

#### **4. Proposition de méthodologie de suivi des conditions de travail**

**E. IACONA** indique que ce sujet est à considérer comme un tout, qui prend ses origines dans le rapport DEGEST et dans le plan d'action qui a été défini. L'idée est d'échanger avec les représentants du personnel sur une méthodologie d'indicateurs à regarder pour mesurer les conditions et la santé au travail à l'université. Une fois que les indicateurs auront été définis, il s'agira de savoir quelle méthodologie de travail mettre en œuvre pour les analyser, les compléter, puis quel plan d'action mettre en place. Cette réflexion s'inscrit dans la continuité de la mesure réalisée en 2021, et vise à se projeter sur les mois et les années à venir.

**E. FOURCADE** précise qu'il s'agit aujourd'hui de débattre sur le constat et sur les propositions. A l'appui d'un diaporama (ci-joint), elle revient sur les sources d'information permettant aujourd'hui de suivre les conditions de travail à l'université.

La première source est le rapport du cabinet DEGEST, qui a été remis en avril 2021 mais qui repose sur des constats réalisés en janvier de la même année. Depuis, la situation a évolué, et certaines préconisations sont un peu datées. L'orientation principale était l'analyse de la fusion avec la COMUE Paris Sud, avec l'idée d'éviter de commettre les mêmes erreurs dans une perspective de fusion à venir. Le fait de ne plus être en instance de fusion retire la pertinence de certains éléments du rapport. En revanche, le rapport invitait déjà à mettre en place des indicateurs.

**E. FOURCADE** précise que l'actualisation formelle du plan d'action DEGEST figure dans les pièces jointes à l'ordre du jour de la réunion.

La deuxième source d'information consiste en les remontées en provenance des composantes, via les motions adoptées dans les conseils et les avis des instances (formations spécialisées de service). Elle rappelle que les ordres du jour des F3SCT de service sont régulièrement présentés en F3SCT centrale par le S2PR.

La troisième source d'information est la formation spécialisée centrale, pour son rôle d'alerte, d'analyse et de suivi.

La quatrième source, ce sont les représentants du personnel hors instances, puisque les représentants du personnel peuvent alerter sporadiquement l'administration, généralement sur des cas individuels, ce qui permet de remonter à des phénomènes systémiques.

La cinquième source correspond aux remontées en provenance des acteurs de la prévention [le service de médecine de prévention avec un focus sur les consultations liées aux RPS et l'appréhension des conditions de travail ; la chargée de prévention des risques psychosociaux ; le réseau des préventeurs (S2PR, assistants de prévention)]. La matérialisation de cette source est le DUERP, qui a été examiné lors de la séance précédente. Il s'agit d'un document important, auquel l'université n'attache peut-être pas assez d'attention, et certainement plus facile à appréhender pour des établissements plus petits. La chargée de prévention des risques psychosociaux est Mélanie Cavas. Elle joue un rôle d'alerte, reçoit les personnels individuellement en consultation, ce qui lui donne une vision globale de certains services.

Les autres sources d'information sont les enquêtes administratives ou les enquêtes sur les conditions de travail diligentées en cas de difficultés majeures dans un service, ainsi que les apports indirects, comme le questionnaire Université Paris-Saclay, qui mesure notamment la compréhension de leur environnement par les personnels répondants.

Les matériaux sont donc nombreux, mais ils doivent être débattus, soupesés, évalués, ce qui peut se faire au sein de la formation spécialisée. D'autre part, les limites de ces sources résident dans le fait qu'il n'y

a pas d'indicateurs permettant un suivi systématique et régulier, qu'il n'y a pas de suivi spécifique aux sujets propres à l'établissement, et qu'il n'y a pas de vision de chacun des sites de l'université. L'UFR des sciences, sur-représentée, exprime davantage de choses que d'autres composantes. Aussi se pose la question de savoir si les problèmes remontés à l'UFR des sciences concernent également d'autres composantes. Il existe en effet des biais dans la compréhension des conditions de travail de chacun des sites, conduisant à des perceptions un peu faussées.

Parmi les éléments de fond qui ressortent aujourd'hui à partir des informations existantes, il faut souligner que l'université est un établissement expérimental avec des particularités, une histoire, et qui a connu une évolution forte ces dernières années, avec une conduite du changement. Ce constat, qui apparaissait dans le rapport du cabinet DEGEST, ressort également de la motion adoptée par les deux départements de l'UFR des sciences. Cette réalité est due à de multiples évolutions externes, ainsi qu'à un fonctionnement qui n'a pas encore atteint un point de stabilité suffisamment satisfaisant.

Il existe en outre un sujet spécifique au campus d'Orsay : le cadre de vie est globalement vétuste et les projets de réhabilitation entraînent nécessairement des perturbations. La restauration est un sujet sensible. Les liaisons entre la vallée et le plateau ne sont pas aisées.

Plusieurs facteurs externes à l'université sont également à l'œuvre : la situation difficile du marché de l'emploi, la problématique des transports sur lesquels l'université n'a pas de prise, le conditionnement des financements avec notamment la montée en puissance des appels à projets qui engendrent un travail important de montage et de suivi. Ces facteurs sont beaucoup plus marqués à l'université que pour d'autres institutions, peut-être parce que l'université est en autonomie.

Il importe selon elle de déterminer aussi précisément que possible l'origine des problèmes et leur lien éventuel avec l'université elle-même ou avec un facteur externe. Il convient donc de faire la part de ce qui relève de l'université et de ce qui relève de l'environnement. C'est une rigueur qui est due à la communauté.

Trois domaines de travail émergent de ces constats :

- Les indicateurs de santé au travail ;
- L'analyse quantifiée de la répartition des postes/activités sur les différents périmètres de l'université, pour tenter de voir si la constitution de l'UPSaclay a empiété sur les moyens de l'université et de la COMUE et pour identifier le poids de la construction de l'UPSaclay sur ses acteurs ;
- La simplification de l'organisation, afin d'éviter d'ajouter de la charge au fonctionnement habituel, afin d'agir en amont et d'être dans la prévention primaire.

**E. IACONA** précise que les trois domaines de travail qui viennent d'être listés requièrent un travail de plusieurs mois et même de plusieurs années. Il faudra comparer les années les unes aux autres, et tenir compte du fait que la question sur la répartition des postes va évoluer dans le temps.

Concernant une proposition d'indicateurs de santé au travail à l'université, **L. LOMBARD** explique que les indicateurs qui vont être présentés sont des indicateurs que l'administration est en capacité de produire, car promettre des indicateurs qui ne pourraient être fournis n'aurait pas de sens. Les indicateurs proposés sont les suivants :

- Pour le taux d'absentéisme : congés pour maladie ordinaire ; congés longue maladie et congés longue durée/grave maladie ; congés pour accident du travail ; congés pour maladie professionnelle. Les congés maternité, paternité, parentaux (hors congés de bonheur) et formation, n'entrent pas dans ce suivi.
- Taux de visite sur demande au médecin du travail (nombre de visites spontanées) ;
- Nombre de signalements (cellule harcèlement et conseiller RPS) : nombre de signalements/an, taux par thématique (discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel, ...) et par composantes et services centraux ;

- Nombre de maladies professionnelles ayant été reconnues : maladies professionnelles reconnues, avec incapacité, incapacité temporaire, permanente, décès, et le taux d'accidents de travail.

Les périmètres sont les unités de travail identifiables et sous réserve de la confidentialité : composantes/services centraux et communs ; ainsi que les grandes typologies de personnels : fonctionnaires/contractuels ; BIATSS par catégorie hiérarchique et EC-E-C par grand corps.

L'objectif est de livrer ces indicateurs en même temps que le RSU 2022, lequel sera disponible à l'automne, l'administration s'efforçant d'historiciser les données sur les années 2020 à 2022. Les indicateurs doivent être interprétés ; ce sont des signaux, des capteurs ; ils ne parleront pas tout seuls. Enfin, l'administration continuera à accompagner les agents et les équipes, et à réaliser des enquêtes si besoin.

**L. LOMBARD** indique avoir conscience de l'existence d'un sujet autour des représentations sur ce que fait l'établissement public expérimental en termes de travail et d'impacts sur le travail. Des soupçons réciproques voient le jour : d'une part, le périmètre employeur pense que son travail est impacté et qu'il est vampirisé par du travail au périmètre élargi ; d'autre part, les collègues des 13 autres établissements estiment qu'on leur donne toujours plus de charges de travail, alors que le périmètre employeur a pris tous les emplois. Un séminaire avec les directions administratives va être organisé pour faire le point sur ces sujets.

Dans la mesure du possible, il convient de mettre les choses à plat, ce qui n'est pas toujours possible : certaines actions relèvent du « périmètre à 14 », tandis que d'autres relèvent de périmètres plus restreints. Les emplois qui concourent directement à l'établissement public expérimental / EPE ont été identifiés. Certains emplois relèvent à 20 % de l'EPE et à 80 % du périmètre employeur. En outre, il se produit des effets de halo sur les autres emplois. Aujourd'hui, lorsque l'on met en place un projet ou une *graduate school* et son équipe, ce travail a un impact sur les fonctions supports. Cela est de plus en plus mesuré, et la gouvernance donne les moyens de s'outiller. L'idée est donc de réaliser une mise à plat. Une méthodologie est en train d'être travaillée, avec l'objectif qu'elle soit faisable et compréhensible, et que l'on ait bien une vision complète avec les effets de halo réels ou supposés, et qu'elle aboutisse dans des délais raisonnables.

**E. FOURCADE** ajoute que des exemples de chantiers très concrets de simplification administrative ont été transmis avec l'ordre du jour. Cela concerne des actions qui demandent beaucoup de travail, mais qui apportent *in fine* un vrai gain. Par exemple, les demandes de forfait de mobilité viennent d'être dématérialisées. À chaque fois que l'on met en place une procédure, il faut garder en tête la nécessité de ne faire que le strict nécessaire en termes de bureaucratie. D'autre part, disposer du regard d'un consultant externe en organisation et en sociologie, en partenariat avec les consultants internes de la DRH et de la DAOP, peut être pertinent et permettre de réaliser une étude sur l'organisation.

**E. IACONA** croit savoir qu'une présentation est prévue sur les mesures de simplification administrative lors d'une prochaine séance.

**E. FOURCADE** le confirme ; une présentation sur les achats sera effectuée le 12 juillet en CSAE, avec une approche sur les conditions de travail.

**G. ABRAMOVICI** indique que la prise en compte de l'indicateur qui fait partie du rapport Gollac sur les postes vacants et les rotations lui semblerait très précieuse. Il se déclare déçu à l'avance de la réponse négative qui lui sera faite à cette demande.

**E. IACONA** comprend que cette demande porte sur deux sujets : d'une part, le nombre de postes vacants et d'autre part, le taux de rotation.

**L. LOMBARD** répond que le travail réalisé sur la cartographie des emplois BIATSS permettra de produire le nombre de postes non pourvus. Il conviendra ensuite de savoir à quel moment faire une extraction des données.

**S. EDOUARD** suggère de le faire une fois par an, le 30 mars. Il fait remarquer que l'indicateur sur les postes vacants est déjà donné au CSAE et que cette transmission d'information doit perdurer.

**E. IACONA** souhaite savoir si ces données peuvent être obtenues par composante et par direction.

**L. LOMBARD** répond par l'affirmative, cette fonctionnalité étant prévue par l'application. Elle ajoute que les enseignants et enseignants-chercheurs seront prochainement dans la cartographie SIHAM.

**S. EDOUARD** estime que le taux de rotation chez les enseignants-chercheurs peut être intéressant.

**L. LOMBARD** rappelle que le taux de rotation indique combien de personnes passent sur un même emploi. Il sera difficile de produire cet indicateur. Le volume est important et l'outil n'est pas encore assez calé, et un tableau Excel difficilement exploitable.

**E. IACONA** confirme que le taux de rotation est difficile à mesurer.

**G. ABRAMOVICI** fait observer que si la fusion n'est plus à l'ordre du jour, un certain nombre d'éléments sont tout de même mis en commun, si bien que certains aspects de la fusion abordés dans le rapport DEGEST restent valables.

**L. LOMBARD** partage ce point de vue, mais estime qu'il y a une différence entre une chose que l'on met en place de son plein gré et une chose que l'on met en place en y étant contraint. Par exemple, le fait de mutualiser un centre d'expertise des ressources humaines se fait dans le respect des forces, de manière concertée, et cause moins de dégâts collatéraux que de mettre en place un même système de paie pour tout le monde, avec une date imposée. L'intention est différente et permet d'être dans une démarche « gagnant-gagnant ».

**C. QUANTIN** indique que des exemples de dématérialisation ont été donnés, mais que la vraie simplification consisterait à supprimer les appels à projets. Il n'est pas certain que les indicateurs permettent d'appréhender cela. Il existe une profonde perte de sens. Elle souhaite donc savoir comment l'administration évalue la perte de sens des métiers, qui transparaît dans la motion déposée par les départements de l'UFR des sciences mais aussi dans les remontées des agents. Elle demande si l'administration cautionne les modes de recrutement qui sont imposés.

S'agissant des enseignants-chercheurs, **N. LECOMPTE** estime que des questions doivent être posées sur la partie « conflits de valeurs » du référentiel Gollac. Aujourd'hui, les étudiants peuvent postuler à une formation en un clic, ce qui entraîne une augmentation du nombre de dossiers à traiter, à évaluer. N. LECOMPTE mentionne également l'exemple des trois devis à obtenir pour passer une commande.

**E. IACONA** indique être intéressée par le retour des représentants du personnel sur les types d'appels à projets qui posent problème. Elle rappelle que l'université n'a aucune prise sur certains appels. D'autre part, il n'y a aucun nouvel appel créé par l'université. Certains appels à projets sont liés à la recherche ou à la formation, ou il s'agit d'appels locaux lorsqu'un enseignant-chercheur va postuler lui-même sur un appel à projet. D'autres appels à projet sont transversaux et structurants ; ces derniers se font à l'échelle de l'université et génèrent des financements récurrents. Les conséquences de ces différents types d'appels d'offres ne sont donc pas les mêmes pour les équipes. Ce sujet mérite selon elle d'être approfondi.

**C. QUANTIN** est d'avis qu'il y a un vrai travail à faire sur ce sujet et qu'il faudrait mieux donner le budget à l'équipe de recherche plutôt que de lui demander de répondre à un appel à projet.

**P. GAURON** revient sur le taux de rotation, qui est un indicateur important.

**L. LOMBARD** indique qu'à ce stade, l'administration ne peut pas s'engager à fournir cet indicateur.

**P. GAURON** remarque que les registres SST sont également des sources intéressantes qui devraient apparaître dans le support de présentations sur la proposition de méthodologie de suivi des conditions de travail, ainsi que les remontées du réseau des secouristes en santé mentale.

**M. BOIVIN** informe que les registres santé sécurité au travail vont être dématérialisés l'année prochaine.

**L. LOMBARD** répond que le dernier sujet concerne plutôt les étudiants.

**Le Dr A. BRUN** explique que deux infirmières pour le SSE ont suivi une formation consacrée au secourisme en santé mentale. Seulement ce mode de fonctionnement ne s'inscrit pas dans la logique en vigueur en France et en Europe ; il s'agit d'un fonctionnement très anglo-saxon. L'organisme de formation de formateurs en santé mentale prend ses sources en Australie. Les membres du service médical des étudiants ayant identifié que les étudiants ont besoin de ce genre de détection et d'accompagnement, le SSE s'est alors associé à une psychologue pour dispenser des formations sur ce sujet, et a proposé jusqu'à aujourd'hui une dizaine de formations aux étudiants. Ces formations durent un jour et demi et réunissent 12 à 15 personnes. L'objectif est de voir comment s'approprier cette formation pour les personnels.

**L. LOMBARD** estime qu'il faut veiller à ne pas créer des « apprentis sorciers ».

**Le Dr A. BRUN** précise que d'après les retours qu'elle en a eus, les participants trouvaient que le contenu de la formation des formateurs en santé mentale n'était pas à leur portée et n'était pas dimensionnée pour les attentes de l'université.

**S. EDOUARD** rappelle que la circulaire de la Fonction publique du 23 février 2022 met l'accent sur trois actions : les formations de formateurs, la prévention et la formation aux risques psychosociaux. En tant que personnel, il est extrêmement difficile de détecter des collègues en souffrance et de savoir comment réagir lorsque l'on est confronté à une situation. Il est certes difficile de mettre en place un réseau de secouristes en santé mentale, mais l'on pourrait ouvrir des formations pour permettre aux agents de se sensibiliser à ces problématiques et d'apprendre à réagir.

**L. LOMBARD** est effectivement d'avis que de telles formations doivent figurer au catalogue de formation. Mélanie Cavas en a déjà réalisé auprès d'une composante. Un travail est également en cours avec une personne du CNRS qui contribue à alimenter les contenus de ces sensibilisations.

**Le Dr A. BRUN** fait remarquer que l'on parle souvent de secouristes en santé mentale, mais que l'université manque déjà de sauveteurs secouristes du travail / SST alors qu'elle compte des formateurs internes.

**P. GAURON** suggère que les SST se forment aux RPS et au rôle de lanceur d'alerte.

**Le Dr A. BRUN** rappelle que les SST sont très souvent déjà AP, et qu'il ne paraît pas judicieux de leur demander autre chose en plus. Elle observe par ailleurs que le risque chimique est parfois trop peu évoqué et risque d'être un peu négligé.

**E. FOURCADE** note qu'il y a une focalisation sur les RPS, mais estime qu'il ne faut pas oublier les risques de blessures mortelles et les maladies professionnelles. L'université a beaucoup de chance d'avoir le réseau de médecine du travail dont elle dispose. Si le sujet passe au second plan, c'est parce qu'un énorme travail de prévention est réalisé.

**G. ABRAMOVICI** indique avoir suivi plusieurs formations RPS, et estime judicieux que de telles formations perdurent.

**A. RICARD** s'inquiète de la charge de travail de l'agent qui s'occupe des risques psychosociaux à l'université. Lorsque l'on se retrouve seule pour gérer tous les RPS de l'université, il n'est pas possible de travailler correctement. Les agents sont nombreux, les problématiques aussi, et chaque entité fonctionne différemment. Cette charge est lourde pour une seule personne, et laisse craindre une alerte RPS sur cette dernière. Un seul agent pour prendre en charge ces problématiques n'est pas suffisant.

**L. LOMBARD** rappelle que l'université bénéficie également sur ce sujet d'appuis en termes de conventions avec des professionnels en sophrologie et psychologie, ce qui est vital, et un marché est en cours de réactualisation. L'université bénéficie en outre du travail de plusieurs psychologues : psychologues du travail, psychosociologues, psychologues de médiation, psychologues travaillant sur le stress post-traumatique. Les médecins du travail et le service social absorbent également une grande partie de cette charge. Les médecins orientent les agents. Les doyens et les managers sont par ailleurs des relais. En outre, un travail est en cours sur la charte de déconnexion.

**E. IACONA** observe qu'il serait intéressant de connaître l'équivalent de tout ce travail en ETP.

**A. RICARD** note que ni les doyens ni les enseignants-chercheurs ne sont formés sur ces aspects. Il rappelle qu'en matière de RPS, l'objectif est d'agir en prévention primaire, et non en prévention tertiaire.

**E. BAYNARD** estime qu'il y a beaucoup de liens avec les problématiques liées à l'organisation du travail, et Mélanie Cavas ne peut pas changer les organisations en place. Il existe des latences qui révèlent un manque de personnels dans les services. On a l'impression que de plus en plus de personnes ne vont pas bien. Chaque cas est particulier mais beaucoup sont en lien avec l'organisation du travail. La sophrologie ne règlera pas les problèmes de fond.

**E. FOURCADE** indique que l'ambition est d'objectiver cette impression grâce aux indicateurs. Elle s'entretient régulièrement avec Mélanie Cavas, qui intervient en prévention tertiaire, l'objectif étant de se situer le plus possible dans la prévention primaire. Tout n'est pas lié à l'organisation du travail. Concernant l'IUT de Sceaux par exemple, il existe des facteurs de circonstances, des contextes locaux, des défauts de management, des situations non clarifiées, sur lesquelles on arrive à intervenir au niveau managérial, sans bouleverser l'organisation du travail.

**E. BAYNARD** précise qu'elle inclut dans la notion d'organisation beaucoup d'éléments que l'administration inclut dans ses remarques sur les défauts de management. Elle a conscience du fait que les situations sont complexes. La psychologie et la sophrologie peuvent aider les personnes pendant un temps, mais quand certains phénomènes se répètent, il convient d'en analyser les causes.

**L. LOMBARD** assure que l'administration essaie d'avoir une approche structurelle.

**T. BIZOUARN** estime qu'un volet manque à l'étude, qui porterait sur l'analyse des conditions de travail « basiques » par site (chauffage, restauration, transports, travaux). Il serait important d'avoir cette analyse d'un point de vue géographique, et de voir ce qui peut être amélioré, car les conditions de travail influent sur le moral.

**L. LOMBARD** remarque que certaines zones sont en effet des « non-zones » en termes de maintenance. Cela est dramatique pour l'image que l'université donne aux usagers et aux personnels.

**E. IACONA** indique que sur le principe, cela serait intéressant à mesurer, mais elle s'interroge sur la manière de le faire.

**E. FOURCADE** répond que cette analyse peut être demandée aux formations spécialisées de service.

**S. EDOUARD** suggère de conserver dans le temps la même cohorte et les mêmes indicateurs.

**M. BOIVIN** propose aux représentants du personnel de constituer un groupe de travail dans le cadre de la F3SCT centrale pour lister les indicateurs pertinents sur ces conditions de travail matérielles.

Les représentants du personnel en sont d'accord.

**P. GAURON** rappelle qu'il est possible d'envoyer le rapport social unique en PDF, ce qui permet de faire des recherches et des extractions. Or, il n'a été fourni qu'en format papier.

Il porte également l'accent sur le sujet de la restauration du personnel sur le campus d'Orsay. Le restaurant d'Orsay a fermé, et le restaurant du CESFO situé sur le plateau est censé fermer et être remplacé par un restaurant du CROUS. Il se demande si cela va suffire et s'il n'est pas possible de maintenir les deux restaurants.

**L. LOMBARD** explique qu'une étude a été lancée sur le CESFO, avec plusieurs parties prenantes. De nombreux personnels de la vallée sont montés sur le plateau ou sont partis sur d'autres sites. Une baisse drastique des rationnaires dans la vallée est donc constatée. Il convenait donc de mettre en place des mesures. D'autre part, il se pose des problèmes d'obsolescence de bâtiment et de matériel et des problèmes de conformité. Il a été décidé de miser sur le restaurant de Bures. Grâce à la gouvernance, la surface d'accueil de ce restaurant va pouvoir être augmentée en réhabilitant la partie « café des sports », qui était gérée par le CROUS et qui revient dorénavant au CESFO. L'objectif serait d'y proposer une offre plus sympathique, avec des pizzas, etc. Le restaurant dit « du Belvédère » est irrécupérable, en raison notamment de la présence de rats.

**P. GAURON** précise que la question porte sur la disparition du restaurant du plateau, pas forcément sur ce bâtiment lui-même.

**L. LOMBARD** répond que juste en face, un gros restaurant CROUS est prévu. De plus, le CESFO a un modèle économique particulier, puisqu'en plus du bâtiment et du matériel, l'intégralité des salaires est également prise en charge.

**E. IACONA** suggère d'ajouter aux indicateurs le nombre de sièges disponibles pour déjeuner sur le campus.

**P. GAURON** relève par ailleurs que lorsqu'un ascenseur dysfonctionne, sa réparation peut prendre six mois.

**M. BOIVIN** explique que les ascenseurs sont vieux et que les pièces de remplacement n'existent plus. Il faut donc faire construire ces dernières sur mesure, d'où les délais importants de réparation.

**P. GAURON** revient sur le sujet de la restauration et fait remarquer qu'une offre complémentaire pourrait être mise en place en mettant à disposition un autre bâtiment. Manger sur le pouce régulièrement n'est pas idéal.

**G. ABRAMOVICI** fait remarquer que le CROUS de Bures a fermé, or le nombre d'étudiants n'a pas tant chuté que cela dans la vallée ; pourtant, il n'y a plus qu'un seul restaurant là où il y en avait deux, ce qui est problématique pour les étudiants.

**E. IACONA** indique qu'au-delà des indicateurs déjà mentionnés, il convient d'ajouter le nombre de postes de BIATSS vacants au mois de mars de chaque année, les indicateurs qui seront définis dans le cadre du groupe de travail proposé par Marianne Boivin sur les conditions de travail matérielles, ainsi que la capacité d'accueil en restauration sur les différents campus.

**C. QUANTIN** mentionne également la perte de sens au travail.

Sur ce dernier point, **E. IACONA** estime que deux sujets doivent être approfondis : d'une part, les appels à projets, afin de connaître leurs conséquences positives ou négatives au sein de l'université ; d'autre part, la question du sens au travail. Par ailleurs, il faudra réfléchir à la répartition des postes et des missions sur les périmètres. L'administration proposera lors d'une prochaine séance une méthodologie sur la question de la répartition des postes et des missions par composante et direction,

avec le pourcentage de temps sur le périmètre large et le périmètre employeur ; l'objectif étant d'avoir en octobre une grille de lecture et d'ici la fin de l'année une analyse des remontées.

En conclusion sur ce point, **S. EDOUARD** donne lecture d'un avis sur les difficultés de fonctionnement de la F3SCT de l'UFR des sciences et présenté par les organisations syndicales SUD-CGT, SGEN-CFDT, FSU, UNSA-SNPTE :

« Les représentants du personnel à la F3SCT de l'Université Paris Saclay alertent sur les difficultés de fonctionnement au sein de la Faculté des Sciences de l'université Paris Saclay.

En effet depuis plusieurs mois il apparaît des difficultés croissantes.

La motion (ci-dessous) des départements de chimie, biologie, physique et mathématique de la Faculté des Sciences dresse un bilan inquiétant des conditions de travail du personnel.

Cette motion décrit notamment le manque d'effectifs, les difficultés de recrutement et le turn-over sur certains postes, la surcharge de travail qui en découle pour les personnels titulaires (BIATSS et enseignants- chercheurs).

Pour rappel, le département d'informatique est resté plusieurs mois sans bureau suite à une démission collective en octobre 2022, et a fonctionné avec une présidente provisoire jusqu'au mois de mai 2023.

Récemment, des dysfonctionnements dans l'organisation des élections des représentants du personnel au conseil de la faculté des Sciences a entraîné le report des élections.

Il est à noter également la difficulté à mettre en place la F3SCT de composante alors que la composition pour ce qui concerne les représentants du personnel est connue depuis plusieurs mois. La première réunion vient tout juste d'être programmée pour le 19 septembre 2023.

Les représentants du personnel soulignent que ces exemples de dysfonctionnements, parmi d'autres, ont un impact sur la santé des agents. La motion des départements fait état d'épuisement professionnel, du sentiment de ne pas être respecté, de manque de reconnaissance, de perte de sens et invoque « le décalage entre les ambitions affichées par l'Université ... et les moyens à disposition pour fonctionner... ». Autrement dit c'est l'impossibilité pour le personnel de mener à bien les missions qui lui sont confiées qui est décrite.

La situation est de plus aggravée par des conditions matérielles d'exercice très dégradées : locaux vétustes, difficultés de transport persistantes voire accrues etc.

Les représentants du personnel rappellent les responsabilités de l'employeur en matière de santé (articles L4121-1 à 5 du code du travail).

*L'avis est approuvé à l'unanimité des représentants du personnel présents.*

**E. IACONA** espère que les éléments apportés aujourd'hui par l'administration constituent un début de réponse aux représentants du personnel.

**G. ABRAMOVICI** confirme qu'il n'y a pas de désaccord sur le diagnostic.