

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup

Numéro 9 - Octobre 2025

GROS PLAN

Syndicat
CGT FERC Sup de l'Université
de Lorraine

ÉDUCATION POPULAIRE

Une expérience à la
CGT FERC Sup Nantes
Université

JOURNÉE D'ÉTUDE

S'armer syndicalement
contre la transphobie

Dossier

Patrimoine immobilier dans l'Enseignement supérieur et la Recherche

L'écho du Sup

Quadrimestriel de la CGT FERC Sup
263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cedex

Téléphone +33 155 82 76 28
Courriel ferc-sup@ferc.cgt.fr
Site <https://cgt.fercsup.net/>

Directrice de publication
Solveig LANGEN

Rédaction et relecture

Pierre BAGHDAD
Frédérique BEY
Camille BORNE
Fabio CIONI
Céline DAUSQUE
Olivier DRIGET
Alex KORBBER
Vincent MARTIN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Baptiste PAGNIER
Christel POHER
François POUPET
Bruno POUVELLE
Amandine RENAULT
Frédéric SECHAUD
Christine ROQUET

Conception et coordination éditoriale

Frédérique BEY
Olivier DRIGET

Direction artistique et mise en page

Olivier DRIGET

Crédit photo couverture

Union CGT FERC Sup

ISSN version numérique : 2826-4185

ISSN version imprimée : 0223-3312

Impression

Rivet Presse Edition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87280 Limoges



Cher-es camarades,

Parmi les nombreuses difficultés que rencontrent les personnels de l'enseignement supérieur pour exercer correctement leur travail, la problématique des espaces de travail est un enjeu majeur. Nous le savons toutes et tous : des bâtiments souvent mal construits, mal rénovés, mal entretenus, mal aménagés... Voilà le lot quotidien des travailleur-ses de l'Université française ; sans parler de la nouvelle « mode » des open space et autres flex office.

En particulier, la question de la rénovation énergétique des bâtiments devient d'autant plus nécessaire que le changement climatique s'accélère ; nous l'avions déjà pointé lors d'un précédent *L'écho du Sup* consacré à l'urgence climatique. Mais en ce domaine comme en bien d'autres, l'État ne met pas les moyens pour entretenir ces locaux, malgré l'affichage de multiples plans lancés au fil des années. Et pourtant, le patrimoine de l'ESR est immense, et contient aussi de véritables pépites puisque certains de ces bâtiments sont classés monuments historiques. Au contraire, l'État cherche de plus en plus à se désengager de la gestion du bâti universitaire, par la dévolution du patrimoine aux établissements ou par la mise en place de « partenariats » public-privé, bien plus rentables pour les entreprises que pour nos établissements. Pendant ce temps, l'ESR privé investit massivement dans l'immobilier et en fait un nouvel argument de vente, bien loin des locaux décrépis voire insalubres des universitaires publiques.

Ce nouveau numéro de l'Écho du Sup aborde ces questions, et bien d'autres, dans son dossier central consacré au patrimoine de l'ESR. Vous y retrouverez également le compte rendu de notre dernière journée d'étude, si vous l'avez manquée ; la description d'une « enquête consciencieuse », que vous pourrez découvrir dans le plan de formation fédéral 2026 ; et bien sûr nos rubriques habituelles : « gros plan » sur le syndicat de Lorraine, et un « c'est à lire » dédié au travail...

En vous souhaitant une bonne lecture, et une très bonne rentrée universitaire toujours aussi combative !

Adelphiquement,

Solveig Langen,
Secrétaire générale de la CGT FERC Sup

01 | L'édito

04 | En gros plan Le syndicat CGT FERC Sup de l'université de Lorraine

08 | Le dossier **Patrimoine immobilier dans l'Enseignement supérieur et la Recherche**

- État, gestion et enjeux du patrimoine immobilier de l'ESR
- Monuments historiques, monuments classés au sein de l'ESR
- La dévolution du patrimoine de l'ESR
- Bâtiments : urgence écologique et rénovation
- Enseignement supérieur privé et immobilier - décomplexons !
- Les partenariats public-privé (PPP) : cash machine pour le secteur privé sur le dos des finances publiques
- Pas de PPP au CNAM grâce à la mobilisation
- Doctrine Borne d'occupation des bureaux : non au flex-offices et à l'open space. Oui à un poste de travail par agent·e.
- Fortes chaleurs en bibliothèque(s) universitaire(s) : histoire d'une lutte gagnante à l'université d'Aix-Marseille
- Amiante dans l'ESR : santé/condition de travail, la double facture pour les travailleur·ses

34 | Éducation populaire Une expérience d'éducation populaire à la CGT FERC Sup Nantes Université

37 | Nouvelle Direction Nouvelle Secrétaire Générale pour l'Union nationale CGT FERC Sup

38 | C'est à lire Le travail, c'est toujours pour demain ?

40 | Journée d'étude S'armer syndicalement contre la transphobie : une demi-journée d'étude

Gros plan sur un syndicat : Le syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine

Amandine Renault

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université d'Aix-Marseille

Rencontre avec

Gwenaëlle Omhovere et Hadrien Chaynes

Co-secrétaires du syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine

L'Union CGT FERC Sup regroupe près de 70 syndicats sur tout le territoire national, de tailles variables, d'histoires et de cultures différentes. Cette rubrique permet de faire connaissance avec nos syndicats, de partager pratiques et expériences, de s'en inspirer, pour créer toujours plus de collectif et provoquer les échanges.



Photo : © Union CGT FERC Sup



Le syndicat

Co-secrétaires
Gwenaëlle Omhovere
Hadrien Chaynes

Trésorière
Martine Salm

Taille syndicat


Adresse
CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine
Maison de l'université
Ile du Saulcy
57000 Metz
Téléphone : 06 19 19 43 28
cgt-info@univ-lorraine.fr
<https://fercsupcgt-lorraine.fr/>
Page facebook @Lorraine Sup CGT

Pouvez-vous nous présenter comment le syndicat CGT FERC Sup de Lorraine est organisé ?

Le syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine est né en 2011 (fusion des quatre anciennes universités de Lorraine en 2012), et regroupe les deux anciens syndicats CGT FERC Sup de Nancy 2 et Metz.

Le bureau actuel est constitué de 12 camarades élus lors de l'Assemblée Générale annuelle. Durant l'année, le bureau se réunit une fois par semaine en visio, et organise une fois par mois des réunions en présentiel à destination de l'ensemble des syndiqué-es.

Malgré un découpage territorial très éclaté, 49 sites répartis sur quatre départements, parfois distants de plus de 200 km, notre activité syndicale ne faiblit pas. Ce maillage rend l'organisation et la logistique plus complexes, mais cela ne remet pas en cause nos priorités. Les visites de service sont au cœur de notre engagement : aller à la rencontre de nos collègues, échanger, écouter, faire remonter leurs revendications, c'est le sens même de notre action syndicale. C'est pour elles et eux que nous sommes là. Sur l'année universitaire 2024-2025, nous avons ainsi consacré une vingtaine de journées à ces visites de terrain.

Un autre temps fort de l'année est la journée des nouveaux arrivant-es, organisée chaque année par l'Université de Lorraine. Nous y tenons un stand syndical, ce qui nous permet d'accueillir les collègues dès leur arrivée, de leur

présenter notre organisation, nos actions, et de leur montrer concrètement que la CGT est présente sur l'ensemble des sites. C'est une occasion importante pour établir un premier contact et leur faire savoir qu'ils et elles peuvent compter sur nous dès le début de leur prise de poste.

Par ailleurs, plusieurs camarades sont impliqués au sein de l'Union CGT FERC Sup, de la fédération FERC, de l'Union Fédérale des Retraité-es (UFR), de l'Union Locale (UL) de Metz et de l'Union Départementale de Moselle.

Quelles sont les priorités du syndicat dans l'immédiat, et dans le long terme ?

- La communication auprès des agent-es afin d'informer et de créer du collectif : sur des sujets d'actualité locale, nationale, politique, syndicale (diminution de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie, libertés académiques / Stand Up for Science, situation au Proche-Orient, lutte contre l'extrême droite, etc.) et sur des sujets internes à l'établissement (comptes rendus des instances, retours sur les Commissions Paritaires de l'Etablissement (CPE), violences sexistes et sexuelles, etc.).
- Le dépouillement de l'enquête élaborée par le syndicat sur les conditions du travail des agent-es au sein de l'Université de Lorraine. Lancée en février 2024, cette enquête a fait l'objet d'un énorme travail : 800 agent-es ont répondu. Les deux premiers épisodes ont déjà

été publiés (épisode 1 : <https://fercsupcgt-lorraine.fr/enquete-sur-les-conditions-de-travail-a-luniversite-de-lorraine/> ; épisode 2 <https://fercsupcgt-lorraine.fr/enquete-sur-les-conditions-de-travail-a-luniversite-de-lorraine-2/>), la suite est à venir. À noter que cette enquête a été lancée en amont de l'enquête « bien-être au travail » menée par la présidence, par un cabinet extérieur payant... et qui a recueilli moins de réponses !

- Nous aurons aussi à mener le travail sur les prochaines élections professionnelles de fin 2026, qui seront suivies par les élections aux conseils centraux de notre établissement.
- Enfin nous avons comme projet, à partir de la rentrée 2025, de déployer des formations d'accueil CGT ouvertes à tous les agent-es.

Quelle est la représentativité du syndicat à l'Université de Lorraine, et quelle présence dans les instances ?

Suite aux dernières élections professionnelles en 2022, la liste CGT-FSU-SUD, en forte progression (+ 400 voix) et avec une belle dynamique, est devenue la 2ème force derrière l'UNSA, et à 7 voix près de prendre la première place ! La dynamique avec la FSU et SUD est complémentaire et le travail entre nos trois organisations se déroule dans un climat agréable et constructif.

Répartition des sièges en Comité Social d'Administration (CSA) et Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail (FS-SSCT)

- 4 sièges en CSA (sur 10), auxquels titulaires et suppléant-es participent. Les élu-es CGT-FSU-SUD y font systématiquement une ou plusieurs déclarations liminaires.
- 4 sièges en FS-SSCT, auxquels titulaires et suppléant-es participent. À noter que la CGT a le secrétariat* de l'instance (*membre désigné parmi



Photo : © Union CGT FERC Sup

les représentant-es du personnel, le/la secrétaire est consultée préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer des points à y inscrire.). Les élu-es CGT-FSU-SUD participent notamment aux visites des services votées lors de l'instance (10 visites par an) et aux enquêtes, dont celles issues des inscriptions dans les Registres des Dangers Graves et Imminents.

les points en instances et ressemble parfois plus à un affichage de «dialogue social» qu'à un réel moyen de changer des choses pour les collègues.

Enfin, deux bilatérales par an sont organisées par la présidence avec le syndicat, pour échanger, trouver des solutions aux accompagnements individuels ou collectifs, et pour porter les revendications.

Chaque instance fait l'objet d'un compte rendu par les élu-es CGT-FSU-SUD :

- CSA : compte rendu complet avec les déclarations liminaires, un récapitulatif des points à l'ordre du jour et les explications de votes, les questions diverses.
- FS-SSCT : compte rendu de l'instance sous l'appellation « la météo de la FS-SSCT » : grand soleil, nuageux, orage/tempête.

Concernant les conseils centraux, le syndicat est présent dans à peu près tous les conseils, sur la liste Espoir (CGT, FSU, Sud, avec des sympathisant-es).

Le syndicat CGT FERC Sup de Lorraine participe à plusieurs groupes de travail de l'Université, de moins en moins car ce travail sert trop souvent à évacuer

Pouvez-vous nous raconter une lutte victorieuse menée par votre syndicat ?

En Lorraine, on hérite d'un passé ouvrier fort, marqué par les mines, la sidérurgie, des luttes ancrées, visibles, collectives. Cette histoire, elle pèse, elle inspire aussi. Les anciennes et anciens nous rappellent souvent que « c'était possible », qu'on pouvait arracher des choses.

On ne va pas se raconter d'histoire : nous n'avons pas de grandes victoires au sens large du terme. Il n'y a pas de NAO (négociation annuelle obligatoire), pas de rapports directs avec un employeur local à qui on pourrait arracher des avancées salariales ou sociales.

L'établissement

Communauté

62 000 étudiant-es
7 472 personnels

Implantation

Créée le 1er janvier 2012, l'Université de Lorraine (UL), est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) doté du statut de grand établissement selon l'article L. 717-1 du Code de l'éducation. Elle est issue de la fusion de quatre institutions majeures :

- l'Université Henri Poincaré - Nancy 1,
- l'Université Nancy 2,
- l'Université Paul Verlaine - Metz,
- l'Institut National Polytechnique de Lorraine (INPL).

Implantée sur 49 sites répartis dans toute la région Lorraine (notamment à Nancy, Metz, Épinal, Thionville, Bar-le-Duc, Lunéville, Saint-Dié-des-Vosges, Longwy, Saint Avold, Sarreguemines et Forbach), elle abrite 60 laboratoires de recherche, en partenariat avec des organismes tels que le CNRS, l'INSERM, l'INRAE et l'INRIA.



Mais on est là, dans les instances, et notre voix permet d'apporter la vision CGT, de rappeler ce qu'est l'intérêt général, la justice sociale, l'égalité. On a un rôle à jouer : celui d'empêcher que tout passe en force, sans discussion sans information. On ralentit le rythme des décisions venues d'en haut, on oblige à discuter, à informer, à justifier. Ce n'est pas spectaculaire, mais c'est une forme de résistance essentielle.

Et parfois, ça donne lieu à des avancées concrètes. Récemment, sur le cadrage des jours de fermeture supplémentaires dans les composantes et directions, on a réussi à faire reculer la présidence. Elle voulait imposer jusqu'à dix jours ouvrés en plus des 25 jours de fermeture institutionnelle (noël + été), ce qui aurait pu contraindre jusqu'à 35 jours sur 45 de congés annuels. On a défendu une limite à six jours (une semaine et un pont) pour préserver une liberté maximale des agent-es dans la pose de leurs congés, en fonction de leurs besoins personnels et familiaux. Finalement, on a obtenu un plafonnement à sept jours, avec un cadre commun et un début de dialogue imposé dans chaque structure. Ce n'est pas rien car certaines composantes ferment au-delà des 35 jours. Ce n'est pas ce qu'on voulait à 100 %, mais c'est mieux que ce qui était prévu.

Et heureusement, on peut aussi se ressourcer. Aller dans les unions locales, les unions départementales, discuter avec les camarades du privé, qui mènent des luttes différentes, souvent plus concrètes, plus frontales. Ça fait du bien. Ça rappelle qu'on est dans le même camp, qu'on se bat chacun à notre échelle, selon nos réalités. Et c'est ça, l'interpro : des réalités différentes, mais un même combat. Parce que quand on se retrouve entre camarades, qu'on échange, qu'on s'organise, on se renforce mutuellement. C'est ça la CGT : un syndicalisme de lutte, de solidarité, et de transformation sociale.

Des inquiétudes ?

La CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine est beaucoup sollicitée pour

des accompagnements individuels, par des agent-es en souffrance. Beaucoup de collègues sont résignés et ne se syndiquent pas, cela pose des questions et des inquiétudes pour la pérennité de l'activité syndicale. La situation sociale et économique, en lien avec le peu de gains obtenus des dernières luttes, entraîne le désengagement des collègues, dans un bassin lorrain où pourtant la conscience collective est puissante (héritage de la sidérurgie, des mineurs, etc.)

Du positif pour conclure ?

C'est cool, la CGT ! C'est un lieu de vie collectif, exceptionnel, et ressourçant. Malgré tout ce qu'il y a à absorber, parfois difficilement, la CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine est un vecteur d'émancipation, de plaisir, c'est un syndicat convivial, au sein duquel on y échange même des plans de légumes !



Photo : © Union CGT FERC Sup

Patrimoine immobilier dans l'Enseignement supérieur et la Recherche

- État, gestion et enjeux du patrimoine immobilier de l'ESR
- Monuments historiques, monuments classés au sein de l'ESR
- La dévolution du patrimoine de l'ESR
- Bâtiments : urgence écologique et rénovation
- Enseignement supérieur privé et immobilier - décomplexons !
- Les partenariats public-privé (PPP) : cash machine pour le secteur privé sur le dos des finances publiques
- Pas de PPP au CNAM grâce à la mobilisation
- Doctrine Borne d'occupation des bureaux : non au flex-offices et à l'open space. Oui à un poste de travail par agent·e.
- Fortes chaleurs en bibliothèque(s) universitaire(s) : histoire d'une lutte gagnante à l'université d'Aix-Marseille
- Amiante dans l'ESR : santé/condition de travail, la double facture pour les travailleur·ses

La question du patrimoine immobilier de l'ESR intéresse l'Union CGT FERC Sup à plusieurs titres. À travers le prisme patrimonial des campus, ce sont en effet presque tous les abandons qu'a subis et que subit encore l'ESR qui vont être abordés. Le dossier s'ouvre sur une présentation de l'état –souvent lamentable– de notre patrimoine public, l'un des plus importants de l'État, suivi d'un petit survol de certaines perles architecturales et historiques qu'il contient. La question de la dévolution du patrimoine aux universités, toujours en cours, est une conséquence de la loi LRU combattue par la CGT depuis 2007. La rénovation des bâtiments, nécessaire, mais très coûteuse, est urgente à la fois pour des raisons environnementales mais aussi de conditions de travail et d'études. Sans dotation publique à hauteur des besoins, les établissements sont sommés de développer des ressources propres et des services internes dédiés. Vient ensuite la problématique de la flambée de l'ESR privé, qui se traduit entre autres par une stratégie immobilière agressive. Autre aspect de la privatisation de l'ESR public, les Partenariats Public-Privé (PPP) déportent la construction, l'entretien, la maintenance de nos établissements vers des consortium privés qui se gavent. Mais la résistance des personnels à ces PPP empêche parfois des plans bien huilés, comme au CNAM. En cas de travaux, la doctrine immobilière Borne impose des réductions drastiques de taille de bureaux, et une « optimisation » de leur occupation avec pour solution le flex office et l'open space à tous les étages. Enfin, l'impact du (mal-)bâti sur les conditions de travail est évoqué avec l'exposition aux aléas climatiques plus fréquents et plus intenses et la découverte régulière d'amiante lors de travaux de maintenance des campus.

Collectif de rédaction :

Frédérique BEY
Camille BORNE
Fabio CIONI
Céline DAUSQUE
Vincent MARTIN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Christel POHER
Bruno POUVELLE
Amandine RENAULT
Frédéric SECHAUD

État, gestion et enjeux du patrimoine immobilier de l'ESR



Université d'Avignon

Photo : © Flickr - Camille Stromboni

Avec des températures hautes flirtant désormais avec les 40 degrés, rénover le bâti universitaire majoritairement en mauvais état devient une urgence sanitaire. Mais la rénovation énergétique est un effort budgétaire difficile à tenir pour les établissements d'ESR car les moyens accordés par l'État sont insuffisants. Comment, dans ces conditions, mettre en œuvre le Plan climat-biodiversité et transition écologique¹ du ministère qui incite ses opérateurs à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) ? Encore un nouvel affichage du gouvernement pour « se verdier », mais sans volonté politique réelle...

Françoise Morel-Deville
Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Lyon

Le parc immobilier universitaire bâti est l'un des deux premiers patrimoines immobiliers de l'État (avec celui des armées). Sa superficie importante représente plus de 18,5 millions de mètres carrés SHON, et environ 16 millions de m² SUB², soit 20% des bâtiments de l'État. 78 % sont consacrés aux activités d'enseignement ou sportives, 10 % aux locaux techniques, 6 % pour la vie étudiante et à la documentation. À cela s'ajoutent 56 millions de m² de terrains fonciers non-bâti.

Détenu à 82 % par l'État (le reste appartient aux collectivités territoriales, 12 %, en propre à l'établissement, 3%, ou est détenu par des tiers, 3%, sans que ces derniers soient détaillés), le parc immobilier est géré par les universités elles-mêmes, qu'elles aient la dévolution du patrimoine ou pas. Il est composé de bâtiments très hétérogènes et de surfaces différentes, la plupart construits avant qu'existent des normes d'accessibilité, de sécurité incendie et d'efficacité énergétiques.

C'est dans les années 1960 et 1970, à une époque où se démocratise l'enseignement supérieur, que les pouvoirs publics français bâtissent un grand nombre de campus universitaires. Le modèle du « campus » de type anglo-saxon remplace les facultés existantes établies en centre-ville, dont les locaux trop étroits ne peuvent pas absorber l'accroissement du nombre d'étudiant-es. Les campus s'implantent en domaine universitaire construits ex-nihilo à la périphérie des villes et regroupent l'enseignement, la recherche, les bibliothèques, les résidences universitaires et les services administratifs, les équipements sportifs et la vie étudiante. Les bâtiments sont vite construits et à faible coût, sans vision écologique ni énergétique. On se contente de « solutions techniques », pour dessiner une architecture qui se ressemble : une juxtaposition d'édifices séparant chaque discipline, - des boîtes en béton brut et en acier équipées de chauffage central à énergie fossile, — avec une place centrale dévolue à l'automobile par des lieux de stationnements qui grignotent progressivement les espaces verts. Sans commodité, ni isolation,

ni solidité, de nombreux bâtiments deviennent rapidement vétustes. Certaines universités sont même poussées sur la voie du bâti précaire (structures modulables, construites provisoirement dans des Algeco devenus pérennes). Les moyens accordés ne suivent pas les besoins, comme l'indique un premier grand rapport d'étude en décembre 2013³.

Conséquence, poussées par la LRU⁴, certaines universités demandent la dévolution de leur patrimoine immobilier pour devenir pleinement propriétaire de leurs murs, afin qu'ils servent de « levier de développement⁵ ». Mais les besoins d'investissements sur le patrimoine sont tels que les universités consacrent un coût grandissant à développer une « stratégie immobilière » (rationalisation, mutualisation, économies d'exploitation, etc.). Au fil des ans, c'est un gouffre financier. Deuxième poste budgétaire des universités après la masse salariale, le patrimoine mobilise de plus en plus des compétences techniques, juridiques et financières, au point d'alerter la Cour des comptes en 2022⁶ : « *les universités ne disposent pas des moyens de remplir leur obligation d'entretien, tant le financement de l'immobilier universitaire reste défaillant* »... « *cette insuffisance est d'autant plus accentuée que le montant global consacré à l'immobilier dans la subvention pour charges de service public (SCSP) versée par l'État stagne depuis plus de dix ans.* »

En effet, aucun des plans de l'État n'est à la hauteur des besoins d'extension et de rénovation du bâti universitaire. C'est plutôt un mille-feuille de programmes d'investissement coûteux, mais peu efficaces et au bénéfice d'un nombre réduit d'établissements, qui permettent tout juste d'entretenir l'existant vieillissant, sans jamais atteindre les objectifs de réduire l'empreinte énergétique des bâtiments. On cite les financements courants alloués par la subvention pour charges de service publique (SCSP) versée aux opérateurs, l'opération Campus en 2008 (PPP, MOP)⁷, les appels à projet Tigre (Travaux Investissement Gains Rapides Énergie lancé en 2020) et Résilience 1 et 2 (2021 et 2022) de France Relance,

le Grand plan d'investissement (GPI) pour accélérer la transition écologique et numérique, les schémas pluriannuels de stratégie immobilière (SPSI), etc.

En raison de l'augmentation des coûts de l'énergie – pour l'heure non compensée – certaines universités sont contraintes à la cession d'immeuble ou de terrain pour construire de nouveaux bâtiments. D'autres se tournent vers des partenaires

¹ Plan climat-biodiversité et transition écologique, MESR, 16.06.2023 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-06/plan-climat-biodiversite-et-transition-ecologique-de-l-enseignement-sup-rieur-et-de-la-recherche-2022-28244.pdf>

² Surface hors œuvre nette (SHON), surface utile brute (SUB)

³ « Optimisation et rénovation du patrimoine universitaire », Amue, décembre 2013 : https://www.amue.fr/fileadmin/amue/patrimoine/documents-publications/Amue_RapportEtudeOptimisationRnovationPatrimoineV2.pdf

⁴ La LRU du 10 août 2007, prévoit que l'État peut « transférer aux ÉPCSCP qui en font la demande la pleine propriété des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'État qui leur sont affectés ou sont mis à leur disposition » (Code de l'éducation, article L719-14)

⁵ Un guide « Valorisation immobilière, vie de campus et territoire » est publié le 16 janvier 2019 pour aider les établissements publics d'enseignement supérieur dans leurs démarches de valorisation de leur patrimoine. <https://franceuniversites.fr/actualite/valorisation-immobiliere-vie-de-campus-et-territoire-un-guide-methodologique-pour-les-universites/>

⁶ « L'immobilier universitaire. Du défi de la croissance à celui du transfert de propriété » Cour des Comptes, 11 octobre 2022 <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/limmobilier-universitaire>

⁷ Concerne les constructions nouvelles, les restructurations ou réhabilitations, qu'elles soient inscrites dans des CPER (contrat de plan État-Région) ou financées hors CPER, réalisées sous le régime du code des marchés publics (loi MOP, maîtrise d'ouvrage public) ou faisant l'objet d'un marché de partenariat public-privé (PPP)

publics et privés, ont recours au tiers-financement ou à des systèmes d'emprunt mobilisant des sociétés publiques locales universitaires (SPLU) ou la Banque des territoires, pour engager des nouveaux chantiers. Toutes cherchent à se procurer des revenus récurrents (location, mutualisation, etc.) pour en assurer une meilleure maintenance. Il s'avère que les bâtiments neufs n'en sont parfois pas moins des « passoires énergétiques » : beaux à l'extérieur, souvent entièrement vitrés, orientés plein sud et sans paravent ni isolant thermique, parfois équipés d'air conditionné, ils sont malcommodes pour y travailler et surtout ce sont de très gros consommateurs d'énergie. Un grand nombre de ces bâtiments « post-modernes » ne sont déjà plus fonctionnels ni adaptés aux nouvelles normes énergétique, d'inclusion, de sécurité et de sûreté.

Le jeu de données « Patrimoine immobilier des opérateurs de l'enseignement supérieur » publié en open data par le MESR, et actualisé en 2024, répertorie les bâtiments des universités, grands établissements, écoles, Crous et organismes de recherche français. Au total dans cette base figurent 6 505 biens immobiliers, dont plus de la moitié (3703) sont des bâtiments d'enseignement et de sport. On compte également plus de 700 bibliothèques universitaires, 38 musées et collections muséales, 870 œuvres d'art dans le cadre du 1% artistique. Parmi ces bâtiments, 133 biens sont en multi occupation, i.e. partagés entre au moins deux établissements, 318 sont classés ou inscrits au registre des monuments historiques. Les données sur les DPE (diagnostic de performance énergétique) des bâtiments sont également renseignées. D'un établissement à l'autre, l'état des lieux est très variable, entre des campus récents (par exemple l'université de Nouvelle-Calédonie), des universités très anciennes ou mal construites (par exemple Sorbonne Paris Nord), et l'effort financier qui a été consacré à la rénovation. Ces grands écarts font qu'en moyenne 33 % des bâtiments universitaires sont aujourd'hui dans un état « pas ou peu satisfaisant » avec un degré de vétusté parfois critique⁸. En termes de performance énergétique⁹,

un tiers des bâtiments sont en classe D ou inférieure (c'est-à-dire moyens à très énergivores), tandis qu'en termes d'émission de gaz à effet de serre¹⁰, 23,5 % sont notés D ou pire. Des chiffres déjà dénoncés par la Cour des comptes dans son dernier rapport publié le 11 octobre 2022¹¹, lequel mentionne plus d'un tiers relevant du qualificatif de « passoires énergétiques ».

Or, les bâtiments de l'ESR relèvent du secteur tertiaire. Le décret tertiaire¹² oblige tous les propriétaires et occupants de bâtiments tertiaires de plus de 1 000 m² à réduire la consommation énergétique de 40% d'ici 2030, 50% d'ici 2040 et 60% d'ici 2050. Près de 95% du parc immobilier des établissements publics de l'enseignement supérieur est concerné par cette exigence réglementaire.

Depuis 2023, les établissements doivent produire un schéma directeur DDRS¹³ et le dialogue contractuel avec le ministère va systématiquement prendre en compte la transition écologique comme un axe stratégique. Il y a donc urgence à décarboner les campus, ou à tout le moins limiter l'empreinte environnementale des campus, non seulement pour satisfaire aux objectifs fixés par la loi et par le décret éco-énergie tertiaire, mais aussi pour améliorer les performances énergétiques de l'enseignement et de la recherche. En effet, certains instruments sont pour certains d'entre eux très énergivores, équivalent au secteur industriel. D'où la question posée du financement. À ce sujet, le ministère estime à 7 milliards d'euros le coût des réhabilitations en attente, dont 75 % seraient en lien avec la transition énergétique et environnementale. Pour sa part, France universités calcule le double, avec un montant de 15 milliards d'euros pour une rénovation totale.

L'autre dossier concerne l'optimisation de la gestion immobilière des établissements par des systèmes d'information (SI) de gestion. Ils sont appelés à optimiser l'empreinte environnementale des bâtiments universitaires pour atteindre l'objectif ambitieux de réduction de 40% de la consommation énergétique des opérateurs d'ici 2050.

C'est la Direction de l'Immobilier de l'État (DIE) qui pilote le parc public (plus de 97 millions de m²) et qui collecte les

⁸ L'état de santé d'un bâtiment rend compte de son degré de vétusté, en tenant compte de nombreux éléments : structure, façade, menuiseries extérieures, occultations, couverture, charpente, chauffage, climatisation, ventilation, plomberie, sanitaires, électricité (courants faibles et forts), équipements de sécurité, de sûreté, ascenseurs, voirie, réseaux divers, portails ; clôture. Il est défini selon quatre valeurs de cotation dans le document de référence du Cerema : https://www.portail-immo.gouv.fr/sites/default/files/2017-11/Didacticiel_sant%C3%A9_b%C3%A2timent_Cerema.pdf

⁹ La classe énergie renseigne sur la performance énergétique d'un bâtiment : elle se définit comme le nombre de kilowattheures utilisés par mètre carré et par an

¹⁰ La classe GES exprime le poids d'« équivalent CO2 » émis chaque année par un bâtiment

¹¹ L'immobilier universitaire, <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/immobilier-universitaire>

¹² Décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire (dit « décret tertiaire »), auquel s'ajoute le décret n°2020-887 du 20 juillet 2020 relatif au système d'automatisation et de contrôle des bâtiments non résidentiels et à la régulation automatique de la chaleur (dit décret « BACS »), ainsi que les objectifs de la stratégie nationale bas carbone (SNBC). Ces textes s'appliquent dans le cadre défini par la feuille de route pour la transition énergétique pour les bâtiments de l'État impulsée par la Direction Immobilière de l'État (DIE) dans le cadre de la conférence nationale de l'immobilier public (CNIP) dédiée à la transition énergétique. <https://immobilier-etat.gouv.fr/pages/cnip>

¹³ Schéma Directeur « Développement Durable – Responsabilité Sociétale et Environnementale » (SD DD&RSE), MESR, 16.06.2023 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-06/sch-ma-directeur-d-veloppement-durable-responsabilit-sociale-et-environnementale-sd-dd-rse--28241.pdf>



Photo : © Union CGT FERC Sup

données (en open data) pour optimiser les décisions stratégiques, mais également se conformer aux exigences européennes notamment la Directive relative à l'Efficacité Énergétique (DEE) via le BIM (Building Information Modeling), un outil de modélisation du patrimoine en 3D, pour piloter le SI de gestion de l'immobilier de l'État (SI Patrimoine) et de ses ministères autour de données fiables, homogènes et interopérables. En ce qui concerne le MESR, le référentiel technique (RT-ESR) et l'outil d'aide à la décision de l'ESR (OAD-ESR) composent le SI de référence, commun à tous les établissements. Les données à renseigner sont au niveau bâtimentaire. D'autres SI sont disponibles avec des granularités plus fines comme le SIPI (Abyla, Sirocco, etc.) où les données sont au niveau de la pièce.

Aujourd'hui la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle est totalement focalisée sur ces outils de pilotage intelligent et encourage les établissements à installer des équipements connectés et des capteurs pour surveiller la consommation d'énergie, optimiser l'occupation des espaces ou suivre la maintenance des bâtiments sur l'ensemble de leur cycle de vie. L'objectif est de constituer des datacenters labellisés ESR concentrant toutes les données.

Évidemment disposer d'un SI dédié à l'immobilier ne suffit pas, il faut monter en compétence des équipes de gestion

technique des bâtiments (GTB) au sein des directions du patrimoine immobilier (DPI). La Cour des comptes (2022) et plus récemment l'inspection générale (IGESR, 2024)¹⁴ notent une grande disparité entre établissements. Nombre d'entre eux ne disposent pas encore de SI dédié à l'immobilier, ni d'équipe capable de faire remonter les bilans et audits. Certains fonctionnent encore avec des outils rudimentaires (comme Excel), tandis que d'autres ont investi dans des SI « maison » qui s'avèrent incompatibles avec le RT-ESR. L'objectif d'un pilotage unifié du parc immobilier de l'ESR est donc loin d'être atteint.

Les établissements ont-ils tous les moyens de gérer et de rénover leur parc immobilier ? Évidemment non, puisque l'ESR est parmi les secteurs les plus touchés par les coupes budgétaires, notamment sur le programme 150 (formations supérieures et recherche universitaire, action 14 immobilier) et sur le programme 231 (vie étudiante)¹⁵. Les injonctions de l'État n'en sont pas moins fortes, imposant aux établissements de prolonger leurs opérations immobilières via des « synergies de site » et des contrats d'objectifs, de moyens et de performance (COMP). Un « dialogue contractuel » avec le ministère, budgétisé dans une logique de performance (il faudra tenir ses engagements sinon les moyens seront repris), qui fera l'objet d'un suivi ex post par le HCERES. Il est probable que cela va contraindre les

établissements à des arbitrages locaux, voire à des financements hasardeux vers le privé, pour préserver une partie des dépenses d'investissement, au détriment des dépenses de fonctionnement. Une conséquence directe et brutale serait une précarisation toujours accrue des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. À l'inverse, d'autres établissements, les plus en difficulté budgétaire, risqueraient de faire l'impasse sur la transition écologique en repoussant leurs investissements en matière de rénovation énergétique des bâtiments.

Pour la CGT, il y a clairement une logique de privatisation-externalisation qui se met insidieusement en place dans la gestion de l'immobilier universitaire. Au risque qu'elle creuse les inégalités entre les universités et qu'elle obère la possibilité même de rendre le service public d'enseignement et de recherche. Il est urgent que cette évolution délétère soit stoppée et que l'on déploie une gestion du bâti universitaire au service de l'ESR. D'autant que cette « soustraction » généralisée touche à tout le patrimoine de l'État, ce que dénonce la CGT finances publiques en réponse au projet de création d'une foncière publique par le ministre délégué chargé des Comptes publics, lors de la séance du Conseil immobilier de l'État (CIE) du 29 février 2024¹⁶.

¹⁴ Défis et opportunités dans la gestion du patrimoine immobilier des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, rapport n°22-23 264A, avril 2024 : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-07/22-23-264a-33783.pdf>

¹⁵ Voir l'Annexe au projet de loi de finances pour 2025 : https://www2.assemblee-nationale.fr/static/17/Annexes-DL/PLF-2025/Recherche_enseignement_superieur.pdf. Les crédits du programme 150 s'élèvent en 2025 à 15,22 Mds€ en AE et 15,28 Mds€ en CP.

¹⁶ Création d'une foncière d'État, CGT finances publiques, 21 novembre 2024 <https://www.cgtfinancespubliques.fr/public/thematiques/immobilier/article/creation-d-une-fonciere-d-etat>

Monuments historiques, monuments classés au sein de l'ESR

Christel Poher
Syndicat CGT FERC Sup du CNAM

Le patrimoine immobilier de l'ESR, en dehors de certains monstres construits à la va-vite dans les années 70, contient aussi des pépites, qu'il s'agit de découvrir et de préserver dans le domaine public...



Photo : © Flickr - Angel4082010

Sorbonne Université

Dans l'Enseignement supérieur et la recherche, il existe plus de 300 sites classés ou inscrits au registre des monuments historiques. 191 sont classés, 124 sont inscrits et 4 sont indiqués comme « classés et inscrits ». Ce patrimoine protégé représente une surface de 16,2 millions de m².

Qui peut demander le classement d'un monument historique ? La demande de protection peut émaner du propriétaire du bien, de son affectataire ou de toute personne y ayant intérêt (collectivité territoriale, association de défense du patrimoine...). L'initiative de la protection peut aussi être prise par les services de l'État. Une des contraintes est que les travaux de restauration et d'entretien doivent respecter des normes strictes imposées par l'État et les Architectes des Bâtiments de France (ABF).

Quelle est la différence entre un bien inscrit et un monument classé ? Un bien inscrit ne peut être désinscrit, tandis qu'un monument classé peut être déclassé par décret du Conseil d'État, cela restant cependant très rare.

Selon la définition du ministère de la Culture, un monument historique est « un immeuble ou un objet mobilier, protégé (classé ou inscrit) pour son intérêt historique, artistique, architectural mais aussi technique ou scientifique, afin d'en assurer la conservation, la restauration et la mise en valeur ».

L'État est propriétaire de 65,8 % des bâtiments protégés contre 16,6 % qui appartiennent en propre à un établissement d'enseignement supérieur. Les 13,4 % restants sont détenus par des tiers.

Le propriétaire d'un monument historique bénéficie d'obligations mais aussi d'avantages, notamment financiers. Il peut recevoir des subventions pour des projets liés à l'étude, à l'entretien, à la réparation et à la restauration d'immeubles, ainsi que bénéficier de dispositifs fiscaux. La rénovation et le maintien de bâtiments classés entraînent des surcoûts sachant que 42 % sont dans un état « peu satisfaisant » et que l'État prévoit la



Musée du CNAM

Photo : © Flickr - Pierre Danzas

dévolution des bâtiments, combien d'établissements d'enseignement supérieur auront les moyens de maintenir leurs bâtiments ?

L'état de santé des bâtiments rend compte de leur degré de vétusté. Il tient compte des éléments suivants : structure, façade, menuiseries extérieures, occultations, couverture, charpente, chauffage, climatisation, ventilation, plomberie, sanitaires, électricité (courants faibles et forts), équipements de sécurité, de sûreté, ascenseurs, voirie, réseaux divers... Tous les gros travaux sur monuments historiques sont soumis à autorisation. Le maître d'ouvrage des travaux est le propriétaire du monument. En fonction de la nature de ceux-ci, il doit confier la maîtrise d'œuvre de ces travaux à un architecte en chef des monuments historiques.

La région d'Île-de-France compte le plus de bâtiments classés aux monuments historiques soit 98 bâtiments. À Paris, une grande majorité est située dans le Ve arrondissement (le quartier latin), comme l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, le Jardin des Plantes et sa ménagerie, le campus Buffon, l'ENS rue d'Ulm, et, dans d'autres arrondissements, le musée des Arts et Métiers et le réfectoire (bibliothèque centrale) du Cnam dans le 3e, le Couvent des Cordeliers (Université Paris Cité), l'École Polytechnique, la cité universitaire de Gentilly...

Progressivement anéantie entre 1791 et 1793, l'Université de Paris a disparu et avec elle quasiment tous les collèges qui en étaient la composante la plus visible dans le paysage de la capitale. Nombres d'entre eux avaient déjà été supprimés au cours du XVIIIe siècle, à la faveur de réformes et de regroupements. Il n'en reste quasiment plus rien à l'heure actuelle. Ce qui reste d'ancien à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, classée comme monument historique : la chapelle de la Sorbonne (1627-1642), construite sous Richelieu, avec son dôme baroque : c'est le plus ancien vestige majeur encore intact. Richelieu y est d'ailleurs enterré. Quelques murs et structures médiévales subsistent du collège fondé par Robert de Sorbon au XIIIe siècle, même si la grande majorité a été reconstruite au XIXe siècle.

En dehors de Paris, il y a l'ancienne université de Perpignan (Occitanie), l'université de Caen (Normandie), le palais Universitaire de Strasbourg, la faculté des Sciences Jean Perrin (Université d'Artois)...

En 2024, 53 biens français sont inscrits au patrimoine mondial de l'Unesco : 44 biens culturels, 7 biens naturels et 2 biens mixtes. En France, aucun site ou bien universitaire ou scientifique n'en fait partie.

Profitez des journées du patrimoine en septembre pour visiter ces sites.

La dévolution du patrimoine de l'État aux établissements concernés (Universités, Grandes Écoles, Grands Établissements) est autorisée depuis 2007. Avec un succès mitigé, puisque seuls sept établissements sur plus de cent quarante ont accepté de recevoir la propriété de leur patrimoine. Le ministère de l'ESR souhaiterait accélérer la manœuvre, dans un souci d'économies, sans se soucier de la « dette technique » qu'il laisse aux établissements faute d'entretien depuis des décennies.

Jean-Marc Nicolas
Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lille

La dévolution du patrimoine de l'ESR

Le choix politique de transférer le patrimoine du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) de l'État aux établissements est inscrit dans l'article 32 de la loi 2007-1199 concernant « l'autonomie » des universités, la tristement célèbre loi LRU (Liberté et Responsabilité des Universités), qui ajoute un article L719-14 au code de l'éducation : « *L'Etat et l'Etablissement public d'aménagement de Paris-Saclay peuvent transférer aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel qui en font la demande la pleine propriété des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'Etat (...) qui leur sont affectés ou sont mis à leur disposition. Ce transfert s'effectue à titre gratuit. Il s'accompagne, le cas échéant, d'une convention visant à la mise en sécurité du patrimoine, après expertise contradictoire* ». Très logiquement, l'article 33 de la LRU (art. L719-4 du code de l'éducation) prévoit concomitamment que les établissements d'ESR « *peuvent disposer des ressources provenant notamment de la vente des biens* ». Sous couvert d'un terme abscons (la dévolution « *exprime le passage d'un droit, d'un bien ou d'un ensemble de biens composant un patrimoine dans un ou plusieurs autres patrimoines* » selon le

dictionnaire Le Robert), il s'agissait bien, pour Sarkozy et Péresse, d'entériner le désengagement massif de l'État, désengagement qui préside à l'ensemble de la LRU, y compris en se débarrassant de son patrimoine.

Voilà des années que les gouvernements néo-libéraux successifs vendent les « bijoux de famille ». D'après un rapport de la Cour des comptes sur la politique immobilière de l'État de décembre 2023¹, le patrimoine de l'État représente 94,4 millions de m², en baisse de 7 % depuis 2013 (101,2 millions de m²). Le ministère de l'ESR possède le premier patrimoine de l'État avec 24,4 millions de m² (26%, à égalité avec le ministère de la défense). Il est donc le premier concerné par le « mur d'investissement » lié aux besoins de mise aux normes que la Cour des comptes évalue à 150 milliards d'€. En supposant que ce « mur d'investissement » soit proportionnel aux m², il faudrait donc 39 milliards d'€ pour rénover le patrimoine de l'ESR, bien plus que les 7 à 15 milliards d'€ envisagés jusqu'ici², et qui seraient à la charge des établissements si tout le patrimoine était dévolu.

Mais comment des établissements d'ESR désargentés pourraient-ils prendre à leur

charge cet investissement colossal ? Pour faire passer la pilule, Sarkozy – Péresse proposaient aux premiers volontaires une contrepartie financière conséquente sous la forme d'une dotation récurrente de l'État pendant 25 ans. Seuls les trois (petits) établissements de la première vague de dévolution (Poitiers, Clermont-Ferrand-1, Toulouse-1) auront profité de cette dotation. La seconde (et dernière) vague de quatre établissements, une dizaine d'année plus tard (Aix-Marseille, Bordeaux, Caen et Tours) aura été dévolue « à sec », sans dotation de l'État. Une troisième vague de huit établissements « volontaires » a été évaluée en 2023, mais seuls quatre établissements sur les huit ont été jugés « aptes » (CentraleSupélec, l'université de Rennes, l'université Polytechnique Hauts-de-France, Clermont - Auvergne).

Car il s'agira dorénavant pour les heureux « bénéficiaires » de la dévolution et nouveaux propriétaires de « valoriser financièrement » leur patrimoine. En clair : de vendre des terrains ou de louer des bâtiments à des intérêts privés afin d'entretenir ceux qui restent. Voire de s'endetter, les plus clairvoyants de nos brillants technocrates suggérant de lever l'interdiction faite aux universités de



Campus de Jussieu - Sorbonne Université

Photo : © Flickr - Camille Stromboni

contracter auprès d'un établissement de crédit privé. Le parallèle avec les Responsabilité et Compétences Élargies (RCE) imposées entre 2010 et 2012, conduisant à transférer de l'État aux établissements la décision politique de geler (supprimer) des postes, est frappant. En dévoluant son patrimoine, l'État transfère une partie de sa dette !

La Cour des comptes utilise en effet le terme de « dette technique » pour désigner le manque, voire l'absence, d'entretien et de maintenance des bâtiments par l'État depuis des décennies. Le capital de cette dette est constitué par les dépenses supplémentaires à faire ou à anticiper lors des rénovations en raison du manque d'entretien, les intérêts de cette dette étant constitués par les dépenses de fonctionnement nécessaires (chauffage, eau, électricité...) pour occuper un

bâtiment délabré. Le gouvernement ne conteste pas cette « dette technique » mais il la cache !

Au-delà des seuls financements, il s'agira ensuite aux établissements propriétaires d'apprendre à entretenir ce patrimoine conséquent et de se doter des nombreuses compétences nécessaires, donc de créer des postes pour recruter les collègues qualifiés, toutes catégories confondues (urbanisme, travaux, pilotage technique, financier ou juridique, entretien, logistique et maintenance). Ou à sous-traiter en créant une société universitaire locale immobilière (SULI), possibilité introduite dans l'article L762-6 du code de l'éducation par la loi 2022-217 dite « 3DS ».

Bref, bientôt vingt ans après la loi LRU, la dévolution du patrimoine des

universités est rien moins qu'oubliée, et cette vraie mauvaise idée revient en force. En juin 2023, le ministère de l'ESR a demandé à l'inspection générale d'analyser les « obstacles organisationnels et économiques » à cette « faible dynamique de dévolution », qui a conduit à la publication d'un rapport de l'IGESR³ en avril 2024 qui préconise de « promouvoir la dévolution du patrimoine » (recommandation n° 7) afin de « transférer le patrimoine immobilier (...) au plus tard en 2034 » (recommandation n° 13). Et le projet de budget 2026, qui saigne comme jamais les services publics afin de continuer à dilapider l'argent du contribuable dans des aides aux entreprises aussi pharaoniques qu'inutiles (211 Mds d'€ / an selon un rapport sénatorial de 2025⁴), trouvera là l'opportunité de quelques milliards d'€ « d'économie » à bon compte sur le dos des universités. Les promesses « d'accompagnement » ou l'annonce « d'opportunités économiques » ne manqueront donc pas afin d'arracher l'accord de chefs d'établissement trop souvent politiquement et économiquement incultes.

Autant dire que nos syndicats CGT FERC Sup devront continuer à mener la bataille contre la dévolution, une bataille d'information et de mobilisation auprès des collègues, des étudiant-es et des citoyen-nés.

¹ <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-politique-immobiliere-de-letat>

² https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/RAPPORT_FINAL_GT1_-_Financement_de_la_recherche_1178459.pdf

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/defis-et-opportunités-dans-la-gestion-du-patrimoine-immobilier-des-etablissements-esr-96844>

⁴ <https://www.senat.fr/notice-rapport/2024/r24-808-1-notice.html>

Bâtiments : urgence écologique et rénovation

Jean-Marc Nicolas

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lille

et

Fredéric Séchaud

Syndicat CGT FERC Sup du CEREQ

La rénovation des bâtiments de l'enseignement supérieur est une urgence absolue compte tenu de son importance (24,4 millions de m², 1er patrimoine de l'État) et de son état de dégradation avancée. Si le constat fait l'unanimité, l'indolence, qui confine à l'inaction, de toutes et tous les ministres de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) depuis trente ans est lourde de conséquences. Pourtant, les idées et les possibilités ne manquent pas pour rénover et valoriser au mieux ce patrimoine unique (vastes campus, bâtiments variés, en centre-ville et en périphérie).

Selon le dernier rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) sorti en mars 2023¹, le secteur de l'énergie est le premier contributeur du changement climatique (34%), loin devant l'industrie (24%), l'agriculture (22%) et les transports (15%). Plus d'1/3 de cette énergie est utilisée pour les bâtiments (chauffage, fonctionnement, éclairage, etc.). Leur rénovation écologique est donc un enjeu de taille pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre (GES). Sans même parler des enjeux économiques et géopolitiques liés aux coûts de l'énergie et à la dépendance énergétique de l'Europe aux énergies fossiles (pétrole et gaz).

Par ailleurs l'État est de loin le premier propriétaire foncier en France, avec 94,4 millions de m². Et le ministère de l'ESR en représente plus du 1/4 avec 24,4 millions de m². Autant dire que la rénovation

écologique du patrimoine de l'ESR devrait être la première urgence nationale, à la fois pour réduire drastiquement les émissions de gaz à effet de serre de la France, pour faire des économies de fonctionnement colossales et pour améliorer considérablement les conditions de travail et d'étude de agent-es et des étudiant-es.

Ce constat est très largement partagé depuis longtemps. Pour ne citer qu'un seul des nombreux rapports disponibles : « *L'un des principaux leviers d'action pour la prise en compte du changement climatique, sur les volets atténuation et adaptation, mais aussi pour la sobriété énergétique, repose sur la politique immobilière. Ce levier est particulièrement significatif s'agissant du Mes³* ». Au point que des objectifs très ambitieux sont inscrits depuis quinze ans dans la loi n° 2009-967⁴ dite Grenelle de l'environnement : « L'objectif est

d'engager la rénovation des bâtiments de l'État d'ici à 2012 (...). Cette rénovation aura pour objectif de réduire d'au moins 40 % les consommations d'énergie et d'au moins 50 % les émissions de gaz à effet de serre de ces bâtiments dans un délai de huit ans. » Objectifs réaffirmés dix ans plus tard dans le décret n° 2019-771 qui exige des universités une réduction de leur consommation énergétique de 40 % d'ici 2030, de 50 % d'ici 2040 et de 60 % d'ici 2050.

Pourtant, depuis des décennies, l'État laisse à l'abandon la majeure partie de ce patrimoine (cf. l'article La dévolution du patrimoine de l'ESR). Il est même incapable de cartographier son patrimoine et d'évaluer son efficacité énergétique. Aussi, dans le dernier Projet de loi de finance (PLF2025)⁵, l'évaluation de la consommation énergétique des bâtiments de l'ESR oscille-t-elle entre 1147 et 2735

kWh/m²/an (la norme pour les bâtiments neufs est de 50 kWh/m² / an, la cible de rénovation de 150 kWh/m² / an !). Encore précise-t-il que c'est une « évaluation provisoire »... Bref, l'État se désintéresse totalement de la question mais ne cesse de l'instrumentaliser politiquement.

Nous sommes pourtant de plus en plus nombreux à devoir travailler dans des locaux glacés en hiver et caniculaires en été, quand ils ne sont pas inondés par une pluie battante ! Sans parler des sanitaires bouchés, des odeurs pestilentielles, des courants d'air, de la présence d'amiante dans les revêtements de sols, dans les colles de carrelages, dans les joints de fenêtres, dans les systèmes d'aération... Enfin, combien de bâtiments censés recevoir du public (ERP) reçoivent un avis négatif de la commission de sécurité (les pompiers) ? Combien de bâtiments ne sont pas équipés pour recevoir les personnes à mobilité réduite ?

Sans politique de rénovation, nous ne pouvons faire coïncider l'urgence qu'il y a à répondre aux enjeux énergétiques avec l'exigence de respecter la santé des agent-es et des étudiant-es. En l'absence de prérogatives environnementales des CSA (à la différence des CSE depuis la loi Climat et résilience) qu'il faut

continuer à réclamer, la santé au travail et l'amélioration des conditions de travail représentent des leviers majeurs pour l'action syndicale. Certes, il reste possible d'interpeller présidence et conseil d'administration des établissements pour dénoncer l'incurie en matière de rénovation, en s'appuyant sur les constats locaux et les cadrages nationaux, mais l'efficacité de cette démarche est assez faible si elle ne repose pas sur un rapport de force. Aussi, les équipes militantes doivent entreprendre un travail de terrain conséquent pour recenser l'ensemble des atteintes à la santé et aux conditions de travail induites par la fréquentation de locaux à l'abandon, ou presque, et d'espaces de travail dégradés. Puis exiger des mesures de protection et de prévention en tordant le bras de l'administration fautive quant à ses obligations non dérogatoires de protection de la santé, tout en mobilisant les personnels. La prévention primaire, intégrée à l'organisation du travail, passerait alors par une rénovation tenant compte des risques. La prévention secondaire, adaptative, pourrait aussi se concrétiser dans des travaux de réhabilitation ou d'aménagement, ou des mesures conservatoires comme l'occupation provisoire de locaux satisfaisant à la fois les exigences

sanitaires et énergétiques. Comment agir ? Avant la phase d'alerte en F3SCT ou d'expertise pour risque grave (deux leviers contraignants pour l'employeur), cette stratégie peut s'appuyer sur des outils tels que les visites de services par la F3SCT, l'enquête syndicale ou le Radar Travail Environnement, que trois syndicats de l'union ont d'ores et déjà déployé (ENSAM, IMT, Université de Lille). On se doute que c'est là une action syndicale de longue haleine, en l'absence de volonté politique pour mettre les établissements et les conditions de travail au diapason. Il s'agit aussi d'une stratégie qui peut s'appuyer sur des agent-es et des étudiant-es qui sont pourtant sensibilisés aux enjeux car des projets et des propositions fourmillent, à la hauteur de campus vastes et propices au déploiement de techniques novatrices : récupération de calories des climatisations, sources froides, récupération d'eaux de pluies, campus « intelligents », extension locales des périmètres des instances Représentatives du Personnel, etc. Seul l'argent manque. Le gaspillage des 211 milliards d'allègement de cotisations et de rabais sur la fiscalité des grandes entreprises et des 8 milliards de Crédit Impôt Recherche nous incite à maintenir une pression permanente sur l'État pour obtenir les moyens qui font défaut.



Université d'Orléans

Photo : © Flickr - Livith Muse Irry

¹ <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-3/>

² <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-politique-immobiliere-de-letat>

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-climat-biodiversite-et-transition-ecologique-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-91292>

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020949548>

⁵ <https://www.budget.gouv.fr/documentation/file-download/27767>

Enseignement supérieur privé et immobilier – décomplexons !

Les experts de l'immobilier en France le pointent tous depuis quelques années : l'enseignement supérieur privé affiche un dynamisme décomplexé, dans un contexte de hausse continue des effectifs étudiants depuis 25 ans et surtout de croissance ultra rapide du secteur (26% des étudiant·es français sont aujourd'hui dans un établissement privé).

Frédérique Bey
Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lorraine

Surfant sur le manque de moyens de l'ESR public et sur les multiples canaux de financements publics ouverts au privé (bourses, apprentissage...) – voir le numéro 7 de l'Echo du Sup¹, face aux bâtiments vieillissants voire décrépis et insalubres de la moitié des universités et des écoles publiques, l'opportunité d'afficher un nouvel argument de vente est trop belle pour les entreprises lucratives de l'ESR privé : locaux neufs, prenant en compte les questions écologiques et énergétiques, ce que les universités sont incapables de faire faute de moyens, adaptés aux nouveaux modes d'enseignement, aux nouveaux besoins des élèves.

La financiarisation des entreprises lucratives de l'ESR privé s'exerce en effet à plein dans l'immobilier : elles acquièrent des immeubles soit pour les occuper avec les différentes écoles du groupe, qui versent alors des loyers aux sociétés immobilières de ces mêmes groupes, soit pour louer des chambres ou des studios à des étudiant·es. Ces entreprises dites d'enseignement se confondent alors avec des sociétés immobilières. L'acquisition de ces immeubles génère aussi des dettes importantes qu'il faudra, à terme, évidemment rembourser, via des stratégies inquiétantes : gestion serrée des dépenses pédagogiques, recherche

exacerbée de productivité, recherche de toujours plus de flexibilité avec des prestataires en honoraires, distanciel, etc.

Un marché particulièrement dynamique en île de France mais pas que

En Île de France par exemple, en 2023, 89 600 m² ont été acquis ou loués par des écoles supérieures privées, soit une augmentation de 35% par rapport à la moyenne des cinq années précédentes. À noter d'ailleurs que 40% des m² pris à bail dans Paris le sont par Galileo, Ionis et OMNES, trois mastodontes de l'ESR Privé.

Près de 70% des volumes investis en immobilier d'enseignement depuis 2016 concernent des opérations d'un montant supérieur à 20 millions d'euros. La taille moyenne des transactions a augmenté au fil des années, en raison des opportunités constituées par la création de grands campus et de l'intérêt d'un nombre accru d'investisseurs institutionnels. La majeure partie des investissements demeure fortement concentrée en Île-de-France, représentant 75 % du total, où le marché de l'enseignement est traditionnellement le plus important et où sont recensées les plus grosses opérations. Le développement rapide de l'enseignement supérieur privé et la création de plus grands campus hors d'Île-de-France, ainsi que la volonté des investisseurs de diversifier leur patrimoine favorisent également la hausse des volumes investis en région, en Rhône-Alpes notamment et dans quelques grandes métropoles régionales comme Bordeaux, Nantes ou Aix-Marseille.

Même si les écoles privées privilégient la location en Île-de-France (73% des m²), quelques acquisitions particulièrement spectaculaires sont à noter et témoignent de l'intérêt des groupes privés de l'ESR pour le patrimoine immobilier.

Knight Frank - L'immobilier d'enseignement, bilan 2023 et perspectives 2024

Un exemple à Nanterre – PULV et Eiffage

Plus d'1,8 Mds d'€ ont ainsi été investis depuis 2016 en France dans l'immobilier par l'enseignement supérieur privé, avec une augmentation de 40% en 2023 par rapport à 2022 : notons par exemple la constitution du Pôle universitaire Léonard de Vinci (PULV ou Fac « Pasqua »), sur le Campus du Parc à Nanterre, sur l'emplacement de l'ancienne école d'Architecture, réalisé par Eiffage Immobilier. C'est un ensemble de 18 000 m² acquis pour un montant d'un peu plus de 116 millions d'euros à un pool bancaire - constitué de la Banque Postale, BPCE et

Arkea - via un crédit-bail immobilier au profit du pôle Léonard-de-Vinci. Ce pôle est un groupe d'enseignement supérieur privé né à la Défense il y a trente ans, sous l'impulsion de C. Pasqua, et qui regroupe trois écoles privées : l'ESILV, l'EMLV (Management) et l'IIM (Digital School Paris).

L'ESIEA à Ivry : le privé fait du « marketing HQE »

On peut également rappeler l'installation de l'ESIEA (Ecole supérieure d'informatique électronique automatique), école d'ingénieurs privée hors contrat, dans ses nouveaux locaux à Ivry-sur-Seine (30 M€), à deux pas de la gare du RER C, qui pourront accueillir jusqu'à 2 000 étudiant·es, bien davantage qu'auparavant. L'école met en avant des nouveaux espaces partagés et multi-usages, avec un fablab faisant davantage de place aux machines, un bâtiment principal de 8 500 m², complété par une résidence étudiante de 341 chambres et communique largement sur le développement durable : le bâtiment est certifié HQE (haute qualité environnementale) et devrait obtenir le label biosourcé. Côté matériaux, béton blanc bas carbone, tandis qu'une partie des façades sera couverte de brise-soleil et que le chauffage du bâtiment sera assuré en récupérant la chaleur produite par un data center installé au sein même du bâtiment et par une serre de recherche de 450 m², située au niveau du toit. Cette serre servira à des projets d'agriculture urbaine. Avec ses 280 m² de panneaux solaires installés sur la toiture, le bâtiment produira plus d'énergie qu'il n'en consomme.

Ce sont ce type d'arguments qui justifient auprès des parents et des étudiant·es les 50 000 € de scolarité et l'endettement induit !

Les anciens locaux de Agro Paris Tech : promoteur immobilier plutôt qu'université publique

Plus emblématique encore l'installation du groupe Galileo dans les anciens locaux d'Agro Paris Tech (transféré sur le plateau de Saclay malgré la mobilisation des étudiant·es et personnels), rue Claude

Bernard dans le 5e arrondissement, au cœur du Quartier Latin. Ces bâtiments ont été vendus par l'État à un fonds d'investissement : ouverture prévue en septembre 2025. Il s'agit là de 20 000 m² avec un jardin intérieur dit « des apothicaires », qui date de 1580. Le bâtiment, classé aux Monuments historiques, devrait accueillir six écoles du groupe Galileo : Paris School of Business (4 500 m²), l'Elije, école de « droit et intelligence juridique », Penninghen, l'Atelier de Sèvres, pour ses deux bachelors en réalisation et animation 2D/3D, le Cours Florent, et Strate École de design. Des locaux de 800 m² situés au dernier étage seront réservés au groupe Galileo (espaces de bureaux, de réception et d'événementiel). Le « campus » annonce également quatre amphithéâtres (100 à 190 places), un jardin intérieur, une terrasse de toit, et deux petites salles de sport.

La COMUE PSL (Paris Sciences Lettres), établissement public donc, s'était portée candidate au rachat en 2017 : elle rassemblait une vingtaine d'établissements d'enseignement supérieur publics parisiens (l'ENS, Paris-Dauphine, l'Observatoire de Paris, l'EPHE, cinq écoles d'art...), mais n'a pas eu le soutien politique ni financier de l'État, embourbé dans sa volonté de démanteler l'ESR public et d'ouvrir le secteur au privé lucratif.

Le développement de l'enseignement supérieur privé se traduit donc par une boulimie immobilière, sous l'œil bienveillant des gouvernements qui accompagnent et favorisent cette croissance. La CGT FERC Sup réclame à la place le développement de l'ESR public, ce qui nécessitera —entre autres— la réappropriation des locaux privatisés, y compris en centre ville.

¹ <https://cgt.fercsup.net/l-echo-du-sup/echo-du-sup-no-7-dossier-l-enseignement-superieur-privé/>

Les partenariats public-privé (PPP) : cash machine pour le secteur privé sur le dos des finances publiques

Officiellement, ces dispositifs permettent aux autorités publiques de lancer de grands projets d'intérêt général en échelonnant les coûts sur une longue durée. Pour la CGT : l'État se désengage de la construction et de l'entretien (rénovation) de nouveaux bâtiments et le secteur privé en profite pour se gaver et étrangler financièrement nos établissements. Explications.

Camille Borne
Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Lyon

Qu'est-ce qu'un Partenariat public-privé ?

Depuis leur mise en place en France, en 2004, ces marchés de partenariat sont ainsi régulièrement mobilisés par les autorités publiques pour réaliser des ouvrages ou équipements liés à l'intérêt général.

En quoi consistent-ils ? Les PPP sont des marchés publics qui lient un organisme public (État, collectivité locale, établissements publics, hôpitaux) et un ou plusieurs acteurs privés autour d'un projet. Une mission globale est confiée à la partie privée : la construction ou la transformation des ouvrages ou équipements nécessaires au service public ; l'entretien, la maintenance, l'exploitation ou la gestion de ces ouvrages. Ce contrat est conclu pour une durée relativement longue, fréquemment

entre 15 et 25 ans, voire 28 ans. Le financement du projet est également réalisé par l'opérateur privé.

Ce marché prévoit un paiement différé, sous forme de loyers annuels versés par la personne publique sur une durée définie par le contrat -en lien avec des critères de performance fixés contractuellement.

Ces montants annuels sont réévalués tous les ans, en fonction de l'Indice de Révision des Loyers. De plus, les travaux et le maintien de cette nouvelle construction sont attribués contre des sommes importantes, à la même entreprise, qui a donc quasiment le monopole sur toutes ces dépenses.

Qu'en est-il en France ? S'il a connu un fléchissement dans les années 2010, le marché des PPP conserve aujourd'hui une dynamique. En 2022, il était même

le plus important en Europe en montant (4,2 milliards d'euros) comme en nombre de transactions (21) selon l'European PPP Expertise Centre (EPEC). Ce marché est notamment porté par des projets dans les transports, mais aussi dans des secteurs en développement comme le très haut débit ou les réseaux de chaleur. La question environnementale devrait d'ailleurs être au cœur d'un nombre croissant de projets dans les années à venir. Les enjeux liés à la décarbonation de l'économie et à la transition énergétique impliquent une capacité d'investissement que les organismes publics pourraient chercher dans les PPP.

Ces contrats font l'objet de nombreuses critiques ces dernières années, tant pour leur complexité que pour leur coût pour le contribuable. « *L'Inspection générale des finances puis la Cour des comptes ont (...) dénoncé les surcoûts induits par les*



Photo : © Flickr - Joe Herrero

PPP » rappelle les pouvoirs publics. Une réforme de la commande publique datant de 2016 a cherché à mieux encadrer le recours aux PPP. Elle a notamment précisé le caractère obligatoire de l'évaluation préalable du mode de réalisation du projet et de l'étude de soutenabilité financière.

Un récent rapport de la Cour des comptes européenne passe au crible des partenariats public-privé (PPP) cofinancés par des fonds publics (européens). Le verdict est cinglant : ces PPP sont pour la plupart inutiles, inefficaces et surtout extrêmement onéreux pour le partenaire public.

Un système aux loyers exorbitants

La Commission européenne « *encourage depuis quelques années le recours aux PPP* », remarque la Cour qui de son côté les étrille. Les PPP « *présentent de multiples insuffisances et des avantages limités* », et ils « *ne peuvent être considérés comme une option économiquement viable pour la fourniture d'infrastructures publiques* ». Elle juge que sur le montant total des douze PPP étudiés, « *1,5 milliard d'euros (dont 422 millions apportés par l'UE) ont été dépensés de manière inefficace et inefficace* ». Dans la plupart des cas, le PPP est une solution de facilité dangereuse pour « *l'intérêt public* » puisque les « *conditions de concurrence équitable entre les PPP et les procédures de marché traditionnelles* » ne sont pas réalisées.

Passations de marchés PPP très longues (parfois des années), manque d'efficacité des analyses initiales des besoins (ce qui accroît les retards de construction), « *scénarios trop optimistes* » à travers une surévaluation des prévisions d'utilisation des infrastructures (jusqu'à 69 % pour les TIC et jusqu'à 35 % pour les autoroutes). Tout cela augmente le coût des PPP et conduit à des loyers prohibitifs, constate la Cour.

ET NOTRE SECTEUR ? Il n'est pas en reste...

Nous n'avons pas de cartographie précise sur les PPP dans l'enseignement supérieur, mais plusieurs campus ont monté (ou tentent de monter) des PPP : le Cnam, Grenoble Lyon...

Concrètement ? Le cas de l'ENS LYON : Un PPP a été signé en 2016 pour la construction de bâtiments (hébergeant laboratoires de recherche et une serre) et la rénovation d'un parc immobilier vieillissant ; partenariat signé pour 28 ans avec un loyer annuel de 834 k€, qui est passé à 958 k€ en 2024 (soit augmentation de 14%)

Budget auquel il faut ajouter l'entretien, des redevances, des travaux multiples et nombreux avec des amendements au contrat, et là encore depuis le début du contrat, l'établissement a payé plus de 6 millions € de travaux supplémentaires. Le bilan est sévère :

coût exorbitant, montages financiers complexes par phases pour lesquels des collègues contractuels sont embauchés (sans perspective d'emploi pérenne) engagements énergétiques largement non respectés...

Une ruine totale dans un contexte de déficits des établissements d'enseignement supérieur !

Partenariat public-privé : un outil supplémentaire pour le démantèlement des services publics et une belle arnaque pour le contribuable !

Le président de la Cour des Comptes a lui-même dénoncé des « *projets qui consistent à aller chercher des tiers financeurs et à bâtir des usines à gaz, en oubliant que celui qui emprunte pour le compte de l'Etat le fait à un coût plus élevé* ». Les exemples étrangers montrent également les multiples risques et dérives, endettement dissimulé, responsabilités diluées, comme les difficultés des collectivités en cas de défaillance... Les services publics sont là pour répondre à des besoins essentiels des citoyens, à des droits. Ils doivent être financés pour l'essentiel par des fonds publics. La régie directe et les marchés publics doivent constituer les formes normales de gestion. À l'opposé des politiques libérales, ce qu'il faut aujourd'hui, c'est, pour le bien de tous, renforcer l'intervention et la maîtrise publique.

Nous devons dénoncer ces « *partenariats public privé* » partout où ils existent, exiger la transparence totale sur le contenu et les montants des contrats passés et s'opposer partout où cela est possible, à leur mise en place.

Pour plus d'infos sur le monde merveilleux des PPP : « *Partenariats public-privé : pillage et gaspillage* » de Mathilde Moracchini et Hadrien Toucel (éditions Bruno Leprince, septembre 2014).

Le rapport de la commission des lois du Sénat : <https://www.senat.fr/notice-rapport/2013/r13-733-notice.html>

Depuis des années, les « partenariats publics/privés » (PPP) sont connus et dénoncés par la CGT FERC Sup comme nocifs : coût exorbitant, privatisation des services de maintenance et d'entretien, perte de contrôle sur le bâti... (voir l'article sur les PPP). Les personnels du CNAM, avec la CGT, ont réussi à empêcher la mise en place d'un PPP dans leur établissement.

Christel Poher
Syndicat CGT FERC Sup du CNAM

Pas de PPP au CNAM grâce à la mobilisation

En mars 2006, une soixantaine de personnes conduites par des organisations syndicales ont interrompu le conseil d'administration du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) qui devait examiner une solution pour la rénovation de son patrimoine immobilier. Réuni sous la présidence de Gérard Mestrallet (PDG de GDF-Suez devenu Enedis), le CA du Cnam devait notamment examiner les avantages et inconvénients de la conclusion éventuelle d'un contrat de partenariat public/privé (PPP) pour rénover et gérer ce patrimoine immobilier exceptionnel situé en plein cœur de Paris. L'établissement est installé sur le site de l'ancienne abbaye de Saint-Martin-des-Champs (XIIIe siècle) et le bâti s'est progressivement détérioré. La situation nécessitait « des études complexes » et des décisions urgentes pour trouver les moyens de rénover les bâtiments, de les mettre aux normes et de les gérer en apportant toutes les garanties de sécurité et de qualité indispensables au

travail des utilisatrices et utilisateurs du Cnam et de ses personnels. Le Cnam était à cette période en « faillite », le fonds de roulement était au plus bas. Ces travaux portaient sur 115 millions d'euros selon la direction de l'époque. Mme Paye-Jeanneney (administratrice de 1998 à 2008) et le président du CA, M. Mestrallet proposaient, donc un PPP, car selon eux cela permettait une solution plus rapide pour débloquer les fonds nécessaires à cette rénovation. Selon la direction, le PPP n'était en aucun cas une privatisation des missions du Cnam. Ce projet porterait uniquement sur la rénovation des bâtiments, la gestion technique et la maintenance.

Et pourtant, il était indiqué que nous ne garderions que notre cœur de métier, c'est-à-dire l'enseignement et la recherche, laissant la possibilité aux opérateurs du privé de jouir des locaux à d'autres fins. Les syndicats du Cnam, la CGT en tête, se sont emparés

emparés du sujet pour comprendre ce qui se cachait derrière ce montage et l'externalisation de certaines de nos missions. Après plusieurs assemblées des personnels, la direction voulant passer en force ce point, les personnels ont bloqué le conseil d'administration. Il a fallu attendre la nomination d'un nouvel administrateur, Christian Forestier (décédé cette année en août 2025) pour abandonner définitivement ce projet. Lors de cette mobilisation, le syndicat CGT FERC Sup du Cnam a fait appel à un conseiller confédéral pour nous aider à construire des revendications. Suite à notre demande, la confédération CGT a réuni un groupe PPP avec plusieurs fédérations pour alerter sur les risques des PPP.

Le PPP n'est jamais passé au Cnam grâce à la mobilisation des personnels. La lutte « paie » !

Doctrine Borne d'occupation des bureaux : non au flex-offices et à l'open space. Oui à un poste de travail par agent·e

Vincent Martin
Syndicat CGT FERC Sup de l'UTC

La doctrine Borne du 8 février 2023 commence à s'appliquer dans nos établissements d'ESR. Elle édicte une nouvelle norme d'occupation des locaux pour tous les bâtiments de l'État : une cible de 16 m² par « résident » (avec un plafond de 18 m²/résident). Les 16 m² incluent non seulement les bureaux, mais tous les espaces de stockage, de convivialité, les couloirs et les sanitaires. Un « résident » (nouveau) est une personne qui utilise régulièrement et de façon pérenne les locaux, en prenant en compte le temps de présence réelle moyenne sur l'année : un agent·e à 80 % ne compte que pour 0,8 résident, un agent·e en télétravail 2 jours par semaine compte au plus comme 0,6 résident, etc.

La doctrine impose une réduction drastique du nombre de postes de travail par agent·e, avec pour objectif de couper dans les coûts immobiliers (achat, location, entretien, consommation énergétique...). Les postes de travail sont remplacés par des « positions de travail » (autre nouveauté !) : un « emplacement » où un agent·e « dispose d'une connectivité, d'un éclairage et d'une assise permettant de travailler (...) une demi-journée en continu ». Donc n'importe où : salle de restauration, salle de réunion, bulles... En pratique, c'est la réduction de la taille des bureaux, le flex-office et l'open space généralisés pour les agent·es et une dégradation dramatique des conditions de travail. Mais pas pour les chef·fes, qui gardent leurs bureaux individuels.

Chaque rénovation –indispensable– de nos universités et labos, très souvent vétustes, doit se conformer à cette nouvelle doctrine, et les administrations des universités l'appliquent avec zèle. La CGT FERC Sup demande la suppression de cette doctrine et invite les salarié·es, avec leurs organisations, à s'opposer à sa mise en place.

La « nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'État » voulue par Mme Borne, alors première ministre, commence à se mettre en place dans nos établissements d'Enseignement supérieur et de Recherche. Mme Borne, entre deux 49-3 pour imposer la réforme Macron contre nos retraites, s'est en effet fendue en février 2023 d'une « doctrine » – on ne sait pas bien ce que c'est juridiquement, mais ça doit s'appliquer... – qui mérite le détour, et donc la lecture.

La circulaire donne les raisons habituelles qui nous sont versées à chaque mesure rétrograde : « optimisation » du patrimoine et des surfaces, « efficacité des services publics », inadaptation des locaux actuels « aux nouvelles modalités d'organisation du travail », réduction de « l'impact environnemental » mais surtout des « dépenses de location, d'entretien et de rénovation ». On y croit... Le tout pour un objectif de « meilleures conditions d'accueil des usagers et de meilleures conditions de travail aux [sic] agents publics ». Ils ont tout, c'est à ça qu'on les reconnaît.

Nous allons ci-dessous présenter le contenu de la circulaire, puis donner les conséquences concrètes pour les agent-es, en général et sur deux exemples dans un établissement.

Mais commençons par dire que l'objectif réel du gouvernement, dont il ne se cache pas, est double : 1) réaliser de grosses économies sur les bureaux, au détriment des personnels et des usagers ; et 2) libérer du foncier et de l'immobilier qui pourra être « mis à disposition au profit d'autres acteurs », c'est-à-dire vendre du patrimoine public ou le laisser au privé. Cela accompagne logiquement leur politique d'étranglement budgétaire, de compression des effectifs et de démantèlement-privatisation des services publics. La CGT FERC Sup ne peut que s'y opposer.

Lecture de la doctrine Borne d'occupation des bureaux

La circulaire modifie en profondeur les orientations de la politique immobilière de l'État. On ne saurait minimiser sa

portée, considérable.

Nouvelle norme : 16 m² SUB par résident

Le seul contenu normatif de la circulaire est le nouveau ratio de surface utile brute (SUB) par résident : la « cible pivot » est de 16 m² SUB / résident et le plafond vaut 18 m² SUB / résident. Même si la circulaire précise que les 16 m² sont la cible « notamment dans les zones où le marché est tendu », en pratique, c'est la règle qui est appliquée. Le plafond de 18 m² n'est pas accepté par les financeurs (voir l'exemple ci-dessous d'une petite ville en région où l'immobilier est modérément tendu, si on compare à Paris...).

À noter : les surfaces affectées aux logements, à l'enseignement, aux laboratoires de recherche sont exclues par la circulaire de la doctrine des « 16 m² SUB/résident »... Cela permet de limiter la casse dans notre secteur. Mais comprenons bien que les bureaux à destination des personnels (doctorant-es, secrétaires, ingénieur-es et technicien-nés, chercheur-ses, enseignant-es et enseignant-es-chercheur-es) sont impactés a priori.

Il faut à présent préciser ce que représente la SUB et la nouvelle notion de « résident ».

- **La surface utile brute (SUB)**, utilisée par les professionnel-les de l'immobilier, correspond à la surface horizontale située à l'intérieur des locaux, de laquelle sont déduits les éléments structurels (poteaux, murs extérieurs, refends gaines techniques, circulations verticales...)... En clair : la SUB inclut tous les bureaux, tous les espaces de stockage, de convivialité, les couloirs et les sanitaires, mais pas les escaliers, ascenseurs.

La SUB n'est donc pas la surface utile de bureaux, loin de là. Cela signifie que chaque résident aura beaucoup moins que 16 m² par bureau.

- **Le nombre de résidents** est calculée en faisant une moyenne sur l'année

de « l'effectif des utilisateurs réguliers et pérennes du bâtiment ». En partant des ETP (équivalents temps plein : un collègue à 80 % compte pour 0,8 ETP), on affecte une décote (comme pour les retraités...) « correspondant au taux de nomadisme ». En clair, si un collègue est en télétravail 2 jours par semaine, elle ne compte que pour 0,6 résident. Si les missions habituelles d'un agent (inspection, visites...) impliquent d'être régulièrement absent du bureau, idem : décote.

Il est précisé que les utilisateurs et utilisatrices réguliers et pérennes extérieurs (qui ne sont pas dans les effectifs) sont comptabilisés. Mais pas les vacataires et stagiaires (présents pour quelques mois seulement).

Raffinement de la circulaire : « les personnels chargés de l'entretien, de la maintenance ou de la logistique ne sont comptés comme résidents que si leur activité les conduit à utiliser régulièrement une position de travail ». A priori, pas de surface pour ces personnels, destinés de toute façon à être externalisés. Ce n'est pas dit, mais ce sont les faits.

Exemple : un service de 10 personnes avec 3 collègues à 80 % dont 2 en télétravail 1 jour par semaine, 4 en télétravail 2 jours par semaine, 1 qui est à mi-temps dans un autre service et 2 présents tout le temps, ne comptabilisera que 6,9 résidents (1x0,8+2x0,6+4x0,6+1x0,5+2x1).

La notion de résident correspond donc à une personne moyenne qui n'existe pas. La circulaire ignore les pics de présence : jours de séminaire, semaines de rentrée, période avec les stagiaires –étudiant-es ou non–, journée de coordination du service, collègues invités... L'important c'est qu'« en moyenne », les gens aient un bureau [pardon !] accès à une « position de travail » (voir ci-dessous). Et puis un prof invité qui vient de l'autre bout du monde pour 6 mois, on ne va pas lui laisser un bureau, c'est ridicule !

La moyenne est souvent utilisée politiquement pour imposer des mesures ou simplement masquer les réalités. Un exemple : si 80 % des salarié-es d'une entreprise touchent 1.700 nets € / mois, 18 % (cadres) 3.000 € / mois et 2 % (direction) 20.000 € / mois, la moyenne de ce que touchent les salarié-es est de 2.300€ / mois... Les ouvrier-ères et employé-es au SMIC sont contents de savoir qu'en moyenne les salarié-es de leur boîte touchent 2.300€ / mois (35 % de plus que leur salaire!).

Introduire des résidents (en lieu et place des « vrais » agent-es) sert donc à réduire énormément le nombre de personnels comptabilisés dans les locaux.

La circulaire réduit mécaniquement la surface à allouer par agent-e : d'une part en passant la norme de 20 m² à 16 m², et d'autre part en comptabilisant des « résidents » au lieu des agent-es.

Tout le reste de la circulaire explique aux directions comment mettre en place la doctrine avec de nouveaux concepts ad hoc, et comment mesurer les « avancées » avec de nouveaux indicateurs de performance. Attention : ça décoiffe !

Poste de travail ou « position de travail » ?

C'est l'objectif : il n'y aura pas assez de place pour toutes et tous, il est impossible

d'allouer un poste de travail à chaque agent-e. Que faire alors ? La circulaire propose la « redistribution des surfaces entre les m² affectés aux postes de travail individuels et ceux affectés à d'autres espaces », il faut envisager la « mutualisation partielle ou totale des postes de travail individuels ». Traduction en bon français : open space et flex-office à gogo (à noter que ces deux termes, honnis par les salarié-es qui les subissent ne sont jamais utilisés).

La circulaire le dit : « une fois déduites les absences structurelles (congés, formations, maladie...), à partir de deux jours de télétravail par semaine, le taux d'occupation d'un poste de travail est de moins de 50 %, sans même prendre en compte le temps passé en réunion », par conséquent, attribuer un poste de travail à chaque résident « perd de sa pertinence ». Ça, c'est dit.

La notion-même de poste de travail, bien défini et cadré par les textes, est donc remplacée par la « position de travail » (non, cela ne signifie pas travailler couché).

La position de travail est « emplacement où un agent-e dispose d'une connectivité, d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant d'y travailler au moins une demi-journée en continu ». Ergonomie mon œil, c'est la définition technocratique du bureau-placard. Des exemples de position de travail sont donnés : salle de réunion, bulles pour

s'isoler, salles « silence », box de travail de 2 à 4, accueil, espace restaurant connecté...

Vous avez bien lu : une chaise dans une salle de restaurant est une position de travail ! La circulaire instaure une nouvelle unité de surface « plus extensive » : la surface de bureaux aménageables (SBA) qui comprend les surfaces de bureaux et celles « mobilisables à cet effet ». Exemples de la circulaire : les restaurants administratifs (en dehors des cuisines, quand même...), les surfaces « affectées à l'accueil des usagers » (ben oui : on peut travailler dans un hall de gare), et cerise sur le gâteau les « circulations principales » : qui n'a pas rêvé de travailler dans un couloir ?

La SBA vise en effet à « répondre à l'impératif de flexibilité et d'adaptation dans le temps des espaces de travail »... contrairement aux syndicalistes et salarié-es figés, il faut être agile.

Pour conclure, la notion de « position de travail » explose tout ce que les salarié-es ont obtenu en termes de conditions de travail dans les bureaux (voir les recommandations de l'INRS plus bas).

Indicateurs de performance en tous genres

Pour aider « à l'aménagement ou au réaménagement des espaces de travail », des indicateurs sont fournis.

- Le ratio SBA/SUB mesure le rendement du plan du local. Sur une surface donnée, il indique l'optimisation de « l'espace bureautifiable » (néologisme de mon cru). Un ratio de 0,8 est satisfaisant. Un clapier à lapin atteint 0,99.
- Le ratio SBA/résident mesure l'optimisation « fine » du bâtiment.
- Le taux de foisonnement (ils ont de l'imagination pour leurs cochonneries !) est le ratio du nombre de postes de travail individuels (attribués ou non attribués) par le nombre de résidents. Il mesure l'aspect « dynamique » de l'occupation



Open space vu par Jacques Tati, Playtime, 1967

des bureaux. Proche de 1, l'occupation est « traditionnelle » (chaque résident a un poste de travail). Plus il est bas, plus la mutualisation des postes de travail est grande. Recommandation de la circulaire : entre 0,6 et 1. C'est-à-dire qu'il est souhaitable, de leur point de vue, que pour 10 résidents (attention, hein, pas des salarié-es), il n'y ait que 6 postes individuels...

- Le nombre de positions de travail par résident. La recommandation est qu'il soit compris entre 1 et 1,5. Il doit être supérieur ou égal à 1, « afin que l'ensemble des résidents d'un bâtiment puisse s'y trouver simultanément ». Récapitulons : il n'y aura jamais de poste de travail pour tous les travailleur-ses, mais il faut prévoir que tous les résidents (pas les salarié-es !) puissent y trouver au moins un strapontin dans un couloir ou une chaise de faucheuse dans un restau U.

Aucun indicateur du nombre de postes de travail par salarié-e ne semble intéressant pour eux. Aucune mesure des conséquences sur les conditions de travail n'est envisagée.

Faire passer la pilule

Borne et Macron étant des spécialistes, la circulaire n'oublie pas de préciser comment l'imposer au personnel, qu'ils sentent réticents a priori : « en raison de l'évolution des usages et des repères bien ancrés qu'elle porte pour les cadres et les agents [sic], rend fondamentale la démarche d'accompagnement managérial et d'association des agents en amont et cours de programmation et de mise en œuvre des projets ». Mots-clés : « dialogue de qualité avec les représentants des personnels », « dialogue social au niveau le plus adapté », association « étroite des agents à toutes les étapes »... Mme 49-3 s'y connaît.

En clair : il faut bien expliquer à ces abrutis de salarié-es et si possible intégrer des organisations syndicales dans le bazar. N'hésitez pas à laisser ces veaux choisir la couleur du mobilier et à faire de la

calinothérapie dans l'open space (cf. ci-dessous).

Ils défoncent nos conditions de travail et veulent notre assentiment. Quel mépris !

Conséquences pour les personnels

On l'a compris : en réduisant drastiquement la surface de bureaux et le nombre de postes de travail, les conditions de travail vont se dégrader considérablement. C'est la possibilité de faire travailler les salarié-es n'importe où, la généralisation des open-spaces (grands espaces de travail sans intimité) et du flex-office (bureaux non attribués). Exit, les recommandation de l'INRS : éclairage naturel, surface minimale 10 m² par personne (bureau individuel ou collectif), 2 à 5 personnes maximum pour un bureau collectif, éviter les bureaux paysagers à plus de 10 personnes, dégagements suffisants autour des bureaux (1,80m pour pouvoir passer derrière le fauteuil)...

Conséquences : bruit, luttés pour avoir un bureau, aucune tranquillité, mal-être au travail, risques « psycho-sociaux », maladies, etc. Sans compter l'impossible adaptation du poste de travail aux collègues, notamment avec un handicap... sans compter les problèmes d'évacuation en cas d'incendie...

Et les bureaux des chef-fes dans tout ça ? C'est bien connu, un chef-fe a besoin d'un espace individuel spacieux et confortable pour travailler sérieusement. Et puis ils ont des trucs importants et secrets à se dire entre eux. Ils doivent donc conserver chacun leur bureau. Ça tombe bien, c'est eux qui décident.

Bref, l'employeur, qui reste responsable de la santé au travail de ses salarié-es, va avoir fort à faire. Les représentant-es du personnel à la FS-SSCT (formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail) également.

Conclusion CGT FERC Sup

Concernant les « raisons » qui rendraient nécessaires cette nouvelle doctrine : l'adaptation à la nouvelle organisation

de travail a bon dos, alors que l'État-employeur cherche à empêcher ou réduire le télétravail pour ses agent-es. Et ce n'est pas en supprimant des postes de travail que les collègues auront envie de venir plus dans les locaux, ou que l'attractivité de la Fonction publique s'améliorera. Mais comme ils suppriment des postes de titulaires aussi...

Quant à l'argument environnemental, il est fallacieux, utilisé à géométrie variable selon que ça arrange le gouvernement ou non (cf. la loi Duplomb...). Ils n'ont rien fait pendant des décennies pour améliorer l'immobilier public, les universités en tête.

À présent, l'État est tenu d'imposer cette doctrine rétrograde à chaque rénovation ou construction.

Or, une grande partie des bâtiments de l'ESR est dans un état déplorable. La majorité d'entre eux ne respecte pas, et loin s'en faut, les normes d'isolation thermique. C'est donc un plan général et pluriannuel de rénovation des universités qui est nécessaire et que revendique la CGT FERC Sup. Et il est hors de question qu'elle accepte les dégradations des conditions de travail portées par la doctrine. La CGT FERC Sup demande sa suppression et invite les salarié-es, avec leurs organisations, à s'opposer partout à sa mise en place.

Exemples de rénovation Borne à 16 m² / résident

Considérons un établissement d'une petite ville des Hauts-de-France. Il est relativement bien doté et bénéficie de financements pour rénover deux bâtiments : la bibliothèque universitaire (BU) et une grande halle d'un laboratoire.

La bibliothèque universitaire

La restructuration de la BU est nécessaire. Des travaux ont été prévus pour 2026-27, mais il a fallu un avis CGT voté en FS-SSCT pour que la direction informe les représentant-es du personnel en CSA du projet. La direction applique résolument la circulaire Borne. Avec les effectifs de la BU (qui au passage ont été divisés par 2 en 15 ans), la surface dévolue aux

bureaux sera divisée par deux d'ici 2028 : ils occuperont la moitié d'un étage au lieu d'un étage entier. Le projet prévoit un bureau individuel pour la directrice (bien sûr !) et un « espace de bureaux partagés de 12 à 14 personnes », ainsi que des « espaces communs partagés (salle de réunion, salle d'isolement, salle de convivialité) ». Les collègues qui bénéficient actuellement d'un bureau pour deux, vont toutes se retrouver en open-space. Sympa. Mais évidemment la direction de l'établissement préserve la directrice de la BU et, surtout, n'oublie pas la « co-construction » du projet.

Une halle d'un laboratoire

Le deuxième exemple est la rénovation d'une halle (qui venait d'être presque entièrement refaite (!)) au sein d'un laboratoire ZRR (la double peine !). Selon la direction, l'atteinte du ratio est déclaré « un critère impératif de l'appel à projet » pour les financeurs et le rectorat. Traduction : 16 m² / résident, sinon pas d'argent. La direction a commencé à travailler en intégrant la doctrine. Un des objectifs affichés est de regrouper les équipes du laboratoire actuellement dispersées sur plusieurs bâtiments et de recréer du collectif : cocasse. Une cinquantaine de personnels, essentiellement des doctorant-es mais aussi des enseignant-es, des EC et quelques BIATSS, sont concernés. La direction fait un effort en prenant une base de 1 résident par salarié-e (les émérites, les invité-es, les doctorant-es extérieurs à l'établissement comptant pour 0,25 à 0,33 résident), mais il n'y a « pas le choix », il faut « densifier ».

Le problème, c'est que le dialogue passe mal : les OS, sur impulsion de la CGT, votent unanimement contre l'avant-projet présenté en FS-SSCT et les collègues se rendent vite compte qu'on cherche à leur imposer des conditions de travail particulièrement dégradées. La direction organise des groupes de travail pour « co-construire », notamment choisir le mobilier (!!), annonce six mois « d'accompagnement au changement » après les travaux pour « accompagner les usagers dans le changement des habitudes de travail », puis une AG du labo

pour « expliquer »... Mais ça ne passe pas. Les collègues évoquent les problèmes de sécurité liés aux manipulations et aux TP dans certaines salles. D'autres disent que dans ces conditions, ils ne viendront plus au labo. Qu'au lieu de refaire du collectif, ça va accroître les tensions...

Étudions rapidement le plan de l'avant-projet présenté en FS-SSCT (voir Figure 4, plan non définitif). On notera qu'il n'y a aucune cote : l'administration oublie de présenter les superficies des bureaux. On a donc pris notre règle et notre calculatrice et le résultat est dans la Table 1.

Les bureaux à 4 ou 5 sont « partagés » pour les permanent-es (EC, enseignant-es) : premier entré, premier servi. On octroie royalement 5 à 6 m² par personne. Rappelons que les recommandations INRS sont de 10 m² par personne. Négation du travail de recherche et d'enseignement : comment corriger des centaines de copies ? Comment écrire au tableau, comment réfléchir ? Où laisser ses articles à annoter, ses livres à travailler, son matériel dont on a besoin au quotidien ? Dans les vestiaires ? Dans les rangements, mais de quel bureau ? Où est la place pour les tableaux noirs ou blancs ? On notera les dégagements insuffisants : par exemple dans le bureau B5, il n'y a que 80 cm entre la table et le mur, impossible de passer sans déranger le collègue.

Les deux secrétaires ont droit à leurs bureaux individuels de taille raisonnable. Mais l'un n'a pas accès direct à la fenêtre (seulement à un puits de lumière). L'autre donne sur les sanitaires. Et ce n'est pas sûr qu'il y ait assez de rangement pour tout le matériel administratif.

Bureaux	B1	B2 et B3	B4	B5	B6	P1	P2	OS1	OS2	R1 et R2
Nb postes	5	1	5	4	4	2	2	18	10	4 (!)
Superficie (m ²)	28,7	10,7	25,3	22,9	23,4	7,2	18,7	108	65	2,9
Surface / poste	5,7	10,7	5,1	5,7	5,8	3,6	9,4	6,0	6,5	0,7

Table 1: Surface des bureaux Borne (estimation). « B » pour bureau, « P » pour placard, « R » pour boîte à réunion et « OS » pour open-space.

Quant aux doctorant-es, c'est le pompon : 32 « positions de travail » dans un unique open-space gigantesque séparé par du mobilier. Conditions idéales pour travailler. On notera les 2 placards ouverts sur l'open-space et aménagés pour deux : l'un fait quand même plus de 3,6 m² par personne !

Bienvenue aux jeunes dans le monde de la recherche : on y vient pour le salaire, on y reste pour les conditions de travail.

Pour les collègues qui craquent ou qui veulent s'isoler, deux cabines téléphoniques et deux « boîtes de réunions » prévues pour 4, d'une surface de... 3 m² ! Il faut être agile, dynamique et foisonnant. D'ailleurs, il est prévu des vélos de recharge et un billard dans le hall d'entrée / zone conviviale.

Finalement, ce que montre cet exemple de plan (qui n'est qu'un avant-projet), c'est que les contraintes de la doctrine Borne imposent des conditions de travail inacceptables. Peu importe comme on tourne les choses, on ne fait pas rentrer 52 postes de travail normaux dans cette halle.

Conclusion :

Dans les cas présentés, la messe n'est pas dite, on verra à la rentrée. Et en dernier ressort, rien n'obligera les collègues à intégrer de tels espaces de travail. Globalement, il faut faire connaître la doctrine Borne des 16 m² / résident, la dénoncer et demander son retrait, tout en s'opposant partout à sa mise en place concrète.

Pour faire face aux fortes chaleurs qui rendent les conditions de travail insupportables et dangereuses dans certains bâtiments, la CGT, avec les salarié-es, ont obtenu la mise en place d'un protocole protecteur en cas de températures élevées. Reste à l'étendre à l'ensemble des bâtiments, et du pays...

Amandine Renault et Bruno Pouvelle
Syndicat CGT FERC Sup de l'Université d'Aix-Marseille

Fortes chaleurs en bibliothèque(s) universitaire(s) : histoire d'une lutte gagnante à l'université d'Aix-Marseille

Imaginez : un cadre plutôt idyllique, à Aix-en-Provence, une magnifique bibliothèque universitaire, toute vitrée, une vue sur la montagne Sainte Victoire, un bâtiment neuf qui ouvre au public en 2017, 7 500 mètres carrés et plus de 1 000 places de travail. Et pourtant...

Mi-juin 2023, sous une chaleur écrasante, des agent-es nous contactent : fatigue, vertiges, maux de tête, malaises, jusqu'à 42 degrés dans les locaux, cette situation dégradée des conditions de travail et les risques encourus pour la santé ne sont plus supportables. Nous leur proposons de les rencontrer et d'organiser, à cette fin, une heure d'information syndicale (HIS).

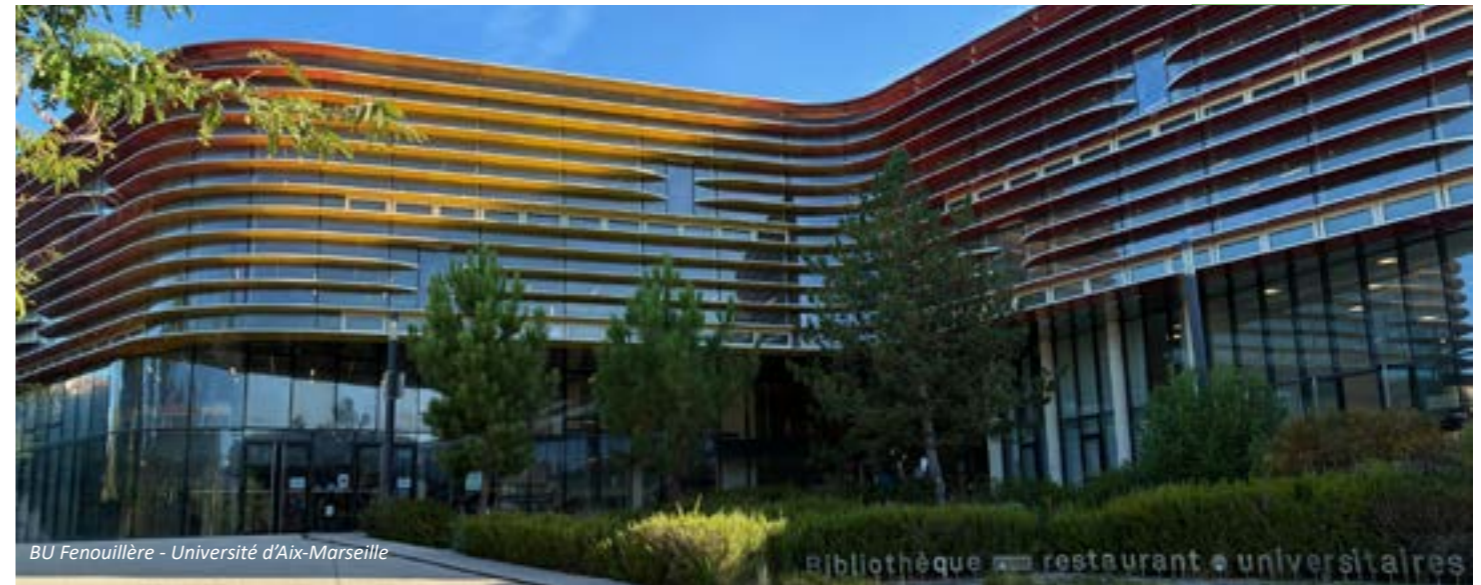
Dans un premier temps, nous avons écouté les agent-es (recueil de la parole, des faits et des ressentis). Le but recherché n'est pas de se substituer aux psychologues, médecins, infirmiers, etc., il s'agit de permettre aux agent-es de s'exprimer,

et de dégager une analyse collective de la situation. La souffrance naît la plupart du temps lorsqu'on est contraint de travailler d'une façon contraire à nos principes. Dans un second temps, nous devons aider les collègues à reprendre la main sur leur vie au travail, à réfléchir sur ce qu'ils et elles attendent. Rappelons que seul-es les agent-es sont experts de leur travail, ils et elles possèdent la connaissance de la réalité du travail qu'ils effectuent, ils et elles sont les mieux à même de connaître leurs besoins, et particulièrement bien placés pour faire des propositions pour y répondre. Nous avons échangé autour des obligations de l'employeur, des outils syndicaux, du rôle de la médecine de prévention, des actions possibles à mener ; nous avons réfléchi collectivement sur comment s'instaure un rapport de force quand les revendications légitimes des agent-es ne sont pas entendues. Le syndicalisme que nous défendons est un syndicalisme où

les travailleur-euses sont acteur-ices.

Mieux informés, mieux « armés », remotivés, les collègues proposent de rédiger un courrier à destination de leurs responsables et de la présidence. Ils et elles y décrivent leurs conditions de travail dégradées, les impacts sur leur santé, détaillent les revendications élaborées et portées collectivement. Pour sa part, la CGT s'engage à être la courroie de transmission du courrier, mais aussi à faire une déclaration lors de la prochaine Formation Spécialisée en matière de Santé Sécurité et Conditions du Travail (FS-SSCT) programmée quelques jours après.

Fin juin, nous transmettons à la présidence le courrier collectif rédigé par les personnels et faisons une déclaration liminaire à la FS-SSCT : « Cette année encore, des températures insoutenables, supérieures à 35 degrés, sont relevées à la bibliothèque universitaire X. Il est



BU Fenouillère - Université d'Aix-Marseille

Photo : © Union CGT FERC Sup

pourtant reconnu que les fortes chaleurs peuvent avoir de graves effets sur la santé et augmentent les risques d'accidents du travail. Selon l'INRS « au-dessus de 30° pour une activité sédentaire et 28° pour travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés ». La gouvernance de l'université et ses différentes instances ont déjà été alertées à plusieurs reprises de cette situation. Malheureusement, à ce jour, nous constatons que pour le personnel et les usagers, pas grand-chose n'a changé. Même la possibilité de se rafraîchir correctement en buvant de l'eau fraîche ne leur est pas donnée, puisqu'ils n'ont à leur disposition que l'eau tiède des robinets. Nous rappelons que :

- D'une part, « L'employeur a obligation de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur.euses (article L.4121-1 du code du travail). »
- D'autre part, « L'employeur doit mettre à disposition des salariés l'eau potable et fraîche pour la boisson (articles R.4225-2 et suivants).

Cette situation est inacceptable et représente un manquement aux responsabilités de l'employeur d'évaluation et de prévention des risques, et d'information des personnels exposés. Nous demandons que des mesures d'urgence soient mises en place afin que les personnels ne se soient plus en souffrance et puissent travailler dans des conditions normales. Au-delà de l'urgence, dans un contexte d'augmentation des températures qui

dépassent les scénari les plus pessimistes, l'université doit rapidement mettre en place une véritable solution, efficace et pérenne pour que les personnels et les usagers puissent travailler et étudier dans de bonnes conditions de température, à la bibliothèque universitaire X, comme sur tous les sites de l'Université. »

Début juillet, sans nouvelles de l'administration, avec des températures de plus en plus insoutenables et compte-tenu des risques encourus, nous faisons, en concertation avec les agent-es, une inscription dans le Registre des Dangers Graves et Imminents. Suite à cette inscription, une enquête est programmée dès le lendemain en présence des représentant-es des personnels et de ceux de l'administration. Des propositions issues des discussions avec les personnels concernés sont formulées afin de répondre à la problématique de danger grave et imminent. Avant validation de celles-ci, la CGT a obtenu d'aller les présenter directement aux agent-es afin qu'ils et elles nous donnent leur avis, accord ou désaccord. Les propositions seront validées le lendemain afin que tous les agent-es du service puissent en prendre connaissance et en discuter en interne. Il est notamment convenu la rédaction d'un protocole expérimental définissant les règles à tenir en cas de fortes températures (celui-ci a été validé à la FS-SSCT de février 2024). Extrait du protocole expérimental :

- À partir de 25°C dans les locaux, second relevé de températures à 12h (surveillance de l'évolution).

- À partir de 28°C, 2 jours consécutifs et sans prévision météo annonçant une amélioration : réduction des activités, passage en horaires réduits sans récupération des heures non faites, mise à disposition d'eau fraîche, rappel des consignes de prévention, communication aux usagers des modifications d'horaires d'ouverture.
- À partir de 30°C, 2 jours consécutifs : en plus des mesures précédentes, arrêt du travail à 13h, sans récupération des heures non faites, communication aux usagers des modifications d'horaires d'ouverture.
- À partir de 35°C dans les locaux et/ou alerte canicule Météo France : fermeture du bâtiment et bascule en travail à distance (sur un autre site ou télétravail) si les activités le permettent. Dans le cas contraire, les agents pourront bénéficier d'absence autorisée rémunérée.

La direction de l'université a également acté des travaux de climatisation pour les bureaux (réalisés durant l'année 2024-2025), en attendant la climatisation de l'ensemble du bâtiment.

Depuis, appuyé par la CGT, un Groupe de Travail FS-SSCT travaille sur l'élaboration d'un « Guide des températures à l'Université d'Aix-Marseille » dont la base de travail serait l'extension possible d'un tel protocole à l'ensemble de l'établissement. Voilà un bel exemple de « comment une mobilisation des personnels, portée par la CGT, peut concrètement améliorer les conditions de travail ! ».

Amiante dans l'ESR : santé/condition de travail, la double facture pour les travailleur·ses

La découverte d'amiante dans le système d'aération de nombreux amphithéâtres vétustes de l'Université de Lille a obligé la direction à prendre des mesures d'urgence qui ont désorganisé le travail. Ces travaux d'urgence ne libèrent pas l'employeur de son obligation de rénover l'université en profondeur, comme bien d'autres.

Celine Dausque et Fabio Cioni
Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lille



Photo : © Union CGT FERC Sup

En juillet 2024, veille des congés d'été, 16 amphithéâtres sur 35 ont été fermés sur le campus de Cité Scientifique, rattaché à l'Université de Lille. Une réunion de la F3SCT a été organisée en urgence, 15 jours après la découverte de matériaux amiantés par le prestataire mandaté par l'administration, au cours de la vérification des centrales de traitement d'air (CTA) de bâtiments anciens et vétustes. Ces bâtiments, dont le permis de construire a été délivré avant le 1er juillet 1997, doivent faire l'objet d'un diagnostic amiante.

L'administration a fait le choix de convoquer en urgence les élu·es et mandaté·es de la F3SCT pour une réunion extraordinaire sans ordre du jour précis, ni documents. En effet, elle craignait de possibles répercussions médiatiques liées à la diffusion publique de ces dits documents par les représentant·es des personnels. Cette situation est des plus préoccupantes, puisqu'elle impacte les conditions de travail des personnels, mais aussi, comme l'avait souligné le président de l'Université de Lille, les conditions d'études.

Celui-ci s'est toutefois voulu rassurant, et a affirmé qu'aucune fibre d'amiante atmosphérique n'avait été détectée, ni dans les amphithéâtres, ni dans les sédiments poussières, lors des mesures effectuées. Il a également précisé que le MESR, ainsi que le rectorat et la préfecture avaient été mis au courant de la situation. Par conséquent, l'Université de Lille a donc été inscrite sur la liste prioritaire afin de bénéficier de crédits d'urgence du ministère pour effectuer les travaux estimés à 8 millions et s'étalant sur deux ans. En complément, les fonds de la Fondation de l'Université seront également mobilisés lors de la durée des travaux. Cette situation est plutôt cocasse, puisque c'est à l'État d'entretenir les bâtiments et que celui-ci manque à ses obligations en sous-dotant cruellement les universités des moyens nécessaires pour cela.

En dépit de ces annonces, la situation est des plus complexes. La fermeture des amphithéâtres s'est traduite par l'aménagement horaire des étudiant·es,



Photo : © Union CGT FERC Sup

par un passage en mode hybride de certains enseignements, et donc par l'aménagement des emplois du temps des enseignant·es. Cela a engendré des allers-retours inter-campus, et la mobilisation de nombreux personnels durant la période estivale, autant de mesures conduisant à une surcharge de travail, et ayant un impact négatif sur les conditions d'études.

Cette situation est loin d'être un cas isolé.

Depuis plusieurs années, nombre de situations similaires liées à cette problématique ont été dénoncées à Lille par les représentant·es du personnel et par les élu·es et mandaté·es CGT. Les différentes alertes auraient dû inquiéter davantage l'administration tant les dangers sont grands pour la santé des collègues. Quelques exemples :

- Changements de châssis amiantés alors que le nettoyage après travaux n'avait pas été fait dans les normes en sous-section 4 ;
- Travaux réalisés par les collègues sans consultation des Dossiers Techniques Amiante (DTA) complètement inexistantes ou non à jour ;
- Fiche d'exposition non transmise.

Il est aujourd'hui nécessaire de créer le rapport de force pour arracher les moyens financiers pour rénover nos lieux d'études et de travail afin de préserver la santé des travailleur·ses et de faire respecter le Code du travail (L4121-1 à 3) dans nos établissements !

Pour rappel, la réglementation concernant la protection des travailleur·ses.

- Depuis 1997 le décret prévoit, l'interdiction de l'amiante (décret 96-1133 du 24 décembre 1996 modifié).
- Protéger les travailleur·ses contre les risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle est une obligation de l'employeur.
- Depuis 2016, la législation oblige le donneur d'ordre, le maître d'ouvrage à faire rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante (article L. 4412-2 du Code du travail).
- Les travailleurs susceptibles d'être exposés à l'amiante sont soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé et peuvent demander à bénéficier d'une surveillance post-professionnelle après avoir cessé leur activité.

La CGT FERC Sup de Nantes Université a réalisé une enquête conscientisante parmi ses adhérent·es sur le premier semestre 2025.

François Poupet
Syndicat CGT FERC Sup de Nantes Université

Une expérience d'éducation populaire à la CGT FERC Sup Nantes Université

Décembre 2024, le stage « enquêtes conscientisantes » à la maison des syndicats de Nantes

Deux camarades du syndicat de Nantes, François et Vincent, se sont inscrits au stage « enquêtes conscientisantes » organisé par l'UGICT CGT 44¹ en décembre 2024. Le stage a lieu à la maison des syndicats, il est animé par Gaël Tanguy et Sylvie Chauveau. Gaël est formateur à la PEPS², il a animé dans le passé la SCOP du pavé avec Franck Lepage³.

L'objet de la formation ? Découvrir la technique de l'enquête conscientisante, qui puise ses racines dans la très ancienne pratique syndicale de l'enquête ouvrière⁴, et qui s'est revivifiée notamment au Brésil avec les expériences de Paulo



Photo : © Union CGT FERC Sup

Freire⁵. Il s'agit de « conscientiser » : à la fois les personnes que l'on « vise », que l'on cherche à rendre plus engagées dans certaines problématiques, mais aussi les enquêteur·trices. En ce sens, il y a une double conscientisation qui s'opère. La formation sur cinq jours permet de s'outiller, mais aussi et surtout de mettre en pratique l'enquête : les deux camarades de la FERC Sup Nantes Université imaginent donc un « objet » de pratique, un questionnaire support. Le but ? Comprendre pourquoi le syndicat se développe fortement, mais n'étoffe pas dans le même temps ses équipes militantes. Faire bouger les lignes aussi : faire en sorte que les adhérent·es prennent conscience de ce phénomène de stagnation militante, et si possible, cherchent des solutions, voire s'engagent. Le questionnaire est divisé en trois blocs : une partie descriptive autour du travail de la personne enquêtée, de sa réalité familiale, de son engagement associatif, militant ; une autre qui cherche à analyser les freins et les leviers à l'engagement ; une dernière autour des pistes de résolution du problème. Pendant l'avant-dernière journée, deux camarades de la Commission Exécutive⁶ sont interviewées pour vérifier si la « formule » opère.

Une décision « politique »

Le principe de l'enquête est soumis pour validation à la commission exécutive du syndicat et est adopté au consensus ! Reste à la mettre en place... L'échantillon des enquêtés retenus (après examen des listes d'adhérent·es et sélection sur un ensemble de critères) représente un peu moins d'un tiers des effectifs du syndicat, à savoir 20 adhérent·es. La durée de chaque entretien est prévue sur une heure. Un planning est mis en place (période des enquêtes, réunion des enquêteur·trices, puis des enquêtés). Faire une enquête conscientisante demande de la rigueur !

Étoffer l'équipe des enquêteur·trices

Vingt personnes, cela fait du monde à interviewer ! Deux enquêteurs, ce n'est pas assez. Il est donc décidé d'étoffer l'équipe, en pratiquant une mini-formation interne. Priscillia, Léa (qui

ont été les cobayes lors de la formation de décembre) rejoignent l'équipe, ainsi que Javiera. Sur une matinée, Vincent et François leur expliquent la méthode, décortiquent le questionnaire, et mettent la pratique de l'interview en abîme en questionnant un camarade qui a accepté de jouer le jeu (qui n'en est pas un) : Vincent l'interviewe en présence de toute l'équipe. Après son départ, on analyse ensemble sur le positionnement de l'interviewer, sur les relances, sur l'effet produit sur l'interviewé. On aborde la question des prises de notes, des pépites. Une pépite, c'est quoi ? Des éléments marquants des réponses données par la personne interviewée, sous la forme de phrases courtes, des bouts de phrases qui font sens, qui illustrent chacune des parties de l'interview.

Organiser l'enquête : entre avril et juin 2025

À l'issue de cette demi-journée de tuilage où l'équipe essaime, chacun·e repart avec une liste de quatre ou cinq camarades à contacter. En parallèle, le syndicat envoie un message aux personnes qui composent l'échantillon pour leur présenter l'initiative, le pourquoi, le comment.

La première chose à vérifier dans la prise de contact, c'est de savoir si elles et eux seront disponibles pour la réunion de restitution des résultats de l'enquête. Au-delà de l'interview et de la conscientisation, l'objectif est surtout de se retrouver ensemble devant les pépites recueillies, de discuter ensemble et de créer du collectif pour se donner les moyens d'agir.

Parler

Pendant plusieurs semaines, en parallèle, se tiennent donc ces entretiens particuliers, minutés (normalement, l'entretien dure une heure), cadrés (c'est à la personne interrogée de parler, l'interviewer doit rester le plus possible silencieux sauf pour relancer parfois et passer d'une question à l'autre). Ils ont lieu en présentiel, mais aussi souvent en visio. Parfois le soir, parfois en journée, quand il existe des disponibilités pour

chacun·e. Souvent, ce sont déjà de beaux moments qui se nouent dès l'interview : les enquêteur·trices découvrent qu'ils sont loin de connaître tout le monde dans leur « petit » syndicat, et qu'ils ou elles n'ont jamais eu l'occasion de parler aussi longtemps avec des camarades qui sont pourtant syndiqué·es, pour certains·es depuis quelques années. Et puis, sans être intrusif, sans être réellement dans l'intime, on rentre dans l'humanité de chaque parcours de vie, dans les réalités du travail. On se livre sans voyeurisme, puisqu'on parle à deux : vie familiale, vie privée, conciliation avec la sphère professionnelle, avec les envies d'engagement, on ose évoquer les freins, les leviers, ce qui nous empêche de participer à la vie syndicale, ce qui nous y pousse, ce qui nous a amenés à nous affilier à la CGT. Déjà opère la conscientisation, celle des petits déclics, sans forcément que l'on sache s'ils déboucheront sur quelque chose de tangible. Mais ils émergent.

Filter les pépites, les tamiser, les sélectionner

L'équipe des enquêteur·trices se réunit deux fois sur la fin de la session des interviews pour commencer à discriminer dans la masse des pépites recueillies. L'idée, c'est d'en avoir au final autour de 20 par bloc de questions : ce qui fait trois fois 20, 60 pépites. Qu'est-ce qu'on retient ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui est trop redondant ? C'est finalement un travail assez minutieux, assez long, une sorte de filtrage à froid, qui passe aussi par des coupes dans la longueur des phrases. Il faut que chaque pépite retenue par l'enquêteur·trice, tienne sur un format A3, avec des corps de police susceptibles d'être lus d'assez loin, lors de la réunion des enquêtés.

Enfin, la réunion des enquêtés

Début juin, sur une demi-journée, c'est enfin la « touche finale » de l'enquête, la réunion de toutes et tous à côté du local syndical de la CGT FERC Sup de Nantes Université. Enseignant·es-Chercheur·euses, Biatoss, doctorant·es, contractuel·les, titulaires, enquêteur·trices, enquêtés·es, tout le monde est là, dans une salle de l'annexe



Photo : © Union CGT FERC Sup

STAPS réservée par nos soins. Nous sommes au final une grosse quinzaine, certaines personnes n'ayant pas pu se rendre présentes. Les pépites de chaque partie de l'enquête sont exposées sur une paroi, successivement : elles sont présentées, proposées à discussion. On fait converger des pépites avec d'autres (on les déplace physiquement pour les rapprocher), on en isole, on réagit à ce que cela « évoque » en soi. Au début, l'ambiance est un peu timide, et puis elle se réchauffe, on échange par petits groupes. Au final, avec la troisième fournée des pépites, liées aux pistes de solution, se dégagent quatre thématiques : celles de la formation, de l'utilisation de l'éducation populaire, de la procédure d'accueil des nouveaux et nouvelles adhérent-es et des moments conviviaux à mettre en place dans le syndicat. Sur proposition de l'équipe des enquêteur-trices, après la pause, les personnes se répartissent en groupes sur les quatre thématiques et réfléchissent ensemble pendant une demi-heure sur les moyens de les mettre en œuvre, sur une esquisse de cahier des charges : il ne s'agit pas forcément de s'engager au-delà de ce temps commun de réflexion, chacun-e est laissé libre de s'engager/passé à l'action.

La dernière demi-heure est consacrée à une restitution des travaux, puis à un

rapide tour de « table » du ressenti sur la demi-journée. Nous utilisons alors la technique du « pépite-râteau » : qu'est-ce que tu « ramènes » avec toi au sortir de cette réunion ? Quelle idée ? Quel moment ? Qu'est-ce qui n'a pas marché, au contraire ?

Eh bien, globalement, « ça a marché » !

Alors, certes, l'enquête conscientisante, ce n'est pas la panacée. Pour les actions prévues (liées aux quatre thématiques), on verra ce qu'il en advient au final. Seront-elles rediscutées dans le congrès du syndicat qui a lieu dans quelques semaines ? Les personnes qui se sont attelées à un groupe accepteront-elles de poursuivre et de mener à terme l'action ? Nous ne le savons pas encore. Mais nous avons pu faire prendre conscience des problématiques de notre vie militante, aborder ouvertement la peur de s'engager un peu et de se retrouver happé par l'activité militante et rassurer sur la possibilité de ne s'engager que ponctuellement, en fonction des envies et des possibilités de chacun-e.

Ce qui a émergé encore, c'est la force et la puissance de l'échange collectif, le besoin de ces moments communs, de ce temps partagé où l'intelligence de toutes et tous

est mise à contribution. Le militantisme, ce peut être un beau moment ensemble ! Et autant qu'il soit CGT, non ?

Post-scriptum

La technique de l'enquête conscientisante vient d'être ré-injectée dans une nouvelle formation de la fédération FERC (à laquelle appartient l'union CGT FERC Sup), « Enquête ouvrière et démarche travail » : elle y sert à faire « parler » les travailleuses et travailleurs de leurs conditions de travail, à partir du terrain pour créer de la mobilisation collective.

¹ Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens.
² <http://lopeps.fr/>
³ https://www.socioeco.org/bdf_fiche-video-5255_fr.html
⁴ <https://www.retronews.fr/societe/bonne-feuille/2020/02/18/histoire-des-enquetes-ouvrieres>
⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=9wXyfVNZVKc>
⁶ Commission Exécutive : instance décisionnelle du syndicat composée de membres élu-es lors de chaque congrès ou au fil de l'eau lors des AG annuelles.

Nouvelle Secrétaire Générale pour l'Union nationale CGT FERC Sup

Lors du Bureau national de juillet 2025, et comme annoncé lors du congrès de Ramatuelle de fin mai 2024, Jean-Marc Nicolas a passé le flambeau : Solveig Langen (nouvelle secrétaire générale de l'Union) et Frédérique Bey (administratrice) ont été élues à l'unanimité des 15 membres du BN présents.

Camille Borne (administratrice-adjointe), élue en 2024, poursuit le mandat.

Infos à retrouver sur le site de l'Union : <https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/qui-sommes-nous/>



Photo : © Union CGT FERC Sup



Se congrès CGT FERC Sup - Mai 2024

Photo : © Union CGT FERC Sup

Le travail, c'est toujours pour demain ?

Lecture d'été les pieds en éventail sur un sable imaginaire : celle d'une série de nouvelles d'anticipation qui nous amène à réfléchir au travail dans les années à venir. Et ce n'est pas tout rose, ce qu'on nous imagine, désolé de vous le dire...



Au Bal des actifs

Demain le travail

Par Stuart Calvo, Sabrina Calvo, Léo Henry, Emmanuel Delporte, Catherine Dufour Luvan, Stéphane Beauverger, Kitty Steward, Alain Damasio, L.L. Kloetzer, Norbert Merjagnan, Li-Cam,

Editions La Volte édité en 2017, 624 p.
9782370490346



<https://lavoite.net/products/au-bal-des-actifs-demain-le-travail>

J'ai «travaillé» pendant mes vacances d'été. J'ai lu Au bal des actifs - Demain le travail, un recueil de douze nouvelles d'anticipation publié aux éditions La Volte. Mais c'était aussi pour mon plaisir, rassurez-vous. Bref, le travail n'est pas forcément un tripalium, d'autant plus que l'on remet de plus en plus en cause cette étymologie doloriste (le tripalium était un instrument de torture romain, peut-être à l'origine du mot travail).

Ils sont douze auteurs et autrices-s à s'être prêtés au jeu d'un «après» ou d'un «demain» du travail : Stéphane Beauverger, Karim Berrouka, Alain Damasio, Emmanuel Delporte, Catherine Dufour, Léo Henry, L.L. Kloetzer, Li-Cam, luvan, Norbert Merjagnan, Kitty Steward et Sabrina Calvo.

François Poupet

Syndicat CGT FERC Sup de Nantes Université

Un œillette bien étrange

Ces douze récits composent une sorte de kaléidoscope aux vertus étranges : comme dans l'œillette d'un télescope, des histoires et des silhouettes de travailleur-ses à venir y prennent forme. C'est au loin que nous regardons, dans ce brouillard de l'avenir, alors que dans un vrai télescope, c'est le passé qu'on observe.

Encore plus troublant, ce que nous voyons au loin, c'est aussi ce que nous voyons autour de nous. Oh, certes, ce n'est pas exactement figuré de la même manière — c'est là le privilège de l'anticipation et de la fiction. Mais on y discerne les formes encore naissantes ou à peine nées : l'ubérisation, l'évaluation morbide des

êtres et de leurs actions, la raréfaction de l'emploi...

« De la littérature avant toute chose »

Nous sommes parfois dans l'après-demain, bien loin de 2025, parfois juste à minuit avant que ne survienne cet étrange lendemain, en 2026 par exemple. Et parfois, cette anticipation plonge ses racines dans un passé bien lointain. Je pense par exemple au Parapluie de Goncourt, qui met en scène une rencontre imaginaire entre Flaubert et Edmond de Goncourt, sur fond de répression de la Commune de Paris. En creux, les communard-es assassinés, nos sœurs et nos frères, et dans la trame du récit, les affres de la création littéraire mis en abyme, sous les traits de différentes versions de la même nouvelle, incessamment relues et amendées... Oui, écrire, c'est travailler. L'art n'est pas qu'un sourire torve d'une ministre de la Culture ignare qui coupe dans les lignes budgétaires de son ministère, sans état d'âme... Écrire, c'est malaxer la forme, inlassablement, pour qu'elle ait l'apparence souhaitée. C'est être satisfait de l'objet produit, comme le geste auguste d'un ouvrier consciencieux qui met de lui-même dans ce qu'il fait.

« Que vois-tu venir ? »

Nous sommes parfois dans un ailleurs qui nous grise (dans Vertigeo), celui de bâtisseurs de hautes tours, enfermés à vie (et surtout à mort) au plus haut de leur fusée de pierre, asservis à quelque Moloch invisible. Ils ont perdu pied, au point de ne pas savoir ce qu'il y a en dessous ou autour d'eux. Ils sont là-haut, comme dans une caverne, où ils ne voient que des reflets trompeurs. Il faudra au héros sortir du vertige du mensonge pour découvrir l'envers du décor.

Mais le présent affleure aussi bien souvent au détour des nouvelles. Ne serait-ce que dans Self Made Man ? Ou la créativité discutable de Nolan Peskine. Le héros, Nolan, se trouve embringué dans une sorte de chasse à l'emploi, médiatisée en un jeu aussi débile que ce que nous voyons de nos jours avec les émissions de



Photo : © Fillickr - Pascal Roger

télé-réalité. Mis en concurrence avec deux acolytes, dont une charmante Sayo très douée dont il tombe sous le charme, il fera éclater en un bouquet final toute cette connerie de la créativité managériale et du travail 2.0. La nouvelle effleure aussi la question de l'intelligence artificielle, avec une intrigue périphérique : celle du père du héros, cuisinier, dont une agence d'IA veut «pomper» le savoir culinaire pour faire disparaître le travail humain.

Mais je m'arrête là, je vous laisse découvrir le reste du recueil, n'éventons pas trop les choses.

« Moesta et errabunda » ?

En tout cas, pour une fois que les écrivaines et écrivains d'aujourd'hui s'intéressent au travail, ne boudons pas notre plaisir. Pour une fois qu'ils ou elles quittent les hauteurs éthérées des passions amoureuses, les miasmes des pulsions morbides ou les cogitations de l'ego... ne boudons pas notre plaisir ! Ce n'est pas un recueil de récits réalistes

soviétiques comme au bon vieux temps, mais un miroir réfléchissant qui nous interpelle et nous intrigue.

Il nous inquiète, qui plus est. Dans la postface du recueil, Sophie Hiet, la scénariste de la série Trepalium (diffusée sur Arte), commence par ce constat d'un monde bien sombre tel qu'il nous est imaginé ici. Pas d'avenir radieux, lénifiant ou adouci. Non, une projection de ce qui se passe actuellement : un travail de plus en plus individualisé, une aliénation des travailleur-ses de plus en plus forte au sens marxiste du terme, une dépossession délétère qui altère les êtres.

Quand on achève l'ouvrage, on se dit qu'il est temps d'inverser «le sens de l'histoire», s'il en est un, de renverser la locomotive de ce travail fou façonné par le Capital. Voilà une belle leçon à extraire de la lecture étonnée, parfois amusée, de ces douze nouvelles qui font figure d'une petite apocalypse de notre monde post-moderne.

S'armer syndicalement contre la transphobie : une demi-journée d'étude

Notre demi-journée a débuté par un rapide tour d'horizon du long engagement de la CGT aux côtés de toutes les minorités et contre toutes les dominations. Marie a rappelé l'activité de la fédération sur le sujet, dont le collectif dédié propose régulièrement des formations.

Niléane a ensuite dressé un tableau des parcours de transition de genre. Elle a démontré à quel point notre société est fondée sur la binarité et la fixité des genres, transformant en parcours du combattant-e le choix de celles et ceux dont le genre assigné à la naissance ne correspond pas à leur identité vécue. Il en découle une série de revendications visant à faciliter l'utilisation du prénom d'usage, la fin de la mutilation des enfants intersexes, ou encore la prise en charge des frais de la transition de genre.

À travers plusieurs exemples concrets, nous avons pu réfléchir collectivement à des réponses syndicales à apporter pour faire respecter le prénom d'usage de collègues. Registre santé et sécurité au travail, signalement au Défenseur des droits [dont les recommandations sur le sujet sont des appuis utiles, voire notamment la décision-cadre n° 2025-112], accompagnement devant les RH... les outils syndicaux ne manquent pas sur ce sujet. Les syndicats n'étant pas imperméables aux oppressions qui traversent la société, nous avons aussi discuté des pistes de réponse aux cas de transphobie qui se présenteraient au sein même de nos organisations.

Baptiste Pagnier

Syndicat CGT FERC Sup de l'EHESS

et

Pierre Baghdad

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Paris Nanterre

et

Alex Korber

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS Paris

Réunis en Conseil National de l'Union à Lyon, les syndicats de la CGT FERC Sup ont collectivement participé à une demi-journée d'étude visant à s'armer contre les discriminations transphobes en lien avec notre document d'orientation adopté au Congrès de Ramatuelle. En ce sens, notre camarade Marie Dagnaud du collectif anti-discrimination fédéral et Niléane Dorffer, présidente de l'association Toutes des femmes – sont venues nous éclairer sur ces questions.

Les camarades présents ont réagi avec enthousiasme aux présentations qui leur ont été faites. Plusieurs militant-es ont ainsi pris la parole pour raconter leur méconnaissance des questions trans, et le choc provoqué par la découverte de l'ampleur de l'oppression subie par les personnes qui ne se coulaient pas dans le moule d'un monde cis-genre. La formation puis les échanges à la suite ont confirmé l'urgence à s'emparer syndicalement de ce sujet. Il nous appartient désormais de mettre en œuvre une action syndicale concrète pour faire respecter les droits des trans au travail. Nos syndicats ont

également un rôle essentiel dans la réponse de notre classe face à l'offensive actuelle de l'extrême droite contre les personnes trans partout dans le monde : la naturalisation et le durcissement des catégories de sexe et de genre sont une des clés de voûte de la poussée fasciste en cours, et notre capacité d'y résister dépend notamment de notre capacité à faire bloc autour des luttes trans.

À la suite de cette première formation, l'Union FERC Sup va pouvoir s'impliquer durablement dans les luttes trans dans l'enseignement supérieur et la recherche.



La **CGT**
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de **Recherche**

*Pour un Service public national
d'Enseignement supérieur et de Recherche,
laïque, démocratique et émancipateur*

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup ■ n°9 - Octobre 2025