

Comité Social d'Administration

9 janvier 2024

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CSA du 22 septembre 2023 (vote).
Approbation du Procès-verbal du CSA du 7 décembre 2023 (vote)
2. RSU 2022 (pour débat).

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 9 janvier 2024 à 14h00, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
M. Christian ROBLÉDO Président	Présent
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
Mme Françoise GROLLEAU 1 ^{ère} Vice-présidente, en charge du Conseil d'administration	Présente
M. Éric DELABAERE Vice-présidente Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines et du Dialogue Social	Présente
M. Stéphane RIGAUT Directeur de la Prévention et de la Sécurité - Conseiller prévention de L'Université d'Angers	Présent
M. Matthieu MAUGAIS Responsable du Service Contrôle de Gestion - Contrôleur de Gestion - Direction du Pilotage et de l'Evaluation.	Présent

Représentants du personnel			
Titulaires		Suppléants	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Excusée	M. Damien PICARD	Présent
FSU et Printemps écologique			
M. Laurent SAINTIS	Présent	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Excusé	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Excusée	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Excusé	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Excusé	Mme Nathalie CLEMENT	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	Présente	Mme Patricia MALLEGOL	Poste Vacant
Mme Valérie RACINEUX	Présente	M. Pascal RUFLIN	Présent
Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l'Université d'Angers			
M. Richard CERVELLE	Présent	Mme Paola PIERONI	Excusée

Secrétaire de séance :

Mme Delphine LORET

Secrétaire adjoint de séance :

M. Richard CERVELLE

A 14h15, le quorum étant atteint, M. Christian ROBLÉDO, Président, ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, est secrétaire de séance ; Monsieur Richard CERVELLE, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

M. Christian ROBLÉDO présente ses vœux 2024 et remercie les membres présents. Il indique qu'il s'agit de sa dernière commission en tant que Président. Il souligne que les CSA qu'il a présidés ont été témoins de débats nourris cependant toujours courtois et que le sens même du dialogue social à savoir la communication vers la convergence a permis d'améliorer et de faire progresser l'Université d'Angers. Ce respect mutuel a été salutaire pour le bon fonctionnement de l'établissement. Il insiste sur le fait que le personnel est la première richesse dans un établissement d'enseignement supérieur. Il remercie l'ensemble des membres pour leur implication dans leurs missions et leurs souhaite une belle continuation.

1 - Approbation de procès-verbaux**1.1 Approbation du procès-verbal du CSA du 22 septembre 2023 (vote).****1.2 Approbation du Procès-verbal du CSA du 7 décembre 2023 (vote)**

Monsieur Éric DELABAERE indique que les Procès-Verbaux n'ayant pas été visés par l'ensemble des membres, leur approbation est reportée à la prochaine séance.

2 - RSU 2022 (pour Débat).

Monsieur Éric DELABERE présente le Rapport Social 2022 (RSU) avec l'appui de Madame Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, et de monsieur Matthieu MAUGEAIS, Responsable du Service Contrôle de Gestion - Contrôleur de Gestion - Direction du Pilotage et de l'Évaluation.

Monsieur Éric DELABAERE annonce une augmentation de l'évolution de l'effectif global de +30 personnels par rapport à l'effectif de 2021.

Sur l'évolution des emplois, il indique que 2 114 personnels titulaires et contractuels sont présents à l'Université d'Angers en 2022 dont 1154 Enseignants et 960 personnels BIATSS. Il remarque une légère baisse sur le volet Enseignant.

Il reprend l'évolution sur 4 ans entre 2018 et 2022 et note une augmentation de 39 Enseignants sur cette période et de 150 personnels BIATSS (32 titulaires et 157 contractuels).

Il rappelle que l'Université d'Angers a accueilli 25 244 étudiants sur l'année 2022/2023. Il indique que l'augmentation des personnels participe à l'évolution des ratios vis-à-vis des étudiants et le taux d'encadrement des étudiants s'établit à 1 enseignant pour 22 étudiants (23 en 2021) et 1 personnel BIATSS pour 26 étudiants (29 en 2021).

Au total sur l'année 2022, 87 CDD ont été transformés en CDI (Enseignants et BIATSS confondus) ce qui constitue une hausse très positive de plus de 102% par rapport à 2021 et s'inscrit dans la volonté de l'établissement de déprécariser les personnels.

Le représentant FSU-PE demande si cette transformation correspond à l'augmentation des 157 contractuels.

Monsieur Éric DELABAERE indique que c'est en partie le cas.

Sur le volet Enseignants, Monsieur DELABAERE constate un effectif en légère diminution qui s'explique par une diminution des contractuels, ce qui se compense par une augmentation du nombre des enseignants titulaires de +17 agents.

Il constate que malgré la fermeture de postes avec un repyramidage important vers des postes PR, la politique active de recrutement de MCF menée par l'établissement a conduit à une stabilité des postes MCF et à une augmentation des postes PR.

Une représentante FSU-PE intervient sur le repyramidage, elle demande si cela augmente le nombre d'enseignants, ou s'il ne s'agit en réalité que d'une requalification des postes pour les mêmes enseignants.

Monsieur Éric DELABAERE explique que le rapport se fait au regard des recrutements de MCF. Il indique que certains enseignants MCF ont été conservés sur des postes de PR mais que de nouveaux enseignants sont arrivés dans le même temps, ce qui se traduit par une stabilité des effectifs de MCF.

Monsieur Christian ROBLEDO souligne que les repyramidages ne sont pas exclusivement liés à la LPR (Loi de Programmation de la Recherche).

La représentante FSU-PE constate cependant que, quel que soit le repyramidage, il s'agit en réalité du même poste.

Monsieur Christian ROBLEDO contredit cette affirmation. Il explique que dans le schéma appliqué, le poste de MCF est transformé en poste de PR, ce qui permet, dans la continuité de la politique amorcée, le recrutement d'un enseignant MCF en local, les candidatures en interne étant dans ce cas privilégiées.

Monsieur Éric DELABAERE reprend la présentation en abordant les effectifs BIATSS. Il constate que cet effectif est en hausse de 4,7%, principalement parmi les personnels contractuels de catégories A et B. Il souligne une hausse de 9,7% sur les personnels de catégorie A et de 6,25% pour les personnels de catégorie B. Il remarque également une baisse des personnels de catégorie C qui passent de 260 à 248 (-4,6%). Les personnels BIATSS sont au nombre de 960 (917 en 2021).

Il indique que l'augmentation porte principalement sur la filière ITRF (780 en 2022/739 en 2021) et de manière plus faible sur la filière médico-sociale (+4 personnels), une stabilité se maintient sur les autres filières. Il explique l'incongruité du personnel contractuel isolé dans la filière AENES, par la particularité que présente le recrutement BOE plaçant en situation contractuelle cet agent durant une année avant titularisation.

Le représentant UNSA interroge sur la qualité d'ITRF des contractuels BIATSS.

Madame Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social précise que dans la procédure de recrutement au niveau des établissements d'enseignement supérieur, les fiches de poste sont définies en fonction des emplois-types du référentiel ITRF.

Monsieur Éric DELABAERE précise que l'évolution des effectifs médico-sociaux correspond à des recrutements au niveau du SSU et du SSTU ; il s'agit de contractuels puisque les fonctions concernées ne disposent pas de filières fonctionnaires.

Une représentante UNSA interroge sur les modalités de recrutement des contractuels, notamment en relation avec celles en place pour les agents titulaires.

Madame Delphine LORET développe les éléments de procédure en vigueur au sein de l'établissement. Elle indique que la procédure concernant les personnels contractuels est similaire à celle des personnels titulaires dans la mesure où une fiche de poste est publiée en interne et par la suite en externe sur les sites dédiés que sont par exemple Intranet, la PEEP, la place publique de l'emploi. Elle souligne que la seule dérogation qui peut intervenir concerne les contrats de courte durée dans le cadre de remplacement ponctuel. Elle ajoute que le recours au vivier actif, constitué par les services RH, de l'établissement est intéressant dans ces cas de figure.

La représentante UNSA demande des précisions sur la sélection du jury de recrutement dans le cadre de la procédure contractuelle.

Madame Delphine LORET indique que puisqu'il s'agit de la même publication de poste, le jury est identique.

Elle précise qu'il ne s'agit pas d'un jury type concours et qu'il s'assimile plutôt à celui mis en place dans le cadre des mobilités de fonctionnaires. Le jury est composé de plusieurs personnes et la Direction des Ressources Humaines tend à être présente dans ces recrutements.

Même si les contraintes ne sont pas aussi importantes que dans les recrutements par concours, des règles existent dont le respect est vérifié par la DRH lors des publications notamment concernant la composition des commissions. Néanmoins, un cadrage plus précis expliquant ces réglementations pourrait être formalisé au sein de l'UA.

Elle rappelle que la DRH essaye d'être présente sur de nombreux recrutements mais qu'elle ne peut le faire pour l'ensemble au regard des contraintes de mobilisation du service que cela générerait.

Madame Delphine LORET précise qu'un travail de formalisation des procédures est en cours, avec un objectif à fin 2024, en lien avec les FUA et le logiciel de gestion de candidatures.

Monsieur DELABAERE insiste sur l'utilité de pouvoir s'appuyer sur un cadrage précis avec cependant la nécessité de maintenir une certaine souplesse et une flexibilité, notamment dans les recrutements contractuels afin d'optimiser et de pérenniser le fonctionnement performant de l'établissement.

Monsieur Christian ROBLEDON approuve les propos de Monsieur DELABAERE. Il indique qu'il est essentiel de respecter un équilibre entre la rigueur des procédures et la souplesse des nécessités de recrutement. L'adoption de règles de procédures identiques dans le recrutement des contractuels et des titulaires, conduirait à la validation des campagnes synchronisées uniquement et aboutirait en conséquence à la paralysie du fonctionnement de l'établissement.

Une représentante UNSA demande s'il n'existe pas de directives nationales pour le recrutement des personnels contractuels.

Monsieur Didier BOUQUET, Directeur Général des Services indique que le texte réglementaire applicable est le décret mentionné précédemment par Madame LORET. Ce texte réglementaire fait notamment obligation du respect des procédures et modalités de publication des fiches de poste ainsi que de la présence d'une commission de sélection. Il rappelle que sans souplesse en termes de support de l'activité de l'établissement, cela ne sera pas fonctionnel. La souplesse que permet des recrutements au fil de l'eau doit, dès lors, être maintenue.

La représentante UNSA demande si des campagnes de recrutement avec une procédure plus rigide mais à intervalles réguliers, à raison par exemple de 1 tous les 3 mois, ne peuvent être envisagées.

Monsieur Didier BOUQUET répond que des arbitrages sont déjà opérés par la Présidence en fonction des différentes demandes sollicitées par les composantes et les différentes structures. Une procédure trop rigide ne permettrait pas de prendre en compte les besoins ponctuels à l'instant T.

Monsieur Christian ROBLEDO interroge sur la nature de l'inquiétude qui transparait derrière le questionnement de la représentante.

La représentante explique que les modalités de recrutement des personnels contractuels demeurent assez floues et abstraites, ce qui crée une idée de risques de rupture d'égalité et de neutralité dans les différents recrutements.

Une autre représentante UNSA indique que son inquiétude réside dans le respect de la procédure de publication des fiches de postes.

Madame LORET reprend les termes du décret de 2021 et détaille de nouveau la procédure appliquée dans le recrutement des personnels de l'établissement.

Elle indique que la publication en interne est de 15 jours, suivie d'une publication d'un mois en externe. Elle indique que la seule dérogation à cette procédure intervient dans les cas d'urgence ou de remplacement temporaire. Elle indique que dans ces hypothèses, le recours au vivier constitué en amont est favorisé.

Elle rappelle que le décret prévoit, dans la composition du jury, que dans la mesure du possible celui-ci doit réunir plusieurs personnes avec possiblement un personnel DRH présent.

Elle souligne que, sur les recrutements dans l'établissement le jury est toujours composé conformément au décret, à l'exception de la DRH qui essaye d'être représentée mais cela ne peut se faire systématiquement en raison des contraintes évoquées.

Elle termine en précisant que des améliorations sont en cours de réflexion sur la mise en place d'un cadrage plus formalisé et précis.

La représentante UNSA demande des précisions sur le portefeuille des viviers mentionnés.

Madame Delphine LORET précise qu'il s'agit par exemple de personnes qui ont été reçues pour un entretien à la suite de la publication d'un poste mais n'ont pas été retenues sur le moment ou encore des personnels qui ont été recrutés précédemment sur des missions de courte durée.

Monsieur DELABAERE reprend la présentation. Il aborde la répartition des personnels par genre. Il indique que 1171 agents sont des femmes soit une augmentation de 2% par rapport à 2021. Ces personnels féminins représentent 65% de l'effectif global. Les hommes sont au nombre de 943 soit une hausse de 0,9%. Ils sont plus nombreux, en proportion parmi les personnels Enseignants (56%). Il indique que parmi les personnels BIATSS, la proportion de femmes atteint 70%, avec des variations suivant les corps.

La représentante FSU-PE indique que les Enseignants-Chercheurs titulaires ont un quota de 20% de femmes avec un ratio MCF/PR de 80/20 chez les femmes et de 60/40 chez les hommes. Elle constate que le 60/40 est l'objectif visé par les gouvernements successifs depuis 1990 et que l'établissement s'en rapproche de plus en plus, ce qui est positif même si le ratio de 50/50 est ce vers quoi il faut tendre. Elle interpelle les membres sur cette question.

Monsieur Éric DELABAERE constate en effet l'anormalité. Il rappelle le travail fait sur le repyramidage et les chiffres qui découlent du vivier afin de remédier progressivement à cette inégalité. Il indique qu'un travail sur le vivier des MCF féminins est fait au sein de l'établissement,

afin qu'elles puissent candidater sur des postes PR notamment par un encouragement constant des collègues femmes à s'inscrire à l'HDR.

Il indique ensuite que les femmes font moins de mobilité que les hommes. Il constate que cette donnée n'est pas propre à l'Université d'Angers mais relève plutôt d'un phénomène de société où généralement dans un couple c'est la femme qui sacrifie sa carrière au profit de son conjoint.

Il indique qu'il existe également un travail de l'établissement sur cette question, au niveau des sections disciplinaires, pour mieux féminiser les postes, à l'échelle des MCF et dans la suite sur les PR.

Il remarque que ce travail est pleinement intégré dans le cadre du plan égalité mis en place par l'établissement. Il constate que c'est un travail sur le long terme puisqu'en sur 2022, l'établissement compte 120 PR hommes pour 40 PR femmes.

La représentante FSU-PE reprend les chiffres des anciens bilans sociaux entre 2014 et 2021, notamment au niveau national. Elle constate que les chiffres nationaux en 2014, présentaient déjà un ratio de 20% de féminisation en PR et de 80% en MCF. Elle indique que l'Université d'Angers, en 2022, rattrape la situation globale. Elle reconnaît que l'établissement a progressé constamment sur cette question depuis 2014 mais que cette évolution reste insuffisante.

Monsieur Christian ROBLEDON indique qu'il convient d'intégrer dans la dynamique, la question du vivier disponible. Il remarque que le travail doit également se faire sur l'enrichissement de celui-ci en favorisant par exemple les dispositifs d'inscription des collègues féminins à l'HDR, qui est le passage nécessaire à la titularisation PR. Il souligne les mesures prises par l'établissement afin de réserver le reliquat de contingent de CRCT aux femmes. Le repyramidage LPR a également été discuté pour favoriser les dispositifs d'équilibrage sur cette question notamment quant à la possibilité de son ouverture exclusive aux femmes. Cette disposition n'a pas été retenue au CAC pour des questions de discriminations positives. Il a été cependant décidé de privilégier les sections comportant au moins une femme promouvable. Il déplore l'absence d'outils législatifs complémentaires permettant de favoriser concrètement le recrutement des collègues féminines. A titre d'illustration, il fait le parallèle avec les mesures qui ont été prises dans le cadre de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il constate que la volonté est présente mais que sans moyens utiles et contraignants, elle demeure illusoire. Il réaffirme que sans vivier préparé en amont, les mesures ne seront pas effectives.

La représentante FSU-PE insiste sur la nécessité de la mise en place d'une législation en faveur des femmes avec l'imposition de quotas. Elle revient également sur la nécessité de former l'ensemble des personnels sur les questions de féminisme et d'égalité homme/femme.

Monsieur Christian ROBLEDON rappelle qu'une formation est déjà effective sur ces questions au sein de l'établissement, notamment sur les jurys de recrutement. Il reconnaît que la question demeure séculaire et qu'un fort travail sociétal de reconstruction est nécessaire. Il fait le parallèle avec les ratios étudiants dans les études universitaires et constate que l'inégalité se répercute également au niveau doctoral.

Le représentant FSU-PE demande que la proportion d'hommes et de femmes HDR puisse apparaître dans le document social 2023 afin de visualiser la progression de ce vivier. (122)

Monsieur Éric DELABAERE reconnaît que la mise en valeur de cette donnée fait sens. Il indique que cette valeur peut être extraite.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite l'emploi des personnels en situation de handicap. Ces personnels sont au nombre de 71 (57 en 2021). Il indique également que le taux d'emploi direct est de 3,36% en 2022 (2,98% en 2021). Il constate que le chiffre est en progression constante avec cependant un objectif de 6% qui reste à atteindre. Il indique que la progression est surtout faite au niveau des personnels BIATSS. Il remarque que la progression reste plus délicate au

niveau des Enseignants-Chercheurs. Il insiste sur la nécessité de continuer les efforts dans ce domaine et précise que l'établissement est proactif et essaie de créer un vivier.

Monsieur Christian ROBLEDO complète le point. Il précise que l'engagement de la Présidence sur cette question de favoriser et de développer les contrats doctoraux et les allocations à destination des étudiants en situation de handicap avec une volonté d'ouvrir en priorité le premier poste MCF de la section au recrutement à ces étudiants a été constant. Il souligne que concrètement, à ce jour, il existe au moins 2 étudiants dans ce cas.

Une représentante UNSA demande si des embauches ne sont pas déjà intervenues sur les sections concernées.

Monsieur Éric DELABAERE indique que les recrutements évoqués ne correspondaient pas à la discipline concernée. Il insiste sur le fait que le vivier est en cours de création et que nécessairement, cela va porter ses fruits à un moment T. Il rapproche la situation de celle désormais en place pour les personnels BIATSS avec l'organisation de concours dédiés BOE.

La représentante UNSA demande si la création de postes de contractuels, dans l'attente de l'ouverture de poste titulaire, ne serait pas envisageable.

Monsieur ROBLEDO reconnaît que la solution pourrait être envisagée, il indique cependant que cela ne correspond pas à la volonté assumée de dé-précarisation par titularisation. Le processus envisagé ne reprendrait pas la même philosophie que celle proposée dans le cadre des BOE. Il entend le questionnement de la représentante, cependant il rappelle que l'objectif est différent.

Monsieur Éric DELABAERE ajoute que la volonté de création d'un vivier dans ce domaine se retrouve dans de nombreuses universités, afin d'aboutir à un équilibre plus cohérent concernant les personnels en situation de handicap.

La représentante UNSA demande si cette compétence d'ouvrir le concours BOE ne relève pas de la compétence du Président.

Monsieur Éric DELABAERE en convient, il pointe cependant l'absence d'intérêt que représente l'ouverture d'un poste BOE en l'absence de vivier effectif.

Monsieur Christian ROBLEDO confirme que concernant les Enseignants-Chercheurs, il convient de beaucoup anticiper. Il reprend le parcours fléché à rebours mis en place au sein de l'établissement, avec l'affectation du contrat doctoral et l'engagement moral pris vis-à-vis des étudiants concernés. Il ajoute que la procédure est différente dans le cadre des personnels BIATSS.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit avec les données concernant l'emploi étudiant qui représente un total de 37 961 heures en 2022 soit, en équivalent temps plein, 24 ETP (26 ETP/2021). Il constate un retour à la normale et un meilleur équilibre par rapport à l'augmentation de 2021 qui était essentiellement liée à la crise COVID. Il ajoute qu'il existe une hausse régulière du nombre de volumes d'heures étudiants.

En termes de recrutement et de parcours professionnel, Monsieur Éric DELABAERE indique un nombre de recrutement en légère hausse par rapport à 2021. La rotation des personnels se situe à 14% et est en recul de 0,3 par rapport à 2021, ce qui est positif. Les fins de contrat restent le motif de départ le plus fréquent (63%). Il note cependant une augmentation des démissions ainsi que des départs provisoires (détachements, disponibilités...). Il indique que les retraites concernent 5,8% des départs (11% en 2021) ce qui représente une anomalie qui devrait s'inverser sur les années à venir. Le nombre d'agents fonctionnaires nouvellement recrutés a doublé tandis que le nombre des recrutements contractuels reste stable.

Monsieur Christian ROBLEDO interroge Monsieur Matthieu MAUGEAIS quant à la possibilité d'isoler les données concernant les contrats générateurs de renouvellement des personnels notamment sur les contrats doctoraux et post doctorants. Il indique que cela permettrait une comparaison avec les données d'autres structures notamment de type privé.

La représentante UNSA souhaite connaître plus précisément le réel des rotations de fonctionnaires.

Elle demande si ces chiffres par composante et/ou unité pourraient être connus. Elle indique que cette donnée serait intéressante, notamment pour les RH, sur l'analyse et la gestion des services présentant des changements récurrents.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS indique qu'une base de données sociales est en cours, l'ensemble des chiffres seront accessibles comme préciser dans l'édito du RSU et dans le décret.

La représentante FSU-PE demande si cela correspond au PAP UA actuel de l'intranet.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS indique qu'une réflexion est en cours. Il précise que l'idée prédominante est celle d'une accessibilité via la plateforme du CSA.

Monsieur Éric DELABAERE revient ensuite sur les départs en retraite dont les chiffres en 2022 sont en net recul. Il tempère cependant en indiquant que les prévisions sur les 5 prochaines années présagent des départs plus nombreux. Il indique qu'il convient de confirmer cette évaluation au regard des impacts de la réforme des retraites. L'âge moyen de départ à la retraite des personnels de l'établissement est de 65 ans pour les personnels Enseignants et de 63 pour les personnels BIATSS.

Sur l'avancement global, Monsieur Éric DELABAERE indique que 34% (35% en 2021) des agents ont bénéficié en 2022 d'un avancement de carrière, que ce soit un avancement d'échelon, de grade ou de corps.

Sur l'avancement d'échelon, 580 agents ont bénéficié en 2022 de cette mesure ; par ailleurs, 100 agents ont bénéficié d'un avancement de grade et de corps en 2022, ils n'étaient que 70 en 2021.

Le représentant FSU -PE pointe la problématique existante entre les MCF et les PR, qui se constate sur les avancements de grade au niveau national, notamment sur le passage à la hors-classe pour les Maîtres de Conférence avec un goulot d'étranglement assez fort. Il indique qu'il serait intéressant de connaître la proportion par rapport au nombre de personnes éligibles à ces avancements.

Monsieur Éric DELABAERE indique que 2022 et 2023 ont été de bonnes années au niveau de la progression des MCF à la Hors-Classe. Il tempère cependant pour les années à venir notamment compte tenu des taux de promotion qui sont fixés au niveau national et échappent de ce fait à la compétence de l'établissement.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite les éléments relatifs à la formation professionnelle. Cette dernière demeure très suivie par les personnels BIATSS. Il constate cependant que le nombre d'Enseignants ayant suivi au moins une formation est en augmentation, passant de 155 en 2021 à 272 en 2022. Il ajoute que le nombre d'heures de formation est également en légère hausse de +161 heures par rapport à 2021.

La représentante UNSA indique qu'il serait bénéfique d'augmenter le budget de la formation professionnelle continue pour l'ensemble des personnels.

Monsieur Éric DELABAERE répond que l'augmentation constatée sur le budget du pôle formation de la DRH en 2021 s'est poursuivie en 2022. Il prend cependant note de la demande.

La représentante FSU-PE demande la possibilité d'obtenir les chiffres du nombre de personnes suivant une formation par parcours.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS indique que cela est réalisable.

La représentante UNSA précise qu'il faudrait une rallonge de 20 000 euros pour combler le déficit du budget de la formation.

Monsieur Christian ROBLEDO indique que ce déficit est normal et que cela relève de la politique mise en place par l'établissement afin que l'ensemble du budget formation ne soit pas mobilisé en une fois mais s'inscrive sur l'année.

La représentante UNSA demande si l'ensemble des demandes de formation seront acceptées.

Monsieur Didier BOUQUET tempère en indiquant que si le budget est absent, l'établissement ne peut pas s'engager financièrement.

Monsieur ROBLEDO indique que normalement un budget rectificatif devrait être voté dans une prochaine phase. Il rappelle en outre que le budget est en constante augmentation.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit avec l'évolution de la masse salariale. Entre 2021 et 2022, l'évolution de son montant est de 5,4% (142 446 974 euros pour 135 000 000 en 2021). Il indique que 89% de ce montant est consacré à la rémunération des personnels permanents. Il fait un point de comparaison avec 2016 où la masse salariale était de 117 millions pour 1841 agents. Il constate une augmentation conséquente par rapport à 2021.

Sur les éléments d'explication quant à l'évolution de la masse salariale, Monsieur Éric DELABAERE indique que l'augmentation de la masse salariale entre 2021 et 2022 est de +7,16 millions d'euros. Il indique que la progression de la masse salariale est principalement due à l'augmentation des 4 facteurs principaux :

- l'augmentation des rémunérations principales notamment en raison de l'augmentation de la valeur du point d'indice de 3,5%, de la hausse du nombre des contractuels (737 000 euros) et de la mise en place du complément de rémunération pour les contractuels en CDI ;
- l'augmentation mécanique des charges patronales qui comptent pour 2 190 000 euros ;
- l'augmentation des primes et indemnités (+1 368 000) principalement en raison de la mensualisation des primes de recherches et d'enseignement supérieur devenues régimes indemnitaires des personnels enseignants et chercheurs (+828 000 euros) ;
- l'augmentation des prestations sociales de 52 000 euros, en lien avec l'augmentation du remboursement domicile travail pour 30 000 euros et du forfait mobilité durable pour 15 000 euros.

Monsieur Éric DELABAERE présente également la répartition des salaires nets et des primes par rapport à différents déciles.

Sur l'ensemble des salaires, le salaire inférieur se situe à 1575 euros (1434 euros en 2021) ce qui correspond à une hausse de 9,83%. Cette augmentation se justifie d'une part par l'augmentation du SMIC et d'autre part par la mise en place en 2022 du complément indemnitaire pour les personnels en CDI.

Sur la répartition des salaires nets et des primes par sexe et par décile, Monsieur DELABAERE indique que, sur l'ensemble, la répartition des rémunérations et primes est plus faible concernant les femmes. Au niveau du salaire médian, la moyenne est faite par rapport aux effectifs, le décalage apparaît en conséquence plus important.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS confirme ces données.

Le représentant FSU-PE indique qu'il ne s'agit pas d'une moyenne mais d'une médiane dans la répartition présentée. Il avance l'explication statistique selon laquelle les proportions sont inversées entre les Enseignants-Chercheurs et les BIATSS, en conséquence il constate que 50% des femmes BIATSS de catégories B et C auront des salaires moins importants, à l'inverse de leur collègues hommes appartenant plutôt aux catégories d'Enseignants-Chercheurs ou de BIATSS A.

Monsieur Christian ROBLEDO reprend les éléments avancés sur le salaire médian. Il note que le salaire des femmes est plus faible. Il intègre l'explication avancée. Il tempère cependant en indiquant qu'un autre facteur intervient. Il indique que les collègues femmes BIATSS, ont tendance à privilégier, plus elles avancent dans les échelons, des temps partiels. En conséquence, et mécaniquement, cela implique une diminution de leur rémunération. Il ajoute que ce phénomène ne se constate pas dans la tranche de personnel féminin ayant des salaires plus faibles.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS indique que cette donnée sera présentée dans l'index des rémunérations par type de population.

Le représentant FSU-PE demande si la présentation sur les salaires nets et les primes, rend compte des heures de vacation.

Il lui est répondu négativement, celles-ci ne font pas partie de la rémunération.

Le représentant FSU-PE demande s'il serait possible d'isoler les primes. Il serait intéressant pour l'établissement de pouvoir comparer la répartition des primes par catégorie et par genre.

Monsieur Christian ROBLEDO demande au représentant s'il a bien intégré que la donnée en cause est celle du temps de travail, et que si le salaire net est exclu alors cette donnée n'apparaîtra plus.

Le représentant FSU-PE confirme, il indique cependant que les données sur les salaires nets sont intéressantes au regard des différentes catégories. Il précise que statistiquement les données sont biaisées par rapport à la représentation des hommes et des femmes dans les différentes catégories.

La représentante FSU-PE demande si les primes telles qu'entendues dans la discussion correspondent aux rémunérations accessoires, aux heures complémentaires.

Le représentant FSU-PE précise sa demande en indiquant qu'il parle de toutes les autres primes hors heures complémentaires.

Madame Delphine LORET explique que dans les données présentées le RIPEC est inclus, par exemple. Les primes sont déjà incluses en réalité. Elle rappelle qu'il ne s'agit pas que de l'indiciaire.

Le représentant FSU-PE demande si les référentiels de charge sont inclus.

Monsieur Éric DELABAERE lui répond par la négative. Il ajoute que dans ce cas on basculerait sur les heures complémentaires qui ne sont pas incluses puisqu'il ne s'agit pas de primes. Il indique que ces heures sont des rémunérations accessoires et non des indemnités.

La représentante FSU-PE constate que les hommes se retrouvent majoritairement en catégorie A chez les enseignants mais également chez les personnels BIATSS. Ainsi, les hommes parmi les personnels BIATSS représentent 55,86% des catégories A pour seulement 41,49% des femmes, alors même que les femmes sont majoritaires en termes de population.

Monsieur Didier BOUQUET remarque que sur les postes de direction dans les services centraux, les femmes sont bien représentées aux postes clés de direction. Il cite à titre d'exemple les

ressources humaines, les affaires juridiques, les affaires financières, l'international, de même que la direction de la vie étudiante où les directions sont féminines.

Monsieur Éric DELABAERE enchaîne avec un focus sur la masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées, soit 837 750 euros, qui se répartit entre 2 femmes et 8 hommes. Il indique que ce chiffre était de 869 000 euros en 2021. Il explique cette diminution par les départs à la retraite. Il souligne qu'il serait intéressant d'avoir plus de femmes sur ces hauts salaires.

Concernant l'index égalité professionnelle, Monsieur Éric DELABAERE indique qu'il existe un cadre réglementaire récent avec des décrets qui sont parus le 5 décembre 2023. Ces derniers prévoient de mesurer les écarts de rémunérations à partir de 3 indicateurs qui sont :

-l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelons équivalents. Sur la mesure de cet écart, Monsieur Éric DELABAERE précise que cette donnée sera lissée sur celle du temps partiel choisi du fait de l'impact qui en découle. Cet indicateur pèse par 40 points dans l'index.

-l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ; (40 points)

-le nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. (20 points).

Monsieur DELABAERE explique qu'à partir de ces trois indicateurs un index d'un niveau maximum de 100 points est calculé. Il note que la cible définie par décret est de 75 points. Monsieur DELABAERE indique qu'il manque encore certaines données et que certains points sont encore à préciser même si sur les calculs actuels de la DPE, l'établissement se situerait autour de 77 points. La publication de l'index était prévue pour le 31 décembre 2023 au plus tard pour les données 2022. Au vu des délais courts, les données de 2022 ne sont pas encore consolidées et ne sont pas encore fournies.

Pour les années suivantes, elles sont attendues au 30 septembre. Il explique que dans l'hypothèse où la cible ne serait pas atteinte, des objectifs de progression seront définis et publiés avec éventuellement une amende en cas de non-respect.

Il précise que la publication tardive des décrets (5 décembre 2023) n'a pas permis de finaliser le calcul dans les délais, notamment du fait de la transmission très tardive du tableur de calcul aux établissements (13 décembre 2023), et de l'attente de la parution de la circulaire ministérielle. Il indique que l'indicateur sera normalement communiqué lors du prochain CSA.

La représentante FSU-PE demande si une ébauche de calcul a pris place.

Monsieur DELABAERE indique que l'index serait a priori un peu au-dessus de 75, de l'ordre de 77 selon les estimatifs DPE.

Monsieur Christian ROBLEDON constate que la fixation d'indices de progression est importante, même si les objectifs de 75 sont atteints.

Monsieur Éric DELABAERE indique que le but de cette cible est de progresser afin de se rapprocher le plus possible de l'égalité salariale au niveau national. L'intérêt demeure de démontrer qu'effectivement des progrès continus sont apportés par rapport à la cible. Il indique que le ministère doit également s'améliorer notamment sur les points où l'établissement n'a pas la main ; il donne l'exemple des taux de promotion.

Une représentante demande si le ministère a prévu la distribution de dotations pour que les objectifs fixés soient atteints.

Il lui est répondu que non, la mesure est à budget constant.

La représentante FSU-PE demande si, sur les 10 rémunérations les plus élevées, il y a eu une évolution depuis l'année précédente.

Monsieur Éric DELABAERE répond par la négative. Il explique que la baisse s'inscrit dans des départs à la retraite. Il indique que le ratio est toujours de 2 femmes pour 8 hommes.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit la présentation en abordant les données relatives à la santé et la sécurité. Il constate que les accidents de travail et les maladies professionnelles sont en diminution en 2022 (-7 par rapport à 2021) en particulier parmi les personnels de catégorie B. Il remarque, de manière très positive, que l'établissement a formé ou sensibilisé sur l'année 385 agents à la santé ou/et à la sécurité au travail.

Monsieur Stéphane RIGAUT, Directeur de la prévention et de la sécurité confirme les chiffres, il indique que ceux-ci ont été présentés plus avant lors du dernier F3SCT.

Concernant la répartition des agents selon la durée de travail, Monsieur Éric DELABAERE indique que peu de changements interviennent par rapport à 2021 sur la durée du temps de travail (temps complet, partiel, non complet). Il souligne que comme l'année précédente le temps partiel choisi concerne essentiellement les personnels féminins (84%). Il indique qu'une réflexion serait intéressante à mener sur les raisons conduisant à ces choix. Il interprète ces données sur la tranche d'âge 30-40 ans comme reflétant d'un fait sociétal où les femmes prennent ce temps pour gérer le côté familial et la coordination des enfants dans le couple et interroge sur les tranches plus âgées (45-60 ans) où la pratique du temps partiel choisi est également importante et où, sans doute, la mesure se choisit dans la fonction d'aidant familial.

Un représentant UNSA indique que les données sont à mettre en relation entre les personnels BIATSS et les personnels Enseignants, la question de la gestion du temps de travail se posant différemment, les contraintes de présence n'étant pas les mêmes.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que les Enseignants-Chercheurs n'ont pas l'obligation de demander un temps partiel pour faire garder leur enfants le mercredi après-midi. Il souligne cependant que, sur les catégories A il apparaît que 76 agents sont à temps partiel dont 30 Enseignants ce qui n'est pas négligeable.

Il constate une augmentation du nombre de jours d'absences qui s'établit à 1800 jours en 2022 (1500 en 2021) et indique que celle-ci est équilibrée entre les BIATSS et les Enseignants. Sur la répartition des jours d'absence hors raison de santé, Monsieur Éric DELABAERE indique que les données importantes concernant les Enseignants s'expliquent par les congés CRCT et formation.

La représentante FSU-PE demande si les données concernant les congés maternité/ paternité pourraient être distingués.

Madame Delphine LORET indique que ces éléments sont fournis dans le document avec une distinction entre les congés maternité d'une part et les congés paternité de l'autre.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit sur le télétravail. 353 agents sont en télétravail en 2022 dont 268 femmes et 195 hommes. Il constate qu'un seuil de stabilité a été atteint en 2022, il précise que 24 agents sont en télétravail dérogatoire, essentiellement pour raison de santé avec un relatif équilibre entre les hommes et les femmes.

Monsieur Éric DELABAERE finit la présentation du RSU 2022 en abordant les dépenses relatives à l'action sociale qui représentent une forte hausse (+156%) par rapport à 2021 avec un montant de 193 395 euros. Il relativise cette hausse en indiquant qu'elle est malheureusement liée au versement d'un capital décès. Il indique que l'ensemble des postes de l'action sociale sont en

augmentation notamment l'aide aux agents en difficultés mais également les aides aux vacances, aux loisirs et à la culture.

Il enchaîne avec les données relatives aux jours non travaillés pour faire grève, à hauteur de 26 jours. Il ajoute que cela ne traduit pas un dialogue social dégradé au sein de l'établissement. Il conclut avec les chiffres concernant le nombre d'instances de dialogue social qui se sont tenues en 2022 : 11 CT, 5 CHSCT, 10 bureaux préparatoires, 3 CPE, 2 CPP, 6 réunions de l'instance collégiale et 11 réunions des différents groupes de travail.

Le RSU étant présenté dans cette séance pour débat, aucun vote n'est intervenu.

L'ordre du jour étant épuisé, M. Christian ROBLÉDO lève la séance à 16H45.

Le Président



Christian ROBLÉDO

Le secrétaire de séance



Delphine LORET

Le secrétaire adjoint de séance



Richard CERVELLE