



Communiqué de Presse sur l'UMR URMITE - 13 novembre 2017 - Marseille

jeudi 23 novembre 2017, par [Bariaud](#)

Communiqué de Presse sur l'UMR URMITE
13 novembre 2017 - Marseille

1) Revenir aux causes réelles du scandale

Le 31 mars dernier, 12 ingénieurs, assistants ingénieurs et personnels techniques de l'unité de recherche dirigée par M. Didier Raoult, l'URMITE, dénonçaient des conditions de travail inacceptables et demandaient que, à l'occasion des transformations qui vont avoir lieu au sein de leur unité de recherche, "des changements radicaux" mettent fin à une situation "insupportable et dégradante" (document n°1).

Dans les interviews qu'il a accordées par la suite, M. Raoult s'est attaché à justifier le mécontentement exprimé dans cette lettre et le désaveu du CNRS et de l'INSERM à l'égard de son unité par la jalousie de certains détracteurs des IHU, la déstabilisation de quelques membres de son personnel par le déménagement de l'unité et des faits isolés de harcèlement sexuel.

Nous sommes en désaccord total avec cette vision des choses et nous voulons montrer ici que de nombreuses informations semblent mettre en évidence le fait que le mal-être exprimé dans la lettre trouve bien ses sources au sein de l'URMITE, de la gestion du personnel qui y est pratiquée, et ce depuis de nombreuses années.

2) Conditions de travail et rapports hiérarchiques

Au sein de l'URMITE, la répartition des bureaux des différentes catégories de personnel semble indiquer des rapports hiérarchiques très marqués. Les personnels ne sont pas rassemblés en fonction de la thématique sur laquelle ils travaillent et des interactions que cela nécessite souvent. Ils sont regroupés en fonction de leur rang : au même étage, le bureau de M. Raoult et ceux des professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) et des responsables de groupes. Au 3ème, les directeurs de recherche non responsables de groupes et les maîtres de conférence des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH). Au 4ème les maîtres de conférence non praticiens hospitaliers et les chargés de recherche (CR). Il est également souvent rapporté une différence de considération entre les médecins et les sciences, qui se voit tout particulièrement au niveau des étudiants. Enfin le personnel technique, qui semble n'être là que pour exécuter les ordres. Il est à noter que la visite des CHSCT a mis en évidence le fait que les techniciens n'ont pas de bureau, ni d'ordinateur, qu'ils doivent s'installer un poste de travail au sein des zones expérimentales et que certains se plaignent de ne pas même avoir de pailasse attribuée.

Des personnels techniques sont cantonnés à des tâches que l'on pourrait qualifier de répétitives et sans qualifications, voire inutiles : sur certaines plateformes techniques de l'unité, des ingénieurs reçoivent des échantillons, certaines fois sans même savoir de quoi il s'agit, les maintiennent, puis donnent les résultats sans pouvoir participer ensuite à l'analyse, malgré leur expertise.

La tenue de propos grossiers semble être une pratique courante. Comme exemple qui nous a été rapporté, à une ITA qui portait une casquette, un chercheur aurait demandé si c'était « à force de braquer ? ». On peut également citer, une phrase qui aurait été prononcée d'un autre chercheur « Il est à heures, c'est l'heure de son papa, qui est-ce qui s'y colle ? ».

Des décisions sont prises de manière unilatérale, y compris en dehors des règles élémentaires d'hygiène et de sécurité. On peut citer comme exemple, la nomination d'un Assistant de Prévention, en assemblée, sans l'avoir préalablement consulté et sans même qu'il soit présent. Autre exemple, nous sommes en possession d'une lettre signée entre autre par M. Raoult, qui s'oppose à l'interdiction du port de la blouse dans les salles de repos et de restauration (document n°2).

Il nous a été rapporté des faits pouvant dénoter du mépris à l'égard de certains personnels. Ainsi, deux ingénieurs sont restés, pendant plusieurs mois précédant le déménagement, sans qu'un laboratoire ne leur soit définitivement attribué dans les futurs locaux de l'IHU. Ils sont passés, à plusieurs reprises, d'une localisation à une autre, se retrouvant même sans rien pendant des semaines, à tel point que l'un d'entre eux a pris rendez-vous avec le médecin du travail pour exprimer son mal-être et sa détresse. Autre exemple, une réunion a été organisée pendant la construction de l'IHU, pour demander aux ingénieurs leurs besoins en aménagement des futurs laboratoires (électricité, connexions internet, points d'eau, pièces noires, ...). Aucun compte n'a été tenu de leurs demandes, ce qui a entraîné de nombreuses alternatives dans les nouveaux locaux, ce qui est souligné dans le compte-rendu de la visite des CHSCT, le 7 juillet dernier.

Revenir aux causes réelles du scandale

Le 31 mars dernier, 12 ingénieurs, assistants ingénieurs et personnels techniques de l'unité de recherche dirigée par M. Didier Raoult, l'URMITE, dénonçaient des conditions de travail inacceptables et demandaient que, à l'occasion des transformations qui vont avoir lieu au sein de leur unité de recherche, "des changements radicaux" mettent fin à une situation "insupportable et dégradante".

Dans les interviews qu'il a accordées par la suite, M. Raoult s'est attaché à justifier le mécontentement exprimé dans cette lettre et le désaveu du CNRS et de l'INSERM à l'égard de son unité par la jalousie de certains détracteurs des IHU, la déstabilisation de quelques membres de son personnel par le déménagement de l'unité et des faits isolés de harcèlement sexuel.

Nous sommes en désaccord total avec cette vision des choses et nous voulons montrer ici que de nombreuses informations semblent mettre en évidence le fait que le mal-être exprimé dans la lettre trouve bien ses sources au sein de l'URMITE, de la gestion du personnel qui y est pratiquée, et ce depuis de nombreuses années.

Conditions de travail et rapports hiérarchiques

Au sein de l'URMITE, la répartition des bureaux des différentes catégories de personnel semble indiquer des rapports hiérarchiques très marqués. Les personnels ne sont pas rassemblés en fonction de la thématique sur laquelle ils travaillent et des interactions que cela nécessite souvent. Ils sont regroupés en fonction de leur rang : au 4ème étage, le bureau de M. Raoult et ceux des professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH) et des responsables de groupes. Au 3ème, les directeurs de recherche non responsables de groupes et les maîtres de conférence des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH). Au 1er les maîtres de conférence non praticiens hospitaliers et les chargés de recherche (CR). Il est également souvent rapporté une différence de considération entre les médecins et les es sciences, qui se voit tout particulièrement au niveau des étudiants. Enfin le personnel technique, qui semble n'être là que pour exécuter les ordres. Il est à noter que la visite des CHSCT a mis en évidence le fait que les techniciens n'ont pas de bureau, ni d'ordinateur, qu'ils doivent s'aménager un poste de travail au sein des zones expérimentales et que certains se plaignent de ne pas même avoir de paillasse attribuée.

Des personnels techniques sont cantonnés à des tâches que l'on pourrait qualifier de répétitives et sous qualifiées, voire inutiles : sur certaines plateformes techniques de l'unité, des ingénieurs reçoivent des échantillons, certaines fois sans même savoir de quoi il s'agit, les traitent, puis donnent les résultats sans pouvoir participer ensuite à l'analyse, malgré leur expertise.

La tenue de propos graveleux semble être une pratique courante. Comme exemple qui nous a été rapporté, à une ITA qui portait une coudière, un chercheur aurait demandé si c'était « à force de branler ? ». On peut également citer, une phrase qui aurait été coutumière d'un autre chercheur « Il est 4 heures, c'est l'heure de ma pipe, qui est-ce qui s'y colle ? ».

Des décisions sont prises de manière unilatérale, y compris en dehors des règles élémentaires d'hygiène et sécurité. On peut citer comme exemple, la nomination d'un Assistant de Prévention, en assemblée, sans l'avoir préalablement consulté et sans même qu'il soit présent. Autre exemple, nous sommes en possession d'une lettre signée entre autre par M. Raoult, qui s'oppose à l'interdiction du port de la blouse dans les salles de repos et de restauration.

Il nous a été rapporté des faits pouvant dénoter du mépris à l'égard de certains personnels. Ainsi, deux ingénieurs sont restés, pendant plusieurs mois précédant le déménagement, sans qu'un laboratoire ne leur soit définitivement attribué dans les futurs locaux de l'IHU. Ils sont passés, à plusieurs reprises, d'une localisation à une autre, se retrouvant même sans rien pendant des semaines, à tel point que l'un d'entre eux a pris rendez-vous avec la médecine du travail pour exprimer son mal-être et sa détresse. Autre exemple, une réunion a été organisée pendant la construction de l'IHU, pour demander aux ingénieurs leurs besoins en aménagement des futurs laboratoires (électricité, connexions internet, points d'eau, pièces noires, ...). Aucun compte n'a été tenu de leurs demandes, ce qui a entraîné de nombreuses aberrations dans les nouveaux locaux, ce qui est souligné dans le compte-rendu de la visite des CHSCT, le 7 juillet dernier.

Lors de la visite des CHSCT, il a été dénoncé l'utilisation par certains membres de la hiérarchie d'expressions rabaissantes, voire humiliantes. En effet, des agressions verbales ont été rapportées, dans lesquelles auraient été prononcées des phrases telles que « je ne vous ai pas demandé votre avis, qui vous a autorisé à parler ? », ou encore « vous n'êtes pas là pour penser mais pour faire ce qu'on vous dit de faire ».

Ces humiliations semblent également pouvoir prendre la forme d'altercations verbales violentes et de traitements vexatoires multiples. Les réunions d'engineering (réunion où les ingénieurs font état de leurs

résultats et reçoivent leurs ordres) ou les Work In Progress (WIP, réunion où les étudiants présentent l'avancée de leurs travaux) semblent être, ou avoir été, des lieux de manifestation de ce type de traitement. Des ingénieurs rapportent le fait de souvent s'y être rendus la boule au ventre, ne sachant le traitement qui leur serait réservé suivant l'humeur du jour. Pendant plusieurs années, une ingénieure responsable de plateforme sortait régulièrement d'engineering en pleurs. Récemment, Didier Raoult lui disait devant témoin : « vous êtes celle sur laquelle j'ai le plus tapé ».

Pour les étudiants, la situation peut être très difficile. Il faut tout d'abord noter le taux d'encadrement totalement hors norme, qui pose question quant à sa qualité. Les rapports HCERES dénoncent un encadrement moyen de 6 étudiants en thèse par HDR (alors que la limite fixée par l'université d'Aix-Marseille est de 3), le maximum observé étant de 16 thésards pour un PU-PH de l'unité. Une technicienne s'est plainte, lors de la visite des CHSCT, de devoir encadrer 40 étudiants et stagiaires. Plusieurs étudiants ou anciens étudiants ont témoigné d'horaires sans limites, de contraintes de travail en horaires décalés, de travail de nuit ou le week-end. Ils semblent avoir une énorme pression pour les résultats. Leur présence sur les publications semble se faire en fonction des besoins des responsables. La visite des CHSCT a permis de mettre en évidence le fait que, jusque-là, les blouses ne leur étaient pas fournies, qu'ils devaient donc s'en procurer une par leurs propres moyens et qu'ils devaient les laver à l'extérieur, malgré la manipulation dans le laboratoire d'agents pathogènes. Nous avons également pu noter plusieurs témoignages qui font état d'étudiants qui auraient été renvoyés, y compris alors qu'ils rédigeaient leur manuscrit de thèse, pour des motifs qui ont semblé futiles ou arbitraires.

Il ressort de tout cela que nous sommes bien loin d'un mécontentement provoqué par un déménagement et que ce sont bien les conditions dans lesquelles travaillent certains personnels de l'unité qui ont provoqué leur réaction et leur demande d'aide. L'instauration d'une hiérarchisation très marquée, de rapports agressifs, voire verbalement violents, et l'installation de la peur de représailles ont permis le développement d'un sentiment d'impunité chez certains cadres de l'unité. Ce sentiment d'impunité fait qu'aujourd'hui M. Raoult semble plus préoccupé par la sortie de l'URMITE de tous les personnels mécontents et le maintien sur site de tous ceux qui disent s'y sentir bien, plutôt que par la modification de sa gestion et de ses rapports avec le personnel, comme nous le verrons plus tard.

L'inefficacité des circuits d'alerte institutionnels

L'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES), a audité l'unité URMITE à plusieurs reprises (notamment en 2008 et 2012). Lors d'au moins deux de ces audits, les ITA ont exprimé certaines de leurs souffrances au travail devant les représentants du comité d'audit. Cela n'a été suivi d'aucun effet.

Plusieurs agents ont décrit leurs conditions de travail et exprimé leur mal-être et leur souffrance au sein de l'URMITE à la médecine du travail de plusieurs tutelles. Cela n'a eu aucun résultat concret.

Nous sommes au courant de nombreuses demandes de mutation, formulées par des ITA, mais aussi des chercheurs, INSERM, CNRS et Aix-Marseille Université. Cela semble ne pas avoir alerté les tutelles sur la situation des personnels dans l'unité.

Le responsable de l'école doctorale aurait eu à gérer un nombre non négligeable de réaffectations d'étudiants de l'URMITE dans d'autres unités, en cours, voire en fin de thèse. Si cela est confirmé par les responsables concernés, ces départs n'auraient pas non plus alerté sur la façon dont les étudiants sont gérés dans l'unité.

En janvier 2017, le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) a audité les projets des deux unités issues de l'URMITE, qui devraient voir le jour en janvier 2018. Les représentants élus des personnels techniques (élus C de la Commission Scientifique Spécialisée (CSS) 5 de l'INSERM et de la section 27 du CNRS) ont été écartés de ces deux audits. Ce dysfonctionnement, à l'initiative des futurs directeurs des deux unités en création, a entraîné la première action en externe de la CGT, qui a contacté les personnels techniques de l'unité pour leur demander s'ils avaient des problèmes ou des demandes à faire remonter aux tutelles.

Lors des deux audits, des ITA ont témoigné devant les deux comités HCERES, pour dénoncer, au moins partiellement, leurs conditions de travail et les rapports hiérarchiques au sein de l'URMITE. Ces témoignages, qui sont censés être confidentiels, ont été connus de la direction de l'URMITE, apparemment le soir même. On ne retrouvera, dans les deux rapports finaux de l'HCERES, aucune trace de ces témoignages.

L'alerte lancée par la CGT et la réaction de la direction de l'URMITE

Les premiers témoignages d'ITA de l'URMITE, recueillis par les élus C du CNRS et de l'INSERM, ont mis en évidence le degré de détérioration des rapports au sein de l'unité.

La CGT a donc décidé de proposer aux ITA susceptibles d'accepter, de rédiger un courrier d'alerte et de demande d'intervention, à l'adresse des CHSCT des 4 tutelles. Le 3 avril, une lettre non signée de 12 personnels ITA de l'URMITE est envoyée aux secrétaires des CHSCT et aux tu-telles. Cette étape a été réalisée dans la plus grande discrétion, de façon à préserver les participants de toute répression ou représailles possibles. Le recours à un dispositif qui aurait permis la protection des lanceurs d'alerte, à l'instar de ce qui existe dans d'autre pays, aurait évité, dans notre cas, les représailles qu'ont subies certains personnels.

Dès réception de la lettre, des représentants CGT (élus C, élus aux CHSCT) alertent les instances représentatives du CNRS, de l'INSERM et d'Aix-Marseille Université pour dénoncer les faits et demander, dans un premier temps, une visite conjointe des 4 CHSCT (CNRS, INSERM, IRD et Université). Ils interviendront également aux Comités Techniques de l'INSERM et du CNRS, afin d'informer de la situation et de demander que des mesures soient prises en toute urgence. Devant la gravité des faits dénoncés, une visite des 4 CHSCT est décidée en urgence, le 7 juillet 2017.

Début Juin, Didier Raoult, qui avait déjà connaissance de la lettre des 12, apprend les avis négatifs de la section 27 et de la CSS5 quant à la labellisation de ses deux unités filles. Il faut préciser que le contenu scientifique des projets est critiqué dans les deux cas et que cet avis négatif n'est pas rendu uniquement sur les problèmes de souffrance des personnels, loin s'en faut. Ces premières alertes provoquent une réaction de la direction de l'URMITE.

Les mesures de rétorsion à l'encontre des lanceurs d'alerte commencent le 8 juin. Didier Raoult remet à disposition des tutelles les deux ITA ayant critiqué le plus fortement, lors des visites HCERES, ce qui se passe dans l'URMITE. Des propos menaçants auraient été tenus vis à vis des 12. Le directeur intervient en assemblée générale pour moquer les avis rendus par la section 27 du CNRS et la CSS5 de l'INSERM, dénoncer l'action des 12 ITA et dire qu'il n'en resterait pas là. Dans ces conditions, pour beaucoup de personnes, la peur de témoigner devant les CHSCT se développe, en particulier pour les femmes ayant subi harcèlement ou agression sexuelles.

Mise en œuvre des outils institutionnels

Le 4 juillet, seulement 3 jours avant l'évènement, le personnel est averti par courriel de la visite des CHSCT et des conditions définies par Didier Raoult pour cette visite. Ces conditions sont très différentes de celles définies par les CHSCT. Cela pourrait ressembler à une tentative de neutralisation de la visite des CHSCT, par une organisation limitant, pour les représentants des CHSCT, les possibilités de voir et, pour les personnels, celles de parler. Par exemple, le jour de la visite n'est pas donné dans le courriel, les groupes de visite des locaux sont encadrés par des médecins responsables de l'unité, ou encore il est mentionné que les agents doivent « s'inscrire » auprès de la direction pour pouvoir s'entretenir avec les membres du groupe de visite.

Le 6 juillet, la veille de la visite, après insistance des représentants des personnels auprès des tutelles, le personnel reçoit enfin le véritable déroulement de la journée du 7, tel que défini par les CHSCT.

Le 7 juillet, dans une rencontre réunissant l'ensemble des ITA de l'URMITE avec des représentants des CHSCT, plusieurs ITA témoignent, dans des conditions mauvaises et très peu propices à la libération de la parole. Parmi ceux qui sont venus à la rencontre, trois groupes apparaissent, dont deux en très nette opposition : ceux qui dénoncent leurs conditions de travail, ceux qui soutiennent ardemment la direction et ceux qui se taisent, par peur de représailles.

Très peu d'étudiants témoignent à cette occasion, la journée de l'IHU (séminaires, présentations, prix, ...) ayant été organisée le même jour. Il est également rapporté aux CHSCT qu'une partie seulement des étudiants a été mise au courant de cette visite.

Après de nombreuses discussions pour les convaincre et les rassurer, deux femmes, victimes l'une de harcèlement sexuel pendant 7 ans et l'autre d'agression sexuelle, témoignent de ce qu'elles ont subi, devant la Directrice Générale des Services (DGS) d'AMU, la psychologue d'AMU et un élu CHSCT CGT.

Le groupe de visite produit un rapport conjoint, validé par les quatre CHSCT, avec de nombreuses préconisations. Il y est notamment fait état de peur au travail et de contact avec la souffrance de collègues, de manque d'autonomie, de manque de reconnaissance, de conflits de valeurs, de perte de sens, d'iniquité de traitement et d'injustice interactionnelle. De plus, des avis ont, complémentaires au compte-rendu de visite, ont été émis par le CHSCT d'AMU.

La CGT met le ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur au courant des difficultés rencontrées par les témoins pour parler et du climat délétère qui existe à l'URMITE. Un suivi s'engage pour la protection des victimes et l'éclatement de la vérité.

Harcèlement et agression sexuels

Nous ne ferons ici aucune déclaration sur ce que nous considérons être des faits de harcèlement et d'agression sexuels. Une enquête est en cours et nous ne souhaitons en aucun cas interférer avec elle, ou porter préjudice aux personnes que nous considérons être des victimes. Nous avons fait tout ce qui était en notre pouvoir pour les aider et les soutenir dans les épreuves qu'elles ont dû traverser depuis que leur parole s'est libérée, et nous continuerons à le faire.

Il n'en reste pas moins que, à notre connaissance, ce sont au moins 6 femmes qui ont eu à subir, au sein de l'URMITE, des faits de ce que nous pensons être, au minimum, du harcèlement sexuel, et que cela nous amène à faire plusieurs commentaires.

Tout d'abord, il nous semble évident que la façon dont le personnel est géré au sein de l'URMITE n'est pas bonne et qu'elle doit changer. Comment considérer que la gestion du personnel est bonne, quand des personnes se déclarent en souffrance morale et psychique et que des femmes portent à la connaissance du directeur d'unité des faits qui doivent être considérés comme étant possiblement du harcèlement sexuel ? Comment est-il possible que des faits supposés de harcèlement sexuel, portés à la connaissance du directeur d'unité (Didier Raoult a confirmé, devant les CHSCT, en avoir eu connaissance dès 2015 et ne pas en avoir informé la présidence de l'Université), puissent rester sans dénonciation officielle par la direction de l'unité pendant deux ans ? Comment peut-on considérer comme normal qu'une personne responsable du personnel qu'il a sous sa direction, qui plus est médecin, laisse en contact, pendant deux ans, des supposées victimes avec leur supposé agresseur ? Comment interpréter le fait que, dans les nouveaux locaux de l'IHU, les supposées victimes et celui qu'elles ont désigné comme leur agresseur soient installés dans des laboratoires contigus par la direction de l'unité ? Comment comprendre qu'un directeur d'unité n'ait jamais pris le temps de rencontrer, en deux ans, une étudiante qui a déclaré avoir été agressée dans les locaux de son unité, par un directeur de recherche sous sa direction (déclaration faite par Didier Raoult dans une lettre qu'il a signée et adressée aux supposées victimes) ?

Non, le type de management utilisé par la direction de l'URMITE ne fonctionne pas !

Oui, il est indispensable qu'il change radicalement et que les tutelles y veillent !

D'autre part, si nous tenons à souligner l'empathie dont les supposées victimes de harcèlement et

d'agression sexuels ont fait l'objet, en particulier de la part des femmes assumant des postes de responsabilité à l'université d'Aix-Marseille et au CNRS, il est également de notre devoir de protester contre les épreuves qu'elles ont eu à subir. Nous considérons anormal qu'elles aient dû raconter à quatre reprises, quelquefois devant des personnes peu bienveillantes et dans des conditions très difficiles, ce qu'elles ont subi, dans le détail, avant même que toute procédure judiciaire ne soit engagée. Nous demandons que change le fait qu'elles soient considérées comme de simples témoins devant la Commission Administrative Paritaire (CAP), au lieu d'être traitées comme des victimes présumées et d'avoir droit à toute l'attention et la sollicitude qui doit aller avec (l'une d'elle a été victime d'un malaise nécessitant l'intervention des pompiers à la suite de son témoignage en CAP). Nous considérons normal qu'un présumé coupable ait la possibilité d'être assisté par un avocat lors de son passage en CAP, et nous demandons qu'il en soit de même pour les présumées victimes. Une lettre ouverte a été adressée le 30 octobre 2017 à ce sujet à la ministre Mme F. Vidal.

À l'heure où la parole des femmes se libère quant aux faits de harcèlement sexuel, il est indispensable que les institutions s'adaptent pour leur apporter attention et protection.

Des pratiques bien ancrées

Aujourd'hui, nous pouvons dire que, loin de faire son examen de conscience, la direction de l'URMITE est dans le déni. Pour les cadres en place il n'est pas question d'entendre les faits reprochés, ils sont au contraire minimisés et les lanceurs d'alerte sont accusés de tous les maux.

Dès le mois de juillet et la visite des CHSCT, l'ambiance est devenue particulièrement pesante au sein de l'URMITE pour ceux qui n'ont pas ouvertement pris position en faveur de la direction. De nombreuses remarques désagréables ont été rapportées, moquant une possible lettre à la ministre pour un mot de travers, ou autre brouille, faisant allusion à la trahison, au fait de couper la branche sur laquelle tout le monde est assis ou à la volonté de casser un outil formidable.

Dans la deuxième moitié d'août, alors qu'elles sont en vacances, nous sommes avertis de menaces de renvoi ou d'interruption de bourse des supposées victimes sexuelles. La CGT intervient immédiatement auprès de l'AMU, de la fondation de l'IHU et du ministère pour empêcher tout éventuel pas-sage à l'acte.

Durant l'été, un des futurs directeurs d'une unité fille de l'URMITE publie sur internet la pétition « laissez-nous travailler ». Cette initiative est considérée comme un peu d'huile jetée sur le feu par la direction, cette dernière incitant fortement les personnels à signer la pétition.

La pression et la stigmatisation continuent encore à l'heure actuelle. Lors de la dernière assemblée de l'URMITE, le 23/10/2017, plusieurs personnes nous ont rapporté les propos qui ont été tenus vis-à-vis des lanceurs d'alerte. Ils y auraient été désignés sous le vocable de voyous. Il aurait même été affirmé qu'ils ne feront pas longtemps les voyous. Leur dénonciation non signée de ce qu'ils affirment avoir subi aurait même été comparée à des méthodes de nazis. Nous faisons entièrement confiance aux différentes personnes qui nous ont rapporté ces déclarations, que nous trouvons scandaleuses. Elles sont la démonstration qu'aucune volonté d'apaisement et de recherche de relations saines et respectueuses n'est actuellement à l'œuvre au sein de l'URMITE. La preuve en est, le professeur Jean-Louis Mège, qui a témoigné en faveur des victimes de harcèlement et d'agression sexuels lors de la CAP, aurait été retiré du poste de sous-directeur de l'unité Méphi et remplacé. Nous regrettons également que de nombreux personnels de l'URMITE, souffrant de mal-être au sein de leur unité, se voient contraints de partir rejoindre d'autres unités, alors que les responsables resteraient en place.

Du 9 au 13 octobre, deux inspecteurs généraux de l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR) ont été missionnés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation pour enquêter sur les faits dénoncés au sein de l'UMR URMITE et mettre à jour ce qui se passe dans cette unité. Les conclusions de leur enquête ne sont pas encore connues mais la CGT se félicite d'être un des acteurs ayant conduit au déclenchement de cet audit.

De même, nous nous félicitons du fait que, le 8/11/2017, le BO du CNRS ait publié la révocation de l'agresseur, suite à la décision prise en CAP disciplinaire (Décision n°DEC172858DRH).

La presse en parle...

[La Marseillaise](#)

[France 3](#)