

Le « travail gratuit » à l'Université Lyon 2

Analyse des réponses au questionnaire sur
le temps de travail de la CGT Lyon 2



Contact : group-ferc@univ-lyon2.fr

Table des matières

Liste des acronymes	3
Synthèse du rapport	4
Introduction	6
1. Le questionnaire	8
2. Les horaires de travail.....	10
3. Le surtravail.....	13
4. L'impact du télétravail et des outils numériques	20
Conclusion.....	22

Liste des acronymes

BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieur·es, Administratif·ves,
Technicien·nes, Personnels Sociaux et de Santé

EC : Enseignant·e-Chercheur·e

PRAG : Professeur·e agrégé·e affecté·e dans le supérieur

PRCE : Professeur·e certifié·e affecté·e dans le supérieur

UFR : Unité de formation et de recherche

Synthèse du rapport

Ce rapport sur le temps de travail des agent·es de l'Université Lyon 2 vise à documenter le phénomène du « travail gratuit » dans cette université, c'est-à-dire toutes les formes de travail non prises en compte par l'employeur : dépassement des horaires, non-respect des temps de pause et de repos, travail sur le temps personnel, intensification du travail...

Par ce rapport, la CGT Lyon 2 souhaite rendre visible **un phénomène massif et pourtant dénié par la direction** de l'Université Lyon 2 : ce déni est d'autant plus regrettable que sans le dévouement (dont le corollaire est l'épuisement progressif) des agent·es pour le service public de l'enseignement supérieur, celui-ci se serait écroulé depuis longtemps.

Cette situation n'est d'ailleurs pas spécifique à l'Université Lyon 2, mais concerne tout le système universitaire en France, dont les personnels et les finances sont à bout de souffle.

Le rapport se fonde sur un questionnaire composé de 29 questions, élaboré et diffusé par la CGT Lyon 2 auprès des personnels de l'établissement en octobre et novembre 2024. Le questionnaire a reçu **406 réponses**, soit un taux de réponse de 21% environ à l'échelle de l'établissement. Nous remercions toutes les personnes ayant pris le temps d'y répondre.

L'analyse de ces réponses conduit la CGT Lyon 2 à conclure que le « travail gratuit » à l'Université Lyon 2 est à la fois généralisé et systématique.

Il est **généralisé** car il concerne, selon des degrés variables, toutes les catégories de personnel qui composent l'établissement ; il est **systématique** par l'amplitude, la diversité et la fréquence des pratiques de surtravail des agent·es de l'université.

Parmi les **résultats les plus graves et les plus inquiétants** mis en évidence par le questionnaire, on peut citer :

- 20,69% des répondant·es disent travailler au-delà de l'horaire de fin de journée prévu tous les jours ou presque, et 22,66% au moins une fois par semaine ;
- 33,25% des répondant·es disent que leurs heures supplémentaires ne font l'objet d'aucune compensation en salaire ou en repos ;
- 12,32% des répondant·es disent travailler le soir après 20h sur leur temps personnel tous les jours ou presque, et 17% au moins une fois par semaine ;

- 21,67% des répondant·es disent travailler le weekend sur leur temps personnel chaque weekend ou presque, et 12,55% au moins un weekend par mois ;
- Plus d'un·e répondant·e sur deux (57,64%) dit travailler pendant ses congés, dont 20,4% pendant chaque congé ou presque ;
- Plus d'un·e répondant·e sur deux (50,74%) dit travailler pendant un arrêt de travail (maladie, accident), dont 9,11% pendant chaque arrêt ou presque ;
- 14,78% des répondant·es disent ne pas pouvoir prendre de pause déjeuner au moins une fois par semaine, et 3,69% tous les jours ou presque ;
- En raison de leur rythme de travail, 266 répondant·es disent ressentir de la fatigue, 227 du stress, et 138 un sentiment de mal faire leur travail.

Ces résultats alarmants pour la santé des agent·es résultent de la pénurie des moyens humains et matériels de l'Université Lyon 2, consécutive à l'austérité budgétaire pratiquée par les gouvernements successifs à l'égard de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ceci en dépit de l'augmentation continue du nombre d'étudiant·es dans le supérieur.

En définitive, ce rapport montre que si l'université tient encore, malgré la massification des effectifs étudiants et la cure d'austérité budgétaire qu'elle subit depuis quinze ans, ceci se fait non seulement **au prix de la précarité des personnels**, l'université comptant en effet la plus grande proportion d'agent·es contractuel·les et vacataires de toute la fonction publique d'Etat, mais également **au prix du dévouement (et de l'épuisement) professionnel des agent·es**, qui maintiennent à flot un service public en train de sombrer.

La CGT revendique des moyens à la hauteur de nos besoins pour garantir aussi bien les conditions de travail de nos collègues que les conditions d'étude de nos étudiant·es.

La CGT milite en particulier pour la réduction du temps de travail à 32 heures par semaine dans tous les secteurs d'activité en France, et ceci sans perte de salaire. Pour consulter les propositions de la CGT sur le sujet : https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/livret_32_heures-2.pdf

Enfin, à l'heure où la Loi de Finances pour l'année 2025 est en cours de discussion au Parlement, avec de nouvelles coupes budgétaires prévues par le gouvernement pour l'Université, la CGT espère que ce rapport contribuera à rendre visibles les conséquences néfastes que ces choix budgétaires impliquent pour le quotidien des agent·es.

Introduction

Le questionnaire de la CGT FERC Sup de l'Université Lyon 2 sur le temps de travail des agents de l'Université Lyon 2 possède une triple origine.

D'abord, **le constat par les membres du syndicat d'une très forte surcharge de travail dans le quotidien des collègues, souvent bien au-delà des horaires légaux, se traduisant par de nombreuses formes de « travail gratuit »**. Par ce questionnaire, la CGT Lyon 2 a donc voulu objectiver plus rigoureusement ces différentes observations. En effet, autour de nous, nombreux sont ceux et celles qui ne comptent pas leurs heures, et même s'en voient refuser le décompte et la compensation par leur hiérarchie, travaillent le weekend, tard le soir, tôt le matin, pendant leurs congés, leur arrêt maladie, leur accident de travail... C'est par exemple cette collègue BIATSS, gestionnaire de scolarité, qui rentre les notes d'examen dans le logiciel de saisie pendant sa soirée ou le weekend pour que les jurys aient lieu. C'est par exemple encore ce collègue enseignant-chercheur, qui assure ses cours le jour, avance dans ses recherches le soir, et assure ses responsabilités pédagogiques le weekend. A en croire nos observations quotidiennes, ce « travail gratuit » est généralisé à toutes les catégories de personnels de l'université : enseignant-es-chercheur-es, enseignant-es du second degré, doctorant-es, agent-es BIATSS de toute catégorie et de tout métier. Par ailleurs, certains facteurs nous semblent clairement aggraver le phénomène, tels que la généralisation du télétravail sans mesures concrètes pour garantir un droit effectif à la déconnexion, l'accès permanent à la boîte mail, la disponibilité immédiate pour les collègues ou la hiérarchie *via* le téléphone portable personnel qui fait souvent office d'outil professionnel.

Ensuite, **cette objectivation statistique était d'autant plus nécessaire que le « travail gratuit » des agent-es de l'Université Lyon 2 est largement dénié par la direction de l'établissement**. Cette mauvaise foi de l'institution à l'égard de ses personnels constitue une double peine pour ces derniers : non seulement ceux-ci et celles-ci s'épuisent au travail, mais cet épuisement professionnel, qui est dans le même temps un dévouement au service public, se double d'une non-reconnaissance. Ainsi, l'argument principal de la direction pour fermer les yeux sur la surcharge de travail des agents consiste à affirmer que les personnels de l'Université Lyon 2 « ne sont pas tenus de travailler au-delà de leurs horaires de travail¹ ». A ceci la CGT

¹ Procès-verbal du Comité social d'administration (CSA) de l'Université Lyon 2 du 12 mars 2024.

Lyon 2 a toujours rétorqué qu'il ne suffit pas d'énoncer une règle pour que celle-ci s'applique par magie, mais que l'employeur doit se donner les moyens de la rendre effective, en contrôlant la réalité concrète de son application, et surtout en organisant le travail d'une telle manière que la condition de son accomplissement ne soit pas le surtravail des agent·es. En la matière, l'Université Lyon 2 a encore de grands progrès à faire puisque jusqu'à une période récente, il n'existait aucun dispositif standardisé de mesure des heures supplémentaires à l'échelle d'un établissement qui compte plus de 1900 agent·es²...

Enfin, ce questionnaire s'inscrit dans une réflexion plus large menée par la CGT sur l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au niveau national. En effet, l'invisibilisation totale du « travail gratuit » à l'université ne semble pas être une spécificité de l'Université Lyon 2. Tout indique ainsi que le « travail gratuit » est systématique à l'ensemble de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France et que partout celui-ci est invisibilisé, notamment par la Cour des comptes. Cette dernière a lancé une nouvelle offensive contre le temps de travail des agents BIATSS à l'université, avec la publication d'observations définitives en janvier 2024 faisant suite à un référé de septembre 2019³. Ce rapport conclut à un déficit moyen national de 140 heures de travail des agent·es BIATSS à l'université par rapport à la durée légale du travail (1607 heures), en raison d'une prise en compte des jours fériés légaux et des pauses quotidiennes de 20 minutes dans le décompte du temps de travail ! Imbibé d'un formalisme juridique et comptable dont l'étroitesse confine à l'absurde, ce rapport ne tient aucunement compte du travail réel des agents BIATSS dans les universités. Faisant partie des établissements étudiés dans ce rapport, l'Université Lyon 2 est d'ailleurs pointée du doigt par les magistrats financiers comme un établissement où les BIATSS devraient travailler 115 heures de plus par an pour se conformer à la durée légale du travail ! Les résultats du questionnaire qui suivent montrent clairement l'ineptie d'une telle recommandation et sa déconnexion complète avec la réalité du travail à l'université.

En définitive, ce rapport montre que si l'université tient encore, malgré la massification des effectifs étudiants et la cure d'austérité budgétaire qu'elle subit depuis quinze ans⁴, ceci se fait non seulement au prix de la précarité des personnels, l'université comptant en effet la plus

² <https://fercsup-cgt.net/syndicats/auvergne-rhone-alpes/universite-lyon-2-o-lumiere/communiqués-cgt-lyon-2/article/le-temps-de-travail-a-lyon-2>

³ <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-01/20240110-S2023-1127-Temps-travail-personnels-non-enseignants.pdf>

⁴ <https://roqueesr.fr/20241021-2/>

grande proportion d'agent·es contractuel·les et vacataires de toute la fonction publique d'Etat⁵, mais également au prix du dévouement (et de l'épuisement) professionnel des agent·es, enseignant·es et administratifs·ves, qui maintiennent à flot le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche malgré son lent naufrage.

Au fond, le problème structurel de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France n'est pas tant une mauvaise mesure du temps de travail et seul un esprit mal avisé pourrait déduire de ce rapport qu'il suffirait de minuter les agent·es pour mettre fin au « travail gratuit » à l'université. Le problème fondamental est bien celui du manque de moyens et de l'augmentation constante de la charge de travail à effectifs stagnants, voire réduits. S'il serait souhaitable que cette étude du travail gratuit soit répliquée dans d'autres établissements, tout indique ainsi que le surtravail est généralisé dans le système universitaire français. Il y a urgence à agir, en redonnant des moyens à la hauteur des besoins des établissements, pour des conditions d'étude, de travail, de recherche et d'enseignement dignes de ce nom⁶.

1. Le questionnaire

La méthodologie : le questionnaire a été diffusé auprès de tous·tes les agent·es de l'Université sur leur boîte mail par la CGT Lyon 2. Le premier envoi s'est fait le 03/10/2024, il a été suivi de plusieurs relances régulières, avant d'être clôturé le 28/11/2024. Le logiciel utilisé pour l'administration des questions est la plateforme en ligne « framaform ». Environ 5 minutes étaient nécessaires pour compléter le questionnaire. Ce dernier est anonyme et ne contient aucune information permettant d'identifier nominalement le ou la répondant·e.

Le questionnaire : il se composait de 29 questions, ainsi que d'un champ d'expression libre pour récolter des témoignages à la fin du questionnaire. L'ensemble de ces questions étaient fermées, à choix unique ou multiples, à l'exception de deux où les répondant·es disposaient d'un champ libre de réponse. La réponse aux questions était obligatoire pour pouvoir passer à la suivante, sauf pour une seule question.

Le parti pris assumé du questionnaire est de poser les mêmes questions aux personnels administratifs et enseignants, partant du principe que si leur travail ne s'organise pas de la

⁵ <https://academia.hypotheses.org/49949>

⁶ <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/luttes-en-cours/enseignement-superieur-et-recherche/article/la-saignee-ca-suffit-pour-nos-salaires-contre-les-jours-de-carence-pour-nos>

même manière, et ne recouvre pas les mêmes tâches, il n'en demeure pas moins que la durée légale du travail est la même (1607 heures par an), que toutes et tous disposent d'un droit à la déconnexion⁷, que personne n'est supposé travailler pendant un arrêt de travail (maladie, accident), ou encore que la loi prévoit un temps de repos quotidien (11h) et hebdomadaire (35h), ainsi qu'une pause obligatoire au cours de la journée (20 min) pour toutes et tous⁸.

Le corpus de réponses : le questionnaire a reçu 406 réponses, soit un taux de réponse de 21% des effectifs de l'Université Lyon 2 recensés dans le dernier « Rapport social unique » (2023)⁹. Ce sont 262 agent·es BIATSS qui ont complété le questionnaire, 32 doctorant·es, 86 enseignant·es-chercheur·es, et 26 enseignant·es du second degré. Au total, 285 des répondant·es sont des femmes, 106 des hommes, 7 non-binaires, et 8 n'ont pas souhaité indiquer leur genre. Enfin, 263 sont titulaires, 137 sont contractuel·les, et 6 sont vacataires¹⁰.

Le tableau 1 ci-dessous récapitule les principales caractéristiques sociodémographiques et professionnelles des répondant·es. Chaque fois que cela était possible, celles-ci sont mises en perspective avec celles des effectifs totaux de l'Université Lyon 2 en 2023¹¹. Les pourcentages indiqués entre parenthèses représentent la proportion par rapport aux répondant·es à gauche, et aux effectifs de l'Université Lyon 2 à droite.

TABLEAU 1 : Profil des répondant·es		
Caractéristiques des répondant·es	Répondant·es au questionnaire CGT (n=406)	Effectifs Université Lyon 2 (n=1933) en 2023
Genre	<ul style="list-style-type: none"> • 285 femmes (70%) • 106 hommes (26%) • 7 non-binaires (2%) • 8 ne souhaitant pas répondre (2%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 227 femmes (64%) • 706 hommes (36%)
Âge	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de 30 ans : 62 • Entre 30 et 40 ans : 114 • Entre 40 et 50 ans : 97 • Entre 50 et 60 ans : 111 • Plus de 60 ans : 22 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge moyen et médian : 49,4 et 50,4 ans pour les titulaires, 35,8 et 32,3 ans pour les contractuels.

⁷ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/qualite-de-vie-au-travail/le-droit-la-deconnexion-dans-la-fonction-publique>

⁸ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/temps-de-travail-et-conges/la-duree-du-travail-dans-la-fonction-publique>

⁹ https://www.univ-lyon2.fr/medias/fichier/rsu2023_1728044700162-pdf

¹⁰ A noter que les agents vacataires ne sont en principe pas inscrits sur les listes de diffusion générale de l'Université Lyon 2, d'où un taux de réponse faible au regard de leur nombre dans l'établissement.

¹¹ https://www.univ-lyon2.fr/medias/fichier/rsu2023_1728044700162-pdf

Catégorie d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • BIATSS A : 92 (22%) • BIATSS B : 92 (22%) • BIATSS C : 78 (19%) • doctorant·es : 32 (8%) • 2nd degré : 26 (6%) • EC : 86 (21%) 	<ul style="list-style-type: none"> • BIATSS A : 327 (17%) • BIATSS B : 243 (12%) • BIATSS C : 369 (19%) • Doctorant·es : 152 (8%) • 2nd degré : 160 (8%) • EC : 834 (43%)
Statut d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • 263 titulaires (64%) • 137 contractuels (34%) • 6 vacataires (1%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 129 titulaires (58%) • 704 contractuels 36%) + 2383 vacataires
Affectation principale	<ul style="list-style-type: none"> • 113 enseignants et EC dans une composante • 31 enseignants et EC en laboratoire • 153 BIATSS en service central ou commun • 76 BIATSS en composante d'enseignement • 22 BIATSS en bibliothèque • 11 BIATSS en laboratoire 	<ul style="list-style-type: none"> • 820 enseignants et EC en composante • 174 enseignants et EC en laboratoire • 679 BIATSS en service central ou commun • 260 BIATSS en composante
Temps complet / partiel	<ul style="list-style-type: none"> • 357 complets (88%) • 49 partiels (12%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 720 complets (89%) • 213 partiels/incomplets (11%)

2. Les horaires de travail

Cette partie du questionnaire se composait de questions visant à mesurer la prédictibilité des horaires de travail pour les répondant·es, leurs modalités de déclaration, l'existence d'heures supplémentaires par rapport à ces horaires et le degré de leur prise en compte.

A la question « **connaissez-vous vos horaires que vous devrez effectuer dans le mois à venir** », 357 personnes répondent positivement (contre 49 réponses négatives). Cette proportion de réponses positives augmente légèrement pour la connaissance des horaires de travail de la semaine suivante, avec 370 personnes répondant par l'affirmative (contre 36).

Les doctorant·es sont ceux et celles pour qui la connaissance des horaires de travail de la semaine à venir est la plus incertaine (16 réponses positives, 16 réponses négatives), suivie par les enseignants-chercheurs (74 positives contre 12 négatives). A l'inverse, les BIATSS et les PRCE/PRAG semblent bénéficier d'une meilleure prévisibilité de leurs horaires.

TABLEAU 2 : Connaissez-vous les horaires de travail que vous devrez effectuer la semaine prochaine ?		
Répondant·es	Non	Oui
BIATSS	7	255
Doctorant·e	16	16
EC	12	74
PRCE/PRAG	1	25
Total	36	370

En revanche, **seule une minorité de répondant·es témoigne d'une stabilité de leurs horaires de travail** à l'Université Lyon 2 : 172 personnes disent avoir les mêmes horaires tous les jours, contre 234 pour qui les horaires sont variables d'un jour à l'autre. Cette variabilité des horaires est particulièrement importante pour les enseignant·es-chercheur·es (80 contre 6), les PRCE/PRAG (17 contre 9), et les doctorant·es (26 contre 6). Enfin, même pour les BIATSS, la variabilité des horaires demeure une réalité de travail importante pour un peu plus de 40% d'entre eux et elles.

TABLEAU 3 : Vos horaires de travail quotidiens sont...		
Répondant·es	Les mêmes tous les jours	Variables d'un jour à l'autre
BIATSS	151	111
Doctorant·e	6	26
EC	6	80
PRCE/PRAG	9	17
Total	172	234

Lorsqu'il s'agit de **juger la conciliation des horaires de travail avec leur vie privée**, plus de trois quarts des répondant·es (307) répondent positivement (106 « très bien », 201 « bien »), contre un quart de répondant·es répondant négativement (83 « pas très bien », 16 « pas du tout »). Aussi bien les BIATSS que les doctorant·es et les PRCE/PRAG répondent majoritairement par une réponse positive à cette question. En revanche, les enseignant·es-chercheur·es se distinguent en répondant autant par la négative (10 « pas du tout », 33 « pas très bien») que de façon positive (36 « bien », 7 « très bien »). A noter que le genre semble sans incidence sur ce taux global de satisfaction, les hommes comme les femmes répondant positivement et négativement de manière strictement paritaire.

A la question « **Quelle est la principale modalité de contrôle de vos horaires ?** », la majorité (209) des répondant·es expriment une absence de contrôle, et un peu moins d'un quart (93) disent déclarer eux-mêmes les heures travaillées. Au total, **seules 104 personnes sur 406**

disent avoir un contrôle de leurs horaires par un tiers, soit par leur hiérarchie (98), soit par un collègue (6). Sans surprise, ce sont les BIATSS qui sont soumis au plus fort contrôle de leurs horaires par un tiers (75 par la hiérarchie, 4 par des collègues). Ils et elles sont néanmoins largement autonomes dans l'organisation de leur travail, puisque près de 70% disent n'avoir aucun contrôle de leurs horaires (139) ou bien ont des pratiques d'auto déclaration (44).

TABLEAU 4 : Quelle est la principale modalité de contrôle de vos horaires ?	
Modalité de réponse	Réponses
Aucun contrôle	209
Je déclare moi-même les heures travaillées	93
D'autres collègues contrôlent mes heures travaillées	6
La hiérarchie contrôle mes heures travaillées	98
Total	406

Les résultats sont semblables pour le contrôle des heures supplémentaires, **puisque 159 personnes déclarent qu'aucun décompte de leurs heures supplémentaires n'est réalisé**, 150 déclarent eux-mêmes leurs heures auprès de leur hiérarchie, et seulement 34 disent que leurs heures supplémentaires sont recensées par leur hiérarchie (63 répondant·es enfin disent n'effectuer aucune heure supplémentaire).

TABLEAU 5 : Comment vos heures supplémentaires sont-elles décomptées ?	
Modalité de réponse	Réponses
Je n'effectue pas d'heures supplémentaires	63
Aucun décompte n'est réalisé de mes heures supplémentaires	159
Je déclare moi-même mes heures supplémentaires auprès de ma hiérarchie	150
Ma hiérarchie recense les heures supplémentaires	34
Total	406

Assez logiquement compte tenu de la faiblesse de cette mesure des heures de travail par l'employeur, **pour une large part, ces heures supplémentaires ne font donc l'objet d'aucune compensation en salaire ou en repos** : 135 répondant·es disent ne bénéficier d'aucune compensation, 102 d'une compensation partielle, et 98 d'une compensation totale (71 répondant·es disent ne pas faire d'heures supplémentaires).

TABLEAU 6 : Vos heures supplémentaires font-elles l'objet d'une compensation, en salaire ou en repos ?	
Modalité de réponse	Réponses
Je n'effectue pas d'heures supplémentaires	71
Non	135
Oui, une partie	102
Oui, toutes	98
Total	406

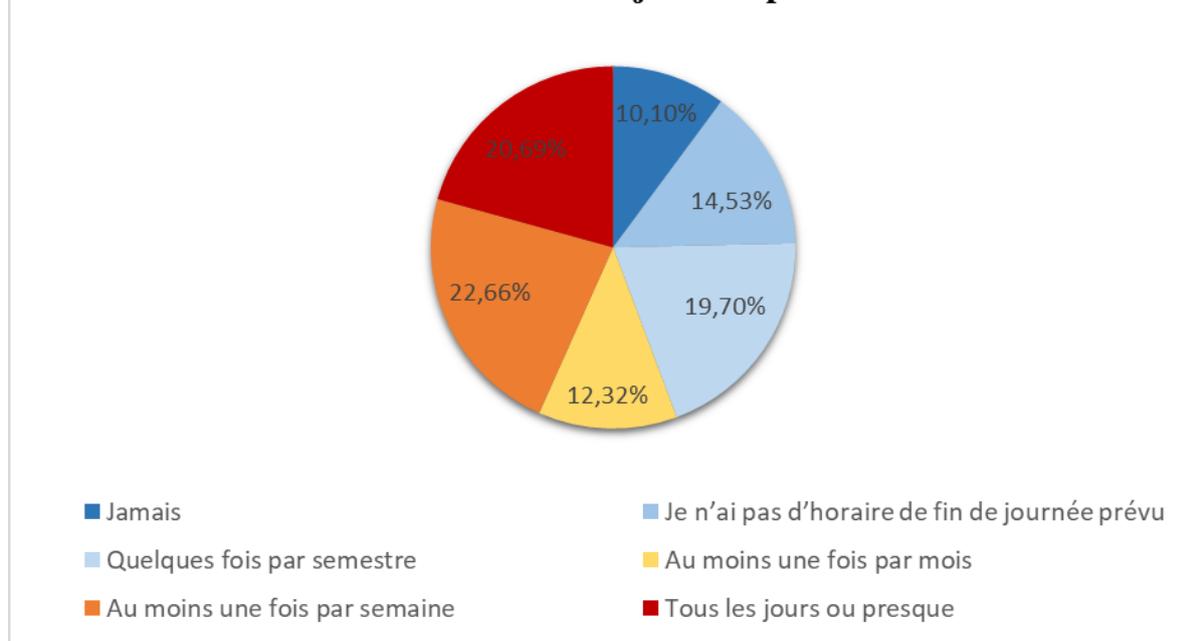
La faiblesse du contrôle des horaires de travail à l'Université Lyon 2 peut apparaître comme l'expression d'une grande autonomie des agent·es dans l'organisation de leur travail. Cette autonomie est sans doute réelle, du moins à certains moments, et pour certain·es agent·es. On peut l'interpréter alors comme participant à la qualité des conditions de travail dans l'établissement. Cependant, comme on va le voir, cette absence ou quasi-absence de contrôle des horaires de travail est aussi la porte ouverte à un dépassement généralisé de la quotité de travail légalement prescrite de chacun·e, conduisant à un mal-être important de nombreux·ses agent·es au travail.

3. Le surtravail

Un résultat sans équivoque transparaît des réponses au questionnaire : **le « travail gratuit » des agent·es est généralisé et systématique à l'échelle de l'Université Lyon 2**. Les personnes enseignants et administratifs travaillent ainsi, pour une large majorité, sur leur temps personnel : le matin, le soir, le weekend, pendant leurs congés, pendant leurs arrêts de travail (maladie, accident)...

Ainsi, à la question « **Vous arrive-t-il de travailler au-delà de l'horaire de fin de journée prévu** », seuls 10,1% des répondant·es affirment que cela n'est jamais le cas ! A l'inverse, 20,7% disent dépasser l'horaire prévu « tous les jours ou presque » et, 22,7% « au moins une fois par semaine » ! Par ailleurs, 14,5% des répondant·es disent n'avoir aucun horaire de fin de journée prévu !

Graphique 1 : Vous arrive-t-il de travailler au-delà de l'horaire de fin de journée prévu ?



Dans le même registre, le travail réalisé sur le temps personnel est absolument massif à l'Université Lyon 2. Ainsi, seuls 43,1% des répondant·es disent n'avoir jamais travaillé le soir après 20h sur le temps personnel au cours de l'année ! A l'inverse, 12,32% disent le faire « chaque jour ou presque », et 17% « au moins une fois par semaine » ! Le phénomène est particulièrement prononcé chez les enseignant·es-chercheur·es, les PRCE/PRAG et les doctorant·es puisqu'aucun d'entre eux et elles, sauf infimes exceptions, disent n'avoir jamais travaillé après 20 heures sur leur temps personnel ! Les BIATSS ne sont cependant pas épargné·es non plus par le phénomène, car seulement 42,36% disent n'avoir jamais travaillé en soirée sur leur temps personnel.

TABLEAU 7 : Vous arrive-t-il de travailler le soir après 20h sur votre temps personnel ?

Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	65,65%	6,25%	1,16%	0,00%	43,10%
Quelques fois dans l'année	23,66%	31,25%	6,98%	11,54%	19,95%
Au moins une fois par mois	5,34%	6,25%	12,79%	15,38%	7,64%
Au moins une fois par semaine	4,20%	34,38%	44,19%	34,62%	17,00%
Chaque jour ou presque	1,15%	21,88%	34,88%	38,46%	12,32%

Sans détailler outre-mesure (nous renvoyons au tableau 8 ci-dessous), les réponses à la question « vous arrive-t-il de travailler le matin avant 7h30 sur votre temps personnel ? » se révèlent à peine meilleures en matière de respect des temps de travail et de repos des agents, puisque seulement 55,42% des répondant·es disent ne jamais avoir été dans cette situation ! Et là encore, les PRCE/PRAG et les EC sont particulièrement touché·es par le travail tôt le matin sur leur temps personnel.

Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	72,14%	40,63%	17,44%	30,77%	55,42%
Quelques fois dans l'année	16,41%	34,38%	29,07%	19,23%	20,69%
Au moins une fois par mois	4,96%	6,25%	10,47%	3,85%	6,16%
Au moins une fois par semaine	3,05%	15,63%	23,26%	23,08%	9,61%
Chaque jour ou presque	3,44%	3,13%	19,77%	23,08%	8,13%

Dans le même ordre de questions, **seulement 45,32% des répondant·es affirment ne jamais travailler le weekend sur le temps personnel et seulement 42,36% pendant leurs congés !** A nouveau, pour les doctorant·es, les enseignant·es-chercheur·es, et les PRCE/PRAG, le travail le weekend ou pendant les congés est un phénomène systématique et généralisé, tandis qu'il est également massif pour les BIATSS, bien qu'à une fréquence moindre (voir les tableaux 9 et 10 ci-dessous).

Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	68,70%	6,25%	2,33%	0,00%	45,32%
Quelques weekends dans l'année	24,43%	28,13%	6,98%	0,00%	19,46%
Au moins un weekend par mois	5,34%	28,13%	30,23%	23,08%	13,55%
Chaque weekend ou presque	1,53%	37,50%	60,47%	76,92%	21,67%

TABLEAU 10 : Travaillez-vous pendant vos congés ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	63,74%	12,50%	1,16%	0,00%	42,36%
Occasionnellement	30,15%	25,00%	15,12%	7,69%	25,12%
Souvent	4,20%	18,75%	27,91%	30,77%	12,07%
Pendant chaque congé ou presque	1,91%	43,75%	55,81%	61,54%	20,44%

De façon particulièrement grave et inquiétante pour la santé des agentes de l'Université Lyon 2, **moins d'un·e répondant·e sur deux (49,26%) affirme ne jamais travailler pendant un arrêt de travail (maladie, accident) ! A l'inverse, 9,11% disent le faire « pendant chaque arrêt ou presque » et 13,79% « souvent » !** Le phénomène est particulièrement fort chez les enseignant·es-chercheur·es, les doctorant·es et les PRCE/PRAG, puisque seul un gros quart d'entre eux et elles disent ne jamais travailler pendant un arrêt de travail. A l'inverse, environ la moitié de chacune de ces catégories de personnels (43,76% des doctorant·es, 48,84% des enseignant·es-chercheur·es, 50% des PRCE/PRAG) disent travailler « pendant chaque arrêt maladie ou presque » ou « souvent » !

TABLEAU 11 : Travaillez-vous pendant un arrêt de travail (maladie, accident) ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	1,07%	28,13%	27,91%	26,92%	49,26%
Occasionnellement	29,77%	28,13%	23,26%	23,08%	27,83%
Souvent	5,73%	28,13%	24,42%	42,31%	13,79%
Pendant chaque arrêt de travail ou presque	3,44%	15,63%	24,42%	7,69%	9,11%

Les arrêts de travail ne sont pas les seuls temps de repos non respectés à l'Université Lyon 2. Ainsi, à la question « **est-ce qu'il vous arrive de ne pas pouvoir prendre de pause déjeuner au cours d'une journée en raison d'une charge de travail trop importante** », 3,69% des répondant·es disent « tous les jours ou presque », 14,78% « au moins une fois par semaine », et 11,58% « au moins une fois par mois ». A l'inverse, seulement 38,67% des répondant·es disent ne jamais sauter une pause déjeuner au travail. Là encore, les enseignant·es-chercheur·es et les PRCE/PRAG apparaissent particulièrement concerné·es par l'absence de pause déjeuner, puisqu'environ 40% d'entre eux et elles renoncent à cette pause chaque semaine voire tous les jours ou presque. De telles statistiques sont particulièrement révélatrices de l'intensité du

travail à l'université au quotidien et de la dégradation de la qualité de vie professionnelle qu'elle entraîne.

TABLEAU 12 : Est-ce qu'il vous arrive de ne pas pouvoir prendre de pause déjeuner au cours d'une journée en raison d'une charge de travail trop importante ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	46,56%	50,00%	16,28%	19,23%	38,67%
Quelques fois dans l'année	35,11%	21,88%	24,42%	26,92%	31,28%
Au moins une fois par mois	9,54%	12,50%	17,44%	11,54%	11,58%
Au moins une fois par semaine	7,63%	9,38%	34,88%	26,92%	14,78%
Tous les jours ou presque	1,15%	6,25%	6,98%	15,38%	3,69%

En revanche, de manière plus réjouissante, **la prise de congés semble mieux respectée** (cf. tableau 13). On peut émettre l'hypothèse que la fermeture administrative plusieurs semaines par an de l'université favorise cela. Seule une minorité de répondant·es (6,90%) disent en effet ne pas avoir pu prendre tous leurs congés annuels sans pouvoir les reporter l'année suivante. Bien qu'il demeure faible, ce taux est néanmoins plus élevé pour les enseignant·es-chercheur·es (17,44%) et les doctorant·es (15,63%).

TABLEAU 13 : Au cours de l'année écoulée, avez-vous pris tous les congés auxquels vous aviez droit ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Non, et j'ai perdu les jours non pris	3,05%	15,63%	17,44%	0%	6,90%
Non, mais j'ai pu reporter les jours sur l'année suivante	30,92%	9,38%	0%	0%	20,69%
Oui	66,03%	75,00%	82,56%	100,00%	72,41%

Ce constat positif sur la prise de congés doit cependant être nuancé par le fait que de nombreux·es agent·es disent être joint·es pour des raisons professionnelles sur leur temps de repos (cf. tableau 14), mais selon des proportions très variables en fonction de la catégorie d'agent·e considérée. Ainsi, les BIATSS et les doctorant·es sont plutôt épargné·es par ce phénomène, **tandis que les enseignant·es-chercheur·es et les PRCE/PRAG sont nombreux**

et nombreuses à dire avoir été contacté·es par leurs collègues en dehors des temps de travail : respectivement 40,70% et 26,93% disent en effet l'avoir été « chaque jour ou presque » ou « au moins une fois par semaine » ces douze derniers mois.

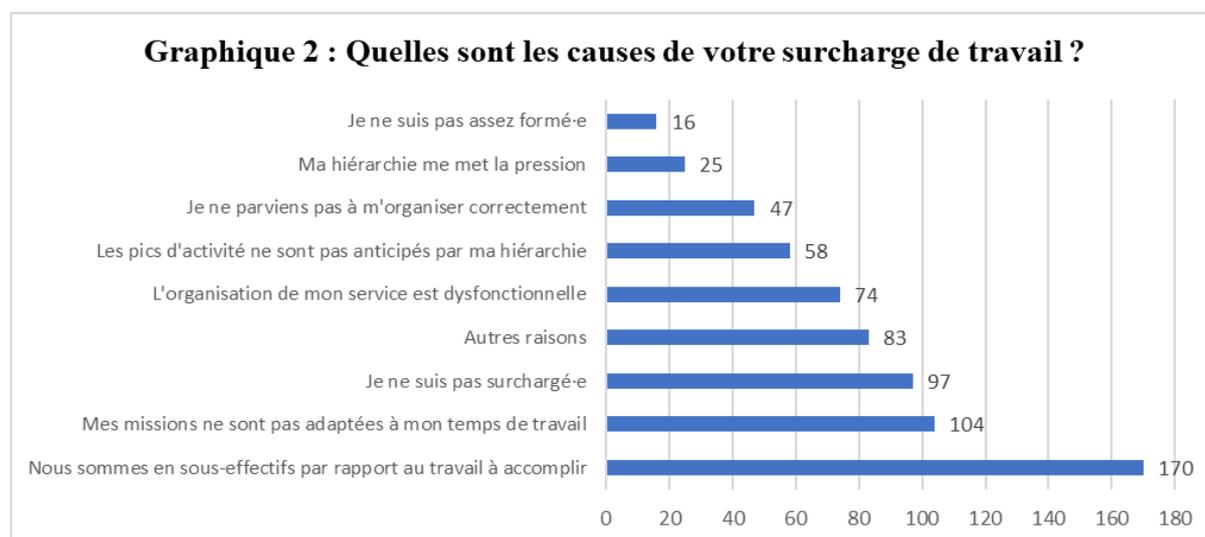
TABLEAU 14 : Au cours de ces 12 derniers mois, avez-vous été joint·e par vos collègues ou supérieurs hiérarchiques en dehors de vos horaires de travail pour les besoins du travail ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	61,07%	31,25%	16,28%	15,38%	46,31%
Quelques fois dans l'année	29,39%	43,75%	25,58%	34,62%	30,05%
Au moins une fois par mois	6,49%	18,75%	17,44%	23,08%	10,84%
Au moins une fois par semaine	3,05%	3,13%	32,56%	23,08%	10,59%
Tous les jours ou presque	0,00%	3,13%	8,14%	3,85%	2,22%

Quelles sont les causes identifiées par les répondant·es à leur surcharge éventuelle de travail ? A cette question, les agent·es pointent en premier lieu **le manque d'effectifs** à l'Université Lyon 2 (170 réponses), les conduisant ainsi à absorber une charge de travail qui devrait être répartie par des recrutements supplémentaires. En second lieu, et assez logiquement, les agents soulignent également que **leurs missions ne sont pas adaptées à leur temps de travail** (104). Viennent ensuite des causes imputables au management : **la mauvaise organisation du service** est surtout pointée du doigt (74), mais aussi **les pics d'activité** ne sont pas toujours anticipés par la hiérarchie (58), et **la pression exercée par la hiérarchie** peut conduire à une surcharge de travail (25). Enfin, certaines causes sont davantage liées à des besoins de formation des agent·es : certain·es disent ainsi ne pas parvenir à s'organiser correctement (47), tandis qu'une petite minorité de répondant·es expriment directement un manque de formation (16).

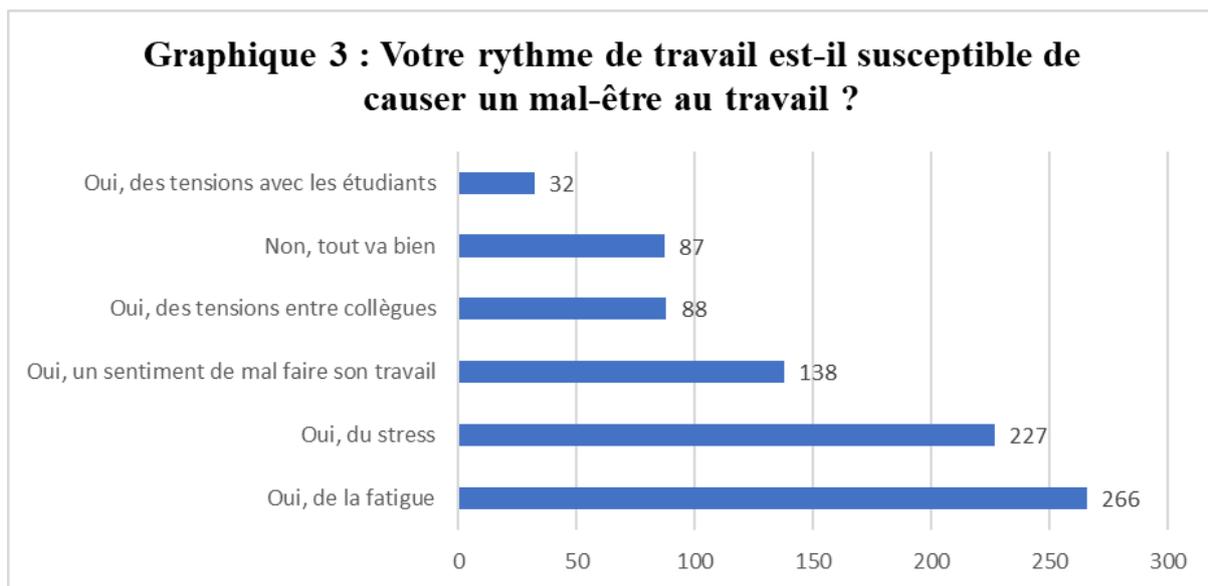
Dans les réponses rédigées par ceux et celles ayant coché « autres raisons », on retrouve en fait de manière plus étayée les réponses déjà suggérées par le questionnaire. **Plusieurs répondant·es soulignent en particulier le caractère irrégulier de l'activité universitaire** : « pics d'activités inhérents au calendrier universitaire », « charges de travail irrégulières dans l'année », « l'activité connaît des pics prévisibles mais inévitables », « réels pics d'activité sur une période donnée avec nécessité d'absorber cette surcharge », « il y a parfois des pics

d'activités (la rentrée notamment, la période d'examens...) », « calendrier universitaire de gestion administrative mal préparé par les services centraux : périodes de très forte activité », « charge de travail cyclique avec des pics aux rentrées », « les pics d'activité parfois et le sous-effectif par rapport au travail à accomplir dans mon poste », « périodes plus chargées que d'autres à certains moments, campagne mon master très prenante par exemple »...

D'autres répondant·es apportent néanmoins des motifs supplémentaires à leur charge de travail, pointant d'une part **les nombreuses sollicitations des étudiant·es** qui compliquent la planification du travail, et d'autre part, pour les personnels administratifs et enseignants dans les composantes, **les procédures et les calendriers imposés aux UFR par les services centraux**, en particulier la direction de la formation et la direction des ressources humaines. Enfin, on lit un ensemble de réponses plus spécifiques aux enseignant·es-chercheur·es, dont plusieurs déplorent que **l'augmentation des tâches administratives et la sous-compensation des tâches pédagogiques prennent le pas sur les activités d'enseignement et surtout de recherche** : « hausse des tâches administratives, au détriment de l'enseignement et de la recherche », « temps de travail des EC délirant en raison d'une surcharge administrative qui n'est en réalité pas comprise », « seules les heures de cours sont comptabilisées.... pas celles consacrées à la recherche, ni aux charges administratives », « s'investir en même temps dans l'enseignement, la recherche et les tâches collectives pousse à dépasser les 35h de travail par semaine », « beaucoup de temps consacré à l'administration des diplômes, la gestion des cas particuliers déborde sur la recherche », « la multiplicité des tâches des EC est une des causes de la surcharge de travail »...



L'autre question qui admettait plusieurs réponses possibles dans le questionnaire portait sur les conséquences du rythme de travail sur les agents en termes de mal-être au travail. Si 87 répondant·es disent que « tout va bien », **une très nette majorité dit au contraire ressentir de la fatigue (266) et du stress (227) en raison de leur rythme de travail.** Outre ces conséquences néfastes pour leur santé, le rythme de travail à l'Université Lyon 2 est aussi susceptible d'engendrer **une dégradation du climat de travail des agents** : 138 répondant·es disent avoir le sentiment de mal faire leur travail, 88 pointent des tensions entre collègues, et 32 des tensions avec les étudiant·es.



4. L'impact du télétravail et des outils numériques

Une dernière série de questions portait enfin sur **l'impact du télétravail et de la numérisation du travail** pour les agents de l'Université Lyon 2. La première demandait aux agent·es pratiquant le télétravail s'il les conduisait à dépasser plus fréquemment leurs horaires de travail que sur site : de manière rassurante, un plus grand nombre de personnes répondent « non » (42,12%) que « oui » (32,02%) à cette question. Cette distribution générale des réponses masque cependant de fortes disparités entre catégories d'agent·es, puisque les doctorant·es (50%), les enseignant·es-chercheur·es (43,02%), et les PRCE/PRAG (23,08%) sont plus nombreux·ses à dire que le télétravail les conduit à dépasser plus fréquemment leurs horaires que l'inverse ! Au total, seul·es les agent·es BIATSS sont plus nombreux·ses à dire que le télétravail n'entraîne pas à un tel dépassement (48,09%) plutôt que l'inverse (27,01%, ce qui représente tout de même un nombre important d'agent·es concerné·es par un dépassement de leurs horaires).

TABLEAU 15 : Le télétravail vous conduit-il à dépasser plus fréquemment vos horaires que le travail sur site ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Je ne pratique pas le télétravail	24,81%	21,88%	18,60%	65,38%	25,86%
Non	48,09%	28,13%	38,37%	11,54%	42,12%
Oui	27,10%	50,00%	43,02%	23,08%	32,02%

Les résultats sont tout aussi accablants et même plus encore en termes de consultation des mails professionnels : **seuls 13,3% des répondant·es disent ne jamais consulter leurs mails professionnels sur le temps personnel** ! Cette proportion devient encore plus infime pour les enseignant·es-chercheur·es (2,33%) et les PRCE/PRAG (3,85%), et même nulle pour les doctorant·es ! A l'inverse, ces trois catégories disent consulter leurs mails professionnels « chaque jour ou presque » dans des proportions écrasantes. Moins touché·es par ce phénomène de brouillage du temps professionnel et personnel en raison des outils numériques, les agent·es BIATSS ne sont malgré tout pas épargné·es puisque 15,27% disent consulter leurs mails Lyon 2 sur leur temps personnel « chaque jour ou presque » et 18,7% « au moins une fois par semaine ».

TABLEAU 16 : Vous arrive-t-il de consulter vos mails professionnels en dehors de votre temps de travail ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Jamais	19,47%	0,00%	2,33%	3,85%	13,30%
Quelques fois dans l'année	36,64%	0,00%	0,00%	0,00%	23,65%
Au moins une fois par mois	9,92%	9,38%	1,16%	0,00%	7,39%
Au moins une fois par semaine	18,70%	12,50%	11,63%	11,54%	16,26%
Chaque jour ou presque	15,27%	78,13%	84,88%	84,62%	39,41%

Ces résultats sur le télétravail et sur les conséquences de la numérisation du travail ne sont malheureusement pas surprenants lorsqu'on les rapporte aux mesures concrètes prises par l'Université Lyon 2 pour rendre effectif le droit à la déconnexion des agent·es, c'est à dire pratiquement aucune ! Pour rappel, le droit à la déconnexion dans la fonction publique est défini comme « le droit pour tout agent public de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail¹² ». En effet, **près de trois quarts des**

¹² Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021.

répondant·es (73,89%) soulignent l'absence de telles mesures, cette proportion étant encore plus élevée pour les doctorant·es (81,25%), les enseignant·es-chercheur·es (77,91%) et les PRCE/PRAG (88,46%) et légèrement plus faible pour les BIATSS (70,23%).

TABLEAU 17 : Vos supérieurs ont-ils prévu des mesures concrètes pour rendre effectif votre droit à la déconnexion ?					
Modalité de réponse	BIATSS	Doctorant·e	EC	PRCE/PRAG	Total
Non	70,23%	81,25%	77,91%	88,46%	73,89%
Oui	29,77%	18,75%	22,09%	11,54%	26,11%

Conclusion

En guise de conclusion, la CGT Lyon 2 tient à rappeler deux points essentiels du droit du travail de la fonction publique (mais aussi du privé). Ce rappel nous semble utile et salutaire, car quelles que soient les contraintes réglementaires et budgétaires que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche fait peser sur les universités, celles-ci ne peuvent se soustraire aux obligations qui leur incombent en tant qu'employeurs publics. Depuis deux décennies au moins, celles-ci n'ont de cesse de réclamer davantage d'autonomie, en particulier en matière de ressources humaines¹³ : il s'agit donc de l'assumer jusqu'au bout !

En premier lieu, il s'agit de rappeler que le Code du travail interdit le « travail dissimulé » (article L. 8821-1). Le travail dissimulé peut prendre différentes formes, notamment le fait de présenter un bulletin de paie avec un « nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli » (article L. 8221-5). En clair : le fait de ne pas déclarer toutes les heures de travail relève du travail dissimulé. Il s'agit d'une infraction grave, puisque le Code du travail prévoit jusqu'à 5 ans de prison et jusqu'à 75 000 euros d'amende lorsque celle-ci est commise à l'égard de plusieurs personnels (L. 8224-2). Les personnes morales peuvent aussi être sanctionnées à hauteur de 225 000 euros pour chaque cas de travail dissimulé (L. 8224-5). Enfin, celles-ci s'exposent au redressement de leurs cotisations sociales par l'URSSAF.

En second lieu, le Code du travail prévoit que tout employeur public et privé doit « assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (L. 4121-1). Cette obligation se traduit par des mesures de « prévention des risques professionnels », « d'information et de

¹³ <https://franceuniversites.fr/publication/autonomie-des-universites-les-recommandations-de-la-cpu-pour-une-autonomie-renforcee/>

formation », et par « la mise en place d'une organisation [du travail] et de moyens adaptés ». Cette obligation s'articule autour d'un principe fondamental : il faut « adapter le travail à l'homme », et non l'inverse (L. 4121-2). Le respect du temps de travail des agent-es entre clairement dans le champ de ces obligations. Dans la fonction publique d'Etat, celles-ci sont rappelées et précisées par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. En cas de manquements, l'agent-e peut demander réparation à l'employeur public en cause.

Au total, comme le démontre ce rapport, de nombreux progrès urgents restent à accomplir dans les universités pour que celles-ci se conforment enfin à ces différentes obligations. A l'Université Lyon 2, la CGT se mobilise sans relâche en ce sens, ainsi que sur le plan national, pour obtenir les moyens nécessaires à cette mise en conformité.