

Extrait du procès-verbal du Comité Technique du 28 septembre 2018

3. Bilan social 2017

Le bilan social 2017 est présenté par la DRH et Floriane Chantreau, Contrôleuse de gestion sociale au Service d'Aide au Pilotage.

Le Président tient à saluer la qualité de ce document et remercie les services qui ont participé à sa production. Il indique que les données du document sont une aide précieuse pour le pilotage de l'établissement.

La DRH explique que ce document regroupe chaque année des données supplémentaires le rendant très volumineux et de plus en plus complexe à exploiter. Il est proposé aux membres du Comité de redéfinir les éléments souhaités pour les futures éditions afin de rendre ce document plus accessible.

M. Gélicus note que les absences des personnels dues aux arrêts maladie sont en régression (pages 82 & 83), il tient à souligner ce résultat satisfaisant.

Mme Courtel note que les effectifs Biatss de la Faculté de Droit, de Science politique et de Gestion sont les plus faibles comparés aux autres UFR. Le Président mentionne que les chiffres sont à comparer à l'activité de la Faculté (nombre de formations, diplômés, etc.).

Mme André souhaiterait connaître la politique d'emplois de l'établissement avec la mise en place de la nouvelle organisation au sein de l'ULR.

Le Président indique qu'il y aura une campagne d'emplois pour l'année 2019, ainsi que pour les années à venir, elles prendront une forme différente en fonction des nouvelles entités de l'établissement.

De même, le bilan social sera à aborder de manière complètement différente, il devra être repensé dans sa globalité, puisque l'historique va être perdu, une année blanche sera certainement nécessaire au vu de l'ampleur de la tâche.

M. Gélicus souhaiterait aborder un point concernant les messages électroniques envoyés par le service des Ressources Humaines pour le recrutement de personnels, de nombreux agents se demandent s'ils peuvent candidater. La DRH répond que ces messages sont envoyés en interne pour que le personnel de l'ULR puisse éventuellement se positionner sur ces postes vacants. M. Gélicus explique que les emplois proposés sont souvent des postes de contractuels, les fonctionnaires de l'établissement ne peuvent se projeter sur ces missions. La DRH mentionne que ces offres sont également diffusées à l'extérieur de l'établissement, ce qui explique les termes employés. La Directrice des Ressources Humaines explique que certains recrutements, comme par exemple celui de chef de projet NCU récemment recruté, correspondent à des contrats limités dans le temps puisque les financements de ces postes ne sont pas pérennes.

La Directrice Générale des Services indique que les messages électroniques concernant le recrutement d'emplois pérennes pourront être signalés afin que les titulaires se sentent concernés et puissent ainsi candidater. La DGS mentionne que, pour toutes ces questions, les personnels de l'établissement peuvent contacter le service Recrutement de la DRH.

Le Président propose aux membres du comité technique de donner un avis favorable au bilan social 2017 ;

Vote :

Pour : 7

Contre : 0

Abstention : 0

Le bilan social 2017 est approuvé à l'unanimité.

Extrait du procès-verbal du CA du 15 octobre 2018

4.1 Bilan social 2017

Ce point est présenté par Isabelle Wiart, directrice des ressources humaines et adjointe à la directrice générale des services.

Le président remercie le service d'aide au pilotage pour le travail réalisé.

Quelques exemplaires papier ont été mis à la disposition des membres du CA. Les impressions ont été réalisées avec parcimonie.

Les données du bilan social 2017 concernent la formation des personnels, les relations professionnelles, les activités culturelles et sportives. Ces données proviennent du service d'aide au pilotage et de la DRH.

Ce bilan social 2017 a été présenté au comité technique de l'université et a recueilli un avis favorable à l'unanimité.

Les membres du CT ont suggéré d'avoir une version plus allégée pour les années à venir.

Magalie Flores-Lonjou demande à ce que le tableau présenté en page 87 soit expliqué aux membres du CA.

L'université de La Rochelle a utilisé le livre des références sur la prévention des risques professionnels pour s'évaluer sur la politique globale de prévention. L'université s'est appuyée sur plusieurs critères en matière d'hygiène, de sécurité et des risques professionnels.

Magalie Flores-Lonjou demande à ce que le tableau présenté en page 87 soit expliqué aux membres du CA.

L'université de La Rochelle a utilisé le livre des références sur la prévention des risques professionnels pour s'évaluer sur la politique globale de prévention. L'université s'est appuyée sur plusieurs critères en matière d'hygiène, de sécurité et des risques professionnels.

Magalie Flores-Lonjou fait remarquer que la page 88 consacrée aux risques psychosociaux précisé que « la mise en œuvre des actions validées est en cours. » La DGS souligne que des audits ont été faites. Elles ont donné lieu à des constatations, lesquelles ont permis la mise en place d'actions. L'opération est désormais achevée. Elle ne l'était pas au moment de l'écriture du bilan social. Le président souligne que les données liées à l'audit sont actuellement compilées par Myriam Cheminade, responsable du service d'hygiène, sécurité et environnement (SHSE).

Les prochaines actions menées par le SHSE seront présentées dans le cadre du bilan du CHSCT.

Armelle Combaud sollicite la communication des nouvelles bonifications indiciaires (NBI) à une séance du conseil d'administration en vue d'une validation par les membres du CA. Elle souligne qu'elle ne demande pas à ce que ces NBI soient revalorisées.

Isabelle Wiart répond que le RIFSEEP est progressivement mis en place. Le régime indemnitaire sera différé à l'année prochaine pour correspondre aux impacts liés à la mise en place du projet d'établissement. Les allocations NBI seront modifiées à ce moment-là.

Concernant la prime versée aux BIATSS titulaires et contractuels permanents (pas pour les contractuels financés sur projets, ni pour les contractuels sur suppléance ou accroissement saisonnier d'activité) au mois de décembre, une discussion est intervenue sur ce sujet lors du comité technique du 9 novembre 2018.

Laurent JAMES souligne que la prime de décembre est exceptionnelle car elle est donnée une fois et qu'elle ne correspond pas à une réévaluation indemnitaire. La DGS espère qu'à l'horizon 2019, l'université sera en mesure d'établir un nouveau système indemnitaire. Laurent JAMES fait remarquer que ces prévisions feront partie du budget initial de l'année 2020 et non de celui de l'année 2019.

Décision : Le CA approuve le bilan social de l'université de La Rochelle réalisé au titre de l'année 2017. Ce document est consultable en version électronique sur le site internet de l'université à la rubrique Université - Infos statutaires et réglementaires - Bilans sociaux de l'université : <https://www.univ-larochelle.fr/luniversite/infos-statutaires-et-reglementaires/bilans-sociaux-de-luniversite/> (**POUR : 23 - CONTRE : 0 - ABS : 1**).