

Mal-être au travail à l'UCA. En finir avec les politiques de fabrique de souffrance !

La semaine dernière se déroulait la semaine de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) à l'UCA.

C'est pour nous l'opportunité d'interpeller la Présidence mais aussi l'ensemble de la gouvernance et plus largement l'ensemble des cadres et personnels de l'UCA sur les responsabilités de chacun face à la montée du mal-être au travail au sein de notre université.

Les élu(e)s FSU n'ont cessé depuis la fusion d'alerter la gouvernance sur cette dégradation, pointant les **causes principales** d'un tel état de fait : réorganisation des services, mises en place de procédures de plus en plus lourdes, hausse de la charge de travail due à la baisse des effectifs ou à l'attribution de nouvelles missions, hausse de l'arbitraire avec le poids accru de la hiérarchie dans l'avancement de nos carrières, remise en cause des collectifs de travail par l'essor du télétravail, mise en concurrence des agents pour l'attribution des primes ...

Face à cette politique de casse généralisée, impulsée souvent par des mesures gouvernementales mais appliquées ici avec zèle (le dernier exemple est l'adoption la semaine dernière d'une modification du régime indemnitaire RIPSEEP des BIATSS avec la généralisation des primes selon les fonctions exercées et non plus selon nos corps ou grades, induisant un accroissement de l'arbitraire et la mise en concurrence des agents), **les personnels sont de plus en plus démotivés, épuisés, certains désespérés.**

Les indicateurs de ce mal-être ne manquent pas : tensions au sein des collectifs de travail, arrêts maladie, départs de l'UCA (mutations, détachement et aujourd'hui rupture conventionnelle), peur des entretiens professionnels, etc.

En tant que représentants du personnel, nous sommes de plus en plus sollicités par des agents en souffrance (Biatss, enseignants, titulaires, contractuels), parfois en grande souffrance, des agents démotivés dont beaucoup manifestent l'envie de partir.

Parmi ces collègues, nombreux sont ceux souffrant des agissements de leur hiérarchie : autoritarisme (aussi bien subi par les BIATSS que par les enseignants), mise au placard, clientélisme, absence d'empathie à l'égard des collègues en souffrance ou de retour de maladie, etc. Des dérives à notre sens trop peu prises au sérieux par l'Administration et parfois même couvertes.

Nous appartenons à l'UCA, où des collègues enseignants chercheurs travaillent sur ces thématiques de sociologie du travail, de management, de psychologie sociale, l'UCA forme les cadres de demain mais sur le terrain, les collègues subissent des **méthodes de management du siècle dernier !**

Aujourd'hui, nous alertons une nouvelle fois solennellement l'ensemble des acteurs de l'UCA car malgré ces **CONSTATS**, nous observons une poursuite de la dégradation de Qualité de vie et des conditions de travail.

Cette semaine de la QVCT était une action possible proposée en réponse à ce malaise. Tout comme l'ont été ces derniers mois les groupes de travail (GT Sens au travail et reconnaissance, GT vie personnelle/vie professionnelle, Comité de pilotage RPS). Nous saluons l'investissement des collègues qui agissent pour la réussite de ces initiatives, et espérons que les solutions proposées seront saisies par le Président.

Mais que l'arbre ne cache pas la forêt et que la gouvernance se saisisse véritablement des leviers pour stopper le mal-être et la dégradation de nos conditions de travail.

En attendant une réponse de la gouvernance, **Ne rester pas seules face à votre souffrance au travail !**

Rapprochez-vous de vos représentants du [personnel](#) ; [de la cellule de veille RPS](#), de la [cellule ALEX](#) !

Voici quelques exemples de ces dérives, de ces indicateurs et de nos alertes récurrentes !

En décembre 2018, l'équipe du Service de Santé Universitaire (SSU), dont plusieurs syndiquées FSU, ont été à l'initiative d'une campagne d'alerte sur les conditions de travail des personnels du SSU et d'accueil des étudiants, campagne fortement médiatisée (articles dans [La Montagne](#) et reportage vidéo à [France 3 : Cafards, chauffage détraqué et eau croupie au service de santé de l'université](#)). Le Président Mathias Bernard avait alors minimisé le caractère dramatique de ces conditions de travail et avait assuré qu'en 2020 de nouveaux bâtiments seraient ouverts. **5 ans après non seulement le SSU n'a pas déménagé mais les conditions se sont dégradées** du fait de la hausse des consultations liées aux suites du Covid mais aussi au désengagement accru de l'Etat pour l'accueil des patients aux urgences !

Le rapport annuel (2018) du Service Santé au Travail (SST) avait été l'opportunité pour la FSU d'interpeller le président en Comité technique ([septembre 2019](#)).

Ce rapport pointait le fait que 47% des agents disaient être satisfaits de leur travail contre 62% les deux années précédentes. 31% des personnes déclaraient un niveau de stress risqué pour la santé. Le nombre de visites à la demande des agents avait plus que doublé depuis 2017.

Analysant les comptes-rendus des entretiens professionnels, le rapport pointait que les **principaux problèmes** soulevés à cette occasion, c'était le manque de reconnaissance, l'absence de perspective de carrière, une baisse du collectif de travail, le culte de l'excellence, la diminution des solidarités, le manque de soutien des collègues et de la hiérarchie, l'incertitude face aux situations organisationnelles et enfin, la charge administrative croissante. Dans un environnement où la notion de service public est particulièrement forte, la dégradation des conditions augmente les risques psycho-sociaux.

Nous craignons que la situation soit pire aujourd'hui !

Le 13 octobre 2020, la FSU avait été à l'[initiative d'un tract](#) et d'un rassemblement intersyndical devant la Présidence de l'UCA pour dénoncer la dégradation de nos conditions de travail.

L'Administration a été obligée de reconnaître à plusieurs reprises ces derniers mois **l'hémorragie frappant l'administration de l'UCA, obligeant au recours accru à des contractuels (DAF, RH, etc.)**

Certains cadres (ceux à qui la modification des règles d'attribution du RIFSEEP à l'UCA va le plus profiter !) justifient ces départs par une politique indemnitaire plus favorable ailleurs. Certes cet élément peut jouer, mais l'ensemble des enquêtes nationales montrent depuis longtemps que les agents publics accordent en premier lieu de l'importance au sens de leur travail, à la reconnaissance de leur hiérarchie, à la bonne entente avec leurs collègues.

En avril 2023, la gouvernance a commandité une enquête qui, grâce au travail sérieux des sociologues (consultation des personnels sur leurs conditions de travail et leur santé), a **fourni** un état des lieux de cette souffrance au travail.

Pour rappel, les agents de l'UCA (enseignants/administratifs) ont **des résultats de mal être au-dessus de la moyenne des agents de la fonction publique...** Les résultats de cette enquête mettent en lumière de façon formelle les remontées des collègues concernant des difficultés matérielles (particulièrement les BIATSS), d'isolement (particulièrement les enseignants), le manque de soutien, de sens au travail, l'accroissement d'un travail tendu et de manifestations hostiles (tout corps).

L'état de santé des agents s'en trouve donc impacté, à travers des signes physiques (douleurs, sommeil) et psychologiques (symptômes anxiétés et dépressifs). **Ces signes et symptômes ne peuvent être que les conséquences du travail car ils s'éteignent lors des congés.**

Les élu(e)s SNESUP-FSU, SNASUB-FSU et SNICS-FSU de l'UCA

