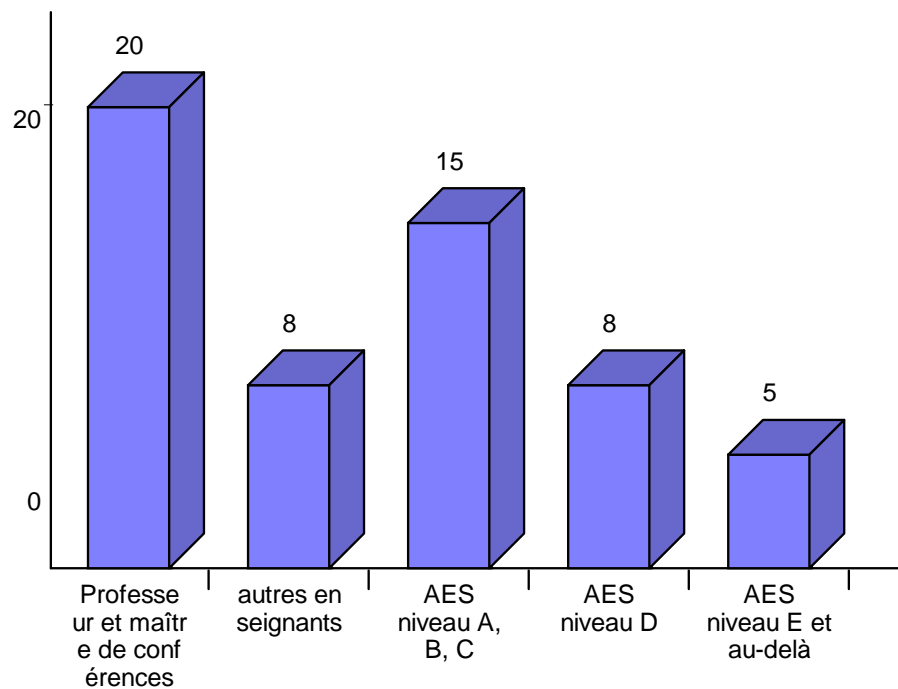


Questionnaire NAO à l'UCO réalisé par la CGT

1. Fonctions

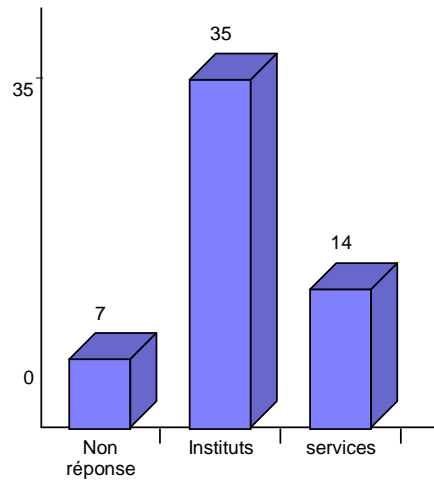
Fonctions



	Nb. cit.	Fréq.
Professeur et maître de conférences	20	35,7%
autres enseignants	8	14,3%
AES niveau A, B, C	15	26,8%
AES niveau D	8	14,3%
AES niveau E et au-delà	5	8,9%
TOTAL OBS.	56	100%

2. Localisation emploi

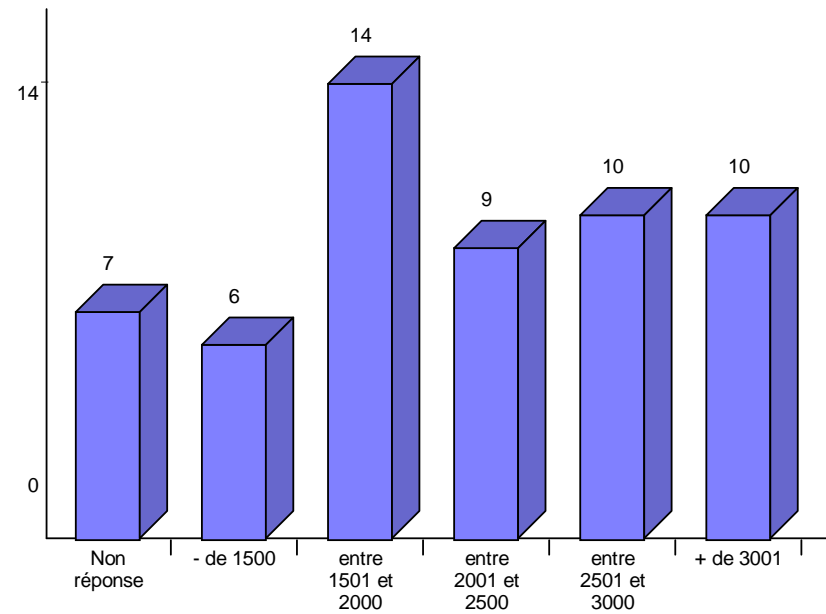
Localisation emploi



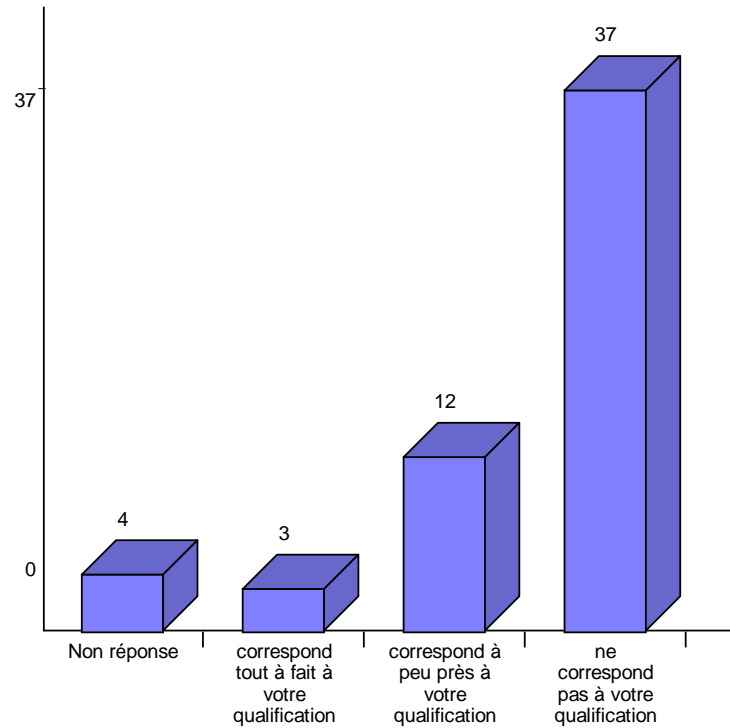
3. Rémunération

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	12,5%
- de 1500	6	10,7%
entre 1501 et 2000	14	25,0%
entre 2001 et 2500	9	16,1%
entre 2501 et 3000	10	17,9%
+ de 3001	10	17,9%
TOTAL OBS.	56	100%

rémunération

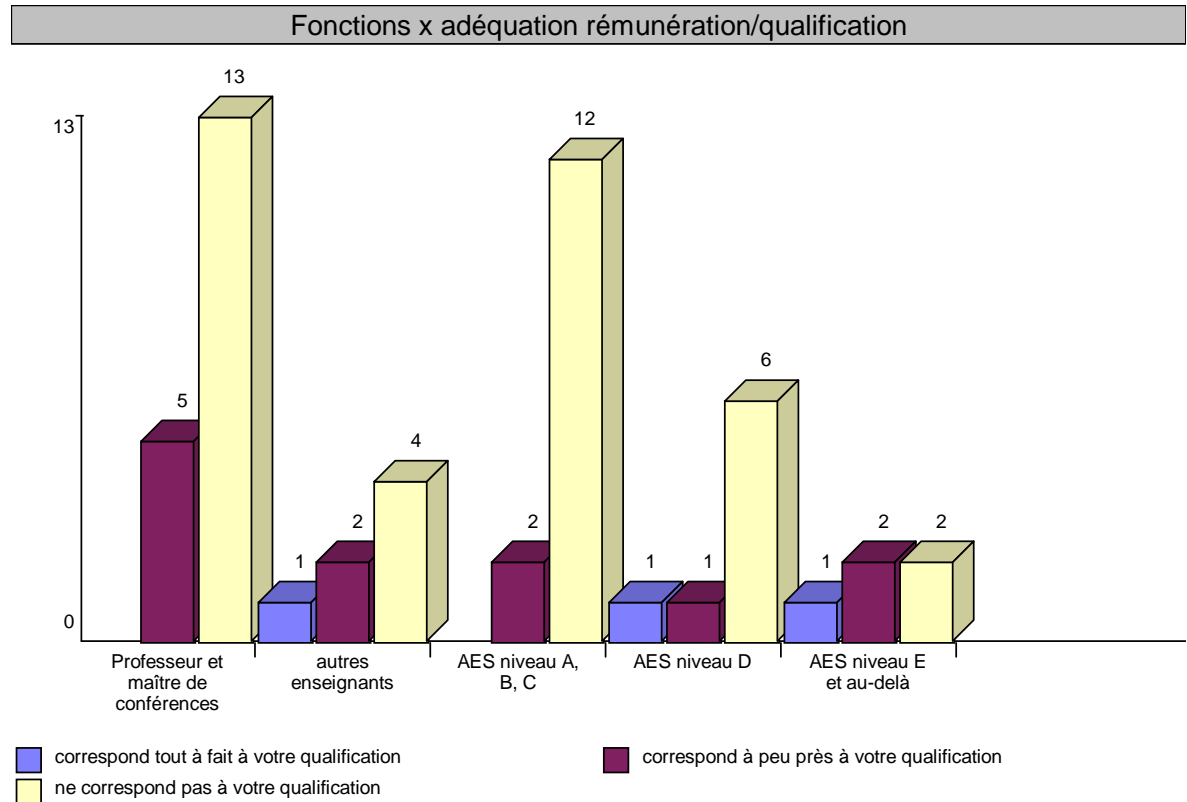


adéquation rémunération/qualification



4. Adéquation rémunération/qualification

Selon vous le niveau de votre rémunération ...



5. Pourquoi ?

1 : Je suis sous payée au regard des collègues du public et de la charge de travail

3 : Je fais beaucoup de choses mais les points ne suivant pas

4 : Autonomie et responsabilité

6 : je pense avoir un poste agent de maitrise et non employé

7 : Investissement dans la recherche, la création de nouveaux cours et de nouveaux dispositifs, et le travail administratif de plus en plus prenant

8 : Salaire bien en dessous de ce qui se fait dans d'autres entreprises

9 : Malgré l'engagement moral qui m'avait été donné à mon arrivée à l'UCO de me faire passer à plein temps, j'ai été maintenu à 3/4 temps. Mon investissement (qui dans les premières années a largement dépassé le plein temps) dans l'institution n'est tout simplement pas reconnu.

La plupart de mes collègues qui travaillent ailleurs qu'à l'UCO, et qui ont suivi un parcours semblable au mien sont nettement mieux traités.

10 : salaire inférieur à celui du public

11 : Je trouve très injuste d'être payé moins que d'autres qui ont les mêmes diplômes et moins d'ancienneté : pourquoi une telle iniquité flagrante ?

(Je préfère ne même pas savoir ce qu'il en est des assistants qui sont à Bac+5). Faire 8 années d'études pour en arriver là...

12 : d'après une étude (auprès de Courrier cadres et autres) salaire de 30 à 40 % en dessous du marché, en comparant l'intitulé du poste et les missions confiées

13 : Il est sous estimé

14 Est en dessous des responsabilités du poste. Aucune reconnaissance du travail et de l'investissement de la personne sur un poste aussi varié en termes de tâches et responsabilités

15 : Mon poste nécessite des certaines qualifications.. De plus, le salaire est bien plus élevé à l'extérieur.

17 : Si l'on compare mon salaire avec les collègues du public le différentiel est trop important.

18 : Inadéquation entre les missions et les responsabilités confiées et le salaire attribué.

19 : Au bout de huit ans d'études, sans compter l'ancienneté en tant que vacataire, il me semble un peu léger de se retrouver à 1900 net... bien sûr, c'est toujours mieux que rien : toutefois, il me semblerait plus judicieux de dépasser la barre des 2000 net, ou en tout cas plus valorisant... .

20 : Trop grande dissemblance salariale entre ceux qui font bouillir la marmite et ceux qui recherchent chez eux sans s'occuper du quotidien de l'institut.bref faible valorisation de l'activité pédagogique-administrative qui est pourtant un cœur de métier ayant tendance à travailler, j'ai déjà une quarantaine de jours d'avance pr la CT de l'an prochain. le salaire serait correct si le monde était moins cher (impact de la crise) de surcroît il y a des tâches cachées, que j'assume car autrement personne ne les assumerait... d'où la réponse suivante : peu satisfaisante

21 Le poste que j'occupe comporte des missions qui ne sont pas de niveau D1 : certaines sont d'un niveau C d'autre d'un niveau D2 voire cadre...

22 : inférieur à la rémunération du secteur public

27 : Ne correspond pas à votre qualification je suis payée plus dans mon autre travail

28 : Ce niveau de rémunération est largement en dessous de celui pratiqué pour ce type de poste

29 : ne correspond pas au niveau d'étude (bac + 3)

31 : Nous avons des responsabilités que l'on ne devrait pas avoir

33 : diplôme, expérience, compétence

35 : C'est un bon salaire

36 : Je suis dans une fonction/emploi qui correspond peu à mes missions (j'ai très peu de face à face collectif et mes activités sont prioritairement de l'ingénierie, de l'accompagnement et du conseil). Mon responsable hiérarchique ne peut intervenir dans les propositions d'augmentation annuelle étant donné qu'il a autorité uniquement sur les AES. De par mon niveau de diplômes, je ne suis pas concerné par les augmentations salariales accordées aux enseignants-chercheurs

38 : Les compétences nécessaires au poste exercé et les responsabilités qui en découlent ne sont pas rémunérées à leur juste niveau.

39 : compte tenu des responsabilités, des tâches rajoutées tous les ans, je trouve que le niveau de rémunération n'est pas approprié !

40 : Salaire trop bas par rapport à la fonction et aux responsabilités

41 : Pas de promotion. Augmentation annuelle futile

42 : salaire à comparer avec nos collègues du public, à ancienneté égale

43 compte tenu de la charge de travail sur tous les fronts (enseignement - recherche - administration) et à l'engagement constant (week-ends, périodes de congés)

45 : Charges d'enseignement, responsabilités, développement et de recherche très lourdes

46 : Je pense que certaines missions pourraient être davantage prises en compte

47 : car j'ai des collègues niveau C1 n'ayant pas du tt d'ancienneté et pourtant un meilleur salaire que le mien c à dire niveau inférieur mais pourtant un indice plus important. Est ce logique ?????

49 : Il ne correspond ni à l'expertise, ni au degré de responsabilité, ni au temps passé dans l'emploi

50 : salaires des aes trop faibles Trop peu d'effort fait sur les salaires des AES depuis toujours

51 j'aurais du rester enseignant en collège. Mes anciens collègues qui prennent leur retraite aujourd'hui (avant moi bien que plus jeunes) ont eu de meilleurs salaires et auront une meilleure retraite en ayant fait beaucoup d'heures de moins que moi.

52 :... Je dis à peu près car je ne suis pas sûre que mon salaire soit tout à fait équivalent (notamment du point de vue de la progression par l'ancienneté) à celui d'un poste équivalent dans le secteur public.

54 : Bac + 5 + une année d'assistanat à l'étranger ... études longues ...

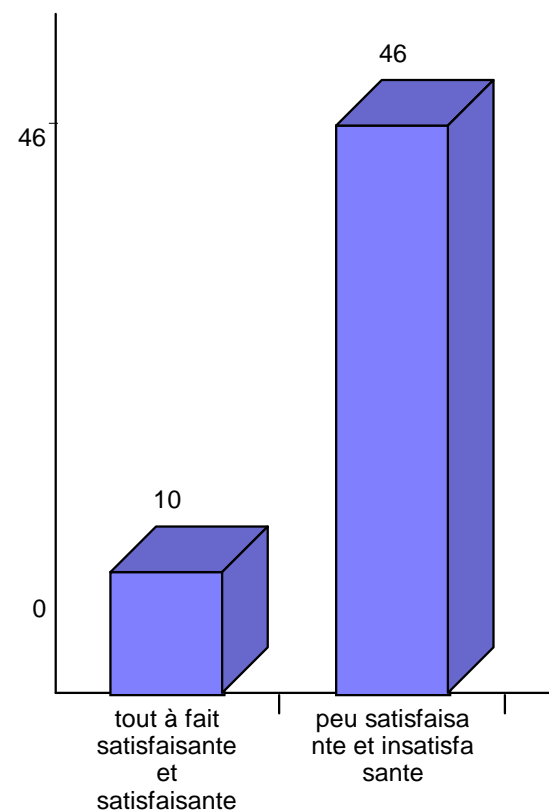
55 : je devrais être assistante

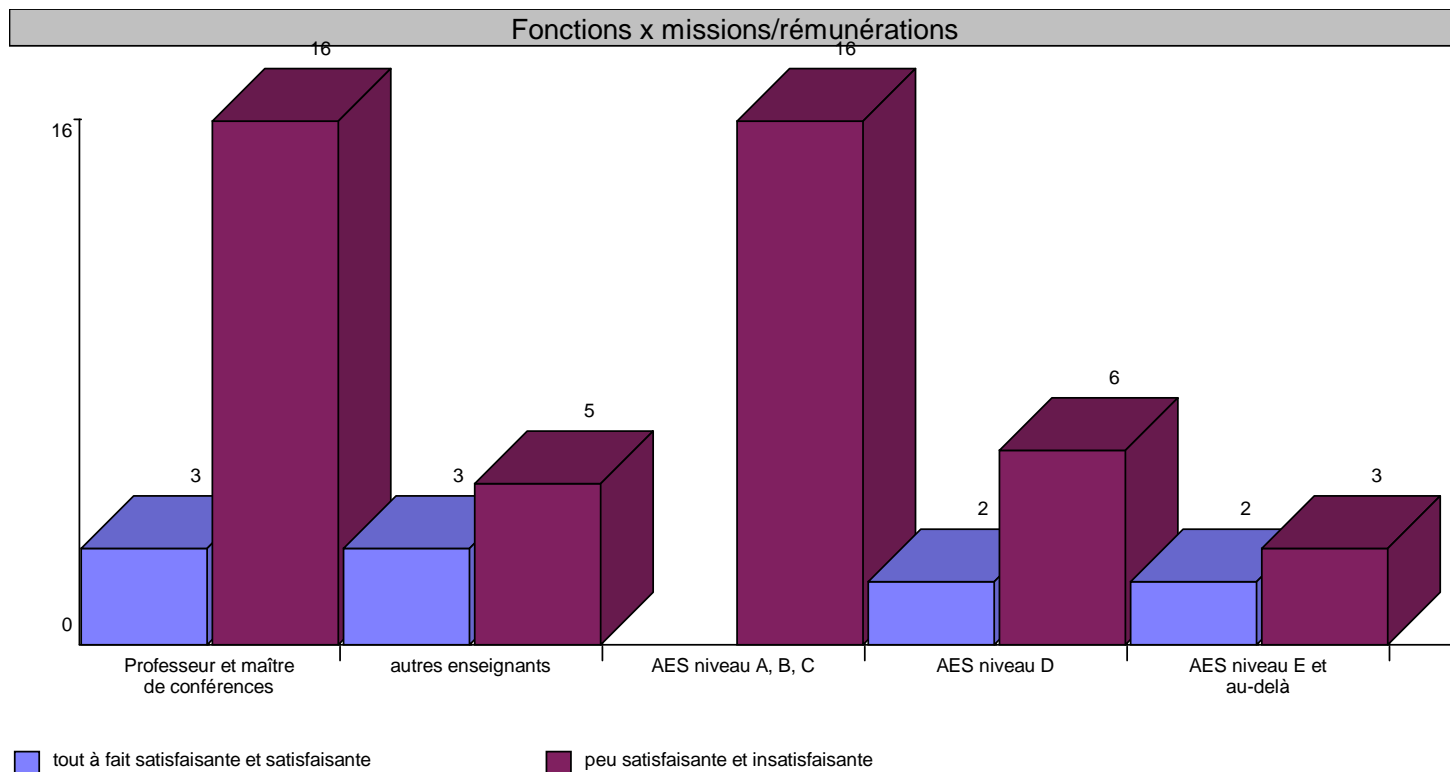
56 : Un maître de conférence est classé dans la catégorie "cadre", d'où l'impossibilité de faire des heures supplémentaires. La rémunération d'un maître de conférence à la Catho n'a strictement rien avoir avec celle d'un cadre d'entreprise. De même le bénévolat (aucune rémunération pour les portes ouvertes, surveillance de contrôles... pour ne citer que deux exemples) est théoriquement interdit par la législation !!! A la Catho le mot salaire rime avec 'prix de gros". Quant à la progression des échelons, régulière dans le public selon un nombre d'année précis, elle est à la Catho véritablement à la tête du client !

6. Missions/rémunérations

Compte-tenu des missions qui sont les vôtres, vous diriez que votre rémunération est :	Nb. Cit.	Fréq.
Non réponse	2	3,6%
tout à fait satisfaisante	1	1,8%
satisfaisante	9	16,1%
peu satisfaisante	21	37,5%
insatisfaisante	25	44,6%
autre	0	0,0%
TOTAL OBS.	56	

missions/rémunérations





7. Évaluation proposition NAO

Globalement les propositions de la direction pour les NAO vous semblent....	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	7,1%
tout à fait satisfaisantes	0	0,0%
satisfaisantes	7	12,5%
peu satisfaisantes	19	33,9%
insuffisantes	26	46,4%
TOTAL OBS.	56	100%

8. Pourquoi ?

1 : je suis hostile à une gestion basée uniquement sur les primes et les montants proposés sont insuffisantes

3 : je préfère des points à une prime

4 : une augmentation plus une prime ; à l'avenir un treizième mois

5 : Il n'y a (soit disant) pas d'argent pour les salariés alors qu'on en trouve toujours pour embaucher des directeurs. D'autre part, l'investissement de certains salariés n'est pas assez récompensé.

6 : Arrêtons les primes et pensons un peu plus aux augmentations de salaires !

7 : Qu'une revalorisation des échelons et de l'avancement soit fait naturellement tous les 2 à 3 ans sans que l'enseignant chercheur ait à mendier cette reconnaissance de son travail. Les critères pour cet avancement peuvent être fixés sur le temps et l'évaluation des cours, sur l'investissement et la qualité de la recherche, sur l'investissement dans la création de nouvelles formations ou de nouveau cours.

8 : Les primes sont une bonne chose mais moins pérennes dans le temps que les points supplémentaires qui restent donc plus avantageux. Si la prime se transformait en 13ème mois cela serait bien différent. La direction semble jouer sur la mauvaise fois pour amoindrir les résultats et donc la somme à allouer à l'augmentation des salariés. Les NAO son souvent là pour dévoiler le manque de considération des dirigeants de l'UCO pour le personnel.

9 : Il est anormal de maintenir dans une précarité calculée (temps partiel) des maîtres de conférence permanents qui remplissent pleinement leurs charges d'enseignement et de recherche. De même, il me semble abusif de demander à un maître de conférences d'assurer une responsabilité de cycle d'étude alors qu'on le maintient artificiellement (via des heures de mission en supplément) à temps partiel. Ces responsabilités me semblent d'ailleurs insuffisamment valorisées.

11 : mes attentes : à travail égal, salaire égal (il me semble que c'est la base). Est-ce que les termes "justice organisationnelle" évoquent quelque chose à la direction ? Tous les ans c'est la même chose : beaucoup pour les AES et vacataires (qui le méritent ça c'est certain, d'ailleurs il faudrait aussi reconnaître plus et mieux leur travail au quotidien, pas seulement au coup par coup) et l'aumône pour les enseignants-chercheurs permanents (cela se comprend pour ceux qui ont un salaire correct mais pour les autres c'est décourageant)

13 : des acquis définitifs tel que des points ou le 13ème mois et non des primes facultatives.

14 : Depuis des années on nous fait croire à la fragilité des comptes de l'association st Yves au moment des attributions de pts(?). J'ai un peu de mal à y croire. Les résultats sont bénéficiaires depuis déjà quelques années et on nous "gratifie" au lance pierre pour nous remercier. Il est temps de reconnaître aussi, l'importance du travail des AES dans le fonctionnement de cette université !

15 : Des primes, c'est bien. Une augmentation de salaire, c'est mieux.

17) Il faut aller dans le sens d'une rémunération qui se rapproche de celle du public. Il est aussi nécessaire que certaines tâches comme l'encadrement des thèses soient reconnues. Il existe dans le public des primes d'encadrement doctoral.

18 : Que des mesures individuelles avec maintien du système au mérite qui commence à montrer ses limites

19 : Trop chiches

20 : Cela ne règle pas les problèmes structurels

21) Compte tenu des résultats annuels nous pourrions bénéficier non pas de prime (aléatoire et non pérennes) mais bien d'augmentations mensuelles. De plus ces augmentations doivent être suffisamment conséquentes pour faire face aux augmentations de la cout de la vie.

22 : la prime proposée est dérisoire

25 : Il aurait fallu une case NSP pour plus d'objectivité

27 : Prise en compte de l'ancienneté pour les salariés

28 : Pas assez de reconnaissance. Non prise en compte des compétences, des responsabilités et de la charge de travail dans la rémunération

29 : Surtout de la clarté dans les choix !

31 : Une égalité entre tous les services et instituts de la Catho

32 : fait des demandes pour le personnel du service sans pour autant toujours obtenir la totalité de ce qui était demandé. Le rôle du chef de service semble important également dans le domaine de la rémunération. Il faudrait que tous, y compris les directeurs, jouent ce rôle.

33 : revalorisation et repositionnement de mon poste

34 : Dans un contexte incertain la direction se dit prudente. Je ne suis pas d'accord pour que les risques soient totalement assumés par les employés. J'attends des mesures pérennes aujourd'hui : une augmentation de points.

35 Le problème ne se situe pas au niveau des salaires mais au niveau de la proportion de vacataires : il est inadmissible qu'une "entreprise" aussi grande soit basée sur un fonctionnement dont le budget est fait pour fonctionner à condition qu'il y ait autant d'employés précaires. Cela nuit à la qualité de l'enseignement.

36 : Le choix d'attribuer essentiellement des primes plutôt que des augmentations de points d'indices

38 : C'est toujours le même refrain à propos de la santé financière de l'UCO. La direction nous assomme avec ses propos sur la prudence par rapport à l'avenir. D'après les comptes de l'an passé, cela va plutôt bien !! Mais, la Direction ne souhaite pas investir dans l'humain !!

40 : Revalorisation des salaires, revoir donc la grille des salaires qui est vraiment très basse. Ajuster les salaires à la fonction et ajuster les indices à la fonction.

41 : 13ème mois essentiel. Heures supplémentaires à calculer sur la base du salaire et non en missions. Révision à la hausse des grilles de salaires et des promotions. Révision à la hausse des équivalences CM, TD par rapport aux calculs

horaires/jours. Ancienneté à prendre en compte (les plus de 10 ans). Considérer qu'un enseignant chercheur ne peut cumuler enseignement, recherche et responsabilité administrative.

42 : Où sont les avancées pour les enseignants ?

44 : Reconnaissance du travail en interne, pas seulement en salaire

45 : Inadéquation obligations toujours plus grandes et reconnaissance comme contrepartie

47 : L'UCO ne nous offre aucun avantage financier (13 ème mois, prime vacances, ticket restaurant) donc j'estime que la direction devrait pour une fois marquer le coup en offrant un nombre de points conséquent (minimum 10 pts) et identique à tous et pourquoi pas une prime en plus

50 : AVOIR UN SALAIRE DECENT POUR ENSUITE POUVOIR VIVRE UNE RETRAITE DECENTE

51 : Un rattrapage de la fonction publique

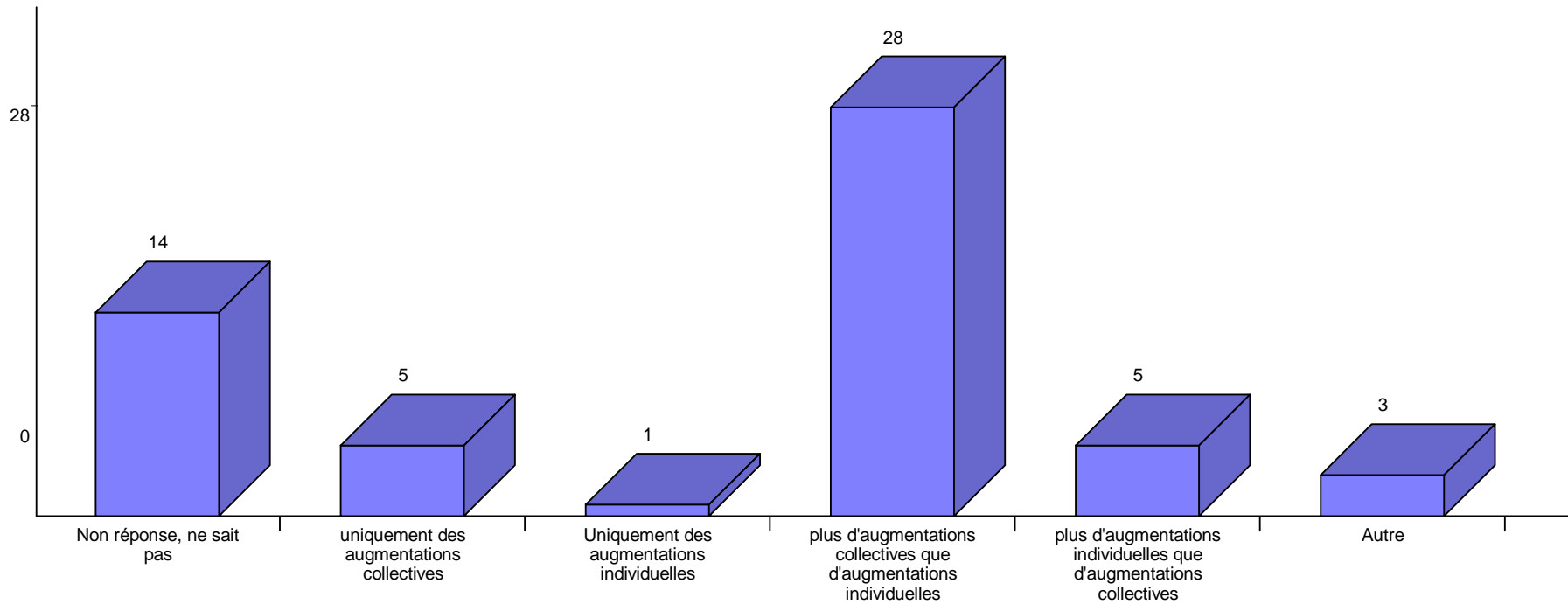
52 : Je dirais qu'elles ne correspondent pas à ce que je considère comme plus juste : à savoir une progression régulière des niveaux de salaire plutôt que des primes occasionnelles.

55 : Un grand nombre de salariés n'ont pas de contrat de travail adéquat

9. Politique Salariale

Pour vous une politique salariale, c'est ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	12,5%
uniquement des augmentations collectives	5	8,9%
Uniquement des augmentations individuelles	1	1,8%
plus d'augmentations collectives que d'augmentations individuelles	28	50,0%
plus d'augmentations individuelles que d'augmentations collectives	5	8,9%
ne sait pas	7	12,5%
Autre	3	5,4%
TOTAL OBS.	56	100%

Politique Salariale



10. Primes collectives/points indices

Si on vous donne le choix entre l'octroi de primes collectives et l'octroi de points d'indices pour tous, vous préférez ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	5	8,9%
uniquement des primes collectives	2	3,6%
uniquement des points d'indices	25	44,6%
un équilibre entre les deux	22	39,3%
ne sait pas	2	3,6%
Autre	0	0,0%
TOTAL OBS.	56	100%

11. Treizième mois

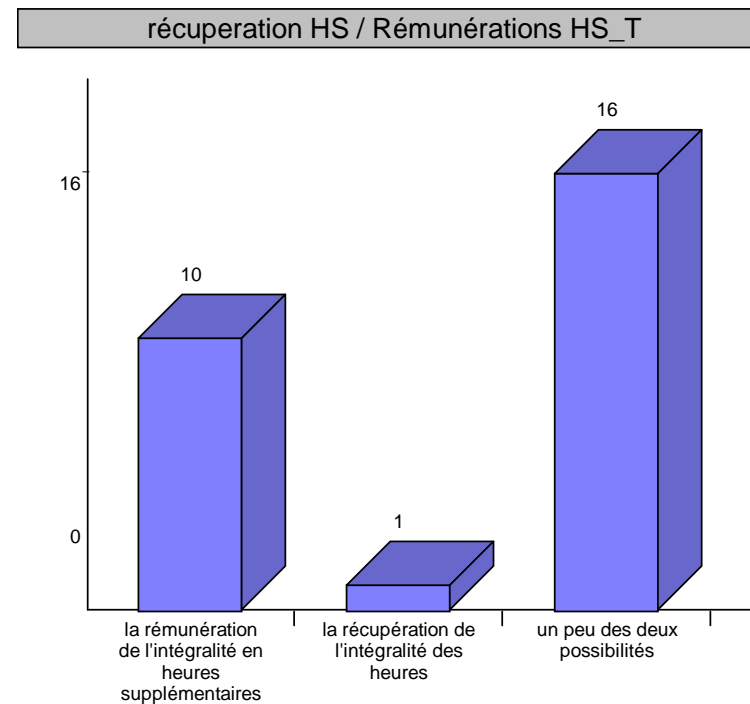
L'instauration d'un treizième mois à l'UCO, est pour vous ?

	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	10,7%
une priorité	31	55,4%
Une bonne chose mais qui peut attendre	12	21,4%
secondaire	6	10,7%
ne sait pas	0	0,0%
Autre	1	1,8%
TOTAL OBS.	56	100%

12. Récupération HS / Rémunérations HS

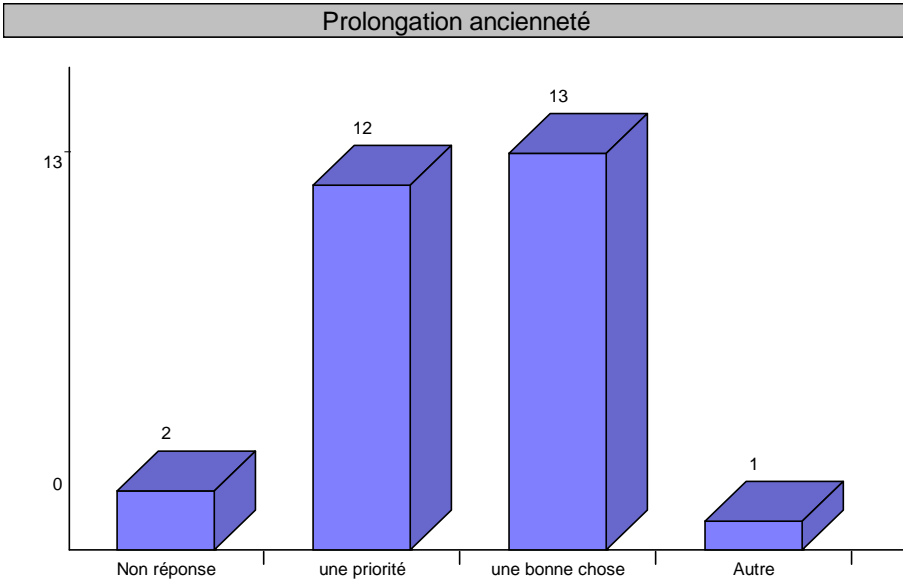
Si vous aviez le choix entre la récupération des heures au-delà de votre temps plein et la rémunération de celles-ci en heures supplémentaires, vous préféreriez ?	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	12,5%
la rémunération de l'intégralité en heures supplémentaires	10	17,9%
la récupération de l'intégralité des heures	1	1,8%
un peu des deux possibilités	16	28,6%
Autre	0	0,0%
Non concerné	22	39,3%
TOTAL OBS.	56	100%

Ce graphique est construit sur la strate de population ne concernant que les AES

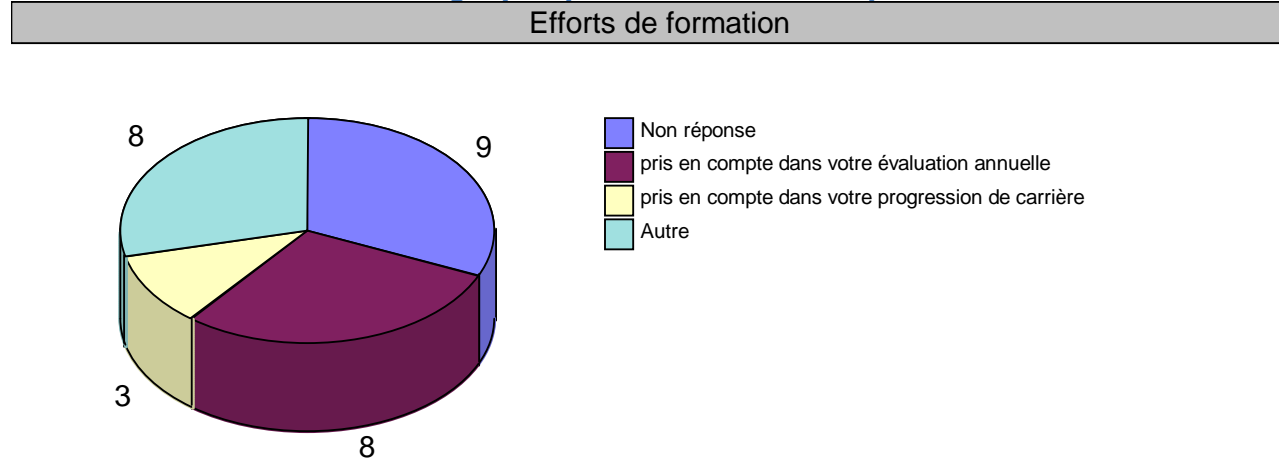


13. Prolongation ancienneté : Pensez-vous que la prolongation de l'ancienneté est

Graphique construit sur la strate ne concernant que les AES



14. Efforts de formation : graphique ne concernant que les AES



15. L'évaluation annuelle répond-elle à vos attentes ? Pourquoi ?

3 : Je ne sais pas si la direction consulte vraiment les entretiens d'évaluation pour l'octroi des points.

4 : Cela devient de plus en plus difficile à remplir chaque année. C'est redondant et je ne suis pas persuadée que la direction de l'UCO en prenne compte.

5 : Plus ou moins ; bien pour le temps d'échange et discussion. Par contre pas vraiment de lisibilité sur le lien entre l'entretien et les des éléments tels que la rémunération, l'évolution du poste. De plus, qui décide vraiment ? Les chefs de service et directeur n'ont en fait aucun "pouvoir" et sont de faux chefs d'équipe car les décisions liées au management et à la rémunération se prennent au dessus d'eux.

6 : Cela permet de fixer de nouveaux objectifs et de voir si les précédents sont atteints, mais on y inscrit toujours les mêmes remarques et on coche toujours les mêmes cases ! Si nos salaires augmentaient de façon systématique et en suivant le coût de la vie, nous ne serions pas en ce moment en train de remplir un questionnaire....Que la direction prenne ses responsabilités et fasse en sorte que chacun s'y retrouve. Il n'en reste pas moins que l'ancienneté et le 13ème mois sont des priorités absolues !

8 : L'évaluation annuelle est sans intérêt. Même lorsque il est noté que les objectifs sont atteints voir dépassés, l'augmentation ne suit pas toujours. Cela ressemble plus à un carnet de note d'école primaire

12 : non : malheureusement, elle ne sert absolument à rien depuis des années !!

13 : insuffisance ancienneté

14 : je dirais plutôt annotés ds l'évaluation annuelle. Prise au sérieux, l'évaluation peut être constructive et peut améliorer la relation au travail. A l'état actuel elle n'est d'aucune utilité.

16 : Non, puisqu'elle n'est jamais suivie d'effet

18 : Au début oui et ensuite presque une corvée car on savait que cette évaluation n'avait pas forcément de retombées. Le traitement des données par le service du personnel ne se faisait pas et il devenait inutile de le faire.

21 : Non, car aucune reconnaissance financière des efforts et objectifs atteints. Oui, car au bout de 3 années j'ai enfin réussi à faire évoluer mes missions afin d'équilibrer ma charge de travail sur un temps plein. Mon poste devient "vivable" mais est moins intéressant !

27 : Souvent nos demandes ne sont pas prises en compte

28 : Il n'y a jamais eu de retour par rapport à cette évaluation

31 : Tout dépend du directeur

32 : Moment de bilan et mise en perspective intéressant

34 : Oui, car l'entretien est un bon moyen de présenter son travail à son supérieur. De discuter des évolutions des missions et de la stratégie de l'UCO. Non, car il ne s'agit pas d'une réelle évaluation (objectifs peu précis, non quantifiables). Mais faut-il réellement s'en plaindre ? Le management par objectifs, quand il est strictement appliqué, a ses travers...

38 : Non Aucune prise en compte ! Non, car les objectifs individuels et collectifs ne sont pas récompensés a posteriori quand ils sont atteints par le salariés.

39 : non, un entretien est fait en fin d'année où nous demande ce que nous souhaitons : on ne prend pas en compte ces demandes !

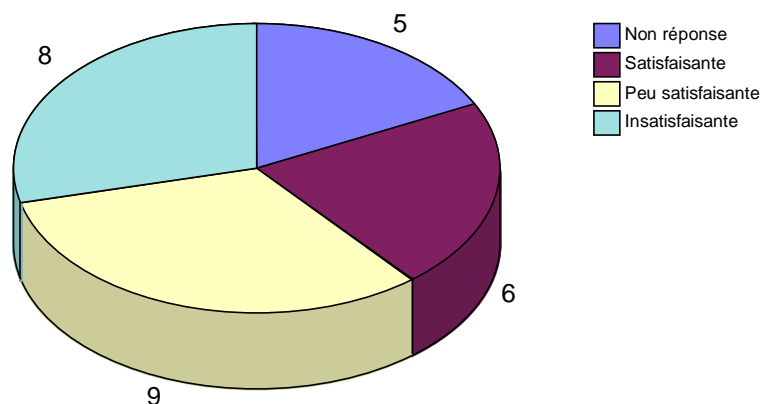
40 : Non, cette évaluation annuelle ne répond pas à mes attentes, car elle ne donne strictement rien, ni du côté de l'institut, ni du côté de la DRH. On se demande à quoi ça sert. La DRH lit-elle nos évaluations pour ce rendre compte du travail que l'on fournit chaque année, des formations que l'on fait pour faire évoluer nos postes ? Nous n'avons aucun retour.

49 : Globalement oui

50 : A l'UCO les efforts restent toujours gratuits

16. La rémunération des missions en sus est ? (ne concerne que les enseignants)

rémunération des missions en sus



17. Quelle est selon vous la juste rémunération des missions en sus ?

1 : Dans sa forme actuelle, elle est illégale

7 : toute heure supplémentaire payée selon la loi en vigueur

9 : Avant de parler de juste rémunération de ces missions, il faut s'interroger sur l'organisation de ces missions. Je trouve incorrect et injuste de rajouter des heures de mission en sus (mal payées) à quelqu'un qu'on maintient à temps partiel plutôt que de le faire évoluer vers le temps plein.

A quand une politique des ressources humaines à l'UCO fondée sur l'encouragement et la reconnaissance du travail accompli plutôt que sur le chantage et les vagues promesses (si tu acceptes les missions mensualisées, un jour, peut-être, tu passeras à temps plein) ?

11 : En accord avec la loi telle que proposée par la CGT

17 : Il me semble que l'on doit aller dans le sens prévu par la loi ce qui permettrait à bon nombre d'entre nous de ne pas se surcharger de missions complémentaires et de gérer ainsi mieux notre emploi du temps.

20 : Satisfaisante, Peu satisfaisante, ambivalent. L'existence d'un même tarif est plutôt une bonne chose car cela évite les situations connues jadis d'un différentiel important entre les missions d'un assistant et d'un prof (dans que soit démonter une différence de qualité péda pr les cours). De plus, 90€ est proche de la rémunération d'un chargé de cours (halte donc à la condescendance envers ceux-ci). Mais il y a la loi (+10% rémunération horaire de base)

25 : en affectant un coefficient en différenciant la rémunération selon l'activité

35 : C'est déjà la possibilité d'en faire : quand un enseignant veut travailler plus (par exemple, pour le CIDEF, enseigner un mois d'été), il doit pouvoir le faire, prioritairement à des vacataires recrutés pour l'occasion et qui ne pourront pas assurer la même qualité d'enseignement par manque de pratique professionnelle. La rémunération de ces mois d'été telle qu'elle est pratiquée est tout à fait satisfaisante à mon goût. Le risque que nous perdions la possibilité d'enseigner l'été pose de nombreux problèmes en particulier au niveau institutionnel (les enseignants iront enseigner ailleurs => fuite des savoir-faire ; baisse de la compétitivité du CIDEF car de nombreux partenaires nous envoient des étudiants parce que, contrairement aux autres centres, ce sont surtout des permanents qui enseignent... ETC!)

36 : A minima le coût réel d'une journée de travail.

41 : de 100 à 150 nets sur la base du salaire individuel, et plus s'il s'agit d'heures supplémentaires d'enseignement.

42 Si déjà, elles étaient rémunérées tout court ce serait un progrès notable ! Exemple, les participations salons, lycées...

43 : beaucoup d'arbitraire dans la rémunération des missions ; un certain nombre de tâches ne sont pas prises en compte et d'autres le sont exagérément. Un travail de mise à plat préalable est nécessaire.

45 : Sur le marché, chaque heure est rémunérée à raison de 60 Euros Si l'on se base sur cette mesure, on aura globalement $60 \times 5H = 300E$. Ce n'est pas pour demander autant mais pour situer les différences.

51 une mission en sus doit être indexée sur les heures supp, ou alors elle est dévalorisée, ça ne doit pas être une récompense genre prime. ou alors pour les réaliser il faut embaucher de nouveaux personnels

52 le problème de la rémunération des missions en sus est qu'elle donne l'illusion d'un niveau de salaire supérieur à ce qu'il est en réalité. L'obligation de négocier les missions complémentaires pour chaque nouvelle année, les délais parfois longs pour trouver un accord avec la DRH, fait que ces missions mensualisées ne sont parfois pas payées tous les mois ce qui est problématique. Le niveau de rémunération de ces missions est acceptable mais le système est compliqué.

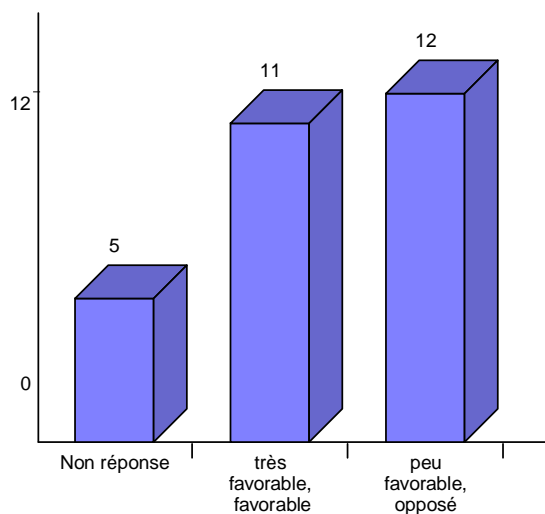
53 : Ne respecte pas la loi

56 : Ces missions devraient être des heures supplémentaires. Si l'on déduit la CSG et toutes les cotisations (n'oublions pas également que l'augmentation de nos revenus augmente notre taxe d'habitation) il ne reste plus grand chose.

18. Evaluation enseignant (population enseignante)

En ce qui concerne une évaluation des enseignants et formateurs, en plus de celle de la recherche, vous êtes ?

Evaluation enseignant



19. Opinion sur évaluation des enseignants

Pourquoi ?

1 : L'évaluation dépend de la bonne foi des évaluateurs dont je doute et de l'utilisation qu'on en fera

2 : Qui la fera, quelle sera l'objectivité des critères ?

7 : nous sommes tous mis sur le même plan. Reste que les critères d'évaluation doivent être déterminés en collaboration et en transparence par toutes les parties : direction, évaluation des stagiaires, évaluation des contenus de formation, et regard de formateur sur ses prestations

9 : Les enseignements dans mon institut sont déjà évalués par les étudiants, et cela me semble très bien : cela permet d'ajuster nos propositions. En revanche, je

suis contre une évaluation faite uniquement par les directeurs d'institut ou le doyen, car cela laisse beaucoup trop de place à l'arbitraire et aux calculs...

10 : L'évaluation est déjà très difficile dans le secondaire où se sont des professionnels de l'évaluation (inspecteur) qui évaluent de plus il y a déjà une évaluation à l'occasion des passages 1ère classe. Et d'ailleurs, ça fait mal d'être évalué par certains quand on sait à quel point ils sont nuls en pédagogie

11 : Cela va à l'encontre des valeurs et de la culture de notre métier. Comment peut-on évaluer ce que nous faisons ? Par le nombre d'heures de présence ("occuper le terrain") ? Par les bonnes notes que nous distribuons ? Par le jugement des directeurs d'instituts (ce qui favorisera encore plus le copinage) ? AU SECOURS ! de plus l'évaluation par les étudiants a déjà montré ses effets pervers : n'entend-on pas régulièrement les étudiants dire qu'ils sont nos employeurs (véridique)

17 : Quand un établissement n'a plus de politique, il fait de l'évaluation. Soyons sérieux, l'évaluation existe. A chaque fois qu'un enseignant-chercheur veut bénéficier d'une promotion, il doit passer par au moins deux commissions qui sont souvent pédagogique et scientifique. Ce qui fait que nous sommes régulièrement évalués par les étudiants et par nos pairs sur le plan scientifique.

19 : Je n'ai pas de problème avec cela

20 : Pour la recherche, les normes ne me paraissent pas terriblement exigeantes pr le maintien des 40% recherche ; par contre, j'ignore si ds les faits des % de recherche se sont vus diminués ; pour les assistants en thèse, que l'évaluation soit aussi un moyen d'aider ceux-ci à finir leur thèse s'ils le souhaitent

(contractuellement ?). Cm évaluation existent les commissions de promotion : il faut que celles-ci soient crédibles. A l'ISCEA, plusieurs demandes sont en cours, certaines devraient être retoquées (une personne est nulle sur les trois dossiers - et tout le monde le sait-, l'autre nulle sur deux) : on va voir ce que cela va donner... De plus, à l'ISCEA, les responsabilités sont reconnues voire même du temps est donné pr les projets. Par contre, aucune évaluation n'est faite, ce qui donne le sentiment que certaines personnes "prennent l'oseille et se tire" sans assumer aucunement leurs responsabilités. D'où un très fort sentiment d'injustice.

22 : Quels en seraient les critères ?

23 : Pour développer l'engagement et la responsabilité des enseignants

24 : Qui procéderait à cette évaluation ? Sur quels critères serions-nous évalués ?
A l'ipsa, les étudiants évaluent leurs enseignements chaque année. J'ai entendu dire que l'évaluation de mes cours était bonne mais cela ne m'a jamais semblé pris en compte par quiconque.

25 : se fait déjà et peut être utilisée à mauvais escient

35 : Il me semble normal que tout le monde soit amené à être évalué dans sa pratique professionnelle, que des propositions soient faites lorsqu'un point faible est détecté, qu'une valorisation soit mise en place lorsque des compétences particulières sont notées, pour mieux connaître les compétences de chacun, les besoins de formation... Si c'est bien fait, bien sûr. Je ne vois comme inconvénient que le temps à y passer et la subjectivité en fonction de la personne qui effectue l'évaluation. Et bien sûr, certains enseignants actuels y seront totalement réfractaires.

41 : Quels sont les moyens prévus pour cette démarche ?

42 : J'y suis favorable par principe. Tout le monde doit pouvoir être évalué sur ses différentes activités professionnelles (recherche, enseignement, administratif...). Les questions (comme dans toute évaluation) sont comment la fait-on ? Qui la fait ? Dans quel but exact...? L'évaluation doit être neutre, objective, basée sur des règles précises et strictes. Si elle est "détournée" par l'évalué et/ou l'évaluateur, c'est souvent pire que tout..

43 : il existe un grand décalage d'implication et de charge de travail entre les enseignants.

45 : Le "flicage" des enseignants est contre productif. Les enseignants seront dans une position de recherche de stratégies d'esquive. De plus, nous serons contraints de raisonner en terme de "minutes": j'ai fait mon temps, je ne dois rien à personne".

46 : Il faut avant tout connaître les objectifs de cette évaluation, puis les incidences...

51 : cela permettrait une reconnaissance du travail réel fourni. il y a en effet dans notre université une partie du personnel qui travaille dans l'ombre et permettent à la machine de tourner. il y a une méconnaissance de qui fait quoi, et tout le monde trouve "normal" que tout aille bien quand certains font le travail que d'autres n'ont pas fait. je pense que certains AES sont plus efficaces que le responsable administratif (enseignant -chercheur) qui les dirige. peut être permettre de définir de façon plus précise les charges et fonctions de chacun.

52 : Mon avis est favorable tant qu'il s'agit d'une évaluation concertée afin de favoriser le travail en équipe et la répartition des charges de travail au sein des

instituts. Je ne suis pas nécessairement favorable à une évaluation quantitative effectuée par une hiérarchie peu au fait des réalités du fonctionnement des instituts et de la réalité de nos métiers.

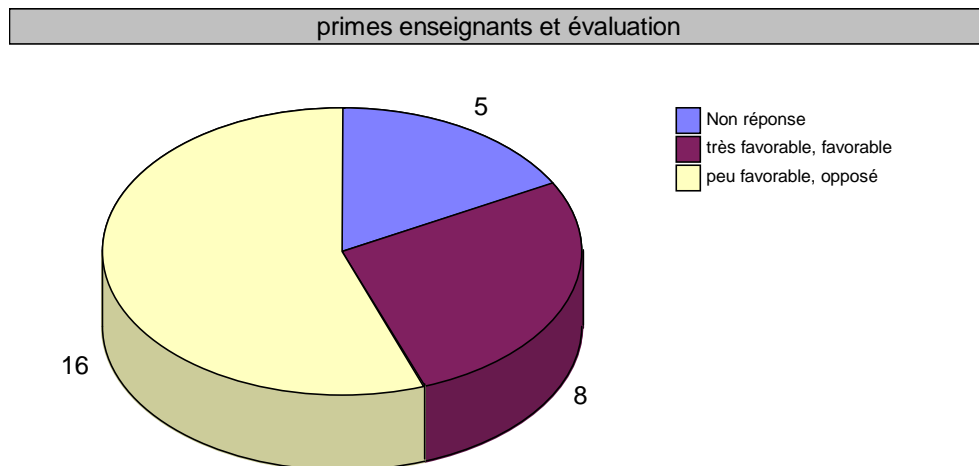
53 : A condition que cette évaluation soit menée de manière objective

54 : Nous sommes déjà évalués 2, 3 voire 4 fois par an au CIDEF (chaque semestre et à chaque stage d'été). Les évaluations sont faites par les étudiants en fin de semestre ou stage et sont lues par le directeur (éventuellement le directeur pédagogique) puis par le directeur et l'enseignant à la remise des notes.

56 : Vu les mésententes au sein de certains instituts, qui tournent aux véritables règlements de comptes entre personnes, on imagine difficilement des évaluations impartiales. De même certains instituts, soucieux de se faire bien voir par la direction, seraient peu enclins à accorder des augmentations à leurs collègues salariés !!

20. Primes enseignants et évaluation

Seriez-vous favorable à l'octroi de primes et points individuels liés à une évaluation ?



21. Pour quelles raisons ?

1 : idem que réponse précédente

7 : voila qui crée une politique de copinage

9 : trop arbitraire

10 : dangers de clientélisme et remarques précédentes

11 : PEU ETHIQUE. INSTAURATION D'UN CLIMAT DE TENSIONS, HAINE, JEUX DE POUVOIRS...

17 : Ce mode de gestion ne fera qu'accroître les rancunes et les rancœurs. Il contribuera au développement des jeux de séduction en tout genre. Là les courtisans seront les rois et le collectif de travail sera sérieusement affecté. Il l'est déjà suffisamment sans en rajouter

20 ambivalent : craignant que toute procédure d'évaluation oscille entre le copinage et un rituel inutile de soumission de façade à l'autorité (cm on le voit par exemple à l'hôpital), je crains que le seul modèle viable soit une base commune et un "+" pr ceux qui s'investissent. Le fond de l'affaire est aussi une question de confiance : tant que nous aurons une direction lâche qui ne prend aucune disposition vis-à-vis des parasites, aucune mesure ne sera crédible

22 : favorable dans le cas où celle-ci porte sur la recherche, en partant des critères de l'AERES

25 quand en face, un salarié s'investit réellement et plus qu'un autre, il n'y a pas de raisons qu'il n'en retire pas de profit

35 : Pas très favorable non plus (ou pas trop de points!) : l'évaluation ne doit pas être la carotte (ou le bonbon des enfants qui ont eu une bonne note). Par contre, l'évaluation, si elle se révèle positive, doit pouvoir permettre d'évoluer dans sa pratique professionnelle, voire d'accéder à des formations allant dans ce sens.

36 : Il est normal que la performance individuelle soit également valorisée

41 : Relation trop étroite et individualisée avec la hiérarchie

42 : Sous réserve d'une "vraie", bonne évaluation !

45 : Il faut encourager les groupes, le travail collectif.

46 : cela peut instaurer un véritable climat de compétition, délétère pour les relations entre collègues. Par ailleurs certains vont privilégier les missions qui "rapportent" au détriment de d'autres.

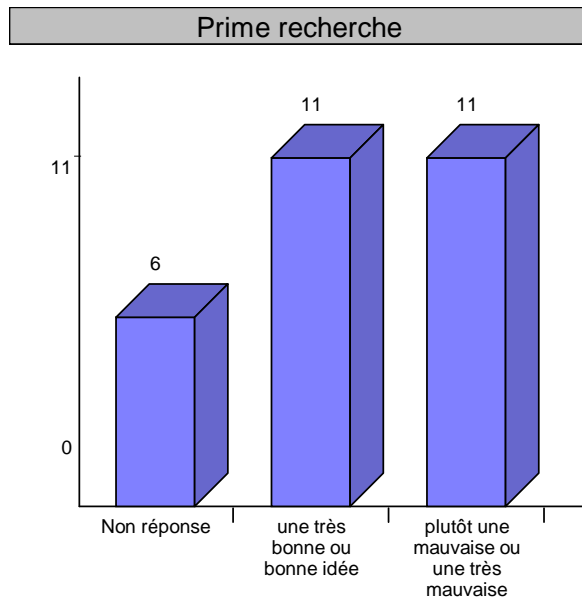
51 : on a l'exemple des guerres des clans dans les facs publiques, où l'appartenance au sérail et le mandarinat sont une culture d'entreprise. Risques de dérives "maffieuses" qui évalue, quels sont les critères objectifs? le risque est grand, et que l'on ne vienne pas dire que parce que l'on serait dans une université "catholique" la question éthique irait de soi!!! Il serait déjà cohérent de remettre de l'ordre dans les disparités non fondées que l'on peut voir apparaître entre les instituts

52 : cf. ci dessus

54 : Qui évaluerait notre travail ? Les étudiants ? Le directeur ? Concernant notre travail pédagogique, les étudiants ne sont pas "formés" pour nous évaluer. Quels seraient les critères d'évaluation ? Faudrait-il instaurer un système comme dans l'éducation nationale ? (avec un inspecteur "formé" venant de temps en temps ?)

22. Prime recherche

L'instauration d'une prime de recherche vous semble



23. Commentaires

Cet espace est le vôtre, vous pouvez y ajouter vos commentaires

7 : La politique salariale vis-à-vis des enseignants-chercheurs est désuète et une cause profonde de notre démobilité au sein de l'établissement. L'investissement et la qualité de notre recherche ne nous apporte aucune reconnaissance en terme d'avancement, idem pour ce qui concerne nos cours et pour le travail de prospection en matière de nouveaux cursus. Trois piliers sur lesquels pourraient s'appuyer l'université. Comment prendre au sérieux des dirigeants qui dépensent des centaines de milliers d'euros en frais de licenciements et qui ne respectent pas les lois les plus fondamentales du travail ? Depuis 10 ans, je n'ai jamais rencontré un seul responsable pour faire le point sur l'avancement de ma carrière et discuter de mes objectifs universitaires. Est-ce bien normal ?

9 : Je vais avoir bientôt 40 ans, j'aime beaucoup ce que je fais, mais est-ce normal que je sois encore obligé de bricoler avec les charges de travail, de quémander un plein temps, après tous les efforts consentis dans l'institution, et avant, pour devenir maître de conférences ?

11 : je crois que j'ai tout dit... sauf pour la recherche : on retrouve depuis peu à la catho les effets pervers de la fac publique : certains se consacrent à leurs recherches pendant que d'autres font des tâches pédagogiques et administratives peu valorisantes/valorisées, il ne faut surtout pas encourager cela : la catho est notre outil de travail, il faut à tout prix maintenir un partage équitable des tâches. MERCI

12 : Certains "départs" semblent coûter cher à l'UCO, au détriment de "ceux qui restent"... c'est dommage, il faudrait être plus vigilant sur les clauses des contrats des cadres...

13 : Faites de votre mieux pour nous tous. Merci

14 : Comme chaque année l'espoir renaît au moment des NAO et comme chaque année à l'annonce des propositions c'est le chaos total ! des clopinettes.....Chacun tire sur la corde pour faire céder l'autre. Serions-nous trop exigeants ? Au regard des autres salaires dans les universités publiques et surtout en comparant le salaire d'une personne ayant le même poste dans une autre université CATHOLIQUE DE FRANCE on s'aperçoit qu'il est différent. Je ne précise pas dans quelle université il est le plus bas ! Pourquoi une telle différence, pourquoi une telle résistance de la part la direction ? Merci à la CGT de nous avoir donné cet espace pour nous exprimer en attendant de pouvoir le faire de vive voix si nécessaire !!!!

17 : Nous avons besoin dans cette université d'une refonte complète des statuts des uns et des autres. Les secrétaires sont de moins en moins des secrétaires et remplissent des fonctions de responsabilité de plus en plus lourdes. Il est donc essentiel de revoir leur mission et de revaloriser leur salaire. Par ailleurs, il est de plus en plus important de cesser de demander aux enseignants chercheurs d'exercer un autre métier que le leur. On ne peut pas être bon chercheur, intégré dans des réseaux, animant des programmes ou des équipes sans parler de la nécessité de faire passer le message lors des enseignements au cours desquels il s'agit de faire passer sa passion pour sa discipline et en même temps devoir administrer, gérer, et se soucier d'un quotidien bureaucratique et administratif de plus en plus lourd (je pense notamment aux plans quadriennaux). Enfin, j'estime que la différence qui existe en faculté d'état entre Prof et MCF devrait être mieux identifiée en termes de postes et de fonctions à l'UCO. Les profs sont de plus en plus sollicités pour des tâches comme (les jurys de thèse ou les commissions de sélection notamment dans les facs publiques etc.) Et par ailleurs, ils sont aussi sollicités pour monter les maquettes tant en licence qu'en maîtrise sans parler du reste. C'est une refonte complète de la carte des métiers qui doit être faite non pas en fonction de ce que les gens devraient faire mais en fonction d'une étude précise indiquant déjà ce qu'ils font et ce pour identifier les glissements de tâche et permettre à chacun de retrouver le cœur de son métier c'est à dire ce pourquoi il est payé. Par ailleurs, il serait souhaitable que les problèmes de gestion des équipes soient vraiment traités dans cette université. Depuis maintenant plusieurs années notre institut est en crise. Les conflits qui se sont succédés, auraient dû être l'occasion de restructurer l'institut en le scindant en deux parties. Malheureusement, rien n'a été entrepris en ce sens et ce manque d'audace et d'initiative nous coûtera très cher. En acceptant cette scission, c'était le moyen de créer de la mobilité. Or nous souffrons beaucoup à l'UCO de ce manque de mobilité. Je serai favorable pour que soient

organisées des assises à l'échelon de l'UCO adressées à tout le personnel pour qu'en petit groupe, on puisse repenser les métiers. Toute formule qui viendra d'en haut sera un fiasco. Les sociologues de l'innovation l'ont bien montré. Encore merci pour ce questionnaire, c'est une bonne initiative

18 : Il serait peut-être temps de faire une évaluation de nos accords aussi bien pour les AES comme pour les enseignants car il y a beaucoup trop de choses qui ne correspondent plus à la réalité de la maison et des salariés ;

- les heures complémentaires pour les enseignants
- les moyens donnés à la recherche
- le système du mérite à revoir pour les AES
- l'ancienneté des AES
- le 13ème mois

20 : commentaire pr la prime recherche. Je suis contre m^ si au vu de mes productions j'en bénéficierais peut-être. Mais on a déjà 40% de notre temps. Le risque est que les gens visent cette prime et se désengagent des autres aspects du métier d'enseignant (qualité des cours, encadrement péda, participation à la vie de l'institut ou de l'UCO). Toute évaluation doit être faite en tenant ensemble ces aspects. La direction a loupé le coche en n'instaurant l'évaluation que sur la recherche : elle eut dû, quitte à peaufiner ensuite les choses, amorcer l'évaluation sur les autres aspects. remarque formelle et méthodologique pour le 13è mois. La réponse "contre" n'est pas proposée

21 : Bon courage pour les négociations !!!! mais j'ai comme l'impression que le CA ne lâchera rien !

26 : Comment vous dire à quel point je suis lasse de voir ma boîte mail envahie des messages des syndicats ? du vôtre et des autres. D'être rendue témoin de vos petits conflits, de vos jalousies et de vos humeurs. Par ailleurs, moi qui suis une convaincue de la place et du rôle des syndicats dans une entreprise, je suis ulcérée de la façon dont les choses de passe à l'UCO, du ton des courriers, d'une hostilité systématique et a priori à l'égard de la direction. Si elle vous traitait comme vous la traitez, si elle parlait de vous au personnel comme vous parlez d'elle, vous trouveriez cela, à juste titre, insultant. Je n'ai donc aucune confiance dans les syndicats de l'UCO pour défendre avec justice et intelligence les salariés de base et attachés à l'UCO comme je le suis. En lisant vos messages, j'ai toujours le sentiment d'une information extrêmement unilatérale. Enfin, Madame Fourage, j'ai été très choquée par l'article et votre interview de juin dernier dans la presse locale sur l'accord sur les diplômes avec le Saint-Siège. Vous dites votre crainte qu'un jour le créationnisme soit enseigné à l'UCO : quel mépris pour les collègues que vous êtes chargée de représenter, quel mépris pour les universitaires catholiques de cette maison qui ne sont pas moins universitaire que les autres (sans compter qu'à ce que je sache, l'église catholique ne tient pas un discours créationniste). A quoi jouez-vous ? Pourquoi avez-vous fait cela ? Bref, de la modération, de la responsabilité, du respect s'il vous plaît.

27 : Il faut toujours aller quémander des améliorations, à quoi servent alors les évaluations annuelles ?

29 : Le système est très complexe et floue pour qui vient d'une entreprise privée. On a beaucoup de mal à comprendre le fonctionnement. Cela est certainement dû au fait que c'est une association.

31 : Le travail des services et des instituts n'est pas comparable. Les AES sont "compressés" entre les exigences des professeurs, des services administratifs, des étudiants et de leurs parents. Certains professeurs ne respectent pas les règles administratives. Il est impossible de contenter tout le monde

32 : La politique salariale devrait prendre appui sur des points de comparaison afin de situer l'ensemble des postes par rapport au marché. Il faudrait des points de repère comme par exemple les autres Cathos, les personnels de l'enseignement privé ou les grilles des universités publiques.

38 : J'attendais des éléments concrets sur le projet de l'UCO pour les prochaines années. Il s'avère que depuis que la DRH s'est étoffé, il ne s'est rien passé pour les salariés. Le point RH est une bonne chose, mais qu'en est-il des dossiers qui sont évoqués ? La DRH et la Direction souhaitent-elles vraiment accompagner, faire évoluer et motiver ses salariés ?? Je ne le pense pas malheureusement et c'est très dommage pour une institution comme l'UCO qui devrait se donner les moyens de son ambition et donner confiance à ses collaborateurs en leur proposant un vrai plan de carrière, accompagné de mesures salariales claires et évolutives. Tant que la chape de plomb continuera de "museler" le mécontentement récurrent des salariés, il ne se passera rien de bon si ce n'est qu'ils (les salariés) finiront un jour prochain par montrer au grand jour leur colère et leur ras-le-bol !! Les cocotes minutes, à un moment, finissent pas exploser ! Je souhaite sincèrement qu'une vraie politique de gestion des femmes et des hommes, salariés de l'UCO, voit le jour et se traduise concrètement par une réelle prise en compte des aspirations et des compétences de chacun.

Les personnels administratifs et enseignants sont attachés à l'UCO. Il serait vraiment dommage de ne pas prendre en compte ce lien capital qui ne peut qu'être un atout pour le développement de notre université.

41 : Je pense avoir fait le tour de ce que j'avais déjà mentionné

42 : Bon courage pour les négociations !

45 : J'espère que vous trouverez une oreille attentive

51 : en ce qui concerne la prime de recherche, il faudrait aussi concevoir des critères sur la pertinence de l'objet de recherche. en adéquation avec les besoins de notre société humaine mondiale aujourd'hui, et non seulement sur les retombées économiques potentielles. je sais que l'on a besoin de la recherche fondamentale, mais quand la maison brûle, il faudrait soutenir les recherches permettant des avancées dans les connaissances concernant les grandes problématiques posées aujourd'hui à notre société.

55 : il faudrait que les différents corps AES, Enseignants, Chargés de cours soient augmentés sous les mêmes règles. Ce qui ne semble pas s'effectuer ainsi actuellement à l'Association St Yves.