

Avant propos

UN BILAN POUR DEMAIN

J'ai eu l'an dernier le plaisir de vous présenter un Bilan social rénové qui couvrait la période 2009-2010 et qui marquait un saut qualitatif, sur la forme et sur le fond, par rapport à la première édition.

J'ai souhaité que ce document soit désormais réactualisé chaque année et je remercie la Direction des Ressources Humaines, et plus généralement toutes les personnes impliquées dans sa réalisation, pour avoir relevé le challenge et atteint l'objectif fixé dans des délais remarquables. Je ne saurais trop insister sur l'importance de ce document. Non seulement, il permet à chacun de mieux se situer dans cet ensemble à bien des égards complexe que constitue notre Établissement, mais plus encore il constitue un outil de travail indispensable pour chacun ainsi que pour vos élus et

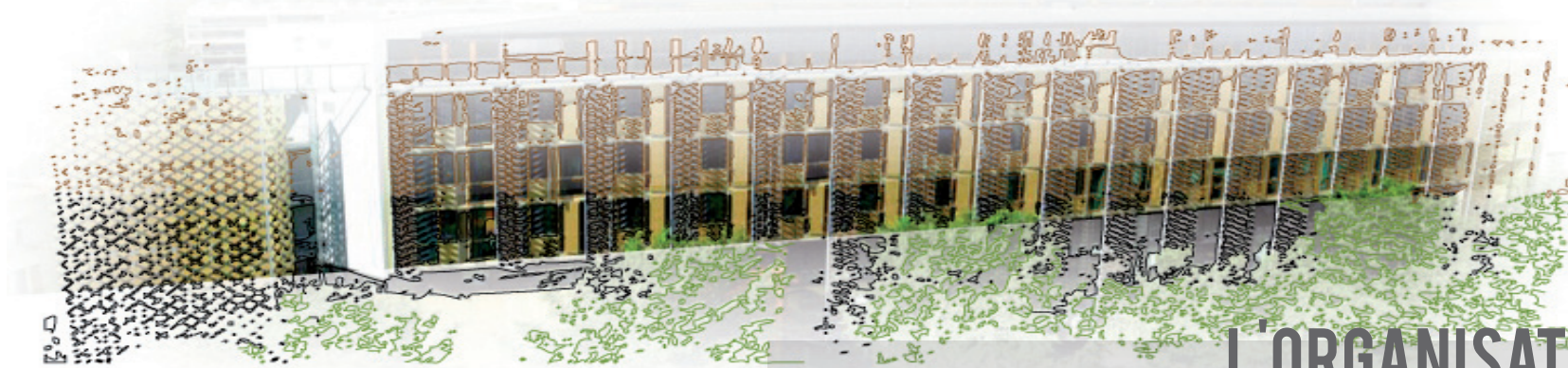
vos représentants dans les différentes instances de l'Université. Cela rejoint justement nos souhaits de dynamisation de la démocratie interne en permettant à tous ceux qui s'y impliquent de disposer des moyens de mener à bien leur mission. C'est le sens des efforts engagés par ailleurs pour moderniser les Statuts de l'Université et pour mettre en place un Statut de l'Élu.

Ainsi, le Bilan social, loin d'être seulement une compilation de statistiques ou un document à usage administratif, est véritablement un outil au service de l'action et de la réflexion politiques. Sa profonde utilité n'est pas de connaître mieux le passé, ni de simplement décrire le présent, mais de mieux préparer l'avenir.



Khaled BOUABDALLAH
Président de l'Université Jean Monnet, Saint-Etienne

L'université Jean Monnet



L'ORGANISATION



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

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



5

Unités de Formation et de recherche (UFR)

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



5

Instituts

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



9

Directions

- Direction Générale des Services
- Direction des Services Financiers
- Direction du Système d'Information
- Direction des Ressources Humaines
- Direction de la Recherche-Valorisation
- Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle
- Direction du Patrimoine
- Direction du Pilotage, de l'Audit Interne et de la Qualité
- Direction de la Communication



1

Centre
Universitaire
à Roanne

MOYENS FINANCIERS (COMPTE FINANCIER 2011)

DEPENSES:
127 725 K€ (y compris SAIC)
dont
91 127 K€ Masse salariale
7 692 K€ Investissement

L'ACTIVITE DE LA RECHERCHE EN 2011

3 506 K€ de contrats de recherche
dont **1 053 K€** de contrats SAIC
34 Équipes de recherche
dont **18** UMR **1** INSERM
16 CNRS **1** mixte INSERM/CNRS
5 Structures fédératives
1 Coordination doctorale de site regroupant 6 écoles doctorales

LES ETUDIANTS (EFFECTIFS 2010-2011)

15 807 Inscrits en formation diplômante (initiale ou continue)
1 331 Inscrits en formation non-diplômante (continue)
615 étudiants en mobilité sortante **439** étudiants en mobilité entrante

(ANNEE 2010-2011) LES FORMATIONS

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

27 mentions de licences généralistes

25 licences professionnelles

22 mentions de masters

02 masters Erasmus Mundus

Autres diplômes

Médecine - Ingénieur

10 Diplômes Universitaires de Technologie
DAEU, Capacité en droit, DU

LES LOCAUX

139 996 m² Surface totale des bâtiments (SHON)
dont **19 590 m²** de surface recherche
2 Implantations :
- Saint-Etienne
- Roanne
5 Campus :
Bellevue, Métare, Tréfilerie,
Carnot, Roanne

en quelques chiffres...



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

1.1 Le plafond d'emplois	08
1.2 L'effectif global au 01/01/2011 (en personnes physiques)	09
1.3 Les enseignants chercheurs et les enseignants	10
L'effectif (hors contrats de recherche et hors doctorants)	10
Les personnels vacataires	10
Répartition des personnels dans les composantes, en ETP	11
Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré	12
Le redéploiement des postes	13
Les promotions des enseignants chercheurs	13
1.4 Les personnels BIATOS permanents	14
Effectif	15
Les personnels contractuels - passage du CDD en CDI	16
Les contrats étudiants	17
Les promotions des personnels BIATOS	18
1.5 Les personnels handicapés	18
1.6 La démographie	19
Pyramides des âges des personnels titulaires	19
Âges moyens des personnels (titulaires et contractuels)	21
Tranches d'âges des personnels enseignants et BIATOS (titulaires et contractuels)	21
Prévisions de départ à la retraite	22
1.7 Parité hommes/femmes	23
Répartition globale par sexe	23
Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps	23
Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs	24
Personnels BIATOS : répartition par sexe et par catégorie (titulaires et contractuels)	24
Personnels BIATOS : taux de représentativité des femmes par fonctions	24
La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions de responsabilité (enseignantes et BIATOS)	25

Les rémunérations

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

Formation des personnels - Conditions de travail - Hygiène et sécurité

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

La recherche

Nombre d'unités de recherche par grands secteurs	46
Nombre d'habilitation à diriger des recherches par grands secteurs	46
Les effectifs en ETP dans les unités de recherche	46
Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs	46
Les délégations par grands secteurs	47
Les décharges de service des Maîtres de conférences par grands secteurs	47
Chaire d'excellence	47
Les enseignants invités	48

Action sociale et culturelle

5.1 Le dispositif de l'action sociale	52
Le Service Culturel et d'Action Sociale (SCAS)	52
Le Service Social	53
Les PIM (Prestations Inter-Ministérielles) et ASIU (Action Sociale d'Initiative Universitaire)	54
5.2 Les activités collectives sociales, culturelles et de loisirs	55
Les bénéficiaires des activités collectives sociales	55
Les bénéficiaires des activités culturelles et de loisirs	55
Les activités culturelles	56

Glossaire

56



L'EFFECTIF LA DEMOGRAPHIE LA PARITE HOMMES/FEMMES

01

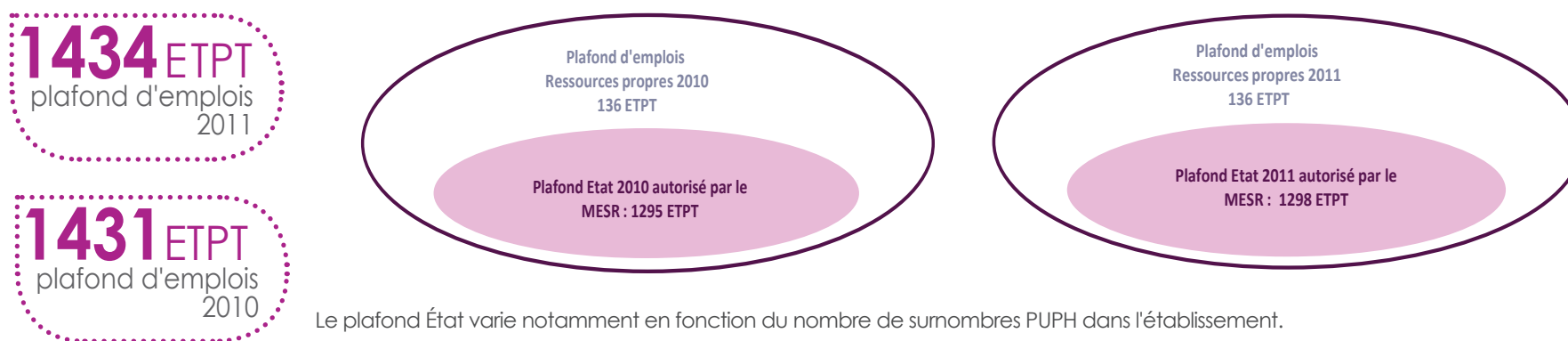


1.1. Le plafond d'emplois

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

- du plafond État fixé par le Ministère
- du plafond ressources propres que l'établissement peut faire varier.

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



■ Consommation des emplois en ETPT

Plafond global 2010	Consommation 2010
1 431	1 401

Plafond global 2011	Consommation 2011
1 434	1 411

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.

Il y a une troisième cause pour les emplois sur ressources propres. Le plafond étant défini par l'UJM, il est fixé prudemment au dessus de nos besoins pour tenir compte du caractère difficilement prévisible des contrats SAIC et des contrats recherche.

1.2. L'effectif global au 01/01/2011 (en personnes physiques)

Enseignants chercheurs	377
Hospitalo-universitaires	88
2nd degré	152
Contractuels enseignants*	289
Total enseignants	906

* dont contrats doctoraux

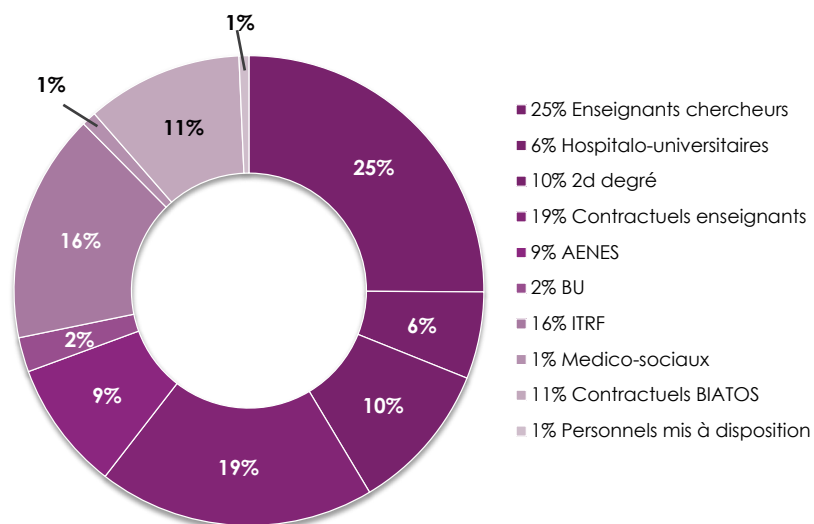
AENES	131
BU	35
ITRF	232
Médico-sociaux	3
Contractuels BIATOS	158
Personnels mis à disposition	10
Total BIATOS	569
Effectif global	1 475

61 %

d'enseignants

39 %

de
personnels administratifs



En Rhône-Alpes la part des emplois non-enseignants en université est également de

39%

(source cisad.adc.education.fr - 2010/2011)

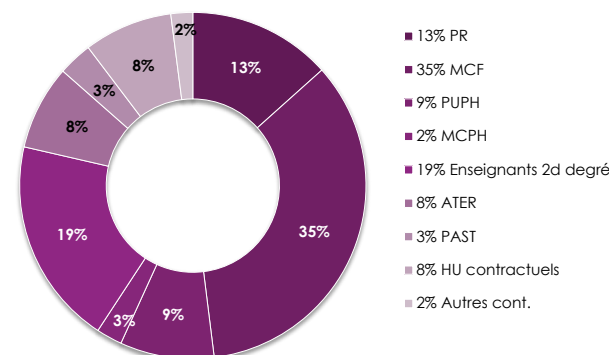
1.3 - Les enseignants chercheurs et les enseignants

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

Observation au 01/01/2010 et au 01/01/2011

	01/01/2010		01/01/2011	
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET				
PUPH	67	67	69	69
MCPH	21	21	19	19
Hospitalo-universitaires	88	88	88	88
Professeurs des universités	100	100	105	105
Maîtres de conférences	276,4	277	271,2	272
Maîtres assistants	1	1	0	0
Enseignants-chercheurs	377,4	378	376,2	377
Professeurs agrégés	70,9	72	71,6	73
Professeurs certifiés	67	67	66	66
Professeurs d'EPS	9,8	10	9,6	10
Professeur ENSAM	1	1	1	1
Prof. lycée professionnel (PLP)	1	1	2	2
Enseignants du second degré	149,7	151	150,2	152
Total enseignants titulaires	615,1	617	614,4	617
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS				
ATER	48,5	68	46	62
Lecteurs	9	9	9	9
Professeurs associés	1,5	3	2	4
Maîtres de conférences associés	10	20	10,5	21
Professeur contractuel 2nd degré	7,1	8	4,6	7
Assistants Hosp.Univ.	7	7	7	7
Associés Hosp. Univ.	3	5	2,5	4
Prat.Hosp.univ	2	2	1	1
Ch.cli.univ-ass.hop.	51	51	53	53
Assoc. Chf.Clin.			1	1
Total enseignants contractuels	139,1	173	136,6	169
Total enseignants titulaires + contractuels	754,2	790	751	786

Répartition en 2011 des enseignants



A l'Université, les enseignants se répartissent ainsi :

23 %
Professeurs d'université

37 %
Maîtres de conférences

19 %
Enseignants du 2nd degré

22 %
Enseignants contractuels

Au niveau national, la répartition est la suivante :

23 %
Professeurs d'université

41 %
Maîtres de conférences

14 %
Enseignants du 2nd degré

22 %
Enseignants contractuels

Toutefois, il y a de grandes disparités en fonction des disciplines. (source: GESUP mai 2010)

Les personnels vacataires qui effectuent des heures d'enseignement.

1668
vacataires

62 918
heures (équivalent TD)

■ Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP

Observation 01/01/2010 et 01/01/2011

Enseignants titulaires

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

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Cont. 2nd degré	Lecteur	Total	Total T + C	Nb étudiants
0,5			0,5	0,5		1,5	6,5	413
6			3			9	54	1 485
2,5			1	1,6		5,1	49,6	758
3,5			2,5	2	1	9	126,4	2 074
				1		1	7	
4			2			6	35,4	370
11,5			0,5		7	19	98	2 157
8			0,5	0,5	1	9	41	1 311
	60	3		0,5		63,5	155,5	2 529
7,5			1	1		10,5	124,5	1 594
5						5	47	1 152
						0	6,8	
			0,5	2		0,5	2,5	
48,5	60	3	11,5	7,1	9	139,1	754,2	13 743*

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

2676 étudiants

Enseignants titulaires

01/01/2011	Ens Chercheurs	Hosp Univ.	2d degré	Prof. ENSAM	Total
CUR	4		1		5
ISEAG/IAE	35		11		46
IUT ROANNE	21		24,5		45,5
IUT ST-ETIENNE	51		66,1	1	118,1
PÔLE INTERNATIONAL			6		6
TELECOM	25,6		3		28,6
UFR ALL	68		11		79
UFR DROIT	33		1		34
UFR MÉDECINE	3	88	1		92
UFR SCIENCES	97,6		13		110,6
UFR SHS	38		3		41
SUAPS			6,6		6,6
SUFC			2		2
Total	376,2	88	149,2	1	614,4

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Cont. 2nd degré	Lecteur	Total	Total T + C	Nb étudiants
			0,5	0,5		1	6	463
7			3			10	56	1432
2,5			1,5	2,6		6,6	52,1	735
2			3	0,5	1	6,5	124,6	2046
						0	6	
4			2			6	34,6	424
11,5			0,5		6	18	97	2094
6,5			0,5	0,5	1	8,5	42,5	1276
0,5	61	3,5		0,5		65,5	157,5	2676
6,5			1		1	8,5	119,1	1799
5,5						5,5	46,5	1461
						0	6,6	
			0,5			0,5	2,5	
46	61	3,5	12,5	4,6	9	136,6	751	14406*

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

2046 étudiants

* Hors étudiants inscrits en Écoles Doctorales

■ Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré

Observation 2008 - 2009 - 2010 - 2011

	2008			2009			2010			2011		
Les enseignants chercheurs	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
Postes à pourvoir	6	9	15	10	14	24	7	14	21	9	17	26
Total candidats	32	298	330	38	501	539	32	407	439	36	463	499
Nb candidats/postes	5,33	33,11	22,00	3,80	35,79	22,46	4,57	29,07	20,90	4,00	27,24	19,19
Candidats locaux	3	7	10	4	3	7	7	5	12	2	6	8
Total candidats retenus	4	8	12	7	13	20	6	31	37	6	16	22
Total candidats locaux retenus	1	2	3	4	3	7	5	3	8	2	5	7
% candidats locaux/total des candidats			3%			1%			3%			2%
% candidats locaux retenus/total candidats retenus			25%			35%			22%			32%

Le critère de candidat local retenu ici est celui de l'application ministérielle ANTARES : candidat ayant eu un contrat dans l'établissement.

Les enseignants du second degré	2008	2009	2010	2011
Postes à pourvoir	8	11	11	8
Total candidats	115	144	180	120
Nb candidats/postes	14	13	16	15
Total candidats classés	29	36	40	24
Total candidats retenus	8	10	11	8
% candidats classés/total des candidats	25%	25%	22%	20%

Les comités de sélection

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

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

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

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

Observation 2008 - 2009 - 2010 - 2011

	2008	2009	2010	2011
Postes publiés	23	35	32	34
Dont créations				
Hors créations	23	35	32	34
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	2	1	3	5
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU				1
Redéploiement dans la composante avec changement de section		6	6	4
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	3	2	2	3
Transformation d'enseignant en non-enseignant				
Total redéploiements	5	9	11	13
% sur publications	21,74%	25,71%	34,38%	38,24%

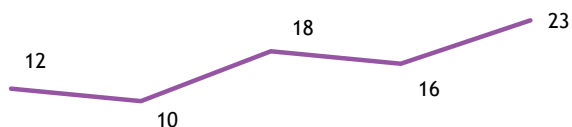
Chaque année tous les postes vacants sont discutés et sont affectés conformément aux priorités affichées dans le projet d'établissement en matière de pédagogie et de recherche et en prenant en compte les sous-encadrements disciplinaires.

■ Les promotions des enseignants chercheurs

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007- 2010 et l'année 2011

	PR 1ère classe		PR classe except. 1er échelon		PR classe except. 2ème échelon		MCF hors classe		Total
	CNU	Locales	CNU	Locales	CNU	Locales	CNU	Locales	
2007	4	3	0	1	0	0	2	2	12
2008	1	3	0	1	0	1	2	2	10
2009	7	3	0	2	0	0	2	4	18
2010	1	3	1	1	0	0	5	5	16
2011	2	4	3	2	0	0	5	7	23

Progression du nombre de promotions



Année 2007 Année 2008 Année 2009 Année 2010 Année 2011

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

57%

sont des promotions locales en 2011 contre 55% en 2010

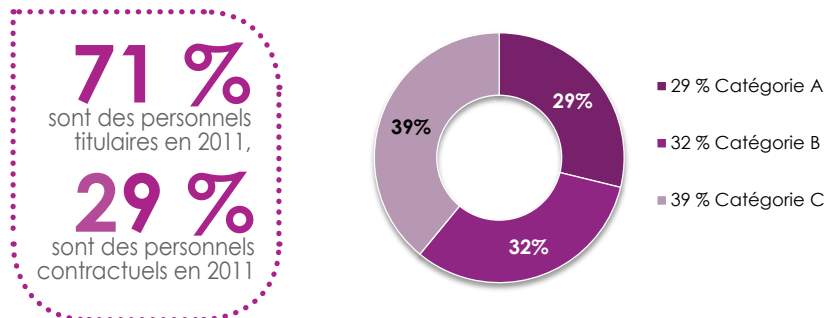
43%

sont des promotions au titre du CNU en 2011 contre 45% en 2010

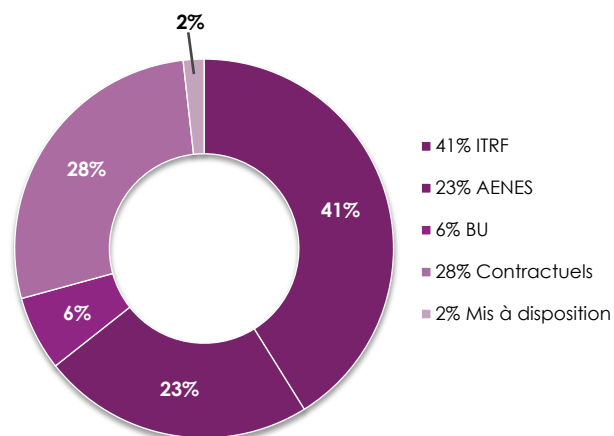
1.4 - Les personnels BIATOS permanents

Observation au 01/01/2010 et au 01/01/2011

Répartition par catégories des personnels titulaires



Répartition en 2011 des personnels BIATOS



* Jusqu'en 2010, l'assistante sociale était un personnel mis à disposition par le Rectorat qui n'a pas renouvelé cette modalité.

	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
LES PERSONNELS BIATOS TITULAIRES		01/01/2010	01/01/2011	
Ingénieurs de recherche	10	10	10,8	11
Ingénieurs d'études	46,3	48	50,8	52
Assistants ingénieurs	19,2	20	20,4	21
Techniciens de recherche	71	74	74	77
Adjointes techniques RF	71,6	77	67,6	71
ITRF	218,1	229	223,6	232
SGEPES	1	1	1	1
Agent comptable	1	1	1	1
ADMENESR	1	1	1	1
ADAENES	18,2	19	16	17
SAENES	37,2	41	34,8	39
ADJENES	70	75	66,3	72
AENES	128,4	138	120,1	131
Infirmières	2	2	2	2
Assistante sociale	1	1	1	1
Médico-sociaux	3	3	3	3
Conservateurs des bibliothèques	5	5	5	5
Bibliothécaires	3,8	4	3,8	5
Bib. Adjointes spécialisés	7,2	8	7,4	8
Assistants des bib.	2	2	2,8	3
Magasiniers	14	15	14,4	15
Bibliothèque	32	34	33,4	36
Total BIATOS	381,5	404	380,1	402
LES PERSONNELS BIATOS CONTRACTUELS				
CDD	105,65	122	92,9	97
CDI	26,2	33	50,6	57
CDI SAIC	1	1	1	1
Total BIATOS contractuels	132,9	156	144,5	155
LES PERSONNELS MIS A DISPOSITION				
Assistante sociale *	0,5	1		
Personnel d'orientation	1	1	1	2
Personnel administratif	9,4	13	7,8	8
Total personnels mis à disposition	10,9	15	8,8	10
Total BIATOS titulaires + contractuels	525,3	575	533,4	567

On observe une hausse des ETP (équivalents temps plein) et une baisse des effectifs, ce qui s'explique par l'augmentation des quotités de travail.

■ Effectif en ETP des personnels BIATOS hors recherche

Observation 01/01/2010 et 01/01/2011

01/01/2010

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

45 %

des BIATOS sont affectés en UFR ou Institut

01/01/2011

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	Cont.	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	37,2	79,3			30,6	37,9	1,8	186,8	40%
Services communs	11,5	10,8	33,4	2	4,4	9,2	1	72,3	15%
UFR et Instituts	66,4	93,8		1	15,6	33,3	2,6	212,7	45%
Total	115,1	183,9	33,4	3	50,6	80,4	5,4	471,8	

40 %

des BIATOS sont affectés à la Direction Générale des Services

15 %

des BIATOS sont affectés dans les services communs

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

L'augmentation des personnels affectés à la Direction Générale des Services (DGS) s'explique par une réorganisation : le service de formation continue a été rattaché en 2011 à la DFIP - Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle, elle-même rattachée à la DGS.

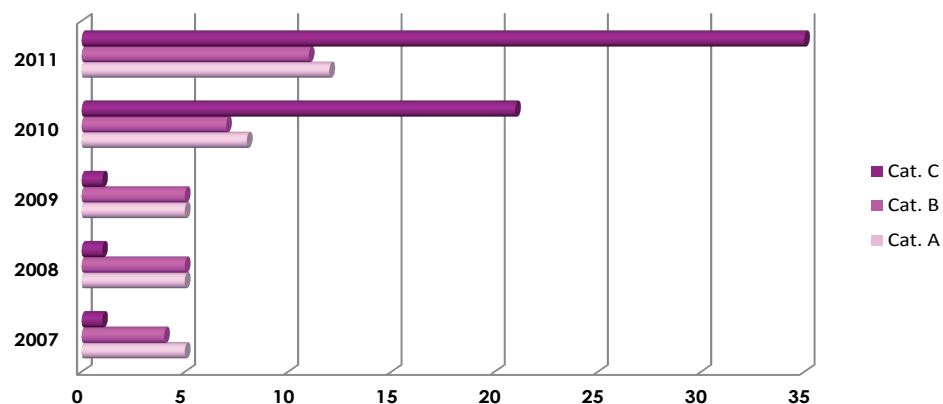
■ Les personnels contractuels - passage du CDD en CDI

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

L'Université conduit une politique volontariste de réduction de la précarité des agents non titulaires. Elle se traduit par 3 mesures :

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

Nombre de CDI



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

22 CDI ont été signés en 2010
25 en 2011.

58

CDI en 2011

33

CDI en 2010

24 %

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

37 %

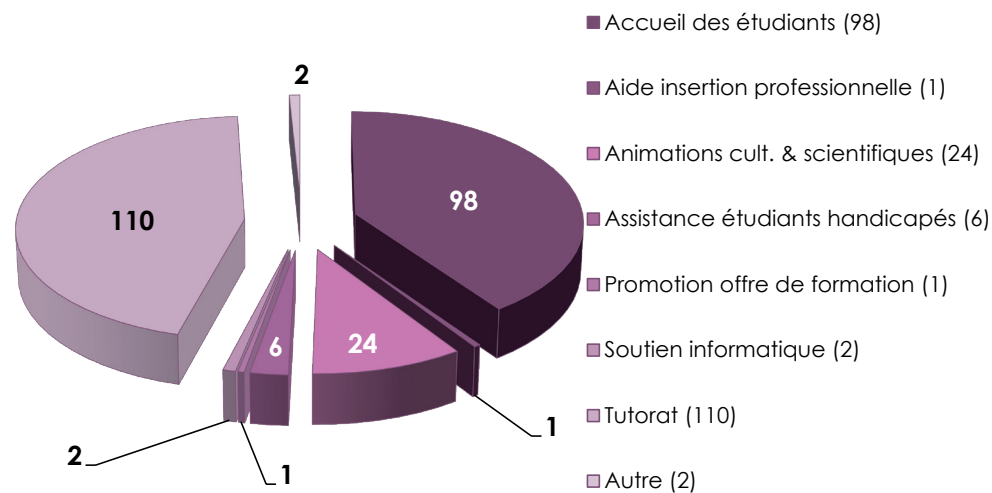
en 2011

■ Les contrats étudiants

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

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

Nombre de contrats étudiants



244
Contrats

230
Étudiants

*Un étudiant
peut cumuler
plusieurs contrats*

■ Les promotions des personnels BIATOS

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007-2010 et l'année 2011

	ITRF				AENES				BIB			Totaux
	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	Total	
2007	1	3	1	5		8		8	1	1	2	15
2008	2	4		6	1	10	3	14		2	2	22
2009	4	5	1	10	1	14	1	16		3	3	29
2010	2	3		5		10	1	11	1	4	5	21
2011	4	10	3	17		2		2	1	1	2	21
	13	25	5		2	44	5		3	11		

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

Nb promus/
Nb total population étudiée

4 %
en 2007

7 %
en 2009

6 %
en 2008

5 %
en 2010

4 %
en 2011

Nb promus/
Nb d'agents promouvables

10 %

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

2 %

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

1.5 - Les personnels handicapés

	2010	2011
Enseignants	4	3
BIATOSS	30	28
Total	34	31
dont femmes	14	15
dont hommes	20	16
Titulaires	22	20
Contractuels	12	11
Nb recrutements	1	2

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

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

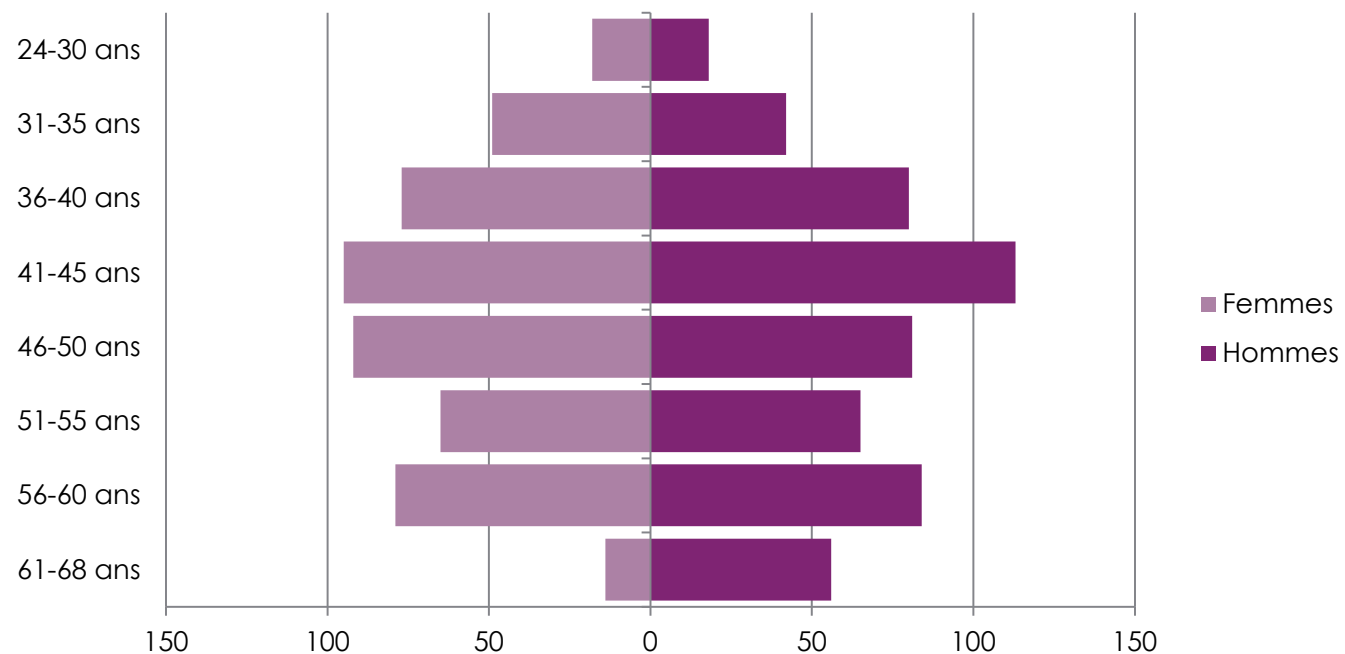
Le nombre de personnels recensés peut varier d'une année sur l'autre : en dehors des processus normaux (mutation, retraite,...), les reconnaissances délivrées sont limitées dans le temps et peuvent ne pas être renouvelées.

1.6 - La démographie

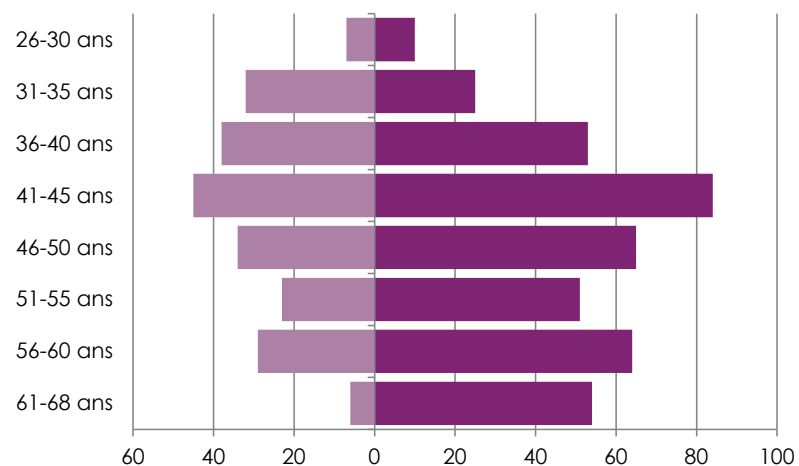
■ Pyramides des âges des personnels titulaires

Observation au 01/01/2011

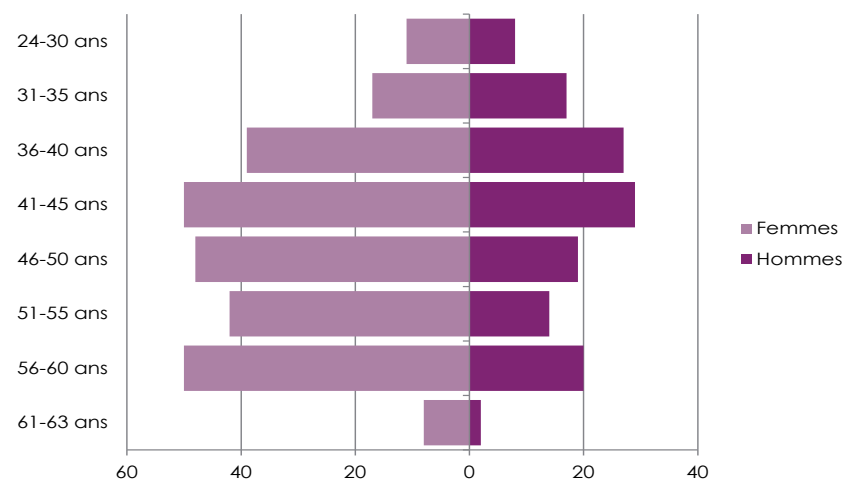
Pyramide des âges des personnels Enseignants et BIATOS au 01/01/2011 (titulaires)



Pyramide des âges des personnels Enseignants titulaires au 01/01/2011



Pyramide des âges des personnels BIATOS titulaires au 01/01/2011



■ Ages moyens des personnels (titulaires et contractuels)

Observation au 01/01/2011

	Personnels titulaires		
	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	45 ans	49 ans	47 ans
BIATOS	47 ans	44 ans	46 ans

	Personnels contractuels		
	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	33 ans	35 ans	34 ans
BIATOS	43 ans	39 ans	42 ans

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

Observation au 01/01/2011

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

- les recrutements des enseignants : certains contrats enseignants ne débouchent pas sur un recrutement de fonctionnaire (lecteurs) ; de plus, les personnels enseignants commencent souvent leur carrière comme contractuels (ATER, doctorants).
- pour les BIATOS, un contingent important de départs à la retraite remplacé par des personnels plus jeunes.

44 ans

est l'âge moyen sur la totalité de la population titulaire et contractuel

L'âge moyen des femmes est de

44 ans

L'âge moyen des hommes est de

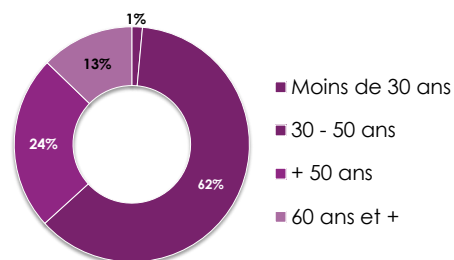
45 ans

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

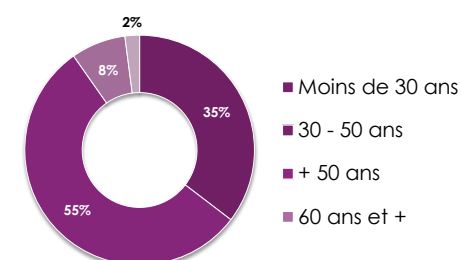
2% de moins de 30 ans
60% âgés de 30 à 50 ans
30% de 50 à 60 ans

(source : GESUP - mai 2010)

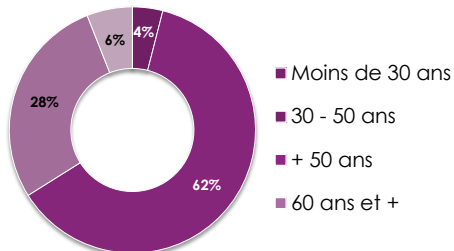
Personnels enseignants titulaires



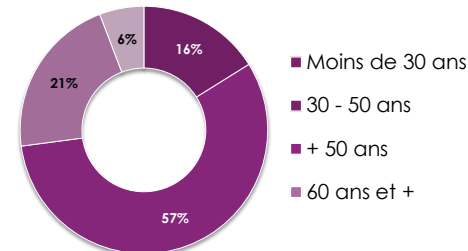
Personnels enseignants contractuels



Personnels BIATOS titulaires



Personnels BIATOS contractuels

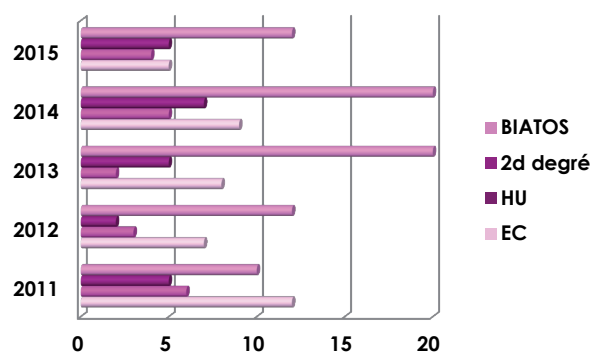


■ Prévisions de départ à la retraite des personnels Enseignants et BIATOS titulaires, et des contractuels en CDI

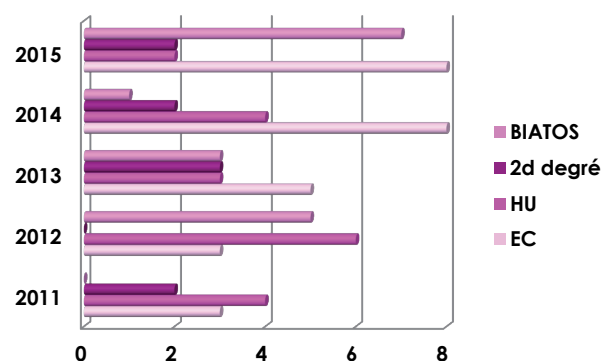
Observation sur la durée du contrat quinquennal 2011-2015

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

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



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

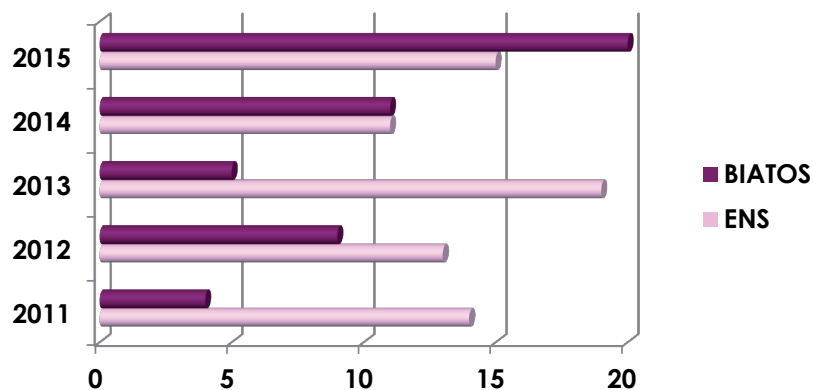


L'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance, de la manière suivante :

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

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

Personnels atteignant l'âge de 62 ans



121 personnels atteindront l'âge de **62** ans

72 personnels enseignants

et **49** personnels BIATOS

Sur la durée du contrat quinquennal 2011-2015

1.7 - Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2011

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

- publier annuellement des statistiques sexuées sur tous les aspects de la vie à l'université et d'engager la discussion sur ces statistiques.
- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories
- prendre en compte les conséquences de la maternité sur le déroulement de la carrière des femmes enseignants-chercheurs
- encourager la recherche et promouvoir les études de genre

En savoir plus : Web UJM : rubrique infos pratiques

La répartition globale montre que les femmes sont plus nombreuses.

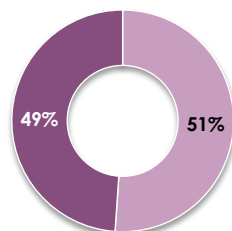
Cependant, elles sont moins représentées dans la population enseignante, plus particulièrement, chez les professeurs.

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

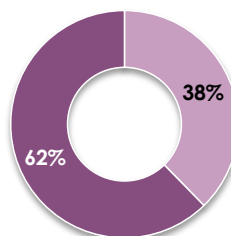
(Source : GESUP - mai 2010)

■ Répartition globale (titulaires et contractuels) par sexe

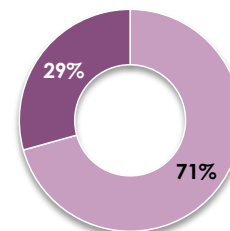
Enseignants et BIATOS



Enseignants



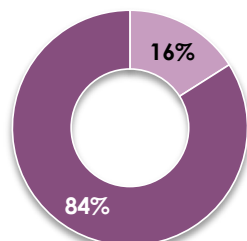
BIATOS



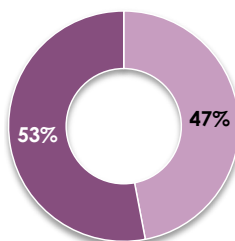
■ Femmes
■ Hommes

■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

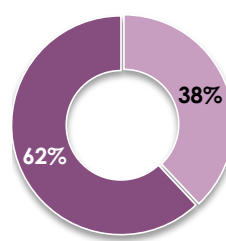
Professeurs des universités



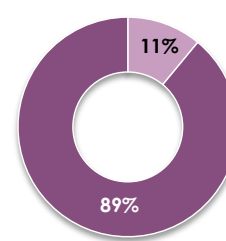
Maîtres de conférences



Enseignants du 2nd degré



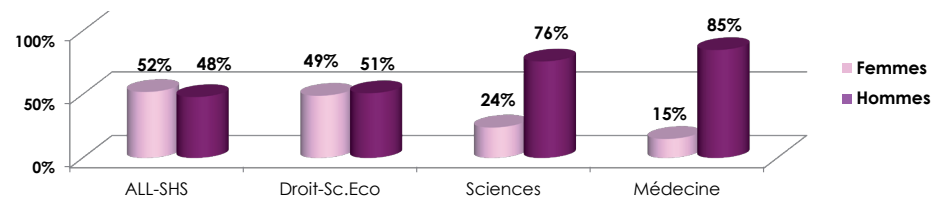
Enseignants Hospitalo-universitaires



■ Femmes
■ Hommes

Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

	Femmes	Hommes
ALL-SHS	52%	48%
Droit-Sc.Eco	49%	51%
Sciences	24%	76%
Médecine	15%	85%



Les femmes sont majoritaires
chez les BIATOS.
Elles représentent

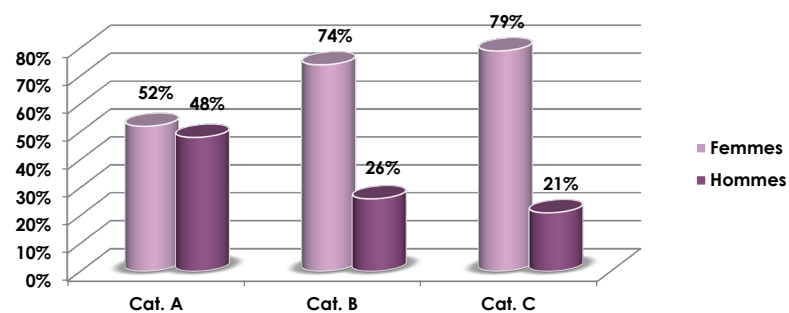
71 %

de la population BIATOS ;

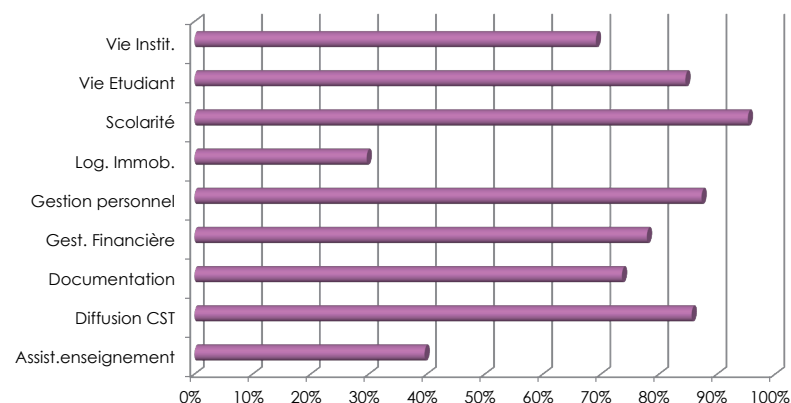
52 %

des personnels d'encadrement
sont des femmes.

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

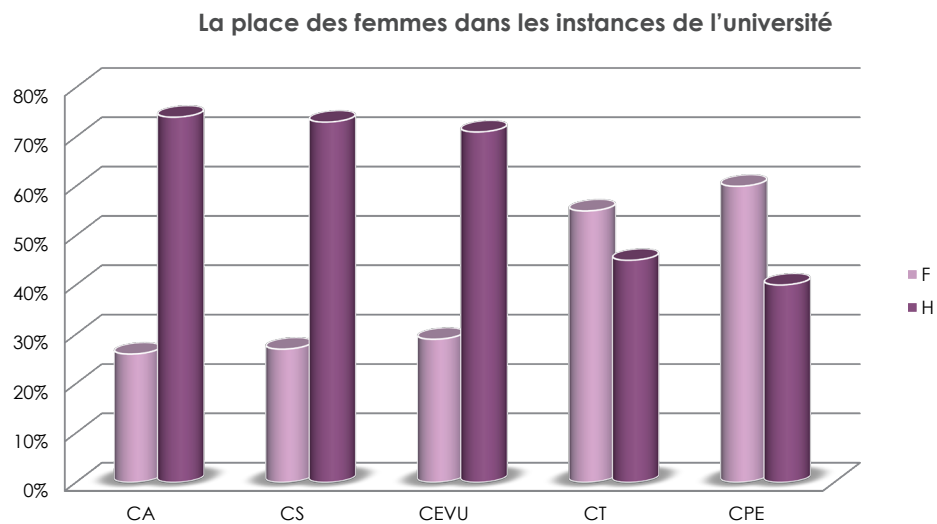


Personnels BIATOS : taux de représentativité des femmes par fonctions

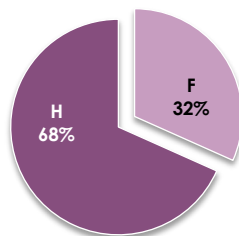


* CST : Culture Scientifique et Technique

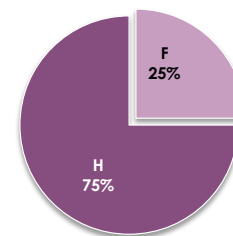
■ La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions à responsabilité (enseignants et BIATOS)



Les femmes et les fonctions à responsabilité structurelle



Les femmes et les responsabilités d'expertise ou de conseil



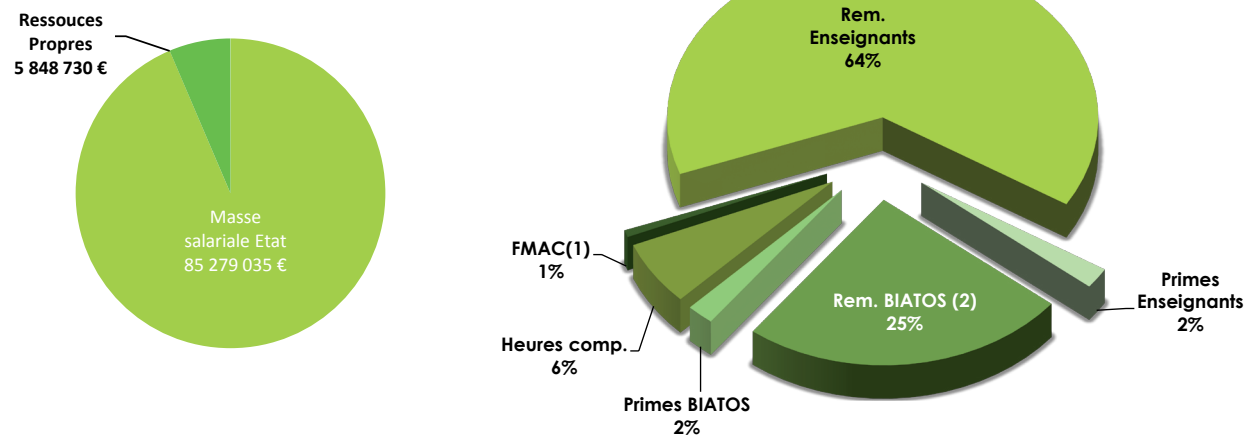


LES REMUNERATIONS 02



2.1. Structure des rémunérations

Observation 2011



91 127 765 €

Montant de la masse
salariale 2011

(Traitements bruts, rémunérations accessoires,
prestations sociales, FMAC, cotisation ASSEDIC à
compter du 01.09.2011 et cotisations patronales.)

(1) En 2001, par délibération du Conseil d'Administration, il a été créé un Fonds Mutuel d'Assurance Chômage (FMAC), financé par une cotisation proportionnelle, assise sur les salaires bruts des personnels contractuels de l'université (voir point 2.6). Ce fonds est destiné à couvrir, pour ces personnels, le paiement des allocations de retour à l'emploi.

(2) Y compris contrats étudiants, allocations de retour à l'emploi et indemnités de jurys de concours.

2.2. Les rémunérations principales par type de population

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

Enseignants chercheurs et hospitalo-univ.	39 193 109 €
Autres enseignants	10 434 324 €
Enseignants contractuels	8 896 298 €
BIATOS titulaires	15 742 367 €
BIATOS contractuels	4 343 091 €
	78 609 189 €

2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2011

	Brut mensuel moyen
PR et PUPH	4 576 €
MCF et MCUPH	3 256 €
Autres enseignants	3 127 €
BIATOS Cat. A	2 536 €
BIATOS Cat. B	1 885 €
BIATOS Cat. C	1 555 €

2.4. Les éléments de rémunérations complémentaires

Observation 2011

	Montant total	Nb bénéficiaires	% de la MS
Enseignants	1 362 460 €	758	1,50%
Enseignants contractuels	68 890 €	76	0,08%
BIATOS	1 436 820 €	788	1,58%
BIATOS contractuels	258 240 €	257	0,28%
SFT Enseignants	406 748 €	322	0,45%
SFT BIATOS	181 040 €	241	0,20%
	3 714 198 €	2442*	4,08%

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

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

Depuis la création en 2010, du référentiel des tâches des enseignants chercheurs, les activités à responsabilité pédagogique sont reconnues et prises en charge dans ce référentiel. C'est pourquoi une partie importante des PRP a glissée en heures.

L'augmentation du nombre de bénéficiaires de la PCA s'explique par l'élargissement des fonctions donnant droit à la PCA (CA du 18/04/2011).

Détails des rémunérations complémentaires Enseignants et BIATOS

Primes et indem. enseignants	Montant	Nb agents
PRES	647 661 €	527
PEDR	117 875 €	25
PA	54 368 €	4
PCA	253 391 €	86
PRP	100 920 €	64
PES	166 000 €	27
Primes et indemnités diverses	22 245 €	25
Primes contractuels	68 890 €	76
SFT Enseignants	406 748 €	322
	1 838 098 €	1156*

Primes et indem. BIATOS	Montant	Nb agents
PFR	199 857 €	64
IFTS	35 344 €	25
IAT	164 501 €	94
PPRS	712 032 €	248
Primes BU	66 778 €	53
Prime informatique	157 577 €	37
Primes et indemnités diverses**	100 731 €	205
Primes contractuels	258 240 €	257
SFT BIATOS	181 040 €	241
	1 876 100 €	1224*

** Dont les primes à destination des ACO - Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité - dont la création a été décidée en CTP du 16/11/2010

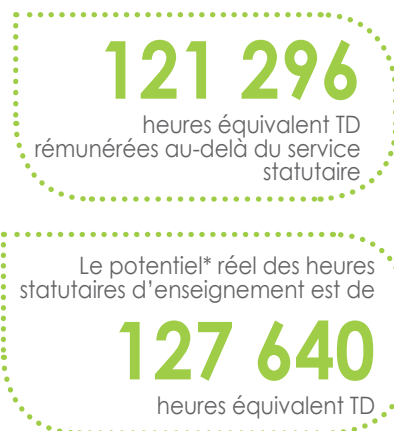
* Certains personnels cumulent plusieurs types de primes ou indemnités. Les bénéficiaires d'indemnités diverses peuvent également être des personnels extérieurs à l'établissement (jurys).

PRES : Prime de recherche et enseignement supérieur - **PEDR** : Prime d'encadrement doctoral et de recherche - **PA** : Prime d'administration - **PCA** : Prime pour charges administratives - **PRP** : Prime de responsabilité pédagogique - **PES** : Prime d'excellence.

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 2011



L'augmentation du potentiel réel des heures s'explique en partie par la variation de l'occupation des postes, le nombre de décharges de service et les absences (maternité, maladie) moins nombreux en 2011.

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

■ Sur ressources État

	en Euros	en H équiv.. TD	Nb agents
Enseignants de l'UJM	2 232 519 €	52 738	495
Personnels extérieurs	2 941 551 €	56 357	1356
	5 174 070 €	109 095	1851

■ Sur ressources propres

	en Euros	en H équiv TD	Nb agents
Enseignants de l'UJM	242 938 €	5 640	111
Personnels extérieurs	329 986 €	6 561	312
	572 924 €	12201	423

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

Depuis 2001, l'université disposait d'un système d'auto-assurance chômage. A compter du 01/09/2011, l'UJM a décidé d'adhérer aux ASSEDIC qui assure le versement des allocations aux demandeurs d'emploi. L'Université conserve la gestion des dossiers en cours jusqu'à la clôture de ceux-ci (reprise d'activité ou fin de droit).



	Nb alloc.	Montant	% sur pop. contractuels
ARE 2009	70	461 850 €	15%
ARE 2010	54	489 772 €	12%

Profil des allocataires :

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



FORMATION DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL HYGIENE ET SECURITE

03



3.1. La formation des personnels

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

Stagiaires 2010

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

Stagiaires 2011

Type formation	Enseignants	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Collectives	120	224	373	450	1 167
Collectives Hygiène et Sécurité	12	27	50	70	159
Individuelles	6	58	38	24	126
Bibliothèque	-	89	97	165	351
	138	398	558	709	1 803

Nombre d'heures-stagiaires 2010

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

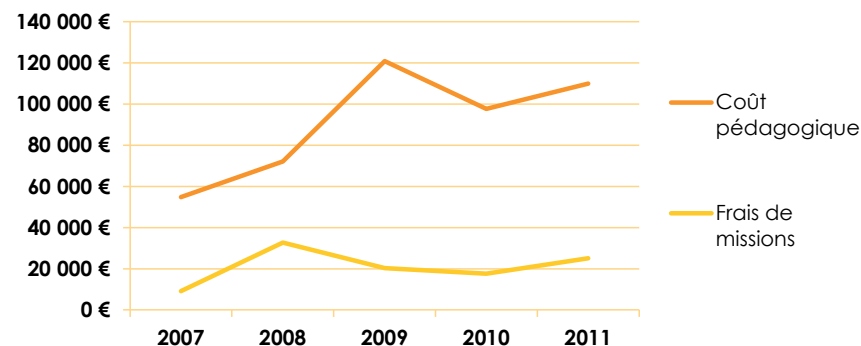
Nombre d'heures-stagiaires 2011

	Enseignants	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Collectives	843	1509	2638	2490	7480
Collectives Hygiène et sécurité	48	139	249	346	782
Individuelles	64	915	624	422	2025
Spécifique Bibliothèque	-	528	489	899	1916
Total	955	3091	4000	4157	12203
Total Nb Jours	159	515	667	693	2034

■ Les dépenses de formation

	Coût pédagogique	Frais de missions	Total
2009	120 840 €	20 290 €	141 130 €
2010	97 651 €	17 615 €	115 266 €
2011	109 920 €	25 137 €	135 057 €

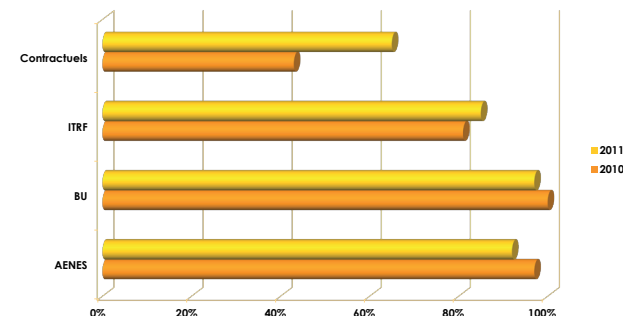
La baisse des dépenses de formation en 2010 provient de formations collectives reportées sur 2011.



3.2. L'évaluation des personnels BIATOS

Taux de retour des entretiens professionnels

	2010				2011		
	Entretiens renvoyés	Effectif total	Taux de retour		Entretiens renvoyés	Effectif total	Taux de retour
AENES	138	142	97%	AENES	128	198	65%
BU	34	34	100%	BU	206	242	85%
ITRF	184	228	81%	ITRF	35	36	97%
Contractuels	73	169	43%	Contractuels	124	135	92%
	429	573	75%		493	611	81%



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

○ L'entretien est un moment d'échange entre l'agent et son chef de service, il permet de construire une réflexion sur les objectifs à tenir, les besoins de formation,... L'entretien est transmis au Rectorat (AENES, Bibliothèque). Il est en lien avec les propositions de réductions ou de majorations d'ancienneté. Au niveau de l'Université, les comptes-rendus sont utilisés pour étudier les passages en CDI (contractuels). Ils sont également analysés par la DRH pour recenser les agents qui font état de projets particuliers (ex. VAE, projet professionnel...). Ces personnels sont mis en relation avec le service Compétences, Carrière et Santé au Travail dans le cadre de sa mission de conseils en carrière/mobilité.

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

3.3. Les conditions de travail

Observation 2011

■ Le temps partiel et temps incomplet

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

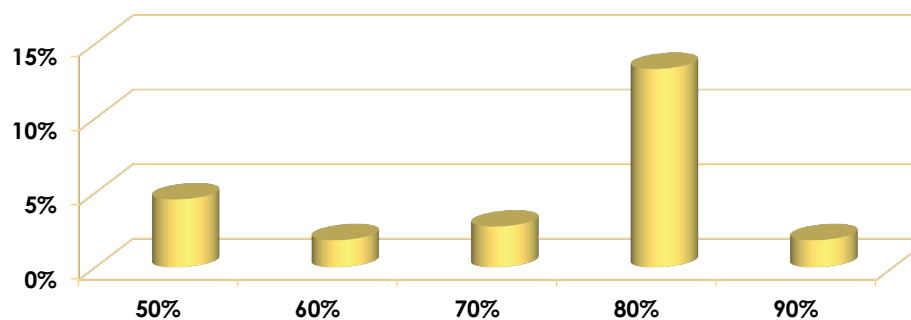
Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet.

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

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



Temps partiel et incomplet des personnels BIATOS
titulaires et contractuels en 2011



Le temps partiel des personnels enseignants :

8 personnels enseignants ont opté pour le temps partiel en 2011, dont 6 femmes

6 à 80%

1 à 60%

1 à 50%

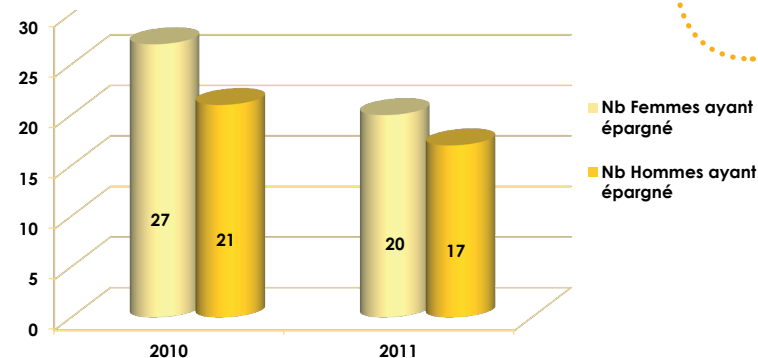
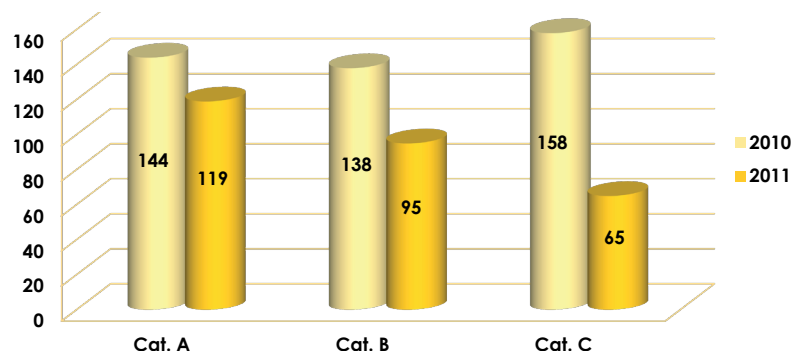
Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET), ouvert à la demande de l'agent, est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. Pour l'utilisation des jours épargnés, trois options sont offertes :

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

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

Epargne par catégorie de personnel



Indemnisation des jours épargnés en 2011

	Nb jours indemnisés	Femmes	Hommes	Taux indemnité	Montant total
Cat. A	21	0	1	125	2 625 €
Cat. B	10	0	1	80	800 €
Cat. C	0	0	0	65	0 €
Totaux	31	0	2		3 425 €

La modification du dispositif a restreint la possibilité d'indemnisation. Cette modalité applicable à partir du 21ème jour épargné impacte particulièrement l'année 2011.

En 2010, 214 jours ont été indemnisés, pour un montant total de 20 315 €

130

comptes ouverts depuis la création du dispositif

279

jours épargnés en 2011

contre

455

en 2010

8 jours ont été déposés par agent, en moyenne. Les épargnes les plus importantes ont été réalisées pour 14% des cas par des agents ayant eu de longues absences pour cause de maladie ou maternité.

Le nombre moyen s'élève à **6** jours lorsque l'on soustrait les jours épargnés par ces agents.

23 %

de la population BIATOS a ouvert un compte épargne-temps

49 %

des comptes ont été alimentés

● Absence pour raison de santé

■ L'absentéisme

25

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

2011
contre

27

jours en 2010

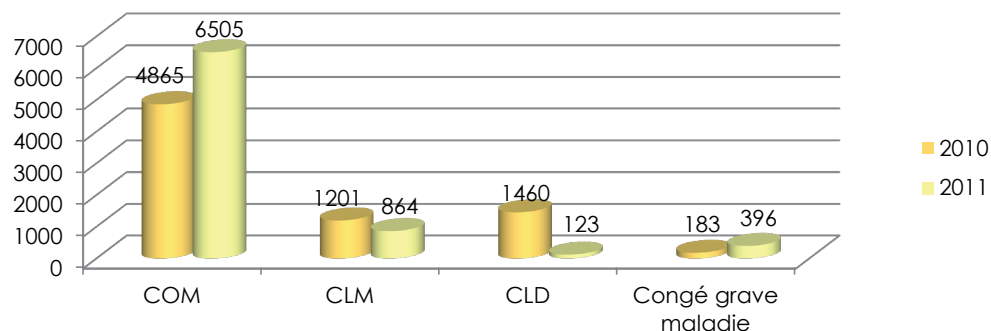
* Durée moyenne d'un congé par agent : la moyenne est ici calculée sur le nombre d'agents.

En 2011,
18%

des personnels a obtenu un congé ordinaire de maladie, contre

14%
en 2010

Nombre de jours d'arrêt pour cause de maladie par nature de congé au 01/01/2010 et au 01/01/2011



● Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

2010 - Durée moyenne de l'arrêt : 24 jours

Durée du congé	Femme		Homme		Total F + H	
	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
Moins de 5 jours	11	18	8	22	19	40
Égale ou sup. à 5 jours	28	817	16	642	44	1459
Total	39	835	24	664	63	1499

2011 - Durée moyenne de l'arrêt : 13 jours

Durée du congé	Femme		Homme		Total F + H	
	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
Moins de 5 jours	15	42	16	42	31	84
Égale ou sup. à 5 jours	44	671	25	585	69	1256
Total	59	713	41	627	100	1340

● Absentéisme des personnels BIATOS - Congés ordinaires de maladie

2010 - Durée moyenne de l'arrêt : 14 jours

Durée du congé	Femme		Homme		Total F + H	
	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
Moins de 5 jours	114	274	41	105	155	379
Égale ou sup. à 5 jours	78	2588	13	399	91	2987
Total	192	2862	54	504	246	3366

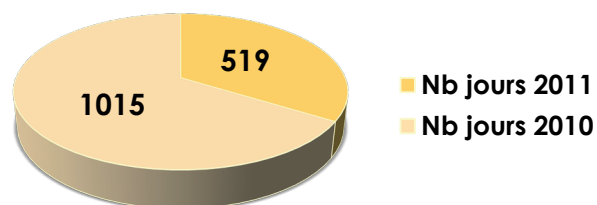
2011 - Durée moyenne de l'arrêt : 17 jours

Durée du congé	Femme		Homme		Total F + H	
	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
Moins de 5 jours	89	239	25	65	114	304
Égale ou sup. à 5 jours	146	3735	47	1126	193	4861
Total	235	3974	72	1191	307	5165

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

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

■ Temps partiel thérapeutique



Des périodes de temps partiel thérapeutique de plus courtes durées en 2011 expliquent la baisse du nombre de jours entre 2010 et 2011.

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

Et en 2011
4
personnels BIATOS et
1
personnel enseignant ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour une quotité de 50%.

■ Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

	2010				2011			
	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATOS	Nb agent	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATOS
Congé maternité	40	4 274	25	15	44	4979	31	13
Congé paternité	10	110	6	4	11	118	8	3
Congé parental	4	701	0	4	4	879	1	3
Total	54	5 085	31	23	59	5 976	40	19

■ Médecine du travail et actions de prévention

Le médecin de prévention réalise des visites médicales périodiques (systématiques ; biennales ou quinquennales ; et annuelles pour les personnels soumis à surveillance médicale particulière).

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

271
visites non périodiques
en 2010

Les acteurs du Service de
Médecine du personnel :

1 médecin de prévention

229
visites non périodiques
en 2011

1 personnel BIATOS

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

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

	2010	2011	Évolution
Effectif pris en charge	691	701	
Nb de personnes vues (visites médicales périodiques)	635	641	➤
% de l'effectif concerné	92%	91%	
Risques professionnels et surveillance médicale			
Effectif soumis à surveillance médicale particulière	109	155	➤
Décrets spéciaux (Écran, Bruit, Plomb, Manutention...)	317	254	➤
Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...)	52	76	➤
Surveillance particulière recherche	141	245	➤
Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...)	41	38	➤
Surveillance liée au risque psycho-social	11	69	➤
Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...)	67	34	➤
Examens complémentaires			
Examens biologiques, Examens paracliniques, Vaccinations	716	759	➤
Poste de travail et état de santé			
Avis sur l'aptitude	7	10	➤
Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...)	5	6	➤
Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...)	2	3	➤
Inaptitude totale		1	➤
Orientations vers des spécialistes ou généralistes	30	43	➤
Activité en milieu de travail			
Visites de laboratoires, de postes de travail	9	11	➤
Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique)	2		➤
Personnel mis à disposition pour les personnels handicapés	0,5	0,5	↔

Source : Médecin de prévention

3.4. Hygiène et sécurité

Les acteurs de prévention

1 Ingénieur d'études	25 ACO*
2 assistants hygiène et sécurité	

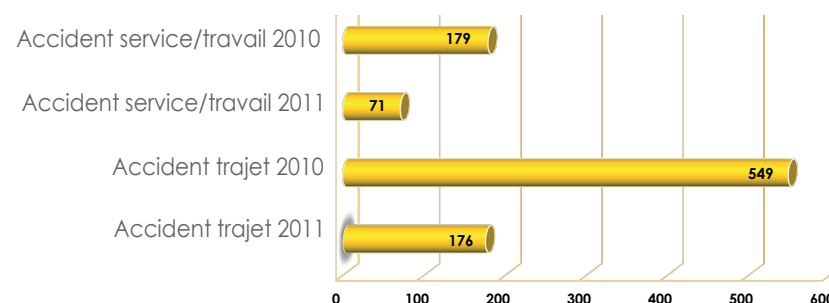
*ACO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

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

Répartition par type d'accident sur 2008 - 2009 - 2010 et 2011



Nb jours d'absence par type d'accident en 2010 et en 2011



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

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 suivants :

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels	Réalisation et réactualisation en cours sur 75 unités de travail (UT) définies : 20% des UT ont réactualisé, 63% sont en cours et 17% n'ont pas de Document Unique
Les risques psychosociaux	La première "intervention sur terrain" de la cellule de prévention des risques psychosociaux a été lancée auprès de la Direction des Ressources Humaines. Le résultat de la démarche a été positif et des pistes de réflexion ont été lancées.
Évacuation	La généralisation des exercices d'évacuation s'est améliorée et le nombre d'exercices sur l'UJM a doublé par rapport à 2010. Ils se réalisent au moins une fois par an.
Prévention du risque incendie	En 2011, 7 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées. Des vérifications périodiques concernant les moyens de secours et installations techniques sont suivies par la Direction du Patrimoine.
Risques particuliers	Utilisation d'Agents Chimiques Dangereux (ACD) - Habilitations et autorisation de conduite (Électricité, Auto-claves, plate-forme de travail, échafaudage) - Amiante - Champs Électromagnétiques (CEM) - risques liés aux agents biologiques - Vérifications des équipements de travail - Risque de chute de hauteur - Risques liés aux rayonnements ionisants
La gestion des déchets spéciaux	Un budget annuel de 26 341 € est consacré à l'évacuation des déchets spéciaux produits par l'université.

■ Les formations en hygiène et sécurité

251

agents ont
bénéficié d'une
formation en
hygiène et sécurité,
en **2010**

203

en **2011**

En **2010**, les
dépenses de la formation
en hygiène et sécurité
représentaient

17%

de la totalité des dé-
penses de formation.

En **2011**, elles passent
à

10%

	"Nb stagiaires 2010"	"Nb stagiaires 2011"
Prévention des risques électriques (initiale et recyclage)	15	20
Prévention gaz et azote liquide	1	
Radioprotection	1	1
Sauveteur Secourisme du Travail (SST) (initiale et recyclage)	69	83
Sécurité incendie - Manipulation sur feux réels	65	39
Conduite des autoclaves		12
Formation CHS/ACMO	1	
Évacuation des locaux		36
Cellule de Prévention des Risques Psycho-sociaux	14	
Formation sur les défibrillateurs	38	
Formation ACMO inter-établissement	30	1
Formation CACES/PEMP/Nacelle		1
Risques biologiques		2
Gestes et postures – Manutention des charges	17	8
Total	251	203

Coût de la formation pour **2010 : 17 814 €**

Coût pour **2011 : 13 681 €**

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



LA RECHERCHE 04



■ Nombre d'unités de recherche par grands secteurs

ALL - SHS	9
Droit - Sc. Eco	4
Médecine	13
Sciences	8
Totaux	34

■ Nombre d'habilitations à diriger des recherches par grands secteurs

	2010			2011		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nb HDR	35	167	202	39	180	219

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

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

■ Les effectifs en ETP dans les unités de recherche

2010	Enseignants Chercheurs			Chercheurs (CNRS + INSERM)			Doctorants salariés			Chercheurs en CDD			BIATOS + ITA + Contrats recherche			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
	121	238	359	6	11	17	39	42	81*	12,5	27	39,5	46,2	31,3	77,5	

2011	Enseignants Chercheurs			Chercheurs (CNRS + INSERM)			Doctorants salariés			Chercheurs en CDD			BIATOS + ITA + Contrats recherche			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
	136,4	239,8	376,2	6	14	20	38	48	86*	5,2	16,5	21,7	41	27,8	68,8	

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

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

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

■ Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs

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

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

	2009-2010			2010-2011		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	1	2	3	1	1	2
Droit - Sc. Eco	1	3	4	2	1	3
Sciences	1	4	5	3	4	7
Totaux	3	9	12	6	6	12

12

CRCT au titre
de 2010-2011

■ Les délégations par grands secteurs

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

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

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

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

3 enseignants-chercheurs de l'Université, dont **1** femme sont placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France, en 2011

	2010			2011		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	2	2	4	1	1	2
Droit - Sc. Eco	2		2	3		3
Sciences	1	9	10	1	5	6
Totaux	5	11	16	5	6	11

■ Les décharges de service des Maîtres de Conférences par grands secteurs

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

	2010			2011		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	2	1	3			0
Droit - Sc. Eco	1	1	2	2		2
Sciences	3	2	5	3	4	7
Totaux	6	4	10	5	4	9

■ Chaire d'excellence

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

2 chaires d'excellence à l'Université, (1 femme, 1 homme)

■ Les enseignants invités

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

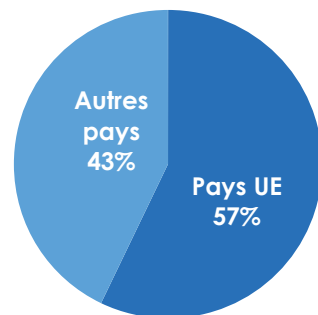
Les enseignants invités sont des personnalités étrangères recrutées, sous certaines conditions, sur proposition de la commission locale de recrutement et après avis du Conseil Scientifique et du Conseil d'Administration en formations restreintes.

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

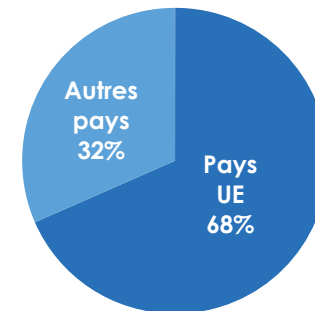
Année universitaire 2010/2011			
Labo	Nb invités	Femmes	Hommes
GATE LSE	3	3	
H. Curien	7		7
LASPI	1		1
IMP	1		1
MODYS	2	1	1
LTL	1	1	
LFMA	1		1
ICJ	7	4	3
CIEREC	2	2	
CERCRID	2	1	1
Total	27*	12	15

* A ce total il faut rajouter 2 enseignants invités, mais qui n'ont assuré que de l'enseignement.

Répartition par origine géographique 2011



Répartition par origine géographique 2010





ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

05



5.1. Le dispositif de l'action sociale

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

- prestations sociales
- prestations d'action sociale

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

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

Une commission universitaire d'action sociale est chargée d'examiner les dossiers d'aides sociales, de secours d'urgence et de prêts à taux zéro, présentés par l'assistante de service social. En 2011, la commission a étudié 10 dossiers. Cette commission se réunit mensuellement.

Rôle du SCAS

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

○ Les moyens humains

1 Ingénieur d'études, Directrice du SCAS
2 assistantes

○ Les moyens financiers

	Dotation Ministère	Dotation UJM	Partenariat CASDEN
2010	24 000 €	35 500 €	4 000 €
2011	21 500 €	45 650 €	4 000 €

■ Le Service Social

○ Les moyens humains

2011	1 assistante de service social
------	--------------------------------

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

Domaine économique	difficultés financières, endettement, rémunération, accès aux droits, instruction de dossiers d'aides ou prêts ...
Domaine professionnel	difficultés d'adaptation, d'intégration (collègue ou hiérarchie), mutation, reconversion, réadaptation, conflits...
Domaine santé	information sur la protection sociale (maladie, handicap...), soutien dans le retour au et/ou la cessation d'activité, aménagement de poste, soutien psychologique en soutien avec le Médecin de prévention
Domaine social et personnel	situations de changements, de ruptures, logement, éducation, couple...

○ Typologie des demandeurs sur les domaines d'intervention du service social

Femmes	70%
Hommes	30%

Situation professionnelle	Enseignants	11%
	Fonctionnaires	70%
	Fonctionnaires de catégorie C	52%
	CDD	18%
	CDI	7%
	Vacataires	2%
	Retraite	3%
	Bénéficiaires de l'ARE	2%

Situation sociale	Personnes vivant seules	30%
	Couples	48%
	Personnes vivant avec un parent	5%
	Avec enfants à charge	50%
	Familles monoparentales	16%
	Travailleurs handicapés	25%

○ Typologie des difficultés rencontrées par les demandeurs

Démarches administratives (CAF, succession...)	50%
Les revenus et les ressources	54%
La santé et le handicap	29%
Les relations familiales	27%
Le travail	21%
Les démarches liées à la retraite	13%
Le logement (appui social)	7%

Une même personne peut cumuler plusieurs problématiques.

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

	Dépenses 2010	Nb dossiers déposés
Aide études supérieures	2 100 €	6
Alloc. enfants handicapés	4 784 €	3
Secours	4 950 €	7
Séjours enfant	1 808 €	21
	13 642 €	37

	Dépenses 2011	Nb dossiers déposés
	3 700 €	11
	7 872 €	5
	5 150 €	10
	4 809 €	107
	21 531 €	117

5.2. Les activités collectives sociales, culturelles et de loisirs

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

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

■ Les bénéficiaires des activités collectives sociales

	2010	2011
	Nb participants	Nb participants
Arbre de Noël	209 adultes - 217 enfants	200 adultes - 207 enfants
Stage préparation à la retraite	13 BIATOS	

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

■ Les bénéficiaires des activités culturelles et de loisirs

○ Activités sportives

	Nb Ens	Nb BIATOS	Nb adhésion
2010	15	34	49
2011	28	40	68

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

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

962
billets en 2010

1105
en 2011

○ Voyages culturels

2010	80 participants
2011	110 participants

■ Les activités culturelles

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

	2010	2011
	Nb pochettes	Nb pochettes ou places
Billets et pochettes culturelles	114	120
Spectacle jeune public	107	423
Total	221	543

Le FEST'UVAL JEAN MON'ARTS

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

Ce festival bénéficie de soutiens financiers versés par :

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

Coût global de la manifestation

2010	26 447 €
2011	29 009 €

ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASIU	Action sociale d'initiative universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATOS	Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers 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
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CNRS	Centre national de recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission paritaire d'établissement
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CS	Conseil scientifique
CTP	Comité technique paritaire
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)
FMAC	Fonds Mutuel d'Assurance chômage
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