

Enquête sur les conditions de travail
à l'université Paris 8 Vincennes – Saint-Denis
février - mars 2011

La Dionysoise
S D P U A T



Sommaire

Avant-propos	3
Méthode	5
Résultats du questionnaire	7
Personnels BIATOSS	7
Profil des répondants	7
Tâches et organisation du travail	9
Motivation et amélioration	22
Relations, échanges, information et communication	33
La santé et le travail	42
Politique, démocratie et évolution de et à Paris 8	49
Personnels BIATOSS vacataires et contractuels	58
Commentaires libres	61
Personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs	65
Profil des répondants	65
Tâches et organisation du travail	66
Motivation et amélioration	68
Relations, échanges, information et communication	73
La santé et le travail	80
Politique, démocratie et évolution de et à Paris 8	87
Commentaires libres	96

AVANT-PROPOS

Les conditions de travail des personnels BIATOSS (personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers de service et de santé des universités) et des enseignants-chercheurs n'ont cessé de se dégrader ces dernières années. Le contexte politique national n'y est pas étranger (Révision Générale des Politiques Publiques, la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités), mais les directions successives de l'université Paris 8 n'ont fait bien souvent qu'accompagner, voire renforcer cette dégradation.

C'est dans ce contexte que ce questionnaire sur les conditions de travail à l'université Paris 8 Vincennes – Saint-Denis, a été élaboré par quatre syndicats de l'Université, la Dionysoise SDPUAT, la FERC-Sup CGT, le SGEN-CFDT et le SNASUB-FSU au mois de février 2011. Destiné à tous les personnels titulaires et contractuels, enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et BIATOSS il avait pour objectif de donner la parole à nos collègues, à tous nos collègues qu'ils soient en situation de mal-être ou non.

Sous la présidence précédente nous avons déjà été témoins de relations tendues et souvent conflictuelles avec les personnels et c'est dans ce cadre que des enseignants-chercheurs attachés aux valeurs fondatrices du centre expérimental de Vincennes (aujourd'hui université Paris 8-Vincennes à Saint-Denis) ont constitué un regroupement, *Paris 8 autrement*, et ont remporté les élections de novembre 2005 avec une large majorité des sièges dans les conseils centraux de l'université. Un changement de politique devait voir le jour pour la communauté universitaire (personnels BIATOSS, enseignants et étudiants), synonyme de retour à un fonctionnement plus démocratique et transparent, « basé sur l'élaboration collective, sur la compétence et la déontologie des personnels ». C'est cette majorité qui a soutenu la candidature du président actuel de notre université. Les déclarations d'intention de ce candidat, au moment de son élection, laissaient donc espérer une meilleure prise en compte de la participation des personnels à la vie et à la politique de l'établissement.

Mais, dès le premier jour de sa prise de fonction, le président a limogé le secrétaire général et réquisitionné son bureau, qu'il annexe toujours d'ailleurs, obligeant ce dernier à s'installer dans une salle de réunion en attendant de trouver un nouveau poste dans un autre établissement. S'en est suivi un climat de défiance envers des personnels en fonction, notamment des responsables de services, et une politique de recrutement de nouveaux cadres venus de l'extérieur. Des strates hiérarchiques supplémentaires nommées « directions » ont été mises en place, et des services ont été regroupés en l'absence de concertation.

Les instances paritaires (Commission Paritaire d'Établissement plénière puis Comité Technique Paritaire) ne sont pas respectées. Malgré la volonté de la majorité des représentants des personnels de participer à des groupes de travail (sur la politique indemnitaire, sur les agents non titulaires, etc.), ceux-ci ne sont pas réunis, plusieurs comptes-rendus de comités techniques paritaires n'ont pas été rédigés, les documents préparatoires aux réunions au pire ne sont pas communiqués, au mieux dans des délais trop courts pour permettre un examen efficace des dossiers.

Les syndicats ont constaté qu'un climat de plus en plus pesant s'instaurait, entraînant stress et mal-être au travail. Répondant sans recul aux injonctions ministérielles, une réorganisation des services a été imposée sans concertation, certains personnels ayant même appris, par l'annuaire interne à l'établissement, qu'ils étaient dorénavant placés sous une nouvelle « direction ».

D'autres personnels se sont vus retirer leur fonction ; pour exemple, la dissolution d'une coordination a abouti à l'affectation d'un agent, avec son poste, dans une composante pédagogique avant que cette coordination ne soit ensuite recréée au sein d'une de ces nouvelles « directions » et animée par un nouvel agent recruté à l'extérieur. Des personnels non-titulaires quant à eux se sont vus enjoins, en milieu de mois, qu'ils devaient cesser immédiatement leur travail, prendre leurs affaires et quitter leur bureau. Le président a même réuni le 23 octobre 2009 un conseil d'administration restreint afin de délibérer sur le redéploiement de postes BIATOSS occupés par des agents titulaires alors que ce conseil ne peut se prononcer que sur les questions liées aux enseignants-chercheurs et en aucun cas sur la mobilité des personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers de service et de santé des universités.

En novembre 2009, les organisations syndicales ont alerté le président et la direction de l'Université sur les problèmes de mal-être au travail que ressentait une grande partie des personnels, principalement dans les services centraux, généraux ou communs, mal-être au travail lié à la politique managériale de la direction.

Face à cette situation, et suite aux témoignages de nombreux collègues, les représentants des personnels ont demandé la convocation d'un comité technique paritaire qui s'est réuni le 25 novembre 2009. Durant cette réunion, les représentants des personnels ont pu exprimer la profondeur du malaise ressenti par les personnels. Le président a certes dégagé quelques

pistes de travail et de réflexion, comme la création d'une commission inter-conseils (qui ne s'est encore jamais réunie à ce jour) mais ce furent autant de déclarations d'intention restées lettres mortes, laissant croître le malaise ressenti.

La mobilisation autour de ce mal-être a donné lieu à un fort mouvement de solidarité entre les personnels BIATOSS et s'est conclue, le 14 janvier 2010, par une occupation de la présidence. En réponse, la direction a procédé au remplacement de la DRH et du responsable du service du personnel IATOSS. Mais le remplacement de deux personnels « fusibles » n'a en rien modifié les pratiques de gouvernance.

Un an et demi après ce mouvement, de plus en plus de collègues BIATOSS, mais également des collègues enseignants, sollicitent les organisations syndicales ou font part de leur mal-être lié aux méthodes managériales actuelles de l'Université.

La présidence se cache de plus en plus derrière des contraintes, fondées ou infondées, liées au passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) et aux exigences du ministère, devançant même ses injonctions.

Nous sommes les témoins de pratiques managériales « agressives » et d'une opacité dans les prises de décisions. Les responsables de services centraux et communs ne sont plus réunis depuis des mois. Des personnels sont déresponsabilisés et se voient retirer leur mission sans explication, du jour au lendemain. Des personnels d'un service ont même vu des démenteurs arriver dans les bureaux pour procéder à un changement d'affectation de locaux sans en avoir été préalablement informés.

En matière de recrutement des personnels, les modalités, les procédures voire les dispositifs réglementaires souffrent d'un manque de transparence et sont parfois entachés d'irrégularités que nous ne cessons de dénoncer ; des emplois redéployés, transformés, sont ouverts aux concours sans que les instances soient consultées ; des enseignants et des chercheurs sont recrutés sans ou contre l'avis des comités de sélection ; une multitude de contrats à durée déterminée ont été conclus sans que les modalités de rémunération et d'évolution de carrière n'aient été débattues ; d'importantes primes ont discrètement été attribuées à certains cadres sans qu'aucune instance statutaire n'ait avalisé cette atteinte au traitement indemnitaire égalitaire jusqu'alors en vigueur au sein de l'établissement.

Depuis le mois de février 2011, l'Université connaît également une situation de clivage entre la direction et les personnels BIATOSS, rejoints et soutenus par des personnels enseignants et des étudiants, sur le choix, imposé sans réel débat et sans étude comparative préalable, du logiciel Apogée (logiciel de gestion de la scolarité de l'étudiant). En effet, outre le fait que cet achat va à l'encontre de la culture du logiciel libre de notre université, cet outil obsolète n'est pas adaptable à l'interdisciplinarité, portée depuis la création de Paris 8. De plus, sa mise en œuvre précipitée et sans respect des délais préconisés dans le cahier des charges du vendeur (l'AMUE), met en péril la continuité du service public ; l'Université se retrouvant dans l'incapacité au 1^{er} semestre de délivrer les documents nécessaires aux étudiants (relevés de notes, procès-verbaux de jury, ...).

Par ailleurs, le 8 avril 2011, les représentants BIATOSS des personnels ont été mis en accusation de manière extrêmement violente par le président, les vice-présidents et des membres du bureau de l'Université. La présidence de l'Université a même tenté de diviser la communauté universitaire en assimilant des tracts et des lettres ouvertes rédigés par l'intersyndicale BIATOSS, enseignants et étudiants à des textes anonymes et outrageants puis en demandant à des membres de l'Université de signer un communiqué diffamatoire à l'encontre des organisations syndicales.

Eu égard au climat actuel, ce questionnaire apparaît aujourd'hui comme le premier témoignage des personnels BIATOSS et enseignants mais également le premier outil d'analyse de l'évolution de la dégradation des rapports professionnels au sein de notre université.

METHODE

Diffusion du questionnaire

Le questionnaire a été ouvert en ligne du vendredi 25 février au vendredi 18 mars 2011, soit durant 22 jours.

Les personnels BIATOSS ont été invités par courrier électronique, *via* la liste de diffusion « inter-biatoss » gérée par l'intersyndicale, à répondre au questionnaire en ligne. Ceux qui n'ont pas accès à des ordinateurs ont pu répondre sur un format papier du questionnaire.

Les syndicats de l'Université ne disposant pas de liste de diffusion leur permettant de communiquer auprès de tous les enseignants, les chercheurs et les enseignants-chercheurs, des courriers électroniques ont été envoyés aux divers contacts, certes peu importants au regard du nombre d'enseignants sur l'Université mais misant sur la circulation de l'information entre collègues.

Ces courriers électroniques ont été adressés tant à des personnes parfois identifiées comme proches de la direction actuelle, opposées à celle-ci ou encore des personnes neutres dans leur position politique vis-à-vis de la gouvernance de Paris 8.

Anonymat du questionnaire

Ce questionnaire était entièrement anonyme. L'enregistrement des réponses ne contenait aucune information d'identification (aucune adresse IP d'ordinateur enregistrée, ni aucune date ou heure de saisie...).

Toutefois, certains champs du questionnaire laissaient la possibilité d'écrire des commentaires et nous avons pris le parti, dans ce compte-rendu, de cacher certains mots qui pourraient permettre une éventuelle identification des auteurs.

Cette initiative étant concluante, de par l'importante participation pour un premier questionnaire de ce type à Paris 8, nous envisageons de lancer ce questionnaire chaque année afin de pouvoir suivre les évolutions positives ou négatives des conditions de travail au sein de notre établissement.

Choix des questions

Nous avons principalement conçu ce questionnaire sur la base :

- du questionnaire *Technologia sur le stress et les conditions de travail* à France Télécom
- du questionnaire de Karasek
- du questionnaire de Siegrist
- des documents de l'INRS (institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) www.inrs.fr
- des documents de la chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'université de Laval (Canada) www.cgsst.com
- du rapport d'information n° 642 (2009-2010) de M. Gérard DÉRIOT, fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales du Sénat, déposé le 7 juillet 2010 www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-1.html

En ce qui concerne la question « Au cours des quatre dernières années la démocratie à Paris 8 s'est... ? » avec pour réponses possibles : largement améliorée, améliorée, stabilisée, ou détériorée, nous nous sommes inspirés du texte de membres du bureau de l'université : « *Sur quelques débats en cours* » de Danielle Tartakowsky, Jean-Yves Rochex, Michèle Riot-Sarcey et Viviane Folcher du 22/01/2011 dans lequel ils « estiment que depuis 4 ans, des progrès spectaculaires ont été faits en terme de fonctionnement démocratique de l'université » (<http://p8enmouvements.free.fr/articles.php?lng=fr&pg=1774>)

Pour les questions relatives à la politique de gestion et de gouvernance (politique transparente, innovatrice, participative, de concertation, sociale, pragmatique, managériale, autoritaire, autocratique ou déficiente), outre les remarques et les textes émanant de différentes personnes ou syndicats, nous nous sommes notamment inspirés de la profession de foi du candidat Pascal Binczak pour son élection à la présidence de l'Université dans laquelle il déclarait : « *La première raison de ce choix tient à un engagement profond pour une cause commune : la défense des intérêts de notre Université, affectée ces dernières années par l'exercice d'un pouvoir que nous avons été nombreux à juger trop solitaire, pas assez transparent et respectueux*

des instances universitaires, trop peu sensible à l'intérêt général ou aux missions de service public. (...) Je veux (...) faire œuvre de volonté et d'innovation (...). La nouvelle équipe que devra mettre en place le président élu, c'est en tous les cas ma conviction, devra bien sûr s'appuyer sur ce qui a déjà été entrepris et continuer à redonner vie à des formes de collégialité dans la vie quotidienne, dans le processus décisionnel de notre Université. Pour la future direction de notre Université, la présidence doit aussi, bien sûr, travailler avec son équipe de manière transparente, démocratique, dans le plus grand respect de l'autre. »

Critiques du questionnaire

En fin de questionnaire était proposé un champ permettant des commentaires libres ; quelques personnes, majoritairement des enseignants, ont émis des critiques que nous pouvons résumer ainsi :

- *ce questionnaire est de mauvaise qualité ;*
- *ce questionnaire n'aborde pas les problèmes de sécurité, d'état des locaux et du matériel de travail ;*
- *ce questionnaire est trop orienté ;*
- *ce questionnaire est à but électoraliste.*

En ce qui concerne la qualité du questionnaire et l'absence de certaines questions, nous en prenons bonne note et espérons, grâce aux critiques constructives, l'améliorer pour sa prochaine édition. Il nous faudra l'approfondir notamment pour la partie réservée aux personnels enseignants et/ou chercheurs qui contenait beaucoup moins de questions que la partie réservée aux personnels BIATOSS.

En ce qui concerne l'orientation du questionnaire, nous avons fait le choix d'aborder la politique de gouvernance de l'Université qui, *de facto*, détermine la qualité des conditions de travail.

De plus nous avons pris soin de formuler de manière positive les questions, s'inspirant parfois même des propos du président et/ou de proches de la présidence.

Nous rappelons également que les réponses aux questions d'ordre politique étaient facultatives.

Par ailleurs, nous aurions peut-être dû communiquer davantage sur les origines et les objectifs de ce questionnaire auprès des enseignants. En effet, certains ont ressenti cette démarche comme un outil de propagande électorale.

Il est donc important de préciser que les quatre syndicats à l'origine de ce questionnaire ont présenté des listes séparées aux élections et sur des plates-formes politiques différentes.

Soutiens à cette initiative

Les commentaires libres à la fin du questionnaire ont permis à certains personnels BIATOSS et enseignants d'exprimer leur ressenti favorable face à cette initiative.

Ci dessous des extraits de soutiens émis par les enseignants, les chercheurs et les enseignants-chercheurs, concernant ce questionnaire :

- *(...) Bravo pour cette initiative et cette enquête !!!*
- *Félicitations pour l'initiative. (...)*
- *Merci*
- *...*

Ci dessous des extraits de soutiens émis par les BIATOSS concernant ce questionnaire :

- *Bon courage à vous !!!*
- *Merci de ce questionnaire : initiative excellente!*
- *L'initiative est très bonne*
- *Bonnes initiatives pour mesurer les risques psycho sociaux au travail générés souvent par une mauvaise organisation du travail. Merci*
- *Initiative intéressante car très rare de répondre à un questionnaire de ce type !*
- *...*

Résultats du questionnaire

Outre certains mots qui pourraient permettre une éventuelle identification des auteurs, l'ensemble des données a été recueilli et aucun commentaire n'a été modifié ou supprimé et ce, quelle qu'en soit sa teneur.

Personnels BIATOSS

217 personnels BIATOSS (titulaires et contractuels) ont répondu sur les 593 que compte l'établissement, soit 36,59%.

Profil des répondants BIATOSS

Les répondants au questionnaire sont à 30,11% des hommes et à 69,89% des femmes alors que la population BIATOSS est composée à 40,3% d'hommes et à 59,7% de femmes.

81,57% des répondants sont des personnels titulaires et 18,43% sont des personnels contractuels alors que la population BIATOSS est composée à 64% de titulaires et à 36% de contractuels.

29,49% des répondants sont de catégorie A, 38,25% de catégorie B, 29,49% de catégorie C et 2,76% déclarent ne pas savoir à quelle catégorie ils appartiennent. Le pourcentage de personnes déclarant ne pas connaître leur catégorie s'explique pour les contractuels par un manque d'information de la part de l'administration et pour les titulaires par une crainte que l'on puisse identifier les répondants en recoupant les informations.

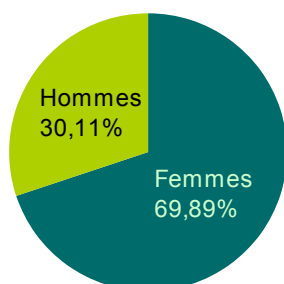
Les répondants BIATOSS travaillent à 39% dans une UFR ou un institut, à 24% dans un service central, à 20% dans un service général ou commun, à 8% à la bibliothèque, à 5% dans un IUT et à 4% dans une direction (nouvelles structures regroupant plusieurs services).

Il semble que certains répondants ont déclaré travailler dans un service central alors que le service auquel ils appartiennent a été placé et regroupé dans « une direction », nouvelle strate hiérarchique. Ceci est certainement le signe d'une non-assimilation et/ou d'une non-acceptation de cette restructuration hiérarchique de l'université.

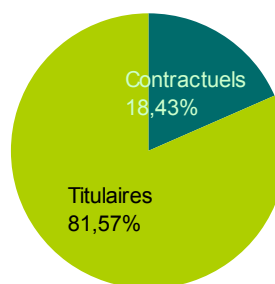
12,90% des répondants travaillent depuis plus de 30 ans à Paris 8, 5,99% depuis plus de 20 ans, 24,42% depuis plus de 10 ans, 30,42% depuis plus de 4 ans, 18,89% depuis moins de 4 ans et 7,37% depuis moins d'un an.

Ainsi 73,73% des répondants ont donc connu d'autres modes de gouvernances de l'université.

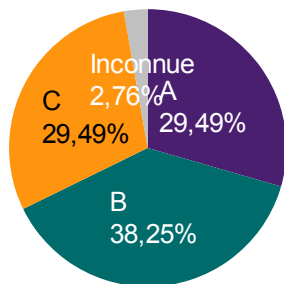
Genre des répondants BIATOSS



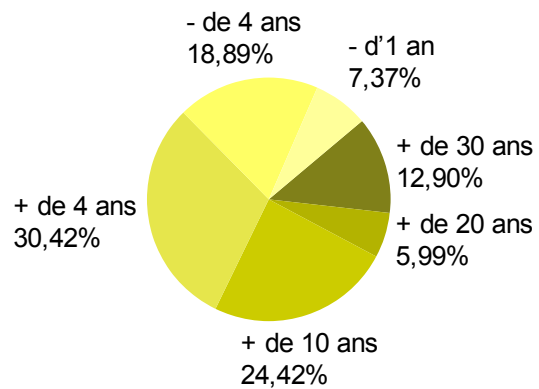
Statut des répondants BIATOSS



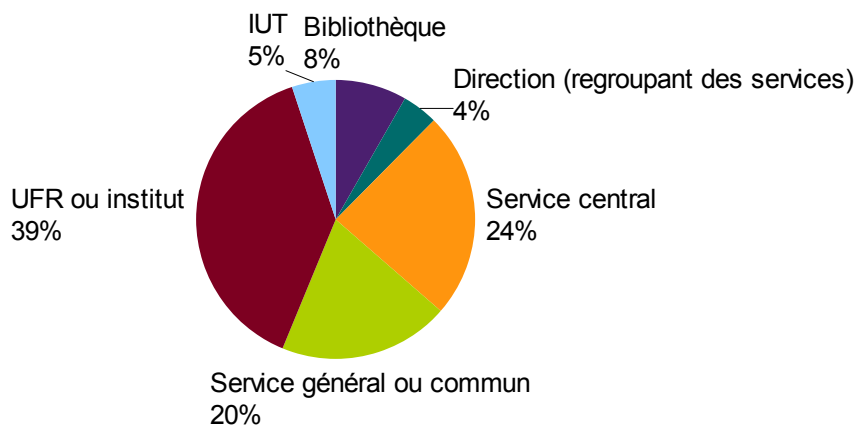
Catégorie des répondants BIATOSS



Ancienneté à Paris 8 des répondants BIATOSS



Affectation des répondants BIATOSS



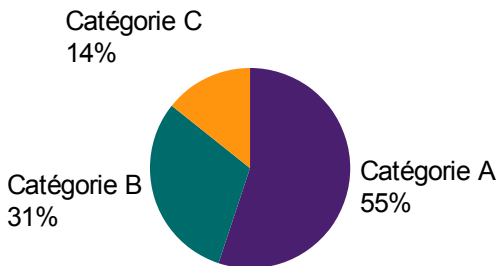
Tâches et organisation du travail

Responsabilité de service et encadrement

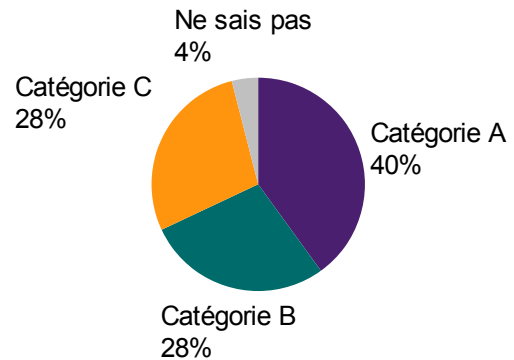
Les responsables de service ayant répondu au questionnaire sont à 55% de catégorie A, à 31% de catégorie B et à 14% de catégorie C.

Les personnes déclarant encadrer des personnels sans avoir de responsabilité de service sont à 40% de catégorie A, à 28% de catégorie B, à 28% de catégorie C et 4% déclarent ne pas connaître leur catégorie.

**Catégorie des responsables de service
BIATOSS**



**Catégorie des encadrants de personnels
sans responsabilité de service
BIATOSS**



Concordance entre diplômes et catégories

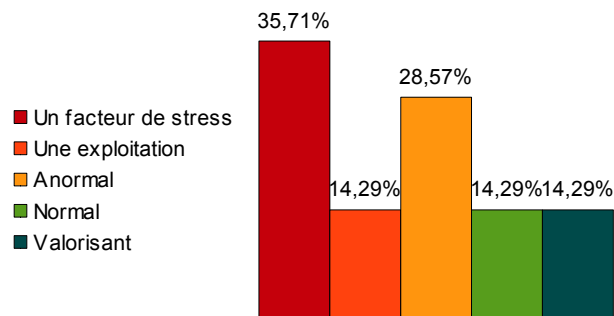
56,27% des répondants de catégorie C déclarent occuper leur poste avec des diplômes supérieurs à ceux requis pour cette catégorie, dont 23,44% de bac, 7,81% de bac + 2, 9,38% de bac + 3, 9,38% de bac + 4, 3,13% de bac + 5 et 3,13% de bac + 8.

75,9 % des répondants de catégorie B déclarent occuper leur poste avec des diplômes supérieurs à ceux requis pour cette catégorie, dont 20,48% de bac + 2, 22,89% de bac + 3, 24,10% de bac + 4, 6,02% de bac + 5 et 2,41% de bac + 8.

Tâches ou responsabilités supérieures à sa catégorie ou à son grade

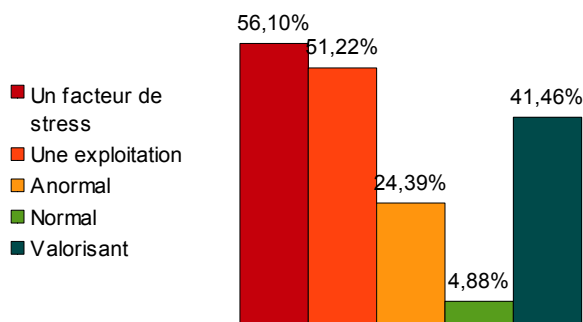
Catégorie A (question à choix multiple)

21,88% des personnels de catégorie A déclarent effectuer des tâches ou se voient attribuer des responsabilités qui incombent à des grades supérieurs aux leurs et estiment que c'est à 35,71% un facteur de stress, à 14,29% une exploitation, à 28,57% anormal, à 14,29% normal et à 14,29% valorisant.



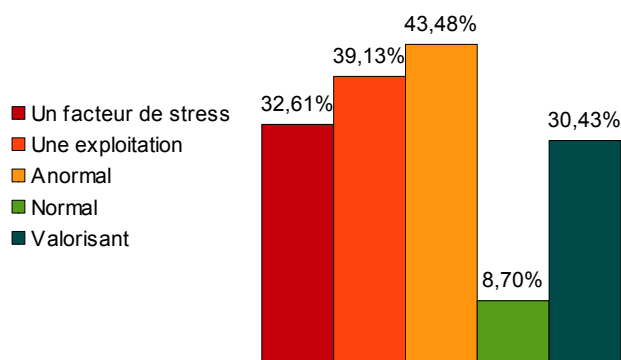
Catégorie B (question à choix multiple)

49,40% des personnels de catégorie B déclarent effectuer des tâches ou se voient attribuer des responsabilités qui incombent à des catégories supérieures à la leur et estiment que c'est à 56,10% un facteur de stress, à 51,22% une exploitation, à 24,39% anormal, à 4,88% normal et à 41,46% valorisant.



Catégorie C (question à choix multiple)

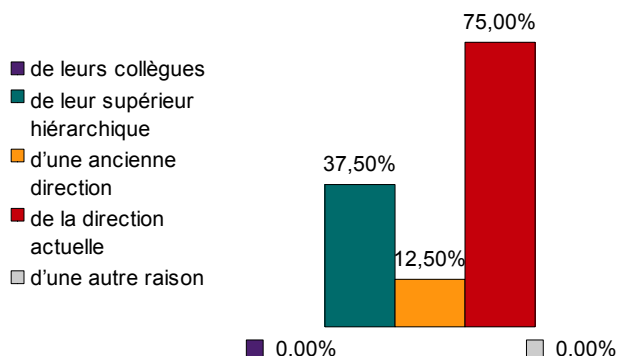
71,88% des personnels de catégorie C déclarent effectuer des tâches ou se voient attribuer des responsabilités qui incombent à des catégories supérieures à la leur et estiment que c'est à 32,61% un facteur de stress, à 39,13% une exploitation, à 43,48% anormal, à 8,70% normal et à 30,43% valorisant.



Retrait de tâches intéressantes ou de responsabilités

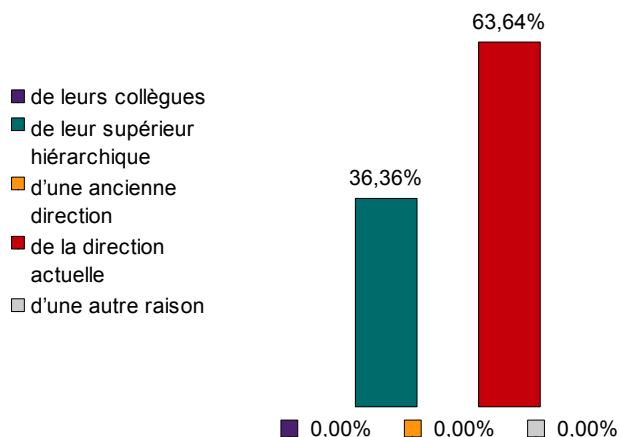
Retrait de tâches intéressantes ou de responsabilités des responsables de services (question à choix multiple)

16,33% des responsables de service déclarent s'être vu retirer des tâches intéressantes ou des responsabilités et que c'est à 75% à cause de la direction actuelle, à 37,50% à cause de leur supérieur hiérarchique, à 12,50% à cause d'une ancienne direction et à 0% à cause de leurs collègues ou d'une autre raison.



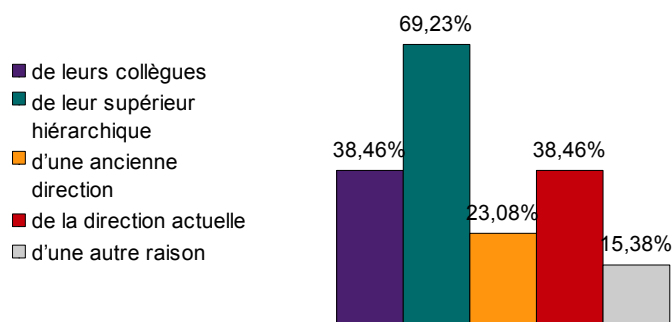
Retrait de tâches intéressantes ou de responsabilités des catégories A (question à choix multiple)

17,19% des personnels de catégorie A déclarent s'être vu retirer des tâches intéressantes ou des responsabilités et que c'est à 63,64% à cause de la direction actuelle, à 36,36% à cause de leur supérieur hiérarchique et à 0% à cause d'une ancienne direction, de leurs collègues ou d'une autre raison.



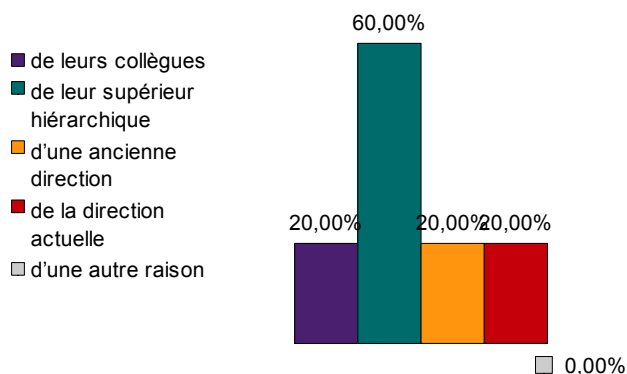
Retrait de tâches intéressantes ou de responsabilités des catégories B (question à choix multiple)

15,66% des personnels de catégorie B déclarent s'être vu retirer des tâches intéressantes ou des responsabilités et que c'est à 38,46% à cause de la direction actuelle, à 69,23% à cause de leur supérieur hiérarchique, à 23,08% à cause d'une ancienne direction, à 38,46% à cause de leurs collègues et à 15,38% pour une autre raison.



Retrait de tâches intéressantes ou de responsabilités des catégories C (question à choix multiple)

7,81% des personnels de catégorie C déclarent s'être vu retirer des tâches intéressantes ou des responsabilités et que c'est à 20,00% à cause de la direction actuelle, à 60,00% à cause de leur supérieur hiérarchique, à 20,00% à cause d'une ancienne direction, à 20,00% à cause de leurs collègues et à 0% pour une autre raison.



Quantité de travail effectué

En général, la quantité de travail effectuée par les personnels BIATOSS est à leurs yeux normale à 51,15%, excessive à 39,63%, insuffisante à 2,30% et 6,91% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, la quantité de travail effectuée par les personnels de catégorie A est à leurs yeux normale à 53,13%, excessive à 35,94%, insuffisante à 3,13% et 7,81% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, la quantité de travail effectuée par les personnels de catégorie B est à leurs yeux normale à 53,01%, excessive à 37,35%, insuffisante à 3,61% et 6,02% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, la quantité de travail effectuée par les personnels de catégorie C est à leurs yeux normale à 45,31%, excessive à 46,88%, insuffisante à 0% et 7,81% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, la quantité de travail effectuée par les personnels BIATOSS est à leurs yeux :



■ Insuffisante ■ Normale ■ Excessive ■ Sans opinion

En général, la quantité de travail effectué par les personnels de catégorie A est à leurs yeux :



■ Insuffisante ■ Normale ■ Excessive ■ Sans opinion

En général, la quantité de travail effectué par les personnels de catégorie B est à leurs yeux :



■ Insuffisante ■ Normale ■ Excessive ■ Sans opinion

En général, la quantité de travail effectué par les personnels de catégorie C est à leurs yeux :



■ Insuffisante ■ Normale ■ Excessive ■ Sans opinion

Vitesse d'exécution du travail

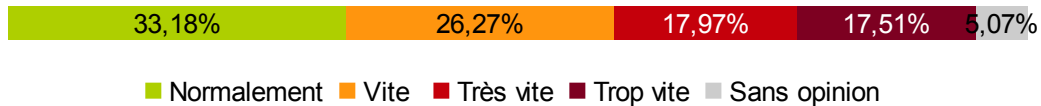
En général, les personnels BIATOSS déclarent devoir travailler normalement à 33,18%, vite à 26,27%, très vite à 17,97%, trop vite à 17,51% et 5,07% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, les personnels de catégorie A déclarent devoir travailler normalement à 29,69%, vite à 26,56%, très vite à 14,06%, trop vite à 25,00% et 4,69% n'ont pas exprimé leur opinion.

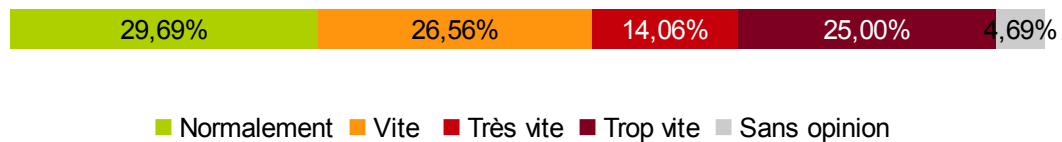
En général, les personnels de catégorie B déclarent devoir travailler normalement à 32,53%, vite à 22,89%, très vite à 21,69%, trop vite à 16,87% et 6,02% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, les personnels de catégorie C déclarent devoir travailler normalement à 34,38%, vite à 31,25%, très vite à 17,19%, trop vite à 12,50% et 4,69% n'ont pas exprimé leur opinion.

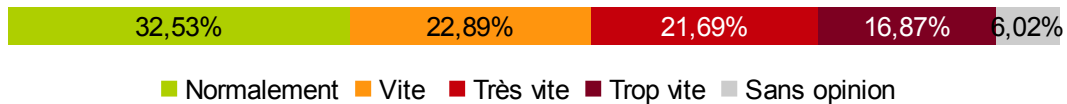
En général, les personnels BIATOSS déclarent devoir travailler :



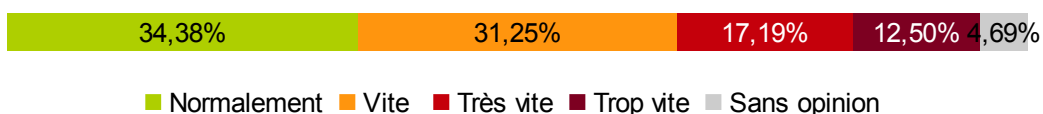
En général, les personnels de catégorie A déclarent devoir travailler :



En général, les personnels de catégorie B déclarent devoir travailler :



En général, les personnels de catégorie C déclarent devoir travailler :



Evolution de l'exigence du travail

Les personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 déclarent à 72,50% qu'au cours des dernières années leur travail est devenu plus exigeant, à 15,00% qu'il n'a pas changé, à 3,13% qu'il est devenu moins exigeant et 9,38% n'ont pas exprimé leur opinion.

Le travail



- Est devenu moins exigeant
- N'a pas changé
- Est devenu plus exigeant
- Sans opinion

Détérioration de l'organisation du travail

48,75% des personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 sont tout à fait d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

25,00% des personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 sont d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

8,75% des personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 ne sont pas d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

1,25% des personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 ne sont pas du tout d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

16,25% n'ont pas exprimé leur opinion.

A l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée" les personnels BIATOSS y travaillant depuis plus de 4 ans déclarent être :

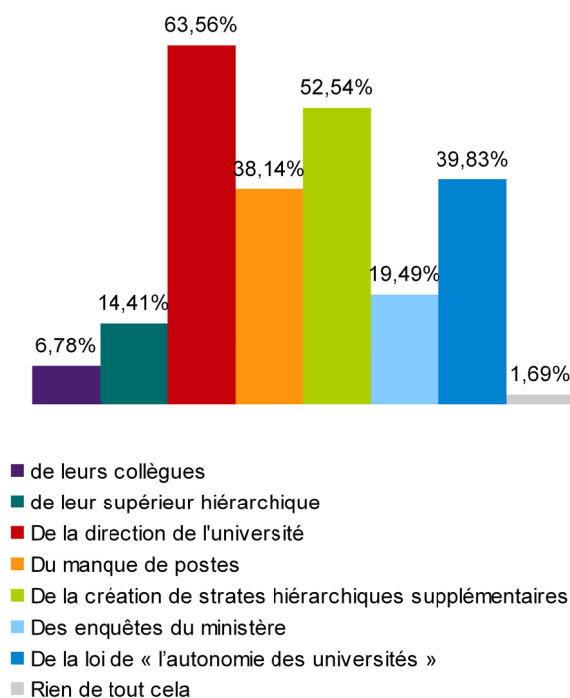


- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Sans opinion

Les personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 et déclarant qu'ils sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'au cours des dernières années l'organisation du travail s'est détériorée, pensent à (question à choix multiple) :

- 63,56% que c'est à cause de la direction de l'université ;
- 52,54% que c'est à cause de la création de strates hiérarchiques supplémentaires ;
- 39,83% que c'est à cause de la loi de « l'autonomie des universités » ;
- 38,14% que c'est à cause du manque de postes ;
- 19,49% que c'est à cause des enquêtes du ministère ;
- 14,41% que c'est à cause de leur supérieur hiérarchique ;
- 6,78% que c'est à cause de leurs collègues ;
- 1,69% n'ont pas exprimé leur opinion.

Les personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 et déclarant qu'ils sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'au cours des dernières années l'organisation du travail s'est détériorée, pensent que c'est à cause :



Horaires et heures en plus du temps travail

Détermination des horaires de travail

Le plus souvent, pour les personnels BIATOSS, les horaires de travail sont déterminés par leur responsable à 6,91%, déterminés d'un commun accord à 53,46% et déterminés par eux mêmes à 39,63%.

Le plus souvent, pour les personnels de catégorie A, les horaires de travail sont déterminés par leur responsable à 1,56%, déterminés d'un commun accord à 50,00% et déterminés par eux mêmes à 48,44%.

Le plus souvent, pour les personnels de catégorie B, les horaires de travail sont déterminés par leur responsable à 3,61%, déterminés d'un commun accord à 53,01% et déterminés par eux mêmes à 43,37%.

Le plus souvent, pour les personnels de catégorie C, les horaires de travail sont déterminés par leur responsable à 12,50%, déterminés d'un commun accord à 60,94% et déterminés par eux mêmes à 26,56%.

Le plus souvent, pour les personnels BIATOSS, les horaires de travail sont :



■ Imposés par leur responsable ■ Déterminés d'un commun accord ■ Déterminés par eux mêmes

Le plus souvent, pour les personnels de catégorie A, les horaires de travail sont :



■ Imposés par leur responsable ■ Déterminés d'un commun accord ■ Déterminés par eux mêmes

Le plus souvent, pour les personnels de catégorie B, les horaires de travail sont :



■ Imposés par leur responsable ■ Déterminés d'un commun accord ■ Déterminés par eux mêmes

Le plus souvent, pour les personnels de catégorie C, les horaires de travail sont :



■ Imposés par leur responsable ■ Déterminés d'un commun accord ■ Déterminés par eux mêmes

Heures en plus du temps de travail

Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels BIATOSS déclarent à 24,42% en effectuer régulièrement, à 27,65% en effectuer souvent, à 38,25% en effectuer rarement et à 9,68% ne jamais en effectuer.

Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels de catégorie A déclarent à 39,06% en effectuer régulièrement, à 35,94% en effectuer souvent, à 23,44% en effectuer rarement et à 1,56% ne jamais en effectuer.

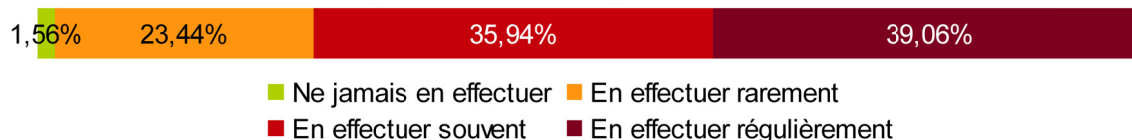
Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels de catégorie B déclarent à 14,46% en effectuer régulièrement, à 20,48% en effectuer souvent, à 51,81% en effectuer rarement et à 13,25% ne jamais en effectuer.

Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels de catégorie C déclarent à 23,44% en effectuer régulièrement, à 29,69% en effectuer souvent, à 39,06% en effectuer rarement et à 7,81% ne jamais en effectuer.

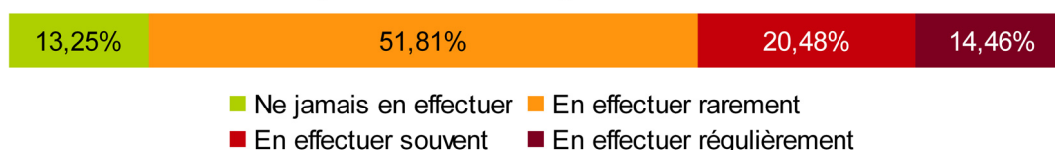
Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels BIATOSS déclarent :



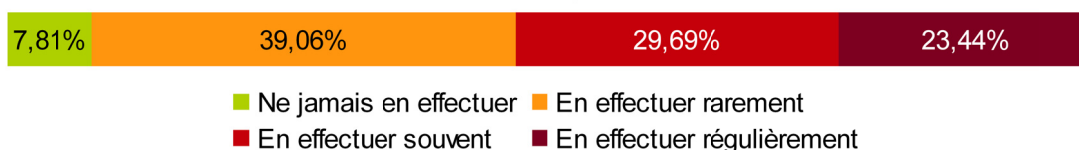
Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels de catégorie A déclarent :



Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels de catégorie B déclarent :



Concernant les heures en plus de leur temps de travail, les personnels de catégorie C déclarent :



Heures supplémentaires par semaine

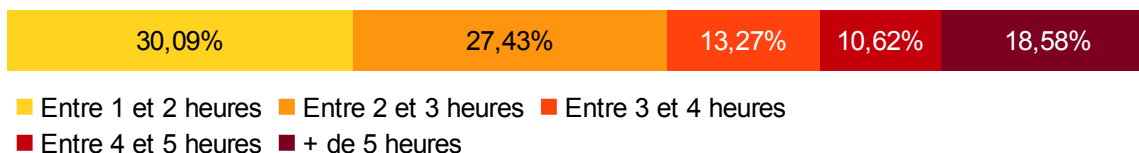
Les personnels BIATOSS effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 18,58% en faire en moyenne plus de 5 heures par semaine, à 10,62% en faire en moyenne entre 4 et 5 heures par semaine, à 13,27% en faire en moyenne entre 3 et 4 heures par semaine, à 27,43% en faire en moyenne entre 2 et 3 heures par semaine et à 30,09% en faire en moyenne entre 1 et 2 heures par semaine.

Les personnels de catégorie A effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 27,08% en faire en moyenne plus de 5 heures par semaine, à 8,33% en faire en moyenne entre 4 et 5 heures par semaine, à 14,58% en faire en moyenne entre 3 et 4 heures par semaine, à 22,92% en faire en moyenne entre 2 et 3 heures par semaine et à 27,08% en faire en moyenne entre 1 et 2 heures par semaine.

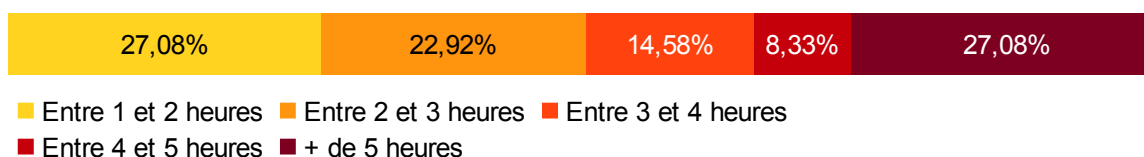
Les personnels de catégorie B effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 17,24% en faire en moyenne plus de 5 heures par semaine, à 13,79% en faire en moyenne entre 4 et 5 heures par semaine, à 24,14% en faire en moyenne entre 3 et 4 heures par semaine, à 24,14% en faire en moyenne entre 2 et 3 heures par semaine et à 20,69% en faire en moyenne entre 1 et 2 heures par semaine.

Les personnels de catégorie C effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 8,82% en faire en moyenne plus de 5 heures par semaine, à 11,76% en faire en moyenne entre 4 et 5 heures par semaine, à 0% en faire en moyenne entre 3 et 4 heures par semaine, à 38,24% en faire en moyenne entre 2 et 3 heures par semaine et à 41,18% en faire en moyenne entre 1 et 2 heures par semaine.

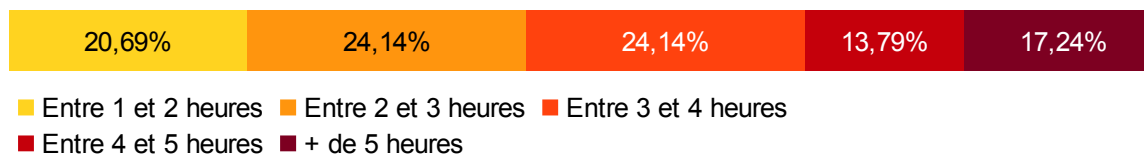
Les personnels BIATOSS effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent en faire en moyenne par semaine :



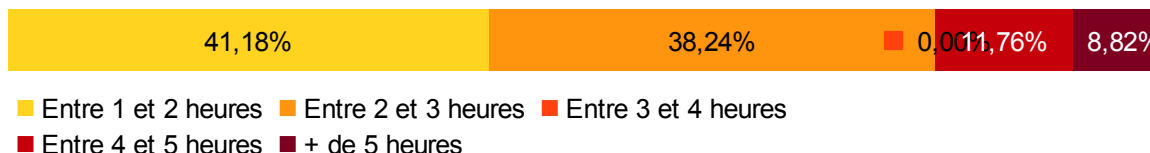
Les personnels de catégorie A effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent en faire en moyenne par semaine :



Les personnels de catégorie B effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent en faire en moyenne par semaine :



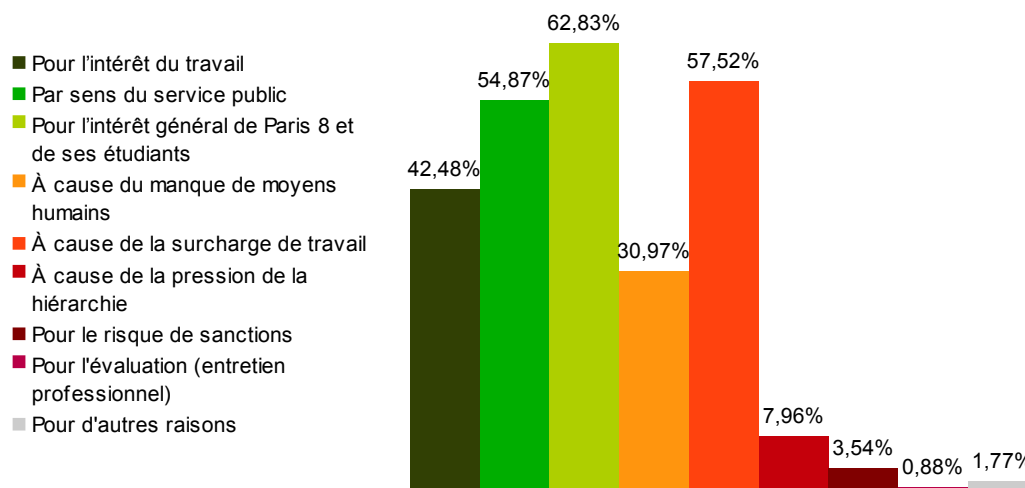
Les personnels de catégorie C effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent en faire en moyenne par semaine :



Motivations ou causes des heures supplémentaires effectuées (question à choix multiple)

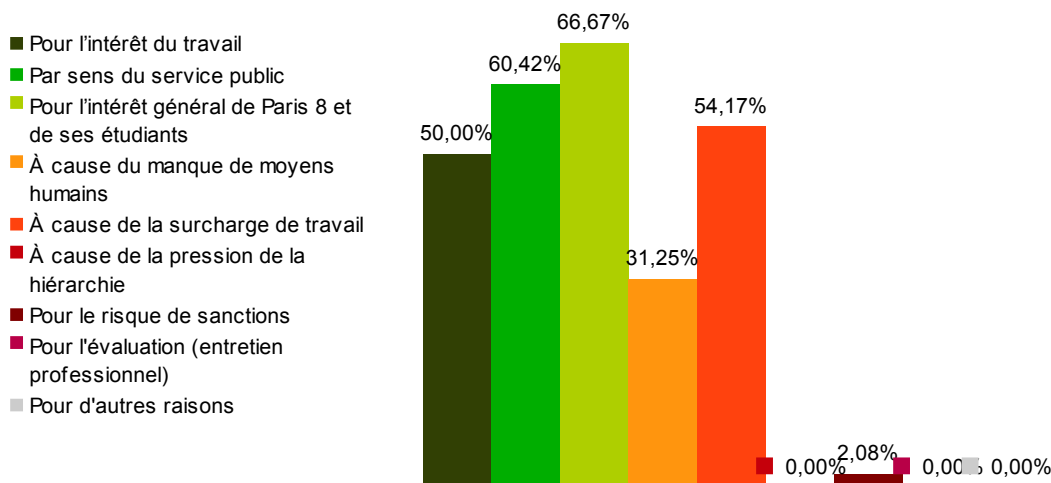
Les personnels BIATOSS effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire à 62,83% pour l'intérêt général de Paris 8 et de ses étudiants, à 57,52% à cause de la surcharge de travail, à 54,87% par sens du service public, à 42,48% pour l'intérêt du travail, à 30,97% à cause du manque de moyens humains, à 7,96% à cause de la pression de la hiérarchie, à 3,54% pour le risque de sanctions, à 0,88% pour l'évaluation (entretien professionnel) et 1,77% pour d'autres raisons.

Les personnels BIATOSS effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire (question à choix multiple) :



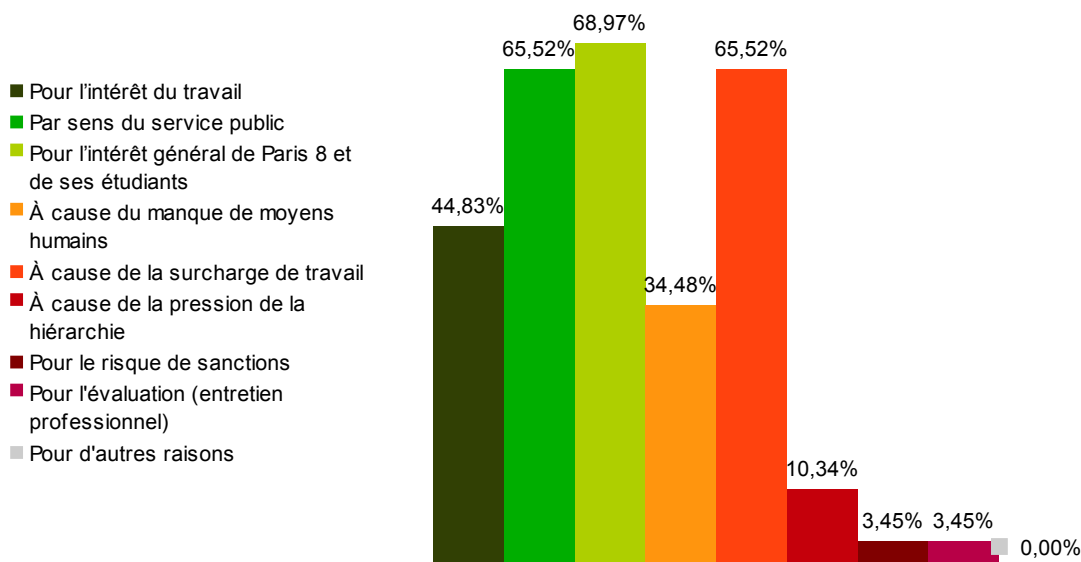
Les personnels de catégorie A effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire à 66,67% pour l'intérêt général de Paris 8 et de ses étudiants, à 54,17% à cause de la surcharge de travail, à 60,42% par sens du service public, à 50,00% pour l'intérêt du travail, à 31,25% à cause du manque de moyens humains, à 0% à cause de la pression de la hiérarchie, à 2,08% pour le risque de sanctions, à 0% pour l'évaluation (entretien professionnel) et 0% pour d'autres raisons.

Les personnels de catégorie A effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire (question à choix multiple) :



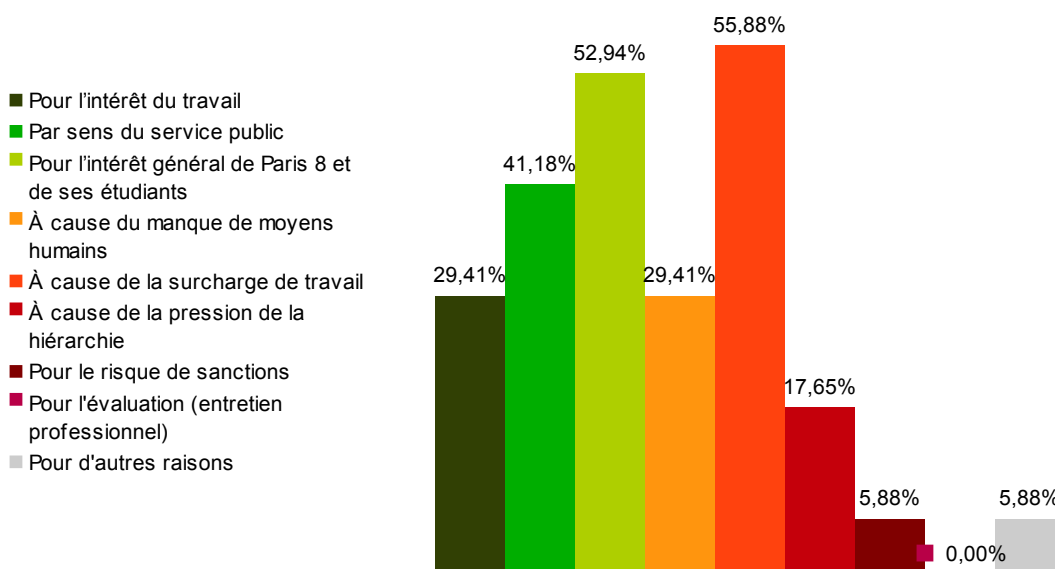
Les personnels de catégorie B effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire à 68,97% pour l'intérêt général de Paris 8 et de ses étudiants, à 65,52% à cause de la surcharge de travail, à 65,52% par sens du service public, à 44,83% pour l'intérêt du travail, à 34,48% à cause du manque de moyens humains, à 10,34% à cause de la pression de la hiérarchie, à 3,45% pour le risque de sanctions, à 3,45% pour l'évaluation (entretien professionnel) et 0% pour d'autres raisons.

Les personnels de catégorie B effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire (question à choix multiple) :



Les personnels de catégorie C effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire à 52,94% pour l'intérêt général de Paris 8 et de ses étudiants, à 55,88% à cause de la surcharge de travail, à 41,18% par sens du service public, à 29,41% pour l'intérêt du travail, à 29,41% à cause du manque de moyens humains, à 17,65% à cause de la pression de la hiérarchie, à 5,88% pour le risque de sanctions, à 0% pour l'évaluation (entretien professionnel) et 5,88% pour d'autres raisons.

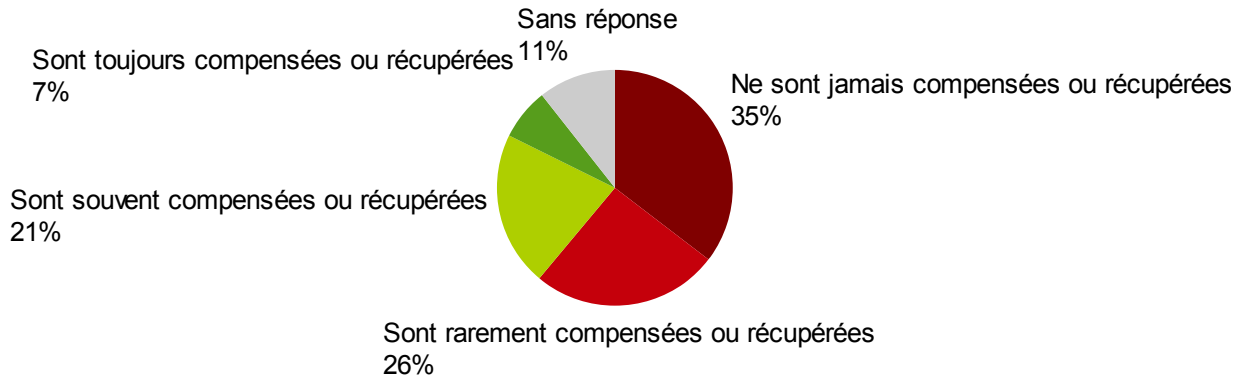
Les personnels de catégorie C effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent les faire (question à choix multiple) :



Compensation ou récupération des heures supplémentaires

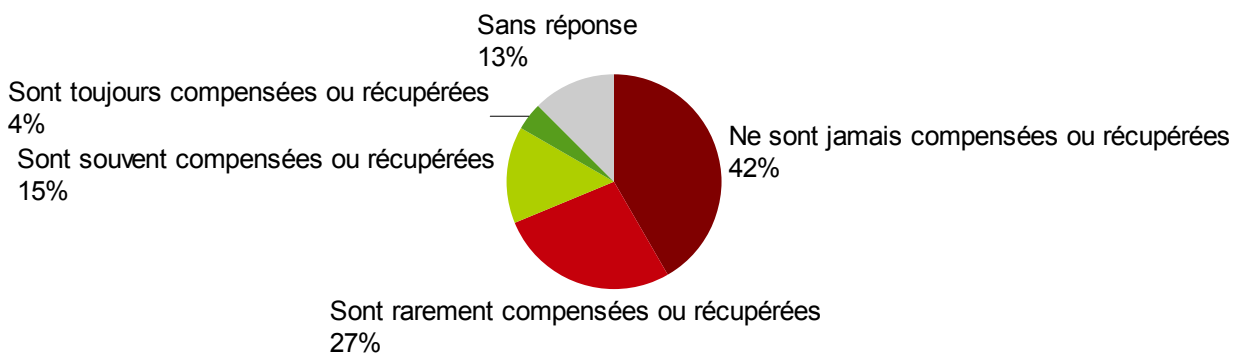
Les personnels BIATOSS effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 35% qu'elles ne sont jamais compensées ou récupérées, à 26% qu'elles sont rarement compensées ou récupérées, à 21% qu'elles sont souvent compensées ou récupérées, à 7% qu'elles sont toujours compensées ou récupérées et 11% n'ont pas exprimé leur opinion.

Les personnels BIATOSS effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent qu'elles :



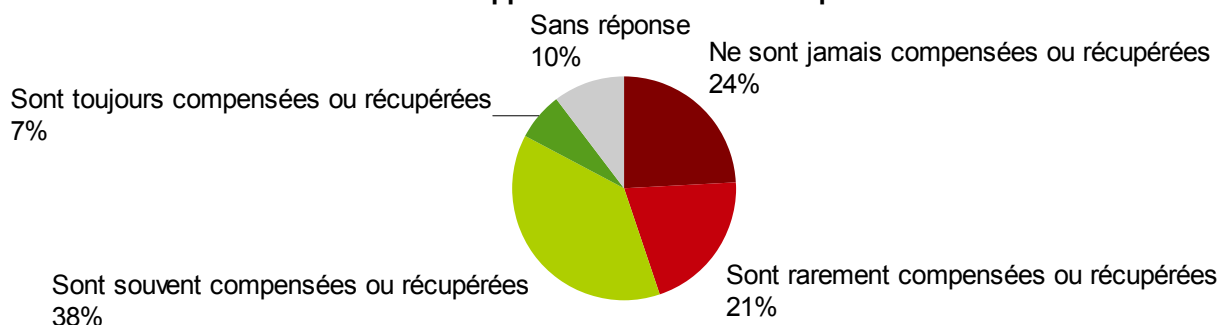
Les personnels de catégorie A effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 42% qu'elles ne sont jamais compensées ou récupérées, à 27% qu'elles sont rarement compensées ou récupérées, à 15% qu'elles sont souvent compensées ou récupérées, à 4% qu'elles sont toujours compensées ou récupérées et 13% n'ont pas exprimé leur opinion.

Les personnels de catégorie A effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent qu'elles :



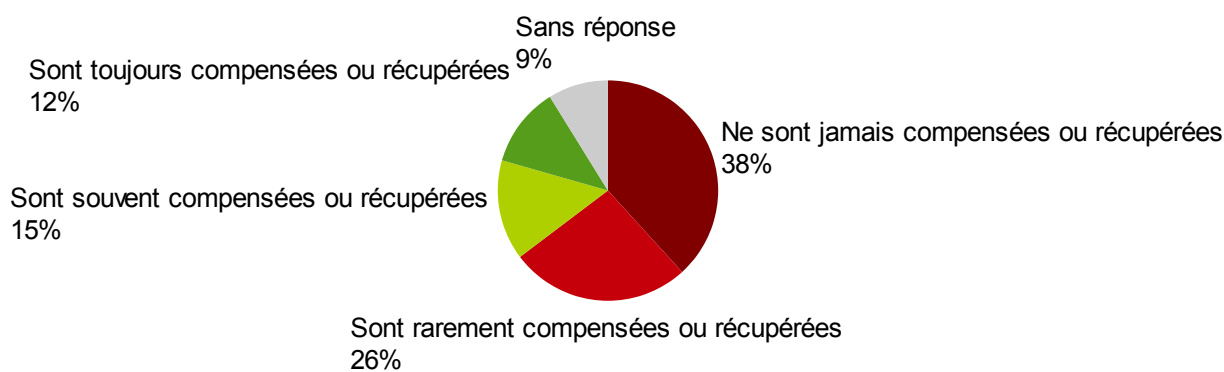
Les personnels de catégorie B effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 24% qu'elles ne sont jamais compensées ou récupérées, à 21% qu'elles sont rarement compensées ou récupérées, à 38% qu'elles sont souvent compensées ou récupérées, à 7% qu'elles sont toujours compensées ou récupérées et 10% n'ont pas exprimé leur opinion.

Les personnels de catégorie B effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent qu'elles :



Les personnels de catégorie C effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent à 38% qu'elles ne sont jamais compensées ou récupérées, à 26% qu'elles sont rarement compensées ou récupérées, à 15% qu'elles sont souvent compensées ou récupérées, à 12% qu'elles sont toujours compensées ou récupérées et 9% n'ont pas exprimé leur opinion.

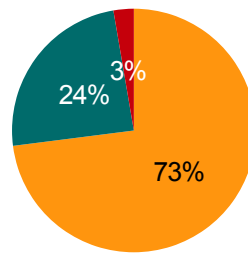
Les personnels de catégorie C effectuant souvent ou régulièrement des heures supplémentaires déclarent qu'elles :



Entretiens professionnels

Les personnels BIATOSS ayant effectué un entretien professionnel pensent à 73% que cela n'a servi à rien, à 24% que cela a permis d'améliorer leur situation au sein de leur service ou pour leur carrière et 3% pensent que cela a aggravé les problèmes.

Les personnels BIATOSS ayant effectuer une entretien professionnel pensent que cela :



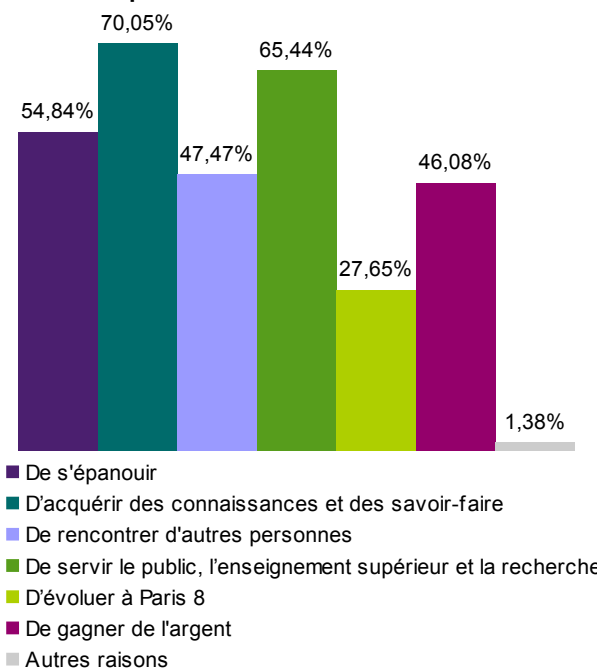
- N'a servi à rien
- A permis d'améliorer leur situation au sein de leur service ou pour leur carrière
- A aggravé les problèmes

Motivation et amélioration

Motivation(s) dans le travail (question à choix multiple)

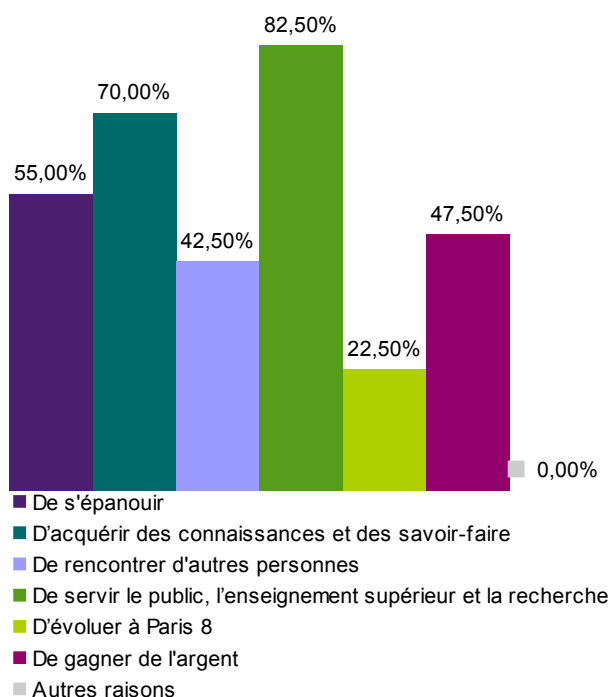
D'une manière générale, la motivation dans le travail des personnels BIATOSS est avant tout de s'épanouir à 54,84%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 70,05%, de rencontrer d'autres personnes à 47,47%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 65,44%, d'évoluer à Paris 8 à 27,65%, de gagner de l'argent à 46,08% et pour d'autres raisons à 1,38%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des personnels BIATOSS est avant tout :



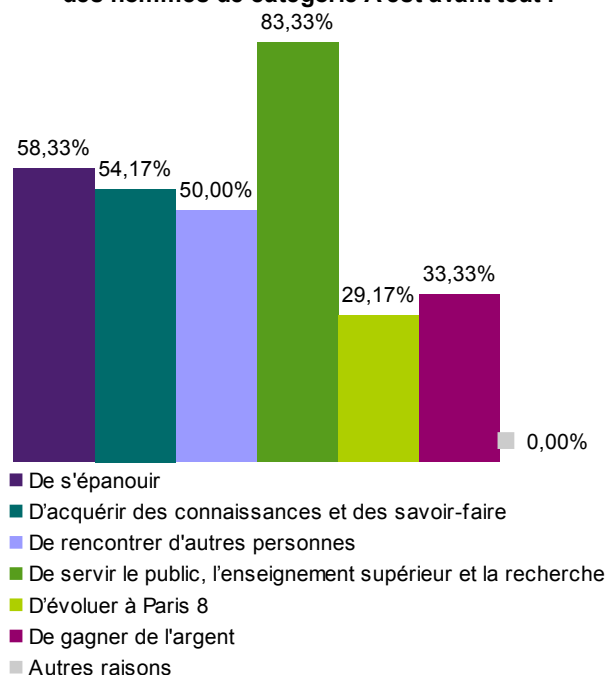
D'une manière générale, la motivation dans le travail des femmes de catégorie A est avant tout de s'épanouir à 55%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 70,00%, de rencontrer d'autres personnes à 42,50%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 82,50%, d'évoluer à Paris 8 à 22,50%, de gagner de l'argent à 47,50% et pour d'autres raisons à 0%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des femmes de catégorie A est avant tout :



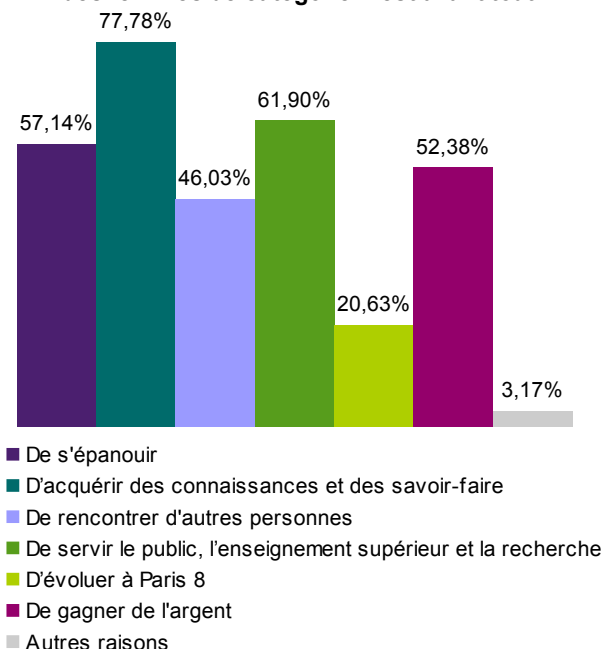
D'une manière générale, la motivation dans le travail des hommes de catégorie A est avant tout de s'épanouir à 58,33%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 54,17%, de rencontrer d'autres personnes à 50,00%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 83,33%, d'évoluer à Paris 8 à 39,17%, de gagner de l'argent à 33,33% et pour d'autres raisons à 0%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des hommes de catégorie A est avant tout :



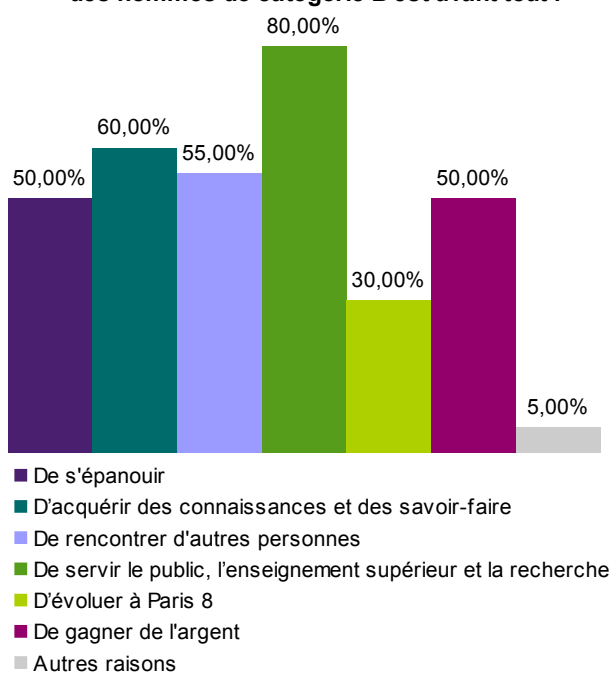
D'une manière générale, la motivation dans le travail des femmes de catégorie B est avant tout de s'épanouir à 57,14%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 77,78%, de rencontrer d'autres personnes à 46,03%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 61,90%, d'évoluer à Paris 8 à 20,63%, de gagner de l'argent à 52,38% et pour d'autres raisons à 3,17%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des femmes de catégorie B est avant tout :



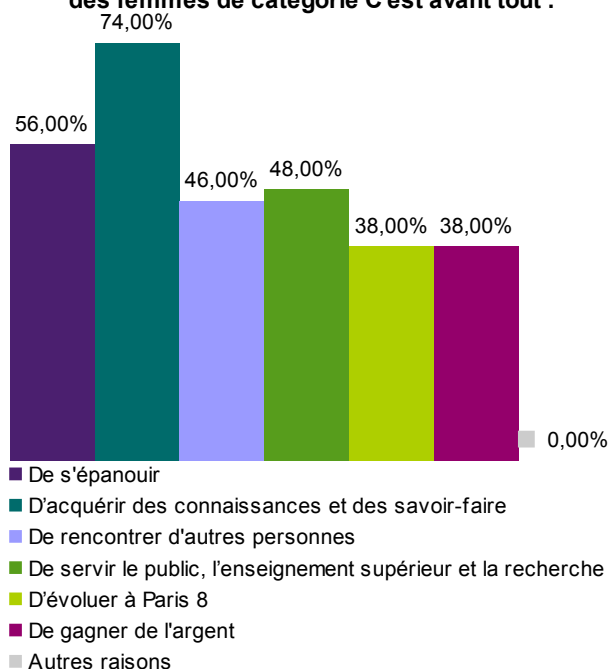
D'une manière générale, la motivation dans le travail des hommes de catégorie B est avant tout de s'épanouir à 50,00%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 60,00%, de rencontrer d'autres personnes à 55,00%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 80,00%, d'évoluer à Paris 8 à 30,00%, de gagner de l'argent à 50,00% et pour d'autres raisons à 5,00%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des hommes de catégorie B est avant tout :



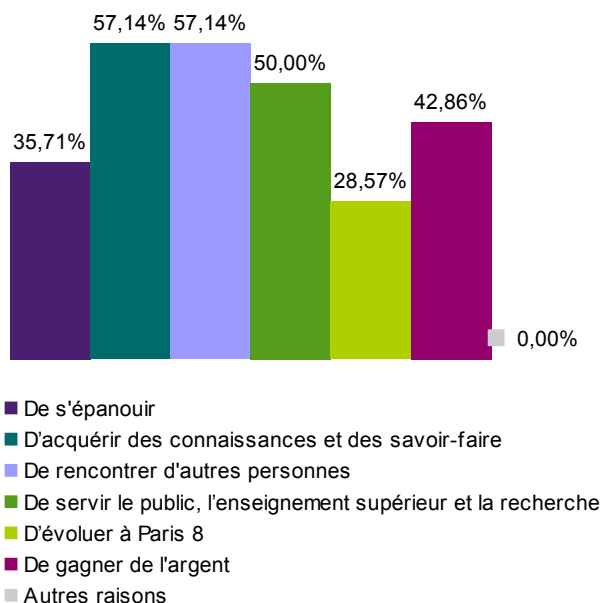
D'une manière générale, la motivation dans le travail des femmes de catégorie C est avant tout de s'épanouir à 56,00%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 74,00%, de rencontrer d'autres personnes à 46,00%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 48,00%, d'évoluer à Paris 8 à 38,00%, de gagner de l'argent à 38,00% et pour d'autres raisons à 0%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des femmes de catégorie C est avant tout :



D'une manière générale, la motivation dans le travail des hommes de catégorie C est avant tout de s'épanouir à 35,71%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 57,14%, de rencontrer d'autres personnes à 57,14%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 50,00%, d'évoluer à Paris 8 à 28,57%, de gagner de l'argent à 42,86% et pour d'autres raisons à 0%.

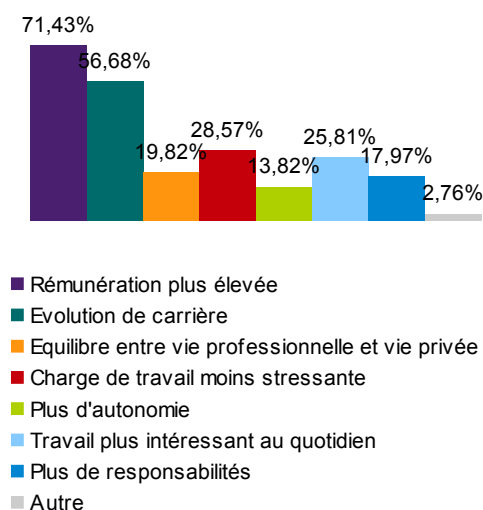
D'une manière générale, la motivation dans le travail des hommes de catégorie C est avant tout :



Amélioration dans le travail (question à choix multiple)

Pour les personnels BIATOSS, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 71,43% une rémunération plus élevée, à 56,68% une évolution de carrière, à 19,82% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 28,57% une charge de travail moins stressante, à 13,82% plus d'autonomie, à 25,81% un travail plus intéressant au quotidien, à 17,97% plus de responsabilités et 2,76% ont répondu d'autres priorités.

Pour les personnels BIATOSS, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont

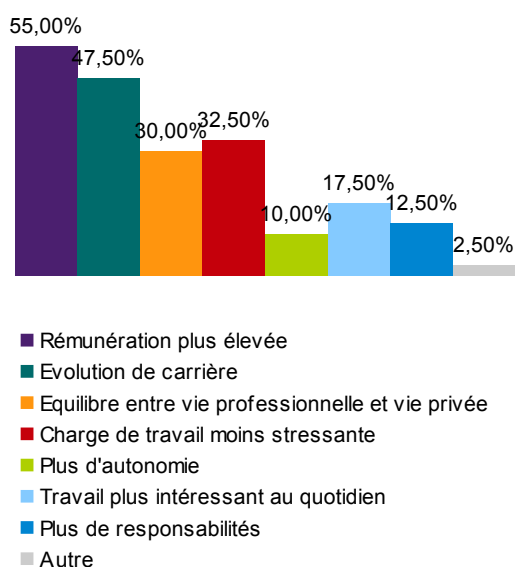


Les personnels BIATOSS ayant répondu « autre » ont eu la possibilité de laisser des commentaires. Voici les cinq commentaires laissés :

- Répondre davantage aux besoins des personnels
- Être moins soumis aux différentes tracasseries administratives...
- Pouvoir exprimer mes besoins pour bien choisir les outils que je dois utiliser
- Exercer un seul métier
- Retrouver certaines responsabilités

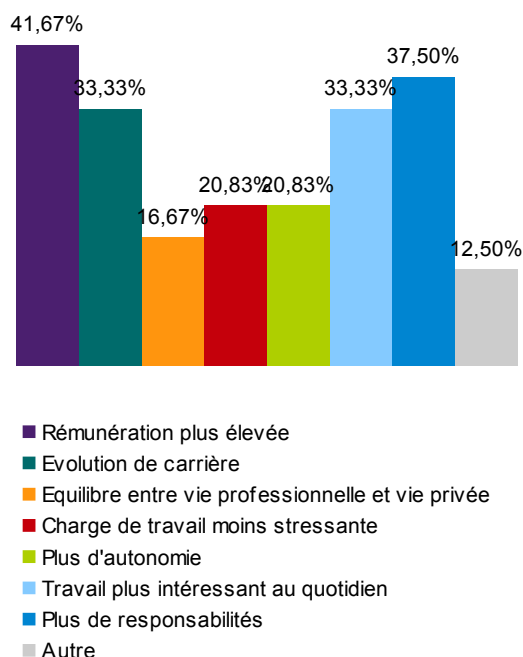
Pour les femmes de catégorie A, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 55,55% une rémunération plus élevée, à 47,50% une évolution de carrière, à 30,00% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 32,50% une charge de travail moins stressante, à 10,00% plus d'autonomie, à 17,50% un travail plus intéressant au quotidien, à 12,50% plus de responsabilités et 2,50% ont répondu d'autres priorités.

Pour les femmes de catégorie A, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



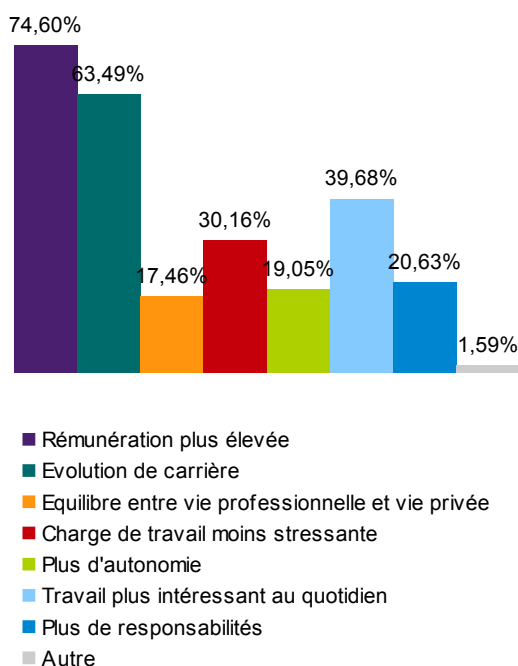
Pour les hommes de catégorie A, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 41,67% une rémunération plus élevée, à 33,33% une évolution de carrière, à 16,67% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 20,83% une charge de travail moins stressante, à 20,83% plus d'autonomie, à 33,33% un travail plus intéressant au quotidien, à 37,50% plus de responsabilités et 12,50% ont répondu d'autres priorités.

Pour les hommes de catégorie A, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



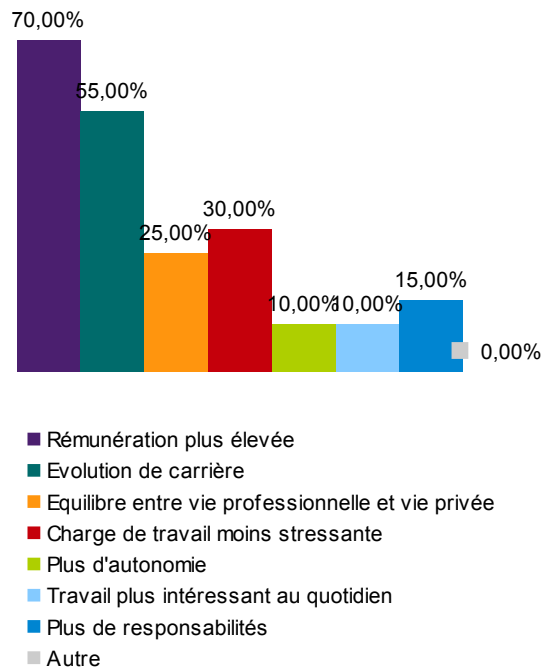
Pour les femmes de catégorie B, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 74,60% une rémunération plus élevée, à 63,49% une évolution de carrière, à 17,46% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 30,16% une charge de travail moins stressante, à 19,05% plus d'autonomie, à 39,68% un travail plus intéressant au quotidien, à 20,63% plus de responsabilités et 1,59% ont répondu d'autres priorités.

Pour les femmes de catégorie B, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



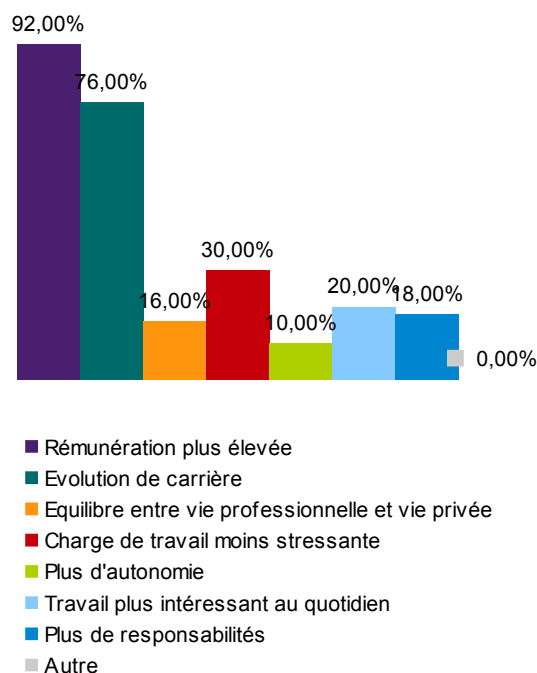
Pour les hommes de catégorie B, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 70,00% une rémunération plus élevée, à 55,00% une évolution de carrière, à 25,00% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 30,00% une charge de travail moins stressante, à 10,00% plus d'autonomie, à 10,00% un travail plus intéressant au quotidien, à 15,00% plus de responsabilités.

Pour les hommes de catégorie B, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



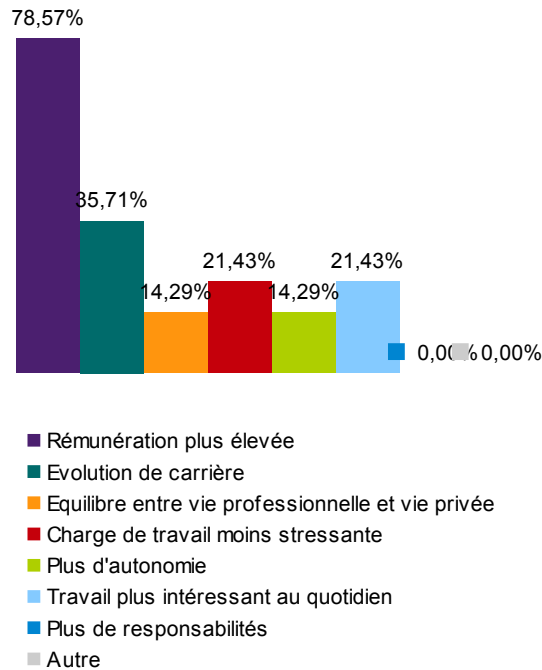
Pour les femmes de catégorie C, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 92,00% une rémunération plus élevée, à 76,00% une évolution de carrière, à 16,00% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 30,00% une charge de travail moins stressante, à 10,00% plus d'autonomie, à 20,00% un travail plus intéressant au quotidien, à 18,00% plus de responsabilités.

Pour les femmes de catégorie C, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



Pour les hommes de catégorie C, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 78,57% une rémunération plus élevée, à 35,71% une évolution de carrière, à 14,29% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 21,43% une charge de travail moins stressante, à 14,29% plus d'autonomie, à 21,43% un travail plus intéressant au quotidien, à 0% plus de responsabilités.

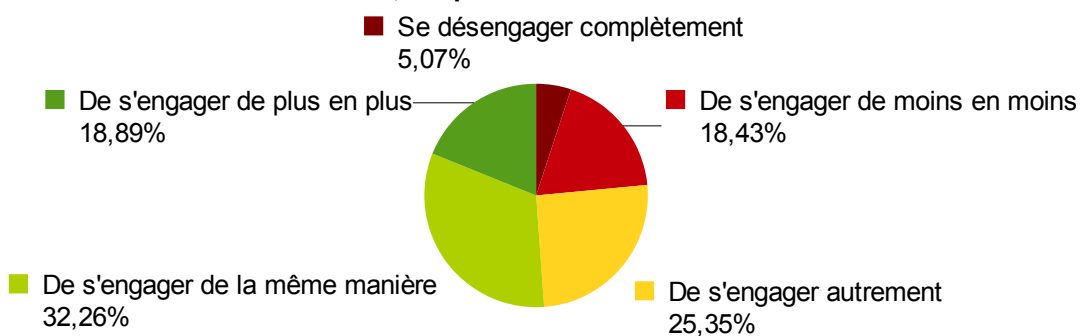
Pour les hommes de catégorie C, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



Evolution de l'engagement dans le travail

Vis à vis de leur travail, 5,07% des personnels BIATOSS ont le sentiment de se désengager complètement, 18,43% de s'engager de moins en moins, 25,35% de s'engager autrement, 32,26% de s'engager de la même manière et 18,89% de s'engager de plus en plus.

Vis à vis de leur travail, les personnels BIATOSS ont le sentiment de :



Les personnels BIATOSS ayant répondu qu'ils se désengageaient complètement de leur travail ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les neuf commentaires laissés :

- *Trop d'injustices, de problèmes non réglés ou mal réglés. Inutilité !*
- *L'adoption d'apogée sans expertise préalable me plonge dans un désarroi profond et un grand mal-être. On ne comprend plus rien, tout est brouillé et en chantier. Les enseignants ne s'en occupent pas. La pédagogie est remise en question par la rigidité d'apogée. Les étudiants vont beaucoup souffrir.*
- *L'outil informatique était conçu comme une aide à la gestion, avec apogée on revient aux mines de sel*
- *La charge est trop écrasante, on ne suit plus tout ce qu'il y a à faire, les priorités sont sans arrêt remises au lendemain et au final plus rien n'a d'importance.*
- *Manque de motivation*
- *Tâches inintéressantes et organisation si tant est qu'il y en ait CHAOTIQUE*
- *Démotivé*
- *Stress quotidien*
- *Horaires de travail de plus en plus durs. Hiérarchie qui se prend pour le roi soleil. De moins en moins de respect de la part de la hiérarchie. Suppression des ponts inadmissible. Flicage de plus en plus.*

Les personnels BIATOSS ayant répondu qu'ils s'engageaient de moins en moins dans leur travail ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les vingt-six commentaires laissés :

- *On me demande de moins en moins d'agir de façon autonome*
- *Devenir employé de bureau pour un ingénieur c'est pas forcément marrant avec tout le respect pour les collègues qui ne choisissent pas d'habitude*
- *Les décisions de la direction ont de moins en moins le sens du service public et elles émanent de responsables qui ne sont pas compétents dans les différents domaines*
- *Les mentalités changent. J'ai l'impression de ne plus servir le public des étudiants mais bientôt une entreprise privée. Des termes me choquent : quotas, évaluation, réalisation des objectifs, réalisation professionnelle, bilan, aptitude au management etc...*
- *Aucune sanction n'est prise à l'encontre des personnels toujours absents, incompetents ou fumeurs et les personnels sérieux ne voient aucune différence avec eux sur l'avancement de leur carrière, des primes éventuelles, des jours de congés...*
- *Parce que pour le travail que je fournis au bureau plus chez moi, pour être responsable de service et être toujours depuis tant d'années Catégorie C, je ne vois pas l'intérêt de me donner à fond*
- *moins motivé*
- *trop de stress, méconnaissance et non reconnaissance par la "Direction de l'Université" et plus généralement des enseignants du travail effectué et de l'investissement pour le bon fonctionnement de l'institution. Surcharge de travail de plus en plus importante et de moins en moins gérable.*
- *De moins en moins de reconnaissance dans notre activité*
- *Suite à un changement de service et n'ayant pas de formation dans celui-ci j'ai l'impression de régresser*
- *parce que mon travail n'est pas valorisé par l'Université Paris 8*
- *Parce qu'il y a un déséquilibre entre l'exigence de mes fonctions et l'évolution ou plutôt la non évolution dans ma carrière*
- *parce qu'il est de moins en moins intéressant et comme je l'ai dit n'ayant aucune possibilité d'avancement ni d'une meilleure rémunération*
- *Mauvaise ambiance dans le service. De moins en moins d'autonomie et de responsabilités*
- *par lassitude, rien n'évolue de façon positive. Les contraintes sont de plus en plus importantes et sans contrepartie*
- *J'ai le sentiment de ne plus avoir de perspective d'évolution sur le plan professionnel, allongement des échelons, multiplication des concours dans un même corps. Manque de considération du Gouvernement et de la hiérarchie.....*
- *perte de motivation due au fait qu'on perçoit de moins en moins l'implication collective dans un but commun de valoriser notre université ensemble*
- *Démotivation due à l'ambiance générale dans l'université, à l'augmentation du poids de la hiérarchie et à son manque d'empathie et d'écoute à l'égard des personnels et bien sûr au bouleversement issu d'APOGEE, qui est très lourd et complexe d'utilisation, qui ne répond pas mieux que FELIX au fonctionnement de Paris 8, qui augmente la charge de travail des personnels et qui ne satisfait pas mieux les besoins des étudiants que FELIX.*

- *Trop de temps passé à des tâches parasites. Trop de temps passé à l'évaluation. Peu de reconnaissance de chacun et du sens du travail. Une trop grande valorisation du quantitatif au mépris du qualitatif*
- *Manque de reconnaissance, mépris de la direction. Aucune amélioration financière pour beaucoup plus de travail. On me demande de faire des choses parfaitement illogiques.*
- **LA MOTIVATION DISPARAIT**
- *Parce que le raz le bol est dépassé depuis des lustres, parce que les clans font la loi, parce que le secrétaire général ne pense qu'à se graisser et est un vrai despote qui n'accorde son intérêt et soutien qu'aux supérieures même si elles ont tort...J'ai hâte de partir d'ici...*
- *Manque de reconnaissance, pression qui augmente*
- *A cause de mon âge et d'une certaine lassitude*
- *avoir le sentiment de n'être pas reconnu pour les efforts donnés, ne rien avoir en retour*
- *démotivation, non reconnaissance du travail effectué*
- *Tâches répétitives, administratives, bureaucratiques*
- *Ambiance de tir au flanc, tout le monde regarde l'autre du coin de l'œil et se demande si il gagne plus que soi*

Les personnels BIATOSS ayant répondu qu'ils s'engageaient autrement dans leur travail ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les trente-quatre commentaires laissés :

- *La direction actuelle*
- *Les collègues*
- *Recherche d'autres centres d'intérêt et de meilleure valorisation des compétences dans d'autres contextes*
- *plus de charge de travail mais par manque de personnel. Beaucoup de tâches auraient pu être déléguées s'il y avait eu des recrutements de personnels titulaires compétents*
- *A cause de certains de mes collègues titulaires depuis plusieurs dizaines d'années, qui ne font ni leur travail dû, ni leurs horaires dûs. A cause de mes supérieurs hiérarchiques, qui n'interviennent pas dans ce genre de problème. A cause d'un mépris de classe latent, entre les professeurs et le personnel BIATOSS.*
- *J'avais l'habitude de travailler dans une université dans laquelle les lenteurs administratives étaient moindres et donc d'être moins tributaire d'un système qui apparaît très archaïque.*
- *à mon sens, il faut prendre de la distance et de la hauteur par rapport au sempiternel zapping que nous infligent les réformes. Il est dommage que le changement n'ait pas été accompagné au sein de cette université, cela aurait pu éviter tout ce gâchis sur un plan humain (démotivation, amertume...). Néanmoins, pour avoir souvent bougé au cours de ma carrière, Paris 8 reste encore une université où la parole et l'écriture sont libres. Ce questionnaire en est la preuve ! J'apprécie l'idée d'avoir lancé ce questionnaire qui sert l'intérêt général, c'est beaucoup mieux que de suivre la voie de la pétition.*
- *c'est ça ou la déprime, il faut s'adapter...*
- *Suite au refus de ma demande de CDI, après plus de (...) ans de service au sein de l'Université Paris 8.*
- *Parce que les nouvelles et nombreuses contraintes imposent de faire un choix en répondant d'abord aux multiples urgences*
- *à cause des changements des méthodes de travail imposés par le ministère et par conséquent l'université*
- *j'effectue des tâches qui sont de plus en plus éloignées de ce que je devrais faire.*
- *La routine, après 10 ans passés au même poste, la perte d'autonomie avec l'imposition de nouvelles procédures, la surcharge de travail qui impose l'urgence en permanence, la difficulté à accomplir pleinement son travail et d'en être satisfaite, la fatigue du stress...*
- *Adaptation à de nouvelles tâches*
- *Il n'y a pas de politique d'ensemble, on a l'impression de travailler seuls dans notre coin et tout peut être remis en question d'un jour à un autre.*
- *j'ai à ma charge des tâches de responsables de façon informelle mais cela n'est pas valorisé. je suis sous valorisé...*
- *Pendant des années : heures supp. et niveau de compétences largement supérieur à mon statut et salaire. Pour finir : aucune promotion, jamais, jamais, sauf un retour de justice improbable n'émanant même pas de mon propre service (aptitude). Et toujours : toujours plus de travail. En conclusion : impératif de s'engager "autrement", oui, au bout d'un moment, bien sûr.*
- *La direction tient peu compte de mon avis.*
- *Pas de prime de CRI sous prétexte que je ne suis pas attaché au CRI, ça démotive ! Passionné par mon travail, je poursuis mais sans motivation !*
- *pas de reconnaissance*
- *je me suis rendu compte que faire plein d'heure sup et de faire passer le boulot avant tout ne sert à rien car il n'y aucune reconnaissance !!!!*

- *On ne voit pas très bien où l'on va. Il n'y a pas de communication de la part de la direction. Tout semble très, très morcelé. Pas la sensation de faire partie de quelque chose*
- *à cause de toutes les raisons précédentes*
- *trop de travail, trop d'heures, pas assez payé*
- *J'ai le sentiment qu'il y a des personnes qui ont été parachutées à PARIS 8 pour casser les services et le service public.*
- *Il faut bien essayer de s'adapter!*
- *adaptation au nouveau management au détriment des relations humaines et de la vie dans cette université*
- *je travaille différemment*
- *Pas assez de valorisation, et de reconnaissance pour le travail fourni. Et pas assez impliquée par ma hiérarchie, dans des décisions qui m'incombent pour mon service.*
- *D'une part, j'ai très mal vécu la suppression de la prime de fin d'année. D'autre part, la direction actuelle de l'UFR manifeste un mépris total pour le travail des autres*
- *problème avec le logiciel apogée,*
- *Les priorités ont changé : il ne s'agit plus seulement du service rendu aux étudiants et de la bonne marche du service public, mais de satisfaire aux exigences d'une direction autoritaire et négationniste (mépris des personnels, pas de concertation pour la prise de décisions qui concernent la totalité de la communauté universitaire, non reconnaissance du travail effectué dans certains services, tels le (...))*
- *parce que le travail est de plus en plus contraignant, idiot, contre-productif, la masse de travail de plus en plus grande, des conditions de travail de plus en plus déplorables, avec de moins en moins de perspectives d'amélioration de salaire et de carrière. Et avec Apogée, c'est le Summum !*
- *non reconnaissance de nos valeurs*
- *Avec le logiciel apogée on nous demande de plus en plus de choses à faire. Pour nous rendre compte par la suite que c'était du temps de perdu.*
- *Paris 8 a beaucoup changé, le personnel ne se parle plus, tout se passe en cachette, il n'y a plus d'humanité, plus de solidarité*

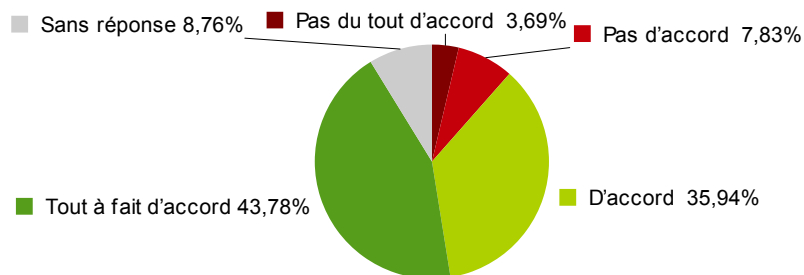
Relations, échanges, information et communication

Relations, échanges, information et communication entre collègues

Collaboration avec les collègues

A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez réussissent facilement à collaborer » 43,78% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 35,94% sont d'accord, 7,83% ne sont pas d'accord, 3,69% ne sont pas du tout d'accord et 8,76% n'ont pas exprimé leur opinion.

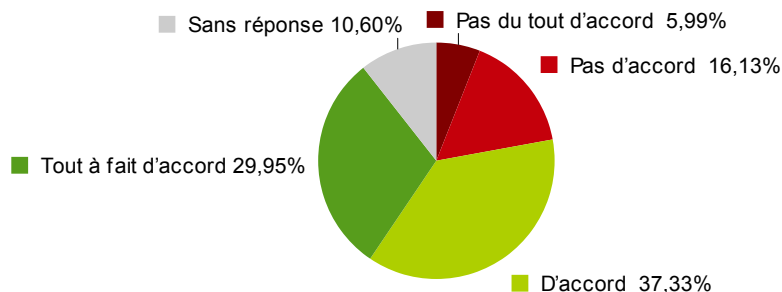
Les collègues avec qui vous travaillez réussissent facilement à collaborer BIATOSS



Diffusion de l'information et communication entre collègues

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication entre collègues sont bonnes » 29,95% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 37,33% sont d'accord, 16,13% ne sont pas d'accord, 5,99% ne sont pas du tout d'accord et 10,60% n'ont pas exprimé leur opinion.

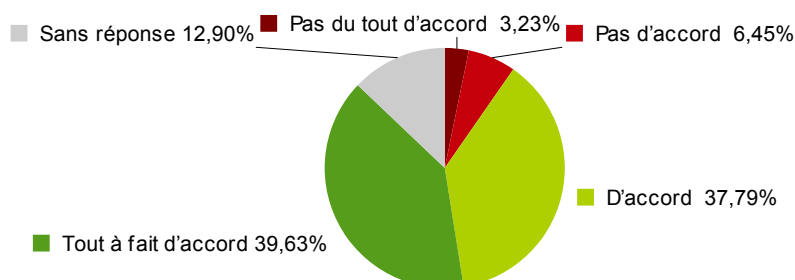
La diffusion de l'information et la communication entre collègues sont bonnes BIATOSS



Considération, soutien, reconnaissance et respect de son travail par les collègues

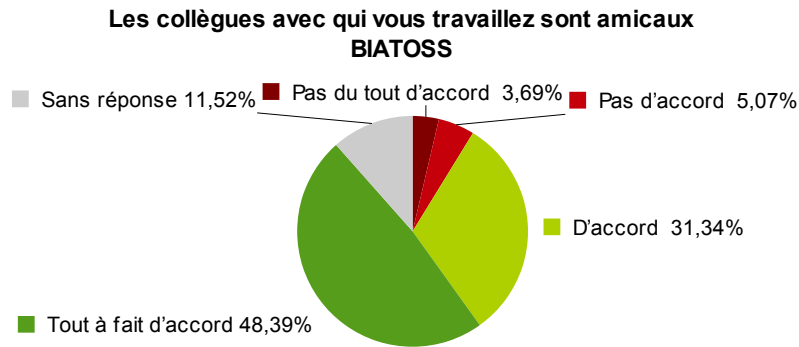
A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez considèrent, soutiennent, reconnaissent et respectent votre travail » 39,63% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 37,39% sont d'accord, 6,45% ne sont pas d'accord, 3,23% ne sont pas du tout d'accord et 12,90% n'ont pas exprimé leur opinion.

Les collègues avec qui vous travaillez considèrent, soutiennent, reconnaissent et respectent votre travail BIATOSS



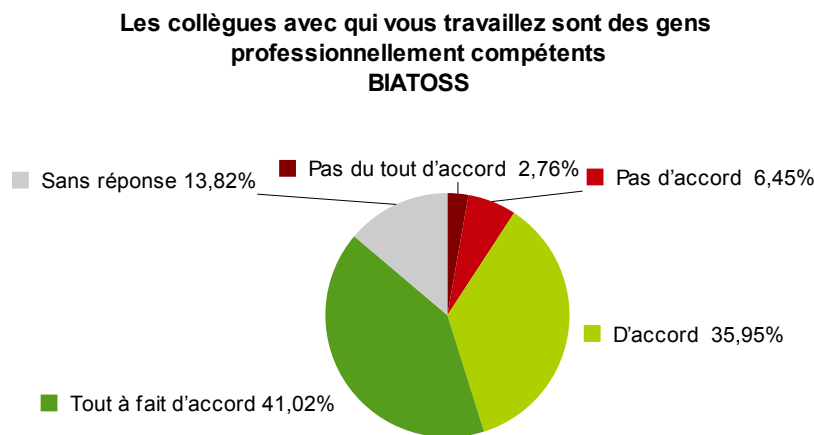
Rapports amicaux avec les collègues

A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez sont amicaux » 48,39% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 31,34% sont d'accord, 5,07% ne sont pas d'accord, 3,69% ne sont pas du tout d'accord et 11,52% n'ont pas exprimé leur opinion.



Compétence professionnelle des collègues

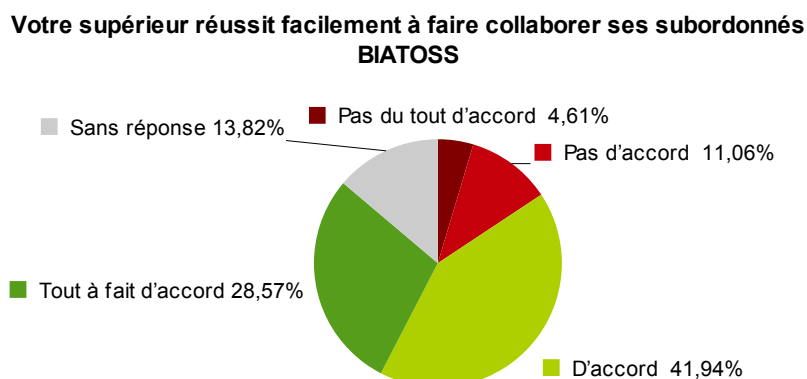
A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez sont des gens professionnellement compétents » 48,39% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 31,34% sont d'accord, 5,07% ne sont pas d'accord, 3,69% ne sont pas du tout d'accord et 11,52% n'ont pas exprimé leur opinion.



Relations, échanges, information et communication avec le supérieur hiérarchique

Collaboration avec le supérieur hiérarchique

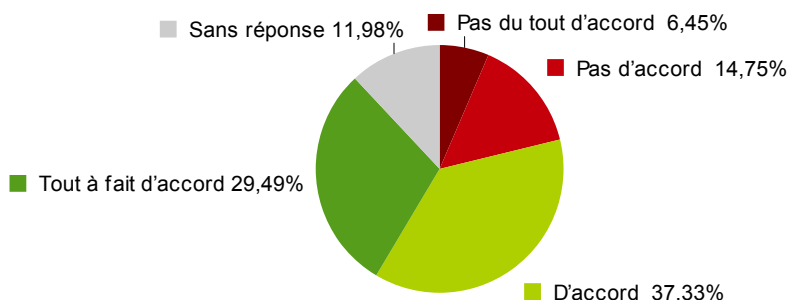
A l'affirmation « Votre supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés » 28,57% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 41,94% sont d'accord, 11,06% ne sont pas d'accord, 4,61% ne sont pas du tout d'accord et 13,82% n'ont pas exprimé leur opinion.



Diffusion de l'information et communication du supérieur hiérarchique

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication de votre supérieur sont bonnes » 29,49% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 37,33% sont d'accord, 14,75% ne sont pas d'accord, 6,45% ne sont pas du tout d'accord et 11,98% n'ont pas exprimé leur opinion.

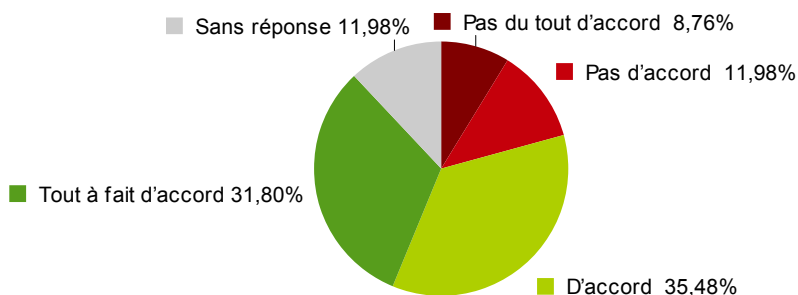
La diffusion de l'information et la communication de votre supérieur sont bonnes BIATOSS



Participation aux décisions et aux actions avec le supérieur hiérarchique

A l'affirmation « votre supérieur vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail » 31,80% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 35,48% sont d'accord, 11,98% ne sont pas d'accord, 8,76% ne sont pas du tout d'accord et 11,98% n'ont pas exprimé leur opinion.

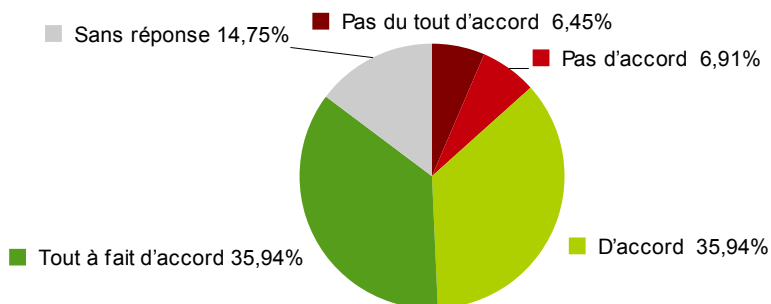
Votre supérieur vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail BIATOSS



Considération, soutien, reconnaissance et respect de son travail par le supérieur hiérarchique

A l'affirmation « votre supérieur considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail » 35,94% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 35,94% sont d'accord, 6,91% ne sont pas d'accord, 6,45% ne sont pas du tout d'accord et 14,75% n'ont pas exprimé leur opinion.

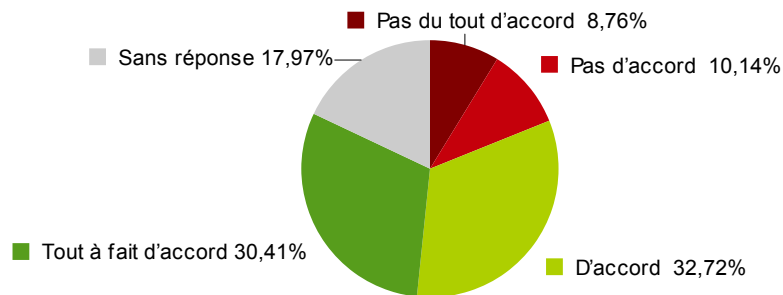
Votre supérieur considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail BIATOSS



Intérêt du supérieur hiérarchique au bien-être de ses subordonnés

A l'affirmation « votre supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés » 30,41% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 32,72% sont d'accord, 10,14% ne sont pas d'accord, 8,76% ne sont pas du tout d'accord et 17,97% n'ont pas exprimé leur opinion.

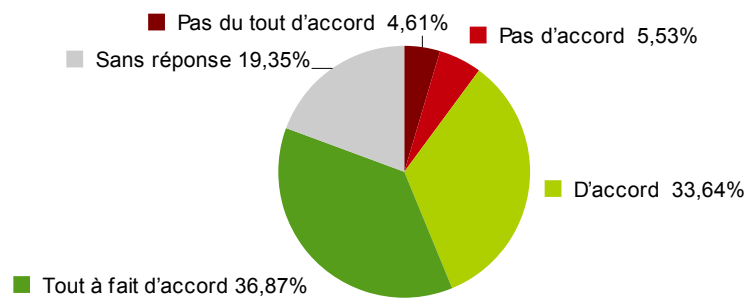
Votre supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés BIATOSS



Compétence professionnelle du supérieur hiérarchique

A l'affirmation « votre supérieur est professionnellement compétent » 36,87% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 33,64% sont d'accord, 5,53% ne sont pas d'accord, 4,61% ne sont pas du tout d'accord et 19,35% n'ont pas exprimé leur opinion.

Votre supérieur est professionnellement compétent BIATOSS

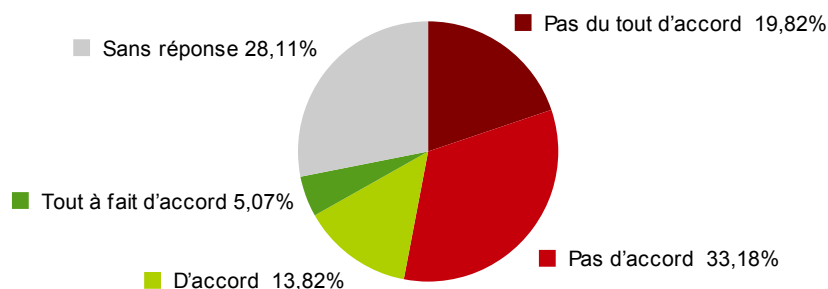


Relations, échanges, information et communication avec la direction

Collaboration avec la direction

A l'affirmation « la direction réussit facilement à faire collaborer les différents services » 5,07% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 13,82% sont d'accord, 33,18% ne sont pas d'accord, 19,82% ne sont pas du tout d'accord et 28,11% n'ont pas exprimé leur opinion.

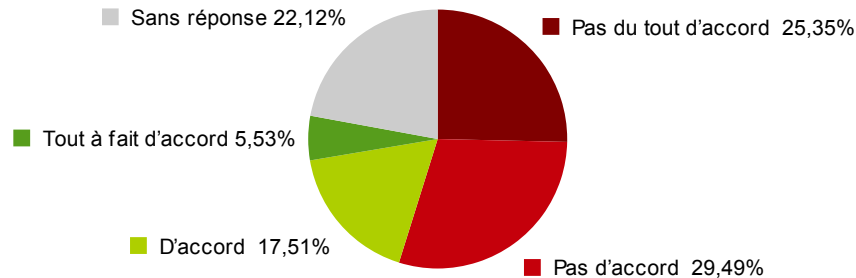
La direction réussit facilement à faire collaborer les différents services BIATOSS



Diffusion de l'information et communication de la direction

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes » 5,53% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 17,51% sont d'accord, 29,49% ne sont pas d'accord, 25,35% ne sont pas du tout d'accord et 22,12% n'ont pas exprimé leur opinion.

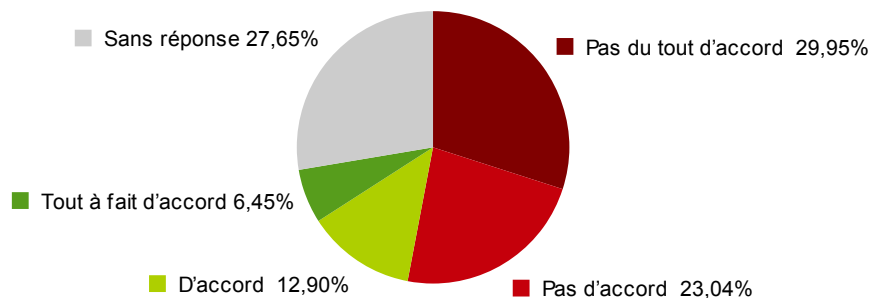
**La diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes
BIATOSS**



Participation aux décisions et aux actions avec la direction

A l'affirmation « la direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail » 6,45% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 12,90% sont d'accord, 23,04% ne sont pas d'accord, 29,95% ne sont pas du tout d'accord et 27,65% n'ont pas exprimé leur opinion.

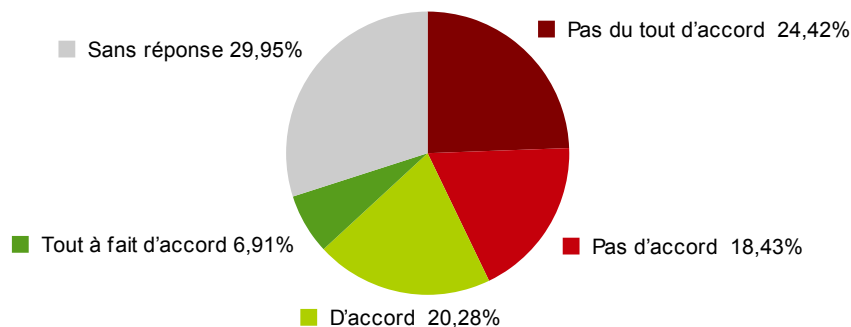
**La direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont
susceptibles d'affecter votre travail
BIATOSS**



Considération, soutien, reconnaissance et respect du travail par la direction

A l'affirmation « la direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service » 6,91% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 20,28% sont d'accord, 18,43% ne sont pas d'accord, 24,42% ne sont pas du tout d'accord et 29,95% n'ont pas exprimé leur opinion.

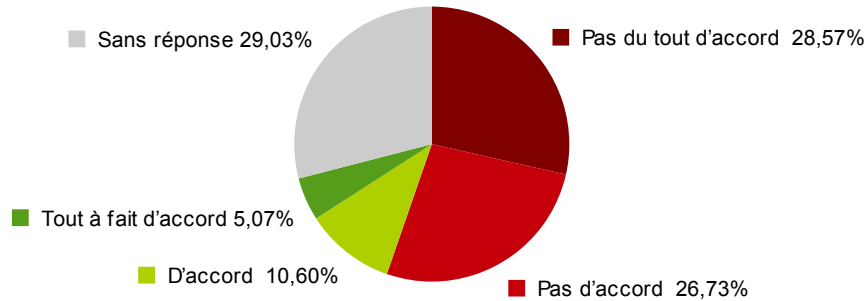
**La direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail
et celui de votre service
BIATOSS**



Intérêt de la direction au bien-être de ses personnels

A l'affirmation « la direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels » 5,07% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 10,60% sont d'accord, 26,73% ne sont pas d'accord, 28,57% ne sont pas du tout d'accord et 29,03% n'ont pas exprimé leur opinion.

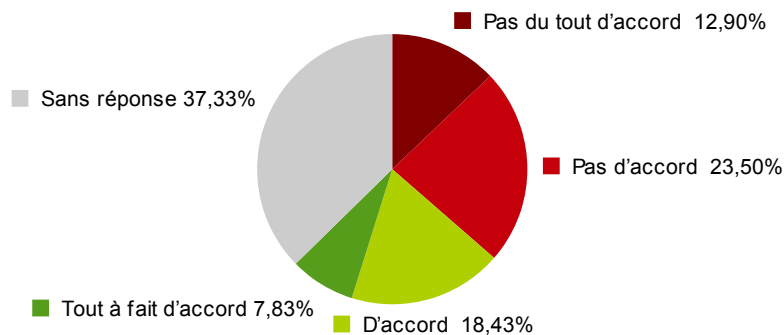
**La direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels
BIATOSS**



Compétence professionnelle de la direction

A l'affirmation « la direction est constituée de gens professionnellement compétents » 7,83% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 18,43% sont d'accord, 23,50% ne sont pas d'accord, 12,90% ne sont pas du tout d'accord et 37,33% n'ont pas exprimé leur opinion.

**La direction est constituée de gens professionnellement compétents
BIATOSS**

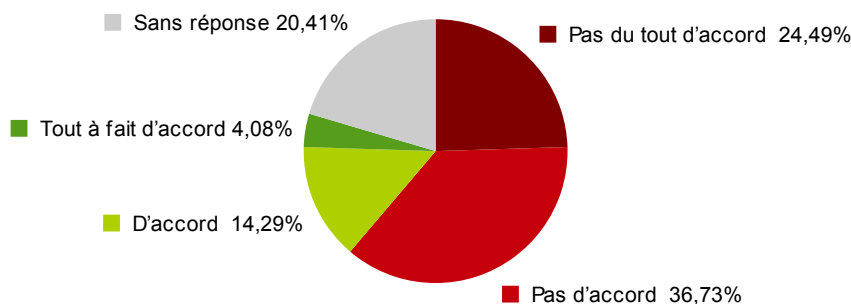


Relations, échanges, information et communication entre les responsables de service et la direction

Collaboration avec la direction - responsables de service

A l'affirmation « la direction réussit facilement à faire collaborer les différents services » 4,08% des responsables de service sont tout à fait d'accord, 14,29% sont d'accord, 36,73% ne sont pas d'accord, 24,49% ne sont pas du tout d'accord et 20,41% n'ont pas exprimé leur opinion.

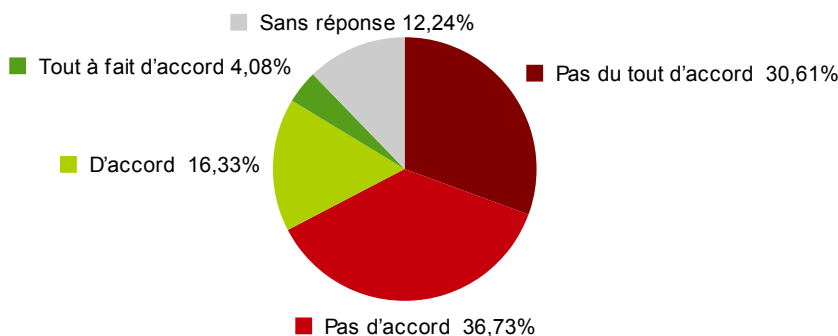
La direction réussit facilement à faire collaborer les différents services
Responsables de service



Diffusion de l'information et communication de la direction - responsables de service

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes » 4,08% des responsables de service sont tout à fait d'accord, 16,33% sont d'accord, 36,73% ne sont pas d'accord, 30,61% ne sont pas du tout d'accord et 12,24% n'ont pas exprimé leur opinion.

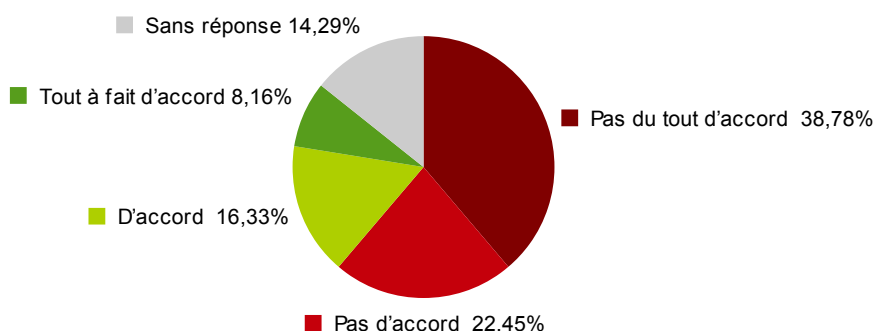
La diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes
Responsables de service



Participation aux décisions et aux actions avec la direction - responsables de service

A l'affirmation « la direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail » 8,16% des responsables de service sont tout à fait d'accord, 16,33% sont d'accord, 22,45% ne sont pas d'accord, 38,78% ne sont pas du tout d'accord et 14,29% n'ont pas exprimé leur opinion.

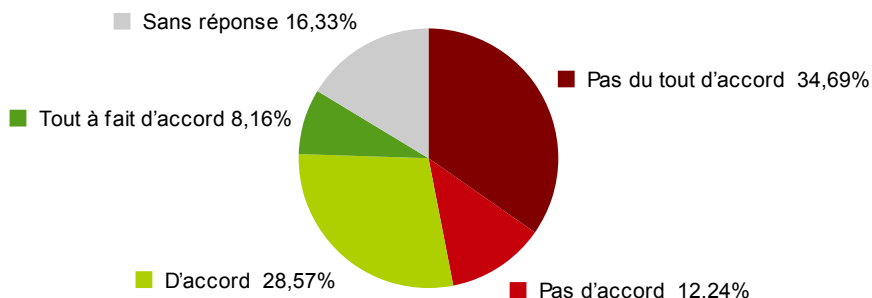
La direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail
Responsables de service



Considération, soutien, reconnaissance et respect du travail par la direction - responsables de service

A l'affirmation « la direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service » 8,16% des responsables de service sont tout à fait d'accord, 28,57% sont d'accord, 12,24% ne sont pas d'accord, 34,69% ne sont pas du tout d'accord et 16,33% n'ont pas exprimé leur opinion.

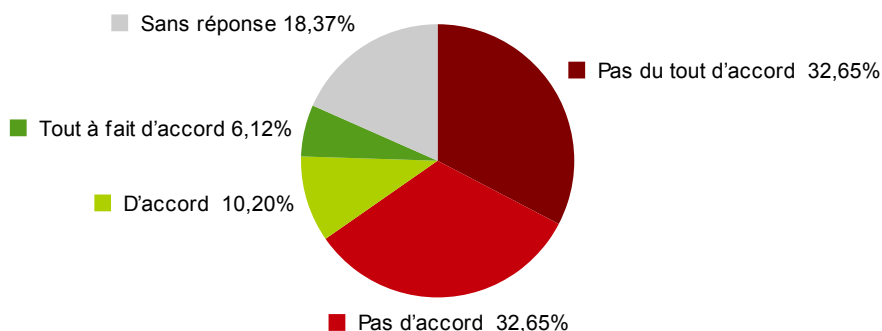
La direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service Responsables de service



Intérêt de la direction au bien-être de ses personnels - responsables de service

A l'affirmation « la direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels » 6,12% des responsables de service sont tout à fait d'accord, 10,20% sont d'accord, 32,65% ne sont pas d'accord, 32,65% ne sont pas du tout d'accord et 18,37% n'ont pas exprimé leur opinion.

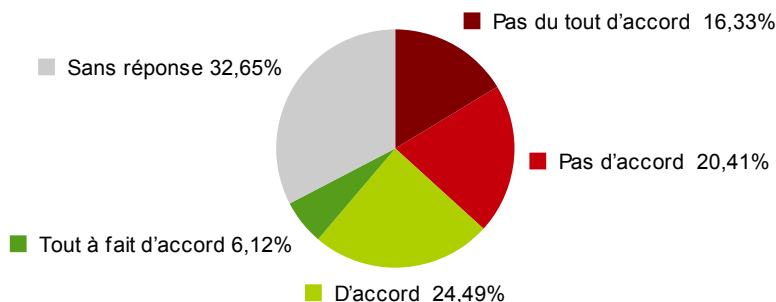
La direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels Responsables de service



Compétence professionnelle de la direction - responsables de service

A l'affirmation « la direction est constituée de gens professionnellement compétents » 6,12% des responsables de service sont tout à fait d'accord, 24,49% sont d'accord, 20,41% ne sont pas d'accord, 16,33% ne sont pas du tout d'accord et 32,65% n'ont pas exprimé leur opinion.

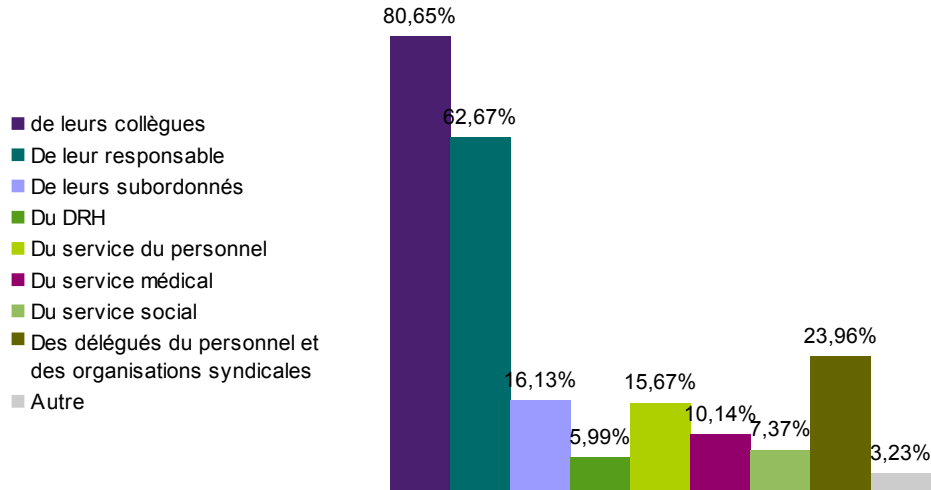
La direction est constituée de gens professionnellement compétents Responsables de service



Aide ou soutien (question à choix multiple)

Lorsque les personnels BIATOSS rencontrent des difficultés dans leur travail, ils estiment pouvoir facilement obtenir de l'aide ou un soutien de la part de leurs collègues à 80,65%, de leur responsable à 62,67%, des délégués du personnel et des organisations syndicales à 23,96%, de leur subordonnés à 16,13%, du service du personnel à 15,67%, du service médical à 10,14%, du service social à 7,37%, du DRH à 5,99% et auprès d'autres personnes ou structures à 3,23%.

Lorsque les personnels BIATOSS rencontrent des difficultés dans leur travail, ils estiment pouvoir facilement obtenir de l'aide ou un soutien de la part :

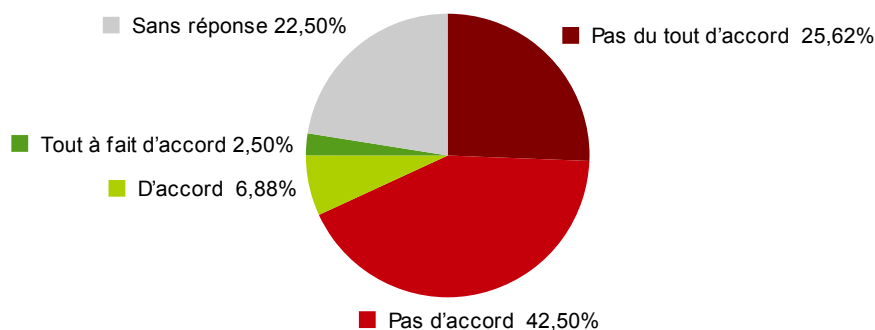


Relations sociales

A l'affirmation « les relations sociales à Paris 8 se sont améliorées ces dernières années » 2,50% des personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 sont tout à fait d'accord, 6,88% sont d'accord, 42,50% ne sont pas d'accord, 25,62% ne sont pas du tout d'accord et 22,50% n'ont pas exprimé leur opinion.

68,12% des personnels BIATOSS travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 ne pensent donc pas que les relations sociales se sont améliorées ces dernières années et 9,38% le pensent.

A l'affirmation : « les relations sociales à Paris 8 se sont améliorées ces dernières années » les personnels BIATOSS y travaillant depuis plus de 4 ans répondent :

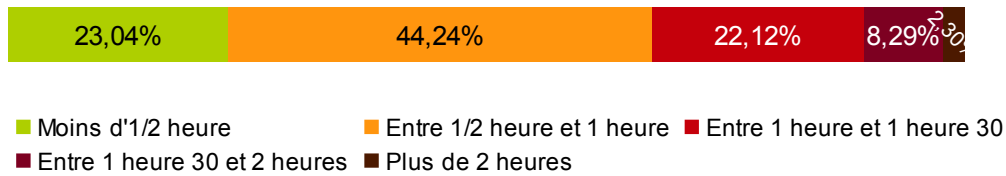


La santé et le travail

Temps de trajet entre le domicile et le travail

23,04% des personnels BIATOSS ont moins d'une demi-heure de trajet entre leur domicile et leur travail, 44,24% entre une demi-heure et une heure, 22,12% entre une heure et une heure et demie, 8,29% entre une heure et demie et 2 heures et 2,30% plus de 2 heures.

Temps de trajet entre le domicile et le travail des répondants



Décontraction et oubli du travail le soir

5,99% des personnels BIATOSS déclarent ne jamais arriver facilement à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

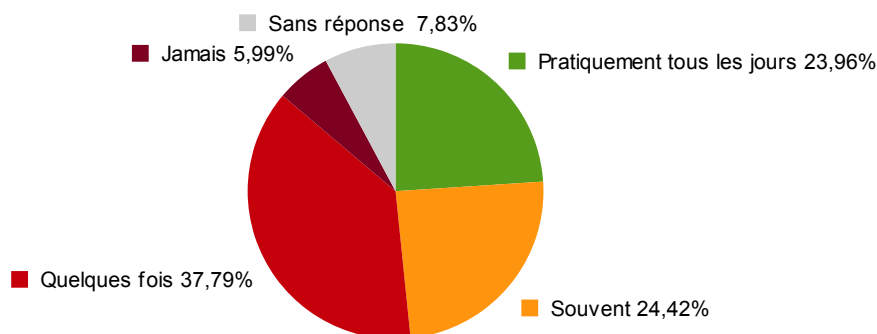
37,79% des personnels BIATOSS déclarent arriver quelques fois à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

24,42% des personnels BIATOSS déclarent arriver souvent à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

23,96% des personnels BIATOSS déclarent arriver pratiquement tous les jours à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

7,83% n'ont pas exprimé leur opinion.

A l'affirmation : « Quand vous rentrez à la maison, vous arrivez facilement à vous décontracter et à oublier tout ce qui concerne votre travail » les personnels BIATOSS répondent :



Le coucher et le travail

16,59% des personnels BIATOSS déclarent que le travail ne leur trotte jamais dans la tête lorsqu'ils se couchent.

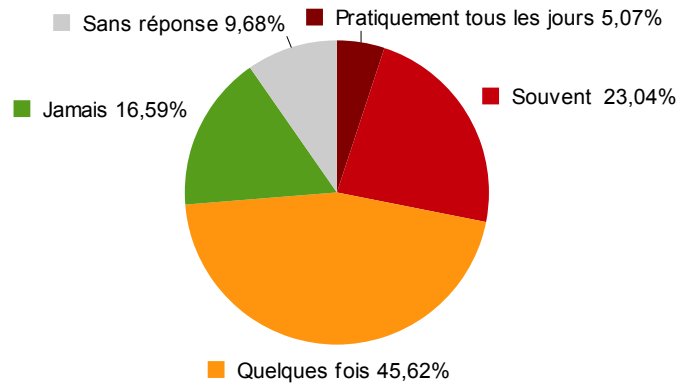
45,62% des personnels BIATOSS déclarent que le travail leur trotte quelques fois dans la tête lorsqu'ils se couchent.

23,04% des personnels BIATOSS déclarent que le travail leur trotte souvent dans la tête lorsqu'ils se couchent.

5,07% des personnels BIATOSS déclarent que le travail leur trotte pratiquement tous les jours dans la tête lorsqu'ils se couchent.

9,68% n'ont pas exprimé leur opinion.

**A l'affirmation : « Lorsque vous vous couchez le travail vous trotte encore dans la tête »
les personnels BIATOSS répondent :**



La nuit et le travail

30,41% des personnels BIATOSS déclarent qu'il ne leur arrive jamais de se réveiller la nuit en pensant au travail.

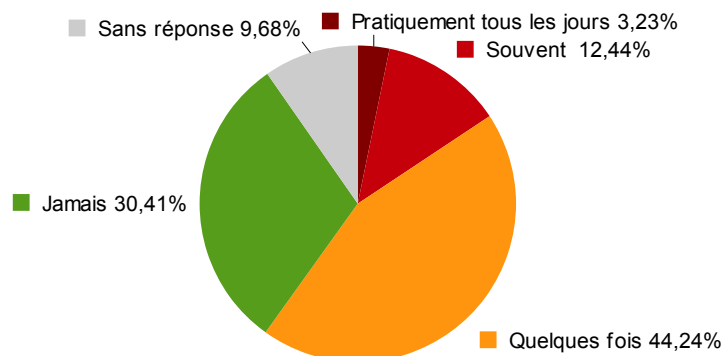
44,24% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive quelques fois de se réveiller la nuit en pensant au travail.

12,44% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive souvent de se réveiller la nuit en pensant au travail.

3,23% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive pratiquement tous les jours de se réveiller la nuit en pensant au travail.

9,68% n'ont pas exprimé leur opinion.

**A l'affirmation : « Il vous arrive de vous réveiller la nuit en pensant au travail »
les personnels BIATOSS répondent :**



Le réveil et le travail

17,05% des personnels BIATOSS déclarent qu'il ne leur arrive jamais de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

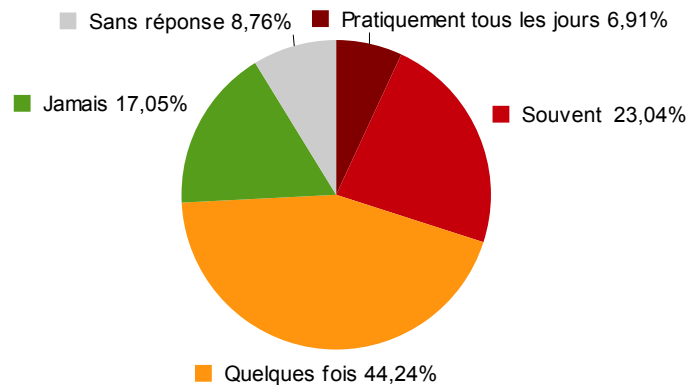
44,24% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive quelques fois de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

23,04% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive souvent de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

6,91% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive pratiquement tous les jours de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

8,76% n'ont pas exprimé leur opinion.

**A l'affirmation : « Vous pensez à des problèmes de travail dès que vous vous levez le matin »
les personnels BIATOSS répondent :**



Les remarques des proches

33,64% des personnels BIATOSS déclarent qu'il ne leur arrive jamais que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

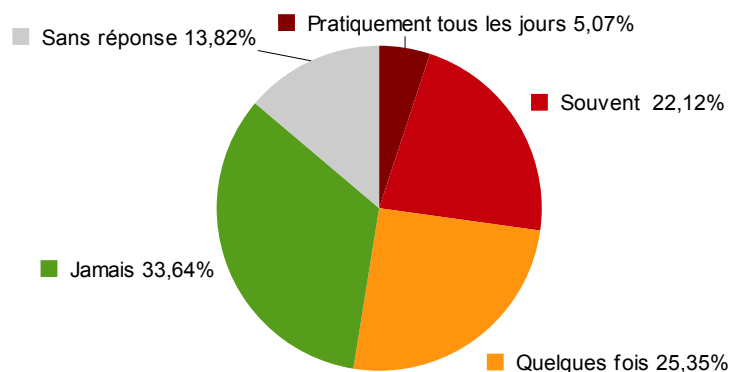
25,35% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive quelques fois que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

22,12% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive souvent que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

5,07% des personnels BIATOSS déclarent qu'il leur arrive pratiquement tous les jours que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

13,82% n'ont pas exprimé leur opinion.

**A l'affirmation : « Vos proches vous disent que vous vous sacrifiez trop pour votre travail »
les personnels BIATOSS répondent :**



La santé affectée par les problèmes liés au travail

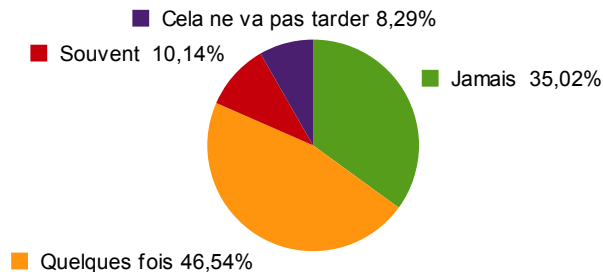
35,02% des personnels BIATOSS déclarent que leur santé n'a jamais été affectée par des problèmes liés au travail.

46,54% des personnels BIATOSS déclarent que leur santé a quelques fois été ou est quelques fois affectée par des problèmes liés au travail.

10,14% des personnels BIATOSS déclarent que leur santé a souvent été ou est souvent affectée par des problèmes liés au travail.

8,29% des personnels BIATOSS déclarent que leur santé ne va pas tarder à être affectée par des problèmes liés au travail.

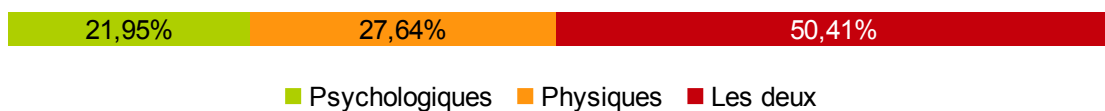
A la question « Est-ce que votre santé a déjà été affectée ou est affectée par des problèmes liés au travail ? » les personnels BIATOSS répondent :



Types de problèmes de santé liés au travail

Les personnels BIATOSS ayant leur santé quelques fois ou souvent affectée par des problèmes liés au travail, soit 56,68% des répondants, déclarent à 21,95% que ce sont des problèmes de type psychologique, à 27,64% que ce sont des problèmes de type physique et à 50,41% que ce sont les deux.

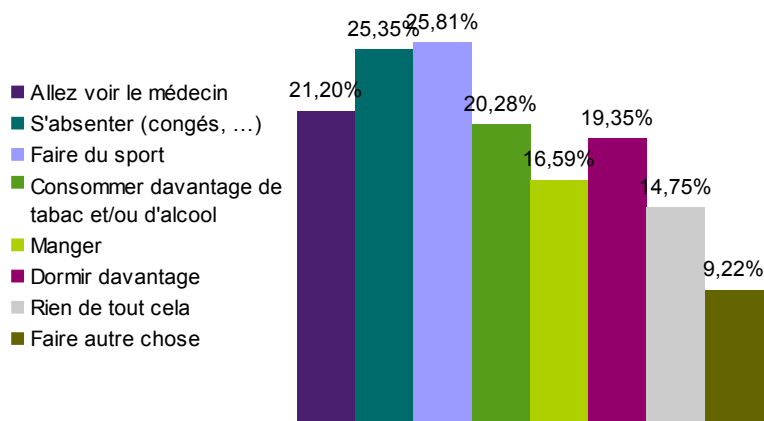
Les personnels BIATOSS ayant leur santé quelques fois ou souvent affectée par des problèmes liés au travail déclarent que se sont des problèmes de type :



Réactions dans des périodes de grande fatigue ou de stress au travail (question à choix multiple)

Généralement, lorsque les personnels BIATOSS ont des périodes de grande fatigue ou de stress à cause du travail, lorsqu'ils « saturent » ou qu'ils en ont marre, ils déclarent à 25,81% faire du sport, à 25,35% s'absenter (congés,...), à 21,20% aller voir un médecin, à 20,28% consommer davantage de tabac et/ou d'alcool, à 19,35% dormir davantage, à 16,59% manger, à 14,75% ne rien faire de toutes les propositions de l'enquête et à 9,22% faire autre chose.

Généralement, lorsque les personnels BIATOSS ont des périodes de grande fatigue ou de stress à cause du travail, lorsqu'ils « saturent » ou qu'ils en ont marre, ils déclarent :

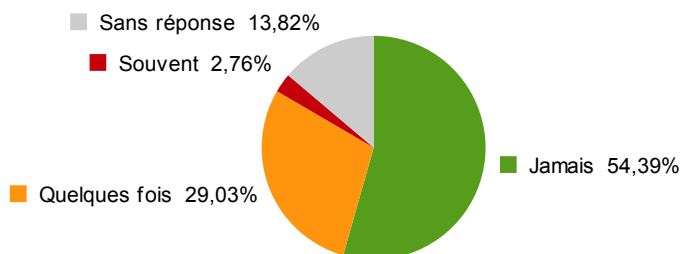


Comportements méprisants ou désobligeants

Comportements méprisants ou désobligeants de la part des étudiants

2,76% des personnels BIATOSS déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part des étudiants, 29,03% déclarent en subir quelques fois, 54,39% déclarent ne jamais en subir et 13,82% n'ont pas donné leur opinion.

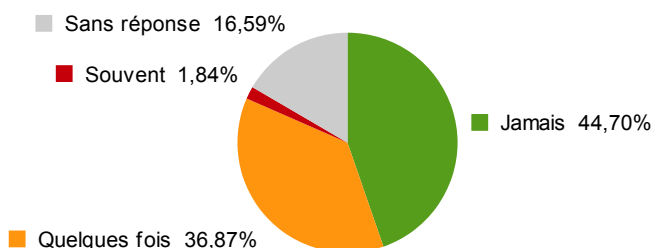
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part des étudiants ? » les personnels BIATOSS répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part des enseignants

1,84% des personnels BIATOSS déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part des enseignants, 36,87% déclarent en subir quelques fois, 44,70% déclarent ne jamais en subir et 16,59% n'ont pas donné leur opinion.

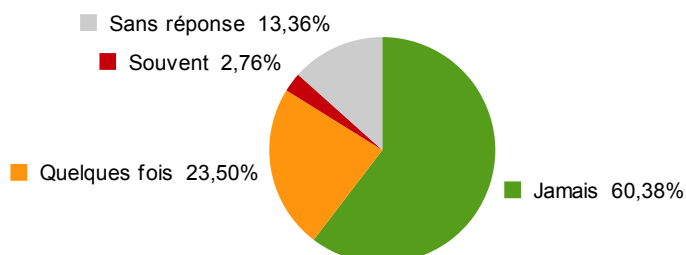
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part des enseignants ? » les personnels BIATOSS répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part des collègues BIATOSS

2,76% des personnels BIATOSS déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part des collègues BIATOSS, 23,50% déclarent en subir quelques fois, 60,38% déclarent ne jamais en subir et 13,36% n'ont pas donné leur opinion.

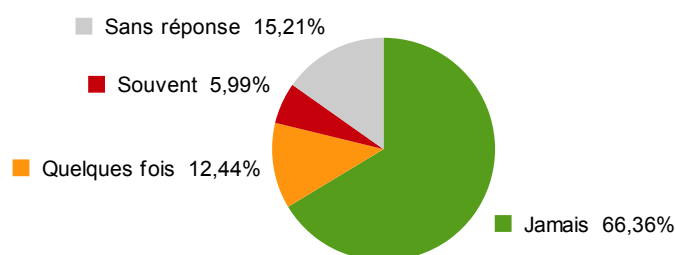
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part de vos collègues BIATOSS ? » les personnels BIATOSS répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part du supérieur hiérarchique

5,99% des personnels BIATOSS déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part de leur supérieur hiérarchique, 12,44% déclarent en subir quelques fois, 66,36% déclarent ne jamais en subir et 15,21% n'ont pas donné leur opinion.

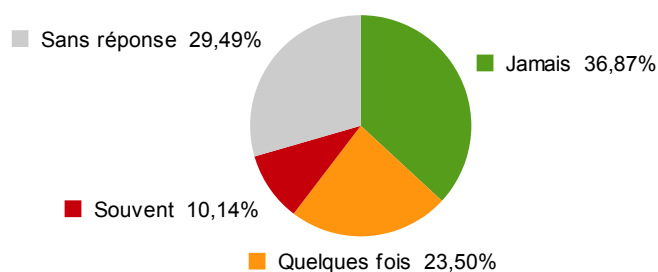
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part de votre supérieur ? » les personnels BIATOSS répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part de la direction

10,14% des personnels BIATOSS déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part de la direction, 23,50% déclarent en subir quelques fois, 36,87% déclarent ne jamais en subir et 29,49% n'ont pas donné leur opinion.

A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part de la direction ? » les personnels BIATOSS répondent :



Harcèlement moral au travail

19,82% des personnels BIATOSS déclarent être ou avoir été victimes de harcèlement moral au travail et 80,18% déclarent ne jamais l'avoir été ou ne pas l'être.

**A la question : « Pensez-vous être ou avoir été victime de harcèlement moral au travail ? »
les personnels BIATOSS répondent :**



■ Oui ■ Non

Les personnels BIATOSS ayant déclaré avoir été victimes ou être victimes de harcèlement moral au travail, soit 19,82%, ont eu la possibilité de préciser de qui venait ce harcèlement.

Trente-neuf personnes ont laissé un commentaire dont :

- un a uniquement précisé que cela provenait d'un enseignant
- deux ont uniquement précisé que cela provenait de la direction
- sept ont uniquement précisé que cela provenait d'un(e) collègue
- quinze ont uniquement précisé que cela provenait de leur supérieur(e) hiérarchique

- Voici les quatorze autres commentaires :
- pas de délation c'est pas bien ça !!!!
- Ancien travail hors Paris 8
- collègue qui n'est plus dans mon environnement immédiat
- anciens responsables du service
- Etudiants, supérieurs, collègues
- responsable de service, étudiants aussi
- supérieur / enseignant, il y a plusieurs années
- Un peu de tout, on attend toujours après moi (vu le manque de collègue).
- directrice d'UFR il y a 4 ans
- collègues et supérieurs
- supérieurs, direction
- direction de l'université (Président et Directeur de Cabinet et VP CEVU et CA)
- d'un ancien supérieur. Plus récemment, depuis la mise en place d'apogée, le stress est tel que souvent on devient notre propre "harceleur" du fait de notre conscience professionnelle, notamment vis à vis des étudiants, car on essaie malgré tout de faire notre travail. Cette situation est d'autant plus destructrice moralement que l'on a aucune écoute de la part de la direction : lorsqu'on essaie d'exprimer notre malaise, on s'entend dire soit que c'est une question de temps et qu'il faut être patient (alors qu'on est déjà au bord de la dépression), soit qu'on exagère !...
- Supérieur hiérarchique, des mois de silence sans raison et puis la situation s'est arrangée d'elle même parce le supérieur était mieux dans sa peau, probablement

Harcèlement sexuel au travail

0,92% des personnels BIATOSS déclarent être ou avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail et 99,08% déclarent ne jamais l'avoir été ou ne pas l'être.

Les personnels BIATOSS ayant déclaré avoir été victimes ou être victimes de harcèlement sexuel au travail, soit 0,92%, ont eu la possibilité de préciser de qui venait ce harcèlement mais aucun commentaire n'a été laissé.

**A la question : « Pensez-vous être ou avoir été victime de harcèlement sexuel au travail ? »
les personnels BIATOSS répondent :**

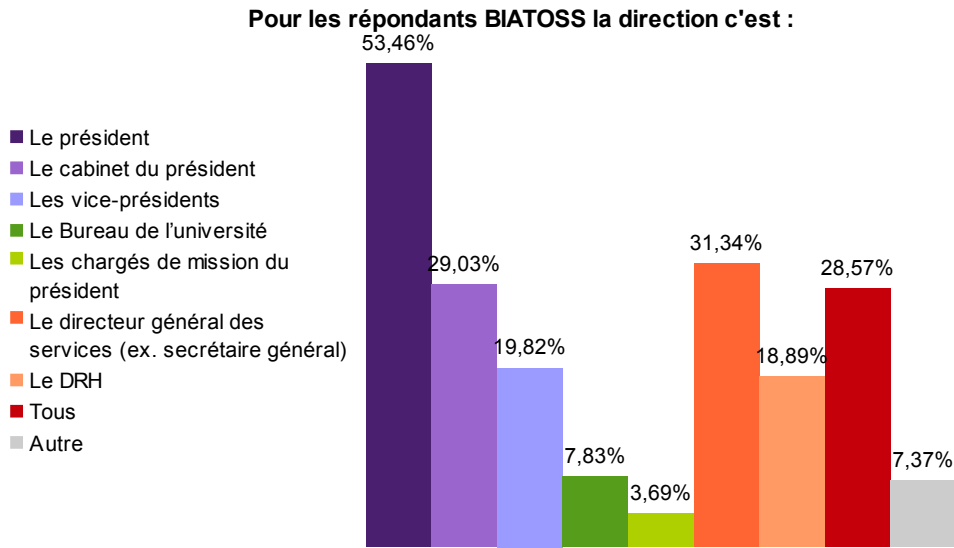


■ Oui ■ Non

Politique, démocratie et évolution de et à Paris 8

Définition du terme « la direction » (question à choix multiple)

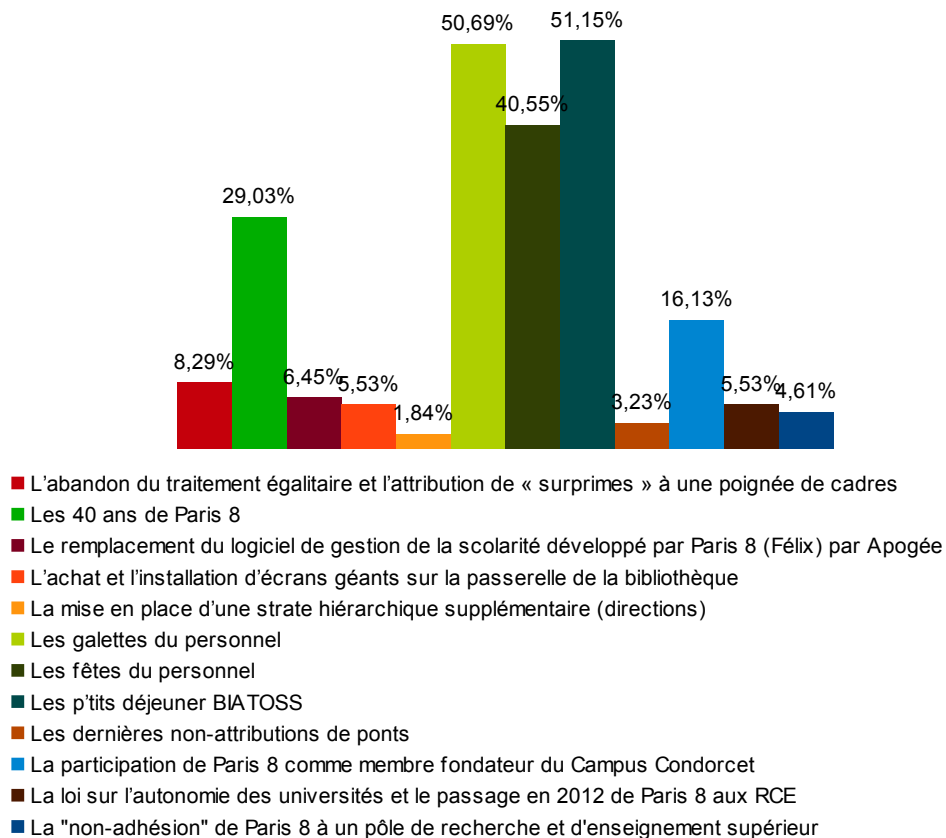
Pour les personnels BIATOSS la « direction » c'est à 53,46% le président, à 31,34% le directeur général des services, à 29,03% le cabinet du président, à 19,82% les vice-présidents, à 18,89% le DRH, à 7,83% le bureau de l'université, à 7,37% d'autres fonctions et à 28,57% toutes les fonctions précédemment citées.



Les événements qui plaisent ou qui ont plu aux personnels BIATOSS (question à choix multiple)

Les personnels BIATOSS apprécient ou ont apprécié à 51,15% les p'tits déjeuners BIATOSS, à 50,69% les galettes du personnel, à 40,55% les fêtes du personnel, à 29,03% les 40 ans de Paris 8, à 16,13% la participation de Paris 8 comme membre fondateur du campus Condorcet et seulement à 8,29% l'abandon du traitement égalitaire et l'attribution de « surprimes » à une poignée de cadres, à 6,45% le remplacement du logiciel de gestion de la scolarité développé par Paris 8 (Félix) par Apogée, à 5,53% l'achat d'écrans géants sur la passerelle de la bibliothèque, à 5,53% la loi sur l'autonomie des universités et le passage en 2012 de Paris 8 aux RCE, à 4,61% la « non-adhésion » de Paris 8 à un pôle de recherche et d'enseignement supérieur, à 3,23% les dernières non-attributions de ponts et à 1,84% la mise en place d'une strate hiérarchique supplémentaire (directions).

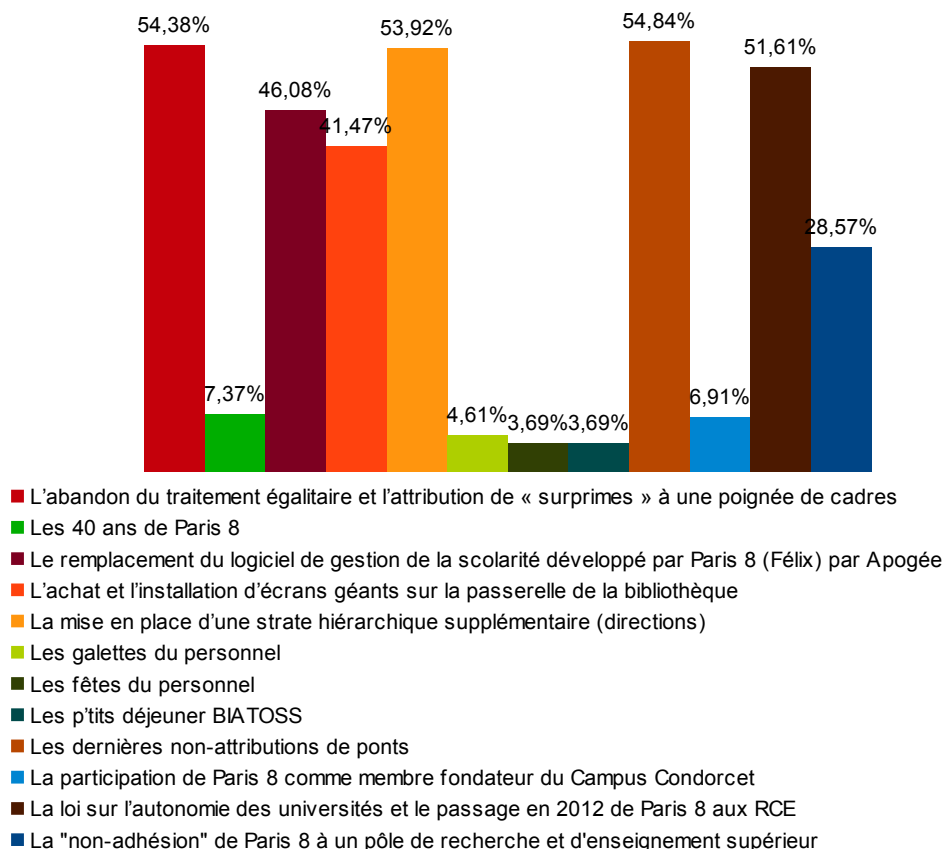
Les événements suivants plaisent ou ont plu aux personnels BIATOSS



Les événements qui ne plaisent pas ou qui n'ont pas plu aux personnels BIATOSS (question à choix multiple)

Les personnels BIATOSS n'apprécient pas ou n'ont pas apprécié à 54,84% les dernières non-attributions de ponts, à 54,38% l'abandon du traitement égalitaire et l'attribution de « surprimes » à une poignée de cadres, à 53,92% l'abandon du traitement égalitaire et l'attribution de « surprimes » à une poignée de cadres, à 51,61% la loi sur l'autonomie des universités et le passage en 2012 de Paris 8 aux RCE, à 46,08% le remplacement du logiciel de gestion de la scolarité développé par Paris 8 (Félix) par Apogée, à 41,47% l'achat et l'installation d'écrans géants sur la passerelle de la bibliothèque, à 28,57% la « non-adhésion » de Paris 8 à un pôle de recherche et d'enseignement supérieur et seulement à 7,37% les 40 ans de Paris 8, à 6,91% la participation de Paris 8 comme membre fondateur du campus Condorcet, à 4,61% les galettes du personnel, à 3,69% les fêtes du personnel et à 3,69% les p'tits déjeuners BIATOSS.

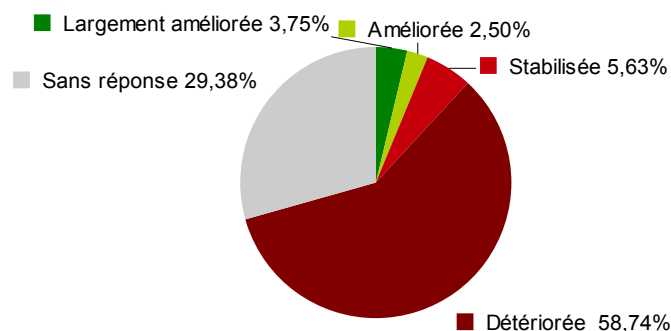
Les événements suivants déplaisent ou ont déçu aux personnels BIATOSS



Evolution de la démocratie au cours des quatre dernières années

Pour les personnels BIATOSS qui travaillent depuis plus de 4 ans à Paris 8, au cours des quatre dernières années la démocratie à Paris 8 s'est à 58,74% détériorée, à 5,63% stabilisée, à 2,50% améliorée, à 3,75% largement améliorée et 29,38% n'ont pas exprimé leur opinion.

Pour les personnels BIATOSS qui travaillent depuis plus de 4 ans à Paris 8, au cours des quatre dernières années la démocratie à Paris 8 s'est :



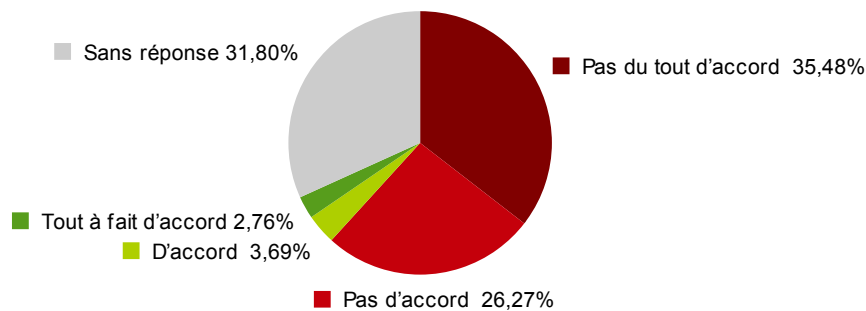
Politiques de la direction

Transparence de la politique de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique transparente » 2,76% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 3,69% sont d'accord, 26,27% ne sont pas d'accord, 35,48% ne sont pas du tout d'accord et 31,80% n'ont pas exprimé leur opinion.

61,75% des personnels BIATOSS ayant exprimé leur opinion ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est transparente et 6,45% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique transparente » les personnels BIATOSS répondent :

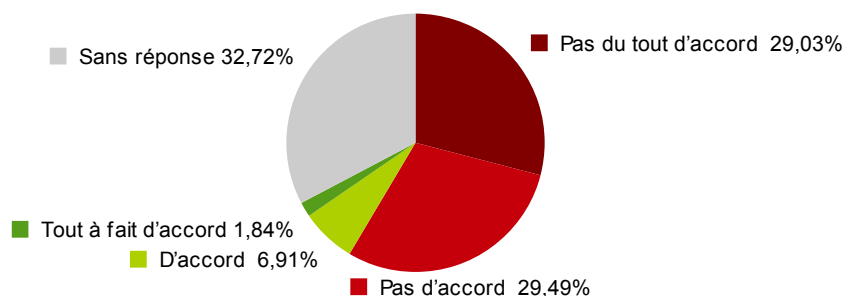


Politique participative de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique participative » 1,84% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 6,91% sont d'accord, 29,49% ne sont pas d'accord, 29,03% ne sont pas du tout d'accord et 32,72% n'ont pas exprimé leur opinion.

58,52% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est participative et 8,75% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique participative » les personnels BIATOSS répondent :

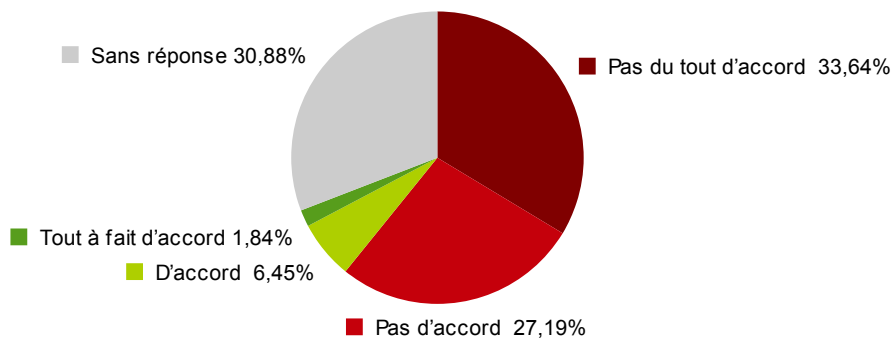


Politique de concertation de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique de concertation » 1,84% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 6,45% sont d'accord, 27,19% ne sont pas d'accord, 33,64% ne sont pas du tout d'accord et 30,88% n'ont pas exprimé leur opinion.

60,83% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique de concertation et 8,29% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique de concertation » les personnels BIATOSS répondent :

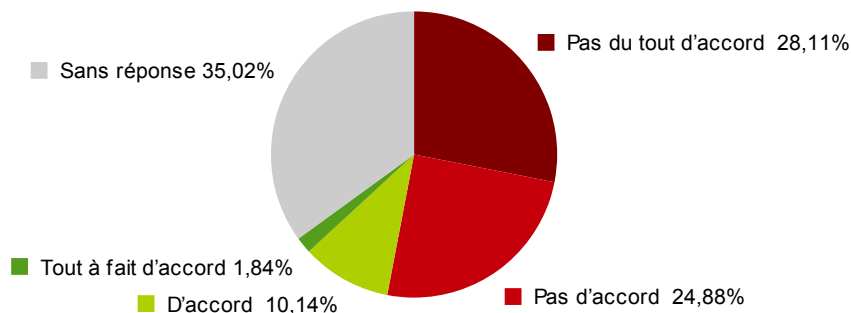


Politique sociale de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique sociale » 1,84% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 10,14% sont d'accord, 24,88% ne sont pas d'accord, 28,11% ne sont pas du tout d'accord et 35,02% n'ont pas exprimé leur opinion.

53% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique sociale et 11,98% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique sociale » les personnels BIATOSS répondent :

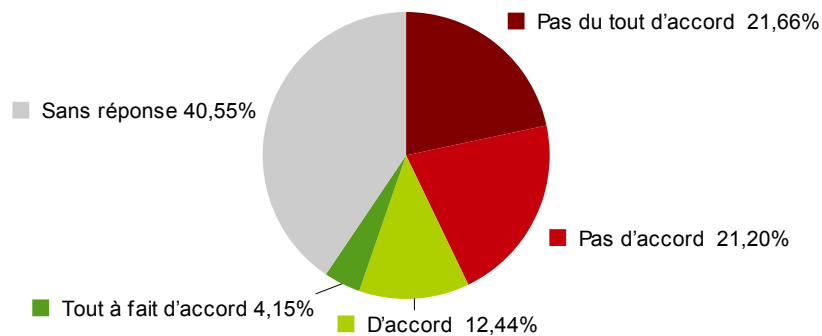


Politique innovante de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique innovante » 4,15% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 12,44% sont d'accord, 21,20% ne sont pas d'accord, 21,66% ne sont pas du tout d'accord et 40,55% n'ont pas exprimé leur opinion.

42,66% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique innovante et 16,59% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique innovante » les personnels BIATOSS répondent :

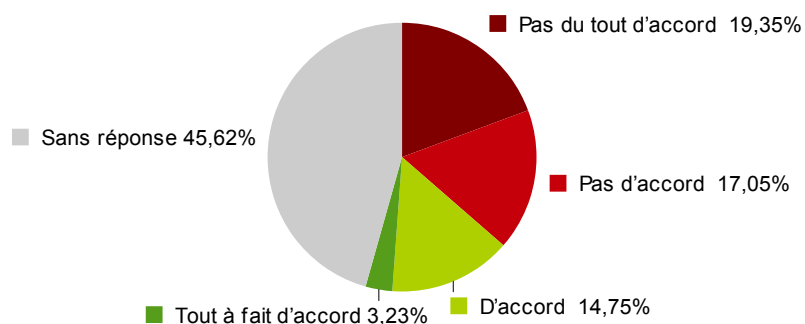


Politique pragmatique de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique pragmatique » 3,23% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 14,75% sont d'accord, 17,05% ne sont pas d'accord, 19,35% ne sont pas du tout d'accord et 45,62% n'ont pas exprimé leur opinion.

42,66% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique pragmatique et 16,59% des personnels BIATOSS le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique pragmatique » les personnels BIATOSS répondent :

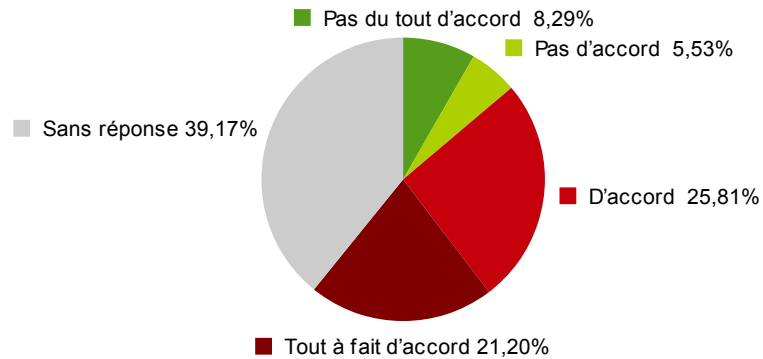


Politique managériale de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique managériale » 21,20% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 25,81% sont d'accord, 5,53% ne sont pas d'accord, 8,29% ne sont pas du tout d'accord et 39,17% n'ont pas exprimé leur opinion.

13,82% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique managériale et 47,01% des personnels BIATOSS le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique managériale » les personnels BIATOSS répondent :

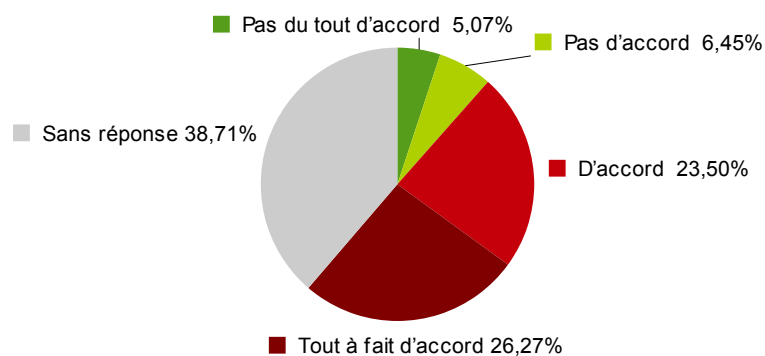


Politique autoritaire de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autoritaire » 26,27% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 23,50% sont d'accord, 6,45% ne sont pas d'accord, 5,07% ne sont pas du tout d'accord et 38,71% n'ont pas exprimé leur opinion.

11,52% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autoritaire et 49,77% des personnels BIATOSS le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autoritaire » les personnels BIATOSS répondent :

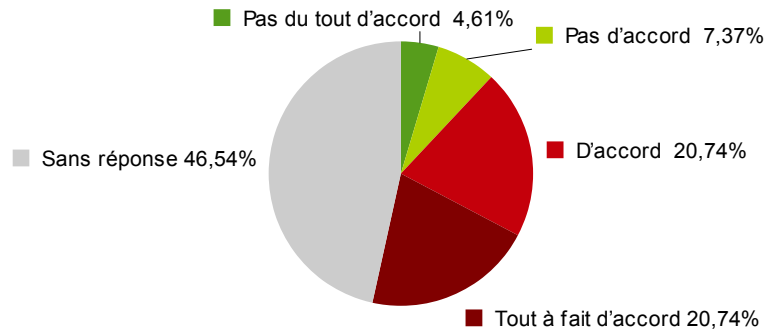


Politique autocratique de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autocratique » 20,74% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 20,74% sont d'accord, 7,37% ne sont pas d'accord, 4,61% ne sont pas du tout d'accord et 46,54% n'ont pas exprimé leur opinion.

11,98% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autocratique et 41,48% des personnels BIATOSS le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autocratique » les personnels BIATOSS répondent :

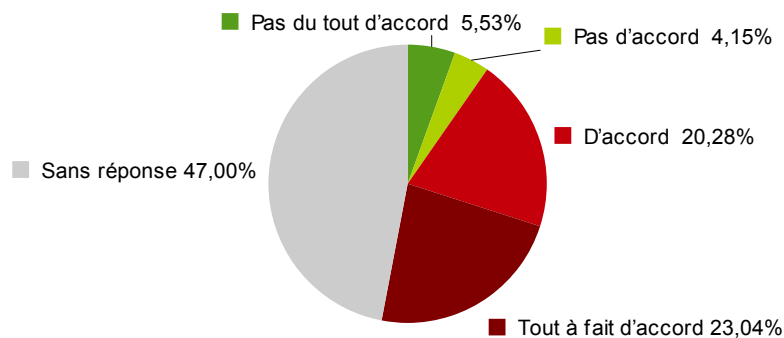


Politique déficiente de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique déficiente » 23,04% des personnels BIATOSS sont tout à fait d'accord, 20,28% sont d'accord, 4,15% ne sont pas d'accord, 5,53% ne sont pas du tout d'accord et 47% n'ont pas exprimé leur opinion.

9,68% des personnels BIATOSS ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique déficiente et 43,32% des personnels BIATOSS le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique déficiente » les personnels BIATOSS répondent :



Peur pour l'avenir de Paris 8

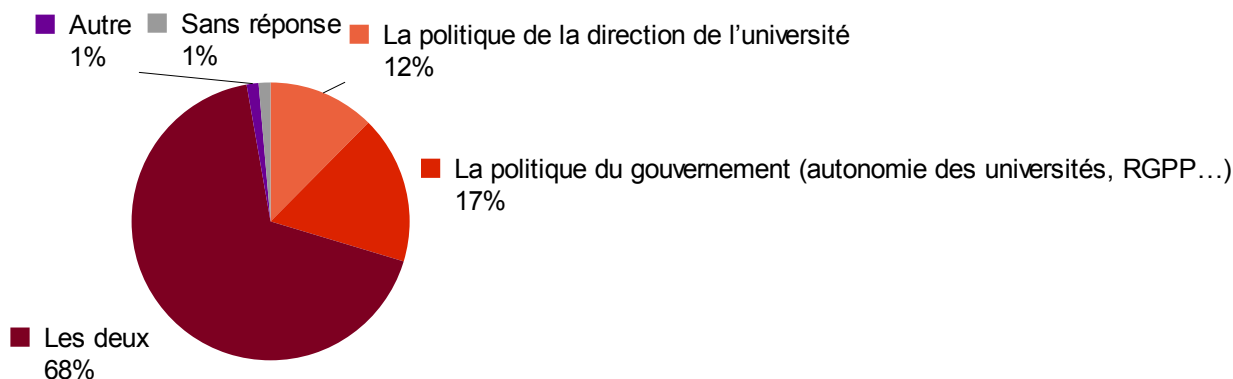
A la question « avez-vous peur pour l'avenir de Paris 8 ? » les personnels BIATOSS répondent « oui » à 66,82%, « non » à 13,82% et 19,35% n'ont pas exprimé leur opinion.

Avez-vous peur pour l'avenir de Paris 8 ?



Les 66,82% de personnel qui ont peur pour l'avenir de Paris 8 déclarent à 68% que la direction de l'université et la politique du gouvernement sont à l'origine de leurs inquiétudes, à 17% la politique du gouvernement seule, à 12% la politique de la direction seule, à 1% à cause d'autre chose et 1% n'ont pas exprimé leur opinion. Au total, 80% ont peur pour l'avenir de Paris 8 à cause de la politique de la direction et 85% à cause de la politique du gouvernement.

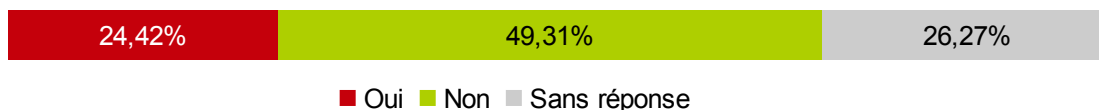
Si oui, qu'est-ce qui est à l'origine de ces inquiétudes ?



Quitter Paris 8

A la question « souhaitez-vous quitter Paris 8 ? » les personnels BIATOSS répondent « oui » à 24,42%, « non » à 49,31% et 26,27% n'ont pas exprimé leur opinion.

Souhaitez-vous quitter Paris 8 ?



Les 24,42% qui souhaitent quitter Paris 8 ont eu la possibilité de préciser pourquoi. Voilà ces trente-huit commentaires :

- aucune possibilité d'évoluer à Paris 8
- Pour des raisons purement géographiques
- Je ne me reconnais plus dans cette université qui à ses débuts était un modèle de différences et d'innovations. Il faut rentrer dans un moule, être comme toutes les autres, être en compétition.

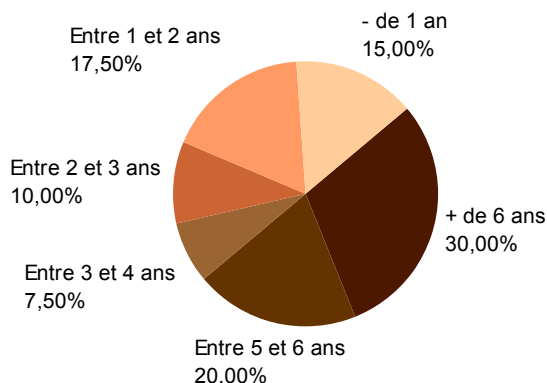
- *temps de transport très long pas de perspective professionnelle*
- *tout le monde dit qu'on va mettre la clé sous la porte, les gens sont mécontents au quotidien, aucune prime de Noël mais des écrans qui servent à rien à la place, qui sait si on sera payés en 2012 c'est arrivé dans certaines universités après passage au RCE = avenir bouché et lugubre!*
- *évolution de carrière*
- *Pour diminuer mon temps de trajet et avoir un travail plus intéressant.*
- *crainte gouvernance de type "mafieux"*
- *rapprochement familial*
- *quel est l'avenir de Paris 8 ?*
- *Trop de charges, apogée qui nous est imposé sans même être mis en place, les étudiants n'en peuvent plus et nous stressent davantage, cela ne peut plus durer !*
- *J'ai l'impression de faire du sur-place depuis que je suis à Paris 8. Entre des collègues qui sont là depuis près de 30 ans et à qui on ne peut rien dire même s'ils ne font pas leur travail ni leurs heures, entre une direction qui ne semble pas prendre la mesure des priorités, entre des représentants dont on se demande s'ils savent de quoi ils parlent (cf. l'AG sur les primes, où les syndicats ne connaissaient même pas le statut de certains personnels...), on n'a qu'une envie : partir !!*
- *Assez d'être exploitée sans être écoutée*
- *Pour changer d'air. Ambiance parfois pesante.*
- *Paris 8 est une université qui reste ancrée dans le passé, toute tentative d'évolution est perdue d'avance ; frein à ma carrière professionnelle*
- *L'avenir de Paris 8 me paraît bien compromis du fait des réformes et d'une gestion autocratique*
- *Je supporte de moins en moins ce travail de plus en plus inintéressant sans aucune perspective.*
- *Rapprochement du domicile, évolution de carrière*
- *RAPPROCHEMENT DE DOMICILE (4H de trajet/jour)*
- *Très peu de reconnaissance du travail fourni. Des compétences des BIATOSS qui seront plus appréciées ailleurs.*
- *J'ai envie de changer de Ministère.*
- *Raisons Personnelles*
- *Pour un meilleur poste et une meilleure rémunération*
- *L'envie de changement après être restée longtemps dans un endroit - Il me semble que la situation va continuer à se dégrader*
- *Pour me rapprocher de chez moi, parce que je veux voir si l'organisation et la mise en place de projet est aussi anarchique ailleurs ou si c'est spécifique à Paris 8*
- *envie d'aller voir un autre environnement de travail avec un salaire plus conséquent par rapport au travail accompli et pas toujours reconnu!*
- *changer de région*
- *évolution de carrière*
- *Raz le bol profond, le mépris y est roi.*
- *Pour les raisons précédentes, mais également parce que je suis là depuis longtemps*
- *Manque de perspectives d'avenir et d'évolution pour les BIATOSS avec l'omniprésence de la direction et de son système clientéliste. Exemple : salaire différent lorsque l'on est proche du Président!!!*
- *pour être moins stressé*
- *L'évolution de l'enseignement, et le manque de reconnaissance dans le travail. Plus d'investissement, moins de reconnaissance!!!!*
- *manque de communication sur certains points avec la présidence depuis trop longtemps (6 ans ?) malgré l'aide des médiateurs*
- *J'ai peur de son avenir et rester travailler dans cet établissement où il n'y a plus de valeurs et de relations humaines saines est insupportable... Cela me pèse et me peine*
- *difficultés avec les collègues*
- *trop de trajet*
- *Pour le non respect du personnel*
- *Je travaille à Paris 8 par choix d'une vie professionnelle épanouissante. L'ambiance et la solidarité de Paris 8 ressemblaient à celle d'une famille unie. Cette atmosphère et cette volonté a complètement été détruite par cette Direction, ça fait mal au de-là de la non reconnaissance de son travail.*

Personnels BIATOSS vacataires et contractuels

Ancienneté à Paris 8 des non-titulaires

30,00% des répondants BIATOSS non-titulaires travaillent depuis plus de six ans à Paris 8, 20,00% entre cinq et six ans, 7,50% entre trois et quatre ans, 10,00% entre deux et trois ans, 17,50% entre un et deux ans et 15,00% depuis moins d'un an.

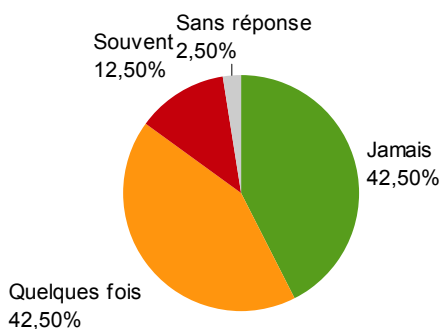
Ancienneté à Paris 8 des répondants contractuels BIATOSS



Reconduction de contrats

42,50% des BIATOSS non-titulaires déclarent ne jamais avoir rencontré de difficultés liées à l'élaboration ou la reconduction de leurs contrats, 42,50% déclarent en avoir rencontré quelques fois, 12,50% déclarent en avoir rencontré souvent et 2,50% n'ont pas exprimé leur opinion.

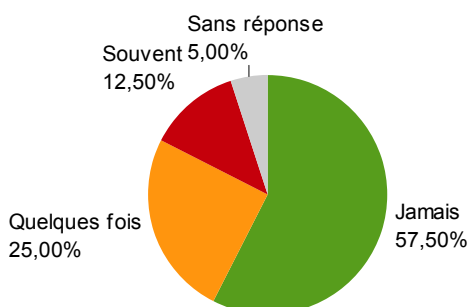
Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des difficultés liées à l'élaboration ou la reconduction de vos contrats ?



Retards de paiement

57,50% des BIATOSS non-titulaires déclarent ne jamais avoir rencontré de retard de paiement de leur rémunération, 25,00% déclarent en avoir rencontré quelques fois, 12,50% déclarent en avoir rencontré souvent et 5,00% n'ont pas exprimé leur opinion.

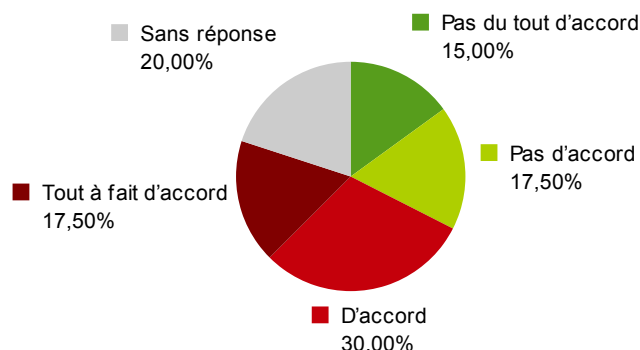
Rencontrez-vous ou avez-vous rencontré des retards de paiement de votre rémunération ?



Impact sur l'accomplissement des tâches et l'épanouissement au travail

A l'affirmation « l'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur l'accomplissement de vos tâches et votre épanouissement au travail » 17,50% des personnels BIATOSS non-titulaires sont tout à fait d'accord, 30,00% sont d'accord, 17,50% ne sont pas d'accord, 15,00% ne sont pas du tout d'accord et 20,00% n'ont pas exprimé leur opinion.

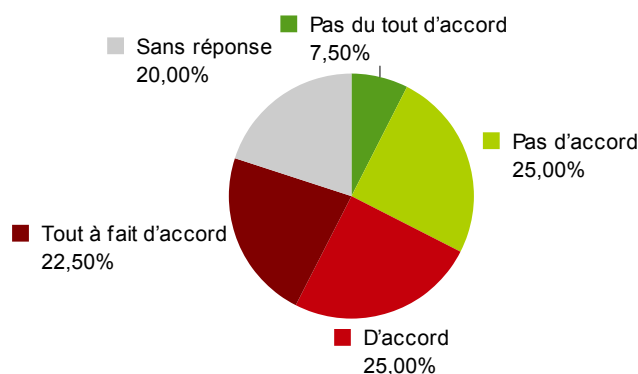
L'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur l'accomplissement de vos tâches et votre épanouissement au travail



Impact sur la santé (morale ou physique)

A l'affirmation « l'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur votre santé (morale ou physique) » 22,50% des personnels BIATOSS non-titulaires sont tout à fait d'accord, 25,00% sont d'accord, 25,00% ne sont pas d'accord, 7,50% ne sont pas du tout d'accord et 20,00% n'ont pas exprimé leur opinion.

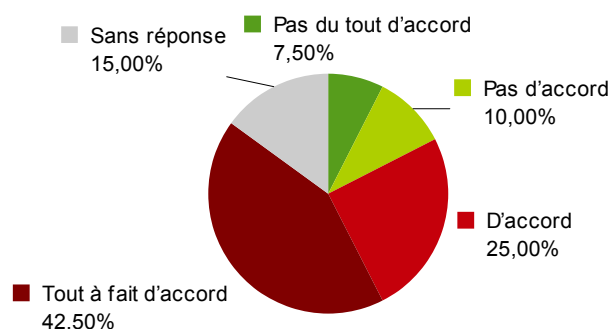
L'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur votre santé (moral ou physique)



Impact sur la vie privée

A l'affirmation « l'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur votre vie privée » 42,50% des personnels BIATOSS non-titulaires sont tout à fait d'accord, 25,00% sont d'accord, 10,00% ne sont pas d'accord, 7,50% ne sont pas du tout d'accord et 15,00% n'ont pas exprimé leur opinion.

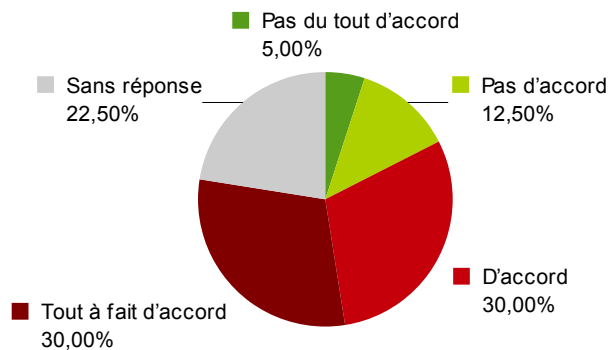
L'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur votre vie privée



Impact sur le sentiment d'appartenance à la communauté de Paris 8

A l'affirmation « l'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur votre sentiment d'appartenance à la communauté de Paris 8 » 30,00% des personnels BIATOSS non-titulaires sont tout à fait d'accord, 30,00% sont d'accord, 12,50% ne sont pas d'accord, 5,00% ne sont pas du tout d'accord et 22,50% n'ont pas exprimé leur opinion.

L'instabilité de vos contrats de travail à un impact sur votre sentiment d'appartenance à la communauté de Paris 8

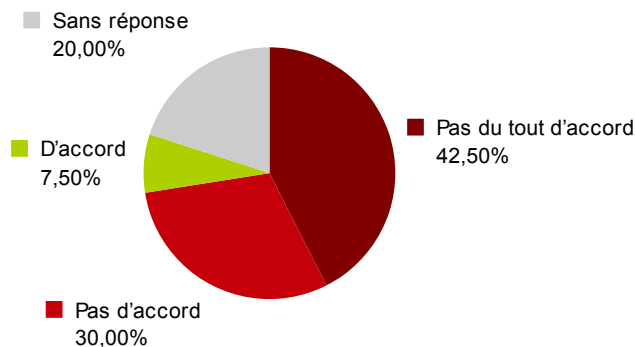


Politique contre la précarité menée par la direction

A la question « vous sentez-vous rassuré(e) quant à votre situation et votre avenir par la politique menée contre la précarité par la direction ? » 7,50% des personnels BIATOSS non-titulaires sont d'accord, 30,00% ne sont pas d'accord, 42,50% ne sont pas du tout d'accord et 20,00% n'ont pas exprimé leur opinion.

72,50% des personnels BIATOSS non-titulaires ne sont donc pas rassuré(e)s quant à leur situation et leur avenir par la politique menée contre la précarité par la direction et 7,50% sont rassuré(e)s.

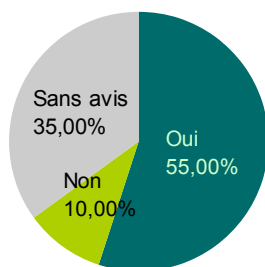
Vous sentez-vous rassuré(e) quant à votre situation et votre avenir par la politique menée contre la précarité par la direction ?



Concours

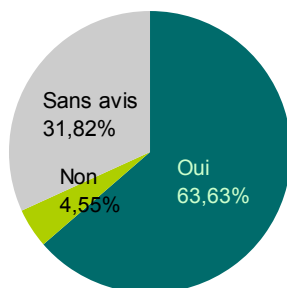
A la question « avez-vous l'intention de passer un concours ? » 55,00% des personnels BIATOSS non-titulaires répondent « oui », 10,00% répondent « non » et 35,00% n'ont pas exprimé leur opinion.

Avez-vous l'intention de passer un concours ?



Les 55% de personnels BIATOSS non-titulaires qui ont l'intention de passer un diplôme souhaitent à 63,63% rester à Paris 8, à 4,55% quitter Paris 8 et 31,82% n'ont pas exprimé leur opinion.

Si oui, souhaiteriez-vous restez à Paris 8 ?



Commentaires libres des BIATOSS en fin de questionnaire

Les répondants BIATOSS ont eu la possibilité de laisser des commentaires à la fin du questionnaire.

Voilà les quarante-neuf commentaires laissés :

- *Il faut changer de Direction...*
- (Souhaitez-vous laisser un commentaire ?) *nan*
- *Je me sens bien dans mon poste actuel, je dénonce en revanche une politique financière en rapport avec mes fonctions : en effet, je suis (...) dans une UFR et référent technique. Je suis régulièrement amené à effectuer des dépannages informatiques dans mon bâtiment, or, n'étant pas dans un service central, je ne touche aucune prime de type PFI comme les techniciens de la cellule réseau. Je trouve cette situation honteuse vis-à-vis d'un technicien compétent, et cette situation a été signalée à ma direction qui a argumenté auprès de la présidence, qui a refusé catégoriquement.*
- *la gestion de la fac est à l'image du monde d'aujourd'hui. Beaucoup de changement pour soit disant mieux.... mais une chose est sûre la qualité de vie des gens régresse.*
- *Je souhaite voir disparaître les termes "direction, DRH, etc" , tous ces mots qui font partie du privé et non du secteur public. Je préfère entendre "étudiants" et non pas "usagers" qui bientôt se transformera en "clients" ! Que P8 redevienne elle-même ! avec ses défauts mais surtout ses nombreuses qualités que l'on ne retrouve pas ailleurs. Et c'est pour cela que nous sommes là. Est-ce possible de recréer "la culture de P8", celle de cette grande et ancienne famille que quelques uns cherchent à faire disparaître avant qu'il ne soit trop tard, comme aux PTT (pardon à la Poste !) ou à EDF. Comment faire pour que des primes ne soient pas distribuées "aux actionnaires" dans un futur proche ce qui fera augmenter les tarifs des inscriptions (comme le prix de KW/heure !)*
- *Après avoir manifesté contre la LRU, nous sommes en plein dedans. Nous faisons ce que le Ministère demande. Si des personnalités comme Gilles Deleuze, Michel Foucault, Jean-François Lyotard et bien d'autres n'avaient pas oeuvré pour une autre université, nous n'existerions pas et Paris8 n'aurait pas tenu 40 ans.*

- *Je suis arrivé à Paris 8 en (...) 2010. Je pense malheureusement ne pas avoir assez de recul pour mesurer le malaise croissant perceptible au sein du personnel BIATOSS. Mais il est évident qu'il y a une démobilitation. La mise en place d'apogée est catastrophique ! Par ailleurs, j'ajouterai qu'ayant été intérimaire dans de nombreuses organisations publiques (...), ce malaise touche l'ensemble des services publics en France. Je trouve aussi scandaleux que mon contrat s'arrête au mois de (...) (10 mois). J'ai dû batailler ferme pour obtenir un mois supplémentaire (...) alors que durant cette période il y a un surcroît de travail lié aux inscriptions en master et licence. J'estime travailler autant qu'un titulaire (voire plus) et je n'aurai même pas droit à des congés payés. Qu'une université aussi clairement identifiée politiquement (et dont j'estime le passé) puisse traiter à ce point son personnel est indigne et obscène. Ce sont des méthodes managériales propres à des entreprises privées qu'il faut dénoncer (et qui apparemment ne datent pas d'hier...) Désolé pour ce coup de gueule... Bon courage à vous !!!*
- *merci de ce questionnaire : initiative excellente!*
- *Pour que l'université puisse poursuivre sa mission (enseignement et recherche) et que notre travail puisse s'effectuer dans de meilleures conditions, il est indispensable d'améliorer de toute urgence la concertation entre la direction et les personnels. Ainsi, toute nouvelle mise en oeuvre devrait faire l'objet d'une information et d'une discussion préalables. Les tâches des services centraux et des UFR devraient être plus clairement définies pour que l'ajout d'une nouvelle direction ou d'un nouveau service n'entraîne pas systématiquement de nouvelles tâches pour les UFR (réponse urgente à des enquêtes dont les éléments peuvent être récupérés informatiquement plutôt que d'imposer une recherche fastidieuse aux personnels des secrétariats par exemple). De plus, les décisions des Conseils d'UFR devraient naturellement être prises en compte et non pas traitées par le mépris. Ainsi, comme cela a été recommandé par l'inspection pour le passage aux compétences élargies, il faudrait impérativement une collaboration plus réelle entre les UFR et la direction de l'université. Pour conclure, la direction de l'université devrait prendre effectivement en compte le fait que nous devons prioritairement penser à la pédagogie et à la recherche. Que les personnes les plus importantes sont les étudiants, pas la technocratie et la démagogie.*
- *Retrouver le Paris 8 d'avant, ou tout le monde se connaissait, se disait bonjour dans les couloirs, et ça ne nous empêchait pas de faire notre travail correctement. Trouvez des solutions que la direction arrête de nous mépriser, qu'elle arrête de s'attribuer tout le mérite, et de passer sur liste d'aptitude les bosseurs, et pas uniquement les "lèche culs". Il y en aurait encore pleins de commentaires mais rien ne changera tant que la direction ne comprendra pas qui fait tourner l'université, et puis j'ai du boulot à terminer.*
- *Ce qui est le plus difficile à mes yeux c'est la période transitoire dans laquelle nous sommes sans communication autour et sans qu'on sache les implications qu'aura le passage à l'autonomie totale par exemple. Il est difficile aussi d'avoir le sentiment que tous les personnels ne sont pas traités de la même manière autour de l'évolution des carrières (15 ans de service pour ma part, et aucune évolution, sans aucun retour ni explication...). Ce qui est difficile encore, c'est toute cette nouvelle direction sans qu'on en comprenne la nécessité ni la justification. Ce qui est insupportable, c'est d'avoir à gérer de plus en plus de tâches administratives sans avoir l'autonomie pour le faire. Bref, c'est pas le Pérou quoi !!*
- *(Souhaitez-vous laisser un commentaire ?) non*
- *Aujourd'hui comme hier, le pouvoir appartient trop souvent à un groupe mafieux, qui se sert de Paris 8, plutôt qu'il ne la sert. Ce fonctionnement fait d'influences et de clientélisme est trop important, au détriment d'un fonctionnement républicain. Sous couvert de liberté, l'absence de règles claires, fait que la loi de la jungle ou loi du plus fort est beaucoup trop prégnante.*
- *J'ai la chance de travailler en UFR d'arts où le responsable administratif est exceptionnellement attentif à tous, très compétent et communique toutes les informations et nous aide vraiment beaucoup. De même jusqu'à présent la Directrice de l'UFR était la meilleure personne qui soit, à l'écoute et respectueuse de tous. La coopération dans l'UFR est remarquable même si bien sûr il peut y avoir parfois des tensions ou des gens qui ne s'aiment pas, c'est la vie. Ce qui nous rend la vie dure c'est l'accélération du travail, la restructuration. Dans mon secteur la charge est lourde pour des raisons historiques et auparavant j'avais de l'eau jusqu'au menton, avec APOGEE je suis noyée et je me sens impuissante et incompétente et j'ai peur de l'avenir proche et de ne pas m'en sortir. De plus les enseignants quoique travaillant beaucoup pour la plupart, fuient les responsabilités de la direction du département et toutes les tâches proches de l'administration on se retrouve souvent seul. Paradoxalement dans mon questionnaire j'ai indiqué que l'évaluation avait été positive, car mon refus l'année précédente avait été interprété comme une rébellion et un refus de coopérer. L'entretien a rassuré mon directeur sur ma bonne volonté qui je le croyais apparaissait dans mon travail.*
- *Et merci pour Apogée, comme si on n'avait pas assez de boulot comme ça !*
- *le questionnaire est difficile à remplir sans case "autre" permettant de répondre correctement en fonction de son ressenti, son expérience, de nos missions, des missions du service dans lequel on travaille. plusieurs fois j'ai dû cocher une des réponses proposées uniquement pour pouvoir continuer*
- *La "direction" de l'Université est complètement coupée des réalités sociales, pédagogiques et a un fonctionnement autistique (anomalies de la communication orale et/ou non verbale, anomalies des interactions sociales, centres d'intérêts restreints.).*

- L'initiative est très bonne
- Les BIATOSS sont en général fortement mésestimés par des membres de la direction qui, à contrario, se surestiment eux-mêmes. Les services de la présidence sont particulièrement déconnectés des personnels et de la vie de l'établissement en général (portes fermées, ambiance ascétique...) Les personnels arrivants sont parfois accueillis dans des conditions déplorables (absence de salle, bureau, ordinateurs pour travailler), situation hiérarchique confuse, fiches de fonctions inexistantes... alors même que les concours et demandes de postes sont connus longtemps à l'avance. La politique de mouvement interne est totalement arbitraire. La direction empêchant tout souhait de mouvement de BIATOSS en dehors de la phase de mouvement interne (souvent unique et se déroulant début juillet - fin août...) mais violant régulièrement ce principe quand ça l'arrange.
- Plus de reconnaissance pour les catégories C
- Je ne voulais pas quitter Paris8, lieu où j'ai eu la chance de travailler pendant 11 ans! Après plusieurs postes dans différentes administrations "dictatoriales", il est vrai que j'aurais aimé continuer encore quelques années, mais la dernière réforme des retraites me contraint à demander ma retraite par anticipation!
- le convivial qui était la particularité de paris 8 s'estompe, l'assujettissement au logiciel apogée est une préfiguration de ce qui va se passer à paris 8, on va être de simples exécutants anonymes et pas des êtres pensants, pour une université on est en plein déficit intellectuel y a pas de réflexion sur le futur, à part le passage aux RCE
- Bien cordialement !
- pas assez d'actions syndicales. Trop de blabla qui ne mène jamais à rien!!
- plus de dialogue entre les différents services de l'université. Une réelle motivation et reconnaissance du travail du personnel plus d'écoute et plus d'entente entre personnel
- j'ai le sentiment d'injustice, car mon travail n'a jamais été valorisé par l'Université Paris 8; jamais de promotion ni d'avancement - dégradation de sécurité à l'université
- Par pitié, rendez nous Félix !
- Pas assez d'action, énormément de travail sans avoir aucune prime mais il y a de l'argent pour des écrans plats !!!!!!!!!!!!!!! la direction se fout de nous !!!!!!!!!!!
- Je considère qu'il faut engager des jeunes dans la fonction publique pour repenser les modes de fonctionnement et pour retrouver de nouvelles idées. Nous sommes tous à peu près d'accords qu'il faut changer des choses, mais personne ne veut commencer par lui-même et par son service. Il faut également à mon avis regarder l'exemple à l'étranger et non pas seulement dire que la France c'est une exception mondiale et qu'il n'y a aucun autre pays avec un tel régime social, d'enseignement, etc... A mon avis il faut renouer les relations entre le personnel de l'université. Il ne faut pas compter sur la direction pour arranger la chose. Des événements du type des petits déjeuners BIATOSS sont à mon avis très utiles pour renouer des liens. Je pense qu'on peut imaginer également des activités plus créatives dans lesquelles le personnel se mettra à faire des choses ensemble. Vous pouvez appeler cela une forme "team building", malgré que cela porte une connotation négative. Je pense que des pratiques de ce genre peuvent permettre aux personnels de mieux se connaître et de dépasser les petits problèmes d'ego...
- (Souhaitez-vous laisser un commentaire ?) oui
- Le plus souvent mes réponses "d'accord" sont en fait nuancées, il manque la mention "Plutôt d'accord" J'aurais aimé en ce qui concerne le stress d'autres questions car il peut y avoir un stress ponctuel pour faire face à une activité ponctuelle ; d'autre part il n'est pas évoqué la possibilité d'un recours à la hiérarchie ou à un syndicat pour régler le problème de stress. Vous occulter volontairement les échanges du bas vers le haut, et qu'un certain nombre de personnes sont difficiles à vivre et demandent par conséquent de gros efforts diplomatiques ou de médiation. Malgré mon esprit ouvert, je suis quand même quelques fois rigide ! d'où une question : considérez-vous que le personnel n'a aucun défaut ?
- Je viens d'arriver à Paris 8. Je travaillais dans une autre administration et mes conditions de travail se sont sans conteste améliorées par rapport à mon ancienne activité professionnelle.
- bonnes initiatives pour mesurer les risques psycho sociaux au w générés souvent par une mauvaise organisation du travail. Merci
- Je m'ennuie, ce qui ne m'arrivait pas. Peut-être est-ce dû aussi à l'usure du temps. Vivement la retraite
- Il y a bien longtemps que j'aurais pu quitter Paris 8 vu la charge de travail qu'on nous incombe pour peu de rémunération pour un contractuel (pas les mêmes droits qu'un titulaire et plus de travail, c'est connu les contractuels sont exploités et payés en retard), mais je reste attaché à Paris 8, à ses étudiants, à ses enseignants, aux collègues des différents services, toutefois je songe cette année à ne plus renouveler mon contrat, il n'y a pas d'avenir...
- Questionnaire intéressant, mais certaines possibilités de réponses poussent à des positions extrêmes, alors que la réalité est un peu plus nuancée.
- J'ai de plus en plus en plus de travail pour le même salaire de 1500 E. Parce que je travaille dans l'administration, je ne peux pas toucher de primes alors que je fais certains travaux qui en mériteraient (pour un même travail, un enseignant touche lui une prime). Cela me motive donc à refuser désormais tout travail supplémentaire, même si celui-ci est intéressant. J'ai perdu toute envie et je n'attends qu'une chose, ma mutation. Les gens qui ont choisi

Apogée et plus généralement la direction n'ont aucune idée du travail que nous effectuons. Ces gens ne se rendent pas compte de notre travail de tous les jours. La pire année depuis que je suis à Paris 8, est l'année où je ne touche aucun reliquat en décembre, l'année où pour le moment aucun pont ne nous a été donné ; Et on nous demande d'en faire plus, que l'on nous comprend?? Je commence à envier les primes au mérite et à me dire que ce n'est pas normal d'avoir la même prime qu'un collègue qui a moins de travail que moi à faire... Je ne pensais pas un jour me dire ça. Je viens travailler à reculons...

- initiative intéressante car très rare de répondre à un questionnaire de ce type!
- (Souhaitez-vous laisser un commentaire ?) NON
- Il serait temps que les agents qui, sans eux, l'Université ne tournerait pas soient pris en compte et valorisés, écoutés, soutenus... Il serait temps que la justice guide les décisions, que les directions soient sanctionnées si elles sont en faute et souvent elles le sont car elles ignorent tout de ce qui se passe et ne tiennent compte que du hiérarchisme de l'agent... Il serait temps que les derniers arrivés dans cette université soient reconnus à leur juste valeur et intégrés en tant que collègues à part entière... Il serait temps que le clanisme cesse... Il serait temps que les très anciens partent et plus particulièrement ceux qui ne viennent que pour enfumer les couloirs en toute liberté, tant leur pouvoir est immense... Il serait temps que le népotisme cesse... Il serait temps que les DRH de l'Université et les directions de certains services descendent de leur piédestal, se fassent connaître autrement, en rendant visite aux agents dans les services, en nouant des contacts directs, en tout cas qu'elles se fassent connaître autrement que par des sanctions, du mépris, de l'indifférence aux conditions réelles, qu'elles prennent la température au et du quotidien... qu'elles ne se contentent pas du seul avis hiérarchique pour saper le moral voire détruire l'agent... Les hiérarchiques directs, manquent souvent d'expérience, de compétence parfois et n'ont aucune notion de l'encadrement ce qui se traduit par un despotisme concentré et local entouré de silence... Il serait temps que les sourires, la confiance, l'envie, le respect, la motivation, la reconnaissance, la justice, la compréhension, fassent place à la morosité, le découragement, la déprime qui se généralisent de plus en plus ... Il serait temps que la connerie de ceux qui se croient grands et indispensables et qui se complaisent dans leur autoritarisme unilatéral cesse...
- Il n'y a aucune question sur les conditions matérielles, c'est dommage, car elles jouent également un très grand rôle dans le sentiment de bien ou mal-être au travail : - avoir du chauffage l'hiver : des bureaux avec des températures en-dessous de 15°, c'est inacceptable ! - des locaux vraiment entretenus (problème de la poussière à la bibliothèque) - avoir de l'eau chaude pour se laver les mains, une lunette sur les toilettes, du papier et du savon, etc.
- En espérant que ce sondage aura des résultats sur les conditions de travail (convivialité, rémunération, évolution de carrière...)... l'espoir fait vivre comme on dit !
- Fonctionnaire depuis plus de 15 ans dans une autre administration, je travaille à Paris 8 depuis un peu plus de 5 mois. Mon projet de "mobilité externe" a donc abouti. Malgré peut-être un certain manque de recul, je considère, en ce qui me concerne, les conditions de travail à Paris 8 comme excellentes : aussi bien au niveau des moyens qui me sont attribués pour effectuer ma tâche qu'au niveau relationnel (collègues - hiérarchie - enseignant - étudiants). Bien au delà de ce que j'avais imaginé.
- Comme dans tous les sondages, il est difficile de répondre à toutes les questions objectivement sans tomber à côté de temps en temps. Les questions sont souvent fermées et les réponses trop restrictives. L'Université a une entité qu'il ne faut pas oublier... et je pense que c'est le cas! Pensons aux personnels qui ont œuvré dans ce sens. Moi, je ne serais pas contre que La direction (pas seulement le président), nous connaisse mieux et pas seulement ceux qui se mettent toujours sur le devant de la scène. Ils apprendraient sans doute beaucoup de choses. On peut faire aussi un questionnaire à visage découvert. par service par exemple
- Je confirme que la direction de la /du (...) dans lequel je travaille exprime un mépris absolu pour le travail des autres. Cela devient de plus en plus insupportable. Je suis d'un naturel plutôt cool, mais je pense que je vais droit au conflit pour les mois à venir.
- Il faudrait organiser plus d'événements festifs où les personnels pourraient se retrouver (type fête des personnels, galette, petits déj...) Mais pas forcément de toujours parler de problèmes graves. Se déconnecter un peu justement des problèmes et le plaisir de se retrouver avec des personnes que l'on apprécie et avec lesquels on a pas le temps d'échanger le reste du temps, par manque de temps justement...
- Je suis déçue de voir qu'il y a autant de soucis avec la mise en place d'apogée.
- Salut, concernant cette peur pour l'avenir de P8, au delà des politiques d'austérité (gouv. ou dir. de l'univ.) c'est surtout l'atonie des personnels de la fac, qui dans une large majorité ne veulent plus se battre/résister, qui me fait peur.
- Il faut faire quelque chose pour restaurer l'unité de cette famille de Paris 8, ce n'est pas que des mots... Cette Direction a fait beaucoup de dégâts et de torts, quelque chose m'a fait penser que ça a l'air irréversible, mais j'aimerais tellement me tromper !!! Sauvons Paris 8...

Personnel enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs

Nombre de répondants :

152 personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs (titulaires et contractuels) ont répondu sur les 1752 (dont 730 chargés de cours) que compte l'établissement, soit 8,68%.

Profil des répondants enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs (EC, E et C)

Les répondants au questionnaire sont à 44% des hommes et à 56% des femmes alors que la population enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs est composée à 55,71% d'hommes et à 44,29% de femmes.

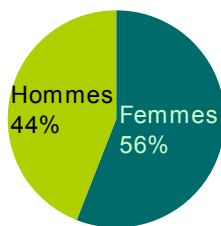
75,66% des répondants sont des enseignants-chercheurs, 6,58% sont des enseignants du secondaire, 5,92% sont des chargés de cours, 3,95% sont des associés et 7,89% sont d'autres catégories.

59,41% des répondants enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent travailler dans une UFR, 12,38% dans un institut, 2,48% dans un IUT, 7,43% dans une école doctorale et 18,31% dans une équipe de recherche.

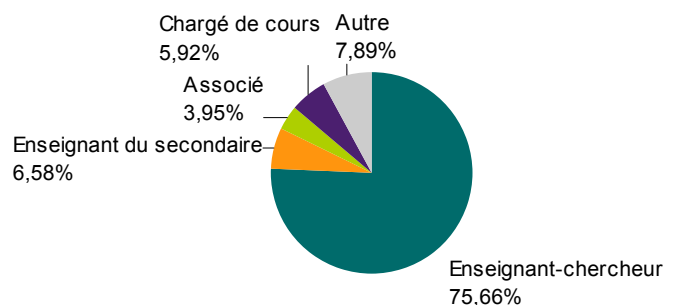
7,89% des répondants travaillent depuis plus de 30 ans à Paris 8, 15,13% depuis plus de 20 ans, 31,58% depuis plus de 10 ans, 28,95% depuis plus de 4 ans, 9,87% depuis moins de 4 ans et 6,58% depuis moins d'un an.

Donc 83,55% des répondants ont connu d'autres gouvernances de l'université.

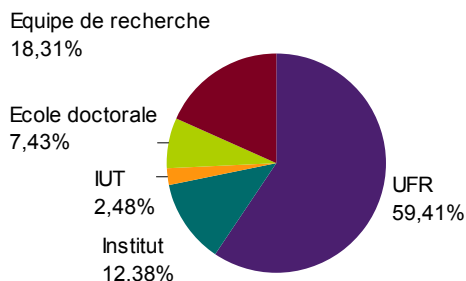
**Genre des répondants
EC, E et C**



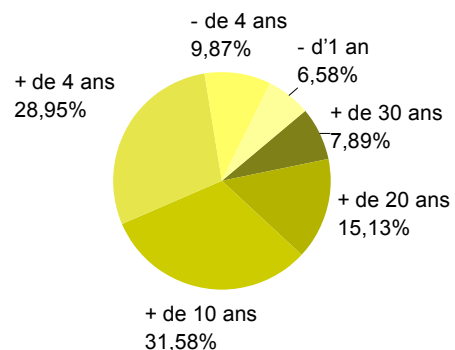
**Statut des répondants
EC, E et C**



**Affectation des répondants
EC, E et C**



**Ancienneté à Paris 8 des répondants
EC, E et C**



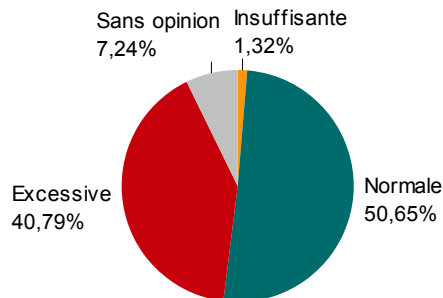
Tâches et organisation du travail

Quantité de travail effectuée

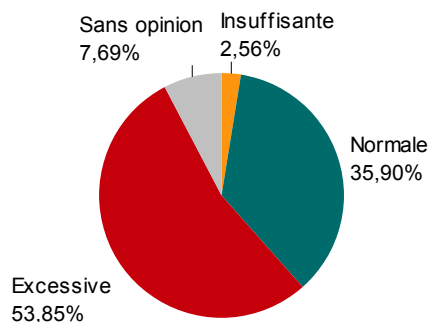
En général, la quantité de travail effectuée par les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs est à leurs yeux normale à 50,65%, excessive à 40,79%, insuffisante à 1,32% et 7,24% n'ont pas exprimé leur opinion.

Pour ceux qui ont des responsabilités administratives à Paris 8, la quantité de travail effectuée est à leurs yeux normale à 35,90%, excessive à 53,85%, insuffisante à 2,56% et 7,69% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, la quantité de travail effectuée par les personnels EC, E et C est à leurs yeux :



En général, la quantité de travail effectuée par les personnels EC, E et C ayant des responsabilités administratives à Paris 8 est à leurs yeux :



Vitesse d'exécution du travail

En général, les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent devoir travailler normalement à 26,32%, vite à 23,03%, très vite à 14,47%, trop vite à 28,95% et 7,24% n'ont pas exprimé leur opinion.

Ceux qui ont des responsabilités administratives à Paris 8 déclarent devoir travailler normalement à 15,38%, vite à 25,64%, très vite à 14,10%, trop vite à 35,46% et 6,41% n'ont pas exprimé leur opinion.

En général, les personnels EC, E et C déclarent devoir travailler :



■ Normalement ■ Vite ■ Très vite ■ Trop vite ■ Sans opinion

**En général, les personnels EC, E et C ayant des
responsabilités administratives déclarent devoir travailler :**

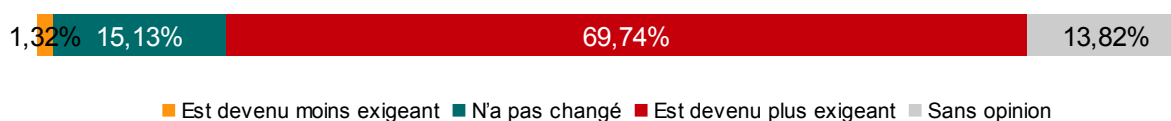


Evolution de l'exigence du travail

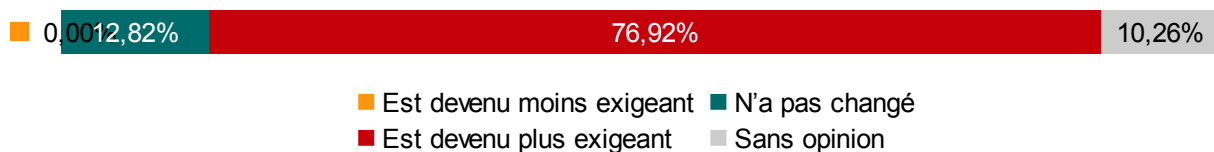
Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent à 69,74% qu'au cours des dernières années leur travail est devenu plus exigeant, à 15,13% qu'il n'a pas changé, à 1,32% qu'il est devenu moins exigeant et 13,82% n'ont pas exprimé leur opinion.

Ceux qui ont des responsabilités administratives à Paris 8 déclarent à 76,92% qu'au cours des dernières années leur travail est devenu plus exigeant, à 12,82% qu'il n'a pas changé, à 0,00% qu'il est devenu moins exigeant et 10,26% n'ont pas exprimé leur opinion.

Le travail pour les EC, E et C



Le travail pour les EC, E et C ayant des responsabilités administratives



Détérioration de l'organisation du travail

41,73% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 sont tout à fait d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

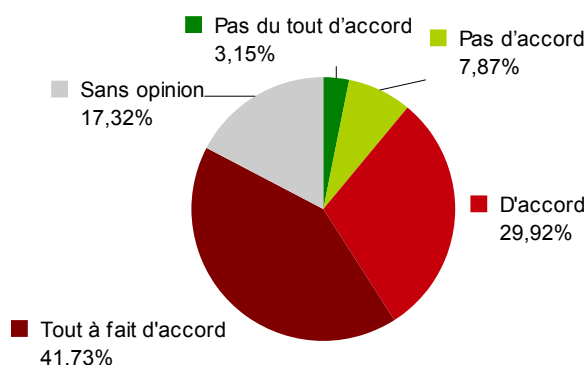
29,92% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 sont d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

7,87% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 ne sont pas d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

3,15% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 ne sont pas du tout d'accord avec l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée"

17,32% n'ont pas exprimé leur opinion.

A l'affirmation : "Ces dernière années l'organisation du travail à Paris 8 s'est détériorée" les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs y travaillant depuis plus de 4 ans déclarent être :

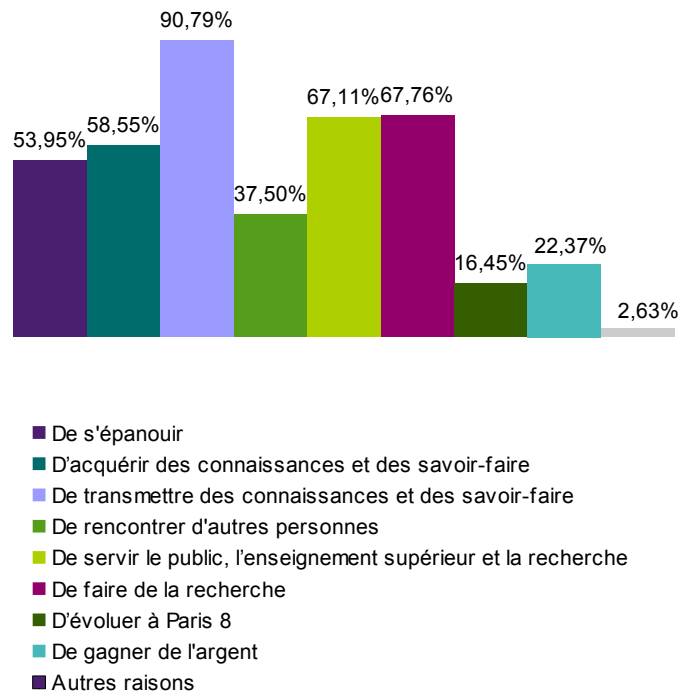


Motivation et amélioration

Motivation(s) dans le travail (question à choix multiple)

D'une manière générale, la motivation dans le travail des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs est avant tout de s'épanouir à 53,95%, d'acquérir des connaissances et des savoir-faire à 58,55%, de transmettre des connaissances et des savoir-faire à 90,76%, de rencontrer d'autres personnes à 37,50%, de servir le public, l'enseignement supérieur et la recherche à 67,11%, de faire de la recherche à 67,76%, d'évoluer à Paris 8 à 16,45%, de gagner de l'argent à 22,37% et pour d'autres raisons à 2,63%.

D'une manière générale, la motivation dans le travail des personnels EC, E et C est avant tout :



Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu « autre » ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

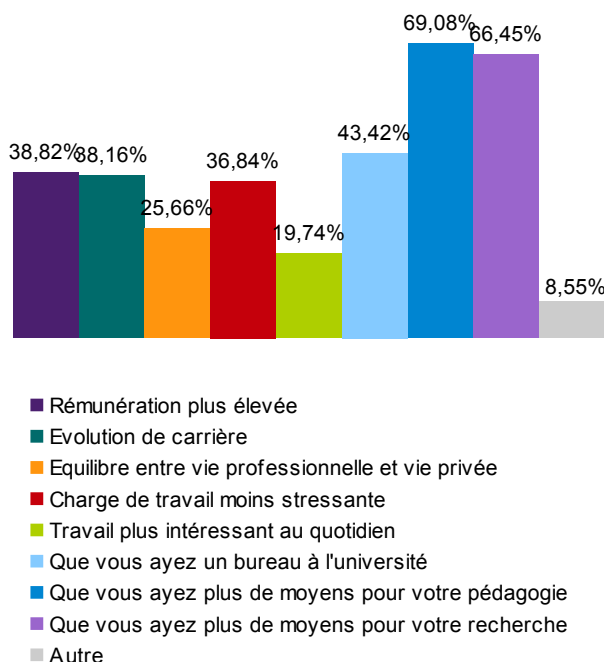
Voici les cinq commentaires laissés :

- *changer les mentalités*
- *de faire compter la pensée au monde*
- *de ne pas subir en permanence un harcèlement afin de travailler en toute indépendance dans le respect des règles (que la "direction" de P8 ne respecte pas)*
- *D'assurer des liens entre P8 et l'extérieur : autres universités, centres de recherches, institutions culturelles et assurer aux étudiants des cursus motivants et novateurs et des perspectives de débouchés.*
- *d'être respectée*

Amélioration dans le travail (question à choix multiple)

Pour les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont à 38,82% une rémunération plus élevée, à 38,16% une évolution de carrière, à 25,66% un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à 36,84% une charge de travail moins stressante, à 19,74% un travail plus intéressant au quotidien, à 43,42% un bureau à l'université, à 69,08% plus de moyens pour leur pédagogie et 66,45% plus de moyens pour leur recherche et 8,55% ont répondu d'autres priorités.

Pour les personnels EC, E et C, les priorités pour l'amélioration dans leur travail sont



Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu « autre » ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

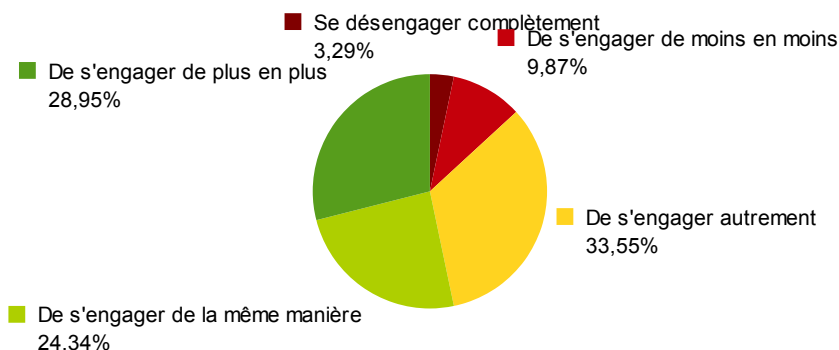
Voici les quinze commentaires laissés :

- plus de transparence et d'équité
- moins de stats et enquêtes ministérielles inutiles
- sécurité de l'emploi
- ah oui, un bureau pour chaque enseignant-chercheur!
- que l'avenir du diplôme soit solide
- que les projets proposés ne soient pas systématiquement rejetés au profit des projets présentés par les proches de la "direction"
- avoir le sentiment de faire partie de l'équipe
- question de la nature / de la qualité du travail (rapport tâches dites administratives/ recherche/enseignement)
- D'avoir plus de temps de concertation avec mes collègues
- moins de contrats, plus de latitude de recherche sur le long terme
- travail plus centré sur les étudiants
- transparence de gestion de P8
- d'être moins stressée en raison du harcèlement moral!
- Que les PRAG soient dotés d'un vrai statut et qu'on ne les prenne plus pour des bêtes de somme en termes de charge de cours
- ne pas être toujours en butte aux abus de pouvoir de la part des instances gouvernantes

Evolution de l'engagement dans le travail

Vis à vis de leur travail, 3,29% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ont le sentiment de se désengager complètement, 9,87% de s'engager de moins en moins, 33,55% de s'engager autrement, 24,34% de s'engager de la même manière et 28,95% de s'engager de plus en plus.

Vis à vis de leur travail, les personnels EC, E et C ont le sentiment de :



Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu qu'ils se désengageaient complètement de leur travail ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les quatre commentaires laissés :

- *Toutes les propositions de (...) ont été rejetées, sans motivation (je considère des motivations irrationnelles ou mensongères comme inexistantes). Une volonté destructrice, une chasse aux sorcières perturbe au quotidien les relations entre enseignants et personnels IATOSS. Dès que tout s'arrange, la "direction" prend des mesures pour diviser (pour mieux régner?). De nombreux enseignants sont en arrêt maladie (certains continuent de travailler quand même) ou en traitement. L'enfer est quotidien depuis 4 ans. Rien de constructif ne peut être élaboré. La grande majorité des enseignants veut partir de Paris 8. Nous passons notre temps à alerter les autorités ministérielles et judiciaires. ce n'est plus vivable.*
- *démotivé à cause du manque d'organisation et de coordination dans l'université. Sensation d'être sous employée*
- *nous n'avons aucune reconnaissance de notre travail. Nous sommes dénigrés, humiliés sans explications, l'absence de transparence devenant insupportable*
- *L'atmosphère de travail est épouvantable : les enseignants sont en butte aux harcèlements de la direction, aux traitements inégalitaires et Paris 8 est en proie à l'arbitraire*

Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu qu'ils s'engageaient de moins en moins dans de leur travail ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les quinze commentaires laissés :

- *surcroît de bureaucratie, directives nuisibles à la vocation de l'université devenue une entreprise et non un service...aliénation de la réflexion....destruction du collectif*
- *grand âge !*
- *Travail non reconnu*
- *manque de consultation, exclusion des réunions et circuits d'information de l'équipe, extrême précarité de l'emploi*
- *climat d'insécurité au travail et de suspicion entre tous, personnels enseignants et administratifs, situation provoquée par les actes impulsifs de l'administration centrale et son absence de transparence, certains en profitant pour se livrer à quelque chose qui ressemblerait à de la délation.*
- *Plus de charges administratives*
- *A cause d'une situation propre à mon département.*
- *en vrac : la détérioration générale des conditions de travail ; le mépris des directions à l'égard des étudiants ; le favoritisme généralisé des directions ; le mensonge et la médisance de leur part ; l'absence d'objectivité ; leur irrespect vis à vis du service public ; leur ambition personnelle ; leur goût du pouvoir ; l'absence totale de transparence quant aux informations essentielles, etc.*
- *Trop de bureaucratie. Regards suspicieux et attitudes autoritaristes de "la direction". Il n'existe plus d'ambiance digne de ce nom en matière de contacts entre collègues : trop de cloisonnements. L'esprit de Paris 8, c'est à dire l'identité collective et organisationnelle de P8 est moribonde.*
- *fatigue, problèmes de santé*
- *pour me préserver le plus possible de la dégradation matérielle flagrante de nos conditions de travail*
- *Fatigue*
- *mauvaise ambiance*

- *gestion opaque et clientélisme de Paris 8*
- *Moins on prend d'initiative, moins on risque de se faire maltraiter, et donc mieux on se porte.*

Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu qu'ils s'engageaient autrement dans leur travail ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les quarante-trois commentaires laissés :

- *L'ambiance d'autoritarisme infantile et hélas infantilissante du Paris 8 de 2011 est aux antipodes des idéaux fondateurs de cette université révolutionnaire et fondamentalement innovante !*
- *les mobilisations de 2008 et 2009 m'ont donné à voir mon travail et mes collègues autrement ; par contre, les réformes à répétition ont augmenté la bureaucratie*
- *subir après 12 ans de service le mépris et l'arbitraire de la présidence relatifs à mon statut*
- *Parce que je fais mes recherches dans une autre université qui consacre plus de moyens à son développement.*
- *parce que la transmission de la pensée n'est plus considérée comme un point important, or c'est lui qui importe donc je me déplace relativement aux fausses priorités*
- *plus d'étudiants dans les cours, utilisation des NTIC, adapter la pédagogie aux exigences nouvelles (monde du travail, concours,...)*
- *Concentration sur le travail de recherche des étudiants au niveau des masters et doctorats et accompagnement plus intense de ceux-ci.*
- *parce qu'une routine dans l'enseignement s'installe. Donc cela demande moins de travail en amont. Par contre avec les responsabilités de diplômés, je passe beaucoup de temps à être sollicitée pour des problèmes administratifs (couacs dans les inscriptions des étudiants, bug dans les remontées de notes, problèmes d'édition de grilles de notes, etc.)*
- *Du fait du manque de "reconnaissance" de l'institution, du divorce entre la politique annoncée et la réalité, il faut rester investis pour les étudiants et la recherche tout en se distanciant de l'institution "Paris 8" en elle-même*
- *à force d'être exploité et de subir des décisions arbitraires émanant de la hiérarchie....*
- *Les conditions de travail et l'atmosphère générale qui règne à l'université totalement ou presque impersonnelle ; on ne sait pas bien ce qui se passe, peu de solidarité trop d'individualisme liés justement aux modifications en cours, des petits "chefs"*
- *Sentiment de perte de sens, bureaucratisation, impact négatif des politiques d'immigration sécuritaires etc, domination d'un modèle de plus en plus scolaire et infantilisation, fausse autonomie...*
- *A l'intérieur de ce mot "travail" se sont glissés des éléments inattendus il y a 10 ans - la part positive de "travail" (enseignement et recherche) étant écartée par des tâches de "gestion".*
- *Parce qu'il faut apprendre à gérer les priorités, priorités parfois imposées, mais que l'on peut tout de même apprendre à mieux "contrôler". Mais le fait de devoir toujours se "partager" entre recherche et enseignement est lourd!!*
- *on doit être plus prudent, la liberté de parole et d'expression, de critique et donc de proposition est surveillée et bridée sous peine de représailles de la direction. On attend des jours meilleurs, on résiste.*
- *L'enseignant a une mission sociale à remplir à Paris 8*
- *A cause du poids de plus en plus important des conseils centraux et de la diminution de l'autonomie des départements et UFR.*
- *part "administrative" croissante. Cœur de métier de plus en plus ignoré par les structures mises en place*
- *Nouveaux outils d'information et donc nouvelles pratiques à adopter ; nouveaux publics et, hélas, baisse de mon niveau d'exigence à leur égard*
- *Parce que je travaille de plus en plus pour des résultats de moins en moins probants, devant consacrer de plus en plus de temps à du travail non productif (enquêtes de plus en plus nombreuses, LOLF, gestion de plus en plus inutilement compliquée, totalement déconnectée de l'essentiel, qui est d'offrir des formations de qualité, d'avoir le temps d'innover, d'effectuer un travail de suivi pédagogique étroit, de participer à des colloques... ce que j'ai de moins en moins le temps de faire du fait d'une dérive administratrice-technocratique du fonctionnement de l'université.*
- *Enseignants, étudiants et structures n'accordent plus d'importance qu'aux perspectives d'inclusion dans des réseaux professionnels ou d'influence. Les motivations collectives pour les "savoirs universitaires" semblent disparaître.*
- *non titulaire, je dois prendre garde à ne pas trop m'investir pour amoindrir le choc des ruptures de contrats*
- *Mutation constante de la profession, des fonctionnements institutionnels, du public étudiant ; instabilité du niveau d'énergie et de santé (entre le désir et le plaisir d'engagement et même de lutte pour des valeurs culturelles et politiques, et la "déprime" de rencontrer de nouveaux obstacles et de nouvelles mises en impuissance régulièrement) ; incertitude sur mes capacités (y compris au niveau santé) de suivre les exigences de ces conditions. L'impression de faire 3 métiers en même temps : enseignant-chercheur, lutte contre les réformes nuisibles, ET réactions*

constructives (l'effort d'imagination et l'invention de compromis est FATIGANT, et très prenant) aux réformes répétées : réinvention des formations, réinvention des rapports pédagogiques et institutionnels, etc.

- *Usure, fatigue.*
- *charge et complexité administrative en hausse*
- *détachement des problèmes du quotidien*
- *Plus assez de temps pour la pédagogie et la recherche car perte de temps en remplissage de papiers, enquêtes statistiques, mails pour rassurer la "direction"*
- *prendre en considération les contraintes d'une vie de famille*
- *Autre équilibre enseignement/recherche, surcroît de tâches administratives*
- *parce que le travail a changé (l'enseignement surtout), et que chacun évolue et change*
- *Adapter l'enseignement à un public de moins en moins en phase avec formation généraliste et sciences humaines. Rythme de recherche plus frénétique. Age, expérience et maturité*
- *L'écart entre la recherche et l'enseignement devient de plus en plus grand. Il y a une infantilisation des étudiants.*
- *économie d'énergie*
- *Conditions d'enseignement pathétiques - je mets l'accent sur la recherche - mais aucun moyen... donc une recherche au rabais, pratiquement auto financée. Participe à beaucoup de commissions & tâches administratives, travail dans l'urgence, manque de transparence, d'efficacité, de visibilité sur le long terme...*
- *pour combattre la mauvaise organisation à Paris 8 et pour éviter le désengagement total...*
- *A cause de nombreuses tâches autres que purement pédagogiques.*
- *Parce que je vieillis*
- *Avec la charge de travail grandissante, il est impératif de modifier ma manière de travailler pour ne pas perdre en qualité tant pour l'enseignement que pour la recherche.*
- *Trop de charges administratives qui empêchent de s'investir dans l'enseignement. Manque cruel de salles (et de moyens-bureaux.) qui influent forcément et de manière négative sur la pédagogie*
- *En raison de la charge de travail. Un service très, très lourd digne de l'usine! On ne peut prétendre faire son travail correctement quand on a la charge de travail double de celle du MCF avec en plus des dédoublements d'heures en raison des traductions d'heures CM en heures TD. Ceux et celles qui ont mis cela en place n'ont pensé ni à l'enseignant qui les assure ni aux étudiants. L'université n'est pas le lycée. Quand vous avez 18 à 200 étudiant(e)s dans un amphi de première année, c'est l'équivalent de combien de classes du secondaire? Et pourtant on nous contraint à faire ce service avec une charge horaire qui dépasse l'entendement et on nous demande la performance ! Comment assurer 384 heures, faire de la recherche et rester debout???*
- *fin de carrière donc j'envisage l'enseignement différemment, encore plus axé sur les autres et je m'inquiète pour le futur de la recherche en sciences humaines.*
- *Plus de présence exigée, plus de temps consacré aux questions administratives, à l'organisation de la vie universitaire, de moins en moins de temps pour une réflexion sérieuse. La réflexion exige la concentration, un certain détachement, autrement dit, du temps, un temps de qualité, qui semble nous avoir été "raflé" ces dernières années. Un autre problème, les étudiants du premier cycle ont de plus en plus besoin de la présence de leurs professeurs, de leur engagement. Pour ceux qui s'impliquent dans ce travail, sans prestige, il n'y a pas de reconnaissance. Il faut devenir plus réaliste au sujet du public de notre université.*
- *Mon travail est en train de changer, donc je m'engage.*

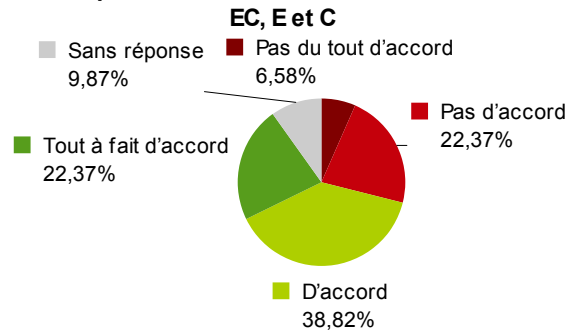
Relations, échanges, information et communication

Relations, échanges, information et communication entre collègues

Collaboration avec les collègues

A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez réussissent facilement à collaborer » 22,37% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 38,82% sont d'accord, 22,37% ne sont pas d'accord, 6,58% ne sont pas du tout d'accord et 9,87% n'ont pas exprimé leur opinion.

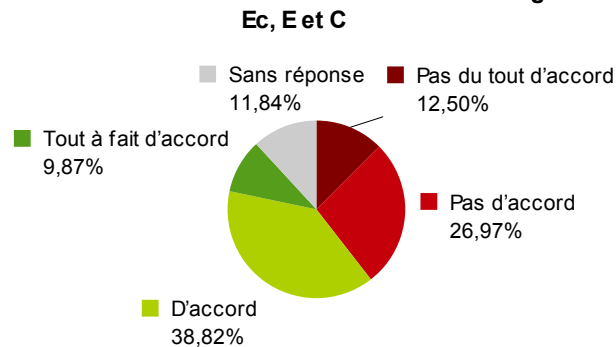
Les collègues avec qui vous travaillez réussissent facilement à collaborer



Diffusion de l'information et communication entre collègues

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication entre collègues sont bonnes » 9,87% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 38,82% sont d'accord, 26,97% ne sont pas d'accord, 12,50% ne sont pas du tout d'accord et 11,84% n'ont pas exprimé leur opinion.

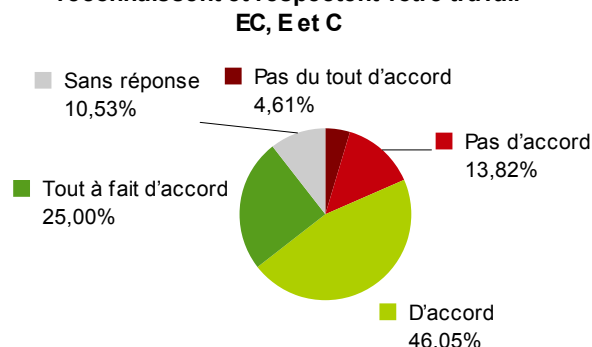
La diffusion de l'information et la communication entre collègues sont bonnes



Considération, soutien, reconnaissance et respect de son travail par les collègues

A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez considèrent, soutiennent, reconnaissent et respectent votre travail » 25,00% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 46,05% sont d'accord, 13,82% ne sont pas d'accord, 4,61% ne sont pas du tout d'accord et 10,53% n'ont pas exprimé leur opinion.

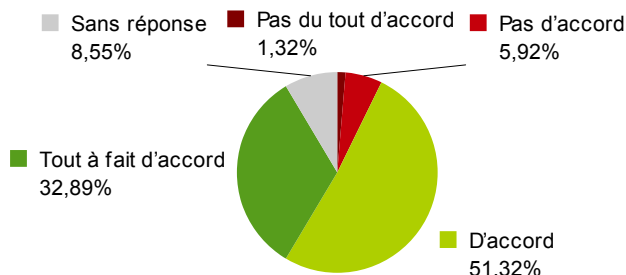
Les collègues avec qui vous travaillez considèrent, soutiennent, reconnaissent et respectent votre travail



Rapports amicaux avec les collègues

A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez sont amicaux » 32,89% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 51,32% sont d'accord, 5,92% ne sont pas d'accord, 1,32% ne sont pas du tout d'accord et 8,55% n'ont pas exprimé leur opinion.

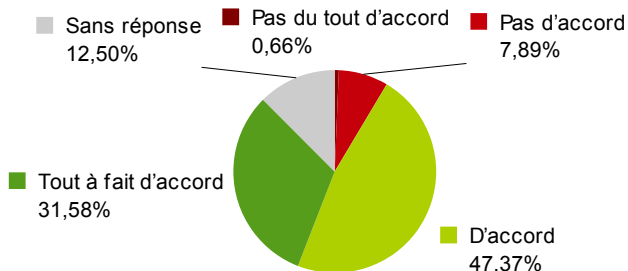
Les collègues avec qui vous travaillez sont amicaux EC, E et C



Compétence professionnelle des collègues

A l'affirmation « les collègues avec qui vous travaillez sont des gens professionnellement compétents » 31,58% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 47,37% sont d'accord, 7,89% ne sont pas d'accord, 0,66% ne sont pas du tout d'accord et 12,50% n'ont pas exprimé leur opinion.

Les collègues avec qui vous travaillez sont des gens professionnellement compétents EC, E et C

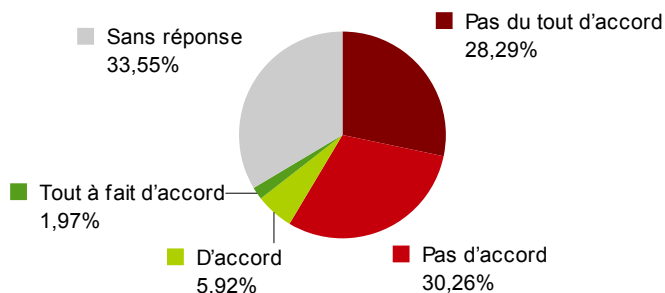


Relations, échanges, information et communication avec la direction

Collaboration avec la direction

A l'affirmation « la direction réussit facilement à faire collaborer les différents services » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 5,92% sont d'accord, 30,26% ne sont pas d'accord, 28,29% ne sont pas du tout d'accord et 33,55% n'ont pas exprimé leur opinion.

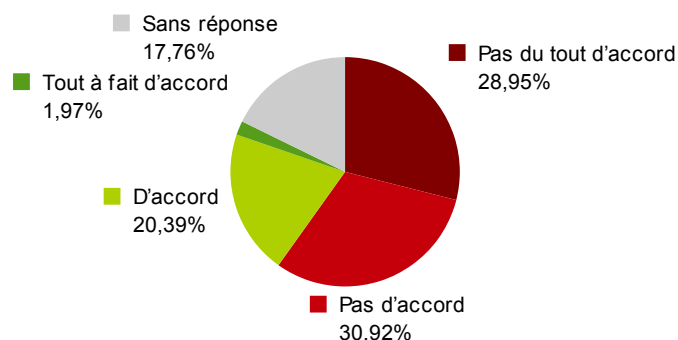
La direction réussit facilement à faire collaborer les différents services EC, E et C



Diffusion de l'information et communication de la direction

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 20,39% sont d'accord, 30,92% ne sont pas d'accord, 28,95% ne sont pas du tout d'accord et 17,76% n'ont pas exprimé leur opinion.

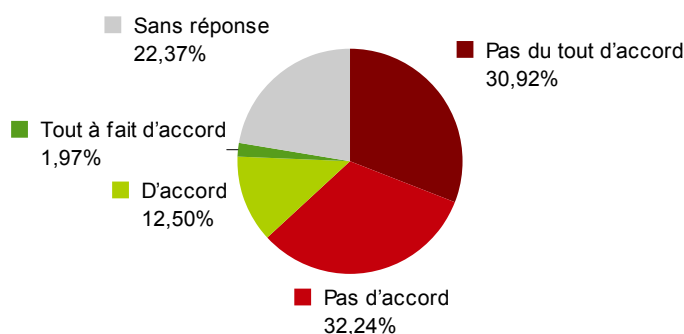
Diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes EC, E et C



Participation aux décisions et aux actions avec la direction

A l'affirmation « la direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 12,50% sont d'accord, 32,24% ne sont pas d'accord, 30,92% ne sont pas du tout d'accord et 22,37% n'ont pas exprimé leur opinion.

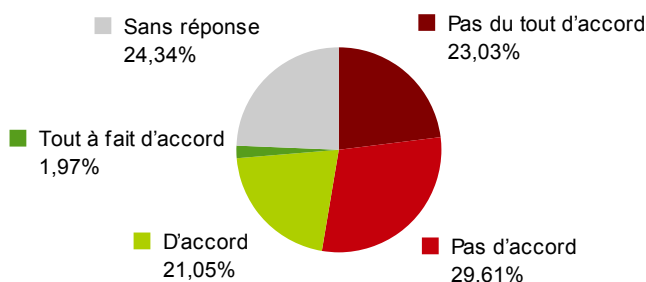
La direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail EC, E et C



Considération, soutien, reconnaissance et respect du travail par la direction

A l'affirmation « la direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 21,05% sont d'accord, 29,61% ne sont pas d'accord, 23,03% ne sont pas du tout d'accord et 24,34% n'ont pas exprimé leur opinion.

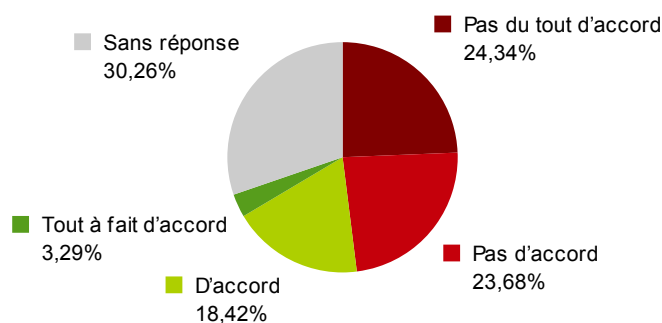
La direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service EC, E et C



Intérêt de la direction au bien-être de ses personnels

A l'affirmation « la direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels » 3,29% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 18,42% sont d'accord, 23,68% ne sont pas d'accord, 24,34% ne sont pas du tout d'accord et 30,26% n'ont pas exprimé leur opinion.

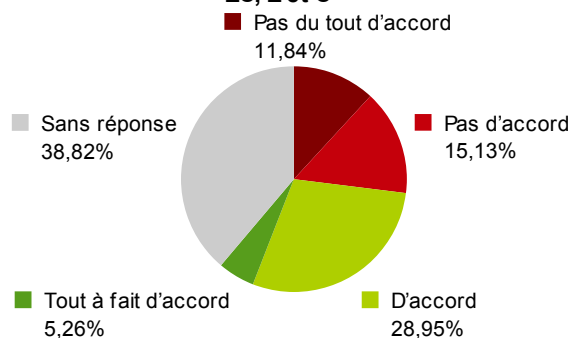
**La direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels
EC, E et C**



Compétence professionnelle de la direction

A l'affirmation « la direction est constituée de gens professionnellement compétents » 5,26% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 28,95% sont d'accord, 15,13% ne sont pas d'accord, 11,84% ne sont pas du tout d'accord et 38,82% n'ont pas exprimé leur opinion.

**La direction est constituée de gens professionnellement compétents
EC, E et C**

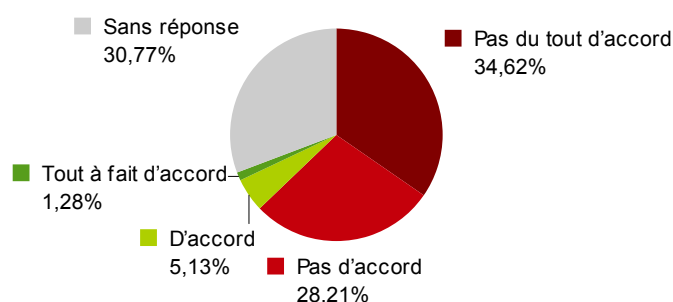


Relations, échanges, information et communication entre les personnels enseignants, chercheurs, et enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives et la direction

Collaboration avec la direction - responsabilités administratives

A l'affirmation « la direction réussit facilement à faire collaborer les différents services » 1,28% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives sont tout à fait d'accord, 5,13% sont d'accord, 28,21% ne sont pas d'accord, 34,62% ne sont pas du tout d'accord et 30,77% n'ont pas exprimé leur opinion.

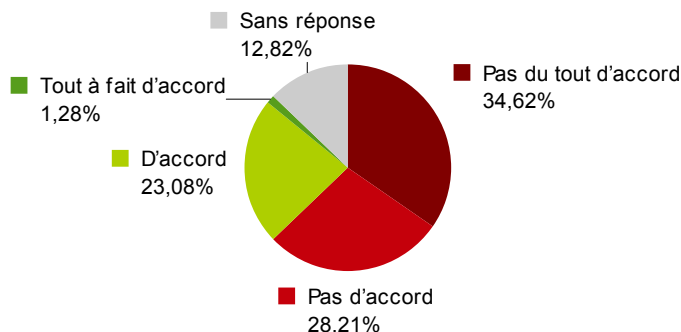
**La direction réussit facilement à faire collaborer les différents services
EC, E et C ayant des responsabilités administrative**



Diffusion de l'information et communication de la direction - responsabilités administratives

A l'affirmation « la diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes » 1,28% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives sont tout à fait d'accord, 23,08% sont d'accord, 28,21% ne sont pas d'accord, 34,62% ne sont pas du tout d'accord et 12,82% n'ont pas exprimé leur opinion.

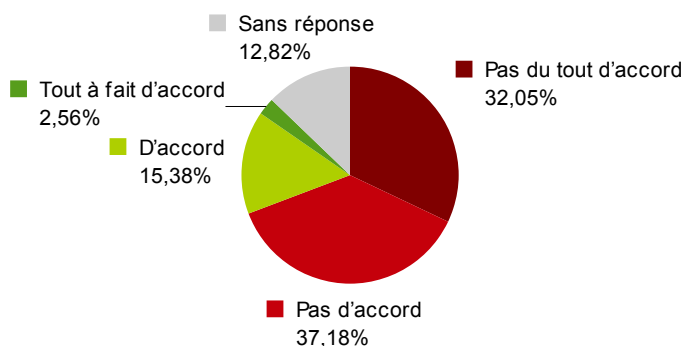
La diffusion de l'information et la communication de la direction sont bonnes EC, E et C ayant des responsabilités administratives



Participation aux décisions et aux actions avec la direction - responsabilités administratives

A l'affirmation « la direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail » 2,56% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives sont tout à fait d'accord, 15,38% sont d'accord, 37,18% ne sont pas d'accord, 32,05% ne sont pas du tout d'accord et 12,82% n'ont pas exprimé leur opinion.

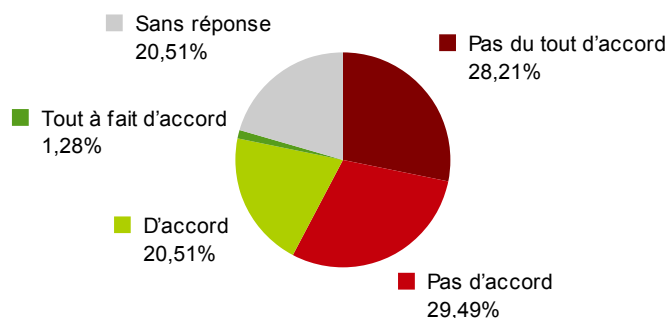
La direction vous laisse participer aux décisions et aux actions qui sont susceptibles d'affecter votre travail EC, E et C ayant des responsabilités administratives



Considération, soutien, reconnaissance et respect du travail par la direction - responsabilités administratives

A l'affirmation « la direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service » 1,28% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives sont tout à fait d'accord, 20,51% sont d'accord, 29,49% ne sont pas d'accord, 28,21% ne sont pas du tout d'accord et 20,51% n'ont pas exprimé leur opinion.

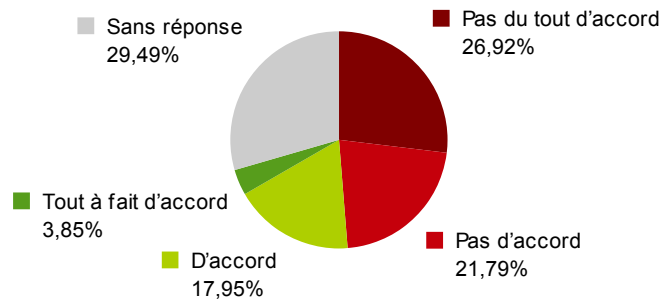
La direction considère, soutient, reconnaît et respecte votre travail et celui de votre service EC, E et C ayant des responsabilités administratives



Intérêt de la direction au bien-être de ses personnels - responsabilités administratives

A l'affirmation « la direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels » 3,85% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives sont tout à fait d'accord, 17,95% sont d'accord, 31,79% ne sont pas d'accord, 26,92% ne sont pas du tout d'accord et 29,49% n'ont pas exprimé leur opinion.

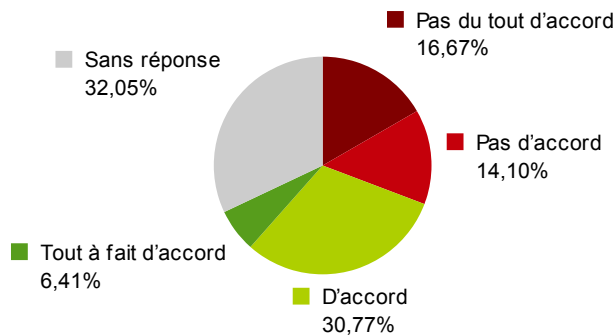
La direction se sent concernée par le bien-être de ses personnels EC, E et C ayant des responsabilités administratives



Compétence professionnelle de la direction - responsabilités administratives

A l'affirmation « la direction est constituée de gens professionnellement compétents » 6,41% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant des responsabilités administratives sont tout à fait d'accord, 30,77% sont d'accord, 14,10% ne sont pas d'accord, 16,67% ne sont pas du tout d'accord et 32,05% n'ont pas exprimé leur opinion.

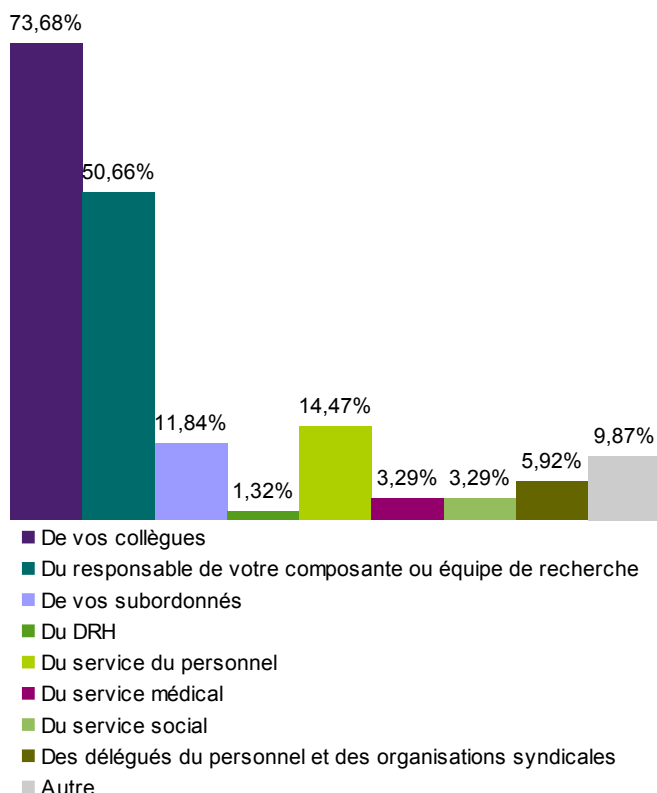
La direction est constituée de gens professionnellement compétents EC, E et C ayant des responsabilités administratives



Aide ou soutien (question à choix multiple)

Lorsque les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs rencontrent des difficultés dans leur travail, ils estiment pouvoir facilement obtenir de l'aide ou un soutien de la part de leurs collègues à 73,68%, du responsable de leur composante ou équipe de recherche à 50,66%, de leur subordonnés à 11,84%, du DRH à 1,32%, du service du personnel à 14,47%, du service médical à 3,29%, du service social à 3,29%, des délégués du personnel et des organisations syndicales à 5,92% et auprès d'autres personnes ou structures à 9,87%.

Lorsque les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs rencontrent des difficultés dans leur travail, ils estiment pouvoir facilement obtenir de l'aide ou un soutien de la part :



Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu « autre » ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

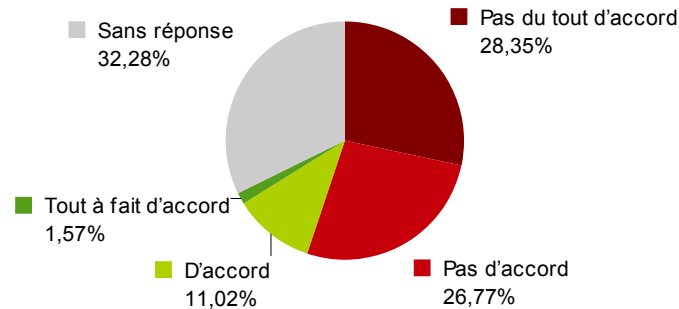
Voici les seize commentaires laissés :

- *personnel administratif*
- *de la direction de l'institut*
- *de la majorité de mes collègues (exception faite de ceux qui sont proches de la "direction", donc très peu, mais qui rendent les relations de travail insupportables)*
- *du secrétariat du département*
- *très peu de collègues*
- *Pas des organisations syndicales enseignantes*
- *je n'imagine pas en demander*
- *du secrétariat*
- *les enseignants chercheurs ne se soutiennent pas*
- *cela dépend...*
- *euh.....*
- *des services techniques de P8*
- *du secrétariat*
- *Aucun!*
- *secrétariat du département*
- *Quand j'ai eu un vrai problème, je n'ai pas été aidée.*

Relations sociales

A l'affirmation « les relations sociales à Paris 8 se sont améliorées ces dernières années » 1,57% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 sont tout à fait d'accord, 11,02% sont d'accord, 26,77% ne sont pas d'accord, 28,35% ne sont pas du tout d'accord et 32,28% n'ont pas exprimé leur opinion. 55,12% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs travaillant depuis plus de 4 ans à Paris 8 ne pensent donc pas que les relations sociales se sont améliorées ces dernières années et 12,59% le pensent.

A l'affirmation : « les relations sociales à Paris 8 se sont améliorées ces dernières années » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs y travaillant depuis plus de 4 ans répondent :

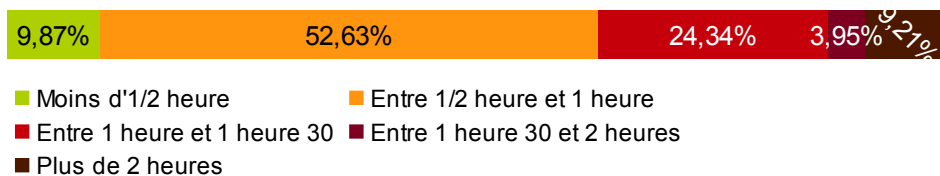


La santé et le travail

Temps de trajet entre le domicile et le travail

9,87% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ont moins d'une demie-heure de trajet entre leur domicile et leur travail, 52,63% entre une demie-heure et une heure, 24,34% entre une heure et une heure et demie, 3,95% entre 1 heure et demie et 2 heures et 9,21% plus de 2 heures.

Temps de trajet entre le domicile et le travail des répondants



Décontraction et oubli du travail le soir

26,32% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent ne jamais arriver facilement à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

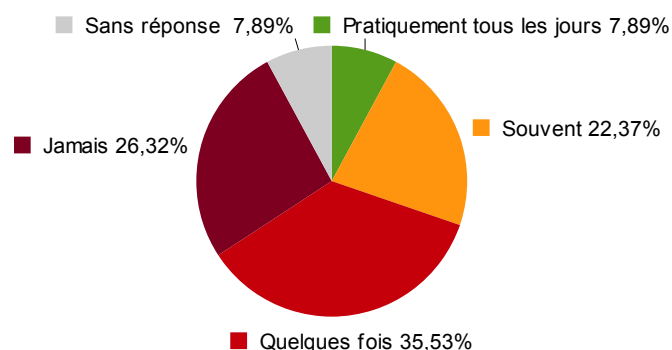
35,53% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent arriver quelques fois à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

22,37% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent arriver souvent à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

7,89% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent arriver pratiquement tous les jours à se décontracter et à oublier tout ce qui concerne leur travail lorsqu'ils rentrent à la maison.

7,89% n'ont pas exprimé leur opinion.

A l'affirmation : « Quand vous rentrez à la maison, vous arrivez facilement à vous décontracter et à oublier tout ce qui concerne votre travail » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Le coucher et le travail

3,95% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que le travail ne leur trotte jamais dans la tête lorsqu'ils se couchent.

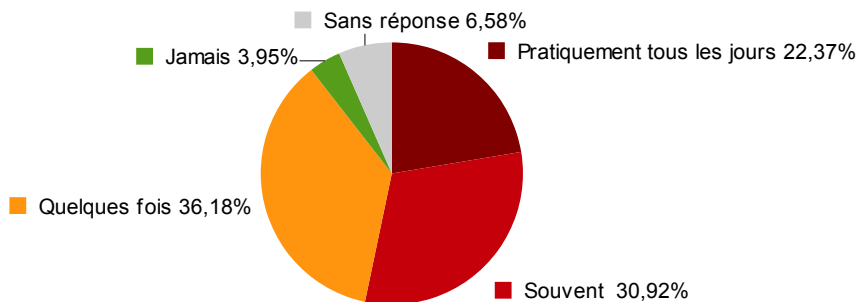
36,18% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que le travail leur trotte quelques fois dans la tête lorsqu'ils se couchent.

30,92% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que le travail leur trotte souvent dans la tête lorsqu'ils se couchent.

22,37% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que le travail leur trotte pratiquement tous les jours dans la tête lorsqu'ils se couchent.

6,58% n'ont pas exprimé leur opinion.

A l'affirmation : « Lorsque vous vous couchez le travail vous trotte encore dans la tête » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



La nuit et le travail

21,71% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il ne leur arrive jamais de se réveiller la nuit en pensant au travail.

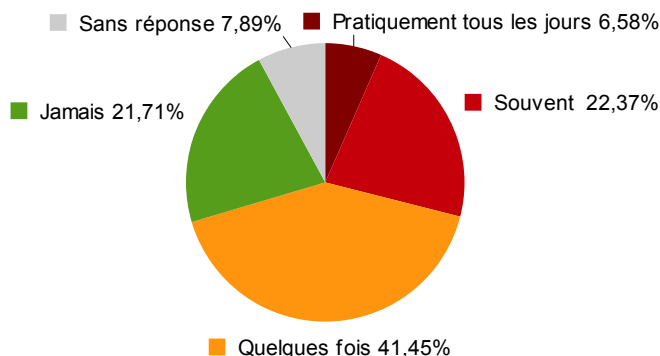
41,45% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive quelques fois de se réveiller la nuit en pensant au travail.

22,37% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive souvent de se réveiller la nuit en pensant au travail.

6,58% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive pratiquement tous les jours de se réveiller la nuit en pensant au travail.

7,89% n'ont pas exprimé leur opinion.

A l'affirmation : « Il vous arrive de vous réveiller la nuit en pensant au travail » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Le réveil et le travail

9,87% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il ne leur arrive jamais de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

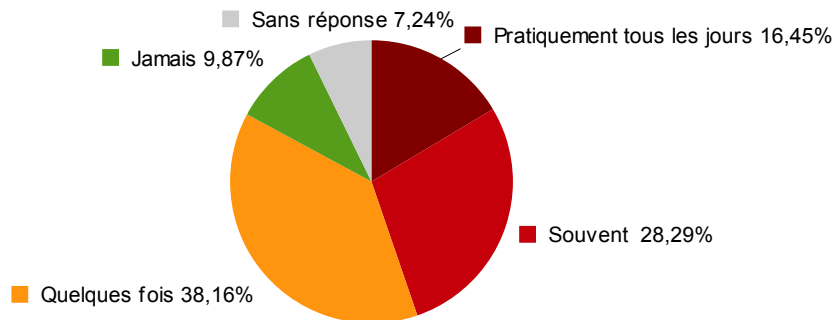
38,16% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive quelques fois de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

28,29% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive souvent de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

16,45% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive pratiquement tous les jours de penser à des problèmes de travail dès qu'ils se lèvent le matin.

7,24% n'ont pas exprimé leur opinion.

**A l'affirmation : « Vous pensez à des problèmes de travail dès que vous vous levez le matin »
les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :**



Les remarques des proches

18,42% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il ne leur arrive jamais que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

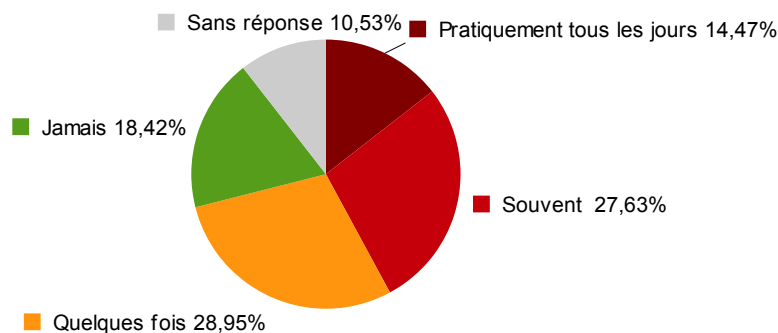
28,95% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive quelques fois que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

27,63% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive souvent que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

14,47% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent qu'il leur arrive pratiquement tous les jours que leurs proches leur disent qu'ils se sacrifient trop pour leur travail.

10,53% n'ont pas exprimé leur opinion.

**A l'affirmation : « Vos proches vous disent que vous vous sacrifiez trop pour votre travail »
les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :**



La santé affectée par les problèmes liés au travail

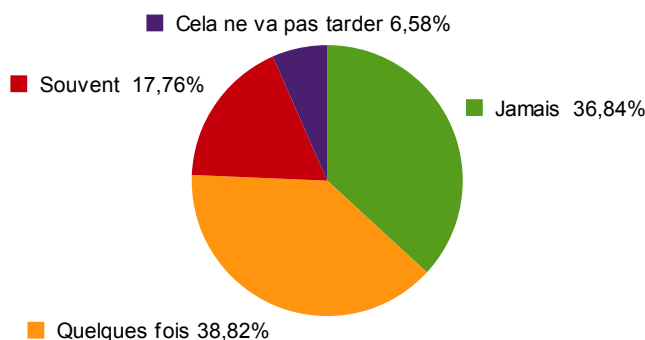
36,64% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que leur santé n'a jamais été affectée par des problèmes liés au travail.

38,82% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que leur santé a quelques fois été ou est quelques fois affectée par des problèmes liés au travail.

17,76% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que leur santé a souvent été ou est souvent affectée par des problèmes liés au travail.

6,58% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent que leur santé ne va pas tarder à être affectée par des problèmes liés au travail.

A la question « Est-ce que votre santé a déjà été affectée ou est affectée par des problèmes liés au travail ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Types de problèmes de santé liés au travail

Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant leur santé quelques fois ou souvent affectée par des problèmes liés au travail, soit 56,58% des répondants, déclarent à 18,60% que ce sont des problèmes de type psychologique, à 33,72% que ce sont des problèmes de type physique et à 47,67% que ce sont les deux.

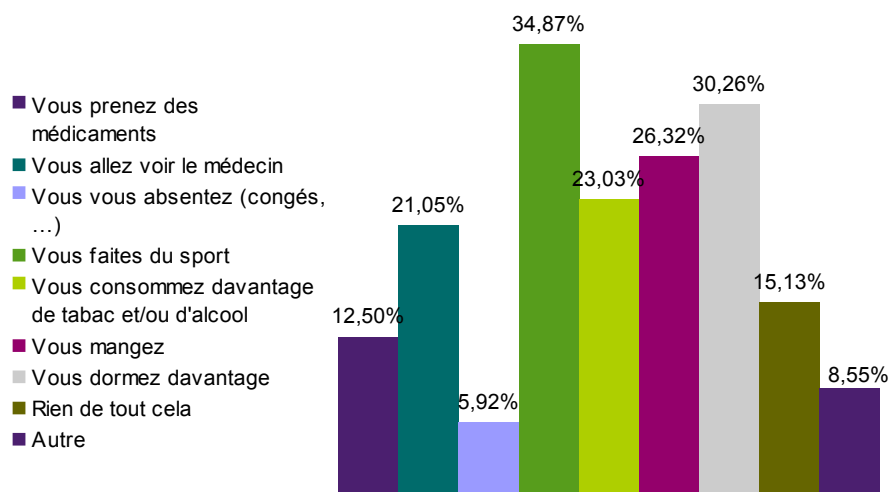
Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant leur santé quelques fois ou souvent affectée par des problèmes liés au travail déclarent que se sont des problèmes de type :



Réactions dans des périodes de grande fatigue ou de stress au travail (question à choix multiple)

Généralement, lorsque les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ont des périodes de grande fatigue ou de stress à cause du travail, lorsqu'ils « saturent » ou qu'ils en ont marre, ils déclarent à 34,87% faire du sport, à 30,26% dormir davantage, à 26,32% manger, à 23,03% consommer davantage de tabac et/ou d'alcool, à 21,05% aller voir un médecin, à 5,92% s'absenter (congrés,...), à 15,13% ne rien faire de toutes les propositions de l'enquête et à 8,55% faire autre chose.

Généralement, lorsque les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ont des périodes de grande fatigue ou de stress à cause du travail, lorsqu'ils « saturent » ou qu'ils en ont marre, ils déclarent :

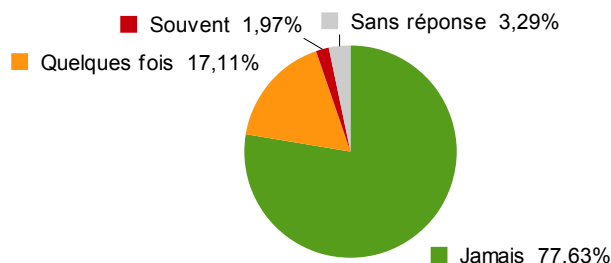


Comportements méprisants ou désobligeants

Comportements méprisants ou désobligeants de la part des étudiants

1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part des étudiants, 17,11% déclarent en subir quelques fois, 77,63% déclarent ne jamais en subir et 3,29% n'ont pas donné leur opinion.

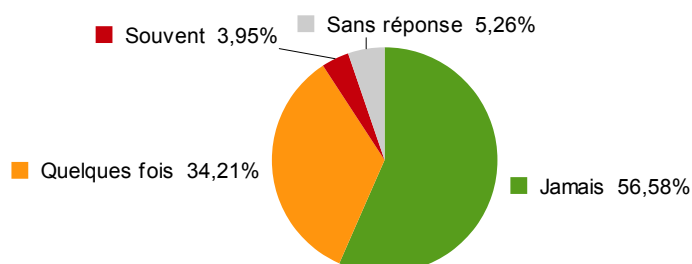
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part des étudiants ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part des collègues enseignants

3,95% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part de leurs collègues enseignants, 34,21% déclarent en subir quelques fois, 56,58% déclarent ne jamais en subir et 5,26% n'ont pas donné leur opinion.

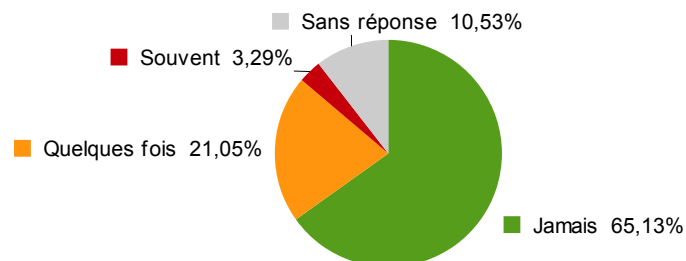
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part des collègues enseignants ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part des collègues BIATOSS

3,29% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part des collègues BIATOSS, 21,05% déclarent en subir quelques fois, 65,13% déclarent ne jamais en subir et 10,53% n'ont pas donné leur opinion.

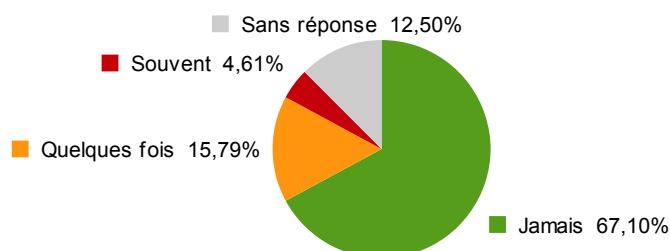
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part de vos collègues BIATOSS ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part du responsable de votre composante ou équipe de recherche

4,61% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part du responsable de leur composante ou équipe de recherche, 15,79% déclarent en subir quelques fois, 67,10% déclarent ne jamais en subir et 12,50% n'ont pas donné leur opinion.

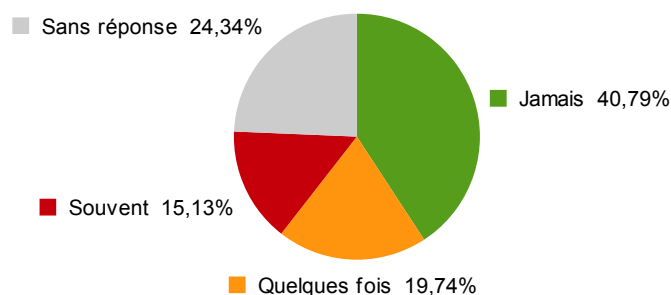
A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part du responsable de votre composante ou équipe de recherche ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Comportements méprisants ou désobligeants de la part de la direction

15,13% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent souvent subir des comportements méprisants ou désobligeants de la part de la direction, 19,74% déclarent en subir quelques fois, 40,79% déclarent ne jamais en subir et 24,34% n'ont pas donné leur opinion.

A la question : « Subissez-vous des comportements méprisants ou désobligeants de la part de la direction ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Harcèlement moral au travail

12,50% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent être ou avoir été victimes de harcèlement moral au travail et 87,50% déclarent ne jamais l'avoir été ou ne pas l'être.

**A la question : « Pensez-vous être ou avoir été victime de harcèlement moral au travail ? »
les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :**

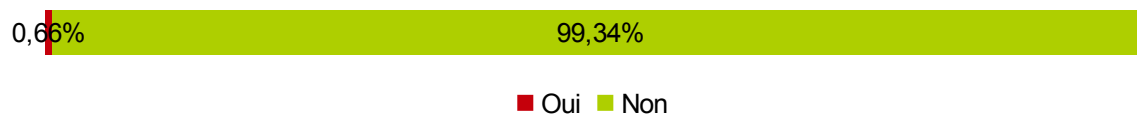


Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant déclaré avoir été victimes ou être victimes de harcèlement moral au travail, soit 12,50%, ont eu la possibilité de préciser de qui venait ce harcèlement mais aucun commentaire n'a été laissé.

Harcèlement sexuel au travail

0,66% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs déclarent être ou avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail et 99,34% déclarent ne jamais l'avoir été ou ne pas l'être.

**A la question : « Pensez-vous être ou avoir été victime de harcèlement sexuel au travail ? »
les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :**



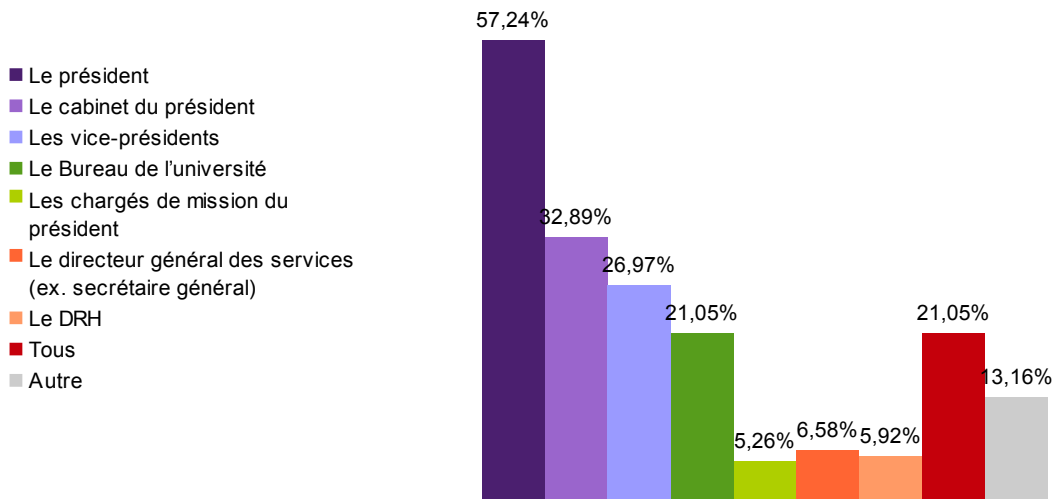
Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant déclaré avoir été victimes ou être victimes de harcèlement sexuel au travail, soit 0,66%, ont eu la possibilité de préciser de qui venait ce harcèlement mais aucun commentaire n'a été laissé.

Politique, démocratie et évolution de et à Paris 8

Définition du terme « la direction » (question à choix multiple)

Pour les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs la « direction » c'est à 57,24% le président, à 32,89% le cabinet du président, à 26,97% les vice-présidents, à 21,05% le bureau de l'université, à 6,58% le directeur général des services, à 5,92% le DRH, à 13,16% d'autres fonctions et à 21,05% toutes les fonctions précédemment citées.

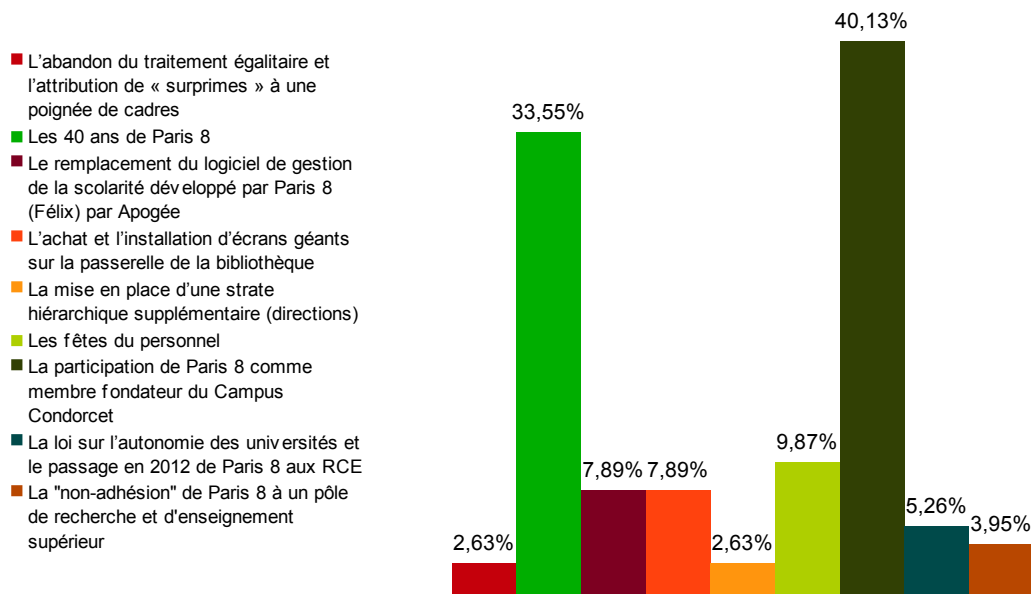
Pour les répondants la direction c'est :



Les événements qui plaisent ou qui ont plu aux personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs (question à choix multiple)

Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs apprécient ou ont apprécié à 40,13% la participation de Paris 8 comme membre fondateur du campus Condorcet, à 33,55% les 40 ans de Paris 8 et seulement à 9,87% les fêtes du personnel, à 7,89% le remplacement du logiciel de gestion de la scolarité développé par Paris 8 (Félix) par Apogée, à 7,89% l'achat d'écrans géants sur la passerelle de la bibliothèque, à 5,26% la loi sur l'autonomie des universités et le passage en 2012 de Paris 8 aux RCE, à 3,95% la « non-adhésion » de Paris 8 à un pôle de recherche et d'enseignement supérieur, à 2,63% l'abandon du traitement égalitaire et l'attribution de « surprimes » à une poignée de cadres et à 2,63% la mise en place d'une strate hiérarchique supplémentaire (directions).

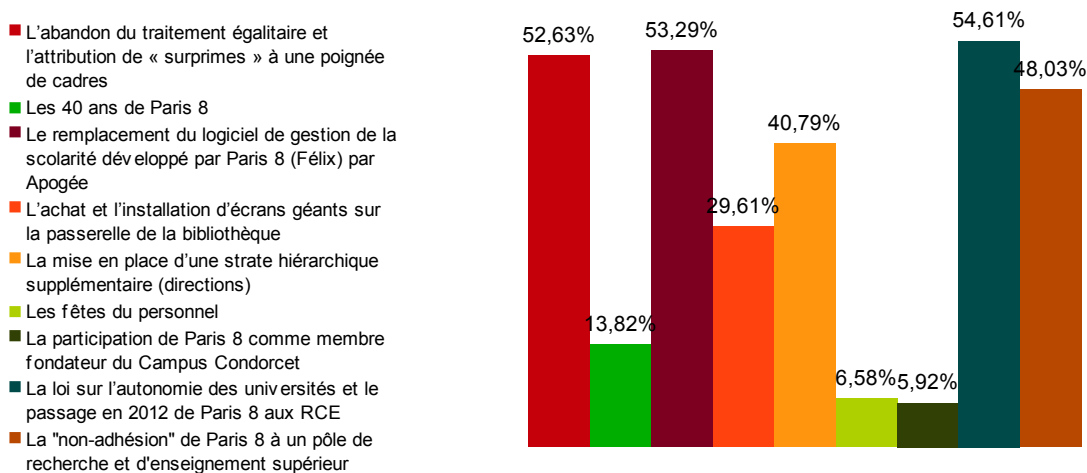
Les événements suivants plaisent ou ont plu aux EC, E et C



Les événements qui ne plaisent pas ou qui n'ont pas plu aux personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs (question à choix multiple)

Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs n'apprécient pas ou n'ont pas apprécié à 54,61% la loi sur l'autonomie des universités et le passage en 2012 de Paris 8 aux RCE, à 53,29% le remplacement du logiciel de gestion de la scolarité développé par Paris 8 (Félix) par Apogée, à 52,63% l'abandon du traitement égalitaire et l'attribution de « surprimes » à une poignée de cadres, à 48,03% la « non-adhésion » de Paris 8 à un pôle de recherche et d'enseignement supérieur, à 40,79% la mise en place d'une strate hiérarchique supplémentaire (directions), à 29,61% l'achat d'écrans géants sur la passerelle de la bibliothèque et seulement à 13,82% les 40 ans de Paris 8, à 6,58% les fêtes du personnel et à 5,92% la participation de Paris 8 comme membre fondateur du campus Condorcet.

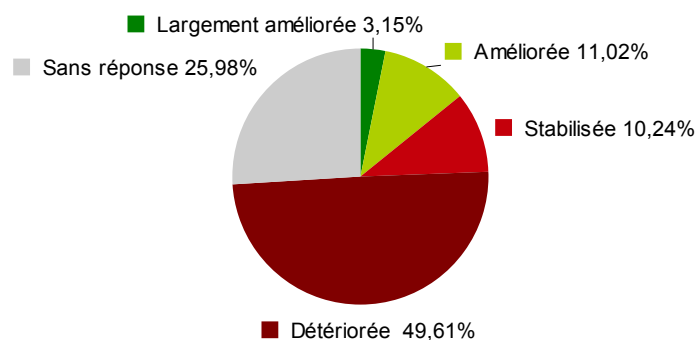
Les événements suivants déplaisent ou ont déçu aux EC, E et C



Evolution de la démocratie au cours des quatre dernières années

Pour les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs qui travaillent depuis plus de 4 ans à Paris 8, au cours des quatre dernières années la démocratie à Paris 8 s'est à 49,61% détériorée, à 10,24% stabilisée, à 11,02% améliorée, à 3,15% largement améliorée et 25,98% n'ont pas exprimé leur opinion.

Pour les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs qui travaillent depuis plus de 4 ans à Paris 8, au cours des quatre dernières années la démocratie à Paris 8 s'est :



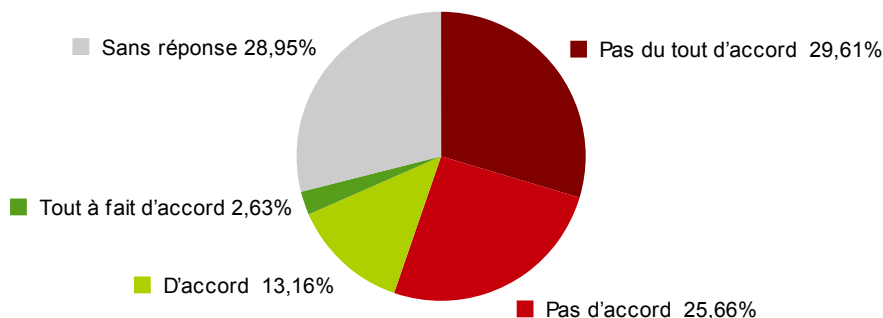
Politique de la direction

Transparence de la politique de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique transparente » 2,63% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 13,16% sont d'accord, 25,66% ne sont pas d'accord, 29,61% ne sont pas du tout d'accord et 28,95% n'ont pas exprimé leur opinion.

55,27% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant exprimé leur opinion ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit transparente et 15,79% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique transparente » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

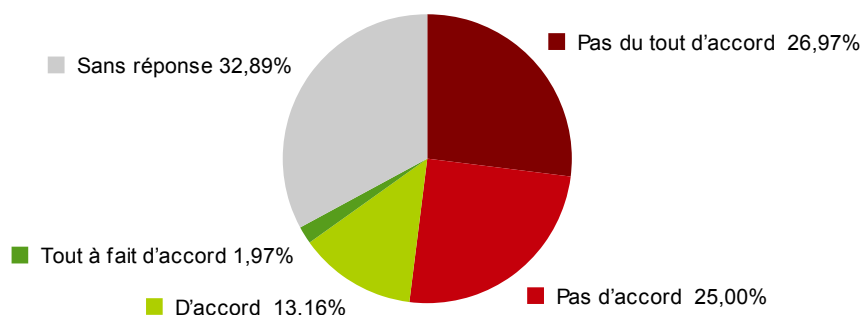


Politique participative de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique participative » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 13,16% sont d'accord, 25,00% ne sont pas d'accord, 26,97% ne sont pas du tout d'accord et 32,89% n'ont pas exprimé leur opinion.

51,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit participative et 15,13% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique participative » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

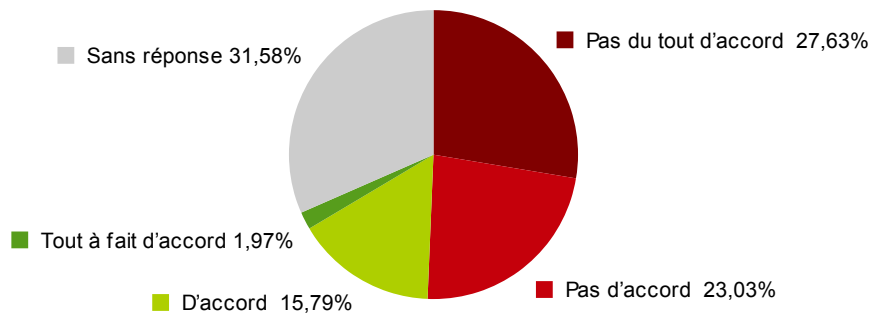


Politique de concertation de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique de concertation » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 15,79% sont d'accord, 23,03% ne sont pas d'accord, 27,63% ne sont pas du tout d'accord et 31,58% n'ont pas exprimé leur opinion.

50,66% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique de concertation et 17,76% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique de concertation » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

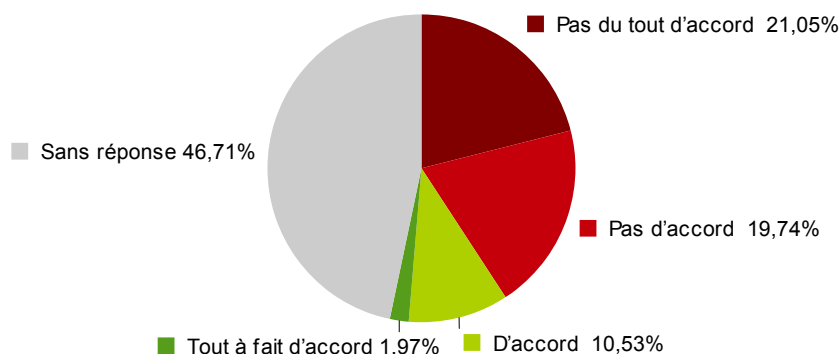


Politique sociale de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique sociale » 1,97% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 10,53% sont d'accord, 19,74% ne sont pas d'accord, 21,05% ne sont pas du tout d'accord et 46,71% n'ont pas exprimé leur opinion.

40,79% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique sociale et 12,50% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique sociale » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

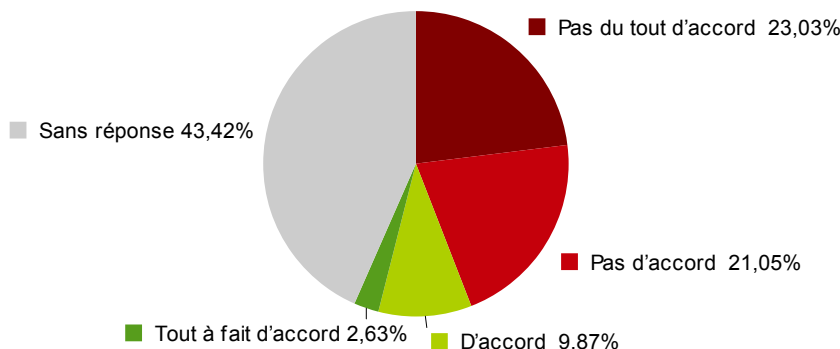


Politique innovante de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique innovante » 2,63% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 9,87% sont d'accord, 21,05% ne sont pas d'accord, 23,03% ne sont pas du tout d'accord et 43,42% n'ont pas exprimé leur opinion.

44,08% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique innovante et 12,50% le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique innovante » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

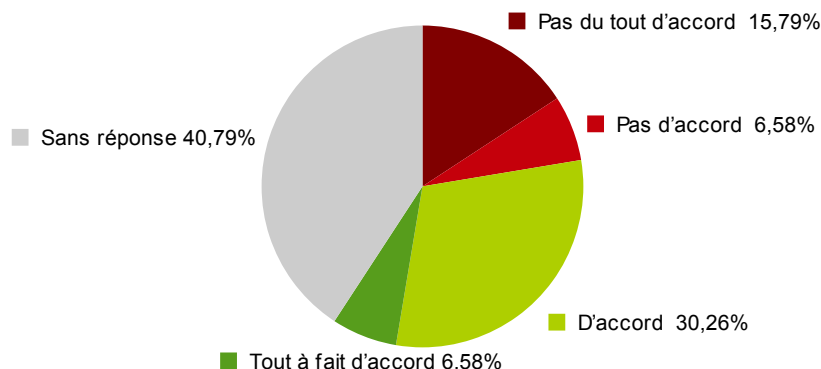


Politique pragmatique de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique pragmatique » 6,58% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 30,26% sont d'accord, 6,58% ne sont pas d'accord, 15,79% ne sont pas du tout d'accord et 40,79% n'ont pas exprimé leur opinion.

22,37% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique pragmatique et 36,84% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique pragmatique » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

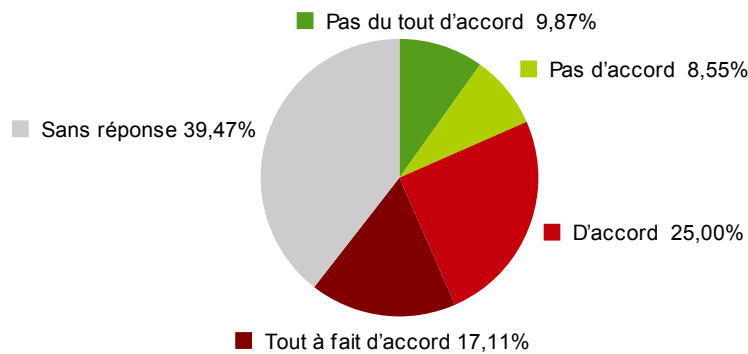


Politique managériale de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique managériale » 17,11% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 25,00% sont d'accord, 8,55% ne sont pas d'accord, 9,87% ne sont pas du tout d'accord et 39,47% n'ont pas exprimé leur opinion.

18,42% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique managériale et 42,11% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique managériale » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

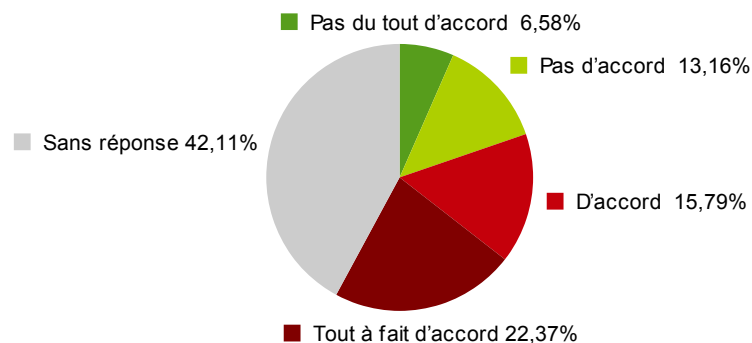


Politique autoritaire de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autoritaire » 22,37% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 15,79% sont d'accord, 13,16% ne sont pas d'accord, 6,58% ne sont pas du tout d'accord et 42,11% n'ont pas exprimé leur opinion.

19,74% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique autoritaire et 38,16% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autoritaire » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

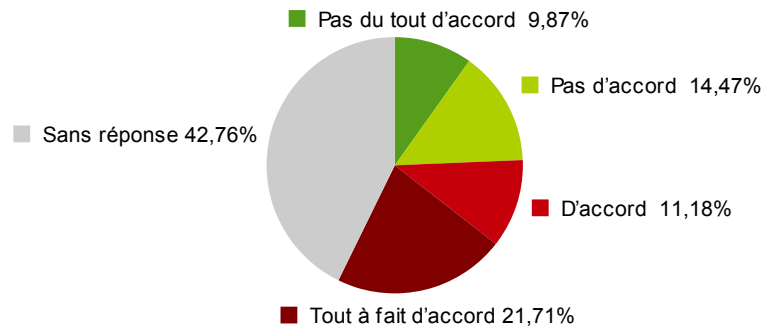


Politique autocratique de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autocratique » 21,71% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 11,18% sont d'accord, 14,47% ne sont pas d'accord, 9,87% ne sont pas du tout d'accord et 42,76% n'ont pas exprimé leur opinion.

24,34% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique autocratique et 32,89% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique autocratique » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :

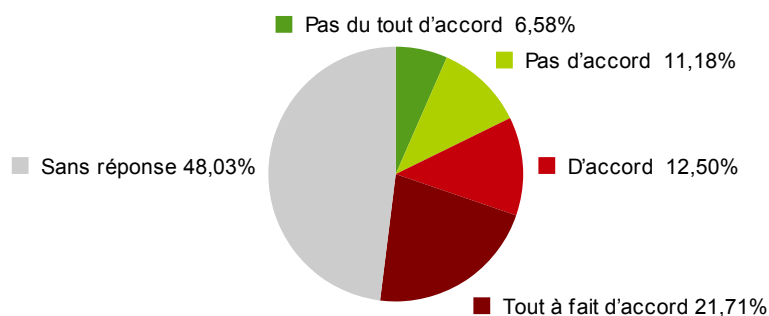


Politique déficiente de la direction

A l'affirmation « la politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique déficiente » 21,71% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs sont tout à fait d'accord, 12,50% sont d'accord, 11,18% ne sont pas d'accord, 6,58% ne sont pas du tout d'accord et 48,03% n'ont pas exprimé leur opinion.

17,76% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ne pensent donc pas que la politique de gestion et de gouvernance de la direction soit une politique déficiente et 34,21% des personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs le pensent.

A l'affirmation : « La politique de gestion et de gouvernance de la direction est une politique déficiente » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent :



Peur pour l'avenir de Paris 8

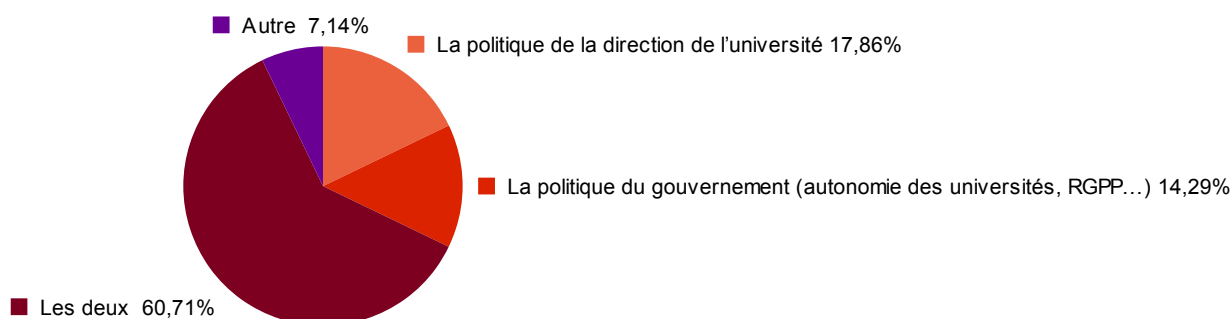
A la question « avez-vous peur pour l'avenir de Paris 8 ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent « oui » à 70,39%, « non » à 15,79% et 13,82% n'ont pas exprimé leur opinion.



Les 70,39% de personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs qui ont peur pour l'avenir de Paris 8 déclarent à 60,71% que la direction de l'université et la politique du gouvernement sont à l'origine de leurs inquiétudes, à 14,29% la politique du gouvernement seule, à 17,86% la politique de la direction seule, à 7,14% à cause d'autre chose et 0% n'ont pas exprimé leur opinion.

Au total, 78,57% ont peur pour l'avenir de Paris 8 à cause de la politique de la direction et 75% à cause de la politique du gouvernement.

Si oui, qu'est-ce qui est à l'origine de ces inquiétudes ?



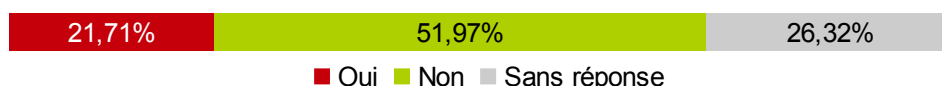
Les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ayant répondu « autre » ont eu la possibilité de laisser des commentaires.

Voici les deux commentaires laissés :

- *mes collègues*
- *l'attitude discriminatoire de la "direction" de l'université*

Quitter Paris 8

A la question « souhaitez-vous quitter Paris 8 ? » les personnels enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs répondent « oui » à 21,71%, « non » à 51,97% et 26,32% n'ont pas exprimé leur opinion.



Les 21,71% qui souhaitent quitter Paris 8 ont eu la possibilité de préciser pourquoi.

Voilà les vingt-quatre commentaires laissés :

- *Je n'ai plus ma place dans cette usine à caractère managérial sans aucun idéal ni aucun repère idéologique autre que celui du libéralisme capitalistique le plus primaire qui soit.*
- *Souffler un peu, avoir le temps de faire de la recherche. Impossible de faire vivre enseignement et recherche dès que la Direction vous coupe l'herbe sous les pieds à chaque instant.*
- *disparition du collectif, du débat, de la réflexion critique....université-entreprise....contrôle de plus en plus pressant*

- *ne pas avoir les bonnes conditions pour mener à bien mes recherches et mon enseignement*
- *trop de luttes de pouvoir pour avancer dans sa carrière...pas de politique stable et fiable*
- *Absence de perspective d'évolution*
- *le passage aux compétences élargies va générer de graves problèmes. En effet, la "direction" ne parvient pas à gérer les postes (enseignants comme BIATOSS), démunit certaines composantes au profit d'autres (or, la loi permet la restructuration, qui peut conduire au licenciement), utilise le budget de façon incohérente (des écrans géants... alors que des amphis sont détériorés (plafond qui menace de s'écrouler, absence de chauffage, voire soufflerie d'air froid l'hiver, etc.) et sans concertation, rend les relations de travail impossibles, promeut des personnes incompétentes dès lors qu'elles lui rendent des services. Le conseil d'administration est une chambre d'enregistrement, qui dénigre tous ceux qui osent contester ses décisions, toujours prises à l'avance. Il n'y a aucun document valable pour préparer les séances du conseil (on nous abreuve de documents de seconde importance et nous prive des documents nécessaires (par ex : le rapport de la cour des comptes...)). Il n'y a plus d'avenir dans une université où la courtoisie est de mise pour ceux qui la refusent.*
- *pour me rapprocher de mon domicile et fuir l'ambiance détestable instaurée vis à vis des UFR*
- *Pas de moyens, aucune chance de promotion interne. Je ne veux pas me retrouver dans une fac secondarisée (lycée bis).*
- *Baisse des effectifs, cours vides, trop de travail administratif nouveau*
- *Absence d'intérêt au sein de mon département.*
- *impossibilité d'y faire correctement son travail (enseignement comme recherche)*
- *Trop d'incohérences et de laxisme à tous les niveaux (horaires des cours - tranches de 3h qui ne permettent pas de déjeuner ; impossibilité de faire son service sur une journée, ou de rassembler ses cours sur un semestre une fois au moins tous les 3 ans, pour favoriser la recherche et l'évolution de carrière, recherche et accueil des chercheurs, recrutement, manque d'information systématique (au moins 2 réunions d'information par an seraient nécessaires) sur les possibilités de se former à l'extérieur, les ressources de l'université (peut-on faire une visio-conférence à P8 ? je n'ai toujours pas la réponse à cette date!) et si oui, comment ? Sentiment d'insécurité en venant, repartant de mon lieu de travail (agression, vandalisme)*
- *A cause de la dégradation générale (locaux, baisse des effectifs, absence de communication, mandarinat exacerbé)*
- *niveau des étudiants*
- *Perspectives bouchées dans la discipline*
- *Beaucoup de problèmes avec les étudiants, de plus en plus désobligeants, voire agressifs. Problèmes de communication entre les services/UFR entraînant des conséquences fâcheuses. Problèmes de moyens.*
- *Surcharge de travail, cadre de travail détérioré, incompétences diverses...*
- *rejoindre un entourage professionnel davantage en accord avec mes intérêts*
- *les conditions de travail qui n'évoluent pas dans le bon sens (cadre administratif rigide, paperasse à tout bout de champs, espaces de travail réduits, moyens mal exploités) et le cadre environnemental m'incitent fortement à imaginer une autre vie à court terme.*
- *gestion lamentable*
- *Pas d'avenir à P8, ou tellement incertain...*
- *je ne peux plus continuer à souffrir et à faire souffrir ma famille*
- *J'aime l'enseignement, mais il n'est plus possible de travailler sereinement et efficacement*

Commentaires libres des enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs en fin de questionnaire

Les répondants enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ont eu la possibilité de laisser des commentaires à la fin du questionnaire.

Voilà les quarante-neuf commentaires laissés :

- *La politique de la direction est mal orientée. Son but est de coller aux directives du ministère, même quand celles-ci sont contradictoires ou impossibles. De plus, ces deux dernières années, une ambiance de suspicion rend toute critique impossible à entendre et laisse place à une politique du secret : tout se passe et se décide en "cachette". L'isolement s'installe. Chaque composante se retrouve seule face à la direction, sans données d'ensemble et en étant à chaque instant, comparée à d'autres, dans un monologue où seule la direction "sait" et "peut parler". De là que nous ne sommes jamais écoutés. De là que nous nous sentons méprisés. J'ai fait de belles choses, j'ai été fier de moi, que c'est loin tout ça !*
- *Une poignée d'êtres sans scrupules dont on ne peut même pas dire qu'ils aient trahi quoi que ce soit tant ils sont dépourvus de vision sociale ou de service public ont fait main basse sur les "commandes" de l'université aux seules fins de poursuivre des buts égoïstes et des aspirations exiguës. Ils sont très rapidement parvenus à désenchanter le paysage mental qui nous avait tous animés et permis de surmonter 1001 difficultés en 40 ans. Le gouvernement peut se réjouir, Vincennes c'est bel et bien fini... SAUF SI ... Bravo pour cette initiative et cette enquête !!!*
- *Il nous faut des bureaux et plus de salles de cours !!!!!*
- *nos étudiants sont extraordinaires, ils sont notre richesse et il y n'y a pas de question les concernant directement ; Je fais ce métier (par passion) pour eux. Le reste n'est que très secondaire.*
- *Étant spécialiste du domaine des enquêtes, d'importantes maladresses dans la formulation des énoncés (ambiguïté sémantique, problèmes dans la définition des termes utilisés, questions trop dirigées ou tendancieuses...). De plus, où sont les questions sur les conditions de travail : il y en a très peu dans ce domaine... Qui a fait ce questionnaire??? Vous gagneriez à vous adresser à des spécialistes...*
- *Félicitations pour l'initiative. Ce questionnaire aurait mérité d'être plus ouvert, plus profond et moins orienté. Il aurait gagné en efficacité et en objectivité. Cela en aurait fait une référence. Tel qu'il est, les résultats sont prévisibles. Dommage et bon courage. Bien cordialement*
- *Assurer une réelle sécurité pour les accès à l'université doit être une priorité*
- *Je suis satisfait de la direction actuelle de Paris 8 en ce qu'elle met un poids important sur les activités de recherche, qui sont à mes yeux fondamentales pour une université telle que celle-ci. Paris 8 ne vit que par la renommée de ses chercheurs, notamment en philosophie, sociologie, économie et linguistique.*
- *35 ans d'université... d'immenses investissements humains... une réelle joie d'y vivre puis la dégradation lamentable sous la LRU et son application servile au détriment de Paris 8 et de toute l'université... un splendide gâchis*
- *il n'a jamais été question de sécurité dans ce questionnaire, alors que c'est un problème important, impossible de rester au delà de 19h dans cette fac, vol, deal et compagnie*
- *Un questionnaire intéressant qui aurait pu être mis en circulation les années antérieures, mais il est le bienvenu, mais comme l'université est d'abord un lieu où on APPREND, il faudrait ajouter des questions sur les enseignements, pédagogie, évaluation, leur "rénovation" pour accompagner l'évolution des technologies, notamment les diverses modalités de l'enseignement à distance, trop laissé de côté ou l'affaire de quelques uns et le rejet de la majorité - Dommage - nous sommes en train de rater un réel changement dans l'évolution des savoirs et des connaissances*
- *Paris 8 fonctionne comme elle a toujours fonctionné... mal et le pouvoir est abandonné à des personnes qui n'ont aucune idée.*
- *Parmi les conditions de travail, de recherche et d'organisation de manifestations scientifiques pénibles à P8 - honteuses, même - sont les conditions matérielles : saleté, délabrement des lieux.*
- *Je m'interroge sur l'utilité d'un tel questionnaire et sur le devenir qui lui est réservé.*
- *Au secours!...*
- *Vivement, il faut sauver notre université. Le désordre actuel est particulièrement regrettable pour l'une des universités françaises à avoir eu la sagesse de s'ouvrir sur le monde, ouverture qui constitue ou constituait une richesse que l'on a aujourd'hui laissé périr. Que la sérénité revienne et que, au besoin, des assises soient organisées pour la collaboration entre les différentes composantes. On peut saluer cette démarche de questionnaire qui devrait contribuer à cette régénération de notre cadre de travail!!!!!!*
- *Je trouve que la direction de l'université fait preuve d'une totale immaturité politique : elle ignore largement ce qui existe, fonctionne et réussit dans l'université et elle s'évertue en permanence à inventer l'eau chaude alors que son vrai travail serait de valoriser ce qui existe déjà et de contribuer à l'améliorer et le développer. Donc, à aider et encourager toutes celles et ceux qui y ont jusqu'ici contribué. Étant persuadée qu'il faut faire table rase du passé, elle recommence à zéro en se privant de l'expérience et des savoir-faire collectifs qui constituent le patrimoine de l'université. Ce qui se traduit par une frénésie d'actions dans tous les sens, en partie inutiles et improductives, qui*

ressemble plus à de l'agitation qu'à une véritable gestion. La volonté de casser toute autonomie, de vouloir faire entrer tout dans un bloc monolithique et centralisé est non seulement une vision antidémocratique mais à contresens de l'histoire dans un monde de plus en plus complexe, qui a besoin de diversité et de participation. Comme dans les utopies, le projet pensé en amont est à réaliser par tous les moyens sans s'écarter du modèle, mais ce monde-là est à la fois anhistorique et totalisant. Le nouveau ne naît pas forcément d'un champ de ruines.

- Un des très graves problèmes de Paris 8, c'est sa saleté et son délabrement ! cela fait fuir les étudiants qui le peuvent. Un autre problème, c'est de ne pas pouvoir se débarrasser des personnels enseignants ou IATOSS sur lesquels toute une UFR s'accorde pour dire qu'ils sont incompetents ou fainéants. Un dernier problème, c'est le fait d'inscrire et de conserver des étudiants qui, de toute évidence, n'ont pas le niveau nécessaire pour poursuivre des études universitaires. Enfin, un très grave problème depuis toujours mais grave pour l'avenir, c'est la faiblesse des coûts d'inscription qu'il faudrait augmenter sérieusement et donner des bourses aux étudiants réellement dans l'incapacité de payer.
- Ce questionnaire paraît ne s'adresser qu'aux fonctionnaires... Significatif et Dommage
- Quitter Paris 8 : pas pour le moment, mais l'idée est présente. C'est nouveau, pour moi. Certaines questions du questionnaire me paraissent correspondre à un point de vue qui n'est pas le mien, "la direction" n'est pas (encore?) pour moi un monolithe dont je serais exclue par manque de représentation, ou qui serait mon "adversaire". Je considère que dans les conditions de politique nationale pour l'enseignement supérieur, pour le service public, et pour la restructuration générale des classes sociales, les instances de P8 ont navigué la situation, tous les jours, périlleuse, avec des décisions positives et des succès importants, même si avec dans le même temps des décisions mauvaises, destructurantes, et des insuffisances. Je considère aussi comme importante et positive l'activité démocratique des résistances et la constitution des collectifs pour le débat (P8 en mouvements, etc.) qui ont pu se créer dans les dernières années - étant passée par une période de dégradation de la concertation trans-métiers et trans-instances dans P8 bien plus nette et bien plus dommageable dans les 15 ans précédents.
- La formulation des questions de ce questionnaire n'est pas toujours très scientifique / honnête - on dirait que tout est fait pour obtenir des réponses défavorables à "la direction"
- Il serait temps de songer à demander clairement le respect des droits et de signifier à chaque fois les illégalités manifestes dont la direction se rend coupable... Le service public de l'enseignement supérieur, même largement écorné par la LRU, mérite mieux qu'une direction qui a prétendu s'opposer à la loi et aux règlements et qui les applique sans aucun discernement au mépris des droits de son personnel. Paris 8 n'a pas à être au service d'une stratégie politique qui ne fait que servir une ambition personnelle...
- Je ne souhaite pas encore quitter Paris 8 parce qu'il me semble qu'il y a encore des projets à mener au service des étudiants et de la recherche. Il ne s'agit pas d'idéaliser ce que cette université fut mais bon nombre d'innovations originales y ont jadis été menées et Paris 8 est probablement l'université de France qui a rendu le plus de services à une vaste proportion d'étudiants "laissés pour compte" et qui n'auraient eu que fort peu de chances de réussite dans d'autres établissements. Et c'est un résultat dont nous pouvons globalement être fiers. Il était jadis possible de mener des projets qui n'allaient évidemment pas automatiquement sans confrontations ni tensions entre collègues et avec la direction, mais dans lesquels étaient insufflés un véritable esprit de service public et d'imagination. Et "la direction" laissait souvent en paix les porteurs de projet quand elle ne s'y associait pas. Paris 8 était jadis une "véritable" université expérimentale. Elle doit le redevenir.
- Des choses très positives ont été réalisées (internet enfin accessible sur l'ensemble de la fac ; emails étudiants, etc., le nouveau resto U, mise en place d'une sécurité à l'accueil. Il me semble qu'il vaudrait mieux investir sur des services communs audiovisuels (au moins quelques grandes salles équipées multimédia de pointe, hyper sécurisées), à disposition des enseignants qui utilisent de tels moyens, pour l'enseignement et la recherche, que de mettre des écrans susceptibles d'être volés / vandalisés, dans le hall. Il faudrait un meilleur accueil informatif pour les nouveaux recrutés / arrivants, un bureau dédié ? qui soit vraiment à la pointe sur l'ensemble des services proposés par l'université ; ou alors, un livret explicatif détaillé, différent de celui des étudiants. Moins de laxisme, au niveau de l'ensemble de l'université, sur les inscriptions dans les cours, y compris "optionnels" ; un étudiant qui s'inscrit ne devrait pas pouvoir abandonner un cours pour en changer au bout de 2 ou 3 séances, et de nouveaux étudiants décider d'arriver à mi semestre, c'est intenable au niveau d'un suivi d'enseignement et très démotivant. Cela devrait être inscrit dans la charte de fonctionnement général de l'université, avec des règles peut-être plus précises, visibles et définies pour chacun. Enfin, ces dernières années, les grèves ont beaucoup affecté ma motivation en raison de la manière dont elles se sont déroulées - celle de l'an dernier était un comble en la matière. J'ai participé à différentes AG, et trouvé très déprimant d'un point de vue démocratique qu'une poignée de personnes, 300 parfois tout au plus, décident pour l'ensemble. Cela me faisait plus penser à du terrorisme qu'à des grèves étudiantes, et en tout cas, à de la tyrannie. L'intervention d'une autorité, même forces de l'ordre, eût été à mes yeux, certaines fois, la garantie d'une démocratie.
- Le questionnaire que vous utilisez est très insuffisant pour aborder les risques psycho-sociaux (et parfois un peu naïf et incomplet) mais c'est une première démarche alors merci de l'avoir faite. Ceci dit la volonté manifeste de vouloir taper sur la direction gâche largement l'intérêt de ce que vous avez élaboré. La dégradation des conditions de travail

touche tous les secteurs professionnels depuis 10 ans et plus, ce sont les politiques de conduite du chargement, et les modèles de management qui sont en cause. Taper sur la direction est juste électoraliste de votre part. Donc d'avance bravo pour vos futurs résultats aux élections mais il ne sortira pas grand chose de tout ça.

- Plusieurs des questions ne me semblent pas pertinentes et il est difficile de répondre à d'autres car elles sont trop générales.
- Cette présidence avait bien commencé. Il semble que la démocratie initiale se soit réduite au fil des années. Nos décisions de collectifs départementaux sont trop souvent contrées car allant à rebrousse poils de la politique de l'établissement, mais faut-il encore que celle-ci soit claire et expliquée. L'impression générale, depuis le LMD2, est que la présidence navigue à vue et sur des coups de barre (de tête) incompréhensibles ou irrationnelles (ce refus de monter des projets avec P13 qui relève de l'oukase et pas de la politique scientifique par exemple). Ceci n'augure rien de bon pour la fin du mandat, notre rattachement à un PRES et le LMD3. Peut-être que le président, très présent sur le campus au début de son mandat, a eu tort de se couper des personnels et des EC qui lui étaient très favorables à ce moment là pour vivre en bureau clos et avec des conseils trop peu représentatifs de notre diversité !
- Je suis frappée, comme d'autres, par les récentes opérations tape-à-l'œil (aquarium inutile à la place de l'ancien hall, néons de sex shop, panneaux lumineux à l'entrée façon caisse de Bricorama) qui peinent à masquer le manque de salles de cours, la dégradation inouïe de celles qui existent, la disparition chronique et inexorable du mobilier et l'obligation quotidienne de mendier tables et chaises dans les salles de cours des autres collègues, les photocopieuses en panne depuis plus d'un an et jamais remplacées, les ascenseurs en panne, la saleté repoussante des locaux... le sentiment général que tout se délite, se dégrade, se casse, disparaît. Les effectifs en baisse terrifiante dans certains départements et le sentiment d'inutilité croissant qui en découle pour les enseignants vus de plus en plus comme des prestataires de services (baisse d'effectifs qui accroît le sentiment de dégradation généralisée et d'absence d'attractivité de Paris 8). L'absence de transparence totale dans la gestion de mon EA et le sentiment d'être exclue de la politique de recherche, du moins dans son aspect financier (en d'autres termes, les maîtres de conférence doivent financer leur recherche avec la prime d'enseignement et de recherche et surtout ne pas demander où va l'argent de l'EA ; on ne se souvient de notre recherche que lorsqu'elle peut servir l'image de l'EA dans les évaluations de l'AERES). Voilà mon constat. Triste, morne, décourageant. Je ne suis pas la seule à le faire. Quand je suis arrivée à Paris 8, ce n'était pas du tout comme ça : j'étais ravie, je suis déprimée.
- En tant qu'ancien étudiant, doctorant, et maintenant enseignant "associé" sur un mi-temps, (depuis 4 ans et cela pour 9 ans maximum), ma vision est donc sans doute un peu extérieure et parcellaire. De plus, Paris 8 n'étant pas mon employeur principal, et je m'y sens donc libre car sans entrave financière. En bref, et malgré mes critiques pour une recherche d'amélioration, je m'y sens parfaitement bien et essayerai de renouveler mon contrat dans deux ans.
- Il est regrettable que questionnaire, pour pertinent qu'il soit, passe sous silence les conditions matérielles du travail (confort, esthétique, propreté, équipement, logistique) - d'une indigence rare, indignes d'un établissement d'éducation supérieure dans un pays développé, insupportables et pourtant, supportées par l'ensemble de la communauté.
- je ne crois absolument pas à l'efficacité de ces questionnaires factices.
- Etant donné mon statut social "bâtard" d'enseignante non chercheur (pas de labo et pas de recrutement possible par les voies ordinaires de sélection à la CNU et à Paris 8), mais employée par (...) à raison de 10 mois par an depuis des années ((...) h d'enseignement par an, soit l'équivalent de 2 postes au moins de MCF), sur un contrat de (...), sans espoir également de régularisation de mon statut dans les conditions actuelles de la politique de la direction de l'Université, je ne suis pas très optimiste pour la poursuite de mes enseignements. Cependant, (...) m'emploie avec une régularité impressionnante depuis plus de 10 ans... Je ne bénéficie pas non plus des avantages sociaux habituels des personnels (tarif plein au restaurant universitaire, pas de boîte mail univ-paris8.fr, d'où le manque d'informations, etc.). Malgré tout, j'aime mon travail d'enseignement et ne le quitterai pour rien au monde.
- Il y a de plus en plus de rigidité et une obsession de la performance et du contrôle qui va avec. L'Université est trop suiviste et n'affirme pas assez ses spécificités d'origine.
- Merci
- Je ne souhaite pas quitter paris 8 car idée magnifique de ce que devrait être une université, mais j'aimerais quitter paris 8 car concrètement, une catastrophe : impossible d'obtenir des toilettes décentes, informations fausses sur la gestion des carrières, opacité totale à tous les niveaux...
- Oui beaucoup de questions biaisées par leur formulation, soit par une utilisation du "et" (pour moi du style, "voulez-vous un carré de chocolat et un coup sur les doigts ?") - je suis contre la LRU, mais il est sans pertinence de reprocher à l'université d'avoir tenu compte de la loi... ; - je suis contre les modifications sur l'attribution des primes mais il n'est pas juste de dire que les modulations sont destinées aux cadres - je ne pense pas que la réflexion sur le choix et la mise en place d'apogée ait eu le temps voulu, mais je ne peux pas répondre à la question telle qu'elle a été formulée - les questions sur une entité "direction" sont profondément ambiguës, je n'ai pas pu y répondre ; entre les instances citées dans la liste de définitions possibles et les personnes, il y a aussi les directions d'UFR, et celles des écoles doctorales, on ne peut pas faire - des questions sont posées sur paris 8 comme si elles étaient spécifiques à notre université (je n'ai pas d'inquiétudes spécifiques pour paris 8, j'en ai pour le système public des universités) - la formulation sur les pensées pour le travail quand on est rentré chez soi suppose qu'il s'agit toujours

de problèmes de travail au sens difficiles à vivre : j'adore mes problèmes de recherche, et j'y pense volontiers dans le métro, au boulot, et au dodo... petit détail enfin, on peut répondre au début qu'on est un chercheur, mais ensuite il faut dire si on se sent plus enseignant ou plus chercheur, ce qui est une question pertinente pour un enseignant-chercheur, pour un chercheur ç'aurait été vous sentez-vous concerné par l'enseignement (réponse : oui) ; Les problèmes de métier, le stress etc auraient utilement pu (dû) être plus spécifiés, et leur origine questionnée : on ne peut guère voir ce qui pourrait être proposé après analyse des réponses, sinon "changer de direction, voter pour nous" ?

- Comme beaucoup des membres du personnel, me semble-t-il, j'adore mon travail et le lieu, Paris 8, compte aussi beaucoup dans mon engagement professionnel. Mais les conditions se sont dégradées et sont source d'inquiétude pour l'avenir sur le bonheur de travailler à Paris 8.
- J'aimerais que lorsqu'un enseignant-chercheur (i) s'adresse à la DRH ou au service du personnel pour avoir des renseignements sur une évolution ou une réorientation de carrière, (congés formation, mutation, ...) sur ses droits et devoirs (nombre d'heures complémentaires, acceptation ou refus de responsabilités pédagogique-administratives, recrutement de chargés de cours, IGE, IGR, ...) ne soit pas systématiquement renvoyé à un autre service, au rectorat ou ministère, et (ii) s'il est confronté à des divergences avec des collègues, des supérieurs ou avec du personnel administratif (ex : rétention, obstruction ou manipulation d'information) il puisse s'adresser directement à des représentants syndicaux qui connaissent la réalité de P8. SURTOUT, ce qui permettrait d'améliorer les conditions de travail ainsi que de donner une impulsion à un enseignement et à une recherche de qualité serait que les enseignants-chercheurs ne soient pas contraints de consacrer plus d'un 1/3 de leur temps de travail à gérer des démarches administratives (plan de services, ordres de mission, autorisation de cumul, établissement de budget, demande de devis pour l'achat de matériel, formulaires de recrutement, saisie des notes, gestion des anomalies des systèmes informatiques...) tout en devant assidûment se renseigner sur l'aboutissement de leur démarche.
- J'ai été une fois très mal reçue par une personne des relations internationales. C'était la première fois à Paris 8, et même dans toute ma carrière universitaire.
- L'inflexibilité et l'inadaptabilité du service des marchés sont un vrai problème auquel je me confronte depuis mon recrutement. Le fait de ne pas pouvoir exploiter notre maigre budget et d'être contraint d'acheter aux prix forts du matériel qui n'est bien souvent pas le plus adapté alors qu'avec plus de liberté nous pourrions faire des économies, acheter du matériel précis à cout inférieur. Les procédures d'obtention de matériel sont souvent très longues (8 mois à 1 an pour obtenir le changement d'une porte, 4 mois pour des chaises et armoires,...) les chercheurs se retrouvent bien souvent obligés de tirer de leur poche pour acheter du petit matériel. Après quelques améliorations, les conditions de sécurité à l'université redeviennent inquiétantes depuis la rentrée. Le service communication (évolution du site web, diffusion des conférences expos etc...) font du bon travail.
- Je suis à Paris 8 depuis trop peu de temps pour avoir un avis soutenu par une expérience personnelle / professionnelle de l'enseignement, mais je serais très intéressée de renouveler ma participation à un tel questionnaire d'ici quelques années. N'ayant aucune confiance dans la politique gouvernementale actuelle, soit je crains de plus amples dégradations des conditions de travail des personnels des établissements d'enseignement (si celui-ci ne change pas aux prochaines élections), soit j'attends au tournant les futurs dirigeants politiques...
- certaines questions "doubles" m'ont laissée sans réponse... mais le principe de ce questionnaire est intéressant
- J'ai fait une grande partie de ma carrière à Paris VIII depuis ses débuts à Vincennes. Je trouve l'atmosphère nettement moins partisane, les conditions de recherche bien meilleures, pas les conditions de travail (manque de salles, mauvaise coordination des services, surcroît de travail de certains secrétariats). L'atmosphère est assez sereine malgré les vols et certains problèmes il y a quelques temps. En général les jeunes collègues sont compétents mais un peu plus froids et plus carriéristes ou généralement moins enthousiastes que les anciens comme moi, assez fatigués.
- Je regrette de ne pas avoir pu répondre à toutes les questions qui concernent la direction de l'université. Je ne connais pas assez bien les rouages pour bien répondre. J'aime beaucoup l'université de Paris, j'aime beaucoup le public que l'on sert, mais j'ai l'impression que le décalage devient de plus en plus grand entre notre public et les ambitions de certains membres du corps enseignant. Notre université est à la fois innovante et très conservatrice. C'est le paradoxe de Paris 8.
- Il faut absolument prendre en compte le besoin de bureaux pour les enseignants. Il est scandaleux de ne pas avoir de bureaux, même partagés. Toutes les responsabilités doivent être prises en compte dans la carrière.
- Ce serait sympa : - D'avoir des ascenseurs qui fonctionnent quand nos casiers sont au 3ème étage - Que les ascenseurs des bâtiments soient accessibles d'office à tous les professeurs (et non avec un badge qu'on nous refuse) - D'avoir une salle des profs (et pas un local de 9m2 à côté du secrétariat et traversé par tous les élèves) - D'avoir des fournitures de base quand on les réclame (ex : des effaceurs pour tableaux blancs) au lieu de devoir payer même ça de notre poche - D'avoir du ménage fait dans notre "local" des profs (les personnes du ménage n'y sont pas passées depuis des années, la crasse est répugnante) - Au lieu d'acheter des écrans plats de merde dans les couloirs qui ne servent à rien d'autre qu'au tape à l'œil et à abrutir nos élèves qui ont déjà bien assez d'écrans chez eux, pourquoi ne pas repeindre notre "local des profs" dont la peinture devenue gris foncé tombe par

lambeaux ? - Et tant qu'on y est, cela fait 6 mois qu'il y a une fuite au plafond du bâtiment B au 3ème étage et qu'on met des poubelles et des bâches pour recueillir l'eau. - D'avoir une pause déjeuner et pas d'enchaîner honteusement 6h de cours d'affilée parce qu'à Paris 8 on n'a aucun respect des lois les plus élémentaires sur le bien-être des personnels enseignants et des élèves. - De ne pas avoir cours samedi de 9h à 15h. Je dois continuer???? J'adore enseigner, j'adore mes élèves, je déteste cette fac.

- Problèmes d'interprétation de quelques questions
- Il est indéniable qu'il existe des problèmes dans les relations verticales. Mais également dans les relations horizontales, certains BIATOSS ont totalement perdu le sens du service public (c'est d'ailleurs souvent ceux/celles qui s'en réclament!). La vitalité de l'université dépend en grande partie des BIATOSS qui sont le cœur du "système", les conditions de travail de ces derniers sont essentielles, vitales, mais cela ne doit pas être une excuse pour une minorité de saboter Paris 8. Certaines formations se meurent d'une secrétaire qui mélange l'antipathie avec les étudiants, le copinage avec certains administratifs et/ou enseignants tout en sabotant le travail d'autres et qui se complaisent à se plaindre d'être les victimes du changement. Tout le monde subit ces mutations actuelles, mais heureusement le plus grand nombre reste engagé au service de ceux sans qui l'université existe : les étudiants. Les syndicats doivent savoir se battre, mais pas à tous prix et en défendant n'importe qui. Et un peu plus de concertations (réelles) entre syndicats serait vraiment un mieux...
- Au secours!