

Laurent YON  
Président de l'Université de Rouen Normandie  
[presidence@univ-rouen.fr](mailto:presidence@univ-rouen.fr)

Mont Saint Aignan, le 28 juin 2024

Relevé des votes de la formation spécialisée du  
comité social d'administration

Vote électronique – ouverture le 17/06/2024 ;  
clôture le 28/06/2024

Affaire suivie par :  
Hélène LEDUC

Céline LEROY  
Secrétaire administrative de la F3SCT

☎ 02 35 14 65 72  
✉ [celine.leroy@univ-rouen.fr](mailto:celine.leroy@univ-rouen.fr)

### ➤ Vote du compte-rendu de visite de l'INSPÉ

Les préconisations sont approuvées à l'unanimité.

Vote	FSU	UNSA Éducation	CGT FERC	SGEN CFDT	PIBUR	Total
Pour	5	1	2	1	1	10
Contre	-	-	-	-	-	-
Abstention	-	-	-	-	-	-

### ➤ Avis émis suite à la visite de l'INSPÉ

En complément des préconisations du compte-rendu de la visite de l'INSPÉ, les représentants du personnel ont voté deux avis.

#### « 1 Avis : tenue des RSST

Conformément à [l'article 3-2 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#),

*Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.*

*Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes ou, à défaut, des comités sociaux d'administration.*

*Lors de notre visite de l'INSPÉ, nous avons constaté que certains signalements sur le RSST (registre de santé et de sécurité au travail) papier ne sont pas visés et restent sans réponse. Cela pose un problème en termes de suivi et de résolution des problèmes signalés.*

Les [orientations stratégiques ministérielles 2024](#) (OSM 2024) rappellent précisément la procédure : « les assistants de prévention veillent à la bonne tenue du RSST et veillent, en apportant leur conseil, à l'élaboration et à l'inscription des réponses aux inscriptions portées par les agents et les usagers, par le chef de service. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue en matière de prévention des risques professionnels.

Préconisation : nous recommandons à notre employeur de procéder à un rappel formel des procédures de gestion des RSST, tant numériques que papier, en accord avec les OSM 2024 et l'article 3-2 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 :

Les registres sont mis à la disposition

- Des agents pour signaler
- Des chefs de service pour répondre
- Des membres de la F3SCT pour y ajouter des commentaires.

Les assistants et conseillers de prévention, quant à eux, veillent à la bonne tenue du RSST et, en apportant leur conseil, à l'élaboration et à l'inscription des réponses aux inscriptions portées par les agents et les usagers, par le chef de service. Ce qui permet d'assurer un suivi efficace et rapide des problèmes signalés et de garantir la sécurité et le bien-être des agents. »

Vote	FSU	UNSA Éducation	CGT FERC	SGEN CFDT	PIBUR	Total
Pour	5	-	2	1	1	9
Contre	-	-	-	-	-	-
Abstention	-	1	-	-	-	1

## « 2 Avis : gestion des risques psychosociaux

Suite à l'enquête bien-être au travail réalisée dans le cadre de cette visite, près d'un quart (23%) des personnels interrogés et ayant répondu au questionnaire présentent un profil les positionnant en forte tension dans leur travail. La population la plus touchée est représentée par les BIATSS à 31%. La majorité des personnels en forte tension n'a pas ou peu de soutien social ce qui place majoritairement ces personnels décelés en tension dans une situation critique sur le plan de la santé physique et mentale<sup>1</sup>. Le manque de soutien étant un facteur aggravant.

Lors des entretiens et suite à ce questionnaire, nous avons donc noté un décalage important entre le ressenti de la direction et la perception de certains agents au sujet des conditions et du bien-être au travail.

Certains agents nous relatent un sentiment de malaise et de stress les concernant ainsi que des problèmes organisationnels et structurels. Ces problèmes sont parfois l'héritage des réformes successives et des changements de direction.

Nous notons que les réformes successives au niveau de l'INSPÉ ont engendré de l'épuisement et de l'inquiétude. Le stress pour la réforme à venir est déjà présent.

### Préconisations :

Il semble donc souhaitable d'aborder ces différences de point de vue de manière concrète et collective et de poursuivre le travail engagé depuis la rentrée 2023 pour améliorer la communication au sein de la composante : proposer des procédures claires dans le respect des missions de chacun, mettre en place et/ou utiliser les outils existants pour une meilleure répartition des tâches (principalement pour les services supports), diffuser systématiquement des CR de réunion des instances (pas uniquement des relevés de décisions), pour une information complète de la communauté.

Pour les personnels BIATSS, les réunions de pôles hebdomadaires, initiées par la DAC depuis son arrivée en septembre 2023, doivent pouvoir être un bon outil pour discuter des projets et prendre des décisions de façon

<sup>1</sup> CHAPELLE Frédéric, « 16. Modèle de Karasek », dans : Frédéric Chapelle éd., Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail, en 36 notions. Paris, Dunod, « Aide-Mémoire », 2018, p. 107-112. DOI : 10.3917/dunod.chape.2018.01.0107 URL : <https://www.cairn.info/risques-psychosociaux-et-qualite-de-vie-au-travail--9782100781447-page-107.htm>

collégiale. Cela devrait permettre de restaurer une confiance mutuelle entre les personnels et la direction de la composante.

Par ailleurs, pour éviter la surcharge de travail, il est important, d'une part, de sécuriser les postes, de fournir les ressources nécessaires et, d'autre part, d'optimiser l'organisation du travail. Une planification efficace et une gestion des priorités peuvent grandement améliorer la productivité et réduire le stress.

Enfin, il est important de soutenir et d'entendre les équipes enseignantes et les personnels lors des réformes en cours en fournissant un accompagnement et une écoute adaptés, sans oublier de prendre en compte les spécificités des différents sites et l'histoire institutionnelle. Les instances de gouvernance existantes doivent normalement permettre les prises de décisions collégiales pour accompagner ces changements.

Ces actions, dont certaines ont déjà été engagées par la DAC, devraient permettre de retrouver une confiance mutuelle entre la direction et les équipes. »

Vote	FSU	UNSA Éducation	CGT FERC	SGEN CFDT	PIBUR	Total
Pour	5	-	2	1	1	9
Contre	-	-	-	-	-	-
Abstention	-	1	-	-	-	1