

Extrait du procès-verbal du Comité Technique du 3 décembre 2021

3- Présentation du bilan social

Floriane Chanteau présente les effectifs au 1^{er} janvier 2020, avec l'évolution de ces 4 dernières années. Soit 915 personnels à LRU, 463 enseignants/enseignants-chercheurs et 452 BIATSS. +2,4% par rapport à 2019, augmentation répartie en 0,3% pour les enseignants/enseignants-chercheurs et + 4,7% pour les BIATSS, dont beaucoup d'ETP sur projet (+5.9%).

Un graphique montrant les proportions en fonction des populations des enseignants et enseignants-chercheurs montre une répartition de 60,5% d'enseignants-chercheurs, 24,8% d'enseignants et 14,7% de contractuels doctorants. La LPR prévoit de passer à 40% de professeurs d'université : LRU en présente 28% à ce jour.

Concernant la répartition des BIATSS en 2020, le graphique montre :

- 36,4% en catégorie C
- 19,8% en catégorie B
- 43,6% en catégorie A
- 0,2% en apprentissage

Répartition par source : En 2017, les BIATSS sur projet représentaient 8% des Biatss, aujourd'hui presque 16%.

L'âge moyen des hommes est de 48 ans, l'âge moyen des femmes est de 46 ans. La population des enseignants et enseignants-chercheurs est masculine à 62% et celles des BIATSS est féminine à 62%

Sur les 11 prochaines années, 243 départs en retraites des BIATSS et d'enseignants et enseignants-chercheurs sont à prévoir, soit 44% des enseignants et enseignants-chercheurs.

Christophe Demko remarque sur la pyramide des âges qu'il faut absolument recruter des jeunes.

Le président confirme qu'une fatigue s'est installée au niveau des personnes plus âgées qui ont des responsabilités qu'elles ne veulent plus forcément assurer mais il faut également faire attention à ne pas étouffer les jeunes agents dès leur arrivée en les faisant crouler sous les responsabilités. Cette jeunesse est primordiale pour l'université, il faut la laisser s'épanouir professionnellement.

Masse salariale

La masse salariale représente 82,7% du budget de l'établissement. 30% en BIATSS, 9% en recherche et projets, 61% en enseignants et enseignants chercheurs, avec 41% en charges patronales, 51% en rémunération principale et 8% en rémunération accessoire. La masse salariale a évolué de +1,2% par rapport à 2019.

Yannick Jolly propose un focus approfondi sur la structure de la masse salariale et l'évolution de la répartition des populations avec indications pluriannuelles puisque de toute façon, la masse salariale augmente chaque année.

Formation continue du personnel.

En 2020, de nombreuses formations ont été annulées du fait du COVID, les heures sont passées à 4052 pour 5 094 en 2018 et 6 266 en 2019. Les formations sont réparties selon les axes suivants :

- Axe 1 : 1,3% pour accompagner les personnels à la transformation de l'université
- Axe 2 : 11,1% pour développement et connaissance des personnels (formation en télétravail)
- Axe 3 : 11,5% accompagnement des personnels en position d'encadrement
- Axe 4 : 63,5% des dépenses ont été dédiées au développement des compétences et accompagnement des parcours professionnels des personnels.
- Axe 5 : 12,2% formation à la sécurité et à la prévention des risques

Organisation du temps de travail.

10,3% des BIATSS exercent en temps partiel, contre 4,5% côté enseignants et enseignants-chercheurs.

143 agents bénéficient du télétravail. 112 agents disposent d'un Compte Epargne Temps.

Absences au travail

Les congés maladies (hors accident du travail, congé parental, ...) sont passés de 7 487 jours pour 188 personnes en 2018 à 10 005 jours pour 169 personnes en 2019. Les durées d'absence ont été plus longues pour le même nombre de personnes.

Ce nombre de jours est réparti en 7 083 jours pour les BIATSS hors projets, 2 816 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs et 106 jours pour les BIATSS projets. Soit une nette augmentation chez les BIATSS en 2019. Pour 2020, ces chiffres sont à la baisse avec 5 263 jours pour les BIATSS hors projets, 2 029 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs et 369 pour les BIATSS projets.

Floriane Chantreau indique que les arrêts de plus de 14 jours étaient de 13% de la totalité des jours d'arrêt pour 33% sur 2020, soit des arrêts de plus en plus longs.

Christophe Demko remarque que cela correspond à la mise en place du jour de carence dans la fonction publique, au 1^{er} janvier 2018. Peut-être qu'un agent a préféré prendre 3 jours d'arrêt plutôt qu'un seul puisque dès le 1^{er} jour d'arrêt, l'absence est décomptée. Il demande à approfondir cette information, car peut-être qu'un agent qui se serait arrêté une journée n'a pas voulu avoir cette journée de carence et a donc continué à travailler, se fatigant et entraînant au final un arrêt plus long.

Yannick Jolly rappelle que comme le nombre de personne n'a pas évolué, il est possible que ce soit simplement des arrêts plus longs pour ces mêmes personnes.

Le président signale qu'il serait intéressant de faire une corrélation entre la durée des arrêts et les tranches d'âges concernées.

Cécile O'Brien ajoute que sur 2021, du 1^{er} janvier au 1^{er} septembre, a été observé un nombre décroissant de personne pour des durées d'arrêt qui augmentent proportionnellement. La proportion des arrêts au-delà de 5 jours passe de 61 à 72%.

Yannick Jolly alerte sur le fait qu'il est utile d'observer ces chiffres mais que compte tenu de la situation sanitaire, il est dangereux d'en tirer des conclusions.

Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs (contractuels + titulaires), 7,6 % ont pris au moins une journée de congé pour raison de santé. La moyenne nationale 2018/2019 des titulaires est de 11,8% au MESRI et de 9,4% à LRU. Le taux d'absentéisme des enseignants et enseignants-chercheurs est de 1,2% en 2020 pour 1,8% en 2019.

Pour ce qui est des BIATSS, 40% ont pris au moins 1 jour de congé pour raison de santé, sachant que la moyenne nationale des titulaires est de 44,6% au MESRI et de 43,7% à LRU. Le taux d'absentéisme des BIATSS est de 4,5% en 2020 pour 5% en 2019.

Risques professionnels

12 accidents de travail ont été signalés en 2020 contre 14 en 2019. Aucune maladie professionnelle en 2020 contre 2 cas de maladie professionnelle en 2019. 229 visites médicales en 2020 contre 288 en 2019.

30 nouvelles situations de RPS ont été relevées en 2020, contre 18 en 2019. Il est légitime de se demander si les situations ont été plus nombreuses ou bien mieux diagnostiquées, suite au recrutement de Céline Perroche début 2019.

Christophe Demko indique que les chiffres n'ont pas énormément changé pour les BIATSS mais ont été multipliés par 10 chez les enseignants et enseignants-chercheurs.

Yannick Jolly répond que les enseignants ont souffert du COVID, de la réorganisation de l'établissement avec la disparition des facultés, ... les cas sont répartis entre enseignants, chercheurs et doctorants. Il y a un souci de management chez les doctorants et tous ces paramètres ont forcément entraîné davantage de cas chez les enseignants et enseignants-chercheurs.

Antony Gelicus précise qu'il s'agit de 17 nouvelles situations, mais qu'il ne faut pas oublier les cas datant des années passées.

Floriane Chantreau confirme que ne sont indiquées que les nouvelles situations, mais celles des années précédentes restent suivies.

Prise en charge du Handicap

Floriane Chantreau a listé 42 bénéficiaires en 2020 contre 44 en 2019, suite à 2 départs de l'établissement, soit un taux d'emploi de 4,81% contre 5,43% en 2019. Les bénéficiaires sont majoritairement situés dans la tranche des 41/ 55 ans. Le calcul du taux d'emploi prenait compte jusque-là des investissements liés à l'environnement de travail mais ces investissements ne sont plus pris en compte, ce qui explique que la contribution à la FIPHP a augmenté.

Yannick Jolly indique qu'une certaine proportion d'agents ne se déclare pas en situation de handicap et ne souhaite pas se déclarer car le handicap est léger et invisible, certains agents préfèrent que cela ne se sache pas.

Christophe Demko témoigne du fait que certains agents ne veulent pas déclarer leur handicap officiellement pour ne pas se voir contraints au niveau des assurances ou de leur banque, car un handicap peut entraîner une surprime.

Yannick Jolly explique que la déclaration auprès de la banque tient de la responsabilité de l'agent et n'est aucunement liée à la déclaration auprès de l'université. Une enquête a lieu dans tous les cas si un accident survient.

Floriane Chantreau indique que pour le prochain bilan social, il serait intéressant d'impliquer le groupe du CT afin de réfléchir conjointement aux nouveaux indicateurs à intégrer. Un temps d'échange sera proposé en fin de 1^{er} semestre, une fois le travail sur les contractuels passé.

Yannick Jolly souhaiterait faire varier les focus, d'une année sur l'autre en alternant sur la masse salariale, les congés, l'égalité homme-femme... de nombreuses thématiques peuvent être intéressantes pour mettre un éclairage sur une problématique précise mais il est impossible de toutes les voir la même année.

Antony Gelicus suggère une étude de la répartition du nombre d'agents selon les composantes et selon la branche d'activité professionnelle, ainsi qu'une étude sur les promotions et évolutions de carrière en général. Il propose également de se poser la question quant au fait qu'il n'y a eu qu'une seule promotion pour les ASI jusqu'en 2020, seule année où il y en a eu deux.

Vote portant sur le bilan social 2020 :

Pour SNPTES : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

Pour FSU : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Total :

Contre : 0 Abstention : 0 Pour : 8

Le bilan social 2020 est adopté à l'unanimité des membres présents.

Extrait du procès-verbal du CA du 7 février 2022

Bilan social 2020

Le président souligne l'importance du bilan social pour l'établissement, en tant qu'objet de pilotage, notamment à l'heure où se pose la question de la gestion pluriannuelle des emplois et des compétences attendues pour servir les enjeux stratégiques de l'université.

L'édition 2020 du bilan social comporte les chiffres de 2019 vu qu'il n'y a pas eu de bilan social 2019. Le bilan social 2020 a été présenté au comité technique le 3 décembre 2021.

S'agissant de la répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs au 1^{er} janvier 2020, il est précisé que la catégorie des contractuels (27,6 %) regroupe tout un ensemble de statuts qui relèvent par définition du contrat, comme les doctorants contractuels, les ATER, les PAST, les enseignants-chercheurs contractuels... Les personnes recrutées sur contrat recherche dans les laboratoires sont quant à elle considérées comme des BIATSS. Il est précisé que 3 enseignants sur 4 ont une activité recherche, cela découle des affectations en laboratoire.

S'agissant des effectifs BIATSS au 1^{er} janvier 2020, il est noté que la part de personnels recrutés sur projets a augmenté ces dernières années. Les 43,6 % de BIATSS catégorie A comprennent les post-doctorants, il n'y a pas que des personnels administratifs ou techniques.

Pour Xavier Feaugeas, il faut distinguer les post-doctorants des ingénieurs de recherche, il faut les retirer des BIATSS catégorie A, car ils font de la pure recherche, ils ne sont pas des personnels administratifs, sinon cela introduit un biais d'analyse.

Le DGS répond qu'il s'agit là d'un vieux paradoxe car statutairement les contrats de post-doctorants sont identiques à ceux des BIATSS, sachant que l'établissement n'est pas censé avoir de personnels de recherche. Ce sous-ensemble de personnels dédiés strictement à la recherche devrait être mieux identifié.

Concernant la pyramide des âges, il faut noter que 243 départs à la retraite sont estimés sur les 11 prochaines années, davantage sur les enseignant-chercheurs. La part des 45-49 ans, majoritaire dans l'établissement, ne fera qu'augmenter avec les années. En particulier, la population des professeurs des universités est vieillissante.

Au niveau du volume total d'heures de formations suivies par le personnel, l'année 2020 est en baisse à cause de la crise sanitaire de covid-19, puisque beaucoup de formations ont dû être annulées.

S'agissant de l'évolution des congés maladies dans l'établissement sur 4 années, il est précisé que celle-ci porte sur les trois types d'absences (congés maladies ordinaires, congés de longue maladie et congés longue durée), mais concerne surtout sur les congés maladies ordinaires.

7,6 % des personnels enseignants et 40 % des personnels BIATSS ont pris au moins un congé pour raison de santé en 2020, deux taux qui restent inférieurs à la moyenne nationale.

Magalie Flores-Lonjou s'interroge : le télétravail joue-t-il sur ces chiffres ? La baisse du nombre de congés maladies s'explique par l'année 2020 très particulière. Il y a peut-être une sous-déclaration de la part des enseignants et enseignants-chercheurs qui ont toujours la possibilité de reporter leurs enseignements.

Le DGS répond qu'au niveau national, avec la crise de covid-19, il y a eu en effet une tendance à moins déclarer d'arrêts maladie.

Concernant la prévention des risques professionnels, les nouvelles situations de risques psycho-sociaux (RPS) déclarées sont en hausse par rapport à 2019.

Stéphanie Peltier pose la question : est-ce seulement une question de déclaration ou lié à une situation particulière ? C'est inquiétant de voir une telle augmentation du nombre des RPS au niveau des enseignants.

Il est répondu que Céline Perroche, chargée de l'accompagnement du changement et de la qualité de vie au travail, a permis de mieux identifier les portes d'entrée pour pouvoir signaler et échanger en toute neutralité. Le protocole de déclaration a aussi été reformulé. Magalie Flores-Lonjou rappelle qu'un questionnaire a été lancé deux années consécutives sur le ressenti général des agents à propos du distanciel. Le taux de réponse était plus important côté BIATSS. N'y a-t-il pas là aussi une corrélation avec l'effet distanciel qui expliquerait l'augmentation du nombre de RPS ?

Il est répondu que cela est possible, une enquête RPS sera bientôt reconduite et permettra de comparer et voir cette corrélation. Cependant, certaines personnes ont vu le télétravail comme une bouffée d'air frais.

Valérie Thiery demande si un état des lieux a été réalisé à propos de l'apparition ces 4-5 dernières années de longues maladies et de cancers chez les personnels exerçant certaines fonctions.

Il est répondu qu'un contact a été pris avec l'Office départemental de lutte contre le cancer pour mener une enquête sur le territoire, mais l'établissement n'avait pas pu obtenir plus d'indications sur les facteurs ciblés et non-ciblés.

Magalie Flores-Lonjou précise qu'il semblerait que cela était lié à une mauvaise formulation de la question pour enclencher une étude.

Sylvain Marchand remercie pour ce travail qui regroupe beaucoup d'informations, certaines d'ordre très général et d'autres d'ordre très spécifique. Sur la base de ces indicateurs, quel est le constat de l'établissement et que va-t-il faire ? Au quotidien il voit des collègues qui remontent des choses : un clivage entre différentes catégories de personnes notamment en raison des primes, et un mal-être qui grandit notamment avec l'explosion des cas de RPS en 2020. Malgré cela la politique est de continuer à traiter par catégorie, à différencier avec les primes, à continuer avec les contractuels... Après ce constat du bilan social, quelle est la trajectoire pour le futur ?

La VPCA répond que remis à la taille de la population de l'établissement, le nombre des RPS n'est pas énorme. L'université accompagne les personnels via des dispositifs pilotés par Céline Perroche, la médecine du travail et la cellule RPS. Les situations RPS sont assez anciennes, elles peuvent mettre du temps à se résoudre.

S'agissant de la part des contractuels, elle rappelle le taux d'environ 20 % de contractuels tous corps et catégories confondus dans la fonction publique d'État. La Rochelle Université est en deçà de ce taux côté enseignants et enseignants-chercheurs, et mène dans le même temps une réflexion sur la déprécarisation, à savoir titulariser certains agents via des transformations d'emplois.

Elle répond enfin que le régime des primes repose sur un dispositif État, et que dans la fonction publique les primes restent largement associées au grade et au corps des agents.

Le DGS reconnaît d'une part que les primes ont toujours été un sujet de discorde et qu'historiquement cela n'a jamais été un système parfait, côté enseignants comme BIATSS. On voit émerger une approche globale qui consiste à la fois à conserver une approche statutaire et de reconnaître certaines fonctions, et un niveau plus individualisé. D'autre part, s'il n'y a pas une explosion du nombre des RPS, cela reste évidemment un sujet d'attention et tout l'enjeu pour l'établissement sera l'amélioration de son organisation, de son management à certains endroits... Aujourd'hui, les RPS, dans toutes les organisations, sont mieux identifiés et déclarés beaucoup plus rapidement qu'il y a 20 ans.

Sylvain Marchand répond que la progression du nombre des RPS résulte d'une interprétation des chiffres, l'année 2020 étant une année spéciale. Certes il y a des règles nationales, mais cela n'empêche pas d'ajouter des choses en local. L'établissement est en dessous des moyennes nationales, mais depuis 2017 les indicateurs sont à la hausse, il y a une variation de fond.

Le président soutient que c'est une tendance nationale qui s'applique à tous les services publics lesquels affichent une forme de souffrance caractérisée par des indicateurs croissants. Sur le caractère national des mesures, l'État explique pas mal de choses : d'abord il se refuse à financer des recrutements d'enseignants et enseignants-chercheurs

sur les programmes d'investissement d'avenir (PIA) ; le régime indemnitaire est lui aussi imposé par l'État, et si l'université souhaite constituer des amortisseurs dans le but d'être plus équitable, alors il faudra l'assumer ce qui se traduira par d'autres choses.

Magalie Flores-Lonjou indique que pendant longtemps les RPS existaient mais n'étaient pas reconnus, et que les chiffres ne peuvent que remonter eu égard aux pratiques relevant du New Public Management. Il faudrait communiquer sur l'enquête RPS, que Céline Perroche présente son action au conseil d'administration.

Elle se dit aussi inquiète depuis longtemps des départs relativement rapides des postes de directions au sein de l'établissement en particulier ceux positionnés au Technoforum, des postes laissés vacants au bout de quelques années ou à la suite de congés maladies. Il faudrait réaliser une étude poussée sur ce point.

Il est répondu que Céline Perroche pourrait intervenir en conseil d'administration mais au titre d'une analyse globale à l'échelle de l'établissement, afin de sortir du ressenti. De plus, seules deux directions ont été mises en difficulté (DRH et DHSE), il faut faire attention à l'effet loupe. Sur le poste de DRH, il y a eu en effet des départs successifs mais il ne faut pas généraliser à toutes les directions.

Magalie Flores-Lonjou rétorque que sur des postes importants, dans de nombreux services, il y a eu de nombreux départs (DGS, DRH...) dans des délais très brefs. Pour sa part, il n'y a pas d'effet loupe, sur les postes de direction il y a eu un nombre important de départs motivés par toute une série de raisons qui méritent une analyse chiffrée. Elle évoque aussi le poste de DGS, qui a connu trois titulaires en trois ans : soit il y a eu un mauvais choix de recrutement, soit le travail demandé n'était pas à la hauteur des attentes.

Il est répondu que le poste de DGS est un emploi fonctionnel ; ce sont des emplois exigeants, cela peut arriver qu'il n'y ait pas d'adéquation entre un DGS et un chef d'établissement, ou quelqu'un qui ne se plaît pas dans ses fonctions.

Décision : Le conseil d'administration approuve le bilan social 2020 (POUR : 22 – CONTRE : 0 – ABS : 1).