



FO ESR 42

Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de
l'enseignement, de l'agriculture et de la formation professionnelle
Force Ouvrière)

Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1

e-mail: fo@univ-st-etienne.fr – Site:

<http://fnecfpfo42.fr/snpreesfo42/foesr42>

Formation spécialisée (F3SCT, ex-CHSCT) de l'UJM du 11/06/2026 - Notes de CR

1. Déclaration liminaire de la FNEC FP FO, FO ESR 42.	1
2. Suivi des points du dernier PV de la F3SCT (pour information)	2
3. Rapport d'activité service social du personnel (pour information)	2
3. Bilans activité Cellule de Veille Sociale (pour information)	3
3. Bilan activité Cellule d'Alerte sur les Violences Sexistes et Sexuelles, le Harcèlement (pour information)	4
4. Suivi accidentologie et suivi des absences pour raison de santé (pour information).....	4
5. Résultat de l'enquête Intelligence Artificielle (pour information).....	4
6. Approbation du PV du 23 avril 2026 (pour avis)	6
7. Préconisations de la visite F3SCT de l'administration de la FST (pour avis).....	6
8. Suivi du registre SST (pour information)	7
9. Questions diverses (Restitution F3ST de la visite SCD, Médecine du travail).....	7

1. Déclaration liminaire de la FNEC FP FO, FO ESR 42.

La présente F3SCT se tient dans un contexte de dégradation continue des conditions de travail et d'attaques répétées contre les droits les plus fondamentaux des personnels. Dans ce contexte, nous demandons que notre instance puisse continuer à exercer pleinement ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. **La F3SCT doit demeurer un lieu de contrôle effectif du respect de l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur, l'Université Jean Monnet, et disposer de tous les moyens nécessaires à l'exercice de cette mission.**

Nous rappelons que l'ensemble des représentants de la F3SCT doit pouvoir accéder aux versions numérisées des registres Santé et Sécurité au Travail. Cette demande a déjà été formulée lors de la séance du 22 janvier 2026 et n'est, à ce jour, toujours pas satisfaite.

Nous renouvelons notre demande que tout refus d'aménagement de poste soit présenté à la F3SCT. Cette présentation devrait permettre d'exposer les motifs de la décision ainsi que l'ensemble des démarches entreprises et des solutions étudiées préalablement, afin de vérifier que toutes les possibilités d'aménagement compatibles avec les préconisations médicales et les obligations de l'employeur ont bien été examinées avant qu'un refus ne soit prononcé.

*Nous rappelons également que les représentants du personnel désignés pour siéger au conseil médical doivent être systématiquement informés de toute saisine de cette instance. Il ne saurait y avoir de représentation effective des personnels si les élus ne sont pas mis en mesure d'exercer pleinement leur mandat. **Nous demandons donc que l'ensemble des représentants concernés soit informé, dans les meilleurs délais, de chaque saisine du conseil médical.***

*Pour **FO ESR 42**, la F3SCT n'a pas vocation à produire des rapports destinés à rester dans des tiroirs. Les visites, enquêtes et travaux menés par les représentants du personnel doivent déboucher sur une information des agents. Les élus doivent donc pouvoir rendre compte librement aux personnels des constats et préconisations issus de la F3SCT. Cette possibilité est une condition indispensable à l'exercice de leur mandat. Sans restitution directe aux agents et sans débat avec eux, les travaux de l'instance perdent une grande partie de leur utilité et de leur portée.*

*Nous tenons également à rappeler que les préconisations issues de ces travaux ne doivent en aucun cas servir à faire porter aux personnels la responsabilité de difficultés dont l'origine réside dans les choix politiques, les organisations du travail mises en place et, bien souvent, l'insuffisance des moyens alloués. **FO ESR 42** refuse que des situations relevant de la responsabilité de l'établissement soient renvoyées à des solutions individuelles demandées à celles et ceux qui en subissent déjà les conséquences.*

En conclusion de cette déclaration liminaire, notre syndicat, FO ESR 42, veut dire aux agents qu'ils ne sont pas responsables de la violence institutionnelle qu'ils subissent. Les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien trouvent leur origine dans les politiques menées, les suppressions de moyens, les réorganisations permanentes et les choix de gestion qui dégradent les conditions de travail et le fonctionnement du service public.

2. Suivi des points du dernier PV de la F3SCT (pour information)

Comme l'avait demandé **FO ESR 42** à plusieurs reprises, l'affichage des mesures de radon va être disponible sur l'intranet.

3. Rapport d'activité service social du personnel (pour information)

Les problématiques de santé, de souffrance au travail, de précarité financière et d'incertitudes professionnelles sont importantes à l'UJM. Le rapport souligne les effets des risques psychosociaux. Il met en évidence les difficultés liées aux fins de carrière, aux situations de handicap et à la baisse de rémunération en congé maladie.

*** Question de FO ESR 42.** Concernant le point 2, il est relevé que les personnels S font face à davantage de problématiques financières et liées à l'organisation du travail. Par ailleurs, la question de la visibilité du service auprès des enseignants reste posée. Enfin, elle constate une augmentation des situations les plus complexes, ce qui complique les démarches.

Interrogée par une autre organisation syndicale, l'Assistante Sociale indique que le service social est une activité qui pourrait se développer sur de nombreux aspects si elle disposait de plus de moyens. Elle explique cependant qu'aujourd'hui, elle parvient tout de même à répondre à l'ensemble des demandes.

*** Remarque de FO ESR 42.** Pour **FO ESR 42**, ce bilan confirme la dégradation des conditions de travail. Les difficultés sociales rencontrées par les collègues se multiplient et frappent désormais de plein fouet tous les aspects de la vie : de la santé au travail au pouvoir d'achat en berne, en passant par la précarité croissante et le handicap. Face à ce constat de souffrance au travail, **FO ESR 42** continuera de revendiquer les moyens budgétaires nécessaires.

3. Bilans activité Cellule de Veille Sociale (pour information)

Bilan de la CVS : La cellule fait état de plusieurs interventions dans des services confrontés à des tensions collectives, des conflits interpersonnels ou des difficultés organisationnelles. Ces examens ont donné lieu à des entretiens individuels, des médiations, des analyses collectives et à l'élaboration de préconisations présentées au Directeur Général des Services (DGS).

*** Intervention de FO ESR 42. Dans certaines facultés, notamment en ALL (Arts, Lettres, Langues), des visites ont été faites sans que les élus de la F3SCT n'aient connaissance qu'une saisine CVS était en cours. Des agents pensaient que tous les représentants syndicaux étaient informés. Le manque d'information donne l'impression d'effacer ce qui est dit en CVS.** En l'état, la CVS agit comme un "tampon" qui invisibilise la parole.

*** Question de FO ESR 42.** Parmi les situations examinées depuis la création du dispositif, combien ont conduit au départ d'un agent, que ce soit par démission, mutation, rupture conventionnelle ou non-renouvellement de contrat ? Ces départs font-ils l'objet d'un suivi statistique ? Dans l'affirmative, combien de situations sont concernées ? Enfin, lorsque la situation aboutit au départ de l'agent ayant signalé les difficultés rencontrées, comment l'établissement apprécie-t-il le résultat ? L'UJM considère-t-elle que la situation est ainsi résolue ?

Intervention M. MATHEY, nouveau DGS. Il indique prendre connaissance des différents dispositifs avec l'appui de la DRH et de Mme Cazaubon. Arrivant avec un regard neuf, il partage certains étonnements. Il souligne la complexité de l'articulation entre une instance réglementaire formelle (la F3SCT et ses visites) et ces instances propres à l'établissement dont le périmètre rejoint les mêmes compétences.

*** Intervention de FO ESR 42.** L'agrégation des situations individuelles doit normalement permettre de mettre en lumière et de traiter les problématiques collectives au sein de l'université. **Or, FO ESR 42 constate au contraire une dilution des problèmes généraux à travers le traitement individualisé des saisines de la CVS.**

Une autre organisation syndicale s'interroge également sur la composition de la CVS, avec la présence, au sein de cette cellule, de personnes occupant une position hiérarchique, ce qui pourrait être de nature à entraver la libre prise de parole et l'expression des agents en difficulté.

Réponse de la Psychologue du travail. Concernant la liberté de parole, elle indique penser qu'elle n'est pas entravée, dans la mesure où un représentant du personnel est toujours présent lors des échanges.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42. Aucun représentant FO ESR 42 n'est présent dans la CVS pour les raisons évoquées dans ce compte rendu. Notre syndicat dénonce une dérive majeure : l'invisibilisation des souffrances au travail et des risques psychosociaux par le biais des cellules dites « d'écoute ». Que les choses soient claires : notre organisation syndicale respecte pleinement le travail, l'engagement et l'écoute attentive des collègues qui font vivre ces cellules au quotidien pour soutenir les agents. Ce que nous combattons fermement, c'est l'utilisation politique et l'instrumentalisation qui en est faite. En renvoyant systématiquement les agents en détresse vers ces structures, s'opère une individualisation forcée des difficultés rencontrées par nos collègues. Des dysfonctionnements structurels et managériaux majeurs sont ainsi transformés en de simples « problèmes individuels » ou des « problèmes relationnels ». Cette externalisation vide la F3SCT de ses prérogatives fondamentales et empêche toute action et avancée collective ! Les cas individuels ne sont pas des îlots isolés : ils sont les symptômes d'une politique globale d'établissement. Pour**

FO ESR 42, il est hors de question qu'il soit réalisé un tri de ce qui relève ou non de la F3SCT. Cette opacité se double désormais d'une pratique intolérable : le mutisme institutionnel et le refus d'audience de la part de certaines directions de composantes ou de services. Ce refus de transparence pousse aujourd'hui l'administration à agir hors de tout cadre. Or, nous rappelons que l'employeur public est responsable de la santé physique et mentale de ses personnels. Cette obligation de sécurité impose à la direction de prévenir les risques professionnels et d'interdire les agissements managériaux destructeurs. En cautionnant le mutisme de ses services, l'université manque gravement à ses obligations statutaires.

FO ESR 42 exige :

- a. L'arrêt immédiat du contournement de la F3SCT par l'utilisation de cellules d'écoute destinées à étouffer les dossiers collectifs.
- b. L'intervention de Monsieur le Président pour mettre fin aux refus d'audience opposés aux syndicats par les directions de composantes ou de services et faire respecter l'obligation légale de protection de la santé des agents.

3. Bilan activité Cellule d'Alerte sur les Violences Sexistes et Sexuelles, le Harcèlement (pour information)

Bilan de la CVSSH : La cellule fait état de 56 saisines, dont 14 concernent des personnels et 36 des étudiants. Les situations signalées relèvent principalement de violences verbales, de conflits interpersonnels, de harcèlement, de discriminations et de violences sexistes et sexuelles (VSS).

* **Question de FO ESR 42.** **FO ESR 42** demande la communication d'une synthèse plus complète des données. Les saisines ne représentant que 0,5 % des effectifs de l'établissement, une analyse plus fine demeure tout à fait possible sans pour autant compromettre la confidentialité des situations. Par ailleurs, notre syndicat pointe le fait que l'intitulé « Carrières au féminin » apparaît sur la dernière diapositive du document transmis sans aucun contenu complémentaire. Nous demandons donc des clarifications sur les pistes d'amélioration concrètes envisagées à l'UJM.

Réponse de la Psychologue du travail. Au cours de l'année, 10 agents ont bénéficié d'un suivi par la psychologue. Elle précise qu'il est impossible de nommer publiquement les motifs précis de consultation afin d'éviter une rupture de la confidentialité. Pour le volet "Carrières au féminin", un cycle de conférences est envisagé, et l'administration étudie actuellement les intervenants potentiels.

4. Suivi accidentologie et suivi des absences pour raison de santé (pour information)

Le bilan met en évidence un plus grand nombre d'arrêts de travail parmi les agents contractuels. Ce fait confirme indéniablement l'impact de la précarité sur la santé des personnels, contredisant directement les propos tenus par la Présidence lors du CSA du 26 avril 2026 (voir notre [CR](#)). **FO ESR 42** demande que cette réalité soit pleinement reconnue et exige le recrutement immédiat sur des postes statutaires.

5. Résultat de l'enquête Intelligence Artificielle (pour information)

Une enquête a été menée à l'initiative de collègues enseignants souhaitant obtenir des données sur les pratiques des étudiants, complétée par une demande du laboratoire COACTIS concernant l'usage de ces outils par les personnels, via un questionnaire dédié.

Les résultats de l'enquête montrent que l'utilisation de l'IAG (Intelligence Artificielle Générative) donne l'illusion d'un gain de temps immédiat mais avec des effets potentiellement négatifs majeurs : le risque de dépendance, l'atteinte à la protection des données, l'absence d'indépendance technologique et un impact environnemental lourd.

Un cadre d'usage a été déployé, un cycle de conférences est organisé avec des collègues de l'UJM, et des formations à l'usage sont dispensées aux étudiants. L'évolution extrêmement rapide des usages impose de poursuivre l'évaluation de ces usages et de structurer l'accompagnement du "non-usage".

*** Intervention de FO ESR 42.** De manière empirique, plusieurs collègues constatent chez les étudiants une réelle crainte de ne pas être à la hauteur de l'outil informatique. Ils éprouvent une perte de confiance, redoutant de ne plus être capables de formuler leurs idées aussi bien que l'intelligence artificielle, ce qui génère chez eux un profond sentiment d'inadéquation. Nous demandons des actions pour redonner confiance à ces étudiants qui utilisent massivement l'IAG.

*** Question de FO ESR 42.** Concernant la convention signée avec Mistral AI, les mêmes questions relatives aux risques et aux usages de l'IAG seront-elles posées aux personnels testeurs ? Si oui, quel organisme ou service sera chargé de mener cette enquête ?

Réponse de Murielle PEREZ, chargée de mission Innovation pédagogique. Il n'y aura pas d'enquête spécifique pour les utilisateur-testeurs de Mistral.

Intervention du Vice-Président aux moyens. Il indique que beaucoup de collègues demandent un outil institutionnel, c'est un peu l'esprit de l'alliance avec Mistral. Il constate une forte hétérogénéité selon les composantes ; à titre d'exemple, c'est en ALL (Arts, Lettres, Langues) que les étudiants utilisent le moins ces outils. L'objectif de l'établissement est d'aboutir à une forme de culture générale d'usage au sein de l'université, adossée à un cadre d'usage stabilisé.

Intervention du DGSA. L'UJM est membre d'un consortium regroupant plusieurs universités. Il s'agit d'une alliance créée il y a un an afin de développer une IAG souveraine. L'enjeu est de trouver, au sein de nos propres directions, des cas d'usage pour lesquels cette IAG pourrait être mobilisée.

*** Question de FO ESR 42.** Qu'appellez-vous un cas d'usage ? Pouvez-vous nous donner un exemple ?

Réponse du DGSA. Par exemple, accompagner la cellule marché à la réalisation d'une présentation power point pour des comptes rendus

*** Intervention de FO ESR 42.** Derrière tout cela se cache la question des postes !

Intervention du DGS. Le DGS soutient qu'il est nécessaire de doter l'administration d'une culture commune de recours à l'IAG. Selon lui, cette culture doit concilier l'utilisation de ces solutions et une pleine prise de conscience des enjeux et des risques qui y sont liés. Il souligne qu'il existe, à cet égard, une réelle attente de la part des services administratifs.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** FO ESR 42 dénonce le véritable danger caché. Derrière les discours sur la modernisation, c'est bien la question cruciale de l'emploi qui est posée. Notre organisation syndicale exprime sa vive inquiétude : l'introduction de ces outils fait peser une menace directe de remplacement des personnels et de destruction de nos postes,

qu'il s'agisse des agents BIATSS ou des autres corps de l'université. **FO ESR 42** refuse que l'intelligence artificielle serve de prétexte à l'austérité budgétaire et à la casse de nos statuts.

6. Approbation du PV du 23 avril 2026 (pour avis)

VOTE : FO a voté pour

7. Préconisations de la visite F3SCT de l'administration de la FST (pour avis)

Présentation par les représentants du personnel membres de la visite.

La visite portait sur les services administratifs de la FST avec une étude des impacts du transfert d'une partie de la FST du site de la Métare vers le site Manufacture.

Le déménagement partiel de la FST sur le site Manufacture engendre une bi-polarisation complexe qui alourdit considérablement les flux administratifs et la gestion des plannings de cours entre les deux campus. Les locaux du CSI 2 subissent également des défauts d'aménagement majeurs, notamment des nuisances sonores aux Relations Internationales et des bureaux d'accueil dénués de lumière naturelle. Enfin, l'enquête QVT révèle des lacunes de communication, puisque 60 % des agents déplorent l'insuffisance de réunions intersites. La F3SCT préconise de formaliser l'organisation logistique à Manufacture, de la renforcer en moyens humains et de fournir un véhicule de service. Elle demande une correction urgente des conditions matérielles. Il est également recommandé d'instaurer des réunions de service communes et régulières pour briser l'isolement et fluidifier la transmission des documents administratifs. Enfin, l'instance demande la désignation d'un référent administratif pour les Relations Internationales ainsi qu'un accompagnement sur les outils numériques comme Notilus.

Lors de la discussion, les membres de la délégation soulignent qu'ils n'ont pas eu communication des recommandations de la CVS. Or, il s'avère que les préconisations de la F3SCT sont identiques à celles émises par la CVS à six mois d'écart. Cela démontre factuellement que la situation n'a pas évolué. Il est regrettable que des personnels aient travaillé chacun de leur côté sans qu'aucun lien n'ait été assuré par la direction.

Il est également dénoncé le fait que les membres de la délégation n'ont pas été informés qu'un agent était en arrêt maladie depuis six mois au moment de la visite. Si les représentants du personnel avaient disposé de cette information essentielle, d'autres préconisations auraient pu être formulées.

*** Intervention de FO ESR 42.** Ce manque de transparence fait précisément l'objet de notre déclaration préalable.

Au cours de la discussion, **FO ESR 42 a également insisté sur le fait que le problème du stationnement sur le site Manufacture reste entier et demeure un point noir important pour les personnels au quotidien.**

Intervention de la secrétaire de la F3SCT, Nathalie PRORIOL. La secrétaire pose la question globale des modalités de restitution des visites de l'instance et cite le cas précis de la visite du Service Commun de la Documentation (SCD), demandant si une restitution directe est possible.

Réponse de l'Ingénieure Hygiène et Sécurité. Elle indique que cette restitution directe n'est pas prévue dans le protocole.

FO ESR 42 a alors demandé une suspension de séance pour faire le point sur la situation au SCD et rappeler à tous les élus de la F3SCT la position des personnels de la BU Tréfilerie, qui exigent la diffusion du rapport de visite et de l'ensemble de ses préconisations.

Intervention du Vice-Président aux Moyens. Il souhaite respecter le protocole. Concernant le SCD, il considère qu'il y a une nécessité absolue que la direction procède enfin à une restitution officielle. Les modalités de cette restitution lui appartiennent. Pour le Vice-Président aux moyens, la visite F3SCT a démontré toute son utilité et il constate aujourd'hui que la direction tente de remettre en place une méthode de travail en commun avec une réelle collégialité.

Avis de la F3SCT voté à l'unanimité.

La F3SCT émet un avis favorable au rapport de visite de la FST et ses préconisations. La F3SCT demande à ce que le protocole de visite soit entièrement respecté. La F3SCT demande à la présidence de s'assurer que la restitution complète de ce rapport par la direction ait lieu dans un délai de 2 mois. La F3SCT demande que ce délai soit respecté à toutes les visites passées et à venir.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** Au vu de la gravité de la situation ainsi que des attentes légitimes des personnels, notre organisation syndicale a soutenu la nécessité d'une restitution directe des conclusions de la F3SCT auprès des collègues du service. C'est précisément parce que le protocole actuel donne le monopole de la restitution à la direction que **FO ESR 42** a voté l'avis ci-dessus : faute d'obtenir la restitution directe par les élus, ce vote unanime impose au moins un délai d'action maximal de deux mois à la présidence pour obliger ses directions à sortir du mutisme. C'est un vote de contrainte envers l'employeur, pas un renoncement à nos exigences de transparence, condition indispensable pour restaurer la confiance (voir notre intervention ci-dessous dans la partie Questions diverses concernant le SCD). **Nous soutenons également les personnels qui refusent d'intégrer des « Groupes de travail » qui ne servent qu'à masquer le manque de moyens, tout en cherchant à déléguer aux agents la responsabilité de gérer eux-mêmes la pénurie.**

8. Suivi du registre SST (pour information)

Plusieurs incidents à la FST, avec une piqûre par une aiguille contenant des résidus chimiques, un malaise constaté ayant nécessité l'appel des secours, ainsi que des problèmes d'ambiance thermique où la température des locaux ne dépasse pas 15°C.

Par ailleurs, la sécurité de la BU Tréfilerie est compromise par le vol d'une pochette et par la porte de la salle de musicologie qui n'est pas toujours bien fermée.

*** Remarque a posteriori de FO ESR 42.** FO ESR 42 tient à souligner que ces problèmes de locaux trop froids en hiver se transforment systématiquement en problèmes de locaux trop chauds l'été. Cela ne peut plus durer et demande de véritables solutions pérennes, qui passent obligatoirement par un investissement massif de l'établissement. FO ESR 42 rappelle à l'ensemble des personnels qu'il faut absolument tout noter dans les registres SST : c'est le seul moyen d'acter officiellement les dégradations de nos conditions de travail et de faire pression pour obtenir gain de cause.

9. Questions diverses (Restitution F3ST de la visite SCD, Médecine du travail)

Restitution F3SCT de la visite au SCD

*** Intervention de FO ESR 42 sur la visite F3SCT du SCD.** Les agents s'interrogent fortement sur les modalités d'échange avec la directrice concernant ses réponses aux préconisations. Les personnels demandent que les préconisations leur soient entièrement transmises par la F3SCT, afin d'éviter que la restitution ne soit effectuée que par une direction qui se retrouve ici juge et partie. Nous demandons donc que le personnel puisse avoir accès à toutes les préconisations, ainsi qu'à la lecture intégrale du rapport. La direction du SCD ayant indiqué aux collègues qu'elle n'avait pas reçu le rapport et ne pouvait donc pas le leur transmettre, notre syndicat exige une restitution complète et transparente pour clarifier définitivement la situation.

Réponse de l'Ingénieure Hygiène et Sécurité. Elle précise que les préconisations avaient bien été transmises à la direction du SCD et que le rapport l'a également été depuis.

Réponse du Vice-Président aux Moyens. Il acte qu'il faut conclure ce dossier de manière correcte : une restitution par la direction doit obligatoirement avoir lieu.

Médecine du travail

Le problème d'absence de médecin du travail est soulevé.

Réponses de la DRH adjointe. Une convention a été signée le 1er juin avec Santé Sud Loire au Travail afin d'organiser des visites médicales pour certains agents. L'UJM sélectionnera elle-même les agents prioritaires qui pourront se rendre sur les plages horaires réservées. En complément, l'établissement envisage la mise en place de visites en visioconférence. Pour les accidents du travail et les arrêts de longue durée, l'université fait appel à des médecins experts.

*** Intervention de FO ESR 42.** Nous alertons avec gravité sur le cas de collègues actuellement en grande souffrance au travail et qui se retrouvent exclus de tout accès à la médecine du travail, sous prétexte qu'ils ne sont pas déjà identifiés comme « prioritaires » par l'établissement. C'est une rupture d'équité de traitement intolérable, d'autant plus lorsque nous constatons que certains agents n'ont passé aucune visite médicale depuis 17 ans !

Réponse du Vice-Président aux Moyens. Il précise que les listes de passage sont liées en priorité aux fonctions dites « à risques ».

ASA décès de petits-enfants ou de grands-parents

L'administration oppose désormais des refus d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour le décès de petits-enfants ou de grands-parents. La question est reportée au CSA, d'autant que guide BIATSS mis en ligne a été modifié unilatéralement par l'administration, sans vote des représentants du personnel.

11/06/2026

###

Site FO ESR 42

[Contacts / Se syndiquer](#)

[Nos communiqués](#)

[CSA \(ex-
CT\)](#)

[FS \(ex-
CHSCT\)](#)

[Syndicat national](#)