



Politique de qualité de vie et mieux-être au travail

Université de Liège 2019-2022

12/06/2019

Objectifs 2019-2022

Qualité de vie au travail et Recherche d'excellence

Nos principes directeurs

- Il n'y a pas d'opposition entre qualité de vie au travail et recherche d'excellence
- L'organisation :
 - favorise la collaboration et l'entraide plutôt que la compétition
 - fournit une aide à la progression notamment en offrant des formations adaptées aux objectifs personnels et collectifs
 - favorise le respect et la confiance entre collègues et avec les directions
 - définit et applique des principes de justice et d'équité
 - veille à des missions claires et à une charge de travail raisonnable
 - informe sur ses intentions et explique les changements
 - valorise l'autonomie, la créativité et les initiatives
 - facilite l'accès aux données et favorise une communication ouverte
 - investit dans l'embellissement des lieux de travail
 - établit et suit des indicateurs pertinents des difficultés et veille à leur prise en charge efficace.

Actions initiées (1)

- **Déclaration** d'intention de politique relative au Bien-être au travail (CA 12/6/2019)
- **Equité et justice**
 - Révision des règlements et procédures
 - Reprise du travail sur les processus d'évaluation et de promotion
 - Travail sur le taux d'encadrement et la charge de travail (CUEF, RH)
 - Révision de la politique de remplacement du 2 pour 3
 - Sensibilisation et prévention burnout
 - Renforcement RH : Clarification des tâches, de la ligne hiérarchique, relations avec les facultés,..
 - Reconnaissance des missions d'enseignement pour les scientifiques : attestation
 - Genre : ex. double liste DHC , Guide de l'écriture inclusive, « mandat d'assistant et maternité »
- **Prévention**
 - Campagne de sensibilisation sur la « **Communication non violente et Respect** »
 - Formation nouveaux encadrants
 - Cellule de médiation – conflits interpersonnels
 - Mesures de Prévention spécifiques

Actions initiées (2)

- **Mesures de type organisationnel**

- Changement du rôle des tutelles : limitation aux situations de crise
- Analyse des contextes et transformations nécessaires, construction d'une adhésion

- **Autonomie - collaboration - confiance**

- Enveloppe budgétaire aux facultés
- Accès élargi aux données et/ou information aux utilisateurs (DA, GT Celcat,...)
- Mise en place du Projet pilote de travail à distance
- Révision des formations des nouveaux encadrants et des assistants

- **Embellissement des lieux de travail**

- Création d'une cellule CIM pour les petits investissements

- **Santé et Plaisir au travail**

- Assuétude : règlement, campagne
- Education à la santé : MOOC « agir pour sa santé », Restaurant universitaire: cahier des charges développement durable, circuit court, mis en place du nutrologo, séminaire méditation
- Renforcement du trajet de retour au travail

- ...

Actions initiées (3)

- Création d'un **tableau de bord**
 - Collecte d'indicateurs
 - 2019 : Enquête de **qualité de vie** au travail avec mise en place de **GT** sur les dimensions à améliorer (à répéter)
- Création d'une **Fiche de signalement** et de **suiti** des dossiers RPS tenus à jour par la cellule RPS
- Amélioration des processus de **prise en charge** des signalements RPS **informels**
 - Cellule « compétence matière » : RPS + Directrice SUPHT + VR Bien-être pour le suivi des signalements et des mesures
 - Information au **CPPT** et **aux directions** et à la **ligne hiérarchique** pour les demandes collectives dans le respect de l'anonymat en vue de favoriser le suivi en concertation
 - CPPT **élargi** (+ directrice générale, directrice RH, directrice SAJ)
- Communication **centralisée** vers les personnes concernées
- Une **information**/an au CA