



Bilan social 2014

Université Jean Monnet

Université Jean Monnet, Saint-Étienne

Directeur de la publication : Michèle Cottier, Présidente de l'Université ;

Coordination éditoriale et rédactionnelle : Direction des Ressources Humaines ;

Conception et réalisation graphique : Direction du Système d'Information ;

Photos : Université Jean Monnet, Saint-Étienne.

Achévé d'imprimer en novembre 2015 sur les presses de l'Imprimerie :

Tous droits réservés - Université Jean Monnet, Saint-Étienne, novembre 2015

Maison de l'Université - 10, Rue Tréfilerie - CS 82301 - 42023 Saint-Étienne Cedex 2

Tél : 04 77 42 17 00

Site internet : <http://univ-st-etienne.fr>



AVANT-PROPOS



Comme chaque année désormais, vous allez découvrir dans cette édition 2014 du bilan social de l'Université Jean-Monnet toute une série d'indicateurs qui vous éclaireront sur l'évolution de notre établissement.

Véritable photographie de l'année universitaire, le bilan social regroupe en un document unique les principales données chiffrées de notre établissement et apporte ainsi une vue d'ensemble sur les caractéristiques du personnel, les conditions de travail et leurs évolutions.

C'est un vecteur d'information, un outil de management, de planification et de concertation. Grâce à ces données précises, objectives et comparables dans le temps, le bilan social a vocation à optimiser le dialogue social.

Il constitue une référence commune qui s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire ; il permet d'établir des diagnostics et de mener des plans d'action dans le cadre d'une politique dynamique, moderne et ambitieuse des ressources humaines.

Riche en enseignements sur les femmes et les hommes qui œuvrent chaque jour au service de notre établissement, ce bilan social 2014 est une fois encore l'illustration que la principale richesse de notre Université est constituée par ses personnels, à travers leur diversité.

Que l'ensemble des personnels qui s'est investi dans la conception de ce document, conduit sous la responsabilité de la Direction des Ressources humaines, soit remercié pour sa qualité.

Khaled Bouabdallah

Président de l'Université Jean-Monnet, Saint-Étienne

L'UNIVERSITÉ JEAN-MONNET...

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 (IAE),
Télécom Saint-Étienne,
2 IUT (Saint-Étienne et Roanne),
Institut du travail.

10 Directions

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,
Direction du Pilotage, de l'Audit Interne et de la Qualité,
Direction de la Communication,
Direction des Affaires Juridiques et Statutaires,
Pôle International.

1 Département d'Études Politiques et Territoriales

1 Centre Universitaire à Roanne

1 Service commun de la Documentation organisé en 5 bibliothèques

Tréfilerie,
Bellevue,
Sciences,
Carnot,
Roanne
et 12 bibliothèques associées.

1 Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

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

en quelques chiffres

Créée en 1969, l'Université Jean Monnet (UJM) est une université pluridisciplinaire, avec santé, située dans une agglomération de 450 000 habitants.

En 2009, l'UJM est passée aux compétences élargies. Elle est membre fondateur du PRES Université de Lyon. Le projet d'établissement pour la période 2011-2015 a été voté par le Conseil d'Administration en février 2010 et a pris la forme du contrat quinquennal signé le 28 juillet 2011.

L'activité de recherche en 2014

4 145 k€

de contrats de recherche dont **1 620 k€** de contrats SAIC

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

5 Structures fédératives

1 Coordination doctorale de site regroupant **6** écoles doctorales

Source : DRV

Direction de la Recherche et de la Valorisation

Les formations

(Année 2013-2014)

4 Domaines

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

26 Mentions de licences généralistes

25 Spécialités de licences professionnelles

54 Spécialités de masters

12 Parcours de master Métiers de l'Enseignement,
de l'Éducation et de la Formation (MEEF) créés
en Septembre 2013

02 Masters Erasmus

10 Diplômes Universitaires de Technologie

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

Source : DFIP

Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle

Les moyens financiers

Compte financier 2014

131 599 k€

dont masse salariale **98 090 k€**

dont investissement **3 698 k€**

Source : DSF

Direction des Services Financiers

Les locaux

143 493 m²

Surface totale des bâtiments (SHON)

19 746 m² de surface recherche

5 Campus thématiques :

Campus Tréfilerie
Campus Bellevue
Campus Métare
Campus Carnot
Campus de Roanne

1 Campus Patrimoine :

Le Corbusier

2 Implantations :

- Saint-Étienne
- Roanne

Source : Direction du Patrimoine

Les étudiants

(Effectifs 2013-2014)

17 853

Inscrits en formation diplômante (ini-
tiale ou continue)

2 265 Inscrits en formation
non diplômante (continue)

2 745 Étudiants étrangers

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

712 Étudiants en mobilité sortante

213 Étudiants en mobilité entrante

Source : DRI

Direction des Relations Internationales

A person is walking from left to right, partially visible through a glass door. The door has vertical orange stripes and text. The background shows a blurred outdoor scene with trees and a building.

maison de

L'UNIVERSITÉ

heures d'ouverture

de 8h00 à 18h00

du lundi au vendredi

01

L'EFFECTIF, LA DÉMOGRAPHIE, LA PARITÉ HOMMES/FEMMES,

Le plafond d'emplois	10
L'effectif global au 01/01/2013 (en personnes physiques)	11
Les enseignants chercheurs et les enseignants	12
Les personnels BIATSS	18
Les personnels handicapés	25
La démographie	26
Parité hommes/femmes	30

03

FORMATION DES PERSONNELS, CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

La formation des personnels	42
Les entretiens professionnels des personnels BIATSS	45
Les conditions de travail	46
Médecine du travail et actions de prévention	52
Hygiène et sécurité	53

Sommaire

02

LES RÉMUNÉRATIONS

Structure des rémunérations	36
Les rémunérations principales par type de population	36
Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)	36
Les éléments de rémunérations complémentaires	37
Les heures complémentaires	38
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	38

04

VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

Glossaire	69
Table des matières	70



L'effectif
La démographie
La parité
hommes/femmes

01



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 délégués à l'Université. Ce plafond, voté par le Conseil d'Administration, est composé :

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

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

1 468 ETPT

plafond d'emplois 2014

L'UJM consomme

98 %

de son plafond d'emplois

■ Consommation des emplois en ETPT

	Plafond 2013	Consommation 2013	Plafond 2014	Consommation 2014
Plafond État	1 313		1 332	
Ressources propres	136	1 421	136	1 432

La variation du plafond d'emplois entre 2013 et 2014 se concrétise par :

- une variation négative de 0,67 ETPT correspondant à l'Extension Année Pleine -EAP- sur 2014 d'un contrat doctoral ;
- une variation positive de 19,67 ETPT, dont 0,67 ETPT correspondant à l'EAP sur 2014 d'un surnombre PUPH et 19 ETPT attribués à l'UJM dans le cadre du «Shéma d'emplois 2014» dit «Campagne Fioraso» qui s'est traduite par le recrutement de 13 nouveaux personnels :

5

MCF

4

Enseignants
du second
degré

2

IGE

1

TECH

1

BIBAS

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

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

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

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

1.2. L 'effectif global au 01/01/2014 (en personnes physiques)

Enseignants chercheurs	388	
Hospitalo-universitaires	95	(1)
2nd degré	155	
Contractuels enseignants	286	(2)
Total enseignants	924	

AENES	113
BU	35
ITRF	262
Médico-sociaux	3
Contractuels BIATSS	156
Total BIATSS	569

1 493

Personnels mis à disposition	32	(3)
------------------------------	----	-----

(1) dont les surnombres

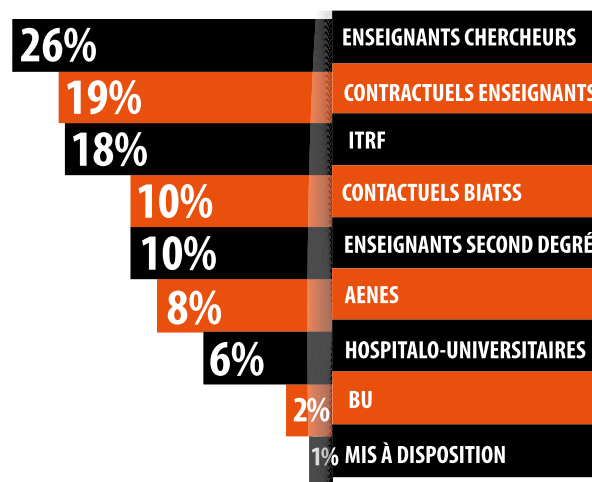
(2) dont contrats doctoraux et chercheurs CDD

(3) Les hébergés DR et CR étaient initialement intégrés dans le chapitre 4 - Recherche

Le système de répartition des moyens SYMPA 2014 présente une sous-dotation de 184 emplois (Schéma d'emplois "Fioraso" 2014 inclus), répartie de la manière suivante :

- 5,6 % pour les emplois d'Enseignants
- 26,1 % pour les personnels BIATSS.

Le ratio du nombre d'emplois délégués réel sur le nombre d'emplois délégués théorique prévu par le modèle SYMPA 2014 est égal à 0,86.



62 %

d'enseignants

38 %

de personnels administratifs

Les ratios nationaux sont les suivants :

51 %

d'enseignants

49 %

de personnels BIATSS

(source bilan social MESR 2013/2014)

01

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

28 %

Professeurs d'université

48 %

Maîtres de conférences

24 %

Enseignants du 2d degré.

Un nombre important d'enseignants du 2d degré du fait de 2 IUT.

Au niveau national, la répartition est la suivante :

29 %

Professeurs d'université

52 %

Maîtres de conférences

19 %

Enseignants du 2d degré.

(source bilan social MESR 2013/2014)

1.3 - Les enseignants chercheurs et les enseignants

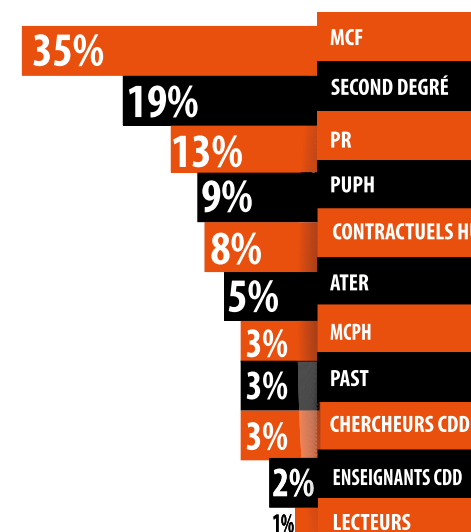
Effectif (hors contrats de recherche et hors doctorants)

Observation au 01/01/2013 et au 01/01/2014

	01/01/2013		01/01/2014	
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
ENSEIGNANTS CHERCHEURS				
PUPH	71	71	73	73
MCPH	23	23	22	22
Hospitalo-universitaires	94	94	95	95
Professeurs des universités	107	107	105,1	106
Maîtres de conférences	273,2	275	278	282
Enseignants-chercheurs	380,2	382	383,1	388
Professeurs agrégés	73,4	74	75,3	76
Professeurs certifiés	66	66	66	66
Professeurs d'EPS	9	9	1	1
Professeur ENSAM	1	1	9	9
Prof. lycée professionnel (PLP)	2,8	3	2,8	3
Enseignants du second degré	152,2	153	154,1	155
Total enseignants titulaires	626,4	629	632,2	638
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS				
ATER	42,5	57	31	43
Lecteurs	9	9	9	9
Professeurs associés	1,5	3	1	2
Maîtres de conférences associés	10,5	21	10,5	21
Enseignants en CDD	8,6	12	11,5	14
Enseignants en CDI			0,5	1
Chercheurs en CDD			19,9	22
Chercheurs en CDI			1	1
EC en CDD			1	1
Assistants Hosp.Univ.	6	6	5	5
Associés Hosp. Univ.	3	6	3,5	7
Prat.Hosp.univ			1	1
Ch.cli.univ-ass.hop.	49	49	49	49
Assoc. Chf.Clin.	1	1	1	1
Ass.Univ. Ass.Hop.			1	1
Total enseignants contractuels	131,1	164	145,9	178
Total enseignants titulaires + contractuels	757,5	793	778,1	816

Augmentation des effectifs : voir « Le plafond d'emplois »

Répartition en 2014 des enseignants



241 HDR dont 57 détenues pas des MCF et 2 par des Agrégés.

- 88 Doctorants
- 20 Post-doctorants
- 27 Enseignants invités

Les personnels vacataires qui effectuent des heures d'enseignement.

1640

vacataires

71490

heures (équivalent TD)

■ Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP Observation 01/01/2013 et 01/01/2014

Enseignants titulaires

01/01/2013	Ens Cher- cheurs	Hosp Univ.	2d degré	Prof. EN-SAM	Total
CUR	3		2		5
ISEAG/IAE	37		9		46
IUT ROANNE	21		24,6		45,6
IUT ST-ÉTIENNE	52		68,6	1	121,6
PÔLE INTERNATIONAL			5		5
TELECOM	28,8		4		32,8
UFR ALL	67,8		12		79,8
UFR DROIT	30		1		31
UFR MÉDECINE	3	94	1		98
UFR SCIENCES	99,1		13		112,1
UFR SHS	38,5		3		41,5
SUAPS			7		7
SUFC			1		1
Total	380,2	94	151,2	1	626,4

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Asso- ciés HU	PAST	Ens cont.	Lecteur	Cherch. cont.	EC CDD	Total	Total T + C	Nbre étudiants
2			0,5	2				4,5	9,5	706
5,5			3	1				9,5	55,5	1 414
1			1,5	1,1				3,6	49,2	693
2,5			3	0,5	1			7	128,6	2 259
				1				1	6	
3,5			2					5,5	38,3	420
8					7			15	94,8	2 166
6			0,5	1,5				8	39	1 384
	49	10		0,5				59,5	157,5	2 820
8,5			1	1	1			11,5	123,6	1 655
5,5								5,5	47	1 442
								0	7	
			0,5					0,5	1,5	
42,5	49	10	12	8,6	9			131,1	757,5	14 959 *

Enseignants titulaires

01/01/2014	Ens Cher- cheurs	Hosp Univ.	2d degré	Prof. EN-SAM	Total
CUR	4		3		7
DEPT					0
IAE	40		10		50
IUT ROANNE	21		24,5		45,5
IUT ST-ETIENNE	51		67,6	1	119,6
POLE INTERNATIONAL			4		4
TELECOM	28,8		5		33,8
UFR ALL			12		83
UFR DROIT	28		2		30
UFR MEDECINE	3	95	1		99
UFR SCIENCES	96		13		109
UFR SHS	40,3		3		43,3
SUAPS			7		7
SUFC			1		1
Unités de recherche					0
Total	383,1	95	153,1	1	632,2

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens cont.	Lecteur	Cherch. cont.	EC CDD	Total	Total T + C	Nbre étudiants
1			0,5	2,5				4	11	821
2								2	2	59
1,5			3	1				5,5	55,5	1521
1,5			1	1,5				4	49,5	744
3,5			3	0,5	1			8	127,6	2274
				2				2	6	
3			2			1		6	39,8	428
4					7			11	94	2280
5,5			0,5	2,5				8,5	38,5	1334
	57	3,5		1				61,5	160,5	3064
6			1	1	1		1	10	119	1911
3						0,5		3,5	46,8	1505
								0	7	
			0,5					0,5	1,5	
						19,4		19,4	19,4	
31	57	3,5	11,5	12	9	20,9	1	145,9	778,1	15 941*

* Hors étudiants inscrits en Écoles Doctorales (382) et Institut de formation en soins infirmiers (1530) et hors formation non diplômante (continue) - (2 265) Insertion des unités de recherche et des chercheurs du fait de la disparition du chapitre 4 - Recherche.

01

Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré

Observation 2011 - 2012 - 2013 - 2014

	2011			2012			2013			2014		
Les enseignants chercheurs	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
Postes à pourvoir	9	17	26	10	10	20	2	22	24	3	18	21
Total candidats	36	463	499	55	294	349	6	967	973	10	653	663
Nbre candidats/postes	4	27	19	6	29	17	3	44	41	3	36	32
Candidats locaux	2	6	8	9	6	15	6	23	29	2	12	14
Total candidats retenus	6	16	22	11	9	20	2	22	24	3	18	21
Total candidats locaux retenus	2	5	7	4	0	4	2	4	6	1	4	5
% Candidats locaux retenus/ total candidats retenus	32%			20%			25%			24%		

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	2011	2012	2013	2014
Postes à pourvoir	8	15	10	10
Total candidats	120	148	122	103
Nbre candidats/postes	15	10	5	10
Total candidats classés	24	51	39	39
Total candidats retenus	8	15	10	10
% Candidats classés/total des candidats	20%	34%	32%	38%

Recrutement par la voie de la mutation et du détachement

	Ens. Chercheurs
Détachement entrant 2014	-
Mutation	2
Total	2

Taux de féminisation des recrutements :

67 % des PR **39 %** des MCF **43 %** sur la totalité des postes à pourvoir

Au niveau national,

33 % des PR **47 %** des MCF

(source bilan social - MESR 2013/2014)

20 %

de femmes ont été recrutées sur les postes du second degré

■ Les départs de l'année 2014

	Ens. Chercheurs	Ens. Hos. Univ.	Ens. 2nd degré	Total
Démision	1			1
Mutation sortante	3		4	7
Retraite	5	3	4	12
Disponibilité	1			1
Décès			1	1
Nomination après concours	4			4
Radiation fin de droit disponibilité	1			1
Total	15	3	9	27

■ Départs temporaires : les délégations

	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Total général
AERES		1	1
CNRS	6	3	9
IUF Ens-chercheur Junior	1	2	3
IUF Ens-chercheur Senior		1	1
Total	7	7	14

Taux de départ en retraite
par rapport aux effectifs en
activité

1%

pour les Enseignants
chercheurs

4,1%

pour les Hospitalo-
universitaires

1,9%

pour les Seconds degrés

1,6%

Taux global pour toutes
les populations

01

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

Observation 2011 - 2012 - 2013 - 2014

	2011	2012	2013	2014
Postes publiés	34	35	34	31
Dont créations			5	9
Hors créations	34	35	29	22
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	5	1	5	1
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU	1		1	
Redéploiement dans la composante avec changement de section CNU	4	5	5	2
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	3	3		
Transformation de niveau d'emploi avec changement de section CNU entre composantes		2		
Transformation d'enseignant en non-enseignant				
Total redéploiements	13	11	11	3
% sur publications	38%	31%	32%	10%

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.

■ Les promotions des enseignants chercheurs, hors personnels Hospitalo-universitaires

Observation - 2010 - 2011 - 2012 - 2013 - 2014

44 %

est le taux de féminisation des agents promus

13 %

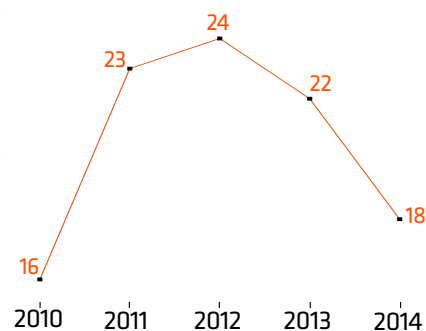
des promouvables sont promus en 2014

38 %

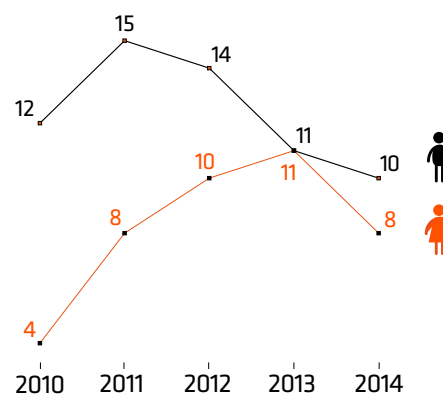
des enseignants ayant déposé un dossier ont été promus

	PR 1re classe				PR CE 1er échelon						PR CE 2e échelon				MCF HC				Total femmes	Total hommes	Total F + H	% Femmes sur le nb de promus
	CNU		Locales		CNU		Locales		Spécifique		CNU		Locales		CNU		Locales					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
2010		1		3		1		1							3	2	1	4	4	12	16	25%
2011		2	1	3		3		2							2	3	5	2	8	15	23	35%
2012		2	2	1	1	1	1	2					1		4	4	2	3	10	14	24	42%
2013	2	2	2	3			1	1		1					3	1	3	3	11	11	22	50%
2014	1	1		3		2	2				1		1		2	1	3	1	8	10	18	44%

Progression du nombre de promotions



Comparaison de la progression du nombre de promotions Femmes/Hommes



56 %

de promotions locales

44 %

au titre du CNU

01

73 %

sont des personnels
titulaires

27 %

sont des personnels
contractuels

Répartition par catégories

Répartition par catégories des
personnels titulaires :

Cat. A 28%

Cat. B 34%

Cat. C 38%

Au niveau national, les personnels
BIATSS sont répartis de la façon
suivante :

Cat. A 37%

Cat. B 25%

Cat. C 38%

(source bilan social MESR 2013-2014)

1.4 - Les personnels BIATSS Observation au 01/01/2013 et au 01/01/2014

	ETP	Effectif physique
LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	01/01/2013	
Ingénieurs de recherche	11,6	12
Ingénieurs d'études	48	50
Assistants-ingénieurs	17,1	18
Techniciens de recherche	83,6	86
Adjointes techniques RF	65,5	68
ITRF	225,8	234
SGEPES	1	1
Agent comptable	1	1
ADMENESR	1	1
ADAENES	15,4	16
SAENES	30,9	34
ADJENES	61	66
AENES	110,3	119
Infirmières	1,9	2
Assistante sociale	1	1
Médico-sociaux	2,9	3
Conservateurs général des bibliothèques		
Conservateurs des bibliothèques	5	5
Bibliothécaires	3,8	4
Bib. Adjointes spécialisés	10,4	11
Magasiniers	13,4	14
Bibliothèque	32,6	34
Total BIATSS	371,6	390

LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS		
CDD	70,9	76
CDI	85,2	95
CDI SAIC	1	1
Contrat TH	2,8	3
Total BIATSS contractuels	159,9	175
Total BIATSS titulaires + contractuels	531,5	565

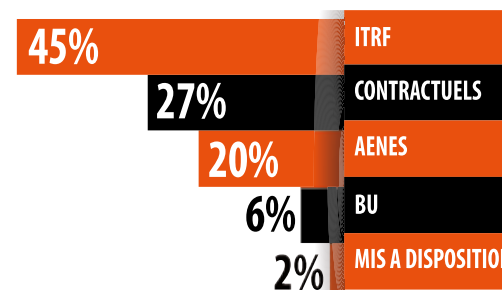
	ETP	Effectif physique
LES PERSONNELS MIS À DISPOSITION	01/01/2013	
Personnel d'orientation	1	2
Personnel administratif	3,9	5
Total personnels mis à disposition	4,9	7

	ETP	Effectif physique
	01/01/2014	
	11,8	12
	53,8	56
	20,9	22
	87,5	90
	78,6	82
	252,6	262
	1	1
	1	1
	1	1
	13,9	14
	31,7	35
	58,2	61
	106,8	113
	1,9	2
	1	1
	2,9	3
	1	1
	4	4
	3,7	4
	12,2	13
	12,6	13
	33,5	35
	395,8	413

	64,2	71
	74,4	84
	1	1
	0	0
	139,6	156
	535,4	569

	ETP	Effectif physique
	01/01/2014	
	1	2
	14,1	15
	15,1	17

➤ Progression du nombre de personnels ITRF du fait de l'intégration des contractuels dans ce corps dans le cadre du dispositif "Sauvadet".

Répartition en 2014
des personnels BIATSS

➤ Progression également des personnels mis à disposition du fait de la disparition du chapitre "Recherche" dont les données sont intégrées dans les autres chapitres.

■ Effectif en ETP des personnels BIATSS

Observation 01/01/2013 et 01/01/2014

01/01/2013

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	36,7	81,2			42,5	38,8	1,8	201,0	42%
Services communs	6,7	8,7	32,6	2	6,7	5,8	0,5	63,0	13%
UFR et Instituts	61,3	96,8		0,9	32,6	22,3	2,6	216,5	45%
Total	104,7	186,7	32,6	2,9	81,8	66,9	4,9	480,5	

01/01/2014

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	32,6	97,6			41,8	28,8	2,8	203,6	37%
Services communs	6,4	9,7	33,5	2	7,5	2	0,5	61,6	11%
UFR et Instituts	58,9	107,4		0,9	23,6	25,5		216,3	39%
Unités de recherche	8,9	37,9			2,5	7,9	11,8	69,0	13%
Total	106,8	252,6	33,5	2,9	75,4	64,2	15,1	550,5	

La répartition est différente cette année du fait de l'intégration des effectifs des Unités de recherche qui étaient présentés dans un chapitre distinct.

40%

des BIATSS sont affectés
en UFR ou Institut

11%

dans les services
communs

37%

à la Direction Générale
des Services

13%

dans les Unités de
recherches

01

Les personnels contractuels

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

2013	CDD permanents		CDI		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	23	21,1	21	19,5	5	4,5	49	45,1
B	29	27,5	22	19,8	3	2	54	49,3
C	24	22,3	54	46,9	5	4,5	83	73,7
Total général	76	70,9	97	86,2	13	11	186	168,1

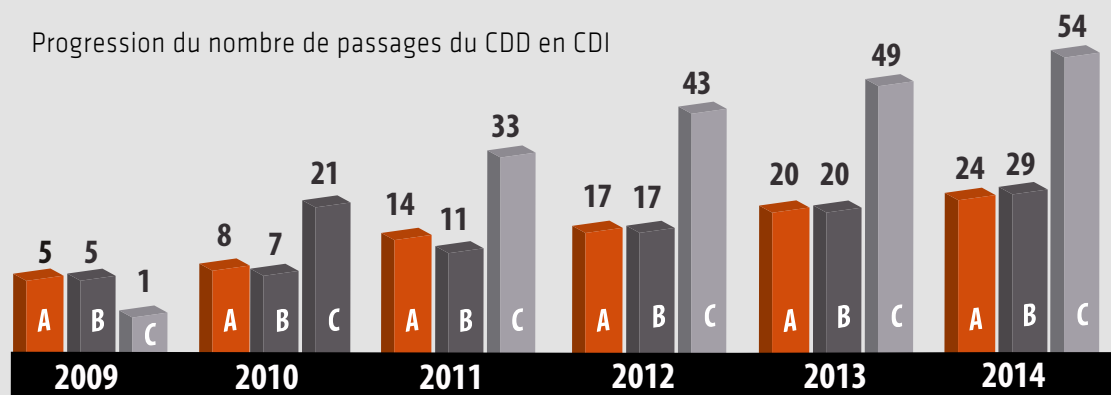
2014	CDD permanents		CDI		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	21	18,8	21	19,3	4	4	46	42,1
B	22	20,6	27	24,5			49	45,1
C	28	24,8	37	31,6	8	5	73	61,4
Total général	71	64,2	85	75,4	12	9	168	148,6

80 %

de femmes composent la population contractuelle BIATSS

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

Progression du nombre de passages du CDD en CDI



18

CDI ont été signé en 2014

13

en 2013

27

en 2012

25

en 2011

■ Application de la Loi "Sauvadet"

La Loi 2012-347 du 12/03/2012, dite «Loi Sauvadet» relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique prévoit :

- la transformation immédiate de CDD en CDI sous conditions à la date du 13 mars 2012 . Ce dispositif se traduit à l'Université Jean Monnet par la transformation de 8 CDD en CDI qui sont les seuls éligibles au titre du CDI sur la durée totale du dispositif.
 - un plan de titularisation pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'État par la voie des concours et examens professionnels réservés.
- L'Université Jean Monnet compte 89 agents éligibles sur la durée de ce dispositif .

Agents éligibles à la titularisation Sauvadet
(dont contractuels de type enseignant)

	2013	2014
Cat.	Nb. agents	Nb. agents
A	26	23
B	20	15
C	43	23
Total	89	61

Nb de candidats inscrits aux concours ou
examens professionnels

	2013		2014	
Cat.	Nb. agents	%	Nb. agents	%
A	12	46 %	11	48%
B	13	65 %	8	53%
C	27	63 %	9	39%
Total	52	58 %	28	46%

Répartition des titularisations par genre et par catégorie

	2013			
Cat.	F	H	Total	% de réussite /Nb inscrits
A		3	3	25 %
B	5		5	38 %
C	14	2	16	59 %
Total	19	5	24	

	2014			
Cat.	F	H	Total	% de réussite /Nb inscrits
A	3	2	5	45%
B	6		6	75%
C	8		8	89%
Total	17	2	19	

24 postes ont été réservés pour les concours "Sauvadet" en 2014 (comme en 2013).
Ils ont été répartis de la façon suivante :

12 de catégorie C **6** de catégorie B **6** de catégorie A

Un concours infructueux - ASI en gestion financière et comptable.

5 candidats sur 7 se sont présentés au concours d'Adjoint en gestion administrative et 2 candidats sur 4 au concours d'Opérateur logistique.

01

■ Les contrats étudiants

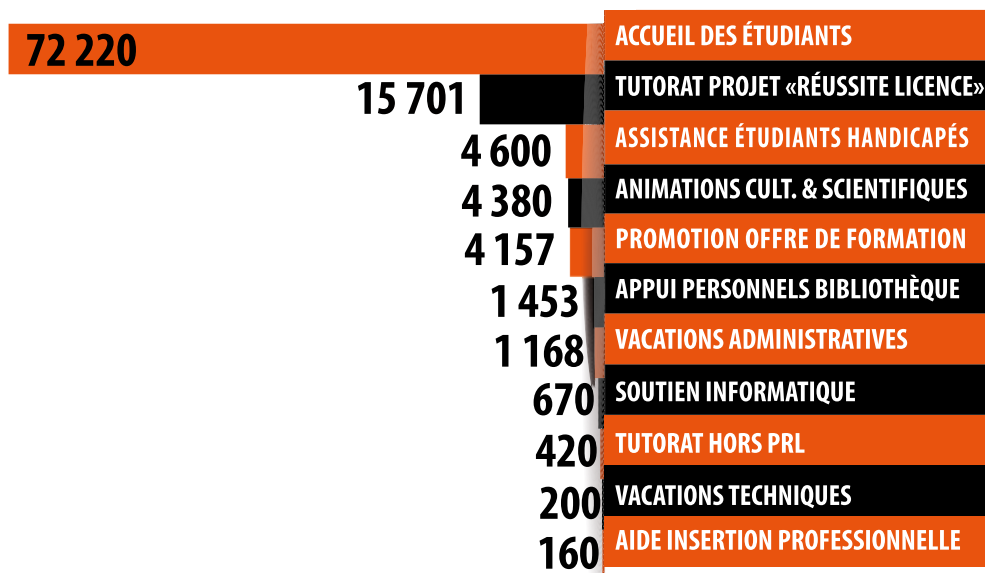
Observation année universitaire 2013/2014

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.

Le périmètre de cet indicateur a été modifié : précédemment élaboré au 1er janvier de l'année, il est désormais construit au titre de l'année universitaire.

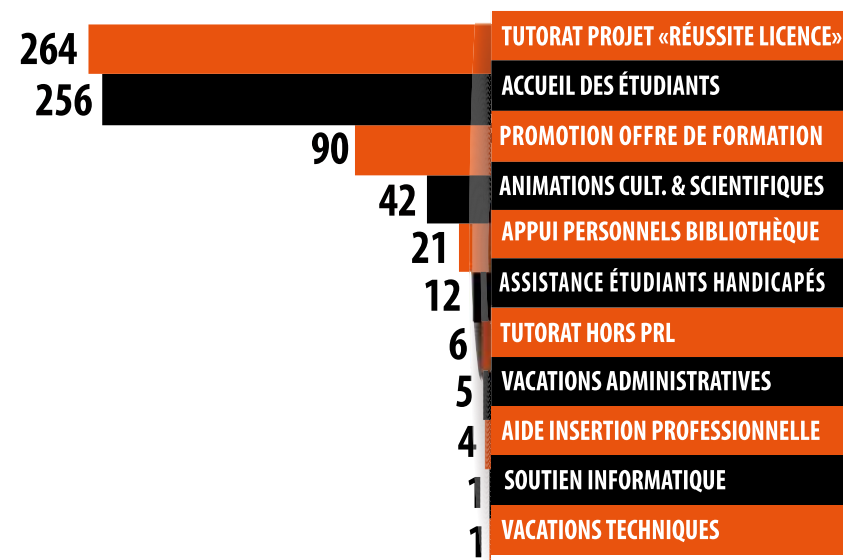
Nombre d'heures rémunérées par missions



■ Les contrats d'apprentis

1 contrat d'apprenti en cours en 2014. La durée du contrat est de 2 à 4 ans, en fonction du diplôme préparé.

Nombre de contrats étudiants par missions



En 2014

702

Contrats

541

Étudiants

Un étudiant peut cumuler plusieurs contrats

105 127

heures rémunérées en 2014

■ Les promotions des personnels BIATSS

Observation sur 5 ans

ITRF					AENES				BU			Totaux
	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	Total	
2010	2	3		5	1	14	1	16		3	3	24
2011	4	10	3	17		2		2	1	1	2	21
2012	3	9		12	1	4		5	2		2	19

ITRF					AENES				BU			Totaux
	LA	TA	Total		LA	TA	Total		LA	TA	Total	
2013												
Total promus	3	9	12		0	11	11		1	1	2	25
Nbre Femmes promues	1	6	7		0	10	10			1	1	18
Nbre Hommes promus	2	3	5		0	1	1		1		1	7
Contingent de promotions national ou académique	444	1019	1463		15	236	251		53	306	359	2073
Nbre promouvables UJM	162	80	242		47	53	100		28	16	44	386

ITRF					AENES				BU			Totaux
	LA	TA	Total		LA	TA	Total		LA	TA	Total	
2014												
Total promus	4	13	17		1	4	5		1		1	23
Nbre Femmes promues	2	7	9			4	4		1		1	14
Nbre Hommes promus	2	6	8		1		1				0	9
Contingent de promotions national ou académique	456	1017	1473		10	125	135		27	276	303	1911
Nbre promouvables UJM	161	72	233		85	43	128		17	16	33	394

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'Établissement qui établit un classement en fonction des dossiers.

Taux de promotion

Taux de promotion (par listes d'aptitude et tableaux d'avancement) sur 5 années.
(Nbre promus/Nbre total population) BIATSS).

6% **6%** **5%**
en 2014 en 2013 en 2012

5% **6%**
en 2011 en 2010

Au niveau national, le taux de promotion est de

6%

(Source bilan social MESR 2013-2014)

Nbre promus/
Nbre d'agents promouvables sur 2014

10%

des agents promouvables
ont obtenu une promotion
de grade (tableau
d'avancement)

2%

des agents promouvables
ont obtenu une promotion
de corps (liste d'aptitude)

Les femmes promues sont largement
majoritaires :

61%

Taux en cohérence avec le taux
global de personnel féminin
BIATSS (67%).

01

■ Les recrutements et les départs des personnels BIATSS

Observation : année civile 2013 et 2014

Les recrutements des personnels titulaires

2013	A	B	C	Total
1re affectation	1		2	3
Détachement	1	1		2
Mutation	3	2	3	8
Réintégration après détachement		2		2
Nomination après concours				
Total	5	5	5	15

2014	A	B	C	Total
1re affectation	1		4	5
Détachement				
Mutation		5		5
Réintégration après détachement				
Nomination après concours		1		1
Total	1	6	4	11

Les départs des personnels titulaires

2013	A	B	C	Total
Détachement	1	2		3
Disponibilité	1			1
Mutation	1		9	10
Retraite	4	4	3	11
Décès				
Total	7	6	12	25

2014	A	B	C	Total
Détachement	1			1
Disponibilité			2	2
Mutation			3	3
Retraite	2	5	7	14
Décès				1
Total	3	6	12	21

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

1.5 - Les personnels handicapés

	2012	2013	2014
Enseignants	4	7	5
BIATSSS	31	33	28
Total	35	40	33
dont femmes	19	21	22
dont hommes	16	19	11
Titulaires	24	25	23
Contractuels	11	15	10
Nbre recrutements	2	1	1

Le nombre de travailleurs handicapés a baissé en 2014 du fait de départs à la retraite et du non-renouvellement de la reconnaissance de travailleur handicapé.

Le Ministère de l'Enseignement Supérieur est soumis à l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés. Ce taux d'emploi légal est calculé sur l'ensemble des effectifs (EC et BIATSS), indifféremment du mode de financement (budget État ou ressources propres). À cet effet, l'UJM réalise une enquête annuelle auprès de ses personnels dont le résultat peut varier d'une année sur l'autre en fonction des entrées/sorties (recrutement, mutation, retraite...) et de la date de la validité de la reconnaissance d'un handicap.

L'UJM mène une politique volontariste en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés. À ce titre, l'université :

- présente chaque année au moins un dossier de candidature à un contrat doctoral handicap ;
- s'est dotée d'un correspondant handicap, positionné au niveau de la DRH, chargé d'informer et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion professionnelle. Il procède également au recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mène une politique active en faveur du recrutement de travailleurs handicapés en organisant des recrutements réservés chaque année.

Taux d'emploi des travailleurs handicapés :

2014

3,83%

Fonction publique d'État

1,89%

Ministère de l'Enseignement supérieur

2,21%

Université Jean Monnet

2013

3,56%

Fonction Publique d'État

1,62%

Ministère de l'Enseignement supérieur

2,70%

Université Jean Monnet

01

1.6 - La démographie

■ **Pyramides des âges des personnels titulaires**
(Enseignants et BIATSS) *Observation au 01/01/2014*

24

femmes ont plus de
60 ans

contre

56

hommes sur la totalité
de la population titulaire

dont

11

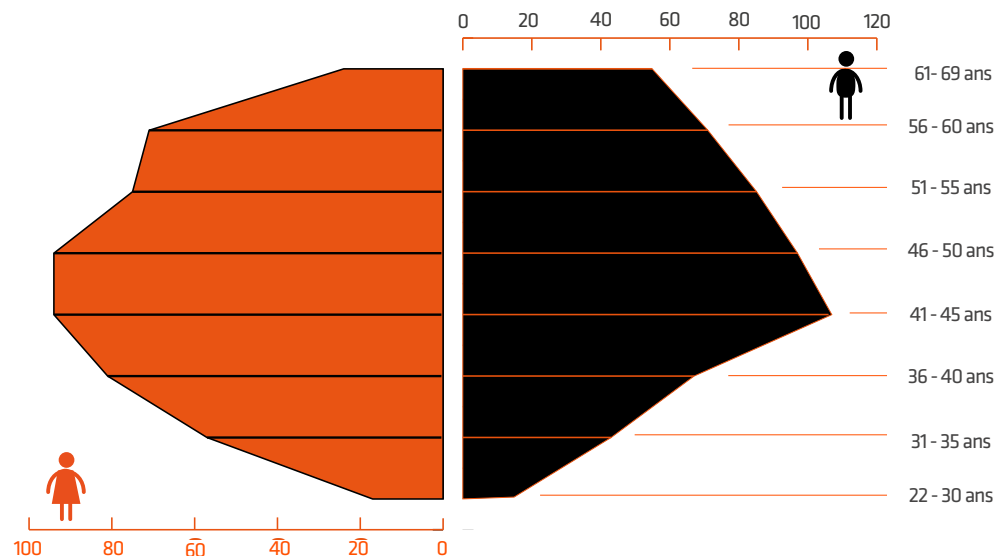
femmes dans la popu-
lation enseignante

contre

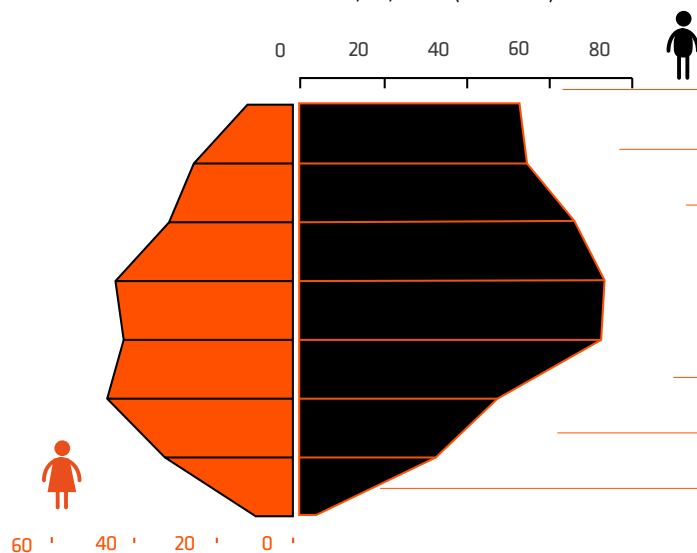
13

dans la population
des BIATSS

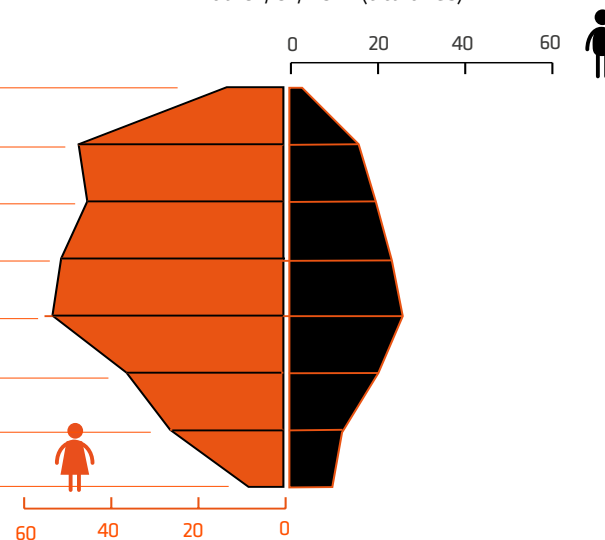
Pyramide des âges des personnels Enseignants et BIATSS
au 01/01/2014 (titulaires)



Pyramide des âges des personnels Enseignants
au 01/01/2014 (titulaires)

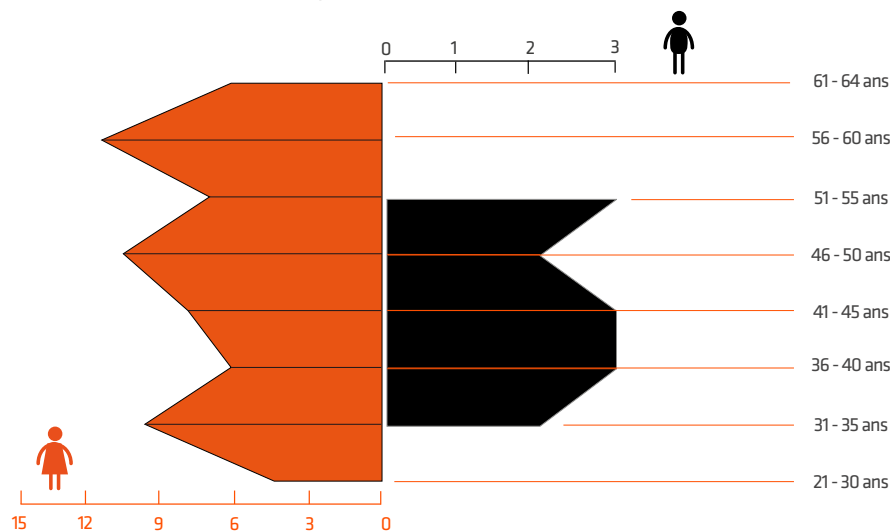


Pyramide des âges des personnels BIATSS
au 01/01/2014 (titulaires)

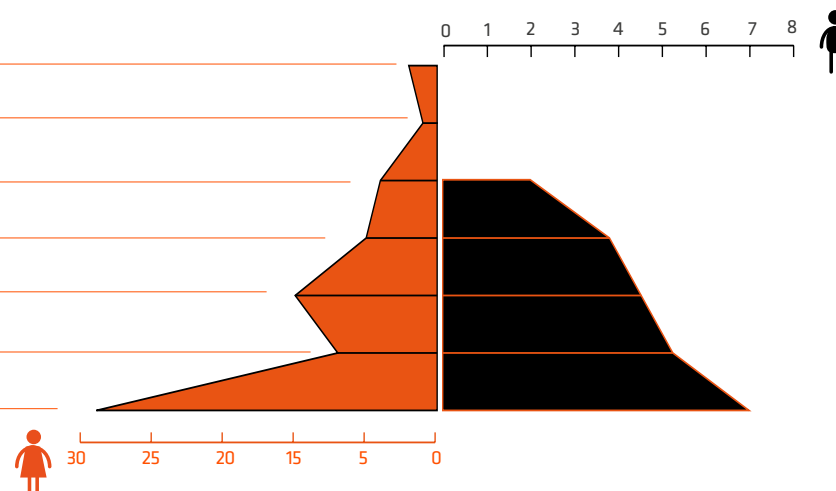


Pyramides des âges des personnels contractuels

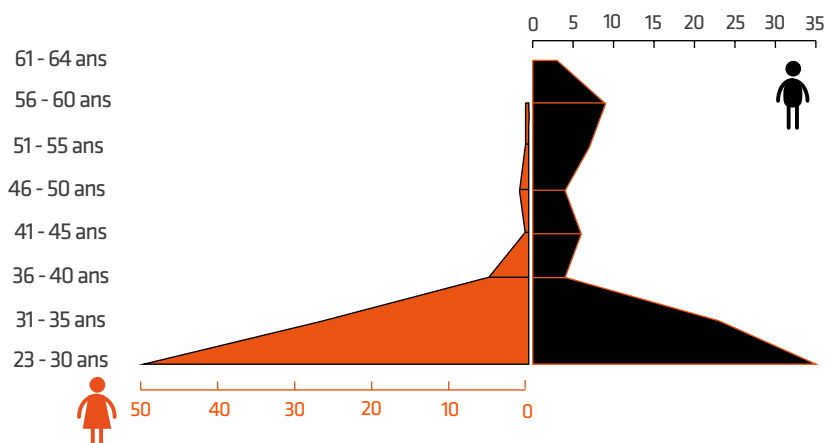
Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDI au 01/01/2014



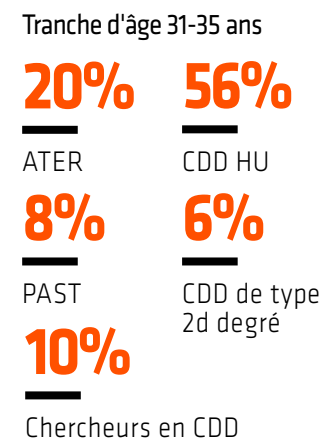
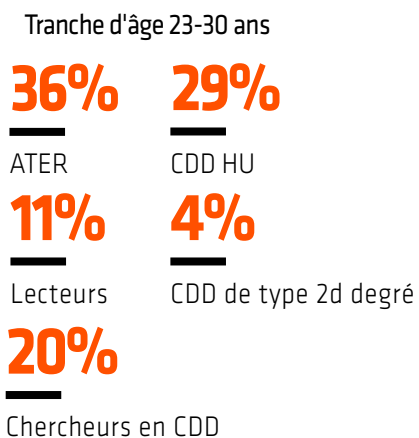
Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDD au 01/01/2014



Pyramide des âges des personnels enseignants en CDD au 01/01/2014



Proportions des types de contrats enseignants en CDD



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 BIATSS, un contingent important de départs à la retraite remplacé par des personnels plus jeunes. (ceci ne s'applique pas pour les CDI qui est une population plus ancienne).

01

Ensemble des populations

Âges moyens **45 ans**

est l'âge moyen UJM

47 ans

est l'âge moyen MESR

Âges médians **44 ans**

est l'âge médian UJM

46 ans

est l'âge médian MESR


■ Âges moyens et médians des personnels (titulaires et contractuels)

Observation au 01/01/2014

	Personnels titulaires					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignants	45 ans	44 ans	49 ans	47 ans	47 ans	46 ans
BIATSS	47 ans	47 ans	45 ans	44 ans	46 ans	46 ans

	Personnels contractuels CDI					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
BIATSS	47 ans	46 ans	44 ans	44 ans	46 ans	45 ans


	Personnels contractuels CDD					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignants	31 ans	30 ans	37 ans	31 ans	34 ans	30 ans
BIATSS	34 ans	31 ans	33 ans	31 ans	34 ans	31 ans

Âges moyens 

UJM

43 ansest l'âge moyen
des femmes


MESR

46 ansest l'âge moyen
des femmesÂges médians 

UJM

43 ansest l'âge médian
des femmes


MESR

45 ansest l'âge médian
des femmesÂges moyens 

UJM

46 ansest l'âge moyen
des hommes

MESR

48 ansest l'âge moyen
des hommesÂges médians 

UJM

45 ansest l'âge médian
des hommes

MESR

47 ansest l'âge médian
des hommes

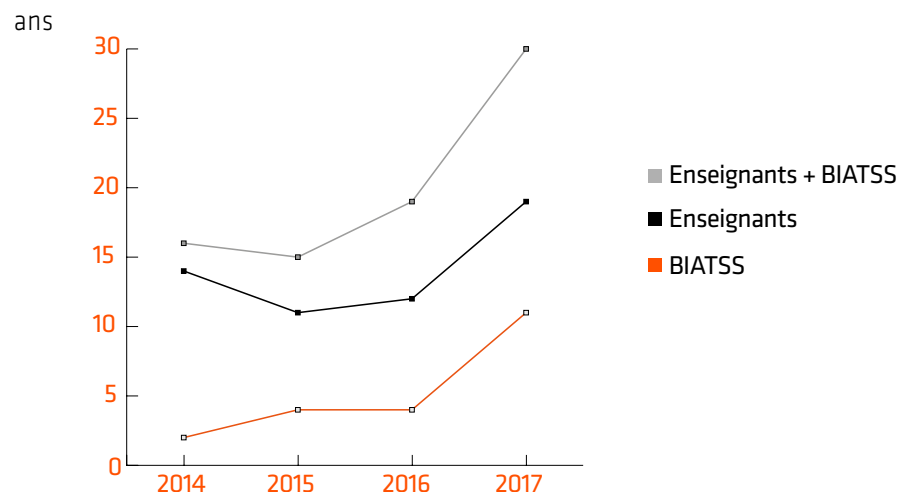
(source : bilan social MESR 2013/2014)

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

Observation sur 2014 - 2015 - 2016 et 2017

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans. (Moyenne calculée hors dispositif "mère de 3 enfants minimum")

62 Personnels atteignant l'âge de 62 ans en 2014, 2015, 2016 et 2017

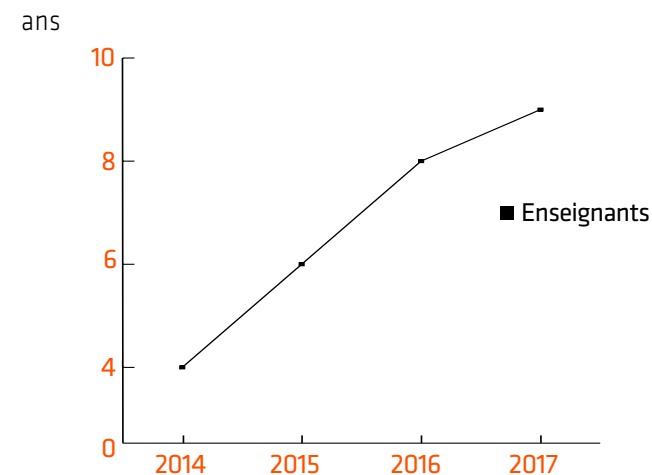


L'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance, de la manière suivante :

- entre le 01/07 et le 31/12/1951 : 60 ans et 4 mois
- 1952 : 60 ans et 9 mois
- 1953 : 61 ans et 2 mois
- 1954 : 61 ans et 7 mois
- 1955 : 62 ans

Le report de l'âge légal à 62 ans ne prendra effet qu'en 2017.

65 Personnels atteignant l'âge de 65 ans en 2014, 2015, 2016 et 2017



Sur la période 2014 à 2017 :

80

personnels en activité atteignent l'âge de 62 ans :

56

personnels Enseignants

24

personnels BIATSS

30

départs en 2013 :
19 Enseignants
11 BIATSS

26

en 2014 :
12 Enseignants
14 BIATSS

01

1.7 - Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2013

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-chercheuses.

- encourager la recherche et promouvoir les études de genre.

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.

Parité au niveau national

Toutes populations confondues

37% **63%**
de femmes d'hommes

Enseignants chercheurs

37% **63%**
de femmes d'hommes

Enseignants HU

25% **75%**
de femmes d'hommes

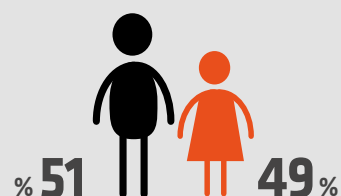
Second degré

44% **56%**
de femmes d'hommes

(source : bilan social MESR 2013-2014)

Répartition globale par sexe des personnels titulaires

Enseignants et BIATSS



Enseignants



BIATSS

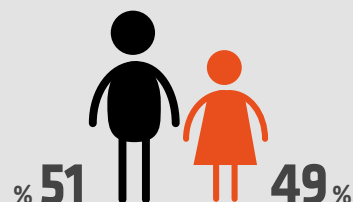


Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

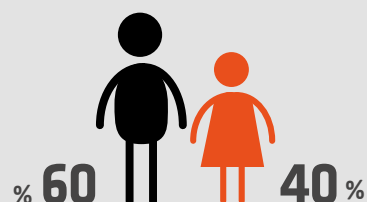
Professeurs des universités



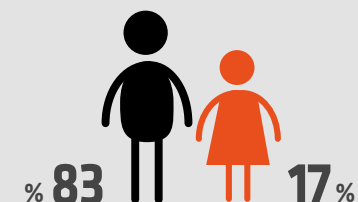
Maîtres de conférences



Enseignants du 2d degré



Enseignants Hospitalo-universitaires

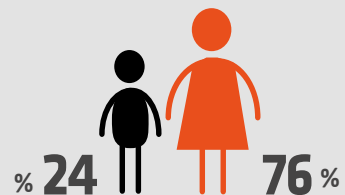


■ Personnels BIATSS (titulaires et contractuels) : répartition par sexe et par catégorie

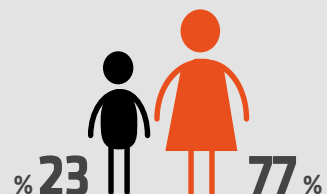
CATÉGORIE A



CATÉGORIE B

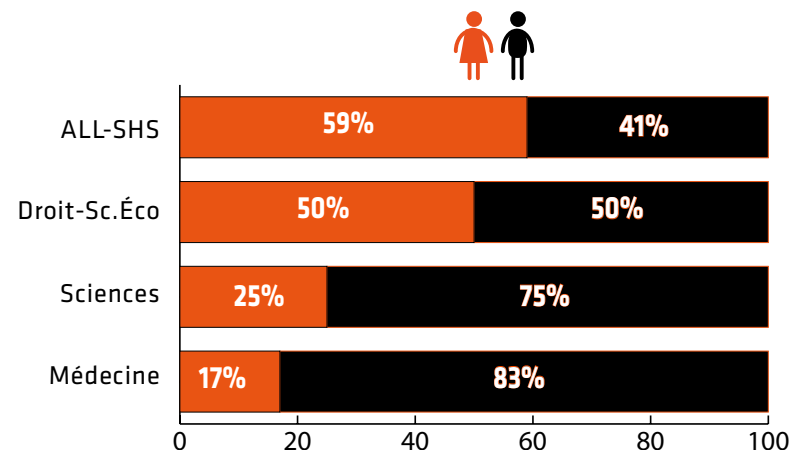


CATÉGORIE C

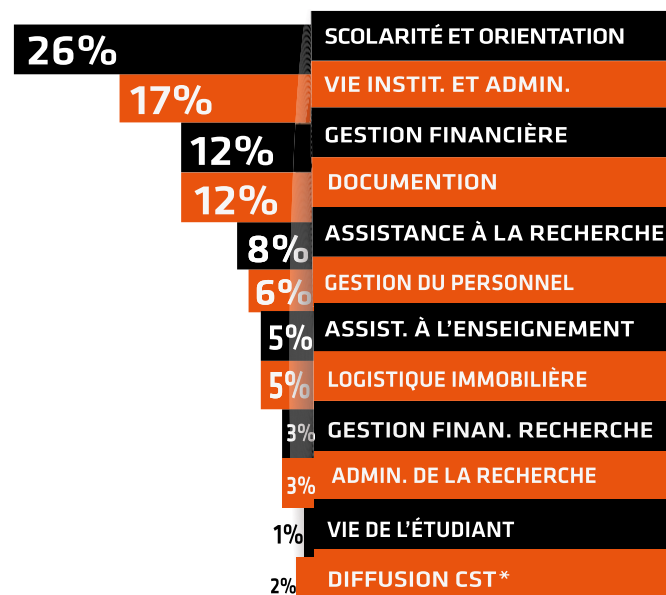


■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

	2013		2014	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ALL-SHS	56%	44%	59%	41%
Droit-Sc.Eco	49%	51%	50%	50%
Sciences	25%	75%	25%	75%
Médecine	16%	84%	17%	83%



Personnels BIATSS :
répartition des femmes par fonctions



* CST : Culture Scientifique et Technique

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

71 %

de la population BIATSS

55 %

des personnels d'encadrement
sont des femmes

01

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

Composition des comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs

44%

des membres des comités sont des femmes. Parmi celles-ci,

35%

sont présidentes des comités.

Composition des jurys de concours BIATSS

49%

des membres des jurys de concours sont des femmes. Parmi celles-ci,

50%

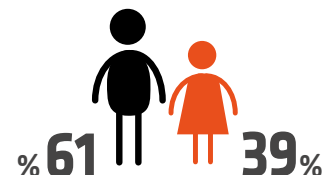
sont présidentes des jurys.

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

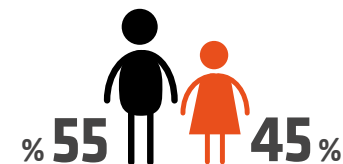
Conseil d'administration



Commission de la recherche



Commission de la formation et de la vie universitaire



Comité technique



Commission paritaire d'établissement



Les femmes et les fonctions à responsabilité structurelle



↑ + 7%

Tendance d'évolution par rapport à 2013

Les femmes et les responsabilités de Vice Président et de chargé de mission



↑ + 1%

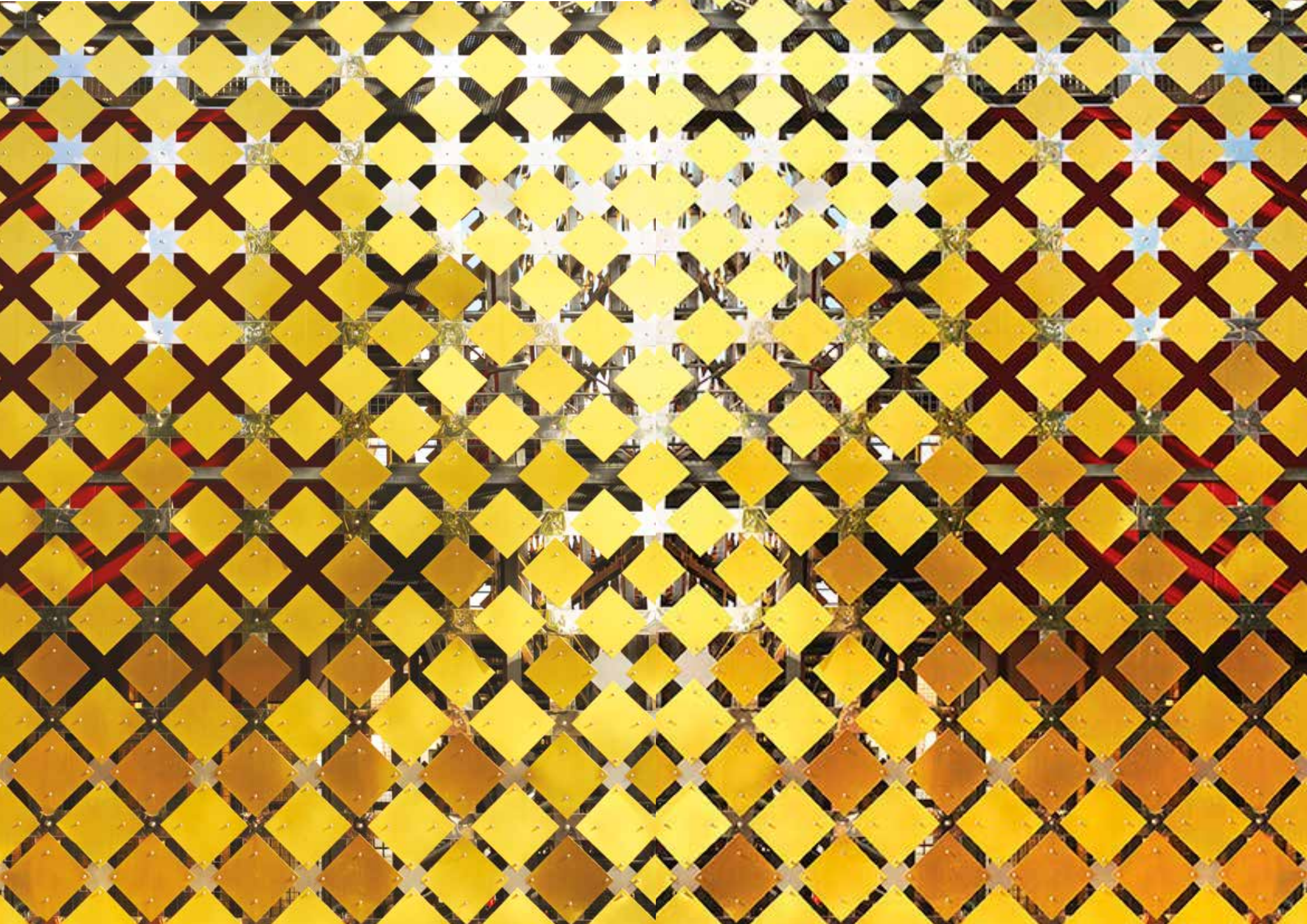
Tendance d'évolution par rapport à 2013

La direction des laboratoires de recherche



↑ + 5%

Tendance d'évolution par rapport à 2013



Les rémunérations

02

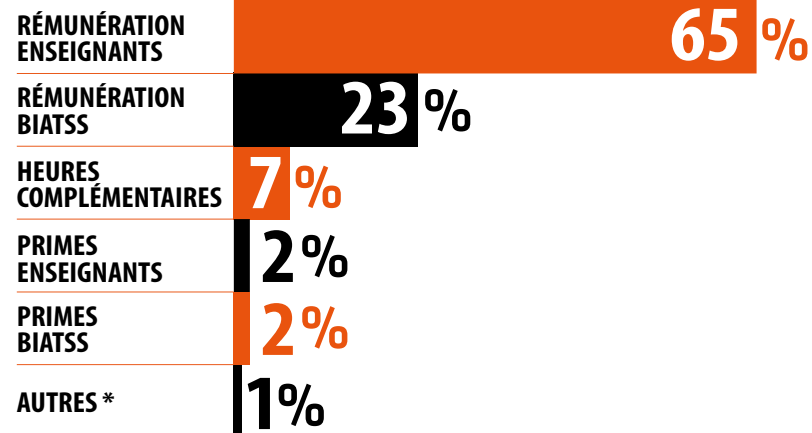
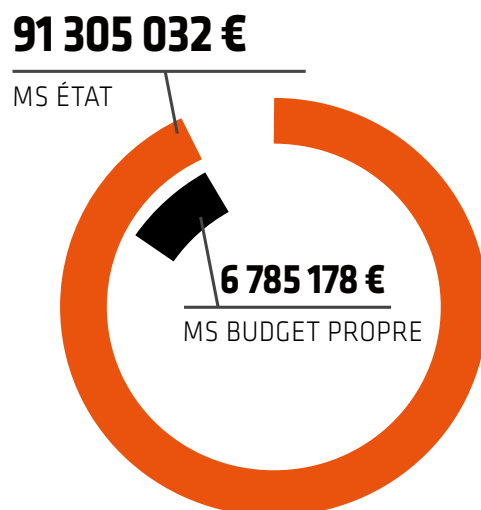


2.1. Structure des rémunérations

Observation 2014

98 090 211 €

Montant de la masse salariale 2014

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

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

2.2. Les rémunérations principales par type de population

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

	2013	2014
Enseignants chercheurs et hospitalo-univ.	42 507 906 €	42 972 623 €
Enseignants 2d degré	11 309 118 €	11 564 614 €
Enseignants contractuels	8 822 689 €	8 830 958 €
BIATSS titulaires	17 440 565 €	18 608 283 €
BIATSS contractuels	4 915 078 €	4 404 714 €
TOTAL	84 995 356 €	86 381 193 €

L'augmentation importante de la masse salariale entre 2013 et 2014 s'explique notamment par la création sur 2014 de 19 postes dits «Fioraso». Les titularisations dans le cadre du dispositif «Sauvadet» sont également une des causes d'augmentation.

2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2014

	Brut mensuel moyen
PR et PUPH	4 690 €
MCF et MCUPH	3 326 €
Enseignants 2d degré	3 207 €
BIATSS Cat. A	2 570 €
BIATSS Cat. B	1 935 €
BIATSS Cat. C	1 585 €

2.4. Les éléments de rémunérations complémentaires aux salaires

Observation 2014

	Montant total	Nbre bénéficiaires	% de la MS
Enseignants	1 331 628 €	808	1,37%
Enseignants contractuels	45 327 €	49	0,05%
BIATSS	1 678 465 €	794	1,73%
BIATSS contractuels	291 541 €	292	0,30%
SFT Enseignants	423 874 €	353	0,44%
SFT BIATSS	202 643 €	261	0,21%
	3 973 478 €	2 547*	4,10%

Moins d'ATER en 2014 explique la baisse du montant des primes enseignants contractuels.

Détails des rémunérations complémentaires Enseignants et BIATSS

Primes et indem. enseignants	Montant	Nbre agents
PRES	661 478 €	538
PCA	263 784 €	88
PRP	5 318 €	5
PES	299 500 €	50
Primes et indemnités diverses	101 548 €	127
Primes contractuels	45 327 €	49
SFT Enseignants	423 874 €	353
	1 800 829 €	1 210*

Primes et indem. BIATSS	Montant	Nbre agents
PFR	199 026 €	53
IFTS	43 662 €	21
IAT	169 072 €	89
PPRS	881 849 €	291
Primes BU	79 325 €	41
Prime informatique	156 046 €	33
Primes et indemnités diverses	149 484 €	256
Primes contractuels	291 541 €	292
SFT BIATSS	202 643 €	261
	2 172 649 €	1 337*

* Certains personnels cumulent plusieurs types de primes ou indemnités. Les bénéficiaires d'indemnités diverses peuvent également être des personnels extérieurs à l'établissement (jurys).

PRES : Prime de recherche et enseignement supérieur
PCA : Prime pour charges administratives
PRP : Prime de responsabilité pédagogique

PES : Prime d'excellence
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
SFT : Supplément familial de traitement

2.5. Les heures complémentaires

Observation 2014

	en €uros	en H équ. TD	Nb agents
Enseignants de l'UJM	2 722 132 €	64 424	533
Personnels extérieurs	3 788 271 €	71 490	1 640
	6 510 403 €	135 915	2 173

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

130 534

heures équivalent TD

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

Total des heures complémentaires rémunérées :

135 915

heures équivalent TD

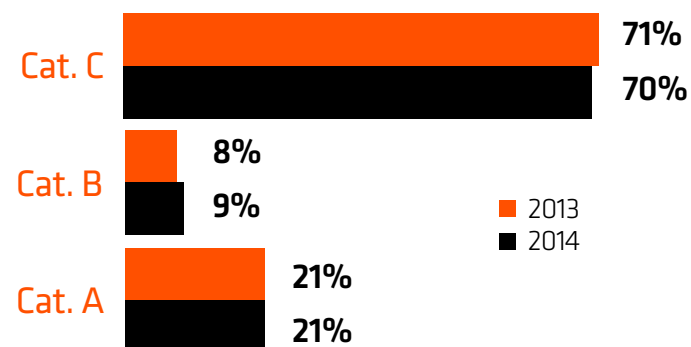
2.6. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

Personnels enseignants	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	24	52	76	113 087 €
Contractuels	1	10	11	11 279 €
Total	25	62	87	124 365 €

Personnels BIATSS	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	52	22	74	28 418 €
Contractuels	14	4	18	7 197 €
Total	66	26	92	35 615 €

Répartition par catégories des personnels BIATSS bénéficiaires de la GIPA





**Formation des
personnels
Conditions de travail
Hygiène et sécurité**

03



03

3.1. La formation des personnels

La formation des personnels BIATSS

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

Stagiaires 2013 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	14	7	18	2	8	8	57
Gestion, communication, Organisation du travail	42	12	60	9	60	3	186
Informatique-Bureautique	29	34	74	13	111	4	265
Préparation concours	41	44	74	8	116	12	295
Langues étrangères	1	1	3	3	2	2	12
Hygiène et Sécurité	23	12	27	24	29	58	173
Spécifiques Bibliothèque	37	13	49	21	60	26	206
Total/catégorie/genre	187	123	305	80	386	113	
Total/catégorie	310		385		499		1194

Nombre d'heures stagiaires 2013 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	111	75	198	24	93	93	594
Gestion, communication, Organisation du travail	417	127	586	102	623	30	1885
Informatique-Bureautique	253	307	423	111	668	15	1777
Préparation concours	161	133	342	30	529	45	1240
Langues étrangères	48	48	76	77	75	75	399
Hygiène et Sécurité	240	109	180	154	287	294	1264
Spécifiques Bibliothèque	325	128	403	171	472	213	1712
Total/catégorie/genre	1555	927	2208	669	2747	765	
Total/catégorie	2482		2877		3512		8871

La baisse du nombre de stagiaires s'explique principalement par des formations Hygiène et Sécurité non réalisées et une baisse du nombre de stagiaires au niveau du Service de Documentation.

Stagiaires 2014 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	21	15	3	0	1	0	40
"Gestion, communication, Organisation du travail"	52	35	77	12	41	4	221
Informatique-Bureautique	39	23	77	10	130	5	284
Préparation concours diplôme	38	13	43	2	107	15	218
Langues étrangères	2	0	6	0	3	1	12
Handicap	7	2	28	0	13	3	53
Risques Psycho-Sociaux		3	15		10	2	30
Hygiène et Sécurité	14	8	22	21	13	49	127
Spécifiques Bibliothèque	15	6	39	23	40	18	141
Total/catégorie/genre	188	105	310	68	358	97	
Total/catégorie	293		378		455		1126

Nombre d'heures stagiaires 2014 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	194	154	22	0	4	0	374
"Gestion, communication, Organisation du travail"	550	390	852	100	439	32	2363
Informatique-Bureautique	403	386	522	138	983	32	2464
Préparation concours diplôme	177	62	213	6	456	52	966
Langues étrangères	86	0	202	0	124	0	412
Handicap	8	3	64	10	18	4	107
Risques Psycho-Sociaux	0	18	90	0	60	12	180
Hygiène et Sécurité	122	108	193	154	135	353	1065
Spécifiques Bibliothèque	181	39	336	186	206	117	1065
Total/catégorie/genre	1721	1160	2494	594	2425	602	
Total/catégorie	2881		3088		3027		8996

40 %

des stagiaires sont des
personnels de catégories C

3 stagiaires sur 4 sont des femmes

34 %

de catégorie B

26 %

de catégorie A

Au niveau national, la répartition est la suivante :

48 %

de catégories C

3 stagiaires sur 4 sont des femmes

(source : bilan social MESR 2013/2014)

25 %

de catégorie B

27 %

de catégorie A

La formation des personnels Enseignants

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

Type formation	Stagiaires						Nombre d'heures stagiaires					
	2013		Total	2014		Total	2013		Total	2014		Total
	F	H		F	H		F	H		F	H	
Management	3	3	6	2	2	4	36	18	54	21	21	42
Gestion, communication, Organisation du travail	40	21	61	14	10	24	407	170	577	170	135	305
Informatique-Bureautique	24	13	37	15	10	25	109	81	190	59	77	136
Préparation concours diplôme	0	0	0	5	2	7	0	0	0	16	11	27
Langues étrangères	7	6	13	10	0	10	122	124	246	222	0	222
Handicap			0	2	3	5				19	4	23
Risques Psycho-Sociaux	0	0	0	1		1				6	0	6
Hygiène et Sécurité	9	13	22	8	10	18	52	112	164	138	234	372
Total/catégorie/genre	83	56		57	37		726	505		651	482	
Total/catégorie	139		139	94		94	1 231		1 231	1 133		1 133

En 2014,

8 %

des personnels enseignants ont
participé à des formations

contre

10 %

en 2013

03

■ Les congés pour recherches ou conversions thématiques

Années universitaires

	2011/2012			2012/2013			2013/2014		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ALL - SHS	1	1	2	5	2	7	4	2	6
Droit - Sc. Eco	2	2	4	1		1			0
Sciences		3	3	1	2	3			3
Totaux	3	6	9	7	4	11	5	4	9

Les dossiers C.R.C.T. attribués sur un contingent de l'établissement sont examinés par la Commission de la recherche.

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...

■ Les dispositifs d'accompagnement

2013

Type dispositif	Cat A		Cat B		Cat C		Total
	F	H	F	H	F	H	
VAE		1			2		3

Rectification d'une erreur commise en 2013

2014

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

■ Les dépenses de formation

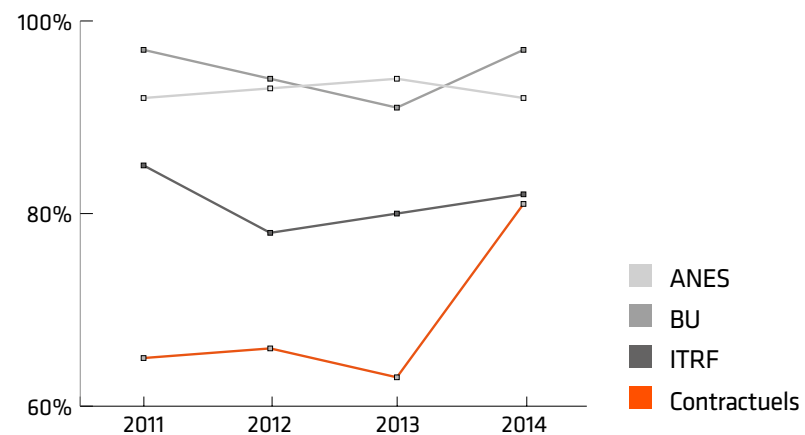
	Coût pédagogique	Frais de missions	Total
2011	109 920 €	25 137 €	135 057 €
2012	116 918 €	10 708 €	127 626 €
2013	100 859 €	8 385 €	109 244 €
2014	98 234 €	11 267 €	109 501 €

03

3.2. Les entretiens professionnels des personnels BIATSS

Taux de retour des entretiens professionnels

	2012	2013	2014
AENES	93 %	94 %	92 %
BU	94 %	91 %	97 %
ITRF	78 %	80 %	82 %
Contractuels	66 %	63 %	81 %
	78 %	78 %	85 %



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

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

03

3.3. Les conditions de travail

Observation 2014

■ Le temps partiel

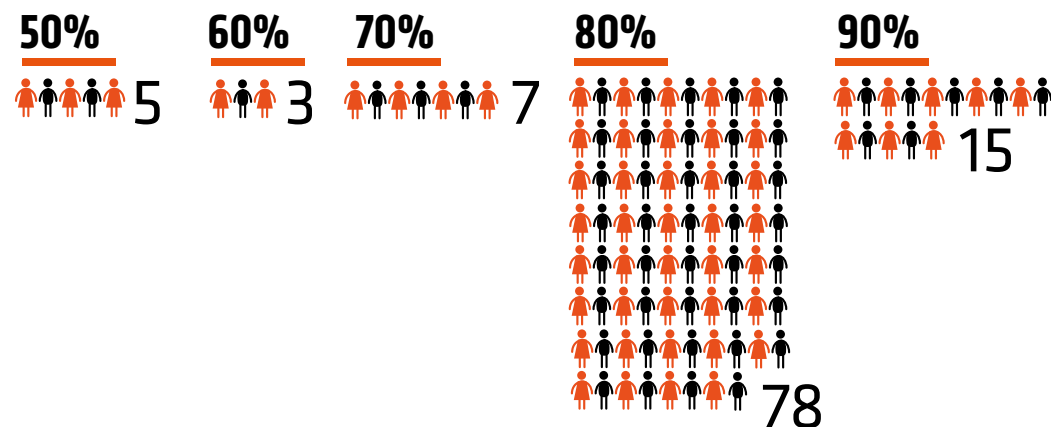
Tout personnel, titulaire ou contractuel, peut demander à bénéficier d'un TEMPS PARTIEL s'il est recruté sur une base de 100%.

Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet.

La quotité de rémunération d'un 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%.

108 personnels BIATSS ont opté pour le temps partiel, en 2014, dans les proportions suivantes :



13 personnels ENSEIGNANTS ont opté pour le temps partiel en 2014, dont 10 femmes.

4 à 50%, 1 à 70%, 8 à 80%

88%

de la population à temps partiel est féminine

En 2014

19%

de la population BIATSS travaille à temps partiel

contre

18%

en 2013

16%

en 2012

24%

en 2011

Sur la totalité des agents à temps partiel,

19%

ont souhaité une réduction de quotité pour élever un enfant

3%

pour handicap

1%

pour créer ou reprendre une entreprise

159

comptes ouverts depuis la création du dispositif

267

jours épargnés sur l'année 2014

contre

467

sur l'année 2013

28%

de la population BIATSS a ouvert un compte épargne-temps

64%

des comptes ont été alimentés

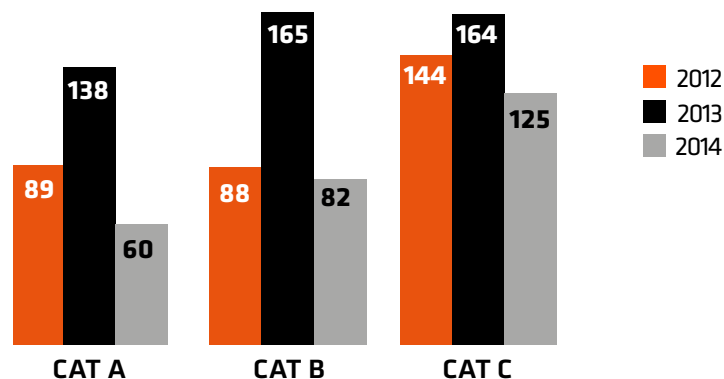
Le compte épargne-temps

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.

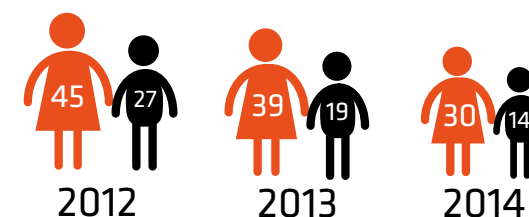
Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. Pour l'utilisation des jours épargnés, trois options sont offertes :

- 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.

Épargne en nombre de jours par catégorie de personnel en 2014



Épargne par genre



Indemnisation des jours épargnés en 2014

	Nbre jours indemnisés	Taux indemnité	Montant total
Cat. A	28	125	3 500 €
Cat. B	12	80	960 €
Cat. C	12	65	780 €
Totaux	52		5 240 €

6

jours ont été déposés en moyenne, par agent en 2014.

Somme des jours stockés en ETP par catégories

	Nb ETP
Cat. A	2
Cat. B	2
Cat. C	2
Totaux	6

03

11

jours est la durée moyenne *
d'un **congé ordinaire de maladie** par agent ayant
obtenu un congé en **2014**

contre

17

jours en **2013**

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

2

accidents de service ayant
occasionné de longs arrêts
augmentent le nombre de
jours d'absences en 2014 de
656 jours

■ L'absentéisme

10

agents (6 F et 4 H ; 3 en-
seignants et 7 BIATSS) ont
bénéficié de **CLM** en 2014

Durée moyenne d'un
CLM : 154 jours

4

agents (2 F et 2 H ; 2 en-
seignants et 2 BIATSS)
ont été placés en **CLD**

Durée moyenne d'un
CLD : 257 jours

7

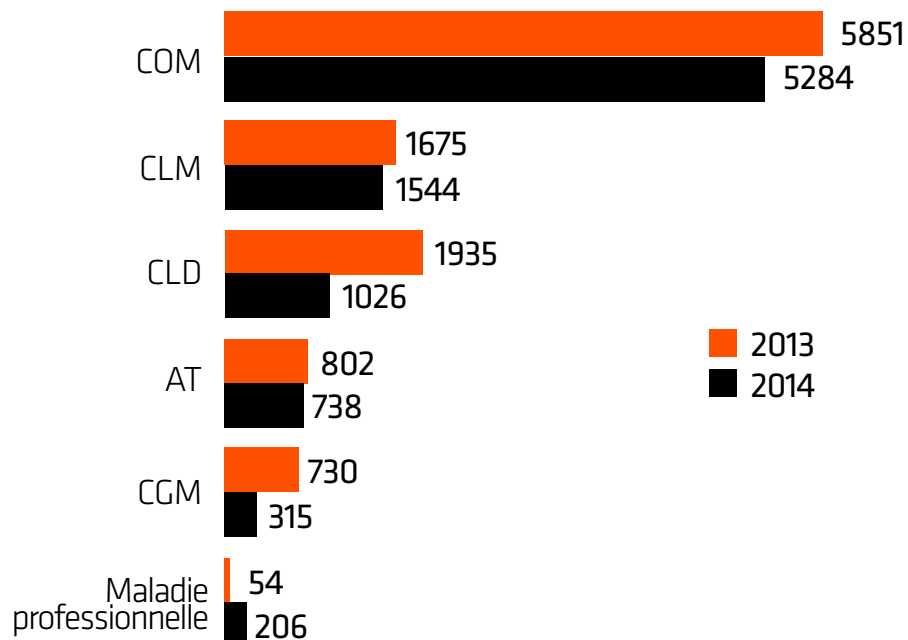
Accident du Travail- AT
sur les 14 recensés (10 F et
4 H ; 3 enseignants et 11
BIATSS) n'ont pas impliqué
d'arrêts de travail

1

agents (femme BIATSS)
a bénéficié d'un **CGM**
durant toute l'année 2014

■ Absence pour raison de santé

Nombre de jours d'arrêt par nature de l'absence en 2013 et 2014



19 ETP

C'est la somme du nombre de jours d'arrêt
(congés ordinaires de maladie - COM) des
personnels BIATSS

■ Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

2013

	Femme		Homme		Total F+H	
	F	H	F	H	F	H
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	11	35	7	20	18	55
Égale ou sup. à 5 jours	36	1 002	29	865	65	1 867
Total	47	1 037	36	885	83	1 922

2014

	Femme		Homme		Total F+H	
	F	H	F	H	F	H
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	15	38	14	32	29	70
Égale ou sup. à 5 jours	57	810	29	569	86	1 379
Total	72	848	43	601	115	1 449

■ Absentéisme des personnels BIATSS - Congés ordinaires de maladie

2013

	Femme		Homme		Total F+H	
	F	H	F	H	F	H
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	62	169	22	55	84	224
Égale ou sup. à 5 jours	126	2 448	50	1 257	176	3 705
Total	188	2 617	72	1 312	260	3 929

2014

	Femme		Homme		Total F+H	
	F	H	F	H	F	H
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	100	234	39	103	139	337
Égale ou sup. à 5 jours	193	2 981	46	517	239	3 498
Total	293	3 215	85	620	378	3 835

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

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

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

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

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

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

03

En 2014, le nombre d'arrêts a été plus important qu'en 2013.

Cependant, les congés de maladie ont été plus courts en 2014.

Les congés de moins de 5 jours représentent :

52%

en 2014

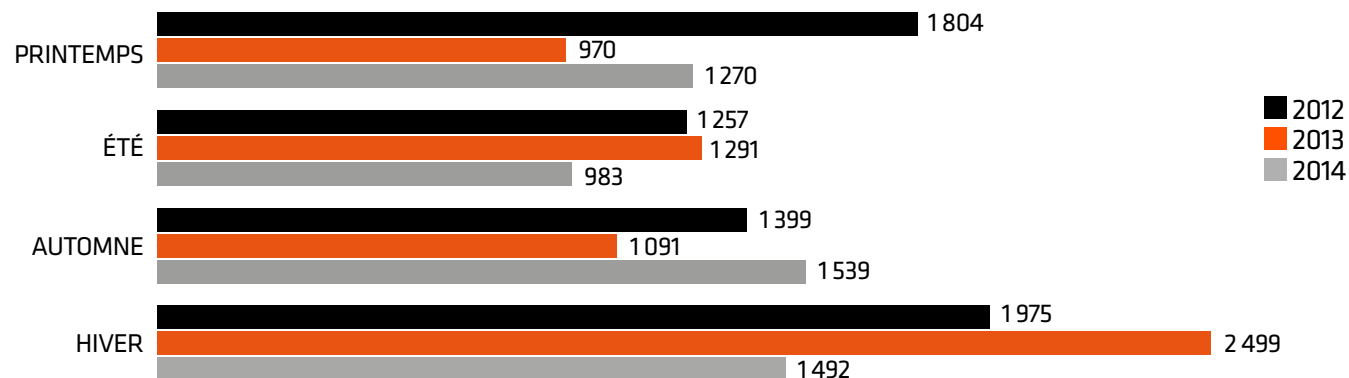
contre

42%

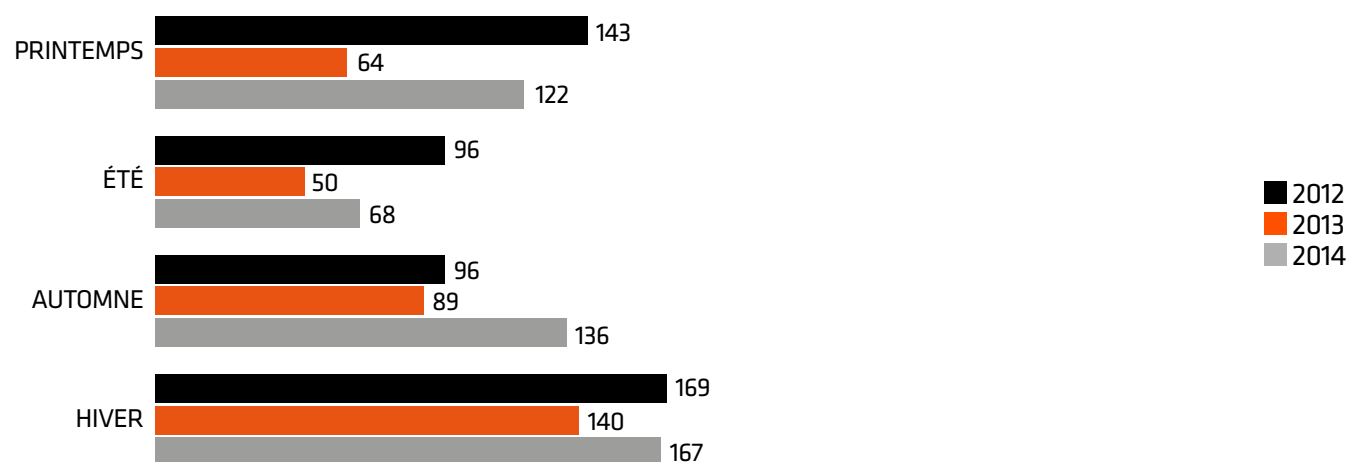
en 2013

■ Saisonnalité des congés ordinaires de maladie

Nombre de jours d'arrêt par saison : 2012 - 2013 - 2014



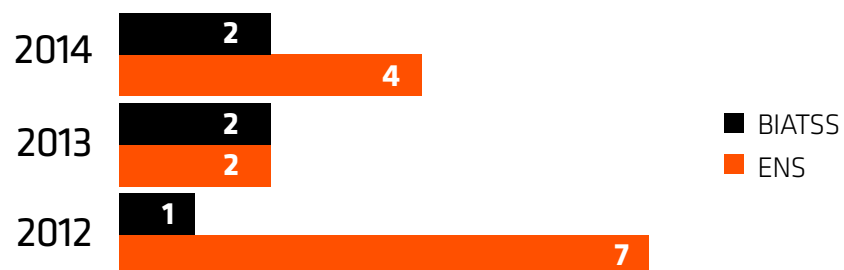
Nombre d'arrêts par saison - 2012 - 2013 - 2014



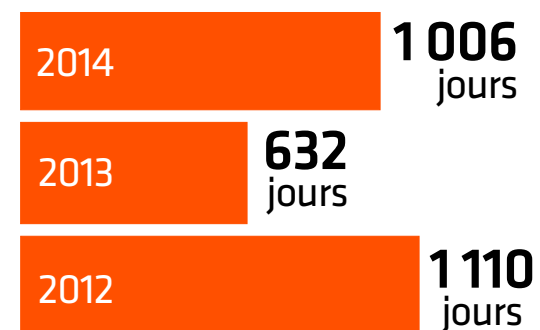
Printemps : 20 mars 2013 - Été : 21 juin - Automne : 22 septembre - Hiver : 21 décembre

■ Temps partiel thérapeutique

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



Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



■ Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

2012					2013					2014				
	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours		Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours	
Congé maternité	29	14	43	4 150	30	13	43	3 595		31	8	39	3 446	
Congé paternité	7	5	12	143	9	8	17	201		5	2	7	77	
Congé parental	3	1	4	737	2	2	4	305		2	3	5	961	
Total	39	20	59	5 030	41	23	64	4 101		38	13	51	4 484	

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

■ Absence pour grèves

En 2013

16

jours d'absence
pour grève pour

16

agents grévistes
(2 préavis de grève).

En 2014

46

jours d'absence
pour grève pour

46

agents grévistes
(3 préavis de grève).

03

■ Médecine du travail et actions de prévention

Les acteurs du Service de Médecine du personnel :

1	1
médecin de prévention	personnel BIATSS

Le médecin de prévention réalise des visites médicales :

- périodiques (systématiques ; biennales ou quinquennales ; et annuelles pour les personnels soumis à surveillance médicale particulière) ;
- non périodiques (premières visites ou visites d'embauche)
- à la demande de l'employeur, du médecin ou de l'agent pour :

- problème de santé ou handicap entraînant des difficultés au travail ou à la reprise du travail et/ou justifiant d'aménagement ;
- reprise après maladie, disponibilité, CLM/CLD, maternité ;
- accident de travail ou maladie professionnelle ;
- temps partiel thérapeutique ;
- visites post-exposition ;
- mal-être au poste de travail ;
- certificats (handicap, sport...).

226

visites non périodiques
en 2013

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

- Amiante
- Risques psychosociaux
- Travail sur écran
- Prévention des troubles musculosquelettiques

	2013	2014
Effectif pris en charge	731	753
Nb de personnes vues (visites médicales périodiques)	661	697
Nb total de visites		775
% de l'effectif concerné	90%	93%

Risques professionnels et surveillance médicale

Effectif soumis à surveillance médicale particulière	163	271
Décrets spéciaux (Écran, Bruit, Plomb, Manutention...)	297	281
Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...)	70	72
Surveillance particulière recherche	170	172
Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...)	37	31
Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...)	46	36

Examens complémentaires

Examens biologiques, Examens paracliniques, Vaccinations	752	768
---	------------	------------

Poste de travail et état de santé

Avis sur l'aptitude	12	12
Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...)	8	9
Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...)	3	2
Inaptitude totale	-	-
Incapacité temporaire	1	1
Visite de reprise * (après maladie, CLM/CLD, maternité, AT...)	23	42
	63	46

Orientations vers des spécialistes ou généralistes

Activité en milieu de travail

Visites de laboratoires, de postes de travail**	17	14
Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique)	2	4
Personnel mis à disposition pour les personnels handicapés	0,5	0,5

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

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

(Source : Médecin de prévention)

3.4. Hygiène et sécurité

■ Le budget

Un budget annuel de 60 500 € (hors formations) réparti autour de 4 axes :

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

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

Poursuite de l'investissement des membres du CHSCT :

- Validation du règlement intérieur - partie santé et sécurité au travail / Intégration dans le règlement intérieur de l'Établissement.
- Finalisation de l'enquête Qualité de vie au travail et de son plan de communication.
- Visites de laboratoires.
- Participation aux enquêtes d'accidents de travail/ services./ Analyses et recommandations
- Étude et propositions d'un groupe de travail du CHSCT concernant une situation de travail dans un service.
- Demande d'implication dans les projets de construction.

Organisation de 4 réunions sur 2014.

■ Registre spécial de signalement de danger grave et imminent

Aucun signalement de danger grave et imminent sur 2014
Personne n'a exercé son droit de retrait en 2014.

Tout fonctionnaire a un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Cette faculté s'opère sous certaines conditions et dans le respect d'une procédure précise.
Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié art. 5-5 à 5-10.

■ Les acteurs de prévention

1

Ingénieur
d'études à 80%

2

personnels
BIATSS à 50%

31

assistants de
prévention

100

sauveteurs secou-
ristes du travail
dont 14 % sont des
enseignants

1

personne com-
pétente en ra-
dioprotection

2

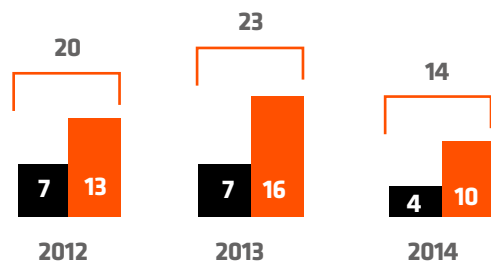
nouveaux assis-
tants de préven-
tion en 2014.

Forte implication des assistants de prévention pour faire progresser la culture hygiène et sécurité, et assister et conseiller les directeurs et chefs de services dans la mise en œuvre des mesures de prévention .

03

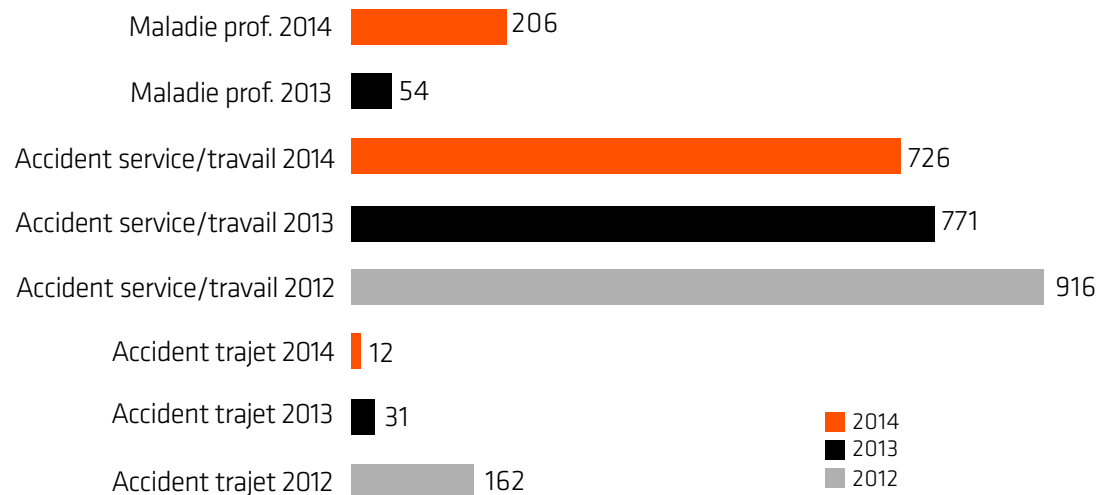
■ Les accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuels)

Répartition par type d'accident sur 2012 - 2013 et 2014



Total
 Accident trajet
 Accident service/travail

Nb jours d'absence par type d'accident en 2012, 2013 et 2014



2014
 2013
 2012

Les accidents de trajet représentent :

29%

de la totalité des accidents.

26%

est le ratio au niveau national

(source : Bilan social MESR 2013/2014)

Baisse importante des accidents par rapport à 2013.

1% des personnels ont été victime d'un accident de travail/ service ou trajet.

Les chutes de plain-pied sont à l'origine de 40% des accidents de service ou travail.

Viennent ensuite les accidents liés aux opérations de maintenance.

■ Évaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

Des actions et informations sont régulièrement organisées par le Service d'Hygiène et Sécurité dans les domaines ci-dessous. En 2014, l'accent s'est porté sur 2 axes :

- Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)
- Les risques psychosociaux

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUER)

L'objectif du DUER est d'identifier les risques professionnels, les modalités d'exposition, préciser les mesures de prévention existantes et celles à mettre en place, évaluer le niveau de risque en vue de définir un plan d'action.

Le DUER est un véritable outil en matière de gestion des risques et pas seulement un document administratif.

Le nombre d'unités de travail (UT) ayant réalisé et réactualisé la 1^{re} phase d'identification a augmenté en 2014 :

- 64% soit 56 UT sur 87 ont déjà réalisé et réactualisé la phase d'identification des risques professionnels dans leur unité.
- 22% ont donc à le réactualiser.

Concernant la constitution des plans d'action : 52% des plans d'action ne sont pas réalisés, même si on note une augmentation dans la réalisation et validation des plans.

Les risques psychosociaux

En 2014, une enquête destinée à l'ensemble des personnels sur la Qualité de vie au Travail a été réalisée en collaboration avec un Cabinet-conseil expert en prévention des risques psychosociaux. Le Lancement et la restitution sont programmés sur 2015.

Des sessions de formations, à destination des personnels, Directeurs et chefs de service ont été proposées et ont mis en avant la nécessité de mettre en place une «cellule d'alerte».

Autres actions organisées :

Évacuation

15 exercices d'évacuation sur différents sites ont été réalisés en 2014.

Prévention du risque incendie

En 2014, 2 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées. **Tous les sites visités ont reçu un avis favorable.**

La gestion des déchets spéciaux

Un budget annuel de **31 858 €** est consacré à l'évacuation des déchets spéciaux produits par l'université.

Risques particuliers

- Utilisation d'Agents Chimiques Dangereux (ACD) - Habilitations et autorisation de conduite (Électricité, Autoclaves, plateformes de travail, échafaudage) - Champs électromagnétiques (CEM) - Risques liés aux agents biologiques - Expérimentation animale et agrément - Risque de chute de hauteur - Risques liés aux rayonnements ionisants.
- Augmentation des visites de laboratoires pour conseils en matière de prévention des risques professionnels ou suivi de dossiers.
- Réalisation de mesures (nuisances sonores/radioprotection).
- Analyse d'accidents et d'incidents.
- Risques liés à l'utilisation de nanoparticules.
- Audit sur les transports de matières dangereuses.
- Relance du Plan Amiante.

Le travail collaboratif avec le Médecin de prévention, la Direction du Patrimoine et le Direction des Ressources Humaines se poursuit.

03

■ Les formations en hygiène et sécurité

145

stagiaires ont bénéficié d'une formation en hygiène et sécurité, en 2014 dont **12 %** de personnels enseignants

En 2013, les dépenses de la formation en hygiène et sécurité représentaient :

17%

de la totalité des dépenses de formation. Elles passent à

15%

en 2014

18 645 €

est le coût de la formation pour 2013

16 804 €

est le coût de la formation pour 2014

	Nb stagiaires 2013					Nb stagiaires 2014				
	Enseignants		BIATSS		Total	Enseignants		BIATSS		Total
	F	H	F	H		F	H	F	H	
Habilitation électrique (initiale et recyclage)		2	5	15	22		2	6	27	35
Sauveteur Secourisme du Travail - SST (initiale et recyclage)	5	8	40	30	83	2	1	5	5	13
Sensibilisation aux premiers secours	2	2	7	1	12	1	1	16	5	23
Ergonomie au poste de travail			8	1	9			0	0	0
Amiante-Prévention des risques					0				1	1
Sécurité incendie - Manipulation sur feux réels	1	1	7	7	16	0	0	2	8	10
Formation assistant de prévention			2	1	3			6	3	9
Initiation sensibilisation écopathologie des poissons					0				1	1
Radioprotection			2		2			0		0
Obligations Formations en hygiène et sécurité					0			1		1
Conduite des autoclaves	1		3		4	1	1	6		8
Risques biologiques					0			1		1
SSIAP 1			1		1			0		0
Risques laser					0	2	3	1	4	10
Formation CACES/PEMP/Nacelle				30	30				0	0
Sécurité incendie-Évacuation BU Tréfilerie			2	3	5			1	4	5
Expérimentation animale			2		2	2	2	1		5
Sécurité en hauteur									9	9
Gestes et postures - Manutention des charges				6	6			3	11	14
Total	9	13	79	94	195	8	10	49	78	145

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.

En 2014 les formations recyclage SST n'ont pas eu lieu (recyclage tous les 2 ans).



**Vie de
l'établissement**

04



04

4.1. Dialogue social

■ Répartition par genre des représentants du personnel

Comité technique

	F	H	Total
Titulaires	2	8	10
Suppléants	8	2	10
Total	10	10	20

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

	F	H	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	2	6	8
Total	7	11	18

Commissions paritaires d'établissement

	F	H	Total
Titulaires	10	5	15
Suppléants	9	5	14
Total	19	10	29

■ Nombre de réunions des instances

	Nombre de séances
CT	4
CHSCT	4
CPE	6

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

Une charte pour un statut de l'élu(e) à l'Université Jean Monnet a été élaborée et approuvée par les membres du Conseil d'Administration dans sa séance du 17 décembre 2012. Cette charte précise, entre autres, que toute convocation à un Conseil ou Comité technique est considérée comme un ordre de mission, tant pour les membres titulaires que pour les membres suppléants. Le temps de mission, considéré comme du temps de travail se décompose en durée de la réunion, délais de route et temps destiné à la préparation des travaux et comptes rendus. Ces moyens sont accordés de la manière suivante :

- 2 demi-journées pour le Comité technique
- 2 demi-journées pour le CHSCT

■ Moyens accordés aux syndicats

Nombre de décharges et nombre d'heures de décharge

	2012/2013		2013/2014	
	Nb heures	Nb décharges	Nb heures	Nb décharges
F	352	3	211	3
H	160	2	179	2
Total	512	5	390	5

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

33,5 m²

Surface

975 €

Valeur locative estimée pour l'année

4.2. Action sociale

■ Les moyens humains

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

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

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

■ Origine de la demande

Ces chiffres montrent une prévalence des problématiques personnelles.

Un même agent peut cumuler plusieurs demandes car certaines difficultés sont étroitement liées (problèmes personnel/santé - problèmes professionnel/santé).

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

Nombre de personnes vues :

49

personnes identifiées
(55 en 2013)

119

entretiens effectués
(112 en 2013)

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

PERSONNEL

61%

PROFESSIONNEL

16%

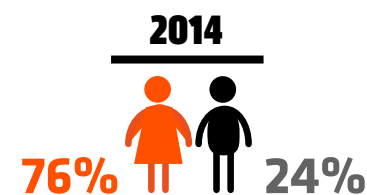
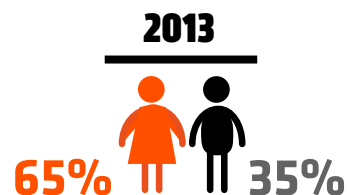
SANTÉ

23%

04

■ Typologie des personnels demandeurs

Le pourcentage des demandeurs se rapproche de la répartition globale des personnels au sein de l'UJM.



		2013	2014*
Catégories socio-professionnelles	Enseignants	16%	12%
	BIATSS	84%	86%

		2013	2014
Statuts des BIATSS	Titulaires	76%	67%
	Contractuels	24%	33%

		2013	2014
Catégories des personnels BIATSS	Catégorie A	11%	7%
	Catégorie B	37%	36%
	Catégorie C	52%	57%

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

		2013	2014
Profils familiaux	Personnes vivant seules	27%	33%
	Couples sans enfants	17%	18%
	Couples avec enfants à charge	36%	41%
	Familles monoparentales	20%	8%

Les personnels BIATSS sont les plus représentés et plus majoritairement les personnels de catégorie C confrontés à des situations plus précaires. Néanmoins les personnels enseignants ne sont pas absents, signe intéressant qui montre un certain recul des tabous dans l'expression d'une demande de soutien. Les profils familiaux sont variés et correspondent aux configurations familiales présentes au sein de notre société.

■ Les travailleurs handicapés

Les accompagnements réalisés sont axés sur de l'information spécifique par rapport aux droits, aux dispositifs et aux professionnels existants dans le champ du handicap (aménagement de poste, Fonds d'Insertion pour les personnels Handicapés -FIPHP-) en collaboration avec le Médecin de prévention, Cette population est également concernée par des problématiques financières, causées dans certains cas par de faibles revenus.

■ Types d'interventions sociales

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

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

■ Les prestations sociales

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

	Dépenses	Nbre de dossiers
2013	21 959 €	152
2014	23 994€	119

2013	2014	
38%	47%	Allocations enfants handicapés
25%	16%	Aides séjours d'enfants
21%	26%	Secours d'urgence
14%	10%	Aides études supérieures
2%	1%	Aides BAFA

Pour information: Un projet de revalorisation des aides accordées aux personnels dont les enfants poursuivent des études supérieures devrait être proposé en 2015.

L'augmentation des dépenses est principalement liée à l'augmentation du nombre d'allocations enfants handicapés accordées. Une commission universitaire d'action sociale est chargée d'examiner, tous les mois, les dossiers d'aides sociales, de secours d'urgence et de prêts à taux zéro, présentés par l'assistante de service social.

04

4.3. Participation aux frais de transport

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

4.4. Politique culturelle

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

- faciliter l'accès à l'offre culturelle locale au plus grand nombre (personnels et leur famille),
- créer une nouvelle scène culturelle stéphanoise au cœur du campus Tréfilerie avec un lieu dédié aux spectacles vivants (salle de spectacles de la Maison de l'Université),

■ Les moyens humains

1 Vice-Président délégué à la Vie de l'Établissement & Chargé de Politique Culturelle
1 assistante de gestion (70%)
1 secrétaire

	2013		2014	
	Nb agents	Montant	Nb agents	Montant
Personnels enseignants	166	37 907 €	191	46 259 €
Personnels BIATSS	135	37 609 €	131	34 606 €
Total	301	75 515 €	322	80 865 €

- développer un grand évènement culturel annuel, **le Fest'U**, visant à valoriser les pratiques artistiques amateurs de nombreux membres de la communauté universitaire.

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

■ Les moyens financiers

	Action culturelle	Activités loisirs
2013	76 796 €	56 271 €
2014	72 500 €	60 850 €

■ Actions culturelles

Événements culturels à la Maison de l'Université

54
en 2013

53
en 2014

70% des événements ont été organisés par des services de l'UJM (50% = Service Vie des personnels et des étudiants; 20% = départements musicologie, espagnol..., mission CSTI et laboratoires)
20% des spectacles ont été portés par des associations étudiantes, et 10% par des institutions culturelles.

Fréquentation moyenne à ces événements

78%
en 2013

77%
en 2014

Une forte disparité dans le taux d'occupation de la salle en fonction de la programmation fait légèrement baisser la fréquentation moyenne 2014 .
Par exemple, les spectacles proposés par le SVPE de l'Université ont enregistré une fréquentation moyenne de 91%.

Nombre total de spectateurs à ces événements

7 350
en 2013

7 100
en 2014

Pochettes culturelles vendues

123 pochettes
369 places
en 2013

145 pochettes
435 places
en 2014

Billetteries spectacles vivants vendues à l'unité

715 places
en 2013

565 places
en 2014

Spectacles jeune public

4 spectacles
498 participants
en 2013

4 spectacles
638 participants
en 2014

Visites patrimoniales

2 sorties
59 participants
en 2013

3 sorties
81 participants
en 2014

Compte tenu du succès des visites patrimoniales lancées en 2013, un développement de cette offre sera proposé en 2015.

Billets cinéma vendus

854
en 2013

950
en 2014

Budget du Fest'U

42 317 €
en 2013

43 152 €
en 2014

Fréquentation du Fest'U

≈350 artistes
2400 spectateurs
en 2013

≈600 artistes
5 400 spectateurs
en 2014

70,5% du budget du Fest'U a été financé par des partenaires (CROUS, Caisse d'Épargne..) et collectivités (Ville, Région).

04

■ Activités de loisirs

Arbre de Noël

282 adultes
282 enfants
en 2013

290 adultes
280 enfants
en 2014

Nouveauté :**1 sortie à la journée «Vulcania»**

1 sortie
47 participants
en 2014

Voyages

2 voyages
109 participants
en 2013

3 voyages
26 participants
en 2014

Une proposition de voyage automnal : un week-end dans le Périgord a été testé cette année en plus du week-end ski de février et du week-end à Paris de Mai .

Une sortie à la journée a également attiré un public nombreux .

Choisir des destinations moins lointaines et des durées moins longues de séjour permet de proposer, à budget constant, davantage d'offres et de toucher un plus grand nombre de participants .

Sport
(en collaboration avec le SUAPS)

73 adhésions
en 2013

160 adhésions
en 2014

Ateliers Théâtre & Sophrologie

2*10 participants
en 2013

2*10 participants
en 2014

Billetterie
(piscine, cirque)

187 en 2013
127 en 2014

Stage préparation à la retraite
(une année sur deux)

10 participants
en 2014

Nouveauté :
soirée cabaret des personnels

282 adultes
282 enfants en 2013

132 participants en 2014

Repas des personnels

253 à Saint-Étienne
et 41 à Roanne
en 2013

299 à Saint-Étienne
en 2014

Le repas des personnels à Roanne n'a pas eu lieu pour des problèmes d'organisation sur place mais, sera à nouveau proposé dès 2015.

Nouveauté : semaine loisirs enfants en juillet

42 enfants
en 2014

Cette nouvelle offre de loisirs pour les enfants des personnels une semaine en juillet a remporté un beau succès et l'enquête de satisfaction proposée aux enfants et aux parents nous incite à réitérer cette offre en 2015.



ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
AAE	Attaché d'administration de l'État
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASIU	Action sociale d'initiative universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATSS	Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens de service et de santé
BU	Bibliothèque universitaire
CA	Conseil d'administration
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi service universel
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CNRS	Centre national de recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission paritaire d'établissement
CRCT	Congé pour recherches et conversions thématiques
CR	Commission de la Recherche
CT	Comité technique
DGS	Direction générale des services
ETP	Équivalent temps plein : Unité de mesure qui prend en compte la quotité de travail de l'agent (ex : un agent exerçant son activité à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP contre 1 en effectif physique)

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

Glossaire



10, Rue Tréfileries - CS 82301
42023 Saint-Etienne Cedex 2
<http://portail.univ-st-etienne.fr>

contact@univ-st-etienne.fr
04 77 42 17 00

