

Comité Social d'Administration

29 mars 2024

Ordre du jour :

1-Approbation PV (vote) :

1. CSA du 22 septembre 2023
2. CSA du 7 décembre 2023
3. CSA du 19 décembre 2023
4. CSA du 9 janvier 2024

2-Mise en place d'un complément IFSE pour les validateurs Notilus (Avis)

3-Calendriers administratifs 2024/2025 et 2025/2026 (Avis)

4-Mise à jour du cadrage du télétravail (Avis)

5-Plan de formation 2024 (Avis)

6-Désignation des membres du CSA (vote) :

- 6-1 A la commission de la formation professionnelle des personnels
- 6-2 A la commission d'action sociale

7-Index égalité professionnelle 2022 (information)

8-Bilan de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat (information)

9-Bilan des attributions de la RIPEC C3 2023 (information)

10-Bilan de la GIPA 2023 (information)

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 29 MARS à 9h30, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Mme GROLLEAU Présidente	Présente
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
M. Philippe LERICHE 1 ^{er} Vice-président, en charge du Conseil d'administration	Présent
M. Éric DELABAERE Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines et du dialogue social	Présente

Représentants du personnel			
Titulaires		Suppléants	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Présente	M. Damien PICARD	Excusé
FSU et Printemps écologique			
M. Laurent SAINTIS	Présent	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente arrivée 9h41	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Présente	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusé
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Présent	Mme Nathalie CLEMENT	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	Excusée	Mme Alexandra BRUNET	Excusée
Mme Valérie RACINEUX	Présente	M. Pascal RUFLIN	Excusé
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 :

Mme Sigrid GIFFON

A 9h30, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU, Présidente, ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Madame Sigrid GIFFON, représentante des personnels, est nommée secrétaire adjointe de séance.

1 - Approbation de procès-verbaux (pour avis) :

Madame Françoise GROLLEAU demande aux représentants des personnels si le point 1 concernant l'approbation des procès-verbaux des 22 septembre 2023, 7 décembre 2023, 19 décembre 2023 et 9 janvier 2024 peut faire l'objet d'un vote unique, sauf remarques particulières.

Aucunes oppositions n'étant soulevées, Madame Grolleau met au vote les quatre procès-verbaux concernés.

1.1 Approbation du procès-verbal du CSA du 22 septembre 2023 (vote).**1.2 Approbation du Procès-verbal du CSA 7 décembre 2023 (vote)****1.3 Approbation du Procès-verbal du CSA 19 décembre 2023 (vote)****1.4 Approbation du Procès-verbal du CSA 9 janvier 2024 (vote)**

Aucune remarque n'étant apportée, les 4 procès-verbaux sont adoptés à l'unanimité avec 9 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

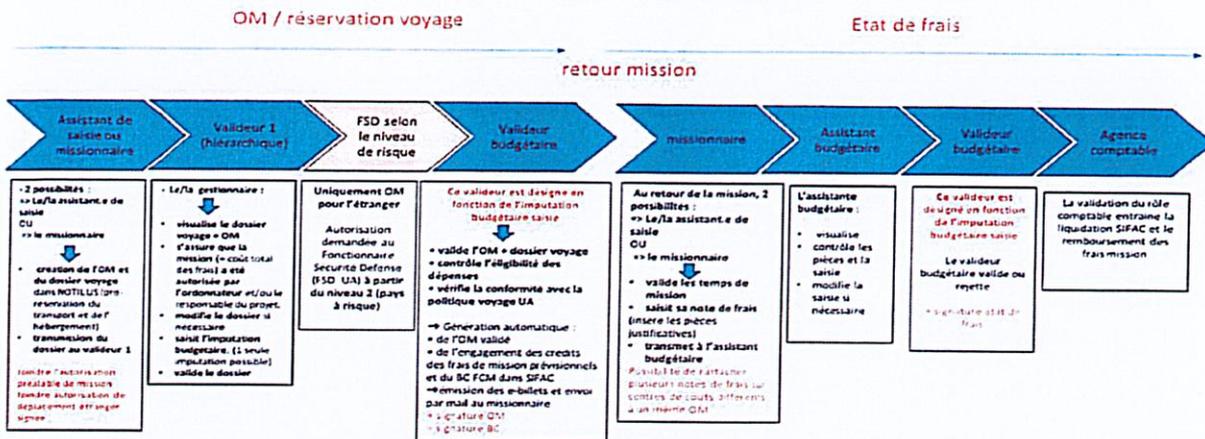
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

2 – mise en place d'un complément IFSE pour les validateurs Notilus (pour avis).

Madame Delphine LORET annonce la mise en place d'un complément IFSE pour les personnels BIATSS nommés sur une nouvelle mission dans le cadre du déploiement du programme Notilus.

Pour une complète compréhension de la nouvelle procédure, elle présente le circuit de validation mis en place aux membres du CSA.

Circuit validation Notilus



Une représentante souhaite un bref rappel sur l'outil Notilus.

Madame Delphine LORET indique que Notilus gère les missions de déploiement de l'outil a fait l'objet d'une présentation détaillée et que des informations ont été postées sur l'intranet notamment dans la page « actualités ». Elle rappelle en outre que des séances de formation et d'information sont dispensées aux utilisateurs et aux valideurs sur les différents niveaux concernés.

Elle indique que des valideurs interviennent au départ de mission ainsi qu'au retour de mission, dans le cadre de l'engagement puis de la liquidation de la dépense.

Une nouvelle responsabilité budgétaire en termes de vérification puis de certification de la dépense étant en effet dévolue, la mise en place du complément d'IFSE permet de valoriser cette nouvelle mission.

Il est en conséquence proposé d'attribuer une part complémentaire de l'IFSE aux agents nommés valideurs budgétaires. Cette attribution se fait sous certaines conditions :

- nécessité d'être agent de catégorie B ou C
- détenir une délégation attribuant uniquement cette responsabilité.

Madame Delphine LORET indique que le montant de ce complément est fixé par correspondance au montant moyen versé aux régisseurs, soit 20 euros. Elle précise qu'en cas de changement de poste entraînant la fin de la mission et donc de la délégation, ce complément n'aura plus vocation à être versé à l'agent.

La représentante UNSA questionne la distinction effectuée entre les personnels de catégories C et B.

Monsieur Didier BOUQUET motive ce choix par la nature et la responsabilité de la mission concernée qui n'a pas vocation habituelle sur les personnels de ces catégories. Il s'agit de valoriser une mission habituellement dévolue aux catégories A qui bénéficient à ce titre d'une délégation.

La représentante FO-ESR souligne que certains personnels de catégorie B et C sont déjà dans des postes où certaines des missions remplies relèvent de celles des personnels de catégorie A alors même que cela ne se reflète pas sur le montant de leur IFSE.

Monsieur Éric DELABAERE relève que ces situations demeurent isolées et qu'elles font déjà l'objet d'une attention et d'une évaluation particulières. Il remarque que la mise en place proposée ne rentre pas dans cette catégorie.

La représentante FSU-PE s'informe sur le nombre d'agents concernés par cette mesure.

Monsieur Didier BOUQUET indique que 33 agents sont concernés pour un budget alloué de 8 000 euros.

Une représentante FSU-PE s'inquiète des difficultés pour les agents gestionnaires dans la mise en place de Notilus. Elle évoque le déploiement de l'outil au sein du CNRS l'année dernière et fait état des complications générées dans son utilisation. Elle interroge sur les améliorations qui ont pu prendre place lors de son installation sur le site UA.

Monsieur Didier BOUQUET déclare que l'autonomisation des gestionnaires par une simplification des procédures est l'objectif prédominant de NOTILUS. Il ajoute que lors de la configuration du projet de déploiement du logiciel, la suppression des assistants de mission envisagée ne correspondait pas à l'objectif de la direction générale des services. Dès lors, le logiciel ETAMYN qui génère l'ensemble des difficultés sur le logiciel NOTILUS n'a pas été repris dans la procédure UA. Il explique que l'organisation mise en place sur l'établissement est assez semblable à celle préexistante. La responsabilité budgétaire donnée aux personnels valideurs est la variante majeure.

La représentante FO-ESR questionne sur l'identification des personnels concernés.

Monsieur Didier BOUQUET indique que chaque composante et chaque service ont été sollicités afin de proposer et d'ajuster en interne leur organisation, en conformité avec le schéma proposé.

La représentante UNSA revient sur la possibilité de cumuler la fonction de valideur avec celle de régie de recettes et le fait que certains personnels de catégorie A ont été amenés en parallèle à abandonner leur fonction de régisseur.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle que la séparation entre les fonctions d'ordonnateur et de valideur est de principe. Il remarque que, pour autant, le degré d'incompatibilité requiert dans le cas d'espèce à être vérifié. Il a, pour ce faire, missionné Monsieur Éric CODEVERTE, agent-comptable de l'établissement. Monsieur Didier BOUQUET relève que la mission a été étendue à un recensement précis des régies comptables utiles, leur nombre n'étant plus en adéquation avec les principes actuels.

La représentante UNSA insiste sur la question de l'impossibilité faite aux personnels de catégorie A ayant abandonné leur compétence de régisseurs, de bénéficier de l'IFSE alors même qu'ils reprennent une responsabilité de valideurs.

Monsieur Didier BOUQUET souligne l'importance de faire une distinction entre la responsabilité d'engager des dépenses qui est une responsabilité reconnue et celle de régie des recettes qui est une responsabilité personnelle. Il insiste sur la différence entre ces deux types de responsabilités. Monsieur BOUQUET appuie sur la nature des missions dévolues aux catégories A dont fait partie celle de valideur à la différence de celle relevant de la responsabilité habituelle des personnels de catégories B et C.

La représentante FSU-PE interroge sur le choix de la somme allouée fixée à 20 euros et notamment sur un alignement avec un barème local ou national.

Monsieur le directeur général des services observe que ce montant est lié à des éléments médians prenant en compte les niveaux de régie et les couts de degré de responsabilité.

La représentante FSU-PE précise qu'elle parle de la prime NOTILUS discuté dans ce point.

Monsieur Didier BOUQUET remarque que cette prime est mise en place par l'établissement et qu'aucun dispositif national n'est prévu.

Un représentant UNSA s'informe du nombre de régies en activité sur l'établissement et des critères de détermination quant à leur utilité.

Monsieur Didier BOUQUET indique que la tendance des finances publiques tend à réduire les corps de régie dans les établissements publics. Il précise cette responsabilité relève de la compétence unique de l'agent comptable et que ce dernier a été mandaté pour ce faire. Monsieur BOUQUET relève que du fait de l'amélioration constante des outils de paiement, certaines régies n'ont plus la même utilité, il convient d'évoluer.

Le représentant FSU-PE remarque que la somme de 20 euros est particulièrement faible. Il admet cependant qu'il serait incongru de s'opposer à l'allocation d'une prime supplémentaire pour les agents mais insiste sur le montant dérisoire de la somme.

Monsieur Éric DELABAERE indique que cette somme s'aligne sur celle déjà en place pour les régies.

La représentante FSU-PE observe que cette prime n'a jamais été réévaluée, ce malgré l'inflation constante. Elle propose de mettre en place un groupe de travail sur les indemnités.

Monsieur Didier BOUQUET n'est pas opposé à une évolution de la prime après une période test permettant d'analyser concrètement la surcharge générée pour les agents par cette nouvelle responsabilité.

La représentante FO-ESR insiste quant à l'absence de prime pour les personnels de catégorie A et sur l'inadéquation de la responsabilité imputée à des personnels de catégorie C.

Madame Françoise GROLLEAU remarque que la proposition permet de reconnaître la responsabilité supplémentaire qui est imputée à l'agent de catégorie C et/ou B ; alors qu'il s'agit pour des personnels de catégories A d'une mission relevant de leur grade.

Un représentant UNSA demande si la charge posée sur le valideur 1 est la même que celle reposant sur le valideur 2.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle que dans la logique de la fonction publique certains personnels ont des IFSE plus élevés du fait de leur grade. La prime proposée est liée à une délégation spécifique de la Présidente. Il est nécessaire lorsque l'on perçoit des primes ISFE plus élevées d'accepter en contrepartie d'exercer de nouvelles responsabilités sans pour autant bénéficier systématiquement d'une compensation financière.

Le quorum est passé à 10 voix, une représentante FSU-PE étant arrivée lors de ce point à 9H54. Aucune remarque supplémentaire n'étant apportée, Madame Grolleau met au vote la mise en place d'un complément IFSE pour les validateurs Notilus qui est adopté avec 6 abstentions et 4 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 5 abstentions, 0 pour

UNSA : 0 contre, 1 abstention, 2 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

3- Calendriers Administratifs 2024/2025 et 2025/2026

Madame Delphine LORET propose aux membres de voter le calendrier administratif 2024/2025 et le calendrier administratif 2025/2026. Elle indique que ces deux calendriers sont construits sur le même schéma précédemment appliqué, à savoir un pont au mois de mai, 15 jours de fermeture sur la période de Noël ainsi que 4 semaines à l'été.

Une représentante UNSA demande si ces fermetures s'imposent à l'ensemble des personnels. Elle indique que certains personnels se plaignent quant à la durée de 15 jours imposée sur le temps des congés de Noël et que cela peut être source de tensions.

Madame LORET relève que d'autres personnels sont satisfaits de cette mesure. Elle rappelle que le cadrage concernant la continuité de service est à prendre en considération dans les contraintes pesant sur les services durant cette période de fermeture imposée.

Monsieur Didier BOUQUET complète en soulignant deux aspects à prendre en considération. D'une part, la nécessité pour les personnels de pouvoir déconnecter régulièrement ; d'autre part, l'importance de réduire les dépenses d'énergie afin de répondre aux enjeux de la transition imposée par le décret tertiaire. Il mentionne l'économie de 16% de la consommation énergétique réalisée en 2023 ayant permis une épargne de 34 000 euros pour l'établissement.

Une représentante FSU-PE adhère aux arguments concernant la déconnexion des agents, elle interroge cependant sur la possibilité de mettre en place un télétravail pour les agents qui le souhaitent, ce qui permettrait de répondre à la demande et aux obligations d'économies imposées.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle que par définition une fermeture administrative s'impose à tous, sous réserve des personnels disposant d'une dérogation dans le cadre de l'obligation de la continuité de service. Le risque du télétravail demeure d'empêcher l'agent de déconnecter.

Une représentante FSU-PE intervient, elle remarque que tous les ans, la rentrée universitaire intervient de plus en plus tôt. Elle demande s'il peut être suggéré aux composantes que le calendrier universitaire n'est pas tenu de se superposer au calendrier administratif ; ce afin de permettre aux personnels qui le souhaitent de faire leur rentrée début septembre. Elle indique qu'en outre les soutenances de stage et les remises à niveau sont régulièrement placées sur la fin du mois d'août ce qui s'avère être une contrainte supplémentaire.

Monsieur Didier BOUQUET souligne que la présentation des deux calendriers administratifs devrait permettre aux composantes d'anticiper les programmations de leurs agendas et d'ajuster au mieux en fonction de leurs contraintes propres en accord avec leur personnel BIATSS et enseignants. Il rappelle que la période de fermeture posée dans le calendrier administratif qui suppose une fermeture des locaux ne préjuge pas de la reprise immédiate des cours lors de la réouverture desdits bâtiments. Il ajoute que les habitudes sont également faites pour évoluer.

Monsieur Philippe LERICHE, sollicité par la représentante sur la pratique des composantes de planifier les retours de stage et remise à niveau des étudiants sur la dernière semaine d'août, indique que le choix dépend des responsables de formation, la composante n'imposant pas ces contraintes mais suit les avis de ces derniers.

Une représentante UNSA rappelle qu'il avait été admis que la période des congés imposés serait en correspondance avec une durée inférieure ou égale à la moitié des congés alloués aux personnels BIATSS. Elle s'inquiète du fait que les personnels n'auront plus l'opportunité de poser leurs congés selon leur convenance. Elle souligne qu'il convient de maintenir un équilibre entre les bien-être personnels et professionnels.

Monsieur Didier BOUQUET reprend les arguments avancés par la représentante UNSA et confirme que le maintien entre les équilibres professionnels et personnels est essentiel, ce à quoi tend la période de fermeture administrative.

Monsieur Éric DELABAERE indique que cette planification des calendriers administratifs entre dans le cadrage pluriannuel qui vise principalement les deux objectifs précédemment évoqués de déconnexion des personnels d'une part et d'économie d'énergie d'autre part. Il justifie le choix des plages de fermeture proposées par la diminution des usagers sur ces périodes.

Un représentant UNSA évoque les économies d'énergie de l'ordre de 60% évoquées lors de la rénovation des bâtiments en cours et en conclut que lorsque ceux-ci seront achevés, les économies d'énergie mentionnées en justification des fermetures administratives seront de moindre impact.

Monsieur Didier BOUQUET remarque que ces économies sont à considérer dans la durée. En 2030, tous les bâtiments n'auront pas été rénovés alors que la demande d'économie d'énergie imposée à l'établissement augmentera.

Aucune remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLEAU propose de mettre au vote les deux calendriers administratifs 2024/2025 et 2025/2026.

3-1 calendrier administratif 2024/2025

3-2 calendrier administratif 2025/2026

Les calendriers administratifs 2024/2025 et 2025/2026 sont adoptés avec 8 voix pour et 2 abstentions.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 1 abstention, 2 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

4 – Mise à jour du cadrage du télétravail (pour avis).

Madame Delphine LORET reprend les éléments du cadre actuel du télétravail issu du processus d'élaboration entamé en 2018. Elle rappelle les différentes étapes de son évolution et indique que les dernières modifications sont intervenues en juin 2023 afin de répondre aux évolutions législatives.

Madame Delphine LORET établit ensuite un bilan de l'application actuelle du télétravail dans l'établissement. Elle observe une diminution du nombre de télétravailleurs occasionnels entre 2021 et 2023 et une légère augmentation des télétravailleurs réguliers avec une moyenne de jours télétravaillés par semaine de 1,12.

Madame Delphine LORET rappelle qu'une réflexion a été menée sur le cadre du télétravail afin d'intégrer le bilan présenté, les retours du webinaire de juin 2023, les échanges lors des CSA, et les remarques du groupe de travail du 27 novembre 2023, ce dans le respect de l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR.

L'objectif est de clarifier le cadre ainsi que de simplifier la gestion, dans la continuité du travail engagé en 2023.

Sur les modifications proposées, la forme a été profondément remaniée afin de répondre aux impératifs posés par l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR. Ce remaniement permet de clarifier certains points et d'alléger la

rédaction. Sur le fond, les nouveautés interviennent essentiellement en termes de simplification et de lisibilité.

Le texte proposé reprend dans son premier article les termes de l'accord-cadre de 2023 et dispose que le télétravail « *n'est ni un droit, ni une obligation* » et qu'il doit être pensé selon une approche collective.

Madame Delphine LORET indique qu'un édito rappelle que le télétravail est lié à la politique RH de l'établissement.

L'article 2 dispose que « *le télétravail est déployé selon une approche collective, menée sous la responsabilité des encadrants en prenant en compte l'organisation du travail la plus adaptée à la nature et au cycle des activités* », conformément au texte de l'accord-cadre.

Madame Delphine LORET fait état de l'ajout d'un paragraphe permettant de remettre les chefs de service au centre de leur fonction d'organisation et d'adaptation des services. L'objectif étant de permettre un échange constructif et de proximité dans les services.

Elle aborde la précision apportée sur les agents éligibles et notamment sur les agents en contrat d'alternance et les stagiaires. Ces derniers peuvent désormais avoir accès aux mesures de télétravail avec cependant la limite de la compatibilité des tâches envisagées et de l'effectivité du tutorat.

Madame Delphine LORET précise les activités éligibles au télétravail. Elle indique que l'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées et non par les postes occupés. Elle rappelle que l'organisation du télétravail dépend de chaque service et de ses contraintes et qu'une généralisation ne peut en aucun cas être faite. Les activités susceptibles d'être exercées à distance doivent être clairement identifiées et les fiches de poste mentionner les activités éligibles sur le poste concerné. Une mise à jour régulière est indispensable.

Madame Delphine LORET revient sur la nouvelle rédaction proposée concernant le calendrier des jours effectifs télétravaillés. Elle explique que la rédaction actuelle prête à interprétations. L'articulation des deux jours de présence sur site avec le télétravail occasionnel et l'organisation du temps de travail pendulaire est discutée. La nouvelle rédaction prévoit l'apposition en entête de la convention du rappel de l'obligation de présence deux jours par semaine. Cette obligation doit s'entendre comme s'imposant dans le cadre normal et non dérogatoire.

Actuellement, le cadre UA ne prévoit pas la suspension de l'autorisation du télétravail, contrairement au texte réglementaire de l'accord cadre, Madame Delphine LORET propose de remédier à cette omission en introduisant une possibilité de suspendre le télétravail en septembre et pendant les vacances scolaires en fonction des nécessités de service. Cette disposition est tempérée par la nécessité pour le chef de service de respecter un préavis de 2 mois et la conduite d'un entretien.

Elle ajoute que deux cas de suspension de droit ont été ajoutés : d'une part en cas de convocation à une visite médicale auprès du SSTU et d'autre part en cas d'inscription à une formation se déroulant en présentiel.

Le cadre UA ne mentionne pas de délai de prévenance pour déposer une demande de télétravail occasionnel. Il est proposé d'y remédier par l'ajout d'un délai de prévenance de 5 jours minimum. Cette disposition ne s'applique pas aux situations particulières (panne de voiture, grève...).

Madame Delphine LORET revient sur la question récurrente du lieu d'exercice du télétravail et de la restriction portée au Maine et Loire. Elle reprend les réflexions menées en groupe de travail elle propose de maintenir cette restriction en justifiant par la formulation de l'article 7 de l'accord cadre de 2023 qui dispose que « *le lieu d'exercice doit se situer dans un périmètre compatible avec un accès, dès le début de la journée suivante, sur le site d'affectation habituel pour les besoins impérieux de l'activité ou en cas de dysfonctionnement des équipements ne permettant pas le télétravail.* ». Elle précise au représentant UNSA ayant soulevé un questionnement quant à cette restriction que dans la réalité, cette disposition ne présente que peu d'incidence, le lieu

prioritairement retenu étant celui indiqué à titre principal dans la convention d'autorisation de télétravail de l'agent.

Madame Delphine LORET insiste sur l'obligation de connexion de l'agent en télétravail qui ne remet pas en cause le droit à la déconnexion. Elle revient sur les principes fondamentaux des conditions de mise en œuvre du télétravail : l'encadrant ne peut exiger l'ouverture permanente de la caméra ou du micro néanmoins l'agent s'il ne peut être sollicité en dehors de ses horaires (sauf conditions d'astreintes), se doit d'être connecté durant ses horaires habituels.

Une représentante FSU-PE interroge quant à la définition de connexion. Madame Delphine LORET explicite qu'elle est entendue comme l'ouverture des outils de communication (TEAMS et autres), l'agent doit pouvoir être sollicité et joignable.

Madame Delphine LORET aborde ensuite le cas particulier du télétravail régulier dérogatoire. Il est prévu dans 4 cas précis : l'agent présente un état de santé ou de handicap sur avis du médecin de travail nécessitant un aménagement de son temps de travail pour une durée de 12 mois ; l'état de grossesse, l'éligibilité au congé proche aidants et lorsque l'agent a une ancienneté de moins de 3 mois sur le poste.

Il est proposé pour le cas d'absence d'ancienneté d'orienter les agents vers un recours au télétravail occasionnel. La nouvelle rédaction prévoit également dans le cas de l'existence d'un problème de santé ou d'une situation de handicap sur préconisation du médecin du travail que la dérogation peut être supérieure à un an.

Concernant la durée de l'autorisation de télétravail, Madame Delphine LORET indique que le télétravail occasionnel ne nécessite pas d'autorisation particulière mais doit être limité dans le temps, cette limitation s'applique également au travail régulier dérogatoire. Elle ajoute que le télétravail régulier fait l'objet d'une reconduction automatique dans la mesure où aucun changement n'intervient.

Concernant les modifications ou la fin d'une autorisation de télétravail, l'accord-cadre, à la différence du cadre UA, prévoit les modalités de sorties de cette modalité de service. Il convient de procéder à une modification permettant de pallier cette carence. Il est proposé que la situation de la personne en télétravail sera systématiquement réexaminée en cas de changement de fonction ou de service.

Madame Delphine LORET rappelle que même en situation de mobilité interne, l'autorisation n'a pas vocation à se poursuivre, elle est accordée au regard des activités et de l'organisation du service. Des échanges doivent donc prendre place avec le nouveau chef de service.

Madame Delphine LORET reprend enfin le calendrier prévisionnel de mise en œuvre de ces nouvelles dispositions. : l'avis des membres du CSA sera soumis à l'approbation du CA le 11 avril 2024 pour une mise en application dès juin 2024.

Une représentante FSU-PE souhaite la mise à disposition du diaporama de séance. Madame Delphine LORET confirme sa communication aux membres à l'issue du CSA.

Concernant les spécificités mentionnées au sein des services, une représentante FSU-PE, reprend les termes de la page 7 du document présenté aux membres qui dispose « *après concertation interne, des notes de cadrage au sein des différents services et/ou directions pourront être mises en place par les chefs de service afin de décliner l'organisation du télétravail en fonction de l'activité du service. Ainsi, il peut être prévu des jours de présence fixe pour l'ensemble des membres de l'équipe, des périodes au cours de l'année pendant lesquelles le télétravail ne pourra pas se pratiquer (exemple rentrée universitaire, périodes de vacances scolaires) ...* ».

Elle indique qu'au sein de sa composante la directrice impose à l'ensemble des agents une suspension des dispositions de télétravail sur l'ensemble du mois de septembre. Elle comprend que cette suspension s'entend pour assurer la continuité de service dans certains bureaux ; néanmoins, elle souhaite savoir si les précisions apportées permettront de modifier cette obligation généralisée.

Madame Delphine LORET entend la remarque, elle justifie cependant la décision de la composante par la volonté avancée par la direction de respecter le principe d'équité dans le traitement des agents. Madame Delphine LORET indique qu'il doit être procédé par concertation interne. L'échange en amont est indispensable, néanmoins elle confirme la nécessité pour la direction de répondre aux impératifs de son service.

Une représentante FSU-PE interroge sur les situations de fortes chaleurs ne se catégorisant pas comme chaleurs exceptionnelles prévues par Météo France et sur la possibilité de recourir au télétravail.

Madame Delphine LORET confirme que le cas de chaleurs exceptionnelles référencées par Météo France ouvre dérogation aux 2 jours de présentiel. Dans les autres situations, elle renvoie aux mesures individuelles prises en concertation par les chefs de services.

Monsieur Didier BOUQUET souligne que les modifications proposées sur la mise à jour du cadrage du télétravail permettent une simplification et une clarification. Il est ouvert à une concertation concernant la gestion des situations de fortes chaleurs.

Un représentant UNSA revient sur la situation LLSH de suspension générale du télétravail sur l'ensemble des services.

Madame Delphine LORET insiste de nouveau sur la nécessité de dialogue et de concertation au sein du service dans le respect des contraintes et bénéfices pour les agents et le service.

Une représentante FSU-PE rappelle que l'équité n'est pas forcément l'égalité. Elle demande quelles modalités sont mises en place dans le service dirigé par madame LORET.

Madame Delphine LORET répond qu'elle accorde le télétravail sous réserve que soit maintenu un nombre suffisant d'agents afin de pouvoir répondre aux demandes des usagers qui se présentent physiquement. La continuité du service est, concernant le service RH, la priorité. Le raisonnement est fait en termes de contrainte de service. Chaque chef de service est soumis et agit en fonction des propres contraintes de son service.

Une représentante FSU-PE revient sur le référentiel proposé page 8. Elle reprend l'exemple d'un agent à temps plein qui, sur 5 jours, doit être sur site 2 jours et ne peut prendre que deux jours de télétravail régulier et 0.5 jours de télétravail occasionnel. Elle met en parallèle les directives nationales qui prévoient quant à elles 3 jours de télétravail. Elle interpelle sur la différence constatée.

Madame Delphine LORET indique qu'il faut comprendre le 2.5 jours de l'exemple mentionné comme étant articulé avec un pendulaire.

Monsieur Éric DELABAERE conclut que ces modifications permettent une simplification et une clarification et donne un cadre de travail aux différents services et composantes appelant à une unification dans le respect de leur autonomie.

Aucune remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote la mise à jour du cadrage du télétravail qui est adoptée à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

5 – Plan de formation 2024 (pour avis).

Madame Agathe JOULAIN, Responsable du Pôle formation présente le plan de formation 2024. Elle rappelle que ce plan s'est appuyé sur 4 éléments principaux :

- une analyse des entretiens de formation et les questionnaires d'évaluation des formations
- les axes du schéma directeur national (formation professionnelle agents FP)
- les orientations prioritaires du MESRI
- la stratégie de l'établissement

Madame Agathe JOULAIN indique que les objectifs de 2024 sont de reconduire les orientations stratégiques de 2023 en portant une attention particulière aux points suivants :

- l'évaluation (arrêté) et la conception des ressources internes de formation plus contextualisées et plus accessibles.
- le pilotage : maîtriser le budget et anticiper au mieux les besoins
- s'approprier le nouvel intranet notamment sur la diffusion de l'agenda des formations en ligne qui vient remplacer le catalogue des formations précédemment en place.

Madame Agathe JOULAIN reprend ensuite le schéma directeur national de la fonction publique et détaille les 5 axes principaux qui ont orienté les offres de formation proposées :

- Axe 1 : porter les valeurs et les principes de la république
- Axe 2 : accélérer la transformation de l'Etat
- Axe 3 : consolider la fonction et les postures managériales
- Axe 4 : accompagner le développement professionnel
- Axe 5 : piloter la politique interministérielle de formation

Madame Agathe JOULAIN développe ensuite les thèmes principaux des orientations prioritaires du MESRI et notamment :

- la prévention des risques professionnels
- la politique égalité, de lutte contre les discriminations et de l'université inclusive
- l'innovation pédagogique
- la transition écologique et le développement durable

Les grandes lignes porteuses de la stratégie de l'UA sont ensuite reprises :

- la labellisation HRS4S
- le plan d'action égalité femmes-hommes (axes 4 et 6)
- le schéma directeur du handicap
- la transformation pédagogique
- la transition numérique (projet n°39 du SDN)
- la transition écologique (EU Green)
- le plan de sobriété
- la prévention et la sécurité
- l'accroissement des compétences des cadres
- Permettre à l'agent comme acteur de son parcours professionnel

Madame Agathe JOULAIN explique qu'au regard de ces orientations cadres, huit grandes priorités ont été ciblées et retenues dans l'élaboration du plan de formation 2024 de l'UA. Elle reprend chacune de ces lignes directrices :

- la prévention et sécurité
- l'égalité, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'inclusion
- les postures managériales
- l'innovation pédagogique
- la transition durable
- la transition numérique
- concours et mobilité
- l'efficacité professionnelle (communication, langue, développement professionnel, métiers...)

Ces éléments posés, Madame Agathe JOULAIN indique que la construction du plan de formation 2024 a été faite par ordre de priorité organisée sur 4 grands axes répartis entre les offres catalogue et les offres hors catalogue.

Elle procède à une énumération non exhaustive de ces 4 priorités :

1-remplir les obligations réglementaires dans les domaines de :

- la prévention et la sécurité
- l'environnement de la recherche
- l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations
- le parcours des nouveaux managers
- le parcours des nouveaux MCF. Elle souligne sur ce dernier point que le format de ce parcours va être revisité pour la rentrée de septembre afin de s'aligner sur les attentes et les profils des nouveaux MCF.

2-proposer des actions complémentaires dans les domaines identifiés comme prioritaires avec par exemple l'accessibilité numérique, les langues, les concours et la mobilité, la transition durable...

3-accompagner les parcours professionnels par la mobilisation de dispositifs adaptés

- validation des acquis de l'expérience (VAE)
- bilan de compétences (BC)
- congés de formation professionnelle (CFP)
- compte personnel de formation (CPF)

4-permettre un accès à une offre de formation externe via les catalogues des organismes partenaires et les catalogues d'autres organismes.

Madame Agathe JOULAIN s'intéresse ensuite aux nouveautés proposées dans le parcours formation 2024. Elle détaille les différents travaux réalisés dans chacune des thématiques prioritaires afin de répondre au plus près aux attentes réglementaires et aux parcours des agents.

Madame Agathe JOULAIN termine par la ventilation des ressources budgétaires allouées à la formation en fonction de ces contraintes. Elle indique que la ligne congé de formation professionnelle a été pour l'instant neutralisée afin d'atteindre le budget prévisionnel de 158 800 euros. La part la plus importante concerne l'offre catalogue (98 000 euros), l'accompagnement des pairs et la formation des services qui demeurent prioritaires. Elle indique le maintien d'enveloppes similaires à celles des années précédentes sur les autres postes. Des ajustements se feront en fonction d'un budget rectificatif.

Une représentante FSU-PE demande si la formation concernant la gestion des conflits interpersonnels est ouverte et proposée à tous les agents.

Madame Agathe JOULAIN confirme ce point en précisant que les agents dans une situation de conflit de ce type sont prioritaires.

La représentante FSU-PE revient sur le nouveau format proposé de la formation pour les nouveaux maîtres de conférences et notamment les conférences imposées de 1H30 deux fois sur leur première année.

Le représentant FSU-PE demande si ces 3 heures envisagées feront partie de la formation déjà existante.

Madame Agathe JOULAIN confirme également ce point.

Une représentante FSU-PE sollicite des précisions sur la formation manager notamment si celle-ci est obligatoire pour l'ensemble des nouveaux managers, et si les managers en place sont invités à suivre cette formation. Elle demande si la mesure s'applique également aux enseignants chercheurs. Elle interroge ensuite sur les ordres de priorités présentés. Elle prend l'exemple des agents exerçant des métiers très spécifiques pour lesquels les formations sont généralement hors

catalogue. Elle souhaite savoir si une attention particulière est portée à ce type de situation. Elle aborde enfin l'organisation d'examen blanc pour les agents admissibles aux concours et indique que certains agents ont rencontré des difficultés pour accéder aux préparations catalogue.

Madame Agathe JOULAIN indique que la formation managers est un prérequis pour tout nouveau manager. Elle confirme que ces formations sont formatées pour les enseignants-chercheurs sans différenciations catégorielles.

Madame Agathe JOULAIN, sur la spécificité de certains emplois, indique que l'adaptation à l'emploi reste une priorité et que les demandes spécifiques entrant dans cette catégorisation font l'objet d'une attention particulière dans la limite du budget alloué. Elle précise qu'une mutualisation entre universités et via le réseau est souvent privilégiée. Elle indique qu'une refonte du Plan formation grand Ouest pour 2024 qui n'est pas accessible pour l'instant.

Sur l'organisation d'examens blancs, Madame Agathe JOULAIN explique que parfois les contraintes de calendriers sont difficiles et ne permettent pas la réunion d'un jury adapté. Elle prend cependant note de la remarque.

Madame Françoise GROLLEAU demande si la problématique calendaire des résultats de concours administratif et de l'organisation d'examens blancs ne pourrait pas être anticipée.

Une représentante FO-ESR demande si la construction du plan formation 2024 par priorité va s'imposer aux choix dans la commission de formation et en modifier le fonctionnement actuel. Elle constate également que les coupes budgétaires de 8% précédemment évoquées sur l'ensemble de l'UA ne correspondent pas aux 25% présentés.

Madame Agathe JOULAIN indique que les priorités ont été déterminées en fonction des contraintes sus-mentionnées et des orientations privilégiées, il demeure que les particularités seront nécessairement discutées plus avant lors de la commission de formation.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que la politique de l'établissement est de promouvoir la formation des agents. Il indique que néanmoins, le travail en commission de formation se trouvera certainement contraint étant donné l'impact des restrictions budgétaires imposées, il ne sera cependant pas entravé. Il indique que ce qui est présenté s'intègre dans le cadre d'une neutralisation de la partie congé de formation, qui dans les faits n'intervient que très rarement. Il considère cependant que le dialogue attentif et collectif permettra les ajustements nécessaires.

Sur les chiffres de 8% mentionnés par la représentante FO-ESR, Madame Françoise GROLLEAU admet qu'il s'agissait du chiffre envisagé avec, en outre, plus 20% au titre de la prévention en attendant le débat d'orientation budgétaire et l'adoption d'un budget rectificatif. Elle confirme que, pour l'instant, les budgets de fonctionnement sont sur des chiffres de moins 28% environ.

Monsieur Didier BOUQUET tempère et recadre le questionnement du budget de formation. Il remarque que celui-ci est équivalent à celui consommé en 2023.

Il s'intéresse au terme « neutralisé » inadapté, qui est employé dans la présentation concernant le budget du congé de formation professionnelle. Il indique qu'il ne traduit en aucun cas d'une absence d'attribution de congé de formation professionnelle puisque cela découle des obligations de l'employeur. Il explique que si des demandes interviennent au titre de cette ligne, elles seront étudiées en fonction des contraintes et priorités.

Il constate cependant que la présente discussion porte sur le plan de formation.

Il rappelle de la situation budgétaire de l'établissement et des déficits auxquels il doit faire face. Il donne pour ce faire des chiffres concrets. Le déséquilibre de la construction du BI doit être pris en compte et les dépenses maîtrisées. Il remarque que le budget de la formation demeure l'un des budgets les moins touché par les restrictions.

Un représentant FSU-PE demande si le catalogue de formation a évolué depuis la présentation du 8 décembre 2023. Il précise que sa question porte sur la partie concernant l'initiation à l'IA. Il interroge sur le choix de la plateforme Mentor pour cette formation.

Madame Delphine LORET indique qu'une évolution est intervenue sur la partie de la formation maitres de conférences.

Sur la question de la formation IA, Madame Agathe JOULAIN explique que l'étude qui est menée concernant la plateforme mentor est en cours.

Un représentant FSU-PE indique que la prise en compte de la problématique recherche concernant les enseignants-chercheurs pose questionnement, notamment le développement de la pédagogie pour ces personnels. Il constate qu'il n'y a pas actuellement de formation adaptée sur la gestion de carrière et sur la recherche à la différence de ce qui existe pour les personnels BIATSS.

Madame Agathe JOULAIN revient sur le parcours niveau 2 des maitres de conférences qui prend en compte cette évolution et cette demande.

Monsieur Éric DELABAERE donne un complément d'information sur les axes stratégiques sur lesquels le plan de formation a été bâti. Les élections sont intervenues et la période ne permettait pas de préempter dans l'attente, d'où les choix effectués. Sur la question accompagnement des carrière et formation des personnels enseignants, il constate que cela est pris en compte dans le label. Un accompagnement a été privilégié pour les jeunes enseignants sur leurs premières années. Il indique que cet effort sera à concrétiser et formaliser dans le cadre de l'échéance 2026 pour la labellisation HRS4R.

Un représentant UNSA demande si l'évaluation des formations a été réfléchi par suite des remontées faites notamment sur la modification du catalogue en considération des retours usagers.

Madame Agathe JOULAIN confirme que des progrès ont été amorcés notamment sur les évaluations des formations. Elle indique que le plan doit encore être muri et amélioré mais que les résultats sont plutôt satisfaisants.

Monsieur Éric DELABAERE est sollicité sur la question de la représentante FO-ESR concernant la formation des ATER et des moniteurs qui se retrouvent démunis dans leur rôle pédagogique lorsqu'ils sont placés pour la première fois face à des étudiants. Il indique qu'il existe une responsabilité des composantes et des départements disciplinaires d'accompagner ces jeunes collègues.

Madame Agathe JOULAIN complète le propos en ajoutant que les formations MCF sont ouvertes à tous et que, dès lors, les moniteurs et ATER peuvent y accéder.

Aucune remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote le plan de formation 2024 qui est adopté avec 9 voix pour et une abstention.

FO-ESR : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

6 – Désignation des membres du CSA (vote).

Madame Delphine LORET reprend le règlement intérieur de l'UA qui dispose que les membres des instances sont renouvelés dans les meilleurs délais après l'installation des conseils plénières de l'Université.

Elle indique qu'à ce titre les membres du CSA doivent désigner leurs membres appelés à siéger à la commission de la formation professionnelle des personnels et à la commission d'action sociale.

6-1 désignation des membres du CSA à la commission de la formation professionnelle des personnels

Madame Delphine LORET reprend le rôle dévolu à la commission de la formation professionnelle des personnels. Elle rappelle que cette commission a pour rôle de suivre l'ensemble des actions de formation professionnelle à destination des personnels enseignants et BIATSS. A ce titre,

- elle émet un avis sur le plan de formation des personnels,
- elle examine toutes mesures tendant à coordonner et à promouvoir les programmes de formation,
- elle est consultée sur les principales questions relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de formation,
- elle approuve les demandes présentées pour les actions de formation qui peuvent être prises en charge en totalité ou en partie par le budget de l'université,
- elle effectue chaque année un bilan qui est présenté au comité technique de l'université.

Madame Delphine LORET rappelle que la commission de la formation professionnelle des personnels est constituée de manière paritaire de la façon suivante :

- 6 représentants.es de l'université désignés.es par la présidente de l'université
- 6 représentants.es du personnel élus.es parmi les membres élus du CSA

Il est précisé que pour cette commission la répartition des sièges attribués à chaque organisation a été décidée lors du bureau du CSA du 16 janvier 2023.

Chaque organisation syndicale représentée propose ses représentants comme suit :

ORGANISATION	NOMBRE DE SIEGE	CANDIDAT
FO-ESR	1	Sophie QUINCHARD
SUD EDUCATION CGT	1	Richard CERVELLE
UNSA	2	Valérie RACINEUX Corinne LEFRANCOIS
FSU	2	Laurent SAINTIS Nolwenn LAUTRAM

6-2 désignation des membres du CSA à la commission d'action sociale

Madame Delphine LORET présente rapidement les attributions dévolues à la commission d'action sociale. Cette dernière définit la politique d'action sociale en matière de secours et d'urgence, enfance, restauration et actions collectives notamment d'information et de conseil. La commission action sociale peut se réunir en deux formations : plénière ou restreinte.

En formation plénière, elle définit les orientations stratégiques et se réunit au moins deux fois par an pour étudier :

- le bilan de l'année écoulée,
- les projets à développer,
- la répartition des crédits entre les différents axes de la politique d'action sociale ;

En formation restreinte, elle attribue les aides individuelles nécessitant l'instruction de données personnelles des agents. Elle peut se faire assister dans ses travaux par l'expertise d'un/ d'une assistant.e sociale.

Elle rappelle que 4 représentants.es du personnels élus.es parmi les représentants des personnels du CSA en sont membres.

Il est précisé que pour cette commission la répartition des sièges attribués à chaque organisation a été décidée lors du bureau du CSA du 16 janvier 2023.

Chaque organisation syndicale représentée propose ses représentants comme suit :

ORGANISATION	NOMBRE DE SIEGE	CANDIDAT
FO-ESR	1	Sophie QUINCHARD
SUD EDUCATION CGT	1	Richard CERVELLE
UNSA	1	Nathalie CLEMENT
FSU	1	Laurent SAINTIS

Madame Delphine LORET propose de procéder à un vote groupé pour la désignation des membres devant siéger sur chaque commission.

Aucune remarque n'étant apportée, Madame Grolleau met au vote la désignation des membres du CSA à la commission de formation professionnelle des personnels et ceux devant siéger à la commission d'action sociale. Ces désignations sont adoptées à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

7- Index égalité professionnelle 2022 (pour information)

Monsieur Éric DELABAERE rappelle le cadre règlementaire concernant l'index égalité. Il indique que les mesures des écarts de rémunération se fait à partir de 3 indicateurs :

-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 ;

-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 ;

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

Monsieur Éric DELABAERE, précise que le premier et le second indicateur sont sur 40 points et le troisième sur 20 points pour arriver à un total de 100 points.

Monsieur Dominique BAUPIN responsable de la DPE, complète la présentation en précisant que ses services sont outillés par la direction générale de la fonction publique pour que l'ensemble des établissements procède aux mêmes calculs, ce depuis 2018.

Monsieur Dominique BAUPIN explique que cet outil permet de récupérer l'ensemble des éléments de paie qui descendent de la trésorerie générale. Ces données sont ensuite travaillées par les services de la DPE et intégrées dans un autre outil qui va calculer les moyennes sur les titulaires hommes / femmes puis, calculer et expliquer les différents écarts constatés.

Monsieur Dominique BAUPIN commente les résultats obtenus sur le premier indicateur concernant l'écart global de rémunération entre les hommes et les femmes. Il indique que l'écart de rémunération brute payée se situe à 980 euros soit un ratio de 21,6%. Il indique qu'à ce stade ne sont pas pris en compte les temps partiels. L'ensemble des données sont en effet lissées en agents à temps complet. Ce procédé permet d'obtenir un ratio de 19,8%. Il explique qu'une ségrégation des corps est pratiquée afin de replacer la démographie homme / femmes. Cette correction se révèle bénéfique puisqu'elle va permettre de prendre en compte l'effet de ségrégation des hommes et des femmes et de déterminer de manière plus fine les écarts. L'outil permet alors d'intégrer dans le calcul l'effet d'ancienneté et de corriger l'impact. Enfin l'effet prime est pris en compte et éliminé. Ces effets d'élimination des facteurs de perturbations des données permettent de lisser les situations étudiées et d'aboutir à un écart de 0,7%.

Monsieur Dominique BAUPIN, une fois ces explications méthodologiques posées constate que l'écart de 0,7% est faible et explique la note de 39/40 attribuée sur cet indicateur.

Une représentante FSU-PE constate que cet indicateur est totalement inadapté à la détection des écarts et se révèle fantasmé. Il ne reflète pas de la réalité d'un écart de 980 euros en moyenne sur la rémunération femmes/hommes.

Monsieur Éric DELABAERE trouve qu'il existe en effet un défaut dans la construction de l'index, dans l'analyse il existe en effet un écart moyen qu'il convient d'analyser afin d'essayer de remédier au problème.

Monsieur Dominique BAUPIN remarque cependant que cet outil présente l'intérêt de permettre une synthèse et de récupérer l'ensemble des détails afin de construire ensuite un travail de sélection et d'amélioration sur des données jusqu'alors non abordées.

Monsieur Dominique BAUPIN commente ensuite l'indicateur 2 concernant les contractuels. Il indique que le calcul n'est pas fait de la même façon. Il est agencé par catégorie des agents (A, B, C et non déterminés qui regroupe entre autres les contrats étudiants). Il indique que sur chaque catégorie est calculée l'écart de rémunération brute en équivalent temps plein. Monsieur Dominique BAUPIN explique que sur cet indicateur ne sont pas appliquées de corrections. L'interprétation du fait de cette absence de correction apparaît différente. Le score sur cet indicateur est de 34/40.

Une représentante FSU-PE tempère l'absence de corrections en soulignant que les données sont cependant rapportées en temps équivalent plein et donc que les temps partiels sont corrigés.

Madame Charlotte MALEVAL confirme qu'en effet les temps partiels sont lissés. Cependant les autres données ne le sont pas.

Monsieur Dominique BAUPIN indique qu'un groupe de travail est en cours et qu'il serait intéressant de comparer les pratiques de chaque établissement. Il indique que le score de la dernière ligne concernant les catégories indéterminées pose question. Monsieur Dominique BAUPIN considère qu'il existe un biais dans le calcul effectué. Il indique qu'aucune correction n'a été faite, ce de manière volontaire.

Un représentant UNSA sollicite des précisions concernant les personnels inclus dans la catégorie indéterminée.

Monsieur Dominique BAUPIN indique que celle-ci regroupe les psychologues du SSU, les contrats étudiants, tous les contractuels externes. Il précise que les vacataires ne sont pas pris en compte. Il remarque que la difficulté repose notamment sur l'anonymisation des données extraites ce qui ne permet pas toujours d'identifier les sélections de l'outil.

Le représentant UNSA interroge sur la présence d'indices sur les écarts constatés.

Monsieur Dominique BAUPIN confirme qu'à ce jour cela n'est pas paramétré dans l'outil. Il s'interroge sur la possibilité d'utiliser l'outil du premier indicateur dans le ciblage concernant les contractuels afin d'extraire des moyens d'amélioration pour la suite. Il constate que pour une première utilisation les résultats sont plutôt encourageants d'autant que le délai pour ce faire s'est avéré être plus que restreint.

La représentante FSU-PE demande si un retour pourrait être fait en CSA sur les données concernant les moins 14% seraient affinées.

La représentante FO-ESR demande quels éléments sont pris en compte lors de la validation d'un groupe.

Madame Charlotte MALVAL indique que ces éléments dépendent de l'outil et que les services n'ont aucun moyen d'influencer les facteurs prédéterminés, tout est automatisé. Le seul facteur incident pouvant modifier l'outil serait que le panel d'étude soit considéré comme insuffisant pour effectuer le calcul.

La représentante FSU-PE interroge sur les données des autres établissements et sur leurs accessibilités.

La représentante FSU-PE demande s'il est possible de connaître l'évolution des chiffres de ces écarts de rémunération par an sur les titulaires.

Monsieur Dominique BAUPIN explique que ces données sont récupérées tous les ans depuis 2018 mais uniquement pour les titulaires et à partir d'un outillage un peu différent.

Monsieur Dominique BAUPIN s'intéresse ensuite au 3e indicateur qui reprend le nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Il indique que cet indicateur est nouveau et est scoré sur 20. Cet indicateur est progressif. Il constate que le score est de 4 sur 20.

Une fois ces indicateurs explicités, Monsieur Dominique BAUPIN reprend l'ensemble afin de détailler le calcul d'un index d'un niveau maximal de 100 points, sachant que la cible définie par décret est de 75 points minima.

Il constate qu'en additionnant les 3 indicateurs tels que déterminés pour l'UA, l'établissement obtient un score de 77 et dès lors répond aux exigences du ministère.

Il indique que sur cette première année, il a été choisi de ne pas appliquer de personnalisation de la pondération et de conserver les données brutes, en soulignant que cette personnalisation ne modifiera que de peu les résultats.

Le représentant UNSA revient sur la donnée de 4/20 correspondante à l'indicateur des plus hautes rémunérations et demande des précisions.

Monsieur Dominique BAUPIN explique qu'il y a 2 femmes parmi les 10 dans la population ciblée en 2022, il indique que cette donnée est progressive et non linéaire.

Le représentant UNSA et la représentante FSU-PE constatent que cet outil a le mérite de pointer et de chiffrer les inégalités existantes. L'intérêt sera de s'appuyer sur ceux-ci pour guider la politique de l'établissement dans le lissage de ces inégalités.

Madame Françoise GROLLEAU confirme que l'établissement ne se satisfera pas de ces chiffres et continuera sa politique de parité.

8-Bilan de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat (pour information)

Madame Françoise GROLLEAU propose, le temps imparti pour l'instance étant déjà largement dépassé, de présenter le bilan de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat et de reporter les deux autres points concernant les bilans des attributions de la RIPEC C3 2023 et de la GIPA 2023 initialement prévues dans l'ordre du jour, lors de la prochaine instance du 28 mai 2024.

Madame Delphine LORET présente le point concernant la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Elle rappelle dans un premier temps les conditions nécessaires pour pouvoir bénéficier de cette prime. Il convient pour en bénéficier d'être agent de droit public recruté avant le 1^{er} janvier 2023 et être employé au 30 juin 2023. Il faut en outre percevoir une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 euros du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant de la prime s'échelonne entre 300 euros et 800 euros selon la tranche de rémunération proratisée selon la quotité et de la durée d'emploi.

Madame Delphine LORET s'intéresse au bilan sur l'université d'Angers. Elle indique que cette prime a surtout été reversée à des agents féminins avec un montant en moyenne de 541,69 euros, pour un montant de 487,77 euros en moyenne pour les agents masculins.

Elle revient ensuite sur la répartition par population qui est majoritairement composée de personnels BIATSS, majoritairement de catégorie C, les enseignants chercheurs contractuels représentent quant à eux 21% et les étudiants 9%.

Elle présente ensuite le tableau détaillé de la répartition de la prime sur l'établissement. Elle indique que 1162 agents ont bénéficié de la prime avec 90 agents percevant le montant maximum de 800 euros. Le coût de la prime étant d'environ 590 000 euros.

Elle aborde ensuite la répartition des bénéficiaires par tranche de perception, elle constate que pour l'ensemble des tranches, les personnels féminins sont très majoritaires. La tranche la plus importante est celle à 700 euros.

Madame Françoise GROLLEAU demande si la mesure sera reportée sur l'année prochaine.

Madame Delphine LORET précise qu'aucune information n'a pour l'instant été communiquée. Monsieur Éric DELABAERE indique que cette prime était annoncée comme exceptionnelle puisque normalement sur l'année suivante l'augmentation de l'indice de 5 points fera office. Il rajoute que le coût de 600 000 euros n'est pas compensé dans la SCSP.

La représentante UNSA interroge sur une question annexe au point concernant la Newsletter et les sièges à pourvoir sur la commission VDH. Elle indique que si les étudiants et les personnels enseignants sont amenés à se prononcer sur leur candidature cela n'est pas le cas pour les personnels BIATSS. Elle enchaîne sur la formation web pour les pages syndicales auxquels les représentants syndicaux désignés ont participé et indique que des questions restent en suspens concernant la rédaction de ces pages. Enfin, elle demande s'il est possible de faire apparaître sur cette page syndicale le nombre de vues de celles-ci.

Madame Françoise GROLLEAU lève la séance à 12H23.

La Présidente

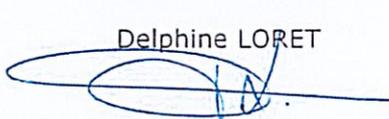
Françoise GROLLEAU



Direction des
Ressources Humaines

La secrétaire de séance

Delphine LORET



Présidence de l'Université d'Angers
40 rue de Rennes | BP 73532 | 49035 ANGERS cedex 01
Tél. 03 41 96 23 23

La secrétaire adjointe de séance

Sigrid GIFFON

