

Enquête sur les conditions et l'environnement de travail des personnels à l'UVSQ en 2021-22

BIATSS

Conditions et environnement de travail des BIATSS à l'UVSQ en 2021-22

1. La population répondante (catégorie, site/composante, sexe)
2. La situation actuelle des personnels
 - I. Les difficultés rencontrées
 - II. Les situations de discrimination et/ou de violence
 - III. Les aménagements du poste et/ou du temps de travail
 - IV. Le mode et le temps de transport
3. L'équipement et les conditions de travail
 - I. L'environnement de travail sur le site / la composante
 - II. Les outils numériques
 - III. L'accès VPN
 - IV. L'environnement de travail à domicile
 - V. Les propositions d'amélioration
4. Le bilan de l'année professionnelle et les raisons

1. La population répondante (catégorie d'emploi)

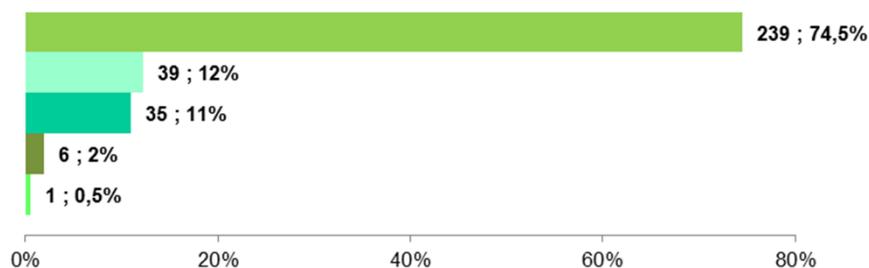
>> Enquête en ligne réalisée du 22 avril au 20 juin 2022

>> Taux de réponse estimé de 47% *

(33,% en 2020-21 et 45% en 2019-20 – Prudence méthodologique pour comparer les résultats : les personnels en disponibilité, détachement, hébergés, congé parental ou longue maladie sont exclus à partir de l'enquête 2021-22

* 320 répondants sur une population enquêtée de 686 BIATSS (estimation DRH au 01/01/2022).

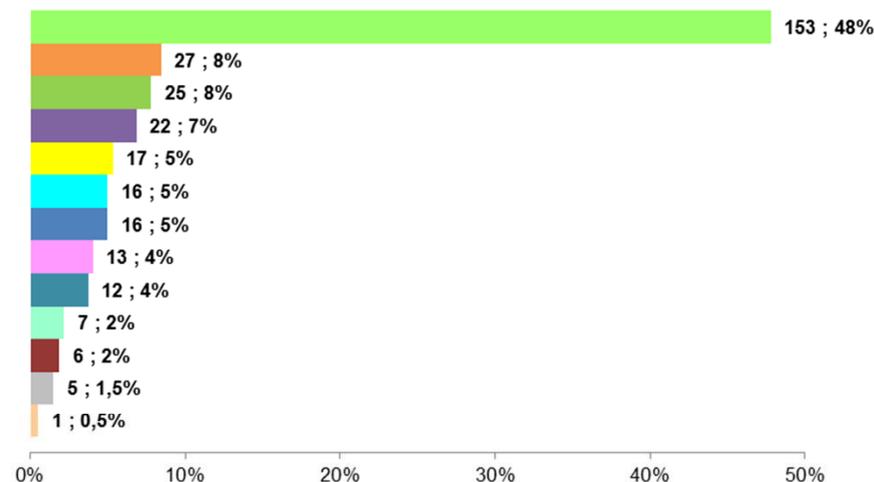
Répartition des répondants par catégorie d'emploi



- BIATSS : ITRF (Ingénieur recherche / études, Assistant ingénieur, Technicien, Adjoint technique)
- BIATSS : AENES (Agent comptable, SG, Attaché, Secrétaire administratif, Adjoint administratif)
- BIATSS : Bibliothèque (Conservateur, Bibliothécaire et Assistant spécialisé, Magasinier)
- BIATSS : Santé et Social (Infirmier, Assistant de service social)
- BIATSS (Non renseigné)

>> 3 répondants sur 4 appartiennent au corps des ITRF (idem en 2020-21 et en 2019-20).

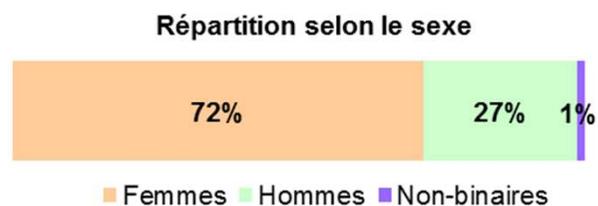
Répartition des répondants par composante / site



- Directions et services
- Observatoire de Saint-Quentin-en-Yvelines (OVSQ)
- UFR des Sciences
- UFR Simone Veil - Santé
- Institut des Sciences et Techniques des Yvelines (ISTY)
- IUT de Vélizy et son antenne à Rambouillet
- Faculté de Droit et Science Politique (DSP)
- Institut d'Etudes Culturelles et Internationales (IECI)
- IUT de Mantes en Yvelines
- UFR des Sciences Sociales
- Institut Supérieur du Management - Institut d'Administration des Entreprises (ISM - IAE)
- Non renseigné
- Institut d'Etudes Politiques Sciences Po Saint-Germain-en-Laye (IEP)

>> Près d'1 répondant sur 2 est rattaché aux directions et services (près de 4 sur 10 en 2020-21 et plus de 4 sur 10 en 2019-20).

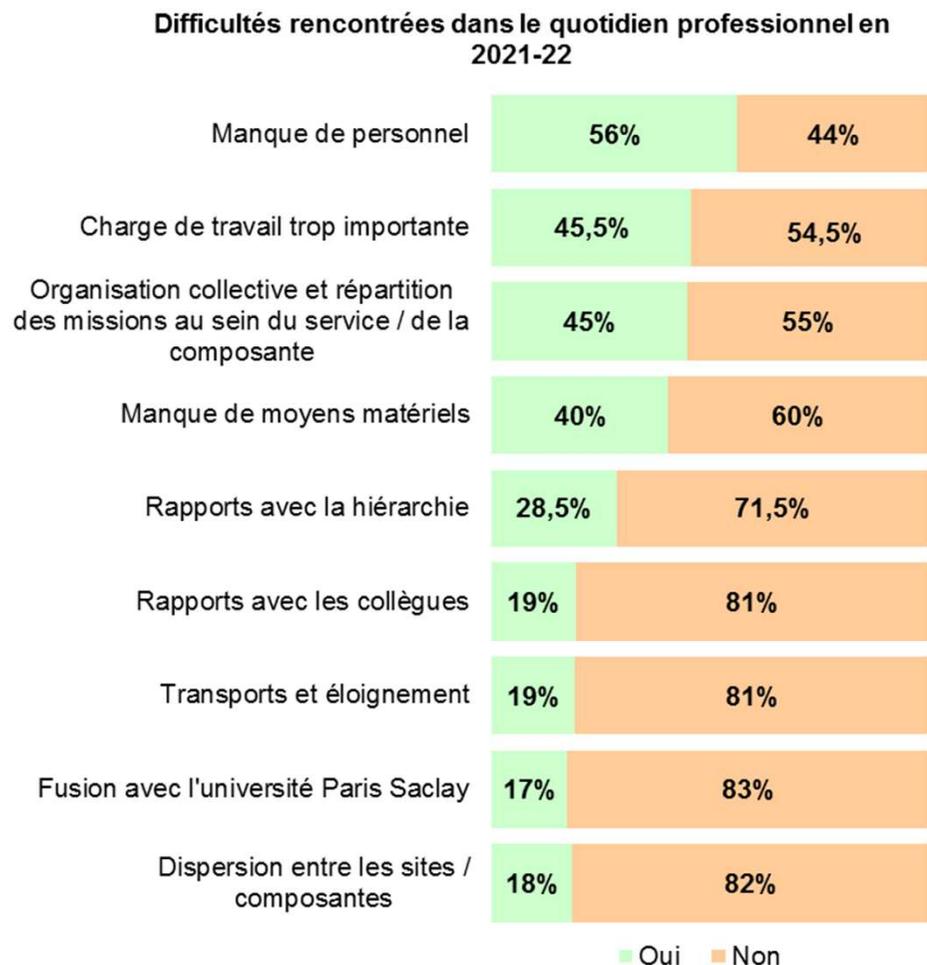
1. La population répondante (sexe)



>> Plus de 7 répondants sur 10 sont des femmes
(3 sur 4 en 2019-20 et près de 8 sur 10 en 2019-20).

2. La situation actuelle des personnels

2.1. Les difficultés rencontrées (1/2)



>> Près de 6 BIATSS sur 10 rencontrent des difficultés liées au manque de personnel

>> 4 et plus de 4 sur 10 rencontrent des difficultés liées à une charge de travail trop importante, à l'organisation collective au sein du service / de la composante et à un manque de moyens matériels.

>> Près de 3 sur 10 connaissent des problèmes liés aux rapports avec la hiérarchie.

>> Près de 2 sur 10 vivent des complications liées aux rapports avec les collègues, aux transports et à l'éloignement, à la fusion avec l'université Paris Saclay et à la dispersion entre les sites.

2. La situation actuelle des personnels

2.1. Les difficultés rencontrées (2/2)

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

14 : Difficultés liées à la fermeture de la BU de SQY (dispersion sur différents sites, plannings instables, manque d'information et d'organisation, de bureaux et de matériel informatique, télé-travail non-prévu, isolement, mal-être, non-sens du travail, manque de soutien de la présidence, faire face au mécontentement des étudiants)

7 : Difficultés liées aux rapports avec les directions et les services, la présidence (manque de communication, de reconnaissance, de transparence et d'équité, absence de soutien, de réactivité et de perspective, provoquant stress et sentiment de solitude)

4 : Difficultés financières liées à une rémunération faible, sans avantages

3 : Difficultés liées à la dégradation du travail d'enseignement (distanciel obligatoire, passage au BUT, approche par compétence, manque de niveau des étudiants), de non-prise en charge de certains étudiants, de retard de sous-traitants, de temps pris par le partenariat

2 : Difficultés familiales et de santé

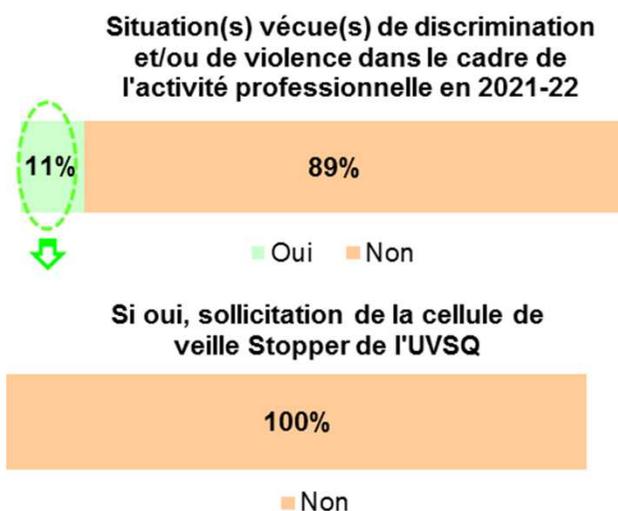
1 : Difficultés liées à la crise sanitaire et ses conséquences

1 : Autre difficulté

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs difficultés*

2. La situation actuelle des personnels

2.2. Les situations de discrimination et/ou de violence



>> Plus d'1 répondant BIATSS sur 10 a vécu une ou des situations de **discrimination** et/ou de **violence** dans le cadre de l'activité professionnelle en 2021-22.

>> Parmi eux, **aucun** n'a sollicité la cellule de veille Stopper de l'UVSQ.

>> Les **raisons*** exprimées par les BIATSS quant à cette **non-sollicitation** sont :

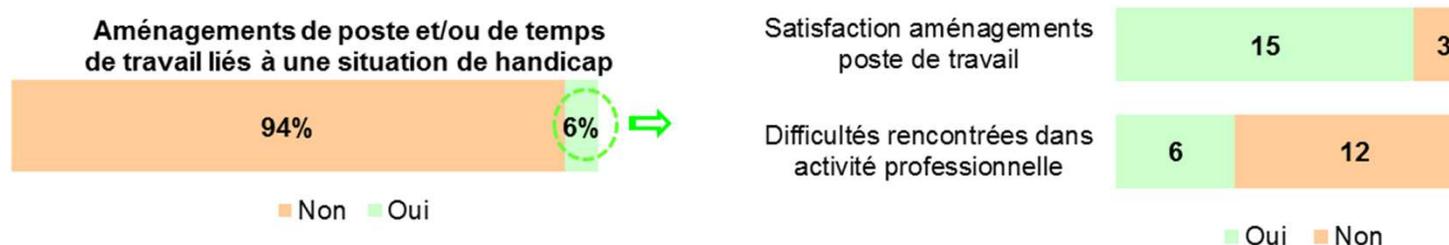
13 : Manque d'information sur l'existence de la cellule

9 : Inutilité de la cellule (situation(s) déjà signalée(s) à la direction et/ou la présidence, situation(s) résolue(s) seul, silence par peur des répercussions)

* *Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*

2. La situation actuelle des personnels

2.3. Les aménagements du poste et/ou du temps de travail



>> Globalement, 6% des BIATSS bénéficient, en 2021-22, d'aménagements de poste et/ou de temps de travail liés à une situation de handicap (idem en 2020-21, 3% en 2019-20).

>> Parmi eux (18), 15 sont satisfaits des aménagements de leur poste de travail et 12 estiment qu'ils n'ont pas rencontré de difficultés liées à leur situation de handicap dans leur activité professionnelle.

2. La situation actuelle des personnels

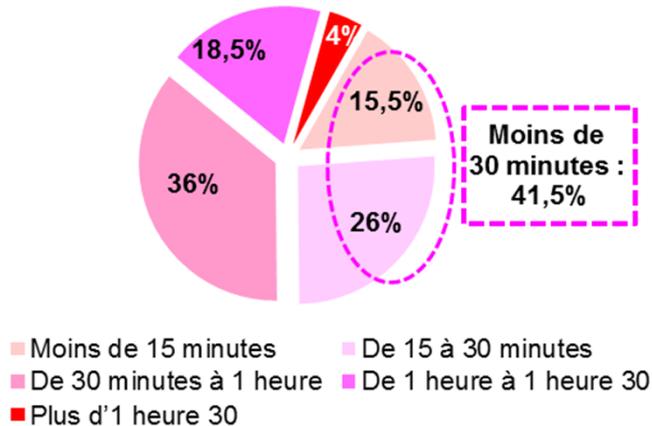
2.3. Le mode et le temps de transport (1/2)

Moyen de transport utilisé le plus souvent en 2021-22



>> Plus d'1 BIATSS sur 2 utilise le plus souvent un véhicule motorisé pour se rendre sur le lieu de travail.

Temps moyen de transport pour se rendre sur le lieu de travail en 2021-22

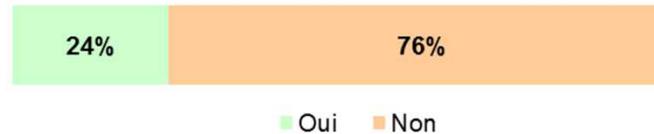


>> Près de 7 sur 10 mettent moins d'1h pour se rendre sur le lieu de travail (moins de 30 minutes pour plus de 4 sur 10 et 30 minutes à 1h pour près de 4 sur 10).

2. La situation actuelle des personnels

2.3. Le mode et le temps de transport (2/2)

Souhait développement d'une offre de
mobilité alternative par l'UVSQ en 2021-22



>> Près d'1 BIATSS sur 5 souhaite que l'UVSQ développe une offre de mobilité alternative.

>> Les solutions* exprimées par les BIATSS sont :

17 : Covoiturage universitaire

12 : Mobilité douce en libre accès entre les sites (voiture électrique, vélo classique et vélo électrique, trottinette électrique)

7 : Navettes, bus universitaires entre les sites et/ou les gares

7 : Remboursement des frais selon le lieu et le salaire (chèque carburant, paiement du parking), subvention ou forfait mobilité (y compris la mobilité "douce" pour acheter un vélo, une trottinette)

6 : Bornes de recharges électriques

3 : Développer le télé-travail, proposer des espaces de co-working sur les sites de Paris Saclay

1 : Développer l'offre de transport en communs (fréquence), de pistes cyclables

1 : Bons de taxi, transport à la demande

1 : Location de vélo ou scooter électrique à moindre coût

1 : Voiture de fonction

* Les répondants ont pu exprimer plusieurs solutions

3. L'équipement et les conditions de travail

3.1. L'environnement de travail sur site : qualité des moyens

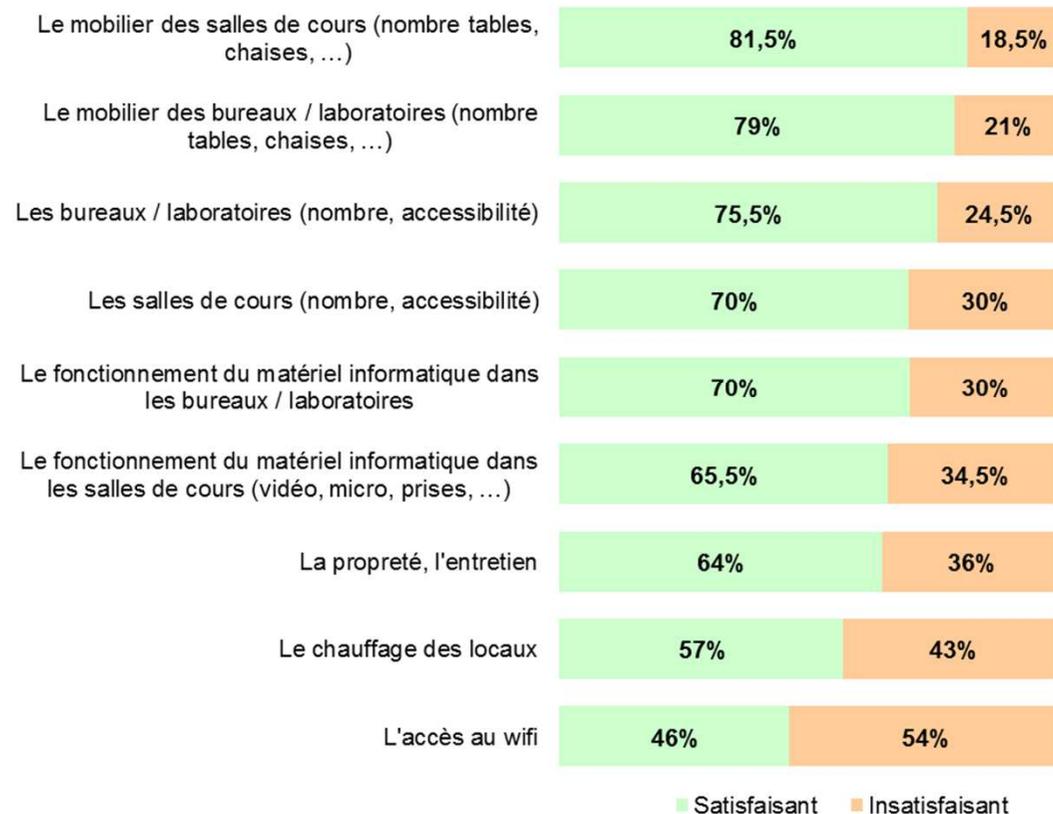
>> Globalement, près et plus de 8 BIATSS sur 10 sont satisfaits du mobilier (salles de cours, bureaux / laboratoires) et des bureaux / laboratoires.

>> Près et plus de 7 sur 10 sont satisfaits des salles de cours, du fonctionnement du matériel informatique dans les bureaux / laboratoires et dans les salles de cours.

>> Près et plus de 6 sur 10 sont satisfaits de la propreté et du chauffage.

>> Plus de 5 sur 10 sont insatisfaits de l'accès au wifi.

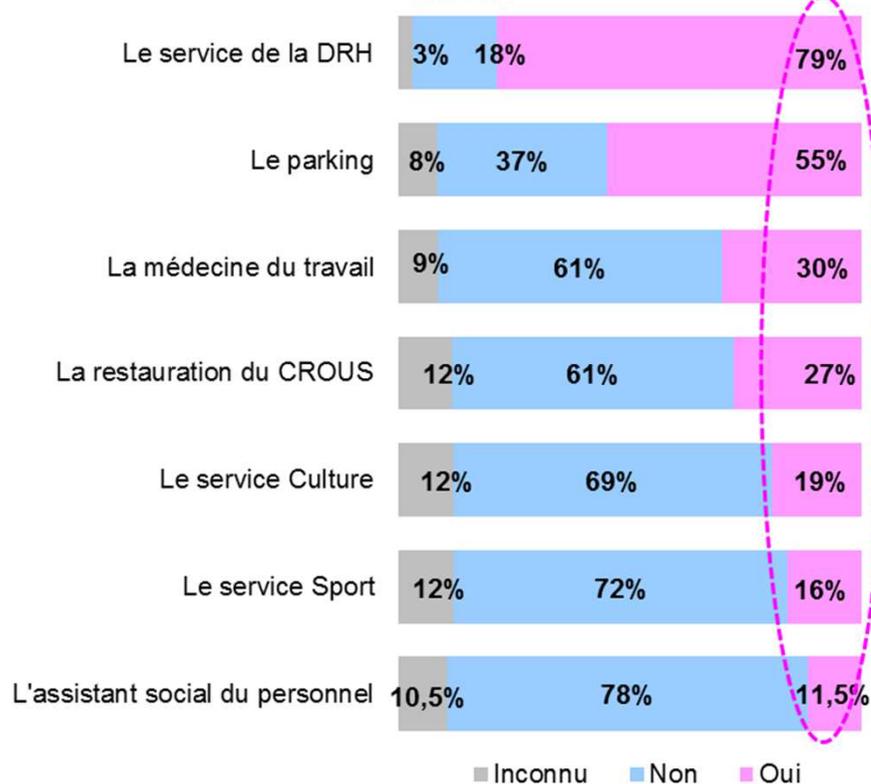
Qualité de l'environnement de travail sur site / composante en 2021-22



3. L'équipement et les conditions de travail

3.1. L'environnement de travail sur site : usage des services de la vie universitaire

Sollicitation des services relatifs à la vie universitaire en 2021-22



>> Près de 8 BIATSS sur 10 ont sollicité le service de la DRH.

>> Plus de 5 sur 10 ont utilisé le parking.

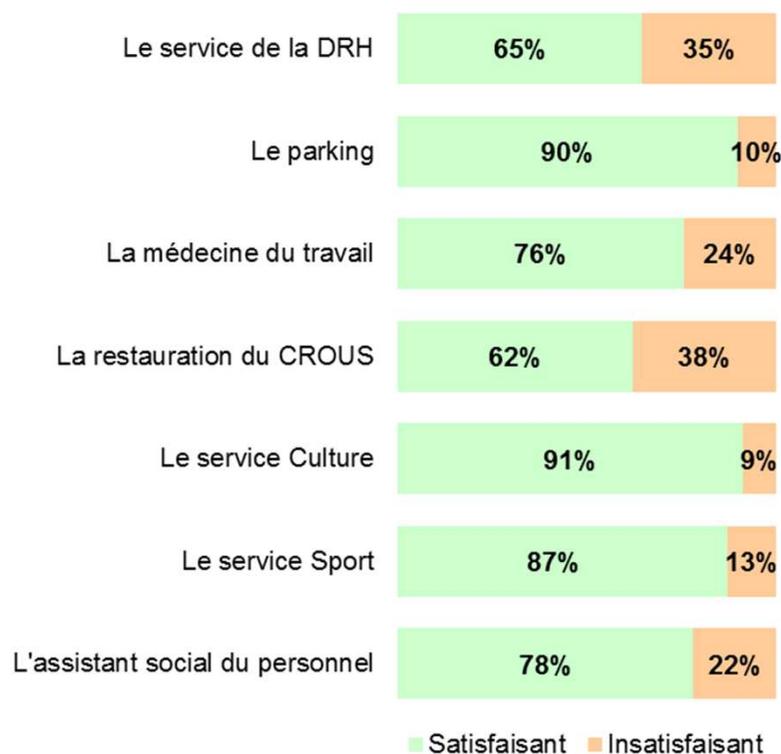
>> 3 et près de 3 sur 10 ont eu recours à la médecine du travail et à la restauration du CROUS.

>> 1 à 2 sur 10 ont sollicité les services Culture et Sport, l'assistant social du personnel.

3. L'équipement et les conditions de travail

3.1. L'environnement de travail sur site : satisfaction des services de la vie universitaire

Satisfaction des services relatifs à la vie universitaire en 2021-22



>> Les BIATSS sont satisfaits des services de la vie universitaire en 2021-22 :

- Près et plus de 9 sur 10 du service Culture, du parking et du service Sport.
- près de 8 sur 10 de l'assistant social du personnel et de la médecine du travail,
- plus de 6 sur 10 du service de la DRH et de la restauration du CROUS.

3. L'équipement et les conditions de travail

3.1. L'environnement de travail sur site : bilan, besoin de matériel et/ou de services numériques (1/2)

Conditions matérielles de l'activité professionnelle sur le site / la composante en 2021-22



Besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler sur site / composante en 2021-22



>> Plus de 4 BIATSS sur 10 estiment que leurs conditions matérielles sur site sont acceptables pour l'activité professionnelle (près de 4 sur 10 en 2020-21).

>> Elles sont confortables pour près de 4 sur 10 (près de 6 sur 10 en 2020-21).

>> Elles sont précaires pour près de 2 sur 10 (moins d'1 sur 10 en 2020-21).

>> Près d'1 BIATSS sur 4 a besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler sur site en 2021-22.

3. L'équipement et les conditions de travail

3.1. L'environnement de travail sur site : besoin de matériel et/ou de services numériques (2/2)



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

32 : Ordinateur plus performant (portable ou fixe, sur site ou en salle de cours)

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

12 : Connexion internet stable et de qualité, borne wifi plus performante

10 : Clavier, souris, clé USB, câble, adaptateur plus performant pour le vidéoprojecteur, prises électriques plus nombreuses, disque dur, support pour surélever l'ordinateur, station d'accueil

9 : 2ème écran

8 : Pack Office, logiciels spécifiques

5 : Espace de travail, bureau, chaise ergonomique

4 : Imprimante Scanner

3 : Accès espace partagé ou infrastructure de poste de travail virtuel, espace sécurisé de cloud non-commercial

3 : Téléphone portable

1 : Vidéoprojecteur, écran de vidéoprojection, volets et rideaux

1 : Augmenter le personnel : une assistance et une maintenance informatique (personnel en plus grand nombre, joignable sans ticket et intervenant sur site), un soutien en pédagogie numérique, en communication web

1 : Tablette

1 : Webmail de meilleure qualité

1 : Consommables pour imprimante (cartouches, papier)

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins*

3. L'équipement et les conditions de travail

3.2. Les outils numériques : usage (1/5)



>> Les mails, le portail du personnel, le site de l'UVSQ, les mails et la visioconférence Zoom sont les outils numériques les plus utilisés en 2021-22 (de 94% à 98,5% des BIATSS).

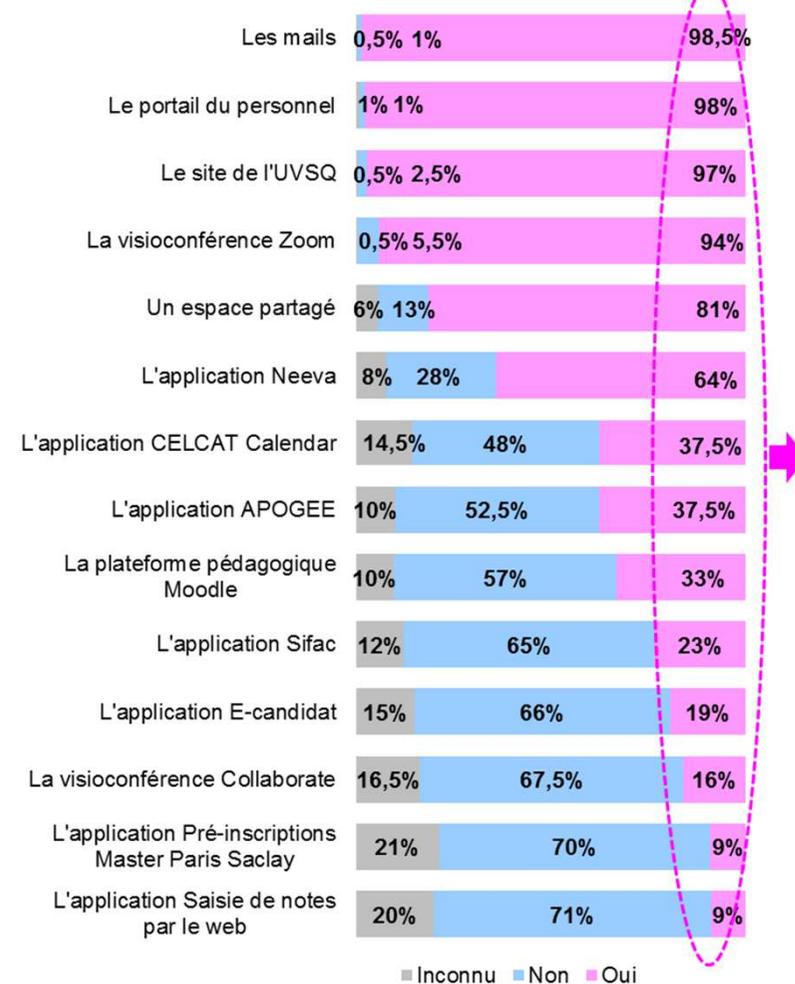
>> Plus de 8 sur 10 utilisent un espace partagé.

>> Plus de 6 sur 10 se servent de l'application Neeva.

>> Plus de 3 à près de 4 sur 10 utilisent les applications CELCAT Calendar et APOGEE, ainsi que la plateforme pédagogique Moodle.

>> Les Applications Sifac, E-Candidat, la visio Collaborate, les applications Pré-inscriptions Master Paris Saclay et Saisie de notes par le web sont des outils peu mobilisés par les BIATSS (de 1 à 2 sur 10).

Usage des outils relatifs à l'environnement numérique de travail en 2021-22



3. L'équipement et les conditions de travail

3.2. Les outils numériques : usage (2/5)

>> Les autres* outils numériques utilisés par les BIATSS en 2021-22 sont :

33 : Outils numériques extérieurs à l'UVSQ et logiciels spécifiques *

16 : Application Geisha

14 : Application Demavac

12 : Application Ixbus

10 : Applications métiers UPSaclay (Inception, Sphinx, Copernic, Diploma, Cirrus, Whaller)

10 : Application Siham

9 : Application congés

8 : Application Winpaie

7 : Application Pstage / 7 : Application Ksup

6 : Application Résa / 6 : Application BO

4 : Application liste Sympa

2 : Application Limesurvey / 2 : Application Transfert / 2 : Application Gedform / 2 : Application Harpege

1 : Application assistance / 1 : Application Demater

* Les répondants ont pu citer plusieurs outils

* Réseau extérieur : Parcoursup, Trouver mon Master, Etude en France, Unicampus, Campus France, OSE, ESUP, Galaxie, archives HAL, CFA, BU (SGB ALMA, Colodus, Bib-CNRS et Bibliothèque, Affluences), CNRS, procédures pénales (Cassiopee), professionnels de santé (Aatlantide/Acteur)

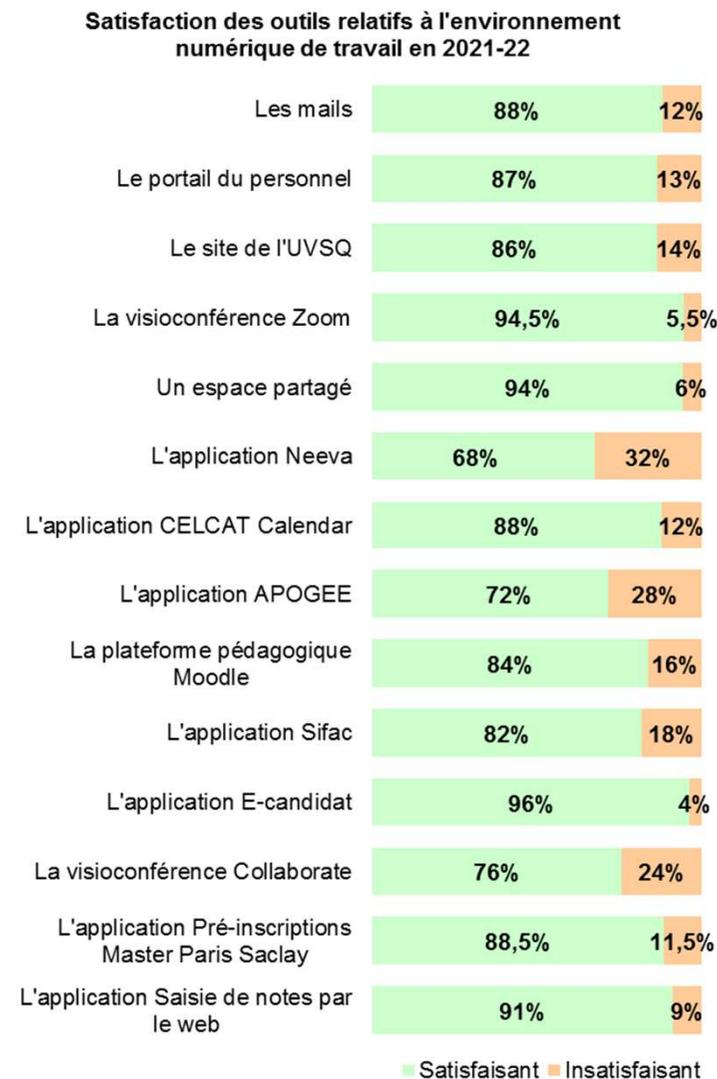
* Application spécifiques : Messagerie : Slack, Discord / enseignement et formation : TiledViz, Matlab/simulink, FabLab, Notebooks (Jupyter Hub), 3DEXPERIENCE, Rosetta Stone / sauvegarde et stockage : owncloud, google drive, hébergement de codes sources : github, transfert de fichiers (Renater finlesender) / développement de logiciels : git, redmine, jenkins / Gestion de projet : scodoc, google form / sheets / agenda, Trello, Notion, Abyla, Focus, Fiery FreeForm Create, Framadate, Doodle, netypareo, Filemaker / gestion de projet de recherche : AGATE-TEMPO, RYDOO / gestion financière : RYDOO / collaboration en ligne : Teams, OneNote Teams, Wooclap, Bizagi, Picklers, Nextcloud / Vidéo : TruVision / Imprimerie : cervoprint

3. L'équipement et les conditions de travail

3.2. Les outils numériques : qualité (3/5)

>> Globalement, les BIATSS sont satisfaits des outils relatifs à l'environnement numérique de travail (près de 7 à plus de 9 sur 10).

>> Les BIATSS sont moins satisfaits de l'application Neeva (près de 7 sur 10).



3. L'équipement et les conditions de travail

3.2. Les outils numériques : besoin de formation (4/5)

Besoin de formation sur les outils
relatifs à l'environnement numérique
de travail en 2021-22



>> Globalement, **près de 2 BIATSS sur 10** ont besoin de formation sur les outils relatifs à l'environnement numérique de travail.

>> Les **besoins de formation*** exprimés par les BIATSS sont :

9 : Moodle / **9** : APOGEE / **9** : Sifac

8 : Outils hors ENT (pédagogie à distance, réseaux sociaux, réaliser des QCM, moteur de recherche bibliographique, Zotero, Wooclap, In-Design), meilleure utilisation des outils de l'ENT

5 : Communication sur l'existence de ces outils et les possibilités qu'ils offrent

4 : CELCAT Calendar / **4** : Excel

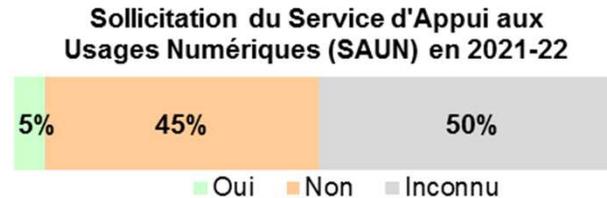
3 : Zoom

1 : Neeva / **1** : Collaborate / **1** : Word / **1** : BO / **1** : Limesurvey

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins*

3. L'équipement et les conditions de travail

3.2. Les outils numériques : sollicitation du SAUN (5/5)



>> Moins d'1 BIATSS sur 10 a sollicité le SAUN en 2021-22 (idem en 2020-21, 5% avaient sollicité le pôle Numérique et Transformation Pédagogique).

>> Il est méconnu par 1 BIATSS sur 2.

>> Les raisons de la sollicitation du SAUN* exprimées par les BIATSS sont :

5 : Formation Moodle, résolution de problèmes

4 : Résolution de problèmes liés aux outils (connexion, VPN, identifiant, assistance PC, imprimante, messagerie)

4 : Conseil spécifique sur l'accessibilité numérique

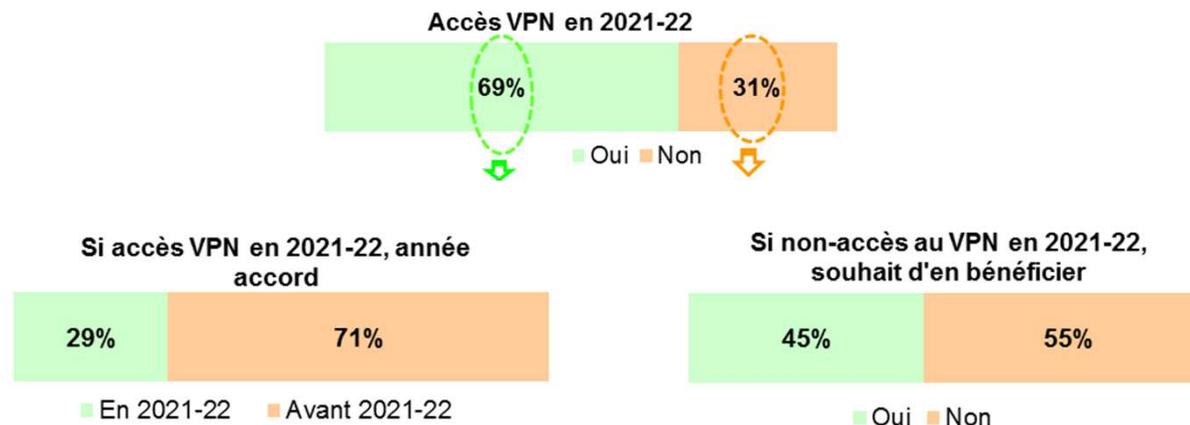
1 : Formation Zoom, Collaborate

1 : Autre formation

* Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons

3. L'équipement et les conditions de travail

3.3. L'accès VPN



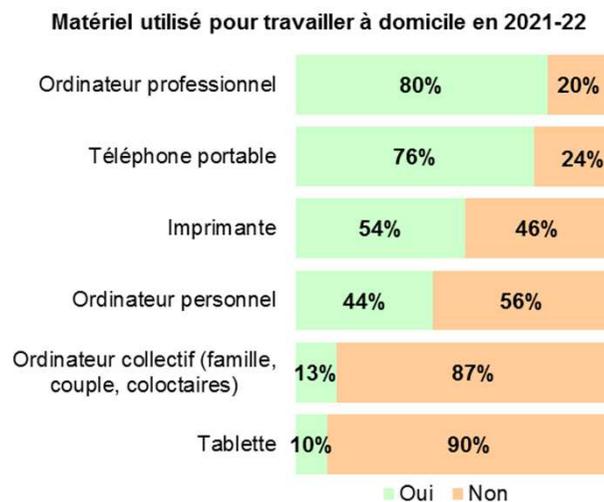
>> Près de 7 BIATSS sur 10 ont un accès VPN (près de 8 sur 10 en 2020-21, près de 7 sur 10 en 2019-20).

>> Plus de 7 sur 10 l'ont obtenu avant 2021-22.

>> Parmi ceux qui n'y ont actuellement pas accès, plus de 4 sur 10 souhaiteraient en bénéficier.

3. L'équipement et les conditions de travail

3.4. L'environnement de travail à domicile : matériel utilisé, accès à internet (1/3)



>> 3 BIATSS sur 4 ont travaillé à domicile en 2021-22.

>> Parmi le matériel utilisé par les BIATSS pour travailler à domicile, notons :

- un ordinateur professionnel et un téléphone portable pour 8 et près de 8 sur 10,
- une imprimante pour plus de 5 sur 10,
- un ordinateur personnel pour plus de 4 sur 10.

>> Les autres matériels* cités par les personnels sont :
8 : 2ème écran / 7 : Scanner / 3 : Casques, micro, haut-parleur / 2 : Disque dur, support de surélévation, clavier / 1 : Webcam / 1 : Imprimante

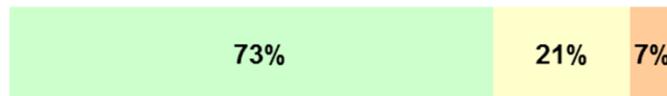
* Les répondants ont pu en citer plusieurs

>> Plus de 9 BIATSS sur 10 ont un accès suffisant à internet au domicile (près de 9 sur 10 en 2020-21, plus de 8 sur 10 en 2019-20).

3. L'équipement et les conditions de travail

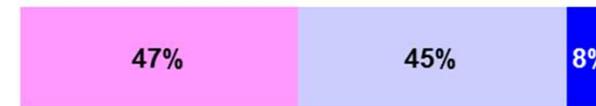
3.4. L'environnement de travail à domicile : espace de travail, bilan des conditions matérielles (2/3)

Accès à un espace de travail à domicile en 2021-22



- Espace adapté permanent
- Espace pas toujours adapté (manque d'isolement, matériel)
- Espace inadapté

Conditions matérielles de l'activité professionnelle à domicile en 2021-22



- Confortables
- Acceptables
- Précaires

>> Plus de 7 BIATSS sur 10 ont accès à un espace de travail adapté permanent, contre plus d'1 sur 10 qui ont un espace inadapté.

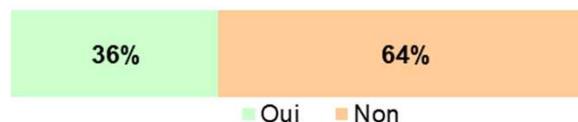
>> Plus de 4 répondants sur 10 estiment que leurs conditions matérielles à domicile sont acceptables pour l'activité professionnelle (près de 4 sur 10 en 2020-21).

>> Elles sont confortables à domicile pour près de 5 sur 10 (idem en 2020-21).

3. L'équipement et les conditions de travail

3.4. L'environnement de travail à domicile : le besoin de matériel et/ou de services numériques (3/3)

Besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler à domicile en 2021-22



>> Près de 4 BIATSS sur 10 ont besoin de matériel informatique et/ou de services numériques supplémentaires pour travailler à domicile en 2021-22 (idem en 2020-21, près de 5 sur 10 en 2019-20).

>> Les **besoins*** exprimés par les BIATSS sont :

27 : Ordinateur

21 : Imprimante scanner

19 : 2ème écran

18 : Téléphone portable ou un remboursement

9 : Espace de travail, bureau, chaise / fauteuil ergonomique

9 : Clavier, souris, pavé numérique, clé USB, câble, prise, disque dur, support pour ordinateur, station d'accueil

6 : Webcam, micro, casque

3 : Consommables pour imprimante (cartouches, papier) ou un remboursement des frais avancés

2 : Pack Office, logiciels et plateformes spécifiques

2 : Accès espace partagé, espace sécurisé de cloud / stockage non-commercial

* Les répondants ont pu exprimer plusieurs besoins

3. L'équipement et les conditions de travail

3.5. Les propositions d'amélioration (1/3)

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

10 : Réparer les dysfonctionnements (prises, ascenseurs en panne) de préférence pendant les périodes de fermeture, lutter contre la vétusté des bâtiments (peinture, sol, fenêtres et plafonds détériorés, fenêtres qui s'ouvrent mal), améliorer le confort du mobilier (stores, rideaux, davantage de prises), l'isolation acoustique, thermique (manque de porte ou de plafond) et le manque de lumière naturelle, assurer la sécurité des installations, permettre l'accès des personnels en situation de handicap

7 : Améliorer l'adaptabilité : augmenter le jours de télé-travail (jours fixes ou flottants, situation de handicap) et le bénéficiaires, alterner cours en présentiel et en distanciel selon les disponibilités et/ou les évènements, ne pas imposer de journée de travail en distanciel (hors épidémie), faciliter l'accès au site de travail en transmettant une clé (lorsque le reste du personnel est en télé-travail)

6 : Améliorer l'équipement (nombre, performance) des amphis, des salles de cours, des laboratoires, des ateliers et des bureaux (fourniture en libre accès, papier, petit matériel informatique, craies, machines et matériel de recherche, meilleure disposition des tableaux de connexion aux vidéoprojecteurs avec port hdmi), simplifier la procédure de reprographie et de location de visioprojecteur, rendre possible l'impression sur site avec une carte prépayée

6 : Réguler la température toute l'année dans les amphis, les salles et les bureaux (chauffage et climatisation)

5 : Proposer davantage de bureaux (peu de place, partagés à plusieurs, compliqué de recevoir en RDV), d'espaces, de salles de réunion, de visioconférence et de travail, de casiers, de lieux d'archive

5 : Créer une cafétéria, un moyen de restauration sur site, mettre à disposition des machines à café, une machine à eau

5 : Améliorer la propreté (fréquence et qualité) des salles, des amphis, des bureaux, des laboratoires, des vitres et des sanitaires

4 : Améliorer le wifi sur site

4 : Augmenter le personnel administratif, enseignant et de support, améliorer la compétence et l'aide apportée

3. L'équipement et les conditions de travail

3.5. Les propositions d'amélioration (2/3)

4 : Améliorer l'ergonomie sur site, prévenir le mal-être physique (siège plus récent, matériel adapté, double écran, repose-poignet, repose-pied)

4 : Séparer vie professionnelle et vie personnelle en supprimant le renvoi de la ligne professionnelle vers la ligne personnelle le soir et le week-end (rendre possible le transfert d'appel à distance), ajouter une fonctionnalité téléphonique à l'ordinateur pour éviter d'utiliser et donner son numéro de téléphone personnel, réfléchir à un autre système téléphonique

3 : Améliorer la reconnaissance des personnels et la stabilité des équipes

3 : Réouvrir la BU de SQY, reprendre le travail sur site, informer régulièrement les étudiants

2 : Améliorer la connexion sécurisée et l'accessibilité aux navigateurs récents, moderniser l'ergonomie et le fonctionnement des outils métiers

2 : Améliorer la diffusion des postes ouverts aux concours, aux postes vacants relatifs à la campagne de mobilité interne

2 : Réfléchir à l'utilité des entretiens professionnels, les réaliser avec un membre du service de la DRH, proposer en retour une évaluation du responsable hiérarchique par le personnel

1 : Simplifier Moodle (regrouper les modules, possibilité de modifier les fichiers par les enseignants et les étudiants, adapter à des contenus courts et à des vacataires extérieurs, conserver les contenus de cours d'une année sur l'autre)

1 : Augmenter la compensation des frais liés au télé-travail (énergie, matériel, consommables)

1 : Proposer un ordinateur portable de qualité à chaque personnel ayant des missions compatibles avec le télé-travail

1 : Améliorer l'ergonomie du portail des personnels, permettre un accès direct via une adresse, regrouper les outils utiles sur un même serveur pour tous les types d'utilisateurs (étudiants, enseignants, administratifs)

1 : Améliorer le RU (qualité, produits locaux bios, offre végétarienne, prix, horaires et quantité face à l'affluence, accès spécifique au personnel), proposer une compensation financière lors de la fermeture du RU pour travaux

1 : Informer et consulter le personnel

3. L'équipement et les conditions de travail

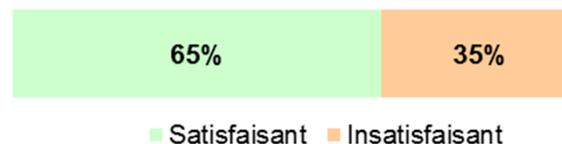
3.5. Les propositions d'amélioration (3/3)

- 1 : Limiter les flux numériques et le nombre de mails, retrouver des échanges humains et des interactions directes avec les étudiants
- 1 : Améliorer le lien avec le service des RH, le temps de réponse, le paiement des vacataires
- 1 : Répondre plus rapidement aux demandes de matériel exprimées lors du dialogue de gestion
- 1 : Faciliter l'acquisition de licences d'outils numériques ou de logiciels
- 1 : Améliorer l'annuaire du personnel
- 1 : Solliciter le personnel avant de commander le matériel de travail
- 1 : Fournir régulièrement des masques jetables au personnel de santé
- 1 : Veiller à ce que les entretiens annuels soient réalisés

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*

4. Le bilan des personnels et les raisons (1/6)

Appréciation de l'année
professionnelle à l'UVSQ en 2021-22



>> Près des deux tiers des BIATSS sont satisfaits de l'année professionnelle en 2021-22 (près de 8 sur 10 avaient bien vécu l'année 2020-21).

4. Le bilan des personnels et les raisons (2/6)

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

26 : Intérêt des missions (accompagnement et soutien des étudiants, enseignement, pédagogie, recherche), objectifs atteints, pérennisation des bonnes pratiques, pas de difficultés particulières

17 : Bonne entente avec les collègues, ambiance agréable de travail

15 : Cadre et environnement de travail agréable (qualité des locaux, des services, du matériel et des outils en ligne, extérieur, parc)

10 : Bonne organisation du travail, écoute et soutien de la hiérarchie

9 : Existence du télé-travail et d'outils numériques, alternance et équilibre présentiel-distanciel, réduction de la fatigue

3 : Bonne entente, qualité des échanges avec les personnels des composantes et des services relatifs à la vie universitaire

2 : Amélioration des conditions sanitaires, retour du présentiel (fin de l'isolement et du masque)

2 : Proximité géographique avec le lieu d'habitation

1 : Qualité de la rémunération

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

4. Le bilan des personnels et les raisons (3/6)

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

35 : Charge de travail trop importante, fiche de poste (et catégorie) non-adaptée à la réalité, décharge accordée insuffisante, surabondance des heures d'enseignement, des tâches administratives et de l'évaluation, difficulté à dispenser un enseignement de qualité, surmultiplicité des UE, manque de temps et de formation à de nouveaux outils et/ou nouvelles approches, travail dans l'urgence, pression, peu de réflexion et de travail de fond, part réduite de la recherche, réduction des marges de manœuvre, animation moindre du partenariat, perte de sens

28 : Absence d'entraide entre collègues, refus de participation, manque de management et/ou management agressif, manque de respect, manque d'égalité entre les personnels, manque de soutien et/ou absence de la hiérarchie et de l'université, mauvaise ambiance, manque de prise en compte de l'humain et d'environnement apaisé, désaccord avec la politique universitaire mise en place

25 : Manque de personnel, absentéisme dû au COVID-19, départs ou arrêts longue maladie non-remplacés, compétences perdues, nouveaux enseignements sans poste, heures supplémentaires forcées

17 : Manque d'organisation, de coordination et de communication globale, d'écoute et de collégialité dans les décisions prises (au sein d'une même UE, du laboratoire, du service, avec les services centraux), inertie

17 : Fermeture de la BU de SQY, télé-travail forcé, personnel en souffrance, manque de communication et de soutien de la présidence et des services centraux

11 : Manque de reconnaissance des compétences et de valorisation du travail réalisé

11 : Manque de qualité des infrastructures et des équipements, panne et problème technique (wifi, serveur, logiciels et outils métiers, mutualisation des outils avec Paris Saclay, monte-charge, sport...), taille et nombre des bureaux non-adaptés au respect des gestes barrières

4. Le bilan des personnels et les raisons (4/6)

10 : Faible rémunération (salaire, primes) qui ne permet pas de recruter les meilleurs profils, absence d'avantages, non-application de la rémunération préconisée par la CPU pour les personnels de santé universitaire, opacité dans l'attribution de certaines primes

7 : Fatigue, surmenage, absence de week-ends et de congés, lassitude, impuissance, souffrance, démotivation, souffrance, risque psycho-social

7 : Trop grande rotation du personnel, temps important pour former et pour que les nouveaux arrivants soient familiarisés, contrats précaires et non-pérennes d'enseignement et/ou administratif, recrutement et formation à renouveler sans cesse

5 : Manque de vision d'avenir et d'accompagnement, changement permanent des tâches à réaliser, succession de réformes (refonte des études de santé, BUT, évaluation en licence, loi de programmation de la recherche, chaire de professeur junior, repyramidage, nouveau régime indemnitaire) et de processus liés à la fusion avec Paris Saclay à mettre en œuvre, complexité de l'environnement institutionnel

3 : Manque de moyens financiers

2 : Distanciel (obligation de travail et/ou d'enseignement en ligne baisse de la qualité de la pédagogie, augmentation du réunions, pas assez de jours de télé-travail accordés)

2 : Eloignement géographique, dispersion des sites d'études et des services

1 : Augmentation du nombre d'étudiants, niveau en baisse, fort absentéisme, nécessité d'un suivi accru des étudiants suite à l'épidémie sanitaire, limiter par un numerus clausus

1 : Manque d'évolution professionnelle par concours, opacité dans l'organisation, la composition des jurys et la sélection du lauréat

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs raisons*

4. Le bilan des personnels et les raisons (5/6)

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

17 : Améliorer la communication, les échanges et les liens professionnels entre les personnels, les services centraux, les composantes, la présidence, Paris Saclay, favoriser des prises de décision collégiales, écouter et prendre en compte l'avis du personnel, renforcer le le lien social

17 : Embaucher du personnel, créer et/ou pérenniser les postes

13 : Réduire la charge de travail (exponentielle depuis l'épidémie sanitaire) et la sollicitation permanente (surmenage, peu de congés), simplifier les procédures et les outils

8 : Améliorer l'organisation du travail, la variété et l'automatisation des tâches (gestion de l'emploi du temps, saisie de notes, gestion des jurys et des absences, ...), donner des heures d'enseignement selon la spécialité de l'enseignant, anticiper les échéances importantes, homogénéiser les calendriers des différents sites

7 : Former au management, à l'accompagnement du changement, aux risques psycho-sociaux, rappeler les règles à l'égard des collaborateurs, changer régulièrement les affectations hiérarchiques

6 : Faire un bilan du télé-travail et/ou un audit des conditions de travail, appliquer le télé-travail et rendre possible l'équité entre les personnels, augmenter le nombre de jours de télé-travail

5 : Améliorer la rémunération du personnel (y compris en CDD et CDI), reconnaissance et paiement des heures supplémentaires effectuées

5 : Expliciter la répartition des primes et l'avancement de grade, mieux accompagner et faire évoluer au mérite

4 : Améliorer l'accès et l'évolution de carrière des personnels (titulaires, en CDI, en situation de handicap) et la transparence de l'accessibilité professionnelle à des catégories de poste supérieures

4. Le bilan des personnels et les raisons (6/6)

- 3 : Proposer davantage d'activités sur site (sport, cinéma, culture, ...), en distanciel, des tarifs privilégiés pour des équipements sportifs extérieurs (salle de gym, piscine), mieux communiquer
- 3 : Améliorer l'équipement informatique et le matériel ergonomique
- 2 : Proposer des formations plus régulières
- 2 : Faciliter les mobilités entre les sites (réunion, formation)
- 1 : Augmenter les moyens afin que les investissements soient à la hauteur des ambitions
- 1 : Apporter davantage de réponses quant au devenir du personnel par rapport à la fusion avec Paris Saclay
- 1 : Proposer un forfait d'aide à l'alimentation face à la hausse des prix
- 1 : Réduire le délai d'impression des diplômes de Master Paris Saclay, y faire apparaître le nom de la mention

** Les répondants ont pu exprimer plusieurs propositions*