

# 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



IMT Mines Alès se mobilise pour permettre à chaque collaborateur de s'accomplir dans sa vie professionnelle



**Rapport 2022**

## ODD8 Travail décent et croissance économique



Le travail forcé, l'esclavage moderne, la traite des êtres humains et le travail des enfants sont interdits par la Constitution et la loi françaises. La sous-traitance est régie par la loi no 75-1334 du 31 décembre 1975 et interdit de faire du travail dissimulé ou de l'emploi d'étrangers sans titre.

### A. Politique salariale et de l'emploi

En termes de **politique salariale**, l'école met en œuvre la législation applicable aux établissements publics, complétée par les dispositions du « cadre de gestion » de l'IMT approuvé par le conseil d'administration de l'IMT.

Ce cadre fixe des repères minimum de rémunération, qui sont tous supérieurs au Smic. Le salaire moyen mensuel du personnel permanent de l'école (fonctionnaire ou contractuel) au 31/12/2022 est de 3 752 € bruts (pour rappel le SMIC est de 1678.95€). En terme de politique salarial il faut **évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre femmes et hommes**. Un suivi des rémunérations de fait annuellement avec un bilan social.

Voici un extrait du bilan social 2022.

#### Suivi rémunération h/f 2022

Famille	Statut	Femmes			Hommes		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
Enseignants-chercheurs	fonctionnaires	4 919	4 854	4 843	4 988	5 186	5 284
	contractuels	4 355	4 577	4 651	5 088	5 062	5 193
Enseignants	fonctionnaires	0	-	-	7 403	7 532	0
	contractuels	3 551	3 781	3 739	4 690	4 614	4 746
Chercheurs	fonctionnaires	-	-	-	-	-	-
	contractuels	2 199	2 190	2 246	2 131	2 074	2 445
Fonctions soutien	fonctionnaires	3 571	3 647	4 140	5 037	4 860	5 217
	contractuels	3 024	3 339	3 468	3 830	3 626	4 008
Fonctions support	fonctionnaires	3 092	3 175	3 406	3 436	3 704	3 579
	contractuels	2 831	2 847	2 976	4 191	3 685	3 721
<b>Total fonctionnaires</b>		<b>3 937</b>	<b>3 977</b>	<b>4 099</b>	<b>4 671</b>	<b>4 841</b>	<b>4 916</b>
<b>Total contractuels</b>		<b>2 869</b>	<b>3 028</b>	<b>3 133</b>	<b>3 576</b>	<b>3 360</b>	<b>3 777</b>
<b>Moyenne</b>		<b>3 403</b>	<b>3 502</b>	<b>3 616</b>	<b>4 124</b>	<b>4 100</b>	<b>4 347</b>

En dehors des doctorants (qui sont par définition en CDD de 3 ans pendant la durée de leur thèse), **86 % du personnel de l'école est soit fonctionnaire, soit agent contractuel en CDI**. 13.39% du personnel est en CDD.

Dans le cadre du transfert de l'antenne de Nîmes à Alès en 2017, l'école a commencé à mettre en place le **télétravail** pour les personnes ayant de longs trajets quotidiens ou rencontrant des situations particulières. Au 31/12/2022, plus de 134 personnes travaillaient en télétravail à raison d'1 à 2 jours par semaine. Un maximum d'agents dispose des outils pour télé-travailler dans les meilleures conditions possibles. Les outils permettant de télé-travailler ont été mis à disposition des agents.

### B. Politique de dialogue social

Le dialogue social avec les **représentants des personnels et les organisations syndicales** est un élément indispensable au bon fonctionnement de l'école et de l'IMT. Il existe à l'école une **bonne qualité du dialogue social** avec des instances

et des lieux de concertation, de construction collective et des réunions bilatérales informelles mensuelles où des questions peuvent être abordées librement. Des **élections des représentants des élèves et des personnels** sont organisées tant au niveau national que local dans les différentes instances (conseil d'administration, conseil d'école, comité de l'enseignement, comité de la recherche, comité technique, comité technique spécial, CHSCT, CHSCT spécial, commissions paritaires...).

### C. Politique de formation du personnel et de gestion des compétences

L'école met en œuvre une politique de gestion des ressources humaines et des compétences. Une étude sur les compétences critiques a été menée afin d'anticiper les recrutements et les priorités de compétences à maintenir dans l'école. Chaque année, le plan de formation accompagne le maintien et le développement des compétences des personnels de l'école. Des entretiens d'évaluation sont conduits chaque année par les responsables de service et servent notamment à la gestion de la carrière des agents et à leur développement de compétences. En 2022, 3732h de formation ont été délivrées.

### D. Politique de prévention des risques professionnels

La politique générale d'hygiène et sécurité de l'école est d'identifier les risques afin de mieux les maîtriser et d'assurer un environnement de travail plus sûr pour son personnel et ses élèves. La direction de l'école élabore cette politique en s'appuyant notamment sur le CHSCTs et la mission Risques dont la raison d'être est « Définir le cadre et promouvoir les conditions permettant de préserver la santé, la sécurité et maintenir la sûreté au sein de l'école. ». La mission Risques s'appuie sur le pôle santé et sécurité constitué d'experts (radioprotection, déchets de laboratoire, risques chimique, biologique et laser) et d'agents de prévention. La mission Risques s'appuie également sur la cellule conseil sanitaire eu égard au risque de pandémie à la Covid19. Le document unique d'évaluation des risques professionnels a été mis à jour et a donné lieu à un plan d'action, établi en étroite concertation avec le CHSCTs. Le conseiller de prévention rédige le programme de prévention et propose un budget prévisionnel (contrôles réglementaires, mesure des expositions des salariés à des risques particuliers). Les différentes habilitations du personnel nécessaires à l'exercice de leur activité sont gérées par les ressources humaines. Les laboratoires disposent d'un logiciel de gestion des produits chimiques (état des stocks et quantités manipulées par chaque utilisateur) ainsi que de lieux de stockage dédiés (bunkers, armoires de sécurité sous contrôle d'accès). L'école recense les personnels les plus exposés au risque routier pour dispenser une formation ad hoc. Les étudiants et le personnel sont régulièrement sensibilisés aux procédures santé et sécurité au travail grâce notamment à un quizz interactif. 41 sauveteurs-secouristes du travail sont mobilisables à l'école.

La prévention des risques professionnels s'appuie sur la médecine du travail (études de poste pour des risques spécifiques aux centres de recherche, études de postes ergonomiques de travail type bureautique ou restauration) mais également sur l'inspection du travail (ministères économiques et financiers, CARSAT). Les agents de prévention utilisent des outils informatiques mutualisés avec les écoles de l'IMT : logiciel d'analyse et d'évaluation des risques à l'aide de bases de connaissances et de critères de cotation des risques; logiciel de gestion des produits chimiques. Les agents de prévention des écoles de l'IMT échangent régulièrement et se réunissent annuellement pour partager leur retour d'expérience.

**Concernant les points saillants de 2022** ; L'école a mené une évaluation de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux. Le plan d'action QVT-RPS a été élaboré en 2022 et proposé en CHSCTs. Dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le secrétaire général a mis en place un plan d'action décliné en trois axes : prévention, écoute et accompagnement, actions disciplinaires. Une plateforme de signalement est à disposition des élèves et du personnel 24h/24. Les contrôles réglementaires ont été réalisés en 2021. Tous les bâtiments de l'école classés ERP – Etablissement recevant du public- ont fait l'objet d'un diagnostic radon ; la concentration maximale mesurée est largement inférieure au seuil réglementaire. Une mesure de l'exposition aux agents chimiques a été réalisé au C2MA dans le laboratoire de fabrication additive ; les valeurs limites d'exposition professionnelle indicative ou contraignante sont respectées. Des postes de travail bureautique ont fait l'objet d'une étude ergonomique par la médecine du travail ; l'école a mis en œuvre la totalité des recommandations émises. L'école poursuit le déploiement des défibrillateurs cardiaques sur ses campus.

Des formations santé et sécurité au travail sont dispensées par les agents de prévention à tous les nouveaux arrivants : élèves, apprentis, stagiaires et personnels. Des formations spécifiques sont élaborées suivant les risques (manutention, biologique, chimique, rayonnements ionisants, laser, hors heures ouvrables). La prévention des risques professionnels bénéficie par ailleurs à l'environnement sur bien des aspects (limitation des quantités de produits chimiques ou substitution de produits dangereux par des produits de moindre risque). Concernant les risques psychosociaux (RPS), les managers et les personnels suivent des formations de sensibilisation à la prévention des RPS.

La politique de prévention des risques environnementaux, qui n'est pas sans lien avec la prévention des risques professionnels, est exposée dans le §ODD14 C.

## E. Politique de qualité de vie, de bien-être au travail et d'action sociale pour le personnel

L'école a mis en place une politique en faveur de la diversité et de lutte contre les discriminations Cette politique est détaillée dans l'ODD 10 §A.

L'école a mis en place une **politique d'accueil** : toute personne nouvellement recrutée est accueillie par le service de gestion des ressources humaines. Un livret d'accueil est remis ainsi qu'un document de présentation appelé « Qui fait quoi ? ». Ce document est destiné à accompagner les personnels dans toutes leurs démarches tout au long de leur parcours professionnel au sein d'IMT Mines Alès.

L'école dispose de son propre **restaurant collectif** (en propre, et non pas sous la forme d'une prestation extérieure). Le restaurant propose une alimentation de très bonne qualité, variée, bon marché, avec une politique volontariste de DD&RS : produits locaux, agriculture biologique, réduction des déchets... (cf.§ODD12 C pour les achats et §ODD12 D) pour la prévention et la gestion des déchets). L'école **subventionne** certains de ses personnels pour réduire encore le prix des repas.

L'école met en œuvre une **politique d'action sociale**, en partenariat avec la DG de l'IMT et la délégation d'action sociale interministérielle de Nîmes. De nombreux dispositifs sont déployés, de façon collective ou individuelle, visant à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles en leur apportant un service social. Une écoute, une aide, un suivi sont assurés par la correspondante action sociale (environ une cinquantaine de rendez-vous annuellement). Le budget de l'action sociale de l'école représente environ 65k€ annuellement.

Les principaux dispositifs d'action sociale sont :

- ▶ **aides financières** : prêt de solidarité, indemnité de rentrée en études supérieures (environ 10 bénéficiaires annuellement), aides financières exceptionnelles (environ 10 bénéficiaires annuellement)
- ▶ **logement** : prêts bonifiés (auprès de la BFM), accession à la propriété, travaux d'amélioration du logement, indemnité de première installation, remboursement d'une partie des frais de déménagement
- ▶ **restauration** : subvention sur les prix des repas du restaurant collectif
- ▶ **chèques emploi service universel** : pour la garde d'enfant, pour les travailleurs handicapés
- ▶ **vacances et loisirs** : colonies de vacances (UCPA, TELLIGO CAP MONDE), vacances en famille (EPAF), chèques-vacances, séjours fin d'année et journée famille
- ▶ **consultations spécialisées** : consultation d'avocat et psychologue (environ 5 consultations annuellement), consultation d'une assistante sociale via des permanences sur site (environ 15 consultations annuellement).
- ▶ **santé et handicap** : organisation d'une campagne gratuite de vaccination contre la grippe à destination des personnels qui le souhaitent, colis amitié pour les personnels en arrêt longue maladie, versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- ▶ **arbre de Noël des enfants** : cadeaux, chèques Noël, spectacle et goûter, sapins de Noël, fête de fin d'année ouverte à l'ensemble du personnel (environ 120 enfants bénéficiaires annuellement)
- ▶ **soutien aux fêtes du personnel** : financement de la fête de fin d'année scolaire à l'école, financement du repas de Noël à l'école

A la suite de l'enquête sur les risques psychosociaux (RPS), un plan d'action a été engagé et un groupe de travail « **qualité de vie au travail** » (BVT) a été mis en place, qui propose des actions de formation, d'identification de valeurs clé, de valorisation d'échanges de pratiques, etc. Des formations du personnel sur les risques psychosociaux (y compris sur la prévention du harcèlement moral et sexuel) sont dispensées, avec une psychologue du travail externe. Des permanences régulières avec la responsable du service de gestion des ressources humaines sont organisées sur les campus. Une psychologue, assistante sociale, numéro vert d'écoute ont été déployés. Plusieurs outils de communication sont déployés pour permettre de :

- ▶ Donner les moyens d'avoir les bonnes informations extérieures  
Infos des sites officiels, bonnes pratiques, bons comportements, un point d'actualité quotidien sur le nombre de cas régionaux, nationaux et mondiaux.
- ▶ Donner les moyens d'avoir les bonnes informations internes  
Décisions, actualité des consignes, infos RH sur les conditions du télétravail, bonnes pratiques, notamment la compréhension et l'utilisation des outils liés au télétravail, dispositifs mis en place notamment pour les interlocuteurs santé, psychologue, assistante sociale, numéro vert
- ▶ Maintenir le lien social et la convivialité entre tous les membres de l'école :
- ▶ Les outils :  
Une News letter interne : du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022 plus 30 lettres d'information interne ont été publiées  
Un espace d'information dédié sur les intranets du personnel et des élèves, avec notamment une FAQ  
Un groupe privé Facebook  
Des réunions d'information du personnel à distance

Il existe à l'école une association « **amicale du personnel** », qui organise des activités variées (sportives, culturelles, détente...) à destination du personnel et qui organise également des événements de partage. Une **association des doctorants** de l'école (ATHEMA) est également en place. Ces deux associations bénéficient d'un **soutien financier** de la part de l'école.