

Grande consultation des personnels par le collectif « S'unir pour Paris 8 »

Restitution des résultats

1. Contexte

Comme beaucoup des personnels (enseignants-chercheurs et BIATSS) et des usagers de cette université, nous avons constaté les difficultés grandissantes — tant matérielles qu'organisationnelles — à exercer nos métiers à Paris 8.

Nous en avons parlé autour de nous, avec des collègues, au sein de nos composantes et de nos services, dans les couloirs, à la cafétéria, dans les espaces de détente pour ceux qui ont la chance d'en disposer. Au cours de ces discussions, les mêmes questions revenaient : Que faire pour réformer ce quotidien stressant, épuisant ? Face au découragement de certains, comment procéder pour montrer que des actions simples, concrètes et positives peuvent nous engager sur la voie du changement ?

La réflexion entamée en commun nous a conduit à nous interroger plus profondément sur les modalités de ce changement que nous appelons toutes et tous de nos vœux. Dans quel mesure ce constat que l'on peut faire à titre individuel peut-il être généralisé au-delà des quelques collègues avec lesquels nous partageons notre désarroi ? Comment dépasser notre simple ressenti pour construire une réflexion et proposer des solutions collectives ? Également, comment se donner une méthode qui ne recrée pas, ou n'amplifie pas, dans le cadre même de notre action, les travers que nous commençons à identifier ?

Il fallait commencer par faire le point de manière plus globale et objective. C'était le but de cette enquête, qui ne visait pas tant à la représentativité absolue pour tirer des résultats statistiques imparables, qu'à donner la parole plus largement aux collègues, afin de voir jusqu'à quel point nos constats pouvaient s'étendre jusque dans leur quotidien de travail.

2. Méthode

La consultation à destination des personnels de Paris 8 a été préparée fin octobre 2023 par une équipe de cinq collègues. Cette équipe a élaboré un jeu de questionnaires constitués d'items quantitatifs et qualitatifs à propos du quotidien de travail à Paris 8, répartis en catégories générales et spécialisés selon la destination (enseignants, chercheurs, Biatss, directeurs de composante ou de laboratoire de recherche...). La diffusion du questionnaire s'est faite selon un recrutement de commodité et de type « boule de neige », de proche en proche.

206 collègues de l'université ont répondu : 78 % d'enseignants chercheurs et 22 % de BIATSS.

3. Analyse des résultats

Deux grandes thématiques ont émergé de l'analyse des résultats : la gouvernance de l'université et des conditions de travail.

- 1 Premièrement, les items de la catégorie « gouvernance » (dialogue avec les instances centrales, compréhension et acceptation des procédures, et soutien perçu) obtiennent des moyennes de scores allant de 2,45 à 4,44 sur une échelle en 10 points évaluant le degré de satisfaction. Ce qui est très intéressant au-delà de constater les moyennes relativement basses, est l'utilisation de la totalité de l'échelle, 1 ou 2 participants ayant utilisé les degrés de satisfaction les plus élevés.

Sur le plan qualitatif — qui nous semble plus intéressant puisque les critères de notations peuvent être très différents d'un collègue à l'autre — l'appréciation du dialogue avec la gouvernance a fait émerger des discours relatifs à (1) l'altération de la communication descendante (« *Le dialogue n'existe pas, les messages restent sans réponse. Le sentiment de ne pas être écouté voire non considéré est majeur* »), (2) l'inaccessibilité de la gouvernance (« *La présidence me semble retranchée, fantomatique, absente, virtuelle* »), (3) la désorganisation générale (« *La plupart du temps, notre avis est demandé lorsque les décisions sont prises* ») et (4) la lourdeur administrative (« *Il y a trop de procédures et contraintes administratives chronophages et épuisantes* »).

Ces résultats soulignent le besoin de compréhension et de lisibilité du mode de fonctionnement central de Paris 8. Les conditions organisationnelles actuelles sont très contraignantes et obscures, les individus ne peuvent pas alors s'engager dans le travail, ce qui réduit l'efficacité de l'organisation. Dans l'ensemble, ces données mettent en évidence le besoin de reconnaissance global au sein de Paris 8.

- 2 Deuxièmement, les items de la catégorie « conditions de travail » (fonctionnalité des outils numériques, agréabilité de l'environnement de travail et accessibilité d'espaces de convivialité) obtiennent des moyennes de scores allant de 1,16 à 4,13 sur une échelle en 10 points évaluant le degré de satisfaction.

Dans la partie qualitative, les participants soulignent les limites du réseau informatique (« *Il est regrettable que nous soyons obligés d'utiliser notre connexion personnelle pour pallier les difficultés de connexion* ») et déplorent la dégradation des espaces de travail (« *Une honte : vétusté, absence de chauffage, défaut de propreté et d'équipement* »). L'accompagnement RH (carrière, rémunération et aides sociales) ne satisfait que très peu les professionnels de Paris 8, scores allant de 1,85 à 2,45 ce qui se traduit par des discours relatifs au caractère insaisissable de la politique RH de l'établissement (« *Demandes de postes refusées, explications et choix obscurs. Pas de vision RH pour l'établissement...* »).

4. Conclusions

Nous constatons donc que l'insatisfaction est grande et générale. Toutefois, nous avons constaté que les réponses aux questionnaires ont été d'une très grande dignité. Les collègues expriment une très grande défiance à l'égard de l'institution en tant qu'organisation mais louent dans le même temps le travail des personnes qui travaillent à l'université. L'esprit de solidarité est ce qui permet à l'université de fonctionner encore et malgré tout. Cela traduit l'investissement de chacune et chacun mais avec pour corollaire fatigue et usure. Toutes et tous louent la richesse des rencontres et des échanges entre collègues et avec les étudiantes et les étudiants. Les collègues expriment également un fort attachement à Paris 8 en tant que communauté humaine et regrettent donc d'autant plus les effets délétères d'une gouvernance déconnectée et bureaucratique, d'autant qu'il transparaît dans les réponses un sentiment que de vrais mieux au niveau des conditions de travail ou de la reconnaissance ne nécessiteraient pas de coûts supplémentaires et qu'en conséquence, nos conditions actuelles ne peuvent pas toutes être mises sur le dos des restrictions imposées par nos tutelles.

Aussi, si la tâche s'annonce ardue pour redonner aux collègues leur plaisir et leur fierté de travailler à Paris 8, nous savons que nous pouvons compter sur des personnes motivées, impliquées et prêtes à s'engager encore davantage dès lors que cela a un sens et que cela s'inscrit dans une vision commune de l'université.