

Extrait du procès-verbal du Comité Technique du 6 décembre 2019

2. Bilan social 2018

Le bilan social 2018 est présenté par la directrice des ressources humaines.

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, c'est également un document de référence en matière de ressources humaines.

M. Gélicus indique qu'il aurait souhaité qu'au niveau du paragraphe sur la médecine de prévention, page 97, le nombre d'agents présentant un risque de burn-out soit mentionné comme cela a été fait dans le rapport annuel présenté en CHSCT. La DRH explique qu'il n'y a pas de recul sur ces données, les questionnaires remplis par les agents à la médecine de prévention ne le sont que depuis cette année. M. Gélicus mentionne qu'il serait souhaitable d'intégrer ces données dans les futurs bilans sociaux.

M. Gélicus remarque également, page 96, que seulement 9 situations de RPS ont été prises en charge en 2018 au sein de l'établissement sur 112 personnes signalées dans le rapport du médecin de prévention, cela signifie-t-il que 103 agents n'ont pas été pris en charge.

La DRH explique que les 9 cas mentionnés se situent dans la prévention tertiaire c'est-à-dire que les agents se trouvaient dans une situation de souffrance au travail avérée. Trois niveaux de prévention sont à distinguer pour les risques psychosociaux : la prévention primaire qui agit sur les causes des risques, la prévention secondaire, axée sur le processus dans la situation de travail, qui vise à améliorer les stratégies d'adaptation de l'individu dans l'organisation, et enfin la prévention tertiaire, qui porte à tort le nom de prévention puisqu'elle consiste en une action de réparation : elle prend en charge les individus fragilisés, victimes des risques. », les 103 personnes non-répertoriées dans le bilan ont fait l'objet d'une prévention primaire et secondaire.

M. Guérin indique que l'ancienne DRH envoyait le bilan social en amont du CT afin qu'il puisse être étudié et évoqué rapidement lors de la séance du Comité Technique. La DRH note cette demande, elle explique également que le bilan a été produit tardivement cette année avec l'absence de DRH durant plusieurs mois.

Le Président propose aux membres du Comité Technique de se prononcer sur le bilan social 2018

Vote :

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

Extrait du procès-verbal du CA du 27 janvier 2020

3.1. Bilan social 2018

S'agissant de la répartition des effectifs, sur un total de 894 personnels à l'université, on compte 466 personnels enseignants-chercheurs (451,8 ETP) et 428 personnels BIATSS (414,9 ETP).

Les données démographiques comptabilisent 386 femmes dans l'établissement (51,7 %), pour une moyenne d'âge de 46 ans, et 361 hommes (48,3 %), pour une moyenne d'âge de 48 ans.

S'agissant des promotions, chez les personnels enseignants-chercheurs, on note un taux de promotion de 10,5 %, et chez les personnels BIATSS, un taux de promotion de 7,9 %. Au total, ce sont 5094 heures de formation tous personnels confondus qui ont été réalisées en 2018. On note également sur cette année 892 personnels stagiaires dans l'établissement.

Concernant les conditions de travail, 11 accidents de travail/service ont eu lieu en 2018 ; 10,1 % du personnel BIATSS titulaire exerce son activité à temps partiel, contre 3 % du personnel enseignant-chercheur titulaire. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans l'établissement est de 5,45 %.

En 2017/2018, on décompte également 7968 jours d'absence. Il est précisé que sur ce point, l'université se situe en dessous du niveau national d'absentéisme. Le vocable « jours d'absence » regroupe plusieurs situations : il s'agit des jours constatés par un arrêt.

Magalie Flores-Lonjou demande la raison pour laquelle le nombre de consultations du médecin de prévention a augmenté. Il est répondu que ce nombre correspond à un rapport réalisé par le médecin de prévention présent au CHSCT de l'établissement. Ce rapport constitue le reflet des sollicitations des agents. Anthony Gelicus précise que si le nombre de visites a augmenté, il ne s'agit pas en revanche des visites périodiques (pour lesquelles on note une diminution de 40%) ; en réalité, ce sont surtout les visites à la demande de l'agent qui ont presque doublé.

Magalie Flores-Lonjou demande également quel est le nombre d'agents concernés par le télétravail. Il est répondu qu'un groupe de travail s'est constitué et que la phase expérimentale a démarré. Une première vague de télétravail a ainsi été lancée au 1^{er} février 2020 : près de 50 demandes ont été reçues et sont en cours d'analyse.

Décision : Le conseil d'administration approuve le bilan social 2018 (POUR : 28 – CONTRE : 0 – ABS : 1).