



**UNIVERSITÉ
JEAN MONNET**
SAINT-ÉTIENNE

Université Jean Monnet

Bilan SOCIAL

2019



Université Jean Monnet, Saint-Étienne
Directrice de la publication : Michèle Cottier, Présidente de l'Université
Coordination éditoriale et rédactionnelle : Direction des Ressources Humaines
Conception et réalisation graphique : Valérie Zapata, Direction de la Communication

Crédits Photographies :

Couverture et 4e de couverture : Martine Leroy

Photographies du document : Johan Méallier, pages 6, 37, 72 / Studio 36, pages 6, 41 / Université Jean Monnet, pages 6, 9, 35, 43, 50, 61 et 70

Tous droits réservés — mai 2020

Université Jean Monnet
10, Rue Tréfilerie — CS 82301
42023 Saint-Etienne Cedex 2
Tel : 04 77 42 17 00
www.univ-st-etienne.fr

AVANT-PROPOS



Chères et chers collègues,

J'ai le plaisir de vous présenter l'édition 2019 du bilan social de notre université. Vous avez dans les mains un document riche qui traduit les éléments majeurs de la politique des ressources humaines. Il nous permet chaque année de mesurer le dynamisme de notre établissement à travers les projets qui accompagnent toutes nos activités, de formation, de recherche et d'innovation à destination des étudiants et des personnels.

Ce bilan social témoigne de notre ambition et il constitue un outil au service du pilotage de notre université tant en termes de diagnostic que d'aide à la décision.

J'adresse mes remerciements très appuyés à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce document dans un esprit de transversalité, tout particulièrement au sein de la direction des Ressources Humaines.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Michèle COTTIER
Présidente de l'Université Jean Monnet, Saint-Étienne

L'UNIVERSITÉ JEAN MONNET

L'Université Jean Monnet est membre fondateur de l'Université de Lyon. C'est par Décret du 21 mars 2007, que l'Université de Lyon a vu le jour sous la forme d'un établissement public de coopération scientifique. Par Décret du 5 février 2015, en application de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement supérieur et la Recherche, l'Université de Lyon, est devenue une communauté d'universités et d'établissements (COMUE), groupement confédéral au statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. La COMUE Université de Lyon est composée de 12 établissements membres et de 25 établissements associés.

L'Université de Lyon, site académique d'excellence à vocation mondiale, labellisée IDEX en 2017, compte 140 000 étudiants, 6 800 chercheurs et enseignants-chercheurs, 5 400 doctorants, 172 laboratoires publics, et propose des formations de qualité dans tous les domaines scientifiques : sciences de la vie et de la matière, sciences humaines et sociales, technologies de l'information et de la communication, santé, sciences pour l'ingénieur, sciences des bibliothèques, arts et spectacles, langues et littérature, architecture, commerce.

Données réactualisées au titre de l'année 2017.



Services Financiers,
Système d'Information,
Ressources Humaines,
Recherche-Valorisation,
Formation et de l'Insertion Professionnelle,
Patrimoine,
Pilotage, de l'Audit Interne et de la Qualité,
Communication,
Affaires Juridiques et Statutaires,
International
Et une agence comptable



Unités de Formation et de recherche
Arts, Lettres, Langues (ALL),
Sciences Humaines et Sociales (SHS),
Droit,
Médecine,
Sciences et Techniques.



Institut d'Administration des Entreprises (IAE),
Télécom Saint-Étienne,
2 IUT (Saint-Étienne et Roanne),
Institut du travail.



Service commun
de la Documentation
organisé en 5 bibliothèques

Tréfilerie,
Santé,
Métare,
Manufacture,
Roanne
et 12 bibliothèques associées.



Centre Universitaire
à Roanne
*(Les statuts du CUR ont été abrogés
par décision du CA en date
du 03/07/2018).*



Département d'Études
Politiques et Territoriales



Service Universitaire
des Activités Physiques
et Sportives



Service Universitaire de la
Médecine Préventive et de
la Promotion de la Santé

L'activité de recherche en 2018



de contrats de recherche
dont 1303 k€ de contrats SAIC

Source : Direction de la Recherche et de la Valorisation



Équipes de recherche
18 UMR
16 CNRS
1 INSERM
1 Mixte INSERM/CNRS



Structures
fédératives



Coordination
doctorale de site
regroupant 6
écoles doctorales



Les formations

(Année 2017-2018)



Arts, Lettres, langues,
Sciences Humaines et Sociales,
Droit, Économie, Gestion,
Sciences, Technologies, Santé



Mentions
de licences
généralistes



Spécialités
de licences
professionnelles



Spécialités
de masters



Parcours de master
Métiers de l'Enseignement,
de l'Éducation et de la
Formation (MEEF)



Diplômes
Universitaires
de Technologie

Autres diplômes : Doctorats — Diplôme de Médecine —
Diplômes d'Ingénieur — DAEU — Capacité — DU.

Source : DFIP
Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle

Les moyens financiers

Compte financier 2018



dont



masse salariale

dont



d'investissement

dont



fonctionnement

Source : DSF Direction des Services Financiers

Les locaux



Surface totale des
bâtiments (SDP).
20 742 m² de
surface recherche



Campus thématiques :
Campus Manufacture
Campus Métare
Campus Santé Innovations
Campus Tréfilerie
Campus de Roanne



Implantations :
Saint-Étienne
Roanne



Campus Patrimoine
Le Corbusier

Grosse augmentation grâce au programme PIA 3 portant sur la création de l'École Universitaire de Recherche — Manutech Sleight

Source : Direction du Patrimoine

Les étudiants

(Effectifs 2017-2018)



en formation diplômante
(initiale ou continue)



Étudiants
étrangers

L'augmentation de la surface provient de l'occupation des 5^e et 6^e étages du site Michelet.

Source : Direction du Pilotage de l'Audit interne et de la Qualité



Sommaire



01

EFFECTIF DÉMOGRAPHIE PARITÉ HOMMES/FEMMES

Plafond d'emplois	10
Effectif global (en personnes physiques)	11
Enseignant-es chercheur-es et les enseignant-es	12
La recherche en quelques chiffres	18
Personnels BIATSS	19
Démographie	26
Parité hommes/femmes	30

02

RÉMUNÉRATIONS

Structure des rémunérations	36
Rémunérations principales par type de population	36
Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)	36
Éléments de rémunérations connexes aux salaires	37
Heures complémentaires	37
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	38



03

FORMATION DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

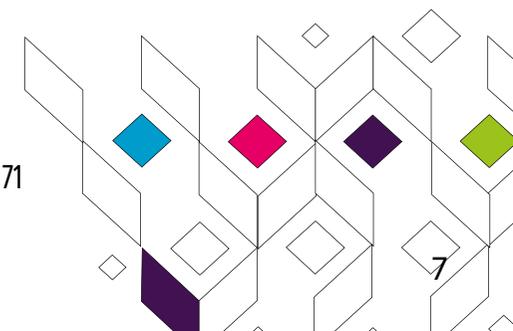
Formation des personnels	42
Entretiens professionnels des personnels BIATSS	44
Conditions de travail	45
Médecine du travail et actions de prévention	53
Hygiène et sécurité	54

04

VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dialogue social	60
Action sociale	61
Participation aux frais de transport	63
Politique handicap	64
Politique culturelle	66

Glossaire	71
-----------------	----





01

EFFECTIF
DÉMOGRAPHIE
PARITÉ HOMMES/FEMMES



01

1.1. Plafond d'emplois

Le plafond, voté par le Conseil d'Administration, est composé :

- du plafond d'emplois sur ressources de l'État fixé par le Ministère
- des emplois sur ressources propres que l'établissement peut faire varier.

Il est exprimé en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT), ce qui signifie qu'un agent est comptabilisé au prorata de ses horaires de travail (temps partiel, temps plein, etc.) et de sa durée de travail dans l'année (en fonction de la date du recrutement, par exemple).

1 513
ETPT

plafond d'emplois 2019

L'UJM consomme

97 %

de son plafond d'emplois

■ Consommation des emplois en ETPT

	Plafond 2018	Consommation 2018	Plafond 2019	Consommation 2019
Plafond État	1 378	1 457	1 376	1 473
Ressources propres	135		137	

La variation du plafond d'emplois Etat entre 2018 et 2019 se concrétise par :

- une variation positive du nombre d'ETP des personnels de santé (+1,18 ETPT);
- une variation négative des surnombres PUPH (-2 ETPT);
- une variation négative des contrats doctoraux sur appel d'offre (-0,33 ETPT).

Ces variations représentent 1,15 ETP arrondi à l'entier supérieur (2 ETPT).

La consommation d'emplois au titre d'une année est égale à la moyenne des consommations mensuelles.

Les écarts entre les plafonds d'autorisation et les moyennes s'expliquent principalement par deux phénomènes :

- les postes laissés provisoirement vacants
- les rappels de paie (décalage entre la date d'un contrat et la prise en charge de l'agent dans la paie) qui ne se décomptent pas du plafond d'emploi.

À ces deux raisons, s'ajoute une troisième pour les emplois ressources propres : le plafond étant défini par l'UJM, il est fixé prudemment au-dessus de nos besoins pour tenir compte du caractère difficilement prévisible des contrats SAIC et des contrats recherche.

1.2. Effectif global au 01/01/2019 (en personnes physiques)

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs	153	237	390
Hospitalo-universitaires	22	70	92
2nd degré	62	97	159
Contractuels enseignants	113	141	254
Total enseignants	350	545	895

(1) (2)
(3)

AENES	83	16	99
BU	28	14	42
ITRF	188	106	294
Médico-sociaux	3		3
Contractuels BIATSS	104	32	136
Total BIATSS	406	168	574

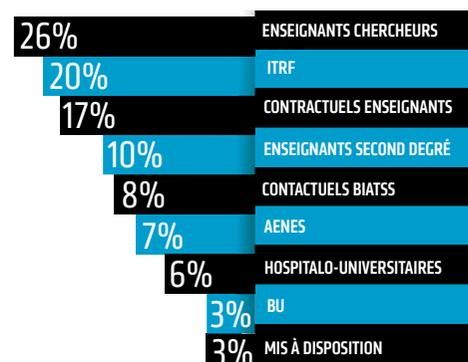
756	713	1469
------------	------------	-------------

Personnels mis à disposition	24	19	43
------------------------------	----	----	----

(1) dont EC médecine générale

(2) dont les surnombres

(3) dont contrats doctoraux et chercheurs CDD



60%

d'enseignants titulaires

40%

de personnels administratifs titulaires

Ratios Ministère de l'Enseignement Supérieur

54%

d'enseignants

46%

de personnels BIATSS

(source portail PERSÉ 2016)

01

À l'Université, les enseignants titulaires se répartissent ainsi :

27 % Professeurs d'université

48 % Maîtres de conférences

25 % Enseignants du 2^d degré.

Un nombre important d'enseignants du 2^d degré notamment dans les IUT.

Ratios établissements de même typologie

29 % Professeurs d'université

52 % Maîtres de conférences

19 % Enseignants du 2^d degré.

(source : Bilan Social MESRI 2017-2018)

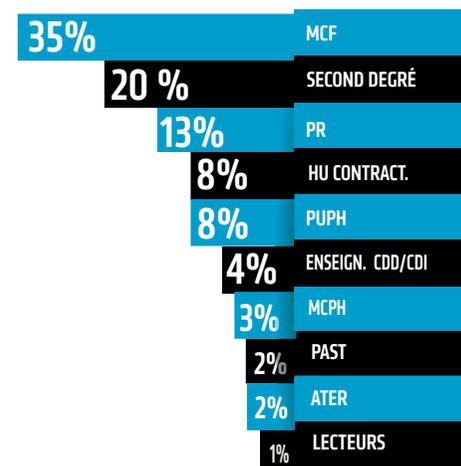
1.3 – Enseignants/chercheurs et enseignants

■ Effectif (hors : doctorants, post-doctorants et professeurs invités)

Observation au 01/01/2018 et au 01/01/2019

	01/01/2018		01/01/2019	
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS				
PUPH	67,5	68	67	67
MCPH	22	22	22	22
Hospitalo-universitaires	89,5	90	89	89
PR Médecine générale	1	1	1	1
MCF Médecine générale	2	2	2	2
EC Médecine générale	3	3	3	3
Professeurs des universités	109,6	111	102,5	103
Maîtres de conférences	282,4	285	284,3	287
Enseignants/chercheurs	392	396	386,8	390
Professeurs agrégés	71,3	72	70,9	72
Professeurs certifiés	70	70	68	68
Professeur ENSAM	1	1	1	1
Professeurs d'EPS	9,8	10	11	11
Prof. lycée professionnel (PLP)	5,8	6	6,8	7
Enseignants du second degré	157,9	159	157,7	159
Total enseignants titulaires	642,4	648	636,5	641
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS				
ATER	11	11	16	16
Lecteurs	8	8	9	9
Professeurs associés	0,5	1	0,5	1
Maîtres de conférences associés	9,5	19	7,5	15
Assistants Hosp.Univ.	4	4	5	5
Associés Hosp. Univ.	4,5	8	4,5	9
Prat.Hosp.univ	3	3	-	-
Ch.cli.univ-ass.hop.	53	53	53	53
Chef clin méd générale	1	1	1	1
Enseignants en CDD	24,3	28	23,3	25
Enseignants en CDI	2,5	3	2,5	3
EC en CDD	2	2	2	2
Chercheurs en CDD	34,8	37	24,8	27
Chercheurs en CDI	1	1	4	4
Total enseignants contractuels	159,1	179	153,1	170
Total enseignants titulaires + contractuels	801,5	827	789,6	811

Répartition en 2019 des enseignants



Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP

Observation 01/01/2018 et 01/01/2019

Enseignants titulaires

01/01/2018	Ens. Cherch.	Hosp Univ.	2d degré	Prof. ENSAM	Total
CUR	5		5		10
DEPT	6				6
IAE	44		9		53
IUT ROANNE	20,5		23,5		44
IUT ST-ÉTIENNE	52		67,6	1	120,6
POLE INTERNATIONAL			4		4
TELECOM	32		5		37
UFR ALL	69		12		81
UFR DROIT	31		2		33
UFR MÉDECINE	6	89,5	1		96,5
UFR SCIENCES	95,5		16		111,5
UFR SHS	34		4		38
SUAPS			6,8		6,8
Formation continue			1		1
Unités de recherche					
Total	395	89,5	156,9	1	642,4

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens. contr.	Lect.	Cherch. contr.	EC Cont.	Total	Total T + C	Nbre étudiants
									10	1451
									6	84
2			3	2,5				7,5	60,5	1500
			0,5	4,5				5	49	843
			2,5	3,8	1			7,3	127,9	22
								4	4	2230
2			1,5	1,5			1	6	43	516
				2,5	6			8,5	89,5	2446
4			0,5					4,5	37,5	1705
	57	8,5		1			1	67,5	164	3262
1			1	4	1			7	118,5	2692
2				1				3	41	1787
								6,8	6,8	
			0,5					0,5	1,5	
			0,5	6		35,8		42,3	42,3	
11	57	8,5	10	26,8	8	35,8	2	159,1	801,5	18 538*

Enseignants titulaires

01/01/2019	Ens. Cherch.	Hosp Univ.	2d degré	Prof. ENSAM	Total
DEPT	7,6				7,6
IAE	43		10		53
IUT ROANNE	19,5		24,5		44
IUT ST-ÉTIENNE	52		68,2	1	121,2
POLE INTERNATIONAL			4		4
TELECOM	32,5		5		37,5
UFR ALL	68,7		11		79,7
UFR DROIT	28		2		30
UFR MÉDECINE	4	93	1		98
UFR SCIENCES	100,5		19		119,5
UFR SHS	31		4		35
SUAPS			8		8
Formation continue			1		1
Unités de recherche					
Total	386,8	93	156,9	1	638,5

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens. contr.	Lect.	Cherch. contr.	EC Cont.	Total	Total T + C	Nbre étudiants
				1				1	8,6	79
4			1,5	5				10,5	63,5	1523
								44	44	882
2			2,5	2	1			7,5	128,7	2242
								4	4	
1			1,5	4,8			1	8,3	45,8	600
1				1,5	6			8,5	88,2	2338
5			0,5		1			6,5	36,5	1749
	59	4,5		1,5			1	66	164	3327
1			1	5	1			8	127,5	2790
2			0,5	1				3,5	38,5	1765
								8	8	
				1				1	2	
			0,5	3		28,8		32,3	32,3	
16	59	4,5	8	25,8	9	28,8	2	153,1	791,6	17 295*

La structure "CUR" ayant disparue, les enseignants qui y étaient affectés ont été répartis entre l'UFR des Sciences et l'IAE. Le campus de Roanne a accueilli 990 étudiants à la rentrée 2018-2019.

* Hors étudiants inscrits en Ecoles Doctorales (341) et Institut de formation en soins infirmiers (1785)

01

Recrutements et départs des enseignants/chercheurs et des enseignants

■ Recrutement des enseignants/chercheurs et des enseignants du second degré

Observation 2016 - 2017 - 2018 - 2019

Les enseignants/chercheurs	2016			2017			2018			2019		
	PR	MCF	Total									
Postes à pourvoir	2	8	10	10	12	22	4	9	13	9	10	19
Total candidatures	10	267	277	46	508	554	32	382	414	71	728	799
Nbre candidatures/postes	5	33	28	5	42	47	8	42	50	8	73	81
Candidatures locales	2	6	8	10	11	21	2	4	6	5	1	6
Total candidatures retenues	2	8	10	10	12	22	3	9	12	9	10	19
Total candidatures locales retenues	1	2	3	6	4	10	1	2	3	5	1	6
% Candidatures locales retenues/ total candidatures retenues	30 %			45 %			25 %			32 %		

Le critère de candidature locale retenu ici est celui de l'application ministérielle ANTARES : candidat ayant eu un contrat dans l'établissement.
Le critère ministériel est, quant à lui, le lieu de soutenance.

Les enseignants du second degré	2016	2017	2018	2019
Postes à pourvoir	12	15	6	9
Total candidatures	136	221	65	77
Nbre candidatures/postes	11	15	11	9
Total candidatures classées	33	45	22	22
Total candidatures retenues	12	15	6	8
% Candidatures classées/total des candidatures	24 %	20 %	34 %	29 %

■ Recrutement par la voie de la mutation et du détachement

	Ens. Cherch.
Détachement entrant	0
Mutation	4
Total	4

50%

de femmes ont été recrutées sur
des postes du second degré

Taux de féminisation des recrutements :

44%

des PR recrutés
sont des femmes

50%

des MCF

47%

des recrutées sont des
femmes sur la totalité
des postes à pourvoir

Dans les établissements de même typologie

39%

des PR
recrutés sont
des femmes

ET

47%

des MCF

(source : Bilan Social MESRI 2017-2018)

■ Départs de l'année 2019

Année civile 2019

	Ens. Cherch.		Ens. Hos. Univ.			Ens. 2nd degré		Total
	PU	MCF	PUPH	PR Méd. Gén.	MCF PH	Agrégé	Certifié	
Détachement		1						1
Disponibilité		1						1
Mutation sortante	1	2				1	1	5
Retraite	1	4		1	1		7	14
Fin de fonction								0
Nomination après concours		5						5
Démission								0
Total	2	13		1	1	1	8	26

■ Départs temporaires : les délégations

Année universitaire 2018/2019

	MCF	PR	Total
CNRS	3	1	4
Total	3	1	4

Taux de rotation

(somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs, divisée par deux et rapportée à l'effectif moyen de l'année)



pour la population totale
(Enseignants et Biatss)



pour la population
Enseignants

01

■ Redéploiement des postes d'enseignants chercheurs et du second degré

Observation : 2016 - 2017 - 2018 - 2019

	2016	2017	2018	2019
Postes publiés	22	22	19	29
Dont créations		2	4	1
Hors créations		20	15	28
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	1	2		
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU				
Redéploiement dans la composante avec changement de section CNU	4	7		
Transformation de niveau d'emploi dans la composante		1	2	1
Transformation de niveau d'emploi avec changement de section CNU entre composantes		1		
Transformation d'enseignants en non-enseignants				
Total redéploiements	5	11	2	1
% sur publications	23 %	50 %	11 %	3 %

Chaque année, tous les postes vacants sont discutés et affectés conformément aux priorités affichées dans le projet d'établissement en matière de pédagogie et de recherche et en prenant en compte les effectifs étudiants.

Promotions des enseignants/chercheurs, hors personnels Hospitalo-universitaires

Observation 2015 - 2016 - 2017 - 2018 - 2019

Taux de féminisation des promotions :



de la population promouvable est féminine.



des femmes promouvables ont déposé un dossier.



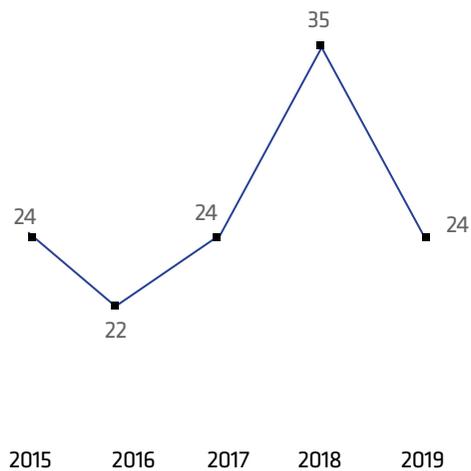
des femmes ayant déposé un dossier ont obtenu une promotion.



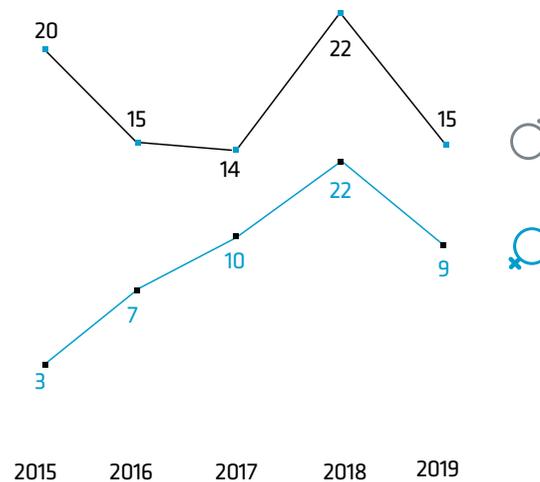
des promus sont des femmes

	PR 1re classe				PR CE 1er échelon					PR CE 2e échelon					MCF HC				MCF ECH EXC				Total femmes	Total hommes	Total F + H	% Femmes sur le nb de promus
	CNU		Locales		CNU		Locales		Spécifique	CNU		Locales		Spécifique	CNU		Locales		CNU		Locales					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
2015		1	1	3		1		3				1		1	2	5		6					3	21	24	13 %
2016		2	1	2	1	3	1	1			1	1			1	3	2	3					7	15	22	32 %
2017	2	3		3			1	2			2		1		4	1	3	2					10	14	24	42 %
2018	1			3	1	1	1	1			2		1		1	3	3	2	2	6	4	3	13	22	35	37 %
2019	1	2	1	2				2				1			4	4	2		1	1	1	1	9	15	24	38 %

Progression du nombre de promotions



Comparaison de la progression du nombre de promotions Femmes/Hommes



de promotions locales



au titre du CNU



des promouvables ont été promus en 2019



des enseignants ayant déposé un dossier ont été promus

01

■ 1.4 – La recherche en quelques chiffres

Observation au 01/01/2019

Les effectifs en ETP dans les unités de recherche

Enseignants-chercheurs			Chercheurs (CNRS-INSERM-EFS-ESCOPE-IOGS)			Doctorants salariés			Chercheurs contractuels *			Total général
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
160,2	276,6	436,8	9	10	19	37	43	80	10	33	43	594,6

Biatss			ITA (CNRS + INSERM)			Total général
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
39,9	20,3	60,2	6,8	9	15,8	76

* contrats de recherche inclus

Les congés pour recherche ou conversion
thématique par grands secteurs

CRCT en cours sur l'année universitaire 2018/2019

	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	5	1	6
Droit - Sc. Eco	2		2
Sciences	1		1
Totaux	8	1	9

Les délégations par grands secteurs

Délégations en cours sur l'année universitaire 2018/2019

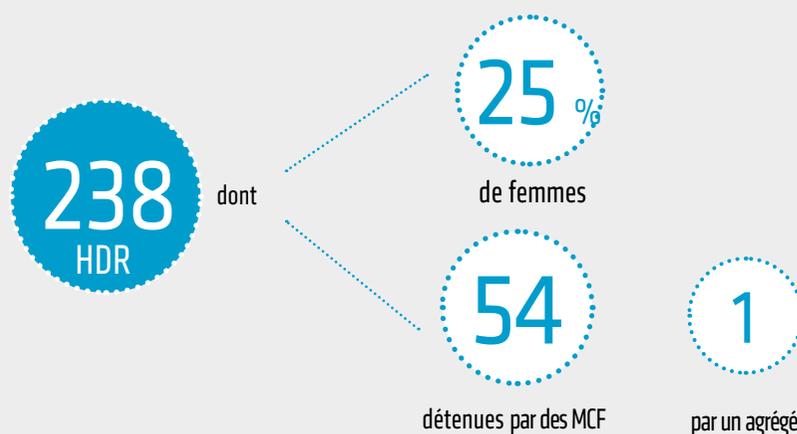
	Femmes	Hommes	Total
Droit - Sc. Eco		3	3
Sciences	4	6	10
Santé	1	4	5
Totaux	5	13	18

Délégation auprès du CNRS, de l'INSERM, l'IUF, l'HCERES
et différents CHU européens.

Enseignants invités

Année universitaire 2018/2019

Labo	Femmes	Hommes	Nb invités
CELEC		1	1
CMW	1		1
GATELSE		1	1
ICJ	1	2	3
IHRIM		1	1
LabHC	1	6	7
LMV		1	1
NPSI		4	4
TRIANGLE	1		1
Totaux	4	16	20



1.5 – Personnels BIATSS permanents (hors contractuels non permanents)

Observation au 01/01/2018 et au 01/01/2019



sont des personnels
titulaires



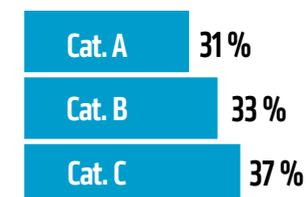
sont des personnels
contractuels

	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	01/01/2018		01/01/2019	
Ingénieurs de recherche	13,7	14	11,7	12
Ingénieurs d'études	58,5	60	62,3	64
Assistants ingénieurs.	28,4	29	26,2	27
Techniciens de recherche	98,2	104	97,5	101
Adjointes techniques RF	89,5	94	86	90
ITRF	288,3	301	283,7	294
Agent comptable	1	1	1	1
ADMENESR	1	1	1	1
AAE	13,8	14	14,8	15
SAENES	26,1	28	25,5	27
ADJENES	53,4	57	51,3	55
AENES	95,3	101	93,6	99
Infirmières	2	2	1,8	2
Assistante sociale	1	1	1	1
Médico-sociaux	3	3	2,8	3
Conservateur général des bibliothèques	1	1	1	1
Conservateurs des bibliothèques	5	5	5	5
Bibliothécaires	3	3	5	5
Bib. Adjointes spécialisés	15,2	16	13,2	14
Magasiniers	16,6	17	16,6	17
Bibliothèque	40,8	42	40,8	42
Total BIATSS titulaires	427,4	447	420,9	438
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS				
CDD	66,1	71	65,7	69
CDI	51,5	58	59,3	66
CDI SAIC	1	1	1	1
Contrat TH	-	-	-	-
Total BIATSS contractuels	118,6	130	126	136
Total BIATSS titulaires + contractuels	546	577	546,9	574

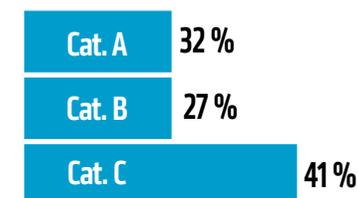
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
PERSONNELS MIS À DISPOSITION DE L'UJM	01/01/2018		01/01/2019	
Personnels d'orientation	1	2	1	2
Personnels administratifs et techniques	19,7	21	24,5	26
Total personnels mis à disposition	20,7	23	25,5	28

Répartition par catégories

Répartition par catégories des personnels titulaires :

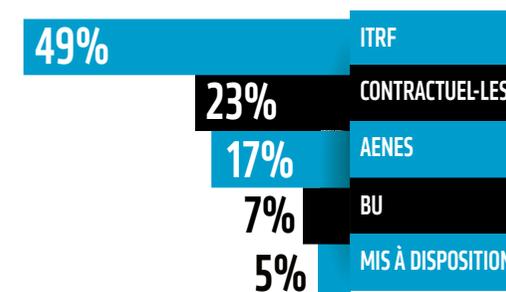


Ratios établissements de même typologie :



(source : Bilan Social MESRI 2017-2018)

Répartition en 2019
des personnels BIATSS



01

■ Effectif en ETP des personnels BIATSS

Observation 01/01/2018 et 01/01/2019

01/01/2018

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	36,80	119,50			22,90	25,30	4,60	209,10	37 %
Services communs	1,00	10,40	40,80	2,00	3,10	2,00	0,50	59,80	10 %
UFR et Instituts	50,10	114,80		1,00	21,70	31,80	1,80	221,20	39 %
Unités de recherche	7,40	43,60			4,80	7,00	13,80	76,60	14 %
Total	95,30	288,30	40,80	3,00	52,50	66,10	20,70	566,70	

01/01/2019

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	38,70	117,10			24,70	23,10	6,30	209,90	36,7%
Services communs	1,00	9,80	40,80	1,80	7,70	7,50	0,60	69,20	12,1%
UFR et Instituts	48,10	117,30		1,00	23,70	28,60	2,00	220,70	38,6%
Unités de recherche	5,80	39,50			4,20	6,50	16,60	72,60	12,7%
Total	93,60	283,70	40,80	2,80	60,30	65,70	25,50	572,40	

38,6%

des BIATSS sont affectés en UFR ou Institut

12,1%

dans les services communs

36,7%

à la Direction Générale des Services

12,7%

dans les Unités de recherche

Personnels contractuels BIATSS

Répartition des types de contrat par catégories, en effectif physique et ETP

2018	CDD sur besoins permanents		CDI		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	22	20,8	11	9,9	13	11,8	42	42,5
B	16	15,7	22	19,3	10	8,5	53	43,5
C	33	29,6	26	23,3	19	12,6	85	65,5
Total général	71	66,1	59	52,5	42	32,9	180	151,5

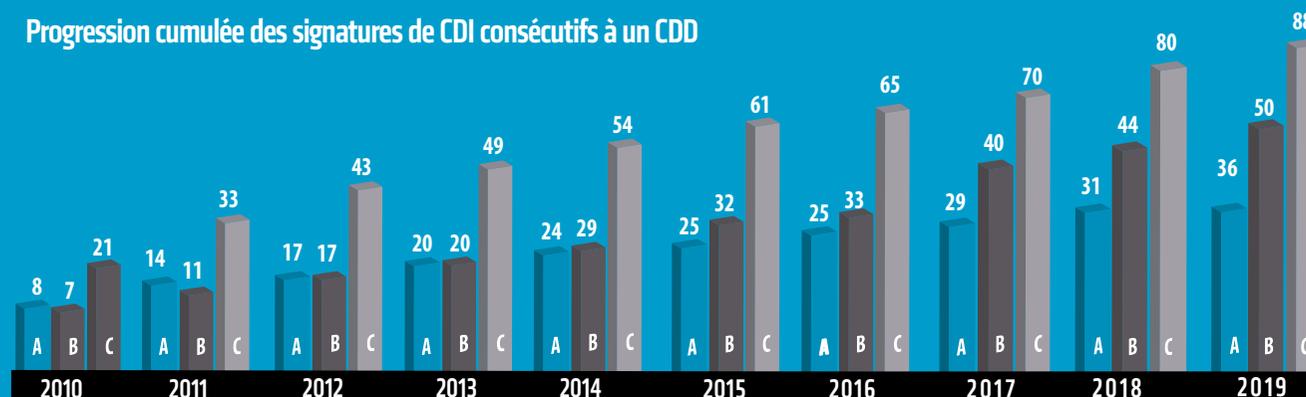
2019	CDD sur besoins permanents		CDI		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	19	17,7	14	12,6	12	11,3	45	41,6
B	21	20,2	20	17,5			41	37,7
C	29	27,8	33	30,2	14	10,3	76	68,3
Total général	69	65,7	67	60,3	26	21,6	162	147,6

78 %

de femmes composent la population contractuelle BIATSS

Hors CDD TH qui ont vocation à être titularisés à l'issue du contrat d'un an, dans le cadre du recrutement des personnels reconnus travailleurs handicapés.

Progression cumulée des signatures de CDI consécutifs à un CDD



17

CDI ont été signés en 2018

19

CDI ont été signés en 2019

01

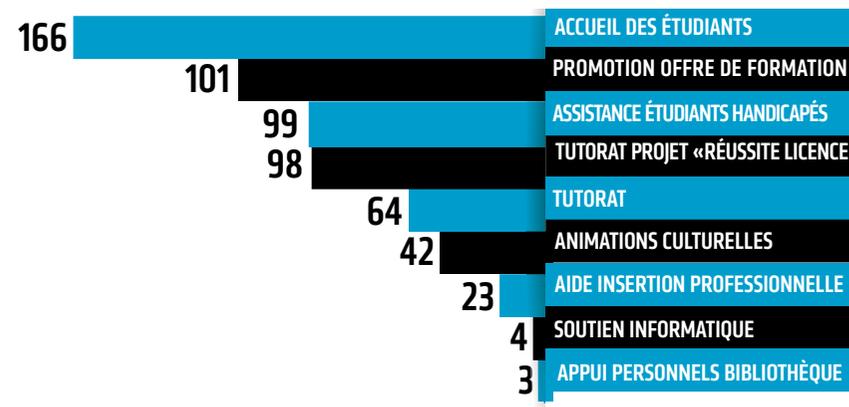
Contrats étudiants

Observation année universitaire 2018/2019

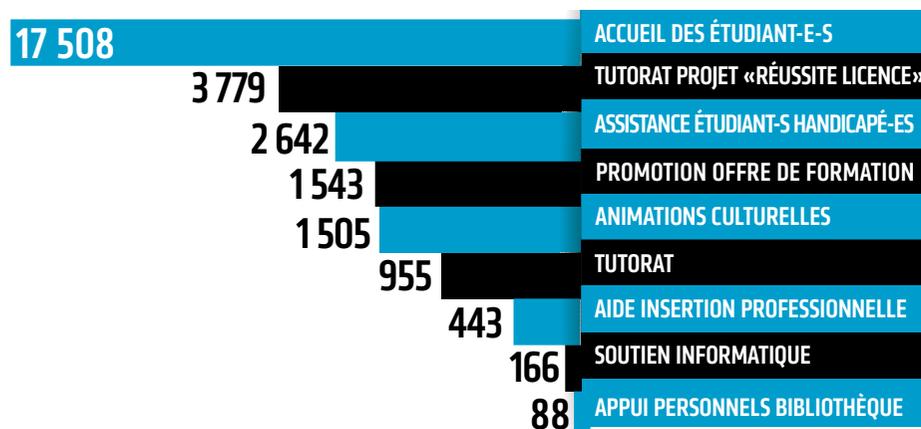
En application du décret n° 2007-1915, les étudiants peuvent être recrutés par contrat, par période maximale de 12 mois et sous réserve d'inscription en formation initiale, pour exercer les activités figurant dans la légende du graphique.

Les étudiants bénéficiaires de ces contrats poursuivent leurs études et exercent les activités prévues au contrat. Ce nouveau statut est plus protecteur, il permet notamment d'ouvrir des droits en cas de chômage et permet le paiement des indemnités de congés payés.

Nombre de contrats étudiants par missions



Nombre d'heures rémunérées par missions



Contrats



Étudiants

Un étudiant peut cumuler plusieurs contrats.

28 629

heures rémunérées sur l'année universitaire 2018/2019

■ Stagiaires-étudiants effectuant des périodes de formation en milieu professionnel

Observation année universitaire 2017/2018

La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires, fixe les règles suivantes :

- limitation du nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis à 15 % de l'effectif pour les organismes de plus de 20 salariés
- mise en place d'un double suivi des stagiaires par les établissements d'enseignement et par un tuteur désigné dans les organismes d'accueil.
- durée des stages limitée à 6 mois dans le même organisme d'accueil au cours de la même année d'enseignement.
- intégration du stage dans un cursus de formation dont le volume pédagogique d'enseignement est au minimum de 200 heures en présence de l'étudiant.
- de nouveaux droits et une meilleure rémunération pour les stagiaires (hausse de la gratification, tickets restaurants et remboursement des frais de transport, trimestres pour la retraite...).

188

stagiaires ont été accueillis à l'Université Jean Monnet sur l'année universitaire 2017/2018, répartis dans les composantes et services de la manière suivante :

Composantes ou services	Nb stagiaires
UFR de Médecine	65
Laboratoire Hubert Curien	57
UFR des Sciences	17
Direction du Système d'Information	8
IAE	8
Télécom	6
UFR de Droit	5
IUT de Saint-Étienne	5
UFR des Sciences Humaines et Sociales	4
UFR d'ALL	3
Bibliothèque Universitaire	2
Direction des Ressources Humaines	2
Direction de l'International	1
Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle	1
Direction des Services Financiers	1
IUT de Roanne	1
Direction de la Communication	1
Direction de la Recherche et de la Valorisation	1

Promotions des personnels BIATSS

Observation sur 5 ans

2015

Total promus	4	14	18	1	9	10	5	5	33
Nbre Femmes promues	3	9	12	1	8	9	4	4	25
Nbre Hommes promus	1	5	6		1	1	1	1	8
Contingent de promotions national ou académique	421	1044	1465	21	223	244	70	99	169
Nbre promouvables UJM	181	65	246	86	38	124	22	11	33

2016

Total promus	5	12	17		8	8	1	2	3
Nbre Femmes promues	1	10	11		6	6	1	2	3
Nbre Hommes promus	4	2	6		2	2			8
Contingent de promotions national ou académique	503	1115	1 618	25	204	229	44	249	293
Nbre promouvables UJM	180	93	273	69	39	108	30	9	39

2017

Total promus	2	12	14		5	5		3	3
Nbre Femmes promues	1	9	10		5	5		1	1
Nbre Hommes promus	1	3	4					2	2
Contingent de promotions national ou académique	522	1018	1 540	28	180	208	60	338	398
Nbre promouvables UJM	214	107	321	70	45	115	30	9	39

2018

Total promus	4	13	17		2	2		3	3
Nbre Femmes promues	2	6	8		2	2		1	1
Nbre Hommes promus	2	7	9					2	2
Contingent de promotions national ou académique	658	1 239	1 897	24	121	145	74	282	356
Nbre promouvables UJM	211	110	321	66	46	112	31	16	47

2019

Total promus	4	10	14	1	5	6		1	1
Nbre Femmes promues	3	5	8	1	5	6			16
Nbre Hommes promus	1	5	6					1	6
Contingent de promotions national ou académique	655	1 219	1 874	19	117	136	59	228	287
Nbre promouvables UJM	234	122	356	64	44	108	31	17	48

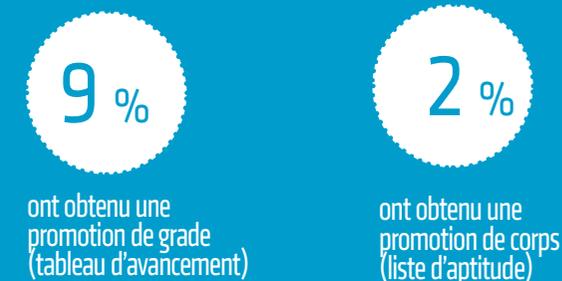
Taux de promotion

Taux de promotion (par listes d'aptitude et tableaux d'avancement) sur 5 années.

(Nbre promus/Nbre total population BIATSS).



Nbre promus/ Nbre d'agents promouvables sur 2019



L'année 2019 a vu une plus forte proportion de femmes promues par rapport à l'année précédente (67% contre 55% en 2018).

Les promotions sont accordées par le Ministère ou le Rectorat (après avis des CAPN – Commission Administrative Paritaire Nationale et CAPA – Commission Administrative Paritaire Académique -) sur proposition de la Commission Paritaire d'Établissement qui établit un classement en fonction des dossiers.

LA : liste d'aptitude – TA : tableau d'avancement – TAEP : tableau d'avancement avec examen professionnel

Recrutements et les départs des personnels BIATSS

Observation : année civile 2018 et 2019

Taux de rotation

(somme du nb d'arrivées et du nb de départs, /2 et rapportée à l'effectif moyen de l'année).

3,4%

pour la population totale
(Enseignants et Biatss)

4,6%

pour la population Biatss

Les recrutements des personnels titulaires

2018	A	B	C	Total
Détachement				
Mutation	6	3	1	10
Nomination après concours				
Total	6	3	1	10

2019	A	B	C	Total
Détachement	1	1	1	3
Mutation	2	2	2	6
Nomination après concours			5	5
Total	3	3	8	14

Les départs des personnels titulaires

2018	A	B	C	Total
Détachement				
Disponibilité				
Mutation	1	1	1	3
Retraite	2	3	2	7
Nomination après concours				
Total	3	4	3	10

2019	A	B	C	Total
Détachement	1	2	1	4
Disponibilité		1	1	2
Mutation	2			2
Retraite	1	4	13	18
Nomination après concours				
Total	4	7	15	26

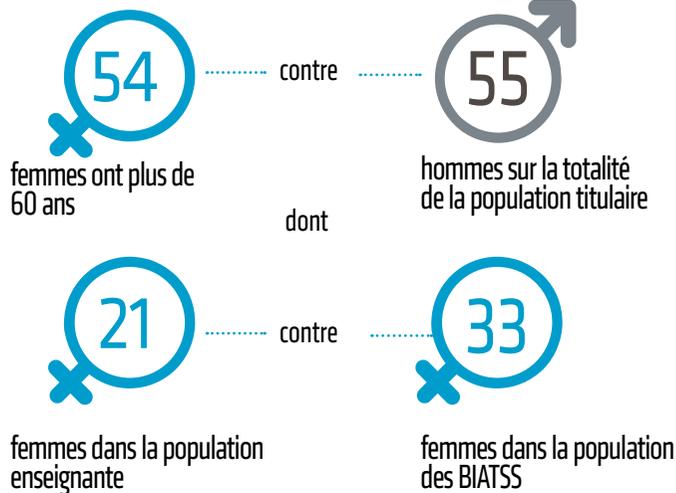
Les postes ne sont pas toujours pourvus immédiatement après la vacance du fait des ouvertures aux concours. Dans l'attente de la nomination de personnels titulaires, ces postes sont occupés par des agents contractuels.

01

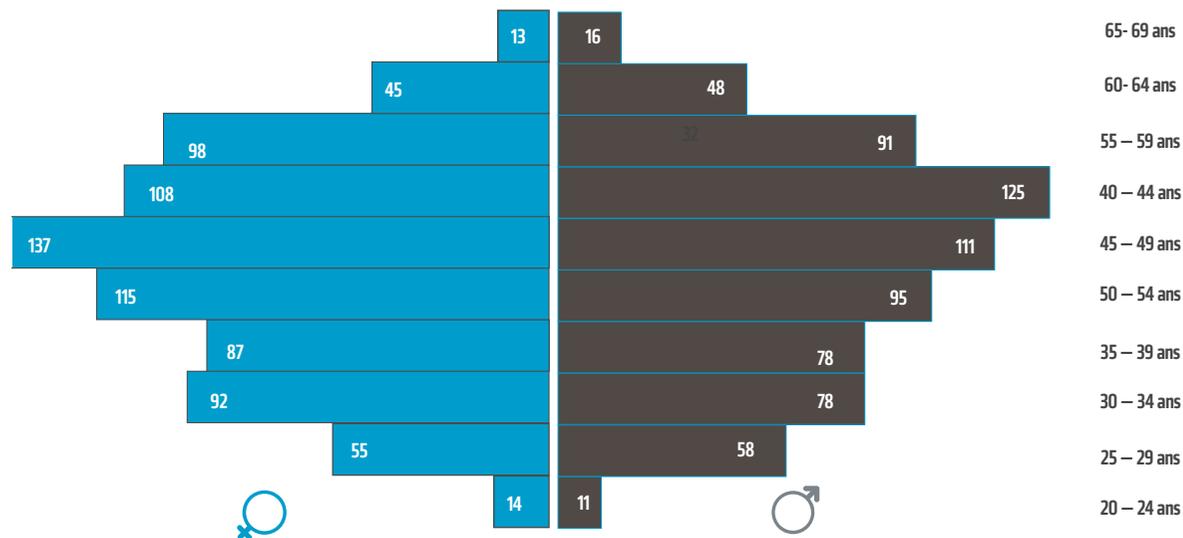
1.6 – Démographie

■ Pyramides des âges des personnels titulaires Enseignants et BIATSS

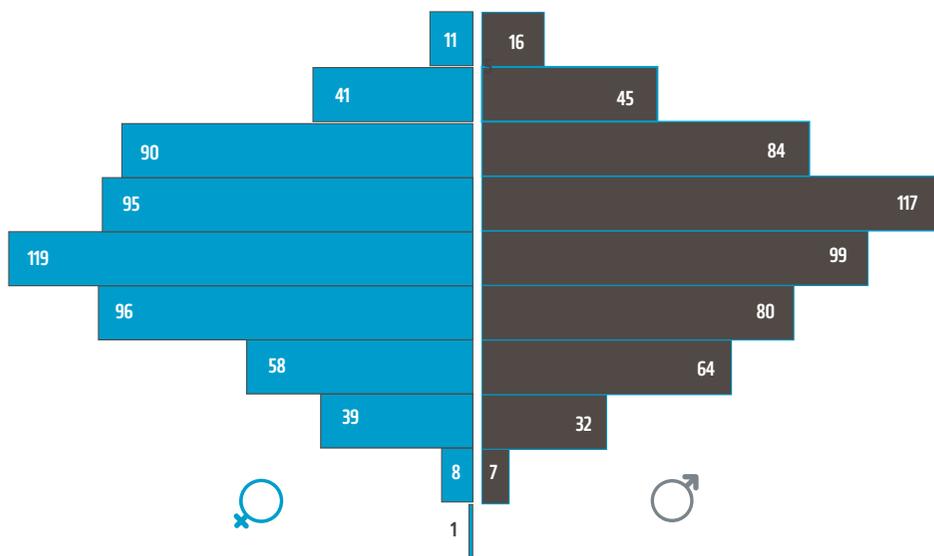
Observation au 01/01/2019



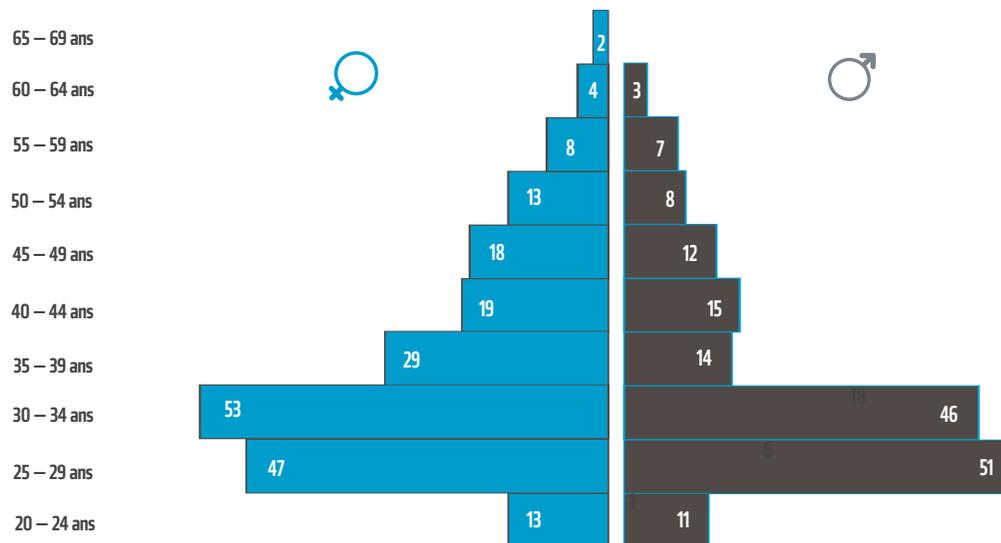
Pyramide des âges des personnels Enseignants et BIATSS au 01/01/2019 (titulaires)



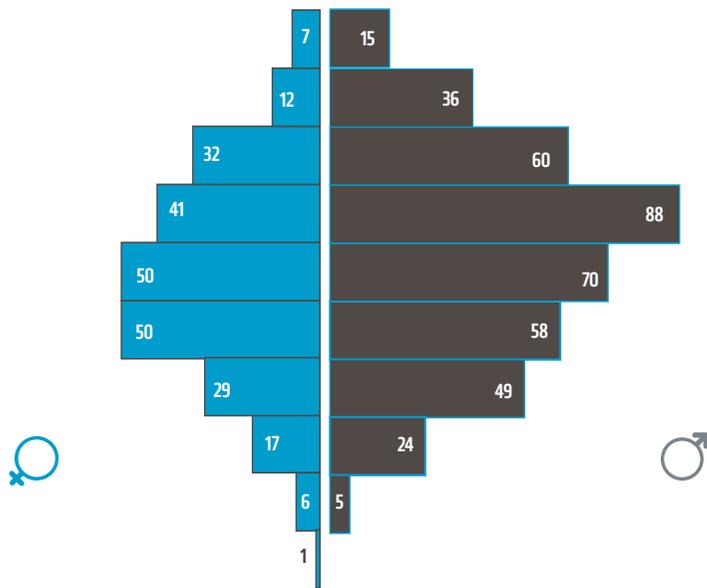
Pyramide des âges des personnels titulaires au 01/01/2019 (Enseignants et BIATSS)



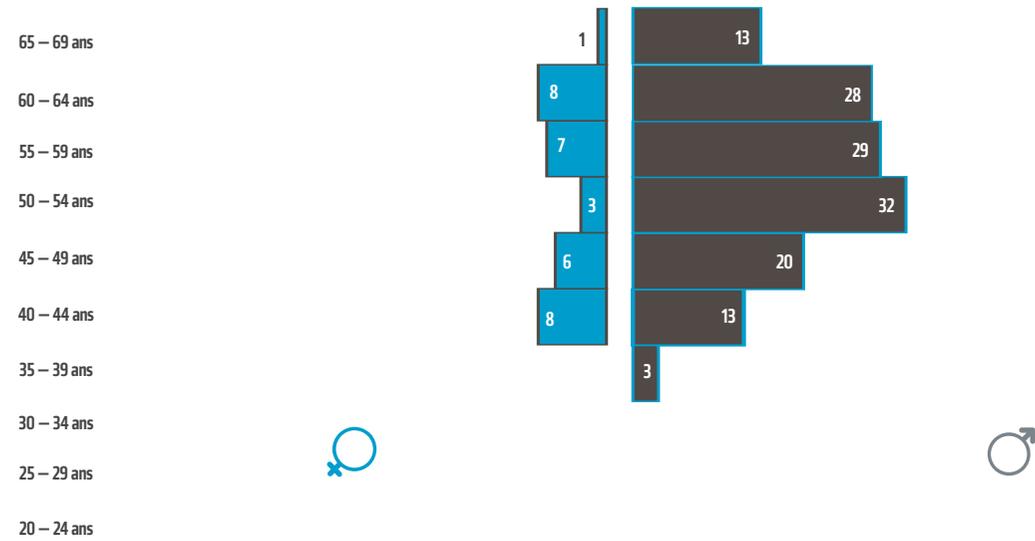
Pyramide des âges des personnels contractuels au 01/01/2019 (Enseignants et BIATSS)



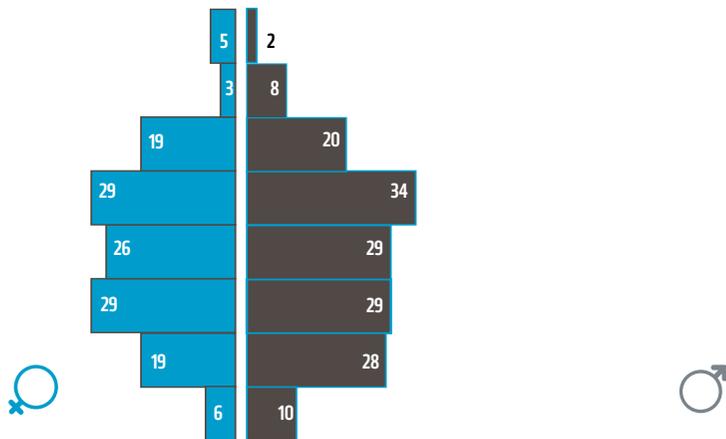
Pyramide des âges des personnels Enseignants titulaires au 01/01/2019



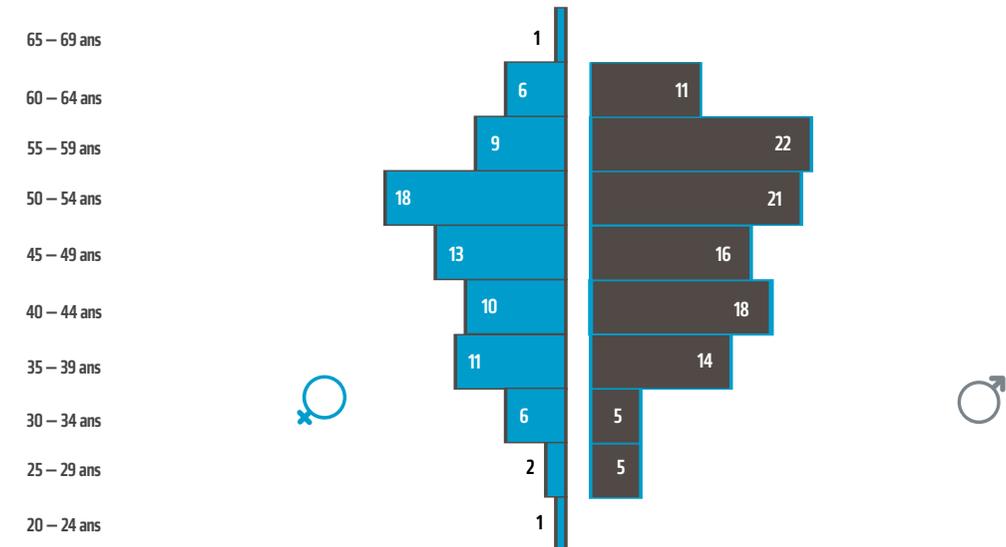
Pyramide des âges des Professeurs d'Université



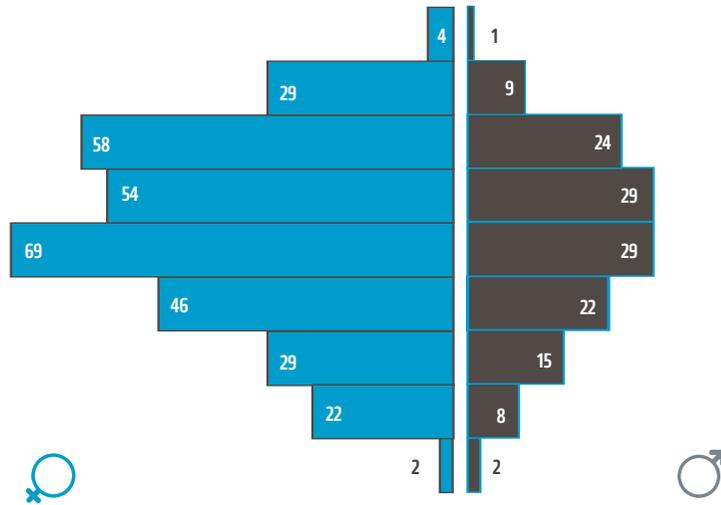
Pyramide des âges des Maîtres de Conférences



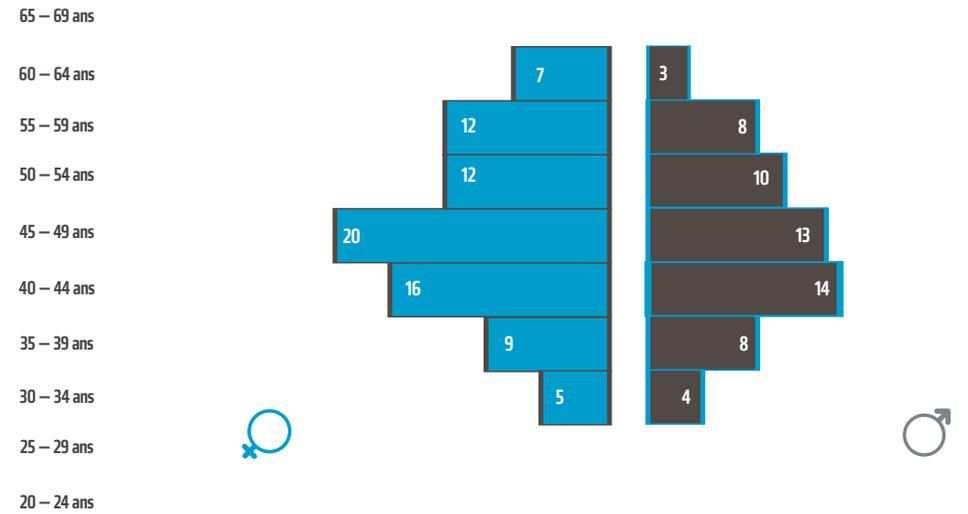
Pyramide des âges des Enseignants



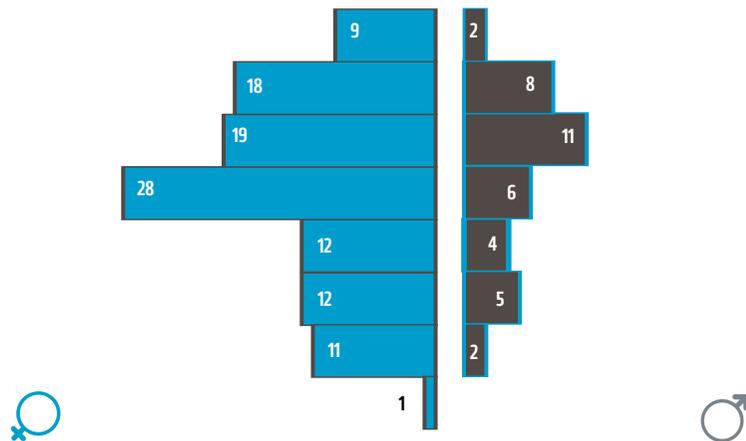
Pyramide des âges des personnels titulaires BIATSS au 01/01/2019



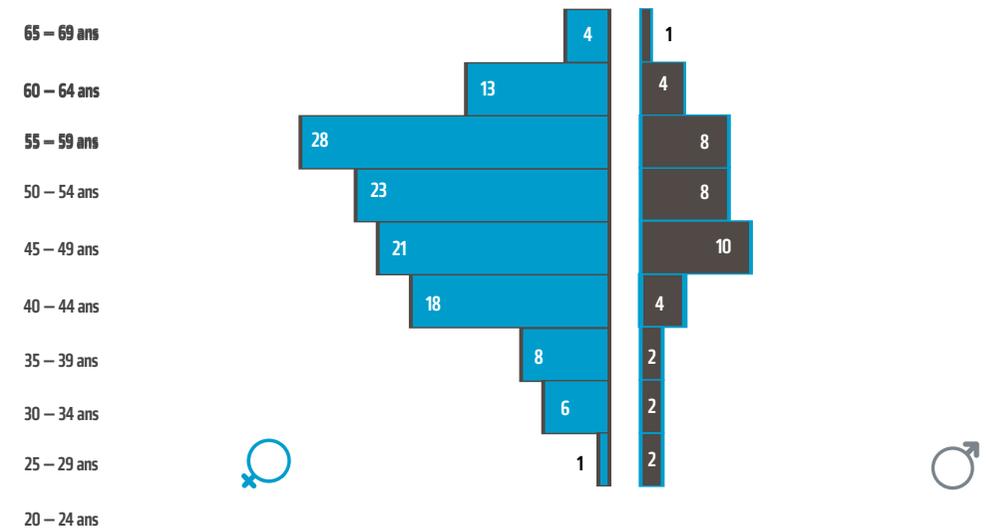
Pyramide des âges des BIATSS de catégorie A au 01/01/2019



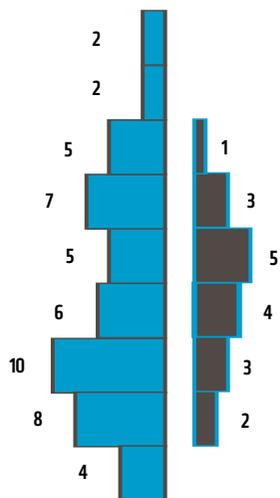
Pyramide des âges des BIATSS de catégorie B au 01/01/2019



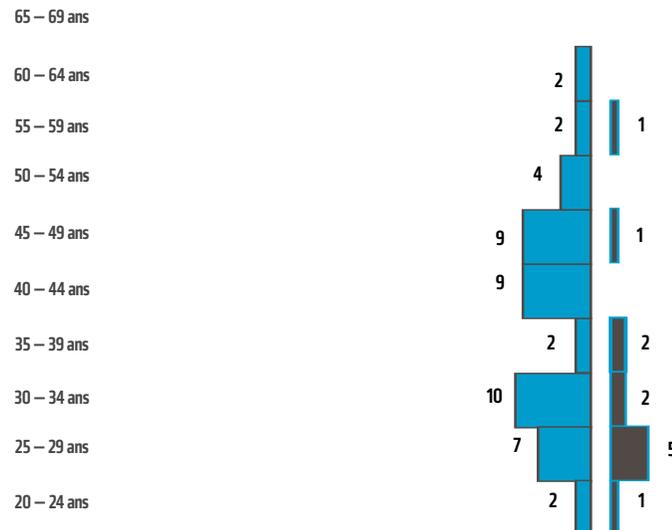
Pyramide des âges des BIATSS de catégorie C au 01/01/2019



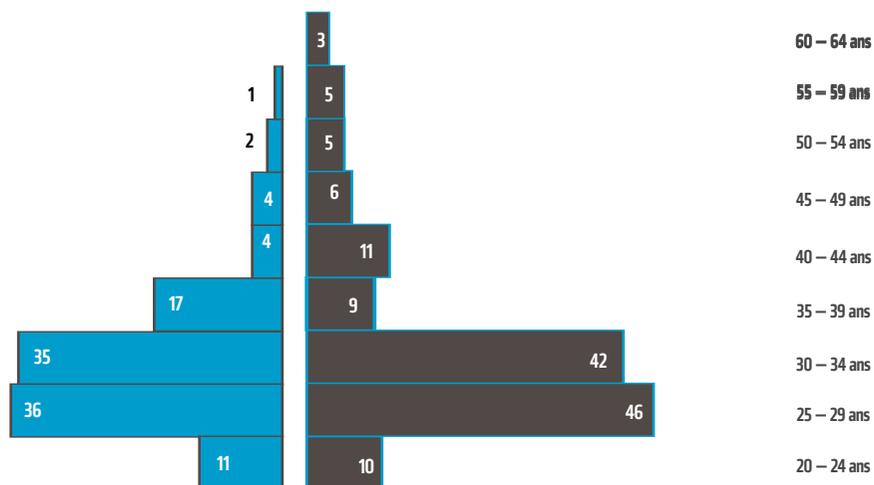
Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDI au 01/01/2019



Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDD au 01/01/2019



Pyramide des âges des personnels enseignants en CDD au 01/01/2019



Répartition des types de CDD sur les tranches d'âges 20 – 30 et 31 – 35 ans

	20-30 ans	évolution 2018-2019	31-35 ans	évolution 2018-2019
ATER	38%	-16%	50%	178%
CDD de type 2d degré	4%	-7%	17%	-35%
Chercheur CDD	56%	2%	22%	-8%
EC CDD	100%	100%	0%	-100%
HU	19%	36%	76%	17%
Lecteur	78%	4%	11%	-15%
PAST	4%	-20%	12%	20%

Les personnels contractuels sont, en moyenne, plus jeunes que les personnels titulaires, en particulier chez les enseignants. Cela s'explique par plusieurs facteurs :

■ les recrutements des enseignants : certains contrats enseignants ne débouchent pas sur un recrutement de fonctionnaire (lecteurs, lectrices) ;

■ de plus, les personnels enseignants commencent souvent leur carrière comme contractuels (ATER, doctorants).

Ensemble des populations

UJM

■ Âges moyens

45

■ Âges médians

46

Étab. même typologie

■ Âges moyens

48

■ Âges médians

48

UJM

Âges moyens



Âges médians



Étab. même typologie

Âges moyens



Âges médians



(source : portail PERSÉ 2016)

■ Âges moyens et médians des personnels titulaires et contractuels

Observation au 01/01/2018

	Personnels titulaires					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignants	47 ans	47 ans	49 ans	49 ans	48 ans	49 ans
BIATSS	47 ans	48 ans	46 ans	47 ans	47 ans	47 ans

	Personnels contractuels CDI					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
BIATSS	42 ans	39 ans	42 ans	43 ans	42 ans	40 ans

	Personnels contractuels CDD					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignants	31 ans	30 ans	33 ans	30 ans	32 ans	30 ans
BIATSS	37 ans	36 ans	38 ans	38 ans	38 ans	36 ans

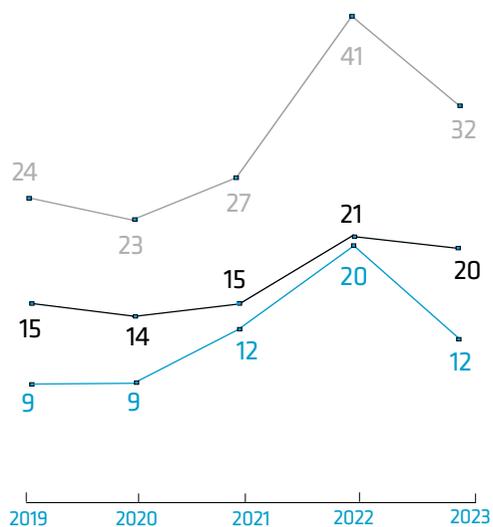
	Personnels contractuels CDD					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Catégorie A	43 ans	43 ans	44 ans	45 ans	44 ans	44 ans
Catégorie B	45 ans	45 ans	45 ans	48 ans	45 ans	45 ans
Catégorie C	47 ans	48 ans	45 ans	46 ans	47 ans	48 ans

■ Prévisions de départ à la retraite des personnels Enseignants et BIATSS titulaires et des contractuels en CDI

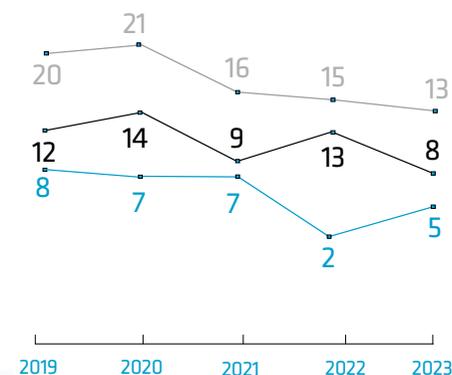
Observation sur 2019 - 2020 - 2021 - 2022 et 2023

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans (moyenne calculée hors dispositifs particuliers (retraite pour invalidité)).

Personnels en activité atteignant l'âge de 62 ans en 2019 - 2020 - 2021 - 2022 et 2023

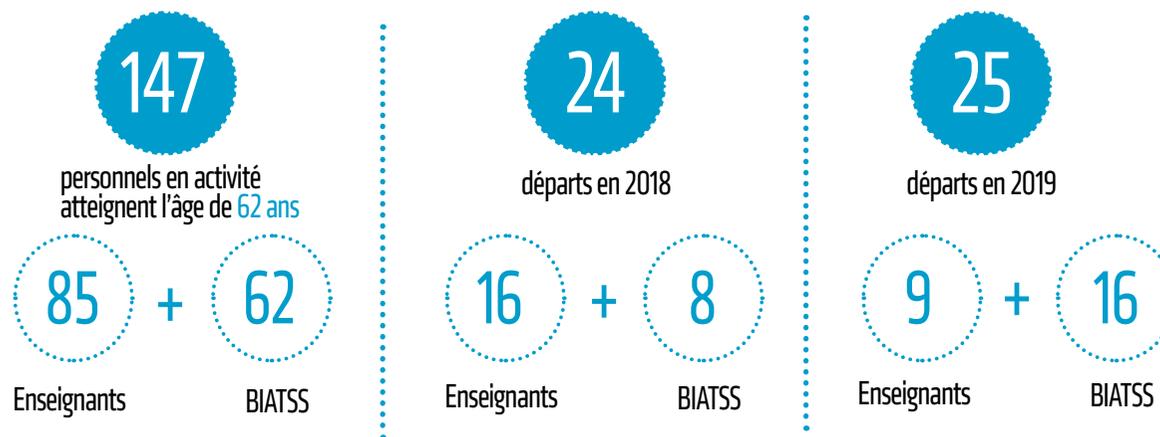


Personnels atteignant l'âge de 67 ans 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023



L'âge légal de départ à la retraite à 62 ans, a pris effet en 2017.

Sur la période 2019 à 2023,



01

1.7 – Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2019

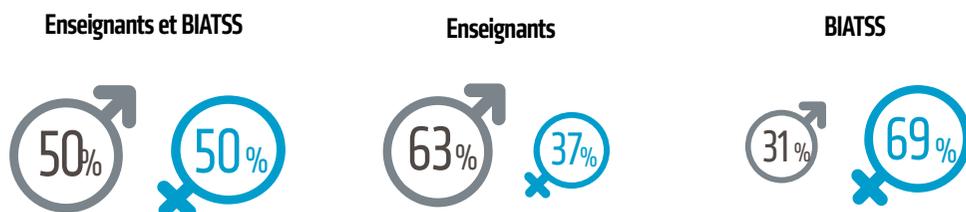
L'Université Jean Monnet a signé la charte pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les établissements d'enseignement supérieur. Cette politique concerne aussi bien les étudiantes, que l'ensemble des personnels.

L'établissement s'engage notamment à :

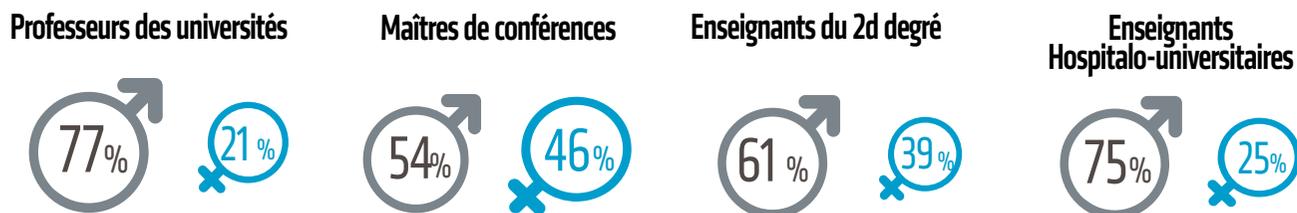
- publier annuellement des statistiques sexuées sur tous les aspects de la vie à l'université et d'engager la discussion sur ces statistiques;

- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories;
- prendre en compte les conséquences de la maternité sur le déroulement de la carrière des femmes enseignantes-chercheuses;
- encourager la recherche et promouvoir les études de genre.

● Répartition globale par sexe des personnels Enseignants et BIATSS titulaires



● Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps



Parité au niveau national

Toutes populations confondues



Enseignants-chercheurs



Enseignants HU



Second degré



(source Bilan Social MESRI 2017-2018)

Les femmes sont très majoritaires chez les BIATSS. Elles représentent :

71%

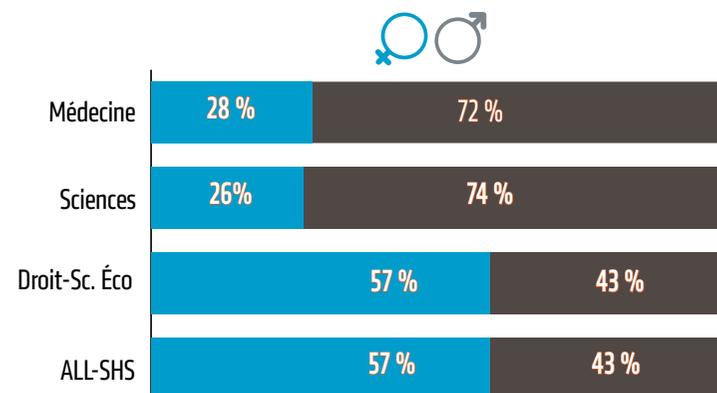
de la population BIATSS

57%

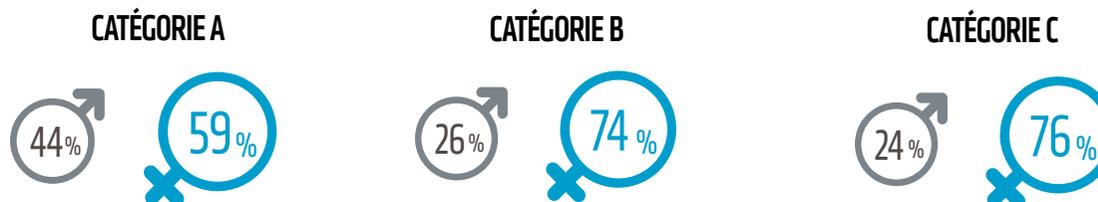
des personnels d'encadrement sont des femmes

■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ALL-SHS	57 %	43 %	57%	43%
Droit-Sc. Eco	49 %	51 %	57%	42%
Sciences et Technologies	28 %	72 %	26%	74%
Médecine	25 %	75 %	28%	72%

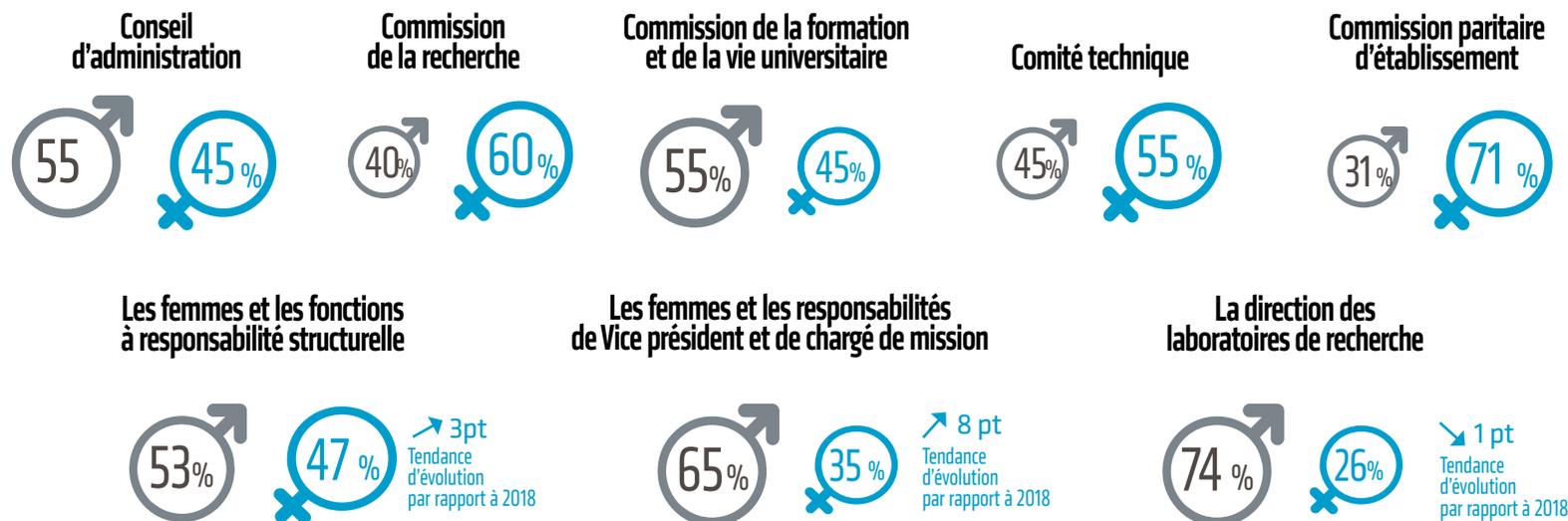


■ Personnels BIATSS titulaires et contractuels : répartition par sexe et par catégorie

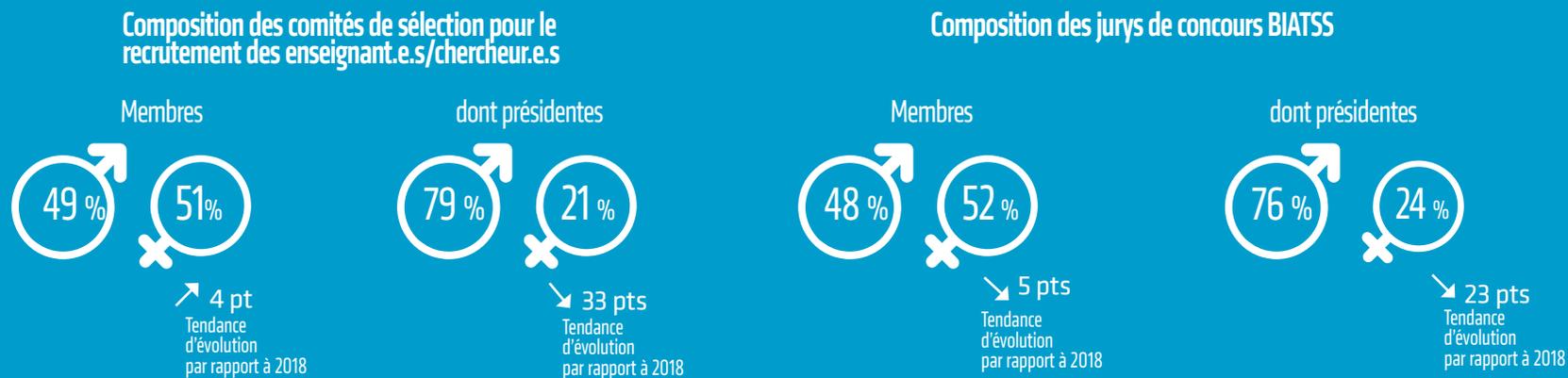


01

■ La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions à responsabilité (représentants de l'administration et des personnels)



■ La place des femmes dans les comités de sélection et les jurys de concours (enseignants et BIATSS)







02

RÉMUNÉRATIONS



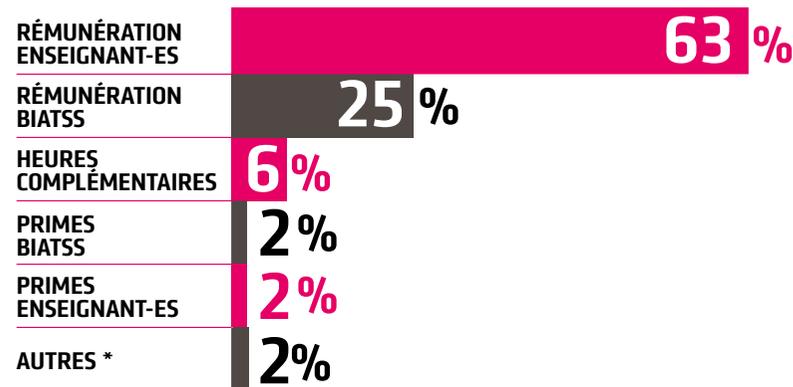
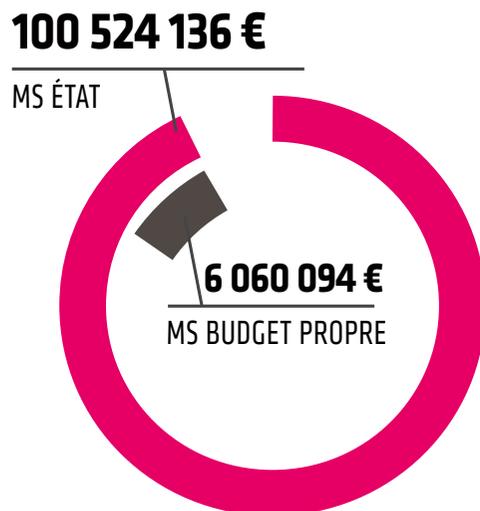
2.1. Structure des rémunérations

Observation 2019

106 584 230 €

Montant de la masse salariale 2019

(Traitements bruts, rémunérations connexes, prestations sociales et cotisations patronales.)



* Autres : Contrats étudiants, Allocations de retour à l'emploi, RAFF, Rente, Accident du travail, Capital Décès,...

2.2. Rémunérations principales par type de population

Il s'agit d'un coût cotisations patronales comprises.

	2018	2019
Enseignants-chercheurs et hospitalo-univ.	45 835 511 €	45 972 315 €
Enseignants 2d degré	12 333 914 €	12 552 406 €
Enseignants contractuels	8 245 601 €	8 838 587 €
BIATSS titulaires	20 934 917 €	21 140 233 €
BIATSS contractuels	4 704 349 €	5 053 077 €
TOTAL	92 054 291 €	93 556 618 €

2.3. Coûts moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2019

	Coût moyen annuel
PR et PUPH	119 830 €
MCF et MCUPH	85 491 €
Enseignants 2d degré	81 486 €
BIATSS Cat. A	72 301 €
BIATSS Cat. B	51 193 €
BIATSS Cat. C	42 864 €

2.4. Éléments de rémunérations connexes aux salaires

Observation 2019

	Montant total	% de la MS
Enseignants	1 783 085 €	1,67%
Enseignants contractuels	106 504 €	0,10%
BIATSS	2 073 761 €	1,95%
BIATSS contractuels	424 949 €	0,40%
Perso. Extérieurs- Indem. Jurys	48 708 €	0,05%
	4 437 007 €	4,16%

607

agents ont perçu le Supplément Familial de Traitement – SFT, pour un montant de :

611 139 €

Le SFT représente **0,57 %** de la masse salariale

2.5. Heures complémentaires

Observation 2019

	en €	en H équ. TD	Nb agents
Enseignants de l'UJM	3 175 394 €	67 466	584
Personnels extérieurs	4 515 577 €	90 131	1 920
	7 690 971 €	157 597	2 504

Total des heures complémentaires rémunérées :

157 597
heures équivalent TD

Le potentiel* réel des heures statutaires d'enseignement est de :

148 253
heures équivalent TD

* Potentiel : volume horaire assuré par les personnels enseignants en poste à l'UJM dans le cadre de leurs obligations de service

2.6. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Personnels enseignants	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	14	12	26	14 942 €
Contractuels	4	10	14	4 855 €
Total	18	22	40	19 797 €

Personnels BIATSS	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	2	2	4	2 458 €
Contractuels	2	1	3	764 €
Total	4	3	7	3 222 €

La hausse du montant global des versements s'explique par l'absence de modification des grilles indiciaires (RIFSEP) sur l'année 2019.





03

FORMATION DES PERSONNELS
CONDITIONS DE TRAVAIL
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



3.1. Formation des personnels

Formation des personnels BIATSS

■ Nombre de stagiaires par catégorie, types de formation et nombre d'heures par stagiaire

Stagiaires 2018

Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	73	42	43	2	1	2	163
Gestion, communication, Organisation du travail	62	32	126	13	163	23	419
Informatique-Bureautique-Scientifique	24	25	39	4	52	8	152
Préparation concours diplôme	8	3	37	8	78	8	142
Langues étrangères	12	5	10		7		34
Handicap							
Risques Psychosociaux							
Hygiène et Sécurité	29	18	30	19	31	28	155
Spécifique Bibliothèque	23	1	14	2	5	2	47
Soutien à la pédagogie	48	21	5		1		75
Total/catégorie/genre	279	147	304	48	338	71	
Total/catégorie	426		352		409		1187

Nombre d'heures stagiaires 2018

Management	445	262	279	16	16	10	1028
Gestion, communication, Organisation du travail	363	173	781	90	782	107	2296
Informatique-Bureautique-Scientifique	292	308	339	43	326	63	1371
Préparation concours diplôme	75	9	205	41	343	43	716
Langues étrangères	116	61	156		144		477
Handicap							
Risques Psychosociaux							
Hygiène et Sécurité	118	154	146	81	70	111	680
Spécifique Bibliothèque	153	45	137	4	26	14	379
Soutien à la pédagogie	179	77	17		4		277
Total/catégorie/genre	1741	1089	2060	275	1711	348	
Total/catégorie	2830		2335		2059		7224

Stagiaires 2019

Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	72	41	34	3	4	3	157
Gestion, communication, Organisation du travail	62	11	59	15	74	32	253
Informatique-Bureautique-Scientifique	37	34	130	7	147	17	372
Préparation concours diplôme	12	1	29	12	85	2	141
Langues étrangères	11		10		5	5	31
Handicap	1		5		3	5	14
Risques Psychosociaux							
Hygiène et Sécurité	39	16	24	19	25	60	183
Spécifique Bibliothèque	20		5		10	4	39
Soutien à la pédagogie	24	11	1		3		39
Total/catégorie/genre	278	114	297	56	356	128	
Total/catégorie	392		353		484		1229

Nombre d'heures stagiaires 2019

Management	250	91	69	22	32	3	467
Gestion, communication, Organisation du travail	187	159	156	80	269	180	1031
Informatique-Bureautique-Scientifique	255	279	799	40	1049	104	2526
Préparation concours diplôme	36	3	114	48	315	6	522
Langues étrangères	77		70		35	21	203
Handicap	7		30		18	30	85
Risques Psychosociaux							
Hygiène et Sécurité	170	112	189	85	89	236	881
Spécifique Bibliothèque	140		35		83	49	307
Soutien à la pédagogie	111	60	7		21		199
Total/catégorie/genre	1233	704	1469	275	1911	629	
Total/catégorie	1937		1744		2540		6221

Formation des personnels Enseignants

■ Nombre de stagiaires par catégorie, types de formation et nombre d'heures par stagiaire

Type formation	Stagiaires					Nombre d'heures stagiaires						
	2018		Total	2019		Total	2018		Total	2019		Total
	F	H		F	H		F	H		F	H	
Management	3	27	30	3	5	8	3	27	30	18	15	33
Gestion, communication, Organisation du travail	58	36	94	69	66	135	58	36	94	257	217	474
Informatique-Bureautique	6	10	16	35	22	57	6	10	16	50	47	97
Préparation concours												
Langues étrangères	5	5	10	2		2	5	5	10	28		28
Handicap												
Risques Psychosociaux												
Hygiène et Sécurité	12	16	28	17	18	35	12	16	28	59	65	124
Soutien à la pédagogie	12	7	19	53	53	106	12	7	19	174	154	328
Total/catégorie/genre	96	101		179	164		96	101		586	498	
Total/catégorie	197		197	343		343	197		197	1084		1084

Agents ayant suivi une formation par type de population



■ Formation à la pédagogie, à la pédagogie numérique et à l'innovation pédagogique

Par décision du Conseil d'Administration en date du 6 juillet 2015, il est mis en place à l'Université Jean Monnet un nouveau dispositif de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs nouvellement recrutés.

Public concerné :

tous les enseignants et enseignants-chercheurs lors de leur première année d'exercice dans l'établissement.

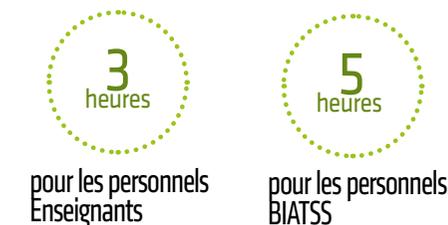
Conditions :

- le suivi de la formation est obligatoire pour les Maîtres de conférences
- le suivi de la formation est encouragé pour les PRAG, les PRCE et les Professeurs d'université qui souhaitent faire évoluer leurs pratiques pédagogiques

Cette formation qui est une mesure volontariste de l'établissement pour l'amélioration des pratiques pédagogiques, a pour contrepartie la prise en compte pour chaque enseignant concerné de 20 heures équivalent TD dans le service d'enseignement.

Par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017, un dispositif similaire a été instauré. Tous les Maîtres de conférences stagiaires doivent désormais suivre une formation d'une durée équivalente à 32 h équivalent TD durant leur année de stage afin de pouvoir être titularisé.

Nombres moyens d'heures de formation



71 % des stagiaires sont des femmes



03

■ Dispositifs d'accompagnement

2018

Type dispositif	Enseignants		Cat A		Cat B		Cat C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
VAE				1					1
Congé de Formation									
Bilan de compétences			1				1		2

2019

Type dispositif	Enseignants		Cat A		Cat B		Cat C		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
VAE									
Congé de Formation			1						1
Bilan de compétences			1			1			2

■ Dépenses de formation

	Coût pédagogique	Frais de missions	Total
2016	104 149 €	17 188 €	121 337 €
2017	119 343 €	16 134 €	135 477 €
2018	143 794 €	19 862 €	163 656 €
2019	133 871 €	13 326 €	147 197 €

Les dépenses de formation des personnels BIATSS représentent : de la masse salariale des personnels BIATSS.

1 %

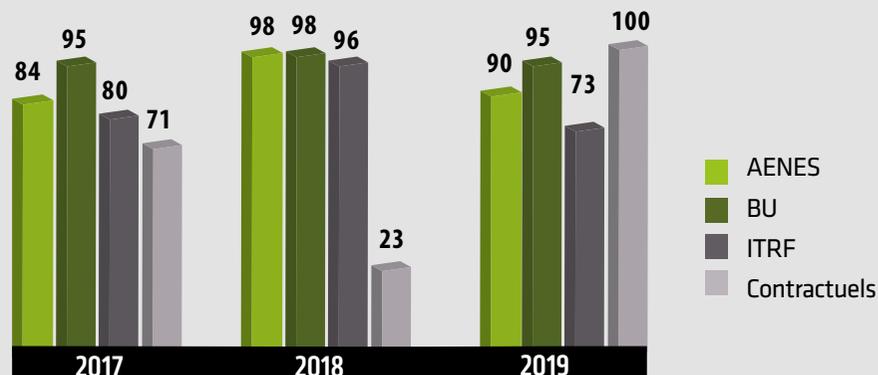
À noter : la hausse des coûts de formation par le développement du parcours managérial ainsi que par le recours à des prestataires externes pour des formations jusqu'ici dispensées par des agents de l'UJM,

3.2. Entretiens professionnels des personnels BIATSS

Taux de retour des entretiens professionnels

	2017	2018	2019
AENES	84 %	98 %	90 %
BU	95 %	98 %	95 %
ITRF	80 %	96 %	73 %
Contractuels	71 %	23 %	100%

Le taux de retour des entretiens professionnels est impacté par les situations individuelles ne permettant pas la réalisation des entretiens dans les délais impartis (maladie, maternité).



■ À l'UJM, l'entretien concerne tous les personnels BIATSS, y compris les contractuels. L'établissement organise chaque année une formation pour les nouveaux cadres chargés de la conduite de cet entretien.

■ L'entretien est un moment d'échange entre l'agent et son chef de service, il permet de construire une réflexion sur les objectifs à tenir, les besoins de formation,...

3.3. Conditions de travail

Observation année universitaire 2018-2019

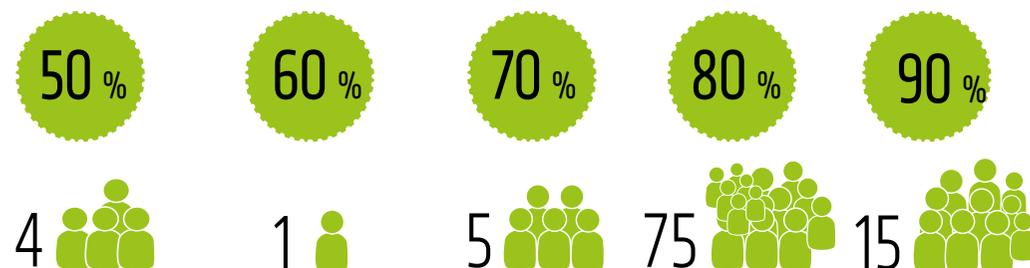
■ Temps partiel

Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un TEMPS PARTIEL s'il est recruté sur une base de 100 %. Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet.

La quotité de rémunération d'un personnel contractuel recruté à temps incomplet 80 % est de 80 %.
La quotité de rémunération d'un personnel bénéficiant d'un temps partiel de 80 % est de 85,7 %.

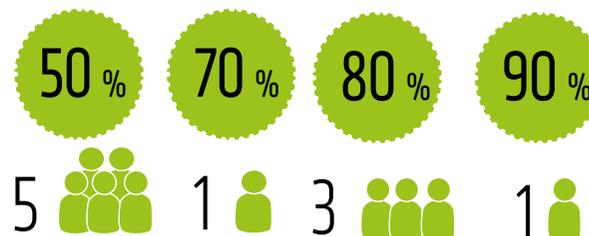
Temps partiel des personnels BIATSS :

100 personnels BIATSS ont opté pour le temps partiel en 2019, dont 74 femmes.



Temps partiel des personnels enseignants :

10 personnels enseignants ont opté pour le temps partiel en 2019, dont 5 femmes.



■ Télétravail

Observation année universitaire 2018-2019

Depuis l'adoption de la convention cadre sur le télétravail le 28/01/19, en accord avec le décret 2016-151 du 11 février 2016, la pratique du télétravail au sein de l'UJM s'articule autour de principes généraux tels que :

- le volontariat,
- la possibilité de réaliser certaines fonctions en dehors des locaux de l'UJM,
- une ancienneté minimale d'une année sur le poste,
- la limitation à une journée maximum par semaine,
- le maintien des possibilités de déroulement de carrière.

On constate une progression rapide du télétravail qui suit la tendance de démocratisation de la pratique.



de la population à temps partiel est féminine



de la population ayant opté pour la quotité 80 % est féminine

En 2019



de la population BIATSS travaille à temps partiel

contre



en 2018



en 2017



en 2016



en 2015

Sur la totalité des agents à temps partiel (Enseignants et BIATSS)



ont souhaité une réduction de quotité pour élever un enfant



pour handicap



pour créer ou reprendre une entreprise

	Femmes	Hommes	Total 2019	Total 2018
Cat. A	9	9	18	8
Cat. B	6		6	3
Cat. C	1		1	
Total	16	9	25	11

03

263

comptes ouverts depuis la création du dispositif

618

jours épargnés sur l'année 2019

contre

359

sur l'année 2018

41 %

de la population BIATSS a ouvert un compte épargne-temps

39 %

des comptes ont été alimentés en 2019

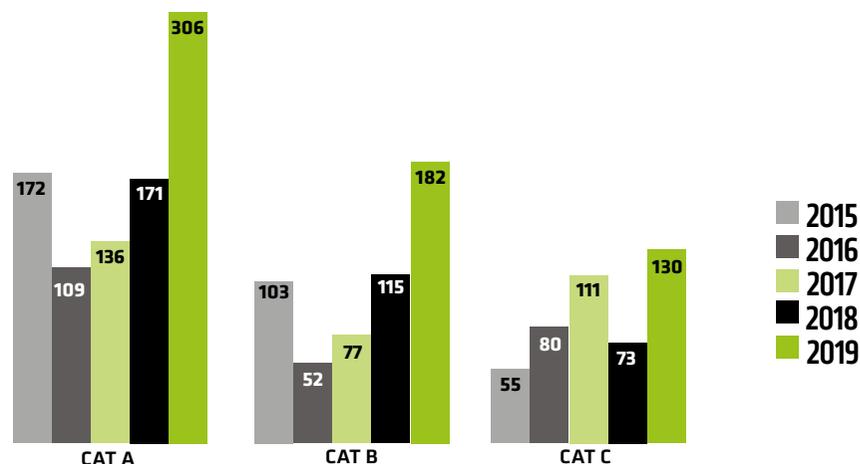
■ Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET), ouvert à la demande de l'agent, est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence.

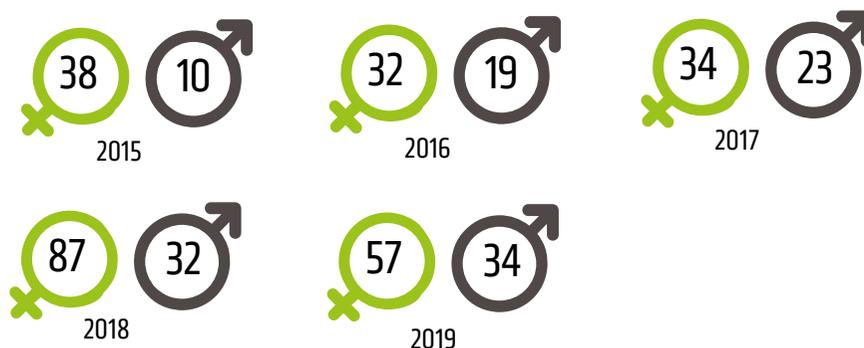
Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. Pour l'utilisation des jours épargnés, trois options sont offertes :

- alimentation < ou égale à 20 jours : les jours ne sont utilisables que sous forme de congés
- alimentation au-delà de 20 jours, les jours peuvent être indemnisés
- ou pris en compte dans le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), pour les personnels titulaires.

Épargne en nombre de jours par catégorie de personnel



Épargne par genre : nombre d'agents féminins et masculins ayant épargné



Épargne en nombre de jours par genre sur l'année 2019



7

jours ont été déposés en moyenne, par agent en 2019.

Traduits en ETP, les jours stockés sur les comptes épargne-temps représentent :

10,53 ETP

répartis de la manière suivante :

4,73 ETP
Cat. A

3,16 ETP
Cat. B

2,64 ETP
Cat. C

Indemnisation en 2019 des jours épargnés

	Nbre jours indemnisés		Taux indemnité	Total F H		Total
	F	H		F	H	
Cat. A	21	27	135	2 835 €	3 645 €	6 480 €
Cat. B	35	5	90	3 150 €	-	3 150 €
Cat. C	-	-	75	-	-	-
Totaux	56	32		5 985 €	3 645 €	9 630 €

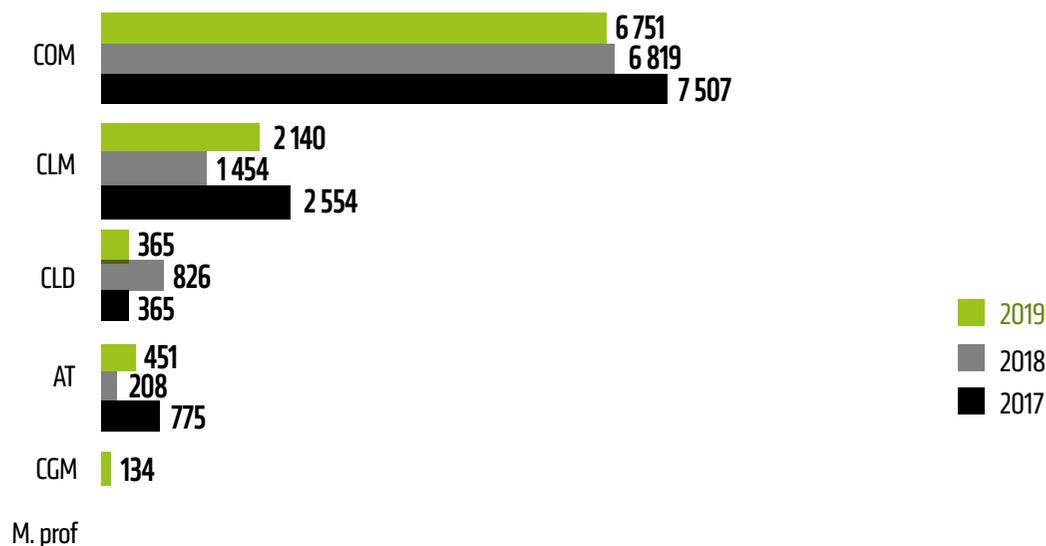
Mouvements des comptes épargne-temps sur 2019

	Épargne		Total épargne	Versement RAFP		Indemnisation		Total indemnisation	Consommation en jours de congé		Total consommation
	F	H		F	H	F	H		F	H	
Cat. A	146	160	306	-	-	21	27	48	14	1	15
Cat. B	113	69	182	-	-	35	5	40	15	-	15
Cat. C	95	35	130	-	-	-	-	0	24	-	24
Totaux	354	264	618	-	-	56	32	88	53	1	54



Absence pour raison de santé

Nombre de jours d'arrêt par nature de l'absence en 2017, 2018 et 2019



CLM – Congé longue maladie

	2017	2018	2019
Nb CLM	9	6	10
F	8		8
H	1		2
Enseignants	2		
Biatss	7	6	10
Durée moyenne	284 j	242 j	214 j

CLD – Congé longue durée

	2017	2018	2019
Nb CLD	1	3	1
F		2	1
H		1	
Enseignants		2	
Biatss		1	1
Durée moyenne		207 j	

AT – Accident du travail

	2017	2018	2019
Nb AT	19	9	14
Nb AT sans arrêt	9	11	13
F	13	3	8
H	6	6	6
Enseignants	8	2	5
Biatss	11	7	9
Durée moyenne	77,5 j	93 j	32 j

26

jours est la durée moyenne * d'un congé ordinaire de maladie par agent ayant obtenu un congé en 2019,

En 2017, la durée moyenne était de

25

jours

En 2018, la durée moyenne était de

20

jours

* Durée moyenne d'un congé par agent : la moyenne est ici calculée sur le nombre d'agents ayant eu un COM.

21 ETP

est la traduction du nombre de jours d'arrêt (congés ordinaires de maladie – COM) des personnels BIATSS en équivalent temps plein

03

■ Absentéisme des personnels Enseignants – Congés ordinaires de maladie

2017

Femme		Homme		Total F + H	
Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
19	59	15	44	34	103
37	1013	23	1302	60	2315
56	1072	38	1346	94	2418

2018

Femme		Homme		Total F + H	
Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
20	66	20	58	40	124
61	1460	39	818	100	2278
81	1526	59	876	140	2402

2019

Femme		Homme		Total F + H	
Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
10	26	9	26	19	52
65	1230	41	804	106	2034
75	1256	50	830	125	2086

■ Absentéisme des personnels BIATSS – Congés ordinaires de maladie

2017

Femme		Homme		Total F + H	
Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
184	547	43	139	227	686
104	2930	52	1473	156	4403
288	3477	95	1612	383	5089

2018

Femme		Homme		Total F + H	
Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
138	470	35	113	173	583
162	2772	53	1062	215	3834
300	3242	88	1175	388	4417

2019

Femme		Homme		Total F + H	
Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
103	280	16	48	119	328
222	3547	64	790	286	4337
325	3827	80	838	405	4665

COM: Congé ordinaire de maladie – Durée: 3 mois à plein traitement – 3 mois à demi-traitement -

CLM: Congé de longue maladie – pour le fonctionnaire atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ou reconnu par le Comité médical – Durée: 1 an à plein traitement; 2 ans à demi-traitement

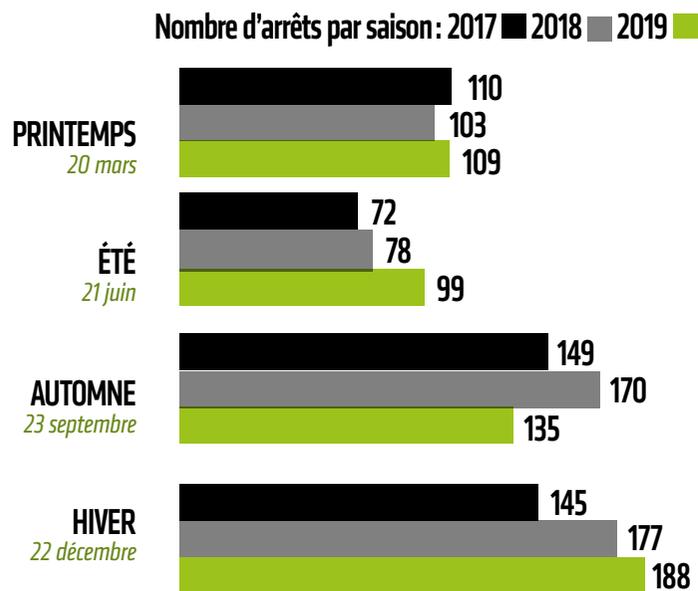
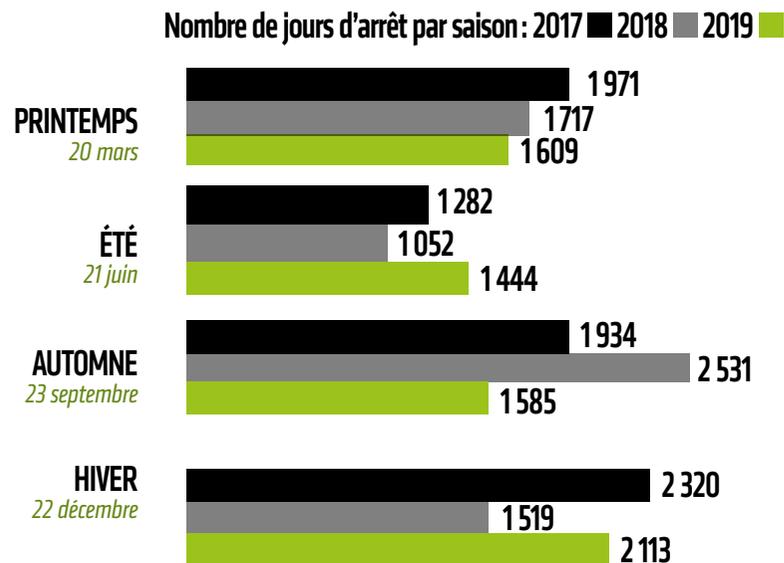
CLD: Congé de longue durée – pour le fonctionnaire atteint de certaines pathologies (au nombre de 5) – Durée: 3 ans à plein traitement; 2 ans à demi-traitement

CGM: Congé de grave maladie – pour l'agent contractuel (justifiant de 3 ans de service continu) atteint d'une maladie nécessitant un traitement et à caractère invalidant et grave – Durée: 1 an à plein traitement; 2 ans à demi-traitement

AT: Accident de travail incluant l'accident de trajet – Maintien du plein traitement durant les arrêts et prise en charge des frais médicaux en cas de soins

MA: Maladie professionnelle – maladie contractée dans l'exercice des fonctions et figurant généralement dans les tableaux des affections – Maintien du plein traitement et prise en charge des frais médicaux

■ Saisonnalité des congés ordinaires de maladie



En 2019, le nombre d'arrêts (530) est stable par rapport à l'année précédente (528) bien que le nombre d'agent ayant pris un COM ait diminué (199 contre 280 en 2018).

Les congés de maladie ont été globalement plus longs qu'en 2018. Toutefois, le nombre d'agents cumulant plus de 50 jours d'arrêt répartis sur plusieurs congés a diminué (35 contre 42 en 2018).

Les congés de moins de 5 jours représentent

26 %

du nombre total d'arrêts en 2019 contre 40% en 2018 et 54% en 2017.

03

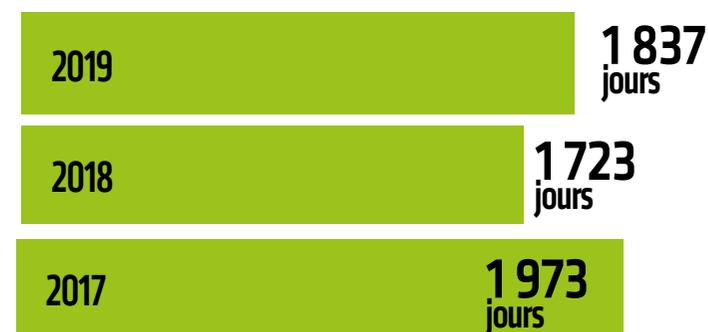
■ Temps partiel thérapeutique

L'ordonnance 2017-53 du 20 janvier 2017 a permis de faciliter l'accès au dispositif de temps partiel thérapeutique en supprimant le caractère obligatoire de l'avis de la commission de réforme ou du comité médicale.

Nb de personnels ayant bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour une quotité de 50 %



Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



■ Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

	2017				2018				2019			
	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours
Congé maternité	18	13	31	2 797	22	12	34	3 509	13	13	26	2 607
Grossesse/couche pathologique									5	8	13	198
Congé paternité	5	4	9	104	7	2	9	106	11	5	16	168
Congé parental	1	1	2	432	3	4	7	838	2	1	3	392
Congé adoption					1		1	70				
Total	24	18	42	3 333	32	18	50	4 523	31	27	58	3 365

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à : 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique et 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

■ Absence pour grèves

2018 11 préavis de grève
148 jours d'absence
93 agents grévistes

2019 19 préavis de grève
264 jours d'absence
185 agents grévistes

■ Médecine du travail et actions de prévention

Les acteurs du Service de Médecine du personnel :



Le médecin de prévention effectue également une permanence sur le campus de Roanne. Les personnels des organismes conventionnés (CLOUS, CNRS, INSERM, ENSASE) sont aussi pris en charge par le médecin de prévention.

Le médecin de prévention réalise des visites médicales :

- périodiques systématiques ; biennales ou quinquennales ; et annuelles pour les personnels soumis à surveillance médicale particulière) ;
- non périodiques (premières visites ou visites d'embauche)
- à la demande de l'employeur, du médecin ou de l'agent pour :
 - problème de santé ou handicap entraînant des difficultés au travail ou à la reprise du travail et/ou justifiant d'aménagement ;
 - reprise après maladie, disponibilité, CLM/CLD, maternité ;
 - accident de travail ou maladie professionnelle ;
 - temps partiel thérapeutique ;
 - visites post-exposition ;
 - mal-être au poste de travail ;
 - certificats (handicap, sport...).

Le médecin de prévention participe aux formations des personnels sur les thèmes suivants :

- Amiante
- Risques psychosociaux
- Travail sur écran
- Prévention des troubles musculosquelettiques
- Handicap
- Exposition radiations ionisantes
- Nutrition
- Choc post-traumatique

Elle participe également à des groupes de travail : Qualité de vie au travail – Violences – Discriminations – Handicap

	2018	2017
Effectif réellement pris en charge	735	728
Nb de personnes vues (visites médicales périodiques)	569	566
Nb total de visites	835	842
% de l'effectif concerné	77 %	78%

L'effectif réellement pris en charge correspond aux seuls agents UJM et ne comprennent pas l'effectif des organismes conventionnés, pour lequel le rapport est fait directement aux organismes. On continue de noter une augmentation des visites à la demande.

Risques professionnels et surveillance médicale

Effectif soumis à surveillance médicale particulière	287	294
Décrets spéciaux (Écran, Bruit, Plomb, Manutention...)	313	309
Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...)	83	87
Surveillance particulière recherche	186	184
Surveillance liée au risque psychosocial	68	75
Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...)	29	27
Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...)	82	79
Saisine de la cellule d'alerte*	3	4

La mise en place d'une fiche individuelle d'exposition a permis une meilleure connaissance des risques.

La cellule d'alerte a été mise en place en décembre 2015, retravaillée en juin 2017 pour devenir une cellule de veille sociale. Elle a été saisie 4 fois en 2019 (3 cas individuels, 1 cas collectifs) et a poursuivi l'accompagnement d'un cas collectif débuté en 2018.

Examens complémentaires

Examens biologiques, Examens paracliniques, Vaccinations	791	951
---	------------	------------

vaccinations antigrippales

Poste de travail et état de santé

Avis sur l'aptitude	14	14
Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...)	10	11
Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...)	3	1
Inaptitude totale	2	
Incapacité temporaire		1
Inaptitudes au poste mais aptitude à un autre poste		1
Visite de reprise (après maladie, CLM/CLD, maternité, AT...)	28	29

Les visites de reprise sont indispensables pour apprécier l'adéquation entre la santé et le poste de travail.

Orientations vers des spécialistes ou généralistes

	62	57
--	----	----

Activité en milieu de travail

Visites de laboratoires, de postes de travail***	13	11
Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique)	1	1

Les visites de laboratoires et postes de travail sont réalisées en lien étroit avec le service hygiène et sécurité et le CHSCT, en prévention générale des risques professionnels.

03

3.4. Hygiène et sécurité

■ Budget

Un budget annuel de 71 370 € (hors formations) réparti autour de 4 axes:

- Démarche Globale d'évaluation et de prévention des risques professionnels (gestion des déchets / vérification des équipements: de ventilation – PSM/ Sorbonnes – de chute de hauteur – nacelle – défibrillateurs – appareils générateurs de RX – mesures polluants atmosphériques/ chimiques/ CEM/ Bruit... Achat d'EPI chute de hauteur);
- Surveillance médicale (examens médicaux);
- Organisation des situations d'urgence ou intervention des secours;
- Fonctionnement de la médecine de prévention.

■ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail – CHSCT

Renouvellement des membres du CHSCT en 2019.

Poursuite de l'investissement des membres du CHSCT avec une participation active des membres:

- Participation au Cahiers des charges pour une expertise des risques psychosociaux et conditions de travail au titre de l'article 55 du Décret n° 82-453 dans le cadre de l'UCible
- Préparation visite laboratoire Sainbiose
- Implication et participation de 2 membres du CHSCT dans la Cellule de Veille Sociale (réunion mensuelle et entretiens Département sociologie)
- Organisation de 8 réunions de CHCST sur 2019.
- Formation des membres du CHCST (3 jours).

■ Registre spécial de signalement de danger grave et imminent

Aucun signalement de danger grave et imminent sur 2019.
Personne n'a exercé son droit de retrait en 2019.

Tout fonctionnaire a un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
Cette faculté s'opère sous certaines conditions et dans le respect d'une procédure précise.

Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié art. 5-5 à 5-10.

■ Les acteurs de prévention



Ingénieur
d'études à 100 %



personnels
BIATSS à 50 %



assistants de
prévention



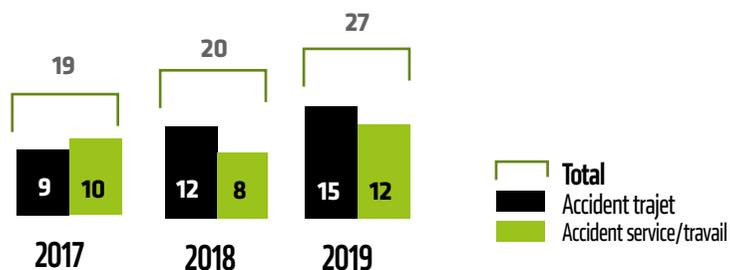
sauveteurs secouristes du travail dont
14 % sont des enseignants



personne compétente
en radioprotection

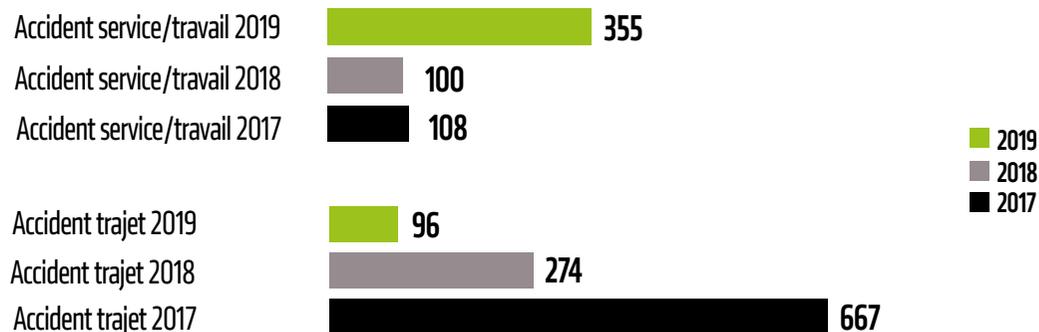
■ Accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires – travail : pour les contractuels)

Répartition par type d'accident sur 2017, 2018 et 2019



Une rechute d'un accident de service survenu en 2012, a généré un arrêt de 36 jours.

Nb jours d'absence par type d'accident en 2017, 2018 et 2019



Le périmètre des données d'absences suite à un accident de service ou de trajet du bilan social est différent du périmètre pris en compte dans le rapport du service d'Hygiène et de sécurité. 2 accidents survenus en 2017 dont les arrêts ont été prolongés sur 2018, pour un total de 177 jours, augmentent le nombre total de jours d'arrêt.

Les accidents de trajet représentent :

55 %
de la totalité des accidents
contre 60 % en 2018

12 accidents de service ou de trajet n'ont pas occasionné d'arrêt de travail.
0,9 % des personnels ont été victimes d'un accident de travail/ service ou trajet.
Les principales circonstances des accidents de travail ou de service sont soit des chutes de plain-pied, des heurts, des manutentions ou des projections (26 % du total des accidents).

03

■ Évaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

Des actions et informations sont régulièrement organisées par le Service d'Hygiène et Sécurité dans les domaines ci-dessous.

Faits marquants

- Le renforcement des procédures Vigipirate Attentat et Etablissement du cahier des charges Alarmes PPMS
- La sollicitation et l'implication importante des membres du CHSCT pour des difficultés liées aux conditions de travail et RPS.
- Le lancement du déploiement du logiciel EvRP pour l'évaluation des risques professionnels.

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER)

- L'objectif du DUER est d'identifier les risques professionnels et les modalités d'exposition, de préciser les mesures de prévention existantes et celles à mettre en place, et d'évaluer le niveau de risque en vue de définir un plan d'actions. Le DUER est un véritable outil de pilotage en matière de gestion des risques. La réalisation des DUER reste incomplète, les efforts sont à poursuivre.
- Le déploiement du logiciel EvRP de l'AMUE devrait permettre d'assurer un meilleur suivi des actions engagées et à engager en matière de prévention des risques professionnels.
- Prise en considération des demandes sur la base des Plans d'actions finalisés et validés par le Directeur d'Unité.

Risques psychosociaux

En 2019, la CVS a été sollicitée pour des entretiens et des rencontres afin de réaliser des analyses de situation et des propositions d'axes d'amélioration. En parallèle, l'UJM a poursuivi sa démarche dans la prévention des Risques Psycho-Sociaux dans le cadre d'une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail. Le plan Qualité de Vie au Travail a été poursuivi.

Autres actions organisées :

Prévention du risque incendie

En 2019, 5 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées. Tous les sites visités ont reçu un avis favorable. Des Espaces d'Attentes Sécurité ont été créés sur Tréfilerie. Les procédures d'évacuation des personnes handicapées ont été réactualisées. Des séances de sensibilisation des personnels et des étudiants de première année chargés d'évacuation ont été mises en place.

Risques particuliers

- Utilisation d'Agents Chimiques Dangereux (ACD) – Habilitations et autorisation de conduite (Électricité, Autoclaves, plateformes de travail, échafaudage) – Champs Électromagnétiques (CEM) – Risques liés aux agents biologiques – Expérimentation animale et agrément – Risque de chute de hauteur – Risques liés aux rayonnements ionisants et constitution de dossiers ASN.
- Augmentation des visites de laboratoires pour conseils en matière de prévention des risques professionnels ou suivi de dossiers.

La gestion des déchets chimiques et biologiques

Le coût de l'élimination des déchets spéciaux a représenté 33 000 € pour l'année 2019.

293

stagiaires ont bénéficié d'une formation en hygiène et sécurité, en 2019 dont 20 % de personnels enseignants

En 2018, les dépenses de la formation en hygiène et sécurité représentaient :

10 %

de la totalité des dépenses de formation.

En 2018, elles représentent :

12 %

Coût de la formation pour 2018

14 932 €

Coût de la formation pour 2017

17 793 €

■ Formations en hygiène et sécurité

	Nb stagiaires 2017					Nb stagiaires 2019				
	Enseignants		BIATSS		Total	Enseignants		BIATSS		Total
	F	H	F	H		F	H	F	H	
Habilitation Électrique (initiale et recyclage)			5	16	21			7	18	25
Sauveteur Secourisme du Travail – SST (initiale et recyclage)	5	3	10	4	22	7	5	31	25	68
Sensibilisation aux premiers secours						6	5	24	29	64
Sécurité dans les ERP						6	11	24	22	63
Sécurité incendie – Manipulation sur feux réels			5	1	6	6	5	24	29	64
Formation assistant de prévention			1	1	2					
Membres CHSCT						1	1	4	3	9
Conduite des autoclaves										
Risques biologiques										
SSIAP 1										
Radioprotection										
Santé et Sécurité nouveaux arrivants										
Sécurité incendie-Evacuation BU Tréfilerie										
Expérimentation animale										
Sécurité en hauteur										
Gestes et postures – Manutention des charges										
Techniques chirurgicales appliquées à l'expérimentation animale										
Applications et logiciels d'aide à la gestion de la prévention des risques										
Risques écran										
Manipulation gaz										
Logiciel intrusion										
Risques chimiques										
Total	5	3	21	22	51	26	27	114	126	293



04

VIE
DE L'ÉTABLISSEMENT



■ Répartition par genre des représentants du personnel

Comité technique

	F	H	Total
Titulaires	6	4	10
Suppléants	5	5	10
Total	11	9	20

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

	F	H	Total
Titulaires	5	4	9
Suppléants	6	3	9
Total	11	7	18

Commission paritaire d'établissement

	F	H	Total
Titulaires	8	6	14
Suppléants	12	2	14
Total	20	8	28

■ Nombre de réunions des instances

	Nombre de séances
CT	8
CHSCT	8
CPE	8

■ Moyens accordés aux syndicats

Nombre de décharges et nombre d'heures de décharge

	2017/2018		2018/2019	
	Nb heures	Nb décharges	Nb heures	Nb décharges
F	370	6	370	6
H	-	-	-	-
Total	370	6	370	6

■ Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation

Une charte pour un statut de l'élu à l'Université Jean Monnet a été élaborée et approuvée par les membres du Conseil d'Administration dans sa séance du 17 décembre 2012.

Cette charte précise, entre autres, que toute convocation à un Conseil ou Comité technique est considérée comme un ordre de mission, tant pour les membres titulaires que pour les membres suppléants. Le temps de mission, considéré comme du temps de travail se décompose en durée de la réunion, délais de route et temps destiné à la préparation des travaux et comptes rendus. Ces moyens sont accordés de la manière suivante :

- Comité technique : 2 demi-journées
- CHSCT : Un crédit de 160 heures par an est accordé au- à la secrétaire du CHSCT ; 87 heures pour le-la secrétaire adjoint-e ; 2 demi-journées pour les autres membres du CHSCT.

Des autorisations d'absence ponctuelles sont accordées aux membres des instances pour participer aux réunions ad hoc et toutes activités en lien avec avec l'instance.

95

demi-journées ont été déposées en 2019, pour préparer ou assister à une instance.

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales.

83,75 m²
Surface

4.2. Action sociale

■ Moyens humains

1 assistante de service social à mi-temps
1 assistante de gestion (30 %)

■ Domaines d'intervention de l'assistante de service social

Domaine personnel	Situations de changement (séparation, naissance,...), logement, famille (éducation), budget (difficultés financières passagères, endettement, rémunération), instruction de dossiers d'aides et de prêts, accès aux droits.
Domaine santé	Information sur la protection sociale (maladie, handicap...), accompagnement dans le retour au travail et/ou la cessation d'activité, aménagement de poste, demandes FIPHFP, soutien psychologique.
Domaine professionnel	Difficultés d'adaptation, d'intégration, mutation, reconversion, RPS (Risques Psycho Sociaux), questions liées à la retraite.

L'assistante de service social effectue des permanences sur le campus les campus de Manufacture, Métare, Roanne et Santé.

Les pourcentages présentés par la suite sont calculés à partir du nombre de personnes reçues.

■ Origine de la demande

PERSONNEL



SANTÉ



PROFESSIONNEL



Ces chiffres montrent une prévalence des problématiques personnelles.

Un même agent peut cumuler plusieurs demandes car certaines difficultés sont étroitement liées (problèmes personnels/santé – problèmes professionnels/santé).

L'intervention sociale nécessite une approche globale de l'individu et a pour objectif de trouver les points de convergence entre les aspirations des personnels et les exigences de fonctionnement de l'institution.

Nombre de personnes vues :



On constate une stabilisation du nombre d'entretiens et d'agents identifiés qui peut s'expliquer en partie par la complexité des situations.

■ Typologie des personnels demandeurs



		2018	2019
Catégories socio-professionnelles	Enseignants	13 %	21 %
	BIATSS	87 %	79 %

* le total n'atteint pas 100 % car 1 demandeur entre dans la catégorie « retraité » pour 2015.

		2018	2019
Statuts des BIATSS	Titulaires	75 %	70 %
	Contractuels	25 %	30 %

		2018	2019
Catégories des personnels BIATSS	Catégorie A	9 %	8 %
	Catégorie B	29 %	38 %
	Catégorie C	62 %	54 %

		2018	2019
Profils familiaux	Couples avec enfants à charge	37 %	34 %
	Familles monoparentales	26 %	26 %
	Personnes vivant seules	24 %	24 %
	Couples sans enfant	13 %	16 %

Les personnels BIATSS sont les plus représentés et majoritairement les personnels de catégorie C, populations confrontées à des situations plus précaires. Toutefois, il est important de noter que la proportion de personnels catégorie C a diminué au détriment des personnels de catégorie B.

Les demandes faites par les personnels enseignants sont en augmentation, signe qui montre un certain recul des tabous dans l'expression d'une demande de soutien.

Les profils familiaux sont variés et correspondent aux configurations familiales présentes au sein de notre société.

Les demandes provenant de familles monoparentales sont encore élevées; profil familial rencontrant généralement plus de difficultés et dont les situations sont plus précaires.

■ Travailleurs handicapés

Les accompagnements réalisés sont axés sur de l'information spécifique par rapport aux droits, aux dispositifs et aux professionnels existants dans le champ du handicap (aménagement de poste, Fonds d'insertion pour les personnels Handicapés -FIPHP-) en collaboration avec le Médecin de prévention et le correspondant handicap.

■ Types d'interventions sociales

Le personnel qui sollicite le service social, au-delà d'un soutien technique, peut trouver également un espace de paroles où peuvent s'exprimer les inquiétudes, les souffrances dans une relation protégée par le secret professionnel.

Selon les problématiques rencontrées, l'assistante sociale du personnel a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation et de conseil. L'accompagnement social nécessite parfois un soutien direct à l'accomplissement des démarches, un suivi budgétaire et la mise en place d'aides financières. L'objectif étant de contribuer à un retour à l'autonomie des personnes rencontrées.

■ Prestations sociales

Depuis le passage aux RCE (01/01/2009), l'Université Jean Monnet est chargée des différentes prestations sociales ouvertes aux personnels de l'Université. Tous les personnels peuvent prétendre à ces prestations quel que soit leur statut (titulaires et contractuels).

	Dépenses	Nbre de dossiers
2018	30 783 €	116
2019	32 391 €	117

	2018	2019	
	52 %	46%	Allocations enfants handicapés
	11 %	11%	Aides séjours d'enfants
	18 %	15%	Secours d'urgence
	18 %	27%	Aides études supérieures
	1 %	1%	Aides BAFA

Les aides attribuées pour les enfants poursuivant des études éloignées du domicile sont en forte hausse.

4.3. Participation aux frais de transport

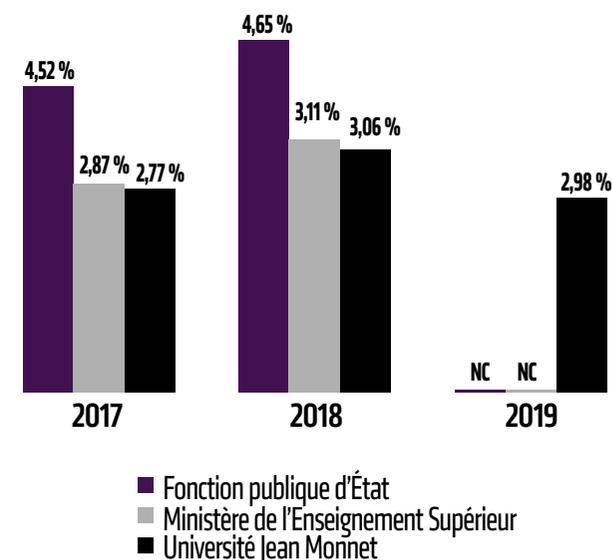
L'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a modifié l'état du droit applicable en matière de prise en charge, par les employeurs, des frais de transports de leurs salariés au titre de leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, en rendant obligatoire la prise en charge partielle, par l'employeur, des titres d'abonnement de transport public et de service public de location de vélos. La participation de l'employeur est à hauteur de 50% et dans la limite d'un plafond.

	2018		2019	
	Nb agents	Montant	Nb agents	Montant
Personnels enseignants	162	48 212 €	193	55 134 €
Personnels BIATSS	148	34 634 €	152	37 560 €
Total	310	82 846 €	345	92 694 €

4.4. Politique handicap

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est soumis à l'obligation d'employer 6 % de travailleurs handicapés, à temps plein ou à temps partiel. Ce taux d'emploi légal est calculé sur l'ensemble des effectifs (EC et BIATSS), indifféremment du mode de financement (budget État ou ressources propres).

L'employeur est tenu de prendre en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser.



Les mesures mises en œuvre pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

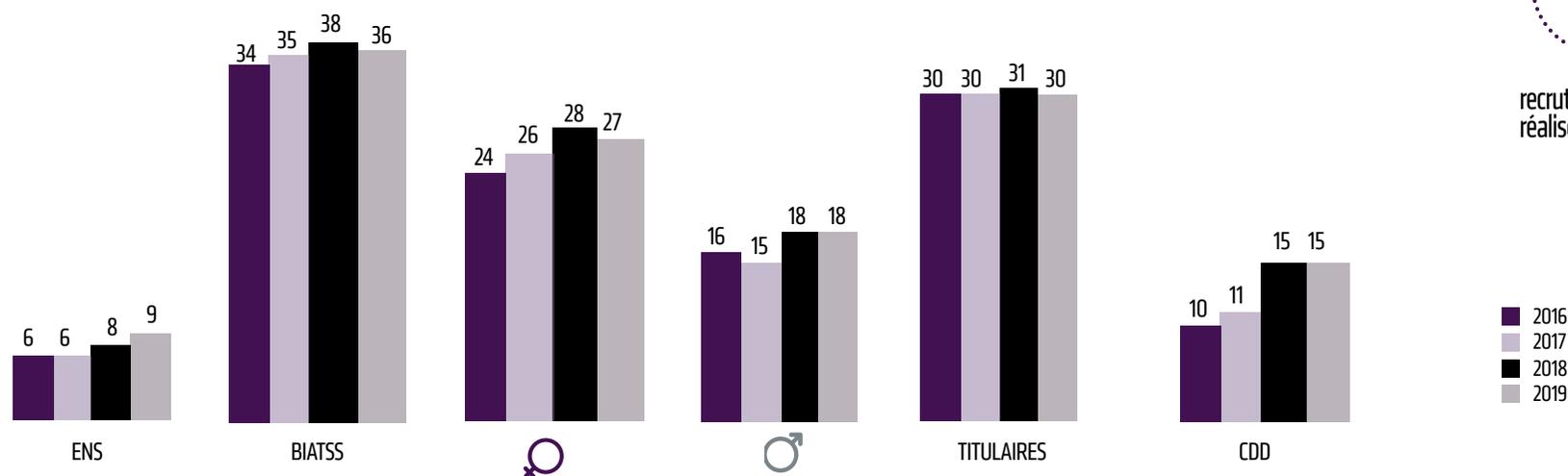
- Adaptation des conditions matérielles et de durée pour le déroulement des concours
- Formations adaptées au handicap et les formations spécifiques au handicap
- Temps partiel de droit
- Aménagements d'horaire
- Priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition
- Conditions particulières de départ à la retraite
- Chèques vacances
- Frais de déménagement
- Prise en charge des frais de taxi
- Adaptation du poste de travail
- Mise à disposition de matériels spécifiques
- Mise à disposition d'accompagnants

L'Université Jean Monnet mène une politique volontariste en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés. À ce titre, l'établissement :

- présente chaque année au moins un dossier de candidature à un contrat doctoral handicap ;
- s'est dotée d'un correspondant handicap, positionné au niveau de la DRH, chargé d'informer et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion professionnelle. Il procède également au recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mène une politique active en faveur du recrutement de travailleurs handicapés en organisant des recrutements réservés chaque année et en diffusant largement son offre d'emploi y compris auprès d'un public spécifique (loi du 11 janvier 1984 et décret n° 95-979 du 25 août 1995).

En application de la loi dite ESR, l'université s'est engagée activement dans la mise en place d'un schéma directeur handicap. Un comité de pilotage a permis le lancement de ce projet ambitieux ayant pour but de recenser, définir et coordonner les actions dans différents services en cohérence avec un plan stratégique de l'établissement. Ce schéma a une visée pluriannuelle et se veut transversal. Cinq thématiques de travail sont privilégiées : RH, Accessibilité, Formation et Recherche, Accueil et accompagnement des étudiants handicapés, Insertion professionnelle. Il est envisagé une adoption en 2017 de ce document fort de la politique en faveur du handicap.

Effectif des travailleurs handicapés à l'Université Jean Monnet



Dépenses engagées par l'Université Jean Monnet pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	42 471 €
Assistants travailleurs handicapés	16 272 €
Remboursement taxis	17 125 €
Aménagements de poste	1 244 €
Travaux d'accessibilité des locaux	0 €
Autres dépenses (appareils auditifs, boîtes automatiques, etc.)	7 830 €
Rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des établissements dont les étudiants sont sous contrats avec mission d'accueil d'étudiants en situation de handicap	35 181 €
Factures réglées aux ateliers protégés	103 €
Fournitures	4 605 €
Montant de la contribution de l'Université	211 932 €

Nombre d'heures-stagiaires aux formations portant sur le handicap :

	2018	2019
Sensibilisation au handicap	-	85

4.5 Politique culturelle

L'université Jean Monnet a développé une politique culturelle ambitieuse visant à :

- faciliter l'accès à l'offre culturelle locale au plus grand nombre (personnels et leur famille),
- créer une nouvelle scène culturelle stéphanoise au cœur du campus Tréfilerie avec un lieu dédié aux spectacles vivants (salle de spectacles de la Maison de l'Université),
- développer un grand évènement culturel annuel le Fest'U visant à valoriser les pratiques artistiques amateurs de nombreux membres de la communauté universitaire.

En parallèle, l'UJM a continué à chercher à renforcer le lien social entre les membres de la communauté universitaire en diversifiant les moments de convivialité (repas des personnels, arbre de Noël) et offres d'activités de loisirs (voyages, ateliers...)

■ Les moyens humains

1 Vice-président délégué à la Culture
1 Assistante de gestion (30 %)
1 Secrétaire

■ Les moyens financiers

	Action culturelle	Activités loisirs
2018	140 400 €	35 565€
2019	119 775 €	36 502 €

Une partie importante de la hausse du budget culturel est liée au coût des prestations de gardiennage imposées dans le cadre du plan vigipirate pour tout évènement culturel ouvert au public et à la communication tournée vers la ville pour une plus grande visibilité des évènements culturels UJM.



04

■ Actions culturelles

Événements culturels à la Maison de l'Université



Fréquentation moyenne à ces événements



Nombre total de spectateurs à ces événements



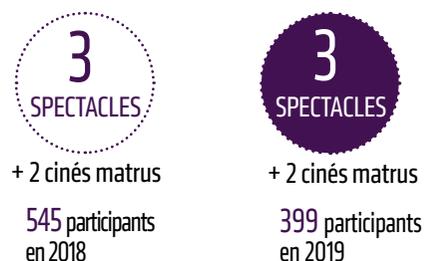
Pochettes culturelles vendues



Billetteries spectacles vivants vendus à l'unité



Spectacles jeune public



Visites patrimoniales



Billets cinéma vendus



Budget du Fest'U



Fréquentation du Fest'U



■ Activités de loisirs

Arbre de Noël



en 2018



en 2019

Voyages



34 participants
en 2018



24 participants
en 2019

Sport (en collaboration avec le SUAPS)



en 2018



en 2019

Ateliers Théâtre & Sophrologie



en 2018

N'existe
plus en
2019

Billetterie (piscine, cirque)



en 2018



en 2019

Stage préparation à la retraite (une année sur deux)



en 2019

Soirée gala des personnels



en 2018



en 2019

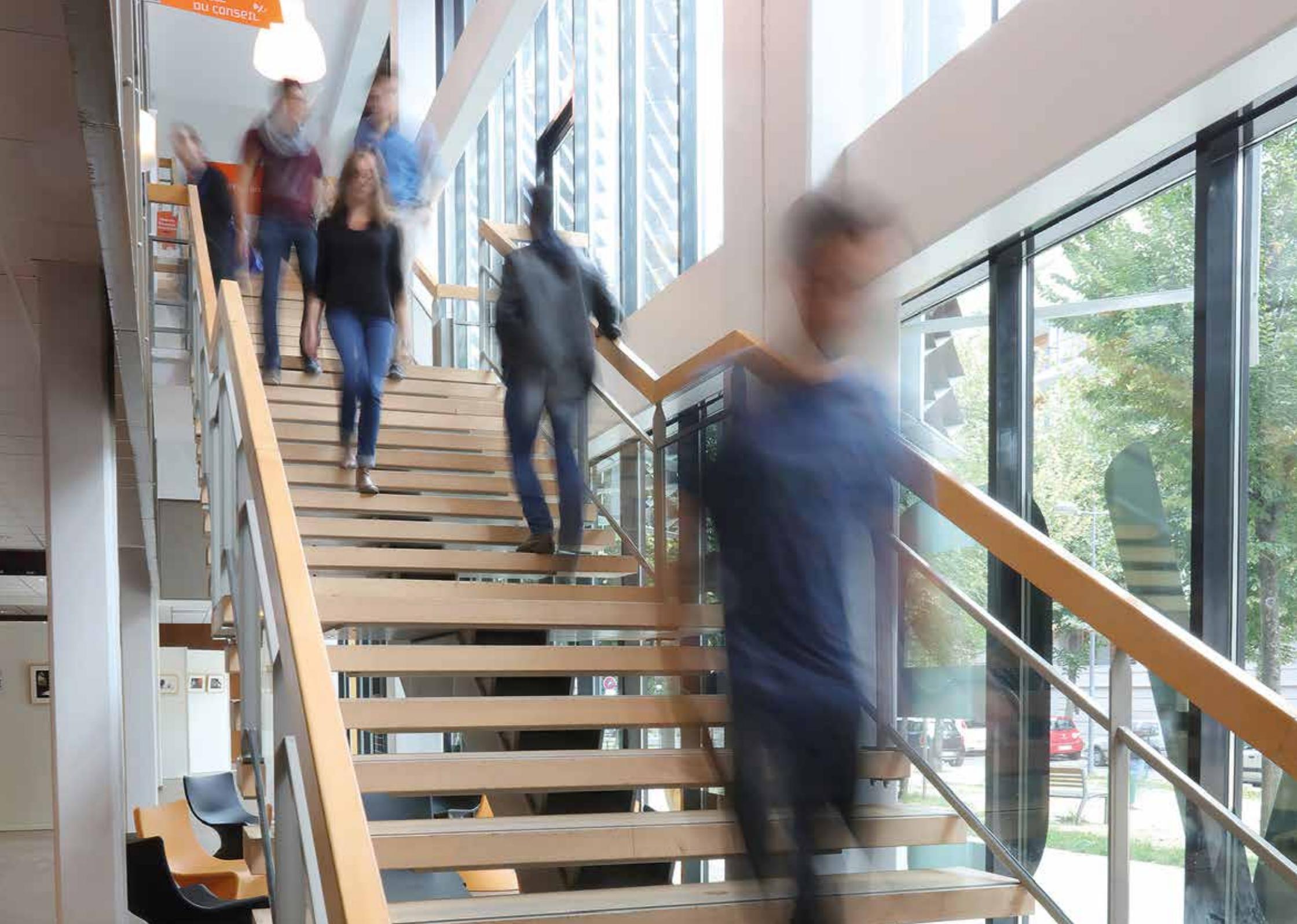
Repas des personnels



en 2018



en 2019



ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
AAE	Attaché d'administration de l'État
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ANES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASIU	Action sociale d'initiative universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATSS	Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé
BU	Bibliothèque universitaire
CA	Conseil d'administration
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi service universel
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CNRS	Centre national de recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission paritaire d'établissement
CRCT	Congé pour recherches et conversions thématiques
CR	Commission de la Recherche
CT	Comité technique
DGS	Direction générale des services
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail

ETP	Équivalent temps plein : Unité de mesure qui prend en compte la quotité de travail de l'agent (ex : un agent exerçant son activité à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP contre 1 en effectif physique)
ETPT	Équivalent temps plein travaillé : Unité de mesure qui proratisé l'ETP en fonction de la période d'activité sur l'année (ex : un agent à 80% sur 6 mois = 0,4 ETPT)
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IPTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ITRF	Ingénieur et technicien de recherche et de formation
MCF	Maître de conférences
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier
PA	Prime d'administrations
PCA	Prime pour charges administratives
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES	Prime d'excellence scientifique
PFR	Prime de fonctions et résultats
PIM	Prestations Inter-Ministérielles
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PR	Professeur d'université
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUPH	Professeur d'université praticien hospitalier
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAIC	Service des activités industrielles et commerciales
SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
SST	Sauveteur secouriste du travail
UFR	Unité de formation et de recherche

Glossaire



Université Jean Monnet
10, Rue Tréfilerie - CS 82301
42023 Saint-Étienne Cedex 2
portail.univ-st-etienne.fr

04 77 42 17 00

