseignement supérieur, lois sur la formation tout au long de la vie et lois sur les conventions collectives et sur le dialogue social. On peut y trouver aussi les Actes du colloque et le projet de syllabus.

Les programmes d'échange européens demandent un grand investissement de la part de ceux qui les pilotent. Pour ce projet, les résultats sont à la hauteur des efforts fournis. Cette expérience jugée très satisfaisante par les participants a aussi été saluée très positivement par l'Agence Europe Education Formation. Elle donne envie de recommencer. ■

### Qu'est-ce que le programme Grundtvig ?

Le programme sectoriel Grundtvig vise à améliorer la qualité et à renforcer la dimension européenne de l'éducation des adultes grâce à diverses activités de coopération au niveau européen afin d'offrir aux citoyens européens davantage de possibilités de mieux se former tout au long de leur vie. Dans le cadre d'un partenariat éducatif Grundtvig, formateurs et apprenants issus d'au moins trois pays participants collaborent sur un ou sujet d'intérêt. Cet échange d'expériences, de pratiques et de méthodes contribue à une plus forte sensibilisation à la scène culturelle, sociale et économique européenne et à une meilleure compréhension des domaines d'intérêt commun. Les partenariats éducatifs Grundtvig sont financés à 100% par l'Union Européenne.

<http://www.europe-education-formation.fr/grundtvig.php>

## Les Maisons des Langues : Etat des lieux



**Rodolphe Pauvert**  
MCF Italien LEA  
Université de Poitiers

**Dès la fin des années 1990 le développement des nouvelles technologies, combiné à l'apprentissage des langues étrangères, a conduit à la naissance de Maisons des Langues dans de nombreuses universités françaises. Notons qu'une Maison des Langues n'est en rien conditionnée par l'existence d'une UFR de Langues.**

Avant de nous intéresser aux Maisons des Langues, il convient de se demander ce que sont les langues étrangères, et la question n'est en rien incongrue. En effet, pour les acteurs de toutes filières, (qu'ils soient administratifs, étudiants, enseignants ou enseignants-chercheurs), les langues étrangères sont des outils de communication indispensables, aussi bien pour s'exprimer dans un autre code linguistique que pour déchiffrer des documents disciplinaires. Du point de vue des intervenants en langues, les langues étrangères recouvrent, d'une part la Langue pour Spécialistes d'Autres Disciplines (LANSAD) mais également, et surtout, l'étude de la langue pour spécialistes (la linguistique, la littérature et la civilisation, avec notamment l'interaction entre la langue / la culture et les différentes disciplines, comme l'histoire, l'économie, le droit, dans un contexte donné).

Enfin, les deux filières où les langues sont étudiées comme spécialité sont la filière LCE (Langues et Civilisations Etrangères) et LEA (Langues Etrangères Appliquées à la traduction / aux affaires et au commerce). Il n'existe pas UNE Maison des Langues mais DES Maisons des Langues. En effet, chaque université construit l'édifice selon ses besoins et selon l'idée qu'elle se fait des langues et de son rôle dans le tissu socio-économique local et national. Il existe néanmoins un plus petit dénominateur commun : elles sont, au minimum, des centres de ressources numériques pour l'apprentissage des langues à destination des Spécialistes d'Autres Disciplines. Citons, par exemple, la Maison des Langues de l'université Stendhal de Grenoble qui est un service commun de l'université qui propose des formations en 20 langues.

Au-delà de ce tronc commun à destination des étudiants spécialistes d'autres disciplines, les Maisons des Langues peuvent proposer, non exhaustivement :

- aux étudiants, des auto-évaluations, des UE libres en apprentissage autonome et/ou accompagné, la préparation aux différentes certifications en langues ;
- aux personnels de l'université, aux particuliers et aux entreprises, des formations en langue, la réalisation de travaux de traduction et d'interpréariat.
- aux doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs une aide à la rédaction d'article scientifique en anglais pour publication.
- pour tous la passation de certification (CLES, TOEIC, TOEFL, etc.)

Le débat qui existe autour des Maisons des Langues concerne particulièrement les missions qui leur sont attribuées.

Lorsqu'il s'agit de disposer gratuitement d'outils technologiquement avancés et de ressources documentaires innombrables afin de varier les occasions d'apprentissage et d'enrichir davantage l'apprenant, il y a,



globalement, consensus. Citons simplement l'enseignement des langues modimes (MOins Dites, Moins EnseignéES), comme le slovène par exemple, qu'il ne serait pas possible de proposer autrement.

### En revanche, de nombreuses questions se posent lorsque :

- les Maisons des Langues sont utilisées comme moyen de supprimer des enseignants pour les remplacer par des outils dits 'modernes'. L'expérience et les études montrent que l'apprenant ne peut se dispenser d'un enseignement en présentiel. L'enseignement numérique est un complément ou une base. Des économies sont faites, rien n'est sûr, mais, globalement, le niveau en langue des étudiants est mis en danger. A partir de ce point, il est aisé de comprendre les craintes des collègues lorsque de nouveaux cours sont proposés par les Maisons des Langues même lorsqu'il ne s'agit pas de supprimer des postes.

- les Maisons des Langues font partie des universités mais proposent des services souvent payants à l'instar des entreprises privées. Nous arrivons ici au cœur du débat. Si les Maisons des Langues font partie des universités, elles se doivent d'avoir un rôle de service public. L'évolution actuelle de notre société montre que la notion de service public n'est plus aussi nette qu'elle pouvait l'être par le passé. Aujourd'hui il semblerait que le service public soit un service mis à disposition de l'ensemble des concitoyens sans que l'accès à ce service puisse leur être garanti comme cela était l'idée auparavant. En effet, il n'est pas rare de voir des Maisons des Langues proposer leurs services moyennant finances. Plusieurs énumèrent les services qu'elles proposent sur leurs sites internet en invitant les utilisateurs à les contacter... et ceci sans afficher clairement leurs tarifs. Tous les utilisateurs sont concernés, y compris les enseignants-chercheurs, qui souhaiteraient faire relire, voire traduire un article, par exemple.

Le débat ne s'arrête pas là. Admettons qu'il soit 'normal' de procéder ainsi, les Maisons des Langues ne devraient-elles pas alors respecter les règles du marché et ne pas créer de concurrence déloyale avec les entreprises privées. En effet, une entreprise établit ses prix en fonction de ses coûts réels or comment le service commun d'un établissement public peut-il vraiment établir ses coûts lorsque le personnel est mis à disposition par l'Etat, de même que les locaux, par exemple. Il peut être objecté que ces coûts peuvent être estimés. Il n'en reste pas moins vrai qu'aujourd'hui les salaires des enseignants-chercheurs sont bien inférieurs à ceux de salariés de formations équivalentes dans le privé. De même les coûts de l'immobilier ne peuvent être comparables puisque dans les universités l'occupant ne paie pas... En admettant que tous ces différentiels soient intégrés, tant que les Maisons des Langues seront des administrations elles n'auront pas à craindre la faillite comme leurs concurrents et le jeu de la concurrence restera biaisé.

A l'heure où nous écrivons, il est impossible de juger, globalement, les Maisons des Langues qui sont encore en phase de développement. Toutefois, les éléments de débat que nous avons repris soulignent l'importance d'une réflexion collective sur le sujet. Il ne peut être question d'un retour en arrière puisqu'il s'agit d'outils à forts potentiels mis à la disposition des universités. En revanche, un développement incontrôlé et tous azimuts est-il envisageable, est-il souhaitable, au risque de voir toute l'université aspirée par un logique mercantile... à laquelle elle n'est pas préparée ? ■

# L'université de La Réunion : un effet loupe



**Raoul LUCAS**  
Membre du Conseil National

**S'il est un constat aujourd'hui partagé par l'ensemble de la communauté universitaire, c'est celui du désordre de l'enseignement supérieur engendré par la mise en place à marche forcée de la loi LRU. Si ce désordre pénalise plus ou moins le fonctionnement des établissements qui en font l'expérience depuis la promulgation de la loi, il atteint à l'université de La Réunion des proportions préoccupantes. A partir du cas singulier qui est le nôtre, notre analyse se veut une contribution aux débats actuels sur les nécessaires changements qu'il convient de faire subir à cette loi.**

Dans la situation de l'université à La Réunion, il y a l'histoire, le contexte, le défi et les béances de la loi LRU. L'histoire c'est un établissement héritier à la fois des transformations accélérées de la société réunionnaise ces soixante dernières années et, de façon consubstantielle, du déploiement tardif des lois sur le développement et la démocratisation de l'école dans l'île avec comme enjeu majeur la formation des élites et son contrôle. L'université de La Réunion, dont on fête cette année ses trente ans, est née de la rencontre d'une dynamique portée localement par une partie des enseignants du secondaire en poste dans la décennie 1960 à l'École Normale, nouvellement créée, et, dans le même temps, des mesures prises nationalement dans la transformation de la carte universitaire française.

Le contexte c'est l'insularité, l'étroitesse du territoire, l'éloignement des grands pôles européens, les données démographiques, et le mur du chômage malgré une économie plutôt dynamique. Une étude récente a montré qu'un jeune réunionnais de moins de 25 ans a moins de 5 chances sur 100 de trouver du travail à La Réunion dans les années à venir, quel que soit le scénario économique. Le défi, pour l'université de La Réunion, c'est sa capacité politique et stratégique à favoriser un développement durable et harmonieux de la société réunionnaise en étant attractive pour les étudiants, qu'ils soient locaux ou extérieurs, et créatrice de valeur pour le territoire.

Les béances de la loi sont multiples mais retenons une principale : les pouvoirs des présidents dont le législateur a fait le choix de ne pas les encadrer au motif qu'il leur est demandé d'agir. A croire qu'il n'y a pas d'exécutif efficace sans restriction des pouvoirs des conseils et sans interdire les différentes instances de jouer le rôle de contre-pouvoir. Résultat les pratiques mises en œuvre dans de très nombreuses situations ont montré que les inquiétudes formulées dès le départ sur ces aspects se sont hélas révélées prémonitoires.

A l'université de La Réunion, avec les conflits à répétition, la situation offre un effet loupe des dysfonctionnements dont la loi est porteuse. Le président actuel s'est fait élire en 2007 sur la base d'un programme porteur de certains espoirs suite à une présidence catastrophique de son prédécesseur qui avait dû écourter son mandat. Le nouvel élu avait pourtant été étroitement associé à la présidence sortante mais il a eu la bonne idée de faire campagne sur une thématique originale « on reprend les mêmes et on change » ! Sitôt élu, le président, s'emparant de tous les pouvoirs qui lui sont attribués par la Loi LRU, a tôt fait de ranger aux oubliettes son engagement et ses promesses de gouverner autrement, dans la concertation et la participation.

A la gouvernance collégiale promise s'est rapidement substituée une hyper-présidence qui s'est exprimée dans des décisions contestées qui, relayées par les médias, n'ont pas cessé de défrayer la chronique depuis trois ans. C'est ainsi que malgré l'avis contraire de la communauté, la présidence a restitué des postes d'enseignants et de BIATSS au ministère tout en se plaignant de ses difficultés à honorer le coût occasionné par l'emploi des contractuels et les heures supplémentaires d'enseignement !

Mentionnons quelques exemples de choix incohérents, comme les négociations



avec le ministère pour le contrat quadriennal, les axes de développement, les rapports avec les collectivités, la politique de recherche ou de l'offre de formation. C'est ainsi que les sciences humaines et sociales ont fait les frais de décisions d'autant plus désastreuses pour leur survie que leur présence est timide dans l'offre de formation alors que les attentes pour le territoire sont majeures.

Faut-il alors s'étonner de la mobilisation exceptionnelle des acteurs économiques et sociaux critiquant les choix opérés ne comprenant pas leur pertinence et leur cohérence, privant de certains diplômes la seule université française de l'océan Indien, et condamnant du même coup de nombreux étudiants à une mobilité forcée vers les universités de métropole ?

Comment comprendre que les instances de l'établissement ont pu être dans l'incapacité de se faire entendre face à de tels agissements qui desservent l'université ?

L'explication est sans doute à trouver dans le mode de gouvernance que le président a su imposer au sein de tous les conseils qu'il préside, le plus souvent, en personne, afin de créer les conditions d'une subordination des élus et de sanctions à l'encontre de ceux qui tentent d'exercer pleinement leur mandat. Comment dès lors s'étonner que les collectivités, le monde de l'entreprise, la chancellerie, les parents, tournent actuellement le dos à une université dont le slogan paradoxalement est « l'ouverture aux mondes » ? La récente démission d'un représentant du patronat local de la présidence de l'école d'ingénieurs de l'université est le dernier exemple des convulsions d'une présidence chaotique. Est-il nécessaire d'ajouter que le bilan social de l'université fait apparaître pour l'année 2011 un taux de mutation des cadres et de congés de maladie jamais atteint dans l'établissement ?

Sans doute peut-on y voir là un ensemble de situations qui pour être comprises renvoie à la personnalité de celui qui a réussi à se faire élire à la présidence de l'université. Néanmoins d'autres éléments méritent également d'être avancés autour de la LRU et de son application, sans que ces deux explications soient exclusives l'une de l'autre.

Tout tenterait à montrer que la loi LRU, notamment dans une université moyenne, et de surcroît périphériques, avive les tensions et expose l'établissement aux propensions d'un potentat local à abuser de ses prérogatives rendant difficile la possibilité de tout débat contradictoire sur la manière dont il est géré. Si l'université ne peut que faire les frais de telles dérives, elle est loin cependant d'être la seule à en souffrir. A Saint-Denis de la Réunion c'est dans le quartier du Chaudron que sont implantés l'administration centrale de l'université et le principal campus. Pendant que, sous les fenêtres de l'établissement, le Chaudron s'embrassait qu'a eu à dire l'université ?

Donner aux universités une plus grande autonomie certes mais pour qui et pour en faire quoi ? Le moment et l'actualité seront-ils opportuns pour, sur le chantier, se remettre au travail en se donnant comme hypothèse qu'il n'y a pas de transformations possibles sans mobilisation de tous les acteurs, sans capacité à construire des accords et sans vision stratégique ? Espérons-le, pour l'université, certes, mais aussi pour la société. ■



# Les risques psychosociaux et les CHSCT



**Le décret, n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, fixe les obligations des administrations de l'Etat en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents.**

**Il convient d'insister sur la finalité de l'ensemble du dispositif. L'accord du 20 novembre 2009 a notamment pour objectif de passer d'un dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité à un dispositif de santé et de sécurité au travail, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de l'homme au travail. A ce titre, la transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique. Les CHSCT de nos établissements doivent donc jouer un rôle nouveau en intégrant la prévention au niveau de la technique, l'organisation du travail, des conditions de travail, des relations sociales et de l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.**

## Que sont les RPS ?

En effet, en raison des divers changements qui se sont produits dans le domaine du travail durant ces dernières années, une nouvelle notion a vu le jour, celle de risques psychosociaux (RPS). Il s'agit d'une nouvelle catégorie de risques professionnels qui nous touche de plus en plus au sein de nos structures. Ces risques sont dits « psychosociaux » car ils se situent « à l'interface de l'individu et de sa situation de travail » (Ministère du travail, de l'emploi et de la santé). Ainsi, différents individus face à un même environnement de travail peuvent ressentir les choses différemment.

Comme le souligne le ministère du travail de l'emploi et de santé, « les RPS sont souvent résumés par simplicité sous le terme de 'stress' ». En effet, le stress au travail est le risque psychosocial le plus médiatisé car c'est celui dont les personnels souffrent le plus : 22% eux selon une enquête effectuée au niveau européen (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007). Toutefois, les risques psychosociaux ne sont pas seulement synonymes de stress.

A l'heure actuelle, il n'existe pas de définition des RPS qui fasse consensus, car, il s'agit d'une notion complexe qui renvoie aux facteurs de risques comme à leurs conséquences.

Selon l'Institut National de Recherche Scientifique (INRS, Chouanière, 2006), le concept de RPS inclut le stress, les violences internes et externes, le mal-être, ainsi que la souffrance au travail. Les termes utilisés pour cette définition, font directement référence à des « troubles psychosociaux » (ANACT). Cependant, pour d'autres organismes il s'agit de définir les risques psychosociaux d'avantage en termes de « facteur de risque » d'apparition des troubles. Par exemple, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail définit les RPS comme « les situations à risque de stress ou de violences externes (celles provenant de personnes extérieures à l'entreprise) ou internes (provenant de collègues) ».

## Quels sont les facteurs de risque ?

Le Département des Affaires Régionales, de l'Économie et de la Santé (DARES), en 2010, a regroupé les facteurs de risques en 6 dimensions :

- Les exigences au travail ;
- Les exigences émotionnelles ;
- L'autonomie, les marges de manœuvre ;
- Les rapports sociaux, les relations de travail ;

- les conflits de valeur
  - l'insécurité socio-économique.
- Et leurs conséquences...

Les RPS affectent la santé mentale et physique des personnels et ils peuvent entraîner diverses pathologies : état de stress chronique, dépression, troubles anxieux, burnout (épuisement professionnel), troubles musculo-squelettiques (TMS), etc.

Les RPS n'ont pas que des répercussions sur la santé des personnels, ils peuvent aussi réduire l'efficacité du travail notamment en raison de l'augmentation du nombre des arrêts de travail et de la dégradation de l'ambiance au travail qui augmente les risques pour les autres. Selon l'INRS en 2009, le coût lié au stress pouvait être estimé en France entre 1,9 et 3 milliards d'euros.

## Les RPS et la loi

Il faut savoir que la dimension subjective contenue dans les RPS rend difficile son appréhension par le droit (Lerouge, 2009). D'ailleurs, aucun texte de loi ne contient expressément ce terme. Cependant, suite à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le concept d'« harcèlement moral » a été introduit dans le Code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L1152-1). L'article L 4121-1 du Code du travail rend compte des obligations qui incombent à l'employeur, dans nos universités, c'est le Président qui est responsable... Il doit veiller à ce que ses salariés soient en bonne santé physique et mentale : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

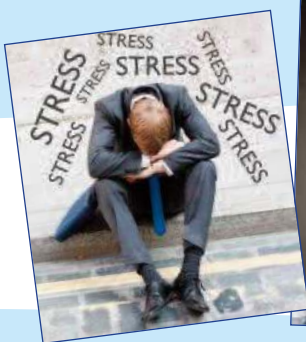
## Prévenir les risques psychosociaux

Elle se fait en plusieurs étapes :

1. Le diagnostic : il s'agit de la phase d'évaluation des risques psychosociaux pendant laquelle sont identifiés des facteurs de risque dans l'organisation du travail.
2. La prévention : c'est pendant cette phase que sont inscrits les risques psychosociaux dans le document unique et que l'on élabore un plan d'action.

Il existe des freins à la mise en place de la prévention des RPS :

- Le terme de « risque » lui-même car un « risque » doit être « évité » : afin de prévenir les risques psychosociaux, certains ont tendance à investir afin d'établir des indicateurs (d'absentéismes etc.), au lieu d'envisager des changements dans l'organisation du travail.
- Les enjeux : identifier des risques peut remettre en cause l'organisation du travail.
- Le coût : ne pas anticiper les coûts de la mise en place de solutions, et dépenser le budget pour l'étude diagnostique.
- Des relations parfois difficiles entre partenaires sociaux (CHSCT, dirigeants, Médecine du travail, psychologues).



Ces freins ne doivent pas nous empêcher de lutter contre les RPS au sein de nos CHSCT dit de Proximité, dont c'est dorénavant l'une des missions principales. Nous devons donc veiller à être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT.

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, et il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. ■

**Christine Roland-Lévy**  
Secrétaire Générale de Sup'Recherche-UNSA

#### Références sur les RPS

- Chouanière, D. (2006). Stress et risques Psychosociaux. Document pour les médecins, 106, 169-196.
- Chouanière, D. (2009). Dépister ou diagnostiquer les risques psychosociaux : quels outils ? BEH thématique, 25-26, 261-265
- Lefebvre, B., & Poirat, M. (2011). Stress et risques psychosociaux au travail : Comprendre, Prévenir, Intervenir. Issy-les-Moulineaux : Elsevier Masson.
- Lerouge, L. (2009). Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple « dignité-santé ». In L. Lerouge (Ed.), Risques psychosociaux au travail : Etude comparés Espagne, France, grèce, Italie, Portugal (pp. 9-27). Paris : L'Harmattan.

#### Liens internet sur les RPS

- ANACT : [http://www.aquitaine.aract.fr/pdf/RiskPsycho\\_guide.pdf](http://www.aquitaine.aract.fr/pdf/RiskPsycho_guide.pdf)
- DARES (2010) : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/2010-081-2.pdf>
- Ministère du travail, de l'emploi et de la santé : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Les-RPS-c-est-quoi.html>  
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/De-quoi-parle-t-on,202.html>
- Rapport de Nasse et Légeron (2008) : [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT\\_FINAL\\_12\\_mars\\_2008.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf)
- SECAFI : [http://www.secafi.com/fr/actualites/prises-parole/guide-pour-mieux-prevenir-risques-psychosociaux-rps,63,85.html?actu\\_page\\_14=3](http://www.secafi.com/fr/actualites/prises-parole/guide-pour-mieux-prevenir-risques-psychosociaux-rps,63,85.html?actu_page_14=3).

#### L'amélioration de la prévention des risques professionnels

L'amélioration de la prévention des risques professionnels passe par la mise en œuvre systématique des **principes généraux de prévention**, définis dans l'article L. 4121-2 du code du travail :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° **Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;**
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

# SUP Breve

## Motion de la 16<sup>ème</sup> section CNU relative aux processus de l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs

La 16<sup>ème</sup> section rappelle que le CNU est la seule instance démocratique et représentative à même de remplir les missions d'évaluation et d'expertise par les pairs des enseignants-chercheurs. Elle considère que toute évaluation de ce type devrait nécessairement prendre en compte l'environnement professionnel et les conditions d'exercice de l'activité des enseignants-chercheurs. Cette évaluation devrait également être dûment préparée et annoncée à la communauté universitaire afin que chacun puisse s'y préparer au mieux et qu'elle soit profitable aux intéressés et qu'elle ne se traduise pas par une évaluation sanction. La 16<sup>ème</sup> section s'interroge par ailleurs sur le bien fondé d'une évaluation supplémentaire alors que la carrière d'un enseignant-chercheur dépend déjà de multiples évaluations. ■



**Motion votée le 12 mars en réunion plénière (titulaires et suppléants)**  
**65 votants : 58 oui - 6 non**

# Agenda

## Mars-juin 2012

- *Mise en place des CHSCT dans tous les établissements*
- *Election des 3 Conseils et renouvellement des équipes présidentielles*
- *Définitions des référentiels de Licence : copie à revoir...*
- *International : 3 réunions importantes dont l'une à Bruxelles le 15 mars, une à Bucarest les 23-26 avril et une en septembre à Buenos Aires...*
- *CNESER : fin des habilitations des établissements de la vague D le 26 mars*
- *Congrès de l'UNSA-Education, les 29-30 mars à Angers*
- *Congrès de l'UNSA-Recherche : à Toulouse le 22 mai*
- *Prochain Stage syndical de Sup'Recherche : 1er et 2 juin à Ivry*
- *Réunions du Conseil National de Sup'Recherche : 8 et 9 juin à Ivry*

**Sup'Recherche UNSA**  
87 bis, avenue Georges Gosnat  
94853 IVRY SUR SEINE CEDEX  
Tél. : 01 58 46 14 86  
Courriel : [sup-R@unsa-education.org](mailto:sup-R@unsa-education.org)  
Internet : [www.sup-recherche.org](http://www.sup-recherche.org)



Publication du Syndicat  
**Sup'Recherche UNSA**  
87 Bis avenue Georges Gosnat  
94853 Ivry sur Seine Cedex  
Tel : 01 58 46 14 86

Courriel :  
[Sup-r@unsa-education.org](mailto:Sup-r@unsa-education.org)

Site Web  
[Http://www.sup-recherche.org](http://www.sup-recherche.org)

Directeur de la Publication  
**Christine Roland-Lévy**

Rédacteur en chef  
**Christine Roland-Lévy**

Charte Graphique  
**STUDIO TACTIC**  
01 48 17 89 12

Conception, réalisation  
**Cyrille Mourton**

Impression  
**STUDIO TACTIC**  
01 48 17 89 12

## CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargée de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition

■ Coordonnées disponible sur [www.casden.fr](http://www.casden.fr)

