

Marseille, le 31 mars 2017

A destination des CHSCT du CNRS, de l'INSERM
et d'Aix-Marseille Université

Nous sommes douze ingénieurs, assistants ingénieurs, personnels techniques de l'unité dirigée par le Professeur Didier Raoult (UM63, CNRS 7278, IRD 198, INSERM 1095), localisée à l'Institut Hospitalo-Universitaire Méditerranée Infection de Marseille. Cette unité devrait être divisée en trois unités nouvelles en 2018, dirigées par les Pr Drancourt, Parola et Devault, tous trois restant sous la coupe de Didier Raoult, directeur de l'IHU pour un temps encore indéfini. Nous sommes des employés du CNRS, de l'INSERM, d'Aix-Marseille Université ou de l'APHM, titulaires ou précaires. Nous souhaiterions par la présente porter à la connaissance des Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail des éléments de notre situation qui nous posent problème et entraînent pour nombre d'entre nous un mal-être au travail.

1- Nous souffrons d'une absence de reconnaissance et de considération, entraînant une profonde démotivation.

Notre expertise n'est pas reconnue. Nous sommes cantonnés à un rôle d'exécutants devant réaliser les expériences commandées par la hiérarchie, même quand nous les savons vouées à l'échec ou inadaptées à la problématique scientifique posée.

Nous sommes dépossédés de l'interprétation des résultats et de leurs développements, confiés aux chercheurs, enseignants-chercheurs ou médecins.

Nous sommes fréquemment confrontés à des formes de mépris, culminant dans des réflexions du type « vous n'êtes pas là pour réfléchir mais pour faire ce qu'on vous dit de faire ».

Aucun droit ne nous est reconnu quant à la paternité du travail réalisé, que ce soit en nous dessaisissant des pistes qui s'avèrent intéressantes ou en nous niant toute légitimité à revendiquer notre présence parmi les auteurs d'articles.

Notre rôle formateur est souvent réduit à montrer une technique ou à fournir un résultat.

Nous ne sommes pas associés à la réflexion, aux décisions, même dans ce qui touche directement à notre expertise ou à nos outils de travail. Exemples d'aberration qui en résultent : nécessité de travaux de transformation pour adapter un bâtiment tout neuf aux besoins des plate-formes techniques; achat d'appareillages coûteux dont nous n'avons aucun besoin et dont nous découvrons qu'ils ont été commandés en les réceptionnant (certains sont stockés et prennent la poussière sans mise en route par le fournisseur); des ingénieurs laissés sans localisation dans les nouveaux locaux et se retrouvant casés tant bien que mal dans des conditions défavorables à un travail de qualité. Quant à l'information, elle nous parvient bien souvent par des bruits de couloirs.

2- Certains d'entre nous sont fréquemment rabaissés, moqués, humiliés, soumis à des propos machistes, à des attitudes déplacées, à des altercations verbales violentes, voire à des menaces, de la part de la hiérarchie. Un ingénieur s'est vu menacé de mort professionnelle...

3- Nous n'avons ni représentant élu, ni aucune instance dans laquelle nous puissions exprimer nos problèmes, demandes ou revendications, de façon légitime et sans être ridiculisé ou méprisé. Bien que nous soyons entre 100 et 150 chercheurs, ITA, titulaires ou précaires, au sein de l'unité, il n'existe pas de conseil de laboratoire où soient évoqués les problèmes, orientations, stratégies, solutions, ..., menée la concertation et prises les décisions. Il n'y a donc, par conséquent, aucune élection de représentants des différentes catégories de personnels et étudiants.

4- Nous travaillons dans des conditions qui nous semblent en dehors de toute règle.

Une pièce "open space" de 231 m², prévu par l'architecte pour contenir 32 bureaux, en compte en réalité une centaine, soit 2,3 m² par personne (des étudiants), espaces de circulation compris. "L'open space" pour ingénieurs, une pièce de 135 m² prévue par l'architecte pour recevoir 19 postes de travail, en compte en réalité 32. Il en résulte une surface de 7 m² par personne, espaces de circulation compris, et des prises multiples électriques en cascades pour brancher tous les ordinateurs.

La seule fontaine à eau du bâtiment se trouve dans la seule grande salle de repos, prévue pour qu'environ 70 personnes y mangent, à un étage auquel nous n'avons pas le droit d'aller car «trop de personnes s'y promenaient » (bouton correspondant de l'ascenseur commandé par une clé, promesse de fermeture par serrure à cartes des portes d'accès de l'étage depuis les escaliers).

Nous n'avons donc à disposition, pour manger ou faire une pose, que deux petites salles de détente, pouvant contenir chacune une quinzaine de personnes, alors que nous sommes plus de 200 membres du personnel et étudiants.

Nous sommes régulièrement sollicités pour le travail sur nos téléphones portables personnels, pendant et en dehors des heures de travail mais aussi, à l'occasion, le week-end ou pendant nos vacances. Ce problème s'est amplifié depuis le déménagement puisque, faute de moyens logistiques appropriés, aucun téléphone n'est disponible dans tout le bâtiment. Ceux qui n'avaient pas encore donné leur numéro personnel se voient contraints de le fournir s'ils ont besoin de contacter ou d'être contactés par un responsable du laboratoire, devenant par force joignables en permanence.

5- Notre évolution de carrière est strictement limitée aux avancements automatiques et aux initiatives personnelles, M. Raoult ayant catégoriquement refusé de participer aux réunions des EPST dans lesquelles sont classés les dossiers d'avancement. De plus, aucune assistance à la formation de dossier, à la présentation de travaux, ..., n'est offerte, aucun soutien n'est apporté.

Cette liste n'est pas exhaustive. Nous n'avons pu faire le tour des problèmes rencontrés par les collègues ingénieurs, personnels techniques ou administratifs,

ne souhaitant pas que notre initiative s'ébruite avant d'avoir lieu. D'autre part, chacun d'entre nous n'est pas concerné personnellement par l'ensemble des points décrits, mais nous sommes tous au courant de cas correspondant aux faits rapportés. Certains d'entre nous ont déjà informé la médecine du travail de leur mal-être, sans que cela ait un quelconque effet. Nous n'avons pas à ce jour utilisé le cahier du CHSCT pour faire remonter nos problèmes car nous ne connaissons son existence et son rôle que depuis quelques semaines. Enfin, certains d'entre nous craignant de possibles retombées négatives, sans pour autant avoir de certitude d'améliorations de nos conditions de travail, nous avons décidé de ne pas signer ce courrier.

Nous espérons que, à la faveur des transformations qui vont avoir lieu au sein de notre unité, des changements radicaux seront mis en place afin que cesse cette situation insupportable et dégradante.

Fait collectivement le 31 mars 2017.