

Les résultats de l'enquête vont permettre à l'établissement de nourrir sa réflexion et mettre en place des actions afin d'améliorer de la qualité de vie de chacun au travail.

C'est le comité de prévention* qui sera chargé par la suite de travailler à la mise en place d'un plan d'actions.

Par ailleurs, ce comité pourra également compter sur la restitution des travaux issus de la 1^{re} conférence sociale de l'établissement qui aura lieu le 16 juin 2017. Celle-ci réunira les élu(e)s des principales instances** qui élaboreront des pistes d'améliorations à mettre en place au sein de l'établissement.

Vos réponses au questionnaire ont permis de retenir certains thèmes qui serviront de base de travail lors de la conférence sociale :

- 1 Management au sein d'une équipe scientifique
- 2 Prise en charge des personnels en situation de souffrance
- 3 Travailler ensemble
- 4 Gestion du temps de travail et déconnexion
- 5 Sens et valorisation du travail
- 6 Accompagnement de s parcours professionnels (mobilité, formation, évolution de carrière, ...)
- 7 Mode de consultation/association des personnels (relais, contribution des personnels)
- 8 Comment mieux communiquer
- 9 Amélioration de l'environnement social
- 10 Prévenir la surcharge de travail

* Membres du Comité de Prévention : Vice-Président Ressources Humaines, DGDRH, DGS, Médecins de prévention, Assistante sociale, Psychologue du Travail, Référentes RPS du CHSCT, médiateurs de l'UGA

** Membres élus des instances suivantes : CA, CAC, CT, CHSCT, CPE, CCP-ANT, 2 membres élus des Conseils de chaque composante

Où retrouver les documents

Les résultats présentés dans cette plaquette ne sont bien entendu pas exhaustifs.

Pour connaître l'ensemble de ceux-ci vous pouvez consulter sur l'intranet*** :

- des fiches pratiques par grandes thématiques****
- le rapport final d'analyse des résultats

***Chemin d'accès

Vie et carrière / Environnement social / qualité de vie au travail / Qualité de vie au travail

**** Les thématiques abordées

Les agents de l'UGA et ...

- L'environnement de travail physique
- L'ambiance de travail
- La reconnaissance au travail
- L'organisation de travail
- Le management hiérarchique / fonctionnel ou la relation à la direction
- Leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle et leur santé
- Leur relation à l'UGA

Enfin, une fiche est également dédiée à vos remarques sur des aspects qui n'auraient pas été abordés dans l'enquête et les propositions formulées

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 2017

VOUS AVEZ ÉTÉ 2299 À RÉPONDRE À CETTE ENQUÊTE !

PARMIS LES RÉPONDANTS

- **64%** sont des femmes
- **58%** sont des Biatss (Cat. A : 33%, Cat. B : 30%, Cat. C : 37%)
- **47%** sont des maîtres de conférence parmi les enseignants / enseignants-chercheurs
- **53%** sont affectés à une composante
- **42%** ont entre 31 ans et 45 ans
- **70%** travaillent sur le campus
- **30%** ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté

Credits photos : UGA / Shutterstock - 2017



Rythme de travail

78% des agents ayant répondu à l'enquête, toutes catégories considèrent devoir travailler souvent dans l'urgence. D'ailleurs **64%** des répondants déclarent excéder souvent les temps de service prévu. Cette charge de travail fera l'objet d'un atelier lors de la conférence sociale sur « prévenir la surcharge de travail ».

Relations BIATSS/EEC

58% des Biatss ont le sentiment que les enseignants-chercheurs ne connaissent pas leur travail et contraintes, et d'ailleurs **49%** des enseignants-chercheurs considèrent aussi que les Biatss ne connaissent pas leur travail et ne comprennent pas leurs contraintes. Ces relations de travail feront l'objet d'un atelier lors de la conférence sociale sur « Travailler ensemble ».

La reconnaissance et le développement des compétences

54% des répondants considèrent que leur direction de proximité les aide à développer leurs compétences. La reconnaissance sera abordée lors d'un atelier « sens et valorisation du travail », et la question du management fera l'objet de plusieurs ateliers.

Les Enseignants - Chercheurs

58% des enseignants-chercheurs estiment que les règles informelles (entre pairs) prédominent sur les règles formelles. La question du management en équipe scientifique, sera abordée lors de la conférence sociale à l'occasion d'un atelier.

Ligne hiérarchique BIATSS

68% des Biatss déclarent que leur encadrement direct les aide dans leur travail. **75%** des Biatss déclarent faire confiance à leur encadrement direct.

Equilibre Vie Professionnelle Vie Personnelle

57% des répondants déclarent être submergés par le nombre de mails reçus. On a des différences de ressentis entre les EC et les Biatss. « La qualité de la communication interne », « le droit à la déconnexion » seront des thématiques d'atelier lors de la conférence sociale qui permettront de rechercher des pistes d'améliorations.

Transparence/lisibilité

64% des répondants déclarent que les règles de gouvernance de l'UGA ne sont pas transparentes (gestion du temps, primes, critères d'étude de promotion, recrutement).

Ce thème de la transparence et de la lisibilité des règles de gouvernance, fera l'objet d'un atelier lors de la conférence sociale intitulé « Mode de consultation/ association des personnels (relais, contribution des personnels) »

La prise en charge de la santé au travail, ainsi que l'amélioration de l'environnement de travail seront abordées lors de la conférence sociale, avec l'animation de 2 ateliers intitulés « Prise en charge des personnels en situation de souffrance » et « Amélioration de l'environnement social »

Qualité relationnelle entre agents/usagers

92% des répondants déclarent que leurs relations avec les usagers de l'Université sont satisfaisantes, et 89% déclarent que les relations avec leurs collègues d'autres corps de métiers sont satisfaisantes.

Appartenance UGA

Toute catégorie de répondant confondue, **64%** des agents sont fiers d'appartenir à l'UGA. D'ailleurs, **88%** des agents ont le sentiment que leur travail est utile à l'accomplissement des missions de l'Université, et **82%** sont fiers de travailler pour le Service Public.