

BILAN SOCIAL

2015



A stylized illustration of a tree where the trunk and branches are composed of orange and black lines. The canopy is filled with various circular icons representing people, devices, and communication symbols like a globe, Wi-Fi, and a thumbs up.

AVANT-PROPOS



Cher-e-s collègues,

Le bilan social offre chaque année une photographie représentative de celles et ceux, personnels enseignants, chercheurs ou administratifs, qui travaillent chaque jour au fonctionnement et au développement de notre Université. Outil indispensable au pilotage de l'établissement, il en traduit les spécificités, les évolutions et permet d'en dessiner les perspectives.

Ce document a pour vocation d'enrichir le dialogue social, afin qu'il s'appuie sur des données fiables relatives à la vie de l'établissement et de ses personnels, pouvant être analysées et débattues par tous les acteurs de l'Université.

Je tiens tout particulièrement à remercier nos collaborateurs, qui, sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, ont participé à la constitution de ce bilan social, dans une dynamique de transversalité. Il se révèle être un indicateur de première importance pour mesurer le passé de notre Université, comprendre son présent et anticiper son futur.

Bonne lecture,

Michèle COTTIER

Présidente 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

Service commun de la Documentation organisé en 5 bibliothèques

Tréfilerie,
Sciences,
Manufacture,
Roanne
et 12 bibliothèques associées.

1

Centre
Universitaire
à Roanne

1

Département
d'Études
Politiques et
Territoriales

1

Service
Universitaire
des Activités
Physiques et
Sportives

1

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

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

La COMUE Université de Lyon est composée de 12 établissements membres et de 14 établissements associés.

L'Université de Lyon, second pôle scientifique de France, compte 129 000 étudiants, 11 500 chercheurs et enseignants-chercheurs, 220 laboratoires publics, et propose des formations de qualité dans tous les domaines scientifiques : sciences de la vie et de la matière, sciences humaines et sociales, technologies de l'information et de la communication, santé, sciences pour l'ingénieur, sciences des bibliothèques, arts et spectacles, langues et littérature, architecture, commerce.

... en quelques chiffres

L'activité de recherche en 2015

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 2014-2015)

4 Domaines

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

27 Mentions de licences généralistes

25 Spécialités de licences professionnelles

56 Spécialités de masters

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

10 Diplômes Universitaires de Technologie

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

Source : DFIP

Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle

Les moyens financiers

Compte financier 2015

139 933 k€

dont masse salariale **100 157 k€**

dont investissement **6 011 k€**

Source : DSF

Direction des Services Financiers

Les locaux

150 553 m²

Surface totale des bâtiments (SHON)

21 863 m² de surface recherche

5 Campus thématiques :

Campus Manufacture
Campus Métare
Campus Santé innovations
Campus Tréfilerie
Campus de Roanne

1 Campus Patrimoine Le Corbusier

2 Implantations :

Saint-Étienne
Roanne

Source : Direction du Patrimoine

Les étudiant-e-s

(Effectifs 2014-2015)

18 804

Inscrits en formation diplômante (ini-
tiale ou continue)

2 655 Étudiant-e-s étrangers

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

712 Étudiant-e-s en mobilité sortante

213 Étudiant-e-s en mobilité entrante

Source : DRI

Direction des Relations Internationales



maison de

L'UNIVERSITÉ

heures d'ouverture

de 8h00 à 18h00

du lundi au vendredi

01

**EFFECTIF,
DÉMOGRAPHIE,
PARITÉ HOMMES/FEMMES,**

Plafond d'emplois	10
Effectif global (en personnes physiques)	11
Enseignant-e-s chercheur-e-s et les enseignant-e-s	12
La recherche en quelques chiffres	18
Personnels BIATSS	19
Démographie	27
Parité hommes/femmes	31

03

**FORMATION DES PERSONNELS,
CONDITIONS DE TRAVAIL,
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

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

Sommaire

02

RÉMUNÉRATIONS

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

04

VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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



Effectif
Démographie
Parité
hommes/femmes

01



01

1.1. Plafond d'emplois

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

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

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

1 515 ETPT

plafond d'emplois 2015

L'UJM consomme

96 %

de son plafond d'emplois

■ Consommation des emplois en ETPT

	Plafond 2014	Consommation 2014	Plafond 2015	Consommation 2015
Plafond État	1 332	1 432	1 346	1 468
Ressources propres	136		169	

La variation du plafond d'emplois entre 2014 et 2015 se concrétise par :

- une variation négative de 1,42 ETPT correspondant à l'Extension Année Pleine -EAP- sur 2015 d'un contrat doctoral et suppression d'un emploi gagé suite à départ à la retraite ;
- une variation positive de 14 ETPT attribués à l'UJM dans le cadre du «Shéma d'emplois 2015» dit «Campagne Fioraso» qui s'est traduite par le recrutement de 9 nouveaux personnels :

3

MCF

2

Enseignant-e-s
du second
degré

1

IGE

1

ASI

1

TECH

1

ATRF

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

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

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

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

1.2. Effectif global au 01/01/2015 (en personnes physiques)

Enseignant-e-s chercheur-e-s	393	
Hospitalo-universitaires	94	(1)
2nd degré	158	
Contractuel-le-s enseignant-e-s	278	(2)
Total enseignant-e-s	923	

AENES	115
BU	39
ITRF	277
Médico-sociaux	3
Contractuel-le-s BIATSS	142
Total BIATSS	576

1 499

Personnels mis à disposition	42
------------------------------	----

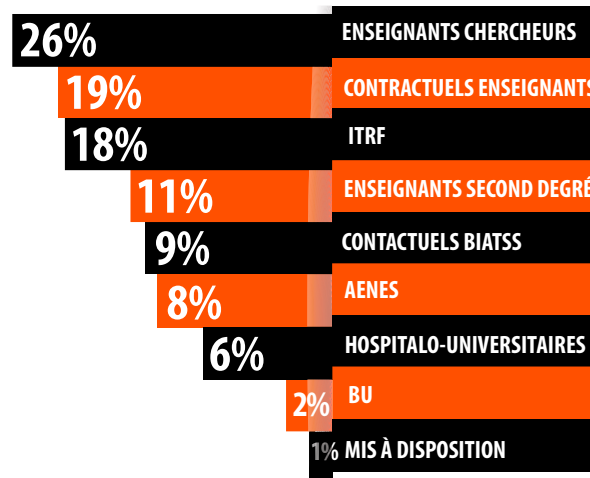
- (1) dont les surnombres
(2) dont contrats doctoraux et chercheurs CDD

Pour rappel : ce modèle de calcul n'est plus utilisé par le ministère.

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'Enseignant-e-s
- 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 %

de personnels enseignants

38 %

de personnels administratifs

Les ratios nationaux sont les suivants :

44 %

de personnels enseignants

56 %

de personnels BIATSS

(source portail PERSÉ 2014)

01

À l'Université, les enseignant-e-s titulaires se répartissent ainsi :

27 %

Professeur-e-s d'université

48 %

Maîtres de conférences

25 %

Enseignant-e-s du 2d degré.

Un nombre important d'enseignant-e-s du 2d degré du fait de 2 IUT.

Au niveau national, la répartition est la suivante :

30 %

Professeur-e-s d'université

52 %

Maîtres de conférences

18 %

Enseignant-e-s du 2d degré.

(source portail PERSÉ 2014)

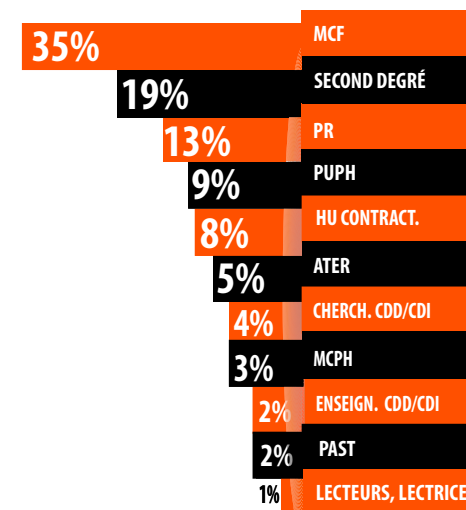
1.3 - Enseignant-e-s chercheur-e-s et les enseignant-e-s

■ Effectif (hors : doctorant-e-s, contrats de recherche, post-doctorant-e-s et invité-e-s)

Observation au 01/01/2014 et au 01/01/2015

	01/01/2014		01/01/2015	
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
ENSEIGNANT-E-S CHERCHEUR-E-S ET ENSEIGNANT-E-S				
PUPH	73	71	72	72
MCPH	22	23	21	21
MCF Médecine générale			1	1
Hospitalo-universitaires	95	94	94	94
Professeur-e-s des universités	105,1	107	104	104
Maîtres de conférences	278	275	284,7	287
Enseignant-e-s-chercheur-e-s	383,1	382	388,7	391
Professeur-e-s agrégés	75,3	74	75,9	77
Professeur-e-s certifiés	66	66	66,5	67
Professeur-e ENSAM	1	1	1	1
Professeur-e-s d'EPS	9	9	9	9
Prof. lycée professionnel (PLP)	2,8	3	3,8	4
Enseignant-e-s du second degré	154,1	155	156,2	158
Total enseignant-e-s titulaires	632,2	638	638,9	643
ENSEIGNANT-E-S CONTRACTUEL-LE-S				
ATER	31	43	33,5	44
Lecteurs, lectrices	9	9	9	9
Professeur-e-s associés	1	2	0,5	1
Maîtres de conférences associés	10,5	21	9	18
Assistant-e-s Hosp.Univ.	5	5	6	6
Associés Hosp. Univ.	3,5	7	3	6
Prat.Hosp.univ	1	1	2	2
Ch.cli.univ-ass.hop.	49	49	50	50
Assoc. Chf.Clin.	1	1		
Ass.Univ. Ass.Hop.	1	1	1	1
Sous-total enseignant-e-s contractuel-le-s	112	139	114	137
Enseignant-e-s en CDD	11,5	14	12,7	17
Enseignant-e-s en CDI	0,5	1	0,5	1
EC en CDD	1	1	1	1
Total enseignant-e-s contractuel-le-s	125	155	128,2	156
Total enseignant-e-s titulaires + contractuel-le-s	757,2	793	767,1	799

Répartition en 2015 des enseignant-e-s



Les personnels vacataires qui effectuent des heures d'enseignement.

1736

vacataires

73 583

heures (équivalent TD)

Augmentation des effectifs : voir « Le plafond d'emplois, page 10 »

■ Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP

Observation 01/01/2014
et 01/01/2015

01/01/2014	Enseignant-e-s titulaires				
	Ens. Cherch.	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

Enseignant-e-s contractuel-le-s									Total T + C	Nbre étudiants
ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens. contr.	Lect.	Cherch. contr.	EC CDD	Total		
1			0,5	2,5				4	11	821
2								2	2	59
1,5			3	1				5,5	55,5	1 521
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	2 280
5,5			0,5	2,5				8,5	38,5	1334
	57	3,5		1				61,5	160,5	3 064
6			1	1	1		1	10	119	1911
3						0,5		3,5	46,8	1 505
								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*

01/01/2015	Enseignant-e-s titulaires				
	Ens. Cherch.	Hosp Univ.	2d degré	Prof. EN-SAM	Total
CUR	4		4		8
DEPT	4				4
IAE	39		10,5		49,5
IUT ROANNE	22		24,5		46,5
IUT ST-ETIENNE	53		67,6	1	121,6
POLE INTERNATIONAL			4		4
TELECOM	30,6		5		35,6
UFR ALL	71		12		83
UFR DROIT	27,5		2		29,5
UFR MEDECINE	2,8	94	1		97,8
UFR SCIENCES	97,3		13,6		110,9
UFR SHS	37,5		3		40,5
SUAPS			7		7
SUFC			1		1
Unités de recherche					
Total	388,7	94	155,2	1	639,1

Enseignant-e-s contractuel-le-s									Total T + C	Nbre étudiants
ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens. contr.	Lect.	Cherch. contr.	EC CDD	Total		
1			0,5	1,5				3	11	905
1,5								1,5	5,5	87
3			2	1				6	55,5	1478
1			0,5	2,7				4,2	50,7	760
2,5			3	0,5	1			7	128,6	2 346
				3				3	7	
2			1,5	0,5				4	39,6	438
6					7			13	96	2283
7,5			0,5					8	37,5	1466
0,5	59	3		1			0,5	64	161,8	3167
5,5			1	2	1		1	10,5	121,6	2 244
3				1				4	44,5	1716
								0	7	
			0,5					0,5	1,5	
						31		31	31	
33,5	59	3	9,5	13,2	9	31	1	159,7	798,6	16 890*

* Hors étudiants inscrits en Écoles Doctorales (366) et Institut de formation en soins infirmiers (1548)

01

Recrutements et départs des enseignant-e-s chercheur-e-s et des enseignant-e-s

■ Recrutement des enseignant-e-s chercheur-e-s et des enseignant-e-s du second degré

Observation 2012 - 2013 - 2014 - 2015

	2012			2013			2014			2015		
Les enseignant-e-s chercheur-e-s	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
Postes à pourvoir	10	10	20	2	22	24	3	18	21	9	15	24
Total candidatures	55	294	349	6	967	973	10	653	663	33	578	611
Nbre candidatures/postes	6	29	17	3	44	41	3	36	32	4	39	25
Candidatures locales	9	6	15	6	23	29	2	12	14	6	2	8
Total candidatures retenues	11	9	20	2	22	24	3	18	21	8	15	23
Total candidatures locales retenues	4	0	4	2	4	6	1	4	5	4	0	4
% Candidatures locales retenues/ total candidatures retenues	20 %			25 %			24 %			17 %		

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

Les enseignant-e-s du second degré	2012	2013	2014	2015
Postes à pourvoir	15	10	10	8
Total candidatures	148	122	103	85
Nbre candidatures/postes	10	5	10	11
Total candidatures classées	51	39	39	31
Total candidatures retenues	15	10	10	8
% Candidatures classées/total des candidatures	34 %	32 %	38 %	36 %

■ Recrutement par la voie de la mutation et du détachement

	Ens. Cherch.
Détachement entrant	-
Mutation	3
Total	3

Taux de féminisation des recrutements :

63 % des PR **33 %** des MCF **43 %** sur la totalité des postes à pourvoir

Au niveau national,

35 % des PR **44 %** des MCF

(source portail PERSÉ 2014)

13 %

de femmes ont été recrutées sur les postes du second degré

■ Départs de l'année 2015

	Ens. Cherch.	Ens. Hos. Univ.	Ens. 2nd degré	Total
Détachement sortant	1			1
Mutation sortante			1	1
Retraite	9	3	2	14
Disponibilité	2			2
Nomination après concours	1			1
Total	13	3	3	19

■ Départs temporaires : les délégations

	MCF	PR	Total
HCERES		1	1
CNRS	5	4	9
IUF Ens-chercheur-e-s Junior		3	3
Institut de Biologie et Chimie des Protéines	1		1
Université Turquie	1		1
IUF pers. HU		1	1
Total	6	8	16

■ Mises à disposition

	MCF	PR	Total
Université de Lyon	-	2	2
Total	-	2	2

Taux de rotation

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

3 %

pour la population totale
(Enseignant-e-s et Biatss)

01

■ Redéploiement des postes d'enseignant-e-s chercheur-e-s et du second degré

Observation 2012 - 2013 - 2014 - 2015

	2012	2013	2014	2015
Postes publiés	35	34	31	32
Dont créations		5	9	5
Hors créations	35	29	22	27
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	1	5	1	1
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU		1		
Redéploiement dans la composante avec changement de section CNU	5	5	2	4
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	3			
Transformation de niveau d'emploi avec changement de section CNU entre composantes	2			
Transformation d'enseignant-e-s en non-enseignant-e-s				
Total redéploiements	11	11	3	5
% sur publications	31 %	32 %	10 %	16 %

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.

■ Promotions des enseignant-e-s chercheur-e-s, hors personnels Hospitalo-universitaires

Observation - 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015

31 %

de la population promouvable est féminine.

36 %

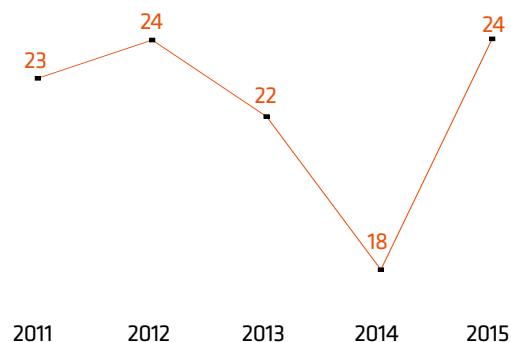
des femmes promouvables ont déposé un dossier.

17 %

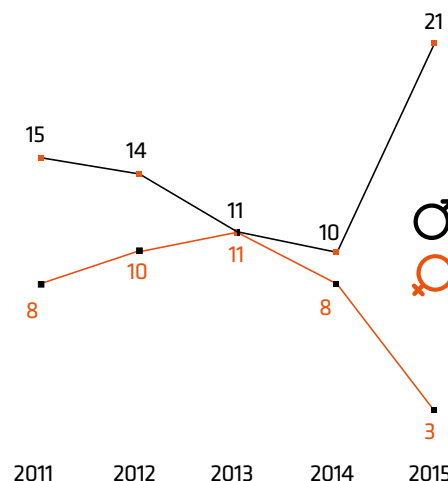
des femmes ayant déposé un dossier ont obtenu une promotion.

	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		Spécifique		CNU		Locales					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
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									3	1	3	3	11	11	22	50 %
2014	1	1		3		2	2					1		1			2	1	3	1	8	10	18	44 %
2015		1	1	3		1		3					1		1		2	5		6	3	21	24	13 %

Progression du nombre de promotions



Comparaison de la progression du nombre de promotions Femmes/Hommes



58 %

de promotions locales

38 %

au titre du CNU

15 %

des promouvables ont été promu-e-s en 2015

39 %

des enseignant-e-s ayant déposé un dossier ont été promu-e-s

01

■ 1.4 -La recherche en quelques chiffres

Observation au 01/01/2015

Les effectifs en ETP dans les unités de recherche, hors Enseignant-e-s-chercheur-e-s et Biatss

Chercheur-e-s (CNRS + INSERM)			Doctorant-e-s salarié-e-s			Chercheur-e-s en CDD			ITA (CNRS + INSERM)			Total général
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
8	12	20	35	49	84	12	26	38	5	9	14	148

Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs

Année universitaire 2014/2015

	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	3	1	4
Droit - Sc. Eco	2		2
Sciences	1	2	3
Totaux	6	3	9

Les délégations par grands secteurs

Année universitaire 2014/2015

	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS		2	2
Droit - Sc. Eco	1	2	3
Sciences	2	7	9
Médecine	1	1	2
Totaux	4	12	16

Les personnels enseignants invités

Année universitaire 2014/2015

Labo	Femmes	Hommes	Nb invités
CELEC		1	1
CNPS-ENES	1	2	3
CMW		1	1
GATE LSE		2	2
ICJ		5	5
LabHC	1	8	9
LASPI		1	1
LMV		1	1
Total	2	21	23

256 HDR

dont :

52

détenues par des MCF,
1 par un agrégé et
1 par un ingénieur d'études

1.5 - Personnels BIATSS (hors contractuel-le-s non permanents)

Observation au 01/01/2014 et au 01/01/2015

75 %

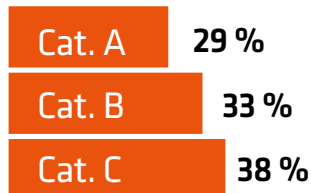
sont des personnels
titulaires

25 %

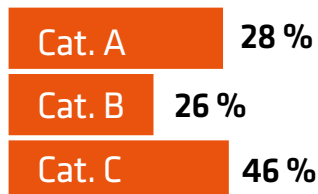
sont des personnels
contractuels

Répartition par catégories

Répartition par catégories des
personnels titulaires :



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



(source : portail PERSÉ 2014)

	ETP	Effectif physique
PERSONNELS BIATSS TITULAIRES	01/01/2014	
Ing. de recherche	11,8	12
Ing. d'études	53,8	56
Assist. ing.	20,9	22
Tech. de recherche	87,5	90
Adj. tech. RF	78,6	82
ITRF	252,6	262
SGEPES	1	1
Agent comptable	1	1
ADMENESR	1	1
ADAENES	13,9	14
SAENES	31,7	35
ADJENES	58,2	61
AENES	106,8	113
Infirmières	1,9	2
Assistante sociale	1	1
Médico-sociaux	2,9	3
Conservatrice général des bibliothèques	1	1
Conservatrices des bibliothèques	4	4
Bibliothécaires	4,7	5
Bib. Adj. spéc.	12,2	13
Personnels Magasiniers	12,6	13
Bibliothèque	34,5	36
Total BIATSS	396,8	414
PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS		
CDD	64,2	71
CDI	74,4	84
CDI SAIC	1	1
Contrat TH	0	0
Total BIATSS contractuels	139,6	156
Total BIATSS titulaires + contractuels	536,4	570

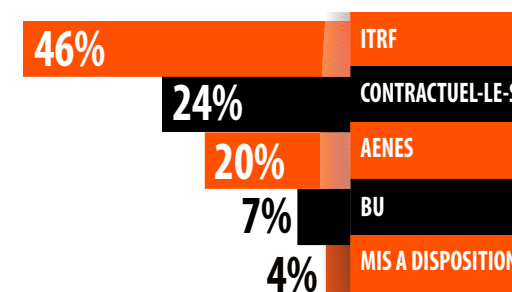
	ETP	Effectif physique
PERSONNELS MIS À DISPOSITION DE L'UJM	01/01/2014	
Personnels d'orientation	1	2
Personnels administratifs et tech.	16,7	20
Total personnels mis à disposition	17,7	22

	ETP	Effectif physique
	01/01/2015	
	11,9	12
	56,2	58
	26	27
	91,1	95
	81,9	85
	267,1	277
	1	1
	1	1
	1	1
	14,9	15
	31,3	35
	57,7	62
	106,9	115
	1,9	2
	1	1
	2,9	3
	1	1
	4	4
	4,7	5
	12,2	13
	15,6	16
	37,5	39
	413,9	434

	67,1	72
	60,7	68
	1	1
	0,8	1
	129,6	142
	544	576

	ETP	Effectif physique
	01/01/2015	
	1	2
	16,7	20
	17,7	22

Répartition en 2015
des personnels BIATSS



➤ Le nombre de personnels ITRF augmente toujours
du fait de l'intégration des contractuel-le-s dans cette
filière dans le cadre du dispositif «Sauvadet».

01

■ Effectif en ETP des personnels BIATSS

Observation 01/01/2014 et 01/01/2015

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	1,8	218,1	39 %
Unités de recherche	8,9	37,9			2,5	7,9	12,6	69,8	13 %
Total	106,8	252,6	33,5	2,9	75,4	64,2	17,7	553,1	

39 %

des BIATSS sont affectés
en UFR ou Institut

10 %

dans les services
communs

01/01/2015

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	37,2	104,5			36	35	2,8	215,5	38 %
Services communs	3,5	9,5	37,5	2	4,3	1	0,5	60,9	10 %
UFR et Instituts	57,2	115,6		0,9	18,9	24,7	1,8	219,9	39 %
Unités de recherche	9	37,5			2,5	7,2	12,6	68,8	12 %
Total	106,9	267,1	37,5	2,9	61,7	67,9	17,7	561,7	

38 %

à la Direction Générale
des Services

12 %

dans les Unités de
recherches

Personnels contractuels

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

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

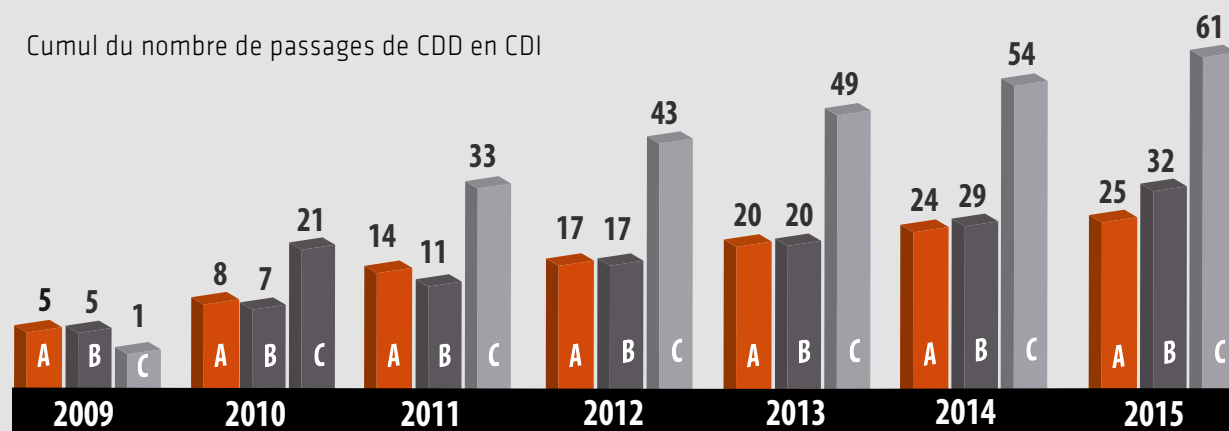
2015	CDD permanents		CDI		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	20	18	17	15,5	5	4,8	42	38,3
B	22	20,6	24	21,6			46	42,2
C	30	28,5	28	24,6	5	3,3	63	56,4
Total général	72	67,1	69	61,7	10	8,1	151	136,9

79%

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.

Cumul du nombre de passages de CDD en CDI



11

CDI ont été signé en 2015

18

en 2014

01

■ Application de la Loi "Sauvadet"

La Loi 1212-347 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. La mise en oeuvre de ce dispositif est étalée selon un plan pluriannuel. L'année 2015 est la dernière d'application de ce dispositif. Tous les postes correspondants aux éligibles «Sauvadet» ont été ouverts aux concours et examens professionnels réservés.

A noter : la loi déontologie n°2006-483 du 20 avril 2016 a prolongé ce dispositif.

Agents éligibles à la titularisation Sauvadet
(dont contractuel-le-s de type enseignant)

	2013	2014	2015
Cat.	Nb. agents	Nb. agents	Nb. agents
A	26	23	17
B	20	15	9
C	43	23	12
Total	89	61	38

Nb de candidatures aux concours ou examens professionnels

Cat.	2013		2014		2015	
	Nb. agents	%	Nb. agents	%	Nb. agents	%
A	12	46 %	11	48 %	9	53 %
B	13	65 %	8	53 %	6	67 %
C	27	63 %	9	39 %	8	67 %
Total	52	58 %	28	46 %	23	61 %

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	

2015				
Cat.	F	H	Total	% de réussite Nb inscrits
A	5	2	7	78 %
B	3	2	5	83 %
C	5	3	8	100 %
Total	13	7	20	

30 postes ont été réservés pour les concours "Sauvadet" en 2015.
Ils ont été répartis de la façon suivante :
11 de catégorie C, 8 de catégorie B, 11 de catégorie A

Taux de réussite sur les 3 années d'application du dispositif "Sauvadet" (nb réussite/nb d'inscrits)

95 %

Taux de titularisation de la population éligible

71 %

89

éligibles

63

réussites aux concours et examens professionnels réservés

26

agents qui ne se sont pas inscrits aux concours ou examens professionnels (dont les départs en retraite et réussites concours de droit commun, et échecs).

10 recrutements déclarés infructueux pour 2015 : 7 éligibles ne se sont pas présentés et 3 échecs.

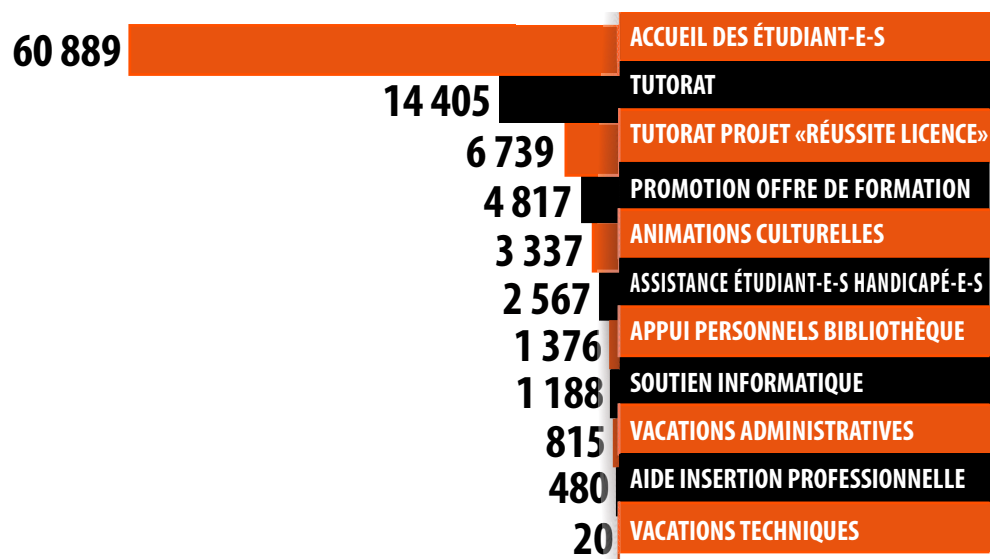
Contrats étudiants

Observation année universitaire 2014/2015

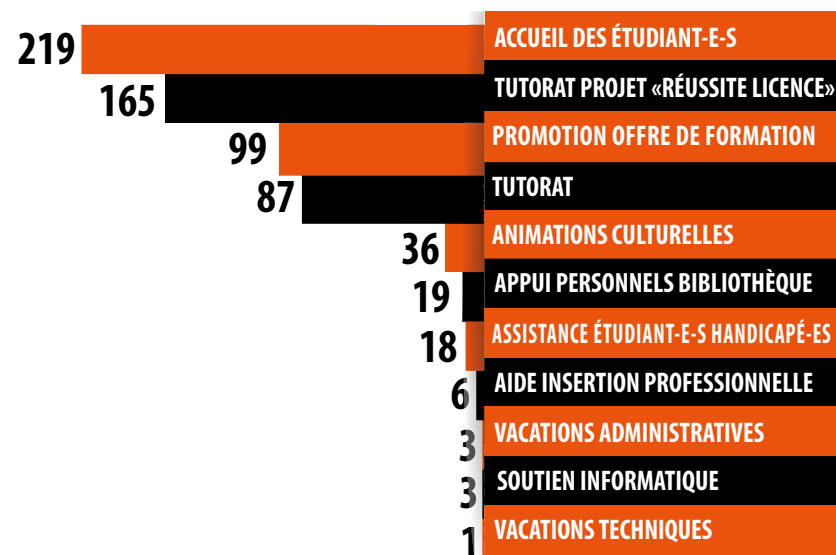
En application du décret 2007-1915, les étudiant-e-s peuvent être recruté-e-s par contrat, par période maximale de 12 mois et sous réserve d'inscription en formation initiale, pour exercer les activités figurant dans la légende du graphique.

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

Nombre d'heures rémunérées par missions



Nombre de contrats étudiants par missions



656

Contrats

526

Étudiant-e-s

Un-e étudiant-e peut cumuler plusieurs contrats

96 633

heures rémunérées sur
l'année universitaire 2014/2015

01

■ Contrats d'apprentis

Observation année universitaire 2014/2015

- 1 contrat d'apprenti en cours en 2015. La durée du contrat est de 2 à 4 ans, en fonction du diplôme préparé.

■ Stagiaires-étudiant-e-s effectuant des périodes de formation en milieu professionnel

Observation année universitaire 2014/2015

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

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

99

stagiaires ont été accueillis à l'Université Jean Monnet sur l'année universitaire 2014/2015.

Promotions des personnels BIATSS

Observation sur 5 ans

	ITRF				AENES				BU			Totaux
	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	Total	
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

	ITRF			AENES			BU			Totaux
	LA	TA	Total	LA	TA	Total	LA	TA	Total	
2015										
Total promus	4	14	18	1	9	10		5	5	33
Nbre Femmes promues	3	9	12	1	8	9		4	4	25
Nbre Hommes promus	1	5	6		1	1		1	1	8
Contingent de promotions national ou académique	421	1044	1465	21	223	244	70	99	169	1878
Nbre promouvables UJM	181	65	246	86	38	124	22	11	33	403

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

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

Taux de promotion

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

8 % **6 %** **6 %** **5 %** **5 %**

en 2015 en 2014 en 2013 en 2012 en 2011

Au niveau national, le taux de promotion est de

6 %

(Source portail PERSE 2014)

Nbre promus /
Nbre d'agents promouvables sur 2015

25 %

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 :

76 %

Taux en cohérence avec le taux
global de personnel féminin.

01

Taux de rotation

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

3%

pour la population totale
(Enseignant-e-s et Biatss)

■ Recrutements et les départs des personnels BIATSS

Observation : année civile 2014 et 2015

Les recrutements des personnels titulaires

2014	A	B	C	Total
1re affectation	1		4	5
Détachement				
Mutation		5		5
Nomination après concours		1		1

Total	1	6	4	11
--------------	----------	----------	----------	-----------

2015	A	B	C	Total
1re affectation			2	2
Détachement		1		1
Mutation			1	1
Total	-	1	3	4

Les départs des personnels titulaires

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

Total	3	6	12	21
--------------	----------	----------	-----------	-----------

2015	A	B	C	Total
Détachement	1	1		2
Disponibilité		2		2
Mutation			3	3
Retraite	2	4	2	8

Total	3	7	5	15
--------------	----------	----------	----------	-----------

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.

1.6 - Démographie

■ Pyramides des âges des personnels titulaires
Enseignants et BIATSS Observation au 01/01/2015

31

femmes ont plus de
60 ans

contre

53

hommes sur la totalité
de la population titulaire

dont

16

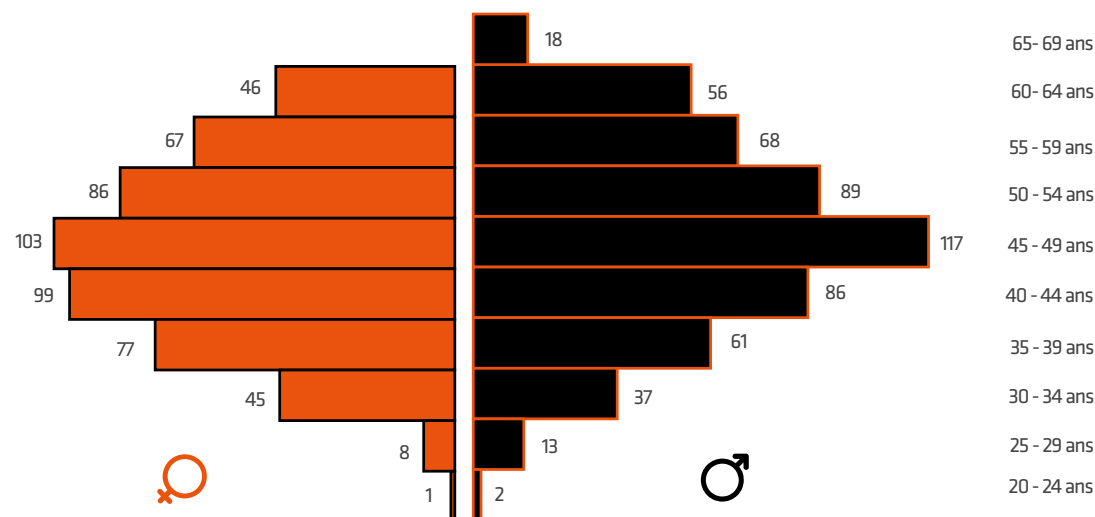
femmes dans la popu-
lation enseignante

contre

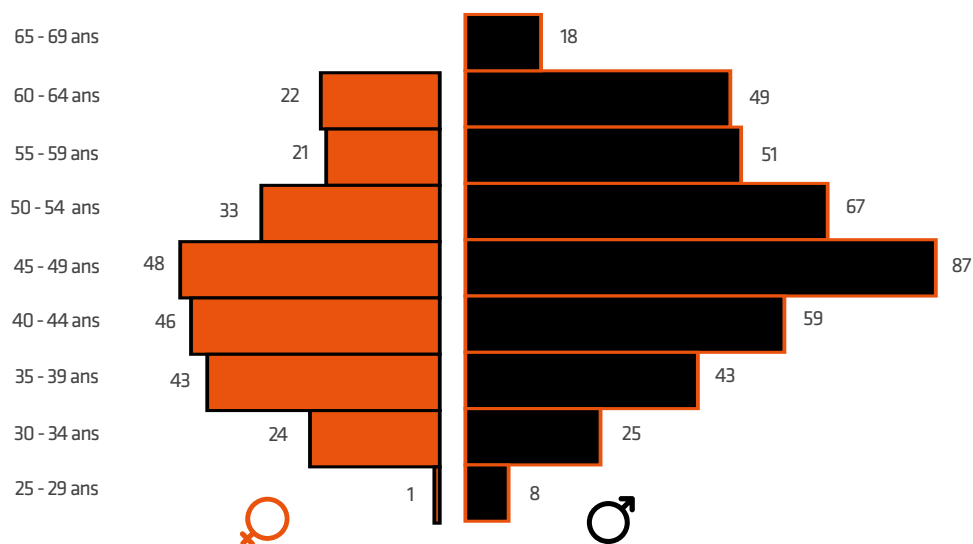
15

dans la population
des BIATSS

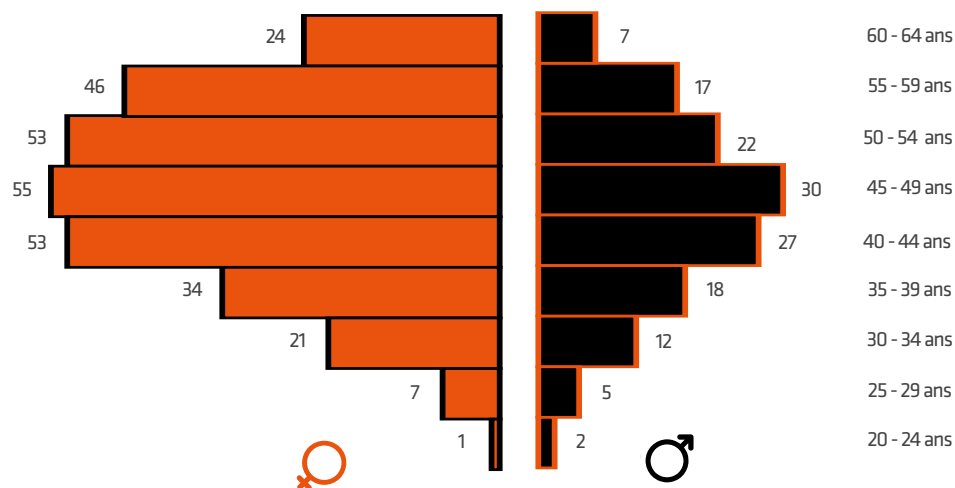
Pyramide des âges des personnels Enseignants et BIATSS
au 01/01/2015 (titulaires)



Pyramide des âges des personnels Enseignants
au 01/01/2015 (titulaires)



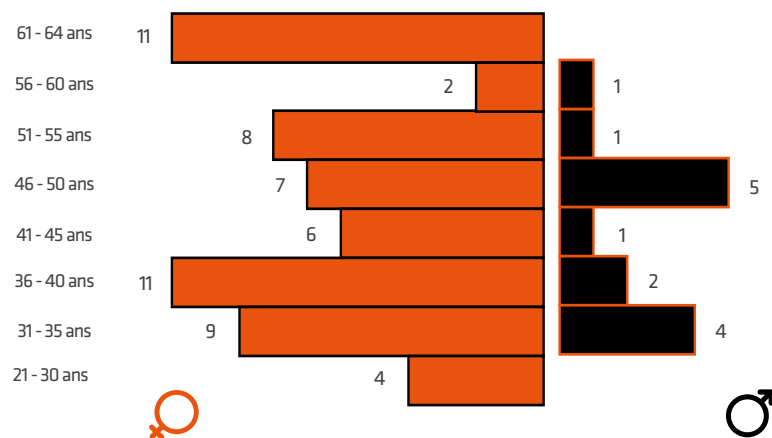
Pyramide des âges des personnels BIATSS
au 01/01/2015 (titulaires)



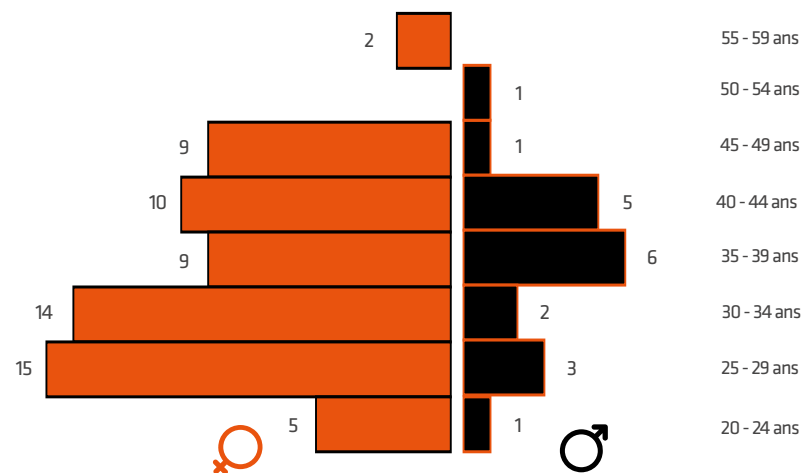
01

Pyramides des âges des personnels contractuels

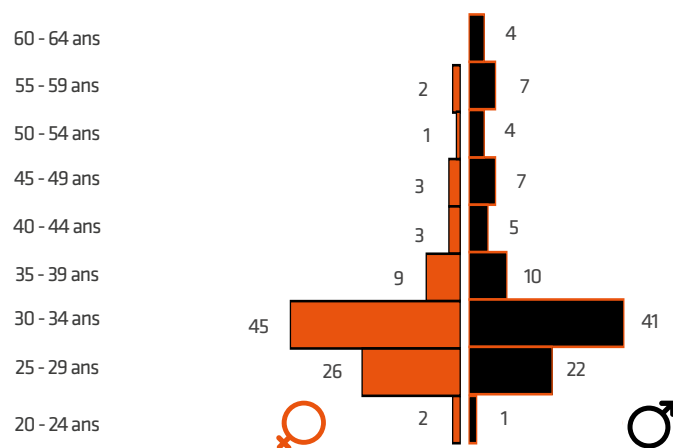
Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDI au 01/01/2015



Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDD au 01/01/2015



Pyramide des âges des personnels enseignants en CDD au 01/01/2015



Proportions des types de contrats enseignants en CDD

	Tranche d'âge 20-30 ans	Tranche d'âge 31-35 ans
ATER	37 %	21 %
CDD HU	18 %	49 %
LECTEURS, LECTRICES	10 %	4 %
CHERCHEUR-E-S EN CDD	35 %	16 %
EC CDD	-	1 %
PAST	-	4 %
CDD de type 2d degré	-	4 %

Les personnels contractuels sont, en moyenne, plus jeunes que les personnels titulaires, en particulier chez les enseignant-e-s.

Cela s'explique par plusieurs facteurs :

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

■ de plus, les personnels enseignants commencent souvent leur carrière comme contractuel-le-s (ATER, doctorant-e-s).

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 01/01/2015

	Personnels titulaires					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignant-e-s	46 ans	45 ans	49 ans	48 ans	48 ans	47 ans
BIATSS	47 ans	47 ans	45 ans	45 ans	46 ans	46 ans

	Personnels contractuels CDI					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
BIATSS	45 ans	44 ans	43 ans	44 ans	45 ans	44 ans

	Personnels contractuels CDD					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignant-e-s	32 ans	30 ans	36 ans	31 ans	34 ans	31 ans
BIATSS	35 ans	34 ans	36 ans	35 ans	35 ans	34 ans

Âges moyens ♀

UJM

44 ans

est l'âge moyen des femmes

MESR

46 ans

est l'âge moyen des femmes

Âges médians ♀

UJM

43 ans

est l'âge médian des femmes

MESR

46 ans

est l'âge médian des femmes

Âges moyens ♂

UJM

46 ans

est l'âge moyen des hommes

MESR

47 ans

est l'âge moyen des hommes

Âges médians ♂

UJM

45 ans

est l'âge médian des hommes

MESR

47 ans

est l'âge médian des hommes

(source : portail PERSÉ 2014)

01

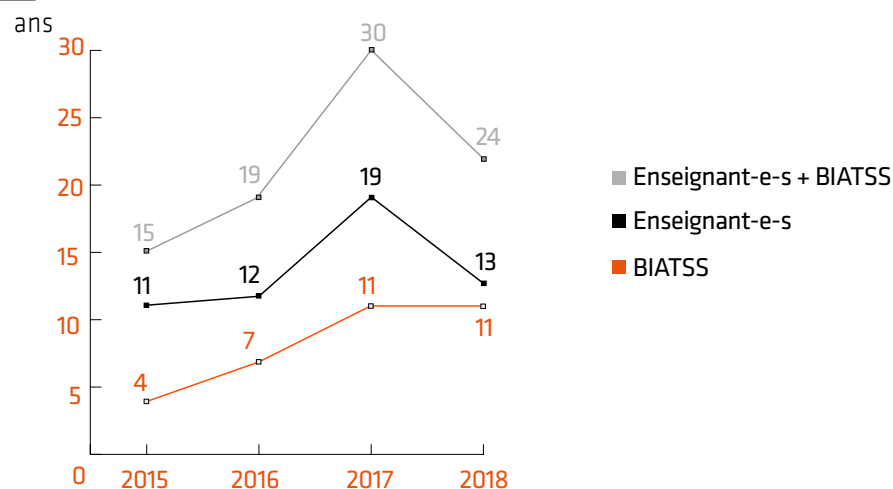
■ Prévisions de départ à la retraite des personnels Enseignants et BIATSS titulaires et des contractuels en CDI

Observation sur 2015 - 2016 - 2017 et 2018

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64 ans (moyenne calculée hors dispositifs particuliers (retraite pour invalidité)).

62

Personnels atteignant l'âge de 62 ans en 2015, 2016, 2017 et 2018



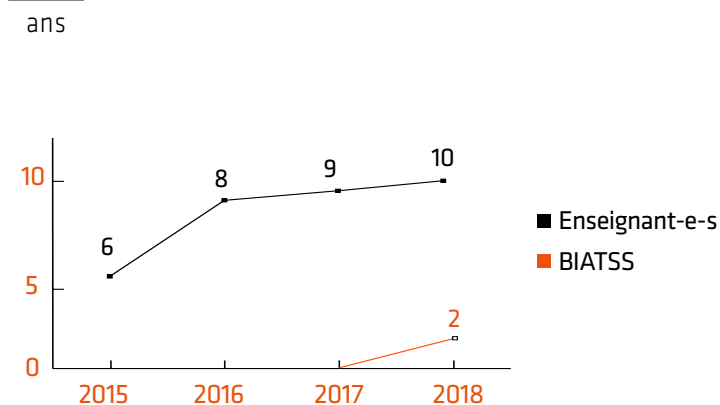
L'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance, de la manière suivante :

- 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 2015, 2016, 2017 et 2018



Sur la période 2015 à 2018 :

88

personnels en activité atteignent l'âge de 62 ans :

55

personnels Enseignants

33

personnels BIATSS

26

départs en 2014 :
12 Enseignant-e-s
14 BIATSS

22

en 2015 :
14 Enseignant-e-s
8 BIATSS

1.7 - Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2015

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 étudiant-e-s, que l'ensemble des personnels. L'établissement s'engage notamment à :

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

- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories ;

- prendre en compte les conséquences de la maternité sur le déroulement de la carrière des femmes enseignantes-chercheuses ;

- encourager la recherche et promouvoir les études de genre.

Les femmes sont moins représentées dans la population enseignante et plus particulièrement, chez les professeur-e-s.

Parité au niveau national

Toutes populations confondues

38 % **62 %**
de femmes d'hommes

Enseignant-e-s chercheur-e-s

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

Enseignant-e-s HU

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

Second degré

45 % **55 %**
de femmes d'hommes

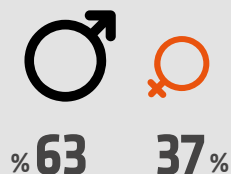
(source portail PERSÉ 2014)

Répartition globale par sexe des personnels titulaires

Enseignant-e-s et BIATSS



Enseignant-e-s

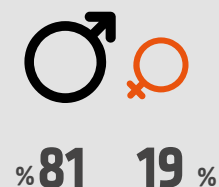


BIATSS

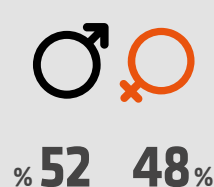


Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

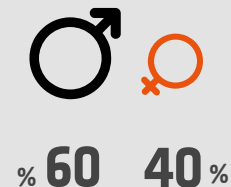
Professeur-e-s des universités



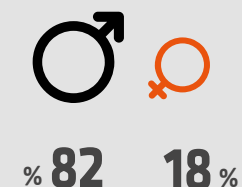
Maîtres de conférences



Enseignant-e-s du 2d degré



Enseignant-e-s Hospitalo-universitaires



01

Les femmes sont très majoritaires chez les BIATSS (titulaires et contractuels). Elles représentent :

71 %

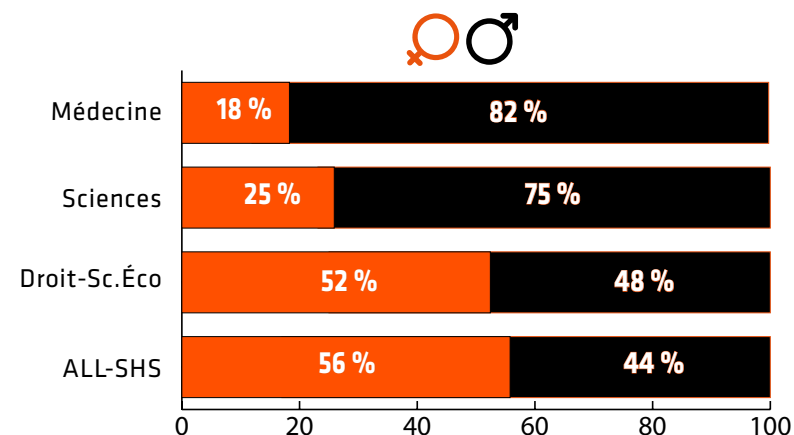
de la population BIATSS

58 %

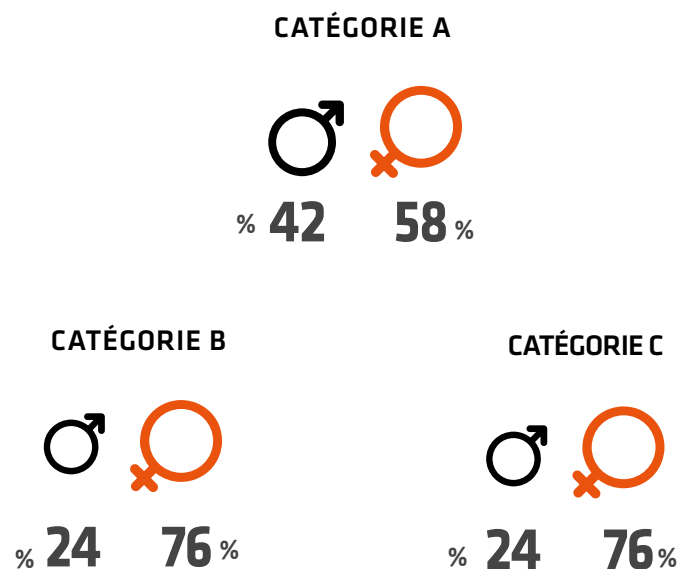
des personnels d'encadrement sont des femmes

Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

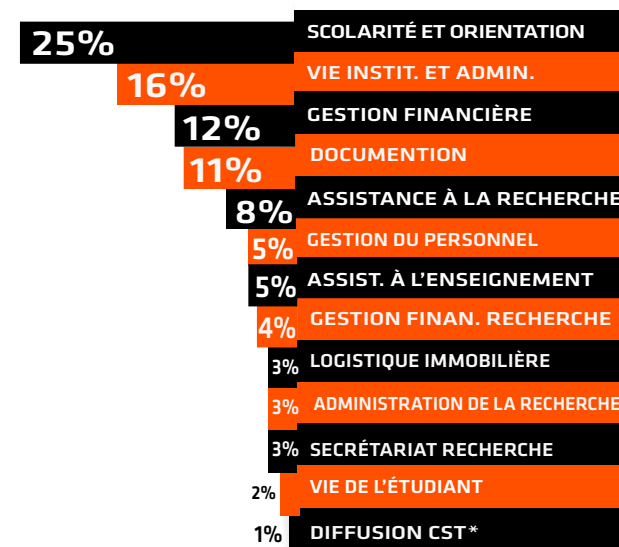
	2014		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ALL-SHS	59 %	41 %	56 %	44 %
Droit-Sc.Eco	50 %	50 %	52 %	48 %
Sciences	25 %	75 %	25 %	75 %
Médecine	17 %	83 %	18 %	82 %



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

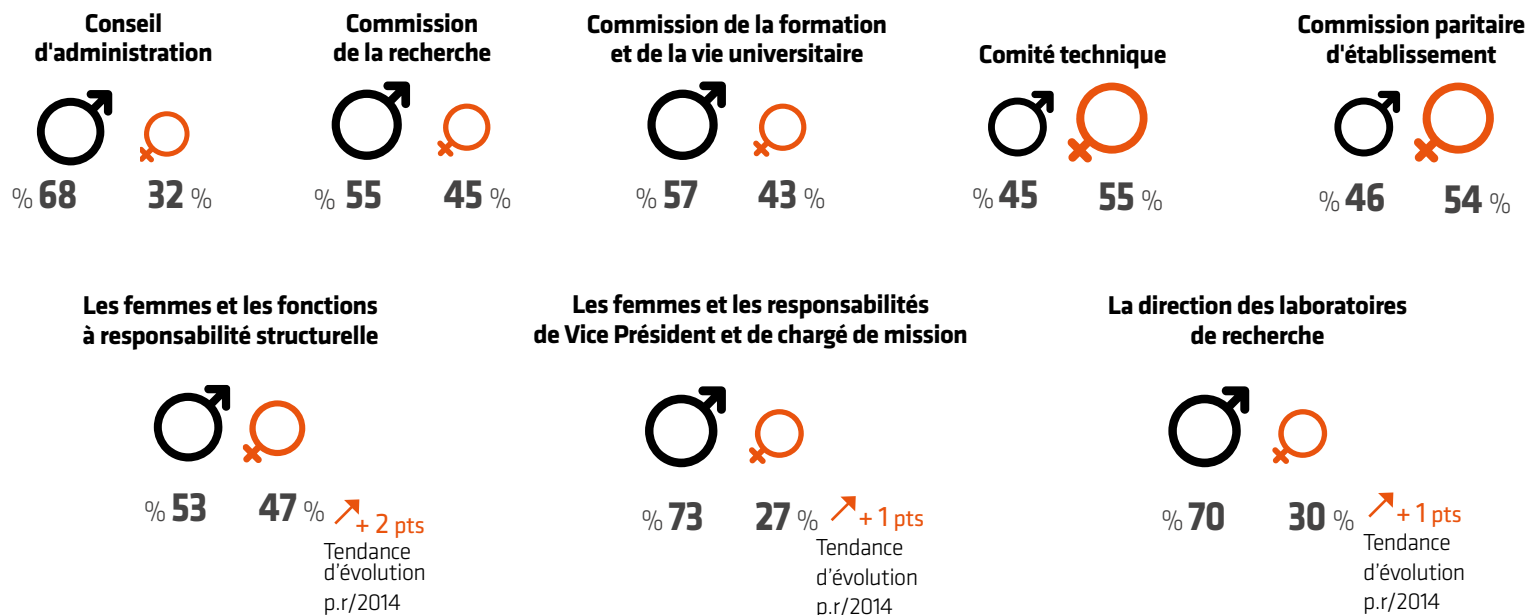


Personnels BIATSS : répartition des femmes par fonctions

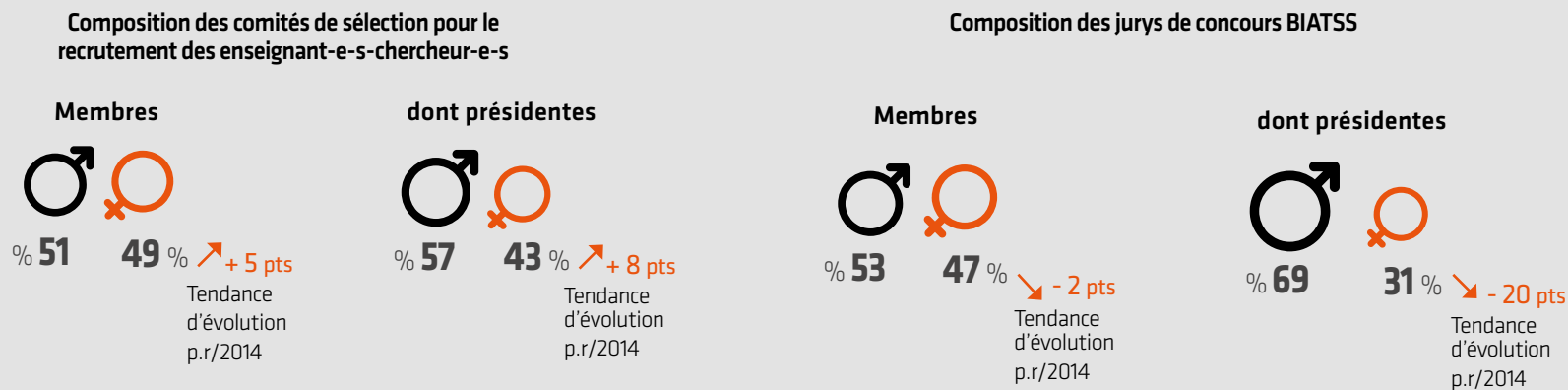


* CST : Culture Scientifique et Technique

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



■ La place des femmes dans les comités de sélection et les jurys de concours (enseignant-e-s et BIATSS)



Le ratio féminin baisse en 2015 compte tenu de l'organisation d'une majorité de concours techniques, pour lesquels la population est plus masculine.



Rémunérations

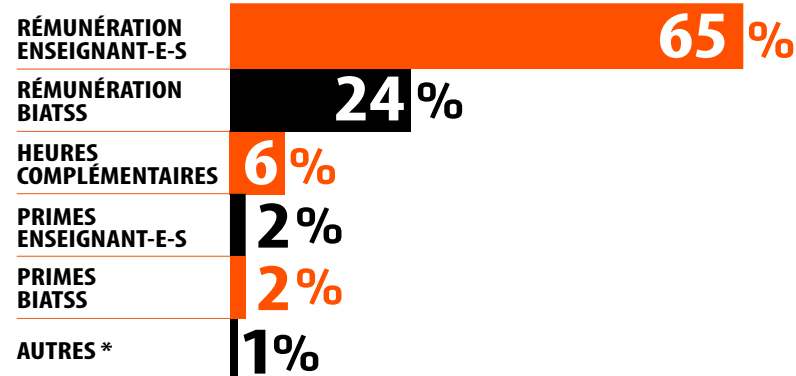
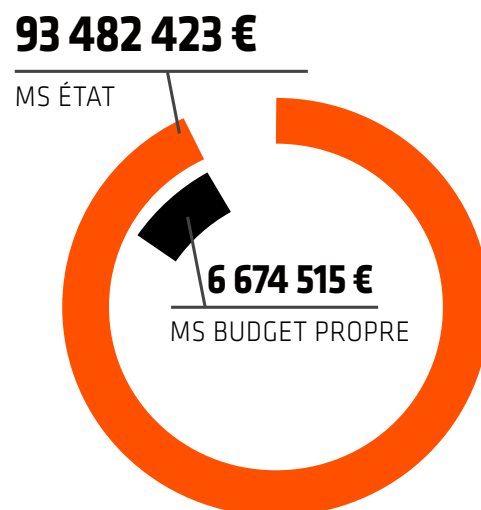
02



2.1. Structure des rémunérations

Observation 2015

100 156 937 €

Montant de la masse
salariale 2015*(Traitements bruts, rémunérations
accessoires, prestations sociales et
cotisations patronales.)*

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

2.2. Rémunérations principales par type de population

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

	2014	2015
Enseignant-e-s chercheur-e-s et hospitalo-univ.	42 972 623 €	43 948 860 €
Enseignant-e-s 2d degré	11 564 614 €	11 834 889 €
Enseignant-e-s contractuel-le-s	8 830 958 €	8 913 381 €
BIATSS titulaires	18 608 283 €	19 671 517 €
BIATSS contractuels	4 404 714 €	4 444 246 €
TOTAL	86 381 193 €	88 812 894 €

En 2015, de nouvelles créations de postes dits «Fioraso» ainsi que des titularisations dans le cadre du dispositif «Sauvadet» expliquent l'augmentation cette année encore de la masse salariale.

2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2015

	Brut mensuel moyen
PR et PUPH	4 715 €
MCF et MCUPH	3 368 €
Enseignant-e-s 2d degré	3 218 €
BIATSS Cat. A	2 599 €
BIATSS Cat. B	1 952 €
BIATSS Cat. C	1 614 €

2.4. Éléments de rémunérations connexes aux salaires

Observation 2015

	Montant total	Nbre bénéficiaires	% de la MS
Enseignant-e-s	1 359 857 €	834	1,36 %
Enseignant-e-s contractuel-le-s	60 939 €	53	0,06 %
BIATSS	1 695 407 €	767	1,69 %
BIATSS contractuels	272 840 €	262	0,27 %
Perso. Extérieurs- Indem. Jurys	44 017 €		0,04 %
	3 433 061 €	1916	3,43 %

626

agents ont perçus le Supplément Familial de Traitement - SFT, pour un montant de :

633 265 €

Le SFT représente **0,63 %** de la masse salariale

Détails des rémunérations complémentaires Enseignant-e-s et BIATSS

Primes et indem. enseignant-e-s	Montant	Nbre agents	% Rém. Globale
Primes à responsabilités particulières ⁽¹⁾	508 900 €	148(2)	1 %
PRES - Indem. Contractuels	734 871 €	601(2)	8 %
Primes et indemnités diverses	177 025 €	138(2)	
	1 420 797 €		

Primes et indem. BIATSS	Montant	Nbre agents	% Rém. Globale
Primes titulaires	1 568 557 €	624(2)	8 %
Prime contractuels	270 943 €	255(2)	6 %
Primes et indemnités diverses	128 747 €	149(2)	
Perso. extérieurs - idem. jurys	44 017 €		
	2 012 265 €		

(1) PES, PEDR, PCA.

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

2.5. Heures complémentaires

Observation 2015

	en €uros	en H équ. TD	Nb agents
Enseignant-e-s de l'UJM	2 670 748 €	63 396	531
Personnels extérieurs	3 901 209 €	73 583	1 736
	6 571 957 €	136 979	2 267

Total des heures complémentaires rémunérées :

136 979

heures équivalent TD

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

135 361

heures équivalent TD

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

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

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

Personnels enseignants	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	29	64	93	122 457 €
Contractuel-le-s	1	6	7	6 891 €
Total	30	70	100	129 348 €

Personnels BIATSS	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	32	13	45	15 359 €
Contractuel-le-s	10	3	13	7 496 €
Total	42	16	58	22 855 €



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

03



03

3.1. Formation des personnels
Formation des personnels BIATSS

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

Stagiaires 2014 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	21	15	3	-	1	-	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	-	6	-	3	1	12
Handicap	7	2	28	-	13	3	53
Risques Psycho-Sociaux	-	3	15	-	10	2	30
Hygiène et Sécurité	14	8	22	21	13	49	127
Spécifique Bibliothèque	15	6	39	23	40	18	141
Total/catégorie/genre	188	105	310	68	358	97	
Total/catégorie	293		378		455		1 126

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	2 363
Informatique-Bureautique	403	386	522	138	983	32	2 464
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	1 065
Spécifique Bibliothèque	181	39	336	186	206	117	1 065
Soutien à la pédagogie	-	-	-	-	-	-	
Total/catégorie/genre	1 721	1 160	2 494	594	2 425	602	
Total/catégorie	2 881		3 088		3 027		8 996

Stagiaires 2015 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	8	2	14	1	3	-	28
"Gestion, communication, Organisation du travail"	40	22	65	8	77	3	215
Informatique-Bureautique	17	17	44	8	90	9	185
Préparation concours diplôme	41	17	43	10	77	16	204
Langues étrangères	5	1	2		2	1	11
Handicap	4	3					7
Risques Psycho-Sociaux	6	5	5		5	1	22
Hygiène et Sécurité	29	22	32	16	28	42	169
Spécifique Bibliothèque	29	4	52	16	51	30	182
Soutien à la pédagogie	5		2				7
Total/catégorie/genre	181	93	259	59	333	102	
Total/catégorie	274		318		435		1 030

Nombre d'heures stagiaires 2015 Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	80	12	130	6	27		255
"Gestion, communication, Organisation du travail"	330	154	454	71	473	20	1 502
Informatique-Bureautique	179	211	339	73	669	76	1 547
Préparation concours diplôme	211	70	208	34	390	58	971
Langues étrangères	224	16	100		86	56	482
Handicap	25	21					46
Risques Psycho-Sociaux	76	48	61		60	12	257
Hygiène et Sécurité	226	178	217	172	245	339	1 377
Spécifique Bibliothèque	316	6	314	72	189	91	988
Soutien à la pédagogie	18		8				26
Total/catégorie/genre	1 685	716	1 831	428	2 139	652	
Total/catégorie	2 401		2 259		2 791		7 451

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					
	2014		Total	2015		Total	2014			2015		Total
	F	H		F	H		F	H	Total	F	H	
Management	2	2	4	1	3	4	21	21	42	14	32	46
Gestion, communication, Organisation du travail	14	10	24	8	3	11	170	135	305	102	63	165
Informatique-Bureautique	15	10	25	11	6	17	59	77	136	55	17	72
Préparation concours diplôme	5	2	7	-	-	-	16	11	27	-	-	-
Langues étrangères	10	-	10	1	1	2	222	-	222	44	50	94
Handicap	2	3	5	-	-	-	19	4	23	-	-	-
Risques Psycho-Sociaux	1	-	1	4	1	5	6	-	6	54	12	66
Hygiène et Sécurité	8	10	18	8	14	22	138	234	372	48	94	142
Soutien à la pédagogie	-	-	-	27	13	40	-	-	-	89	40	129
Total/catégorie/genre	57	37		60	41		651	482		406	308	
Total/catégorie	94		94	101		101	1 133			714		

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

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

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

Conditions :

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

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

Agents ayant suivi une formation par type de population

8 %

de la population enseignante a suivi une formation

65 %

des personnels de catégorie A

60 %

de catégorie B

74 %

de catégorie C

3 stagiaires sur 4 sont des femmes



Nombres moyens de jours de formation

1,68

jour pour les personnels Enseignants

3,14

jours pour les personnels BIATSS

03

Dispositifs d'accompagnement

2014

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

2015

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

Dépenses de formation

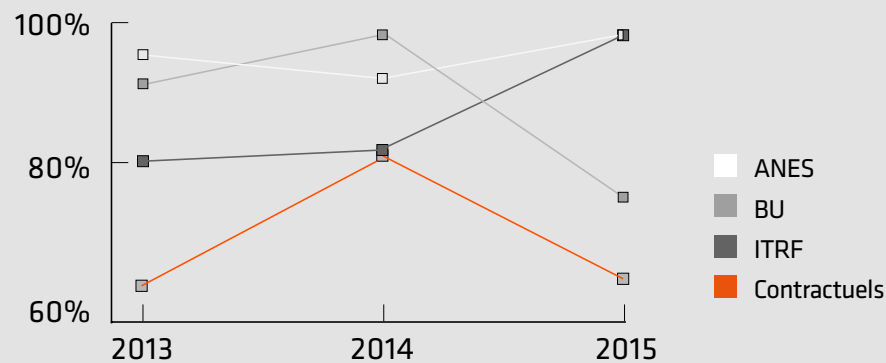
	Coût pédagogique	Frais de missions	Total
2012	116 918 €	10 708 €	127 626 €
2013	100 859 €	8 385 €	109 244 €
2014	98 234 €	11 267 €	109 501 €
2015	85 690 €	12 710 €	98 400 €

Les dépenses de formation des personnels BIATSS représentent : **1,38%** de la masse salariale des personnels BIATSS.

3.2. Entretiens professionnels des personnels BIATSS

Taux de retour des entretiens professionnels

	2013	2014	2015
AENES	94 %	92 %	97 %
BU	91 %	97 %	75 %
ITRF	80 %	82 %	97 %
Contractuels	63 %	81 %	64 %
	78 %	85 %	83 %



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

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

3.3. Conditions de travail

Observation 2015

■ Temps partiel

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

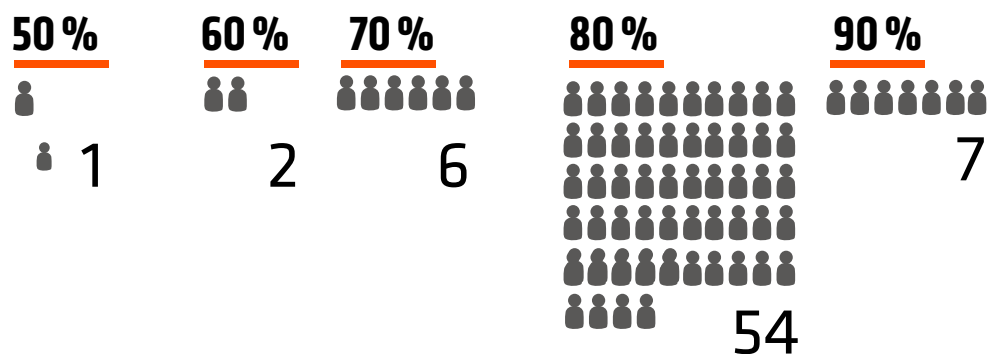
Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet.

La quotité de rémunération d'un personnel contractuel recruté à temps incomplet 80 % est de 80 %.

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

Temps partiel des personnels BIATSS :

70 personnels BIATSS ont opté pour le temps partiel en 2015.



La réforme des rythmes scolaires qui a modifié les horaires est un élément qui tend à justifier la baisse du nombre d'agents à temps partiel.

Temps partiel des personnels enseignants :

14 personnels enseignants ont opté pour le temps partiel en 2015, dont 10 femmes.

6 à 50 %, 8 à 80 %

83 %

de la population à temps partiel est féminine

89 %

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

En 2015

12 %

de la population BIATSS travaille à temps partiel

contre

19 %

en 2014

18 %

en 2013

16 %

en 2012

24 %

en 2011

Sur la totalité des agents à temps partiel (Enseignant-e-s et BIATSS)

24 %

ont souhaité une réduction de quotité pour élever un enfant

4 %

pour handicap

1 %

pour donner des soins au conjoint, enfant ou ascendant

03

174

comptes ouverts
depuis la création
du dispositif

330

jours épargnés sur
l'année 2015

contre

267

sur l'année 2014

30 %

de la population
BIATSS a ouvert un
compte épargne-
temps

66 %

des comptes ont
été alimentés

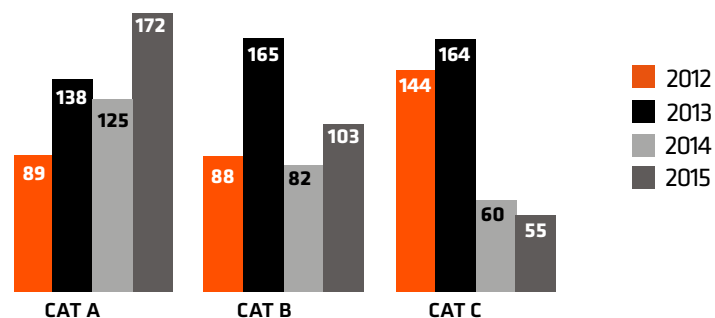
Compte épargne-temps

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 :

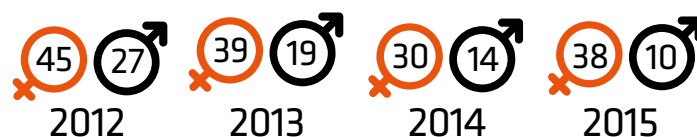
- alimentation < ou égale à 20 jours : les jours ne sont utilisables que sous forme de congés
- alimentation au-delà de 20 jours, les jours peuvent être indemnisés
- ou pris en compte dans le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), pour les personnels titulaires.

Épargne en nombre de jours par catégorie de personnel

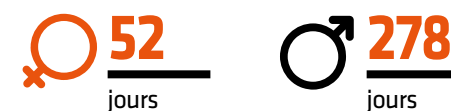


L'augmentation du nombre de jours épargnés par les personnels de catégorie A est la conséquence de l'arrivée de nouveaux personnels ayant un compte épargne-temps important.

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



Épargne en nombre de jours par genre



7

jours ont été déposés en moyenne, par agent en 2015.

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

7 ETP répartis de la manière suivante :

3 ETP

Cat. A

2 ETP

Cat. B

2 ETP

Cat. C

Indemnisation des jours épargnés en 2015

	Nbre jours indemnisés		Taux indemnité	Total F H		Total
	F	H		F	H	
Cat. A	10	18	125	1 250 €	2 250 €	3 500 €
Cat. B	12		80	960 €	-	960 €
Cat. C	11		65	715 €	-	715 €
Totaux	33	18		2 925 €	2 250 €	5 175 €

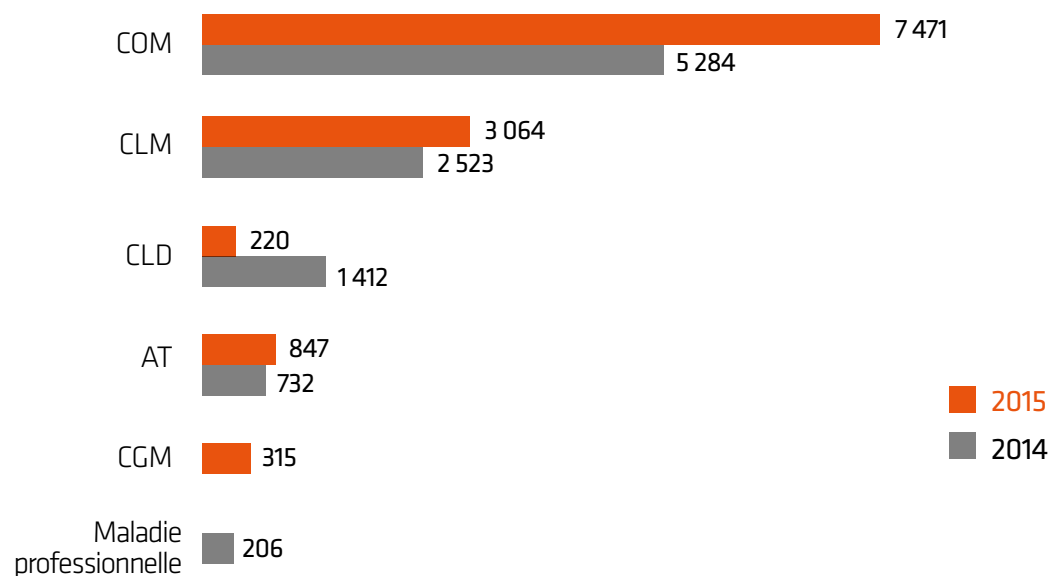
Mouvements des comptes épargne-temps sur 2015, en jours

	Épargne		Total épargne	Versement RAFP		Indemnisation		Total indemnisation	Consommation en jours de congés		Total consommation
	F	H		F	H	F	H		F	H	
Cat. A	127	45	172	-	-	10	18	28	4		4
Cat. B	102	1	103	12	-	12		12	10	21	31
Cat. C	49	6	55	-	-	11		11	47		47
Totaux	278	52	330	12	0	33	18	51	61	21	82



■ Absence pour raison de santé

Nombre de jours d'arrêt par nature de l'absence en 2014 et 2015



11

agents (8 F et 3 H : 4 enseignant-e-s et 7 BIATSS) ont été placés en **CLM** en 2015

Durée moyenne des CLM : 279 jours

4

agents (2 H : 1 enseignant et 1 BIATSS) ont été placés en **CLD** en 2015

Durée moyenne des CLD : 110 jours

7

Accident du Travail - AT sur les 21 recensés (6 F, 1 H : 2 enseignant-e-s et 5 BIATSS) n'ont pas occasionné d'arrêts de travail

23

jours est la durée moyenne * d'un **congé ordinaire de maladie** par agent ayant obtenu un congé en **2015**

contre

11

jours en **2014**

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

26 ETP

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

03

■ Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

2014

	Femme		Homme		Total 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	1379
Total	72	848	43	601	115	1449

2015

	Femme		Homme		Total F+H	
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	23	70	12	35	35	105
Égale ou sup. à 5 jours	32	1096	25	1026	57	2146
Total	55	1166	37	1061	92	2227

■ Absentéisme des personnels BIATSS - Congés ordinaires de maladie

2014

	Femme		Homme		Total 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

2015

	Femme		Homme		Total F+H	
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	153	453	62	187	215	640
Égale ou sup. à 5 jours	135	3 972	35	632	170	4 604
Total	288	4 425	97	819	385	5 244

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

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

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

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

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

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

■ Saisonnalité des congés ordinaires de maladie

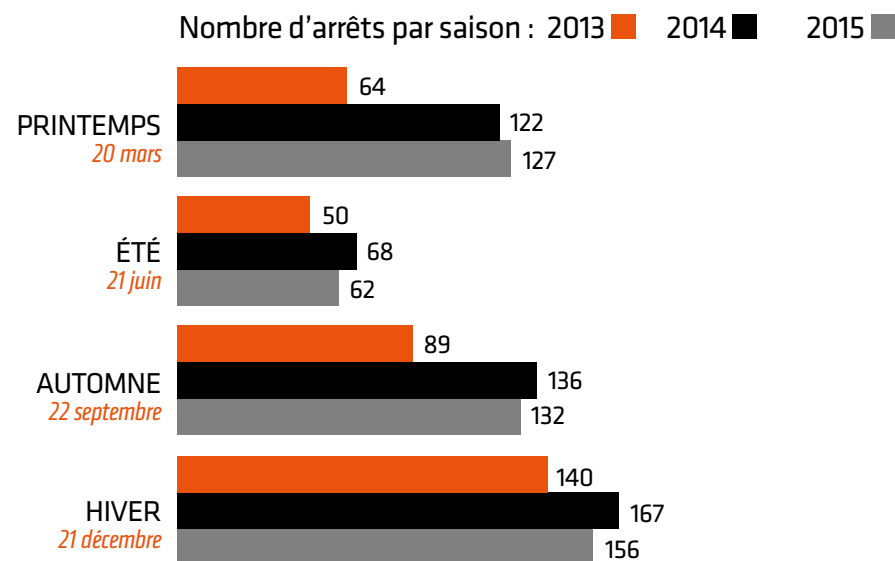
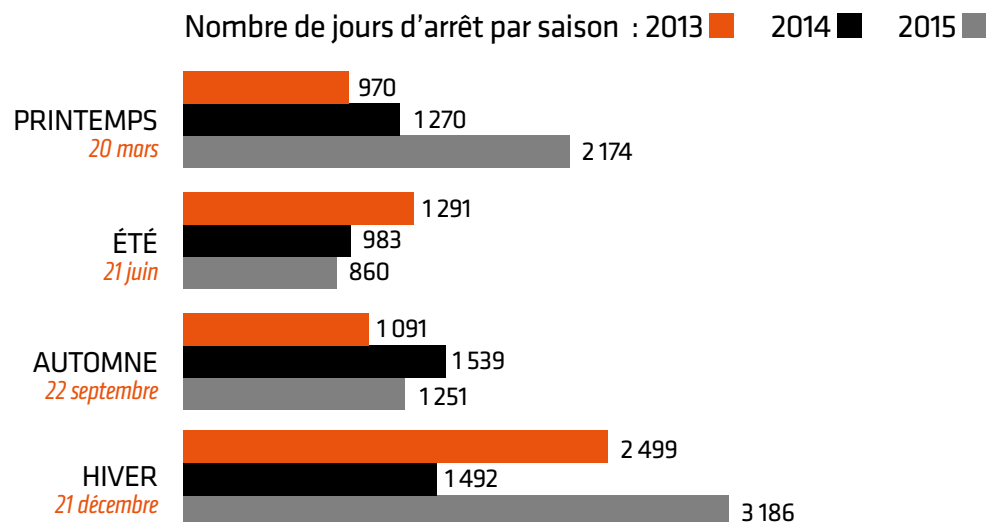
En 2015, le nombre d'arrêts (477) a été sensiblement le même qu'en 2014 (493).

Par contre, les congés de maladie ont été plus longs en 2015.

Les congés de moins de 5 jours représentent :

52%

du nombre total d'arrêts en 2015, taux identique à celui de 2014.



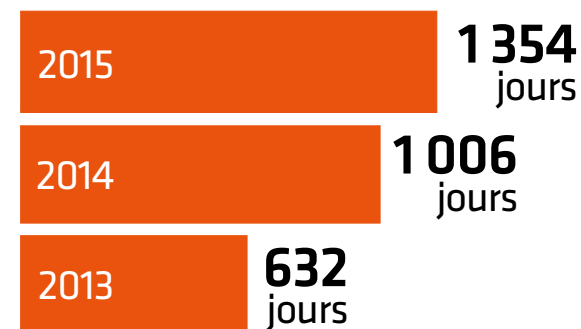
03

■ 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

	2013				2014				2015			
	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	30	13	43	3 595	31	8	39	3 446	26	8	34	4 631
Congé paternité	9	8	17	201	5	2	7	77	8	1	9	99
Congé parental	2	2	4	305	2	3	5	961	1	2	3	199
Total	41	23	64	4 101	38	13	51	4 484	35	11	46	4 929

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 2014

46jours d'absence
pour grève pour**46**agents grévistes
(3 préavis de grève).

En 2015

47jours d'absence
pour grève pour**47**agents grévistes
(5 préavis de grève).

■ 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 effectue également une permanence sur le campus de Roanne. Le médecin de prévention réalise des visites médicales :

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

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

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

- Amiante
- Risques psychosociaux
- Travail sur écran
- Prévention des troubles musculosquelettiques
- Handicap
- Exposition radiations ionisantes

	2014	2015
Effectif pris en charge	731	781
Nb de personnes vues (visites médicales périodiques)	697	692
Nb total de visites	775	813
% de l'effectif concerné	93 %	89 %

Les données chiffrées présentées ici ne représentent pas l'effectif de l'établissement.

Risques professionnels et surveillance médicale

Effectif soumis à surveillance médicale particulière	271	278
Décrets spéciaux (Écran, Bruit, Plomb, Manutention...)	281	313
Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...)	72	70
Surveillance particulière recherche	172	175
Surveillance liée au risque psycho-social	11	26
Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...)	31	31
Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...)	36	48

En effet, un agent peut cumuler plusieurs visites, plusieurs surveillances médicales particulières, etc...

Examens complémentaires

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

Poste de travail et état de santé

Avis sur l'aptitude	12	14
Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...)	9	8
Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...)	2	2
Inaptitude totale	-	2
Incapacité temporaire	1	1
Inaptitudes au poste mais aptitude à un autre poste	-	1
Visite de reprise * (après maladie, CLM/CLD, maternité, AT...)	42	16
	46	51

Orientations vers des spécialistes ou généralistes

Activité en milieu de travail

Visites de laboratoires, de postes de travail**	14	12
Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique)	4	2
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)

03

3.4. Hygiène et sécurité

■ Budget

Un budget annuel de 61 720 € (hors formations) réparti autour de 4 axes :

- Démarche globale d'évaluation et de prévention des risques professionnels (gestion des déchets/ vérification des équipements : de ventilation - PSM/ Sorbonnes - de chute de hauteur - nacelle - défibrillateurs - appareils générateurs de RX - mesures 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.

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

Poursuite de l'investissement des membres du CHSCT :

- Le CHSCT a été renouvelé en 2015.
- Le groupe de travail sur la «Qualité de vie au travail» s'est réuni à plusieurs reprises pour finaliser le lancement de l'enquête, l'analyse et étudier le plan de communication.
- Le groupe de travail sur les aménagements et projets de construction a été mis en place (2 projets présentés : DEPT et CSI (Centre de Savoirs et Innovation).
- Visites de laboratoires.

Organisation de 3 réunions sur 2015.

■ Registre spécial de signalement de danger grave et imminent

Aucun signalement de danger grave et imminent sur 2015
Personne n'a exercé son droit de retrait en 2015.

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-e-s
d'études à 80%

2

personnels
BIATSS à 50%

31

assistants de
prévention

106

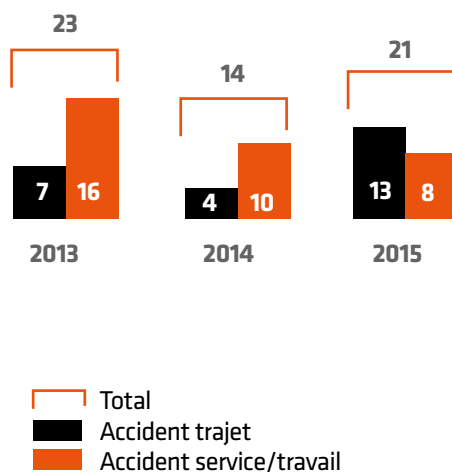
sauveteurs secouristes du
travail dont 14 % sont des
enseignant-e-s

1

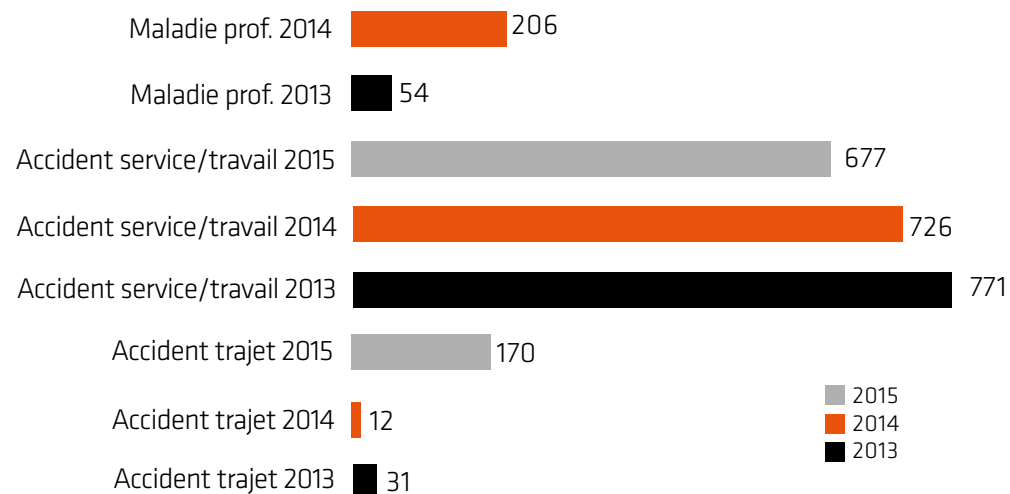
personne
compétente en
radioprotection

■ Accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuel-le-s)

Répartition par type d'accident sur 2013, 2014 et 2015



Nb jours d'absence par type d'accident en 2013, 2014 et 2015



Le périmètre des données d'absences suite à un accident de service ou de trajet du bilan social est différent du périmètre pris en compte dans le rapport du service d'Hygiène et de sécurité.

4 accidents (dont 1 de trajet) survenus en 2014, augmentent le nombre global des arrêts de 344 jours du fait de leur prolongation sur l'année 2015.

Les accidents de trajet représentent :

61 %

de la totalité des accidents.

1,4 % des personnels ont été victime d'un accident de travail/ service ou trajet.

Les chutes de plain-pied sont à l'origine de 62 % des accidents de service ou travail.

Viennent ensuite les accidents liés aux opérations de maintenance.

03

■ Évaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

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

Inspection Santé et Sécurité au Travail

L'UJM a fait l'objet d'une visite des inspecteurs en Santé et Sécurité au Travail du MESR du 26/01 au 29/01/2015. Cette inspection est programmée tous les 5 ans. L'inspection a porté sur l'organisation mise en place en Santé et Sécurité au Travail et sur la prévention du risque chimique et plus particulièrement les CMR (agents chimiques).

L'implication des acteurs de prévention, à tout niveau, a été mise en avant et des points de progrès ont été relevés (mise à disposition d'outils pour les directeurs de laboratoire/ implication des Directeurs dans les DUER/ Formations nouveaux entrants).

Document Unique d'Évaluation 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 de pilotage en matière de gestion des risques.

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

■ 60 % soit 52 UT sur 83 ont déjà réactualisé la phase d'identification des risques professionnels dans leur unité.

■ 40 % ont donc à le réactualiser.

Concernant la constitution des plans d'action : 65 % des plans d'action ne sont pas réalisés. La réalisation des DUER reste incomplète, les efforts sont à poursuivre.

Risques psychosociaux

La cellule de prévention des risques psychosociaux a été dissoute, son rôle étant repris dans les missions du CHSCT.

Une cellule d'alerte a été mise en place, en fin d'année 2015, en vue d'analyser les situations d'agents en difficulté impactant leur état de santé et leur capacité de travail et de proposer des préconisations d'accompagnement individualisé.

L'enquête réalisée en 2014, sur la «Qualité de vie au travail», a été adressée à l'ensemble des personnels en mars 2015. La restitution est prévue sur 2016.

Mise en place d'une formation sur les risques psychosociaux à destination des encadrants et des agents.

Autres actions organisées :

Prévention du risque incendie

En 2015, 3 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées. **Tous les sites visités ont reçu un avis favorable.**

Gestion des déchets spéciaux

L'université produit environ **6,46** tonnes de déchets chimiques et 4,5 tonnes de biologiques (en augmentation par rapport à 2014). En 2015 le coût de l'élimination a représenté **30 700 €**.

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.

191

stagiaires ont bénéficié d'une formation en hygiène et sécurité, en 2015 dont **12 %** de personnels enseignants

En 2014, les dépenses de la formation en hygiène et sécurité représentaient :

15%

de la totalité des dépenses de formation.

Elles passent à :

19%

en 2015

16 804 €

est le coût de la formation pour 2014

18 606 €

est le coût de la formation pour 2015

■ Formations en hygiène et sécurité

Habilitation électrique (initiale et recyclage)
Sauveteur Secourisme du Travail - SST (initiale et recyclage)
Sensibilisation aux premiers secours
Sécurité dans les ERP
Amiante-Prévention des risques
Sécurité incendie - Manipulation sur feux réels
Formation assistant de prévention
Initiation sensibilisation écopathologie des poissons
Membres CHSCT
Obligations Formations en hygiène et sécurité
Conduite des autoclaves
Risques biologiques
SSIAP 1
Risques laser
Santé et sécurité nouveaux arrivants
Sécurité incendie-Évacuation BU Tréfilerie
Expérimentation animale
Sécurité en hauteur
Gestes et postures – Manutention des charges
Techniques chirurgicales appliquées à l'expérimentation animale
Applications et logiciels d'aide à la gestion de la prévention des risques
Total

Nb stagiaires 2014				
Enseignant-e-s		BIATSS		Total
F	H	F	H	
	2	6	27	35
2	1	5	5	13
1	1	16	5	23
				-
			1	1
		2	8	10
		6	3	9
			1	1
				-
		1		1
1	1	6		8
		1		1
				-
2	3	1	4	10
				-
				-
		1	4	5
2	2	1		5
			9	9
		3	11	14
				-
				-
8	10	49	78	145

Nb stagiaires 2015				
Enseignant-e-s		BIATSS		Total
F	H	F	H	
		4	19	23
5	10	44	35	94
				-
		1		1
				-
1	1	10	9	21
		2	2	4
				-
		1		1
				-
		5	3	8
1	3	11	2	17
			2	2
				-
		4	2	6
				-
		1		1
				-
1		4	6	11
		1		1
		1		1
8	14	89	80	191



**Vie de
l'établissement**

04



04

4.1. Dialogue social

■ Répartition par genre des représentants du personnel

Comité technique

	F	H	Total
Titulaires	4	4	8
Suppléants	6	4	10
Total	10	8	18

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

	F	H	Total
Titulaires	5	3	8
Suppléants	2	6	8
Total	7	9	16

Commissions paritaires d'établissement

	F	H	Total
Titulaires	7	5	12
Suppléants	8	6	14
Total	15	11	26

■ Nombre de réunions des instances

	Nombre de séances
CT	4
CHSCT	3
CPE	8

■ Moyens accordés aux syndicats

Nombre de décharges et nombre d'heures de décharge

	2013/2014		2014/2015	
	Nb heures	Nb décharges	Nb heures	Nb décharges
F	56	3	19	1
H	227	2	179	2
Total	283*	5	198	3

* rectification d'erreurs commises dans le bilan social 2014.

■ 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
- D'autre part, un crédit de 160 heures par an est accordé au secrétaire du CHSCT pour l'exercice de ses fonctions

75

demi-journées ont été déposées en 2015, pour préparer ou assister à une instance.

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales

35,5 m²

Surface

975 €

Valeur locative estimée pour l'année

4.2. Action sociale

■ Moyens humains

1 assistante de service social à mi-temps
1 assistante de gestion (70%)

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

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

L'assistance de service social effectue une permanence sur le campus de Roanne.

■ 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
(49 en 2014)

136

entretiens effectués
(119 en 2014)

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

PERSONNEL



PROFESSIONNEL



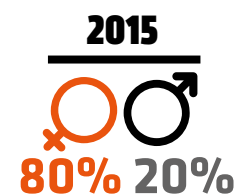
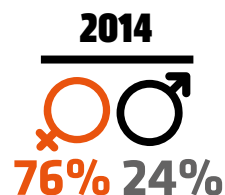
SANTÉ



04

■ Typologie des personnels demandeurs

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



		2014*	2015*
Catégories socio-professionnelles	Enseignant-e-s	12%	10%
	BIATSS	86%	86%

		2014	2015
Statuts des BIATSS	Titulaires	67%	70%
	Contractuels	33%	30%

		2014	2015
Catégories des personnels BIATSS	Catégorie A	7%	9%
	Catégorie B	36%	33%
	Catégorie C	57%	58%

* le total n'atteint pas 100% car 1 demandeur entre dans la catégorie «doctorant» pour l'année 2014 et un «retraité» pour 2015.

		2014	2015
Profils familiaux	Personnes vivant seules	33%	35%
	Couples sans enfant	18%	16%
	Couples avec enfants à charge	41%	31%
	Familles monoparentales	8%	18%

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.

■ 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 -FIPHFP-) 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.

■ 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
2014	23 994 €	119
2015	26 384 €	142

2014	2015	
47%	42%	Allocations enfants handicapés
16%	20%	Aides séjours d'enfants
26%	20%	Secours d'urgence
10%	18%	Aides études supérieures*
1%	0%	Aides BAFA

**Les aides accordées aux personnels dont les enfants poursuivent des études supérieures ont été revalorisées 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.

4.3. Participation aux frais de transport

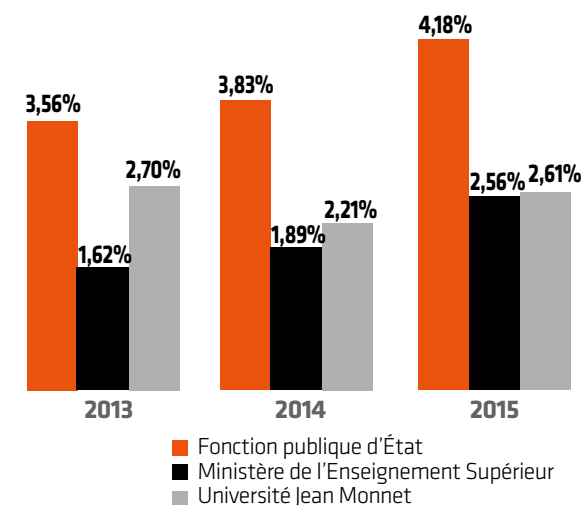
L'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a modifié l'état du droit applicable en matière de prise en charge, par les employeurs des frais de transport de leurs salariés au titre de leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, 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%.

	2014		2015	
	Nb agents	Montant	Nb agents	Montant
Personnels enseignants	191	46 259 €	184	48 100 €
Personnels BIATSS	131	34 606 €	144	36 814 €
Total	322	80 865 €	328	84 914 €

4.4. Politique handicap

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

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



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

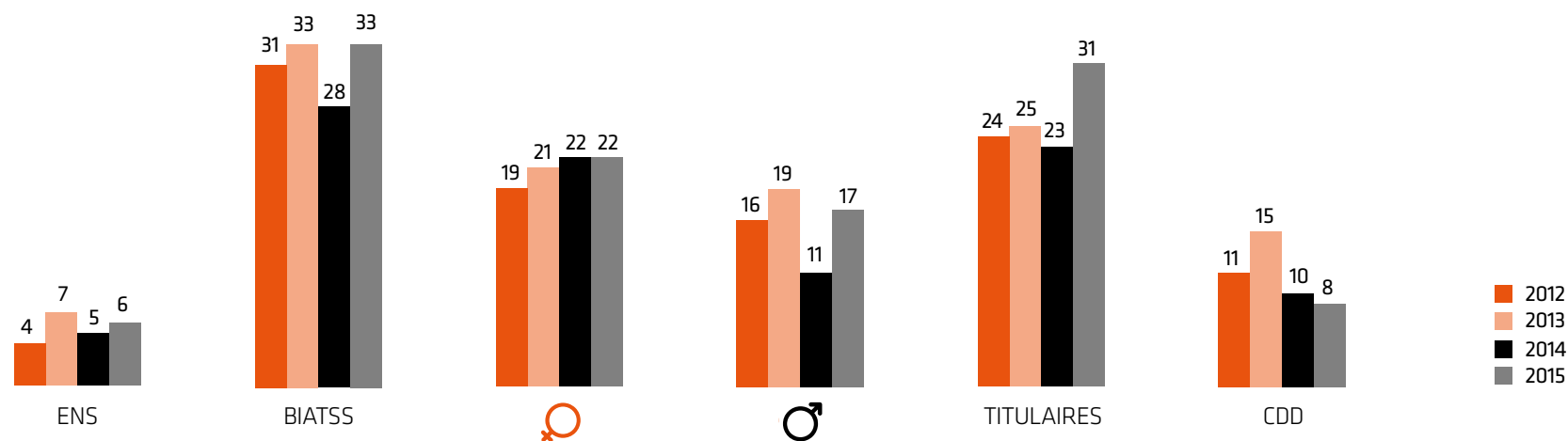
- Adaptation des conditions matérielles et de durée pour le déroulement des concours
- Formations adaptées au handicap et les formations spécifiques au handicap
- Temps partiel de droit
- Aménagements d'horaire
- Priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition
- Conditions particulières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

L'Université Jean Monnet mène une politique volontariste en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés. À ce titre, l'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 et en diffusant largement son offre d'emploi y compris auprès d'un public spécifique (loi du 11 janvier 1984 et décret n° 95-979 du 25 août 1995).

Dans une vision prospective et afin de renforcer son positionnement dans une démarche volontaire en faveur du handicap, une réflexion est engagée sur la mise en place d'un schéma directeur du handicap permettant une plus grande valorisation des démarches entreprises. L'université Jean Monnet mène une politique de sensibilisation sur les dispositifs de recrutement spécifique aux maîtres de conférences.

Effectif des travailleurs handicapés à l'Université Jean Monnet



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

Dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	22 215 €
Assistants travailleurs handicapés	16 473 €
Adaptation du poste de travail	3 415 €
Remboursement taxis	2 327 €
Rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des établissements	24 520 €
Rémunérations de personnels de l'ESAT St-Priest-en-Jarez	11 860 €
Dépenses liées à la mise en accessibilité des bâtiments	534 311 €

Mise en place d'une formation à destination des responsables administratifs

	Nb de participants 2014	Nb de participants 2015
Sensibilisation au handicap	58	7

La lecture des données chiffrées doit être relativisée : l'année 2014 a été caractérisée par la mise en place d'une semaine du handicap qui s'est accompagnée de nombreuses séances de formation et de sensibilisation au handicap.

4.5 Politique culturelle

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

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

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

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

■ Moyens humains

1 Vice-Président délégué à la Culture
1 assistante de gestion (30%)
1 secrétaire

■ Moyens financiers

	Action culturelle	Activités loisirs
2014	72 500 €	60 850 €
2015	82 012 €	42 647 €



04

■ Actions culturelles

Événements culturels
à la Maison de l'Université**53**

en 2014

64en 2015
+5
expositions

Des expositions ont été organisées dans le grand hall de la Maison de l'Université par différents départements d'ALL (Expos DON QUICHOTTE, CULTURE SUD), des étudiants (ORIGINES, ST ETIENNE D'HIER à DEMAIN) et par le SVPE (RECYCL'ARTS).

Fréquentation moyenne
à ces événements**77%**

en 2014

76%

en 2015

Nombre total de spectateurs
à ces événements**7 100**

en 2014

8 400

en 2015

Pochettes culturelles
vendues

145 pochettes
435 places
en 2014

166 pochettes
498 places
en 2015

Billetteries
spectacles vivants
vendues à l'unité

565 places
en 2014

454 places
en 2015

Spectacles
jeune public

4 spectacles
638 participants
en 2014

4 spectacles
832 participants
en 2015

Visites patrimoniales

3 sorties
81 participants
en 2014

5 sorties
181 participants
en 2015

Billets cinéma vendus

950
en 2014

1 805
en 2015

La forte hausse des ventes de billets de cinéma est en grande partie liée à la signature de partenariat en 2015 avec 2 nouveaux établissements : L'Alhambra et le Camion Rouge à Saint-Etienne.

Budget du Fest'U

43 152 €
en 2014

44 740 €
en 2015

Fréquentation du Fest'U

≈600 artistes
5 400 spectateurs
en 2014

≈620 artistes
7 500 spectateurs
en 2015

Les partenaires (Région, Ville, Crous, Caisse d'épargne..) financent plus des 2/3 du budget du Fest'U. Compte tenu du développement de cette manifestation qui engendre une hausse régulière de son coût, il semble nécessaire de trouver de nouveaux partenaires financiers en 2016.

■ Activités de loisirs

Arbre de Noël

290 adultes
280 enfants
en 2014

310 adultes
284 enfants
en 2015

Voyages

3 voyages
126 participants
en 2014

2 voyages
66 participants
en 2015

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)

160 adhésions
en 2014

121 adhésions
en 2015

Ateliers Théâtre & Sophrologie

2*10 participants
en 2014

2*10 participants
en 2015

Billetterie (piscine, cirque)

127 en 2014

110 en 2015

Stage préparation à la retraite (une année sur deux)

10 participants
en 2014

Soirée gala des personnels

132 participants
en 2014

66 participants
en 2015

Repas des personnels

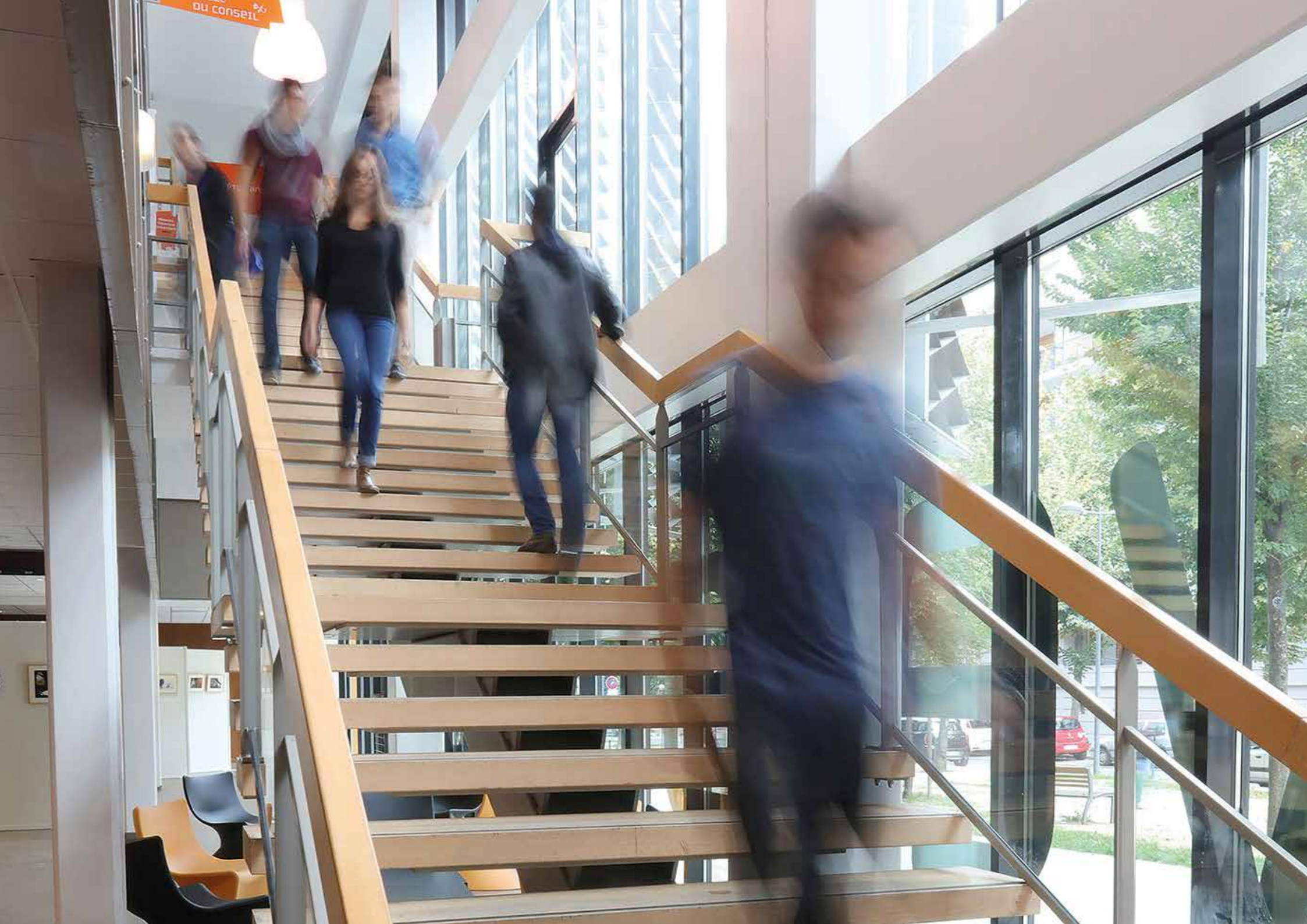
299 à Saint-Étienne
en 2014

290 à Saint-Étienne
et 50 à Roanne
en 2015

Semaine loisirs enfants en juillet

42 enfants
en 2014

34 enfants
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
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ETP	Équivalent temps plein : Unité de mesure qui prend en compte la quotité de travail de l'agent (ex : un agent exerçant son activité à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP contre 1 en effectif physique)

ETPT	Équivalent temps plein travaillé : Unité de mesure qui 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
<https://www.univ-st-etienne.fr>

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

