

Monsieur le Directeur,

Cette lettre ouverte fait suite à votre mail du 12 octobre à propos des déclarations du ministre du travail sur les risques psychosociaux dans les entreprises. Celle-ci était accompagnée du bilan de la DRH de Sciences Po sur ce thème depuis 2003.

Ainsi dans ce mail, vous expliquez que vous portez une « *attention particulière à la qualité de vie du travail des salariés* ».

A ce titre, vous soulignez combien « *les salariés de Sciences Po sont satisfaits voire très heureux de leur travail* ». Par ailleurs, le rapport de la médecine du travail tout aussi « *favorable* » mentionne que les salariés ne rencontrent finalement que peu de problèmes physiques ou psychologiques. Tout au plus quelques soucis articulaires !

Conscient que la vie salariale à Sciences Po n'est pas aussi radieuse que le rapport de la médecine du travail le laisse entendre, vous estimez toutefois que quelques situations délicates existent et vous les évaluez à dix par an.

Au-delà de cette « *nécessaire attention personnalisée* », vous pensez aussi que les mesures générales qui ont été prises ces dernières années ont favorisé la qualité de vie au travail dans notre établissement. Ainsi vous citez l'augmentation du pouvoir d'achat, les congés, la rénovation, l'extension des locaux professionnels, et enfin l'augmentation des effectifs salariés. Ces éléments seraient des

vecteurs logiques de réduction des risques de situation de stress.

Oui, toutes ces mesures sont importantes nous ne pouvons le nier et nous nous en félicitons ! Toutefois, la gestion du stress au travail ne peut se limiter au pouvoir d'achat ou à l'obtention de jours de congés supplémentaires. Le croire serait là une vision bien réductrice du spectre de la souffrance au travail et le faire croire est un danger pour l'ensemble de notre établissement.

Pourquoi les salariés de Sciences Po seraient-ils stressés ?

A Sciences Po, nous constatons un sentiment d'insatisfaction croissant qui contraste avec l'attachement que nous éprouvons tous pour l'établissement. L'adhésion aux missions de Sciences Po est très forte et les salariés sont, dans leur grande majorité, fiers d'y travailler. Cependant, **nous estimons que l'organisation du travail les processus de gestion, ainsi que le management et la communication ne sont pas à la hauteur de ces missions et qu'ils engendrent du stress voire de la souffrance au travail.** Le nier serait ne pas permettre à Sciences Po d'exercer pleinement la responsabilité sociale qui lui incombe.

C'est donc dans l'organisation du travail et dans les comportements qu'elle induit qu'il faut rechercher les

principales causes du stress à Sciences Po. Cette organisation du travail qui a connu de tels bouleversements en quelques années sans consolidation est, nous semble-t-il, la principale cause de la dégradation du bien être des salariés.

Les innovations incessantes, trop mal perçues par le plus grand nombre deviennent ingérables lorsqu'elles ne sont pas inscrites dans des processus établis. Le grand turn-over de l'encadrement nous fait manquer cruellement de mémoire, de maturité et d'expérience. Aucun enseignement n'est tiré des échecs.

Que dire, lorsque des personnes sont nommées sur des postes à responsabilité du fait de « leurs compétences politiques » et non des compétences professionnelles et techniques avérées. Ce mode de recrutement ne leur permet pas d'exercer un quelconque esprit critique, et ce en totale contradiction avec ce qui est développé dans le projet pédagogique.

Nos différents publics qu'ils soient élèves, enseignants, parents, lecteurs ou intervenants divers ont des exigences de plus en plus élevées. Plus que jamais les salariés ont besoin de managers responsables et soucieux d'accompagner leurs équipes dans des missions de qualité dans un esprit de solidarité, de respect mutuel et de responsabilité assumée.

Tout ceci est un gâchis tant humain qu'économique pour Sciences Po.

Lorsque que nous ajoutons à ce tableau des calendriers compressés, des délais de préparation toujours plus courts, des demandes verticales de la veille pour le lendemain en version « *TTU* » - (très très urgentes) et un temps de décision excessivement long, comment ne pas arriver à un état de stress ingérable et nuisible ?

Monsieur Le directeur, les Autonomes pour Sciences Po souhaitent que vous agissiez rapidement et qu'un véritable audit sur les conditions de travail à Sciences Po soit réalisé par un organisme indépendant choisi en concertation. Nous souhaitons également qu'un véritable projet d'établissement soit proposé par les salariés pour faire sens à leur engagement dans Objectifs 2013.