

**Avis des représentants du personnel à la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) de l'Université Paris Saclay sur le projet de sortie du statut d'Etablissement Public Expérimental pour obtenir le statut de Grand Etablissement avec l'intégration des universités d'Evry et de Versailles,
Séance du 28 juin 2023**

Les représentants du personnel à la F3SCT de l'Université Paris Saclay s'inquiètent des répercussions de la création du Grand Etablissement sur les conditions de travail du personnel.

Cette décision interviendrait seulement trois ans et demi après la création de l'Université Paris Saclay alors que cette création a engendré des changements profonds pour de très nombreux agents. Les diverses transformations intervenues au 1 janvier 2020 ont eu des « conséquences importantes sur les conditions de travail et le rapport au travail des personnels » comme établi dans le rapport Degest qui parle d'épuisement professionnel et de perte de sens au travail.

Pour mémoire le rapport Degest rappelle la chronologie des transformations (page 16 du rapport) :

2007 PRES UniverSudParis, 2008 Plan Campus, 2012 Obtention de l'Idex, 2014 Création de la ComuE Université Paris Saclay, 2020 Création de l'Université Paris Saclay pour une expérimentation qui devait se finir en 2030 et souligne qu'il s'agit « de transformation politique insuffisamment ancrée dans l'opérationnel ».

Les motions récemment votées par plusieurs départements de discipline confirment que ce diagnostic est toujours d'actualité et nous montrent que la situation est loin d'être stabilisée.

Même si la fusion initialement envisagée avec les universités d'Evry et de Versailles a évolué vers une « intégration », la présidente de l'Université a mentionné en Conseil Académique d'inéluctables « rapprochements organisationnels ». Il est clair que les services, notamment les services centraux des 3 établissements, risquent de voir leurs organisations de travail une nouvelle fois bouleversées (nouvelles procédures, nouveaux outils...) alors que les agents de ces services commencent à peine pour certains à acquérir leurs repères. Ces difficultés sont mentionnées dans le document produit par la gouvernance « Point 3- Proposition de méthodologie de suivi des conditions de travail » du point 4 de l'ordre du jour de la F3SCT du 28 juin 2023 où il est pointé en page 5 : « L'université connaît une période de changement soutenu // réalité due à de multiples évolutions externes ainsi qu'à un fonctionnement qui n'a pas encore atteint son point de stabilité ».

La présidente a également mentionné en CAC un déficit de postes (400 postes EC et 400 postes BIASS) qui confirme l'actuelle surcharge de travail dénoncée par l'ensemble de la communauté.

Face aux nombreuses difficultés de fonctionnement, aux répercussions sur les conditions de travail et la santé des agents (voir le Rapport d'activité 2021-2022 du service de Médecine de Prévention présenté en F3SCT du 28 juin 2023, pages 12 et 37 ci-dessous),

« MOTIF DES RPS

De nombreuses consultations ont évoqué un stress ou des difficultés du fait du travail, difficultés liées à :

- Surcharge de travail, épuisement physique
- Surenchère des messages mails
- futurs déménagements
- Organisation du télétravail et vie familiale
- Organisation du travail, nouvelles procédures, ajustement des rôles de différents services dans une procédure, dans la nouvelle organisation de Paris-Saclay
- Surcharge de travail dans les services administratifs, liée et se surajoutant au
- Turn-over important, entraînant des difficultés pour pouvoir former et encadrer les nouveaux arrivants
- Demande d'informations et meilleure communication avec la hiérarchie
- sentiment de non reconnaissance du travail fourni
- Pour les enseignants-chercheurs : pour l'enseignement, charge administrative croissante / responsabilités de filières ou de Master/ mais aussi éloignement entre leurs lieux de recherche et d'enseignement, / sentiment de ne pas entrevoir de solutions / voir les collègues épuisés mais continuant leurs efforts...
Pour la partie recherche, trouver l'énergie de répondre avec un faible taux de réussite aux appels d'offres, et ne pas se sentir dévalorisé si la réussite n'est pas là, ou gérer la charge et l'encadrement de CDD en cas de réussite
- Des conflits interpersonnels sont notés, plus fréquents, aiguisés par la distance, le travail à domicile, la compétition scientifique

- Souffrance de certains doctorants pour lesquels à la pression des deadlines de production, se surajoute quelquefois un encadrement trop exigeant et « maladroit » voire maltraitant.

Page 37

Les consultations ont dégagé une grande lassitude suite aux 2 confinements, de relations humaines modifiées, plus distantes, les « visio » et webinaires pratiques mais fatigants, une charge de travail perçue accrue, des modifications et changements dans les procédures etc. très fréquents et générant du stress au minimum, et une plus grande difficulté à séparer la vie familiale et professionnelle.

Les préoccupations des enseignants-chercheurs ont aussi à voir avec la santé des étudiants et de leurs collègues, les nouvelles procédures et les projets d'évolution de Paris-Saclay sont également relevés avec charge de travail administrative importante et accrue, le manque de moyens humains de soutien notamment.

Les conditions de travail liées à la vétusté des locaux et équipements reste notée dans de nombreux endroits en 2022, la situation étant en train de s'améliorer. Toutefois ce sont les déplacements pour le travail qui sont majorés dans des conditions difficiles

La mise en place de procédures d'aménagement tels le télétravail et l'installation d'instances de réflexion est très utile dans ce cadre, mais nous sommes souvent confrontés aux urgences et nous avons peu de moyens pour la prévention primaire des RPS. »

il ne nous paraît pas imaginable d'envisager de nouvelles évolutions de l'organisation sans avoir fait le moindre bilan de fonctionnement (dont EUPC, GS, OI...).

Les RP estiment que cette fin de la période expérimentale est prématurée et que toute nouvelle transformation ne peut se faire sans un travail d'analyse et de prévention des risques.

N'ayant pas de « vue claire » sur les effets engendrés par le changement de statut et l'impact de l'intégration des universités d'Evry et de Versailles et alors que l'établissement n'est toujours pas en mesure de produire les indicateurs RPS (indicateurs GOLLAC, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/indicateurs%20de%20diagnostic%20rps.pdf>),

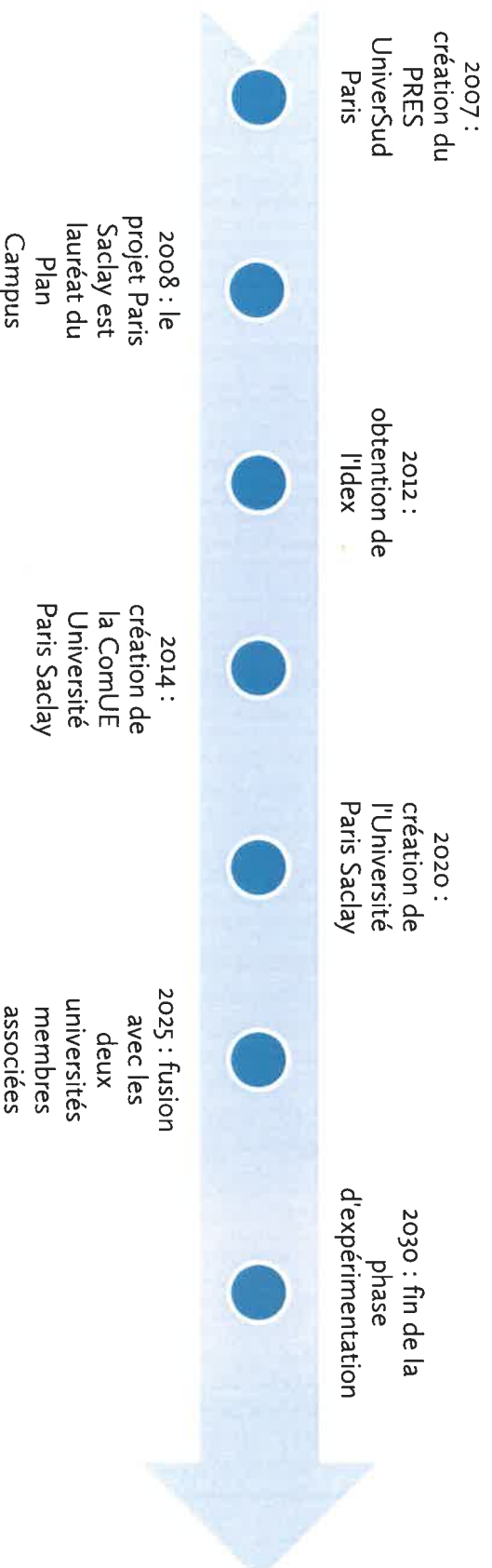
les représentants du personnel alertent sur les risques qui découleront inévitablement de ce projet et rappellent les responsabilités de l'employeur en matière de santé (articles L4121-1 à 5 du code du travail).

Les représentants du personnel SUD-CGT, SGEN-CFDT, FSU, UNSA

II.2. La création de l'Université Paris Saclay : un projet exemplaire ?

II.2.1. Un projet inscrit dans un temps long

Comme en témoigne la chronologie ci-dessous, le rapprochement des membres de l'Université Paris Saclay est le produit d'un travail de près de quinze ans qui a été soutenu par les différents dispositifs financiers incitatifs. Ce travail d'échelonne sur un temps long et n'est pas encore terminé : il s'étendra jusqu'à 2030 (fin de l'expérimentation), avec le jalon intermédiaire important de l'intégration des deux universités membres associées (l'Université de Versailles Saint Quentin et l'Université d'Evry Val d'Essonne) en 2025.





MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

5

Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux

OUTILS DE LA GRH

1/ La présente annexe propose une liste non exhaustive d'indicateurs susceptibles d'être mis en place dans le cadre des plans locaux de prévention des risques psychosociaux, à des fins de diagnostic et de suivi. Chaque chef de service, chef d'établissement ou autorité territoriale pourra choisir au sein de cette liste, après consultation des instances de concertation locales, un certain nombre d'indicateurs qui lui semblent adéquats au regard des spécificités et des enjeux propres à la structure sur laquelle il exerce sa responsabilité. Les modalités de calcul sont mentionnées à titre indicatif. Plusieurs de ces indicateurs peuvent s'accompagner de différentes modalités de calcul. Dans la mesure du possible, ces indicateurs pourront être suivis au sein de chaque service, en distinguant les différentes unités de travail.

La première partie de la liste propose des indicateurs de fonctionnement et de perception, tandis que la seconde partie propose des indicateurs en santé au travail. Certains de ces indicateurs sont objectivables de façon quantitative, d'autres, les indicateurs de perception, nécessitent la réalisation d'enquêtes qualitatives de terrain via des questionnaires ou des entretiens.

2/ Au sein de cette liste, quatre indicateurs sont destinés à être suivis, à un niveau national, par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique. **Ils doivent donc être suivis dans tous les plans locaux selon des modalités de calcul identiques** et faire l'objet d'une consolidation au niveau national.

Ces quatre indicateurs sont les suivants :

1 - taux d'absentéisme pour raisons de santé :

Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent :

$$= \frac{\text{Nombre de jour d'arrêts pour maladie}}{\text{Nombre total d'agents}}$$

En distinguant 4 catégories :

- congés pour maladie ordinaire
- congés longue maladie et congés longue durée
- congés pour accidents du travail
- congés pour maladie professionnelle

Ne sont pris en compte ni les congés maternité, paternité, parentaux, formation, ni tout autre type de congé que ceux cités ci-dessus.

2 - taux de rotation des agents :

= (Somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année) divisé par 2

$$\frac{\text{Effectif moyen de l'année } n}{\text{Effectif moyen de l'année } n}$$

L'effectif moyen est calculé en additionnant l'effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, le tout divisé par 12.

3 - taux de visite sur demande au médecin de prévention :

= nombre de demande de visite spontanée au médecin de prévention, pour 100 agents.

4 - nombre d'actes de violence physique envers le personnel :

En distinguant 4 catégories :

- émanant du personnel avec arrêt de travail
- émanant du personnel sans arrêt de travail
- émanant des usagers avec arrêt de travail
- émanant des usagers sans arrêt de travail

Propositions d'indicateurs de risques psychosociaux

Ce document propose une série de situations permettant de définir des indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux.

Il se présente de la façon suivante :

Première partie : indicateurs de perception ou de vécu et indicateurs de fonctionnement :

- **colonne de gauche** : reprend les 6 dimensions du rapport Gollac cité dans le projet d'accord-cadre relatif à la prévention des RPS dans la Fonction Publique.
- **colonne de droite** : décrit des situations de risques à caractère psychosocial en s'inspirant des documents référencés*.

Seconde partie : indicateurs de santé au travail.

Partie 1 : indicateurs de perception, de vécu ou de fonctionnement, classés selon les six dimensions de Gollac

Dimensions	Sélection de situations	Précisions ou modes de calcul indicatifs
Exigences et intensité du travail	1. Durée annuelle de travail : - nombre moyen de congés pris - nombre de congés non pris	Nb moyen de congés pris : total des jours de congés pris pour l'ensemble des salariés dans l'année/effectif mensuel moyen pour l'année n
	2. Travail en horaires atypiques	Nombre de salariés travaillant de manière régulière de nuit, en fin de semaine ou avec des horaires alternants (travail posté)
	3. Absentéisme : Pour raison de santé - nombre d'arrêts pour congé maladie ordinaire - nombre d'arrêts pour longue maladie, maladie grave ou longue durée - nombre d'arrêts pour accident du travail - nombre d'arrêts pour maladie professionnelle	Nombre moyen de jours d'arrêts de chaque type par agent (= nombre de jours d'arrêts divisé par le nombre d'agents)
	4. Volume horaire supplémentaire par agent	
	5. Taux d'écrtage	Temps travaillé en dehors des bornes de temps limites
	6. Taux de rotation (turn-over) du service	Somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année n divisé par 2, divisé par l'effectif physique moyen sur l'année n Effectif physique moyen= effectif physique à la fin de chaque mois de l'année n, divisé par 12
	7. Solde départs/embauches par an	
	8. Taux de travailleurs extérieurs ou temporaires	
	9. Nombre de postes non pourvus et durée de la vacance de poste	
	10. Nombre de demandes de mutation	
Exigences émotionnelles	11. Contact avec un public en difficulté (physique, psychologique)	
	12. Nombre d'acte de violence verbale ou physique au travail émanant de personnes extérieures au service (usagers notamment)	

* Sources : voir bibliographie jointe.

Dimensions	Sélection de situations	Précisions ou modes de calcul indicatifs
Manque d'autonomie	13. Procédures de travail sous pression du risque juridique	
	14. Proximité de la sphère politique	
	15. Possibilité d'acquérir, de développer et d'utiliser des compétences	
	16. Travail répétitif ou mécanique	
	17. Consultation des personnels sur l'évolution de leur service	
Mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail	18. Travail en collectif inexistant	
	19. Conflits	Nombre de procédures judiciaires en cours
	20. Harcèlements (fréquence)	Nombre de cas de harcèlement moral ou sexuel reconnus par la justice
	21. Représentation du personnel	Volume global d'heures de délégation utilisées ou nombre de décharges d'activité de service utilisées Nombre de réunions de personnels par an Moyens et actions des CHSCT (nombre de réunions, nombre de groupes de travail, nombre d'enquêtes menées, nombre de recours à un expert, nombre de représentants formés) Contenu des ordres du jour et compte-rendu des réunions paritaires Nombre d'accords signés Taux de participation aux élections – nombre de votants/nombre d'inscrits
	22. Grèves	Nombre d'heures ou de jours de grève à revendication locale
	23. Actes de malveillances authentifiés	Nombre d'actes de malveillance répertoriés visant les biens matériels du service
	24. Actes de violence au travail émanant de personnes internes au service	- nombre d'actes authentifiés envers le personnel (certificat médical initial, AT) - nombre d'actes authentifiés envers les usagers (certificat médical initial, AT) - nombre d'actes déclarés
Conflits de valeurs	25. Sentiment de contradiction entre le vécu au quotidien et ce qu'il serait nécessaire de faire (« qualité empêchée »)	Enquête qualitative nécessaire
	26. Inadéquation entre les convictions (éthiques) et le quotidien (sens du service public).	Enquête qualitative nécessaire
Insécurité de la situation de travail	27. Sentiment de soutenabilité de son travail tout au long de sa carrière	Enquête qualitative nécessaire

Partie 2 : indicateurs de santé au travail

Dimensions	Sélection de situations	Précisions ou modes de calcul indicatifs
Accidents du travail ou maladies professionnelles	28. Nombre d'accidents du travail	Nombre d'accidents de travail (incluant accidents de la route survenus au cours de l'activité professionnelle) ayant été reconnus : sans arrêt de travail, avec arrêt de travail, ayant provoqué le décès.
	29. Nombre de maladies professionnelles ayant été reconnues	Nombre de maladies professionnelles ayant été reconnues dont : sans incapacité, avec incapacité temporaire, avec incapacité permanente, ayant provoqué le décès Nombre de demandes d'imputabilité au service de maladies professionnelles
Symptômes ou pathologies en lien avec les RPS	30. Troubles cardio-vasculaires, TMS, anxiété, dépression, comportements à risques	
Activité du service de santé au travail	31. Visites médicales sur demande de l'agent, demandes d'aménagement de poste	

* Les données sont à rechercher en termes de taux, rapporté à l'effectif, plutôt qu'en valeur absolue.

Ex : le nombre de sanctions disciplinaires doit être rapporté à l'effectif.

