

Extrait du procès-verbal du Comité Technique du 21 octobre 2022

5. Bilan social 2021, pour avis.

Floriane Chantreau présente les points clés du bilan social.

Anthony Gelicus demande si le phénomène d'augmentation du nombre de contractuels est identique au niveau national.

Floriane Chantreau ne dispose pas de ces informations mais dit qu'en effet, ce serait intéressant.

Isabelle Sueur dit que l'augmentation du nombre d'heures vacataires peut s'expliquer, en partie, par le développement de la formation par alternance.

Anthony Gelicus émet l'hypothèse que l'augmentation du nombre d'heures vacataires peut s'expliquer par les absences des enseignants faisant référence à la page 87, absence qu'il faut bien remplacer par des vacataires.

Anthony Gelicus demande d'où vient l'augmentation de la formation des personnels

Cécile O'Brien explique que le développement du télétravail et mise en œuvre du parcours manager ont nécessité des formations supplémentaires.

Anthony Gelicus ajoute que le programme 2020 en HSE n'ayant pas pu se dérouler, il a été rattrapé en 2021

Florian Chanteau confirme qu'il y a eu un rattrapage en 2021, et on a fait appel à des prestataires en l'absence Myriam Cheminade qui faisait des formations en interne.

Cécile O'Brien précise que les formations concernant le management en télétravail sont comptées dans l'axe 3 les formations management.

À propos du Compte épargne temps, Anthony Gelicus dit que le nombre de jours déposés est important. Il suggère de se tourner vers les chefs de services des personnes qui ont beaucoup de jours de CET pour réorganiser la charge de travail des personnes qui n'arrivent pas prendre leur jour de congés. Il demande de ne pas imposer des règles à tous les agents pour une centaine d'agents qui ne prend pas ses jours de congés.

Cécile O'Brien dit qu'au moment où les jours sont posés la direction analyse les demandes et interroge les chefs de service.

Anthony Gelicus dit que c'est trop tard. On constate après coup que les jours de congés n'ont pas pu être pris. Il demande si l'année suivante, il y a une évolution. Il dit que les chefs de service doivent être accompagnés et formés pour gérer ce sujet.

Cécile O'Brien reconnaît qu'on n'a pas l'habitude de refuser les plannings.

Eve Pinsard demande s'il est possible de bloquer HAMAC pour limiter les heures qui dépassent.

Anthony Gelicus dit que si l'agent inscrit un planning prévisionnel à 35 heures, il n'a pas de marge de manœuvre pour prendre des congés quand il le souhaite. En cas de blocage à 35h, il demande la levée des jours de congé obligatoires.

Brigitte Bellavoine, de son côté, approuve les congés imposés.

Cécile O'Brien admet qu'il y a un chantier à ouvrir sur la gestion du temps de travail.

Anthony Gelicus demande de prévoir, au CSA du mois de janvier, le sujet du groupe de travail sur le rapport social unique pour inviter ceux qui le souhaitent à participer.

Les organisations syndicales soulignent le bon travail de Floriane Chantreau.

Anthony Gelicus attire l'attention sur données concernant les entrées et sorties de personnels. On voit page 39, beaucoup de sorties pour peu d'entrée. Il fait remarquer que c'est un signe inquiétant de la disparition du statut des fonctionnaires. Il pointe, en particulier, sur la page 40, le nombre de départ des femmes qui est de 86 %.

Cécile O'Brien dit qu'il faut étudier aussi le recrutement des femmes et s'intéresser à la pyramide des âges et à l'ancienneté.

Eve Pinsard témoigne qu'à la bibliothèque 2 hommes et 2 femmes sont partis et qu'ils ont été remplacés par 4 femmes.

Anthony Gelicus demande si on peut étudier les salaires des hommes et des femmes dans l'université (temps partiels, évolution de carrière, fonctions...)

Floriane Chantreau dit que cette étude a été faite dans le cadre de l'action égalité homme femmes.

Anthony Gelicus observe que le nombre d'arrêt de travail chez les BIATSS est significativement plus élevé que chez les enseignants et que le nombre de congés pour raison de santé est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Plusieurs hypothèses peuvent être émises.

Vote portant sur le bilan social 2021 :

Pour SNPTES : 0 contre, 0 abstention, 2 pour

Pour FSU : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

Total :

Contre : 0 Abstention(s) : 0 Pour : 3

Le bilan social 2021 reçoit un avis favorable.

5. Ressources humaines

5.1 Bilan social 2021

Le bilan social de l'université pour l'année 2021 est présenté par Floriane Chantreau.

S'agissant de la répartition des effectifs, sur un total de 938 personnels à l'université, on compte 470 personnels enseignants-chercheurs (455,7 ETP) et 468 personnels BIATSS (456,1 ETP). Cela représente une augmentation de 2,5 % par rapport à 2020, et de 4,9 % en quatre ans.

Pour les enseignants-chercheurs, on observe que 3 enseignants sur 4 ont une activité de recherche. Les titulaires représentent 70,9 % des effectifs. La part des enseignants-chercheurs et enseignants est inférieure à la moyenne nationale. Le président rappelle que la loi pour la recherche vise l'atteinte d'une proportion de 40 % de professeurs d'université et 60 % de maîtres de conférences.

Pour les BIATSS, les titulaires représentent 54 % des effectifs ; on observe une augmentation du nombre de CDD sur quatre ans, avec une évolution plus marquée sur les CDD sur projets, et du nombre de contractuels doctorants. La part de CDI a presque doublé en quatre ans, passant de 14,9 % à 27,7 %. Cette évolution est liée à la volonté de l'établissement de déprécier les personnels et à l'ouverture de plusieurs concours, auxquels des contractuels ont été admis (6 en 2021).

Les données démographiques font ressortir que la population des enseignants-chercheurs et enseignants est masculine à 60 %, tandis que celle des BIATSS est féminine à 63 %, pour une moyenne d'âge de 47 ans pour les femmes, et 48 ans pour les hommes. La classe la plus représentée est celle de 50-54 ans. On observe que plus on monte dans la hiérarchie, moins les femmes sont représentées.

En 2021, la part de la masse salariale représentait 80,4 % du budget de l'établissement (soit 63,5 millions d'euros), ce qui représente une augmentation de 2,7 % par rapport à l'année précédente. On observe très peu de variations par rapport à l'année dernière sur la répartition par type de population et sur le type de rémunération.

Les faits marquants pour l'année 2021 sont les suivants : mise en place du RIFSEEP, de la prime exceptionnelle de fin d'année pour les BIATSS et les enseignants, mise en place du forfait mobilité durable et versement de la prime Covid pour certains personnels.

Au total, ce sont 5636 heures de formation tous personnels confondus qui ont été réalisées en 2021.

Concernant les conditions de travail, 10,2 % du personnel BIATSS titulaire exerce son activité à temps partiel, contre 6,4 % du personnel enseignant-chercheur titulaire. 220 agents bénéficient du télétravail (en moyenne de deux jours de télétravail, les mercredi et vendredi étant les jours les plus télétravaillés) et 111 d'un compte épargne-temps.

En matière de prévention des risques professionnels, on observe une augmentation du nombre d'accidents de travail : 23 accidents de travail/service ont eu lieu en 2021. 213 visites médicales ont été réalisées. On observe une augmentation de 25 000 euros sur les dépenses d'action sociale et le capital décès (qui peut s'expliquer par la survenue d'un décès en 2021 et la modification des modalités de calcul du capital décès). Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'établissement est de 5,05 % (soit 46 bénéficiaires).

En 2021, on décompte également 7289 jours d'absence. On observe une diminution de 9 % par rapport à 2020 sur les congés maladie (CMO, CLM et CLD). La baisse est surtout marquée pour les personnels BIATSS. En 2021, les arrêts longs (+ de 14 jours) représentent 29 % contre 20 % en 2018. La durée des arrêts est de plus en plus longue. A contrario, les arrêts d'un à deux jours sont en diminution. Cela peut être lié au

rétablissement du jour de carence, et au vieillissement des personnels de l'université. Au moins 8,5 % enseignants-chercheurs et enseignants, ont pris au moins un congé pour raison de santé (taux inférieur à la moyenne nationale, mais ce comparatif n'est applicable qu'aux personnels titulaires, et par rapport à une moyenne arrêtée en 2018). Pour les BIATSS, 44 % des personnels ont pris au moins un congé pour raison de santé. Ce taux plus important que la moyenne nationale. Le taux d'absentéisme est de 3,2 %.

Pour la prochaine édition du bilan social, un chantier va être lancé en 2023 : la loi de transformation de la fonction publique du 26 août 2019 prévoit la mise en place du rapport social unique (RSU). Un groupe de travail sera réuni pour mener une réflexion sur la présentation du document et les nouveaux indicateurs qui pourraient être intégrés.

En parallèle, un autre travail devra être mené pour mettre en place une base de données (BDES) numérique qui sera mise à disposition du comité social d'administration pour nourrir le dialogue social.

Le président demande s'il serait possible de disposer d'éléments sur le nombre de personnels BIATSS dédiés aux fonctions support et aux fonctions de soutien, et pour ces dernières, s'il serait possible de distinguer les personnels dédiés à la fonction recherche et les autres (l'HCERES souhaiterait avoir une visibilité sur ces éléments). Il indique qu'il serait opportun que ces éléments puissent être ajoutés dans les prochains bilans sociaux.

Floriane Chantreau rappelle que les éléments qui doivent figurer dans le bilan social sont définis par la réglementation ; on peut donc ajouter des éléments mais certains éléments et les modalités de leur présentation sont imposés par la réglementation.

Le directeur général des services indique que le déficit en personnels de catégorie B est toujours très important. La loi pour la recherche prévoit un repyramidage pour faire évoluer davantage de personnels de catégorie C en catégorie B. Quelques jours plus tôt, un concours a été organisé par l'établissement, dont une agente catégorie C du LIENSs a été lauréate.

Yacine Ghamri-Doudane demande si pour les catégories A, l'université se situe dans la moyenne nationale des établissements d'enseignement supérieur ?

Le directeur général des services répond que comme pour les agents de catégorie B, l'université doit se situer un peu en-dessous de la moyenne nationale.

Yacine Ghamri-Doudane exprime son étonnement sur l'augmentation de la masse salariale liée aux heures complémentaires entre 2020 et 2021.

Isabelle Sueur répond que cela s'explique par le fait que durant la crise sanitaire, tous les enseignements n'ont pas été dispensés.

Yacine Ghamri-Doudane indique qu'il conviendrait de faire un comparatif avec 2019, hors crise sanitaire.

Floriane Chantreau souligne qu'en 2019, la masse salariale représentait 2,8 millions d'euros alors qu'en 2021 3 millions d'euros.

Xavier Feaugas demande des précisions sur le coût lié à l'augmentation du nombre de thèses.

Floriane Chantreau indique que ce coût est comptabilisé dans celui relatif aux doctorants contractuels.

Le directeur général des services ajoute que l'identification de ce type de coûts fait partie des points à améliorer dans le bilan social, qui va devenir le rapport social unique, afin de s'inscrire dans une approche plus qualitative, avec des éléments macro comme aujourd'hui mais aussi des éléments relatifs à l'évolution tendancielle de certaines populations d'agents par rapport à leur rémunération ou leur coût global.

Xavier Feaugas souligne que l'augmentation de 2,7 millions d'euros de la masse salariale peut inquiéter mais s'explique bien par l'augmentation du nombre de contractuels et par les effets incompressibles liés à des modifications de réglementation.

Le directeur général des services indique que pour 2022, on devrait également constater des évolutions de la masse salariale notamment compte tenu de la mise en œuvre de la charte des contractuels de catégorie votée dans l'année.

Yacine Ghamri-Doudane souhaite aborder un sujet qui n'a jamais été évoqué en séance, à savoir l'impact de l'augmentation de 3,5 % de la masse salariale sur certaines lignes budgétaires des laboratoires de l'Institut LUDI, qui conduit à « mettre dans le rouge » certains projets. Il regrette qu'il n'y ait jamais eu d'échanges avec la direction des relations et des ressources humaines sur les fiches d'autorisation de recrutement.

Sur la formation du personnel (axe 3), on observe une forte augmentation du nombre d'heures de formation et de stagiaires sur quatre années, liée à la mise en place du « parcours de formation manager ». Yacine Ghamri-Doudane demande des précisions sur ce point.

Cécile O'Brien rappelle que l'année dernière, ce parcours, qui représentait une vingtaine de jours, avait été mis en place pour les néo-managers ; ce parcours a été maintenu cette année, et un dispositif pour les managers expérimentés a également été créé, dont le tronc commun est plus léger avec des options.

Jamaa Bouhattate demande ce que recouvre la notion « d'absentéisme » pour les enseignants-chercheurs.

Floriane Chantreau répond qu'il s'agit du nombre de jours d'absence des enseignants-chercheurs et enseignants (congrés de maladie ordinaire - CMO, congrés de longue maladie -CLM et congrés de longue durée -CLD), dont le mode de calcul est imposé par l'ARACT.

Pour Vivien Mathé, il est difficile de comparer les chiffres pour les BIATSS et les enseignants-chercheurs car les modalités de travail ne sont pas les mêmes. Si un enseignant est malade, il peut dans la mesure du possible déplacer son cours. Des enseignants peuvent donc être malades mais ne pas avoir d'absence comptabilisée.

Martial Safar demande si la diminution du nombre de visites médicales est liée aux problèmes de recrutement de médecins.

Isabelle Sueur et le directeur général des services répondent que les difficultés de recrutement concernent le service de santé universitaire (SDSU), qui s'adresse aux étudiants et non aux personnels. Le directeur général des services précise cependant que des recrutements sont en cours sur trois postes actuellement vacants au sein de ce service.

Décision : Le conseil d'administration approuve le bilan social réalisé au titre de l'année 2021 (UNANIMITE : 21 voix).