

« Campus bien-être »

Avis CTES

sur les actions menées en 2023-2024

Introduction & recommandations

Les engagements évoqués dans cet avis sont répertoriés dans la Feuille de route des transitions de l'université de Bordeaux (2022), désormais remplacée par un Schéma directeur des transitions environnementales et sociétales (2024).

Selon la Feuille de Route des transitions environnementales et sociétales, « L'université de Bordeaux appréhende la qualité de vie en tant que processus structurant ses orientations, objectifs et actions en matière de politique sociale. L'acception retenue ici est celle adoptée par l'organisation mondiale de la santé (OMS) en 1993 : *« La qualité de vie est définie comme la perception qu'un individu a de sa place dans la vie, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lequel il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes. C'est donc un concept très large qui peut être influencé de manière complexe par la santé physique du sujet, son état psychologique et son niveau d'indépendance, ses relations sociales et sa relation aux éléments essentiels de son environnement. »*

Cet avis porte sur certains aspects de la qualité de vie sur le campus et la promotion d'une politique sociale, et en particulier, l'engagement 19 qui concerne la promotion d'un campus santé¹ (voir encadré).

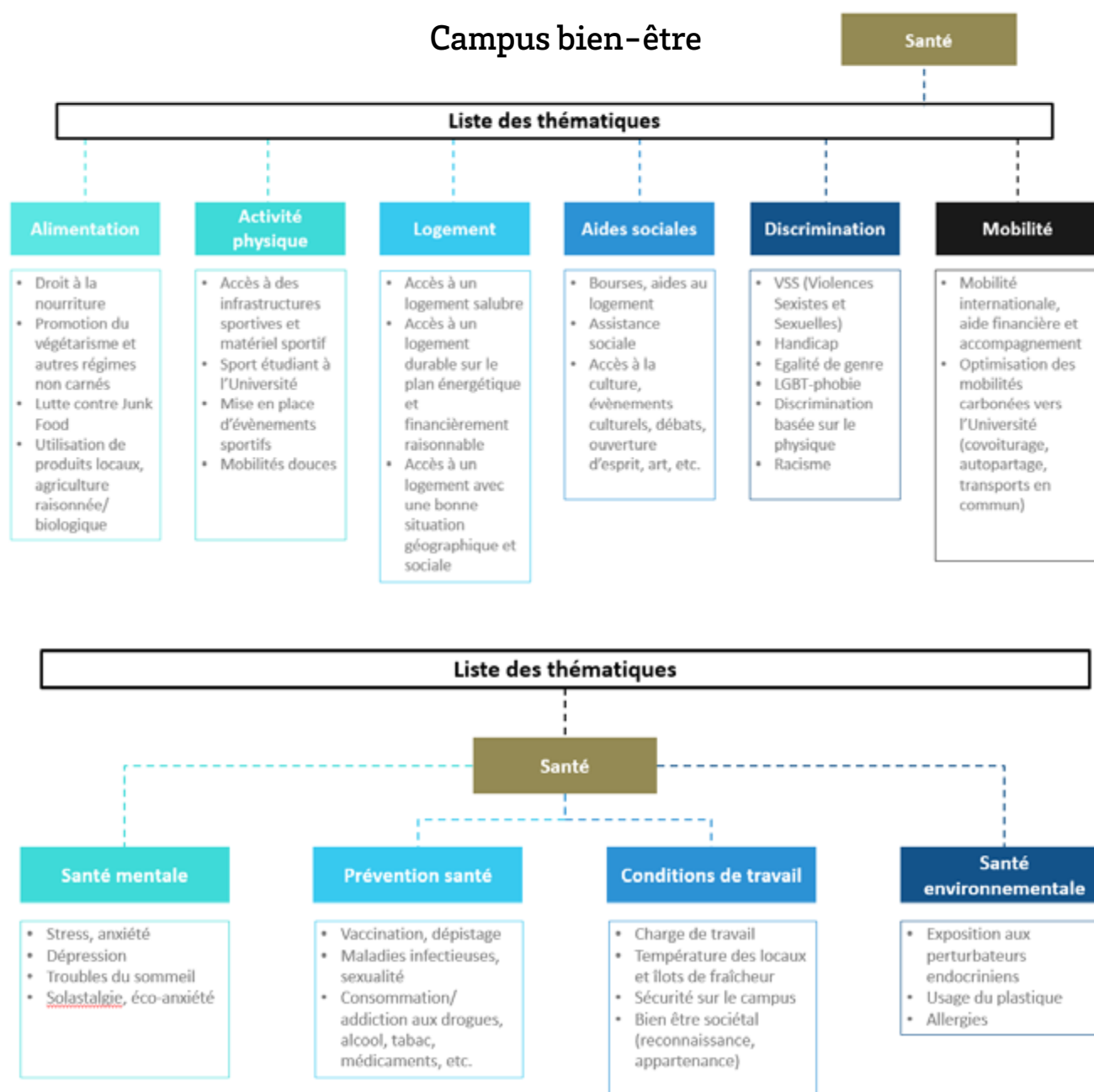
Engagement 19 : Campus santé

L'université promeut et développe un véritable campus santé agissant sur l'ensemble des déterminants et sur leur accès (soins, alimentation, activité physique, mobilité active, logement, aides sociales, etc

Si la promotion d'une culture globale d'un campus « santé et haute qualité de vie » est d'ores et déjà initiée et structurée depuis quelques années à l'université de Bordeaux, une attention soutenue devra être portée en priorité au développement de l'accessibilité de l'offre de logements pour les étudiants et étudiantes et/ ou personnels (via le schéma directeur immobilier de l'université de Bordeaux), l'accès au logement étant un enjeu crucial sur la métropole bordelaise ; à la diversification de l'offre de restauration auprès des publics étudiants et des personnels pour qu'elle réponde au mieux aux besoins ; à la valorisation des circuits courts ; à la conception et au maintien des accès sécurisants et sécurisés pour la mobilité douce sur les campus et dans l'inter-campus.

1. Pour éviter toute confusion avec le « collège santé » de l'UB, le CTES a choisi d'utiliser le terme « campus bien-être »

Le Groupe de Travail du CTES « Campus bien-être » a d'abord identifié différentes thématiques en lien avec le sujet, exposées dans cette figure :



Au vu du nombre de thématiques, dix en tout, le CTES a décidé de concentrer ses efforts sur 4 sujets « Alimentation », « Conditions de travail et d'études », « Santé mentale » et « Activité physique et sportive ».

Il est important de noter que les autres sujets pourront être traités ultérieurement et qu'au sein des sujets traités, tous les points n'ont pu être traités. En particulier, des sujets de grande importance dans la thématique Santé Mentale restent à explorer ou à approfondir, notamment l'étude de la santé mentale des étudiants, la question de la prise en charge de l'écoanxiété et les facteurs pouvant affecter la santé mentale chez les personnes LGBTQIA+, par exemple la façon dont la question des personnes LGBTQIA+ est abordé dans les enseignements ou dans la recherche pour ne pas stigmatiser ces populations.

Dans le cadre de cet avis, le CTES a consulté de nombreuses personnes et les remercie sincèrement pour le temps accordé, les informations données et échanges fructueux qui ont permis de recueillir des éléments précieux pour la rédaction des avis. Les noms des membres du GT du CTES « campus bien-être » et des personnes consultées figure en Annexe.

Sur la base des travaux du GT, le CTES émet les recommandations suivantes.

Recommandations

Alimentation

- › Faciliter l'accès à des repas chauds équilibrés en travaillant sur les modalités d'accès et de fonctionnement des restaurants universitaires
- › Améliorer l'offre de restauration à un coût abordable
- › Faciliter la transition vers une alimentation plus saine et durable, priorisant le végétal, respectueuse de la planète et de l'humain, sur toute la chaîne du producteur au consommateur
- › Diversifier les modes de restauration
- › Mettre en place des leviers pour une restauration responsable en matière de déchets

- › Généraliser le développement durable de l'offre alimentaire à tous les campus

Conditions de travail et d'études

- › Sensibiliser les occupants sur l'existence et le rôle des Energy managers, la complexité des systèmes ainsi que les enjeux de sobriété énergétique
- › Développer la communication autour du SST pour tous les sites de l'université
- › Mettre en place une stratégie permettant d'assurer les visites médicales de tous les agents au minimum tous les 4-5 ans
- › Développer la communication sur l'existence et les missions de l'ESE
- › Renforcer le personnel et les moyens de l'ESE
- › Développer des antennes de l'ESE sur tous les campus permettrait une prise en charge égalitaire de tous les étudiants.
- › Augmenter la visibilité du comité FFS, de la médiatrice et de la cellule d'écoute : expliquer leurs missions aux agents de l'université de Bordeaux et comment les contacter.

Santé mentale

- › Renforcer la sensibilisation des personnels et étudiants aux questions de prévention et prise en charge des RPS
- › Renforcer la formation des personnels et étudiants aux questions de prévention et prise en charge des RPS
- › Promouvoir, augmenter la visibilité des sentinelles en santé mentale et les valoriser

Activité physique et sportive

- › Augmenter la lisibilité et l'accessibilité de l'offre sportive
- › Renforcer l'intégration du sport dans les maquettes des diplômes
- › Mettre en place des moyens pour sensibiliser et renforcer la Culture Sportive de l'université de Bordeaux, au niveau des étudiants et personnels
- › Poursuivre la dynamique d'augmentation des infrastructures sportives
- › La mise en place d'une stratégie de suivi permettant d'adapter l'offre sportive aux besoins des usagers

Alimentation

Enjeux globaux

Intimement liée à la fois aux pratiques agricoles et à nos modes de consommation, l'alimentation présente un impact écologique important et soulève de nombreuses questions sociales et sociétales.

Les pratiques les plus répandues relèvent de l'agriculture intensive, basée sur la monoculture, l'utilisation d'intrants chimiques et de pesticides qui font du secteur de l'agriculture l'un des plus gros pollueurs des eaux et des sols. L'agriculture intensive s'accompagne de déforestation, entraîne une dégradation de la biodiversité, la mort de l'écosystème « sol » qui est pourtant garant de sa productivité, le ruissellement des eaux de pluie et/ou des besoins abusifs d'irrigation dans des sols dénaturés et stériles, et finalement une perte d'autonomie des agriculteurs.

Selon le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), le secteur agricole est responsable de près de 25% des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES). L'agriculture est aussi le secteur qui consomme le plus d'eau.

Nos modes d'alimentation présentent un fort impact sur le réchauffement climatique : par exemple l'élevage intensif est à l'origine de 14,5% des émissions mondiales de GES liées à l'activité humaine et 80% des terres agricoles sont destinées aux cultures qui alimentent le bétail (il faut 4 kg de protéines végétales pour produire 1 kg de protéines animales). **Par nos choix de consommation, nous validons implicitement et finançons les pratiques agricoles dont sont issus nos aliments.** Il apparaît donc essentiel d'adopter des pratiques alimentaires durables pour atténuer cet impact et protéger la bonne santé des humains et de la biosphère.

Parce qu'elle permet une utilisation plus efficiente des terres arables, promouvoir une alimentation végétalisée tombe sous le sens. Il est primordial qu'elle s'associe à des modes de production agricole

respectueux de l'environnement, c'est-à-dire **selon les méthodes utilisées en agriculture régénérative et/ou biologique**. L'élevage d'animaux dans le respect de ces méthodes serait généralisable si nous sortons du schéma d'une alimentation carnée à l'excès. Dans ces conditions, il présente alors un impact social et écologique positif : l'élevage extensif peut contribuer à maintenir des paysages ouverts tels que les prairies et les pâturages, empêchant ainsi la fermeture de ces écosystèmes et la perte de biodiversité associée. Il entretient également la diversité des paysages et l'utilisation des terres marginales, qui ne conviendraient pas à d'autres formes d'agriculture. Ceci permet de préserver une activité agricole utile et des habitats naturels précieux. Il assure également le maintien de la diversité génétique ; or certaines races locales pourraient jouer un rôle important pour leur rusticité et leur capacité d'adaptation dans le contexte actuel de changement climatique.

Il convient également de rappeler qu'en plus d'un atout pour la préservation de l'environnement, une alimentation majoritairement végétale améliore la santé humaine, notamment grâce à la prévention des maladies cardio-vasculaires³.

L'université de Bordeaux se doit d'être exemplaire face à ces enjeux, et peut jouer un rôle moteur d'une part en sensibilisant les étudiants et personnels, et d'autre part en « faisant en sorte » que tous les campus puissent proposer une offre alimentaire respectueuse d'un fonctionnement durable.

La politique universitaire sur l'alimentation représente également un levier clé dans la lutte contre la précarité étudiante et pour l'accès à une alimentation saine et équilibrée pour tous·tes. Un autre levier important est la réduction du gaspillage alimentaire. Celui-ci est estimé à 8 kg/personne pour la consommation hors domicile⁴.

2. Rapport de l'organisation des nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), 2013

3. Rapport de l'organisation mondiale de la santé (OMS), novembre 2021

4. <https://agriculture.gouv.fr/gaspillage-alimentaire-des-nouvelles-donnees-pour-la-france>

Les actions de l'université

À l'heure actuelle, l'offre de l'alimentation sur les campus repose principalement sur le CROUS.

Dans le cadre du projet «*Augmented university for Campus and world Transition*» (ACT), **l'université de Bordeaux s'est résolument engagée à améliorer la qualité et la diversité de son offre alimentaire.**

Cette démarche s'est notamment matérialisée par la création du Living Lab Alimentation, fruit d'une collaboration étroite avec le CROUS et les acteurs sociaux. L'expérimentation porte sur des pistes d'amélioration de l'offre alimentaire en termes non seulement de qualité nutritionnelle, mais aussi d'accès à une alimentation équilibrée à moindre coût. Un guide de l'alimentation durable est également prévu en action de sensibilisation.

Le CTES porte un regard positif sur les initiatives en cours. Il encourage ces actions et présente six recommandations pour les renforcer et les développer.

Recommandations

Faciliter l'accès à des repas chauds équilibrés en travaillant sur les modalités d'accès et de fonctionnement des restaurants universitaires

Le CTES a réalisé une enquête auprès d'une vingtaine d'usagers (étudiants et personnels prenant leurs repas sur 3 campus différents). Leurs réponses indiquent un temps d'attente trop long pour accéder à un repas chaud et équilibré aux restaurants du CROUS, souvent plus de 45 minutes ; de plus les salles déjeuner sont bondées. Cette double difficulté pourrait découler en partie de la concentration de la majorité des étudiants de l'université sur une pause méridienne de durée restreinte, entre 12h20 et 14h. Le CTES recommande de prévoir **une plus grande flexibilité des horaires de pause déjeuner correspondant aux emplois du temps des étudiants.** Il serait possible de proposer un nouveau créneau horaire de cours, par exemple entre 12h30 et 13h50, de sorte que certains étudiants puissent se rendre aux restaurants dès 11h. Conscient des contraintes individuelles (enseignements spécifiques, disponibilité de certains personnels enseignants/techniciens, accessibilité des salles...), le CTES suggère une expérimentation respectueuse des besoins de chacun, en cherchant à maximiser l'efficacité : par exemple, en ciblant les grandes cohortes d'étudiants, en particulier en première année de licence, lorsque cela est possible. En complément, le CTES recommande de mettre en place **un véritable self-service pour les étudiants et personnels dans les restaurants universitaires**, ce qui permettrait de libérer le personnel du restaurant pour d'autres tâches telles que la cuisine, le réapprovisionnement en nourriture avec des bacs/étals de service plus nombreux, des caisses en plus grand nombre également. Le contrôle de ce self-service pourrait être facilité en proposant des contenants alimentaires (assiettes, coupelles, verres...) de taille standard et/ou des règles simples sur les quantités à prendre, avec un contrôle sur place et/ou à la caisse. Une conséquence positive supplémentaire du self-service serait de **réduire le gaspillage alimentaire**, puisque chacun-e se servirait selon ses goûts et son appétit.

Améliorer l'offre de restauration à un coût abordable

Le service public doit pouvoir répondre aux besoins de tous les étudiants y compris ceux aux revenus limités afin qu'ils ne soient pas obligés d'avoir recours à des organismes caritatifs pour se nourrir – des files d'étudiants de plus de 100 mètres devant les Banques Alimentaires en témoignent régulièrement. Les repas à 1 € destinés aux étudiants boursiers et aux étudiants non boursiers en situation de précarité constituent une réponse pertinente à cette nécessité. Cependant, l'accès à des repas chauds équilibrés à 1 € est rendu difficile par la trop longue durée d'attente aux restaurants universitaires. En complément des aménagements précédents, le CTES recommande donc de **diversifier l'offre à 1 € sous la forme de repas à emporter**.

Actuellement elle est limitée à une formule unique imposée, par exemple : sandwich + fruit + yaourt ou biscuit. Dans le double objectif de diversifier l'offre et de **réduire le gaspillage alimentaire**, le CTES recommande de proposer des alternatives intéressantes du point de vue nutritionnel : salades composées, bocaux... et un libre choix de prendre un dessert ou pas.

Faciliter la transition vers une alimentation plus saine et durable, priorisant le végétal, respectueuse de la planète et de l'humain, sur toute la chaîne du producteur au consommateur

L'amplification d'une offre plus végétalisée voire végétarienne à l'université, y compris dans les repas à 1 €, est déjà engagée. Le CTES continue à l'encourager tout en soulignant des points de vigilance :

- Il faut tenir compte qu'une alimentation avec peu ou pas d'apport en protéines animales doit être compensée par des protéines végétales variées. À cet effet, une **sensibilisation des étudiants et personnels aux bonnes pratiques de la diversification alimentaire et à ses enjeux écologiques et sociaux** apparaîtrait souhaitable : diversification des sources de protéines végétales, association céréale/légumineuse, apport de noix et graines... Des initiatives pourraient être proposées pour accentuer cette incitation, telles qu'une semaine spéciale «Du végétal dans mon assiette» dans les restaurants universitaires par exemple.
- Afin d'accompagner cette incitation, il est indispensable de mettre en place une **formation du personnel de cuisine pour apprendre à mieux cuisiner des plats végétariens/végans** afin qu'ils

soient savoureux et que les usagers aient envie de les consommer.

- Une végétalisation de l'alimentation implique également de prendre en compte que certaines personnes ne peuvent pas consommer certains aliments (soja, fruits à coques, gluten, lait...). Les messages de sensibilisation devront être adaptés afin de prendre en compte le risque d'impact sur les personnes souffrant de troubles du comportements alimentaires dont l'incidence a fortement augmenté cette dernière décennie.
- Une démarche vertueuse doit privilégier des modes de production et de distribution responsables et ayant le plus faible impact environnemental possible. Cet enjeu conduit à favoriser des produits bio, locaux et de saison – ce qui nécessite une traçabilité et une diversification des sources d'approvisionnement des restaurants universitaires. Le CTES recommande également de proscrire l'utilisation de produits contenant des OGM (soja, maïs, colza) ou issus d'élevage « en batterie », c'est-à-dire en cage ou en caisse, ou d'animaux ne disposant pas d'un accès à l'extérieur (viande, œufs, lait).

Diversifier les modes de restauration

L'université a mis en place des **espaces de convivialité** à disposition des étudiants et des personnels qui souhaitent consommer des repas faits-maison : salles aménagées avec frigos et/ou micro-ondes, tables de pique-nique, etc. Cependant, la communication autour de l'emplacement et de l'accessibilité de ces salles paraît insuffisante selon le retour d'un échantillon d'usagers. Le CTES recommande d'ajouter dans le guide de l'alimentation durable, une **cartographie des salles de restauration pour tous les campus en incluant les campus de proximité**. De plus, il serait souhaitable d'augmenter le nombre de salles dédiées et présentant une capacité d'accueil suffisante, ainsi que **l'équipement permettant de réchauffer les plats et de s'installer confortablement**. Le nombre de tables pique-nique en extérieur pourrait également être accru.

Une fausse bonne idée : les distributeurs alimentaires.

Le nombre de distributeurs de denrées alimentaires installés par des entreprises privées s'est multiplié sur les différents campus. L'université n'a ni le contrôle sur le prix, ni sur le choix, ni sur la qualité nutritionnelle de ce qui est proposé. À l'heure actuelle, la majorité des aliments proposés relèvent de la « junk food » ou de produits ultratransformés (barres chocolatées sucrées, chips...). Dans son avis de 2023, le CTES

avait préconisé de supprimer les distributeurs de denrées alimentaires, et avait formulé l'avis suivant : « nous regrettons que le plan d'action ne pose pas la question des aliments distribués dans les distributeurs automatiques, qui devraient être repensés voire supprimés si d'autres solutions de restauration existent ». Le CTES regrette que l'université n'ait pas suivi cet avis et n'ait pas pu mettre en place de solution alternative.

Mettre en place des leviers pour une restauration responsable en matière de déchets

Le développement de la restauration à emporter (incluant les distributeurs automatiques de denrées alimentaires) conduit à **une augmentation de la quantité de déchets générés**. Sensibiliser, trier, réutiliser sont les trois leviers pour une restauration éco-responsable en matière de déchets. Le CTES recommande une série d'actions ciblées sur divers aspects de cette problématique, au vu aussi des engagements 13 et 14 de la Feuille de route, concernant la réduction et la gestion des déchets :

- › La formation des étudiants et personnels - par exemple sous la forme d'un quizz en ligne - pour garantir **la bonne compréhension des consignes de tri**.
- › Une augmentation de la quantité de poubelles extérieures avec différents compartiments bien identifiés (pictogrammes) pour un tri efficace des déchets. **Une uniformisation des poubelles** et des consignes de tri sur tous les campus favoriserait sa bonne mise en œuvre. Il paraît indispensable que ces poubelles soient fermées et **hors de portée des animaux opportunistes** (rats, pies, corneilles) pour éviter la dispersion des déchets.
- › **La réduction des contenants jetables** : à titre d'exemple, il faudrait mieux informer les usagers que les machines à café sont déjà compatibles avec les mugs réutilisables et encourager leur utilisation. Il pourrait également être proposé que les utilisateurs puissent apporter leurs propres contenants ou des contenants offerts par l'université.
- › **La mise en place d'une procédure de consigne** : actuellement, les repas végétariens proposés en bocaux en verre constituent une initiative pertinente et à amplifier. Elle nécessite la mise en place d'une **procédure de consigne plus explicite et incitative**, permettant une plus grande efficacité dans la récupération des bocaux. Cette

procédure pourrait éventuellement être déléguée à une entreprise externe, comme cela a été fait à l'université de Montréal, avec un système de consigne via une application web avec QR code, et des bacs de collecte répartis sur tout le campus pour une plus grande accessibilité.

Généraliser le développement durable de l'offre alimentaire à tous les campus

Le développement de l'offre alimentaire devrait englober tous les campus, **y compris les sites de proximité** tels que le campus Michel Serres à Agen, qui a fait état d'une offre insuffisante.

Conditions de travail et d'études

Engagement 18 : L'université prépare sa communauté et ses structures aux transformations du travail ou de l'environnement de travail et d'études

Dans un contexte de mutations sociétales profondes (évolutions des métiers, des carrières, des environnements de travail et d'étude), les étudiants et personnels seront accompagnés

par des actions de formation, de coaching ou de soutien individuel ou collectif pour une meilleure qualité de vie au travail. Considérant que toutes les transformations peuvent être facteurs de bien-être comme de risques, comme les transformations liées au numérique et à la digitalisation des activités (télétravail par exemple), ces dispositifs d'accompagnement seront renforcés par des cellules de prévention de toutes les formes de risques psychosociaux. L'entrée à l'université, les passerelles parfois nécessaires au cours de la formation, les mobilités, l'insertion professionnelle sont des passages d'un parcours étudiant qui peuvent induire une grande fragilité. L'université portera une attention et un soin particulier à ces moments de jonction, de transition et de passage, entre l'amont et l'aval, qui jalonnent le parcours des étudiants et étudiantes.

La qualité de vie au travail et d'études correspond à l'ensemble des actions mises en place afin d'améliorer le confort des collaborateurs et des étudiants. Ces actions doivent concerner aussi bien le bien-être physique que le bien-être psychologique. Elles peuvent être à l'échelle de l'individu et/ou du collectif. Les textes réglementaires spécifient que l'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail qui sont consignés dans un document. Il a aussi l'obligation d'informer l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Le GT du CTES a plus particulièrement travaillé sur la température des locaux, sur le service de santé au travail (SST, personnel), sur l'Espace Santé Etudiants (ESE, étudiants) ainsi que sur les autres structures à disposition pour améliorer les conditions de travail.

La régulation de la température des locaux

Enjeux globaux

La température du lieu de travail constitue un facteur important du bien-être. La chaleur estivale grandissante constitue une préoccupation de la communauté universitaire. En hiver, il s'agit de trouver un équilibre entre le confort des usagers et la sobriété énergétique.

Les actions de l'université

La température des bâtiments est gérée par un prestataire extérieur privé (exploitant sous contrat et règlement UB) avec l'accompagnement des Energy managers du service de performance environnementale au sein de la direction de l'immobilier de l'UB. Les consignes des températures sont de 19°C en hiver, et en été, de ne pas activer de climatisation lorsque la température extérieure est inférieure à 31° et de la régler au-dessus de 26°C (respect d'écart de 5 à 7°C entre extérieur et intérieur).

Les bâtiments et les systèmes de régulation de température sont variables au niveau des différents sites et bâtiments (notamment les bâtiments anciens non isolés). Ainsi, la régulation à 19°C dans tous les bâtiments en hiver n'est pas évidente.

Recommandations

Sensibiliser les occupants sur l'existence et le rôle des *Energy managers*, la complexité des systèmes ainsi que les enjeux de sobriété énergétique, par exemple à travers les actions suivantes :

- › Communication et affichages dans les salles de la procédure (tickets DPI) et/ou des coordonnées et missions des *Energy managers* pour pouvoir signaler tous dysfonctionnements
- › Affichage des consignes de température, des recommandations (été et hiver) et des explications des causes pour lesquelles les consignes ne peuvent être respectées dans les salles connues pour dysfonctionner (ex : complexité technique des systèmes de chauffage)
- › Pour les salles connues pour dysfonctionner en hiver : explication des enjeux de sobriété, dans les cas où une autre salle n'est pas disponible mettre en place un moyen pour prévenir les usagers à l'avance (et éventuellement avoir quelques plaids à disposition).

Le service de santé au travail (SST)

Enjeux globaux

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Le personnel de l'UB, selon le rapport social unique de 2022, représente 6111 personnes : 53% sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs et 47% sont des BIATSS. Le SST a pour mission de prévenir toute altération, physique ou psychologique, de la santé de ces agents du fait de leur travail.

5. <https://personnels.u-bordeaux.fr/Actualites/Institution/Le-rapport-social-unique-2022-est-en-ligne>

6. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31472/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0&quest=>

Les actions de l'université

Le SST se compose de 2 ETP (équivalent temps plein) de médecins, 1 ETP infirmière, 1 ETP psychologue, 2 secrétaires médicales et 1 cheffe de service.

Suite à de nombreux départs depuis 2016 et des remplacements difficiles, tous les postes du SST ne sont pas pourvus empêchant de pouvoir réaliser les visites médicales régulières, tel que préconisées par l'Etat⁶. Par ailleurs, il n'existe qu'un seul SST pour tous les campus, ce qui complique davantage son accès. Le SST se situe à l'IUT de Gradignan, donc excentré par rapport aux campus de Talence, Carreire et Victoire et hors Bordeaux Métropole. Le bâtiment l'hébergeant est le bâtiment 9A qui n'est pas suffisamment identifié de l'extérieur. Le service y a déménagé en mars 2024 mais il n'y a pas encore de signalisation claire.

Recommandations

Développer la communication autour du SST (ex : diffuser et afficher une plaquette du SST avec localisation, missions, contacts...) pour tous les sites y compris les sites délocalisés, ce qui permettrait d'augmenter la visibilité de ce service, de le valoriser et qu'il puisse réaliser des actions de prévention/sensibilisation, notamment vis-à-vis des RPS (risques psycho-sociaux).

Mettre en place une stratégie permettant d'assurer les visites médicales de tous les agents au minimum tous les 4-5 ans. Cette « visite d'information et de prévention ayant pour but d'interroger sur l'état de santé », elle devrait permettre d'identifier les personnes les plus à risque puis d'adapter un suivi plus fréquent.

L'espace santé des étudiants (ESE)

Enjeux globaux

De plus en plus d'étudiants sont en grande précarité (logement, alimentation, santé mentale), et environ 20% des étudiants de l'université de Bordeaux ont

déclaré avoir eu des idées suicidaires (étude I-Share, entre 2013 et 2022).

Les actions de l'université

Le but de l'ESE est d'accueillir les étudiants ayant besoin de soins médicaux ou de consultations psychologiques. A l'heure actuelle, l'équipe de l'ESE est composée de 60 personnes pour 45 ETP, y compris 7 psychologues pour lesquelles la demande ne fait qu'augmenter chaque année.

L'ESE reçoit 8 000 étudiants chaque année (sur 55 000 étudiants). De nombreux projets sont mis en place pour les sensibiliser à différentes problématiques : fiches informatives produits drogues et alcool, Peep my Party, ERS = Etudiants Relais Santé, café santé étudiants, Feel Good Campus tous les mois, Sex on the Campus, formation PSSM (Premier Secours en Santé Mentale)... L'activité de l'ESE allant en augmentant une nouvelle limite à leurs actions est le manque de place dans leurs locaux dédiés.

Sans être présents sur tous les campus il est difficile de pouvoir recevoir tous les étudiants qui en ont besoin rapidement. Dans certains campus le manque de personnel est particulièrement important (uniquement 1 infirmière à Agen et 1 infirmière à Périgueux).

Recommandations

Développer la communication sur l'existence et les missions de l'ESE, par exemples à travers les actions suivantes : affichage, communication via les responsables pédagogiques lors de la réunion de rentrée (diaporama à diffuser), guide de l'étudiant.... Il est important de toucher également les étudiants étrangers et les étudiants salariés qui sont des populations vulnérables dont l'accès à l'ESE peut être limité par le manque de temps ou de connaissance de cette structure.

Renforcer le personnel et les moyens de l'ESE : le personnel de l'ESE constate que leur nombre limité freine à plus d'actions. Développer des antennes de l'ESE sur tous les campus permettrait une prise en charge égalitaire de tous les étudiants.

Une autre difficulté identifiée

est l'annulation de rendez-vous médicaux par les étudiants. Il serait intéressant de mener une enquête sur les raisons de ces annulations.

Autres services pouvant aider à l'amélioration des conditions de travail

La FFS (Formation spécialisée en santé et sécurité)

La FFS (ex-CHSCT) fait des rapports réguliers après des visites annuelles des différents bâtiments des différents campus et fait des recommandations à l'université. Elle a un rôle de prévention et d'enquête en cas de besoin si un problème est remonté par plusieurs personnes.

Service de médiation

La médiatrice de l'université de Bordeaux a reçu 28 sollicitations en 2023, soit 59 personnes (58% BIATSS, 36% enseignants-chercheurs, chercheurs, doctorants, 6% autres). Elle arrive à mener à bien sa mission en recevant les personnels désireux de s'engager dans une démarche de médiation dans les 10 jours après leur demande. La démarche de médiation rencontre plus de résultats positifs lorsqu'elle est volontaire, librement choisie et initiée au plus tôt. Une médiation sur un conflit latent depuis 10 ans a peu de chances d'aboutir. Le service de médiation est assez connu d'après la médiatrice, mais peut-être pas assez auprès des personnels BIATSS.

La cellule d'écoute, de veille et de signalement

peut être amenée à orienter des personnes vers une démarche de médiation aussi bien pour des personnels que pour les étudiants de l'université.

Recommandation

Augmenter la visibilité du comité FFS, de la médiatrice et de la cellule d'écoute : expliquer leurs missions aux agents de l'université de Bordeaux et comment les contacter.

Santé mentale

Enjeux globaux

La santé mentale se réfère à l'état général de bien-être émotionnel, psychologique et social d'une personne. Elle englobe la capacité de faire face au stress, de gérer les émotions, de maintenir des relations saines, de prendre des décisions et de s'adapter aux défis de la vie. La santé mentale est aussi influencée par des facteurs biologiques, environnementaux et sociaux.

La situation en terme de Santé Mentale à l'université de Bordeaux n'a pas fait l'objet d'une analyse spécifique par le CTES car les risques psychosociaux sont largement reconnus comme un problème majeur de santé publique⁷.

Les actions de l'UB

Les moyens identifiés pour détecter et prendre en charge des problèmes de santé mentale au sein du personnel sont les suivants :

Le service de santé au travail (SST) et assistantes sociales

Ce service emploie une psychologue en santé au travail pour environ 6000 personnes. Son rôle est d'agir sur l'ensemble des interactions entre les individus et leur travail (organisation du travail, relation de travail, nature d'activité, etc). Elle conseille le médecin du travail sur l'opportunité à maintenir un personnel à son poste et peut proposer un accompagnement personnalisé et individualisé (différent d'un suivi thérapeutique, la psychologue ne réalise pas d'accompagnement de longue durée). Elle intervient aussi à titre collectif, lorsque plusieurs personnels sont confrontés à des difficultés de travail et tracent des éléments partagés lors des consultations, dans un rôle d'alerte et de conseil auprès de l'employeur.

L'équipe du SST est donc à disposition du personnel. Il peut prendre RDV en direct ; le temps d'attente est de 15 jours et un suivi mensuel peut être proposé par la suite.

Les deux assistantes sociales sont aussi à disposition des agents pour les informer, les orienter, les accompagner et faire valoir leurs droits pour toute difficulté d'ordre social, professionnel ou personnel. Elles peuvent intervenir lors de difficultés liées au travail et à son environnement, maintien et/ou retour à l'emploi et risques psychosociaux.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : outil rempli par les assistants de prévention (AP)

Cet outil est obligatoire en France, établi par l'employeur avec la participation des AP. Ce document vise à évaluer les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés dans l'établissement. La participation des AP ainsi que des travailleurs et des encadrants est cruciale pour garantir une évaluation complète des risques et la mise en place de mesures de prévention appropriées.

Pour UB, le DUERP est dématérialisé à l'aide du logiciel GPUC. A l'heure actuelle, le remplissage est sous la responsabilité des AP. Tous les laboratoires ne possèdent pas d'AP, ainsi il est possible que certains laboratoires n'aient pas réalisé d'évaluation des risques. De plus, concernant les problèmes de santé mentale, plus délicates à collecter et transmettre, le DUERP, non anonyme, ne semble pas l'outil pertinent pour les identifier.

Les sentinelles en santé mentale

Ce sont des personnes formées au sein de l'établissement qui sont chargées de repérer les signes de détresse mentale chez leurs collègues et de les orienter vers les ressources appropriées. Ces sentinelles jouent un rôle essentiel dans la promotion du bien-être mental en créant un environnement où les employés se sentent soutenus.

⁷ <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/sante-mentale>

Recommandations

Le CTES a pu échanger avec le SST au sujet de la santé mentale, et certains des membres du CTES sont des sentinelles en santé mentale. La question de l'effectif du SST a déjà été abordé dans la section « Conditions de travail et d'étude », et ne sera pas traitée ici. Les recommandations suivantes émanent de ces échanges et de l'expérience des membres du CTES, et s'orientent vers des actions impliquant l'ensemble des personnels et étudiants dans la prévention, en particulier, mais aussi la prise en charge des RPS.

Renforcer la sensibilisation des personnels et étudiants aux questions de prévention et prise en charge des RPS.

- › La sensibilisation peut significativement contribuer à créer un environnement de travail conscient et respectueux de la santé mentale, notamment pour les personnes encadrantes. Les canaux pouvant être utilisés sont multiples afin de toucher tous les agents et étudiants [intranet, affichages, newsletters (des suggestions de contenus figurent en annexe)].
- › Une attention particulière pourrait être attribuée à la réduction de la stigmatisation associée à la recherche d'aide psychologique, créant ainsi un environnement où le personnel se sente à l'aise de demander de l'aide.
- › Un autre levier d'action serait de communiquer de manière efficace sur les politiques de l'établissement liées à la santé mentale, y compris les congés maladie, les services de soutien disponibles, l'information sur les droits des employés, etc.

Renforcer la formation des personnels et étudiants aux questions de prévention et prise en charge des RPS.

- › Ceci peut passer par la formation à des gestes individuels, par exemple des techniques de gestion du stress, mais aussi à la reconnaissance des signes de détresse dans l'entourage professionnel/étudiant et sur la manière d'apporter un soutien approprié.
- › Il pourrait être proposé une intégration dans la formation continue, avec des modules ou ateliers obligatoires sur la santé mentale pour tout le personnel sur la santé mentale et les modes de prévention des risques psychosociaux dans le but de préserver un environnement favorable au respect et à l'épanouissement de chacun (communication non violente par exemple).

Promouvoir, augmenter la visibilité des sentinelles en santé mentale et les valoriser

- › Les sentinelles en santé mentale pourraient constituer un rouage majeur dans la prévention et la prise en charge des RPS mais elles ne sont pas suffisamment connues. Exemples pour améliorer leur visibilité : liste des personnes sur site internet UB, autocollants au niveau des portes de laboratoires et bureaux, e tc. Afin d'asseoir et « d'officialiser » leur rôle, la valorisation/reconnaissance de l'investissement des membres apparaît nécessaire.

Activité physique et sportive

Enjeux globaux

- › Les bienfaits de l'activité physique sur la santé sont aujourd'hui connus : l'activité physique et la pratique sportive diminuent le niveau de stress, améliorent l'estime de soi, ont un effet

régulateur sur l'humeur et diminuent l'anxiété. À tout âge, l'activité physique est un facteur protecteur au niveau de la santé mentale. Lorsque l'activité physique est en groupe, c'est un facteur

d'intégration sociale. « Le sport permet d'axer sur différentes facettes pour améliorer tout autant la pratique que la confiance en soi, le respect de soi et de l'autre, la capacité à s'exprimer en public, capacité à expliquer un exercice, etc ». Ainsi, il s'agit d'un levier de mieux-être et il apparaît important que chaque individu soit encouragé et puisse participer à une activité physique, lorsque cela est possible.

Les actions de l'université

Afin d'être le plus pertinent dans ses recommandations, le GT a dressé un état des lieux détaillés des infrastructures, des services de gestion et des pratiques qui figure en annexe. En résumé :

- › Les infrastructures sont réparties de manière hétérogène sur les différents campus, avec pour conséquence l'impossibilité de pratiquer certains sports en fonction de la localisation des étudiants et personnels.
- › L'offre sportive dépend majoritairement du Service Universitaire d'action des activités Physiques et Sportives (SUAPS) (pour l'offre non encadrée aux personnels et aux étudiants, gestion des installations sportives, organisation des grands événements et des activités physiques de pleine nature (APPN)) et des Services des Sports rattachés aux Collèges (pour la pratique encadrée notée ou non notée réservée aux étudiants du Collège, possibilité limitée d'activités inter-collèges). Les services, SUAPS et les Services des Sports, collaborent sur les questions des installations sportives, de conseil des sports et conseil pédagogique ainsi que sur les animations et programmes conjoints tels que : Fête la Rentrée, organisation des APPN, et gestion des étudiants pour les pratiques encadrées non notées. Il existe également des Associations Sportives Universitaires (ASU) proposant des entraînements et des championnats d'académie, locaux, inter-collèges et inter-établissements.
- › L'offre aux étudiants en formation qualifiante (activité encadrée notée) n'est proposée majoritairement qu'en options (UE d'ouverture ou points bonus). En formation personnelle, la proportion des étudiants pratiquant l'un des 67 sports disponibles à l'université de Bordeaux varie entre 7 et 26% selon le collège. Une proportion plus faible est notée sur les collèges ST et Santé (7 et 15%). Ceci représente pourtant 100% de saturation aux niveaux des créneaux sur les installations. Selon l'activité, il peut avoir entre 40

à 70% de refus à l'inscription. Les déterminants identifiés d'accès au sport par les étudiants sont : le collège d'appartenance de l'étudiant et son statut (alternance pour les diplômés professionnels), les infrastructures disponibles sur son campus, l'état de la pression sur le sport (nombre d'inscrits/ nombre d'admis), présence du sport sur la maquette pédagogique +/- points bonus/crédits, le niveau sportif requis, la facilité d'accès à l'information, sa clarté et sa fiabilité.

- › Pour le personnel, l'université de Bordeaux propose 14 activités différentes sur 36 créneaux hebdomadaires. Cette offre est inégale selon les campus. Certains cours peuvent être mixtes étudiants /personnels. Le personnel représente un public plutôt fidèle et stable. Les facteurs limitants relevés sont les conflits d'emploi du temps, la proximité du site sportif, l'heure de fin et le déplacement nocturne sur certaines parties du campus peu ou pas éclairés, le confort des installations, la performance de signalétique.

Recommandations

Augmenter la lisibilité et l'accessibilité de l'offre sportive.

- › Actuellement l'accès à l'information concernant l'offre sportive n'est pas intuitif et n'est pas centralisé. Les étudiants ne semblent pas accéder correctement à l'information et, hormis les festivités de Fête la Rentrée, les manifestations d'informations pour susciter des inscriptions des primo-entrants ou l'inscription des non sportifs ne semblent pas atteindre la cible. Ce point est d'autant plus problématique que :
- › La pression est très forte pour obtenir une place
- › Le délai d'inscription à un cours de sport est souvent très court
- › La numérisation des systèmes d'inscription ne permet pas de réorienter l'étudiant vers un autre sport
- › Les places pourraient se libérer au second semestre, mais l'étudiant (ou le personnel) n'en est pas pour autant informé.
- › En consultant l'offre des campus délocalisés ex. Agen, le site internet renvoie vers la page « mère » de l'UB. Or ici, pas de possibilité de choisir campus Agen. À moins de se rendre sur site, pas de possibilité simple de consulter l'offre sportive .

Le CTES recommande qu'un travail soit mené afin de permettre une consultation facile de l'offre, en fonction notamment de la localisation géographique, et avant de rejoindre l'université, des étudiants et du futur personnel. Il serait également intéressant de réserver quelques places sous la formule « clique ton sport » (Cf université de Poitiers) qui permet des réservations à la séance pour pouvoir s'inscrire en fonction des disponibilités de son emploi du temps (ex : étudiants en alternance).

Renforcer l'intégration du sport dans les maquettes des diplômes.

- › Peu de diplômes intègrent une activité sportive (activité encadrée notée) et lorsque c'est intégré, ce n'est majoritairement qu'en options (UE d'ouverture ou points bonus) dévalorisant l'intérêt d'une pratique sportive. Une sensibilisation auprès des composantes de formation apparaît nécessaire sur l'intérêt de l'apport du sport dans la qualité de la scolarité.
- › De plus, intégrer le sport dans la maquette veut dire fidéliser les étudiants dans la durée. Un étudiant de L1 qui prendra un sport sera incité à reprendre le sport en L2 puis en L3. Il se fidélise à la fois dans la pratique sportive et dans l'établissement.

Mettre en place des moyens pour sensibiliser et renforcer la Culture Sportive de l'université de Bordeaux au niveau des étudiants et personnels.

- › La Culture du Sport n'est pas le simple bénéfice d'une pratique sportive offerte par l'université à ses étudiants et à son personnel. Il ne s'agit pas non plus et seulement de rechercher une routine individuelle améliorant notre état physique et psychique. Il faut instaurer un esprit collectif, de partage, d'entraide, d'échange et de dépassement de soi grâce aux rencontres sportives et des matchs, dans un esprit d'entraînement quel que soit le niveau.
- › Côté sport étudiant, il s'agirait de dépasser un regard qui considérerait le sport comme un moyen d'acquérir des points bonus et crédits « faciles » et de le transformer comme un levier créant ou renforçant les compétences transverses et globales pour une réussite universitaire. La création d'une Fresque du Sport intégrée dans la formation et proposée en chaque début d'année permettrait d'œuvrer dans cette direction.

- › Côté des personnels (ceux déjà à l'université comme les futurs membres de la communauté). La promotion de ce qui existe déjà (propositions d'activités physiques, associations, événements sportifs...) permettrait d'illustrer la volonté politique de promouvoir les activités sportives et d'attirer le personnel vers l'action. La participation à des événements sportifs extérieurs permet de renforcer l'image de notre université et un sentiment d'appartenance de la communauté université de Bordeaux à son université, à condition que cela soit mis en avant¹¹.

Le CTES rappelle que les messages de sensibilisation devront être adaptés afin de prendre en compte le risque d'impact sur les personnes souffrant de handicaps et de troubles du comportement alimentaire qui ont une relation faussée et souvent délétère qui peut mettre leur vie en danger.

La poursuite de la dynamique d'augmentation des infrastructures sportives

- › L'ensemble des personnels interviewé reconnaît la qualité des infrastructures sportives de l'UB. En comparaison avec d'autres campus en France, celui de Bordeaux propose une offre diversifiée, renouvelée et centrale. Les directeurs des Collèges interrogés estiment dans l'ensemble que l'offre actuelle est de qualité : l'offre est étendue avec un nombre important de sports, avec l'ouverture des bureaux de proximité (SH), avec la construction de nouvelles infrastructures (SMART, Hall des Sports, Pôle de vie Carrière, Station Marne), etc...
- › Néanmoins, les personnes interviewées sont toutes d'accord pour constater que la somme d'infrastructures n'est pas satisfaisante. Il convient de poursuivre des rénovations et des constructions de nouvelles infrastructures et installations (campus Bastide qui est le plus sous doté ; rénovation du COSEC et Piscine universitaire Monadey, construction d'un nouveau gymnase permettant de compenser « la perte » initialement convenue des salles de sport avec SMART) qui, malgré leurs qualités restent insuffisantes.
- › La mise en place d'une stratégie de suivi permettant d'adapter l'offre sportive aux besoins des usagers
- › Il paraît indispensable de mettre en place des enquêtes fréquentes afin de recueillir les besoins et idées des étudiants et personnels, et ainsi de pouvoir adapter l'offre sportive de manière réactive.

Annexe

- › **Membres du Groupe de Travail Biodiversité**
Christel Chaineaux, Dominique Colla, Claire Michelet, Jean Oberle, Bernard Dudziak, Nadège Hénin avec la participation de Bercy Bilong Mayer

Personnes consultées

- › **GT Alimentation**
Mélanie Bayens, chargée Transitions Campus et Vie de campus, Alexandre Fruchet, chargé de projets partenariaux
- › **GT Conditions de travail et d'études**
Alain Garrigou, vice-président Qualité de vie et santé au travail, Bernard Muller, vice-président Vie étudiante et vie de campus, Marianne Eloi (directrice de la vie universitaire), Clémence Labrunie (actions sociétales), Simon Macaire (observatoire de la vie étudiante), service de santé étudiant : Anne Moreau (directrice opérationnelle) et Marie Desmares (infirmière addictologue et coordonnatrice des étudiants en soirée), service de santé au travail pour les personnels, Sonia Lanatrix, Mélanie Bayens, chargée Transitions campus et vie de campus, Christel Chainaud, membre de la commission FFS, Elisabeth Speletta, médiatrice de l'université de Bordeaux, Xavier Canron, conseiller de prévention à l'université de Bordeaux, conseiller sur les risques et la gestion des déchets dangereux
- › **GT Santé mentale**
Sonia Lanatrix, psychologue du travail de l'université de Bordeaux
- › **GT Activité physique et sportive**
Thierry Bellini, Cédric Brady, Thomas Fondeur et Régis Frenzel, directeurs des Services des Sports, Pascale Aubert, directrice du SUAPS, Christine Richard (RAF), Christophe Boireau (responsable logistique SUAPS)

Suggestions pour les newsletters relatives à la santé mentale

- › **Contenu informatif** : Fournir des informations pertinentes sur la santé mentale, des conseils de bien-être et des ressources disponibles au sein de l'établissement. Présenter le service de santé au travail disponible au sein de l'établissement, les contacts pour obtenir de l'aide
- › **Témoignages** : Inclure des témoignages de personnes ayant bénéficié du service de santé au travail ou partageant leur expérience sur la gestion du stress et de la santé mentale.
- › **Liens vers des articles et des vidéos** : Inclure des liens vers des articles, vidéos ou podcasts pertinents sur la santé mentale, offrant une variété de formats pour atteindre différents publics.
- › **Événements** : Mettre en place et informer des événements liés à la santé mentale, tels que des ateliers, des conférences ou des séances d'information, afin d'encourager la participation. Faire passer des conseils pratiques sur la gestion du stress, l'équilibre travail-vie, et d'autres stratégies pour favoriser une bonne santé mentale.
- › **Messages de la direction** : Inclure des messages de la direction montrant l'engagement envers le bien-être du personnel et l'importance accordée à la santé mentale.

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



[@univbordeaux.bsky.social](#)



[univbordeaux](#)



[universitedebordeaux](#)



[universite-de-bordeaux](#)

université
de **BORDEAUX**