



RAPPORT SOCIAL UNIQUE - 2020

Décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique





Chers collaborateurs, chères collaboratrices,

Le nouveau rapport social unique de l'établissement tel que vous le découvrez aujourd'hui, est la première version de ce document. Il s'inscrit dans une réforme réglementaire ayant pour objectif d'aller plus loin que le bilan social, en ajoutant aux données sociales déjà présentes, une réelle analyse thématique qui nous amène à mieux comprendre la spécificité de notre université.

Ce document clé traduit d'abord les éléments majeurs de la politique des ressources humaines, mais aussi, plus largement, le dynamisme de l'établissement. Il reflète les différents projets et l'engagement de chacune, de chacun, au service d'une même ambition pour nos étudiants.

Enfin, il met aussi en exergue toute la valeur de notre université et nous projette vers les priorités de l'année à venir.

Je remercie vivement tous les personnels ayant contribué à la réalisation de ce document et vous souhaite une bonne lecture.

Florent Pigeon

Président de l'Université Jean Monnet
Saint Etienne

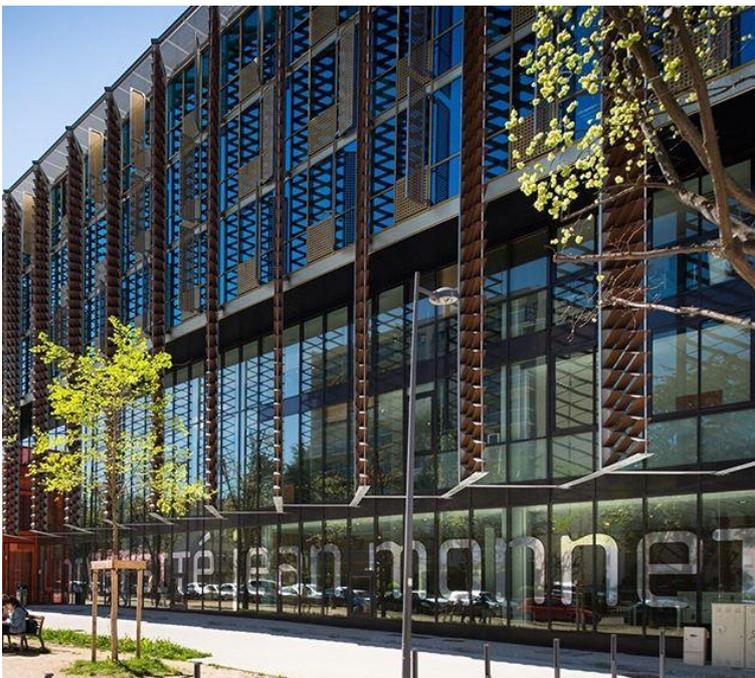
Sommaire

1) Emploi, démographie et parité

- ❖ Emploi personnel enseignant page 3 et 4
- ❖ Emploi personnel BIATSS page 4 et 5
- ❖ Démographie page 6
- ❖ Parité..... page 7 à 9
 - ❖ Enseignants – chercheurs, BIATSS et instances..... page 7
 - ❖ Recrutement, promotion et rémunération..... page 8 et 9

2) Formation des personnels, conditions de travail, hygiène et sécurité

- ❖ Formation des personnels..... page 10
- ❖ Absences pour maladie..... page 10 à 11
- ❖ Politique handicap..... page 12



Partie 1 : Emploi - Démographie - Parité

❖ Emploi

Le plafond d'emploi détermine les possibilités d'emploi au sein de l'établissement. On constate dans un premier temps une forte mobilisation du plafond d'emploi avec un taux de 98%. Le plafond d'emplois sur ressources propres, reflet du dynamisme de l'établissement, connaît une forte progression de plus de 10%.

Une étude plus précise des effectifs montre le développement significatif des personnels contractuels tant enseignants que BIATSS.

Pour les personnels enseignants, le recours aux personnels contractuels s'explique par le dynamisme et la forte progression des contrats de recherche qui inclut une dimension masse salariale. Il est procédé à de nombreux recrutements dans le cadre des programmes de recherche. Ce développement de l'emploi contractuel s'opère parallèlement à la hausse des emplois titulaires d'enseignants chercheurs. En effet, après une période de gel de poste en raison d'un contexte budgétaire difficile, de nouvelles créations sont opérées. On peut noter 6 créations sur l'année universitaire.

Une tendance identique est constatée pour les personnels BIATSS dans le cadre d'une période de tension budgétaire.

Il est également constaté une tendance à la diminution de la filière des personnels de l'AENES au profit de la filière des ITRF qui apparaît comme plus attractive notamment dans ses conditions de recrutement.

L'analyse de la répartition globale entre personnels administratifs et enseignants met en avant un poids plus fort des enseignants au regard des données ministérielles. Ainsi, si la moyenne nationale met en avant un ratio de 47% de personnels BIATSS, il est constaté un taux de 40% en interne

Cette répartition est révélatrice de la sous dotation en moyens « titulaires » au sein de l'établissement.

Les personnels enseignants

Les engagements forts de l'établissement pour un soutien à la recherche et en faveur de l'enseignement par et pour la recherche expliquent notamment le renforcement de l'encadrement en professeurs des universités même si l'établissement se situe toujours en dessous du taux d'encadrement national avec 27% de professeur des universités pour une moyenne nationale à 29%.

En matière d'endorecrutement, l'Université se situe au-dessus de la moyenne nationale et a juste atteint l'objectif fixé de limiter l'endorecrutement à 50% sur la période 2016-2020 (taux cumulé de 49%).

L'endorecrutement est plus restreint sur les postes de maîtres de conférences et très en dessous de la moyenne nationale (- 9 points).

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Données cumulées	Cible 2020	Pour mémoire, ratio national
Maîtres conférences	Effectifs	1	1	2	1	2	1	2	0	6		
	%	4,76	5,56	13,33	12,5	20	11,1	25	0	12	15	21,1
Professeurs des universités	Effectifs	2	1	4	1	6	1	3	4	22		
	%	100	33,33	50	50	60	50	30	57,14	54	50	44

On constate également une forte présence des enseignants du second degré au regard de la moyenne nationale s'expliquant d'une part par la pluridisciplinarité de l'établissement et d'autre part par les besoins de formations forts. Ils sont essentiellement présents au sein des IUT. En raison des profils spécifiques recherchés (spécialistes dans un domaine), les emplois d'enseignants du second degré génèrent peu de candidatures correspondant au profil de poste (37% de candidats classés).

Le recours aux personnels contractuels s'accompagne du développement progressif de la conclusion de contrat à durée indéterminée. Il s'agit du reflet d'une nouvelle tendance prenant en compte les besoins réels et la difficulté à recruter des personnels titulaires sur certaines disciplines.

L'année 2020 peut s'analyser comme une année de transition avec une diminution des départs de personnels enseignants. Il est difficile d'en connaître la cause précise mais il convient de prendre en compte le contexte particulier de la crise sanitaire qui a pu freiner les démarches de mobilité ainsi que le ralentissement des départs en retraite. Le taux de rotation est supérieur à l'année précédente en raison des nouveaux recrutements.

On constate enfin une tendance à la hausse des promotions des enseignants chercheurs et notamment des femmes. Il convient de prendre en compte la féminisation progressive des recrutements et par conséquent l'accès des femmes aux conditions de promouvabilité.

Les personnels BIATSS

L'évolution des effectifs des personnels BIATSS se caractérise notamment par le recours plus important au personnels contractuels. En effet, Il est constaté un ratio de personnels contractuels supérieur à la moyenne nationale. Après une période de transfert des contractuels vers un emploi de titulaire notamment dans le cadre du dispositif dit Sauvadet, on constate une tendance inverse avec une baisse des emplois titulaires et une hausse des emplois contractuels. Elle s'explique notamment par la sous dotation déjà évoquée alors que l'établissement s'engage dans de nombreuses missions nouvelles.

En conséquence, les effectifs en CDI sont en hausse. Il convient de rappeler que l'établissement s'est engagé très tôt dans une politique contractuelle bienveillante avec la proposition, sous condition, d'un contrat à durée indéterminée après 3 ans sur un emploi permanent.

Il convient de relativiser la tendance vers un accroissement des effectifs des services centraux car ces données intègrent les mises à disposition d'organismes extérieurs et notamment de la COMUE qui

accompagnent certaines fonctions centrales comme les écoles doctorales, l'accueil des chercheurs internationaux ou la mise en œuvre des projets immobiliers.

Un point d'attention peut être fait sur la situation des promotions des personnels BIATSS qui sont en baisse. Il est difficile d'en déterminer des causes objectives mais ce constat appelle à la plus grande vigilance dans le contexte de mise en place des lignes directrices de gestion.

Les effectifs des structures de recherche

Il est constaté un fort développement (8%) des chercheurs contractuels alors que la tendance est à la stabilisation des autres effectifs des structures de recherche. Cette hausse est à mettre en parallèle avec la forte évolution des contrats de recherche et le fort développement des crédits de recherche. Le nombre de personnels ITA des différents organismes de recherche hébergés au sein de l'Établissement reste structurellement faible ce qui constitue indéniablement un frein à la dynamique de recherche.

La dynamique des HDR se maintient.

Il faut relativiser la baisse des congés pour recherche ou conversion thématique avec une diminution du nombre de demandes au titre de cette année alors que les possibilités offertes étaient restées identiques.

La crise sanitaire a eu un impact sur les activités de recherche avec la difficulté de recruter certains chercheurs internationaux. L'exemple des enseignants invités est très révélateur de ce point avec une baisse de 35% de l'accueil des invités au cours de l'année 2019/2020.



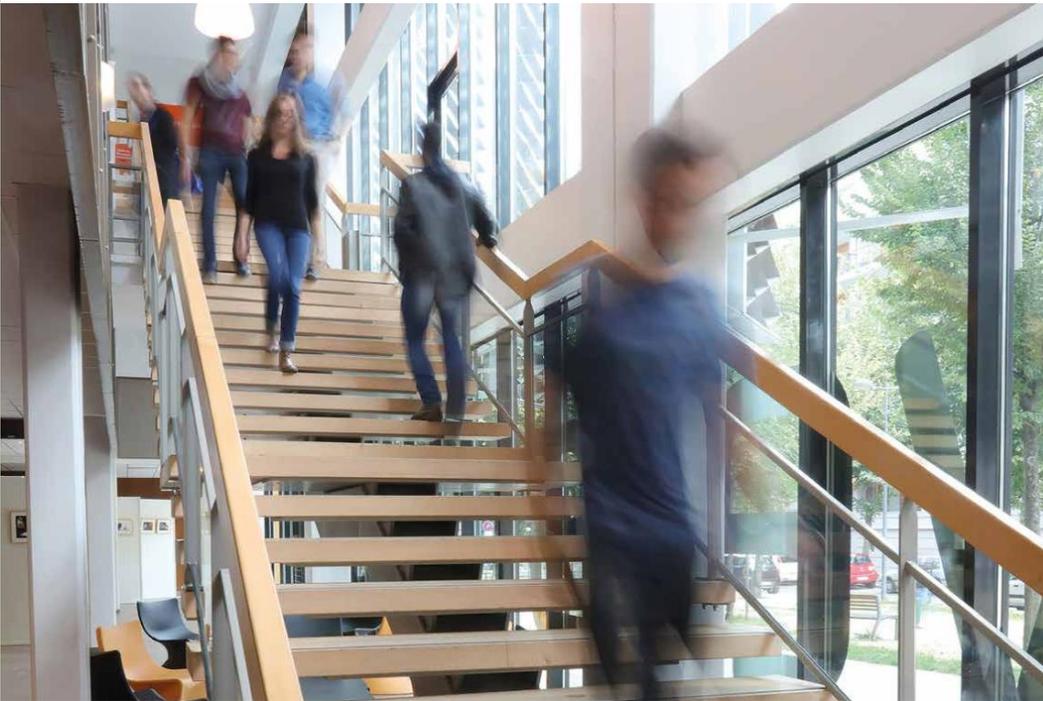
❖ Démographie

Les prévisions de départ

Il est constaté une tendance à la hausse des effectifs des personnels atteignant l'âge de 62 ans au cours des 3 prochaines années. On remarque un ralentissement des départs en retraite notamment des personnels enseignants.

Une tendance au recul de la date de départ en retraite est visible. Répondant avant tout à une logique personnelle intégrant les contraintes éventuelles de réglementation et les éventuelles réformes, il est difficile de se projeter sur une tendance des départs dans les années à venir.

L'âge médian et moyen se maintiennent en dessous des données nationales, confirmant la tendance à la jeunesse des effectifs. Cette donnée est importante afin de s'assurer de la pérennité de certaines compétences. La tendance est au recrutement de personnels contractuels plus jeunes.



❖ La parité

En complément des données chiffrées ayant servi de base à l'établissement du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, il convient de souligner différentes thématiques où une analyse sexuée présente un réel intérêt.

Si à l'instar des années précédentes nous pouvons retrouver un effectif total de personnels titulaires mixte (50% de femmes 50% d'Hommes), il convient de relativiser cette donnée totale. En effet, nous retrouvons une distinction très nette du taux de féminisation selon la nature même desdits personnels à savoir que les femmes représentent 38% des enseignants chercheurs et 69% des personnels BIATSS.

En ce qui concerne les personnels contractuels, le taux de féminisation est plus fort soit 54% (44% enseignants, contrats doctoraux et chercheurs et 72% BIATSS).

Les Enseignants-chercheurs

Les femmes sont minoritaires dans les fonctions d'enseignement et de recherche Elles sont plus nombreuses parmi les maîtres de conférences que parmi les professeurs d'université. L'établissement se situe toutefois dans la moyenne nationale (UJM : 46% et 20%, National : 45% et 22%). Elles sont plus nombreuses au sein des disciplines des Lettres et Sciences Humaines et Droit Economie Gestion que dans celles des Sciences-Techniques et de Médecine. Il s'agit d'une tendance nationale. Cette répartition disciplinaire inégalitaire selon le sexe relève en partie des choix d'orientation genrés des étudiants.

En ce qui concerne les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires titulaires, les femmes représentent 25% de ces effectifs à l'UJM (34% nationalement en 2019).

Les BIATSS

On peut noter une surreprésentation des femmes dans la plupart des catégories d'agents. Les femmes représentent 71% des personnels BIATSS (titulaires et contractuels) mais l'on peut remarquer que si elles représentent 76% et 74% des personnels de catégories C et B, elles ne représentent que 59% des catégories A. Il convient de remarquer qu'il y a une forte présence féminine dans la branche d'activité relative à la gestion et au pilotage, secteur très féminin dans l'ensemble de la fonction publique.

Les instances et conseils centraux

La réglementation en vigueur et plus particulièrement la loi ESR du 22 juillet 2013 met en place une parité progressive dans les modes de scrutin des élections aux conseils centraux des universités. La composition des instances intègre ainsi une dimension plus paritaire. On peut remarquer que les instances relatives aux problématiques individuelles sont plus féminines notamment les commissions paritaires d'établissement.

❖ Recrutement

Enseignants-chercheurs

Si 50% de femmes ont été recrutées sur un poste de professeur des universités au cours de l'année contre 36% au niveau national, il faut cependant relativiser cette donnée en notant qu'à l'échelle de notre établissement cela représente 3 femmes sur 6 recrutements et dans des sections CNU qui ont tendance nationalement à se féminiser. En ce qui concerne les maîtres de conférences 7 femmes et 8 hommes ont été recrutés cette année, soit un taux de féminisation de 47% (identique au national). L'analyse des données dans le temps ne permet pas de dégager une tendance car le nombre de recrutement est évolutif en fonction des campagnes d'emplois. La proposition de féminisation est aussi impactée par le champ disciplinaire. La dernière campagne d'emplois intégrait plus de postes dans le domaine des sciences humaines qu'au cours des campagnes précédentes.

BIATSS

La totalité des recrutements 2020 (concours, mutation, détachement) sont féminins. Ils concernent des branches d'activité très féminines avec un vivier de candidats masculins faible voire inexistant en fonction des domaines.

❖ Promotion

Enseignants-chercheurs

Si au niveau national pour tous les grades, les femmes candidatent légèrement moins que les hommes, ce n'est pas le cas à l'UJM (42% de femmes promouvables ont déposés un dossier contre 34% des hommes). Elles sont par ailleurs davantage promues nationalement et à l'UJM (UJM : 52% des femmes ayant déposé un dossier ont obtenu une promotion contre 35% des hommes).

BIATSS

On constate un taux de féminisation de 76% des promotions au cours de l'année 2020. Ce chiffre important est à relativiser et à apprécier au regard de la population BIATSS qui est très fortement féminine.

Des engagements forts seront pris dans le cadre des lignes directrices de gestion pour veiller à une meilleure proportionnalité des propositions de promotion au regard de la représentation sexuée des personnels promouvables.

❖ Rémunération

On peut constater pour les personnels titulaires une différence quant à la rémunération mensuelle moyenne en euros non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) de 999€ entre les hommes et les femmes. Il faut préciser que 80% de cette différence provient de l'effet « ségrégation de corps » (différence de proportion Femmes-Hommes dans chaque corps en fonction de la rémunération de ces corps) et 14% de l'effet démographique au sein des corps (proportions de Femmes et d'Hommes différentes dans les grades et échelons au sein d'un même corps). Ainsi, la forte représentation des femmes dans les catégories les moins rémunérées comme la catégorie C ou B explique en partie la différence constatée. On constate une tendance plus égalitaire au sein de chaque

corps qui est due aux modalités de rémunération au sein de la fonction publique qui reposent sur un indice et sur un régime indemnitaire lié aux grades.

Au-delà des données chiffrées, l'année 2020 a été marquée par l'adoption d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, document stratégique mettant en avant les différentes priorités. La mise en place progressive d'une démarche de responsabilité sociétale contribuera également à porter cette thématique vers de nouveaux engagements politiques.



Partie 2 : Formation des personnels - Conditions de travail - Hygiène et sécurité

❖ Formation des personnels

L'activité de la formation a été impactée par la période de pandémie et l'impossibilité de maintenir des actions en présentiel. De nombreuses sessions de formation des personnels ont été annulées à cause du confinement ou pour respecter les mesures sanitaires en place. La tenue des formations en hygiène et sécurité durant cette période a été particulièrement complexe.

L'établissement a incité les personnels à se former durant le confinement en proposant des actions via des webinaires, tutoriels ou en mettant en avant des actions de certification en ligne comme PIX (certification informatique) ou le projet Voltaire (amélioration de l'orthographe) avec une attention particulière pour les personnels sans possibilité de travail à distance. La crise ayant eu un fort impact sur les managers, un ensemble de ressources (webinaire, guide, ...) a été mis à disposition afin de les accompagner dans l'exercice de leurs missions. Au cours des premières périodes de reprise sur site, des mesures d'accompagnement individuel des managers ont été proposées.

Le déploiement du projet Bienvenue en France a permis d'offrir, en complément de l'action portée par l'établissement, une offre de formations linguistiques et interculturelles pour les personnels enseignants comme pour les personnels Biatts.

L'évolution du nombre d'enseignants formés est portée à la fois par le dispositif Bienvenue en France mais aussi par l'évolution des demandes individuelles sur des thématiques très précises en lien avec la section d'enseignement. Les enseignants-chercheurs et enseignants ont suivi aussi des formations aux outils numériques afin de dispenser leurs cours en visio-conférence dans les meilleures conditions pour les étudiants.

L'offre de formation des personnels de l'établissement est aussi renforcée et diversifiée par les formations interministérielles ou celles mutualisées dans le cadre de la COMUE (CONVERGENCE).

La mobilisation des dispositifs d'accompagnement reste stable même si nous constatons un relatif désintérêt pour le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) depuis deux ans.

❖ Absences pour maladie

L'analyse des causes de l'absentéisme est délicate. La difficulté principale de l'analyse est de déterminer si l'absentéisme au travail à un moment donné relève de causes conjoncturelles (épidémie entraînant de nombreuses absences de courtes durées, maladie longue durée...) ou organisationnelles.

Si l'impact de la pandémie sur l'absentéisme semble modéré c'est en raison des mesures prises par l'établissement et au niveau national notamment en matière de travail à distance, et sans doute par l'absence de déclaration de maladie par certains agents du fait de leur confinement au domicile.

Les congés ordinaires de maladies

En 2020, le nombre d'arrêts (461) est en baisse par rapport à l'année précédente (530), moins 5%. Le nombre de jour suit cette même baisse. A contrario, le nombre d'agent ayant pris un congé ordinaire de maladie est en augmentation (273 contre 199 en 2019, soit une augmentation de 37%). Il se dégage une tendance à une moindre prolongation des arrêts mais les arrêts maladie se maintiennent toutefois à un niveau élevé.

Le nombre d'agents cumulant plus de 50 jours d'arrêt répartis sur plusieurs congés a légèrement diminué (30 contre 35 en 2019).

Les congés de moins de 5 jours représentent 25% du nombre total d'arrêts en 2020, contre 26% en 2019. Au niveau national, au regard des statistiques émises par le Ministère de l'Éducation nationale, les arrêts de moins de 5 jours représentent plus de 49%.

Le nombre total de congés de maladie ordinaire de plus de 30 jours représente 59 % du nombre total de jours d'arrêt.

De manière générale, la population la plus touchée par des arrêts se situe sur les tranches d'âge 45/49 ans et 55/59 ans, même si on constate une augmentation du nombre d'arrêts et du nombre de jours d'arrêt sur une population plus jeune.

Les arrêts de travail consécutifs à un accident de service ou de trajet

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt opère une baisse de 50% par rapport à 2019, et de 54% pour les accidents avec arrêts de travail. Cette forte tendance peut s'expliquer du fait de la crise sanitaire, et notamment la mise en place des différents confinements et le travail à distance.

Sur 13 accidents déclarés en 2020, 7 sont des accidents de trajet.

Le nombre d'accidents dans la population des personnels enseignants baisse de 40%, tandis que le nombre dans la population Biatss augmente de 11%.

Le taux d'accidents représente à peine 1 % (0,86%) de l'effectif total de l'Université.

Le taux d'accident chez les hommes reste constant sur 2019 et 2020. En revanche, l'augmentation des accidents dans la population féminine constatée en 2019 tend à la baisse en 2020.

Il est difficile de généraliser des conclusions sur cette thématique qui met en avant des problématiques très individuelles, dans un contexte très particulier. Il convient de rappeler que l'établissement est attentif à proposer des mesures de prévention avec notamment des actions de formation autour des gestes et postures. En 2020, les actions ont été adaptées avec la mise en place de séances d'accompagnement sur la prévention des troubles musculo squelettiques dans le cadre du travail à distance. Il a été fait appel au partenariat avec la MGEN pour construire les séances animées par des professionnels.

❖ Politique handicap

L'établissement conserve un taux d'emploi stable, les départs étant compensés par d'autres recrutements, mais qui reste très inférieur au taux national pour la fonction publique d'État.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés			
	2018	2019	2020
Fonction Publique d'Etat	4,65%	4,86%	5,83%
Université Jean Monnet	3,06%	2,98%	3,04%

En raison de la crise sanitaire, des actions de sensibilisation comme l'opération Duo Day ou l'accès aux crédits libres handicap proposés simultanément aux étudiants et aux personnels n'ont pu être maintenues dans des conditions optimales. Seules quelques séances ont été réalisées avant la première période de confinement, avec une forte participation.

Les engagements autour des problématiques de handicap s'inscrivent dans le cadre d'une démarche globale concernant à la fois les étudiants et les personnels, la formation comme la recherche à travers un schéma directeur du handicap qui arrivait à terme. Ce schéma pluriannuel avait pour objectif de recenser, définir et coordonner des actions dans différents services en cohérence avec un plan stratégique de l'établissement. Six axes avaient été arrêtés. Si l'axe « Renforcer l'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans la vie du campus » a installé une vraie dynamique autour d'une équipe dédiée et impliquée travaillant en transversalité, d'autres axes sont encore en cours. Les actions de sensibilisation doivent encore se poursuivre afin de pleinement partager une nouvelle perception du handicap. Il s'agit d'une mesure clé qui nécessite une mobilisation permanente qui est d'autant plus complexe dans une période de crise sanitaire.

L'engagement mis en avant autour d'une politique des ressources humaines active et volontariste se poursuit notamment autour du recrutement de personnels en situation de handicap à travers un réel partenariat avec une association qui relaie les différentes annonces. Il convient aussi de souligner toute l'attention portée au retour en activité après des périodes longues d'absence en lien direct avec la médecine préventive.

Les actions en lien avec l'accessibilité se poursuivent notamment sur le volet bâtimentaire. Les prochaines évolutions de plateforme numérique devront intégrer la volonté d'une accessibilité élargie.

La crise sanitaire a également fortement impacté le volet relatif au dynamisme de la recherche autour des questions du handicap en réduisant les possibilités d'organisation d'évènements ou colloques.

Une nouvelle dynamique est à mettre en place et passera par la reprise du travail autour de l'élaboration d'un nouveau schéma directeur du handicap.



10 rue Tréfilerie – CS 82301
42023 Saint – Etienne Cedex 2
Portail.univ-st-etienne.fr
04 77 42 17 00