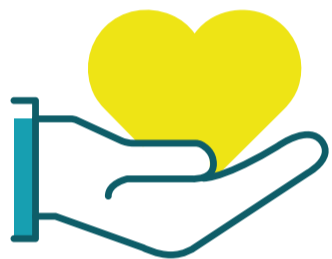


Retrouvez dans ce second numéro la suite de nos propositions pour Paris 8 !

## POUR SE SENTIR BIEN AU TRAVAIL

Une majorité des personnels administratifs et techniques observe de graves dysfonctionnements, tout en ayant l'impression de ne pas être pris en considération par la direction de l'université. Ce sentiment est également partagé par de nombreux enseignants. Nous ne pouvons plus faire l'économie d'une réflexion et d'un débat de fond sur les questions fondamentales de l'organisation et des relations au travail. C'était déjà une nécessité hors période de pandémie, cela devient inévitable maintenant que le protocole du télétravail va devoir être organisé.

**Des dispositifs concrets sont indispensables pour contribuer à l'évaluation et l'évolution de ces conditions de travail :**



### GARANTIR LE BIEN-ÊTRE PHYSIQUE ET MENTAL DE CHACUN AU TRAVAIL

- # **La question du télétravail** doit être l'occasion d'un débat collectif sur le fonctionnement du travail à distance, prenant en compte les difficultés rencontrées lors du travail à distance imposé durant les mois qui viennent de s'écouler.
- # Au-delà de la seule question du télétravail, il serait porteur de sens d'élaborer une **Charte des bonnes relations humaines au travail en collaboration avec le CHSCT, le CT, ...** pour éviter des risques psychosociaux auxquels les personnels de l'université ont été exposés ces dernières années (droit à la déconnexion, harcèlement, incivilités, stress au travail, pression hiérarchique pour rendre compte).
- # **La médecine de prévention et la santé des personnels sont des domaines qui ont trop longtemps été négligés.** Au-delà de la mission de prévention liée aux risques de maladies professionnelles, les moyens humains et financiers doivent être renforcés pour que les personnels BIATOSS et enseignants puissent bénéficier de visites médicales ; d'autant que nous savons que parmi les personnels, la précarité croît et que certains ne sont plus en mesure de se soigner et de consulter un médecin traitant.



## NE RIEN LIVRER AU HASARD, C'EST ÉCONOMISER DU TRAVAIL

ANTOINE ALBALAT



## PERMETTRE À CHACUN DE SE SITUER ET SE SENTIR RECONNU AU SEIN DU COLLECTIF UNIVERSITAIRE.

- # Pour ne pas réduire le personnel à une addition d'individus isolés dont beaucoup se sentent laissés pour compte, voire maltraités, **il nous faut recréer une cohésion** et pour ce faire, donner du sens à l'activité de chacun au sein d'un collectif, au travers d'une vision politique et d'objectifs lisibles et intelligibles par tous.
- # **L'élaboration d'un organigramme structurel et fonctionnel de l'Université est incontournable.** Il permettrait que chacun soit positionné au sein de l'Université, que les responsabilités déléguées soient affichées et que les activités de tous s'inscrivent dans un collectif. L'absence actuelle d'un tel document illustre la considération portée aux personnels de l'université. De plus, les organigrammes des services et composantes doivent être présentés chaque année pour approbation au CT.



### FAVORISER UN SUIVI ET UN CHANGEMENT CONCERTÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- # Le mode d'organisation choisi par la direction sortante n'est pas le seul possible. Il nous faut retrouver un **mode d'organisation du travail avec davantage d'horizontalité**, qui permettrait un travail collaboratif réel entre services, redonnerait de l'autonomie aux personnels quelle que soit leur place dans l'organigramme et une nouvelle cohésion à l'administration.
- # **Une enquête annuelle sur les conditions de travail** devrait être conduite et les résultats présentés lors d'une réunion des 3 conseils, du CT et du CHSCT.
- # Il est indispensable qu'avant tout projet de réorganisation ou de restructuration, soient mesurés l'impact et la faisabilité humaine du changement et qu'ensuite soit mis en place **un programme d'accompagnement au changement** en collaboration avec le CHSCT, le médecin du travail, ...



## LA CRÉATION D'UN SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE GARANTISSANT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET D'ACCÈS AUX INFORMATIONS ET AUX PRESTATIONS

Avec le passage aux RCE, l'établissement est devenu l'employeur direct de tous ses personnels (enseignants, BIATOSS, titulaires et contractuels soit plus de 2000 personnes) et l'exercice de sa responsabilité à leur égard est de facto devenue une de ses principales missions, au même titre que l'enseignement, l'insertion professionnelle et la recherche.

L'action sociale est un domaine désormais dévolu à l'université. Les aides financières, remboursables ou non, et les dispositifs destinés aux personnels titulaires et contractuels quels que soient leurs statuts, leurs fonctions, leurs corps et leurs grades sont désormais du ressort de l'établissement.

Il doit donc garantir l'égalité de traitement et d'accès aux informations et aux prestations.

Le social ne peut donc plus se réduire à une simple gestion administrative et technique du domaine, aussi efficace soit-elle, en ne s'attachant qu'aux problématiques liées à la gestion de la masse salariale et au Glissement Vieillesse Technicité (GVT) dont par ailleurs aucuns travaux n'ont été jusque là communiqués aux instances.

**La transformation de l'actuel service d'action sociale en un Service commun d'action sociale, est donc nécessaire.** Il devra être créé en s'appuyant notamment sur l'expertise de la FNCAS. La plupart des établissements d'enseignement supérieur ont mis en place ce type de structures et nous pensons qu'il est nécessaire que Paris 8 fasse de même.

Ce service commun, statutairement composé d'un conseil élu, d'un directeur ou d'une directrice et de personnels administratifs et techniques nécessaires à son fonctionnement, et disposant de locaux spécifiques, sera doté d'un budget propre ; l'autonomie de gestion du service étant une garantie de confidentialité des informations et des situations personnelles que vivent nos collègues.

Il est essentiel de rappeler que quels que soient son statut et sa situation de BIATOSS ou d'enseignant, personne n'est à l'abri de situations passagères difficiles et les « accidents de la vie » peuvent toucher n'importe lequel d'entre nous : la solidarité et l'engagement vis-à-vis de chacun doivent pouvoir être actés.

## PROPOSITIONS LIÉES À CE SERVICE COMMUN

- # **Nous demandons que le travail et les discussions qui avaient été amorcés sur la mise en place d'un service commun soient repris**, en concertation avec tous les acteurs concernés (assistance sociale des personnels et représentants des DIPEFAS, CT, CHSCT, et tous les autres services comme l'ACA et SUAPS...). Cela nous semble devoir être le signe fort qui montrera que l'Université entend exercer pleinement sa responsabilité d'employeur.
- # **La restauration** doit également faire partie intégrante de la politique du service commun afin qu'il devienne un des principaux interlocuteurs du CROUS de Créteil (qualité des repas, aides à la restauration, périodes d'ouverture des lieux de restauration, etc).
- # Dans le cadre de ce service commun, l'Université devra se donner les moyens de développer une politique répondant aux besoins et aux attentes de ses personnels. Il est nécessaire de s'appuyer sur **le bilan social annuel des personnels**, obligatoire et à affiner, qui est une étude de type sociologique et sur des enquêtes ad hoc auprès des intéressés eux-mêmes pour dégager les actions à réaliser. Il s'agit en effet de prendre en considération la réalité sociale (au sens large) des personnels mais aussi d'être à l'écoute de leurs attentes et de leurs besoins.
- # L'aide au covoiturage et au trajet en vélo étant à nos yeux insuffisante, **il semble aujourd'hui essentiel qu'une aide à l'achat de vélo soit instaurée.**
- # **Une aide financière à l'organisation de pot de départ en retraite ou en mutation** doit être attribuée à tous les personnels de l'Université qui en font la demande (BIATOSS et enseignants). Le service commun pourra également leur apporter un appui logistique et organisationnel. Outre de réintégrer plus de moments de convivialité et une reconnaissance du travail accompli par toutes et tous, cela permettra de mettre un terme aux pots payés par les directions uniquement aux plus méritants à leurs yeux, et ce au mépris de la réglementation quant aux dépenses publiques et à l'égalité de traitement de toutes et tous.

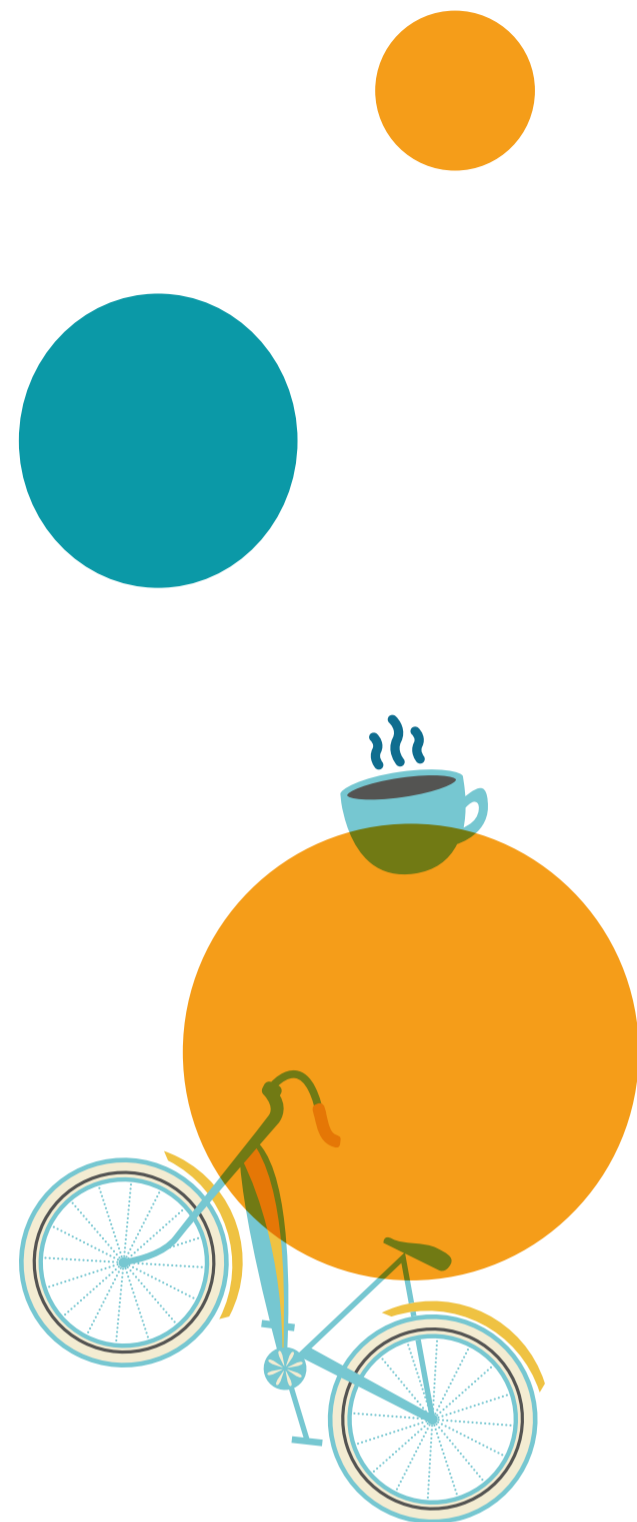
## POUR BIEN VIVRE ENSEMBLE

Parler de « communauté universitaire » reste souvent un effet d'annonce, une expression vide de sens. Les BIATOSS et les enseignants d'une part, les étudiants d'autre part, ne s'affranchissent de leurs différences de statut que dans de très et trop rares occasions – qui se limitent aux assemblées générales dans le cadre de mouvements politiques ou syndicaux.

### UNE " COMMUNAUTÉ " UNIVERSITAIRE OÙ LA PAROLE DE CHACUN EST RECONNUE ET L'ENTRAIDE FAVORISÉE

Il faut d'abord que chacun puisse trouver la place qui lui convient au sein d'une réelle vie universitaire, facteur de cohésion de la « communauté ».

- # Afin de créer du lien et renforcer le sentiment d'appartenance à une même communauté, un espace de petites annonces (covoiturage, achat-vente, aide aux devoirs, garde d'enfant, logement ...) doit être offert et partagé par tous.
- # Les syndicats étudiants présents sur l'Université doivent pouvoir disposer d'une liste de diffusion équivalente à celle utilisée par les autres listes syndicales en respectant une charte définie d'un commun accord (nombre d'envois, sujets, ...). Néanmoins, chacun aura la possibilité de se désabonner de cette liste de diffusion.
- # une réflexion pourrait être menée dans chaque service et chaque UFR sur la représentation que les enseignants et les personnels ont de leur université en tant que lieu de travail spécifique. Ces travaux pourraient conduire à la création d'un espace (physique ou numérique) rassemblant les témoignages et définissant une vision commune de l'université en tant que lieu de travail. Il pourrait également intégrer les résultats d'une réflexion équivalente menée auprès des étudiants, dans le cadre de certains cours par exemple.



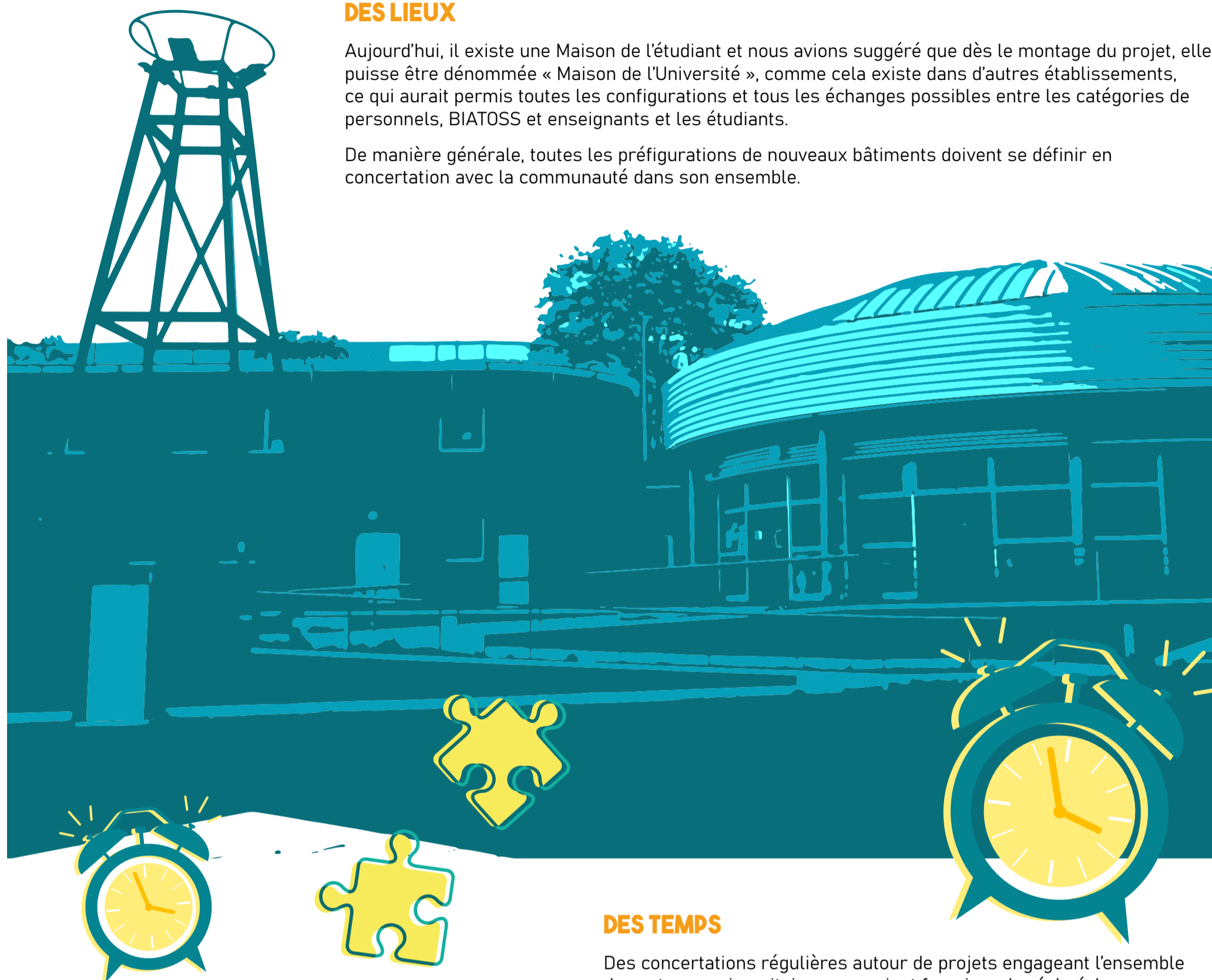
## UNE COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE QUI ÉCHANGE ET CRÉE PAR-DELÀ LES DIFFÉRENCES DE STATUTS

Il s'agit de trouver des lieux et des temps qui puissent faciliter les échanges entre les trois acteurs de cette université : BIATOSS, enseignants, étudiants.

### DES LIEUX

Aujourd'hui, il existe une Maison de l'étudiant et nous avons suggéré que dès le montage du projet, elle puisse être dénommée « Maison de l'Université », comme cela existe dans d'autres établissements, ce qui aurait permis toutes les configurations et tous les échanges possibles entre les catégories de personnels, BIATOSS et enseignants et les étudiants.

De manière générale, toutes les préfigurations de nouveaux bâtiments doivent se définir en concertation avec la communauté dans son ensemble.



**LES 9, 10 ET 11  
FÉVRIER**



**VOTEZ ET FAITES  
VOTER LA  
DIONYSOISE !**



### DES TEMPS

Des concertations régulières autour de projets engageant l'ensemble des acteurs universitaires pourraient favoriser de réels échanges.

Ces dernières années, quelques appels à la communauté universitaire ont été lancés sur des sujets divers (programme de « grand 8 », création de tiers-lieux, aménagement de certains espaces de l'université, etc.), tandis que des projets collectifs ont émergé (Jardins partagés, AMAP, Ruches). Cependant, ces initiatives sont restées isolées et marginales, faute (selon les cas) d'une publicité suffisante, d'aménagements permettant la participation réelle de tous, de bilans publics ou encore de soutien institutionnel favorisant leur pérennité.

Il est indispensable d'instaurer une réflexion, au sein des conseils élus et de la communauté universitaire, sur les manières de maintenir et renforcer cette dynamique de projets collectifs : favoriser leur visibilité, leur pérennité et surtout une participation plus large (aménagement de temps de travail des personnels souhaitant s'y impliquer ? banalisation des cours lors de sessions de réflexions collectives déterminées ?).

Les nombreux appels à projet auxquels l'université a répondu ces dernières années pourraient être l'occasion de proposer de telles réflexions collectives, que ce soit pour y répondre ou pour infléchir leur mise en place. Le manque de visibilité des appels à projet existants, l'absence de délibération collective avant soumission, le manque de transparence sur le contenu des projets soumis par l'Université et le suivi de leur mise en œuvre empêche toute coopération inter services et décourage la communauté universitaire de se saisir de ces sujets.

Une réflexion doit être menée sur la politique de l'établissement vis-à-vis de ces appels à projet, et la manière de les rendre plus visibles pour y impliquer davantage l'ensemble de la communauté universitaire.