



**Les écoles d'architecture  
au bord de l'explosion !**

**Comprendre, s'unir, agir**

Culture  
**Sud**  
Solidaires

*En février 2018, le ministère de la culture se félicitait de la mise en place du **statut d'enseignant chercheur** et d'une **réforme de la gouvernance des ENSA**. Nous avons longuement participé à ces travaux et tenté de peser sur des points notables, avec plus ou moins de succès.*

*Nous avons accueilli avec espoir la volonté de la Direction de l'architecture du ministère de la culture d'accompagner cette réforme par une montée en puissance budgétaire pour la mise en place du statut d'enseignant chercheur, passant par la **création nette de 150 postes ETP de professeurs sur la période 2016-2020**. Nous avons obtenu la signature par le ministère et toutes les organisations syndicales le 21 avril 2017 du « protocole relatif au plan d'accès à l'emploi titulaire dans les ENSA » devant permettre de dé-précariser la situation d'enseignants contractuels et passant également par un objectif cible de **190 créations de postes ETP d'enseignants d'ici 2023**.*

**Et maintenant ?**

Culture  
**Sud**  
Solidaires

# Des raisons de se mobiliser !

**1**

**C'est l'heure de déchanter !**

**2**

**L'avenir ?**

**Le ministère ne se cache même plus derrière un pavent de bonnes intentions et brandit l'étendard de la misère pour tous.**

**3**

**Et du côté de nos 1400 enseignants contractuels ?**

**4**

**Allons, n'hésitons pas à être vulgaires et parlons rémunération !**

**5**

**On réforme, on réforme !**

**Avec quels moyens pour nos ENSA ?**

**6**

**Autonomie des établissements ? Mon œil !**

**7**

**Que vaut une gouvernance renouvelée de nos établissements si leurs dirigeants gardent leurs habitudes jupitériennes ?**

**8**

**Du côté des ATS, d'ailleurs, la surcharge de travail est désormais structurelle.**

**9**

**Malaise étudiant...**

**10**

**L'obsession du modèle universitaire**

**11**

**Tout cela, n'oublions pas, sur fond de successions de réformes délétères**

# 1

## C'est l'heure de déchanter !

**Dès la mise en place en 2019, c'est du grand n'importe quoi.**

- L'inauguration du nouveau système de recrutement des enseignants passe par une pléthore de **comités de sélection locaux** dans chaque ENSA, épuisant les forces organisationnelles et humaines des équipes administratives et enseignantes concernées. Et à moyens constants ! Sud Culture Solidaires avait plaidé, sans être entendue, pour une organisation de ces comités de sélection en inter-écoles en grandes régions. Peine perdue ! le ministère a préféré passer de la bureaucratie nationale aux bonnes volontés locales. Résultat : des enseignants VRP, écartelés entre siéger à des comités de sélection et leurs jurys de PFE. Sous couvert d'autonomisation de nos établissements, on crée de nouvelles charges sans transfert sans moyens, ou nous prend vraiment pour des quiches !

- **Une campagne de recrutement 2019-2020** (la première de la réforme) **traumatisante** pour les enseignants associés : enseignants en CDD choisis par le comité de sélection mais refusés par le ministère, donc mis à la porte à la rentrée ; associés recrutés mais pas payés pendant 3 mois ; enseignants recrutés se voyant sommés de signer un contrat d'enseignant invité à défaut de contrat d'enseignant associé, alors que les objectifs et les conditions diffèrent ; emploi du temps communiqués aux enseignants la veille pour le lendemain...

- Un dispositif de **mutation** impensé qui s'est traduit l'été dernier par une grande cacophonie et un recul des droits des enseignants par rapport à la loi de 1984 sur la fonction publique !

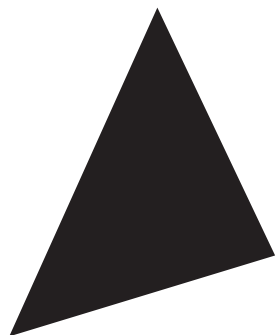
N'oublions pas que cette réforme porte en elle une **fourberie originelle**. Si les enseignants chercheurs des ENSA sont dit alignés sur le modèle de leurs homologues de l'université, **l'alignement s'est fait par le bas**, ce que nous n'avons cessé de dénoncer pendant tout le processus d'élaboration des textes. Le service d'un enseignant à la fac est de 192h éq TD (plus, s'il ne fait pas de recherche). Dans les ENSA, le régime pour tous c'est **320h éq TD**. A chaque enseignant d'amadouer sa CPS (Conseil pédagogique et scientifique) pour obtenir une **décharge recherche. Peine perdue !**

**De toute façon, le ministère ne dégage aucun moyen supplémentaire pour cela puisque le nombre de postes créés pour compenser les décharges recherche est insuffisant. Partagez-vous la misère, chers collègues !**

Le risque de la polarisation voire de **division entre les enseignants** est réel malgré la construction d'un statut d'enseignant chercheur unique : d'un côté les titulaires d'un doctorat ou d'une HDR appelés d'ici 4 ans à constituer 70 % des recrutements dans les écoles, de l'autre côté des **architectes praticiens** qui n'auront pas forcément le temps ni les codes académiques pour s'engager dans des

thèses consacrées au projet, puisque c'est là leur compétence et leur spécificité. Alors même que l'obtention d'un doctorat par VAE (validation des acquis de l'expérience), qui s'avérerait être une voie pour les enseignants- praticiens, ne fait pas l'unanimité entre enseignants eux-mêmes.

**On peut dès lors se poser légitimement la question de la structure à venir du corps d'enseignants titulaires des ENSA : les architectes praticiens, ceux-là mêmes qui assument une grande partie des programmes pédagogiques des ENSA, seront-ils encore les enseignants chercheurs titulaires des ENSA de demain ?**



# 2

## L'avenir ?

**Le ministère ne se cache même plus derrière un paravent de bonnes intentions et brandit l'étendard de la misère pour tous.**

La campagne de recrutement des enseignants chercheurs pour 2020-2021 est annoncée avec **0 création de postes de professeurs ! C'est la 2<sup>e</sup> année que les engagements du ministère de la culture sont bafoués.**

**Sur les 50 postes de professeurs devant être créés entre 2018 et 2022, seuls 15 postes sur 50 ont été obtenus.** Il est proposé de mettre au concours 2020-2021, 120 à 160 postes, ce qui est bien en-deçà des objectifs du protocole. Avec **30 postes manquants par an**, on ne voit pas comment le ministère pourrait redresser la barre et tenir ses engagements en 2023.

Cette dégradation se traduit dans les chiffres communiqués par le DGP : en 2017-2018 le corps enseignant de toutes nos ENSA était de 1704 ETP, au 1er mars 2019 il est de 1678 ETP soit une baisse de 24 ETP<sup>1</sup>.

**C'est tout l'édifice de la réforme qui menace de s'écrouler.** On savait que c'était Bercy qui tenait les rênes du ministère de la culture, cela se confirme. Nous n'attendons pas un CTM<sup>2</sup> fin 2020 pour dénoncer les mensonges et les promesses non tenues.

1. Chiffres à suivre lors de prochains bilans...

2. Le CTM (Comité Technique Ministériel présidé par le ministre de la Culture) du 19 décembre 2019 annonçait qu'un point sur le protocole d'accord est envisagé « fin 2020 »

# 3

## Et du côté de nos 1400 enseignants contractuels ?

Pendant qu'on s'occupe pendant 5 ans des enseignants titulaires, quid des enseignants contractuels de nos établissements en CDD et CDI ? Outre la signature d'un protocole de dé-précarisation, déjà largement bafoué, 2 ans après sa signature, quel est le constat ?

### **Pour 12-13 CDI recrutés ayant réussi la campagne de qualification et le concours de recrutement 2019, où sont les autres ?**

**En 2016<sup>3</sup>**, le corps enseignant est constitué de 1623 postes ETP :  
Titulaires et associés (dits titre 2, payés par le ministère) : 63%, 1026 ETP, 1139 personnes physiques (PP)  
CDD (dits titre 3, payés par l'établissement) : 18%, 292 ETP, 970 PP  
CDI (dits titre 3, payés par l'établissement) : 13 %, 206 ETP, 463 PP  
Lettres d'engagement (dits titre 3, payés par l'établissement) : 6%, 98 ETP, 1036 PP

**Au 1er mars 2019<sup>4</sup>**, il est constitué de 1678 postes ETP :  
Titulaires et associés (dits titre 2, payés par le ministère) : 66%, 1101 ETP, 1260 personnes physiques  
CDD (dits titre 3, payés par l'établissement) : 14%, 229 ETP, 661 PP  
CDI (dits titre 3, payés par l'établissement) : 13 %, 225 ETP, 503 PP  
Intervenants extérieurs (dits titre 3, payés par l'établissement) : 7%, 122 ETP, 1424 PP



**Discrètement, entre ces deux dates, un nombre conséquent d'enseignants contractuels en CDD a disparu** (309 personnes physiques exactement). Ces CDD sont-ils les personnes dont le contrat subitement n'est pas renouvelé, et qui deviennent, avec la même fonction, des intervenants extérieurs, ce que les chiffres, dans une hypothèse de vase communiquant viendraient conforter (+ 24 ETP d'intervenants extérieurs au bilan 1/3/2019) ?

En contradiction complète avec les textes de la réforme pour laquelle les IE (Intervenants Extérieurs) sont « des personnalités ayant une activité professionnelle autre qu'une activité d'enseignement, choisies en raison de leurs compétences professionnelles en lien avec les disciplines enseignées dans les écoles nationales supérieures d'architecture<sup>5</sup> ».

Dérive sinistre, coûteuse sur le plan humain et juridiquement attaquable, que nos organisations syndicales ont tenté depuis longtemps de prévenir en demandant depuis 2016, la réunion d'un CT spécial contractuels. Sans succès, puisque la DGP, en octobre dernier, feignait de découvrir notre demande ! **Que les contractuels CDD et CDI sacrifiés sur l'autel de la réforme sachent au moins comment ils ont été traités !**

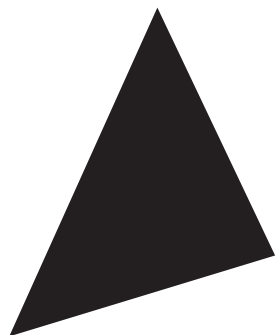
Quid de l'ajustement de la **stratégie de gestion de la ressource humaine enseignante** ? Aucune instruction de la

5. Décret no 2018-108 du 15 février 2018 relatif aux intervenants extérieurs des écoles nationales supérieures d'architecture

tutelle, autonomie oblige ! Certaines ENSA se sentent autorisées à nouer de nouveaux CDD, d'autres pas. Certaines facilitent l'intégration des enseignants en CDI en leur proposant des contrats de 220h, d'autres hors de question. Certaines aident leurs enseignants en CDI à préparer le concours. D'autres, en bonnes élèves de la méritocratie, laissent jouer l'offre et la demande.

Dans ces conditions, sachant que « la ligne directrice de gestion des RH » est élaborée en urgence par les enseignants qui siègent dans les instances (enseignants conscientisés, élus mais pas vraiment formés et aguerris à la complexité de la Fonction Publique) et des directions s'adaptant plus ou moins facilement au changement de paradigme qu'est la nouvelle gouvernance, on mesure l'exercice d'équilibriste.

**Donc, bravo aux équipes mobilisées dans les suites de la réforme ! Mais transparence = 0.**



# 4

## Allons, n'hésitons pas à être vulgaires et parlons rémunération !

Un enseignant en CDD ou CDI à mi-temps (160h) est rémunéré à l'indice 329, soit exactement 752.10 € bruts / mois en septembre 2019. Sachant que certaines écoles, sans aucune vergogne, n'hésitent pas à demander à ces enseignants en CDI les mêmes obligations de service qu'à un titulaire ou un associé ! Ce qui veut dire de participer à la vie de l'école, recruter les primo-entrants via ParcoursSup, siéger dans les diverses commissions, suivre les stages, les rapports d'études, les PFE, encadrer le parcours de formation HMO NP, participer aux diverses réunions de pilotage et de coordination etc.

Nous le répétons : non !, un enseignant en CDI ne doit que ses heures d'enseignement à son établissement.

### **Où l'indignité et la désinformation deviennent des principes de gestion des ressources humaines...**

Du côté des enseignants associés, rémunérés eux à l'indice 460, ils paraissent mieux lotis. Que nenni, leur salaire, quand il est versé en temps et en heure, est de 1077 € bruts pour un mi-temps. Soit 2154 € le plein temps. Pour des enseignants du supérieur soumis, eux, aux mêmes obligations de services que leurs collègues titulaires!

Concernant le statut des intervenants extérieurs, un texte concernant leur rémunération est en phase de finalisation. Curieusement, il ne nous est pas autorisé lors d'une séance récente de CT des ENSA de savoir à quelle sauce les 1424<sup>7</sup> professionnels intervenants extérieurs vont être rémunérés !

Pour le moment, c'est à la va comme je te pousse : 53,90 € bruts/h, et pour d'autres beaucoup moins si le CA en a décidé autrement, comme à Paris Val de Seine ! Gageons que cette petite cachotterie du ministère cache une rémunération à la baisse, alignée sur le régime de l'enseignement supérieur (41,41€/h bruts). Nous suivrons cela de près mais nous ne sommes pas dupes, on nous demandera de commenter la décision quand le mal sera fait.



# 5

## On réforme, on réforme ! Avec quels moyens pour nos ENSA ?

Concernant les moyens des écoles, la transparence n'est pas de rigueur. On nous promet en haut lieu une mise à plat. Il serait temps ! Les disparités sont criantes au sein de l'enseignement supérieur, elles le sont également entre les ENSA. Cela fait des années que nous dénonçons ces écarts qui ne reposent sur aucune règle du jeu connue.

La Direction de l'architecture s'engage donc dans un état des lieux. De cette mise à plat, qu'en ressortira-t-il ? Déshabiller Pierre pour habiller Paul ? Cautionner une bataille de chiffonniers entre chefs d'établissement pour se partager la misère, arbitrée par une tutelle sans pouvoir d'agir, puisque tout se joue à Bercy ? Rêvons d'une ré-allocation des moyens des écoles selon leurs besoins avec des critères clairs de nombre d'étudiants, d'effectifs existants du personnel enseignant et ATS, de taux d'encadrement, de l'état immobilier et mobilier etc. A défaut, cette mise à plat peut rester dans les tiroirs.

Et tant qu'à faire l'exercice de comparaison, allons jusqu'au bout. Que vaut pour la collectivité publique un étudiant en architecture<sup>6</sup>? Quelle est la dotation en €/étudiant pour un étudiant d'école d'art ? Et un étudiant d'école d'ingénieur ? Pourquoi n'avons-nous pas d'indicateur, alors que nous sommes par ailleurs abreuvés d'indicateurs de gestion et de comparaison en tous genres ? Pourquoi cette iniquité, alors qu'il nous est demandé d'entrer de plain-pied dans le modèle universitaire ?

6. Seul chiffre existant, celui issu du rapport d'avril 2013 « Concertation sur l'enseignement supérieur et la recherche en architecture Rapport de Vincent Feltesse à la ministre de la culture et de la communication » qui cite page 5 « un budget moyen par étudiant (7500 €) bien inférieur à celui des universités »

# 6

## Autonomie des établissements ? mon œil !

Les ENSA désormais sous double tutelle des ministères de la culture et de l'enseignement supérieur et de la recherche ont rejoint le modèle universitaire : organisation de la recherche, évaluation par l'HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), accréditation par le CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche), création du CNECEA (Conseil national des Enseignants Chercheurs en Architecture) sur le modèle du CNU (Conseil national des universités), admissions des étudiants via la Plateforme commune Parcoursup, politiques territoriales de rapprochement aux sites universitaires...

Mais sans leur accorder la contrepartie de l'autonomie ! Les ENSA conservent un statut adapté d'EPA (établissement public administratif) qui n'est pas celui de l'EPSCP (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel qui garantit l'autonomie administrative, financière, pédagogique et scientifique). Le poids du contrôle budgétaire régional y est plus fort et les règles de contrôle de gestion diffèrent. Les directeurs des ENSA sont nommés... par un décret en conseil des ministres alors que l'élection guide le mode de gouvernance des EPSCP. Enfin, les EPA n'ont pas la possibilité de créer une Fondation.

Avec cette réforme, nous voilà donc bien infantilisés avec une double laisse (la double tutelle) et des contraintes et obligations toujours croissantes sans marge de manœuvre et moyens d'agir. Et, même refrain, sans se soucier de la contrepartie des moyens. Au point que les directeurs d'ENSA, dont l'obéissance légendaire

à l'égard de la tutelle est le strict pendant de leur mode de nomination, se soient très récemment inquiétés dans une lettre adressée au ministre de la Culture Franck Riester, lettre cosignée par tous les présidents des CA et les directeurs des 20 ENSA<sup>7</sup>, ce qui témoigne du poids qu'ils ont souhaité lui donner.

### **Que dit cette lettre ? La même chose que nous !, mais ... après nous !**

Que l'organisation de la réforme s'est faite à moyens constants, sans transferts de crédits. Jusque-là supportée directement par l'administration centrale, il revient maintenant pleinement aux ENSA d'en supporter la charge. Les enseignants et services RH et direction sont sur-sollicités pour organiser et siéger dans pléthore de comités de sélection locaux de recrutement des enseignants. Les frais de missions de ces nouveaux jurys sont à la charge des établissements<sup>8</sup>.

Que ces chefs d'établissement soumis au devoir de réserve écrivent « une réforme mise en danger ? » puis invoquent dans la même lettre « un plan de rattrapage pluri annuel pour mettre à niveau nos écoles » est bien la preuve que les signaux que nous envoyons depuis des années ne sont pas l'expression de revendications inap-

7. Lettre des présidents des CA et des directeurs des ENSA à Monsieur Franck Riester, ministre de la culture datée du 15 décembre 2019

8. Une ENSA moyenne (1000 étudiants) chiffre ces coûts à 15 000 € de valorisation de mobilisation du service RH et 5000 € de frais directs de tenue des jurys

propriées mais le reflet d'une situation dégradée dont le ministère porte la responsabilité.

### **Quel écho à cet appel ?**

Présidents de CA et directeurs peuvent retourner sagement dans leurs établissements : **en 2020, l'annonce des plafonds d'emploi sur budget du ministère est pour la 1ère fois en baisse d'1 à 2 ETP voire 3 à 4 dans certaines ENSA-P !**

Le rideau s'ouvre, la pièce peut être jouée. Ne parlons plus de créations de postes, la sanctuarisation des emplois et des moyens existants n'est même plus à l'ordre du jour.

Alors quand la direction générale du patrimoine nous servira son beau discours annuel en disant qu'elle est attentive à la situation budgétaire de chaque école, que répondrons-nous ? **Que ce dialogue de gestion annuel entre la tutelle du bureau des enseignements et chaque ENSA est un exercice administratif hypocrite qui ne fait qu'entériner, au mieux, une stagnation de la dotation de fonctionnement allouée à chaque école.** Pourquoi maintenir cette mascarade ?

**Demandez-vous alors, chers collègues enseignants, pourquoi l'allocation des moyens pour la pédagogie devient un sujet de plus en plus tendu dans nos établissements ?**

Pourquoi vous est-il demandé d'encadrer seul une promotion de 120 étudiants alors que vous étiez 2 pour le faire auparavant ? Pourquoi vous est-il désormais proposé de recruter un interve-



nant extérieur mais de ne plus payer ses frais de déplacement ?

Votre enseignement de TD en licence comportant une visite de terrain s'est réduit à 4h ? Pas de problème, vous allez, seul, emmener sur site votre troupeau de 320 étudiants.

Ou bien leur projeter un film en amphi, ce sera plus sûre. Vous avez dit qualité ?

Le référentiel national d'équivalence horaires qui doit guider le temps de travail des enseignants et notamment les modulations de services pour les « activités de recherche », les « projets scientifiques et pédagogiques » et les « projets liés à des tâches d'intérêt général » est renvoyé, à juste titre, à la proposition du CNECEA. Quelle est la marge de manœuvre de cette instance indépendante puisque le ministère reprend la main<sup>9</sup> en restreignant cette possibilité à la seule décharge recherche.

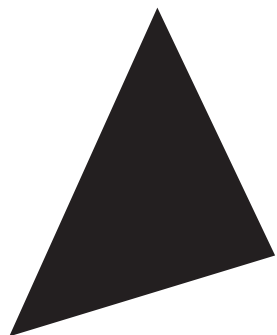
Et comme celles-ci sont misérabilistes ! CQFD ! Trimez, souquez enseignants : faites 320 h d'enseignement et vos obligations de services (participation à la vie de l'école, aux instances, aux commissions, encadrement des travaux d'étudiants, soutien...) !

Etonnons-nous que de nombreux enseignants préfèrent la stratégie de la chaise vide dans les multiples réunions, commissions, groupes de travail auxquels ils sont convo-

9. Par une note en date du 25 novembre 2019 du service de l'architecture de la DGP

qués ! Etonnons-nous du taux de désillusion de présidents de CFVE, 1 an à peine après avoir été élus !

**Etonnons-nous des tensions à l'intérieur de la communauté enseignante puisque l'animation de la vie des écoles repose sur une poignée d'enseignants investis soucieux de l'intérêt commun** tandis que les autres ont renoncé à y participer (tant la balance entre la lourdeur des tâches à mener et l'intérêt qu'ils y trouvent est défavorable) et du coup viennent juste faire leurs cours avant de retourner très très vite à leur agence ou leur laboratoire de recherche !



# 6

## Que vaut une gouvernance rénovée de nos établissements si leurs dirigeants gardent leurs habitudes jupitériennes ?

**Du côté de la direction de nos ENSA, la dérive autoritaire et délétère est de retour :**

- Un dialogue social bafoué et des agents en souffrance à l'ENSA St Etienne **aboutissant à un communiqué inter-syndical Sud Culture et SNEA CGT en date du 10 décembre et un refus de siéger dans les instances paritaires ;**
- plusieurs agents, dans la même école, dont le niveau de compétence évalué lors de leur entretien professionnel (CREP) est curieusement et collectivement revu à la baisse ;
- la démission des représentants du personnel des CT et CHS CT à **Strasbourg ;**
- la venue en urgence dans le courant de l'été 2019 de l'Inspection des Affaires Culturelles à l'ENSA **Nancy** suite à des irrégularités graves dans la gestion de l'établissement aboutissant à un « déplacement » du directeur ;
- des dysfonctionnements des instances du dialogue social

à l'**ENSA de Nantes** ;

- des représentants du personnel malmenés dans des **ENSA parisiennes** ;
- une ENSA qui demande aux représentants du personnel de pointer leur activité syndicale dans le logiciel de la scolarité !, en déni des règles déontologiques concernant la séparation entre gestion du personnel et libre exercice de mandat de représentant du personnel ;
- des instances CT et CHS CT dont le fonctionnement n'est pas respecté (modalités de validation des compte-rendu, diffusion aux personnels, refus d'inscription de points à l'ordre du jour, obstruction à l'examen de points obligatoires comme le télétravail ... ) ;
- multiplication de temps informels et groupes de travail issus des CT et CHS CT dans une dérive aigüe de réunionite qui épuise les représentants du personnel au détriment de vraies séances d'instances, qui, elles, font l'objet de compte-rendu paritaires et se déroulent avec des règles du jeu cadrées par la réglementation ;
- une direction qui se défait sur un agent de la respon-

sabilité de réunir le groupe de travail sur les **risques psycho-sociaux**, pourtant obligatoire pour l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels sur un agent ;

- l'ENSA de Marseille au laisser-faire inquiétant pendant 3 mois devant les comportements répréhensibles d'un enseignant et qui patauge à reconnaître l'impact pathogène sur l'ensemble de la communauté de travail enseignante, administrative et étudiante ;
- carence de documents légaux de bilans et de pilotage tels que « bilans sociaux »
- plusieurs ENSA (**Bordeaux, Paris Est...**) qui trouvent que les agents administratifs ne travaillent pas assez et cherchent à **modifier unilatéralement l'organisation des temps de travail datant de 2001...**

Avec succès, puisque malgré un vote négatif en CT (50 % contre et 50% d'abstention), l'ENSA Paris Est fait depuis janvier 2020 travailler ses agents administratifs 38h30 par semaine (contre 35h06 auparavant), sans compensation aucune ! Est-ce l'initiative inopportune de quelques chefs d'établissement mal intentionnés ou bien y-a-t-il des instructions en haut lieu et un chantage aux créations de postes

savamment orchestré par le ministère des finances auprès du ministère de la culture ?... Suspens !

La réforme de la gouvernance stipule que le mandat de leurs directeurs(rices) est d'une durée maximale de 9 ans.

Sur 20 ENSA, 1 directrice est en place depuis plus de 10 ans. 2 dirigent leur établissement depuis plus de 6 ans. Cherchez la cohérence et le renouvellement !

Etonnons-nous alors que dans plusieurs de nos écoles, des Risques Psycho-Sociaux soient avérés<sup>10</sup>. Conditions de travail dégradées, stress excessif, surcharges de travail non prises en compte, turn-over inquiétant dans les effectifs administratifs de certaines ENSA, agents en grande souffrance physiologique et/ou psychique, manque de reconnaissance, absence de perspective de carrière, cas de harcèlement, management par la peur ou par l'affectif, discrimination syndicale, travail morcelé, burn out, conflits dans le travail, déstructuration des collectifs, désorganisation du management, déni du travail « réel<sup>11</sup> », rétention d'information, fausse concertation, injonctions contradictoires, jeu sur les rythmes (on laisse pourrir, puis on accélère tout d'un coup), manipulations des uns contre les autres, qualité empêchée ...

10. Attestés notamment dans des rapports remis annuellement au CHS CT par la médecine de prévention attachée aux CHS CT

11. On distingue le travail exercé au quotidien (travail « réel ») du travail demandé (travail « prescrit »)

Les modalités de prévention n'existent pas ou ne sont pas à la mesure des dysfonctionnements structurels observés, certaines directions minimisent voire dénie les risques auxquels sont exposés leurs personnels en reportant sur une pseudo-fragilité antérieure de l'agent les difficultés qu'il rencontre. En tant que représentant du personnel, nous avons la responsabilité de dénoncer ce que, parce que cela s'installe dans la durée, nous nommons comme de la maltraitance institutionnelle dans la gestion de la ressource humaine des personnels administratifs.



# 7

## Du côté des ATS, d'ailleurs, la surcharge de travail est désormais structurelle...

La mise en place des « plafonds d'emploi » en 2010 comme norme absolue d'autorisation budgétaire salariale dans les ENSA (calculée en ETP) s'est faite après la fameuse RGPP de 2007, dont plus personne n'essaie de cacher ses effets dévastateurs sur l'emploi public. Impossible alors de mesurer **l'hémorragie des effectifs de la décennie précédente**, au moment même où pèsent les effets de la mise en place de nouvelles missions : doctorat en architecture, formation HMONP, rapprochement avec les universités, éducation artistique et culturelle, évaluation des enseignements, rayonnement à l'international, développement des partenariats et liens socio-économiques, admissions via APB puis ParcoursSup...

Les organisations syndicales ont beau avoir mesuré et dénoncé cette baisse, on nous embrouille, on nous enfume, on fait comme si rien ne s'était passé !<sup>12</sup>

**Aujourd'hui, les agents doivent répondre à des requêtes allant croissant :**

- multiplication de demandes de reporting tous azimuts jamais coordonnées et émanant de plus en plus de financeurs,

12. Dans son numéro de l'hiver 2012-2013, la lettre « Voix de Sud... et d'ailleurs » de Sud Culture Solidaires dressait dans ses pages 12 et 13 un état des lieux des ENSA. On y lisait, sous le chapitre « situation catastrophique des effectifs des personnels administratifs des ENSA » : « en 2002, 665 agents titulaires, en 2011 615 agents titulaires. [...] Pour les Universités, madame Péresse a obtenu en 2009 la sanctuarisation des postes d'Atos. Mais toujours rien au ministère de la culture. »



- succession de campagnes d'évaluations, d'habilitation et d'accréditation mobilisant les équipes sur de longues durées,
- augmentation et évolution de demandes des usagers étudiants (prise en compte des problématiques spécifiques handicap, étudiants sportifs de haut niveau ; augmentation de la précarité des jeunes ; demande d'accompagnement pour l'insertion professionnelle...)
- développement de nouveaux services type Fab Lab sans personnel supplémentaire,
- complexification des procédures (exemple de la réforme de formation professionnelle),
- contrôle de la chaîne de dépenses chronophage et plus exigeant,
- développement de l'allocation de moyens sous forme de réponse à des appels d'offres introduisant une mise en compétition et l'épuisement des forces dans le montage de projets.

Rajoutons la lourdeur des processus de recrutements au sein de ce ministère, ne serait-ce qu'au stade de la simple publication des postes, qui **induit des postes vacants sur de très longues durées** amenant les collègues restant à prendre en charge des tâches en plus.

**Tout cela induit une augmentation des situations de stress, un travail dans l'urgence, des agents déstabilisés et dépassés.**

Les directeurs et présidents d'établissements pointent eux-mêmes : « Nos agents sont exclus de toutes les réflexions portant sur la reconnaissance de leurs efforts au service de la modernisation du ministère et ne bénéficient d'aucune prime à ce titre. Plus globalement, **leur situation leur est défavorable par rapport à leurs homologues du ministère au plan du RIFSEEP, de la promotion, du régime indemnitaire, du déroulement de carrière** »<sup>13</sup>.

**La barque est plus que pleine, la surcharge de travail est aujourd'hui systémique et structurelle dans toutes nos ENSA.**

Comme aujourd'hui aucun manager ne peut convoquer les gains de productivité dans nos organisations (faire un cours en accéléré ? réduire le nombre de pages d'un rapport de recherche ? saisir les notes des étudiants 2 fois plus vite ?), **il est demandé aux ATS de PRIORISER ! Quoi ? quand tout est prioritaire !** Comment ? puisque le crédo navigue entre injonction autoritaire (« faites ceci, pas cela ») et renoncement et négligence (« à vous de gérer vos priorités ! »). Pour quoi faire ? puisque l'appel à l'autonomie des agents dans un contexte d'action hyper-contraignant est un oxymore ! C'est le déni du « travail réel ».

Pas la peine de stigmatiser qui que ce soit, n'oublions pas non plus que ces managers sont eux-mêmes malme-



nés et soumis aux mêmes dégradations de l'organisation et des conditions de travail.

Alors, on évoque le « bien-être des agents au travail », on organise des cours de yoga, on installe des baby-foot dans quelques établissements, on fête la galette des rois, l'assistante sociale tient des permanences...

Pendant ce temps-là, des groupes de travail RPS n'arrivent pas à se mettre en place...

Les agents n'ont pas besoin de stage de communication interpersonnelle. Ils aimeraient simplement pouvoir bien faire leur travail.

Ils ne sont pas conservateurs, ils ont su s'adapter, à effectifs décroissants et turn over inquiétant, à de multiples réformes, changements d'outils, évolution des besoins.

Le management, sans doute mal conseillé par quelques officines qui privilégient des approches hygiénistes et individualisantes, s'est engouffré dans des stratégies de QVT (Qualité de Vie au Travail). **C'est de QT (Qualité du Travail) dont on devrait parler avant tout<sup>14</sup> !**

**C'est l'organisation du travail de nos ENSA qui a besoin de soin, ce ne sont pas les agents qui ont besoin qu'on s'occupe de leur bien-être.**

14. Voir notamment les travaux de Yves CLOT, Vincent DE GAULEJAC, Danièle LINHART



# 8

## Malaise étudiant...

Du côté des étudiants, le **sondage santé** réalisé en 2018 par l'UNEAP<sup>15</sup> (Union Nationale des Etudiants en Architecture et Paysage) auprès de 5435 répondants signale des indicateurs au rouge : stress, problèmes de sommeil, pratique tenace de la charrette comme « une habitude à prendre pendant les études pour que travailler hors de ses limites physiques et psychologiques devienne normal pour un architecte ».

Il y aurait tant à dire du côté de nos usagers ! mais pour cela, nous attendons leurs paroles !

# 9

## L'obsession du modèle universitaire

Le mouvement de **rapprochement des ENSA à des politiques de sites universitaires** allant jusqu'à l'intégration dans des établissements uniques avec des statuts d'EPSCP expérimental (Université Grenoble Alpes<sup>16</sup> pour l'ENSAG et Université Gustave Eiffel pour l'ENSA Paris Est<sup>17</sup>) se fait à marche forcée. Le champ de la recherche au sein des ENSA s'est vu renforcé par le rapprochement avec l'université : intégration dans des écoles doctorales, accès à des programmes d'appel d'offres pour lesquels nos laboratoires de recherche montrent leur agilité, renforcement de l'interdisciplinarité etc.

Aujourd'hui, il s'agit d'autre chose.

Il est demandé aux personnels enseignants et administratifs de se glisser au son du clairon et en avançant à l'aveuglette, dans des établissements gigantesques uniques ou dans des montages partenariaux nébuleux censés avoir eu le temps d'être pensés et concertés.

Les IDEX (Initiatives d'excellence) et autres grands projets inscrits dans les PIA Programmes d'Investissements d'Avenir (LabEx, label I-SITE), menés depuis 2010 n'ont même pas eu le temps de faire l'objet d'évaluations qu'on demande aux instances des ENSA de voter des textes statutaires des futures Universités, textes d'ailleurs incomplets !

16. Décret n° 2019-1123 du 31 octobre 2019 portant création de l'Université Grenoble Alpes et approbation de ses statuts

17. Décret n° 2019-1360 du 13 décembre 2019 portant création de l'Université Gustave Eiffel et approbation de ses statuts

Tout cela au nom de la recherche de l'«excellence », sésame magique qu'il suffit d'invoquer pour tout justifier. Quand ce n'est pas l'obsession du classement de Shanghai<sup>18</sup>, dont nos étudiants se fichent comme de l'an 40.

Et bien sûr, sans aucun moyen supplémentaire du ministère de la culture pour abonder les fonctions supports alors que le suivi des missions, la comitologie permanente, le montage de projets nouveaux ... ont démultiplié pour certains personnels enseignants et administratifs les interactions obligatoires avec leurs homologues du site universitaire<sup>19</sup>.

Il s'agit d'une véritable fuite en avant puisque **jamais ne sont posées les questions de l'impact sur l'organisation du travail, sur les conditions de travail et sur les métiers. C'est la stratégie de l'enseignement supérieur de l'architecture confiée à une Madame Irma !**

On nous jure qu'au sein de ces regroupements les ENSA garderont la maîtrise du recrutement de leurs personnels.

Qui peut nous penser assez naïfs pour croire qu'un futur enseignant SHS en ENSA ne soit pas (restriction de moyens et mutualisation obligent !) un enseignant de

18. Sur le sujet lire <https://www.acrimed.org/Le-classement-de-Shanghai-des-universites-une>

19. Un homologue du site universitaire issu d'une grande école à concours écrit : « la question de la capacité de nos établissements à s'approprier les objectifs percuté les routines et la charge des services supports, déjà au quotidien saturés. C'est une charge additionnelle autant qu'une nouvelle façon de penser et d'agir... »

l'Université, soi-disant suffisamment polyvalent pour enseigner la philosophie (par exemple) là où le vent le mène, en architecture comme en mathématiques ou en sciences de l'éducation. Qui voudrait croire à ce Monsieur Jourdain qui dit faire de la prose !

# 10

## Tout cela, n'oublions pas, sur fond de successions de réformes délétères

Depuis quelques années, les annonces de réformes se succèdent sans discontinuer :

- La création au sein de l'administration centrale du ministère d'une **direction transversale récupérant dans son giron les établissements d'enseignement supérieur**, donc les ENSA. A quoi servira dès lors la direction de l'architecture ? Une coquille vide ? Qui sera l'interlocuteur des ENSA ? Des tableurs excel manipulés par des gestionnaires ? **Aveu d'une mise au pas et signe d'une ultracentralisation au Secrétariat général au détriment des directions métiers.** Et on parle d'administration agile !!
- Le **fameux PTM** (Plan de transformation ministériel initié en 2017 sous le nom de AP2022) qui n'est qu'un des énièmes avatars des plans successifs (RGPP dès 2007, MAP en 2012, MAPTAM en 2014, loi NOTRe en 2015) qui n'ont fait que vider de sens le travail des agents, déstabiliser les collectifs, dégrader les conditions du travail et **installer un mouvement perpétuel dans lequel on passe plus de temps à défaire-désorganiser que servir et faire.**
- Ces réformes ne visent pas à faire évoluer ou renforcer l'action publique mais bien à supprimer des postes et réduire les effectifs, en surchargeant mécaniquement le travail des agents qui restent.



- Et parlons de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui supprime le rôle des **CAP** (Commissions Administratives et Paritaires) en matière de mutation et promotion laissant l'administration seule faire sa loterie, qui supprime les outils du dialogue social CT et CHS CT en les fusionnant au sein d'un futur Comité Social d'Administration dans **lequel les problématiques spécifiques de la prévention des RPS (Risques Psycho Sociaux) et de questions de sécurité et santé au travail seront noyées et reléguées en second plan**. Et qui met en place un nouveau **contrat de précaire** : CDD de projet etc. Quatre ans après des instructions ministérielles de « retour à la règle », c'est « back to the future ». L'imagination est au service de la restauration de la précarité et la stratégie RH de ce ministère : un exercice de versatilité...

**La méthode est celle d'une pseudo concertation**, un rythme effréné de réunions épuisant les agents et leurs représentants, de comités, de préfigurateurs, de missions, de notes ... censés faire aboutir leurs travaux en 4 semaines top chrono, en s'étant bien sûr assuré, promis-juré !, de consulter tous les personnels : « ateliers participatifs, séminaires, dispositifs de consultation ». Novlangue manipulatrice convoquant le registre de « l'audace intellec-

tuelle, « l'efficacité », « la proximité », « la simplicité<sup>20</sup> » », comme si quelqu'un pouvait être contre ! Discours de dupes, rhétorique du néo-management public. Enfumage !

- Du côté du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche se profile le futur projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche prévue début 2020 au Parlement et qui ne cesse d'inquiéter les milieux de la recherche tant l'opération de déshabillage et de démantèlement est massive et structurelle (suppression de la référence aux 192h éq TD, fin du paiement des heures complémentaires, nouveaux contrats précaires).

**Même constat pour la profession : la loi ELAN, le déshabillage des offices HLM, le développement des partenariats publics-privés, la mise sous tutelle des territoires par la confiscation et la non-compensation des ressources financières et des collectivités locales... dessine le schéma de pratiques architecturales et paysagères dominées par des logiques purement économiques et financiarisées. C'est l'architecture d'intérêt public de la loi de 1977 qui en prend un sale coup !**



## **Au bord de l'explosion ??**

**Nous ne doutions pas d'une certaine volonté de la direction de l'architecture pour peser en faveur d'un dessein du futur de l'enseignement de l'architecture.**

**En revanche, nous doutons fortement du pouvoir d'agir de cette tutelle qui se dit « en capacité de » alors que les règles du jeu sont d'ores et déjà définies d'un côté, bien au-dessus, au ministère des Finances et de l'autre côté, bien au-delà, dans des établissements livrés à une gouvernance en cours de construction, pour ne pas dire dépassée.**

**Une réforme a été posée, nous l'avons accompagnée et n'avons pour autant jamais cessé d'y questionner et introduire 2 trajectoires qualitatives :**

**-Quelles mises en œuvre dans des établissements de plus en plus autonomes (ce qui est souhaitable et souhaité), mais doit**

**prendre en compte le potentiel de dérive autoritaire et d'écart avec des lignes stratégiques d'intérêt général de l'enseignement de l'architecture ? ;**

**-Quels moyens au service de l'enseignement de l'architecture qui concernent plus de 20000 étudiants, 4000 enseignants et administratifs et la diplomation des futurs professionnels de la construction et de l'aménagement de notre futur cadre de vie ?**

**Nous mesurons le climat de restriction budgétaire, et même de véritable « bashing » du service public qui pèse sur le ministère de la culture (et sur d'autres) pour la définition d'un horizon amélioré de l'enseignement de l'architecture.**

**Nous savons qu'au-delà des ENSA, c'est l'ensemble de nos services publics qui sont mis à mal.**

**C'est une raison de plus pour laquelle nous n'abandonnerons pas la responsabilité de veille et d'expression qui nous incombe.**



**On bouge ?**

**La situation actuelle n'est pas inéluctable. Si nous nous engageons ensemble, enseignant-es, étudiant-es, ATS, nous pourrons faire bouger les lignes.**

**Pour agir, il faut :**

- sensibiliser, recenser autour de soi les problèmes qui se posent. C'est l'objectif de cette plaquette ;**
- décider collectivement des modes d'action, dans chaque école et en se fédérant entre les écoles ;**
- passer à l'action pour que ça change...!**

**Vos contacts SUD-Culture Solidaires  
dans les ENSA-P :**

**Laurent Gaissad, ENSA Paris Val-de-Seine**  
laurent.gaissad@paris-valdeseine.archi.fr

**Nabil Beyhum, ENSA Paris Val-de-Seine**  
nabil.beyhum@paris-valdeseine.archi.fr

**Marianne Veillerot, ENSA Grenoble**  
marianne.veillerot@grenoble.archi.fr

**François Nowakowski, ENSA Lyon**  
francois.nowakowski@lyon.archi.fr

**Marie Tran, ENSA Strasbourg**  
marie.tran@strasbourg.archi.fr





Culture  
**Sud**  
Solidaires

Janvier 2020