

PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

Séance en date du 26 septembre 2024

Titulaires représentants de l'administration

Présents :

M. Arnaud GIACOMETTI ; Mme Florence ALAZARD

Titulaires représentants des personnels

Présents :

Mme Christèle MOUSSU ; M. Sébastien SALVADOR-BLANES ; Mme Lydia SEABRA-KERMOAL ; M. Arnaud LECOUTEY ; Mme Sylvie MITERO ; M. Alexandre DEROCHE

Excusés :

M. Laurent BESSE ; Mme Anne CHAILLOT ; Mme Marie-Laure FOUGERE

Absente :

Mme Juliette ROUSSEAU

Suppléants représentants de l'administration

Présente :

Mme Christine GEORGELIN

Excusé :

M. Pierre GABETTE

Suppléants représentants des personnels

Présents :

M. Benoit WOLF ; Mme Marine MIQUEL ; M. Dimitri DUBE ; Mme Irène DOS SANTOS ; M. Olivier HOUSSEAU

Excusés :

Mme Céline DUCOURNAU ; M. Gilles LASCHON ; M. Jean-Luc MERCIER ; Mme Sophie ROESCH



Absente :

Mme Magali MEIFFREN

Invités :

Mme Elvire DELCROS ; M. Philippe DERREUDRE ; Mme Sylvie HUMBERT-MOUGIN ; Mme Anne KHOURY ; Mme Claire LAURENT

ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation des procès-verbaux du 30 mai et du 03 juillet 2024 (pièces jointes- pour avis)
- 2) Présentation du Rapport Social Unique 2023 (pièce jointe- pour information)
- 3) Bilan annuel de l'application des Lignes Directrices de Gestion d'établissement et du suivi de l'objectif égalité femmes hommes dans le cadre de la campagne 2024 du repyramidage des enseignants-chercheurs (pour information)
- 4) Complément à la Prime d'Enseignement Supérieur pour les personnels enseignants du second degré (pièce jointe- pour avis)
- 5) Nombre et montant de la composante C3 du RIPEC pour la campagne 2024 (pièce jointe-pour avis)
- 6) Campagne d'emplois 2025 des enseignants-chercheurs et des enseignants (pièces jointes-pour avis)

Le comité social d'administration s'est réuni le jeudi 26 septembre 2024 à 9 heures.

Le quorum est atteint. La séance est ouverte à 9 heures.

M. Dimitri DUBE (FO) est désigné comme secrétaire adjoint de séance.

1) Approbation des procès-verbaux du 30 mai et du 03 juillet 2024

Avis favorable à l'unanimité.

2) Présentation du Rapport Social Unique 2023

Le Rapport Social Unique fournit une photographie de la situation de l'ensemble des agents de l'Université au 31 décembre 2023, portant sur l'année civile 2023.

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

M. Le Président remercie Mme Elvire DELCROS et M. Philippe DERREUDRE pour le travail de collecte et d'analyse des données qui figurent dans ce Rapport Social Unique.

La parole est donnée à Mme Anne KHOURY, Directrice des Ressources Humaines.

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

- L'évolution des effectifs
- L'évolution de la structure des effectifs
- Les contractuels
- Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les dépenses de personnel
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'action sociale d'initiative universitaire restauration



- Les aides au transport
- Sur les absences pour raison de santé
- L'organisation du travail

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 2023.

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 qui sont pris en charge par des contractuels.

Sur l'évolution de la structure des effectifs

La répartition des BIATSS par catégorie est relativement stable par rapport aux années précédentes. La répartition entre professeurs des universités et maîtres de conférences qui était relativement équilibrée jusqu'en 2021 tend à glisser depuis 2022 au profit des MCF qui représentent, en 2023, 52,5% des effectifs contre 47,5 de PR.

Sur les contractuels

Pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, on observe une légère baisse des contractuels en 2023 (-1,6%) corrélée à une hausse des titulaires (+1,6%). Comme les années précédentes, ces contractuels ne sont quasiment qu'en contrat de travail à durée déterminée.

Pour les BIATSS, on observe une augmentation entre 2022 et 2023 (+7,3%) corrélée à une légère baisse des titulaires (-2,07%). Depuis 2020, ces contractuels ont augmenté de 14% dans nos effectifs.

L'écart entre les titulaires et les contractuels tend à se réduire (51% de titulaires contre 49 % de contractuels en 2023, alors qu'en 2022 nous avions 54% de titulaires pour 46% de contractuels). 68% de ces agents sont en contrat de travail à durée déterminée ce qui est stable entre 2022 et 2023.

Le nombre d'arrivées de contractuels BIATSS (hors contrats étudiants) a augmenté de plus de 5% entre 2022 et 2023, et de plus de 35% entre 2020 et 2023.

Ils sont recrutés pour 71% d'entre eux sur ressources propres.

Ils sont affectés pour 54% d'entre eux dans les composantes et pour 46% dans les services communs et centraux.

Ce sont pour 47% d'entre eux des agents de catégorie A.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) note qu'il est important, au-delà du pourcentage des contractuels parmi les BIATSS, de connaître leur répartition par service.

Sur les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Notre taux d'emploi des personnes en situation de handicap est 5,72% en 2023. Il était de 5,20% en 2022. Ces chiffres portent sur les personnes disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Ils ne portent pas sur les personnes dont la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est en cours.

Ces données 2023 traduisent une politique inclusive en faveur des personnels en situation de handicap avec un taux d'emploi en augmentation constante. A noter que 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.



M. le Président informe du soutien de notre établissement à une Chaire de la Fondation François Rabelais sur l'inclusion au travail et le Management. Cette Chaire entend favoriser l'inclusion au travail des personnes, de plus en plus nombreuses, qui sont atteintes de maladies chroniques et d'affections de longue durée.

Sur les dépenses de personnel

Notre masse salariale pour 2023 est de 186 630 928 euros soit une augmentation de 5,24%.

Différentes mesures, principalement réglementaires, expliquent cette augmentation comme la hausse de la valeur du point d'indice, la hausse du SMIC ou encore la participation de l'employeur aux frais de transport qui a été portée de 50% à 75% du prix de l'abonnement.

Sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet écart de rémunération est persistant. Il est en défaveur des femmes quelle que soit la catégorie hiérarchique. Il vaut pour les titulaires et pour les contractuels.

Sur l'action sociale d'initiative universitaire Restauration

L'Université de Tours participe, en plus de la prestation ministérielle, aux frais de restauration des personnels déjeunant dans les restaurants administratifs. Cette participation s'effectue par le biais d'une subvention pour les agents dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 539. Ainsi, cette aide versée par l'Université de Tours est de 2,80 euros pour les personnels avec un indice nouveau majoré compris entre 366 et 394 au 1^{er} janvier 2024 et de 1,80 € pour les personnels avec un indice nouveau majoré inférieur ou égal à 539 au 1^{er} janvier 2024.

M. le Président note une hausse de la fréquentation des restaurants administratifs entre 2022 et 2023. Il serait intéressant de savoir si cette hausse est liée à la création de cette action sociale d'initiative universitaire ou si elle est multifactorielle.

Sur les aides au transport

Trois dispositifs existent pour la prise en charge partielle des frais de transport domicile-travail pour nos personnels que sont : la prise en charge de l'abonnement de transport en commun ; l'instauration du forfait mobilités durables et le versement d'un complément à l'abonnement de transport en commun avec la création d'une action sociale d'initiative universitaire.

M. Sébastien SALVADOR-BLANES (SGEN-CFDT) demande si nous savons où nos personnels résident. M. le Président répond que ces données sont disponibles dans notre Plan Universitaire des Mobilités.

Mme Anne KHOURY rappelle la communication régulièrement faite sur les aides accordées aux personnels pour une prise en charge partielle de leurs frais de transport domicile-travail.

Sur les absences pour raison de santé

Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2023 est en baisse par rapport à 2022.

Cette baisse se retrouve notamment dans les congés pour maladie ordinaire.

Mme Sylvie MITERO (FSU) note que des agents renoncent à un arrêt de travail pour ne pas se voir appliquer un jour de carence qui impacte leur pouvoir d'achat.

Mme Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations remarque que nous avons moins d'arrêts de travail mais qu'ils sont plus longs : non seulement il y a plus de congés de longue maladie et de congés de longue durée, mais les congés de maladie ordinaire sont également plus longs.



M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) souligne l'importance de ces données, notamment sur les congés de longue maladie et les congés de longue durée, données dont la formation spécialisée du comité social d'administration devra s'emparer. Ces données sont très certainement à mettre en relation le recul de l'âge légal de départ à la retraite.

L'organisation du travail

Un focus est fait sur le télétravail et sur le compte épargne temps.

Sur le télétravail, on observe une constante évolution depuis 2018. En 2023, 628 agents effectuent du télétravail, soit 35 % de l'ensemble de nos agents BIATSS.

Les agents sont plutôt favorables à un télétravail régulier même si le télétravail occasionnel à distance progresse légèrement. Parmi les télétravailleurs, on note une surreprésentation des femmes.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) souligne que l'analyse statistique du télétravail devrait également prendre en compte la répartition des emplois par branche d'activités professionnelles. Certaines branches comme la BAP J sont plus propices aux activités télétravaillables. Et d'un point de vue des effectifs, il s'agit d'une branche d'activité où la proportion des femmes est la plus importante. En ce sens, il est logique que la proportion des femmes en télétravail soit plus forte dans le total des personnels en télétravail.

Sur le compte épargne temps, on observe une augmentation croissante depuis 2019 du nombre d'agents ayant recours à ce dispositif. Nous avons aussi une hausse du nombre de jours déposés et du nombre d'agents demandant à être indemnisés.

Mme Sylvie MITERO (FSU) note que l'augmentation du nombre de jours indemnisés est à mettre en lien avec le besoin des agents d'avoir plus de pouvoir d'achat.

Mme Christèle MOUSSU (SGEN-CFDT) note que les jours posés sur un compte épargne temps sont aussi régulièrement utilisés par des personnels pour partir plus tôt à la retraite.

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

M. Arnaud LECOUEY souhaite disposer des précisions suivantes :

- Pour les emplois étudiants, des données en équivalent temps plein travaillé.
- Du nombre de personnels BIATSS passant un concours de la fonction publique et le taux de réussite.
- Pour la formation à la Fresque du climat, de la répartition des effectifs entre les enseignants-chercheurs et les enseignants et les personnels BIATSS.
- Pour le chapitre traitant de la distribution des traitements et rémunérations, nous avons une vue pour les personnels BIATSS via un tableau sur la répartition du salaire mensuel brut moyen, médian, net et primes mensuels par genre et catégorie hiérarchique. Il serait souhaitable d'avoir le même type de tableau pour les catégories d'enseignants (page 187).

Mme Marine MIQUEL (FSU) souhaite avoir des données chiffrées sur les aménagements des postes de travail effectués pour nos personnels en situation de handicap. Mme Anne KHOURY répond que ces chiffres sont disponibles dans le bilan de la convention signée avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.



M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) remercie Mme Elvire DELCROS et M. Philippe DERREUDRE pour le travail réalisé. Il rappelle que la publication de ce rapport est importante pour les organisations syndicales qui disposent ainsi de données sur la vie de notre établissement. Cette présentation montre la dynamique de notre Université dans la conduite de projets, dynamique qui amène toutefois à de la précarité pour des personnels qui interrogent quotidiennement les organisations syndicales sur leur contrat de travail ou encore sur leur rémunération.

M. Benoit WOLF salue le travail réalisé pour l'accueil et l'accompagnement des personnels en situation de handicap et pour inciter chacun d'entre nous à recourir à de nouvelles mobilités pour son trajet domicile-travail.

M. Benoit WOLF souligne également la récente hausse de la participation de l'Université de Tours aux frais de restauration des personnels pour les inciter à déjeuner plus souvent dans des restaurants administratifs.

3) Bilan annuel de l'application des Lignes Directrices de Gestion d'établissement et du suivi de l'objectif égalité femmes hommes dans le cadre de la campagne 2024 du repyramidage des enseignants-chercheurs

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 supérieur.

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.

Ce dispositif a été mis en œuvre à l'Université de Tours pour la première fois en 2023. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif, pour 2024, ont été les suivantes :

- 8 possibilités de promotion ont été allouées à notre établissement au titre de la campagne 2024.
- 10 sections étaient proposées. Dans la méthodologie mise en œuvre pour le choix des sections, le ratio professeurs des universités et maîtres de conférences, au niveau local et national, a été un critère déterminant. Il a également été pris en compte le déficit relatif en professeurs des universités des sections.
- Pour la campagne 2024, un nouveau critère a été introduit pour le choix des sections éligibles à ce dispositif. Ce nouveau critère porte sur la proportion des maîtres de conférences hors classe parmi les promouvables.
- Toutes les sections ouvertes à cette voie de promotion interne en 2024 comportent au moins une femme promouvable.
- Sur 24 candidatures, nous avons 13 femmes.
- 7 femmes ont été promues sur les 8 possibilités de promotion.

Plus généralement, sur le recrutement des professeurs des universités en 2024, au-delà de cette campagne de repyramidage des enseignant.es-chercheur.es, le bilan est le suivant :

90 candidatures étaient recevables en 2024 sur l'ensemble des postes de professeurs des universités publiés. Nous avons respectivement 29 candidatures de femmes et 61 candidatures d'hommes. Pour les 11 postes de professeurs des universités pourvus en 2024 à l'Université de Tours, 2 femmes ont été promues pour 8 hommes.



Mme Sylvie HUMBERT-MOUGIN précise que nous ne disposons pas actuellement de précisions du ministère sur la prochaine campagne de repyramidage des enseignants-chercheurs.

Une première réunion du groupe de travail s'est néanmoins tenue. Une seconde réunion est prévue. L'objectif est d'aboutir, pour la fin de l'année civile, à une proposition de repyramidage des enseignants-chercheurs pour 2025 avec un passage devant les instances, dont le comité social d'administration, en décembre 2024.

4) Complément à la Prime d'Enseignement Supérieur pour les enseignants du second degré

M. le Président rappelle que ce sujet a été abordé à plusieurs reprises dans nos instances dont le conseil d'administration. C'est pourquoi, il est proposé aujourd'hui, pour appuyer et renforcer la reconnaissance par notre établissement de l'implication particulière de nos enseignants du second degré, d'apporter un complément à leur Prime d'Enseignement Supérieur.

Pour mémoire, le ministère a décidé d'attribuer à notre université un montant spécifique de 55 941 euros pour augmenter cette prime actuellement perçue par nos enseignants du second degré. Notre Université propose aujourd'hui de compléter le montant attribué par le ministère d'un montant équivalent de 55 941 euros sur son budget 2024. Ce complément permettrait à ces enseignants de percevoir, pour 2024, une prime globale de 3500 euros. Ce complément devrait pouvoir être renouvelé pour 2025 en étant intégré à notre budget initial 2025 qui sera voté au conseil d'administration de décembre 2024.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) donne lecture en séance de la déclaration jointe au procès-verbal.

M. Benoit WOLF indique que la CFDT est favorable à ce complément proposé à la Prime d'Enseignement Supérieur perçue par les enseignants du second degré. Cette proposition marque la reconnaissance dans l'implication de ces enseignants dans la vie de notre université.

M. Benoit WOLF ajoute que ce dispositif créé toutefois des disparités entre les enseignants du second degré selon les possibilités pour les universités où ils sont affectés de pouvoir compléter ou non la dotation allouée par le ministère.

Avis favorable à l'unanimité.

5) Nombre et montant de la composante C3 du RIPEC pour la campagne 2024

La parole est donnée à Mme Christine GEORGELIN, Vice-présidente en charge des moyens.

Mme Christine GEORGELIN rappelle que le conseil d'administration avait fixé le montant de cette prime pour 2023 et les années à venir à 3700 euros.

Mme Christine GEORGELIN propose de soumettre la décision suivante au conseil d'administration du 30 septembre 2024 : le montant de la prime pour 2024 et les années futures est fixé à 3700 euros et le nombre de nouvelles primes attribuées chaque année est fixé en fonction de l'enveloppe disponible pour l'établissement.

Cette proposition de décision se traduira, pour 2024, par l'octroi de 75 primes C3 dont 45 nouvelles à attribuer.

Avis favorable émis par 7 voix pour et 2 abstentions.

6) Campagne d'emplois 2025 des enseignants-chercheurs et des enseignants

La parole est donnée à Mme Christine GEORGELIN.

Mme Christine GEORGELIN souligne la nécessité, pour les composantes, de soumettre leurs propositions d'utilisation des postes vacants des enseignants-chercheurs et des enseignants en conseil d'UFR.



Les laboratoires de recherche doivent aussi être systématiquement associés, par les composantes, à leurs arbitrages sur les campagnes d'emplois.

Il avait également été acté que nous n'aurions pas de création d'emplois pour 2025. Deux créations sont néanmoins proposées aujourd'hui car elles sont financées.

Ces créations portent sur deux postes de professeurs agrégés.

Il a été décidé, pour l'Institut d'Administration des Entreprises, de publier l'intégralité des postes vacants. Cette publication s'explique par le taux d'encadrement très faible dans cette discipline.

Nous avons eu un nombre important de départs à la retraite en 2024. Tel ne sera pas le cas en 2025 et en 2026.

M. Alexandre DEROCHE (FO) demande pourquoi le poste de professeur agrégé n° 0755 n'est pas publié. Mme Christine GEORGELIN répond que ce poste ne peut pas être publié car il n'est pas vacant dans la mesure où son actuel occupant est en congé de longue maladie.

M. Benoit WOLF (SGEN-CFDT) considère que l'absence de communication entre une composante et un ou des laboratoires de recherche lors de l'élaboration des campagnes d'emplois des enseignants-chercheurs ne doit pas remettre en cause une procédure qui fonctionne bien dans la grande majorité des UFR.

Avis favorable émis par 7 voix pour et 2 abstentions sur les deux campagnes d'emplois.

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

Fait à Tours, le 04 novembre 2024

Le Président de l'université de Tours

Arnaud GIACOMETTI

La secrétaire de séance

Mme Florence LAGIERE

Le secrétaire adjoint de séance

M. Dimitri DUBE



Déclaration du SGEN-CFDT

Les dernières négociations syndicales auraient déjà dû aboutir à une amélioration significative du cadre d'exercice des Enseignants du premier et du Second degré Affectés dans le Supérieur (ESAS) si l'actualité politique n'avait pas mis à l'arrêt le fonctionnement du gouvernement.

Une mesure, particulièrement attendue et réclamée **avec force par la CFDT**, a cependant été mise en place cet été. Il s'agit de la **mensualisation et de la nouvelle revalorisation** de la Prime d'Enseignement Supérieur (PES). Pour l'année 2024, elle est fixée à 3 142,75 euros (arrêté du 29/02/2024).

Plusieurs annonces faites en décembre 2023 restent encore à confirmer par des textes :

- La hausse du montant cible de la PES, qui devait être fixé à 4 200 € (au lieu de 3 200 €) pour 2027
- La **modification du décret du 25 mars 1993** qui fixe le cadre d'exercice des enseignants de l'Education nationale affectés dans le supérieur, afin de mieux tenir compte de la réalité du terrain notamment en :
- Fixant les obligations de service des enseignants du 1er degré affectés dans l'enseignement supérieur : **même volume horaire annuel (384h) pour les PE affectés dans le SUP que pour les professeurs du secondaire** ; maintien des plafonds hebdomadaires correspondant à ceux du SCO et déjà inscrits dans le dit décret (21h max. par semaine).
- Permettant la prise en compte dans le service annuel de l'ensemble des missions confiées aux ESAS via la mise en place d'un **référentiel d'équivalences horaires**
- Doublant le montant plafond de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP)
- Renforçant les **aménagements de service** pour faciliter des activités de recherche par exemple
- Fixant des **garanties pour le déroulement de la carrière** des ESAS grâce à l'évolution de leurs conditions d'évaluation et des critères d'examen des dossiers

La CFDT avait jugé incompréhensible le double décalage indemnitaire des personnels du second degré au regard notamment des revalorisations indemnitaires dans le second degré et de celles des chercheurs et enseignants-chercheurs dans l'enseignement supérieur et la Recherche. Comme les personnels administratifs de l'AENES, ils sont les angles morts des politiques publiques des deux ministères : Education Nationale et Enseignement supérieur.

L'université de Tours a souhaité agir pour la reconnaissance de l'engagement des enseignants du second degré par la mise en place d'une indemnité complémentaire (sous la forme juridique d'une prime d'intéressement) : celle-ci s'élève à 358 euros bruts correspondant à **une augmentation de 11,40% du montant de la PES**.

Le montant total représente 55.951 euros. Cette somme peut paraître symbolique. Elle permet de se rapprocher du montant de la RIPEC 1 qui s'élève à 4.200 euros.

La CFDT souhaite que dans le cadre de la discussion autour de la politique indemnitaire des biatss, le pourcentage d'augmentation retenu soit celui de 11%.

