

Extrait du procès-verbal du Comité Technique du 10 octobre 2016

3. Bilan social 2015

La Directrice des Ressources Humaines et M. Arnaud Pompée, contrôleur de gestion au service d'aide au pilotage, présentent le bilan social 2015 et rappellent la procédure qui a été mise en place pour son élaboration. La DRH cite notamment l'organisation d'une réunion qui a permis aux représentants des personnels de formaliser leurs attentes.

La Directrice des Ressources Humaines précise que la plaquette des « chiffres clés 2015 » du bilan social sera jointe à la fiche de paie de chaque agent, une fois validée par le Conseil d'Administration.

Le bilan social doit être présenté au CA du 17 octobre prochain, il sera ensuite mis en ligne sur le site de l'Université.

Le Président tient à souligner l'excellent travail accompli par les services de l'ULR pour élaborer ce document, il estime que le résultat est remarquable et qu'il s'agit d'un document extrêmement complet et riche d'informations.

La DRH et M. Pompée précisent que de nombreux services, tels le HSE, le SUAPSE, la Communication, la DRH, le Service d'Aide au Pilotage, ont participé à l'élaboration du bilan.

Le Président souhaiterait que ce document de référence puisse être communiqué à l'extérieur de l'établissement, il permettrait de véhiculer une excellente image de l'Université.

La Directrice des Ressources Humaines indique qu'auparavant, une large diffusion papier du bilan social était effectuée mais les coûts d'impression conséquents et le budget (formation des personnels) de plus en plus contraint ont entraîné une diminution des impressions.

M. Demko et M. Gélicus soulignent également la qualité du document tant sur le fond que sur la forme.

M. Gélicus aimerait que la communication de ce document permette d'améliorer la cohésion au sein d'un service. La Directrice Générale des Services indique que seul le chef de service peut décider de diffuser ce document et d'en faire un sujet d'échange afin que les personnels se l'approprient.

La Vice-Présidente du conseil d'administration souhaiterait savoir si les promotions évoquées page 35, concernent l'établissement ou le CNU. La DRH explique que les chiffres indiqués portent sur les promotions établissement et CNU confondues.

Page 80, la VP CA constate également que le nombre de jours d'absence a connu une forte augmentation par rapport aux années précédentes. La directrice des ressources humaines indique que ces absences concernent des CLD et CLM qui sont toujours très longs et qui se comptent sur plusieurs mois voire plusieurs années. M. Gélicus pense qu'il serait intéressant de trouver l'origine de ces arrêts.

M. Demko indique que la circulaire concernant l'application du droit à congés pour les enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants contractuels n'est pas toujours respectée.

La Directrice des Ressources Humaines est étonnée car les diminutions des obligations de service résultant de congés sont calculées et enregistrées au sein de son service, elle explique que si certains écarts sont constatés, ils doivent être mentionnés auprès du service de gestion des personnels enseignants.

En se référant au paragraphe sur le dispositif d'accueil des nouveaux personnels, page 99, M. Demko renouvelle une demande faite précédemment au Président, les syndicats souhaiteraient être présents et acteurs lors de la journée d'accueil des nouveaux personnels.

M. Demko demande si le nombre d'heures indiquées concernant la décharge syndicale sur une année, soit 541 heures, est calculée par rapport au nombre d'heures travaillées, soit 1607 heures. La DRH et M. Pompée répondent de manière affirmative et conviennent qu'il serait souhaitable de le préciser dans le prochain bilan.

M. Gélicus indique qu'il serait intéressant de mentionner le nombre d'heures consacrées, par les représentants syndicaux au titre du dialogue social, dans les divers comités, réunions, groupes de travail, etc...La Directrice des Ressources Humaines et M. Pompée en prennent note et en étudieront la faisabilité pour le prochain bilan social.

Le Président demande si le Glissement Vieillesse Technicité est étudié dans le bilan. La Directrice Générale des Services indique que ce document s'intéresse uniquement aux personnels.

Page 19, M. Demko estime que la courbe utilisée pour représenter la moyenne d'âge par corps n'est pas l'outil graphique adéquat pour une lecture aisée des informations, cette remarque est également valable page 28 concernant la moyenne d'âge par catégorie et statut.

M. Demko demande si le nombre de HDR soutenues est indiqué dans le bilan. M. Pompée mentionne que cette information est signalée dans le document des chiffres clés de l'établissement et non dans le bilan social. Le Président estime que cette information pourrait être reprise dans le bilan social.

Mme Courtel s'étonne de la baisse des prêts exceptionnels accordés aux personnels (p.102). La DRH indique que les demandes faites aux assistantes sociales par les agents sont décroissantes ces derniers temps, les personnels en difficulté financière ne souhaitent pas contracter un nouveau prêt, s'endettant un peu plus.

M. Gélicus interroge l'équipe de direction concernant la prise en charge d'une partie des repas consommés aux restaurants universitaires pour certains personnels.

La Directrice des Ressources Humaines explique que l'Université participe financièrement au coût des repas du personnel dont l'indice est inférieur à 466. Ainsi au cours de l'année 2015, sur 11 889 repas servis pour les personnels de l'Université, 2 663 ont été subventionnés par l'ULR.

Au vu des chiffres indiqués dans le bilan, il est à noter que les personnels prennent de moins en moins de repas aux restaurants universitaires.

Certains membres du CT mentionnent que cette baisse est en partie due à la fermeture de la cafétéria des sciences.

La DGS indique que la cafétéria des sciences a été ré-ouverte au cours du mois de septembre avec une offre différente de ce qui était proposé précédemment. Une communication a été faite (flyers, affiches, diffusion institutionnelle) concernant cette ouverture.

Les représentants du personnel mentionnent que l'offre de la cafétéria des sciences est très limitée comparée à celle proposée par le RU « Antinéa ».

La Directrice Générale des Services explique que le CROUS a un schéma de restauration à développer, il essaie de proposer un maximum d'offres et de services variés sur l'ensemble du campus rochelais.

Le Président propose aux membres du comité technique de donner un avis favorable concernant le bilan social 2015.

Vote :

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 0

Le bilan social 2015 est adopté à l'unanimité.

Extrait du procès-verbal du CA du 17 octobre 2016

5.1. Bilan social 2015

Le bilan social 2015 est présenté par la directrice des ressources humaines, Madame Wiart. Elle expose les différents chapitres qui le composent. Chaque année ce document est enrichi en tenant compte des remarques et des demandes formulées par les représentants des personnels qui siègent en comité technique. Une réunion est organisée dans cet objectif.

Le bilan social permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des trois années précédentes. Ce document regroupe toutes les informations sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. Il constitue une référence commune, qui s'adresse aux personnels et aux partenaires de l'Université. L'édition 2015 rend compte en particulier de la poursuite de l'application de la Loi Sauvadet, dans le but de rendre plus accessible l'emploi titulaire et d'améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels. Le bilan social 2015 a été présenté au comité technique du 10 octobre 2016.

Un document est annexé, les chiffres clés du bilan social. Un grand nombre de données y sont précisées en fonction du genre, féminin ou masculin.

A l'issue de sa présentation aux instances, il sera largement diffusé et sera mis en ligne sur le site internet de l'Université.

Mme Combaud remarque que le budget dédié à la formation a baissé entre 2014 et 2015. Le nombre de jours d'absence a relativement augmenté en 2015.

Mme Wiart répond que le budget formation avait augmenté précédemment de manière importante. La diminution des budgets de fonctionnement a conduit à revoir certaines actions à la baisse. Ce document n'intègre pas les budgets de formation des laboratoires de recherche ou de certains départements. Cette information pourrait venir compléter le document. S'agissant du nombre de jours d'absence, cela s'explique par le nombre des arrêts de longue durée et de longue maladie.

M. James souligne le nombre de personnes en situation de handicap : 32 recensées. Combien faudrait-il de personnels déclarés pour ne pas avoir à payer d'indemnisation au FIPHFP ?

L'établissement devrait posséder 6 % de personnels en situation de handicap. La sensibilisation qui est menée par le service des ressources humaines contribue, au même titre que les décisions prises dans le cadre de la campagne d'emplois, à l'amélioration de cette situation.

Décision : le conseil d'administration approuve le bilan social de l'Université de La Rochelle réalisé au titre de l'année 2015.
(POUR : 31 – CONTRE : 0 – ABS : 0)