Los universitarios en la tormenta del capitalismo kafkaïano. El caso francés.

Fanny Darbus, Fanny Jedlicki

▶ **To cite this version:**

Fanny Darbus, Fanny Jedlicki. Los universitarios en la tormenta del capitalismo kafkaïano. El caso francés.. Política y Sociedad, 2016, 53 (3), pp.837 - 851. 10.5209/rev_POSO.2016.v53.n3.49417 . hal-02434123

HAL Id: hal-02434123

https://univ-rennes2.hal.science/hal-02434123

Submitted on 9 Jan 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Los universitarios en la tormenta del capitalismo kafkaïano. El caso del profesorado francés

Fanny Darbus
CENS, CNRS, Universidad de Nantes
fanny.darbus@univ-nantes.fr

Fanny Jedlicki
Normandie Universidad, UNIHAVRE, CNRS, IDEES
fanny.jedlicki@univ-lehavre.fr

Recibido: 12-06-2015
Aceptado: 03-02-2016

Resumen
Así como las telecomunicaciones, el sistema francés de Educación Superior e Investigación (ESI) está profundamente reestructurado desde el Pacto de Bolonia (1999). En nombre de una modernización permanente de los servicios públicos y de una política de austeridad económica, la ESI fue desmantelada y remodelada en un tiempo récord. Las reformas iniciadas en 2005, junto con una política de disminución drástica de puestos de docentes e investigadores titulares, tienen una serie de efectos sobre la universidad, sus condiciones de trabajo y empleo y luego sobre el *homo academicus*. Las reorganizaciones inducidas por estas reformas eran -y siguen siendo- para todo el personal sinónimo de aumento de sus tareas e intensificación constante de su carga de trabajo, fenómeno que investigaciones en España o en Chile muestran también.
Sin embargo, junto con la disminución constante de los recursos y la proliferación de mandatos contradictorios, los académicos se enfrentan a la incapacidad crónica de *hacer bien* su trabajo. La degradación del medio universitario tanto como la erosión de la ética laboral, sumados al desaliento y el agotamiento, son factores de riesgo psicosocial. Pero la multiplicación de las formas de sufrimiento y señales de advertencia en las universidades suelen ser poco visibles en el paisaje académico francés, que, al igual que el resto del país, poco a poco se está "latinoamericanizando".
Palabras clave: Trabajadores universitarios; reformas; sufrimiento en el trabajo; crisis.

Academics in the Storm of the Kafkaesque Capitalism. The Profesor French Case

Abstract
As well as telecommunications, the French system of Higher Education and Research (HIR) is deeply restructured from the Pact of Bologna (1999). In the name of a perpetual modernization of public services and a policy of economic austerity, the HIR was dismantled and rebuilt in a record time. The reforms initiated in 2005 with a policy of drastic decrease in teaching positions and senior researchers have a number of effects on the working conditions and employment, and then on the *homo academicus*. Reorganizations induced by these reforms were, and still are, synonym for all academic staff of increasing of their homework and constant intensification of their workload, that phenomenon is also shown by Spanish or Chilean research. However, with the continuing decline of human and economic resources and the proliferation of conflicting mandates, academics workers face a chronic inability *to do well*

their job. The degradation of their environment as well as the erosion of their work ethic, coupled with disappointment and exhaustion, are psychosocial risk factors. But the multiplication of forms of suffering and warning signs in universities are often invisible in the French academic landscape, which, like the rest of the country, is gradually "latinoamericanized".
Key words: Academic workers; reform; suffering at work; crisis.

Referencia normalizada
Darbus, F. y F. Jedlicki (2016): "Los universitarios en la tormenta del capitalismo kafkaïano. El caso del profesorado francés", Política y Sociedad, 53 (3), pp. 837-851.

Sumario: 1. Al ritmo in crescendo de las reformas: reorganizaciones constantes y sobrecarga de trabajo. 2. Trabajo impedido, desmembración de los equipos de trabajo y miseria moral. 3. ¿Hacia una crisis a la *France Télécom* en la universidad? 4. Conclusión: las formas de exit del académico. 5 Bibliografía.

* * *

Agradecimientos

Gracias a Natalia La Valle Torres, doctora en ciencias del idioma y sociología por su preciosa ayuda y su trabajo de traducción. También queremos agradecer a los relectores de la revista por sus contribuciones que mejoraron el texto.

A partir del Proceso de Bolonia (1999), la educación superior y la investigación francesas (ESI), al igual que otras áreas nacionales claves como la energía, los transportes y las telecomunicaciones, se ven afectadas por importantes reestructuraciones. En nombre de una perpetua *modernización* del servicio público y, luego, de una política de austeridad con la que se justifican los recortes de presupuesto, la ESI ha sido remodelada, fragmentada y prácticamente desmantelada en tiempo récord[1]. La Educación Superior y la Investigación españolas han conocido el mismo proceso de forma intensificada: los cambios vividos para las universidades[2] muestran rasgos comunes con la situación universitaria francesa y una preocupación compartida de algunos investigadores para estudiar estos cambios y sus efectos. Tanto las políticas públicas francesas como las españolas de la *economía del conocimiento* o, mejor dicho, del *capitalismo cognitivo*, puestas en marcha en la primera década del siglo XXI, tienen la misma esencia, pues vienen de la dirección política-administrativa de la Unión Europea. Varios trabajos (entre otros: Marugan Pintos y Cruces Aguilera, 2013; García, 2007; Hély, 2014) demuestran cómo estas reformas corresponden a un proyecto político de mercantilización de la educación superior, de altura mundial. Chile, siendo "el laboratorio del neoliberalismo" bajo la dictadura pinochetista, es así ejemplar : la privatización de la educación en general, superior en particular, la *cultura del management* ha provocado varios

[1] Una primera versión de este artículo apareció en la revista *Savoir/agir*.

[2] Ver entre otros el número 78 de la revista *Sociología del trabajo*, consagrada a la degradación del trabajo en la universidad.

efectos destructores en los trabajadores universitarios (Quaas, 2006) y en la población estudantil (ver las grandes movilizaciones de 2011, 2012 y 2015). Sisto habla tanto de una "trivialización" de la institución academica como de la actividad docente (Sisto, 2007).

En Francia, son las reformas iniciadas por el Pacto de Investigación (2006) y la LRU[3] (2007), sumadas a una política de restricción regular en la contratación de docentes titulares, las que han generado una serie de consecuencias sobre la institución universitaria y las condiciones de trabajo y de empleo del personal (1). Los «recortes presupuestarios" y la «racionalización del gasto público en el ámbito educativo" que se han efectuado en España también se han aplicado en Francia y varias universidades, convertidas en unidades «autónomas" entre los años 2009 y 2011, se encuentran actualmente en situación de quiebra financiara. De tal forma que, bajo la presión de esta situación económica, se han reducido de forma drástica tanto la oferta de formación, como las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores universitarios (Sinagliaga y Henry, 2014).

En este artículo, hemos enfocado nuestra atención sobre el profesorado funcionario de la universidad, que ha sufrido un proceso de degradación de las condiciones de trabajo muy parecido al caso español (Caramés, 2003; Marugan Pintos y Cruces Aguilera; Agulló Fernández; Díaz Santiago, 2013). El lector comprobará, en este sentido, que los procesos de racionalización y mercantilización de la educación son muy parecidos en ambos países[4] : el rol de las agencias de evaluación (ANECA en España y AERES[5] en Francia); la reducción de los salarios y la precarización del empleo de los docentes e investigadores, etc.

En el caso francés, para el personal en su conjunto (administrativo, técnico, docente o de investigación) las reorganizaciones en cascada inducidas por las citadas reformas han sido –y seguirán siendo por un tiempo indeterminado- sinónimo de extensión de sus funciones y de intensificación continua de su carga de trabajo (Darbus y Jedlicki, 2014) . Esta situación se conjuga, por un lado, con una constante disminución de los recursos y, por el otro, con una multiplicación de demandas contradictorias. Así, son cada vez más los trabajadores de la universidad que se enfrentan con la imposibilidad crónica de *hacer bien su trabajo*. Estos ingredientes, que combinan la racionalización de

[3] Ley relativa a las Libertades y Responsabilidades de las Universidades (*Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités,* también llamada Ley Pécresse).

[4] El trabajo de recopilación sobre las evoluciones contemporáneas del trabajo universitario en varios sistemas del mundo hecho por el grupo de investigadores de l'ARESER (Association de Réflexion sur les Enseignements Supérieurs et la Recherche) destaca fenómenos convergentes en Japón, Chile, Quebec y Estados Unidos. (Charle C, Soulié C, (2015), *La dérégulation universitaire, la construction « étatisée » des marchés universitaires dans le monde*, Paris, Syllepse.)

[5] La Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur [Agencia de Evaluación de Investigación y Enseñanza Superiori] cambio de nombre al final de 2014: se trata ahora del HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur [Alto Consejo para la Evaluación de Investigación y Enseñanza Superior].

la gestión y un alto nivel de control burocrático, que llamamos *capitalismo kafkaïano,* son evidentes factores de riesgos psicosociales (Gollac *et al.*, 2012): agotamiento, desaliento, deterioro del ambiente laboral y erosión del sentido mismo del trabajo. Dichos factores, al acumularse, generan múltiples formas de sufrimiento y señales de alerta (2). Nuestra participación en la encuesta *France Télécom* (FT) llevada a cabo por el gabinete Technologia junto con un trabajo de reflexión colectiva sobre ESI en el seno de la ASES (Association des Sociologues Enseignants du Supérieur[6] [asociación profesional de sociólogos universitarios]) nos lleva a postular que los mismos elementos responsables, en FT, de una masificación del sufrimiento y de actos dramáticos en el trabajo (tales como suicidios o intentos de suicidio) están ya empezando a manifestarse en la universidad y podrían intensificarse si no se les presta la debida atención (3).

Apuntes metodologicos (Cuadro 1)

Desde finales de los años 1990, la compañía nacional *France Télécom* ha experimentando una serie de reestructuraciones, entre estas se encuentra el anuncio de su privatización en 2004. Entre 2006 y 2008 la compañía ha eliminado 22.000 empleos y ha procedido a 10.000 "cambios de actividades", por lo tanto las relaciones sociales dentro de la empresa y la satisfacción de los agentes que trabajan en ella se ha deteriorado dando lugar a una ola espectacular de suicidios dentro de o en conexión con la empresa. La dirección y los sindicatos han identificado 35 suicidios entre 2008 y 2009 por lo que han ordenado una investigación nacional (otorgada por la ley) en la que hemos participado como sociólogas. Esta encuesta dirigida por el gabinete Technologia (Gabinete Francés de asesoramiento y asistencia técnica en Riesgos Psicosociales, de expertos independientes), reunió a sociólogos, psicólogos, ergónomos y especialistas en recursos humanos. En total se realizaron 1.000 entrevistas semiestructuradas con los empleados (elegidos por sorteo). Por nuestra parte, hemos realizado 150 entrevistas de esta muestra con empleados de varios estatutos de *France Télécom*, en todo el país. También se desarrolló una encuesta cuantitativa, en la cual participaron más de 80.000 empleados de la compañía (es decir más del 80% de la plantilla) , a través de un cuestionario administrado por vía electrónica. Los resultados de la investigación se publicaron en el 2010.

En este artículo, que se centra en los efectos de las reformas en la educación superior y la investigación de los docentes e investigadores, nos basamos en parte en las entrevistas realizadas y los resultados más generales de la investigación FT, y en parte en otros datos recogidos indirectamente a través de varios intercambios de trabajo que realizamos como miembros de la asociación ASES. Como miembros del consejo de administración de esta asociación, estamos interesadas en las reformas en la ESI y sus efectos en las condiciones de trabajo. Por este motivo hemos creado y coordinado un grupo de trabajo sobre estos temas. También hemos reunido y consultado una amplia documentación (ministerial, sindical, periodística, etc.) existente sobre la ESI y sus cambios desde 2011. Por ejemplo, hemos ayudado al análisis del proyecto de ley Fioraso (2013) con la asociación SLU (Sauvons L'Université / Salvemos La Uni-

[6] Sitio web: http://sociolog.cluster003.ovh.net/spip/

versidad) ; hemos interactuado con los diferentes actores de este campo. Así mismo, hemos organizado una jornada dedicada a la evaluación individual de los docentes e investigadores ("Lost in evaluación", París, universidad Descartes, 2012), o en los efectos de la LRU ("La LRU: quels sous ? quels dessous ? quels soucis ?", París, universidad Diderot, 2013). Para organizar dichas jornadas, hemos realizado numerosas entrevistas informales con compañeros de trabajo titulares o precarios, así como personal administrativo en nuestras respectivas universidades (universidad de Nantes y universidad del Havre). También hemos consultado algunas de las investigaciones a propósito de "los que sufren en el trabajo" que están surgiendo en algunas universidades francesas. Por último hemos llevado a cabo una extensa entrevista con un dirigente sindical con responsabilidades tanto locales, en una importante universidad francesa, como nacionales, dentro de la unidad en que se especializó (acompañamiento de personal en situación de "sufrimiento en el trabajo").

1. Al ritmo in crescendo de las reformas: reorganizaciones constantes y sobrecarga de trabajo

Vestíbulos, pasillos, bibliotecas, locales técnicos, aulas, laboratorios, salas de reunión, oficinas y despachos… los espacios que componen una universidad reflejan las funciones encomendadas a la institución y a su personal: recibir a los estudiantes, enseñar, investigar, administrar. A estas actividades se suman, a partir de la LRU, al menos cuatro funciones adicionales: orientar e integrar a los estudiantes, innovar para servir los intereses socioeconómicos regionales (es decir a nivel de las 13 regiones francesas, que serán reorganizadas al principio de 2015), transferir los esfuerzos de investigación hacia los mismos, y contribuir a la valorización y visibilidad de las investigaciones realizadas, con el fin de inscribir *su* universidad en los rankings internacionales.

1.1. Incremento de funciones y tareas burocráticas

Varios estudios ya registraban, a principios de los años 2000, un incremento en la carga de trabajo administrativo del Personal Docente e Investigador (PDI), subrayando su carácter *cronófago* y poco gratificante (Millet, Soulié y Faure, 2006). Hoy, con respecto a las actividades de investigación, este aumento continuo se acentúa generando un efecto dominó que afecta a todo el profesorado, sobre todo al más precario (Diaz-Santiago, 2013). Para que dichas actividades demuestren una evolución conforme a las expectativas cortoplacistas del ámbito socioeconómico, y sirvan a sus intereses, los criterios de financiación de los laboratorios se han desplazado hacia la generalización de licitaciones y las convocatorias de proyectos. El agotamiento del financiamiento recurrente de los laboratorios reduce proporcionalmente la autonomía de los investigadores en cuanto a la elección de temas y métodos de trabajo, y les impone, a la vez, una nueva necesidad: la de elaborar un sinfín de expedientes para conseguir con qué financiar su actividad de investigación. Puesto que los proveedores financieros exigen colaboraciones múltiples (los proyectos han de ser interdisciplinarios, interprovinciales, internacionales, asociar operadores del sector público y privado, etc.), el tiempo de elaboración de los mencionados expedientes aumenta. Con esto, el tiempo dedicado a la producción de *propuestas de proyecto* está desplazando al dedicado a

su realización: de cada cinco que se presentan a la ANR[7], sólo un proyecto recibe financiación. Las producciones científicas (pasadas, presentes y futuras) son sometidas a evaluaciones cada vez más frecuentes, tanto a nivel de contenidos (elaboración continuada de memorias de resultados y de impacto…) como de la gestión económica de los proyectos, incrementándose la desconfianza sobre los investigadores y el costo global de la investigación.

Los PDI se han convertido en poco menos que *empresarios* (Benninghoff, 2011)[8], anteponiendo la para-producción científica, así como la para-enseñanza, a la función esencial de la universidad: investigar y enseñar.

Respecto de la formación, y aunque los procesos de evaluación de los PDI pasen muy por alto la tarea docente, se les pide a los equipos implicarse más allá de la relación pedagógica, con vistas, por ejemplo, al llamado *desafío* del *éxito estudiantil*. Éste queda en manos de docentes cuyos sueldos y status son notablemente variables, en el marco de una creciente proporción de trabajadores precarios[9] - se nota el mismo fenómeno de precarización de los docentes en España. El reto es considerable, siendo así que, a la hora de calcular parte de los recursos otorgados a cada departamento universitario, se toman en cuenta tanto el índice del éxito en la superación de los exámenes como el índice de inserción profesional –cuantos más estudiantes egresados (o cuanto más bajas son las exigencias académicas, según el punto de vista), más elevados serán los recursos.

Las innovaciones pedagógicas tales como la «aplicación de nuevas tecnologías digitales", «evaluación continua y seguimiento personalizado", etc., son presentadas como nuevos desafíos ideados para estimular a los docentes en sus prácticas, como si ellos fueran, por naturaleza, poco propensos al progreso. Aunque por suerte para el Ministerio, el personal universitario suele demostrar celo y afán tanto por incrementar el éxito académico y profesional de los estudiantes como la imagen de la universidad (Musselin *et al*., 2012). De hecho, como los profesores se entregan con ardor a dichos ejercicios de innovación educativa, ello provoca, sin embargo, sobrecarga laboral y constantes cambios organizativos (así es como, por ejemplo, la planificación pedagógica de las unidades y laboratorios sufren un sinfín de revisiones y cambios de horarios y calendarios).

[7] *Agence Nationale de la Recherche (Agencia Nacional d'Investigación)* este organismo público centraliza actualmente toda la financiación pública para la investigación francés.

[8] También se habla de DI-administradores o de DI-managers (Sacriste, 2014).

[9] Según el balance social 2012-2013 del Ministerio francés de educación nacional, enseñanza superior e investigación, un 31,1% de los profesores son trabajadores temporales; entre los BIATSS (personal de Biblioteca, Administrativos, Técnicos, Servicios Sociales y de Salud [lo que en España se llama el PAS], este porcentaje alcanza un 39,8 %.

1.2. Movilización permanente y desbordamiento

Los PDI están sometidos a una demanda de movilización permanente a la que tienden a responder positivamente. Un ejemplo sintomático es la explosión del número de *mails* que reciben, noche y día, también en días festivos, y la multiplicación de las reuniones.

Sobrecargados, divididos entre sus actividades de investigación, de docencia y administrativas, los PDI experimentan a la par una sensación de pérdida de autonomía y de libertad, que antes les permitían compensar sus relativos bajos sueldos y demás inconvenientes (Millet, Soulié, Faure, 2004). Su trabajo tiende a fraccionarse, se multiplican las pequeñas tareas urgentes sin que disminuyan las actividades de orden intelectual. Una jornada normal de trabajo es una jornada repleta de tareas interrumpidas que irremediablemente desbordan el marco del tiempo laboral. La dimensión vocacional del oficio y la naturaleza intelectual de la actividad hacen difícil, sino imposible, la compartimentación de los tiempos y de los espacios de trabajo. Estos últimos son, de por sí, extremadamente fragmentados: entre la enseñanza, que se ejerce a distintos niveles y a veces en distintos sitios y carreras, y la investigación, que abarca varios espacios físicos –el laboratorio, los laboratorios asociados en Francia y en el exterior, las redes de investigación, el trabajo de campo, etc. En suma, se trata de un trabajo espacialmente mal organizado en el que la presión temporal alcanza niveles inigualables. De hecho, gran parte de los PDI siguen trabajando (o pensando en el trabajo) en sus casas, en los transportes, durante sus fines de semana y sus vacaciones. Por lo que los tiempos de recuperación son cortos o no existen.

"En diez años, el tiempo de trabajo de los PDI aumentó en diez horas semanales " afirma un dirigente sindical. Se trata de un fenómeno nuevo, y esta sobrecarga afecta también al personal administrativo, resignándose a tener que llevar sus labores a casa para poder terminarlos.

Ahora bien, la sobrecarga de trabajo es la causa principal del aumento del estrés y del malestar laboral (Gollac y Volkoff, 2007).

2. Trabajo impedido, desmembración de los equipos de trabajo y miseria moral

En un contexto de disminución constante de contrataciones y de recortes presupuestarios, junto con la reducción del número de funcionarios (establecida en la LOLF[10]) y el establecimiento de políticas de *new management público*, las mencionadas exigencias, nuevas y antiguas, no pueden ser satisfechas a pesar de la buena voluntad del personal universitario. Sobre la trama de demandas burocráticas contradictorias (vg. producir excelencia científica y aumentar la cantidad de publicaciones al mismo tiempo), se multiplican a diario las situaciones de *trabajo impedido* (Clot, 2008) con el factor agravante del consiguiente desgaste moral.

[10] Ley orgánica sobre las leyes de financiamiento, promulgada en 2001.

2.1. De la imposibilidad de hacerlo bien, y hacerlo todo, al desaliento

La imposibilidad de cumplir con sus nuevas funciones no sólo fragiliza a los colectivos de trabajo, sino que alimenta en el individuo un sentimiento de desaliento, de pérdida de control sobre sus actividades –*situaciones limitantes* de trabajo-, alterando a la par el sentido mismo del trabajo (Dejours, 1998; Clot, 2010). Los empleados universitarios tienen la impresión de privilegiar una u otra de sus funciones, o cierta dimensión de dichas funciones, en detrimento de las otras. En el campo de la investigación, la cantidad se ha vuelto sinónimo de excelencia, tanto en términos de publicaciones como de proyectos presentados. La competencia entre colegas crece a medida que va creciendo la pila de artículos y proyectos sometidos a evaluación, hasta verse saturados los soportes de publicación posibles[11] (por ejemplo, es cada vez más frecuente ver publicado un mismo artículo en distintas revistas o libros). La cantidad prima sobre la calidad, lo cual no deja de ser un problema respecto de la ética científica. En el plano del éxito académico, los docentes confiesan no disponer de las condiciones materiales suficientes para acompañar y ayudar a los estudiantes:

> «a los estudiantes con más dificultades se les tendrían que ofrecer tutorías personales, pero no hay medios"
>
> «Con un promedio de 55 inscritos en los grupos de prácticas, en primer año, multiplicado por 4 grupos de prácticas, es imposible recordar sus nombres y caras. Así que de seguimiento, ni hablar…".

Un sentimiento de impotencia análogo se hace sentir entre los BIATSS [Personal de Administración y Servicios], tanto respecto, por ejemplo, del mantenimiento de las instalaciones, como del tiempo necesario para recibir adecuadamente a los estudiantes en el período de matriculación. Es así como un creciente porcentaje del personal universitario se encuentra hoy en situación de *trabajo impedido*. Es decir, viendo cómo los nuevos imperativos les impiden *hacer bien* su trabajo. Las conminaciones contradictorias y la imposición de objetivos sin los correspondientes recursos alimentan una pérdida de confianza masiva, y a la par, una verdadera crisis en la creencia colectiva del sentido del trabajo universitario. La consecuencia es que el temor ante el porvenir y la ansiedad predominan en dos tercios del personal[12]. El personal temporal, además, tiene cada día más problemas de supervivencia material y se enfrenta a un fuerte desgaste moral vinculado a la incertidumbre de su situación laboral y el clima de trabajo «*tensionado*" en las instituciones. De esta relación tan alterada al trabajo tampoco se libran los titulares (catedráticos o no), a pesar de su status funcionarial.

[11] La calidad de los soportes mismos se ve afectada, además, por las NTIC *(Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación)* –por ejemplo la edición sólo en formato digital- y por la sobrecarga de trabajo de los científicos, que antes podían dedicar a la organización de la publicación en sí parte de su tiempo.

[12] Barómetro EducPros 2014.

2.2. Erosión de los equipos de trabajo

En este contexto, se destacan como factores agravantes la convivencia de profesionales con status y sueldos muy variables dentro de una misma unidad académica, junto con las exigencias que los presionan de manera diferenciada en función de los diferentes status (PRAG, PCRE, EC, PAST[13]); de los tipos de contrato (funcionario, contrato indefinido, contrato temporal, interino, por horas…); y las categorías (A, B, C). Si bien hay una tendencia común a la reducción de las remuneraciones y la puesta a disposición gratuita de una proporción de trabajo otrora retribuida (en tal universidad se descuentan los cinco minutos de pausa entre las clases, en tal otra se dejan de pagar las horas de tutoría de tesis y pasantías, etc.), paralelamente se vuelve norma la individualización de las carreras profesionales y se generaliza el sistema de bonificaciones por productividad individual. Todo lo cual provoca el incremento de la competitividad entre el profesorado, pues estos métodos de *management*, al multiplicar las situaciones atípicas en el seno de los equipos, abocan irremisiblemente a la erosión y a la desintegración de los colectivos de trabajo, que por otra parte experimentan tensiones más o menos seculares[14], y a crear un clima de celos en el que predomina el sentimiento de injusticia.

Sin embargo, cabe señalar que una parte del gremio, especialmente aquellos que desempeñan funciones de cierto poder, tiende a obrar, aunque a veces a regañadientes, a favor de la aclimatación (si no de la imposición) del nuevo *nomos* universitario: han integrado ya el cambio y su carácter ineludible:

> «Es así, qué le vamos a hacer"
> y tratan de convencer a sus equipos de que trabajen más con menos recursos, con lo cual van difundiendo mecanismos de autocensura en demandas y protestas. No es raro oír, incluso en la profesión, relatos sobre un sistema universitario repleto de trabajadores privilegiados y de relaciones endogámicas. Aquí, como en todas partes, las generalizaciones de la figura del trabajador *enchufado* o *gorrón,* sirve como justificación para renunciar a mejorar las condiciones de trabajo del personal en su conjunto. Así como las generalizaciones en torno a la figura del estudiante «*desmotivado o más bien vago"*[15] sirven para justificar la renuncia a mejorar las condiciones educativas, y para reforzar la crítica de la universidad pública, no-selectiva, gratuita y libre en cuanto al uso que hacen de ella los estudiantes. Sea cual fuere el punto de vista de los académicos sobre lo que tendría que ser o hacer la universidad, el cuestionamiento colectivo producido por este tipo de discurso no deja de minar en ellos

[13] Respectivamente: profesores con agregación, profesores con certificado de aptitud (estos dos vienen de la enseñanza secundaria), profesores docentes investigadores y profesores asociados a tiempo parcial.

[14] Se trata de las viejas luchas tradicionales de *poder académico*, *científico* y también *simbólico* (entre ciencias y técnicas y ciencias humanas y sociales, entre escuelas disciplinares, etc.); son muchos, de hecho, los conflictos que atraviesan la institución académica (Bourdieu, 1984).

[15] De ciertos estudiantes hasta se dice que, definitivamente, «*no tienen nada que hacer en la universidad*», a la que solo acuden «*para cobrar su beca*».

la estima asociada al gremio al que pertenecen y, en definitiva, su propia autoestima individual (Molinier, 2006; Honneth, 2006).

Así es cómo el orgullo de participar a la elevación general del nivel de educación en su país, por visible que sea en la vocación y el cariño que los profesionales sienten, *a pesar de todo,* por la docencia y la investigación, este orgullo, decíamos, sucumbe a la amargura y al repliegue sobre uno mismo. Progresivamente, hasta la satisfacción de tener un trabajo hermoso e interesante deja paso a una miseria moral directamente asociada a la conciencia de no poder hacer bien el conjunto de su trabajo.

3. ¿Hacia una crisis a la *France Télécom* en la universidad?

France Télécom, perdió su status de administración pública a partir de 1990, cotizando en bolsa desde 1997 y viene rozando la quiebra desde el 2000. Con la privatización de la empresa y la consiguiente reorientación de sus objetivos productivos, se producen profundas transformaciones (una política de reducción de costes sin precedentes; la gestión del trabajo por objetivos; la imposición de una lógica de rendimiento económico en lugar de la anterior lógica de respuesta a la demanda social, etc.). Todo lo cual provocará, entre otras cosas, una dramática ola de suicidios entre sus empleados, entre 2008 y 2009 (du Roy, 2009).

3.1. Algunas analogías: despidos colectivos, trabajo impedido, fragmentación y ampliación de las tareas

Cabe afirmar que la lógica de la excelencia en la universidad es una variante de la lógica de rentabilidad de las empresas. Es en nombre de los clientes, en *France Télécom*, y de los estudiantes en la universidad – situándose todos ellos, supuestamente, en el centro de las preocupaciones - como se imponen las perpetuas (r)evoluciones y la nueva atención a distancia (plataformas telefónicas en lugar de tiendas, cursos en línea en lugar de clases presenciales). Lo mismo que FT, la universidad francesa ha sido durante mucho tiempo una institución cargada de un poderoso sentido de implicación para su personal: servir el interés general y de la ciudadanía, participar en el progreso social y técnico del país… El hecho de trabajar en, y para, el servicio público, conlleva una dimensión vocacional evidente, sea cual fuere el sector de actividad: trabajar en la función pública se identifica mayoritariamente con el servicio al interés general y a los usuarios, más allá de los términos contractuales, las atribuciones o la remuneración. Ahora bien, se ha comprobado que ninguna organización es capaz de obtener de su personal semejante dedicación sin obtener simultáneamente una movilización de sus afectos (Clot, 2010). De hecho, la sustitución de valores – rentabilidad y reducción de costos en lugar de satisfacción del público y de sus demandas- ha contribuido a marginalizar profesiones tradicionalmente centrales y a diluir el sentido del trabajo que trasmitían dichas profesiones y que estructuraba la vida y el trabajo de estas personas. Si en FT eran los técnicos quienes constituían la figura valorizada de la empresa, en la universidad son los PDI los que ocupan este lugar, tanto dentro como fuera de la institución.

Ahora, la subcontratación en cascada; los planes de prejubilación; los incentivos a las bajas voluntarias ideados para reducir el número de funcionarios, provocaron en FT una intensificación de la carga de trabajo, así como un déficit de sentido y de confianza para con la dirección y respecto al futuro. Aunque muchas veces el mismo personal académico se niegue a admitirlo, en la actualidad las situaciones de sufrimiento laboral existen de sobra en el ámbito de la universidad, como bien lo muestra el nivel de tensión de ciertas reuniones (produciéndose a veces hasta amenazas físicas), o la multiplicación de los días de baja por enfermedad. Ya se hacen patentes los casos más visibles y extremos: acosos, intentos de suicidio, suicidios en los lugares de trabajo…[16]. Y es muy probable que asistamos a una densificación y masificación de estos fenómenos a corto y mediano plazo. En este sentido, las restricciones adicionales anunciadas por el gobierno para 2015-2017, sinónimos de congelación salarial, por un lado, y la implementación efectiva de las COMUEs[17], por otro, cuya finalidad es la mutualización de los servicios y el personal, amenazan con: intensificar la movilidad pendular de los empleados; incrementar la dificultad individual y colectivas para asumir la sobrecarga de trabajo y la ampliación de las funciones; avivar la competitividad entre los empleados; e incrementar la precariedad de los puestos. Sin ninguna duda, la efectiva aplicación del decreto sobre la modulación de los servicios en la ESI y el mantenimiento de los dispositivos de evaluación individual y colectiva reforzarán de manera significativa la competitividad dentro de este grupo y tendrán una serie de consecuencias nefastas respecto a la salud mental de los trabajadores ya harto conocidas en este contexto (Gernet y Dejours, 2009).

3.2. El caso del Personal Docente e Investigador

A menudo ex-buen alumno, el PDI está dispuesto a seguir siéndolo a lo largo de su carrera. Es proclive a respetar las reglas que se le asignan y hará los esfuerzos necesarios para lograr el reconocimiento de su valía, objeto de frecuentes evaluaciones. Es notablemente persistente en él, vinculado a la lógica vocacional del oficio, la ética del servicio público («estas fotocopias son para mis estudiantes, pero no pasa nada, las pago yo"), apoyada por el temor de verse apartado si no cumple con sus objetivos (de investigación, de enseñanza, de dirección). Convencido de la nobleza del oficio y de la función educativa de la universidad, adhiere a esa convicción una idea ampliamente difundida: la de pertenecer a un gremio que dispone de status y condiciones de empleo sumamente privilegiados. Esto explica que los PDI estén poco dispuestos a verse y pensarse como trabajadores ordinarios a la hora de enfrentarse con los efectos de las

[16] Tenemos pocos datos fiables sobre este tema, que por otra parte resulta muy polémico. Las fuentes sindicales indican que en los dos últimos años se puede hablar con certeza de 3 suicidios en el CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique) y 3 intentos de suicidio en una misma universidad (entre ellos, el de un docente en su lugar de trabajo).

[17] *Communauté d'Universités et d'Etablissements (Comunidad de Universidades y Establecimientos)*: impuesto por la ley Fioraso de 2013, este dispositivo pretende hacer emerger en Francia 25 polos universitarios de gran tamaño, compuestos por centros públicos y privados de educación superior.

reformas y el deterioro de sus condiciones de trabajo, que en particular afecta a las mujeres (Ion, Durán Bellonch, Bernabeu Tamayo, 2013). Por otra parte, la actividad universitaria, especialmente la investigación, moviliza varios elementos que la asemejan al trabajo artístico o creativo. En particular, promueve una potente identificación entre el valor atribuido al producto del trabajo y el valor atribuido a su productor. Por ejemplo, el hecho de que una revista rechace un artículo puede ser interpretado así:

> «No valgo nada".
> Además, al hacerse cada vez más escasas las retribuciones –sean financieras o simbólicas-, se hace sentir todavía más la necesidad de ver reconocido su valor. En este sentido, las innumerables evaluaciones a las que se ve sometido el PDI constituyen otras tantas pruebas, excesivamente brutales en un contexto de escasez de recursos y, por ende, de espacios disponibles para existir en términos académicos. El hecho de que la notoriedad sea experimentada como constitutiva de esta actividad hace todavía más poderosa la necesidad de reconocimiento (Fave-Bonnet, 2014).

Así, se dan todas las condiciones para que, en el contexto de grave crisis que atraviesa la ESI, el intelectual fomente en sí mismo los mecanismos de su autodestrucción: ferviente defensor del mérito, cree en la jerarquía de las producciones y, por ende, de los productores. Tiende, por lo tanto, a adherirse a la lucha por la excelencia y el sistema de recompensas meritocrático. Aunque haya elegido la vía administrativa, permanece a la espera –cada vez más vana- de ver retribuidos o reconocidos su esfuerzo y dedicación. Es más: cree que su status, junto con los símbolos que acarrea, lo protege de los efectos negativos del deterioro de las condiciones de trabajo sobre su salud. Infalible y fuerte, como pudo sentirse otrora el técnico de las líneas telefónicas de FT, aunque por razones menos abiertamente *viriles*, el PDI es sin embargo una de las figuras más expuestas a situaciones de estrés y sufrimiento laboral (Technlologia, 2010).

4. Conclusión: las formas de *exit* del académico

Como en cualquier situación profesional en la que los trabajadores no disponen de los medios necesarios para realizar los objetivos definidos por las empresas, son varios los escenarios de *salida* en que pueden derivar estas situaciones. La *protesta* es uno de ellos. Sin embargo, las amplias movilizaciones emprendidas y perdidas desde el año 2005; la decepción ante el mantenimiento de la LRU por el actual gobierno socialista, a pesar de sus promesas; la complejidad técnica de una legislación constantemente reformada y mal explicitada por las organizaciones sindicales; así como el apartamiento progresivo del Personal Docente e Investigador de las instancias de dirección universitarias, engendran una inercia colectiva de asimilación de estas transformaciones y a la par, un sentimiento de derrota: *Ya no tiene sentido*… hacer huelga, manifestarse, analizar y criticar textos de leyes y reglamentos muy complejos, reclamar más puestos de trabajo, etc. Por lo tanto, la tendencia entre los académicos, se define más bien en términos de *exit* individual. A medida que llegan a saturación sus agendas semanales y que se multiplican las malas noticias (reducción del 10% de un módulo de formación,

congelamiento de las plantillas, aumento de la jornada laboral, etc.), los agentes implementan varias prácticas individuales de *repliegue*, *retirada relativa* o *esquive*.

Las reorganizaciones actuales estimulan e imponen la diversificación de estrategias de mantenimiento de una ética profesional personal. Entre estas estrategias, el negarse (de forma implícita, en la mayoría de los casos) a asumir otra tarea u otra responsabilidad más, la no-respuesta a ciertos *mails*, el evitar pisar los espacios colectivos y participar en ciertas reuniones, se asemejan a una forma de *exit relativo* (algo así como *respirar aire fresco por la ventana*). Paralelamente, se hacen patentes otras formas de respuesta más dramáticas. Entre ellas, la *huida hacia delante*, que consiste en paliar los fallos de la organización movilizando sus propios recursos materiales, temporales y físicos. Muy sutilmente, los profesores empiezan por asumir la compra de sus libros y de su material de oficina, y terminan compensando con horas extras no-pagadas la escasez de personal, haciendo aquí de secretaria, allá de tutor, etc… Así es como trabajan cada vez más, echando mano de sus propios recursos cognitivos y materiales. Otra forma de huida hacia delante, más específica, que calificaremos como *exit por arriba* (o *por la chimenea*), consiste en tratar cumplir sobradamente con los criterios de la excelencia académica, con el fin de obtener las debidas retribuciones, simbólicas o materiales. Para dejar atrás las malas condiciones de trabajo y alcanzar otras mejores se toma una vía ultra-selectiva, en instituciones prestigiosas, lo que conlleva un alto riesgo narcisista.

En este sentido, desvivirse en pos de un proyecto ANR, tratar de tener publicaciones en inglés, de obtener invitaciones a simposios internacionales, etc., es la vía para acceder a ciertas cátedras e institutos, tanto en Francia (por ejemplo, en el IUF[18]) como en España con la evalución del sexenios analizada por Rosa Caramés Balo (Caramés, 2004), y las consiguientes gratificaciones económicas y laborales. La concentración de esfuerzos puede dirigirse también al trabajo administrativo e institucional, inclusive de manera *honorífica o militante* (siendo poco o nada retribuida), en dirección a los estudiantes. Sea específica o multifuncional (asumir todas esas tareas a la vez), esta huida hacia adelante depende del capital y habilidades sociales de los agentes y de su relación con la institución académica, pero también de su capacidad de aguante (objetiva y subjetiva) frente a la sobrecarga de trabajo y a sus consiguientes efectos. Pero ello tiene, sin embargo, un coste objetivo insoslayable, aunque éste pueda asumir distintas formas: el agotamiento a nivel profesional, cuyos síntomas son las bajas por enfermedad, la multiplicación de síndromes de ansiedad e, incluso, la depresión (perceptibles en el aumento del consumo de tabaco, alcohol, ansiolíticos, en la alteración de la libido, de la calidad del sueño, etc.), así como la irritabilidad y el conflicto.

Por último, otra forma de *exit*, que calificaremos como *radical* (o *por la puerta*), consiste en dejar la universidad, definitivamente o no, sea mediante una solicitud de excedencia temporal, o sea presentando la baja voluntaria, en vistas a incorporarse al sector privado, por ejemplo. Estas salidas suelen implicar una serie de etapas más o

[18] *Institut Universitaire de France (Instituto Universitario de Francia)*. Su misión es seleccionar universitarios de "alto nivel" y recompensar a los mismos con gratificaciones y con exenciones docentes.

menos largas, plagadas de dificultades, de insatisfacciones y demás trastornos, a los que se anhela poner fin con el *exit* definitivo. Y si bien este tipo de salidas resulta particularmente excepcional en la actualidad, siendo los puestos de titulares (docentes de planta) tan escasos, no deben ocultar otras formas de *exit*, de las que todavía casi no se habla, aunque no tardarán en hacerse visibles dada la multiplicación de las encuestas sobre riesgos psicosociales requeridas por los CHCST[19] de los centros universitarios: las salidas *por el sótano* (enfermedades largas, arrinconamiento laboral, intentos de suicidio, suicidios).

5. Bibliografía

Agulló Fernández, I. (2013): "Eternamente doctores: ¿mérito o carga?", *Sociología del Trabajo*, "La degradación del trabajo en la universidad", 78, pp. 35-50.

Areser, Charle C. y C. Soulié (2015): *La dérégulation universitaire, la construction "étatisée " des marchés universitaires dans le monde*, Paris, Syllepse.

Basilien-Gainche, M.L. (2009): "La réforme de l'université française : la mobilisation des enseignants-chercheurs" ", *Pyramides,* 17, pp. 241-264.

Benninghoff, M. (2011): "Publish or perish ! : la fabrique du chercheur-entrepreneur", *Carnets de bord*, 17, pp. 47-58.

Bourdieu, P. (1984): *Homo Academicus*. Paris, Editions de Minuit.

Bruno, I. (2008): *À vos marques®, prêts… cherchez ! La stratégie européenne de Lisbonne, vers un marché de la recherche*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.

Caramés, R. (2003): "Precarización y *burnout* del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad", *Praxis*, 2, pp. 13-21.

Caramés, R. (2004): "El *burnout* como consecuencia de la precarización del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad", IX Conferencia de Sociologia de la educación de la Asociacion de la Sociologia de la Educación.

Clot, Y. (2008): *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, PUF.

Clot, Y. (2010): *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux,* Paris, La Découverte.

del Río Carral M. y B. Fusulier (2013): "Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle", *Temporalités*, 18, pp. 1-20.

Du Roy I. (2009): *Orange Stressée. Le management par le stress à France Télécom*, Paris, La Découverte.

Darbus, F y F. Jedlicki (2014): «Folle rationalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche. Universitaires en danger". *Savoir/Agir***,** 29, pp. 25-34.

Dejours, C. (1998): *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.

Dejours, C. e I. Gernet, (2009): "Évaluation du travail et reconnaissance", *Nouvelle revue de psychosociologie,* 8, pp. 27-36.

[19] *Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (Comité d'Higiene, de Seguridad y de Condiciones de Trabajo)*, implementados en las universidades francesas desde mayo 2012.

Díaz Santiago, M.J. (2013): "Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado", *Sociología del Trabajo,* 78, pp. 51-71.
Faure, S., C. Soulié y M. Millet (2006): "Rationalisation, bureaucratisation et mise en crise de l'éthos académique", *Regards sociologiques,* 31, pp. 107-140.
Fave-Bonnet, M.F. (2007): "VIRY Laurence (2006). Le monde vécu des universitaires, ou la République des Egos", *Recherche et formation,* 54.
Garcia, S. (1997): "L'Europe du savoir contre l'Europe des banques ? La construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 166-167, pp. 80-93.
Gollac, M. (dir.) (2012): "Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques", *Travail et emploi,* 129, Paris, La Documentation Française.
Gollac, M. y S. Volkoff (2007): *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
Hély, M. (2014): "Pour l'autogouvernement des universitaires comme résistance à la rationalisation néolibérale de l'enseignement supérieur public", *Contretemps.* Disponible en:
http://www.contretemps.eu/interventions/autogouvernement-universitaires-comme-r%C3%A9sistance-rationalisation-n%C3%A9olib%C3%A9rale-enseignem
[consulta 8 de mayo de 2015].
Henry, O. y J. Sinigaglia (2014): "De l'autonomie à la mise sous tutelle ? Contraintes budgétaires et stratégies gestionnaires des universités", *Savoir/Agir,* 29, pp. 15-24.
Hirschman, A.O. (1970): *Exit*, *Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, MA, Harvard University Press.
Honneth A. (2006): *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique,* Paris, La Découverte.
Ion, G., M. Durán Bellonch y M-D. Bernabeu Tamayo (2013): "El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad", *Revista complutense de educación*, 24, pp. 123-140.
Lhuilier, D. (2007): *Cliniques du travail,* Paris, Erès.
Marugán Pintos B. *et al.* (2013): "Fragmentación y precariedad en la Universidad ", *Sociología del Trabajo*, 78, pp. 10-34.
Molinier, P. (2006): *Les enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail,* Payot.
Musselin, C. *et al*. (2012): *La gouvernance des universités françaises. Pouvoir, évaluation et identité*, Paris, Cnam, Sciences Po-CSO-CNRS, UPEC, HEC Montréal.
Sacriste, V. (2014): "Le métier d'enseignant-chercheur au prisme de ses contradictions", *Sociologies pratiques,* HS (1), pp. 53-63.
Sisto V. (2007): "Managerialismo y La Trivialización de la Universidad", *Nómadas*, 27, pp. 8-16.
Quaas, C. (2006): "Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en Profesores Universitarios de la Quinta Región de Chile", *Psicoperspectivas*, 1, pp. 65-75.
TECHNOLOGIA (2010): "France Télécom-Conditions de travail & Stress", Rapport Principal. Disponible en:
http://www.observatoiredustressft.org/ [consulta 8 de mayo de 2015].