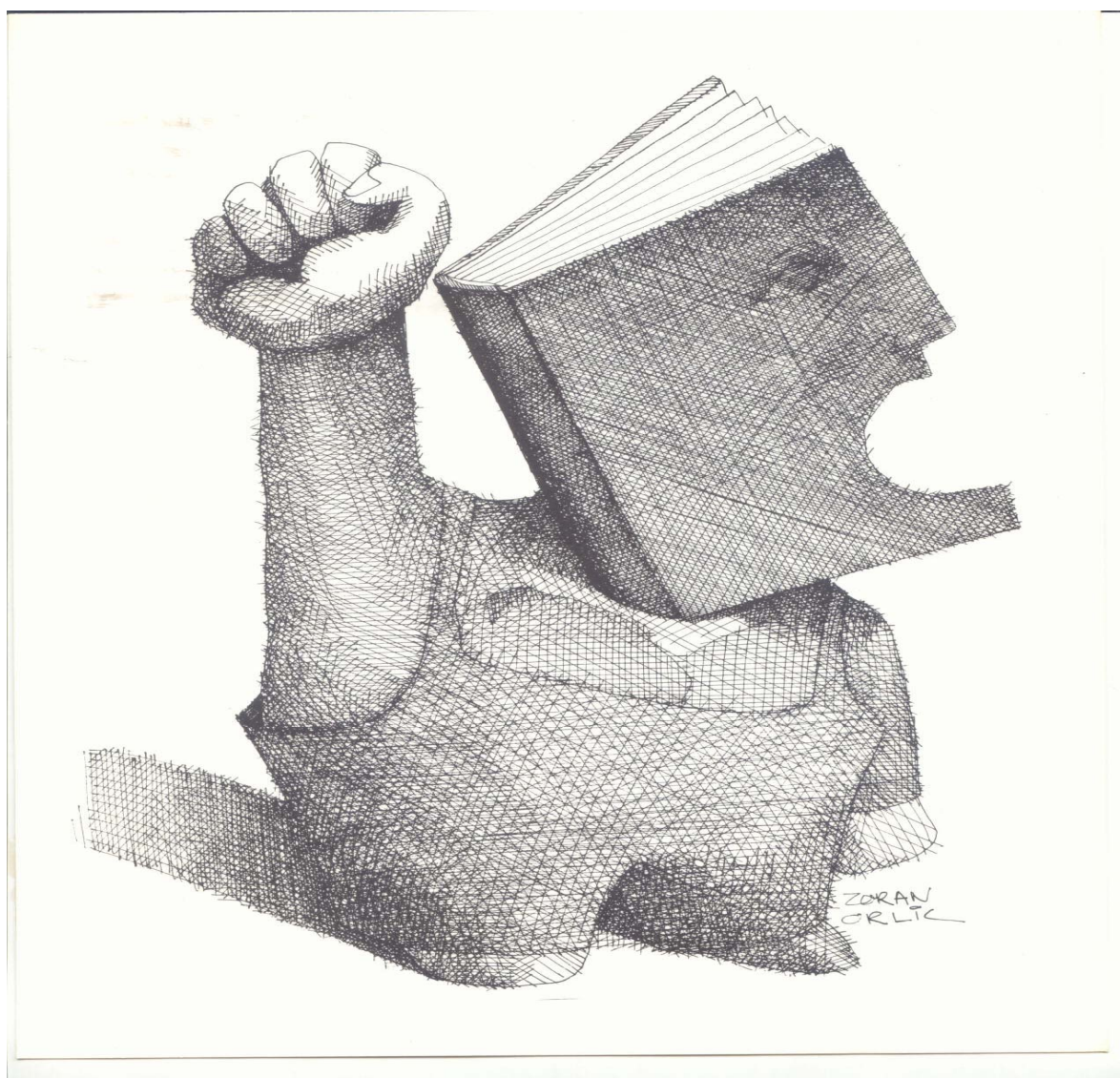


J'ai mal à mon travail...
J'me bouge !



Mai/Juin 2012

LA LETTRE CHSCT-E



Sommaire...

- La reconquête du travail en UD du Morbihan
- Lanceur d'alerte : bilan breton souffrances au travail Educ secteur privé
- Evaluation : expérience dans le sup, secteur privé
- Travail Santé : intervention en CE fédérale
- Le travail de nuit et la santé des femmes- étude récente
- La question du terrain
- Lettre d'un enseignant chercheur refusant l'évaluation individuelle
- Formations syndicales



La reconquête du travail en UD du Morbihan

La conscience professionnelle des travailleurs est le ressort caché de ce qui marche encore.....

Le 22 mars, près d'une centaine de militants CGT du département, provenant de tous les secteurs professionnels, se sont retrouvés pour débattre de questions liées au travail aujourd'hui dans notre société. Ce colloque, très dense, très riche aussi humainement a été conçu comme le début d'un processus. Il s'inscrit dans une dynamique nourrie par les différents syndicats de l'Union Départementale en cohérence avec la campagne TPE. Celle-ci s'appuie effectivement sur le film « Et si je vous dis Travail » produit par le Comité Régional.

Mettre en discussion le travail est loin d'être un acte banal, même dans notre Confédération Générale du **Travail**

Depuis une trentaine d'années en effet, avec l'apparition du capitalisme financier, de la crise dite de l'emploi et de la désindustrialisation, le travail a fait l'objet de mécanismes idéologiques d'occultation. On glose à cette époque sur la prétendue « fin du travail » et sur la société des loisirs qui serait le rêve abouti de toute humanité heureuse.

Le travail disparaît de la scène publique. Avec lui disparaissent aussi les travailleurs. Avec lui disparaît aussi l'idée qu'il y a historiquement une confrontation entre le capital et le travail et donc une lutte des classes.

Beaucoup d'entre nous se souviennent des années 80 en France où les seules activités professionnelles valorisées et encore visibles socialement sont la communication, la pub et la vente.

Les secteurs de la production et des services à partir de cette période sont relégués dans un l'arrière-plan grisâtre et méprisé. Le fonctionnaire, qui répugne à sacrifier aux « valeurs » de l'entreprise, est bouc émissarisé et devient le symbole affiché d'une très coûteuse inutilité sociale. Dans les médias de révérence, le « petit prof » est présenté comme l'archétype de cette catégorie décrite comme étant rétrograde, immobiliste et corporatiste.

Dans ces années là, la réalité d'un salariat conçu comme variable d'ajustement aux « risques » et aux fluctuations du marché se met progressivement en place avec l'aide du pouvoir politique.

Le chômage structurel, la précarité et la sous-traitance, deviennent des modes de gestion en même temps qu'une manière de mettre au pas les salariés qui vivent sous l'épée de Damoclès de la perte d'emploi.

La CGT, depuis les années 80 est prise dans le tourbillon du nouvel ordre mondial qui se met en place. Elle essaie de sauver ce qui peut l'être et concentre son activité revendicative sur la valeur d'échange du travail (emplois, salaires, retraites, qualifications, statuts....) au détriment de sa valeur d'usage : la finalité, le contenu et le sens du travail, les conditions de sa réalisation.

Pendant ce temps, par glissements progressifs, le but de l'acte de travail est transmuté par le capitalisme financier. De son point de vue, sa seule véritable finalité est d'assurer la

production de toujours plus de dividendes. Des organisations du travail destinées à augmenter la productivité sont mises en place. Le principe majeur qui sous-tend ces évolutions est qu'il faut mettre au boulot des salariés aussi rétifs que stupides, qu'il ne faut rien « gaspiller » de leur force de travail et que pour cela, il faut les contrôler et les surveiller en permanence.

C'est un véritable processus de déshumanisation du travail qui se met en marche à l'insu des intéressés y compris des militants syndicaux, trop occupés à essayer de « sauver les meubles » dans un contexte marqué par la disparition de pans entiers de secteurs industriels. Toute l'expérience, les cultures et les langages de métiers sont disqualifiés. Ce sont d'ailleurs les métiers même qui disparaissent : l'ouvrier devient un opérateur, l'institut professeur des écoles et le boucher un désosseur. Les anciens ne sont plus reconnus comme porteurs d'expérience mais comme une charge encombrante fragilisant la bonne marche de l'entreprise, du bureau ou du service. Le surtravail se met en place, éreintant la tranche des 35-45 ans tandis que le chômage de masse s'installe, frappant les jeunes et les seniors. Ce sont toute la fierté et la dignité de la classe ouvrière qui sont fracassées. Avec elles, c'est véritablement le « pouvoir d'agir » du salariat qui est mis à mal.

Mais, dans l'ombre, un conflit souterrain se joue sur la finalité que les patrons, actionnaires ou responsables administratifs assignent au travail d'une part et le sens que le salariat s'acharne à vouloir y mettre d'autre part.

D'un côté, on ne se soucie absolument pas de la qualité du service rendu ou de l'objet fabriqué. De l'autre, on s'obstine à vouloir « bien faire son travail » malgré les montagnes d'obstacles qui se présentent pour atteindre cet objectif.

Cet antagonisme majeur quoiqu'invisible, cette crise latente n'épargne personne : aide-soignante, peintre en bâtiment, technicienne de surface, animateur, ouvrier de l'agroalimentaire, prof, ingénieur en aéronautique etc. Tous mobilisent intelligence, ingéniosité et énergie, malgré des conditions souvent épouvantables et des salaires quelquefois misérables pour que notre société continue à tenir debout.

Ces formes de résistance invisibles et individuelles mériteraient qu'on sache les repérer et les valoriser syndicalement. La reconnaissance étant, comme l'a montré le psychanalyste Christophe Dejours, auteur de « Travail, usure mentale », ce qui donne du sens à tous les efforts parfois surhumains fournis par les salariés.

Peut-être notre regard sur ces derniers à qui on reproche quelquefois ne pas être assez réactifs et prompts à la mobilisation changerait-il si on se disait, comme Yves Clot, titulaire de la chaire de psychologie du Travail au CNAM, que « **leur conscience professionnelle est le ressort caché de ce qui marche encore.** »

A suivre, le prochain article : le coût individuel, social et syndical du mal-travail : chômage, précarité, atteintes à la santé, amputation du pouvoir d'agir

Lanceur d'alerte

Bilan breton concernant les souffrances au travail

1) Fatigue/surmenage dus

- à l'**irréalisme des nouveaux programmes** (ex Bac Pro 3 ans...) trop ambitieux quantitativement (mauvaise prise en compte des périodes de stage en HG) et qualitativement ("*si les épreuves sont plus exigeantes, le niveau des élèves va augmenter*")
- à la **hausse du nombre d'élèves par classe** (augmentation du nombre de copies et du nombre de réunions, conseils de classe...)
- au **contrôle possible via l'informatique** par les familles et aux exigences qui en découlent (cahier de texte numérique, accès aux notes des évaluations...)
- à l'**augmentation du nombre d'heures supplémentaires** choisie (pouvoir d'achat) ou subie (pression, culpabilisation par les directions)
- au **contrôle continu** (CCF en LP...) : travail administratif, oraux en plus des heures payées

2) Mal être généré par

- l'**image dépréciée** que renvoie la société, les médias
- l'**agressivité** des parents d'élèves, des élèves "clients " ... "je paie donc..."
- **frustration** par impression de ne plus faire correctement son travail (manque de temps de préparation, éparpillement...)

3) Désengagement/déprime dus

- aux **mutations du métier** surtout pour les plus anciens et les plus fragiles
 - aux pressions exercées par la **hiérarchie administrative** (nouvelle génération de chefs d'établissement "manager")
 - aux pressions exercées par la **hiérarchie pédagogique** (inspections non bienveillantes, mauvaise notation, oreille "très" attentive aux récriminations des chefs d'établissement...)
 - aux mauvais traitements infligés aux personnels atteints de pathologie lourde ou longue.
- Deux moyens de pression utilisés : la mise au mouvement avec multiplication des établissements pour "répartir le poids" que constitue le prof (Sclérose en plaques : 3 établissements) et les signalements de plus en plus fréquents au Rectorat en cas d'augmentation des arrêts maladies ("Vous comprenez, les parents se plaignent").



Evaluation professionnelle

Expérience dans le secteur privé du sup

Rappelons que l'évaluation et son contenu doivent être soumis à l'approbation du CHSCT. Dans le supérieur privé, il existe une double évaluation celle des personnels administratifs et techniques, et celles des enseignants.

Pour la première, elle nous avait été vendue comme un passage obligé pour permettre de valoriser l'investissement des personnels et la mise en place d'une rémunération "au mérite". Il va sans dire que la CGT y était farouchement opposée pour plusieurs raisons :

- Dans le cadre des NAO, nous privilégions les augmentations collectives et non pas individuelles.
- Certaines catégories de personnel, malgré tous les "efforts" qu'elles peuvent faire, auront beau s'échiner, pour elles, l'évaluation sur objectifs n'a aucun sens parce qu'elles effectuent des tâches d'exécution qui ne laissent pas la place à l'autonomie dans un système fortement hiérarchisé
- L'évaluation est faite par des évaluateurs (le hiérarchique) qui en même temps auront à décider de la répartition de l'enveloppe de l'augmentation s'il y en a une. Évaluateurs qui sont à la fois juges et parties et qui, la plupart du temps, ne sont pas formés à l'évaluation (même si cela est obligatoire) ou qui ont une formation tellement anecdotique que cela en devient risible...
- Quels sont les moyens de recours si on est en désaccord avec l'évaluation ?
- Les salariés ont joué le jeu, ont pensé que les efforts faits en matière de formation, de polyvalence seraient pris en compte. Nada, puisque les classifications sont fixées a priori et indépendamment des formations en cours d'emploi. C'est donc un bénéfice zéro

Pour les enseignants, l'évaluation est pratiquée sur la recherche avec les critères du ministère et de l'AERES, critères quantitatifs et non pas qualitatifs, critères largement décriés par bon nombre de chercheurs qui pointent les choix idéologiques et de réseau liés au classement des revues dans lesquels nous sommes censés publier pour avoir une évaluation positive. Par ailleurs, il s'agit d'une évaluation sanction, car si les objectifs ne sont pas remplis, l'enseignant chercheur peut perdre une partie de son temps de recherche voire la totalité. Un autre moment de l'évaluation est celui qui a lieu lors du passage de 2nde Classe à 1ere Classe pour les maîtres de Conférence et lors de la nomination en tant que professeur. Là deux évaluations sont requises parmi trois : administratif, pédagogique et de recherche. Ce qui pose problème ce sont les deux premières. On ne peut à la fois répondre aux sollicitations de l'employeur et passer une HDR tout en ayant une carrière de chercheur publiant et s'investir dans l'encadrement administratif (responsabilités de département, responsabilité d'année...). De plus, l'évaluation est faite par une commission où souvent les évaluateurs ont un niveau de diplôme inférieur à celui de l'évalué.

Pour l'évaluation pédagogique, il est demandé à toutes les promotions d'étudiants dans lequel l'enseignant intervient de faire une évaluation, laquelle est bien sûr prise en compte.

Évaluation anonyme où les étudiants, s'ils le souhaitent peuvent se défouler à loisir.

Enfin, que ce soit pour les enseignants ou pour les personnels administratifs et techniques, le système a engendré clientélisme, renforcement des petits chefs et mécontentement généralisé.

Intervention Travail Santé en CE fédérale

Des camarades expriment leur désaccord sur la formulation « les lieux de travail sont devenus des lieux de délits », d'abord pour dire qu'ils ne le sont pas « devenus » mais l'ont toujours été, ensuite pour préciser que tout le monde ne va pas au travail à reculons, même dans des écoles en ZEP, et qu'il ne faut pas « verser dans le Caliméro », comprendre le plaintif.

Lorsqu'il est question de violences, la hiérarchie dans l'Éducation Nationale se cantonne à la violence des élèves, voire des parents. Il ne s'agit pas de nier cet aspect, mais ne tombons pas dans le piège du discours de l'employeur qui cherche à masquer sa responsabilité en utilisant ce paravent. Lorsque l'on parle de la non-application du droit, ce n'est pas le public qui est en cause mais la hiérarchie. A ce niveau, le bilan dans l'Education Nationale est accablant :

- d'après les chiffres du Ministère, seuls 30% des établissements ont un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) alors que c'est une obligation légale ; et combien ne sont ou ne seront jamais réactualisés dans ce petit tiers existant ?

- Certaines académies ne mettent pas en place un plan annuel de prévention des risques, lui aussi obligatoire.

- Les Comités Hygiène et Sécurité Départementaux (CHSD) et Académiques (CHSA) ne respectent pas tous le nombre de réunions obligatoires.

- Quels établissements mettent à disposition, sans pression syndicale, les registres d'alerte, d'hygiène et sécurité ? Combien affichent, conformément à la loi, les élus aux CHSD, au CHSA, au CHS ministériel ?

- Quant à la médecine de prévention, elle est quasi inexistante. Il faudrait recruter plus de 300 médecins pour faire face au minimum exigé par la loi.

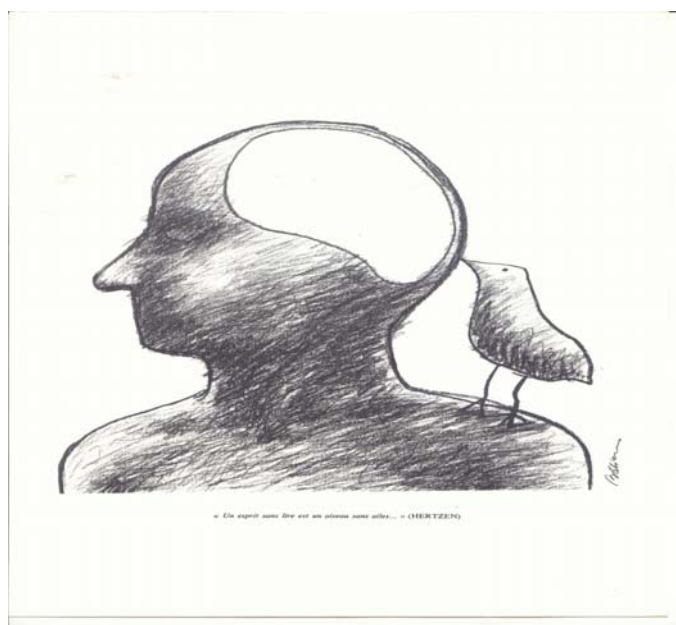
Bref, la hiérarchie ne respecte à peu près aucun dispositif de prévention qui découle de la directive européenne de 1989 : c'est comme si elle laissait les personnels conduire une automobile sans ceinture de sécurité, sans contrôle technique, sans réparer les avaries.

Parallèlement, elle met en place l'intensification du travail, réduit les espaces de concertation, massacre le sens de notre travail : C'est là où la situation est inédite. Résultat : ça explose de partout. Cette année, dans mon établissement, j'ai une jeune collègue qui a fait un burn out (épuisement professionnel) le jour de la prérentrée. Pour avoir travaillé sur son dossier, je peux vous assurer que cette collègue n'est pas une tire-au-flanc, qu'elle n'a jamais incriminé les élèves dont elle a eu la charge mais que la responsabilité de la hiérarchie est accablante depuis son entrée dans le métier. La collègue, mariée, originaire d'Alsace, a fait une année de stage dans l'académie de Besançon qui, malgré l'éloignement, ne lui a rapporté aucun point pour la mutation. Au cours de cette année, elle a droit à une grande séance de culpabilisation individuelle où le proviseur, flanqué de son adjoint et d'un enseignant, lui font comprendre que ses difficultés ne sont imputables qu'à elle... Pour la rentrée 2011, elle est mutée en Bourgogne après avoir appris que l'Alsace conserve six contractuels dans sa matière qui lui bloquent l'accès à un poste proche de son mari et de la maison qu'ils ont récemment acheté. Enfin, le jour de la prérentrée, elle découvre qu'elle est à cheval sur deux

établissements, que celui où elle ne s'est pas présentée l'a déclarée défailante le jour même au rectorat et que son emploi du temps s'étale du lundi matin au vendredi soir...

Les salariés qui s'épuisent à faire leur travail, les burn out, les suicides sur le lieu de travail, les collègues handicapés à vie suite à un accident du travail, tout cela est en augmentation constante. Dire cela, ce n'est pas être dans le plaintif, c'est établir le bon constat qui n'est pas le mien ou l'exclusivité du groupe travail santé. Des chercheurs comme Yves Clot, Philippe Davezies, invités par la CGT lors du colloque « transformer le travail » en octobre dernier, ne disent pas autre chose. Clot affirme que le travail, aujourd'hui, est *devenu* un sport de haut niveau où chaque salarié est réduit à faire un numéro d'équilibriste pour résister aux pressions de consignes de plus en plus oppressantes et contradictoires. Si la CGT passe à côté de cette réalité, elle risque de se couper des salariés qui auront le sentiment que le syndicat n'est pas capable d'entendre, donc d'améliorer leur quotidien au travail. Comment espérer syndiquer ou seulement gagner le vote CGT dans ces conditions ?

Maintenant, la formule « les lieux de travail sont des lieux de délits » n'est pas la plus pertinente puisque beaucoup de collègues, influencés par le discours mille fois répété des médias et du Ministère, comprennent délinquance des élèves, même si l'expression est placée au cœur d'un paragraphe qui ne parle que des obligations de la hiérarchie. Il serait peut-être plus judicieux de cibler la cause et non l'effet, par exemple « l'administration est dans l'illégalité » ou « la hiérarchie est une multirécidiviste de la mise en danger de ses personnels ». Il faut avant tout éviter les euphémismes du genre « L'EN ne respecte pas la loi » et rester dans le vocabulaire judiciaire car, à n'en pas douter, face à un Ministère aussi décidé à ne pas appliquer la loi, seules des condamnations multiples le contraindront à le faire.



Le travail de nuit peut nuire gravement à la santé des femmes

Considéré comme probable cancérogène en raison de son effet perturbant sur le rythme biologique, le travail de nuit entraîne chez les femmes un risque accru d'environ 30% de cancer du sein, selon une étude française publiée très récemment.

Ce n'est pas la première fois qu'est pointé du doigt l'effet néfaste du travail nocturne. L'agence cancer de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Centre international de recherche sur le cancer (IARC/CIRC), l'a classé en 2010 comme "probablement cancérogène" en tant qu'activité perturbatrice du "rythme circadien".

Le rythme "circadien" (qui en latin signifie "environ un jour") gère l'alternance veille-sommeil, régulant de nombreuses fonctions biologiques et se trouve altéré chez les personnes travaillant la nuit ou ayant des horaires décalés.

Une étude chez des infirmières avait déjà "montré un excès de risque de cancer du sein pour celles travaillant la nuit", explique Pascal Guénel, directeur de recherche au Centre de recherche en épidémiologie et santé des populations de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm, France).

Mais l'originalité de cette étude est de porter sur une population féminine générale et de traiter de manière relativement détaillée les types et les durées des activités de nuit effectuées, explique cet épidémiologiste.

Une augmentation de 30% du risque de cancer chez les femmes ayant travaillé la nuit peut être considérée comme "plutôt légère mais significative d'un point de vue statistique", indique à l'AFP M. Guénel qui a dirigé l'étude publiée dans l'International Journal of Cancer.

Un tel accroissement signifie que le "risque relatif" est de 1,3 alors que "par comparaison le risque relatif de cancer du poumon chez les fumeurs est de dix", relativise-t-il.

Mais le risque lié au travail de nuit est "du même ordre de grandeur" que d'autres risques connus de cancer du sein comme les mutations génétiques, l'âge tardif de la première grossesse ou les traitements hormonaux.

Une perturbation du cycle hormonal

L'étude relève une augmentation du risque particulièrement marquée pour les femmes ayant travaillé la nuit pendant plus de quatre ans et pour celles qui ont alterné travail de nuit et travail de jour, plus perturbant pour l'horloge interne.

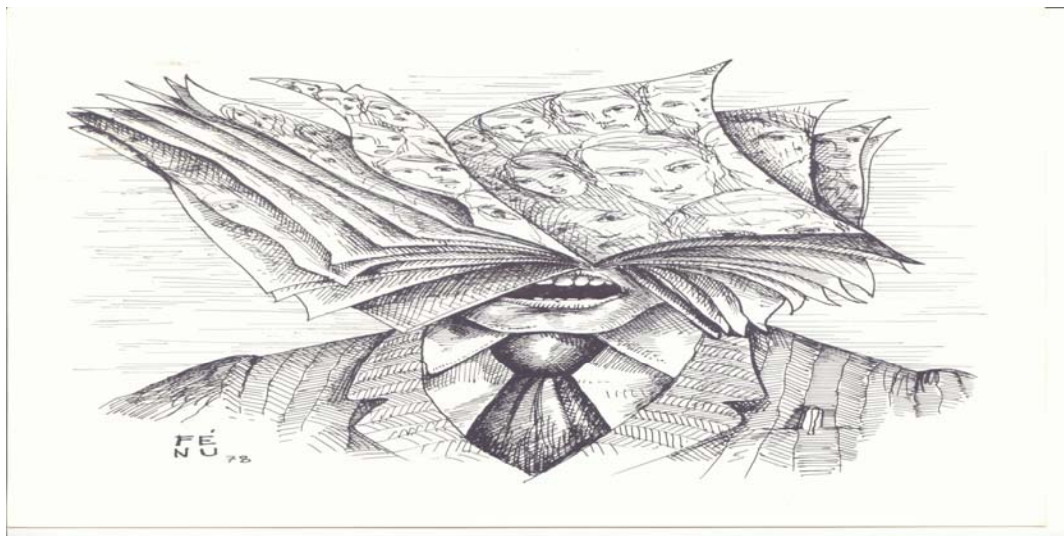
L'étude montre aussi un risque accru (50% au lieu de 30%) pour les femmes qui ont commencé à travailler la nuit avant leur première grossesse.

Dans ce cas, l'hypothèse est qu'avant la première grossesse, "les cellules des glandes mammaires, pas encore complètement différenciées, sont encore plus vulnérables à des perturbations".

D'une manière générale, "toutes les études sur le travail de nuit partent de l'hypothèse d'une perturbation du rythme circadien qui entraîne une perturbation du cycle hormonal, suspectée d'entraîner un risque accru de cancer".

Ces données tirées de l'étude générale Cécile sur les facteurs environnementaux, professionnels et génétiques sur le cancer du sein, a porté sur l'analyse comparée de 1.250 femmes atteintes d'un cancer du sein et 1.350 femmes non touchées, dans deux départements français (Ille-et-Vilaine, dans l'Ouest et Côte-d'Or, dans le Centre, choisis pour des raisons pratiques).

Désormais plusieurs études vont "globalement dans le sens d'une augmentation du risque de cancer liée au travail de nuit. C'est un problème de santé publique qu'il faudra prendre en compte à un moment donné".



La question du terrain

Sur un établissement scolaire, un panneau signale "désamiantage" et une bâche plastique non hermétique protège...ou pas le local... On fait quoi ?

☞ Tout local en cours de désamiantage doit être strictement et totalement confiné, les personnes qui y interviennent, et elles seules (entreprises habilitées à) doivent avoir les vêtements de sécurité requis (cosmonautes !). Si ce n'est pas le cas, il faut alerter les autorités hiérarchiques, l'inspection du travail, le préfet (garant de la sécurité publique). Si rien ne bouge, un communiqué de presse a toujours le mérite d'accélérer les choses.

A cet effet, se reporter à la **brochure fédérale** sur l'amiante, obligation des employeurs et droit des salariés.

Dans la fonction publique territoriale, il existe ce qui s'appelle « la protection fonctionnelle ». Est-ce que ça existe dans la fonction publique d'Etat ? Il existe une sorte de cahier mis à disposition des personnels du secondaire, dans lequel chacun peut signaler des cas de souffrance au travail ??

☞ La protection fonctionnelle est de mise dans la territoriale. Cela signifie que l'administration a obligation de protéger ses agents contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages, dont ils sont victimes dans leurs fonctions. Elle doit aussi réparer le préjudice. Dans la FPE, les références sont : Loi n° 83-634 du 13 juillet, modifiée par la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, portant devoir, obligation de protection contre toutes menaces, injures, violences, sans refus possible de réparer le préjudice (CE 18/3.94, 92410), Article 40 du Code pénal.

☞ 3 types de registres sont obligatoires :

- Le registre hygiène et sécurité qui doit être mis à la disposition des agents, pour signaler tout problème relatif à l'hygiène et à la sécurité.

- Le registre de danger grave et imminent (lien droit d'alerte et de retrait)

.- Le registre des incidents bénins (plus pour les usagers) les élèves.

L'employeur a une obligation de moyens et de résultat pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs donc de tous ceux qui interviennent sur le lieu de travail. Il ne peut déroger. Ce droit est issu de la directive de 89, transposée en droit français code du travail et statut des fonctionnaires.

Lettre d'un enseignant chercheur refusant l'évaluation individuelle

Monsieur le Président de la section 14 du Conseil National des Universités,
Mesdames et Messieurs les Membres de la section 14 du Conseil National des Universités,
Monsieur le Président de l'Université Paris-Ouest-Nanterre,
Mesdames et Messieurs les Membres du Conseil d'administration de l'Université Paris-Ouest-Nanterre,

Chères et chers collègues,

Je vous écris pour vous informer que j'ai décidé de refuser de me soumettre, le moment venu, à toute forme d'évaluation individuelle systématique et récurrente, telle que prévue par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009, portant réforme du statut des enseignants-chercheurs.

Ma décision a été mûrement réfléchie. Mes raisons sont de tous ordres, mêlant dans une réflexion que je crois rigoureusement cohérente des considérations politiques, éthiques, philosophiques, épistémologiques et scientifiques. De tous ces points de vue, l'évaluation individuelle systématique et récurrente des enseignants-chercheurs, et particulièrement de leur production scientifique, m'apparaît comme inadmissible et fondamentalement néfaste.

Je n'afficherai pas au grand jour ma détermination à faire personnellement obstruction à une mesure légale, m'exposant à d'éventuelles sanctions ou représailles, sans de graves motivations. Je les expose ci-après, en espérant que vous en prendrez connaissance et leur accorderez le temps de la réflexion.

Je passerai rapidement sur un premier constat, tant il doit être évident pour quiconque connaît l'université : les enseignants-chercheurs font déjà l'objet d'évaluations répétées, tout au long de leur carrière. J'annexe à ce courrier un relevé détaillé, établi à l'initiative de la Société des Italianistes de l'Enseignement Supérieur et qui peut certainement être étendu, de toutes les occasions où un universitaire est soumis ou se soumet volontairement à évaluation, aussi bien en tant que membre d'un collectif scientifique ou pédagogique qu'à titre individuel.

Je passerai tout aussi rapidement sur le problème logistique que soulève l'évaluation individuelle systématique et récurrente prévue par le susdit décret. Aucun moyen humain et financier n'est prévu pour sa mise en œuvre dont la lourdeur est pourtant stupéfiante : dans le cadre d'une évaluation quadriennale, il s'agira d'évaluer chaque année un quart des enseignants-chercheurs de ce pays. Il est dès lors inévitable que cette procédure tourne à la parodie, sauf à adopter des critères purement quantitatifs (nombre de kilos de papier imprimé en quatre ans), ce qui, c'est l'évidence, reviendrait encore à une farce.

Je passerai un peu moins rapidement sur ce qu'a de foncièrement contradictoire avec la dimension collective par essence de la recherche le fait d'isoler les chercheurs et leurs productions, pour individualiser les mérites de chacun. La prégnance de l'idéologie du succès

personnel, de l'individualisme triomphant, du carriérisme Rolex est parfaitement visible dans cette conception du métier de chercheur.

Mais c'est une conception moralement détestable et scientifiquement erronée. Tout grand chercheur, tout grand savant doit ses plus belles réalisations à un effort qui le relie à une communauté, celles et ceux avec qui ils travaillent, ou dont il connaît les travaux. Les œuvres les plus admirables de l'esprit n'appartiennent à un individu donné que par approximation et simplification. Léonard de Vinci ne serait rien sans ses maîtres, ses collaborateurs et ses disciples.

D'autre part, la mise en pratique d'une évaluation systématique de chacun par certains de ses collègues, avec possibilités de match retour, semble faite tout exprès pour détériorer en profondeur la qualité des relations personnelles et professionnelles. Si l'on voulait dans ce pays rendre à terme viciée ou impossible la coopération au sein d'équipes de recherche, on n'aurait rien d'autre à faire que de laisser s'appliquer le décret sur l'évaluation individuelle.

Je ne m'attarderai pas non plus sur la guerre entre disciplines que l'évaluation individuelle déclencherà dans les établissements, dès lors qu'il appartiendra aux conseils d'administration d'instruire localement le résultat des évaluations nationales, qui n'auront qu'une valeur indicative.

Il est facile de prévoir que ce seront les rapports de force propres à chaque établissement qui détermineront, pour l'essentiel, le « classement » qualitatif des enseignants-chercheurs, et la répartition afférente des bonus et des primes. Il est facile de prévoir que certaines disciplines, qui ne sont nulle part en position d'orienter la politique des établissements, seront partout sacrifiées, indépendamment de la qualité des évaluations. Il est facile de prévoir qu'on renforcera ainsi certains secteurs de la recherche scientifique au détriment de certains autres, non parce que ceux-là seront plus féconds en soi, mais simplement parce qu'ils seront plus puissants politiquement.

J'en viens à la question de fond. S'il s'agit bien d'évaluer la qualité de la recherche, on est en droit d'exiger que soient distinctement énoncés les critères qualitatifs sur lesquels les évaluateurs sont supposés s'appuyer. Or j'affirme qu'aucun cénacle d'esprits aussi bien faits soient-ils, qu'aucun aréopage de spécialistes aussi reconnus qu'on voudra, qu'aucun think tank de penseurs aussi remarquables qu'on puisse l'être n'est et ne serait en mesure de dresser une liste satisfaisante et suffisamment claire de tels critères qualitatifs, seuls susceptibles de permettre une évaluation objective et sensée des productions scientifiques.

Dans un champ de recherche donné, la variété des approches possibles, des écoles, des sensibilités, des méthodes, des axiomatiques, des tendances, des objets d'étude, des préférences du moment est telle que l'instauration d'une grille d'évaluation clairement énoncée reviendra inéluctablement à la proclamation d'une normalité, à la promulgation d'un dogme. Pour ne rien dire des recherches qui débordent des cadres disciplinaires communément admis et institutionnellement réglés, et qui inventent de nouveaux champs.

Ce sont particulièrement les recherches les plus novatrices et atypiques qui auront à pâtir d'un décret qui prétend stimuler l'excellence. Une connaissance même sommaire de la façon dont avancent la recherche et la pensée dans un champ donné, qu'il relève des sciences dites dures ou des sciences dites humaines, suffit à en convaincre.

Nous savons, en d'autres termes, que, dans le domaine des choses de l'esprit, ce qui marque les grandes avancées échappe aux critères en vigueur jusque-là. La nouveauté, la singularité créent toujours leurs propres règles de valeur.

Les grandes découvertes, les innovations importantes marquent toujours le surgissement de perspectives jusque-là impensées, et qui s'exposent au risque d'être jugées inacceptables au regard des normes qui président pour lors à la définition du réel et du vrai.

Ici, une fois encore, les raisons épistémologiques et politiques se rejoignent et se confondent. Elles sont souvent indémêlables, dans le domaine des sciences humaines, en tout cas. Les dogmes scientifiques se doublent nécessairement d'injonctions et d'interdictions proprement politiques, au point qu'on peut parfois penser qu'ils ne sont que les masques et les légitimations du Pouvoir. Pour un spécialiste de l'Italie contemporaine, celle qui a produit le fascisme, c'est l'évidence. Mais ça l'est tout autant, je pense, si l'on s'occupe de l'Inquisition espagnole, du franquisme, de la conquête du Nouveau Monde, de la Contre-réforme ou de la Renaissance, ou encore de sociologie de l'entreprise, de psychologie du travail, de libertés publiques, de philosophie politique, de psychanalyse ou de psychiatrie... Dans les formes et modalités mêmes du savoir, dans les protocoles qui en déterminent les contours et les formes licites, la question du pouvoir n'est jamais absente, et le Pouvoir ne demande qu'à entrer. Tout ce qui contribue à lui faire davantage de place, tout ce qui lui ouvre la porte est dangereux politiquement, et néfaste scientifiquement.

N'est-ce pas pour cette raison, exactement pour cette raison que le Législateur avait cru bon de garantir la liberté d'opinion et d'expression des universitaires dans le cadre de leur recherches et de leur enseignement ? De leur ménager un espace qui les place autant que possible à l'abri des caprices politiques de leur temps ? C'est cette liberté, la liberté de penser, de chercher, de dire et de transmettre, que l'évaluation individuelle systématique et récurrente attaque et, à terme, détruira. Or sans cette liberté, il n'y a ni pensée véritable ni recherche sérieuse.

Chères et chers collègues, les arguments paternalistes et débonnaires en faveur d'une « évaluation formatrice », d'un « suivi personnalisé » des enseignants-chercheurs « en difficulté » ne changent rien au fond de l'affaire : quelles que soient votre sincérité et votre volonté d'objectivité, l'évaluation individuelle systématique et récurrente ne peut être rien d'autre qu'une incitation générale à la médiocrité, d'abord au sens premier de ce terme (la recherche tâchera de demeurer dans une sorte de moyenne propre à satisfaire les normes déjà admises), puis, par voie de conséquence, au sens courant du mot (la recherche dans son ensemble stagnera, puis régressera, de devoir se soumettre sans cesse à des grilles normalisatrices).

L'évaluation individuelle systématique et récurrente ne peut rien apporter d'autre qu'une destruction de la dimension collective de la recherche.

L'évaluation individuelle systématique et récurrente consacrera au mieux l'émergence d'une caste d'évaluateurs qui, dans un champ donné, définiront, selon leurs propres conceptions et, donc, selon leur propre arbitraire, ce qu'est une recherche de qualité et ce qu'elle n'est pas. Au vrai, quelles que puissent être leur bonne foi et leur bonne volonté, ils se transformeront volens aut nolens en chefs de la droite pensée, ne serait-ce que parce qu'ils seront perçus comme tels par les évalués.

Au cours de sa carrière, un enseignant-chercheur est nécessairement candidat plusieurs fois à une évaluation individuelle, et à ces évaluations nécessaires il peut choisir d'en ajouter d'autres, en nombre : diplômes, concours, recrutements, mutations, détachements, qualifications, promotion d'un corps à un autre, d'une classe à une autre, missions diverses d'expertise, congés pour recherche... Mais, à chaque fois, sa démarche est librement consentie. Il décide librement d'exposer sa pensée au jugement d'autrui et d'en supporter les conséquences. Et si d'aventure ses travaux n'ont pas l'heur de plaire, personne du moins ne peut lui dénier le droit de penser et de dire ce qu'en son âme et conscience il estime juste.

Qu'on apprécie ou non sa recherche, la position dans l'université d'un enseignant-chercheur titulaire, ses obligations de service, sa liberté d'exposer sa pensée demeurent inchangées.

Le décret 2009-460 modifie radicalement cette situation : en obligeant chacun à rendre périodiquement des comptes, il crée de jure et de facto la nécessité d'une orthodoxie générale qui reviendra à une manière d'homologation extrêmement dommageable pour la recherche. Car la recherche a, par essence, besoin de temps et de gratuité.

La recherche a, par essence, besoin de tâtonnements et de « bruit », c'est-à-dire de productions dont l'intérêt immédiat peut paraître douteux, voire inexistant. Elle a besoin que chacun de ceux qui sont supposés chercher, et qui sont de toute façon déjà pris dans des logiques collectives, n'ait, en toute dernière instance, de comptes à rendre qu'à lui-même. Car nul ne peut décréter que tel chercheur, jugé infécond ou déviant ou peu innovant à un moment donné, ne serait pas au vrai occupé à une découverte de la plus haute importance, qu'on ne peut encore aucunement évaluer.

L'épistémologie qui sous-tend l'ambition d'une recherche sans cesse encadrée dans le périmètre de l'utile, du scientifiquement correct ou du techniquement efficace se fonde sur le mirage de la rentabilité maximale et de l'automatisation. Elle est au vrai directement inspirée de l'idéologie du profit à court terme. Le décret sur l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs n'est rien d'autre qu'un épisode de sa conquête de nouveaux territoires. Il est naïf, sinon absurde de croire que ce décret vise réellement à améliorer la qualité de la recherche, ou qu'il puisse d'aucune manière y contribuer. Tout au contraire : si l'on souhaite faire de la France, d'ici vingt ans, la lanterne rouge des pays avancés en matière scientifique, c'est exactement ce qu'il faut faire : la mettre au pas d'une idéologie du rendement immédiat.

Pour toutes ces raisons, et pour toutes celles qu'on peut en inférer, je ne me soumettrai jamais à aucune procédure d'évaluation individuelle contrainte. Il en va de ma conception même de notre métier, et du rôle qu'il joue pour moi dans la cité*. Par corollaire, tant que ce décret inique et destructeur demeurera en vigueur, je ne serai plus candidat à aucune promotion, à aucun congé pour recherches, à aucune prime.

Cette décision a d'ores et déjà un prix : titulaire de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) de 2004 à 2012, j'ai renoncé à me porter candidat à la prime d'excellence scientifique (PES) qui a désormais pris sa suite, car, comme son nom même l'indique, elle relève de toutes les erreurs et impostures qui font l'objet de cette lettre. J'ai conscience

aussi qu'en décidant de récuser la légitimité du décret sur l'évaluation individuelle, je m'expose au risque de sanctions. Je suis prêt à les affronter.

S'il faut m'évaluer, chères et chers collègues, considérez cette lettre et ses annexes comme les seules pièces que je n'accepterai jamais de verser à mon dossier dans le cadre de ce décret.

Veillez agréer, chères et chers collègues, l'expression de mes meilleures salutations collégiales.

Christophe Mileschi

Post Scriptum : il y aurait encore à dire, entre autres avec Luc Boltanski, Roland Gori ou Christophe Dejours, ce que l'idéologie de l'évaluation a de pernicieux en soi, y compris en dehors du domaine de la recherche. Certains des arguments développés ci-dessus ont une portée générale. J'invite chacune et chacun à s'appropriier librement du texte de cette lettre, à la diffuser autant qu'il lui plaira, à faire siens, en les remaniant à sa guise, les passages qui lui siéront, et à s'opposer, à sa mesure, à l'avènement d'une société régie par les diverses formes d'agences de notation.

* Voir <http://tempsreel.nouvelobs.com/social/20090213.OBS4619/une-periode-de-glaciation-intellectuelle-commence.html>

Également in L'université et la recherche en colère. Un mouvement social inédit, éditions du croquant, 2009. On pourra lire aussi le n° 37 de la revue Cités : «L'idéologie de l'évaluation, la grande imposture».

EVALUATIONS DÉJÀ EXISTANTES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS:

Hors évaluations par diplôme et hors reconnaissance par des mandats électifs

1/ Évaluations et déroulement de carrière

a- Évaluations avant la Thèse de Doctorat (de « pré-recrutement »)

- pour recrutements Lecteurs / Maître de Langues / ATER / PRAG.

b- Évaluations post-thèse

- pour recrutement post-doc ;

- pour recrutement MCF : qualification CNU / comités de sélection (deux phases) / validation de classement CA / titularisation ;

- pour mutation dans le même corps : comités de sélection (deux phases) / validation de classement CA ;

- pour promotion HC : circuit du dossier [local/CNU/local = 3 filtres].

c- Évaluations post-HDR

- pour recrutement PR : qualification CNU/ comités de sélection (deux phases) / validation de classement CA / titularisation ;

- pour mutation dans le même corps : comités de sélection (deux phases) / validation de classement CA ;

- pour promotions de la CI 2 à la CI 1 : circuit du dossier [local/CNU/local] ;

- pour promotions de la CI 1 à la CI Ex : circuit du dossier [local/CNU/local] ;

- pour promotions dans la CI Ex. de l'échelon 1 à l'éch. 2 : circuit du dossier [local/CNU/local].

d- Tous corps et grades confondus

- pour obtention d'une décharge « jeune chercheur » ;

- pour obtention d'un CRCT : circuit du dossier [CNU/local] ;

- pour obtention d'une PES : circuit du dossier [local/CNU/local] ;

- pour obtention d'une délégation CNRS : circuit du dossier [local/CNU/local] ;

- pour obtention d'un détachement : circuit du dossier [local/CNU/local] ;

- pour intégration IUF ;

- pour recrutement comme chargé de cours hors établissement ;

- pour recrutement sous le statut de « Prof invité » ou « associé » dans des universités étrangères.

2/ Évaluations scientifiques

- a- attachées à des événements scientifiques (colloques et affines ; hors ce qui est évalué au titre du laboratoire, même si le porteur de projet est une personne précise de ce laboratoire, ce qui veut dire que nous sommes aussi évalués collectivement)
 - sélection comme contributeur colloque ;
 - relecture contribution par le responsable de publication des actes ;
 - circuit de validation éditoriale (double expertise en aveugle type Presses Universitaires ...) ;
 - invitations conférences (sélection par la renommée ...).

- b- ** Document établi par la Société des Italianistes de l'Enseignement Supérieur, en son congrès des 1-3 juin 2012.
Voir <http://www.sies-asso.org/pdf/autres/Evaluation%20des%20Enseignants-Chercheurs.pdf>
 - b- pour publication
 - expertise de l'éditeur (comité éditoriale donnant accès à expertise spécialisée)
 - expertise spécialisée (experts du champ disciplinaire ...) ;
 - validation des éventuelles corrections et de leur prise en compte.
 - c- attachées à des portages de dossiers
 - ANR ;
 - Européens ;
 - ARCs ;
 - demandes de subventions diverses (aide à la publication, à la traduction, etc.).

3/ Cooptations pour activités diverses (politiques, d'expertise ...)

- jurys de concours ;
- jurys de thèses ;
- jurys d'HDR ;
- comités de sélection ;
- comités scientifiques (de lecture, de rédaction, AERES ...) ;
- charges de missions (reconnaissance d'expertise non formalisée) ;
- nominations MESR CNU.

Formations syndicales

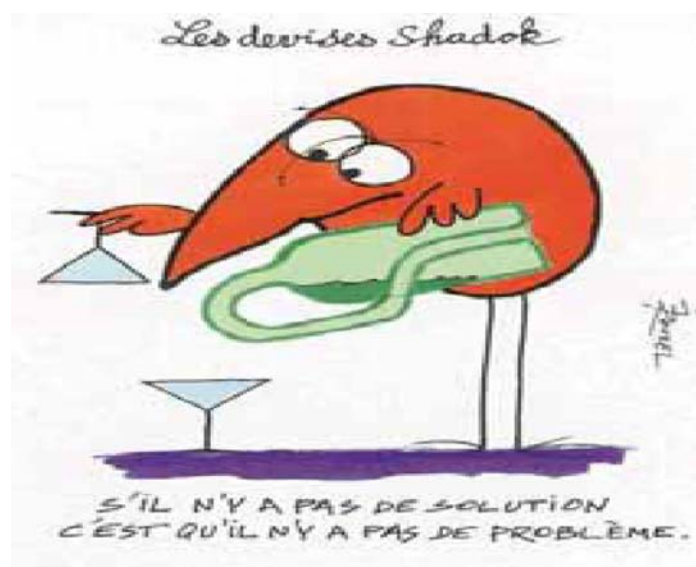
Niveau 1 : « Bien être - santé au travail et CHS/CT » du 15 au 19 octobre

☞ L'objectif d'interroger le travail, son lien avec la santé, l'environnement et la prévention. La formation place les missions de veille, d'investigation du CHS/CT au cœur de l'activité du syndicat. Elle permet à chacun de s'inscrire dans une dynamique pérenne, une continuité de la pensée et de l'action, dans le cadre du réseau fédéral des référents en santé travail.

Niveau 2 : « Être militant CGT en santé au travail ».

☞ La formation a pour objectif d'offrir un panorama plus large des acteurs et outils dédiés à la prévention. Elle permet d'interroger les pratiques, de voir comment, collectivement, on peut faire évoluer le droit, les exigences, les revendications. Elle est lieu de construction de compétences. Elle prépare au stage confédéral.

Journées d'étude décentralisées : ☞ Sur demande des syndicats et sections.



Françoise LIGNIER - Claudine CORNIL, Pascale PICOL,
Christine FOURAGE, Sylvain CLEMENT, Sabine NADAL

Nous contacter, témoigner, questionner...
changeonsletravail@ferc.cgt.fr

263 rue de Paris, Case 544 - 93515 Montreuil cedex- ferc@cgt