Enquête sur les conditions et l'environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2025
(BIATSS, Enseignants, Enseignants-Chercheurs)

Ensemble des répondants

Service des Enquêtes et Analyses (SEA)
www.uvsq.fr/sea

Conditions et environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2025

UVSQ université PARIS-SACLAY

1. Les caractéristiques des répondants
    I. La catégorie d'emploi
    II. La composante / le site de rattachement
    III. L'ancienneté
    IV. Le sexe
    V. Les aménagements du poste et/ou du temps de travail liés à un handicap
    VI. Le moyen et le temps de transport
2. Les situations difficiles, problématiques et graves
    I. Les difficultés dans le quotidien professionnel
    II. Les situations problématiques
    III. Les situations de violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste et sexuel (VDHAS)
3. La santé et la sécurité au travail
    I. La dernière visite avec la médecine du travail
    II. Les situations problématiques, l'accès aux registres de signalement

Conditions et environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2025

UVSQ université PARIS-SACLAY

4. L'environnement de travail
   - I. Les moyens matériels mis à disposition sur site
   - II. Les outils numériques
   - III. Les services de la vie universitaire
   - IV. Les moyens d'information
   - V. Les propositions d'amélioration

5. La caractérisation du travail
   - I. Les évènements survenus
   - II. Le rapport au travail
   - III. Les formations, la rémunération et l'évolution de carrière
   - IV. Le poste et l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS
   - V. Les propositions d'amélioration

6. Le bilan des personnels et les raisons
   - I. L'appréciation de l'année professionnelle
   - II. La recommandation de l'université comme employeur
   - III. Les autres propositions d'amélioration

1. Les caractéristiques des répondants

1.1. La catégorie d'emploi

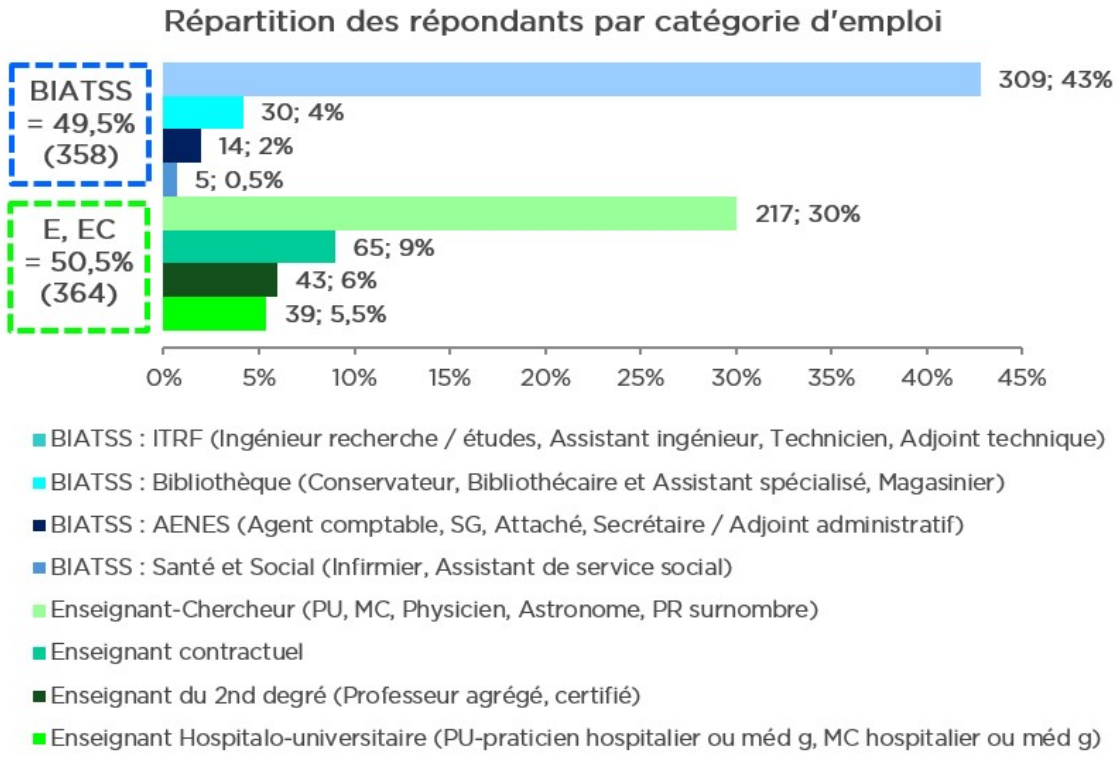
>> Enquête en **ligne réalisée** de **mi-mars à fin mai 2026**
Enquêtés* : 1 720
Répondants : 722

** Hors personnels hébergés, en disponibilité, en détachement, en congé parental ou de longue durée maladie, enseignants vacataires (Source : SIHAM, mars 2026).*

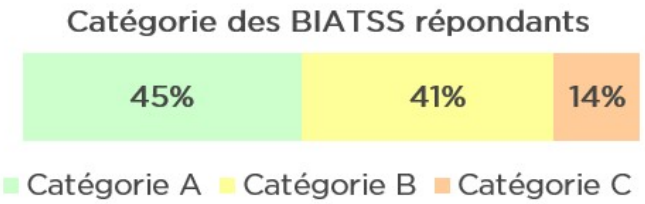
=> Un taux de réponse de **42%***

** L'enquête doit avoir répondu, a minima, à la moitié du questionnaire pour que sa saisie soit comptabilisée.*

(Taux de réponse estimés lors des enquêtes précédentes : 30,5% en 2021-22, 23,5% en 2020-21 et 35,5% en 2019-20. En 2019-20 et 2020-21 : les enseignants contractuels sont exclus de l'enquête ; les personnels en disponibilité, détachement, congé parental ou longue maladie, hébergés sont intégrés)

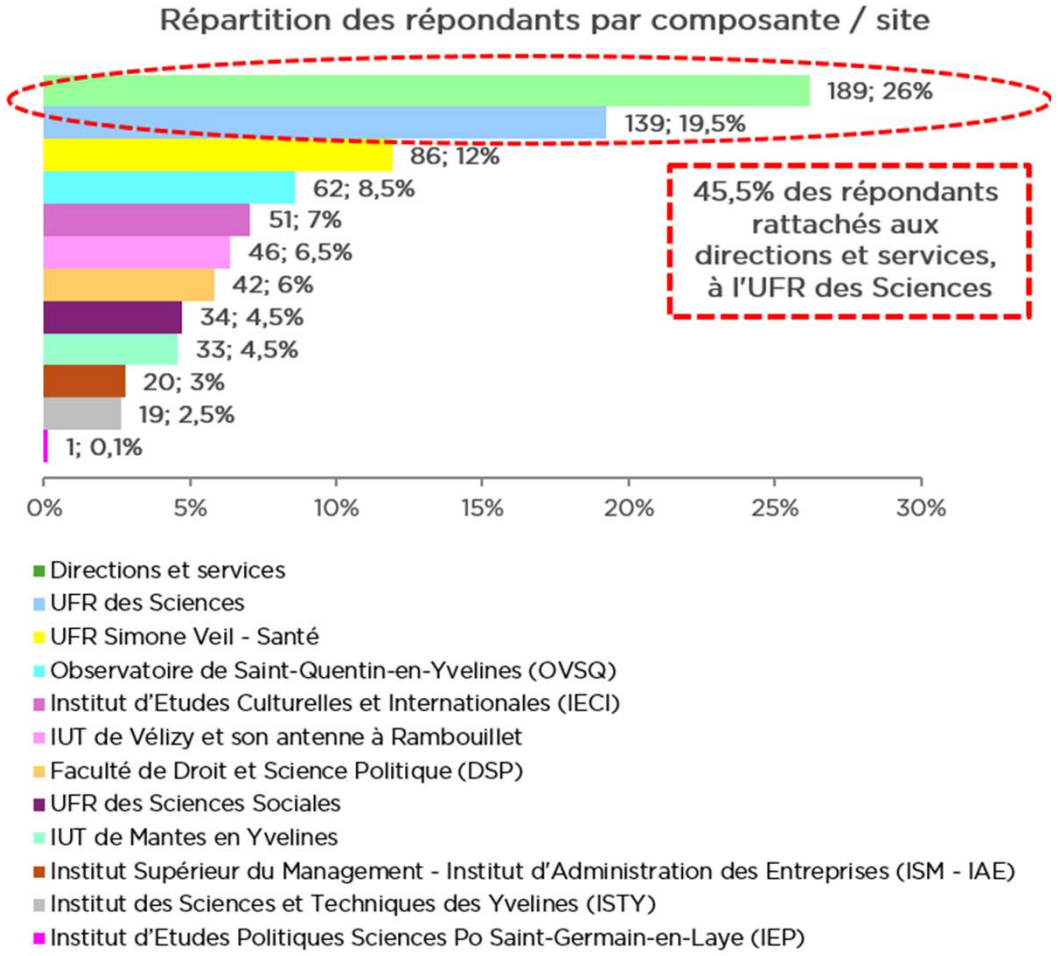


>> Il y a une **équité** parmi les **répondants** : **près** d'**1 sur 2** est **BIATSS** (principalement ITRF) et un peu **plus** d'**1 sur 2** est **E, EC** (majoritairement Enseignant-Chercheur) (plus de 6 sur 10 sont BIATSS en 2021-22).



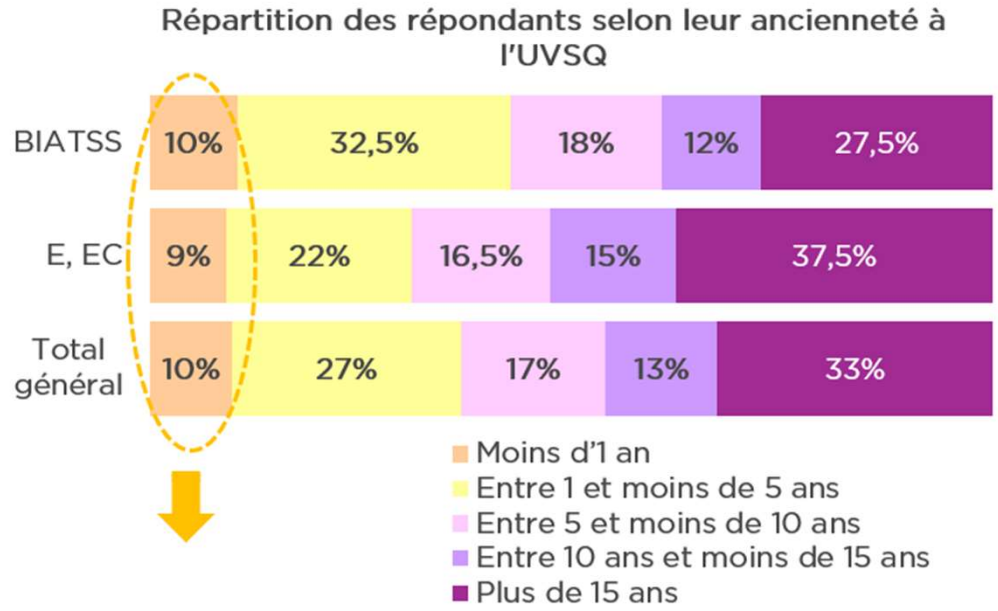
>> **Plus** de 4 BIATSS répondants **sur 10** sont catégorie A.

1. Les caractéristiques des répondants
1.2. La composante / le site de rattachement

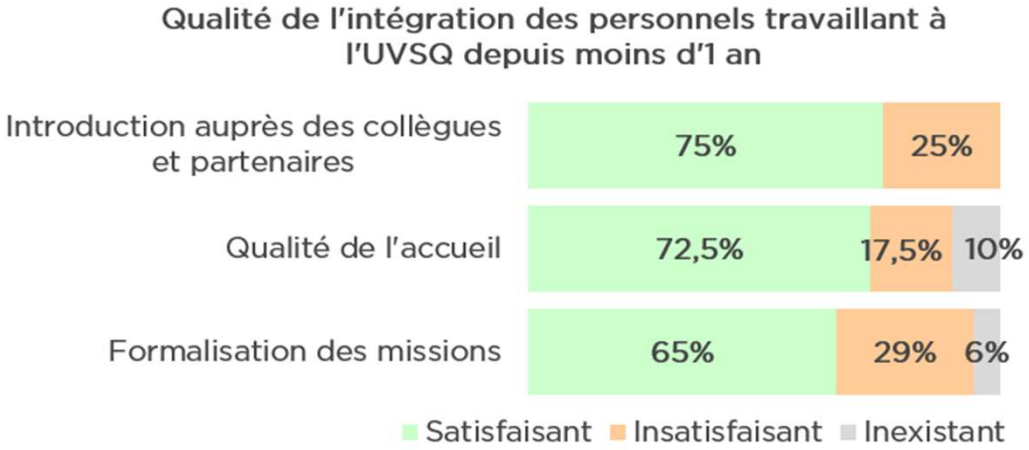


>> Plus de 4 répondants sur 10 sont rattachés aux directions et services, ainsi qu'à l'UFR des Sciences (idem en 2021-22).

1. Les caractéristiques des répondants
1.3. L'ancienneté



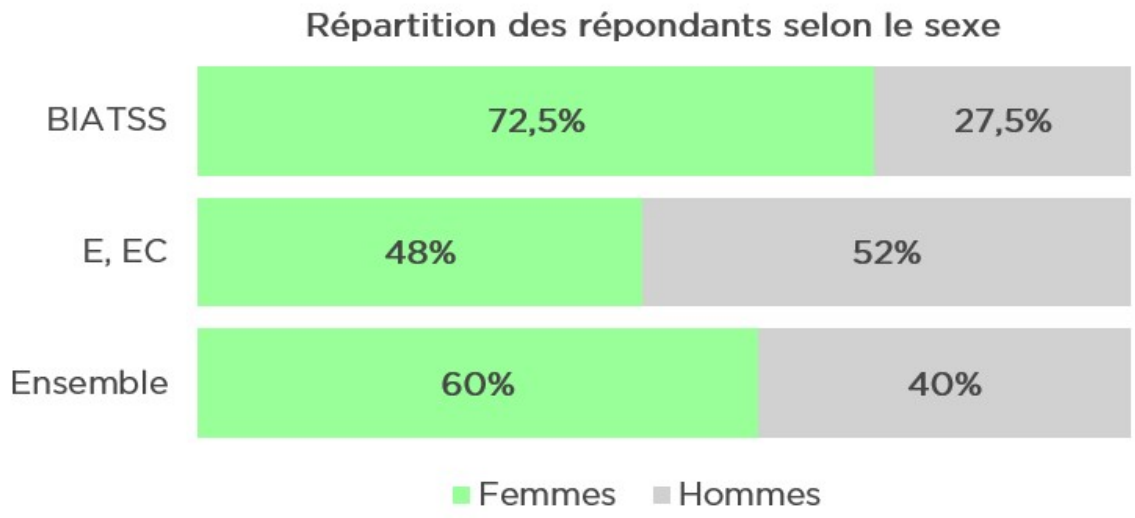
>> Globalement, **près** de 4 répondants **sur 10** travaillent à l'UVSQ depuis **moins** de **5 ans** et **plus** de 3 **sur 10** depuis **plus** de **15 ans.**



>> 1 répondant **sur 10** a intégré l'UVSQ depuis **moins** d'**1 an.**

>> Parmi eux, **plus** de **6** à **plus** de **7 sur 10** sont **satisfaits** de leur **introduction** auprès des collègues et partenaires, de la **qualité** de l'**accueil** (près de 8 BIATSS sur 10), ainsi que de la **formalisation** des **missions.**

1. Les caractéristiques des répondants
1.4. Le sexe

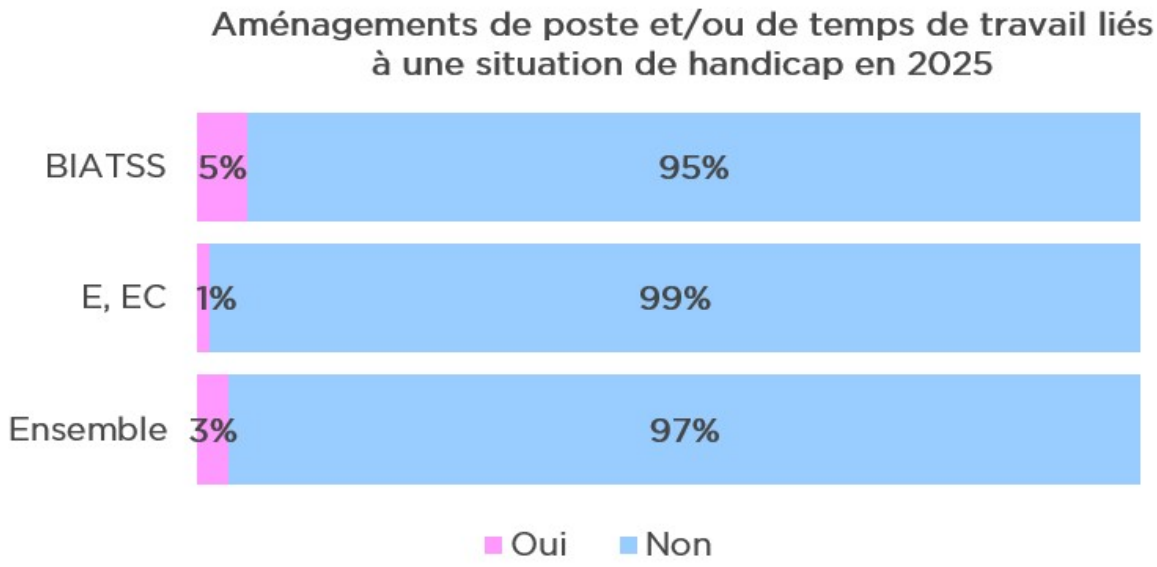


>> 6 répondants **sur 10** sont des **femmes** (plus de 6 sur 10 en 2021-22).

>> S'il y a une relative **équité** parmi les répondants **E, EC**, les femmes sont **surreprésentées** parmi les **BIATSS**.

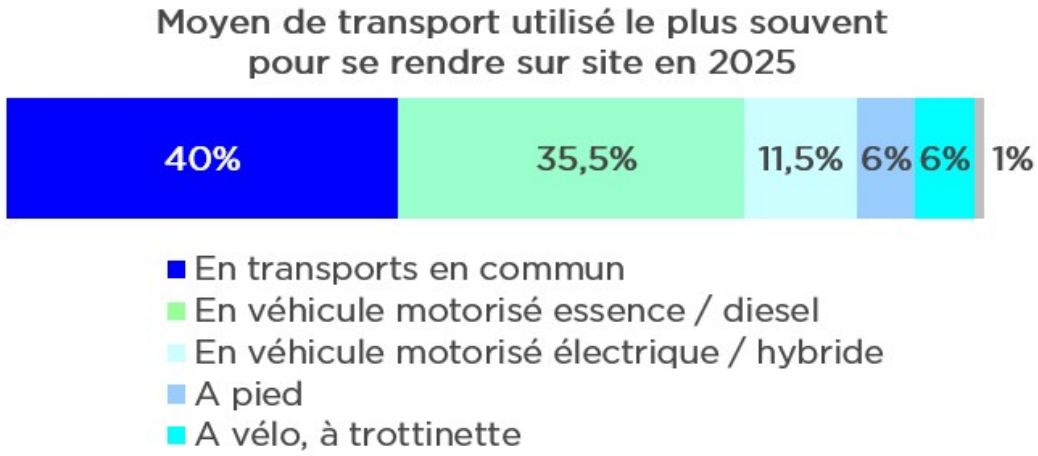
1. Les caractéristiques des répondants

1.5. Les aménagements du poste et/ou du temps de travail liés à un handicap

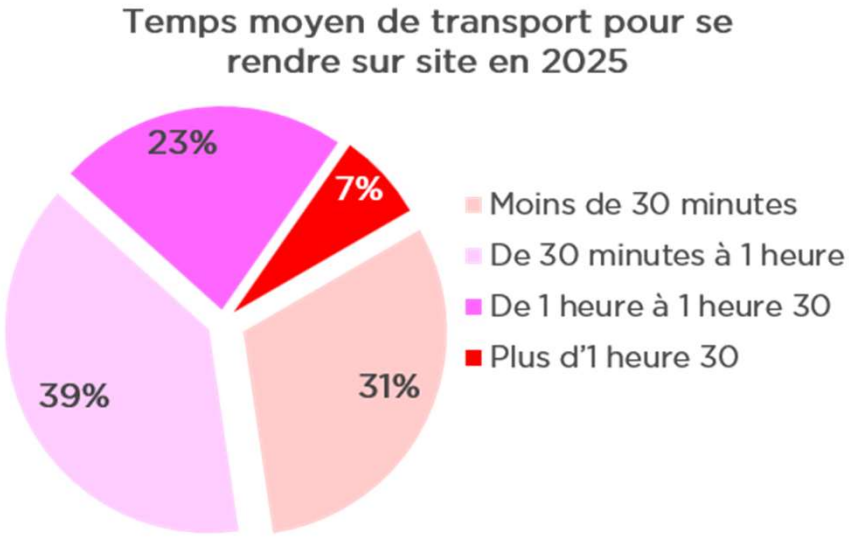


>> **3%** des répondants ont bénéficié en 2025 d'**aménagements** de poste et/ou de temps de travail liés à une situation de **handicap** (4% en 2021-22).

1. Les caractéristiques des répondants
1.6. Le mode et le temps de transport



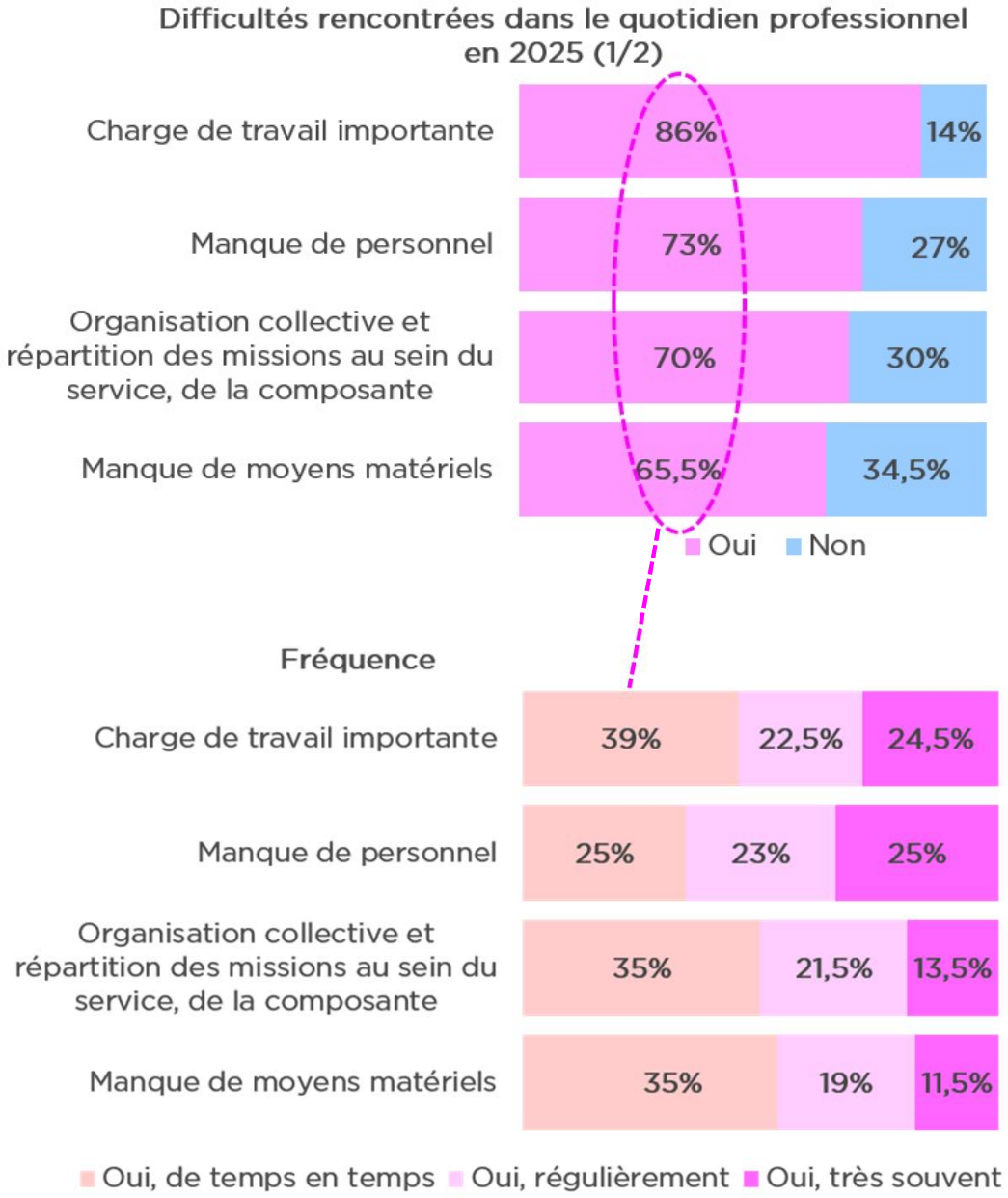
>> Près de 5 répondants sur 10 utilisent le plus souvent un véhicule motorisé (plus de 3 sur 10 essence / diesel et plus d'1 sur 10 électrique / hybride) pour se rendre sur le lieu de travail en 2025 (près de 6 sur 10 en 2021-22) et 4 sur 10 les transports en commun (près de 4 sur 10 en 2021-22).



>> 7 sur 10 mettent moins d'1h pour se rendre sur le lieu de travail (8 BIATSS sur 10) (près de 6 sur 10 en 2021-22).

2. Les situations difficiles, problématiques et graves

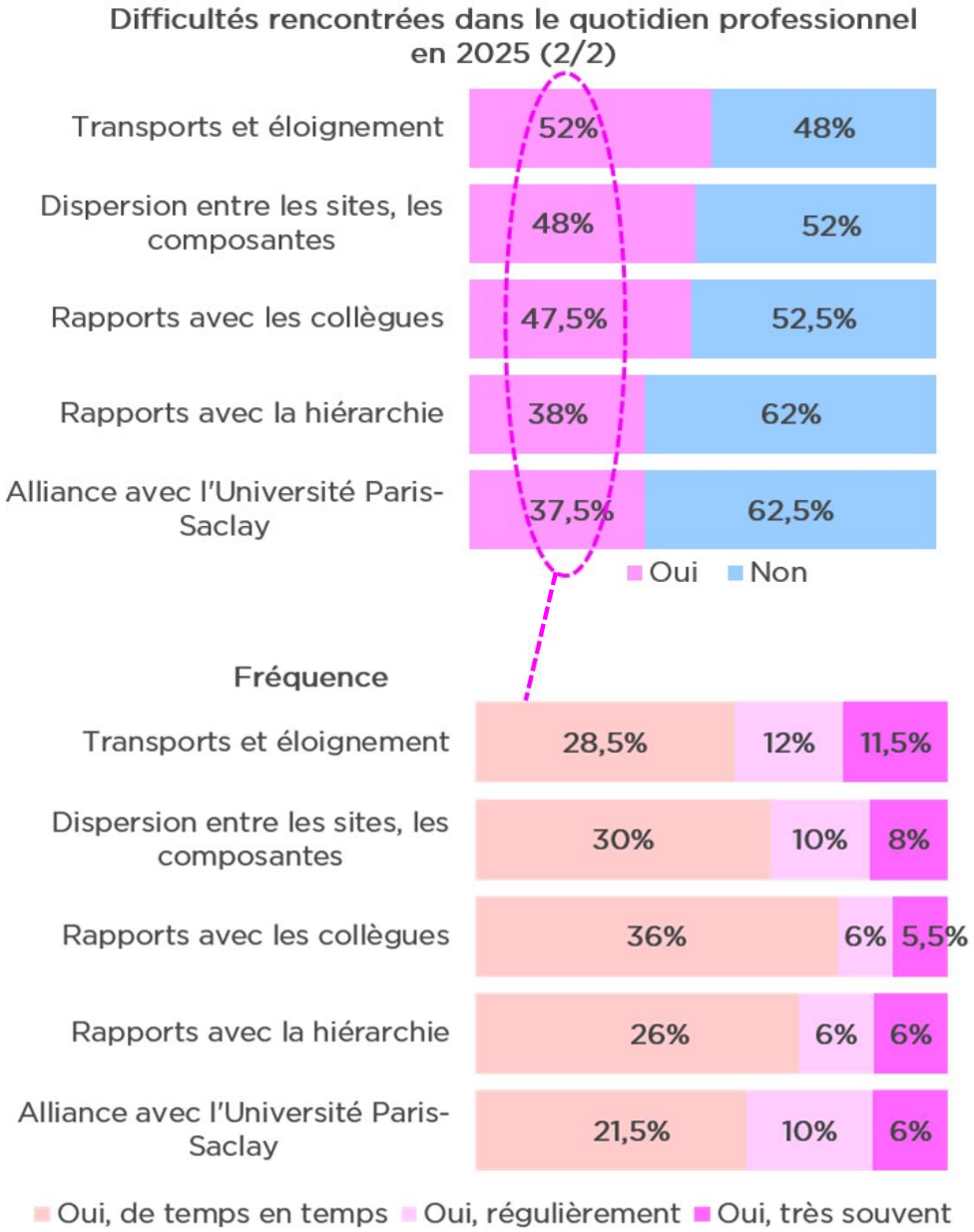
2.1. Les difficultés dans le quotidien professionnel (1/4)



>> Près de 9 répondants sur 10 ont rencontré des difficultés liées à une charge de travail importante (plus de 5 sur 10 en 2021-22).

>> Plus de 6 à plus de 7 sur 10 se sont heurtés à des problèmes liés au manque de personnel (près de 6 sur 10 en 2021-22), à l'organisation collective au sein du service / de la composante (près de 5 sur 10 en 2021-22), ainsi qu' à un manque de moyens matériels (plus de 7 E, EC sur 10) (plus de 4 sur 10 en 2021-22).

2. Les situations difficiles, problématiques et graves
2.1. Les difficultés dans le quotidien professionnel (2/4)



>> Près de 4 à **plus de 5 sur 10** ont vécu des complications liées aux **transports** (plus de 6 E, EC sur 10), à la **dispersion** entre les **sites**, aux **rapports** avec les **collègues** et avec la **hiérarchie**, à l'**Alliance** avec Paris-Saclay.

2. Les situations difficiles, problématiques et graves
2.1. Les difficultés dans le quotidien professionnel (3/4)

>> Les **autres difficultés* rencontrées dans le quotidien professionnel exprimées** par les personnels sont :

11 : Manque de réponse des services, directions, composantes (absence, erreur, nombre important de relances)

10 : Manque de qualité du bâti (froid, toiture vitrée, impossibilité d'ouvrir les fenêtres, absence de volets pour lutter contre le soleil, défaillance de l'insonorisation, nuisance liée à des travaux, saleté), absence d'offre de restauration sur site ou mauvaise organisation de l'offre existante, manque de fontaines à eau

9 : Absence d'une aide employeur pour la restauration (tarif réduit à la cantine, tickets restaurant)

8 : Situation de violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste et sexuel (VDHAS) vécue, signalement fait et non-résolu, confidentialité non-respectée, auteur non-sanctionné / valorisé / promu, souffrance au travail, mauvaise gestion des risques psycho-sociaux

6 : Manque de formation (par les partants pour le personnel nouvellement arrivé : perte des compétences et des process, nouvelles tâches pour le personnel déjà en place, intégration de l'IA dans le métier)

5 : Non-mise en place des préconisations d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) / d'un temps partiel thérapeutique / d'aménagements, difficulté de parler d'un handicap à la hiérarchie

4 : Manque de financement et de projection (projet de recherche, emploi, stage, aide pour les étudiants)

2. Les situations difficiles, problématiques et graves
2.1. Les difficultés dans le quotidien professionnel (4/4)

3 : Hausse du nombre d'étudiants, groupe de TD/TP surchargé, manque de locaux

2 : Manque de niveau, de motivation et de discipline des étudiants

2 : Manque d'offre sportive et culturelle sur site, de créneaux horaires diversifiés

2 : Absence de bureau

2 : Manque d'accompagnement psychologique des personnels (accueil d'étudiants en difficulté, mener à bien les missions)

2 : Absence de paie pendant plusieurs mois

1 : Lourdeur des protocoles de travail et des plateformes multiples à utiliser

1 : Télé-travail difficilement et peu accordé

1 : Concurrence entre collègues pour obtenir des contrats doctoraux

1 : Mise en place des réformes relatives à l'accès aux études

1 : Complexité administrative liée aux zones à régime restrictif (ZRR)

1 : Déménagement du lieu de travail

1 : Manque de communication sur les conduites à tenir en cas d'épisode exceptionnel (grève, canicule, neige, ...)

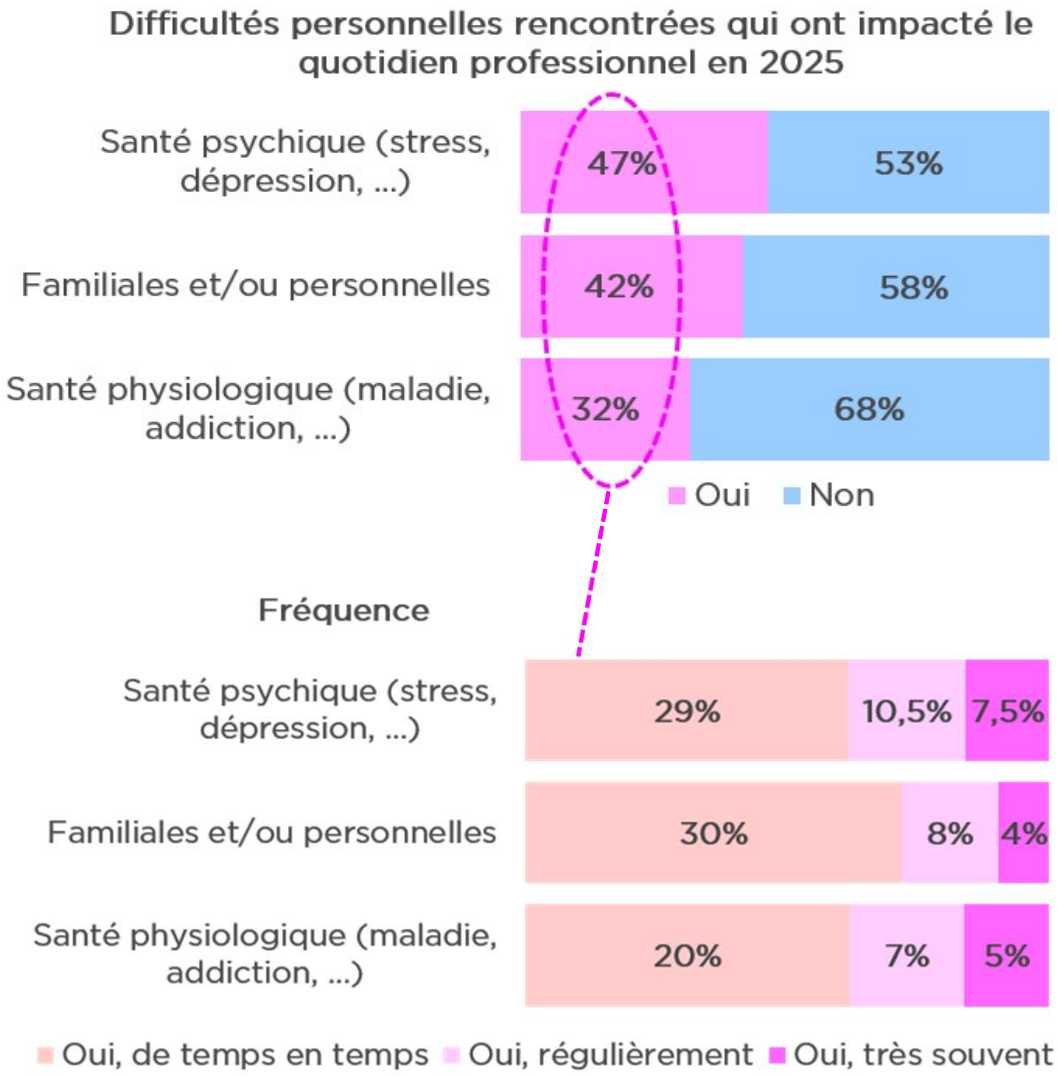
1 : Absence d'une charte de bonne conduite des personnels pour lutter contre la malveillance

1 : Délai trop long de signature des parapheurs

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs difficultés*

2. Les situations difficiles, problématiques et graves

2.1. Les difficultés dans le quotidien professionnel (2/2)



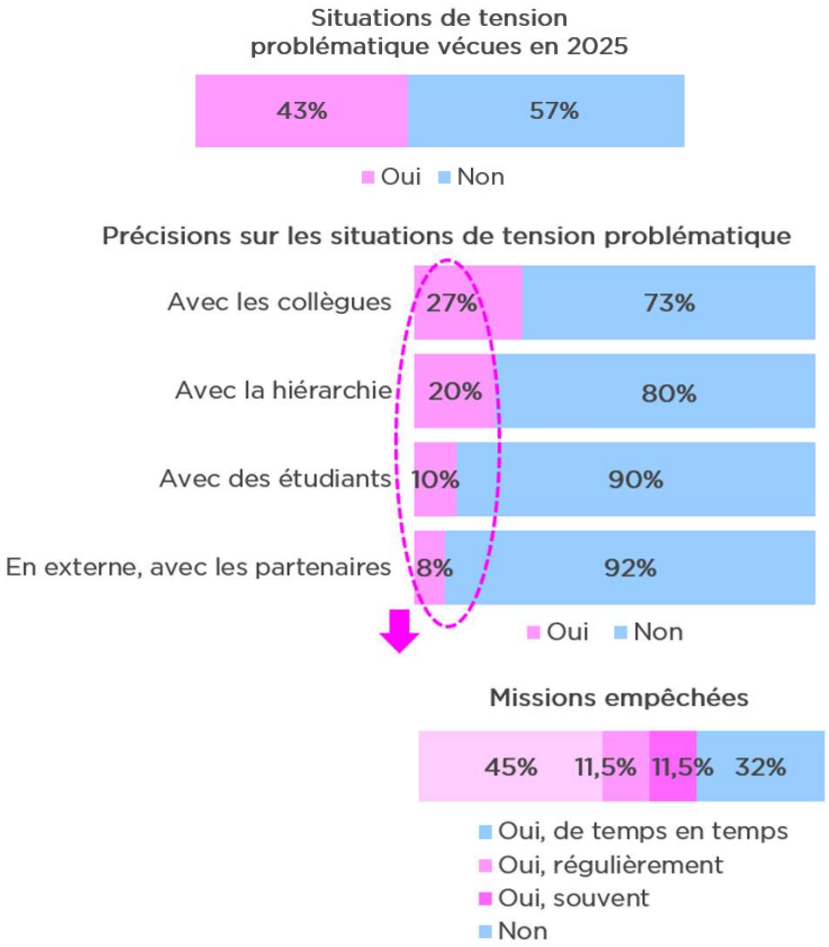
>> **Près d'1 sur 2** a rencontré des difficultés liées à la **santé psychique** qui ont impacté le quotidien professionnel.

>> **Plus de 3 à plus de 4 sur 10** ont vécu des complications liées à une situation **familiale** et/ou **personnelle**, ainsi qu'à la **santé physiologique**.

>> Les **autres difficultés*** **personnelles qui ont impacté le quotidien professionnel exprimées** par les personnels sont :

2 : Difficultés financières

2. Les situations difficiles, problématiques et graves
2.2. Les situations problématiques (1/2)



>> Globalement, **plus** de 4 répondants **sur** 10 ont vécu des situations de **tension problématique** en 2025 (près de 5 BIATSS sur 10).

>> Parmi ces dissensions existantes :

- **près** de **3 sur 10** ont eu lieu avec les **collègues,**
- **2 sur 10** avec la **hiérarchie,**
- **près** d'1 à **1 sur 10** avec des **étudiants** et en **externe**, avec les **partenaires.**

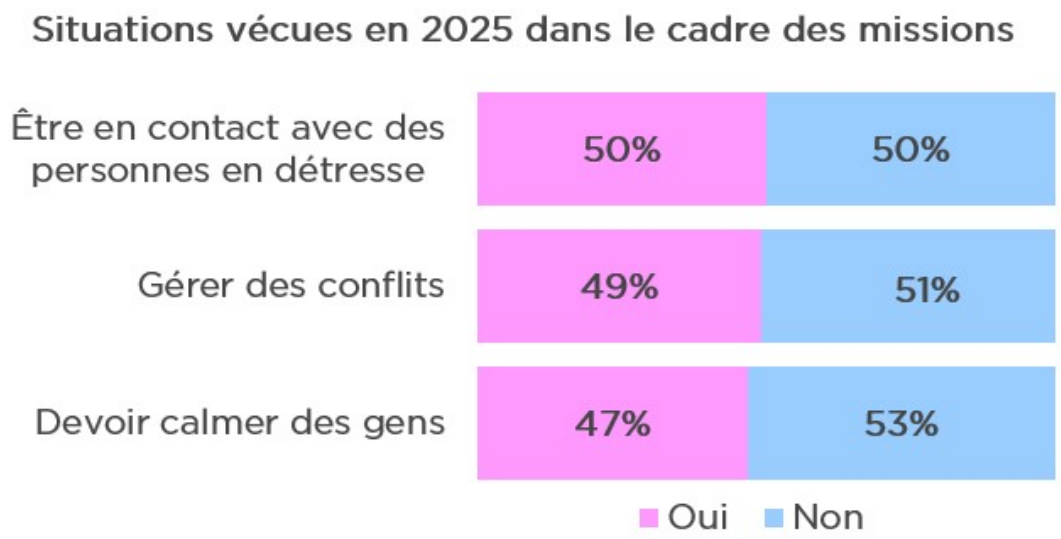
>> Parmi ceux qui ont vécu des situations de tension problématique, **près** de **7 sur 10** estiment que ce contexte les a **empêchés** de **mener** à **bien** les **missions.**

>> Les **autres situations*** **de tension problématique vécues** par les personnels ont eu lieu avec :

9 : Les autres services, directions et composantes
3 : Des parents d'étudiant
2 : Le milieu hospitalier

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs difficultés*

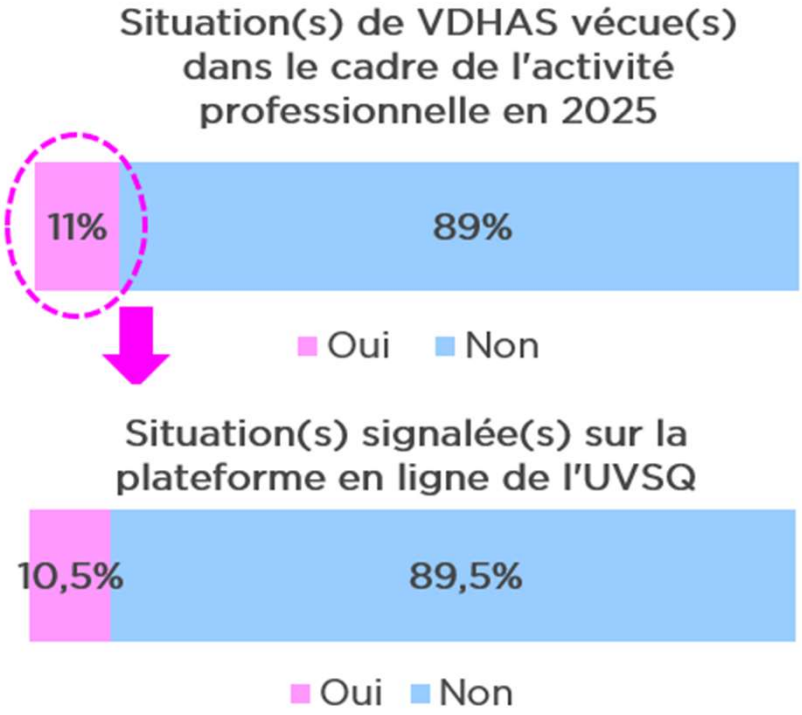
2. Les situations difficiles, problématiques et graves
2.2. Les situations problématiques (2/2)



>> Près d'1 à 1 répondant sur 2 a, dans le cadre de ses missions en 2025, été en contact avec des personnes en détresse, géré des conflits ou dû calmer des gens.

2. Les situations difficiles, problématiques et graves

2.3. Les situations de violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste et sexuel (VDHAS) (1/3)



>> **Plus** d'1 répondant **sur 10** (78) a **vécu** une ou des situations de **VDHAS** dans le cadre de son **activité professionnelle** en 2025 (près d'1 sur 10 en 2021-22).

>> Parmi eux, **plus** d'1 **sur 10** (8) a fait un **signalement** sur la **plateforme en ligne** (safe-space.fr) de l'UVSQ (2% en 2021-22).

>> Les **raisons*** exprimées par les personnels quant à ce **non-signalement** sur la plateforme sont :

18 : Signalement fait à d'autres interlocuteurs ou par d'autres moyens (hiérarchie, médecine du travail, DRH, DGS, registre de santé et de sécurité au travail, syndicat), alerte lancée par d'autres collègues

15 : Manque d'information et de compréhension de la démarche

11 : Situations jugées pas assez graves, pas assez qualifiées ou compliquées, absence de souhait de signalement de la part de la victime

10 : Peur des conséquences, des représailles

8 : Inutilité du signalement, peu de chances que la procédure aboutisse, absence de réel suivi, manque de confiance sur les interlocuteurs ayant accès aux informations recueillies sur la plateforme

2 : Règlement fait directement avec la personne incriminée

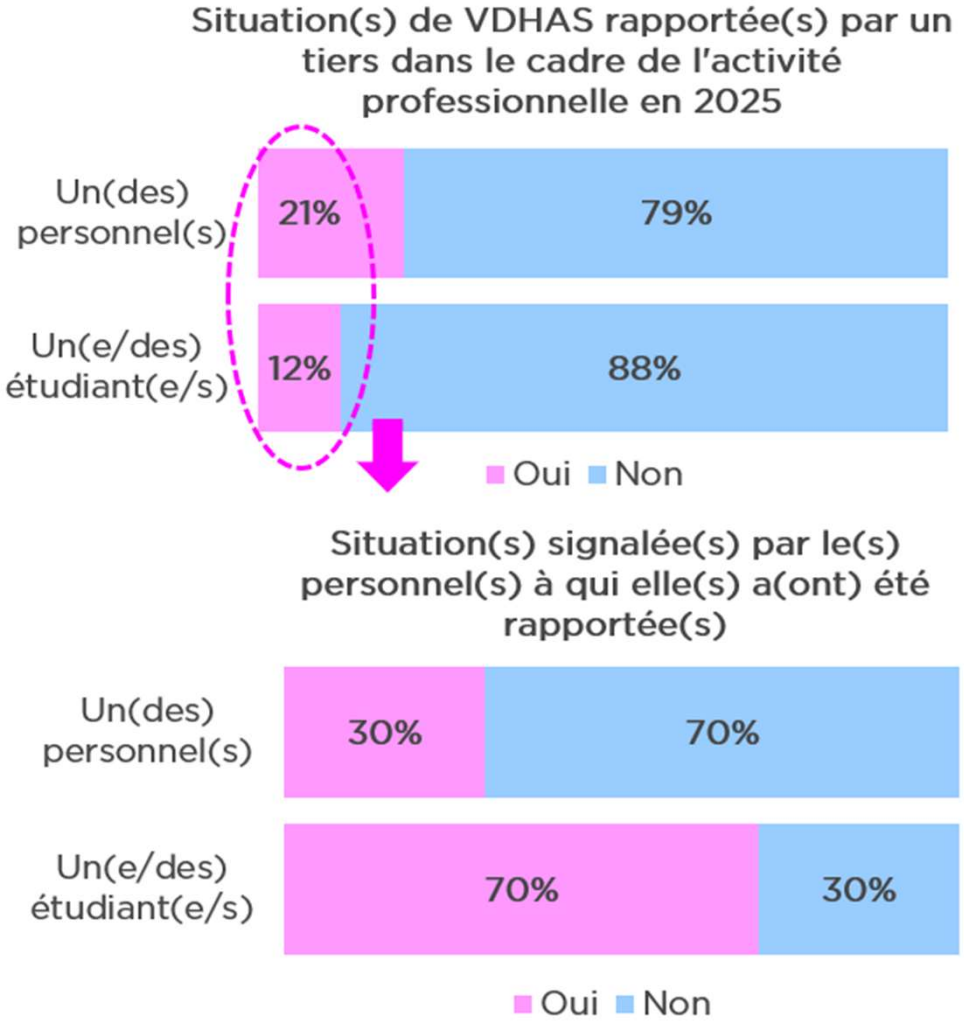
1 : Changement de poste

1 : Arrêt maladie, autres urgences à traiter

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*

2. Les situations difficiles, problématiques et graves

2.3. Les situations de violence, discrimination, harcèlement, agissement sexiste et sexuel (VDHAS) (3/3)

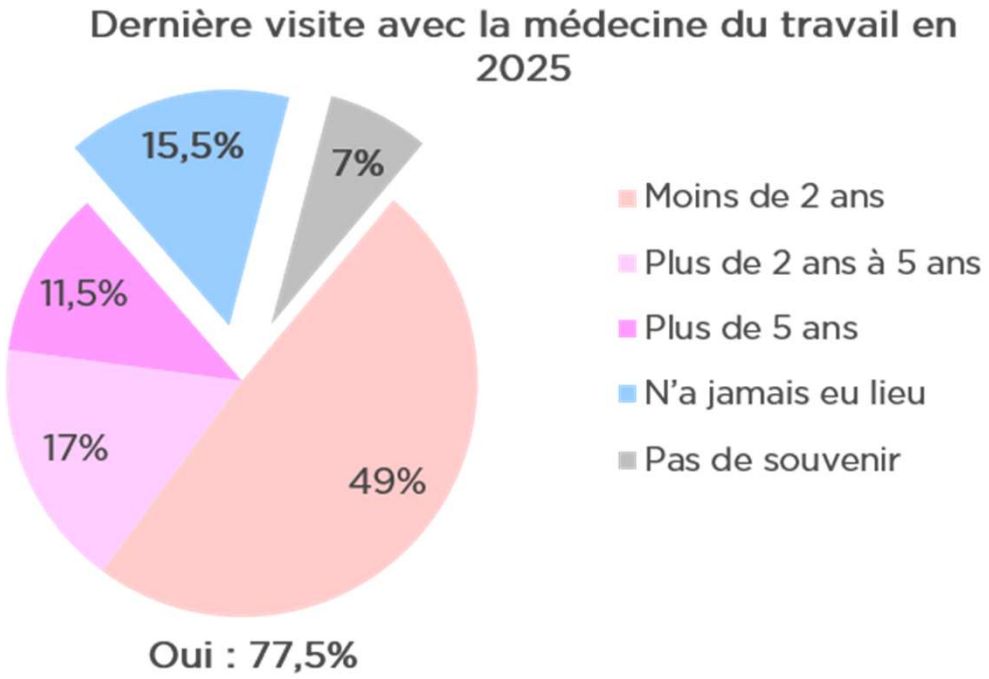


>> Dans le cadre de l'activité professionnelle en 2025, des situations de VDHAS ont été **rapportées** :

- à **plus** de 2 répondants **sur** 10 par un(des) **personnel(s)** (parmi eux, 3 **sur** 10 les ont **signalées** - 44 sur 149 - près de 4 BIATSS sur 10 / plus de 2 E, EC sur 10),

- à **plus** d'1 répondant **sur** 10 par un(des) **étudiants(s)** (parmi eux, 7 **sur** 10 les ont **signalées** - 59 sur 84).

3. La santé et la sécurité au travail
3.1. La dernière visite avec la médecine du travail



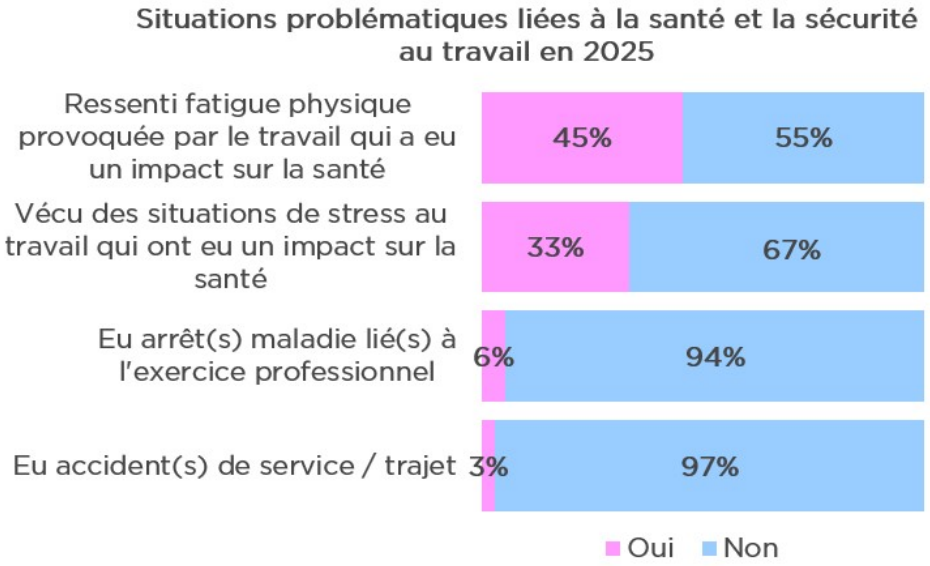
>> Globalement, en 2025, **près** d'1 répondant **sur 2** a eu sa dernière visite avec la médecine du travail il y a **moins** de **2 ans** (plus de 6 BIATSS sur 10 / plus de 3 E, EC sur 10).

>> Pour **près** de **2** répondants **sur 10**, elle date de **plus** de **2 à 5 ans**, pour **plus** d'1 **sur 10** de **plus** de **5 ans** (près de 2 E, EC sur 10).

>> Plus d'**1 sur 10** n'en a **jamais** eue (plus de 2 E, EC sur 10).

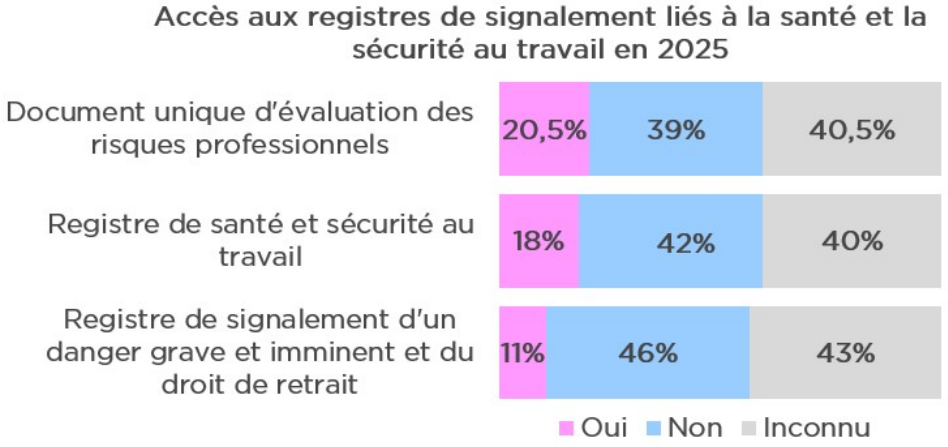
3. La santé et la sécurité au travail

3.2. Les situations problématiques, l'accès aux registres de signalement



>> En 2025, **plus** de 4 répondants **sur 10** ont ressenti une **fatigue physique** provoquée par le travail et **plus** de **3 sur 10** ont vécu des situations de **stress** au travail, qui ont eu un impact sur la **santé**.

>> **Moins** d'1 **sur 10** a eu un/des **arrêt(s) maladie** lié(s) à l'exercice professionnel, ainsi qu'un/des **accident(s)** de **service** et/ou de **trajet**.

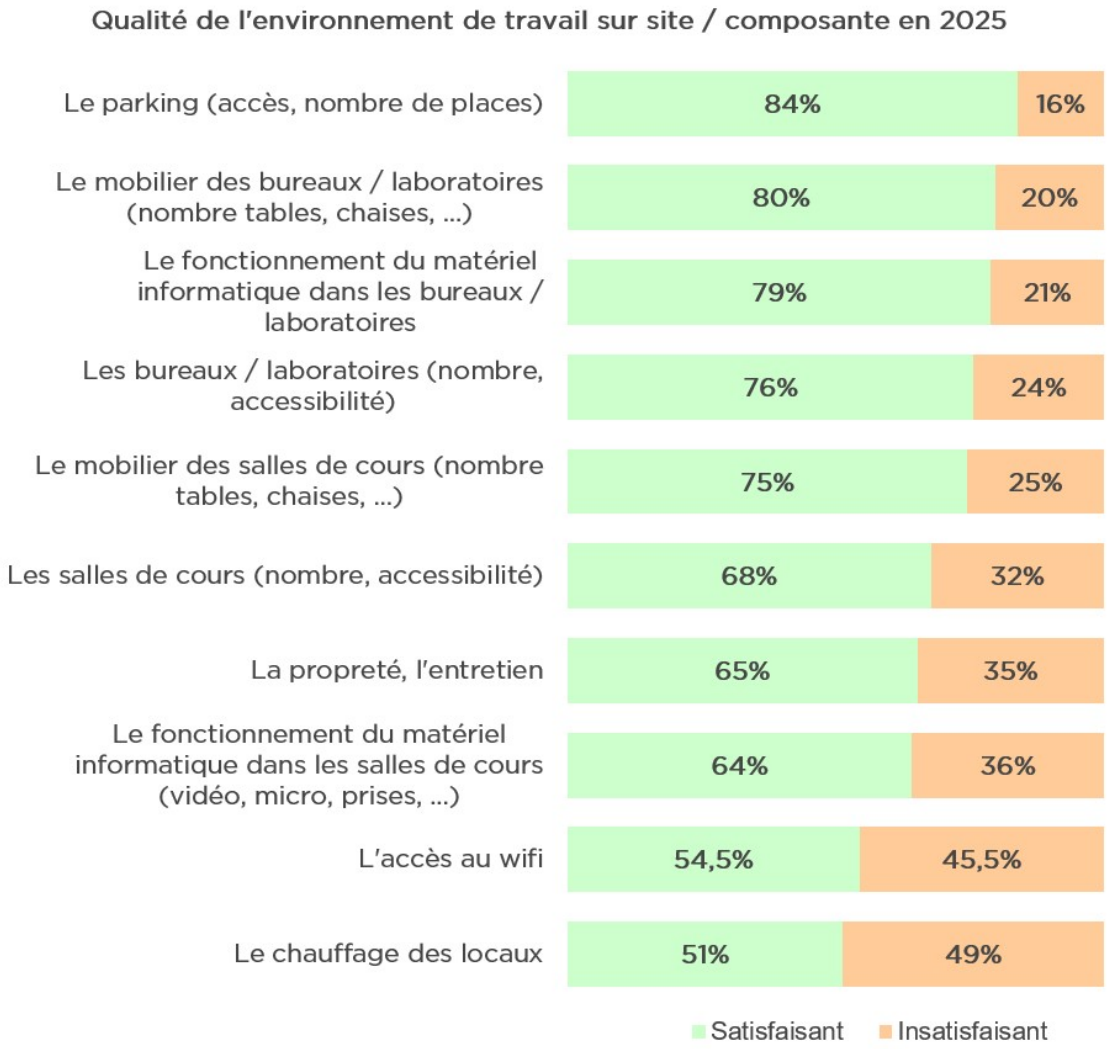


>> **Plus** d'1 à **plus** de 2 personnels **sur 10** ont eu **accès**, en 2025, aux différents **registres** de **signalement** de **risques** professionnels.

>> 4 à **plus** de 4 **sur 10 ignorent** leur existence (3 à près de 4 BIATSS sur 10 / plus de 5 E, EC sur 10).

4. L'environnement de travail

4.1. Les moyens matériels mis à disposition sur site

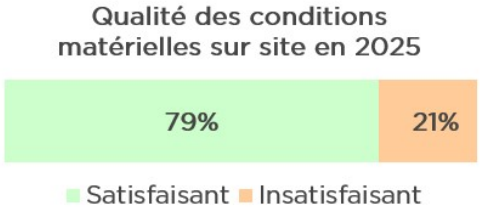


>> **Près** de **8** à **plus** de **8** répondants **sur 10** ont été **satisfaits** du **parking** et des **bureaux / laboratoires** (mobilier, fonctionnement du matériel informatique, nombre, accessibilité).

>> **Près** de **7** à **plus** de **7** sur **10** ont été **satisfaits** des **salles** de **cours** (mobilier, nombre, accessibilité).

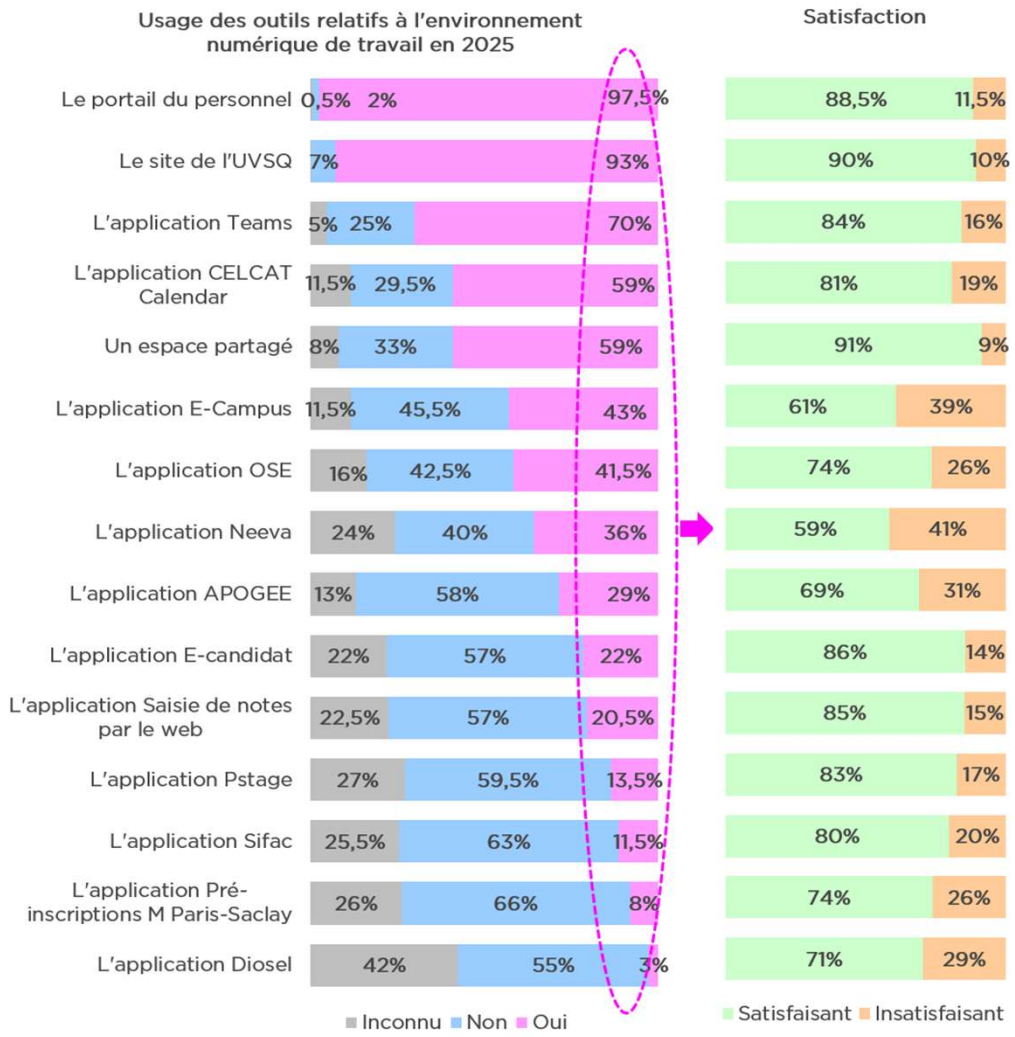
>> **Plus** de **6 sur 10** ont été **satisfaits** de la **propreté**, du fonctionnement du **matériel informatique** dans les **salles** de **cours** (plus de 7 BIATSS sur 10).

>> **Près** d'**1 sur 2** a été **insatisfait** de l'accès au **wifi** (plus d'1 sur 2 en 2021-22) et du **chauffage** (plus de 4 sur 10 en 2021-22).



>> Globalement, **près** de **8 sur 10** ont été **satisfaits** des **conditions matérielles** sur site.

4. L'environnement de travail
4.2. Les outils numériques (1/4)



>> Le **portail** du **personnel** et le **site** étaient les outils numériques les **plus utilisés** en 2025 (plus de 9 répondants sur 10).

>> **Près** de **6** à **7 sur 10** ont utilisé **Teams** (plus de 8 BIATSS sur 10), CELCAT Calendar (près de 8 E, EC sur 10) et un **espace partagé** (plus de 8 BIATSS sur 10).

>> **Près** de **3** à **plus** de **4 sur 10** ont mobilisé E-Campus (près de 7 E, EC sur 10), OSE (plus de 6 E, EC sur 10), Neeva (plus de 6 BIATSS sur 10) et APOGEE (près de 4 BIATSS sur 10).

>> **Plus** de **2 sur 10** ont utilisé **E-candidat** et **Saisie** de **notes** par le **web**.

>> Pstage, Sifac, Pré-inscriptions Master Paris-Saclay et Diosel sont moins mobilisés (moins d'1 à plus d'1 sur 10).

>> Les répondants ont été **satisfaits** des différents **outils** (près de 6 à plus de 9 sur 10). Notons que l'insatisfaction est plus marquée à l'égard d'E-Campus et de Neeva.

4. L'environnement de travail
4.2. Les outils numériques (2/4)

>> Les **autres* outils numériques utilisés** par les personnels en 2025 sont :

140 : Outils numériques extérieurs à l'UVSQ et logiciels spécifiques * (les BIATSS sont plus nombreux à avoir cité ces outils)
98 : Appli Zoom
26 : Applis métiers UPSaclay (Cirrus, Copernic, Diploma, Focus, Inception, Sphinx)
13 : Appli Théia
6 : Appli Congés
5 : IA
5 : Appli Sterennes
5 : Appli Limesurvey
4 : Appli Thunderbird
4 : Appli Siham
4 : Appli BO
4 : Appli Ksup
3 : Appli Liste SYMPA
3 : Appli Résa
2 : Appli Winpaie
1 : Appli SINCHRO
1 : Appli Pégase
1 : Appli Adobe Sign
1 : Appli Demater

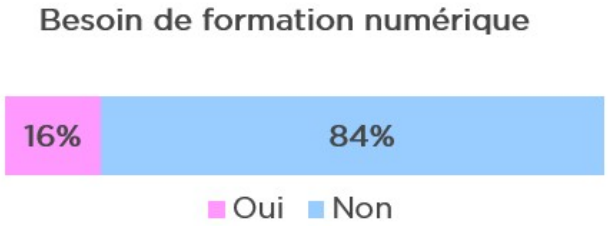
** Les répondants ont pu citer plusieurs outils*

* Réseau extérieur : ADUM (Accès Doctorat Unique Mutualisé), CELCAT Attendance, CVEC (Contribution de vie étudiante et de campus), DataFresq (offre de formation), DCI Ile-de-France (Dématérialisation du Choix des Internes), Distance Calculator (estimation distance kilométrique de la Commission Européenne), EDOF (Espace des Organismes de Formation), ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public), Espace candidat, Logimedh (Centre National de Gestion hospitalière), ESUP, Etamine (gestion déplacements du CNRS), Études en France, France Travail, Kairos, Geslab (gestion laboratoire), Mentor (développement compérences), Mon compte formation (CPF), Mon Master, Odyssée, OPCO (Opérateur de Compétences), Parcoursup, SiiMOP-Appariement (gestion stage en médecine), UNESS (Université Numérique en Santé et Sport), Unicampus

* Application spécifiques : Acrobat Reader / Anti-plagiat : Compilatio / BI : Dataviz, PowerBI / Bibliothèque (ALMA, COLODUS, ELECTRE, Focus Habit Library, IEEE, Spinger, Zotero, WinIBW) / Calcul numérique : Matlab, Cassiopée / Calendrier : Google agenda, Resana / Collaboration en ligne : Sharepoint, Wooclap / Communication : Discord, Whatsapp / Contrôle d'accès : Protecsys / Diffusion et montage vidéo : Prism / Edition de diagrammes : Lucidchart / Emargement : Edusign / Emploi du temps, gestion du temps : Google agenda, Horoquartz, Planning PME, Tempo, Timetabler, Trello / Conception d'ateliers et de formation : Modulo / Gestion de mobilité : MoveOn / Gestion de parc informatique : GLPI, GROUPES, MonPC, WikiDSI / Gestion de voyages : Globeo / Graphisme : Adobe creative Cloud, Canva, Genially / HelpDesk / Impression : Easyrepro, Realisaprint / Paiement : Alma / Planification d'événements, création de sondages, kizz, jeux : Evento, Framaform, Google forms, Kahoot / Prise de notes : One Note / Recrutement RH : Beetwen, Senorita / Santé : Acteur, Doctolib / Stockage et partage de fichiers : Dropbox, Google Drive / Suivi de la scolarité et gestion des notes : Google Classroom, Scodoc, Yparéo / Transfert de fichiers : Filesender Renater, WeTransfer

4. L'environnement de travail
4.2. Les outils numériques (3/4)

>> **Près** de **2** répondants **sur 10** ont déclaré avoir besoin de **formation numérique**.



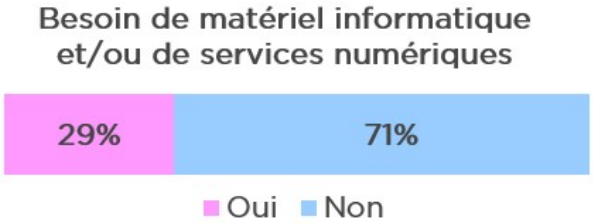
>> Les **besoins*** de **formation** sur les **outils** relatifs à l'**environnement numérique de travail exprimés** par les personnels sont :

46 : Teams (davantage les BIATSS)
13 : Sifac
13 : Présentation des applications métiers, y compris Paris Saclay (fascicule a minima)
11 : E-Campus
8 : APOGEE
8 : Pack Office
5 : IA
3 : CELCAT
3 : OSE
3 : Neeva
2 : Wooclap
2 : Adobe Sign
2 : Outils de la direction interministérielle du numérique (DINUM), Suite Visio
1 : QCM
1 : Ecandidat
1 : Pstage
1 : Espace partagé
1 : Pégase
1 : Protecsys
1 : Lecteur de plan DWG
1 : Théia
1 : Communication (diffusion publique de cours et d'activités de recherche)

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins*

4. L'environnement de travail
4.2. Les outils numériques (4/4)

>> Près de 3 répondants sur 10 ont besoin de matériel informatique et/ou de services numériques pour travailler sur site (près de 4 E, EC sur 10).



>> Les besoins* de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler sur site exprimés par les personnels sont :

86 : Ordinateur (portable ou fixe, au bureau ou en salle de cours, cartable numérique, PC sous MAC / Linux pour former) (davantage les E, EC)

42 : Applications métiers / logiciels spécifiques (graphisme type CANVA, IA type ChatGPT, Claude, Pack Office, Adobe suite, Acrobat pro, sondage, Limesurvey, offre de formation, taux de réussite, projet de recherche, rédaction d'articles scientifiques, remplacement E-Campus qui n'est pas opérationnel pendant le S1 / résolution des bugs, messagerie classique et instantanée, assistance en ligne pendant les inscriptions, envoi de gros volumes de mails, ...), faire les mises à jour (ou donner les droits d'administrateur du PC pour les installer), montée de version

28 : Ecran, tableau numérique

27 : Clavier, souris, clé USB, câbles HDMI et prises électriques plus nombreux dans les salles et les amphis, disque dur, support pour surélever l'ordinateur, station d'accueil, serveur / cluster GPU pour l'IA

26 : Connexion internet stable et de qualité, clé 4G, borne wifi plus performante, brouilleurs à activer pendant les évaluations

14 : Webcam, micro, haut-parleur, enceinte, casque

11 : Vidéoprojecteurs de bonne qualité, fonctionnant dans toutes les salles et les amphis, avec un poste de travail compatible pour brancher des clés USB

8 : Imprimante Scan

8 : Personnel pour gérer l'opérationnalité du matériel dans les lieux de cours et les bureaux, le système informatique, l'évaluation en ligne et la sécurité

7 : Téléphone portable

6 : Espace de stockage, cloud sécurisé et partagé

5 : Salles informatiques basiques et spécialisées (3D), classe mobile

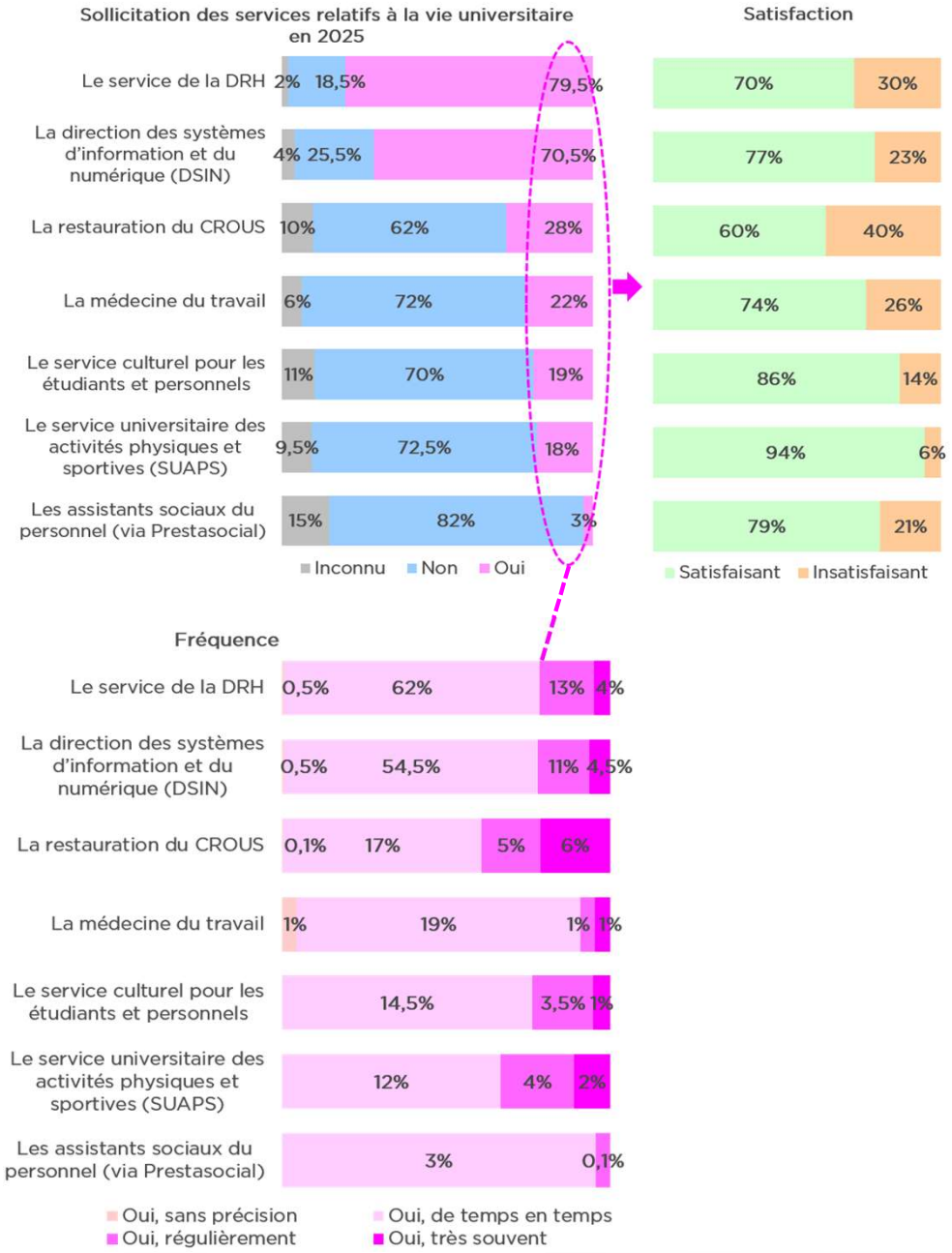
5 : Tablette

2 : Accès plus élargi aux revues et ressources bibliographiques en ligne de la BU

1 : Communiquer la procédure d'accès au wifi

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins*

4. L'environnement de travail
4.3. Les services de la vie universitaire



>> Globalement, **près** de 8 répondants **sur 10** ont **sollicité** le service de la DRH en 2025 (idem en 2021-22) et **plus** de 7 **sur 10** la DSIN (8 BIATSS sur 10, 6 E, EC sur 10).

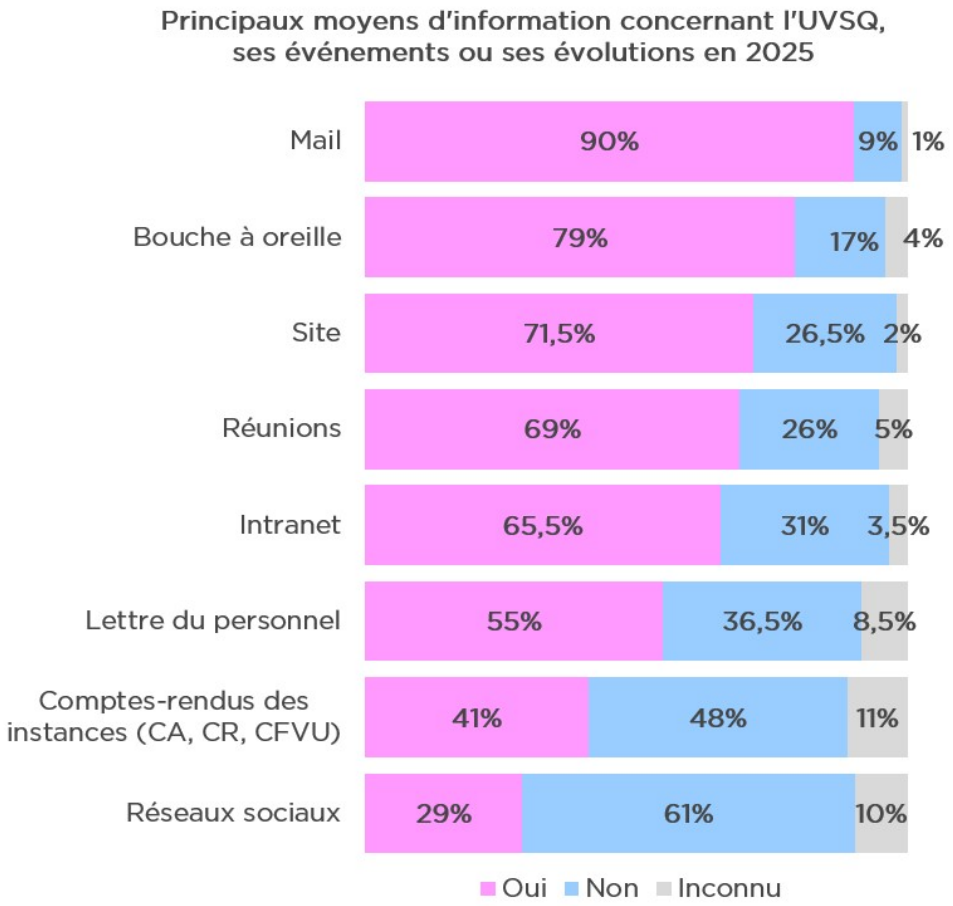
>> **Près** de 3 **sur 10** ont utilisé la **restauration** du CROUS (idem en 2021-22).

>> **Près** de 2 à **plus** de 2 **sur 10** ont sollicité la **médecine du travail** (3 BIATSS sur 10, plus d'1 E, EC sur 10) (idem en 2021-22), le service **culturel** (idem en 2021-22) et le SUAPS (près de 3 BIATSS sur 10, près d'1 E, EC sur 10) (plus d'1 sur 10 en 2021-22).

>> **3%** ont eu recours aux **assistants sociaux** du personnel (via Prestasocial) (8% ont eu recours à l'assistant social du personnel en 2021-22).

>> Les répondants ont été **satisfaits** des différents services (6 à plus de 9 sur 10).

4. L'environnement de travail
4.4. Les moyens d'information



>> Les **principaux moyens** d'**information** des personnels concernant l'**UVSQ** sont :

- le **mail** pour **9 sur 10**,
- le **bouche à oreille** pour **près** de **8 sur 10**,
- l'**intranet** (plus de 8 BIATSS sur 10 / près de 5 E, EC sur 10), les **réunions** et le **site** (plus de 8 BIATSS sur 10 / 6 E, EC sur 10) pour **plus** de **6** à **plus** de **7 sur 10**,
- la **lettre** du **personnel** pour **plus** de **5 sur 10**,
- les **réseaux sociaux** et les **comptes-rendus** des **instances** pour **près** de **3** à **plus** de **4 sur 10**.

>> Les **autres moyens d'information*** des personnels sont :

3 : Communication syndicale
2 : Affichage
2 : Presse

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs moyens*

>> Les **propositions** d'**amélioration*** relatives à l'**environnement de travail** exprimées par les personnels sont :

58 : Améliorer la communication (avoir davantage de liens avec les services centraux, savoir qui contacter sur quel sujet, organiser des rencontres entre sites et services, organiser un "vis ma vie" pour comprendre le fonctionnement des autres, fluidifier les procédures administratives, organiser davantage de réunions / envoyer davantage de mails, créer un groupe diffusant les informations sur l'UVSQ (via whatsapp), mettre à jour les informations sur le portail des personnels et sur le site, mieux informer les étudiants, améliorer la pertinence de l'outil de recherche sur le site, présenter les outils de travail aux nouveaux arrivants et les différentes démarches à faire (livret d'accueil avec interlocuteurs, droits et obligations), communiquer en amont sur les évènements, publier un calendrier des évènements par site, améliorer la lisibilité et harmoniser les différentes pages du site, stopper les suppressions aléatoires via Ksup, distinguer les actions à destination des personnels de celles des étudiants, mettre à jour l'annuaire, mettre à disposition des trombinoscopes, mettre en ligne davantage de tutoriels pour les applications métiers (y compris celles de Paris Saclay), améliorer la transparence sur les décisions prises en envoyant les CR des instances à tous les personnels, mieux connaître les aides de financement de projets de recherche, préciser les conditions de recrutement, d'exercice (nombre d'heures à effectuer, jours de congés, montant du salaire, plateforme pour la fiche paie, gestion des éventuels problèmes de santé, suivi médical) des doctorants et post-doctorants, avoir un RDV avec les RH lors du recrutement pour transmettre les informations essentielles (contrat, salaire, avancement, heures supplémentaires, action sociale, aides, comment

demander une formation), avoir des rendez-vous RH annuels pour l'accompagnement de carrière, avoir accès à une veille juridique et RH, communiquer une base des étudiants vacataires recrutés par année pour pouvoir leur transmettre des offres d'autres services, avoir une visibilité sur les différents budgets des équipes en temps réel

37 : Aménager, équiper, moderniser, multiplier les espaces d'enseignement, les bureaux et les sanitaires (mobilier - y compris ergonomique -, stores ou rideaux dans les espaces sous les toits, craie, badge d'entrée, clé du bureau, micro, prises, PC, imprimantes et scanners qui ne fonctionnent plus, portiques de détection de métaux opérationnels, brouilleurs dans les lieux d'examen, réaménager les lieux d'examen pour favoriser la distanciation et la qualité de la surveillance, améliorer la numérotation des chaises en condition d'évaluation, rafraichir la peinture, remplacer les ampoules, réparer les dysfonctionnements des projecteurs et les fuites, enlever la moquette au sol, renouveler le matériel pour la pause déjeuner sur site - frigidaire, micro-ondes -, installer de l'eau chaude et des recycleurs d'air dans les toilettes, améliorer l'isolation, changer les fenêtres, installer des fontaines à eau et des bornes de recharge électrique à l'extérieur du site), communiquer sur le signalement d'un dysfonctionnement technique (comment, à qui), pallier au manque de salles / bureaux, mutualiser les espaces existants, améliorer les espaces de vie et de travail pour qu'il y ait plus de couleurs et de bien-être, créer un espace détente, ajouter de la musique d'ambiance apaisante

16 : Rendre Ecampus opérationnel dès la rentrée (mettre à jour les enseignements pour donner accès aux étudiants, résoudre les bugs)

12 : Mettre à jour les applications métiers, résoudre les dysfonctionnements, développer les possibilités (APOGEE, NEEVA, Congés, saisie de notes, affichage du calendrier sur le semestre ou l'année et décompte des heures sur CELCAT, créer une application calendrier sur mobile, connecter OSE et CELCAT pour limiter les erreurs, mettre en forme une application type Pronote, suivre les étudiants pour les formations qui sortent du cadre d'APOGEE, mettre en place une documentation sur SIFAC)

11 : Réguler la température toute l'année dans les amphis, les salles et les bureaux (chauffage, ventilation, fenêtres qui s'ouvrent, climatisation)

10 : Proposer une solution de restauration aux étudiants et aux personnels quand elle est inexistante, absente pendant les vacances, inadaptée à la demande (qualité, quantité, extension, files d'attente à organiser en fonction du statut personnel – étudiant, des menus / plats, prix élevé du RU du CROUS pour les personnels, personnels à augmenter pour mettre en place les repas à 1€ pour les étudiants), restaurer l'accès à la restauration CROUS aux personnels travaillant aussi dans une autre université

8 : Améliorer la propreté

5 : Moderniser et renforcer la sécurité de la messagerie Partage, supprimer le message d'acceptation des conditions à chaque connexion, résoudre les problèmes d'accès aux mails, installer la messagerie Outlook (liée à Teams et aux calendriers des collègues)

5 : Choisir des applications gratuites et en open source, développées en interne et exclure celles qui sont hébergées chez un partenaire privé (Moodle à la place

d'Ecampus, arrêt de Ksup, utilisation de la suite numérique et des services de RENATER), réaliser une étude faisabilité pour passer à un système d'exploitation gratuit (Linux), uniformiser les outils numériques autorisés

4 : Avois accès au wifi sur site

3 : Accès aux services et organisation d'évènements pour les sites excentrés et les services centraux (sport, culture, actions de prévention ...)

3 : Réaliser un audit des postures au travail, sensibiliser sur les bonnes postures et le matériel ergonomique, mettre à disposition ces informations sur le site

3 : Organiser des visites avec la médecine du travail (en particulier pour les personnels travaillant avec des produits à risque ou pour les grossesses)

2 : Réduire le nombre d'étudiants par TD/TP, mieux attribuer les salles selon le nombre d'étudiants

2 : Réduire le nombre de plateformes utilisées

1 : Simplifier l'usage de Teams, se rapprocher du fonctionnement de Zoom (simplicité, intuitivité)

1 : Améliorer la sécurité dans les laboratoires (ventilation, température, stockage de produits chimiques)

1 : Augmenter la capacité du parking existant, veiller à ce que des véhicules n'en obstruent pas d'autres

4. L'environnement de travail
4.5. Les propositions d'amélioration (5/5)

1 : Dématérialiser totalement les procédures administratives (avec interface web dédiée pour les demandes et le suivi)

1 : Accéder aux notes des étudiants sur le portail du personnel

1 : Augmenter les capacités de stockage (messagerie, espaces partagés)

1 : Proposer des contrats de travail plus longs et moins précaires aux personnels

1 : Augmenter le nombre de logements universitaires

1 : Réfléchir à l'évaluation à l'ère de l'IA (idéalement faire passer des oraux individuels mais trop chronophages et non-rémunérés)

1 : Améliorer la gestion des cartes d'accès (et leur invalidation régulière)

1 : Mettre en place un suivi RH externalisé et confidentiel

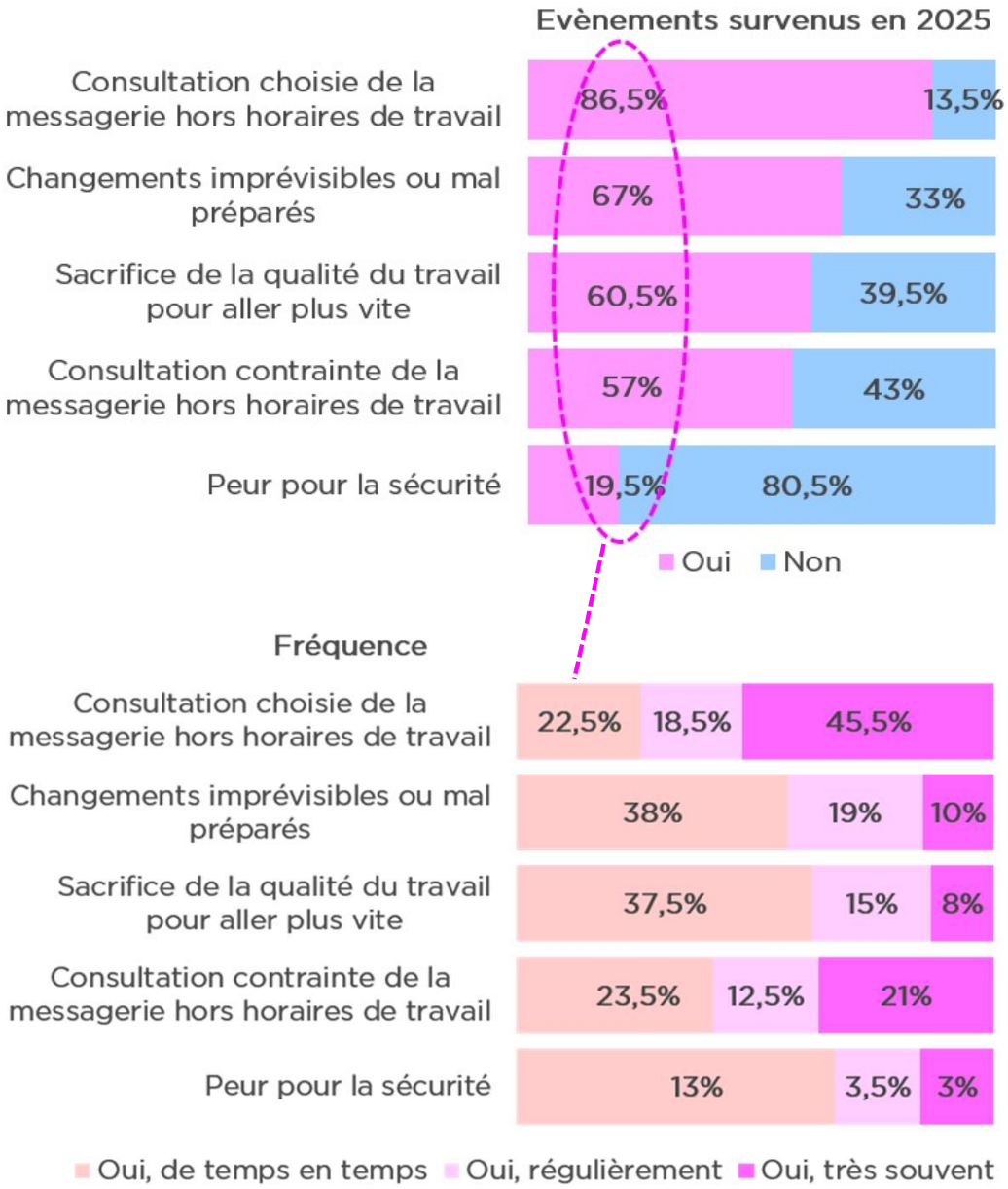
1 : Automatiser le changement d'échelon et appliquer instantanément la hausse de salaire

1 : Préparer les réunions pour dynamiser les échanges et limiter leur nombre

1 : Améliorer le processus de recrutement et le recours à la mobilité interne

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*

5. La caractérisation du travail
5.1. Les évènements survenus

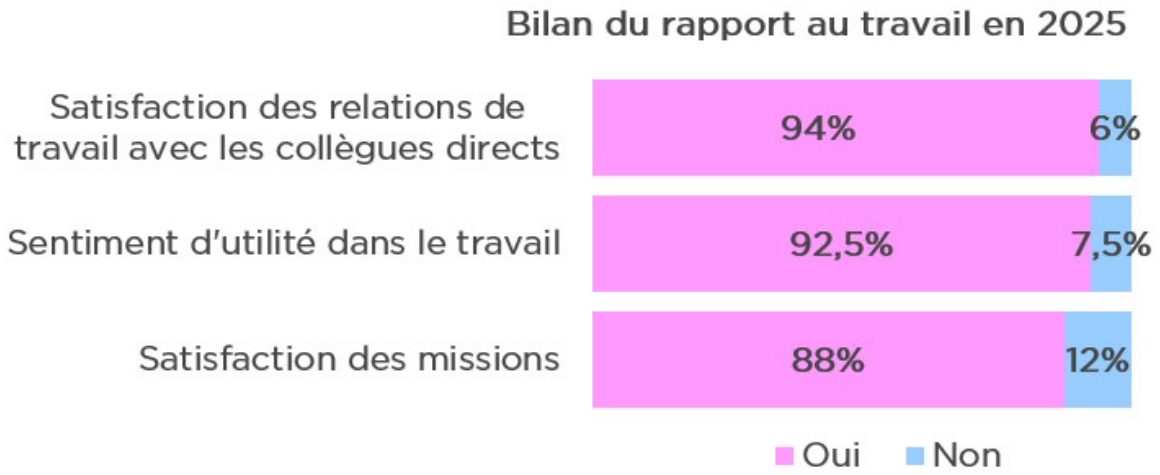


>> Près de 9 répondants sur 10 ont choisi de consulter leur messagerie professionnelle sur leur temps libre (près de 10 E, EC sur 10 / près de 8 BIATSS sur 10).

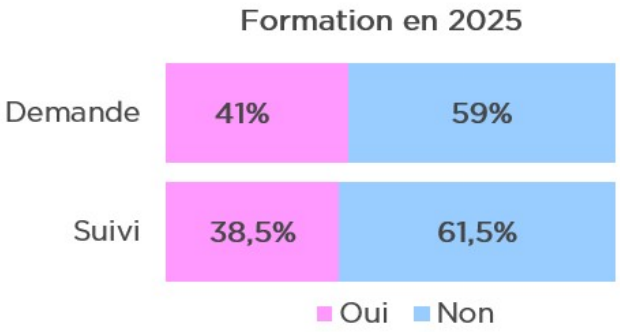
>> Près de 7 sur 10 ont vécu des changements imprévisibles ou mal préparés.

>> Près de 6 à plus de 6 sur 10 ont sacrifié la qualité de leur travail et ont été contraints de consulter leur messagerie professionnelle sur leur temps libre (plus de 7 E, EC sur 10 / près de 4 BIATSS sur 10).

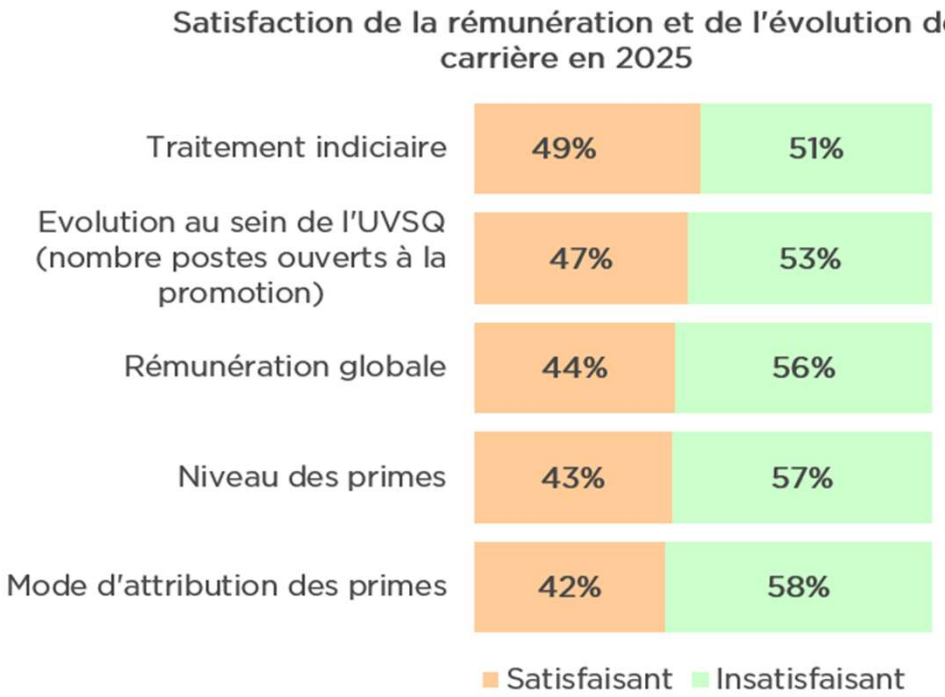
>> Près de 2 sur 10 ont ressenti de la peur pour leur sécurité ou celle des autres.



>> **Près** de **9** à **plus** de **9 sur 10** ont été **satisfaits** des **relations de travail** avec leurs **collègues directs**, se sont **sentis utiles** dans leur **travail** et ont été **satisfaits** de leurs **missions.**



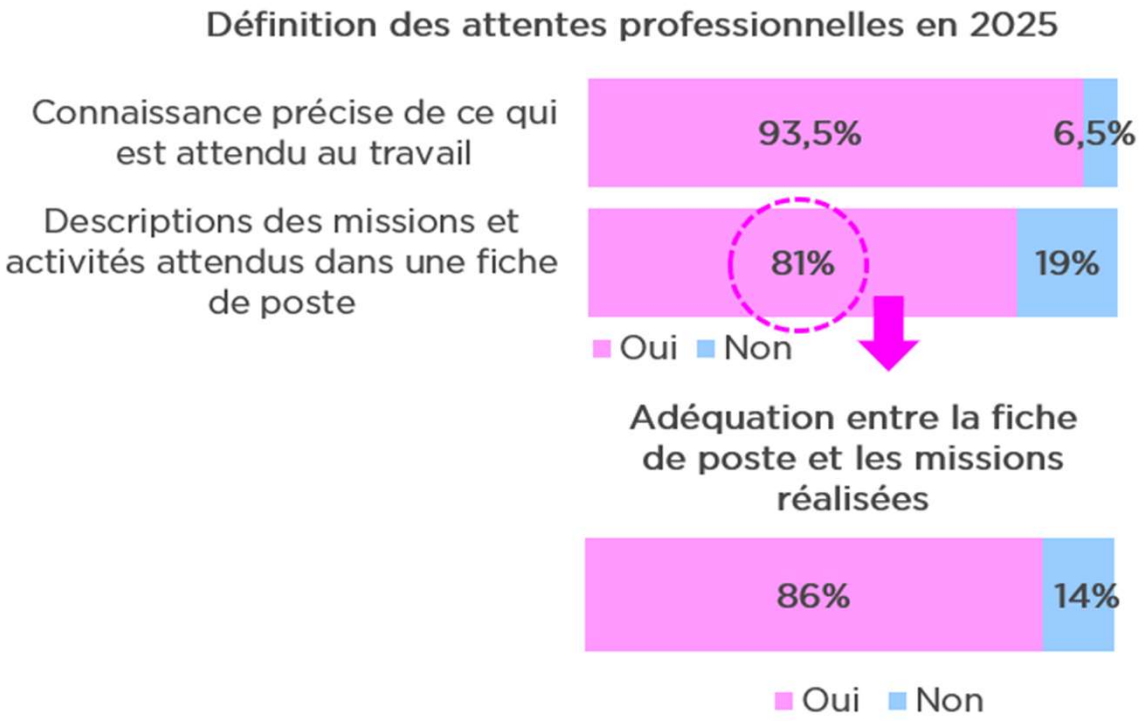
>> Près de 4 à plus de 4 sur 10 ont demandé et suivi une(des) formation(s) professionnelle(s) en 2025 (près de 6 BIATSS sur 10 en ont demandé et près de 5 sur 10 en ont suivi).



>> En 2025, sans différence selon la catégorie d'emploi, plus de 5 à près de 6 répondants sur 10 ont été insatisfaits du mode d'attribution et du niveau des primes, de la rémunération globale, de l'évolution au sein de l'établissement et du traitement indiciaire.

5. La caractérisation du travail

5.4. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (1/6)

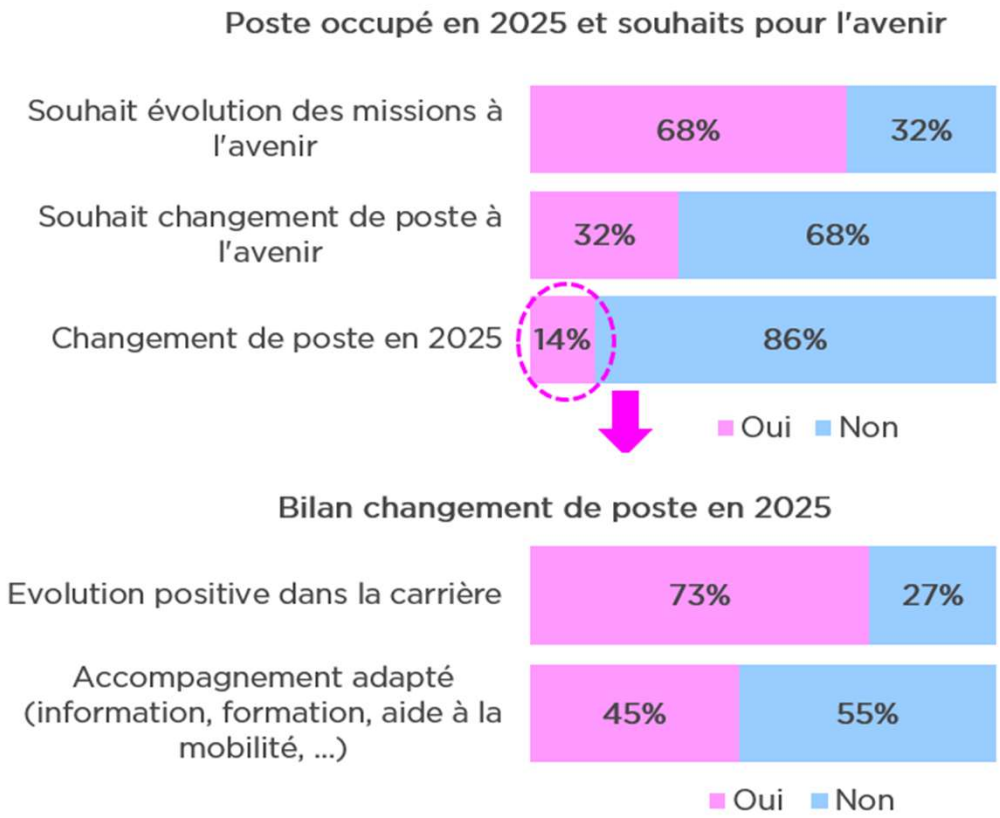


>> Plus de 9 BIATSS répondants sur 10 savaient précisément ce qui était attendu d'eux au travail.

>> Plus de 8 sur 10 avaient une fiche de poste, qui, pour la grande majorité (près de 9 sur 10), était en adéquation avec les missions exercées.

5. La caractérisation du travail

5.4. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (2/6)



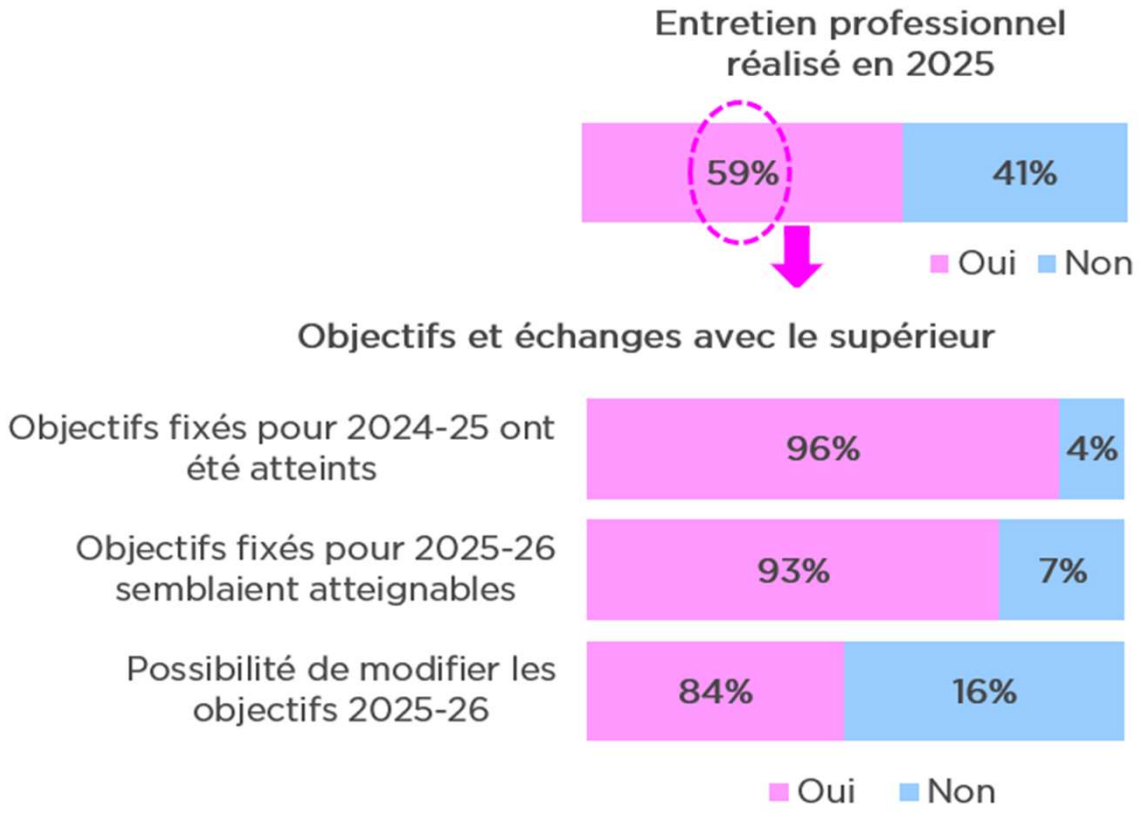
>> **Près** de 7 BIATSS **sur 10 souhaiteraient** voir **évoluer** leurs **missions** et **plus** de **3 sur 10 changer** de **poste.**

>> **Plus** d'**1 sur 10** a **changé** de **poste** en 2025.

>> Parmi ces derniers, **plus** de **7 sur 10** ont perçu une **évolution positive** dans leur carrière et **plus** de **4 sur 10** ont bénéficié d'un **accompagnement adapté** à ce changement.

5. La caractérisation du travail

5.4. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (3/6)



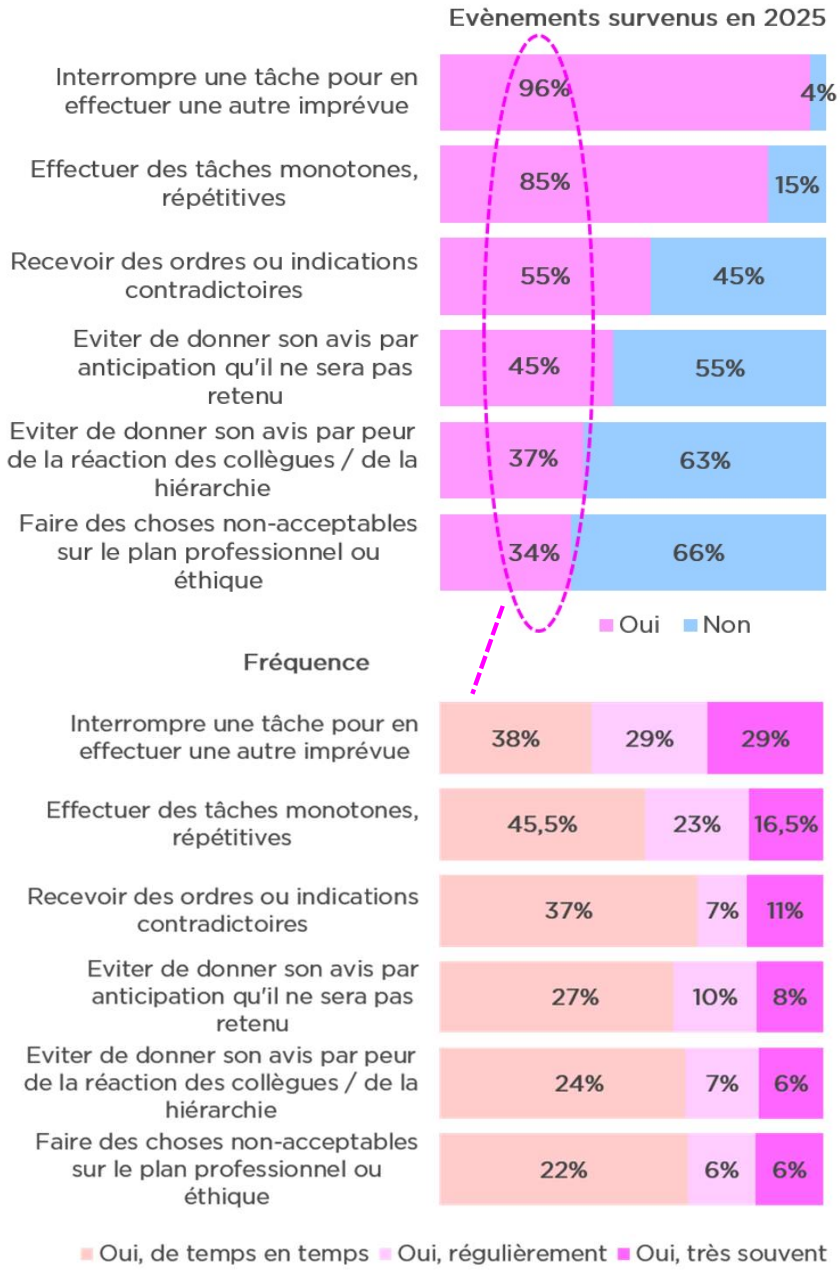
>> **Près** de **6** BIATSS **sur 10** ont eu un **entretien professionnel** en 2025.

>> Les **objectifs** fixés pour **2024-25** ont été **atteints** pour **près** de **10 sur 10** et les **objectifs** fixés pour **2025-26** sont **atteignables** pour **plus** de **9 sur 10.**

>> **Plus** de **8 sur 10** ont **pu modifier** ces objectifs en **échangeant** avec leur **supérieur.**

5. La caractérisation du travail

5.4. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (4/6)



>> **Presque** la **totalité** des **BIATSS** répondants a **dû interrompre** une **tâche** pour en effectuer une autre imprévue en 2025.

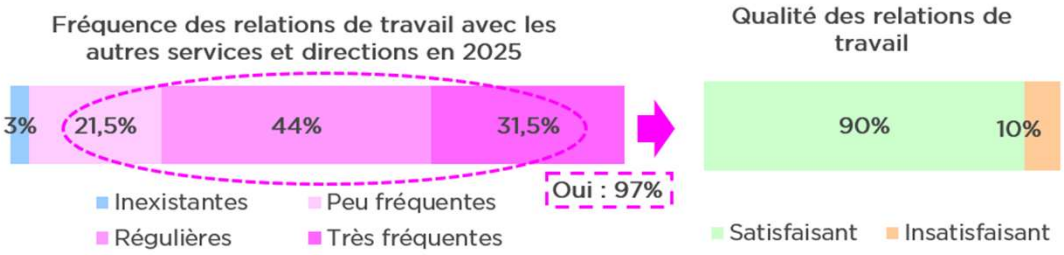
>> **Plus** de **8** sur **10** ont **effectué** des **tâches monotones, répétitives.**

>> **Plus** d'**1 sur 2** a reçu des **ordres** ou **indications contradictoires.**

>> **Plus** de **3** à **plus** de **4 sur 10** ont **évité** de **donner** leur **avis** (par anticipation qu'il ne sera pas retenu, par peur de la réaction des autres) et **dû faire** des **choses non-acceptables** sur le plan professionnel ou éthique.

5. La caractérisation du travail

5.4. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (5/6)



>> **Près** de la **totalité** des **BIATSS** a eu des **liens** avec les **autres services** et **directions** (près de 8 sur 10 régulièrement / très fréquemment).

>> **9 sur 10** en ont été **satisfaits.**

>> Les **raisons*** de l'**insatisfaction des relations de travail avec les autres services et directions exprimée** par les personnels sont :

12 : Refus d'échanger, pas de réponse apportée, personne injoignable, absence de suivi, incompétence

10 : Manque de connaissance, de management, d'information de la part des chefs de services et des directions, absence de prise de décision, avis et suggestions non-retenus, poste vacant

6 : Allongement des délais et de l'énergie à déployer pour traiter un cas, complexification des relations de travail

4 : Détérioration des conditions de travail, micro-management de certains services et directions, harcèlement moral, agressivité, pression ressentie, rétention volontaire d'informations, manque de recadrage de la part de la hiérarchie

4 : Isolement, absence de cohésion et de connaissance de ce que les autre services directions font, invisibilisation, repli sur soi-même

4 : Refus de respecter les procédures, remise en cause des aptitudes professionnelles et/ou des décisions prises, charge de travail transférée à d'autres services et directions

1 : Manque de considération

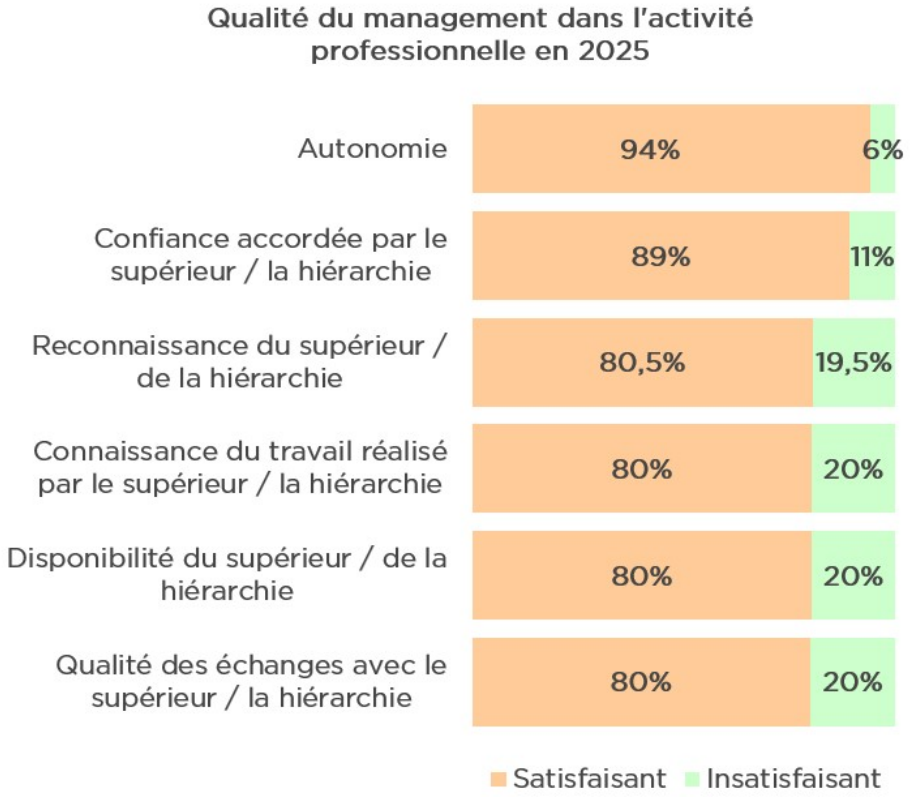
1 : Non-prise en compte d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

1 : Formation des nouveaux arrivants absente ou tardive, perte de compétences

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins*

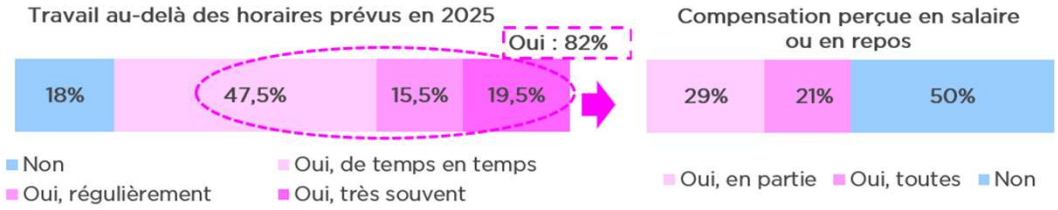
5. La caractérisation du travail

5.4. Le poste, l'organisation du travail : zoom sur les BIATSS (6/6)



>> **Près** de **9** à **plus** de **9 BIATSS** répondants **sur 10** ont été **satisfaits** de l'**autonomie** dont ils bénéficiaient et de la **confiance** accordée par le supérieur / la hiérarchie en 2025.

>> **8** sur **10** ont été **satisfaits** , de la **reconnaissance**, de la **connaissance** du **travail** réalisé, de la **disponibilité** et de la **qualité** des **échanges** avec le supérieur / la hiérarchie.



>> **Plus** de **8 BIATSS sur 10** ont travaillé **au-delà** des **horaires** prévus en 2025 (dont plus de 3 sur 10 régulièrement ou très souvent)

>> **1 sur 2** n'a perçu **aucune compensation** (en salaire ou en repos).

5. La caractérisation du travail
5.5. Les propositions d'amélioration (1/5)

>> Les **propositions** d'**amélioration*** relatives au **poste** et à l'**organisation** du **travail** exprimées par les personnels sont :

38 : Recruter des personnels (BIATSS, E, EC, ATER, étudiants stagiaires), augmenter les moyens financiers, assurer une répartition équitable des ressources et du personnel entre les composantes, laboratoires, directions et services, mieux évaluer le besoin et la charge de travail, ne pas demander aux personnels de prendre en charge des fonctions en dehors de leurs compétences ou de compenser le travail de collègues partis (pendant des mois), anticiper les départs (retraite, fin de contrat, détachement) pour empêcher la perte de compétences et la fermeture de filières, améliorer la fin de carrière

32 : Clarifier le système d'attribution des primes (fin d'année, intéressement, RIPEC, indemnité 2 SMIC, direction composante / Graduate School), communiquer leur montant, augmenter le montant des primes, des heures complémentaires et de la NBI pour se rapprocher des autres universités, changer le mode d'attribution (répartir de façon équitable à l'ensemble des personnels, prendre en compte l'ancienneté et le niveau de responsabilité, rémunérer les surveillances de partiels, les sélections des étudiants, d'ATER, de MCF ou PU, récompenser financièrement les personnels qui obtiennent des contrats de recherche et des subventions, intégrer les contractuels, ne pas baisser la rémunération liée à l'encadrement d'apprentis et les visites en entreprise, reconnaître la surcharge de travail, attribuer la RIPEC par les lycées sans que les universités n'interviennent, mettre en place des entretiens professionnels annuels concernant les primes), réduire le sentiment d'exploitation et d'opacité

31 : Augmenter le salaire (des contractuels et des titulaires), offrir une rémunération plus attractive pour recruter, inclure l'IFSE dans le salaire pour permettre d'avoir une meilleure retraite, proposer une grille d'évolution indiciaire pour les contractuels, valoriser la surcharge de travail, l'ancienneté et le mérite, mieux répartir les décharges administratives et les congés de recherche, réduire le sentiment d'exploitation

22 : Réduire le turn-over chez les BIATSS et E, EC, permettre une évolution de carrière, sécuriser davantage les personnels contractuels (contrat de 2 ans, CDI, financement sur fonds propres de l'université et non pas sur la CVEC, appliquer la CDIsation au bout de 6 ans), ouvrir davantage de postes de titulaires en veillant à une équité entre les laboratoires et les composantes, mieux repyramider les postes, avoir davantage de possibilités d'évolution pour les BIATSS et les E, EC (devenir PU pour les MCF (par le 46.3))

17 : Augmenter le personnel de la DSIN et leur formation, améliorer l'ergonomie des tickets d'assistance informatique et leur résolution

16 : Organiser le travail concernant l'administration de la formation, les emplois du temps (prendre en compte les contraintes pédagogiques pour optimiser, mieux communiquer sur les changements, éviter que les étudiants n'aient pas les heures de cours prévues, notamment dans les modules à fort coefficient), éviter la validation des services dans l'urgence, améliorer l'aménagement du rythme pour les personnels et les étudiants en situation de vulnérabilité, mettre en place un management plus inclusif et des procédures pour corriger les dysfonctionnements, instaurer des procédures claires et comprises par tous (pilotées par le service qualité), améliorer la communication

entre la hiérarchie et le personnel (faire un retour sur les demandes exprimées), la considération, l'encouragement et la reconnaissance du travail (ne pas dénigrer le suivi de l'apprentissage par les enseignants en remplaçant les visites en entreprise par un appel téléphonique des secrétariats pédagogiques ou en le sous-traitant aux CFA, afin de garder un lien fort avec les industriels), apporter des solutions (de la part de la hiérarchie) face aux problèmes soulevés, faciliter l'accès à la formation continue pour le personnel, organiser des formations de préparation aux concours en interne, améliorer la prise de décision de la hiérarchie dans la politique à mettre en œuvre, être plus clair dans l'attitude à tenir dans les comités de pilotage avec Paris Saclay et la parole à transmettre

15 : Actualiser la fiche de poste, avoir un entretien professionnel et qu'il soit validé sur NEEVA, changer de rattachement hiérarchique (que les gestionnaires de scolarité soient sous la hiérarchie du responsable de département / de filière) et de catégorie pour une meilleure adéquation avec la réalité du poste et une équité (au sein du service, avec les autres services, composantes et laboratoires), respecter le périmètre de la fiche de poste, améliorer la pertinence des nouvelles fiches de poste (création), prendre le temps de consulter les personnels lors de la réorganisation du travail et le changement de procédures pour éviter les incohérences et la perte de sens, prendre plus en considération l'expertise des personnels, essayer de faire correspondre le poste aux diplômes des personnels

15 : Prendre davantage en compte les alertes concernant la souffrance au travail (signalement VDHAS, registre SST ou DGI), ne pas les banaliser, sanctionner les

acteurs dénoncés, ne pas les promouvoir, les changer de site ou seulement mettre fin à leur contrat, améliorer la prévention des risques psychosociaux, lutter contre la peur des personnels de témoigner (représailles, mise à l'écart, sanction indirecte), mettre en place des formations obligatoires pour la hiérarchie sur le management, les risques psychosociaux et la santé mentale, respecter la loi sur les risques psychosociaux (registres SST, droit de retrait, protections fonctionnelles, présentation des dossiers en CSA FS, confidentialité des données), appliquer les préconisations de l'Organisation Mondiale de la Santé, améliorer les remontées des composantes aux services centraux, développer la qualité de vie au travail, faire que les personnels soient moins sombres et tristes

6 : Publier les postes à pourvoir dans les instances décisionnaires (direction de composante, Graduate School, ...), demander la production d'un bilan, attribuer les postes selon des critères objectifs et scientifiques, clarifier les procédures d'évolution (conditions de progression, liste d'aptitude), obtenir une confirmation de réception des dossiers d'avancement par le rectorat

6 : Augmenter le personnel de la DRH et leur formation, avoir une DRH plus présente (visite des campus, suivi de proximité)

5 : Accorder plus de télé-travail dans la limite du dispositif, augmenter le nombre de jours fixes (un 3ème jour)

4 : Favoriser l'enseignement et la recherche, supprimer les activités non-essentielles face au manque budgétaire, réduire l'offre de formation pour résorber la surcharge de travail face aux manques de moyens

2 : Être payé (tous les mois, sans retard), signer un contrat de travail dès la prise de poste

1 : Permettre de transmettre les connaissances scientifiques et pédagogiques une fois à la retraite

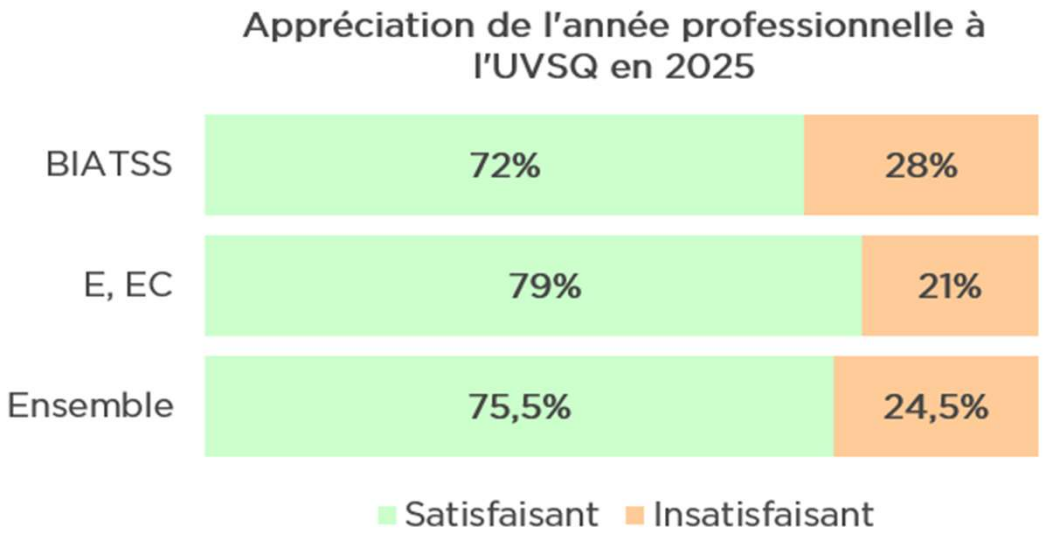
1 : Limiter le nombre de jours de télé-travail pour veiller à la qualité du service public, des relations et à l'organisation collective

1 : Harmoniser les contrats au sein d'une même équipe pour plus d'égalité

1 : Harmoniser les pratiques sur APOGEE

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*

6. Le bilan des personnels et les raisons
6.1. L'appréciation de l'année professionnelle (1/8)



>> Globalement, **plus** de 7 répondants **sur** 10 ont été **satisfaits** de l'**année professionnelle** en 2025 (plus de 6 sur 10 en 2021-22).

6. Le bilan des personnels et les raisons
6.1. L'appréciation de l'année professionnelle (2/8)

>> Les **raisons** de **satisfaction** exprimées par les personnels sont :

117 : Projets menés, intérêt des missions (accompagnement et soutien des étudiants, enseignement, pédagogie, recherche, publication, demande de financement, ...), service public, épanouissement, formation et apprentissage, année réussie, objectifs atteints, année moins lourde que les années précédentes en termes de responsabilité, pas de difficultés particulières (51 en 2021-22)

76 : Qualité des relations avec les collègues du service / de la composante / du laboratoire, bienveillance, ambiance de travail agréable, accueil et intégration, soutien, réactivité, bon niveau de compétence (26 en 2021-22)

27 : Bonne organisation du travail, effectifs adéquats, écoute et soutien de la hiérarchie, amélioration, reconnaissance (13 en 2021-22)

13 : Qualité des relations avec les étudiants

13 : Stabilité professionnelle, avancement (CDI, concours, promotion), augmentation de la rémunération

12 : Autonomie, indépendance

8 : Cadre et environnement de travail agréable (qualité des locaux, des services, du matériel et des outils en ligne, extérieur, parc) (25 en 2021-22)

7 : Qualité des relations et des échanges avec les autres personnels des composantes et des services

4 : Rythme, horaires, congés permettant un équilibre vie professionnelle - vie personnelle

4 : Relativisation des problèmes rencontrés (autres établissements concernés, décisions ministérielles, patience)

2 : Proximité géographique avec le lieu d'habitation
1 : Qualité des relations avec les personnels de Paris Saclay
1 : Paie reçue dans les temps
1 : Equipe renforcée, budget amélioré
1 : Nouvelle présidence

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

>> La **satisfaction** exprimée n'est **pas totale** pour tous, certains ont fait part également de **motifs** d'**insatisfaction** :

30 : Organisation du travail dysfonctionnelle, sous-effectif dans le service / la composante, charge de travail trop importante, mauvaise gestion des tensions au sein de l'équipe, manque de temps pour les missions habituelles (administration, recherche), multiplicité des imprévus, fatigue, lassitude, stress, prise en compte insuffisante de la souffrance au travail

10 : Manque de personnel dans la direction générale, les autres services et composantes, absence de psychologues du travail, manque d'intérêt de la présidence envers le personnel hors période d'élection, mal-être, tensions, fonctionnement contraignant et lent, absence de réponse, sentiment de solitude

9 : Manque de qualité de l'environnement de travail (services numériques, isolation des bâtiments, ventilation, sécurité, restauration équilibrée et bonne, partenariat avec club de sport et restauration d'entreprise)

6 : Manque d'intégration, d'information et de disponibilité de la hiérarchie (services, composantes), manque de valorisation du travail mené et de reconnaissance
6 : Rémunération insuffisante, manque de stabilité professionnelle
4 : Manque de moyens financiers
3 : Manque de temps pour la vie personnelle
3 : Manque d'intérêt, tâches trop répétitives
2 : Fréquence des étudiants en situation de détresse (précarité, santé mentale, grossesse, harcèlement, violences sexuelles, racisme), absence d'accompagnement psychologique des personnels
2 : Surveillance des examens pas assez intense face à la triche des étudiants (téléphone et montre connectés, IA)
1 : Absence de réponse et de transparence RH (erreurs de paie, de document produit)
1 : Problèmes de santé

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

6. Le bilan des personnels et les raisons
6.1. L'appréciation de l'année professionnelle (5/8)

>> Les **raisons** d'**insatisfaction** exprimées par les personnels sont :

45 : Mauvaise organisation du travail au sein des services, laboratoires et composantes, manque d'écoute, de concertation, d'accompagnement, d'information et de cohérence de la hiérarchie (constitution du service d'enseignement, entretien professionnel, absence ou non-respect de la fiche de poste, manque de priorisation des tâches, déconnexion de la réalité, préconisations de la médecine du travail non-appliquées), absence de considération et de prise en compte des propositions d'amélioration du personnel, manque de management, manque de formation à l'animation d'une équipe, tensions, manque de bienveillance, de respect et d'égalité entre les personnels, hiérarchie non-contrôlée (29 en 2021-22)

44 : Charge de travail trop importante, missions premières non-réalisées, baisse de la qualité, réduction des marges de manœuvre, pression (augmentation du nombre d'étudiants, baisse de la qualité, décharge accordée insuffisante, surabondance des heures d'enseignement, des tâches administratives et de l'évaluation, surmultiplicité des UE, volume horaire d'enseignement limité pour certaines disciplines, part réduite de la recherche) (76 en 2021-22)

31 : Manque de personnel qualifié (support stable, poste, doctorant), départs non-empêchés voire encouragés, maintien des personnes nuisibles ou peu compétentes, arrêts longue maladie ou congés maternité non-remplacés, statut des personnels recrutés (vacataires, contractuels) entrainant un perpétuel remplacement et une formation incessante, ne permettant pas de coordonner l'enseignement et introduisant de la hiérarchie avec les personnels titulaires (50 en 2021-22)

22 : Isolement professionnel, absence de projets ou projets abandonnés, ennui, désintérêt des missions, manque de perspectives, lassitude et épuisement, absence du sens de service public, désaccord sur les décisions prises, sentiment d'injustice, perte du collectif et du sentiment d'appartenance à l'établissement
15 : Manque de reconnaissance des compétences et de valorisation du travail réalisé
15 : Management agressif, violence psychologique de la hiérarchie, peur et insécurité du personnel, impact sur la santé, situation de VDHAS, signalement fait, arrêt, peur de reprendre l'activité, manque de soutien de la nouvelle présidence et de sa nouvelle équipe de direction, auteur signalé toujours en exercice ou promu, collectif à reconstruire après la sanction, impact sur la santé, sentiment d'abandon
14 : Faible rémunération globale, niveau de primes bas par rapport aux autres universités, opacité dans l'attribution des primes, précarité (contrat), suppression de certaines aides pour les doctorants sur les sites de Paris Saclay
12 : Manque de moyens, manque de prise en charge des frais de transport (enseignement sur divers sites mal desservis par les transports en commun, nécessité de prendre la voiture personnelle), manque d'attractivité pour recruter
11 : Absence d'entraide entre collègues au sein du service, du laboratoire ou de la composante, refus de participation, blocage, mauvaise ambiance, mauvais accueil, manque de collégialité, hiérarchie invisible (manque d'évolution des responsabilités, cumul de fonctions, répartition différenciée des opportunités), accès inéquitable à l'information, absence de transparence et de contrôle
11 : Manque de qualité des infrastructures et des équipements (salles de cours,

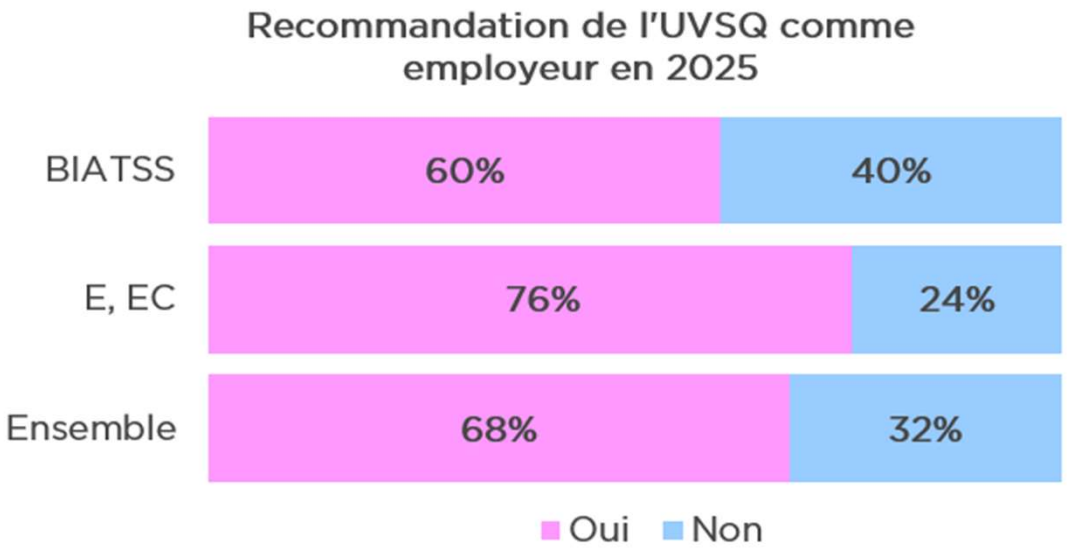
restauration, lieux de vie, ménage, vidéoprojecteur, matériel informatique, services numériques)
7 : Difficultés de travailler avec les collègues des autre services, directions et composantes, manque d'aide, de communication et de politique claire
6 : Absence d'information et d'interlocuteur RH (montant du salaire, heures d'enseignement à effectuer, comment obtenir une fiche de paie, retard de paie, signature de contrat après la prise de poste, lenteur de création d'un compte congés, difficulté pour obtenir un arrêté de reclassement et processus trop long)
5 : Non-adhésion aux changements organisationnels de la nouvelle présidence, à la nouvelle orientation des missions, aux méthodes de travail (manque de temps, de concertation et d'écoute)
4 : Manque d'évolution professionnelle par concours, opacité dans l'organisation
4 : Manque de temps pour la vie personnelle, non-respect des congés, heures supplémentaires non-payées ni non-compensées
4 : Inconnu, lassitude, stress, complexité liée à l'alliance avec Paris Saclay
3 : Absence de formation
3 : Etudiants démotivés, difficiles à cerner et à intéresser, ayant une santé mentale alarmante
2 : Absence de RDV proposé avec la médecine du travail
1 : Réduction de l'offre de formation

6. Le bilan des personnels et les raisons
6.1. L'appréciation de l'année professionnelle (8/8)

1 : Promotion de systèmes pédagogiques insatisfaisants (approche par compétences), disparition de la sélection
1 : Sentiment d'exclusion lié à l'éloignement géographique, manque d'intégration et d'activités (culturelles, sportives) sur site
1 : Prix excessif des activités sportives pour les personnels
1 : Prise en compte trop tardive de la fraude aux examens (recours à l'IA, nombre de surveillants insuffisant)
1 : Mutuelle obligatoire de mauvaise qualité (faible remboursement)
1 : Manque de facilité d'accès aux informations syndicales

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

6. Le bilan des personnels et les raisons
6.2. La recommandation de l'université comme employeur



>> Globalement, **près** de 7 répondants **sur 10 recommandaient l'UVSQ comme employeur** à leur **entourage** en 2025 (6 BIATSS sur 10 / près de 8 E, EC sur 10).

6. Le bilan des personnels et les raisons
6.3. Les autres propositions d'amélioration (1/2)

>> Les autres **propositions d'amélioration** exprimées par les personnels relatives aux conditions de travail exprimées par les personnels sont :

7 : Lutter contre l'opacité des attributions de responsabilités (qu'elles fassent l'objet d'appel à manifestation d'intérêt) et le manque de représentativité, mettre en place des outils permettant d'évaluer la collégialité dans le fonctionnement des laboratoires (partage des responsabilités, accès aux opportunités, conditions réelles de participation des membres aux décisions collectives, traçabilité des décisions, accès équitable à l'information), améliorer la concertation, la réflexion commune et la transparence de la part de la présidence et des composantes (assemblée générale de l'université ou des composantes)

3 : Simplifier les procédures relatives aux zones à régime restrictif (ZRR) pour ne pas pénaliser la compétitivité des laboratoires (recrutement de doctorants, post-doctorants, stagiaires retardé ou annulé, accueil de chercheurs étrangers complexifié, lourdeur des accès ponctuels), réduire au maximum les ZRR en les limitant à quelques lieux particuliers au lieu de les généraliser à des laboratoires entiers, supprimer ces zones

1 : Revenir aux examens terminaux exclusifs (la production de contrôles continus et leurs corrections sont chronophages)

1 : Lutter de manière effective contre les actes et les propos racistes

1 : Evaluer la pertinence de l'ouverture ou de la fermeture d'une formation uniquement au moment du renouvellement des maquettes pédagogiques (éviter le stress à la dernière minute de l'impact sur les services d'enseignement)

1 : Augmenter le nombre d'heures par ECTS afin de ne pas compromettre la qualité des

formations et ne pas faire d'évaluation sans être rémunéré (en plus des heures maquettes)
1 : Augmenter le nombre d'heures équivalent TD alloué aux projets des étudiants, ne pas être défavorisé par rapport à d'autres universités mieux dotées
1 : Développer la vie de campus pour créer un sentiment d'appartenance chez les étudiants
1 : Statuer définitivement sur le type de lien entretenu avec Paris Saclay
1 : Avoir un suivi de l'offre de formation

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*