

## Résultats de l'enquête sur les conditions de travail à l'UNIL

**Vous pouvez contacter directement le bureau-copers via la « boîte bleue à idées » ci-contre pour nous faire part de vos réactions d'une manière confidentielle. N'hésitez pas à vous exprimer sur les pistes d'avenir que nous avons identifiées.**

### **I. QUATRE PISTES DE REFLEXION ET D'ACTION POUR LA COPERS**

Les résultats chiffrés et sous la forme de commentaires ont conduit la CoPers à formuler quelques pistes pour l'avenir. Deux concernent les assistants et les enseignants et deux les membres du PAT.

En préambule, notons la satisfaction généralement exprimée à travers cette enquête. Les conditions de travail à l'Université de Lausanne apparaissent globalement très satisfaisantes, les rapports professionnels entre les collaborateurs et avec la hiérarchie sont jugés très majoritairement bons ou plutôt bons. On constate également une forte identification des collaborateurs à l'institution. Nous sommes et nous nous sentons membres de l'UNIL.

- 1) Plusieurs commentaires signalent une situation vécue comme un problème par des assistants engagés à 80% et travaillant à 100% voire davantage. Des échos similaires étaient déjà parvenus à la CoPers et avaient donné lieu à une lettre envoyée par notre commission à tous les doyens et doyennes. Lesquels nous avaient répondu avoir pris ce phénomène en considération. Nous savons que la Direction de l'UNIL a déjà pris des mesures pour augmenter le taux de travail du corps intermédiaire. Il nous semble qu'une nouvelle clarification s'impose, notamment dans certains domaines où l'on pourrait penser que règne une forme d'angoisse, celle de ne pas en faire autant que les autres, celle d'être relégué dans un purgatoire en cas de résistance à un état de fait jugé courant dans la profession, voire valorisé. Or il faut le dire : l'assistant reste un travailleur comme les autres en dépit d'une culture de la recherche qui l'engage à donner le meilleur de lui-même (le mythe de la vocation) en vue d'une carrière universitaire dont la précarité doit être rappelée au moment où le sujet de la relève académique se fait sentir comme une priorité nationale dans le nouveau message FRI (formation, recherche et innovation) du Conseil fédéral. Comment favoriser cette relève si la carrière académique offre moins d'attraits pour les jeunes que le privé (salaire, conditions de travail) ?
- 2) Une deuxième série de remarques nous amène à penser que l'encadrement des étudiants de plus en plus nombreux et les tâches administratives en hausse viennent empiéter sur le temps de la recherche. En outre, ces tâches ne semblent pas valorisées dans les évaluations périodiques des enseignants chercheurs. Deux pistes pourraient être explorées : la création de postes stabilisés moins portés sur la recherche d'une part et, d'autre part, l'amélioration des conditions pour obtenir des congés scientifiques.
- 3) Le télétravail encouragé à l'Etat de Vaud est une réalité très diversement appréhendée à l'UNIL. Certains services l'admettent et d'autres pas, alors même que les tâches concernées pourraient être accomplies sans dommage à domicile.

Pourrait-on envisager une directive appelant à étudier quand c'est possible l'opportunité du travail à domicile ? En effet, combinés aux remarques sur le manque de locaux et parfois leur qualité, ou encore sur les nuisances sonores, les commentaires font apparaître le travail à domicile comme une alternative bienvenue propice à la concentration sur des tâches de longue haleine, notamment. Cette piste devrait être étudiée en particulier pour le PAT qui a profité de ce questionnaire pour manifester clairement son souhait d'une plus grande flexibilité qui permettrait d'intégrer le travail à domicile partout où une partie des tâches s'y prêterait.

- 4) Enfin, une quatrième piste inspirée par les données récoltées nous semble conduire à revoir en profondeur les possibilités de promotion interne, d'évolution ou même de simple changement d'un service à l'autre au sein de l'Université et/ou de l'UNIL vers l'Etat de Vaud, le CHUV, les écoles, de favoriser donc une sorte de mobilité horizontale pour les membres du PAT d'un service ou d'une faculté à l'autre et vers les nombreux services et directions de l'administration cantonale, d'en définir les conditions et de mieux reconnaître par exemple une formation, voire un simple désir de changement. Un suivi de carrière pourrait permettre d'identifier ces désirs et de les soutenir, peut-être déjà en faisant circuler à l'interne les postes vacants dans tous les services et facultés avant de les mettre au concours à l'externe ?

## **II. RESULTATS CHIFFRES**

Près de 40% des collaborateurs et collaboratrices ont répondu à cette enquête soit 1707 personnes, dont 541 membres du PAT (31% des répondants), 487 assistants (29%), 444 enseignants stabilisés, non stabilisés et chargés de cours (26%).

Autrement dit, sur l'ensemble des collaborateurs de l'UNIL, 41% des assistants, 35% du PAT et 35% des enseignants se sont sentis concernés par le questionnaire. Un regret a été formulé par quelques collaborateurs qui auraient voulu accéder à une version en anglais. Une traduction des questions a bien été fournie pour répondre à cette demande, mais le questionnaire était à remplir en français.

Proportionnellement à leur nombre au sein des collaborateurs de l'UNIL, le personnel SSP et Lettres est relativement surreprésenté parmi les répondants ; les membres de la FBM sont au contraire légèrement sous-représentés (même si la faculté affiche avec 484 répondants sur 1707 le chiffre le plus élevé) et la participation des autres facultés est assez similaire à leur représentation au sein de l'UNIL.

Sous-représentation relative des services du centre avec seulement 11% de répondants alors que leur proportion atteint 20% du total des collaborateurs de l'UNIL.

On compte 52% de répondantes pour 45% de répondants. Sans réponse : 3%. Notons que les femmes représentent 46% du personnel, dès lors elles sont ici en légère surreprésentation.

### **Chapitre 1 : conditions générales de l'emploi**

On note entre 70 et 80% de satisfaction moyenne (oui et plutôt oui) aux questions sur l'organisation du travail, la clarté des tâches à effectuer, la connaissance du cahier des charges et son adéquation avec le travail effectué, la charge de travail en général, le taux d'activité pratiqué, la possibilité de développer ses compétences. Les répondants semblent particulièrement satisfaits de l'organisation de leur travail et de sa clarté avec plus de 80% d'accord à ces questions.

Il faut en revanche noter un bémol pour ce qui concerne :

- Les perspectives de développement professionnel mentionnées au point 3 sont satisfaisantes pour 50% des répondants mais plus de 40% de répondants se montrent peu ou pas satisfaits sur ce point – une insatisfaction particulièrement exprimée par les membres du PAT administratif).
- La possibilité existe de développer ses compétences (oui à près de 70% au point 4) mais on peut penser que cette possibilité ne se traduit pas assez sur le terrain (voir point 5).
- La valorisation du développement de ces compétences, mentionnée au point 5 (près de 50% de satisfaction et de 40% d'insatisfaction sans différence significative selon le statut).
- La charge de travail effective par rapport au taux d'activité (près de 60% de satisfaction ; les 40% d'insatisfaits dans ce domaine proviennent majoritairement du groupe des enseignants stabilisés et des assistants).

### ***Travail à domicile***

La question du travail à domicile mérite un éclairage particulier. Pour 53% des répondants c'est une réalité choisie qui correspond en moyenne à 2,4 demi-journées par semaine. Ce choix concerne les trois quarts des enseignants stabilisés ayant répondu à l'enquête, ainsi que les deux tiers des assistants. Seul un tiers du PAT ayant répondu à l'enquête indique faire de même (15% seulement des 53% ayant indiqué pouvoir le faire).

On relève que 21% des répondants indiquent ne pas travailler parfois à domicile par commodité : 90% de ces personnes souhaiterait pouvoir le faire (à 60% en provenance du PAT).

Si on se concentre uniquement sur le PAT : 40% du nombre total de répondants membres du PAT indiquent ne pas avoir la possibilité de travailler partiellement à domicile alors qu'ils le souhaiteraient et que leur cahier des charges le leur permettrait.

### **Chapitre 2 : infrastructures et ressources**

A plus de 90% les répondants estiment disposer du matériel nécessaire pour accomplir leur travail.

Entre 70% et 75% des répondants sont également satisfaits des locaux. *Nous renvoyons à la partie « commentaires » ci-dessous pour davantage de détails concernant les locaux.*

Pour compléter, près de 50% des répondants s'estiment peu ou pas informés des risques et mesures de sécurité en lien avec leur activité et l'utilisation de leurs locaux et installations. Cette problématique transversale aux différents statuts est davantage exprimée par le personnel de SSP et semble moins toucher les collaborateurs de la FBM. Même renvoi à la partie qualitative de ce questionnaire.

### **Chapitre 3 : communication et information**

Les possibilités d'échanges avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques sont considérées satisfaisantes par environ 85% des répondants.

L'information sur les décisions prises par la Direction de l'UNIL semble parvenir aisément à environ 60% des répondants : parmi les 30% de répondants s'estimant peu informés de ces décisions on compte en particulier le groupe des assistants ; d'une manière transversale (quoique un peu plus d'assistants représentés et un peu moins d'enseignants stabilisés), plus de 30% des répondants se disent peu informés des différents services et ressources à leur disposition. Enfin, la possibilité de s'impliquer dans les processus décisionnels semble insuffisante pour plus de 30% des répondants (membres du PAT en particulier).

### **Chapitre 4 : cadre de travail**

On retrouve ici une forte satisfaction exprimée au sujet des rapports professionnels entretenus avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques (90% des répondants). Proportion identique pour ce qui concerne le sentiment d'appartenance à l'UNIL...

En revanche la connaissance du plan stratégique de l'Université soumis à l'approbation du Grand Conseil vaudois est moindre : 58% des répondants ne le connaissent pas (une méconnaissance signalée le plus fortement dans le groupe des assistants et le plus faiblement chez les enseignants stabilisés, non stabilisés et les chargés de cours ayant répondu au questionnaire).

En outre, plus de 75% des répondants jugent leur travail valorisé au même niveau que celui de leurs collègues par leurs supérieurs hiérarchiques.

Un bémol est à relever sur la question de l'égalité de traitement ; en effet 30% des sondés indiquent avoir le sentiment qu'il existe des inégalités dans le cadre de leur travail. De quel ordre sont ces inégalités ressenties ? Ce questionnaire ne permet pas de le déterminer mais il montre que cette insatisfaction relative traverse toutes les facultés, ainsi que le centre, qu'elle concerne davantage les femmes ainsi que les membres du PAT, mais pas forcément et essentiellement les femmes du PAT. Les enseignants stabilisés semblent en revanche moins touchés par cette préoccupation.

## **III. LES COMMENTAIRES**

Seuls les chapitres 1 et 2 ont inspiré suffisamment les sondés pour livrer des résultats indiquant une tendance. Par ailleurs, les commentaires positifs isolés ne permettent pas de dégager une tendance.

### **1) Conditions générales de l'emploi (399 commentaires)**

Ces commentaires font apparaître : une charge de travail dépassant le taux d'activité, des pics d'activité avec une charge de travail variable, une incohérence entre différentes tâches demandées et taux d'activité (heures supplémentaires, travail à domicile subi), un manque de possibilité de faire carrière et de perspectives et informations pour se développer professionnellement, des compétences acquises dans les formations non valorisées, un manque de politique en matière de relève académique, un accroissement de la charge administrative au détriment d'autres tâches, le temps qui manque pour certaines tâches et enfin trop peu de mobilité interne.

Les 74 remarques touchant à la charge de travail par rapport au taux d'activité proviennent davantage des assistants (36% des commentaires) et des enseignants stabilisés (24%).

Les 45 commentaires sur la répartition des tâches touchent davantage les enseignants stabilisés (53% des commentaires) et les 44 remarques sur le plan de carrière et la relève regroupent le PAT administratif (36% des commentaires) et les assistants (25%).

### **2) Infrastructures et ressources (290 commentaires)**

Ces remarques font apparaître divers soucis relatifs à la qualité des locaux : mauvaise circulation de l'air, air sec, nuisances sonores dommageables pour la concentration, manque d'espace et de lumière, lumière artificielle, impossibilité d'ouvrir les fenêtres, températures variables. Certains commentaires expriment une crainte d'éventuelles implications sur la santé. Dans leur ensemble, ces remarques proviennent à 37% des assistants et à 19% du PAT.

Plus de 50 commentaires négatifs portent précisément sur le bâtiment Géopolis. Quelques commentaires seulement sur l'Anthropole ou un autre bâtiment.

Rappelons que plus de 70% des répondants au questionnaire se déclarent satisfaits des locaux.

