

PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance en date du 14 mars 2024

Titulaires représentants de l'administration

Présents :

M. Arnaud GIACOMETTI ; Mme Florence ALAZARD

Titulaires représentants des personnels

Présents :

M. Arnaud LECOUTEY ; Mme Sylvie MITERO ; M. Laurent BESSE ; Mme Juliette ROUSSEAU

Excusés :

Mme Christèle MOUSSU ; M. Sébastien SALVADOR-BLANES ; Mme Lydia SEABRA-KERMOAL ; Mme Marie-Laure FOUGERE

Absents :

M. Alexandre DEROCHE ; Mme Anne CHAILLOT

Suppléants représentants de l'administration

Présents :

Mme Christine GEORGELIN ; M. Pierre GABETTE

Suppléants représentants des personnels

Présents :

M. Benoit WOLF ; Mme Céline DUCOURNAU ; M. Gilles LASCHON ; Mme Marine MIQUEL ; M. Jean-Luc MERCIER ; Mme Irène DOS SANTOS ; M. Alain DIBOINE

Excusés :

Mme Sophie ROESCH ; Mme Magali MEIFFREN ; M. Dimitri DUBE



Personnes invitées :

Mme Elvire DELCROS ; M. Philippe DEREUDDRE ; M. ELMOUSSAWI Adnan ; Mme Anne KHOURY ; Mme Sylvie HUMBERT-MOUGIN

ORDRE DU JOUR

- 1) Bilan du suivi de l'objectif de l'égalité femmes hommes dans le cadre de la campagne de repyramidage des enseignants-chercheurs 2023 (pièce jointe- pour information)
- 2) Présentation du Rapport Social Unique 2022 (pièce jointe- pour information)

Le comité social d'administration s'est réuni exceptionnellement le jeudi 14 mars 2024 à 10 heures.

Le quorum est atteint. La séance est ouverte à 10 heures.

— La séance est présidée par M. Arnaud GIACOMETTI.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) est désigné comme secrétaire adjoint de séance.

M. le Président informe du report du comité social d'administration du 28 mars au 10 avril prochain à 9 heures 30. Cette séance se déroulera sur le site du Plat d'Étain dans le bâtiment E en salle E2-100.

1) Bilan du suivi de l'objectif de l'égalité femmes hommes dans le cadre de la campagne de repyramidage des enseignants-chercheurs 2023

La parole est donnée à Mme Sylvie HUMBERT MOUGIN, Présidente du Conseil académique.

Les principaux points suivants sont présentés en séance :

Les Lignes Directrices de Gestion du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation relatives à la création d'une voie temporaire de promotion interne au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés prévoient d'améliorer l'accès des femmes aux corps supérieurs. Ainsi, il convient que les femmes soient mieux représentées dans ces voies de promotion interne que par la voie des concours et que les résultats de ces promotions respectent au niveau national la part respective des femmes et des hommes dans les grades des maîtres de conférences. Chaque établissement est invité à prendre en compte cet objectif pour chaque section du Conseil National des Universités dans leur choix de répartition notamment en anticipant l'éligibilité des maîtresses de conférences à ce dispositif.

Les Lignes Directrices de Gestion de l'Université de Tours sur le repyramidage des enseignant.es-chercheur.es reprend ces dispositions des lignes directrices de gestion ministérielles.

Ce dispositif a été mis en œuvre à l'Université de Tours, pour la première fois en 2023, selon les modalités suivantes :

- 8 possibilités de promotion ont été allouées à notre établissement au titre de la campagne 2023 de promotion interne ;
- La méthodologie du choix des sections et la règle de calcul élaborée par le groupe de travail sur le repyramidage pour trier les sections a inclus le critère de la parité femmes hommes ;
- Toutes les sections ouvertes à cette voie de promotion interne en 2023 comportent au moins une femme promouvables ;
- S'agissant des données démographiques des candidat.es, nous avons 57 % de femmes et 43 % d'hommes promouvables. 21 % de ces candidat.es étaient maîtresses ou maîtres de conférences en classe normale, pour 68 % en hors classe et 11 % en classe exceptionnelle ;



- Sur 28 candidatures, nous avons 16 femmes dont : 3 maîtresses de conférences en classe normale sur 6 maîtres de conférences au total ; 11 maîtresses de conférences en hors classe sur 19 maîtres de conférences au total et 2 maîtresses de conférences en classe exceptionnelle sur 3 maîtres de conférences au total.
- S'agissant des données démographiques des promu.es, nous avons 50 % de femmes et 50 % d'hommes. 38 % de ces promu.es étaient maîtresses ou maîtres de conférences en classe normale, pour 50 % en hors classe et 12 % en classe exceptionnelle.
- 4 femmes ont été promues sur les 8 possibilités de promotion dont nous disposions pour 2023. Une maîtresse de conférences en classe normale a été promue sur 3 hommes au total. 2 femmes maîtresses de conférences en hors classe ont été promues sur 4 hommes au total. Pour la classe exceptionnelle, nous avons 1 promotion d'une maîtresse de conférences sur 1 maître de conférences au total.

Plus généralement, sur le recrutement des professeurs des universités en 2023, au-delà de la campagne 2023 de repyramidage des enseignant.es-chercheur.es, le bilan est le suivant :

93 candidatures étaient recevables en 2023 sur l'ensemble des postes de professeurs des universités publiés. Nous avons respectivement 30 candidatures de femmes et 63 candidatures d'hommes. Pour les 10 postes de professeurs des universités pourvus en 2023 à l'université de Tours, nous avons respectivement 3 femmes promues pour 7 hommes.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) note, au travers de cette campagne d'emplois, la difficulté d'atteindre l'objectif de la parité femmes hommes inscrit dans les lignes directrices de gestion du ministère et de notre établissement. M. Benoit WOLF ajoute qu'il serait intéressant, à l'issue de cette campagne d'emplois, et pour les sections du Conseil National des Universités concernées, de disposer du ratio femmes-hommes et de voir si un rééquilibrage se fait ou pas entre les femmes et les hommes.

Mme Marine MIQUEL (FSU) souhaite disposer du nombre d'enseignant.es-chercheur.es ayant demandé un congé pour recherches ou conversions thématiques. Elle souhaite aussi connaître le nombre de demandes de délégation. Il est répondu que le nombre de demandes de délégation est dans le Rapport Social Unique. Les demandes de congés pour recherches ou de conversions thématiques ne sont pas, en revanche, dans le Rapport Social Unique. Elles le seront dans le prochain Rapport qui portera sur 2023.

2) Présentation du Rapport Social Unique 2022

Le présent Rapport Social Unique fournit une photographie de la situation de l'ensemble des agents de l'université de Tours au 31 décembre 2022, portant sur l'année civile 2022.

Mme Elvire DELCROS, Chargée d'études RH et M. Philippe DEREUDDRE, Responsable du service études et pilotage sont invités.

La parole est donnée à Mme Anne KHOURY, Directrice des Ressources Humaines.
Mme Anne KHOURY salue la qualité du travail réalisé par Mme Elvire DELCROS.

Mme Anne KHOURY présente un diaporama comportant un focus sur les thématiques suivantes :

- L'évolution des effectifs ;
- Les heures complémentaires ;
- L'endorecrutement des enseignants-chercheurs ;
- L'égalité professionnelle femmes hommes ;
- Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les avancements et les promotions des personnels BIATSS ;
- Le télétravail ;



- L'action sociale ;
- Les comptes épargnes temps.

Sur l'évolution des effectifs

Ce sont 1198 BIATSS et 1465 enseignants-chercheurs et enseignants qui sont en position statutaire d'activité au 31 décembre 2022.

Les effectifs globaux sont en constante augmentation : plus de 36 agents entre 2021 et 2022 et plus de 34 agents entre 2022 et 2023. Cette hausse est principalement due à une augmentation du nombre de contractuels chez les BIATSS, qui peut s'expliquer par les réponses aux appels à projets.

Sur les heures complémentaires

Le volume des heures réalisées sur l'année universitaire 2021-2022 a baissé de 12 476 heures par rapport à l'année antérieure soit -10%.

Le montant brut des heures complémentaires a baissé de 107 665 euros entre 2021 et 2022 soit -2%.

Cette baisse peut s'expliquer par plusieurs phénomènes que sont la baisse des heures complémentaires dans les Instituts Universitaires de Technologie, une meilleure optimisation des groupes de travaux dirigés ou encore plus de recrutement de contractuels enseignants en composantes.

Sur l'endorecrutement des enseignants-chercheurs

Comme les années précédentes, la cible est atteinte pour les maîtres de conférences. Elle n'est pas atteinte pour les professeurs des universités mais elle tend à s'en rapprocher.

Sur l'égalité professionnelle

Avec 1444 femmes pour 1185 hommes, les personnels de l'Université de Tours sont en majorité des femmes. Comme les années précédentes, les femmes sont nettement majoritaires chez les BIATSS. La tendance s'inverse du côté des enseignants-chercheurs et des enseignants où les hommes sont les plus représentés. Pour ces derniers, cet écart se traduit principalement chez les professeurs et se creuse encore plus chez les personnels hospitaliers universitaires.

Pour la première fois, dans le Rapport Social Unique, figurent deux indices nouveaux : l'indice d'avantage masculin et l'indice de plafond de verre. Cet indice illustre les difficultés auxquelles les femmes doivent faire face pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée, et pour mesurer leur chance, comparativement aux hommes, de l'atteindre. Un indice de plafond de verre supérieur à 1 signifie que les femmes sont moins représentées dans les positions hiérarchiques les plus élevées. A l'Université de Tours, cet indice était de 1,40 en 2022 et de 1,36 en 2023.

Différentes actions ont été entreprises pour atteindre un indice de plafond de verre équivalent à 1 au sein de notre établissement comme la sensibilisation des présidents des comités de sélection aux stéréotypes de genre, par exemple.

M. le Président note qu'il serait intéressant d'avoir également cet indice par unité de recherche.

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Le taux d'emplois des personnes en situation de handicap à l'Université de Tours est de 5,20 % en 2022 et de 5,68 % en 2023. Ces chiffres portent sur les personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Ces chiffres ne portent pas sur les personnes dont la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est en cours. Les BIATSS restent plus nombreux que les enseignants-chercheurs et les enseignants à effectuer une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap.



Les avancements et les promotions des personnels BIATSS

47 agents BIATSS ITRF ont été promus en 2022. 7 ont été promus par liste d'aptitude classique, 10 par liste d'aptitude exceptionnelle et 30 par tableau d'avancement. En 2023, cette tendance se poursuit avec 50 agents BIATSS ITRF promus.

Sur le télétravail

Le télétravail est en constante évolution depuis 2018. En 2022, 579 agents effectuent du télétravail soit 33 % des personnels BIATSS de notre établissement.

Les agents sont plutôt favorables à un télétravail régulier qu'au recours au télétravail occasionnel. Il est noté une sur-représentation des femmes.

Une réflexion est en cours pour faire évoluer les modalités de mise en œuvre du télétravail à l'Université de Tours eu égard aux récentes évolutions réglementaires.

L'action sociale

On observe une hausse significative des dépenses de l'action sociale (+ 34%) démontrant une réelle politique de l'Université de Tours pour une amélioration de la qualité de vie au travail. Cette hausse s'explique notamment par la mise en place d'une nouvelle aide avec l'indemnité « hausse du coût de la vie » ou encore de nouvelles modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables.

Le compte épargne temps

Le nombre d'agent possédant un compte épargne temps est en hausse constante tout comme le nombre de jours déposés.

Les agents peuvent se servir des jours mis sur un compte épargne temps en congés, en se les faisant indemniser ou au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique.

M. Arnaud LECOUTEY (SGEN-CFDT) demande si nous avons des données par catégorie. La réponse est positive.

Les dons de jours de repos

Ce dispositif permet de renoncer à tout ou partie de jours de repos pour les donner à un collègue parent d'un enfant malade ou qui décède, ou à un collègue aidant familial. Ce don peut être effectué par un fonctionnaire ou un contractuel. Le don permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Ce sont 102,5 jours qui ont été donnés en 2022 pour 72 jours en 2023.

A l'issue de la présentation du Rapport Social Unique 2022, les observations suivantes sont faites :

Mme Juliette ROUSSEAU (FSU) note que 9 agents auraient bénéficié d'un temps partiel thérapeutique en 2022 ce qui semble très peu.

M. Pierre GABETTE, Directeur Général des Services, répond que ce dispositif intervient souvent à l'issue d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée ce qui peut expliquer ce chiffre.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) rappelle que la publication de ce rapport est importante pour les organisations syndicales qui disposent ainsi de données sur la vie de notre établissement.

M. Benoit WOLF formule les observations suivantes sur le Rapport Social Unique 2022 :



- Il manque une analyse sur la situation des personnels contractuels en matière de mobilité interne ou de mobilités externes. Cette analyse est d'autant plus importante au regard du nombre de contractuels.
- Il serait intéressant qu'un comparatif soit fait entre ce Rapport Social Unique et celui de 2021. Ce comparatif permettrait de mieux appréhender les éventuelles évolutions des différentes données communiquées aux représentants des personnels.
- Ce rapport comporte des données partielles ou ne comporte pas de données sur les personnels de la filière de l'Administration de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- Il paraît nécessaire aussi de présenter les ouvertures aux concours de postes de professeurs des universités-praticiens hospitaliers.
- Sur les données relatives à la rémunération moyenne mensuelle de nos personnels, il semble nécessaire de les expliquer car la présentation effectuée en séance laisse à penser qu'il y a eu une forte augmentation des rémunérations des agents par rapport à 2021.
- En page 117 du Rapport Social Unique, la rémunération des personnels de 18 à 25 ans doit être expliquée car elle est supérieure à celle de la tranche d'âge immédiatement supérieure.

En page 131 du Rapport Social Unique, M. Arnaud LECOUEY (SGEN-CFDT) souhaite disposer des différentes catégories statutaires des personnels qui suivent des formations. Mme Elvire DELCROS répond que ces données figureront dans le Rapport Social Unique 2023.

En page 152 du Rapport Social Unique sur le télétravail, M. Arnaud LECOUEY souhaite disposer du nombre d'agents sollicitant le bénéfice du télétravail à titre dérogatoire pour raison de grossesse, de santé ou dans le cadre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

M. Arnaud LECOUEY souhaite avoir plus de précisions sur données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles face à l'augmentation du nombre de jours de congés maladie octroyés entre 2021 et 2022.

Mme Elvire DELCROS répond que cette augmentation peut s'expliquer par une hausse du nombre de dossiers reconnus au titre d'une maladie professionnelle et de congés relativement longs qui en découlent bien souvent.

En page 134 du Rapport Social Unique portant sur la répartition des absences pour raison de santé par affectation, M. Alain DIBOINE (UNSA) note que l'UFR Droit, Economie et Sciences Sociales n'apparaît pas. Ne figure pas davantage Polytech'Tours. Ce point sera complété.

En page 142 du Rapport Social Unique portant sur les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre des actions de prévention, Mme Céline DUCOURNAU (SGEN-CFDT) regrette l'absence de graphique(s) mettant en exergue l'évolution des signalements dans ces différents documents.

Mme Céline DUCOURNAU note qu'il nous faut porter une attention particulière sur la situation des personnels BIATSS et la répartition entre les agents titulaires et contractuels.

Mme Anne KHOURY répond qu'une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels se réunira le 19 mars prochain et qu'un focus sera fait sur la situation des personnels contractuels à l'Université de Tours.

M. Gilles LASCHON (FSU) souligne que l'augmentation des personnels contractuels concernent aussi les enseignants-chercheurs et les enseignants.

Mme Céline DUCOURNAU souhaite connaître la répartition, sur des emplois pérennes ou sur des emplois sur projets, des personnels BIATSS et enseignants.

A l'issue de cette présentation, M. le Président invite les représentants des personnels à faire remonter toute observation éventuelle sur ce Rapport Social Unique à Mme Elvire DELCROS. Les représentants des personnels sont également invités à transmettre à Mme Elvire DELCROS tout point qu'il souhaiterait aborder lors de la présentation du Rapport Social Unique 2023.

M. le Président donne la parole à M. Adnan ELMOUSSAWI de la Direction de l'Organisation, du Pilotage et de la Transition Écologique, pour présenter notre Système d'Information Décisionnel (SID).

M. Adnan ELMOUSSAWI rappelle que ce système est un ensemble d'outils à destination des directions, des services et des composantes pour créer et partager des rapports et des indicateurs de données métiers. Les objectifs sont multiples en garantissant, par exemple, la mise à la disposition de la gouvernance de tableaux de bord et d'outils d'aide à la décision.

Priorité a été donnée dans la construction de ce système d'information décisionnel à 3 domaines d'activités que sont respectivement les finances, les ressources humaines et la formation.

Ce travail est pratiquement terminé pour le volet « finances ». Il est en phase de déploiement pour le volet « ressources humaines » et reste à construire pour le volet « formation »

M. Arnaud LECOUEY demande si l'Université de Tours prévoit de travailler sur le volet immobilier.

M. Pierre GABETTE répond que la construction de cet outil concerne prioritairement les finances, les ressources humaines puis la formation. D'autres domaines pourront être programmées à l'achèvement de ces 3 volets prioritaires.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 30.

Fait à Tours, le 09 avril 2024

Le Président de l'université de Tours



Arnaud GIACOMETTI

La secrétaire de séance



Mme Florence LAGIERE

Le secrétaire adjoint de séance



M. Benoit WOLF

