

## Résultats de l'enquête métier (SNESUP) auprès des enseignants et enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

L'enquête, réalisée par le SNESUP, a été administrée au début de l'année 2017.

La présentation de ses résultats ci-dessous présente une limite importante, il n'y a pas d'analyse des questions ouvertes (par exemple, pour les non-titulaires qui exercent une autre activité, on ne sait pas quelle est cette activité).

Par ailleurs, les « tris croisés » sont encore incomplets. Seuls ont été pris en compte le statut et le sexe, mais ni l'âge, ni le type d'établissement, ni la discipline.

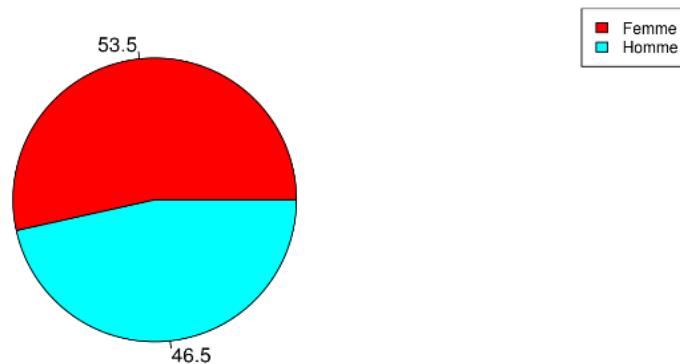
Néanmoins, ces résultats autorisent déjà des analyses intéressantes.

### L'échantillon

2612 questionnaires remplis totalement ou partiellement.

53% de femmes et donc 47% d'hommes.

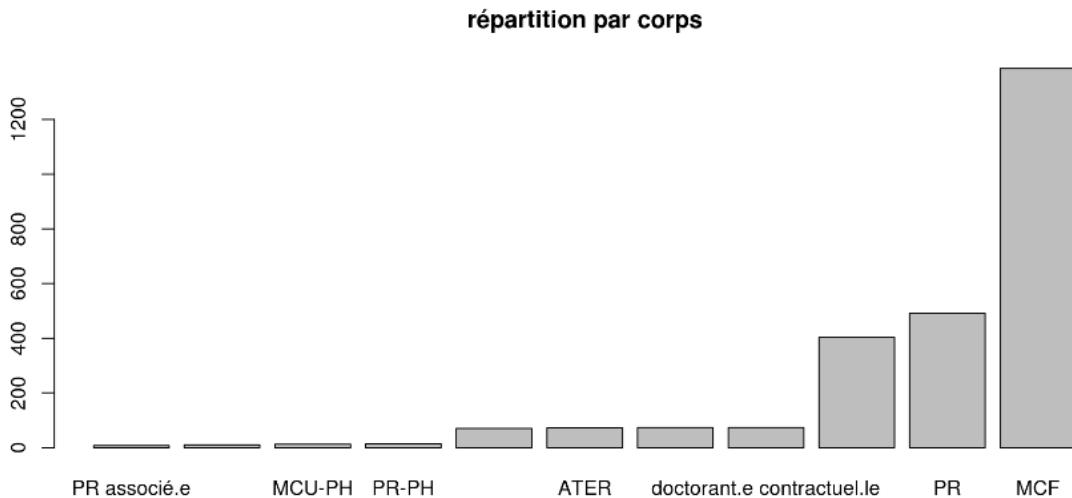
Répartition des sexes



Echantillon plus féminin que l'ensemble des enseignants-chercheurs (EC) en poste : les femmes constituent 42% des Maitres de conférence (MCF) et 22% des professeurs (notés PU ou PR), selon le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Age médian 47 ans. Travaillant depuis 18 ans (durée médiane) dans l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR). Depuis 13 ans en moyenne dans leur corps actuel. 1/3 a un ou des enfant(s) de moins de 12 ans.

Les 2/3 en université, 13% en IUT, 11% en école d'ingénieur.



PR associé : détenteurs de diplômes étrangers ou justifiant d'une expérience professionnelle, ils exercent, souvent à temps partiel, dans un établissement de l'ESR

MCU-PH = MCF-praticien hospitalier

PR-PH = professeur-praticien hospitalier

ATER = attaché temporaire d'enseignement et de recherches

53% de MCF, 13% de PU, 15% de statut 1<sup>er</sup> ou 2d degré.

Parmi ceux qui ne sont pas EC, 1/3 sont titulaires du doctorat.

Les champs disciplinaires les plus fréquents (plus de 100 occurrences) : informatique, sciences de l'éducation, sociologie-démographie ; viennent ensuite (plus de 50) : mécanique, maths appliquées, STAPS, sciences économiques, gestion.

## Conditions de travail

Les ¾ estiment habiter près de leur lieu de travail. Pour ceux qui résident loin, plus de la moitié effectue chaque jour un long trajet. 17% seulement souhaiteraient changer d'établissement.

4% sont affectés d'un handicap, mais moins de la moitié bénéficie du statut de travailleur handicapé, le plus souvent déclaré à leur établissement ; dans les 2/3 des cas il y a un « référent handicap » dans leur établissement. Les 2/3 ont demandé un aménagement de poste (horaires ou équipement) et les 2/3 de ceux qui l'ont demandé l'ont obtenu.

96% travaillent à temps complet. Et 1/3 a assuré au moins 50 heures supplémentaires l'année précédente et 30% aucune ou moins de 10h.

Les PR en effectuent moins que les MCF : 38% des PR n'en effectuent aucune ou moins de 10 (28% des MCF), tandis que 22% (33% des MCF) en effectuent 50 et plus. À ce sujet, pas de différence sensible par contre entre hommes et femmes. Ces heures complémentaires sont assurées deux fois plus souvent pour des « nécessités » de service que pour des raisons financières.

Dans 20% des cas ces heures supplémentaires n'ont été rémunérées qu'en partie voire pas du tout. A-contrario, 10% ont été en sous-service l'année précédente.

Les accords de modulation de service ou d'épargne-temps sont très rares (38 mentions au total).

Un peu plus de la moitié des MCF associés ou PR associés, vacataires, ... exercent une autre activité. 57% des vacataires ont un emploi principal à côté de leurs vacations, ces vacations ont, dans la moitié des cas, représenté moins de 65 heures (équivalent TD).

83% estiment avoir travaillé plus que la durée légale (35 heures) et environ 80% travaillent le soir et/ou le week-end et/ou durant les vacances.

#### Travaillez-vous régulièrement (en % de la catégorie)

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
<b>Le soir</b>	75	83	78	78	75
<b>Le week end</b>	80	90	86	80	83
<b>Pendant les vacances</b>	80	86	83		

La majorité des répondants estime qu'au cours des cinq dernières années leur durée de travail a augmenté (et 3% qu'elle a baissé !).

#### Estimez la variation de votre durée de travail (en % de la catégorie<sup>1</sup>)

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
<b>Au cours des deux dernières années</b>					
<b>En baisse</b>	3	1	2	3	2
<b>En hausse</b>	55	56	63	51	60
<b>Stable</b>	39	42	32	42	33
<b>Au cours des cinq dernières années</b>					
<b>En baisse</b>	3	3	4	3	4
<b>En hausse</b>	64	72	65	59	66
<b>Stable</b>	26	24	19	29	20

1. Le total est différent de 100, compte tenu des non-réponses.

97% des PR et 85 % des MCF estiment qu'au cours de l'année écoulée, ils ont travaillé plus que la durée légale (35 heures)

Un peu moins de la moitié ne travaillent que sur un site, mais plus d'un tiers sur 2 sites et 15% sur 3 sites et plus, sans différence notable selon le statut.

#### Nombre de sites (géographiques) sur lesquels vous travaillez régulièrement (enseignement et recherche) (en % de la catégorie)

	MCF	PR	Autres enseignants	Total
<b>1 site</b>	44	48	59	46
<b>2 sites</b>	38	38	28	37
<b>3 sites</b>	13	10	9	12
<b>+ de 3 sites</b>	3	4	3	4

Le personnel interrogé se rend en moyenne 4 jours et demi par semaine sur ce(s) lieu(x) de travail.

Environ 60% estiment que la durée et/ou l'organisation de leur travail ne leur permet pas de maintenir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée. Les PR plus que les MCF, les femmes plus que les hommes.

**La durée et l'organisation de votre temps de travail vous permettent-ils de maintenir un équilibre satisfaisant entre travail et vie privée ?(en % de la catégorie)**

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes	Total
Equilibre très insatisfaisant	19	23	19	18	21	20
Equilibre plutôt insatisfaisant	43	47	37	40	44	42
Equilibre plutôt satisfaisant	34	26	37	37	31	34
Equilibre très satisfaisant	4	3	7	6	4	5

89% disposent d'un bureau sur leur lieu de travail qui, dans les ¾ des cas est partagé et 80% disposent d'un équipement informatique personnel dans leur établissement.

Concernant la proximité des services collectifs, c'est fréquent (mais pas unanime) pour les transports en commun (87%) et la restauration collective (82%) mais plus rare pour la médecine de prévention (49%), l'assistance sociale (27%) sans parler de crèche ou garderie (14%).

De façon relativement similaire pour toutes les catégories, le bilan des conditions de travail est réservé :

#### **Les conditions de travail (en %)**

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
Peu satisfaisante ou très insatisfaisantes	36	34	28	30	37
Acceptables	37	33	32	35	34
Assez ou très satisfaisantes	23	33	41	35	28

## **Carrière**

1/3 des EC ont déjà demandé un CRCT (congé de recherche ou de reconversion thématique) au cours de leur carrière, dont 19% (de ce tiers) ne l'ont pas obtenu, 60% l'ont obtenu localement et 25% par le Conseil national des universités (CNU).

1/3 des EC sont éligibles à une promotion dont un peu plus de la moitié l'a demandé.

16% des personnels ne bénéficient d'aucune prime, 57% d'une prime statutaire d'enseignement et de recherche, 11% d'une prime statutaire d'enseignement, 17% d'une prime d'encadrement doctoral et de recherches (PEDR), 20% d'une prime de responsabilité pédagogique et 13% d'une prime de responsabilité administrative (> 100% car certain.e.s bénéficient de plus d'une prime). Hors les primes statutaires, les autres ont été attribuées sans avoir été demandées dans les 3/4 des cas.

Les **femmes** sont un peu plus nombreuses à ne bénéficier d'**aucune prime** (16% contre 13%). Elles touchent **moins souvent des primes d'enseignement et de recherche** (50% contre 55% des hommes) et **surtout des PEDR** : 13% contre 20%.

Si toutes les catégories sont plutôt pessimistes sur leur carrière future, leur appréciation divergent sur le passé : tandis que les PR sont fiers de leur déroulement de carrière, ce n'est pas le cas des autres catégories – et particulièrement pas des femmes.

#### La carrière (en %)

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
Fier.e du déroulement					
- Oui	31	63	30	39	30
- Non	52	27	58	41	46
Optimiste pour la progression future					
- Oui	11	26	11	18	13
- Non	71	46	72	66	72

## Le contenu des activités

Le temps de travail des personnels ayant répondu à l'enquête est, en moyenne, consacré à 31% à la recherche et 47% à l'enseignement, le reste (soit un peu plus de 20%) à « d'autres tâches ».

S'agissant de cette répartition, l'écart type par rapport à la moyenne (19) est important.

Le poids de l'enseignement est plus élevé pour les MCF, pour les « autres enseignants » bien sûr, et pour les femmes.

**Donnez (en pourcentages) une estimation de la répartition moyenne de votre temps de travail entre recherche, enseignement et autres tâches<sup>2</sup>**

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes	Total
Recherche	30	34	11	34	29	31
Enseignement	46	36	68	45	49	47
Autres tâches	26	32	30	28	28	28

<sup>2</sup> Bizarrement, le total est parfois supérieur à 100 (erreur des répondants ?)

## Mandats représentatifs

18% des enquêtés ont, au cours des cinq dernières années, exercé un mandat national (CNU, Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), Commission administrative paritaire nationale (CAPN), etc.) qui les a occupé un peu plus de 20 jours par an en moyenne ; la moitié a exercé un mandat représentatif local pour une durée moyenne annuelle de 30 jours. **Les PR sont beaucoup plus nombreux à exercer des mandats représentatifs** nationaux (CNU, CNESER, CAPN, etc.) que les MCF (40% contre 17%). Même écart pour les mandats représentatifs locaux : 75% des PR contre 52% des MCF et pour une durée moyenne plus longue (38 contre 28 jours en moyenne). Il y a par contre peu de différence entre hommes et femmes dans ce domaine des mandats représentatifs.

# Mandats représentatifs

Type de mandat	fréquence	Durée moyenne annuelle
National (CNU, CNESER ...)	18%	20 jours
Local	50%	30 jours
Autres (ex. responsable de diplôme, de filière, responsable d'équipe de recherche, etc.)	50%	60 jours

En dehors des mandats ci-dessus, la moitié exerce ou a exercé au cours des cinq dernières années un (ou des) mandat local ou national de recherche, d'enseignement ou d'administration, en particulier : responsable de diplôme (42%), de filière (26%), responsable d'équipe de recherche (17%) ou directeur de département (17% également) et ce pour une durée annuelle moyenne de 60 jours environ (65 jours pour les femmes, 57 pour les hommes).

Ceux qui ont exercé un mandat représentatif local ou un mandat de recherche, d'enseignement, etc. ont pour 1/3 d'entre eux bénéficié d'un aménagement de service, pour un autre tiers d'une prime et rien du tout pour le dernier tiers.

Les **responsabilités** locales ou nationales d'enseignement, de recherche ou d'administration **sont plus souvent exercées par les PR que par les MCF**, en particulier la direction d'équipe de recherche, de laboratoire ou d'école doctorale. Par contre, elles sont exercées à égalité entre hommes et femmes, sauf les directions évoquées au-dessus, plus souvent masculines

## La recherche

83% (sensiblement le même % pour hommes et femmes) déclarent avoir une activité de recherche (et donc 17% ne pas en avoir, essentiellement des personnels hors statut universitaire puisque 99% des PR et 94% des MCF déclarent mener des activités de recherche). Les enseignants de statut premier ou second degré et les contractuels n'ont, le plus souvent (85%), pas bénéficié de décharge pour conduire des activités de recherche.

La quasi-totalité (95%) des personnes ayant renseigné le questionnaire appartiennent à une équipe de recherche, mais seuls les 2/3 participent aux décisions concernant les activités de recherche de leur équipe et près de la moitié ont changé d'équipe ou de laboratoire.

91% des MCF et 97% des PR font partie d'une équipe de recherche (18% seulement des « autres enseignants), les hommes un peu plus souvent que les femmes. Mais les écarts sont surtout sensibles en matière de participation à la prise de décision : avantage au PR et aux hommes

## Participez-vous aux décisions concernant les orientations de recherche de votre équipe ? (en %)

MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
58	84	5	55	47

Cette recherche est menée seul (28% des cas), en équipe (27%) ou selon les deux modalités (44%). **L'activité de recherche s'accompagne du sentiment d'appartenir à un collectif de travail dans un tiers des cas seulement** et, dans la même proportion, n'induit pas de sentiment d'appartenance à un collectif.

#### Menez-vous votre recherche (en % de la catégorie)

	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>Autres enseignants</b>
Plutôt seul	<b>25</b>	<b>13</b>	14
Les deux	43	51	6
Plutôt en équipe	27	35	4
Pas de recherche	6	1	76

Pour mener les activités de recherche, les quatre cinquièmes estiment ne pas avoir assez de temps. Les moyens matériels disponibles pour la recherche sont considérés comme insuffisants dans plus d'un tiers des cas. Et travailler dans une même équipe, ce n'est pas forcément appartenir à un « collectif de travail ».

#### Dans vos activités de recherche, avez-vous le sentiment ... (en % de réponses négatives dans la catégorie)

	<b>MCF</b>	<b>PR</b>
D'appartenir à un collectif de travail	<b>39</b>	25
D'avoir assez de temps	<b>83</b>	<b>79</b>
De disposer de moyens matériels suffisants	45	37

Un tiers déclare bénéficier de financement récurrent de leur établissement et dans plus de 4 cas sur 10, le financement sur projet représente 50% et plus du total du financement de leur recherche, tandis que dans un quart des cas le financement sur projet n'a aucune part dans le financement. L'origine des financements : dans 41% des cas l'Agence nationale de la recherche (ANR), puis les contrats privés (35%) et les financements européens (20%). Les situations de MCF sont un peu différentes, mais toutes deux peu satisfaisantes.

#### Financement de la recherche (en %)

	<b>MCF</b>	<b>PR</b>
Dispose d'un financement récurrent	36	51
Le financement sur projet représente 50% et plus du total du financement	42	52
Le financement est insuffisant ou très insuffisant	62	64
A déjà dépensé (occasionnellement ou souvent) son argent personnel pour financer ses activités de recherche	74	77
A dû abandonner un projet de recherche par manque de financement	43	53

Une majorité (60%) des répondants est défavorable au financement par appel à projet, qui n'est vraiment défendu que par une petite minorité (5%). Ils estiment passer en moyenne 20 % de leur temps de recherche à ... rechercher des financements, et les 2/3 estiment que leur recherche est insuffisamment financée. À tel point que 80% déclarent qu'il leur est arrivé occasionnellement voire souvent de financer des recherches à l'aide leur argent personnel. Près de la moitié (45%) ont dû abandonner un projet de recherche faute de financement et un tiers faute de personnel.

**42% (39% des MCF et 46% des PR) ont été témoins ou victimes de pratiques contraires à l'éthique de la recherche** (conflits d'intérêt, plagiat, subtilisation d'idées ou de résultats, données falsifiées, expérimentations inappropriées).

## **L'enseignement**

86% déclarent une activité d'enseignement. Aux deux tiers, cet enseignement s'effectue au niveau L (*et à 40% au niveau M ! Il y a donc eu des erreurs dans les réponses*).

Majoritairement, il est estimé que la rotation des responsabilités pédagogiques est insuffisante.

Les activités d'enseignement s'exercent plus souvent seul (41%) qu'en équipe (17%), ou alors selon les deux modalités (41%). Dans les ¾ des cas les répondants déclarent avoir été associé à la répartition des enseignements (pas de différence significative entre MCF, PR et autres enseignants), mais dans 15% des cas ils leur ont été attribués d'office. 10% (seulement ?) estiment ne pas avoir assez de liberté dans la définition et l'élaboration des contenus pédagogiques de leur enseignement, mais ils sont un peu plus nombreux (15%) à estimer ne pas avoir de maîtrise de leur emploi du temps d'enseignement.

Le nombre d'étudiants pris en charge au cours des trois dernières années est considéré majoritairement (aux 2/3 environ) comme stable ou en augmentation, aux niveaux L comme M. Le volume horaire d'enseignement est resté stable ou a augmenté dans près des ¾ des cas au cours des cinq dernières années, tandis que la part disciplinaire des enseignements dispensés était en baisse ou stable dans les ¼ des cas.

Les avis sur les conditions matérielles d'accueil des étudiants sont partagés : 35% les estiment insatisfaisantes, et 40% satisfaisantes.

Le nombre médian d'enseignements différents dispensés chaque année est de 9 mais un quart de l'effectif des répondants en assure 20 et plus.

Qu'il s'agisse des deux ou des cinq dernières années, les enseignants ayant renseigné le questionnaire sont rares (5 à 6%) à estimer que les conditions d'enseignement se sont améliorées, alors qu'au moins 40% estiment qu'elles se sont dégradées.

### **Mes conditions d'enseignement se sont dégradées (en % de la catégorie)**

	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>Autres enseignants</b>
Au cours des 2 dernières années	42	41	47
Au cours des 5 dernières années	47	48	49

L'accès à des ressources numériques pour l'enseignement est très inégal selon les ressources : généralisé (93%) pour la mise en ligne de documents pédagogiques, fréquent (63%) pour l'aide à la création de ressources pédagogiques, plus rares dans les autres cas, enseignement à distance (41%), capture vidéo (32%) et tutorat en ligne (29%). Les enseignants utilisent ces ressources dans la majorité des cas, mais le plus souvent « un peu » seulement.

## **Les relations de travail**

53% ont été amené à refuser certaines tâches, autant les hommes femmes, que les hommes, le plus souvent par excès de travail, par contre une proportion un peu supérieure a été amenée à prendre en charge des tâches qui relèvent du personnel BIATSS (personnels du supérieur, non-enseignant : Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé).

Les obstacles rencontrés dans le travail relèvent à proportion équivalente des moyens et de l'organisation.

L'appréciation qui est faite des services administratifs dépend du domaine : plutôt facilitateurs dans les laboratoires et les composantes, plutôt source de contrainte dans les services centraux.

Alors que les directeurs/président sont très majoritairement (2/3) considérés comme des supérieurs hiérarchiques, c'est un peu moins net pour les vice-présidents (la moitié), et, par contre, directeur de

composante, de labo et surtout de département sont considérés comme des collègues (moins net quand le directeur de service n'est pas un enseignant).

Un tiers des personnels (41 % des femmes, 27% des hommes) ayant rempli le questionnaire ont eu à subir personnellement et durablement une situation anormale, les cas les plus fréquemment évoqués étant le harcèlement moral, la placardisation ou le manquement à l'éthique professionnelle à leur encontre. Plus de la moitié (48% des hommes et 58% des femmes) ont eu connaissance de ces mêmes situations anormales à l'encontre de collègues, le plus souvent selon les mêmes modalités, mais aussi, de façon minoritaire mais pas rare, sous forme de harcèlement sexuel. Le harcèlement moral semble très courant puisque 70% des enseignants en font état (à l'encontre de collègues). La moitié des personnels estime ne pas disposer des moyens de recours face à ces situations et les moyens envisagés sont d'abord le syndicat (plus de la moitié des mentions) puis la médecine de prévention, avant les diverses directions, (RH, de département, etc.)

Au final et pour les femmes en particulier, le travail ce n'est pas vraiment la santé !

#### **Impact assez ou très négatif de l'activité professionnelle (en %)**

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
Sur la santé mentale	47	35	43	40	49
Sur la santé physique	<b>54</b>	<b>55</b>	51	45	<b>59</b>

## **Le rapport au métier**

Malgré tout, plus de 80% des enseignantes comme des enseignants se déclarent fièr.e.s de leur métier, sans différence significative entre les unes et les autres. Par contre, ils (et elles) sont plus nombreux à considérer que leur métier est plutôt mal (que bien) considéré par la société, et encore plus nombreux (près de 60%) a estimer que l'institution universitaire ne leur accorde pas la reconnaissance désirable. Cette reconnaissance devrait notamment passer par une hausse des rémunérations (de 20 à 50% plus élevées).

Les conditions de travail sont rarement considérées comme très satisfaisantes, mais rarement aussi comme très insatisfaisantes, les appréciations largement majoritaires se situent dans l'entre-deux (voir *supra*).

Par contre, l'insatisfaction l'emporte concernant le déroulement passé de la carrière et le pessimisme l'emporte très largement pour la carrière future des contractuels et l'emporte aussi, quoique moins largement pour les EC (voir *supra*).

S'agissant des personnels de statut premier ou second degré, 70% se déclarent satisfaits de travailler dans l'ESR alors que 10% seulement le regrette. Ils s'y sentent plus libre que dans l'EN et estiment que leur travail y est plus satisfaisant, même s'ils considèrent que leur avancement y est moins favorable. Pourtant ils sont majoritaires à ne pas souhaiter être inspecté.

Pour l'ensemble des enseignants du supérieur ayant répondu à l'enquête, ils seraient 60% à choisir le même métier si c'était à refaire et la majorité ne souhaite pas en changer.

#### **Métier : bilan (en %)**

	MCF	PR	Autres enseignants	Hommes	Femmes
Si c'était à refaire, choisiriez-vous le même métier ?					
Non	23	21	22	21	24
oui	60	66	61	62	56

Envisagent de changer de métier	6	4	7	8	8
---------------------------------	---	---	---	---	---

## Conclusion

L'image des enseignants du supérieur qui se dégage de cette enquête est en demi-teinte. Quoique le plus souvent intégrés à une équipe de recherche, leur métier est plutôt solitaire, qu'il s'agisse de la recherche comme de l'enseignement. Ce dernier occupe à lui seul environ la moitié du temps de travail, en moyenne. S'ils se déclarent fièr.e.s de leur métier et choisiraient le même si c'était à refaire, et sont engagés dans ses différents aspects, y compris dans les mandats représentatifs, les enseignants du supérieur pointent de nombreuses difficultés.

Les rémunérations insuffisantes ; un alourdissement de la charge de travail (heures supplémentaires imposées, augmentation du nombre d'étudiants en charge) qui conduit la vie professionnelle à rogner sur la vie privée ; pas assez de temps ni de moyens pour la recherche – et un rejet majoritaire du financement par appel à projet.

Mais ce qui affecte peut-être plus gravement le travail des enseignants, c'est l'état des relations professionnelles : poids des relations hiérarchiques, fréquence des situations de harcèlement, de placardisation, de déviance par rapport à l'éthique de la recherche, etc. faces auxquelles ils se sentent démunis.

Paradoxalement, ils se déclarent donc attachés à un métier dont ils estiment par ailleurs qu'il contribue à dégrader leur santé et qui ne reçoit pas de la société et de l'institution universitaire la reconnaissance qu'il mériterait.