

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (CCTP)

***Intitulé de la consultation : prestation de service
d'accompagnement pour une expertise agréée indépendante
centrée sur les risques psycho-sociaux à l'Université Paris-Saclay,
et relative à un état des lieux et des préconisations notamment
en matière de prévention primaire***

Consultation : 2024-A149

SOMMAIRE

1	Contexte de la demande	2
1.1	Un avis de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) de l'université Paris-Saclay à l'origine de la demande.....	2
1.2	Présentation de l'université Paris-Saclay	3
1.3	Historique de la problématique des RPS dans l'établissement.....	4
2	Description de la demande	5
2.1	Analyse de l'avis de la F3SCT	5
2.2	La demande de l'établissement : une expertise en deux volets	7
2.2.1	Premier volet de l'expertise : l'analyse des risques psycho-sociaux rencontrés au périmètre employeur et des moyens de prévention existants (état des lieux).....	7
2.2.2	Deuxième volet de l'expertise : établir une proposition d'amélioration en prévention primaire en agissant sur l'organisation du travail et sur les dispositifs de prévention	8
3	Prérequis méthodologiques et attentes spécifiques	8
3.1	Prérequis méthodologiques	8
3.2	Attentes spécifiques	9
3.2.1	Les modalités de choix des personnels auditionnés et les auditions	9
3.2.2	Les sujets de préoccupation déjà identifiés au sein de l'établissement et qui devront être spécifiquement approfondis.....	10
4	Suivi de la prestation	10

1 Contexte de la demande

1.1 Un avis de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) de l'université Paris-Saclay à l'origine de la demande

Lors de la **séance du 31 janvier 2024**, les représentants du personnel¹ élus à la F3SCT ont adopté à l'unanimité l'avis suivant :

« Les représentants du personnel à la formation spécialisée s'alarment des indicateurs transmis pour le point 8 de l'ordre du jour : Présentation des indicateurs « institutionnels » en matière de « Santé, qualité de vie et conditions de travail »².

Nous pointons notamment le nombre d'arrêts maladie (CMO et CLM/CLD) dans les services centraux (principalement direction générale des services et Dibiso³), le nombre d'alertes RPS et leur nature (conflits d'équipe/violences internes 26, ressenti de management pathogène 17, ressenti de harcèlement moral 14, relations professionnelles dégradées 7, dysfonctionnement organisationnel 5, conditions de travail dégradées 5), les constats récurrents de la médecine de prévention (demandes de RV pour mal-être au travail et croissance exponentielle des constats de présence de RPS)⁴.

Ces indicateurs ne font que confirmer le sentiment des organisations syndicales maintes fois exprimé quant à la dégradation des conditions de travail au sein de notre établissement et aux répercussions sur la santé des agents.

Bien conscients des limites de cette première étude sur la seule année 2022 et pas dans toutes les unités fonctionnelles, et en particulier du manque de données sur les variations dans le temps, les rapports de la médecine de prévention fournis régulièrement nous alertent cependant depuis plusieurs années.

Les représentants du personnel craignent en outre que certains arrêts de travail ne soient ni déclarés ni pris, et certaines situations masquées par le télétravail pour le personnel BIATSS⁵ et par le statut dérogatoire pour le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Les représentants du personnel ont maintes fois alerté sur ces sujets et font le constat de nombreuses difficultés de fonctionnement qui persistent : avis sur le fonctionnement de l'UFR⁶ des sciences⁷, recours à un audit externe à l'IUT⁸ de Sceaux⁹ et à l'IUT de Cachan pour ne mentionner que les situations de grande ampleur.

¹ FSU, SGEN-CFDT, SUD-CGT, UNSA-SNPTEs

² Annexe 1 - avis des représentants des personnels de la F3SCT du 31 janvier 2024

³ Direction des bibliothèques et de la science ouverte

⁴ Annexe 2 - rapport du médecin du travail coordonnateur présenté à la F3SCT du 28 juin 2023 et auquel l'avis se réfère

⁵ Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé – Désigne tous les personnels d'une université qui ne sont pas des enseignants-chercheurs, chercheurs ou enseignants.

⁶ Unité de Formation et de Recherche

⁷ Annexe 3 - avis de la F4SCT de l'UFR Sciences

⁸ Institut Universitaire de Technologie – IUT et UFR sont des composantes de l'université.

⁹ Annexe 4 - diagnostics des relations sociales de l'IUT de Sceaux et de l'IUT de Cachan

Les représentants du personnel saluent le travail de la conseillère RPS, mais font en même temps le constat de l'ampleur de la tâche pour une seule personne au sein de l'établissement. Les représentants du personnel déplorent l'absence de mesures de prévention primaire ainsi qu'une prise en compte toujours insuffisante des risques RPS dans les DUERP. Nous regrettons également que les services (médecine du travail, conseillère RPS, service social, RH) avec l'aide de prestataires externes (psychologues et sophrologue) restent essentiellement mobilisés par la prévention tertiaire.

Face à cette situation très préoccupante d'exposition d'une grande partie du personnel aux risques psycho-sociaux et à une prise en compte insuffisante de ces risques au sein de l'établissement les représentants du personnel demandent le recours à un expert certifié (conformément à l'article 66 alinéa 1 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020) dont la mission sera de faire un état des lieux et des préconisations notamment en matière de prévention primaire. »

Les termes de cet avis seront traités et analysés infra en partie 2 pour éclairer les attendus de la demande.

Cependant, pour en comprendre le sens, il est nécessaire ici d'expliquer la structure de l'université Paris-Saclay et son histoire.

1.2 Présentation de l'université Paris-Saclay

L'université Paris-Saclay est un **établissement public expérimental (EPE)**¹⁰ né au 1^{er} janvier 2020¹¹ du rapprochement entre quatre grandes écoles (Ecole Normale Supérieure Paris-Saclay, CentraleSupélec, Institut d'Optique Graduate School, AgroParisTech) et l'université Paris XI encore appelée Paris-Sud. La Communauté d'Universités et d'Etablissements (COMUE) Paris-Saclay a été intégrée dans le même ensemble par fusion avec l'université Paris XI.

Les quatre grandes écoles ont au sein de l'université Paris-Saclay le statut d'établissement-composante. L'université Paris-Sud fusionnée avec la COMUE est devenue dans la nouvelle université l'ensemble dit des composantes universitaires, encore appelé le périmètre « employeur » afin que la dénomination de cet ensemble (université Paris-Saclay) ne prête pas à confusion avec l'ensemble plus large de l'université Paris-Saclay- EPE.

En tant qu'EPE, l'université Paris-Saclay comprend également six organismes nationaux de recherche (CEA, CNRS, INRAE, INRIA, INSERM et ONERA), un organisme de recherche (l'Institut des Hautes Etudes Scientifiques), et deux universités membres-associées (Université Evry Val d'Essonne et Université Versailles Saint Quentin). Cet ensemble est appelé périmètre large, ou « à 14 ».

L'expertise agréée demandée portera uniquement sur le périmètre « employeur », à savoir les services communs et centraux ainsi que les 10 composantes universitaires de l'université

¹⁰ Au sens de l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

¹¹ Voir le décret de création en annexe 5

Paris-Saclay¹², représentant au total plus de 4 400 agents, regroupant près de 80 unités mixtes de recherche (UMR) et accueillant 32 000 étudiants. La F3SCT ayant émis l'avis rappelé au point 1.1 est en effet compétente pour ce seul périmètre, chacun des établissements-composantes disposant de ses propres instances.

Dans la période récente (depuis la rentrée 2022), l'université-EPE est entrée dans une phase d'intenses discussions institutionnelles, liées au projet de sortie du statut expérimental porté par la présidence sortante. Dans ce contexte, il a été décidé notamment que les universités membres-associées ne seraient plus amenées à fusionner avec l'université Paris-Saclay mais seraient **intégrées**, en gardant donc leur personnalité juridique. Avec ce changement, les risques en termes de conditions de travail se sont déplacés de ceux associés à une fusion à ceux associés à une **intégration** (voir infra partie 1.3).

Compte tenu de l'objectif initial de sortie du statut expérimental au 1^{er} janvier 2025, toute l'année 2023 a été consacrée à établir l'état des lieux destiné à être examiné par le Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES). Cet état des lieux a été officiellement adressé au ministère à la toute fin décembre 2023.

Cependant, les élections à la présidence de l'université, entamées fin janvier, ont abouti à un changement de gouvernance et à un nouveau calendrier pour la sortie de l'expérimentation, repoussée au 1^{er} janvier 2027 afin de relancer des discussions plus approfondies sur les évolutions souhaitables pour le futur établissement pérenne.

Dans ce cadre nouveau, les conclusions de l'expertise agréée pourront venir nourrir la réflexion en apportant un éclairage sur le niveau et la nature des risques-psycho-sociaux au sein du périmètre employeur.

1.3 Historique de la problématique des RPS dans l'établissement

Dès le début de la construction de l'université Paris-Saclay, les élus du personnel se sont inquiétés de l'impact du processus en cours en termes de RPS. Deux avis avaient ainsi émis par les représentants des personnels du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) demandant de faire appel à une expertise agréée dans le cadre de l'article 55 du décret 82-453 modifié : avis du CHSCT du 17 décembre 2018, dont la prise en compte avait été reportée en raison d'une autre enquête en cours, puis avis du 5 juillet 2019, renouvelé dans un avis du 15 mai 2020, rappelé lors des CHSCT des 25 septembre 2019 et 31 janvier 2020¹³.

Cette demande a finalement abouti après ce dernier avis au **lancement d'une expertise agréée en 2020**¹⁴, débouchant sur la remise d'un rapport à la présidence en avril 2021. Etabli par un cabinet extérieur, ce rapport avait pour finalité d'analyser le processus de fusion entre la COMUE et l'université Paris XI afin de prévenir au mieux les RPS pouvant survenir à l'occasion de la future fusion avec les deux universités membres-associées.

¹² Voir l'organigramme administratif en annexe 6.

¹³ Voir ces avis en annexe 7 - avis du CHSCT depuis 2018

¹⁴ Voir CCTP en annexe 8 - CCTP expertise agréée 2020

Bien que l'abandon de la fusion, officialisé en octobre 2022, ait rendu caduc l'objet précis du rapport, celui-ci est resté un jalon important des discussions entre élus du personnel et administration, notamment parce qu'une partie des recommandations et constats dépassaient la seule question de la fusion. L'administration s'est ainsi engagée sur un plan d'action¹⁵ couvrant différents thèmes et qui a servi de fil conducteur en 2022 et 2023.

En parallèle, les travaux liés à la sortie de l'expérimentation ont fait apparaître certains constats, partagés, relatifs aux conditions de travail à l'université Paris-Saclay périmètre employeur. Ces constats ont émergé de façon assez spontanée mais un avis adopté en F3SCT de juin 2023¹⁶, dans un contexte où la gouvernance partageait également l'idée que la situation du périmètre employeur méritait une attention particulière¹⁷, a débouché sur un travail mené par la DRH du périmètre employeur auprès des composantes universitaires, directions et services centraux et destiné à **analyser l'impact sur le travail de la création de l'EPE, au périmètre employeur**. Ce travail très fouillé était destiné à compléter le dossier fourni par l'établissement au HCERES et donc à faire partie des pièces de l'évaluation. Il a été transmis en décembre 2023 avec le reste du dossier et présenté en CSAE du périmètre employeur le 7 décembre 2023.

2 Description de la demande

2.1 Analyse de l'avis de la F3SCT

Les termes de l'avis permettent d'identifier certains axes d'étude qui devront figurer dans le rapport final :

« Les représentants du personnel à la formation spécialisée s'alarment des indicateurs transmis pour le point 8 de l'ordre du jour : Présentation des indicateurs « institutionnels » en matière de « Santé, qualité de vie et conditions de travail »¹⁸.

Nous pointons notamment le nombre d'arrêts maladie (CMO et CLM/CLD) dans les services centraux (principalement direction générale des services et Dibiso¹⁹), le nombre d'alertes RPS et leur nature (conflits d'équipe/violences internes 26, ressenti de management pathogène 17, ressenti de harcèlement moral 14, relations professionnelles dégradées 7, dysfonctionnement organisationnel 5, conditions de travail dégradées 5), les constats récurrents de la médecine de prévention (demandes de RV pour mal-être au travail et croissance exponentielle des constats de présence de RPS)²⁰.

¹⁵ Annexe 9 - plan d'actions de la direction suite au rapport du cabinet externe

¹⁶ Annexe 10 - avis de la F3SCT de juin 2023

¹⁷ Voir en ce sens le point mis à l'ordre du jour de la même F3SCT par l'administration et intitulé Proposition de méthodologie de suivi des conditions de travail – Annexe 12

¹⁸ Annexe 1 - avis des RP de la F3SCT du 31 janvier 2024

¹⁹ Direction des bibliothèques et de la science ouverte

²⁰ Voir en annexe 2 - rapport du médecin du travail coordonnateur présenté à la F3SCT du 28 juin 2023 et auquel l'avis se réfère

⇒ **axe d'analyse et de réflexion à partir des indicateurs disponibles et de leur valeur.**

Ces indicateurs ne font que confirmer le sentiment des organisations syndicales maintes fois exprimé quant à la dégradation des conditions de travail au sein de notre établissement et aux répercussions sur la santé des agents.

Bien conscients des limites de cette première étude sur la seule année 2022 et pas dans toutes les unités fonctionnelles, et en particulier du manque de données sur les variations dans le temps, les rapports de la médecine de prévention fournis régulièrement nous alertent cependant depuis plusieurs années.

⇒ **Axe de travail à partir des rapports de la médecine de prévention.**

Les représentants du personnel craignent en outre que certains arrêts de travail ne soient ni déclarés ni pris, et certaines situations masquées par le télétravail pour le personnel BIATSS²¹ et par le statut dérogatoire pour le personnel enseignant et enseignant-chercheur.

Les représentants du personnel ont maintes fois alerté sur ces sujets et font le constat de nombreuses difficultés de fonctionnement qui persistent : avis sur le fonctionnement de l'UFR²² des sciences²³, recours à un audit externe à l'IUT²⁴ de Sceaux²⁵ et à l'IUT de Cachan pour ne mentionner que les situations de grande ampleur.

⇒ **Axe de travail autour de la situation comparée des différents composants (et services, compte tenu du deuxième paragraphe de l'avis).**

Les représentants du personnel saluent le travail de la conseillère RPS, mais font en même temps le constat de l'ampleur de la tâche pour une seule personne au sein de l'établissement. Les représentants du personnel déplorent l'absence de mesures de prévention primaire ainsi qu'une prise en compte toujours insuffisante des risques RPS dans les DUERP. Nous regrettons également que les services (médecine du travail, conseillère RPS, service social, RH) avec l'aide de prestataires externes (psychologues et sophrologue) restent essentiellement mobilisés par la prévention tertiaire.

⇒ **Axe de travail autour des dispositifs de prévention existants à l'université, des moyens mobilisés et de leur impact.**

Face à cette situation très préoccupante d'exposition d'une grande partie du personnel aux risques psycho-sociaux et à une prise en compte insuffisante de ces risques au sein de l'établissement les représentants du personnel demandent le recours à un expert certifié (conformément à l'article 66 alinéa 1 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020) dont la

²¹ Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé – Désigne tous les personnels d'une université qui ne sont pas des enseignants-chercheurs, chercheurs ou enseignants.

²² Unité de Formation et de Recherche

²³ Annexe 3 - avis de la F4SCT de l'UFR Sciences

²⁴ Institut Universitaire de Technologie – IUT et UFR sont des composantes de l'université.

²⁵ Annexe 4 - diagnostics des relations sociales de l'IUT de Sceaux et de l'IUT de Cachan

mission sera de faire un état des lieux et des préconisations notamment en matière de prévention primaire. »

2.2 La demande de l'établissement : une expertise en deux volets

L'analyse des termes de l'avis fait apparaître un besoin d'expertise à organiser en deux volets :

- une analyse des risques psycho-sociaux rencontrés au périmètre employeur, leurs origines (organisation interne, structuration de l'EPE, réformes nationales en particulier la LPR, les réformes des formations (BUT, MonMaster), ...) incluant à la fois une description du travail et des moyens mis en œuvre pour améliorer la prévention des risques psycho-sociaux ;
- une proposition d'amélioration en prévention primaire prioritairement, agissant donc d'abord sur l'organisation du travail lui-même mais aussi sur les dispositifs de prévention.

Dans tous les cas, l'analyse sera centrée sur les risques psycho-sociaux.

2.2.1 Premier volet de l'expertise : l'analyse des risques psycho-sociaux rencontrés au périmètre employeur et des moyens de prévention existants (état des lieux)

L'analyse des risques psycho-sociaux présents au périmètre employeur s'appuiera sur la grille issue du rapport du collège d'experts présidé par Michel Gollac en 2011 et abordera les six facteurs de risques, en qualifiant la situation du périmètre employeur au regard de chacun de ces risques :

- les exigences et l'intensité du travail
- les exigences émotionnelles
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre
- la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail
- les conflits de valeur
- l'insécurité de la situation de travail

Complétés de facteurs à la fois conjoncturels et structurels propres à l'enseignement supérieur et à notre université :

- facteurs institutionnels, culturels, organisationnels, financiers et stratégiques propres à l'université (financements par appels à projet, trajectoire non linéaire de la construction de l'université Paris-Saclay commencée en 2011, ...) ;
- le contexte national de l'enseignement supérieur et de la recherche : restrictions budgétaires, réformes des formations, impacts sur l'évolution du métier d'enseignant-chercheur notamment en début de carrière, intégration des enseignants du secondaire affectés à l'université.

- Le contexte international et géopolitique (remise en cause du fait scientifique, multiplication des conflits)

Il s'agira de **qualifier les niveaux de risque rencontrés** (généralisés, sporadiques, forts, moyens, faibles...) et de décrire les conditions d'exposition des personnels sans oublier ce qui fonctionne bien (à préciser/détailler). Il serait également opportun d'intégrer des facteurs collectifs tels que le management, le sens du travail, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel, équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

L'analyse des moyens de prévention existants abordera la description des professionnels et outils mobilisés au périmètre employeur pour prévenir et traiter les risques psycho-sociaux, là encore en qualifiant la situation. Seront ainsi analysés l'activité de tous les services ou personnels chargés d'intervenir dans le champ de la prévention des RPS ainsi que l'usage des outils réglementaires (DUERP...) et non réglementaires (prestataires...) existants.

2.2.2 Deuxième volet de l'expertise : établir une proposition d'amélioration en prévention primaire en agissant sur l'organisation du travail et sur les dispositifs de prévention

La prévention primaire consiste à combattre le risque à la source. S'agissant de la prévention des risques psycho-sociaux, la prévention primaire implique de s'intéresser à l'organisation du travail.

L'expertise proposera d'une part des pistes d'action centrées sur les pratiques de travail observées, et d'autre part, en élargissant le champ de la prévention aux préventions secondaires et tertiaires, des préconisations relatives aux outils et moyens humains mobilisés par l'université employeur en matière de prévention des RPS.

Pour chacun des deux volets identifiés (2.2.1 et 2.2.2), l'expertise devra respecter les attentes spécifiques présentées ci-après.

3 Prérequis méthodologiques et attentes spécifiques

3.1 Prérequis méthodologiques

La réponse à l'appel d'offres devra faire apparaître :

- le cadre de référence théorique et les outils qui seront mis en œuvre
- les moyens humains qui seront mobilisés, avec le profil de chacun des membres de l'équipe
- la proposition de méthodologie

- la proposition de planning
- la description des axes d'analyse prévus pour le rapport d'expertise.

Lorsqu'il sera fait usage d'indicateurs, le comité de suivi sera informé et consulté sur les conclusions que l'expert prévoit d'en tirer, notamment parce que plusieurs indicateurs²⁶ ont été mis en place début 2024 et sont donc d'interprétation délicate.

Le contenu de la réponse apportée par les prestataires candidats au marché est limité à un dossier de 30 pages maximum (annexes comprises). Toute page supplémentaire ne sera pas lue.

3.2 Attentes spécifiques

3.2.1 Les modalités de choix des personnels auditionnés et les auditions

Etant donné la taille et la complexité de la structure, il est essentiel que **les personnels auditionnés soient représentatifs de la diversité** :

- des situations de travail (diversité des métiers et des conditions d'exercice)
- des composantes, directions et services du périmètre employeur, y compris les laboratoires
- des durées de présence dans l'établissement
- des niveaux d'expérience (profils juniors/seniors) avec un focus particulier sur les **doctorants** qui ont des problématiques propres.
- des statuts des personnels employés par l'université, fonctionnaire ou contractuel.

Les **encadrants** de différents niveaux (encadrants de proximité : chefs de services, de pôle, chefs de projet ; directeurs et délégués de la direction générale des services en composante), seront obligatoirement représentés dans les panels en tant que groupe pouvant rencontrer des facteurs de RPS spécifiques au management.

L'échantillon représentatif a minima d'une centaine d'agents doit donc prendre en compte la diversité de la structure, la diversité des métiers, des niveaux hiérarchiques, des genres, des composantes et des niveaux d'ancienneté. Il doit préciser le % de personnels (avec une variation de + ou – 10%, au final, selon les circonstances) à auditionner afin que l'échantillon permette une fiabilité de l'analyse, d'une part globale pour le « périmètre employeur » et ; d'autre part, des analyses comparées entre unités de travail (composantes, services centraux et services communs).

De manière à assurer la plus large prise en compte de la diversité des situations, les auditions seront prioritairement réalisées de façon collective, complétées autant que de besoin d'entretiens individuels. Un échantillon basé sur les quotas ou une méthode similaire devrait

²⁶ Annexe 12 - indicateurs de SQVCT pour F3SCT janvier 2024

être envisagé. L'université regardera avec intérêt toute variante méthodologique que le prestataire pourrait proposer.

Les personnels auditionnés seront retenus sur la base du volontariat au sein des unités de travail arrêtées par les membres du comité de suivi de la mission (voir infra point IV) avec le prestataire. Les candidats devront mettre l'accent sur leur dispositif d'organisation de ces entretiens.

3.2.2 Les sujets de préoccupation déjà identifiés au sein de l'établissement et qui devront être spécifiquement approfondis

L'impact sur les communautés du financement par appels à projets nationaux (PIA, France 2030), **et de leur rythme d'avancement**, sera spécifiquement étudié dans son lien avec de possibles RPS, en précisant bien quels sont les appels à projets pris en compte pour l'analyse.

L'impact des changements réglementaires appliqués par l'établissement : réforme des études de santé, mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche, mise en œuvre de Parcoursup et de Mon Master, réforme du BUT dans les trois IUT,

L'impact sur le travail de la structure duale de l'établissement (EPE/ périmètre employeur) a déjà fait l'objet d'un état des lieux (évoqué au point 1.3), mais pas de préconisations en termes de correctifs aux difficultés rencontrées : ce point devra relever de l'expertise. En particulier, un focus devra être conduit sur les conditions de travail des services communs et centraux des activités du périmètre complet.

L'impact potentiel sur les conditions de travail du processus et de la sortie de l'EPE, prévue à ce jour au 1^{er} janvier 2027 en grand établissement ; et l'accompagnement des collectifs recommandé à mettre en place pour prévenir les risques.

L'impact potentiel des réformes à venir : nouvelle accréditation des formations, évolutions institutionnelles, sera également traité, dans la même logique que le rapport de 2021 qui au vu de l'expérience passée avait formulé des préconisations pour les réformes à venir.

4 Suivi de la prestation

Un comité de suivi présidé par le vice-président en charge du dialogue social et de la QVCT sera chargé de suivre les travaux d'expertise en échangeant avec le titulaire.

Ce groupe comprendra les personnes suivantes :

- la ou le DGS
- la ou le DGS adjoint chargé des RH et QVCT
- la DGSA missions transverses

- le DRH ou la DRH adjointe
- la DAOP
- la cheffe du service Sécurité Prévention des Risques (S2PR), conseillère de prévention de l'établissement, ou son représentant
- la chargée de prévention des RPS
- le médecin coordonnateur du service de médecine de prévention, ou son représentant
- l'assistante sociale
- le secrétaire de la F3SCT
- 2 à 3 représentants de chaque organisation syndicale représentée à la F3SCT ; dont certains issus, si possible, des F4SCT de composante.

Ce comité sera également en charge de valider le CCTP et d'examiner les offres reçues.

Une réunion de cadrage sera organisée avec le comité de suivi avant le démarrage effectif de la prestation. Le but de cette réunion sera de valider les modalités de l'intervention, notamment le périmètre des personnels auditionnés.

A la fin de l'expertise, le titulaire présentera son pré-rapport au groupe de suivi. Un délai de réponse d'un mois sera alors ouvert à l'administration pour correction des erreurs factuelles. A l'issue de ce délai et de la prise en compte des rectifications demandées, le rapport définitif sera transmis à la F3SCT. En cas de désaccord persistant entre l'expert et l'administration sur un point précis, le comité de suivi sera réuni une fois pour en débattre, avant transmission à la F3SCT.

Les livrables attendus sont :

- un compte-rendu de la réunion de cadrage
- les compte-rendu pour chaque réunion des groupes focus, anonymisés et validés par les participants
- un pré-rapport amendable par l'administration sur les points factuels
- un rapport d'expertise détaillé au format pdf qui intègre aussi une analyse globale et une analyse comparée par composante et services centraux et communs
- une présentation avec support aux formats ppt et pdf du rapport devant la F3SCT de l'université
- une synthèse du rapport pour diffusion aux personnels.

Les livrables feront l'objet d'un calendrier convenu avec le titulaire. Tout retard donnera lieu à des pénalités prévus par le marché.