



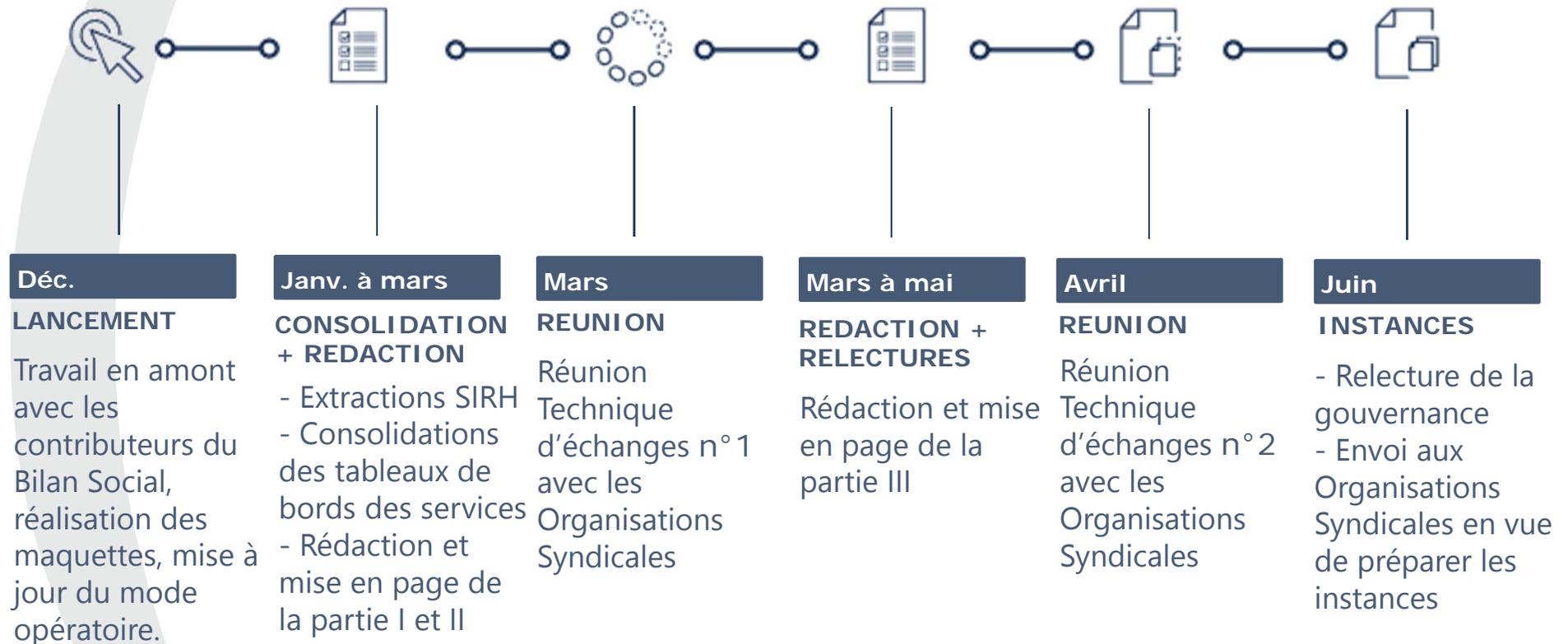
# Bilan Social 2018

COMITE TECHNIQUE



- 1. La méthodologie**
- 2. Les réunions Techniques d'échanges**
- 3. Les chiffres clés du Bilan Social**

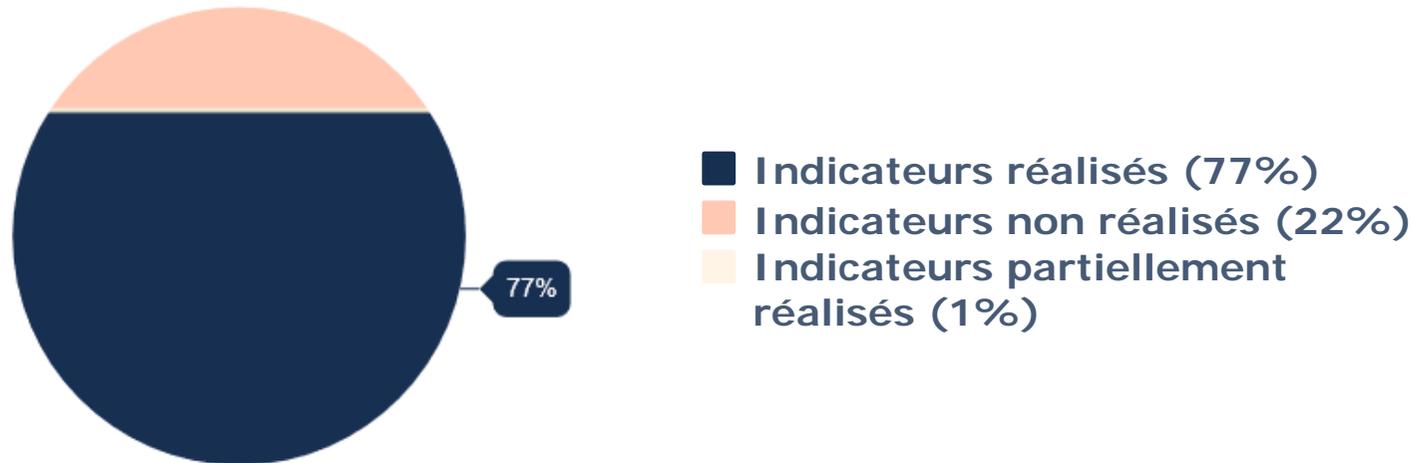
# 1. Un calendrier ambitieux



## RESSOURCES ET OUTILS

- Un rétroplanning partagé avec les différentes directions
- Une équipe mobilisée
- Une activité 100% dédiée au Bilan Social

## Des indicateurs obligatoires en hausse



### RESSOURCES ET OUTILS

#### DES ACTEURS MOBILISÉS

- 18 interlocuteurs dont 50% à la DRH
- Professionnalisation et anticipation des interlocuteurs qui se sont saisis du BS comme d'un outil de communication.
- Réseau fiable et clairement identifié
- Meilleure fluidité du circuit de communication

#### OUTILS INFORMATIQUES

- Fiabilisation des outils SIRH (Harpège, ARES)
- Mise en place de nouveaux tableaux de bord et amélioration des tableaux existants

#### VEILLE DOCUMENTAIRES

- Benchmark
- 10 enquêtes ministérielles
- 40 documents liés à l'actualité de l'établissement

## 2. Deux réunions Techniques d'échanges entre mars et avril

Partie I Effectifs  
(3 demandes)

Partie II Parcours  
professionnels  
(4 demandes)

Partie III Vie des  
personnels  
(5 demandes)

12 demandes formulées :

33% (pris en compte en N+1)

50%

80% (dont la moitié sera  
prise en compte en N+1)

0 10 20 30 40 50 60 70 80

### POINTS BLOQUANTS

#### TECHNIQUES

- Informations non disponibles via les SIRH existants ou les tableaux de bord des fournisseurs des données
- Informations non fiables  
→ vacataires

#### CONFIDENTIALITE

- Informations non confidentielles ou sur des effectifs restreints pouvant facilement être identifiables  
→ déciles

#### PERIMETRE

- La demande évoquée renvoie à une analyse par structure et non établissement, non en adéquation avec le Bilan Social

### 3. Quelques chiffres clés

Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

**2 839**  
fonctionnaires



contractuels

**800** doctorants  
contractuels

**238** ATER

**164** chefs de cliniques  
universitaires (assistants des  
hôpitaux et médecine générale)

**124** associés

**35** lecteurs

**45** assistants HU

**85** enseignants d'autres types  
(chercheurs CDD, enseignants CDD et CDI LRU,  
invités, maîtres de langue, praticiens hospitalo-  
universitaires et professeurs contractuels du  
2<sup>nd</sup> degré)

#### MOYENS MIS EN OEUVRE

- Internationalisation / attractivité à l'international (préparation à l'université Européenne (CIVIS) et accueil des étudiants étrangers (plan langue))
- La création d'instituts pour notamment renforcer le lien formation et recherche
- La pérennisation d'A\*Midex

## 3. Quelques chiffres clés

BIATSS (yc BIATSS financés sur contrats de recherche)

**2 308**  
fonctionnaires



contractuels

**199** CDI

**610** CDD

**318** financés sur  
contrats de recherche

**2** apprentis

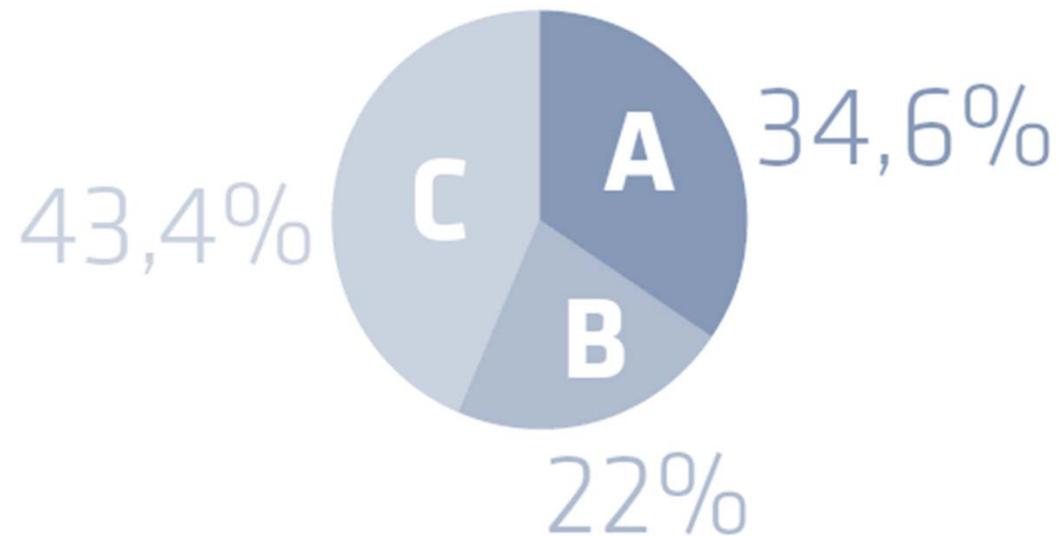
### MOYENS MIS EN OEUVRE

- Internationalisation / attractivité à l'international (préparation à l'université Européenne (CIVIS) et accueil des étudiants étrangers (plan langue)
- La création d'instituts pour notamment renforcer le lien formation et recherche
- Pérennisation du label Amidex

### 3. Quelques chiffres clés

#### Pyramide catégorielle des BIATSS

Répartition par catégorie



#### MOYENS MIS EN OEUVRE

- Restructuration des métiers et repyramidages :  $B < A$ ,  $C < B$

## 3. Quelques chiffres clés

### Formation

Taux d'accès à  
la **formation**  
des BIATSS

58%



**1 145**  
stagiaires formés  
à la pédagogie



**Budget formation**  
formations déployées par la DRH  
**559 500 €**

### MOYENS MIS EN OEUVRE

- {SDRH} Ambition 1 : intégration et accueil des nouveaux arrivants
- {SDRH} Ambition 3 : former et développer
- Internationalisation / attractivité à l'international (préparation à l'université Européenne (CIVIS) et accueil des étudiants étrangers (plan langue)
- {QVT} actions de sensibilisation et de prévention et accompagnement des managers
- {SDN} Au regard des actions : diversification des ressources pédagogiques numériques, constitution d'une bibliothèque numérique, nouveaux outils pour la recherche.

## 3. Quelques chiffres clés

### Mobilité interne

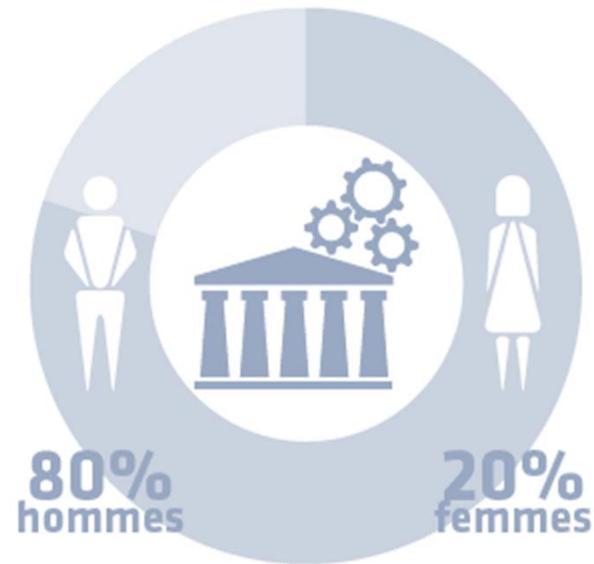


### MOYENS MIS EN OEUVRE

- {SDRH} Des agents de catégories A qui intègrent des plateformes mutualisées
- {SDRH} Des actions de formation qui professionnalisent et favorisent les mobilités (A, B, C)

## 3. Quelques chiffres clés

### Titularisations Sauvadet



**112** postes  
Sauvadet

### MOYENS MIS EN OEUVRE

- Campagnes d'information et de sensibilisation réalisées auprès de l'ensemble des agents
- Plan de formation spécifique déployé

## 3. Quelques chiffres clés

### Accidents de travail



**71**  
accidents de travail  
ou de trajet

### MOYENS MIS EN OEUVRE

- Formations Hygiène et Sécurité en hausse de 41%
- Préventions sur lieu de travail
- Charte du management responsable : sensibilisation des managers
- Echanges et communication des bonnes pratiques
- Rénovation des bâtiments et amélioration des conditions de travail
- Suivi SUMPP
- Accidents de trajets : Remboursement des frais de transport et existence depuis 5 ans des navettes Saint Charles - Pharo.

## 3. Quelques chiffres clés

### Handicap



**169**  
personnels  
en situation  
de handicap

### MOYENS MIS EN OEUVRE

- 2014 : nomination d'un chargé de mission handicap et création d'une cellule handicap dédiée aux personnels.
  - 2015 : travaux sur une politique RH à l'égard des personnes en situation de handicap mettant en adéquation les besoins des personnels, de l'établissement et l'obligation légale.
  - 2016 : lancement de l'élaboration du Schéma Directeur du Handicap.
  - 2017/2018 : signature d'une convention avec le FIPHFP.
  - 2018 : Recrutement d'un correspondant handicap : un ETP supplémentaire
- Adoption du Schéma Directeur du Handicap
  - Meilleure lisibilité en interne (structuration et coordination de l'ensemble des acteurs, communication) et en externe (établissement conventionné)
  - Des moyens financiers décuplés et cofinancés AMU/FIPHFP : 1,45M€, un budget maîtrisé et qui permet de diversifier l'action d'AMU : pilotage, sensibilisation, accompagnement, inclusion, maintien dans l'emploi
  - Une souplesse et une gestion en direct rendant l'intervention d'AMU plus rapide et efficiente : une saisie directe des prestataires externes
  - Réalisation d'un E-learning : «handicap au travail, stéréotypes, enjeux et bonnes pratiques

## 4. Pistes d'amélioration pour le prochain BS

- Un document moins volumineux sans perte d'informations, un croisement des informations entre les différents services et directions au prisme des différents schémas directeurs.
- Accompagner les directeurs sur la prise en main du bilan social afin qu'ils l'utilisent comme un outil de pilotage.
- Créer un outil de communication au service des différentes structures en croisant les objectifs du bilan social et ceux des directions et services.
- Poursuivre l'implication des services concernés dans l'élaboration du Bilan Social en travaillant en amont sur les tableaux de bord des producteurs de données afin de récolter leurs besoins, leurs propositions.



# ANNEXES

# Poursuivre le développement des indicateurs

Exemples de nouveaux indicateurs dans les parties I et II

Exemple d'indicateurs	Référence réglementaire dans l'arrêté du 22 décembre 2017
Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisée par 2, rapportée à l'effectif moyen de l'année.	ANNEXE 12 : taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisée par 2, rapportée à l'effectif moyen de l'année.
Nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	1° Conditions générales d'emploi. c) Positionnement : nombre des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis).
Nombre de jours de grève	14° nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local