



Bilan social



2009-2010

Avant

propose

VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE A L'UJM

Vous découvrirez ici un bilan social rénové : plus facile d'accès, plus agréable à lire, et réussissant le tour de force d'être plus complet, en particulier en ce qui concerne la Recherche, tout en privilégiant une approche plus qualitative, car son objectif n'est pas une simple compilation de statistiques.

Il offre à chacun la possibilité de connaître mieux son environnement de travail, et de mieux s'y situer, personnellement.

Il est également, pour notre université, un outil précieux, prévu dans le Projet d'Etablissement et concerté dans le cadre du Comité Technique Paritaire, de pilotage et de dialogue social. Il est, à ce titre, un élément fondamental du « Vivre et travailler ensemble à l'UJM ».

Cette nouvelle édition permet de mesurer l'ampleur de l'évolution en matière de Gestion des Ressources Humaines (GRH) à la suite de l'accès aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE). Celle-ci est spectaculaire sur le plan quantitatif, bien sûr, en particulier en ce qui concerne la gestion des emplois et de la masse salariale, mais ce n'est pas le plus important : le principal intérêt de cette autonomie renforcée est de nous avoir permis de mettre en place une nouvelle politique sociale, plus juste, plus adaptée et plus efficace. Elle est ici bien illustrée.

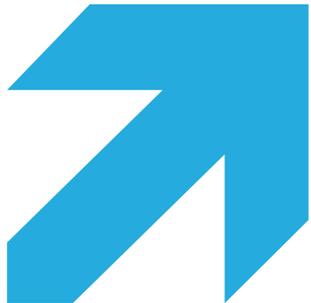


Je ne saurais terminer, précisément, sans remercier tous les collègues qui, dans les services ou dans les instances, se sont impliqués dans cette tâche et grâce auxquels nous avons franchi une étape capitale.

Je souhaite aussi à chacun d'entre vous de s'épanouir professionnellement dans une communauté universitaire au sein de laquelle nous sommes tous solidairement engagés pour un service public de l'enseignement supérieur de qualité.

Khaled BOUABDALLAH
Président de l'Université

L'université Jean Monnet



Créée en 1969, l'Université Jean Monnet (UJM) est une université pluridisciplinaire, avec UFR santé, dans une agglomération de 450 000 habitants. En 2009, l'UJM a été parmi les premiers établissements à obtenir le passage aux compétences élargies.

L'UJM est membre fondateur du PRES Université de Lyon. Dans le cadre de la réponse du PRES au programme d'investissement d'avenir, elle a d'ores et déjà été sélectionnée dans 2 projets d'équipements d'excellence (EQUIPEX) ainsi que dans 7 laboratoires d'excellence (LABEX). Le projet d'établissement pour la période 2011-2015 a été voté par le Conseil d'Administration en février 2010 et prendra la forme du contrat quinquennal qui a été signé le 28 juillet 2011.



L'organisation

5 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

- UFR d'Arts, Lettres, Langues (ALL)
- UFR des Sciences Humaines et Sociales (SHS)
- UFR de Droit
- UFR de Médecine
- UFR des Sciences et Techniques

5 Instituts :

- Institut d'Administration des Entreprises (ISEAG/IAE)
- TELECOM Saint-Etienne
- 2 IUT (Saint-Etienne et Roanne)
- Institut du travail



Centre Universitaire à Roanne



Service universitaire de formation continue (SUFC)



7 Directions :

- Direction Générale des Services
- Direction des Services Financiers
- Direction du Système d'Information
- Direction des Ressources Humaines
- Direction de la Recherche-Valorisation
- Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle
- Direction du Patrimoine

Moyens financiers

(compte financier 2010)

Dépenses :

125 219 K€ dont masse salariale : 88 535 K€
dont investissement : 8 019 K€
(y compris SAIC)

L'activité de recherche en 2010

29 Equipes de recherche dont 10 UMR, **1** Fédération de recherche émergente avec le CNRS

2 Unités INSERM

7 programmes pluri-formations dont 1 service des publications

2 structures fédératives

1 collège doctoral de site regroupant 6 écoles doctorales

1 999 K€ de contrats de valorisation

Les Etudiants (effectifs 2009-2010)

14 500 Inscrits en formation diplômante (initiale ou continue)

3 000 Inscrits en formation non-diplômante (continue)

532 étudiants en mobilité sortante

170 étudiants en mobilité entrante

Les Formations (année 2009-2010)

4

Domaines

Arts, Lettres, Langues
Sciences Humaines et Sociales
Droit, Economie, Gestion
Sciences, Technologies, Santé

27 mentions de licences généralistes
+ 25 licences professionnelles

22 mentions de masters (39 co-habilitations)

2 masters Erasmus Mundus

Autres diplômes : Médecine — Ingénieur

9 Diplômes Universitaires de Technologie

DAEU, Capacité en droit

Les locaux

Surface totale des bâtiments (SHON) :
dont 18 635 m² de surface recherche.

134 777 m²

2 implantations (St-Etienne – Roanne)
5 Campus (Bellevue – Métare – Tréfilerie – Carnot – Roanne).

en quelques chiffres...



L'effectif - La démographie - La parité hommes/femmes

| | |
|--|----|
| 1.1 Le plafond d'emplois | 09 |
| Consommation des emplois en ETPT | 09 |
| 1.2 L'effectif global au 01/01/2010 (en personnes physiques) | 10 |
| 1.3 Les enseignants chercheurs et les enseignants | 11 |
| Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP | 12 |
| Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré | 13 |
| Redéploiement des postes d'enseignants chercheurs et du second degré | 14 |
| Les promotions des enseignants chercheurs | 14 |
| 1.4 Les personnels BIATOS permanents | 15 |
| Effectif | 15 |
| Effectif en ETP des personnels BIATOS hors recherche | 16 |
| L'ancienneté des personnels contractuels BIATOS en CDI et en CDD (hors recherche) | 17 |
| Passage du CDD en CDI | 18 |
| Les personnels contractuels non permanents (hors recherche) | 18 |
| Les concours et les promotions des personnels BIATOS | 19 |
| 1.5 Les personnels handicapés | 19 |
| 1.6 La démographie | 20 |
| Pyramides des âges des personnels titulaires | 20 |
| Âges moyens des personnels (titulaires et contractuels) | 22 |
| Tranches d'âges des personnels enseignants et BIATOS (titulaires et contractuels) | 22 |
| Prévisions de départ à la retraite des personnels Enseignants et BIATOS titulaires, et des contractuels en CDI | 23 |
| 1.7 Parité hommes/femmes | 24 |
| Répartition globale par sexe | 24 |
| Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps | 24 |
| Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs | 25 |
| Personnels BIATOS (titulaires et contractuels) : répartition par sexe et par catégorie | 25 |
| La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions à responsabilité (enseignants et BIATOS) | 25 |

Les rémunérations

| | |
|---|----|
| 2.1 Structure des rémunérations | 28 |
| 2.2 Les rémunérations principales par type de population | 28 |
| 2.3 Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire) | 28 |
| 2.4 Les rémunérations complémentaires | 29 |
| 2.5 Les heures complémentaires | 30 |
| 2.6 Les allocations de retour à l'emploi (ARE) | 30 |

Formation des personnels - Conditions de travail - Hygiène et sécurité

| | |
|--|----|
| 3.1 La formation des personnels | 33 |
| Nombre de stagiaires par catégories, types de formation et nombre d'heures par stagiaires | 33 |
| Les dépenses de formation | 34 |
| 3.2 L'évaluation des personnels BIATOS | 34 |
| 3.3 Les conditions de travail | 35 |
| Le temps partiel et temps incomplet | 35 |
| Proposition de passage à temps complet aux personnels contractuels | 35 |
| Le compte épargne-temps | 36 |
| L'absentéisme | 37 |
| Temps partiel thérapeutique | 38 |
| Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental | 38 |
| Médecine du travail et actions de prévention | 39 |
| 3.4 Hygiène et sécurité | 40 |
| Les acteurs de prévention | 40 |
| Les accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuels) | 40 |
| Evaluation des risques professionnels et maîtrise des risques | 40 |
| Les formations en hygiène et sécurité | 41 |

La recherche

| | |
|---|----|
| Nombre d'unités de recherche par grands secteurs | 44 |
| Les effectifs en ETP dans les unités de recherche | 44 |
| Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs | 44 |
| Nombre d'habilitations à diriger des recherches par grands secteurs | 44 |
| Les délégations par grands secteurs | 45 |
| Les décharges de service des Maîtres de Conférences par grands secteurs | 45 |
| Chaire d'excellence | 45 |
| Les enseignants invités | 46 |

Action sociale et culturelle

| | |
|--|----|
| 5.1 Le dispositif de l'action sociale | 49 |
| Le Service Culturel et d'Action Sociale (SCAS) | 49 |
| Le Service Social | 49 |
| La cellule de prévention des risques psycho-sociaux | 50 |
| Les PIM (Prestations Inter-Ministérielles) et ASIU (Action Sociale d'Initiative Universitaire) | 50 |
| 5.2 Les activités collectives sociales, culturelles et de loisirs | 51 |
| Les bénéficiaires des activités collectives sociales | 51 |
| Les bénéficiaires des activités culturelles et de loisirs | 51 |
| Les activités culturelles | 52 |

Glossaire

53-54



Effectif
Démographie
Parité hommes/femmes

01



1.1. Le plafond d'emplois

Depuis le passage à l'autonomie en 2009, la masse salariale est assortie d'un plafond des emplois de l'établissement correspondant à l'ensemble des emplois rémunérés par l'Université. Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration. Ce plafond global est composé :

- du plafond Etat fixé par le Ministère
- du plafond 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).



■ Consommation des emplois en ETPT

| Plafond 2009 | Consommation 2009 |
|--------------|-------------------|
| 1 297 | 1 278 |
| 126 | 119 |
| 1 423 | 1 397 |

| Plafond 2010 | Consommation 2010 |
|--------------|-------------------|
| 1 295 | 1 276 |
| 136 | 125 |
| 1 431 | 1 401 |

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 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.

Il y a une troisième cause pour les emplois sur 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.

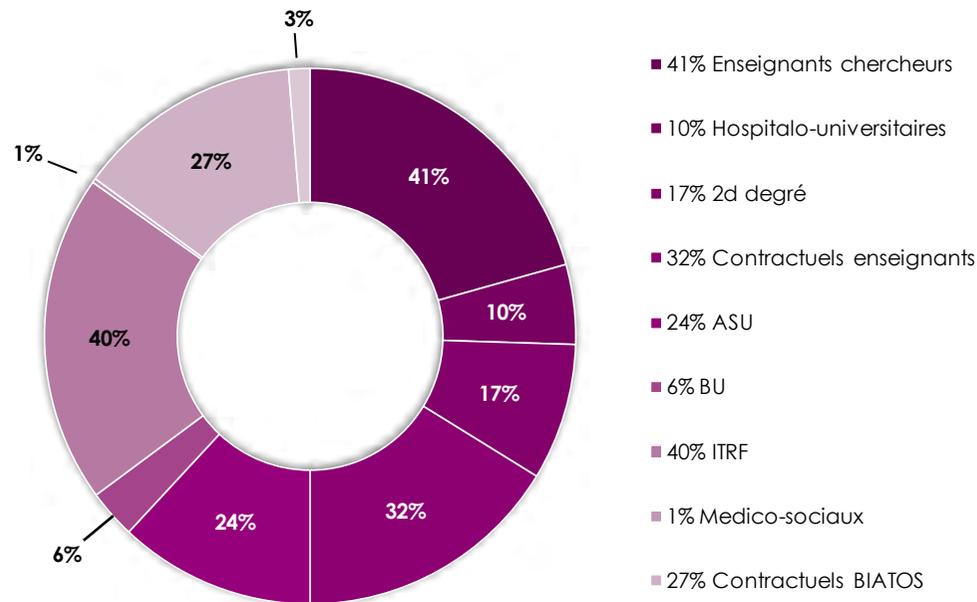


1.2. L'effectif global au 01/01/2010 (en personnes physiques)

| | |
|---------------------------|------------|
| Enseignants chercheurs | 378 |
| Hospitalo-universitaires | 88 |
| 2d degré | 151 |
| Contractuels enseignants* | 297 |
| Total enseignants | 914 |

* dont contrats doctoraux

| | |
|------------------------------|--------------|
| AENES | 138 |
| BU | 34 |
| ITRF | 229 |
| Medico-sociaux | 3 |
| Contractuels BIATOS | 158 |
| Personnels mis à disposition | 15 |
| Total BIATOS | 577 |
| Effectif global | 1 491 |

61 %
d'enseignants39 % de
personnels administratifsEn Rhône-Alpes la part des emplois non-enseignants
en université est également de

39%

(source cisad.adc.education.fr)



1.3 - Les enseignants chercheurs et les enseignants

■ Effectif (hors contrats de recherche et hors moniteurs et doctorants)

Observation au 01/01/2009 et au 01/01/2010

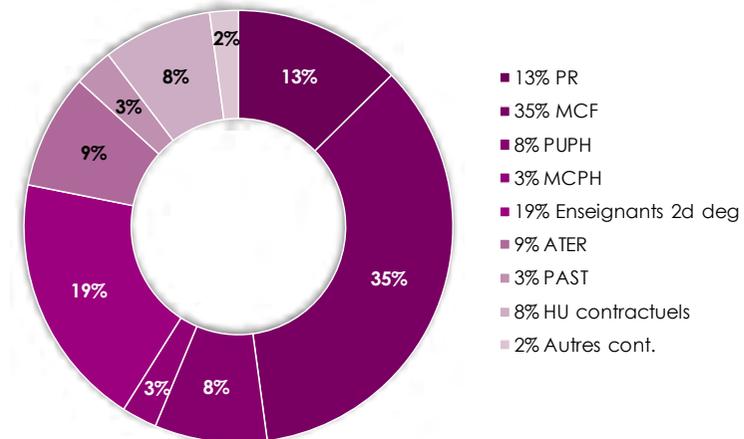
| | 01/01/2009 | | 01/01/2010 | |
|--|------------|-------------------|--------------|-------------------|
| | ETP | Effectif physique | ETP | Effectif physique |
| ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS | | | | |
| PUPH | 67 | 67 | 67 | 67 |
| MCPH | 21 | 21 | 21 | 21 |
| Hospitalo-universitaires | 88 | 88 | 88 | 88 |
| Professeurs des universités | 101,5 | 102 | 100 | 100 |
| Maîtres de conférences | 278,8 | 280 | 276,4 | 277 |
| Maîtres assistants | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Enseignants-chercheurs | 381,3 | 383 | 377,4 | 378 |
| Professeurs agrégés | 70,7 | 73 | 70,9 | 72 |
| Professeurs certifiés | 64 | 64 | 67 | 67 |
| Professeurs d'EPS | 10 | 10 | 9,8 | 10 |
| Professeur ENSAM | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Prof. lycée professionnel (PLP) | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Enseignants du second degré | 146,7 | 149 | 149,7 | 151 |
| Total enseignants titulaires | 616 | 620 | 615,1 | 617 |

| | | | | |
|---------------------------------------|------------|------------|--------------|------------|
| ENSEIGNANTS CONTRACTUELS | | | | |
| ATER | 43 | 64 | 48,5 | 68 |
| Lecteurs | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Professeurs associés | 1,5 | 3 | 1,5 | 3 |
| Maîtres de conférences associés | 12 | 23 | 10 | 20 |
| Professeur contractuel 2d degré | 7 | 9 | 7,1 | 8 |
| Assistants Hosp.Univ. | 6 | 6 | 7 | 7 |
| Associés Hosp. Univ. | 2,5 | 4 | 3 | 5 |
| Prat.Hosp.univ | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Ch.cli.univ-ass.hop. | 54 | 54 | 51 | 51 |
| Assoc. Chf.Clin. | 1 | 1 | | |
| Total enseignants contractuels | 137 | 174 | 139,1 | 173 |

| | | | | |
|--|------------|------------|--------------|------------|
| Total enseignants titulaires + contractuels | 753 | 794 | 754,2 | 790 |
|--|------------|------------|--------------|------------|

La diminution des effectifs titulaires peut s'expliquer par des surmombres, des départs en retraite ou des difficultés de recrutement. Les postes de titulaires sont alors vacants et peuvent être occupés par des ATER ou par des personnels invités.

Répartition en 2010 des enseignants



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

27 %
Professeurs d'université

49 %
Maîtres de conférences

24 %
Enseignants du 2nd degré

Au niveau national, la répartition est la suivante :

28 %
Professeurs d'université

52 %
Maîtres de conférences

20 %
Enseignants du 2nd degré

Les personnels vacataires qui effectuent des heures d'enseignement.

1653
vacataires **65224**
heures (équivalent TD)



Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP

Observation 01/01/2009 et 01/01/2010

Enseignants titulaires

| 01/01/2009 | Ens Cherch. | Hosp Univ. | 2d degré | Prof. ENSAM | Total |
|----------------------|----------------|---------------|--------------|----------------|------------|
| CUR | 3 | | 1 | | 4 |
| ISEAG/IAE | 34,3 | | 9,8 | | 44,1 |
| IUT ROANNE | 19 | | 24,5 | | 43,5 |
| IUT ST-ETIENNE | 52 | | 63,4 | 1 | 116,4 |
| POLE INTERNATIONAL | | | 6 | | 6 |
| TELECOM | 25,8 | | 3 | | 28,8 |
| UFR ALL | 70 | | 13 | | 83 |
| UFR DROIT | 29 | | 0,5 | | 29,5 |
| UFR MEDECINE | 3 | 88 | 1 | | 92 |
| UFR SCIENCES + STAPS | 102,6 | | 12 | | 114,6 |
| UFR SHS | 42,6 | | 2,5 | | 45,1 |
| SUAPS | | | 7 | | 7 |
| SUFC | | | 2 | | 2 |
| Total | 381,3 | 88 | 145,7 | 1 | 616 |

Enseignants contractuels

| ATER | Hosp Univ. | Associés HU | PAST | Cont. 2d degré | Lecteur | Total | Total T + C | Nb étudiants |
|-----------|---------------|----------------|-------------|-------------------|----------|------------|----------------|-----------------|
| 1 | | | 0,5 | | | 1,5 | 5,5 | 281 |
| 7 | | | 3 | | | 10 | 54,1 | 1375 |
| 3,5 | | | 1,5 | | | 5 | 48,5 | 700 |
| 2 | | | 3 | 3 | 1 | 9 | 125,4 | 1947 |
| | | | | 2 | | 2 | 8 | |
| 3,5 | | | 2 | | | 5,5 | 34,3 | 343 |
| 9,5 | | | 0,5 | | 7 | 17 | 100 | 2142 |
| 7 | | | 1,5 | 0,5 | 1 | 10 | 39,5 | 1278 |
| 0,5 | 61 | 3,5 | | 0,5 | | 65,5 | 157,5 | 2653 |
| 6,5 | | | 1 | 1 | | 8,5 | 123,1 | 1215 |
| 2,5 | | | | | | 2,5 | 47,6 | 1232 |
| | | | | | | 0 | 7 | |
| | | | 0,5 | 2 | | 0,5 | 2,5 | |
| 43 | 61 | 3,5 | 13,5 | 7 | 9 | 137 | 753 | 13489* |

Enseignants titulaires

| 01/01/2010 | Ens Cherch. | Hosp Univ. | 2d degré | Prof. ENSAM | Total |
|----------------------|----------------|---------------|--------------|----------------|--------------|
| CUR | 4 | | 1 | | 5 |
| ISEAG/IAE | 35 | | 10 | | 45 |
| IUT ROANNE | 20 | | 24,5 | | 44,5 |
| IUT ST-ETIENNE | 51 | | 65,4 | 1 | 117,4 |
| POLE INTERNATIONAL | | | 6 | | 6 |
| TELECOM | 26,4 | | 3 | | 29,4 |
| UFR ALL | 67 | | 12 | | 79 |
| UFR DROIT | 31 | | 1 | | 32 |
| UFR MEDECINE | 3 | 88 | 1 | | 92 |
| UFR SCIENCES + STAPS | 101 | | 13 | | 114 |
| UFR SHS | 39 | | 3 | | 42 |
| SUAPS | | | 6,8 | | 6,8 |
| SUFC | | | 2 | | 2 |
| Total | 377,4 | 88 | 148,7 | 1 | 615,1 |

Enseignants contractuels

| ATER | Hosp Univ. | Associés HU | PAST | Cont. 2d degré | Lecteur | Total | Total T + C | Nb étudiants |
|-------------|---------------|----------------|-------------|-------------------|----------|--------------|----------------|-----------------|
| 0,5 | | | 0,5 | 0,5 | | 1,5 | 6,5 | 413 |
| 6 | | | 3 | | | 9 | 54 | 1485 |
| 2,5 | | | 1 | 1,6 | | 5,1 | 49,6 | 758 |
| 3,5 | | | 2,5 | 2 | 1 | 9 | 126,4 | 2074 |
| | | | | 1 | | 1 | 7 | |
| 4 | | | 2 | | | 6 | 35,4 | 370 |
| 11,5 | | | 0,5 | | 7 | 19 | 98 | 2157 |
| 8 | | | 0,5 | 0,5 | | 9 | 41 | 1311 |
| | 60 | 3 | | 0,5 | | 63,5 | 155,5 | 2529 |
| 7,5 | | | 1 | 1 | 1 | 10,5 | 124,5 | 1594 |
| 5 | | | | | | 5 | 47 | 1152 |
| | | | | | | 0 | 6,8 | |
| | | | 0,5 | | | 0,5 | 2,5 | |
| 48,5 | 60 | 3 | 11,5 | 7,1 | 9 | 139,1 | 754,2 | 14184* |

* Hors Etudes Doctorales

21%
des
enseignants sont
affectés à l'UFR
de Médecine

2529
étudiants

17%
des
enseignants sont
affectés à l'IUT de
Saint-Etienne

2074
étudiants

* Hors Etudes Doctorales



Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007 - 2010

| Les enseignants chercheurs | 2007 | | | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | |
|--|------|-------|-------|------|-------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|
| | PR | MCF | Tot. | PR | MCF | Tot. | PR | MCF | Tot. | PR | MCF | Tot. |
| Postes à pourvoir | 3 | 13 | 16 | 6 | 9 | 15 | 10 | 14 | 24 | 7 | 14 | 21 |
| Total candidats | 25 | 427 | 452 | 32 | 298 | 330 | 38 | 501 | 539 | 32 | 407 | 439 |
| Nb candidats/postes | 8,33 | 32,85 | 28,25 | 5,33 | 33,11 | 22 | 3,80 | 35,79 | 22,46 | 4,57 | 29,07 | 20,90 |
| Candidats locaux | 2 | 11 | 13 | 3 | 7 | 10 | 4 | 3 | 7 | 7 | 5 | 12 |
| Total candidats retenus | 3 | 12 | 15 | 4 | 8 | 12 | 7 | 13 | 20 | 6 | 31 | 37 |
| Total candidats locaux retenus | 0 | 6 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 7 | 5 | 3 | 8 |
| % candidats locaux/total des candidats | | | 3% | | | 3% | | | 1% | | | 3% |
| % cand. locaux retenus/total candidats retenus | | | 40% | | | 25% | | | 35% | | | 22% |

Le critère de candidat local 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 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|------|------|------|------|
| Postes à pourvoir | 11 | 8 | 11 | 11 |
| Total candidats | 180 | 115 | 144 | 180 |
| Nb candidats/postes | 16 | 14 | 13 | 16 |
| Total candidats classés | 40 | 29 | 36 | 40 |
| Total candidats retenus | 11 | 8 | 10 | 11 |
| % candidats classés/total des candidats | 22% | 25% | 25% | 22% |

Les comités de sélection

Mis en place en 2008 en remplacement des commissions de spécialistes, les comités de sélection sont créés par délibération du CA siégeant en formation restreinte.

Ils permettent de mener à bien les recrutements des enseignants chercheurs en proposant soit un nom soit une liste de candidats classés par ordre de préférence.

Ils comprennent pour moitié au moins des personnalités extérieures à l'université.



Redéploiement des postes d'enseignants chercheurs et du second degré

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007- 2010

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Postes publiés | 27 | 23 | 35 | 32 |
| Dont créations | 4 | | | |
| Hors créations | 23 | 23 | 35 | 32 |
| Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU | | | | |
| Changement de section CNU dans la composante | 1 | | 6 | 6 |
| Transformation de niveau d'emploi dans la composante | | 3 | 2 | 2 |
| Transformation d'enseignant en non-enseignant | 1 | | | |
| Total redéploiements | 5 | 5 | 9 | 11 |
| % sur publications | 18,52% | 21,74% | 25,71% | 34,38% |

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

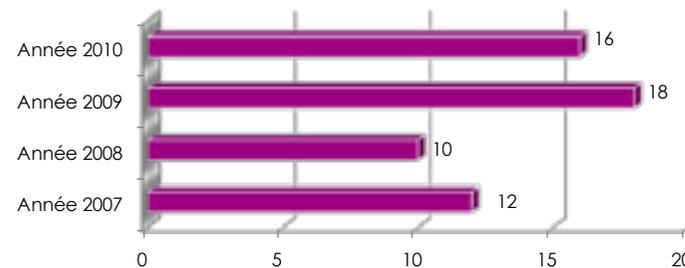
L'année 2010 a été marquée par le renforcement de la section 6 (Gestion) et l'ajout d'un nouveau poste à Télécom Saint-Etienne.

Les promotions des enseignants chercheurs

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007- 2010

| | PR 1ère classe | | PR classe except. 1er échelon | | PR classe except. 2ème échelon | | MCF hors classe | | Total |
|------|----------------|---------|-------------------------------|---------|--------------------------------|---------|-----------------|---------|-------|
| | CNU | Locales | CNU | Locales | CNU | Locales | CNU | Locales | |
| 2007 | 4 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 12 |
| 2008 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| 2009 | 7 | 3 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 | 18 |
| 2010 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 5 | 16 |

Conformément à ce qui a été annoncé dans le plan carrière national, il convient de souligner l'augmentation significative du nombre de promotions à compter de 2009.



55%
sont des promotions locales

45%
sont des promotions au titre du CNU



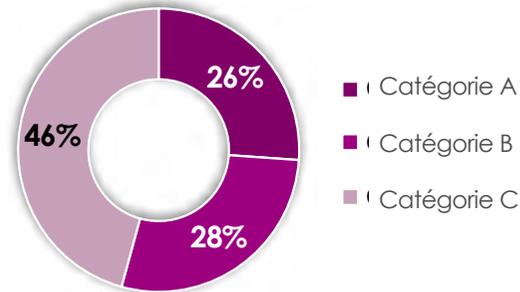
1.4 - Les personnels BIATOS permanents

Observation au 01/01/2009 et au 01/01/2010

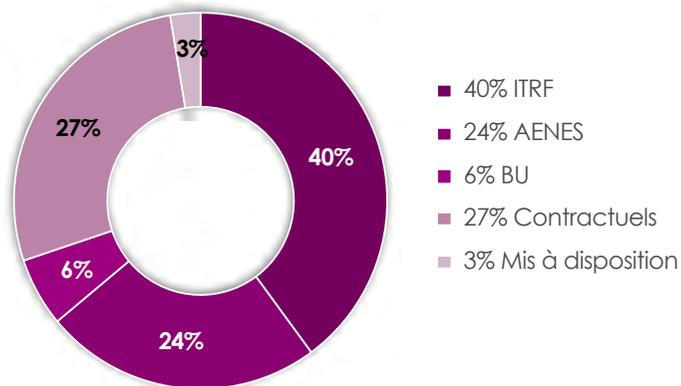
Effectif

72 %
sont des personnels
titulaires

26 %
sont des personnels
contractuels



Répartition en 2010 des personnels BIATOS



* Suite à l'abrogation du dispositif des contrats d'avenir, il a été proposé aux agents en contrats aidés âgés de plus de 55 ans un contrat financé sur les ressources de l'université.

| | ETP | Effectif physique | ETP | Effectif physique |
|---|--------------|-------------------|--------------|-------------------|
| LES PERSONNELS BIATOS TITULAIRES | | | | |
| | 01/01/2009 | | 01/01/2010 | |
| Ingénieurs de recherche | 9 | 9 | 10 | 10 |
| Ingénieurs d'études | 47,7 | 49 | 46,3 | 48 |
| Assistants ingénieurs | 20,3 | 21 | 19,2 | 20 |
| Techniciens de recherche | 67,3 | 70 | 71 | 74 |
| Adjointes techniques RF | 73,7 | 78 | 71,6 | 77 |
| ITRF | 218 | 227 | 218,1 | 229 |
| SGEPES | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Agent comptable | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ADMENSR | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ADAENES | 17,6 | 18 | 18,2 | 19 |
| SAENES | 37,9 | 42 | 37,2 | 41 |
| ADJENES | 69,6 | 78 | 70 | 75 |
| ASU | 128,1 | 141 | 128,4 | 138 |
| Infirmières | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Assistante sociale | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Médico-sociaux | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Conservateurs des bibliothèques | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Bibliothécaires | 2,8 | 3 | 3,8 | 4 |
| Bib. Adjointes spécialisés | 8,6 | 9 | 7,2 | 8 |
| Assistants des bib. | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Magasiniers | 14,8 | 16 | 14 | 15 |
| Bibliothèque | 34,2 | 36 | 32 | 34 |
| Total BIATOS | 383,3 | 407 | 381,5 | 404 |
| LES PERSONNELS BIATOS CONTRACTUELS | | | | |
| Contractuels de droit public | 105,8 | 131 | 92,4 | 108 |
| Contrats recherche | 6 | 6 | 13,25 | 14 |
| CDI | 9,9 | 11 | 26,2 | 33 |
| CDI SAIC | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Contrats de droit privé | 10,9 | 15 | 1,3 | 2 |
| Total BIATOS contractuels | 133,6 | 164 | 134,2 | 158 |
| LES PERSONNELS MIS A DISPOSITION | | | | |
| Assistante sociale | 0,5 | 1 | 0,5 | 1 |
| Personnel d'orientation | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Personnel administratif | 5,4 | 9 | 9,4 | 13 |
| Total personnels mis à disposition | 6,9 | 11 | 10,9 | 15 |
| Total BIATOS titulaires + contractuels | 523,8 | 582 | 526,6 | 577 |



Effectif en ETP des personnels BIATOS hors recherche

Observation 01/01/2009 et 01/01/2010

01/01/2009

| | AENES | ITRF | BU | M-Soc | CDI | Cont. | MAD | Total | % |
|---------------------------------|--------------|--------------|-------------|----------|------------|--------------|------------|--------------|-------------|
| Direction Générale des Services | 39,4 | 67,3 | | | 3,6 | 42,1 | 2,3 | 154,7 | 33 % |
| Services communs | 16,4 | 13,8 | 34,2 | 2 | 2,5 | 24,55 | 3,6 | 97,05 | 21 % |
| UFR et Instituts | 65,4 | 92,8 | | 1 | 3,8 | 46,4 | 1 | 210,4 | 46 % |
| Total | 121,2 | 173,9 | 34,2 | 3 | 9,9 | 113,1 | 6,9 | 462,2 | |

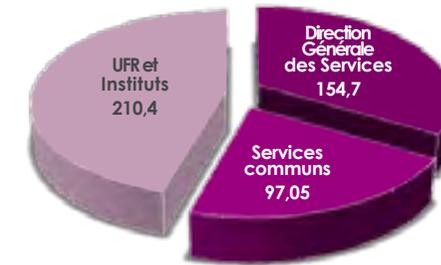
01/01/2010

| | AENES | ITRF | BU | M-Soc | CDI | Cont. | MAD | Total | % |
|---------------------------------|--------------|--------------|-----------|----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| Direction Générale des Services | 38,5 | 77,8 | | | 10,3 | 36,6 | 6,3 | 169,5 | 36 % |
| Services communs | 15,6 | 13,7 | 32 | 2 | 4,5 | 21,5 | 2,6 | 91,9 | 20 % |
| UFR et Instituts | 68 | 93,3 | | 1 | 11,4 | 32 | 2 | 207,7 | 44 % |
| Total | 122,1 | 184,8 | 32 | 3 | 26,2 | 90,1 | 10,9 | 469,1 | |

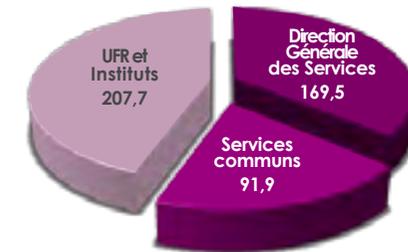
La différence avec le tableau du § 1.4 correspond aux personnels affectés dans les unités de recherche (voir chapitre 4).

L'augmentation des personnels affectés à la Direction Générale des Services s'explique notamment par la création de pôles de compétences (informaticiens affectés auparavant dans des centres de recherche, dorénavant rattachés à la DSI).

Répartition des personnels BIATOS dans les structures de l'université au 01/01/2009



Répartition des personnels BIATOS dans les structures de l'université au 01/01/2010



44 %

des BIATOS sont affectés en UFR ou Institut

36 %

des BIATOS sont affectés à la Direction Générale des Services

19 %

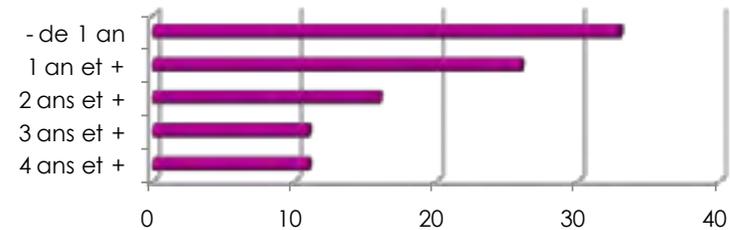
des BIATOS sont affectés dans les services communs



■ L'ancienneté des personnels contractuels BIATOS en CDI et en CDD (hors recherche)

Ancienneté des personnels contractuels en CDD, (hors contrats de recherche et contrats de suppléance) au 01/01/2010

| | Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | Total effectif | Total ETP |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|----------------|-------------|
| | Effect. | ETP | Effect. | ETP | Effect. | ETP | | |
| 4 ans et + | 3 | 3 | 3 | 2,7 | 5 | 5 | 11 | 10,7 |
| 3 ans et + | 4 | 3,5 | 2 | 1,3 | 5 | 3,8 | 11 | 8,6 |
| 2 ans et + | 1 | 1 | 3 | 2,4 | 12 | 12 | 16 | 15,4 |
| 1 an et + | 8 | 8 | 6 | 5,5 | 12 | 10,7 | 26 | 24,2 |
| - de 1 an | 12 | 11,5 | 8 | 6 | 13 | 10,1 | 33 | 27,6 |
| Totaux | 28 | 27 | 22 | 18 | 47 | 41,6 | 97 | 86,5 |



Les contractuels recrutés pour occuper des emplois permanents sont recrutés sur la base d'un contrat d'un an maximum (renouvelable).

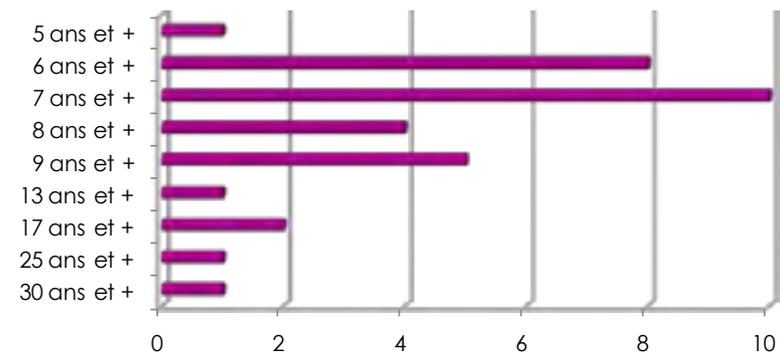
L'Université conduit une politique volontariste de réduction de la précarité des agents non titulaires.

Elle se traduit par 3 mesures :

- passage en CDI au bout de 3 ans de contrats continus, sous réserve d'exercer les mêmes fonctions (la loi ne prévoit un passage en CDI qu'au bout de 6 ans).
- passage des contractuels d'un temps incomplet subi à 70 % à un temps plein.
- mise en place d'une nouvelle carrière, avec une grille indiciaire.

Ancienneté des personnels en CDI, hors recherche au 01/01/2010

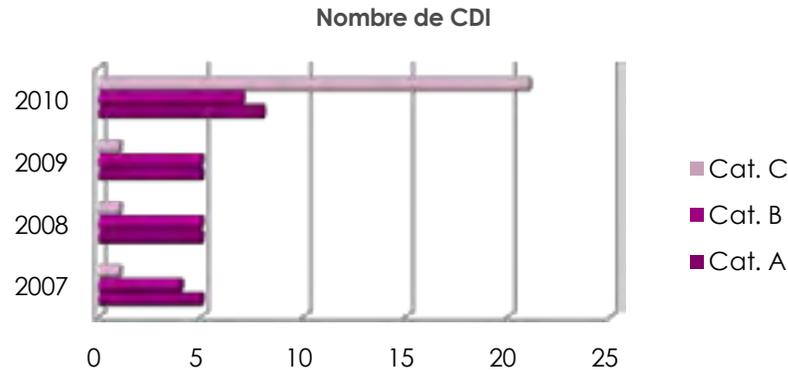
| | Cat. A | | Cat. B | | Cat. C | | Total effectif | Total ETP |
|---------------|----------|------------|----------|------------|-----------|-------------|----------------|-------------|
| | Effect. | ETP | Effect. | ETP | Effect. | ETP | | |
| 30 ans et + | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| 25 ans et + | | | 1 | 0,5 | | | 1 | 0,5 |
| 17 ans et + | 1 | 0,8 | 1 | 0,5 | | | 2 | 1,3 |
| 13 ans et + | | | 1 | 0,5 | | | 1 | 0,5 |
| 9 ans et + | 1 | 1 | 1 | 0,9 | 3 | 1,6 | 5 | 3,5 |
| 8 ans et + | | | 1 | 0,5 | 3 | 1,9 | 4 | 2,4 |
| 7 ans et + | 3 | 3 | | | 7 | 5,6 | 10 | 8,6 |
| 6 ans et + | 2 | 1 | | | 6 | 4,9 | 8 | 5,9 |
| 5 ans et + | | | | | 1 | 0,7 | 1 | 0,7 |
| Totaux | 8 | 6,8 | 5 | 2,9 | 20 | 14,7 | 33 | 24,4 |



Passage du CDD en CDI

La mesure CDI du plan RH annoncé lors du Comité Technique Paritaire du 14 juin 2010 a été mise en oeuvre en octobre 2010.

22 CDI ont été signés.



33

CDI en 2010

11

CDI en 2009

Les personnels contractuels non permanents (hors recherche)

Les contrats de suppléance

Il s'agit de CDD temporaires (signés pour la durée du remplacement d'un agent en absence longue).

Les contrats étudiants

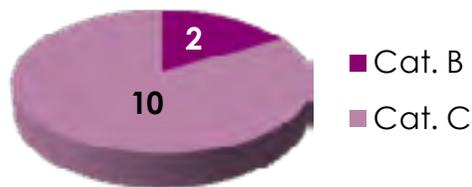
En application du décret 2007-1915, les étudiants peuvent être recrutés par contrat, par période maximale de 12 mois et sous réserve qu'ils soient inscrits en formation initiale, pour exercer les activités figurant dans la légende du graphique.

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.

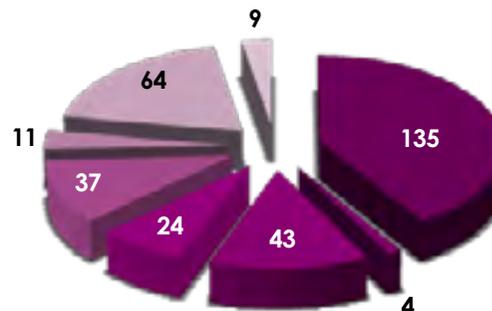
24 %

des contractuels BIATOS sont en CDI au 01/01/2010

Nombre de CDD



Nombre de contrats étudiants



- Accueil des étudiants
- Aide insertion professionnelle
- Animations cult. & scientifiques
- Assistance étudiants handicapés
- Promotion offre de formation
- Soutien informatique
- Tutorat
- Autre

327

Contrats

256

Etudiants

Un étudiant peut cumuler plusieurs contrats



Les concours et les promotions des personnels BIATOS

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007-2010

Taux de promotion
(par listes d'aptitude et tableaux d'avancement)
en 4 ans

5 %
en 2010

7 %
en 2009

6 %
en 2008

4 %
en 2007

(nb promus/
nb total
population
étudiée)

| | ITRF | | | | | | AENES | | | | | | BIB | | | | Totaux |
|------|------|----|----|----|------|-------|-------|----|----|----|------|-------|-----|----|----|-------|--------|
| | CE | CI | LA | TA | TAEP | Total | CE | CI | LA | TA | TAEP | Total | CI | LA | TA | Total | |
| 2007 | | | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | | 8 | | 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 18 |
| 2008 | 2 | | 2 | 4 | | 8 | | | 1 | 10 | 3 | 14 | | | 2 | 2 | 24 |
| 2009 | 1 | | 4 | 5 | 1 | 11 | 1 | | 1 | 14 | 1 | 17 | | | 3 | 3 | 31 |
| 2010 | 9 | 5 | 2 | 3 | | 19 | | 1 | | 10 | 1 | 12 | | 1 | 4 | 5 | 36 |
| | 12 | 5 | 9 | 15 | 2 | | 2 | 2 | 2 | 42 | 5 | | 1 | 2 | 10 | | |

CE : concours externe - CI : concours interne - LA : liste d'aptitude - TA : tableau d'avancement
TAEP : tableau d'avancement avec examen professionnel

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'Etablissement qui établit un classement en fonction des dossiers.

1.5 - Les personnels handicapés

| | 2009 | 2010 |
|------------------------------|--------------|--------------|
| Enseignants | 5 | 4 |
| BIATOS | 25 | 30 |
| Total | 30 | 34 |
| dont femmes | 14 | 14 |
| dont hommes | 16 | 20 |
| Titulaires | 18 | 22 |
| Contractuels | 12 | 12 |
| Taux d'emplois légal | 5,95% | 5,56% |
| Taux d'emplois global | 2,19% | 2,28% |
| Nb recrutements | 0 | 1 |

Comme tous les employeurs, le Ministère de l'Enseignement Supérieur s'est engagé à respecter l'obligation légale d'employer 6% de travailleurs handicapés. Dans ce cadre, l'Université doit notamment réserver 6% des postes mis aux concours (BIATOS & EC) au recrutement de travailleurs handicapés. Le taux d'emplois global est calculé sur l'ensemble des effectifs de l'Université. Il prend en compte à la fois les travailleurs handicapés et les dépenses réalisées en faveur de leur insertion.

Chaque année, les universités doivent déclarer leur taux d'emplois de travailleurs handicapés et personnels ayant une reconnaissance d'invalidité. A cette fin, l'Université réalise une enquête annuelle auprès de ses personnels. Le taux d'emplois légal est calculé sur le périmètre des emplois non financés par l'Etat.

Le nombre de personnels recensés peut varier d'une année sur l'autre : en dehors des processus normaux (mutation, retraite,...), les reconnaissances délivrées sont limitées dans le temps et peuvent ne pas être renouvelées.

5,95 %
taux d'emplois légal en
2009

5,56 %
en 2010

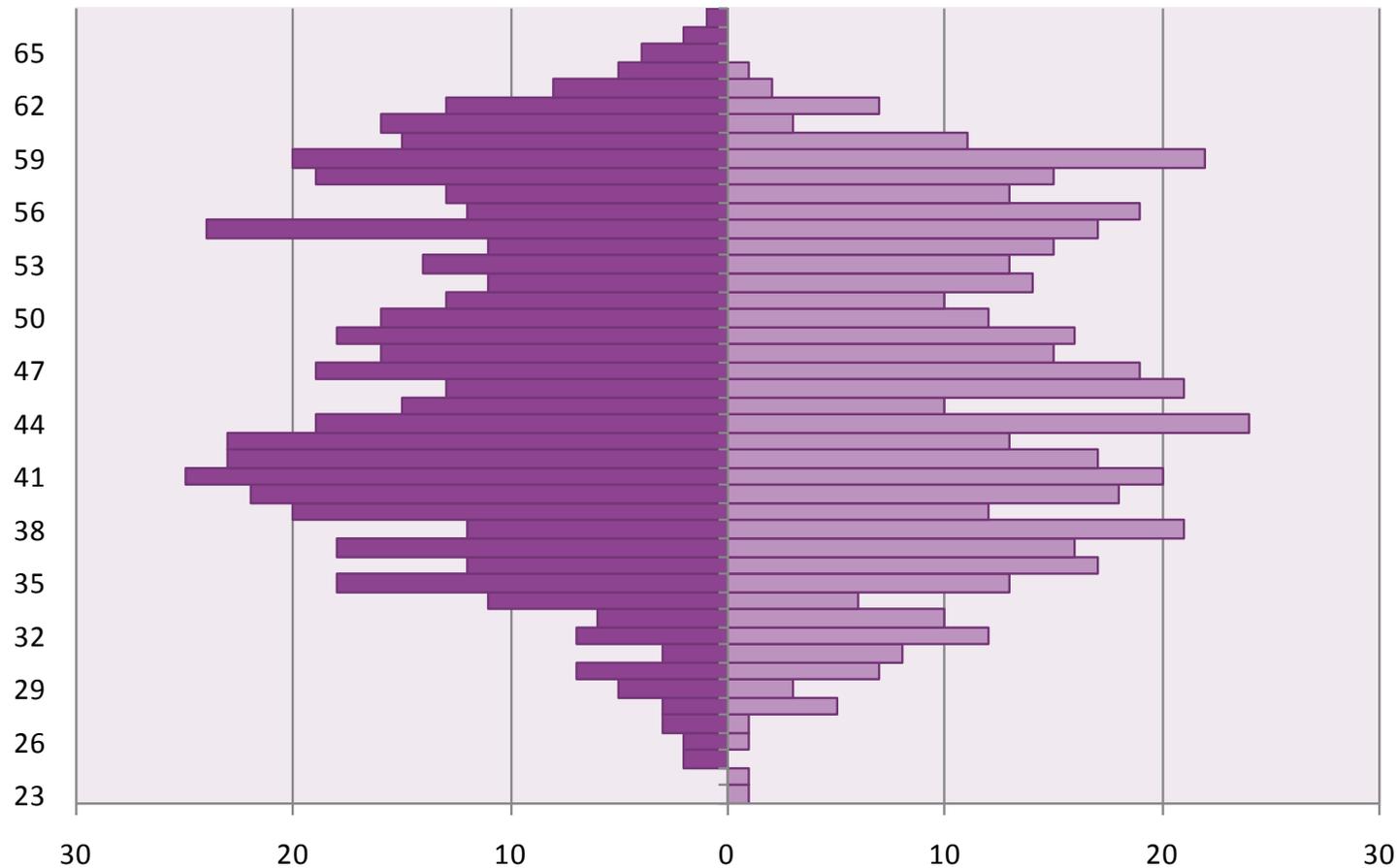


1.6 - La démographie

■ **Pyramides des âges des personnels titulaires**

Observation au 01/01/2010

Pyramide des âges des personnels Enseignants et BIATOS au 01/01/2010 (titulaires)



■ Femmes
■ Hommes

13
femmes ont plus de 60 ans

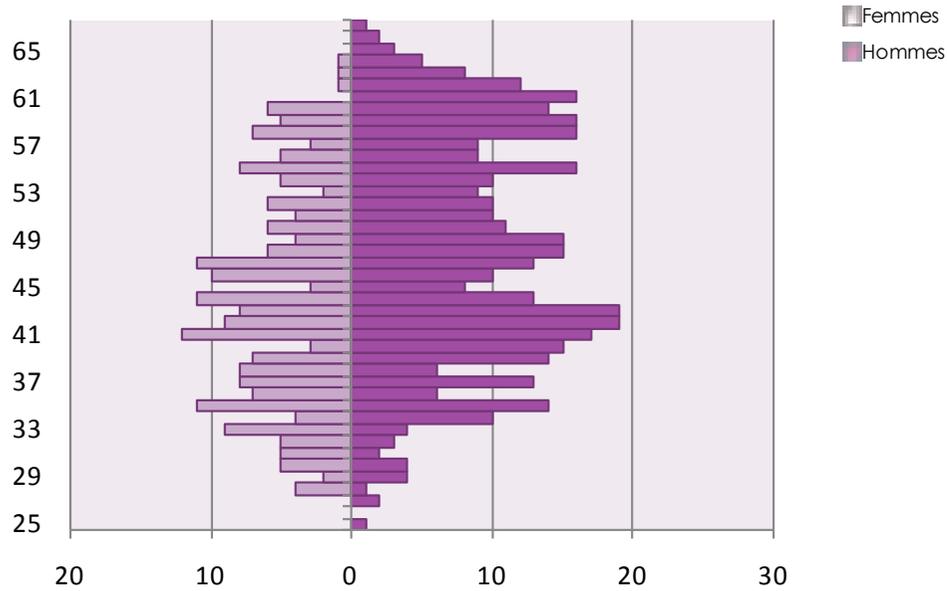
contre **49**
hommes sur la totalité de la population titulaire

dont **3**
femmes dans la population enseignante

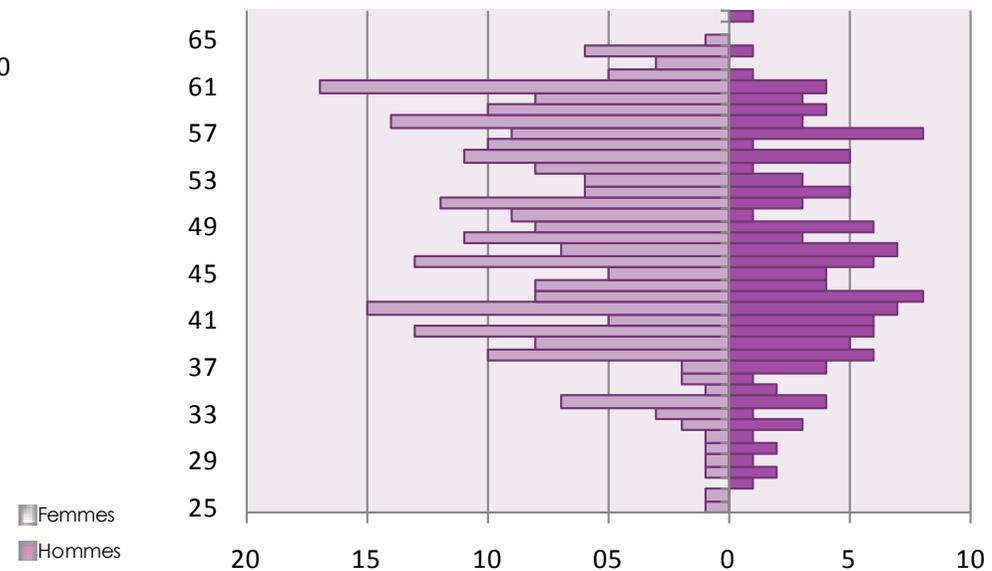
contre **10**
dans la population des BIATOS



Pyramide des âges des personnels Enseignants titulaires au 01/01/2010



Pyramide des âges des personnels BIATOS titulaires au 01/01/2010



■ Ages moyens des personnels (titulaires et contractuels)

Observation au 01/01/2010

| | Personnels titulaires | | |
|-------------|-----------------------|--------|--------|
| | Femmes | Hommes | F + H |
| Enseignants | 44 ans | 48 ans | 47 ans |
| BIATOS | 47 ans | 44 ans | 46 ans |

| | Personnels contractuels | | |
|-------------|-------------------------|--------|--------|
| | Femmes | Hommes | F + H |
| Enseignants | 33 ans | 36 ans | 34 ans |
| BIATOS | 44 ans | 38 ans | 42 ans |

■ Tranches d'âges des personnels enseignants et BIATOS (titulaires et contractuels)

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) ; de plus, les personnels enseignants commencent souvent leur carrière comme contractuels (ATER, doctorants).
- pour les BIATOS, un contingent important de départs à la retraite remplacé par des personnels plus jeunes.

47 ans

est l'âge moyen sur la totalité de la population des titulaires et contractuels

L'âge moyen des hommes est de

47 ans

(population de 539 agents masculins)

L'âge moyen des femmes est de

46 ans

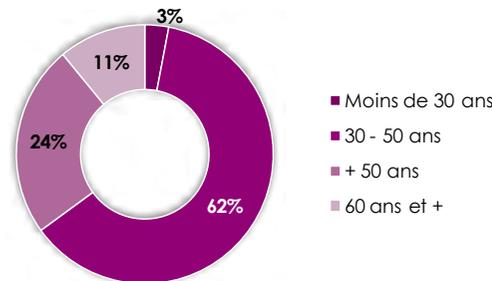
(population de 481 agents féminins)

Au niveau national, la répartition des enseignants dans l'enseignement supérieur, tous corps et toutes disciplines confondus, est la suivante :

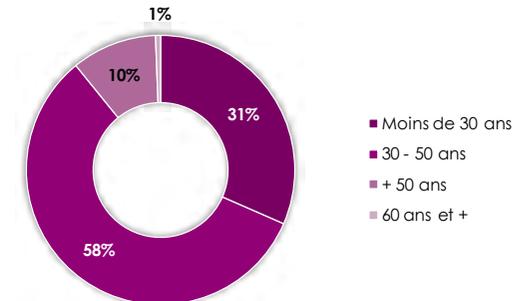
2% de moins de 30 ans
56% âgés de 30 à 50 ans
26% de 50 à 60 ans
16% de plus de 60 ans

(source : Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2008-2009, MEN-MESR, juin 2009)

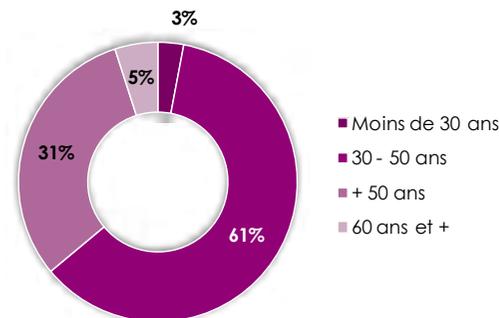
Personnels enseignants titulaires



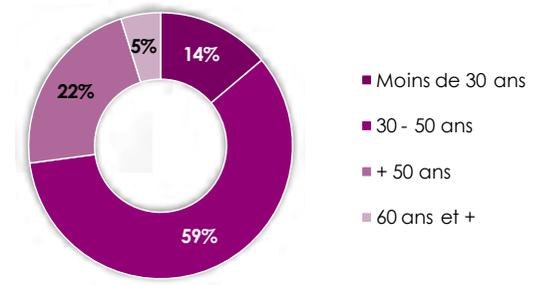
Personnels enseignants contractuels



Personnels BIATOS titulaires



Personnels BIATOS contractuels



Observation au 01/01/2010

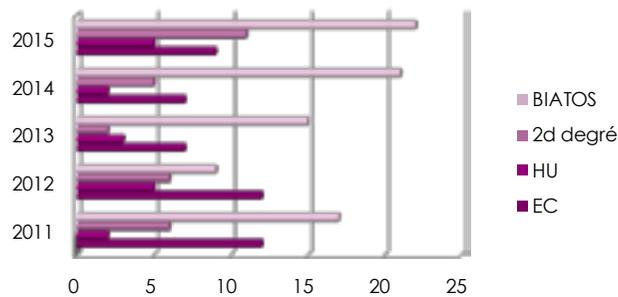


■ Prévisions de départ à la retraite des personnels Enseignants et BIATOS titulaires, et des contractuels en CDI

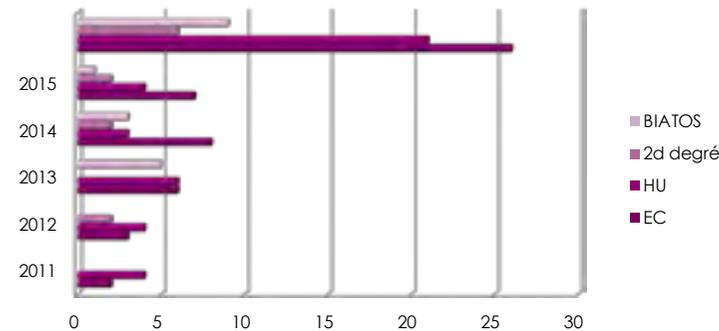
Observation sur la durée du contrat quinquennal 2011-2015

Sur la durée du contrat quadriennal (2007-2010) l'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans 1/2.

Personnels atteignant l'âge de 60 ans sur la durée du CQ 2011- 2015



Personnels atteignant l'âge de 65 ans sur la durée du CQ 2011- 2015

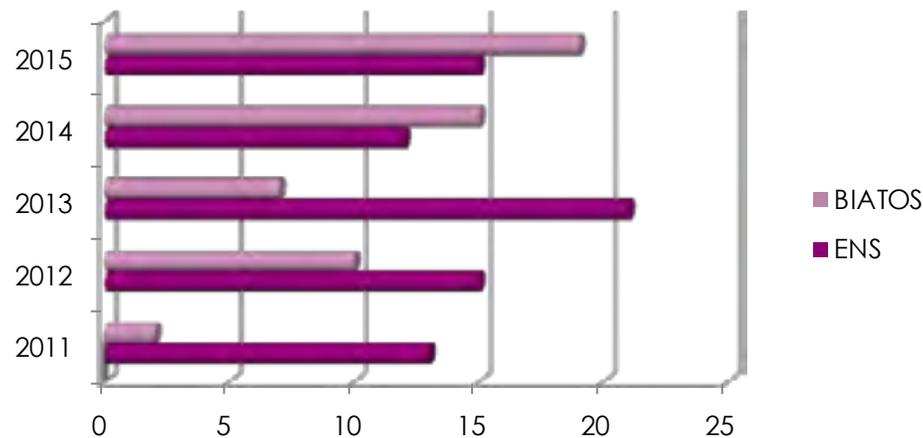


L'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance, de la manière suivante :

- avant 01/07/1951 : 60 ans
- entre le 01/07 et le 31/12/1951 : 60 ans et 4 mois
- 1952 : 60 ans et 8 mois
- 1953 : 61 ans
- 1954 : 61 ans et 4 mois
- 1955 : 61 ans et 8 mois
- 1956 : 62 ans

Le report de l'âge légal à 62 ans ne prendra effet qu'en 2018.

L'indicateur suivant est construit sur la base de l'âge moyen de 62 ans.



129

personnels atteindront l'âge de

62 ans

76
personnels enseignants
et

53

personnels BIATOS

Sur la durée du contrat quinquennal 2011-2015



1.7 - Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2010

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 étudiants, 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 enseignants-chercheurs
- encourager la recherche et promouvoir les études de genre

En savoir plus : Web UJM : rubrique infos pratiques

La répartition globale montre que les femmes sont plus nombreuses.

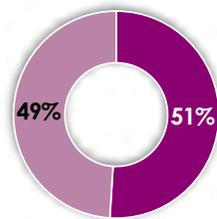
Cependant, elles sont moins représentées dans la population enseignante et, plus particulièrement, chez les professeurs.

Au niveau national, les femmes représentent, **20%** des PR, **44%** des MC, **42%** des enseignants du 2^d degré.

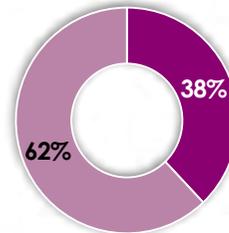
(Source : Démographie des personnels enseignants affectés dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2008/2009, MEN-MESR, juin 2009)

■ Répartition globale par sexe

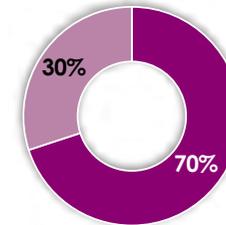
Enseignants et BIATOS



Enseignants



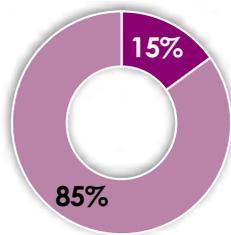
BIATOS



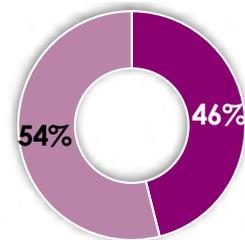
■ Femmes
■ Hommes

■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

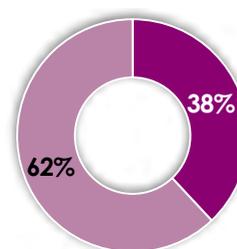
Professeurs des universités



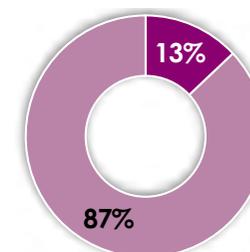
Maîtres de conférences



Enseignants du 2^d degré



Enseignants Hospitalo-Universitaires

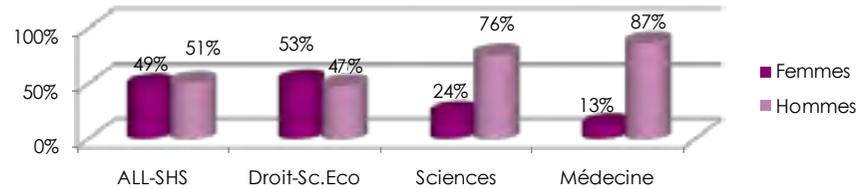


■ Femmes
■ Hommes



Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

| | Femmes | Hommes |
|--------------|--------|--------|
| ALL-SHS | 49% | 51% |
| Droit-Sc.Eco | 53% | 47% |
| Sciences | 24% | 76% |
| Médecine | 13% | 87% |



Les femmes sont majoritaires chez les BIATOS. Elles représentent

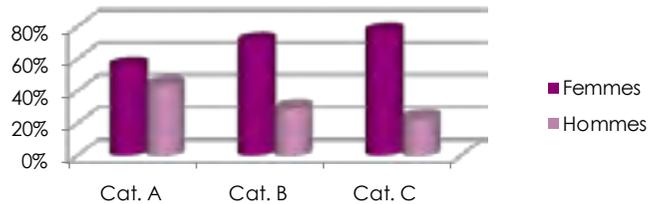
70 %

de la population BIATOS ;

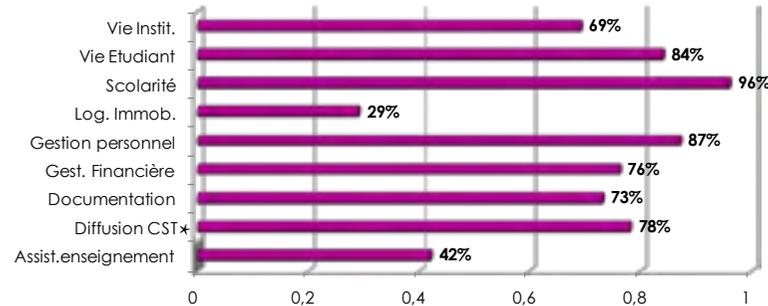
54 %

des personnels d'encadrement sont des femmes.

Personnels BIATOS (titulaires et contractuels) : répartition par sexe et par catégorie



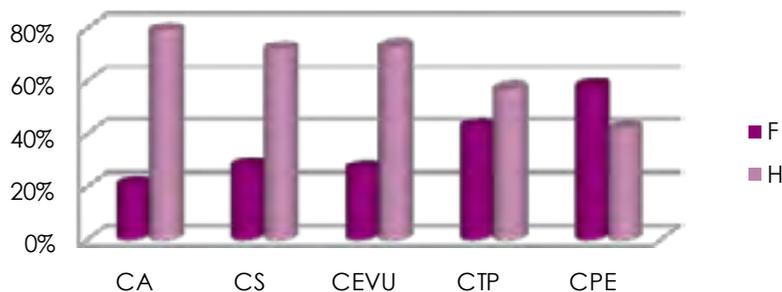
Personnels BIATOS : taux de représentativité des femmes par fonctions



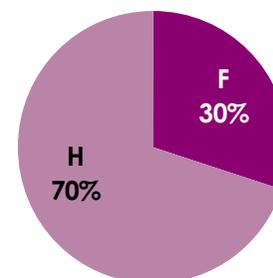
* CST : Culture Scientifique et Technique

La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions à responsabilité (enseignants et BIATOS)

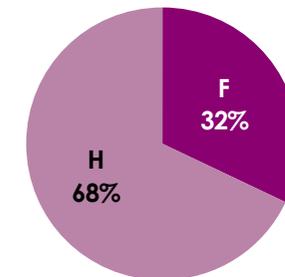
La place des femmes dans les instances de l'université



Les femmes et les fonctions à responsabilité structurelle

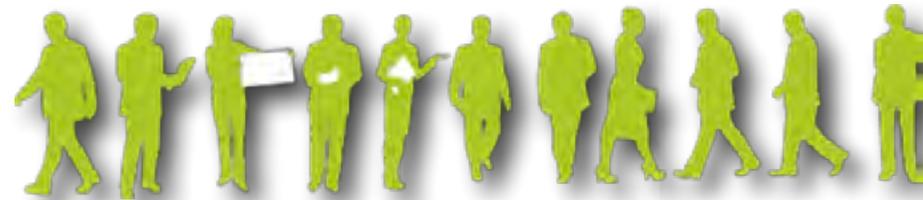


Les femmes et les responsabilités d'expertise ou de conseil



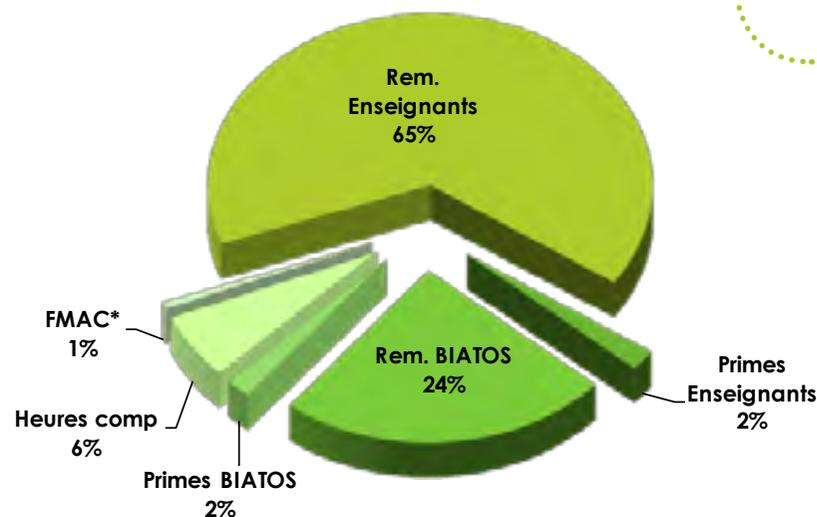
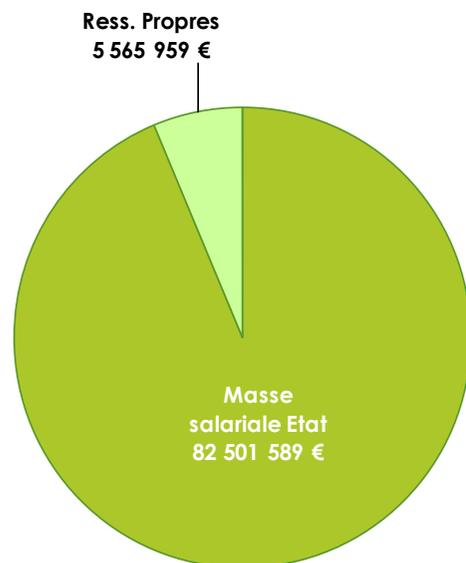


Les rémunérations 02



2.1. Structure des rémunérations

Observation 2010



88 535 000 €

Montant de la masse salariale 2010

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

* En 2001, par délibération du Conseil d'Administration, il a été créé un Fonds Mutuel d'Assurance Chômage (FMAC), financé par une cotisation proportionnelle, assise sur les salaires bruts des personnels contractuels de l'université. Ce fonds est destiné à couvrir, pour ces personnels, le paiement des allocations de retour à l'emploi.

2.2. Les rémunérations principales par type de population

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

| | |
|---|--------------|
| Enseignants chercheurs et hospitalo-univ. | 38 650 918 € |
| Autres enseignants | 9 711 779 € |
| Enseignants contractuels | 8 957 279 € |
| BIATOS titulaires | 16 345 219 € |
| BIATOS contractuels | 4 927 725 € |
| | 78 592 920 € |

2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2010

| | Brut mensuel Moyen |
|--------------------|--------------------|
| PR et PUPH | 4 610 € |
| MCF et MCUPH | 3 235 € |
| Autres enseignants | 3 116 € |
| BIATOS Cat. A | 2 491 € |
| BIATOS Cat. B | 1 845 € |
| BIATOS Cat. C | 1 488 € |



2.4. Les rémunérations complémentaires

Observation 2010

| | Montant total | Nb bénéficiaires | % de la MS |
|--------------------------|--------------------|------------------|--------------|
| Enseignants | 1 631 651 € | 966 | 1,85% |
| Enseignants contractuels | 82 540 € | 108 | 0,09% |
| BIATOS | 1 355 395 € | 765 | 1,54% |
| BIATOS contractuels | 265 648 € | 243 | 0,30% |
| SFT Enseignants | 376 244 € | 289 | 0,43% |
| SFT BIATOS | 133 328 € | 166 | 0,15% |
| | 3 844 806 € | 2 537* | 4,37% |

En 2008, la PES a remplacé la PEDR avec un taux unique de 5000 €. L'UJM a choisi de faire appel à l'évaluation ministérielle des dossiers de candidatures. A terme, l'UJM s'engage vers le lissage du nombre de PES attribuées annuellement, soit 14 primes dont le montant a été porté à 6000 € en 2010.

Détails des rémunérations complémentaires Enseignants et BIATOS

| Primes et indem. enseignants | Montant | Nb agents |
|-------------------------------|--------------------|---------------|
| PRES | 646 598 € | 541 |
| PEDR | 228 362 € | 51 |
| PA | 64 777 € | 5 |
| PCA | 200 784 € | 58 |
| PRP | 318 390 € | 221 |
| PES | 69 583 € | 13 |
| Primes et indemnités diverses | 103 157 € | 77 |
| Primes contractuels | 82 540 € | 106 |
| SFT Enseignants | 376 244 € | 289 |
| | 2 090 436 € | 1 361* |

| Primes et indem. BIATOS | Montant | Nb agents |
|-------------------------------|--------------------|---------------|
| PFR | 121 186 € | 61 |
| IFTS | 110 386 € | 58 |
| IAT | 148 402 € | 98 |
| PPRS | 651 517 € | 251 |
| Primes BU | 57 586 € | 35 |
| Prime info. | 142 144 € | 39 |
| Primes et indemnités diverses | 124 176 € | 224 |
| Primes contractuels | 265 648 € | 244 |
| SFT BIATOS | 133 328 € | 166 |
| | 1 754 371 € | 1 176* |

* Certains personnels cumulent plusieurs types de primes

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur - **PEDR** : Prime d'encadrement doctoral et de recherche - **PA** : Prime d'administration - **PCA** : Prime pour charges administratives - **PRP** : Prime de responsabilité pédagogique - **PES** : Prime d'excellence scientifique - **PFR** : Prime de fonctions et résultats **IFTS** : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires - **IAT** : Indemnité d'administration et de technicité - **PPRS** : Prime de participation à la recherche scientifique



2.5. Les heures complémentaires

Observation 2010

119 871

heures équivalent TD
rémunérées au-delà du service
statutaire

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

124 183

heures équivalent TD

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

Sur ressources Etat

| | en Euros | en H équ. TD | Nb agents | en % |
|-----------------------|--------------------|----------------|--------------|------|
| Enseignants de l'UJM | 2 052 933 € | 48 982 | 479 | 45% |
| Personnels extérieurs | 2 918 812 € | 59 195 | 1 349 | 55% |
| | 4 971 745 € | 108 177 | 1 828 | |

Sur ressources propres

| | en Euros | en H équiv TD | Nb agents | en % |
|-----------------------|------------------|---------------|------------|------|
| Enseignants de l'UJM | 237 397 € | 5 665 | 106 | 48% |
| Personnels extérieurs | 291 670 € | 6 029 | 304 | 52% |
| | 529 067 € | 11 694 | 410 | |

2.6. Les allocations de retour à l'emploi (ARE)

L'indemnisation, en 2010, est réalisée pour 89 % par le budget de l'université et pour 11 % par le budget de l'Etat.

L'université dispose d'un système d'auto-assurance chômage. Voir commentaire § 2.1

Une forte augmentation d'allocataires de catégorie A explique l'augmentation du montant total en 2010.

70

agents ont bénéficié
d'allocations de retour à
l'emploi en 2010

| | Nb alloc. | Montant | % sur pop. contractuels |
|----------|-----------|-----------|-------------------------|
| ARE 2009 | 66 | 406 080 € | 14% |
| ARE 2010 | 70 | 461 850 € | 15% |

Profil des allocataires :

ATER, Chargés de recherche, Moniteurs, Allocataires de recherche, Lecteurs, Contractuels
BIATOS, Contrats aidés, Suppléants, Contrats étudiants





Formation des personnels
Conditions de travail
Hygiène et sécurité

03



3.1. La formation des personnels

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

Stagiaires 2009

| Type formation | Enseignants | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---------------------------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|
| Collectives | 86 | 207 | 226 | 358 | 877 |
| Collectives Hygiène et Sécurité | 25 | 41 | 58 | 89 | 213 |
| Individuelles | 37 | 78 | 18 | 28 | 161 |
| Bibliothèque | 0 | 13 | 4 | 27 | 44 |
| | 148 | 339 | 306 | 502 | 1 295 |

Stagiaires 2010

| Type formation | Enseignants | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---------------------------------|-------------|------------|------------|------------|--------------|
| Collectives | 121 | 284 | 368 | 523 | 1 296 |
| Collectives Hygiène et Sécurité | 20 | 64 | 77 | 110 | 271 |
| Individuelles | 8 | 61 | 15 | 17 | 101 |
| Bibliothèque | | 15 | 12 | 24 | 51 |
| | 149 | 424 | 472 | 674 | 1 719 |

Nombre d'heures-stagiaires 2009

| | Enseignants | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Collectives | 789 | 1 902 | 1 776 | 3 054 | 7521 |
| Collectives Hygiène et sécurité | 345 | 177 | 374 | 467 | 1363 |
| Individuelles | 506 | 1 470 | 298 | 498 | 2772 |
| Spécifique Bibliothèque | 0 | 140 | 47 | 460 | 647 |
| Total | 1 640 | 3 689 | 2 495 | 4 479 | 12303 |
| Total Nb Jours | 273 | 615 | 416 | 747 | 2051 |

Nombre d'heures-stagiaires 2010

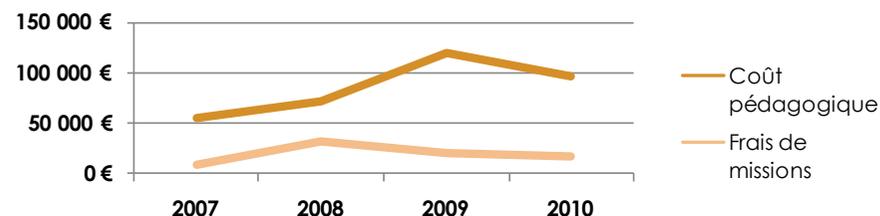
| | Enseignants | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Total |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Collectives | 742 | 1 602 | 2 186 | 2 560 | 7090 |
| Collectives Hygiène et sécurité | 68 | 324 | 380 | 496 | 1268 |
| Individuelles | 286 | 1 121 | 178 | 268 | 1853 |
| Spécifique Bibliothèque | 0 | 139 | 183 | 437 | 759 |
| Total | 1 096 | 3 186 | 2 927 | 3 761 | 10970 |
| Total Nb Jours | 183 | 531 | 488 | 627 | 1829 |

L'augmentation du nombre de stagiaires s'explique notamment par les formations liées à la mise en place du logiciel de gestion des congés G2T. En revanche, le nombre d'heures/stagiaire est en diminution (formations de courtes durées, report de certaines formations sur 2011).



Les dépenses de formation

| | Coût pédagogique | Frais de missions | Total |
|------|------------------|-------------------|------------------|
| 2009 | 120 840 € | 20 290 € | 141 130 € |
| 2010 | 97 651 € | 17 615 € | 115 266 € |

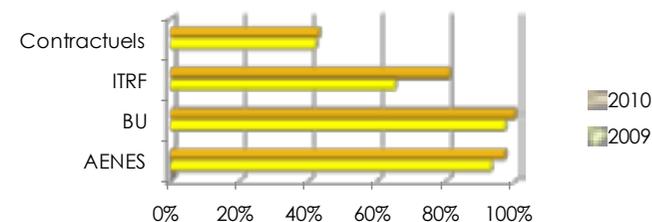


La baisse des dépenses de formation provient de formations collectives reportées sur 2011.

3.2. L'évaluation des personnels BIATOS

Taux de retour des entretiens professionnels

| | 2009 | | | 2010 | | |
|--------------|---------------------|------------|----------------|---------------------|------------|----------------|
| | Entretiens renvoyés | Effectif | Taux de retour | Entretiens renvoyés | Effectif | Taux de retour |
| AENES | 135 | 145 | 93% | 138 | 142 | 97% |
| BU | 33 | 34 | 97% | 34 | 34 | 100% |
| ITRF | 152 | 233 | 65% | 184 | 228 | 81% |
| Contractuels | 74 | 177 | 42% | 73 | 169 | 43% |
| | 394 | 589 | 67% | 429 | 573 | 75% |



Les fonctionnaires bénéficient chaque année d'un entretien professionnel. (Décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010). L'entretien est réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et donne lieu à un compte rendu. A l'UJM, l'entretien concerne tous les personnels BIATOS, y compris les contractuels. L'établissement organise chaque année une formation pour les nouveaux cadres évaluateurs.

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,... L'entretien est transmis au Rectorat (AENES, Bibliothèque). Il est en lien avec les propositions de réductions ou de majorations d'ancienneté. Au niveau de l'Université, les comptes-rendus sont utilisés pour étudier les dossiers de demandes de promotion (liste d'aptitude) ou de passage en CDI (contractuels). Ils sont également analysés par la DRH pour recenser les agents qui font état de projets particuliers (ex. VAE, DIF,...). Ces personnels sont contactés par le service Compétences, Carrière et Santé au Travail dans le cadre de sa mission de conseils en carrière/mobilité.

En savoir plus : intranet UJM : rubrique RH / personnels BIATOSS



3.3. Les conditions de travail

Observation 2009 et 2010

Le temps partiel et temps incomplet

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 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%.

En 2010

30 %

de la population BIATOS travaille à temps partiel ou incomplet dont

27%

de femmes

Le temps partiel des personnels enseignants :

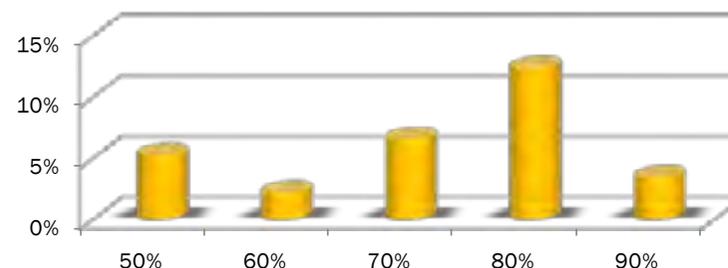
7 personnels enseignants ont opté pour le temps partiel en 2010, dont 6 femmes

5 à 80%

1 à 60%

1 à 50%

Temps partiel et incomplet des personnels BIATOS titulaires et contractuels en 2010



Proposition de passage à temps complet aux personnels contractuels

| | Nb agents | Augmentation | Total |
|--------------|-----------|--------------|-------------|
| de 0,5 à 0,6 | 1 | ➤ 0,1 | 0,1 |
| de 0,5 à 0,8 | 1 | ➤ 0,3 | 0,3 |
| de 0,7 à 0,8 | 3 | ➤ 0,1 | 0,3 |
| de 0,7 à 1 | 12 | ➤ 0,3 | 3,6 |
| de 0,75 à 1 | 1 | ➤ 0,25 | 0,25 |
| de 0,8 à 1 | 5 | ➤ 0,2 | 1 |
| de 0,9 à 1 | 5 | ➤ 0,1 | 0,5 |
| Total | 28 | | 6,05 |

La mesure de passage de 70 à 100% du plan RH annoncé lors du CTP du 14 juin 2010 a été mise en oeuvre en juillet 2010, sur la base du volontariat.

L'objectif est de lutter contre le temps partiel subi.

L'augmentation des quotités de travail est équivalente à la création de 6 postes

40

personnels contractuels de catégorie B et C étaient concernés

28

agents ont acceptés :

26

femmes

et

2

hommes



Le 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.

En savoir plus : intranet UJM : rubrique RH / personnels BIATOSS

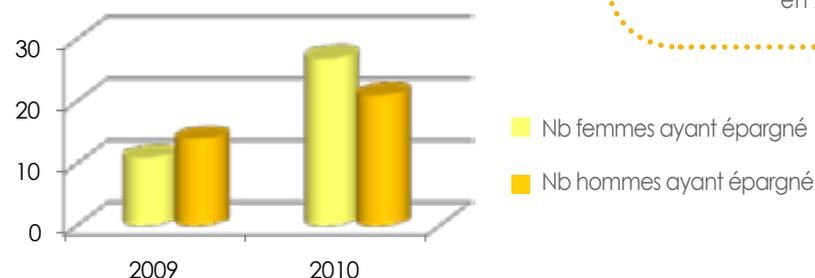
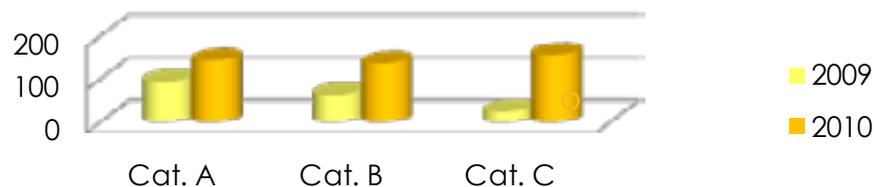
123
comptes ouverts
depuis la création du
dispositif

455
jours épargnés en 2010

contre

185
en 2009

Epargne par catégorie de personnel



Indemnisation des jours épargnés en 2010

| | Nb jours indemnisés | Femmes | Hommes | Taux indemité | Montant total |
|---------------|---------------------|-----------|-----------|---------------|-----------------|
| Cat. A | 87 | 6 | 6 | 125 | 10 875 € |
| Cat. B | 79 | 3 | 4 | 80 | 6 320 € |
| Cat. C | 48 | 5 | 1 | 65 | 3 120 € |
| Totaux | 214 | 14 | 11 | | 20 315 € |

9 jours ont été déposés par agent, en moyenne. Les épargnes les plus importantes ont été réalisées pour 10% des cas par des agents ayant eu de longues absences pour cause de maladie ou maternité.

Le nombre moyen s'élève à **7** jours lorsque l'on soustrait les jours épargnés par ces agents.

27 %
de la population
BIATOS a ouvert un
compte épargne-temps

Parmi eux,

39 %
a épargné

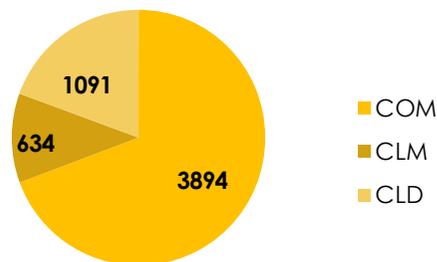


L'absentéisme

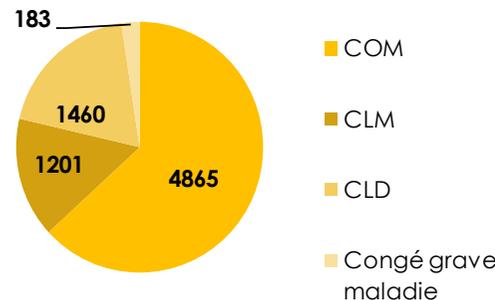
Absence pour raison de santé

21 jours est la durée moyenne (1) d'un congé ordinaire de maladie par agent ayant obtenu un congé en 2009 contre **27** jours en 2010

Nombre de jours d'arrêts pour cause de maladie par nature de congé au 01/01/2009



Nombre de jours d'arrêts pour cause de maladie par nature de congé au 01/01/2010



(1) Durée moyenne d'un congé par agent : la moyenne est ici calculée sur le nombre d'agents.

Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

En 2009, **14%** de l'effectif a obtenu un congé ordinaire de maladie. Ce chiffre n'a pas varié en 2010.

| Durée du congé | 2009 | | 2010 | | Total F + H | |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-------------|------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Moins de 5 jours | 16 | 53 | 18 | 62 | 34 | 115 |
| Egale ou sup. à 5 jours | 8 | 244 | 16 | 447 | 24 | 691 |
| Total | 24 | 297 | 34 | 509 | 58 | 806 |

(2) Durée moyenne de l'arrêt : 14 jours

| Durée du congé | 2009 | | 2010 | | Total F + H | |
|-------------------------|-----------|------------|-----------|------------|-------------|--------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Moins de 5 jours | 11 | 18 | 8 | 22 | 19 | 40 |
| Egale ou sup. à 5 jours | 28 | 817 | 16 | 642 | 44 | 1 459 |
| Total | 39 | 835 | 24 | 664 | 63 | 1 499 |

(2) Durée moyenne de l'arrêt : 24 jours

Absentéisme des personnels BIATOS - Congés ordinaires de maladie

| Durée du congé | 2009 | | 2010 | | Total F + H | |
|-------------------------|------------|-------------|-----------|------------|-------------|--------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Moins de 5 jours | 125 | 313 | 42 | 108 | 167 | 421 |
| Egale ou sup. à 5 jours | 69 | 2015 | 22 | 652 | 91 | 2 667 |
| Total | 194 | 2328 | 64 | 760 | 258 | 3 088 |

(2) Durée moyenne de l'arrêt : 12 jours

| Durée du congé | 2009 | | 2010 | | Total F + H | |
|-------------------------|------------|--------------|-----------|------------|-------------|--------------|
| | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Homme |
| Moins de 5 jours | 114 | 274 | 41 | 105 | 155 | 379 |
| Egale ou sup. à 5 jours | 78 | 2 588 | 13 | 399 | 91 | 2 987 |
| Total | 192 | 2 862 | 54 | 504 | 246 | 3 366 |

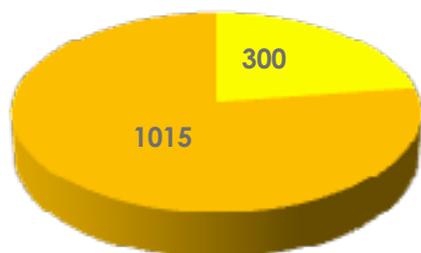
(2) Durée moyenne de l'arrêt : 14 jours

(2) Durée moyenne de l'arrêt : moyenne calculée sur le nombre d'arrêts - Un agent peut cumuler plusieurs arrêts.



| | |
|------------|---|
| COM | Congé ordinaire de maladie. Durée : 3 mois à plein traitement - 3 mois à demi traitement. |
| CLM | Congé de longue maladie. Sous avis du Comité médical lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections dont la liste est fixée par arrêté. Durée : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement. |
| CLD | Congé de longue durée. Sous avis du Comité médical lorsque l'agent est atteint d'une des maladies ouvrant droit au CLD (au nombre de 5) dont la liste est fixée par arrêté. Durée : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement. |

Temps partiel thérapeutique



■ Nb jours 2009
■ Nb jours 2010

En 2009
2
personnels BIATOS ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour une quotité de 50%.

Et en 2010
5
personnels BIATOS ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour une quotité de 50%.

Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

| | 2009 | | | | 2010 | | | |
|-----------------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | Nb agents | Nb jours | Nb Ens | Nb BIATOS | Nb agent | Nb jours | Nb Ens | Nb BIATOS |
| Congé maternité | 29 | 2 788 | 17 | 12 | 40 | 4 274 | 25 | 15 |
| Congé paternité | 10 | 110 | 6 | 4 | 10 | 110 | 6 | 4 |
| Congé parental | 4 | 283 | 1 | 3 | 4 | 701 | 0 | 4 |
| Total | 43 | 3 181 | 24 | 19 | 54 | 5 085 | 31 | 23 |



Médecine du travail et actions 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).

Des visites médicales non périodiques sont également réalisées (premières visites ou visites d'embauche ; à la demande de l'employeur, du médecin ou de l'agent ; reprise après maladie, disponibilité, CLM/CLD, maternité, accident de travail ou maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique ; visites post-exposition).

177
visites non périodiques
en 2009

Les acteurs du Service de
Médecine du personnel :
1 médecin de prévention

271
visites non périodiques
en 2010.

1 personnel BIATOS

Des séances d'information sont animées régulièrement par le médecin sur les thèmes suivants :

- Amiante
- Grippe
- Initiation cellule de veille sociale
- Travail sur écran -Tabac

| | 2009 | 2010 | Evolution |
|---|------------|------------|-----------|
| Effectif pris en charge | 766 | 691 | |
| Nb de personnes vues (visites médicales périodiques) | 632 | 635 | ➤ |
| % de l'effectif concerné | 83% | 92% | |
| Risques professionnels et surveillance médicale | | | |
| Effectif soumis à surveillance médicale particulière | 204 | 109 | ➤ |
| Décrets spéciaux (Ecran, Bruit, Plomb, Manutention...) | 315 | 317 | ➤ |
| Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...) | 66 | 52 | ➤ |
| Risques émergents | 24 | 23 | ➤ |
| Surveillance particulière recherche | 180 | 141 | ➤ |
| Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...) | 48 | 41 | ➤ |
| Surveillance liée au risque psycho-social | 9 | 11 | ➤ |
| Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...) | 33 | 67 | ➤ |
| Examens complémentaires | | | |
| Examens biologiques, Examens paracliniques, Vaccinations | 782 | 716 | ➤ |
| Poste de travail et état de santé | | | |
| Avis sur l'aptitude | 10 | 7 | ➤ |
| Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...) | 3 | 5 | ➤ |
| Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...) | 6 | 2 | ➤ |
| Inaptitude totale | 1 | | ➤ |
| Orientations vers des spécialistes ou généralistes | 37 | 30 | ➤ |
| Maladies professionnelles | 1 | | ➤ |
| Activité en milieu de travail | | | |
| Visites de laboratoires, de postes de travail | 12 | 9 | ➤ |
| Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique) | 2 | 2 | ↔ |
| Personnel mis à disposition pour les personnels handicapés | 0,5 | 0,5 | ↔ |

Source : médecin de prévention



3.4. Hygiène et sécurité

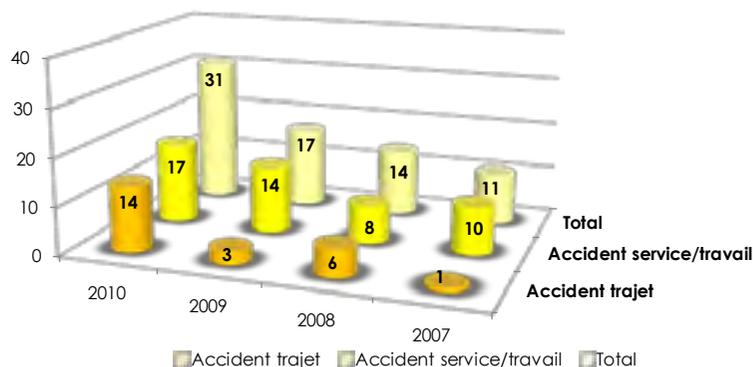
Les acteurs de prévention

| | | |
|--------------|----------------------------------|---------|
| 2009 et 2010 | 1 Ingénieur d'études | 25 ACO* |
| | 2 assistants hygiène et sécurité | |

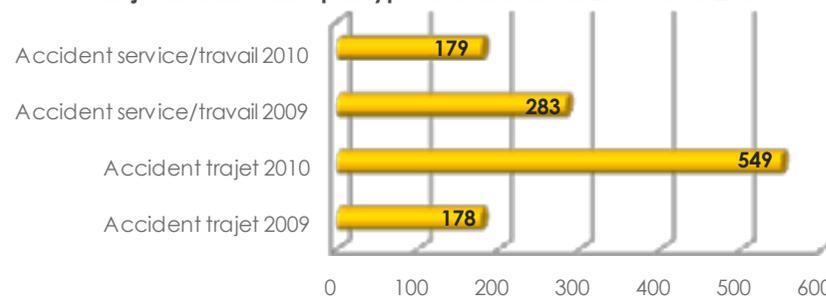
*ACMO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

Les accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuels)

Répartition par type d'accident sur 2007 - 2008 - 2009 et 2010



Nb jours d'absence par type d'accident en 2009 et en 2010



Une rechute suite à un accident de trajet survenu en 2006, augmente considérablement le nombre de jours d'absence en 2010. Le nombre de jours d'absence s'élève à 308 lorsque l'on soustrait cette rechute.

Evaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

Des actions et informations sont régulièrement organisées par le Service d'Hygiène et Sécurité dans les domaines suivants :

| | |
|--|---|
| Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels | Réalisation et réactualisation en cours sur 75 unités de travail définies. |
| Les risques psychosociaux | Mise en place en 2009 d'une cellule de prévention des risques psychosociaux qui a pour rôle de faire de la prévention primaire et d'intervenir en amont. |
| Evacuation | 6 exercices d'évacuation sur différents sites ont été réalisés en 2010. Des chargés d'évacuation ont été désignés sur les sites universitaires, ainsi que des équipiers d'évacuation. |
| Prévention du risque incendie | En 2010, 4 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées. |
| Risques particuliers | Utilisation d'Agents Chimiques Dangereux (ACD) - Habilitations et autorisation de conduite (Electricité, Autoclaves, plateformes de travail, échafaudage) - Amiante - Champs Electromagnétiques (CEM) - Risques liés aux agents biologiques - Vérifications des équipements de travail - Risque de chute de hauteur - Risques liés aux rayonnements ionisants |
| La gestion des déchets spéciaux | Un budget annuel de 29 500 € est prévu pour l'évacuation des déchets spéciaux produits par l'université. |



Les formations en hygiène et sécurité

147

 agents ont
bénéficié d'une
formation en
hygiène et sécurité,
en 2009

251

agents en 2010

 En 2009, le budget de
la formation en hygiène et
sécurité représentait

8%

 de la totalité du budget
formation.

En 2010, il passe à

17%

| | Nb stagiaires 2009 | Coût 2009 | Nb stagiaires 2010 | Coût 2010 |
|---|-----------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|
| Habilitation électrique pour Non Electriciens | 4 | 691,77 € | | |
| Recyclage habilitations électriques Non électricien | 9 | 1 729,42 € | 15 | 1 758,12 € |
| Recyclage habilitations électriques Electricien | 10 | 888,63 € | | |
| Prévention gaz et azote liquide | | | 1 | 382,72 € |
| Radioprotection | | | 1 | 430,00 € |
| Sauveteur Secourisme du Travail (SST) | 10 | 1 265,00 € | 15 | 1 300,00 € |
| Recyclage SST | 72 | 3 600,00 € | 54 | 4 050,00 € |
| Sécurité incendie - Manipulation sur feux réels | 25 | 1 672,00 € | 65 | 3 187,35 € |
| Conduite des autoclaves | 6 | 1 160,12 € | | |
| Formation CHS/ACMO | 1 | | 1 | |
| Risques Psycho-sociaux : Prévention et Facteurs humains | 2 | 500,00 € | | |
| Cellule de Prévention des Risques Psycho-sociaux | | | 14 | 5 019,00 € |
| Formation sur les défibrillateurs | | | 38 | |
| Expérimentation animale | 8 | | | |
| Formation ACMO inter-établissement | | | 30 | |
| Gestes et postures – Manutention des charges | | | 17 | 1 686,36 € |
| Total | 147 | 11 506,94 € | 251 | 17 813,55 € |

Un certain nombre de formations hygiène et sécurité sont des formations réglementaires obligatoires. Le nombre de stagiaires peut donc varier d'une année sur l'autre en fonction des recrutements ou de la durée des habilitations.





La recherche 04



Nombre d'unités de recherche par grands secteurs

| | |
|-----------------|-----------|
| ALL - SHS | 10 |
| Droit - Sc. Eco | 5 |
| Médecine | 6 |
| Sciences | 8 |
| Totaux | 29 |

Nombre d'habilitations à diriger des recherches par grands secteurs

| | 2009 | | | 2010 | | |
|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| Nb HDR | 36 | 174 | 210 | 35 | 167 | 202 |

C'est un diplôme national qui reconnaît un niveau scientifique élevé caractérisé par :

- une démarche originale dans un domaine scientifique ;
- la maîtrise d'une stratégie autonome de recherche scientifique ;
- la capacité à l'encadrement de jeunes chercheurs.

Les effectifs en ETP dans les unités de recherche

| 2009 | Enseignants Chercheurs | | | Chercheurs (CNRS + INSERM) | | | Doctorants salariés | | | Chercheurs en CDD | | | BIATOS + ITA + Contrats recherche | | |
|------|------------------------|--------|-------|----------------------------|--------|-------|---------------------|--------|-------|-------------------|--------|-------|-----------------------------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| | 124 | 256 | 380 | 9 | 13 | 22 | 43 | 36 | 79* | 13,5 | 23,2 | 36,7 | 46,6 | 31,8 | 78,4 |

| 2010 | Enseignants Chercheurs | | | Chercheurs (CNRS + INSERM) | | | Doctorants salariés | | | Chercheurs en CDD | | | BIATOS + ITA + Contrats recherche | | |
|------|------------------------|--------|-------|----------------------------|--------|-------|---------------------|--------|-------|-------------------|--------|-------|-----------------------------------|--------|-------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| | 121 | 238 | 359 | 14,8 | 23 | 37,8 | 39 | 42 | 81* | 12,5 | 27 | 39,5 | 46,2 | 31,3 | 77,5 |

Enseignants Chercheurs : la différence entre 2009 et 2010 provient de départs à la retraite, détachements et mutations.

* Dont les doctorants "Région". Ceux-ci sont financés par la Région.

Le nombre de contrats financés est variable d'une année à l'autre ; le choix s'opère en fonction du dossier.

Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs

Les dossiers C.R.C.T. attribués sur un contingent de l'établissement sont examinés par le Conseil Scientifique en formation restreinte. Il est possible de demander à bénéficier du C.R.C.T. au titre du C.N.U. (Conseil National des Universités) et au titre de l'établissement. Outre la qualité du projet et l'avis des directeurs de laboratoire, le classement des dossiers par les instances locales prend en compte les éléments suivants :

- intégration dans les thématiques de l'équipe de recherche du laboratoire et dans le contrat quinquennal
- retombées prévisibles pour l'équipe de recherche et, plus largement, l'université
- dimension internationale du projet
- investissement dans des tâches d'intérêt général
- résultats attendus : publications, coopérations internationales, HDR...

| | 2008-2009 | | | 2009-2010 | | |
|-----------------|-----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| ALL - SHS | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Droit - Sc. Eco | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| Sciences | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 5 |
| Totaux | 3 | 5 | 8 | 3 | 9 | 12 |

8 CRCT au titre de
2008-2009
12 CRCT au titre de
2009-2010



Les délégations par grands secteurs

Les enseignants chercheurs titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation. La délégation peut être prononcée auprès :

- d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche
- d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique
- d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.
- auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF).

L'Institut Universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche universitaire de haut niveau et de renforcer l'interdisciplinarité.

Un enseignant chercheur peut également être placé en délégation pour créer une entreprise.

3 enseignants-chercheurs de l'Université, dont **1** femme sont placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France.

| | 2009 | | | 2010 | | |
|-----------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| ALL - SHS | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| Droit - Sc. Eco | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| Sciences | | 9 | 9 | 1 | 9 | 10 |
| Totaux | 3 | 11 | 14 | 5 | 11 | 16 |

Les décharges de service des Maîtres de Conférences par grands secteurs

L'université s'est engagée, dans le contrat quadriennal 2007/2011, à pratiquer une politique d'accueil des jeunes chercheurs. A cet effet, l'établissement accorde 10 décharges de service de 64 heures par année, sur la base d'un projet de recherche porté conjointement par l'enseignant chercheur et son équipe.

| | 2009 | | | 2010 | | |
|-----------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| ALL - SHS | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Droit - Sc. Eco | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| Sciences | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| Totaux | 5 | 5 | 10 | 6 | 4 | 10 |

Chaire d'excellence

Les chaires d'excellence offrent à de jeunes enseignants-chercheurs de haut niveau des conditions financières pour mener à bien leurs travaux. Elles ont pour but de rendre la carrière universitaire plus attractive.

1 chaire d'excellence à l'Université



■ Les enseignants invités

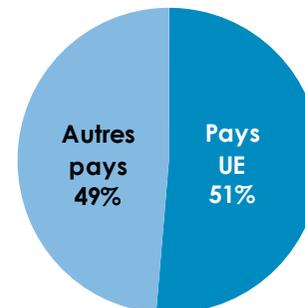
| Année universitaire 2008/2009 | | | |
|-------------------------------|------------|----------|-----------|
| Labo | Nb invités | Femmes | Hommes |
| La Muse | 12 | 6 | 6 |
| H. Curien | 10 | 1 | 9 |
| LASPI | 2 | 1 | 1 |
| CREUSET | 1 | | 1 |
| LIGIV | 1 | | 1 |
| LRMP | 1 | | 1 |
| IERP | 1 | | 1 |
| Total | 28 | 8 | 20 |

| Année universitaire 2009/2010 | | | |
|-------------------------------|------------|----------|-----------|
| Labo | Nb invités | Femmes | Hommes |
| LaMuse | 14 | 4 | 10 |
| H. Curien | 14 | 1 | 13 |
| LASPI | 1 | | 1 |
| CREUSET | 1 | | 1 |
| BVPAM | 1 | | 1 |
| LPE | 1 | | 1 |
| MODYS | 2 | | 2 |
| DIOM | 1 | 1 | |
| Total | 35 | 6 | 29 |

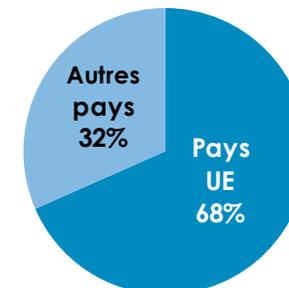
Les enseignants invités sont des personnalités étrangères recrutées, sous certaines conditions, sur proposition de la commission locale de recrutement et après avis du Conseil Scientifique et du Conseil d'Administration en formations restreintes.

Leur mission principale est d'apporter leurs compétences aux laboratoires de recherche, et ils assurent également des heures d'enseignement.

Répartition par origine géographique 2009



Répartition par origine géographique 2010





Action sociale et culturelle 05



5.1. Le dispositif de l'action sociale

Depuis le passage aux RCE (01/01/2009), l'Université Jean MONNET est en charge des différentes prestations individuelles ouvertes à tous les personnels de l'Université :

- prestations sociales
- prestations d'action sociale

Tous les personnels peuvent bénéficier de ces prestations quel que soit leur statut (titulaires et contractuels).

■ Le Service Culturel et d'Action Sociale (SCAS)

Une commission universitaire d'action sociale est chargée d'examiner les dossiers d'aides sociales, de secours d'urgence et de prêts à taux zéro, présentés par l'assistante de service social. Cette commission se réunit mensuellement.

Rôle du SCAS

Le service joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de l'action sociale : le conseil composé de personnels élus (enseignants-chercheurs et BIATOS) et de représentants de l'administration est force de propositions pour examiner les aides qui sont ensuite présentées en CTP et entérinées par le Conseil d'Administration.

○ Les moyens humains

| | |
|--------------|--|
| 2009 et 2010 | 1 Ingénieur d'études, Directrice du SCAS |
| | 2 assistantes |

○ Les moyens financiers

| | Dotation Ministère | Dotation UJM | Partenariat CASDEN |
|------|-----------------------|-----------------|-----------------------|
| 2009 | 20 000 € | 35 000 € | 4 000 € |
| 2010 | 24 000 € | 35 500 € | 4 000 € |

■ Le Service Social

○ Les moyens humains

| | |
|--------------|---|
| 2009 et 2010 | 1 assistante de service social mise à disposition par le Rectorat en congé de longue maladie |
| | A la rentrée universitaire 2010, le Rectorat a retiré cette mise à disposition. L'Université a recruté sur ressources propres une assistante de service social. |



○ Les domaines d'intervention de l'assistante de service social

| | |
|--------------------|--|
| Domaine économique | difficultés financières, endettement, rémunération, accès aux droits... |
| Domaine social | difficultés de couple, enfants, séparation, logement... |
| Domaine santé | maladie, handicap, aide à la reprise de travail, soutien psychologique... en collaboration avec le Médecin de prévention |
| Domaine travail | difficultés d'intégration, d'adaptation, avec les collègues, avec la hiérarchie... |

■ La cellule de prévention des risques psycho-sociaux

Une Cellule de prévention des risques psycho-sociaux a été mise en place en décembre 2009 à l'Université. Elle a pour mission :

- d'établir un état des lieux des risques psycho-sociaux
- d'instaurer un lieu de parole et d'expression
- d'observer les situations critiques, identifier et analyser les problématiques sous-jacentes
- de proposer des modalités d'actions.

Les membres qui la composent ont suivi une formation à cet effet, et une charte de fonctionnement a été rédigée.

■ Les PIM (Prestations Inter-Ministérielles) et ASIU (Action Sociale d'Initiative Universitaire)

| | Dépenses 2009 | Nb dossiers déposés | Dépenses 2010 | Nb dossiers déposés |
|---------------------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| Aide études supérieures | 2 400 € | 6 | 2 100 € | 5 |
| Alloc. enfants handicapés | 4 562 € | 3 | 4 784 € | 4 |
| Garde d'enfant* | 6 000 € | 12 | 0 € | - |
| Secours | 5 420 € | 7 | 4 950 € | 9 |
| Séjours enfant | 1 596 € | 21 | 1 808 € | 55 |
| | 19 978 € | 49 | 13 642 € | 64 |

* En 2009 cette prestation a été versée aux personnels contractuels car ils n'avaient pas droit aux CESU (Chèques Emploi Service Universels). A partir de 2010, tous les personnels quel que soit leur statut ont droit aux CESU.



5.2. Les activités collectives sociales, culturelles et de loisirs

L'objectif est de créer du lien social et de développer un vrai sentiment d'appartenance à l'université.

Ces actions relèvent toutes d'une démarche de politique sociale, puisque l'établissement contribue par sa participation financière à aider des familles à bénéficier de manifestations, soit gratuites, soit payantes, selon un barème sur critères sociaux.

■ Les bénéficiaires des activités collectives sociales

| | 2009 | 2010 |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | Nb participants | Nb participants |
| Arbre de Noël | 187 adultes - 200 enfants | 209 adultes - 217 enfants |
| Stage préparation à la retraite | - | 13 BIATOS |

L'organisation du stage de préparation à la retraite est bisannuelle. Cette animation est ouverte à tous les personnels susceptibles de partir à la retraite dans les 3 ans.

■ Les bénéficiaires des activités culturelles et de loisirs

○ Activités sportives

Les activités sportives organisées par le SUAPS - Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives - sont ouvertes à tout le personnel. Le montant de l'adhésion est de 25 € annuel.

| | Nb Ens | Nb BIATOS | Nb adhésions |
|------|--------|-----------|--------------|
| 2009 | 11 | 52 | 63 |
| 2010 | 15 | 34 | 49 |

○ Voyages culturels

| | |
|------|-----------------|
| 2009 | 54 participants |
| 2010 | 80 participants |

○ Billetterie (cinéma, piscine, cirque, spectacles...):

962
billets en 2009 et 2010



Les activités culturelles

En 2010, le SCAS a mis en place des pochettes culturelles pour permettre aux personnels un accès à la culture à des coûts limités. Ces pochettes comportent 3 places pour assister à des spectacles de musique classique, théâtre, divertissements.

| | 2009 | 2010 |
|----------------------------------|--------------|------------------------|
| | Nb pochettes | Nb pochettes ou places |
| Billets et pochettes culturelles | 245 | 114 |
| Spectacle jeune public | - | 107 |
| Total | 245 | 221 |

Le FEST'UVAL JEAN MON'ARTS

L'objectif de ce festival est de présenter à la communauté universitaire et aux stéphanois l'offre culturelle de l'Université. Les spectacles sont présentés par des personnels et des étudiants de l'établissement et sont gratuits.

Ce festival bénéficie de soutiens financiers versés par :

- la Région
- l'Université Jean Monnet (Service de la Vie Etudiante)
- la Ville de Saint-Etienne
- le CROUS
- ainsi que de partenaires privés comme la Caisse d'Epargne et la SMERRA (mutuelle étudiante)

Coût global de la manifestation

| | |
|------|----------|
| 2009 | 23 416 € |
| 2010 | 26 447 € |



| | |
|----------|--|
| ACMO | Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité |
| ADAENES | Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| 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 |
| AENES | Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| ARE | Allocation de retour à l'emploi |
| ATER | Attaché temporaire d'enseignement et de recherche |
| BIATOS | Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de santé |
| ASIU | Action sociale d'initiative universitaire |
| 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 |
| CEVU | Conseil des études et de la vie universitaire |
| CHS | Comité d'hygiène et de sécurité |
| 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 recherche et conversion thématique |
| CS | Conseil scientifique |
| CTP | Comité technique paritaire |

