

DELIBERATION
du conseil d'administration de l'université de Bourgogne
Séance du 15 octobre 2024

Délibération n° 2024 – 15/10/2024 – 3

Plan d'action Qualité de vie au travail

- VU le code de l'éducation,
- VU les statuts de l'université de Bourgogne
- VU l'avis du comité social d'administration rendu en sa séance du 7 octobre 2024

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 32 Quorum : 16 Membres présents : 19 Membres représentés : 7 Total : 26	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 0 Suffrages exprimés : 26 Pour : 26 Contre : 0
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le plan d'action Qualité de vie au travail.**

Dijon, le 16 octobre 2024

Le Président de l'université de Bourgogne,


Vincent THOMAS

P.J. : Plan d'action Qualité de vie au travail

Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté,
Chancelière de l'université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

Université de Bourgogne : Plan d'action Qualité de Vie au Travail

Présenté au CSA de l'établissement le **lundi 7 octobre 2024**

1. LA POLITIQUE QVT A L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE

L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) à l'Université est une démarche qui regroupe toutes les actions qui visent à combiner l'amélioration des conditions de travail des agents et la qualité du service public en s'appuyant sur un dialogue social concerté.

L'Université de Bourgogne (uB) est pleinement engagée et active pour favoriser le développement de la Qualité de vie au travail des agents. La mise en œuvre de cette politique se concrétise par la nomination d'une Vice-Présidence déléguée à la Qualité de Vie au Travail (QVT) en 2020. En 2021, la QVT est ancrée à l'uB en étant rattachée directement au service hygiène sécurité, qui change de nom et devient le service Prévention, Sécurité et Qualité de Vie au Travail (PS-QVT). Enfin, deux chargées de QVT ont été recrutées, dont le rôle est de mettre en œuvre la démarche QVT à l'uB.

Dans cette démarche collective qui se déploie à l'Université de Bourgogne, le but est d'identifier les enjeux particuliers du travail, perçus collectivement, dans le but de produire un plan d'action adapté.

La démarche QVT va donc, au-delà des actions ponctuelles, elle s'intègre dans une stratégie durable et participative qui s'ancre dans la pratique quotidienne de chaque service.

La mise en place de la démarche QVT à l'Université de Bourgogne repose sur un schéma directeur en 6 dimensions (les relations sociales au travail, le sentiment de reconnaissance, l'évolution professionnelle, l'organisation du travail, l'environnement physique de travail, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle).

Chaque dimension du schéma directeur se décompose en 3 lignes :

1. PREMIERE LIGNE : *prévention tertiaire*, accompagnement des agents et de leur situation : cellule QVT, dispositif de signalement de harcèlement, dispositif d'écoute et de médiation
2. DEUXIEME LIGNE : *prévention secondaire*, formation des personnels et accompagnement dans l'évolution professionnelle, accompagnement à la remise sur poste après un arrêt long ;
3. TROISIEME LIGNE : *prévention primaire*, dispositifs et actions de sensibilisation, visant à limiter les facteurs de risque (semaine QVT, Journée Internationale des droits des femmes le 8 mars, journée sur les violences sexuelles et sexistes le 25 novembre, journée internationale des femmes de sciences du 11 février).

2. L'ENQUETE QVT

2.1. Détails statistiques de l'enquête

En avril 2022 est lancée la première enquête sur la Qualité de Vie au Travail. Du 26 avril au 20 mai 2022, 1282 réponses sont récoltées, parmi lesquelles 982 sont exploitables.

Ce nombre représente environ 32% des personnels de l'uB, ce qui permet un traitement statistique des données suffisamment représentatif.

Le tableau ci-dessus décrit la répartition des effectifs dans l'échantillon des agents participants.

Au niveau de la catégorie de personnels, on note un plus haut taux de participation de la part des personnels BIATSS (43%) que des personnels enseignants/chercheurs/enseignants-chercheurs (21%), de même qu'une plus haute participation des femmes (41%) que des hommes (23%).

On note qu'il n'y a pas de différences en ce qui concerne le statut contractuel, puisque les personnels titulaires et les personnels BIATSS ont participé dans les mêmes proportions (environ 30%).

Malgré les différences, le taux de participation reste acceptablement représentatif.

Cependant, on remarque que plus on découpe l'échantillon, moins les effectifs par groupes sont nombreux, ce qui ne permet pas de rentrer dans une analyse plus fine par composantes en différenciant selon les UFR, Pôles, Laboratoires, Instituts, Services communs, Services hébergés, Services Centraux.

Catégorie	Effectifs					
Catégorie de personnel	BIATSS			EC/C/E		
	566 / 1325 (42.72%)			323/1543 (20.93%)		
	156 AENES / 513 (30.40%)	271 ITRF / 706 (38.38%)	65 Personnels biblio / 90 (72%)	100 enseignants	208 E-C	25 Chercheurs
Catégorie	Total	BIATSS	EC			
Composante	UFR	330 (1467, 22.49%)	131	199		
	Pôles	164 (/389, 42,15%)	163	1		
	IUT	108 /372 (29.03%)	39	68		
	Institut / Ecole	98 / 421 (23.27%)	53	44		
	Laboratoire	133 /1203 (11.05%)	53	77		
	Services communs	111 /204 (54%)		x		
	Personnels hébergés	33	15	16		
	Services centraux	41		x		
Statut	Titulaires	654/1951 (33.52%)	381	286		

	Contractuels	238/743 (32.03%)	193	49
Sexe	Femmes	593/1449 (40.92%)	430	171
	Hommes	316/1389 (22.75%)	143	171

Tableau 1.

2.2. Les variables évaluées

La Qualité de Vie au Travail

La QVT a été mesurée à l'aide de la QualTra-Scale qui est une échelle élaborée et validée scientifiquement au sein du laboratoire Psy-DREPI (UR-7458) de l'Université de Bourgogne, et qui satisfait aux critères psychométriques (*Salès-Wuillemin, Minondo-Kaghad, Chappé, et al. 2022, 2023, 2024*).

Elle est reconnue nationalement et internationalement. Elle est en cours de déploiement au sein de différents établissements hospitaliers, elle constitue une aide à l'élaboration d'un plan d'action.

Elle a également été déployée au sein de différents établissements publics, des associations et des sociétés privées ou mixtes en France¹.

La QualTra-Scale analyse la Qualité de Vie et les Conditions de Travail au travers de six dimensions : l'environnement physique de travail, les tâches et l'aménagement du temps de travail, le lien entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les relations avec les collègues de travail, le soutien de la hiérarchie et le sentiment de reconnaissance, l'évolution dans le travail.

Cette échelle est constituée de 52 items (26 items*2), chaque item étant mesuré deux fois afin d'obtenir trois scores de qualité de vie au travail par dimension :

- Les perceptions de la QVT (vécu dans la situation actuelle)
- Les attentes quant à la QVT (pour avoir une bonne QVT)
- L'écart (ou la distorsion pouvant exister) entre les attentes pour une bonne qualité de vie au travail et la situation actuelle.

Le Stress

Bien que la qualité de vie au travail soit plus large et aille plus loin que l'absence de stress, la mesure du stress reste un indicateur important dans l'évaluation de la santé mentale des individus au travail.

Le stress a donc été mesuré par la PSS10 (*perceived stress scale, Cohen & Williamson, 1984*). La PSS10 est une échelle validée et reconnue internationalement. Elle évalue le stress perçu, c'est-à-dire la fréquence avec laquelle les situations de travail sont perçues comme étant menaçantes, c'est-à-dire imprévisibles, incontrôlables et pénibles.

¹ 22 CHU et CH en France ont déployé l'échelle en 2023 et 2024 (Marseille, Strasbourg, Lille, Lyon, Dieppe, Nice, Dunkerque, Dijon, Clermont-Ferrand...). Différents organismes comme par exemple le Ministère de la Justice (Département des Ressources Humaines et de l'Action Sociale (DRHAS), l'Association PEP Bourgogne Franche-Comté, ou encore l'APRR (société chargée de l'exploitation du réseau autoroutier Paris-Rhin-Rhône) ont également utilisé cet outil.

Le bien-être général

Pour compléter l'analyse, la WHO5 (OMS, 1999) permet d'évaluer en 5 items le bien-être des agents au cours des deux dernières semaines.

L'anxiété et la dépression

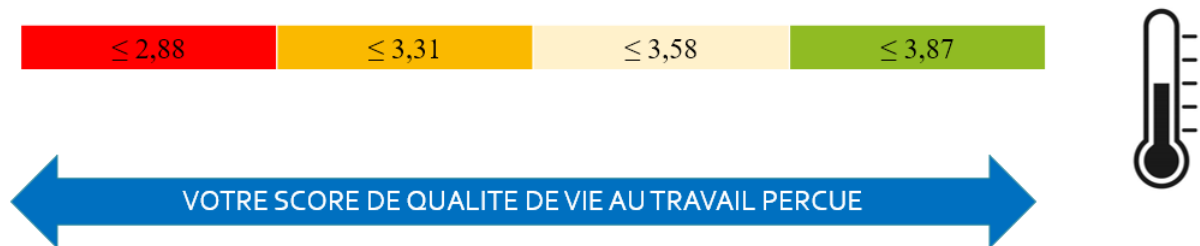
La HAD (*Snaith & Zigmond, 1983*), est également validée et reconnue internationalement, elle permet d'évaluer en 14 items un score d'anxiété et un score de dépression. Les seuils permettaient d'identifier le score limite au-delà duquel la dépression et l'anxiété sont faible, moyenne ou sévère.

2.3. Les résultats de l'enquête

La qualité de vie au travail

La QualTra-Scale a permis d'obtenir six scores de Qualité de Vie au travail perçue et 6 scores mesurant les attentes sur une échelle de Likert allant de 1 à 5.

La figure ci-dessous fonctionne comme un thermomètre, ou une échelle visuelle analogique, elle permet de positionner les scores obtenus au sein d'un échantillon comparativement à une population de référence comprenant 4 600 participants (*Salès-Wuillemin, Minondo-Kaghad, Chappé, et al. 2022, 2024*) pour les différentes dimensions de la Qualité de vie au travail perçue.



On peut donc considérer que la QVT est très bonne au-delà de 3.87, correcte entre 3.31 et 3.58, moyenne entre 2.88 et 3.31, et insuffisant en dessous de 2.88.

Les mesures effectuées

Afin de pouvoir établir un plan d'action, il est important de cibler les scores se situant **en dessous de 3.31**, afin de pointer les dimensions prioritaires.

Ainsi, la perception de l'environnement physique de travail (3.91) est très bonne, la perception de **l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (3.57)** et **des relations au travail (3.81)** sont correctes.

La perception des **tâches et de l'aménagement du temps de travail (TATT-3.27)**, **du soutien de la hiérarchie et du sentiment de reconnaissance (SHSR-3.2)** sont inférieurs au seuil.

Le score de la perception de **l'évolution dans le travail** est celui qui le plus bas (ET – 2,19).

Le calcul de l'écart entre la réalité perçue et les attentes (score δ) confirme que les 3 dimensions prioritaires : Les **tâches et l'aménagement du temps de travail (TATT score δ = 1.36)**, **le soutien de la hiérarchie et du sentiment de reconnaissance (SHSR score δ = 1.47)** et **l'évolution dans le travail (ET score δ = 2.05)**.

Cette analyse permet de conclure que les pistes d'actions prioritaires doivent être centrées (1) sur l'évolution professionnelle (évolution dans le travail) ; (2) l'amélioration des tâches et du temps de travail, et (3) le soutien de la hiérarchie et le sentiment de reconnaissance.

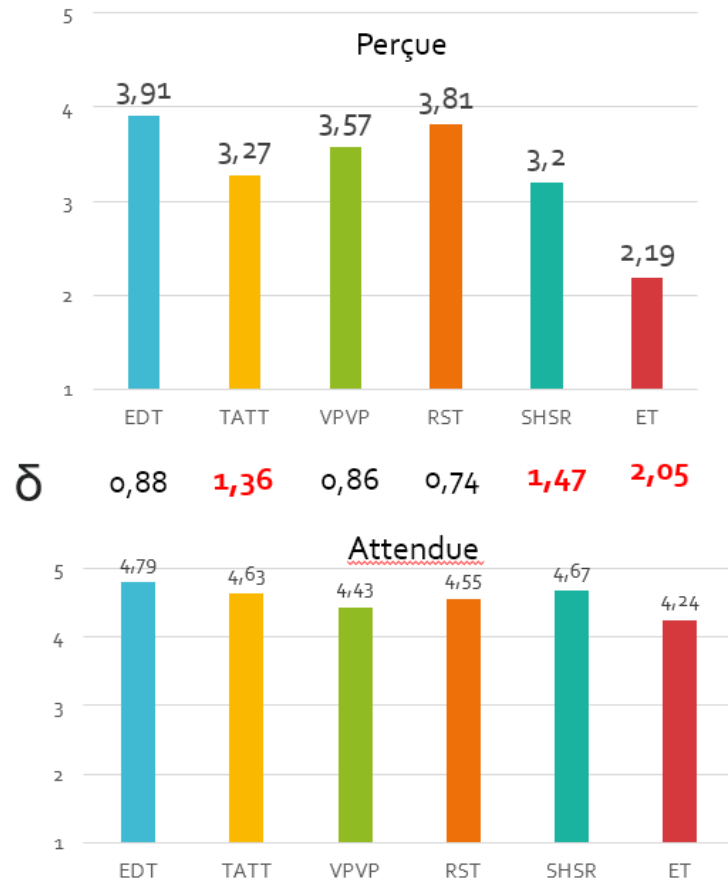


Figure 1 : QVT perçue et attendue (6 dimensions)

Légende :

- EDT** : Environnement physique de travail
- TATT** : Tâches et aménagement du temps de travail
- VPVP** : Lien vie professionnelle vie personnelle
- RST** : Relations sociales avec les collègues de travail
- SHSR** : Soutien de la hiérarchie et sentiment de reconnaissance
- ET** : Evolution dans le travail

Le stress, le bien être, l'anxiété et la dépression

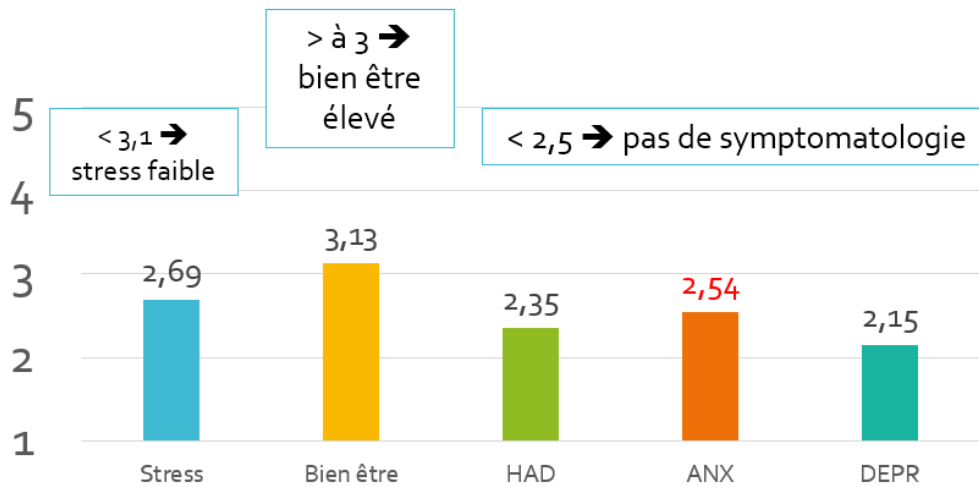


Figure 2 : scores de stress, bien être, anxiété, dépression des participants à l'enquête

L'utilisation de ces échelles validées avait pour but de mesurer la santé mentale des agents de l'uB.

Les analyses nous indiquent que le score de bien être est élevé, et les scores de stress, d'anxiété et de dépression se situent en dessous de seuils de symptomatologie, c'est-à-dire qu'au niveau global, la santé mentale des agents est satisfaisante.

Le score de stress indique un stress faible, mais pas inexistant.

3. LES GROUPES DE TRAVAIL

3.1 Organisation

A la suite de l'analyse des résultats de l'enquête, des groupes de travail ont été organisés avec d'anciens membres du CHSCT, ainsi qu'un groupe contenant plus spécifiquement des enseignants chercheurs.

Le but de ces groupes de travail était de travailler de façon concrète sur les trois dimensions nécessitant une amélioration : le soutien et le sentiment de reconnaissance de la hiérarchie, les tâches et l'organisation du temps de travail et l'évolution dans le travail.

Les GT ont été réunis les 30/01/2023 ; 31/01/2023 ; 21/02/2023 ; 23/02/2023

Ils ont été menés par : Edith SALES-WUILLEMIN (Vice-Présidente déléguée à la Qualité de Vie au Travail)

Service d'appui : Service PS-QVT dirigé par Linda GHARZOULI-GAFANESCH. Manon VAQUEZ-BROC, Elisa MULBACH, Valentine CLAUDON

Psychologue du Travail : Samia ANGELOV

Cinq réunions ont eu lieu : les 01/12/2022 ; 30/01/2023 ; 31/01/2023 ; 21/02/2023 ; 23/02/2023

- Lors des deux premières (le 1 décembre 2022 et le 24 janvier 2023) un retour a été fait aux membres du CHSCT qui le souhaitaient, et un travail sur les trois dimensions prioritaires a été fait.
- Dès le 30 janvier 2023, un groupe de travail a été mis en place avec des enseignants chercheurs.

Lors des groupes de travail, les participants ont permis de relever des situations problématiques et ont commencé à travailler sur ce qu'il faudrait mettre en place pour améliorer ces situations. Le service PS-QVT est venu par la suite compléter les propositions d'actions.

- Les 21 février et 31 mars 2023, le groupe entier s'est mis d'accord sur des propositions d'actions.

Fin mars 2023, les différents groupes ont permis d'aboutir à une liste de propositions d'actions hiérarchisées.

3.2 Résumé des propositions des Groupes de Travail

Voici ce qui ressorte des propositions des Groupes de Travail :

A la suite des groupes de travail, une synthèse a été faite par le service PS QVT qui regroupait les propositions d'action suivantes :

Au niveau des tâches et de l'aménagement du temps de travail

PROPOSITION # 1 (P°1) : Améliorer la communication sur le fonctionnement de l'université

Notamment en créant un fascicule récapitulatif pour communiquer sur le fonctionnement et les principaux services de l'université (qui ? Fait quoi ? Ou ? dispositifs existants, mutuelle, syndicats, plan du campus, organigramme, ...)

NB : l'objectif serait d'intégrer directement au sein du livret des liens hypertexte pour la version numérique et des QR-Code pour la version matérialisée, afin d'avoir accès directement aux informations.

PROPOSITION # 2 (P°2) : Revoir l'organisation des formations nécessaires à la prise de poste :

A titre expérimental (pour en mesurer le coût), il s'agirait d'intégrer un tuilage d'une à deux semaines sur les postes en tension à la rentrée (ex. scolarités) afin que les agents aient le temps de se former.

En complément, prévoir un tableau de bord partagé qui permette de déterminer les formations à suivre pour être opérationnel sur le poste (s'appuyer sur les enquêtes métiers, sur l'analyse des entretiens pro, sur les retours des RA et des agents)

PROPOSITION # 3 (P°3) - Elargir le groupe des personnels « volants » à un plus grand nombre de volontaires.

Le but serait de mettre à disposition des personnels, dont la charge de travail n'est pas complète, pour venir en aide à un autre service, avec accord de sa hiérarchie.

NB : Actuellement à l'UB Il y a 2 agents, une contractuelle à 50% et une autre à 100%. La première a des missions "administratives, de scolarité..", la seconde des missions d'adjoint en "gestion financière et comptable". Ce dispositif fonctionne bien. L'idée serait de l'élargir à un plus grand nombre de

personnels pour pallier les pics d'activité. NB ce système fonctionne également au CHU, par exemple les personnels soignants de ce pôle sont nommés « les volantes » et « les roulantes ».

Propositions d'amélioration de l'évolution dans le travail

PROPOSITION # 4(P°4) - Faciliter l'accès à l'Habilitation à Diriger des Recherches

- Gratuité des frais d'inscription
- Crédit temps pour la préparer (% de service ; exemple 60h)

NB : actuellement 50 HDR sont soutenues en moyenne tous les ans, la moitié sont financées sur CPF, il s'agirait donc de financer 25 HDR par an (< 9 000 euros)

PROPOSITION # 5 : Faciliter l'accès aux formations pour les personnels

(Après utilisation du CPF et sur volontariat pour les formations)

- Permettre aux personnels de l'université de Bourgogne d'accéder gratuitement aux formations dispensées à l'université (contingenter un nombre de place réservé, démarrer à titre pilote par une dizaine de formations). Travailler avec le centre de langues et le SEFCA pour déterminer les formations susceptibles de faire partie de ce lot « pilote ».
- Améliorer la communication sur les possibilités d'évolutions professionnelles ou de mobilités professionnelles
- Accorder des Crédits temps pour réaliser une Validation des Acquis et de l'Expérience

Proposition pour développer le soutien et le sentiment de reconnaissance

Au-delà des aspects financiers (dotations, gels postes ...) Et des actions RH (charte contractuels, salaires, NBI ...)

PROPOSITION # 6 (P°6) : Retravailler la trame des entretiens professionnels (= entretiens annuels)

- Ajouter des questions sur les volontés d'évolution professionnelle ou de mobilité professionnelle
- Ajouter une grille d'évaluation pour les compétences propres au métier afin de faciliter le transfert de compétence
- Ajouter un item permettant d'indiquer les engagements de la personne au cours de l'année (participation à des groupes de travail, missions institutionnelles, ...)

PROPOSITION # 7 (P°7) - : Revoir les fiches de poste et la répartition des tâches

- Retravailler la différence entre fiche de poste et profil de poste
- Redéfinir les limites des tâches pédagogiques et des tâches administratives
- Cartographier les missions des personnels et des enseignants-chercheurs (déterminer les périmètres)
- Faire un tableau de bord commun pour déterminer les besoins des composantes en personnels afin de fluidifier les mobilités

Pour compléter

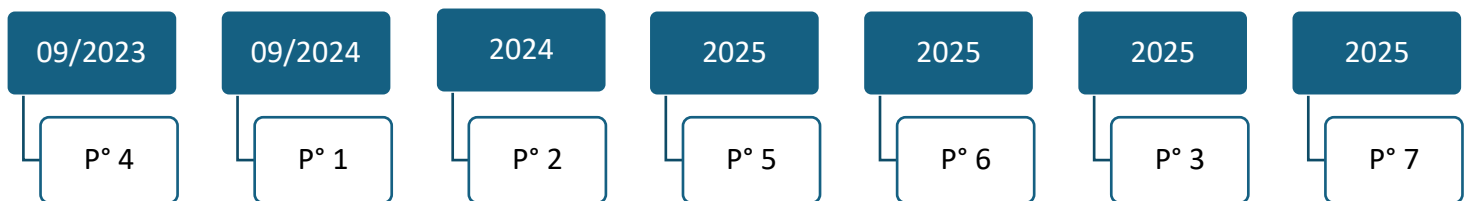
- **Renforcer la formation et l'accompagnement de l'encadrement** (mise en place d'un conseil de direction, renforcement formation management QVT et suivi retours d'expérience ...)

- **Renforcer l'accompagnement des carrières et la mobilité choisie** (traitement des entretiens professionnels formations attendues, fluidifier les bilans d'étape professionnels...)
- **Faciliter l'accès à l'information** (ex. postes donnant accès à la NBI)

4. LE CALENDRIER / LES JALONS

4.1 Calendrier prévisionnel pour les préconisations

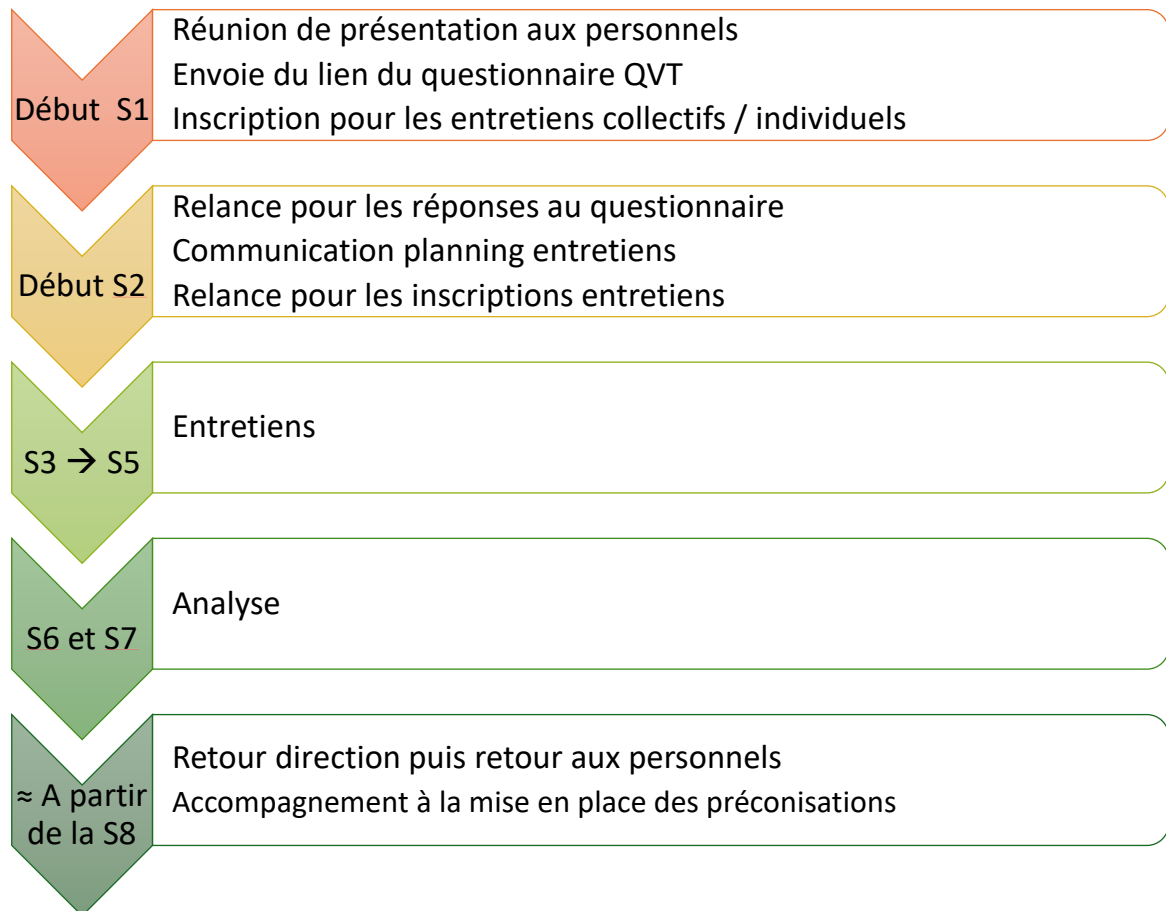
Afin de permettre l'organisation des préconisations ci-dessus, une réunion du COPIL QVT pourrait être organisé afin de pouvoir envisager le calendrier prévisionnel en lien avec les différents acteurs impliqués.



4.2 La prochaine enquête QVT à l'UB

Afin de compléter l'analyse effectuée lors de la première enquête, une deuxième enquête va être lancée. La première enquête a permis d'évaluer à un niveau général les dimensions prioritaires à travailler sur l'ensemble de l'Université.

Le but de la prochaine enquête sera de mesurer l'évolution de la QVT à l'UB et de décliner la démarche par composante afin de proposer un plan d'action QVT au plus proche de la réalité de travail de chaque composante.



Au sein de chaque composante un processus suivant ces 6 étapes sera mis en place. Le planning s'étagera sur deux mois environ, en couplant méthode qualitative (entretiens) et quantitative (questionnaire), après avoir échangé avec les directions.