

Avis émis par les représentants du personnel du comité social d'administration d'établissement (CSAE)

■ Séance du mardi 5 mars 2024 :

Avis	Suites données par l'administration
<p><i>Les membres du CSAE demandent à ce que la désignation de représentants des usagers soit appliquée conformément au décret n°2023-106 du 16 février 2023, et qu'une réunion du CSAE élargie aux usagers se tienne relativement aux problèmes d'intrusion et d'agressions sexuelles au campus, et qu'un CSAE élargi aux usagers se tienne relativement au vote électronique des usagers.</i></p> <p><i>Le décret n°2023-106 du 16 février 2023 relatif à la représentation des usagers au sein de comités sociaux d'administration des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise que, lorsqu'il est fait application des articles 75, 76 et 77 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, le comité social d'administration peut se réunir en formation élargie aux usagers.</i></p> <p><i>Dans l'article 1 du décret suscit, il est précisé que la FS-SSCT peut également se réunir en formation élargie aux usagers, quand les articles 73 et 74 du décret n°2020-1427 sont concernés. Ces articles concernent les risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes (art.73), ainsi que les VDHMS (art.74).</i></p> <p><i>Les membres du CSAE demandent à ce que :</i> 1°) le règlement du CSAE soit modifié de manière à préciser les modalités de fonctionnement des réunions élargies aux représentants des usagers (Décret n°2023-106, article 1) 2°) Les représentants des usagers soient désignés le plus rapidement possible, sachant qu'ils auraient dû être désignés avant le 16 mars 2023 (art.3), conformément aux modes de désignation établis dans l'article 1 du décret n°2023-106.</p> <p><i>Par ailleurs, la FS-SSCT du 30 janvier 2024 a eu à traiter d'un cas d'agression sexuelle sur une étudiante (ce qui rentre dans le champ de l'article 74 du décret n°2020-1427). Les membres du CSAE demandent à se saisir de ce point lors d'une séance consacrée à la sécurité au campus, en particulier en matière d'intrusions, qui sera élargie aux représentants des usagers.</i></p> <p><i>Nous demandons également à ce que le point du vote électronique des usagers aux conseils centraux, soit abordé en CSAE élargi.</i></p>	<p><i>L'articulation des compétences entre les comités sociaux d'administration et leur(s) formation(s) spécialisée(s) est fixée au chapitre III du titre III du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Cette articulation repose sur deux grands principes d'organisation :</i></p> <p><i>1°) en l'absence de formation spécialisée, le comité social d'administration met en œuvre l'ensemble des compétences de la formation spécialisée prévues par le décret du 20 novembre 2020 (article 75) mais aussi celles prévues par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ou tout autre texte réglementaire prévoyant la compétence de la formation spécialisée ;</i></p> <p><i>2°) en présence de formation(s) spécialisée(s), les comités sociaux d'administration disposent d'une prééminence sur celle(s)-ci dans l'exercice de leurs attributions.</i></p> <p><i>L'article R951-5-2 du code de l'éducation prévoit que « lorsqu'il est fait application des articles 75, 76 et 77 du décret du 20 novembre 2020 [...], le comité social d'administration peut se réunir en formation élargie ».</i></p> <p><i>En l'espèce, l'article 75 du décret du 20 novembre 2020 ⁽¹⁾ ne s'applique pas, une formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) étant instituée au sein du comité social d'administration d'établissement (CSAE) de l'UPJV.</i></p> <p><i>L'UPJV est susceptible d'être concernée par les articles 76 et 77 du décret du 20 novembre 2020 qui ouvrent la possibilité de réunir le CSAE en formation élargie pour les situations indiquées :</i></p> <p><i>Article 76 : « Le comité social d'administration est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée au titre du présent décret. Toutefois cette règle ne s'applique pas aux questions et projets mentionnés au 9° de l'article 48. » Ainsi, si une question relève de la compétence des deux instances (CSAE et formation spécialisée SSCT), seul le CSAE est consulté et peut se réunir en formation élargie.</i></p> <p><i>Article 77 : « Le président du comité social d'administration peut, à son initiative ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du comité un projet de texte ou une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée instituée en son sein en application des articles 68, 69, 70 et 71 qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du comité se substitue alors à celui de la formation spécialisée. » Le comité social peut ainsi se réunir en formation élargie aux usagers sur les seuls points inscrits à l'ordre du jour et faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la FS-SSCT.</i></p> <p><i>Par conséquent, le CSAE peut être seul consulté en cas de double compétence du comité et de sa formation spécialisée (article 76) – soit sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui auraient pu également relever de sa formation spécialisée.</i></p>

	<p><i>Il y a de même un droit d'évocation au sein du CSAE d'un projet de texte ou de questions faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée (article 77) – l'avis du comité se substituant alors à celui de la formation spécialisée.</i></p> <p><i>Aussi, dans le cas d'une réunion du comité social au titre de l'article 76 ou de l'article 77 susmentionnés, les points inscrits à l'ordre du jour concernent des points touchant la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail des agents et/ou des usagers.</i></p> <p><i>Or, les modalités de recours au vote électronique pour les élections des représentants étudiants aux conseils centraux de l'UPJV ne relèvent pas des compétences de la formation spécialisée SSCT, cette compétence relevant du seul CSAE.</i></p> <p><i>Dès lors, il ne peut être fait application des articles 76 et 77 du décret du 20 novembre 2020 pour les modalités de recours au vote électronique, ce point devant être soumis au CSAE réuni en formation restreinte aux seuls représentants du personnel, ce qui a été le cas le mardi 5 mars 2024.</i></p> <p><i>Le règlement intérieur du CSAE et de sa formation spécialisée SSCT de l'UPJV doit être complété afin de préciser les modalités de fonctionnement des réunions du CSAE en formation élargie aux étudiants. À cet effet, le CSAE sera consulté lors de la réunion du comité prévue le mardi 21 mai 2024.</i></p> <p><i>Les organisations étudiantes siégeant au conseil d'administration (CA) de l'UPJV et devant désigner des représentants des usagers au CSAE et à la formation spécialisée SSCT ont été sollicitées pour communiquer les noms de leurs représentants ⁽²⁾ – les représentants des usagers (titulaires et suppléants) au sein de chaque instance concernée étant désignés librement par les organisations syndicales étudiantes représentées au CA de l'établissement. Dès communication de ces noms par les organisations étudiantes concernées, les arrêtés de composition de ces deux instances pourront être complétés.</i></p> <p>-----</p> <p><small>(1) : Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 – Chapitre III – Article 75 : « Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du comité social d'administration, ce dernier met en œuvre les compétences mentionnées au chapitre II. »</small></p> <p><small>(2) : Cf. article R951-5-2 du code de l'éducation. Pour l'UPJV, le nombre de représentants titulaires des usagers appelés à participer à chacune de ces instances est égal à trois (effectifs des étudiants de l'établissement supérieurs à vingt-cinq mille). Compte tenu du nombre de voix obtenues aux élections pour le conseil d'administration et des modalités d'attribution des sièges aux représentants des usagers, la liste « BOUGE TA FAC, avec la FAEP, l'AGORAé et tes associations étudiantes » doit désigner 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants pour le CSAE (idem pour la FS-SSCT), la liste « UNEF - Des élu.e.s de proximité, pour un service public de qualité ! » 1 représentant titulaire et 1 représentant suppléant (idem pour la FS-SSCT).</small></p>
<p><i>Tout déménagement des locaux de l'université doit être précédé d'une consultation du CSAE.</i></p> <p><i>La directive 89/391/CEE du Conseil de l'Europe, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, stipule, en son article 11-2-b, que les travailleurs « sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur toute action qui peut avoir des effets substantiels sur la sécurité et la santé ».</i></p> <p><i>Pour ce qui concerne la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, cette norme est transposée dans le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, qui complète et modifie le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Au Titre III, chapitre premier, établissant les attributions du CSAE, dans son article 57, le décret 2020-1427 élargit et généralise les compétences du CSAE à la consultation « sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règles et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. »</i></p> <p><i>Les documents relatifs à l'organisation d'un déménagement, que ce soit dans sa préparation, dans</i></p>	<p><i>Ce point n'appelle pas de réponse particulière de l'administration.</i></p>

<p>sa mise en œuvre, ainsi que l'impact que cela a sur les agents, dans la modification de l'environnement de travail, avant le déménagement, puis dans l'adaptation au nouveau lieu de travail, après le déménagement, font donc partie des documents qui doivent être soumis « au préalable et en temps utile », selon la formulation de l'article 11-2-b de la directive 89/391/CEE pré-citée, au CSAE, instance de représentation des travailleurs de l'Université de Picardie.</p> <p>Pour tout déménagement, un CSAE doit donc être convoqué avant le début du déménagement, selon un ordre du jour communiqué 15 jours à l'avance, et la totalité des documents relatifs à ce déménagement communiqués aux membres du CSAE au plus tard huit jours avant la réunion, selon le règlement du CSAE.</p> <p>Nous, membres du CSAE, réunis le 5 mars 2024, tenons à exprimer notre réprobation la plus forte à l'égard des manquements de la présidence aux règlements en matière de santé et de sécurité au travail dans le déménagement de la BU-campus, des déménagements en cours et occasionnés par les travaux de mise aux normes des bâtiments C, D, E du campus, des archives, etc. La présidence n'avait tout simplement pas prévu de consulter le CSAE, selon les règles rappelées ci-dessus. Et il a fallu que les membres du CSAE insistent à deux reprises (demande d'un CSAE exceptionnel, refusé dans un premier temps) et aillent jusqu'au boycott de la séance du 20 février, pour obtenir que le point des déménagements au campus soit mis à l'ordre du jour du CSAE.</p> <p>Nous avertissons le président du CSAE que si de tels manquements venaient à se reproduire pour les futurs déménagements, nous prendrions toutes les dispositions nécessaires, pour faire valoir les droits des travailleurs de l'UPJV que nous représentons par mandat de droit public. La saisine de l'ISST, puis de l'Inspection du travail, avec au préalable un courrier circonstancié à la Ministre de l'ESR, faisant partie des premières dispositions envisageables en cas de désaccord sérieux et persistant.</p>	
<p>Les membres du CSAE demandent des clarifications sur la procédure de CDIisation après trois ans, ainsi qu'une liste des contrats en cours dans l'établissement.</p> <p>Les membres du CSAE rappellent tout d'abord que les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Les cas de recours au contrat pour des emplois permanents sont clairement encadré par la loi (CGFP, art. L.332-2, L.332-3, L.332-6, L.332-7). Tout emploi permanent occupé par un agent contractuel sur d'autres critères que ceux énoncés dans ces articles est illégal. Le CDI, qui est le statut normal dans le Code du Travail, reste exceptionnel selon le CGFP. Toute avancée sur le plan de la contractualisation dans les établissements publics, est un recul du point de vue de la revendication principale des syndicats de la fonction publique, et, pour ce qui nous concerne, de l'enseignement supérieur public, à savoir des plans de recrutements massifs de titulaires, renforcés par des plans conséquents de titularisation des non-titulaires, qui, pour la plupart, sont condamnés à la précarité à vie.</p> <p>D'après l'article L.332-4 du Code général de la fonction publique, « lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité d'emploi adresse à l'agent contractuel concerné une proposition d'avenant confirmant la durée indéterminée de son contrat. L'agent qui refuse de conclure l'avenant proposé est maintenu</p>	<p>L'Université de Picardie Jules Verne s'est dotée, à compter de la rentrée universitaire 2018, d'une charte de gestion pour les personnels contractuels des filières BIATSS afin d'encadrer et de porter à la connaissance de tous les règles de recours et de gestion opérationnelle des agents non titulaires de l'établissement (régimes juridiques applicables aux contrats ; cadre réglementaire et modalités de recrutement ; conditions de renouvellement des contrats ; conditions de rémunération ; règles de gestion des personnels – temps de travail, congés, formation, action sociale... ; droits et obligations...) ⁽¹⁾.</p> <p>Cette charte a été modifiée à effet du 1^{er} septembre 2023 ⁽²⁾ pour prendre en compte les nouvelles mesures mises en œuvre pour les BIATSS contractuels (durée des contrats sur emplois permanents, création d'une indemnité mensuelle spécifique, possibilité de CDIisation après 3 ans de contrat à durée déterminée...).</p> <p>La charte rappelle que les emplois permanents de l'administration sont occupés par des fonctionnaires – article L311-1 du Code général de la fonction publique (CGFP), l'administration pouvant cependant recruter à titre dérogatoire, dans certains cas, des agents contractuels. À ce titre, la charte précise clairement les cas de recours à des agents contractuels pour occuper des emplois permanents :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pour répondre à des besoins permanents : <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes : les recrutements sont fondés sur l'article L332-2 1° du CGFP. 1.2. Lorsque la nature des fonctions ⁽³⁾ ou les besoins du service ⁽⁴⁾ le justifient : les recrutements sont fondés sur l'article L332-2 2° du CGFP. 2. Pour répondre à des besoins temporaires :

en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours. » Il est précisé plus haut dans le même article que le passage en durée indéterminée du contrat relève d'une « décision expresse »

La direction de l'Université de Picardie prévoit l'accélération de la procédure, en permettant aux agents sous contrat à durée déterminée depuis trois ans ou quatre ans de pouvoir postuler à un contrat à durée indéterminée, sous la forme du passage d'un concours en deux phases, examen du dossier et audition, organisé par les services des personnels de l'Université de Picardie, sous l'autorité et la décision du Président de l'Université. Ce qui s'apparente cependant à une évaluation ne doit pas être décorrélé des évaluations annuelles.

Les membres du CSAE rappellent à la direction que cette procédure ne saurait se substituer à la disposition de l'article sus-cité, ni même constituer un obstacle à l'exercice de ce droit, qui permet à un agent sous CDD de passer en CDI à la seule condition qu'il ait atteint 6 ans d'ancienneté dans le même établissement et dans la même catégorie.

2.1. Pour assurer le remplacement momentané d'un agent public (en raison d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption...) : les recrutements sont fondés sur l'article L332-6 1° ou 2° du CGFP.

2.2. Pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (à la suite d'un départ à la retraite, d'une mutation...) dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : les recrutements sont fondés sur l'article L332-7 du CGFP.

(Sont par ailleurs spécifiés les cas de recours pour les recrutements contractuels sur des emplois temporaires – pour répondre à un accroissement temporaire d'activité et dans le cadre d'un contrat de projet.)

À compter du 1^{er} septembre 2023, la durée contractuelle d'engagement de référence pour un emploi permanent, au titre d'un contrat à durée déterminée (CDD), est établie à 3 ans. Et les agents contractuels qui le souhaitent peuvent, au terme de ces 3 années, présenter leur candidature pour un contrat à durée indéterminée (CDI), sachant que cette demande sera étudiée par un comité de sélection qui, au-delà de la qualité de service sur son poste actuel, évalue la capacité du candidat à s'inscrire dans les orientations, les valeurs et les besoins pérennes de l'établissement.

Dans ce cadre, les modalités et la procédure de CDIsation mises en œuvre à partir de la présente année universitaire ont été présentées au CSAE du 5 mars 2024, comme suit :

- L'agent qui souhaite faire acte de candidature doit compléter et transmettre à la DRH de l'établissement un dossier par voie hiérarchique, dossier qui comprend 2 parties : une fiche individuelle complétée par le candidat et un rapport d'aptitude professionnelle complété par son supérieur hiérarchique (n+1). À noter que ce dossier correspond au dossier-type qui doit être complété pour un grand nombre de personnels titulaires lors de certaines opérations de promotion (notamment pour les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude).
- Les dossiers de candidature sont examinés par une commission de réunie en formation plénière qui sélectionne les candidats à auditionner par les sous-commissions ad hoc. À l'issue des auditions et à partir des propositions de la commission, le Président arrête la liste des agents retenus pour un CDI.
- Chaque candidature est appréciée en tenant compte de la catégorie de l'agent et des fonctions occupées dans l'établissement, les critères d'évaluation étant :
 - ✓ l'ancienneté dans l'établissement,
 - ✓ la manière de servir,
 - ✓ la connaissance et la compréhension de l'environnement,
 - ✓ l'aptitude à évoluer au sein de l'établissement,
 - ✓ le sens du service public,
 - ✓ la connaissance des droits et des obligations d'un agent public.

NB : ces critères s'inscrivent dans le cadre général des critères de valorisation des parcours professionnels applicables aux agents publics, à savoir la reconnaissance de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

- Pour les années 2024 et 2025, 2 campagnes sont prévues par an, pour un contingent de CDIsation de 35 maximum par campagne. L'ancienneté requise est au moins de 4 ans à l'UPJV pour les campagnes 2024 et au moins de 3 ans pour les campagnes 2025.

À compter de 2026, une campagne annuelle ouverte aux agents qui sont dans leur dernière année, le contingent de CDIsation étant déterminé chaque année selon le vivier et les indicateurs financiers de l'établissement.

En cohérence avec le principe prévu à l'article L311-1 du CGFP et parce qu'un CDD comprend un terme précis, ni la loi, ni le juge ne reconnaissent de droit au renouvellement du contrat. Un CDD ne peut donc être renouvelé qu'en fonction des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, après avis du supérieur hiérarchique (n+1) de l'agent concerné et décision expresse de l'administration, ce qui exclut tout renouvellement par tacite reconduction.

Un CDD peut être renouvelé par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum, un contrat ne pouvant être renouvelé qu'en CDI au-delà de 6 ans de contrats. Et pour les agents atteignant une durée de services

	<p>de 6 ans avant la fin d'un CDD en cours, le CDD est considéré conclu à durée indéterminée. À cet effet, une proposition d'avenant au contrat doit être adressée à l'agent confirmant son passage en CDI. L'agent peut refuser cet avenant, étant dès lors maintenu en CDD jusqu'à la date de fin prévue de son contrat.</p> <p>Concernant la demande du CSAE de communication de la liste des contrats en cours dans l'établissement, il ne peut être donné de suite favorable à cette demande dans la mesure où cette dernière concerne la communication de données nominatives.</p> <p>À l'issue de chaque campagne de CDIisation, un rapport de la commission de sélection doit être réalisé afin 1°) de préciser l'organisation et le déroulement de la session concernée, 2°) d'établir un bilan quantitatif et qualitatif de cette campagne.</p> <p>Et comme indiqué lors de la séance du 5 mars 2024 du comité social d'administration, chaque rapport de la commission pourra être présenté, pour information, en CSAE.</p> <p>-----</p> <p>(1) : L'UPJV s'est de même dotée, à compter de la rentrée 2018, d'une charte de gestion des personnels d'enseignement contractuels (charte concernant : les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, les enseignants associés, les enseignants contractuels de type second degré, les lecteurs et maîtres de langue étrangère, les enseignants-chercheurs contractuels LRU, les enseignants contractuels LRU à temps incomplet (50%) et les agents sur contrat de chaire de professeur junior).</p> <p>(2) : Charte présentée au CSAE du 20 juin 2023 et adoptée par le conseil d'administration de l'UPJV réuni le 6 juillet 2023 (la charte présentée au comité technique / CT des 18 avril 2018, 15 mai 2018 et 1^{er} juin 2021, et votée en conseil d'administration les 31 mai 2018 et 10 juin 2021, étant par conséquent abrogée).</p> <p>(3) : Notamment lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi exigeant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles et que l'établissement ne parvient pas à trouver au sein des membres du corps concerné le candidat idoine. Dans ces conditions, la candidature d'un agent contractuel ne sera préférée à celle d'un fonctionnaire que pour les emplois qui exigent une compétence particulière, détenue exclusivement par le candidat contractuel.</p> <p>(4) : Les besoins du service peuvent justifier le recrutement d'un agent contractuel sur un emploi vacant qu'il n'a pas été possible de pourvoir par un fonctionnaire, faute de candidats aux concours ou à la mobilité, et que la continuité du service impose de pourvoir rapidement. Le recours à un agent contractuel sur ce fondement doit être dûment justifié et réservé aux emplois de catégorie A que l'établissement aurait des difficultés structurelles à pourvoir par des titulaires, faute de candidats aux concours ou à la mobilité.</p>
<p>Depuis le 24 novembre 2021, les établissements publics ont obligation d'établir chaque année un rapport social unique (CGFP, art. L.231-1, créé par ordonnance n°2012-1574 du 24 novembre 2021).</p> <p>Le rapport social unique (RSU) est le fruit de la fusion des instances de dialogue social. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.</p> <p>Il est alimenté par des indicateurs produits à partir d'une base de données sociales (BDS), mais comporte également un volet rédigé.</p> <p>Ils sont tous les deux prévus par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et précisés par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020.</p> <p>Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA).</p> <p>Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.</p> <p>Ces données se rapportent à 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...).</p>	<p>L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2021, le bilan social annuel élaboré par les administrations employeurs est remplacé par un rapport social unique (RSU). Les analyses et indicateurs qu'il présente doivent être établis à partir des données figurant dans la base de données sociales (BDS) prévue à l'article L. 232-1 du code général de la fonction publique et dont le détail est spécifié par arrêté (le dernier en vigueur étant celui du 7 mai 2021⁽¹⁾). Cette base de données – constituée à terme de près de 200 indicateurs – regroupe des informations se rapportant notamment aux emplois, aux parcours professionnels, aux rémunérations, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la santé, à l'organisation du travail, à l'action et à la protection sociale, au handicap...</p> <p>La mise à disposition de la totalité des indicateurs n'est obligatoire qu'à compter des RSU portant sur les données 2023, les RSU élaborés antérieurement l'étant à partir des données disponibles.</p> <p>Pour l'UPJV, une première édition (RSU 2002) a été élaborée, rapport se situant dans une phase transitoire et restant, dans son format, en continuité avec les bilans sociaux. Ce premier RSU couvre ainsi l'année 2021 – avec, pour un certain nombre d'indicateurs, un historique de 3 ans – et rassemble les éléments et données disponibles, tous les indicateurs de la BDS ne pouvant pas être traités dans ce rapport.</p> <p>Le RSU 2022 sera inscrit à l'ordre du jour de la réunion du CSAE prévue le 21 mai 2024</p> <p>-----</p> <p>(1) : Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales (JO n°0111 du 13 mai 2021).</p>

Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Suite à cette publication, la DGAFP a réalisé un guide méthodologique pour accompagner les administrations de l'État dans la mise en œuvre de leur base de données sociales.

Nous, membres du CSAE de l'Université de Picardie, réunis le 5 mars 2024, demandons à ce que les bilans sociaux de 2019 et de 2020 et les rapports sociaux uniques de 2021 et de 2022 soient rendus publics en conformité avec l'article 10 du Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique.

Amiens, le 6 mai 2024

Le Président de l'Université
de Picardie Jules Verne



Pr. Mohammed BENLAHSEN