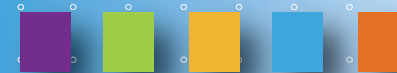


Bilan social



2009-2010

Avant propos

VIVRE ET TRAVAILLER ENSEMBLE A L'UJM

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

C'est pour chacun la possibilité de connaître mieux son environnement de travail, et de mieux s'y situer, personnellement.

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

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



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

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

Khaled BOUABDALLAH
Président de l'Université

L'université Jean Monnet



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

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



L'organisation

5 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :
UFR d'Arts, Lettres, Langues (ALL)
UFR des Sciences Humaines et Sociales (SHS)
UFR de Droit
UFR de Médecine
UFR des Sciences et Techniques

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

1 Centre Universitaire à Roanne

1 Service universitaire de formation continue (SUFC)

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

Moyens financiers

(compte financier 2010)

Dépenses :

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

L'activité de recherche en 2010

5 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

22 Equipes de recherche dont 10 UMR, **1** Fédération de
recherche émergente avec le CNRS
2 Unités INSERM
7 programmes pluri-formations dont 1 service des publications
2 structures fédératives
1 collège doctoral de site regroupant 6 écoles doctorales
1 999 K€ de contrats de valorisation

Les Etudiants (effectifs 2009-2010)

14 500 Inscrits en formation diplômante (initiale ou continue)
3 000 Inscrits en formation non-diplômante (continue)

532 étudiants en mobilité sortante

170 étudiants en mobilité entrante

Les Formations (année 2009-2010)

4

Domaines

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

27 mentions de licences généralistes
+ 25 licences professionnelles

22 mentions de masters (39 co-habilitations)

2 masters Erasmus Mundus

Autres diplômes : Médecine — Ingénieur

9 Diplômes Universitaires de Technologie

DAEU, Capacité en droit

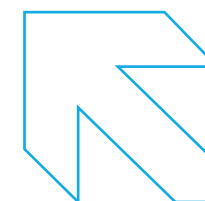
Les locaux

Surface totale des bâtiments (SHON) : **134 777 m²**
dont 18 635 m² de surface recherche.

2 implantations (St-Etienne – Roanne)

5 Campus (Bellevue – Métare – Tréfilerie – Carnot – Roanne).

en quelques chiffres...



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

1.1. Le plafond d'emplois	08
<i>Consommation des emplois en ETP</i>	08
1.2. L'effectif global au 01/01/2010 (en personnes physiques)	09
1.3 - Les enseignants chercheurs et les enseignants	10
<i>Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP</i>	11
<i>Le recrutement des enseignants chercheurs & des enseignants du second degré</i>	12
<i>Redéploiement des postes d'enseignants chercheurs et du second degré</i>	13
<i>Les promotions des enseignants chercheurs</i>	13
1.4 - Les personnels BIATOS permanents	14
<i>Effectif, hors contrats de recherche</i>	14
<i>Effectif en ETP des personnels BIATOS hors recherche</i>	15
<i>L'ancienneté des personnels contractuels BIATOS en CDI et en CDD (hors recherche)</i>	16
<i>Passage du CDD en CDI</i>	17
<i>Les personnels contractuels non permanents (hors recherche)</i>	17
<i>Les concours et les promotions des personnels BIATOS</i>	18
1.5 - Les personnels handicapés	18
1.6 - La démographie	19
<i>Pyramides des âges des personnels titulaires</i>	19
<i>Âges moyens des personnels (titulaires et contractuels)</i>	20
<i>Tranches d'âges des personnels enseignants et BIATOS (titulaires et contractuels)</i>	20
<i>Prévisions de départ à la retraite des personnels Enseignants et BIATOS titulaires, et des contractuels en CDI</i>	21
1.7 - Parité hommes/femmes	22
<i>Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps</i>	22
<i>Répartition globale par sexe</i>	22
<i>Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs</i>	23
<i>Personnels BIATOS (titulaires & contractuels) : répartition par sexe et par catégorie</i>	23
<i>La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions à responsabilité (enseignants et BIATOS)</i>	23

Les rémunérations

2.1. Structure des rémunérations	26
2.2. Les rémunérations principales par type de population	26
2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)	27
2.4. Les rémunérations accessoires	27
2.5. Les heures complémentaires	28
2.6. Les allocations de retour à l'emploi	28

Formation des personnels - Conditions de travail - Hygiène et sécurité

3.1. La formation des personnels	32
<i>Nombre de stagiaires par catégories et types de formation et nombre d'heures par stagiaires</i>	32
3.2. L'évaluation des personnels BIATOS	33
3.2. Les conditions de travail	34
<i>Le temps partiel et temps incomplet</i>	34
<i>Proposition de passage à temps complet aux personnels contractuels</i>	34
<i>Le compte-épargne-temps</i>	35
<i>L'absentéisme</i>	36
<i>Temps partiel thérapeutique</i>	37
<i>Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental</i>	37
<i>Médecine du travail et actions de prévention</i>	38
3.3. Hygiène et sécurité	39
<i>Les acteurs de prévention</i>	39
<i>Les accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuels)</i>	39
<i>Evaluation des risques professionnels et maîtrise des risques</i>	39
<i>Les formations en hygiène et sécurité</i>	40
<i>Nombre d'unités de recherche par grands secteurs</i>	44
<i>Les effectifs en ETP dans les unités de recherche</i>	44
<i>Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs</i>	44

La recherche

<i>Nombre d'habilitations à diriger des recherches par grands secteurs</i>	44
<i>Les délégations par grands secteurs</i>	45
<i>Les décharges de service des Maîtres de conférences par grands secteurs</i>	45
<i>Chaire d'excellence</i>	45
<i>Les enseignants invités</i>	46
<i>Pyramides des âges par grands secteurs</i>	47

Action sociale et culturelle

5.1. Le dispositif de l'action sociale	50
<i>Le Service Commun d'Action Sociale (SCAS)</i>	50
<i>Le Service Social</i>	50
<i>La cellule de prévention des risques psycho-sociaux</i>	51
<i>Les PIM (Prestations Inter-Ministérielles) et ASIU (Action Sociale d'Initiative Universitaire)</i>	51
5.2. Les activités collectives sociales, culturelles et de loisirs	52
<i>Les bénéficiaires des activités sociales collectives</i>	52
<i>Les bénéficiaires des activités culturelles et de loisirs</i>	52
<i>Action sociale et culturelle</i>	52
<i>Les activités culturelles</i>	53

Glossaire

55



Effectif
Démographie
Parité hommes/femmes

01

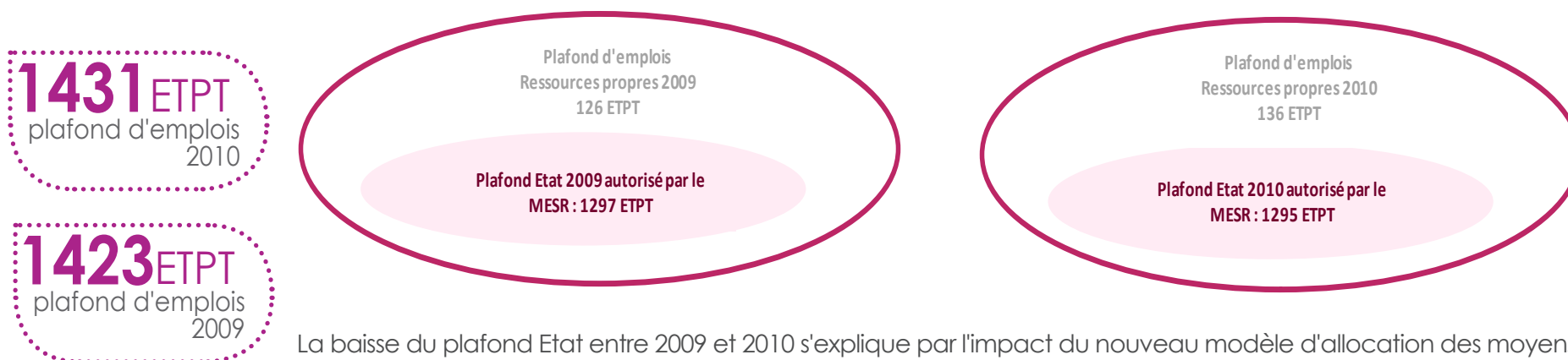


1.1. Le plafond d'emplois

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

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

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



■ Consommation des emplois en ETPT

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

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

La consommation d'emplois au titre d'une année est égale à la moyenne des consommations mensuelles. Les écarts entre les plafonds d'autorisation et les moyennes s'expliquent principalement par deux phénomènes :

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

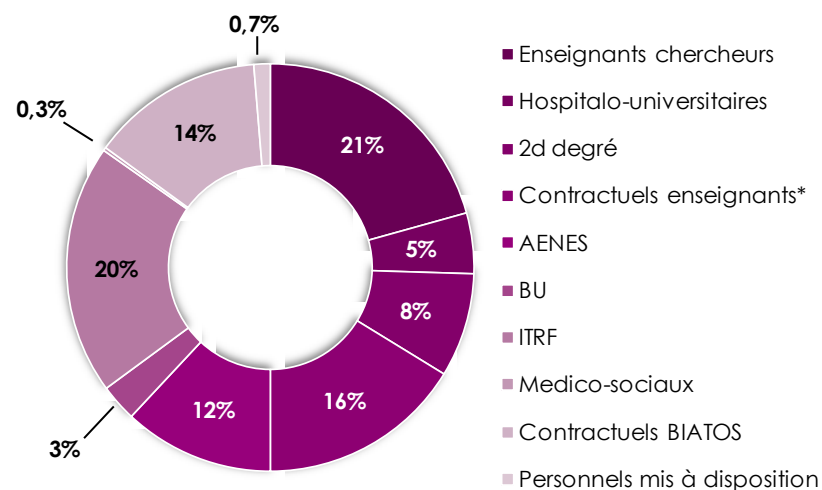
Il y a une troisième cause pour les emplois sur ressources propres. Le plafond étant défini par l'UJM, il est fixé prudemment au dessus de nos besoins pour tenir compte du caractère difficilement prévisible des contrats SAIC et des contrats recherche.

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

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

* dont contrats doctoraux

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



61 %
d'enseignants

39 %
de personnels
administratifs

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

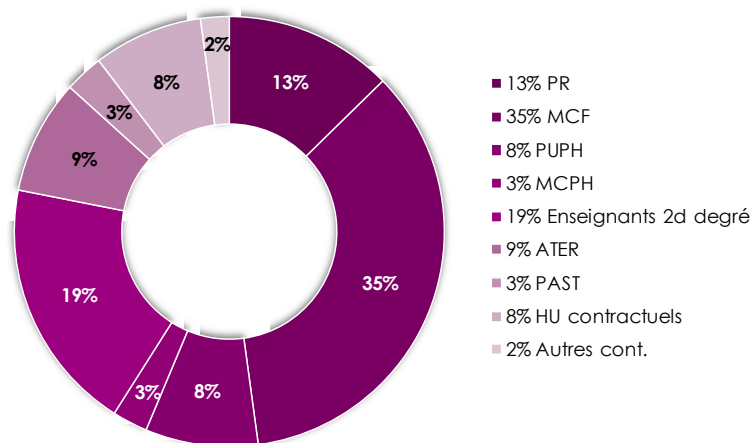
39%

(source cisad.adc.education.fr)

1.3 - Les enseignants chercheurs et les enseignants

■ Effectif, hors contrats de recherche et hors moniteurs et doctorants

Répartition en 2010 des enseignants



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

27 %
Professeurs
d'université

49 %
Maîtres de
conférences

24 %
Enseignants
du 2nd degré

Au niveau national, la répartition est la suivante :

28 %
Professeurs
d'université

52 %
Maîtres de
conférences

20 %
Enseignants
du 2nd degré

Les personnels vacataires qui effectuent des heures d'enseignement.

1653
vacataires

65224
heures (équivalent TD)

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

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

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

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

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

■ Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP

Enseignants titulaires

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

Enseignants contractuels

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

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Cont. 2d degré	Lecteur	Total	Total T + C	Nb étudiants
1			0,5			1,5	5,5	338
7			3			10	54,1	1497
3,5			1,5			5	48,5	719
2			3	3	1	9	125,4	1958
				2		2	8	
3,5			2			5,5	34,3	390
9,5			0,5		7	17	100	2277
7			1,5	0,5	1	10	39,5	1420
0,5	61	3,5		0,5		65,5	157,5	2898
6,5			1	1		8,5	123,1	1716
2,5						2,5	47,6	1291
						0	7	
			0,5	2		0,5	2,5	
43	61	3,5	13,5	7	9	137	753	14504*

* Hors Etudes Doctorales

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

2802
étudiants

Enseignants titulaires

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

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Cont. 2d degré	Lecteur	Total	Total T + C	Nb étudiants
0,5			0,5	0,5		1,5	6,5	506
6			3			9	54	1584
2,5			1	1,6		5,1	49,6	808
3,5			2,5	2	1	9	126,4	2123
				1		1	7	
4			2			6	35,4	429
11,5			0,5		7	19	98	2371
8			0,5	0,5		9	41	1464
	60	3		0,5		63,5	155,5	2802
7,5			1	1	1	10,5	124,5	1986
5						5	47	1245
						0	6,8	
			0,5			0,5	2,5	
48,5	60	3	11,5	7,1	9	139,1	754,2	15318*

* Hors Etudes Doctorales

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

2123
étudiants

■ Recrutement des enseignants chercheurs & des enseignants du second degré

	2007			2008			2009			2010		
Les enseignants chercheurs	PR	MCF	Tot.	PR	MCF	Tot.	PR	MCF	Tot.	PR	MCF	Tot.
Postes à pourvoir	3	13	16	6	9	15	10	14	24	7	14	21
Total candidats	25	427	452	32	298	330	38	501	539	32	407	439
Nb candidats/postes	8,33	32,85	28,25	5,33	33,11	22	3,80	35,79	22,46	4,57	29,07	20,90
Candidats locaux	2	11	13	3	7	10	4	3	7	7	5	12
Total candidats retenus	3	12	15	4	8	12	7	13	20	6	31	37
Total candidats locaux retenus	0	6	6	1	2	3	4	3	7	5	3	8
% candidats locaux/total des candidats	8%	3%	3%	9%	2%	3%	11%	1%	1%	22%	1%	3%
% cand. locaux retenus/total candidats retenus	0%	50%	40%	25%	25%	25%	57%	23%	35%	83%	10%	22%

Observation sur la contrat quadriennal 2007 - 2010

Le critère de candidats local retenu ici, est celui de l'application ministérielle ANTARES (contrat dans l'établissement). Le critère ministériel est quant à lui le lieu de soutenance.

Les enseignants du second degré	2007	2008	2009	2010
Postes à pourvoir	11	8	11	11
Total candidats	180	115	144	180
Nb candidats/postes	16	14	13	16
Total candidats classés	40	29	36	40
Total candidats retenus	11	8	10	11
% candidats classés/total des candidats	22%	25%	25%	22%

Observation sur la contrat quadriennal 2007 - 2010

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 commission restreinte.

Ils permettent de mener à bien les recrutements des enseignants chercheurs en proposant soit un nom soit une liste de candidats classée 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

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

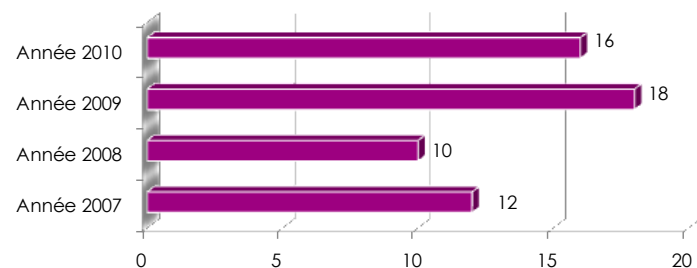
Chaque année tous les postes vacants sont rediscutés et remis à la disposition de l'Université. Les critères de déploiement sont la prise en compte de disciplines déficitaires en terme de potentiel d'enseignement ou de recherche.

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

■ Les promotions des enseignants chercheurs

	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

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007- 2010



55%
sont des promotions locales

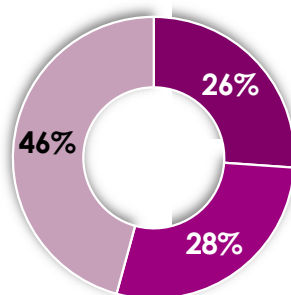
45%
sont des promotions au titre du CNU

1.4 - Les personnels BIATOS permanents

■ Effectif, hors contrats de recherche

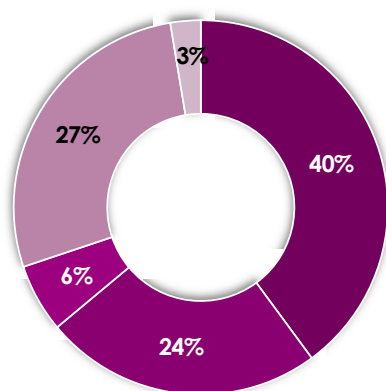
72 %
sont des
personnels
titulaires

26 %
sont des
personnels
contractuels



- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

Répartition en 2010 des personnels BIATOS



- 41% ITRF
- 24% AENES
- 6% BU
- 26% Contractuels
- 3% Mis à disposition

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

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

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

■ Effectif en ETP des personnels BIATOS hors recherche

1/1/2009

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

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

1/1/2010

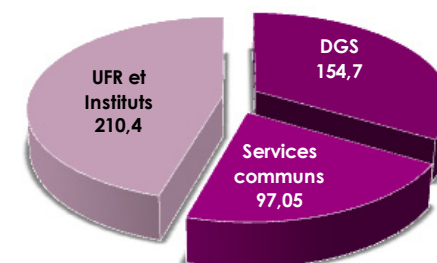
	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	Cont.	MAD	Total	%
DGS	38,5	77,8			10,3	36,6	6,3	169,5	36 %
Services communs	15,6	13,7	32	2	4,5	21,5	2,6	91,9	20 %
UFR et Instituts	68	93,3		1	11,4	32	2	207,7	44 %
Total	122,1	184,8	32	3	26,2	90,1	10,9	469,1	

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

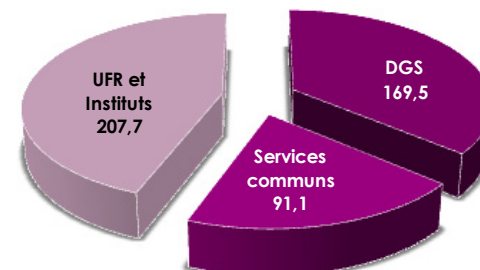
La différence avec le tableau du § 1.4 correspond aux personnels affectés dans les unités de recherche (voir chapitre 5).

L'augmentation des personnels affectés à la DGS s'explique notamment par la création de pôles de compétences (informaticiens affectés auparavant dans des centres de recherche, rattachés dorénavant à la DSI ; idem pour des personnels ayant des fonctions financières et comptables dans des centres de recherche, rattachés à la DSF).

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



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



44 %
des BIATOS sont
affectés en UFR
ou Institut

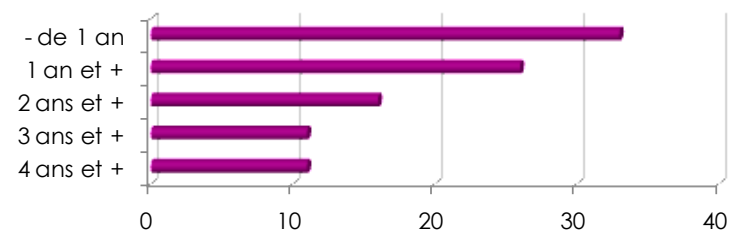
36 %
des BIATOS sont
affectés à la
Direction
Générale des
Services (DGS)

19 %
des BIATOS sont
affectés dans
les services
communs

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

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

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



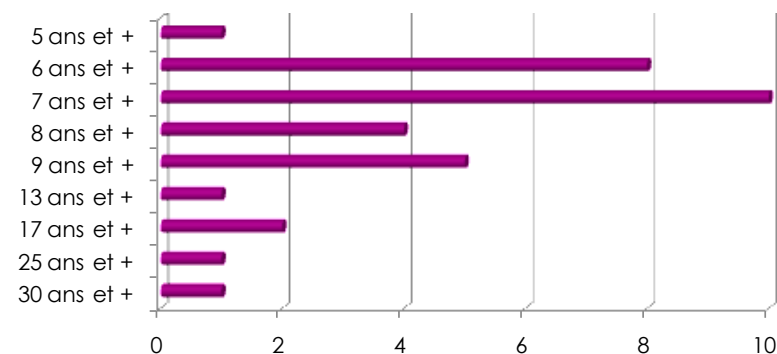
Les contractuels recrutés pour occuper des emplois permanents sont recrutés sur la base d'un contrat d'un an maximum (renouvelable).

L'Université conduit une politique volontariste de déprécarisation 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 à 70 % à un temps plein.
- mise en place d'une nouvelle carrière avec une grille indiciaire.

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

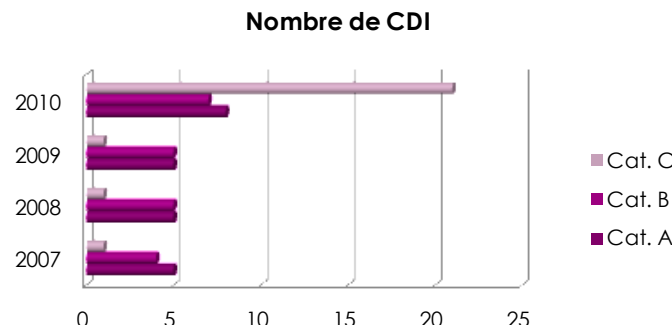
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total effectif	Total ETP
	Effect.	ETP	Effect.	ETP	Effect.	ETP		
30 ans et +	1	1					1	1
25 ans et +			1	0,5			1	0,5
17 ans et +	1	0,8	1	0,5			2	1,3
13 ans et +			1	0,5			1	0,5
9 ans et +	1	1	1	0,9	3	1,6	5	3,5
8 ans et +			1	0,5	3	1,9	4	2,4
7 ans et +	3	3			7	5,6	10	8,6
6 ans et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



■ Passage du CDD en CDI

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

22 CDI ont été signés.



33
CDI en
2010

11
CDI en
2009

24 %
des contractuels
BIATOS sont
en CDI au
01/01/2010

■ Les personnels contractuels non permanents (hors recherche)

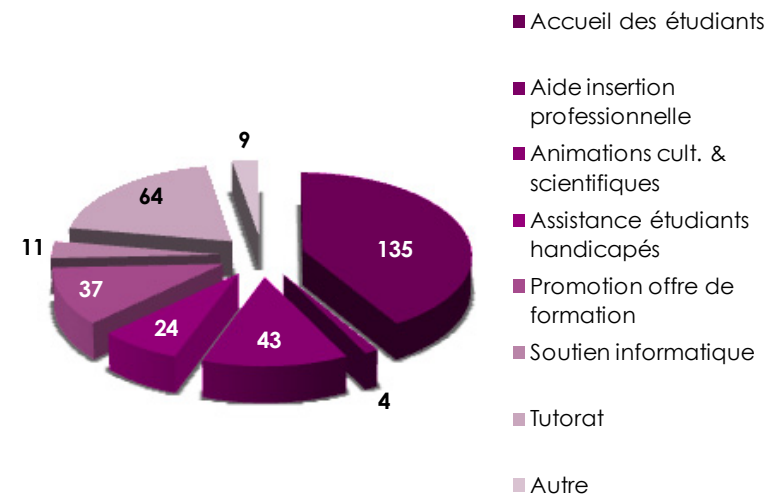
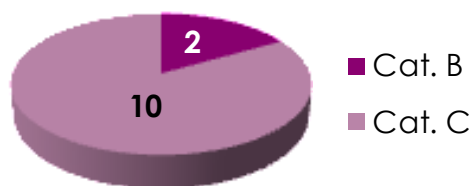
➤ Les contrats étudiants

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 des contrats poursuivent leurs études et exercent les activités prévues au contrat, en temps partagé. 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.

➤ Les contrats de suppléance

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



327
Contrats

256
Etudiants

1 étudiant
peut cumuler
plusieurs
contrats

■ Les concours et les promotions des personnels BIATOS

Observation sur la durée du contrat quadriennal 2007-2010



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

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

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

1.5 - Les personnels handicapés

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

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

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

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

5,95 %
taux d'emplois
légal en 2009

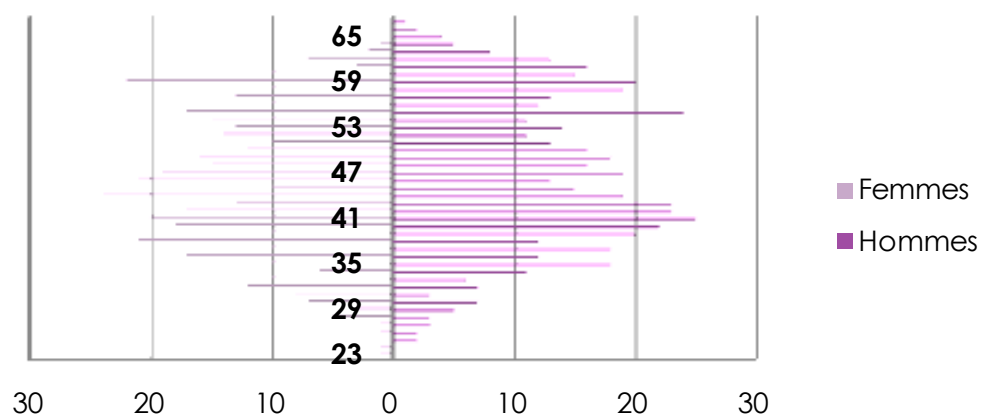
5,56 %
en 2010

1.6 - La démographie

■ Pyramides des âges des personnels titulaires

Observation au 01/01/2010

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



13 femmes
ont plus de 60 ans

contre

49 hommes
sur la totalité de la
population titulaire

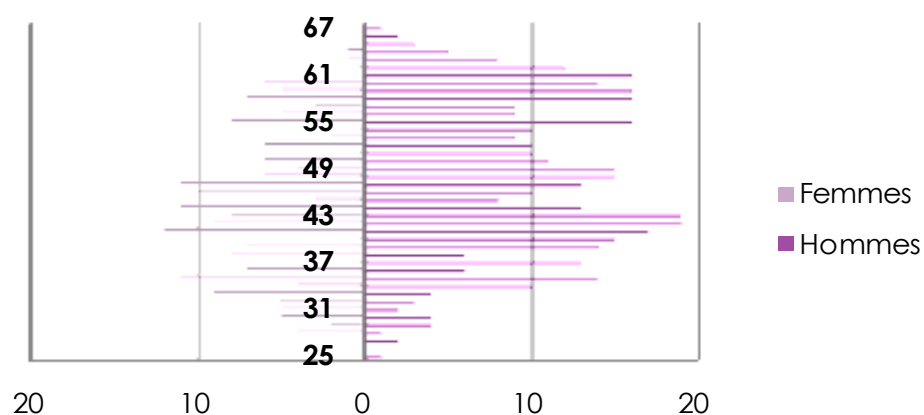
dont

3 femmes dans la
population enseignante

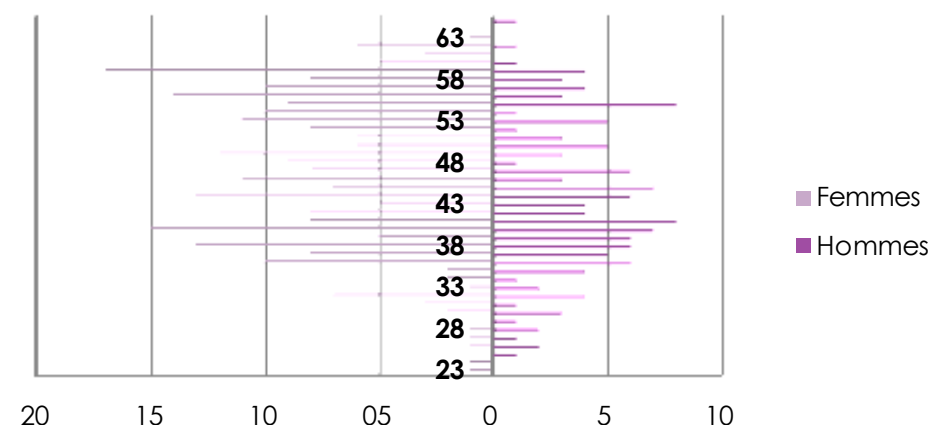
contre

10 dans la
population des
BIATOS

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



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



■ Ages moyens des personnels (titulaires et contractuels)

Observation au 01/01/2010

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

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

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

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

- les recrutements des enseignants, certains contrats enseignants qui ne débouchent pas sur un recrutement de fonctionnaire (lecteurs). De plus les personnels enseignants commencent souvent leur carrière comme contractuels (ATER, doctorants).

- pour les BIATOS, un contingent important de départs à la retraite remplacé par des personnels plus jeunes.

47 ans

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

L'âge moyen des hommes est de

47 ans

(population de 539 agents masculins)

L'âge moyen des femmes est de

46 ans

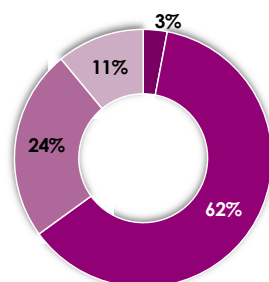
(population de 481 agents féminins)

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

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

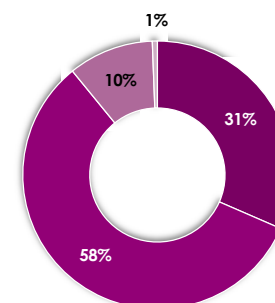
(source : Démographie des personnels enseignants affecté dans l'enseignement supérieur au cours de l'année 2008-2009, MEN-MESR, juin 2009)

Personnels enseignants titulaires



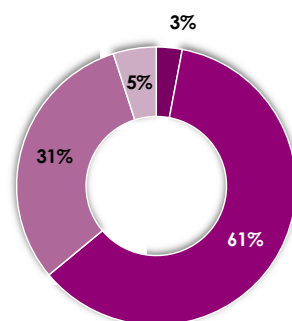
■ Moins de 30 ans
 ■ 30 - 50 ans
 ■ + 50 ans
 ■ 60 ans et +

Personnels enseignants contractuels



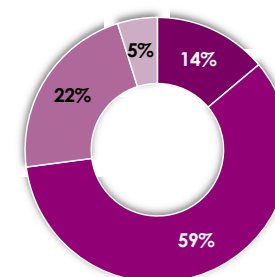
■ Moins de 30 ans
 ■ 30 - 50 ans
 ■ + 50 ans
 ■ 60 ans et +

Personnels BIATOS titulaires



■ Moins de 30 ans
 ■ 30 - 50 ans
 ■ + 50 ans
 ■ 60 ans et +

Personnels BIATOS contractuels



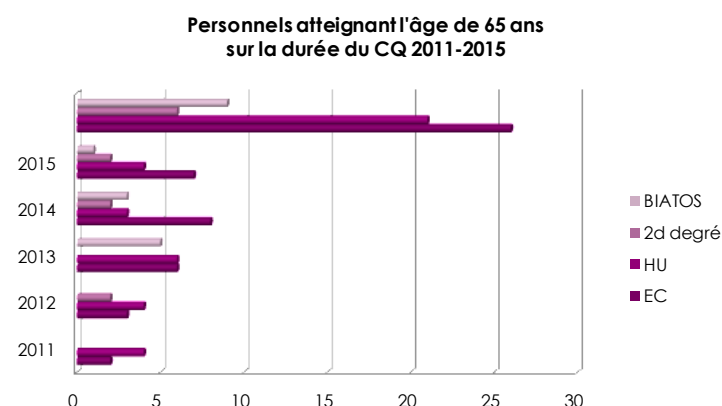
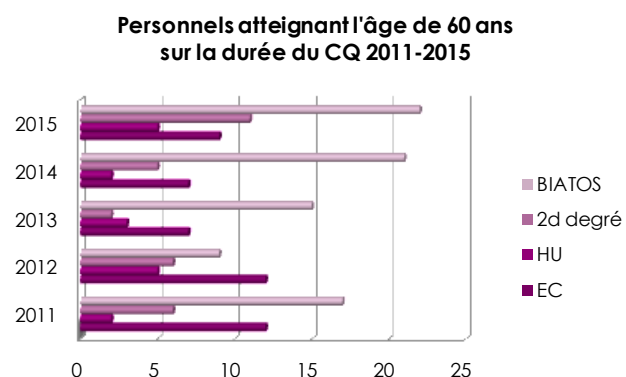
■ Moins de 30 ans
 ■ 30 - 50 ans
 ■ + 50 ans
 ■ 60 ans et +

Observation au 01/01/2010

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

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

Observation sur la durée du contrat quinquennal 2011-2015

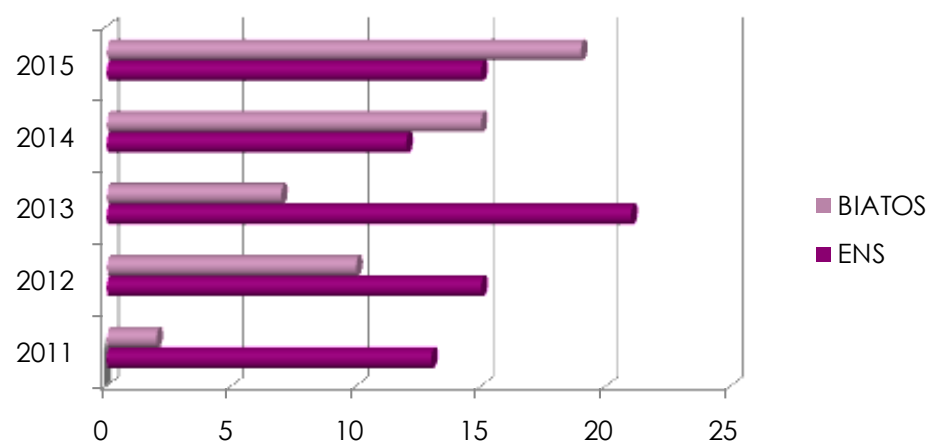


L'âge légal de départ à la retraite est progressivement repoussé jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance, de la manière suivante :

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

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

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



Sur la durée du contrat quinquennal 2011-2015 :



129 personnels atteindront l'âge de **62** ans :
76 personnels enseignants
 et **53** personnels BIATOS

1.7 - Parité hommes/femmes

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 :

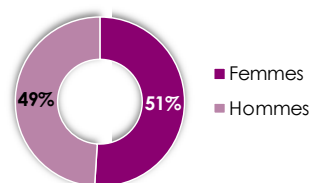
- publier annuellement des statistiques sexuées sur tous les aspects de la vie à l'université et d'engager la discussion sur ces statistiques
- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories
- prendre en compte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

En savoir plus : Web UJM : rubrique infos pratiques

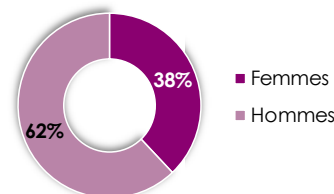
■ Répartition globale par sexe

Observation au 01/01/2010

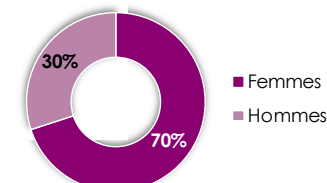
Enseignants & BIATOS



Enseignants



BIATOS



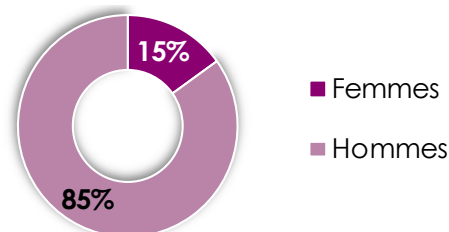
■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

La répartition globale montre que les femmes sont plus nombreuses. Cependant, elles sont moins représentées dans la population enseignante et plus particulièrement chez les professeurs.

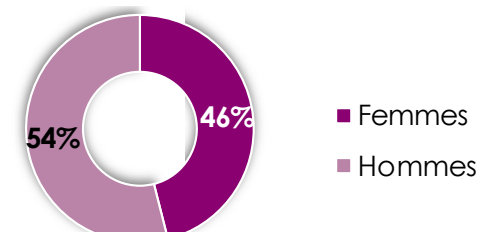
Au niveau national, les femmes représentent, **20%** des PR, **44%** des MC, **42%** des enseignants du 2d degré.

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

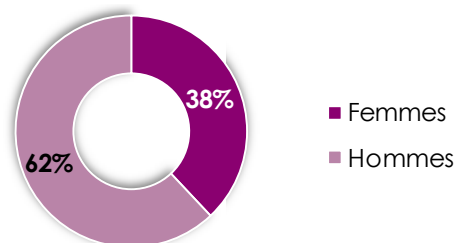
Professeurs des universités



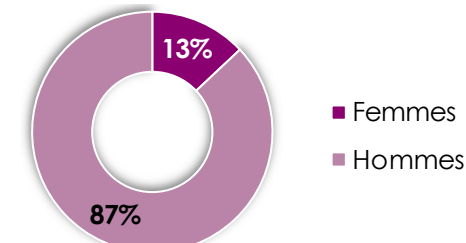
Maîtres de conférences



Enseignants du 2d degré

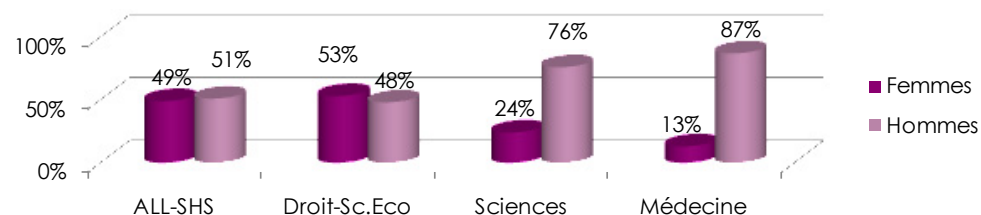


Enseignants Hospitalo-Universitaires



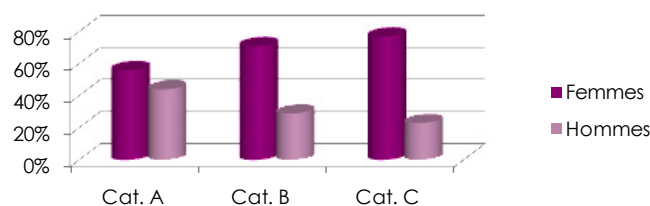
■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

	Femmes	Hommes
ALL-SHS	49%	51%
Droit-Sc.Eco	53%	48%
Sciences	24%	76%
Médecine	13%	87%

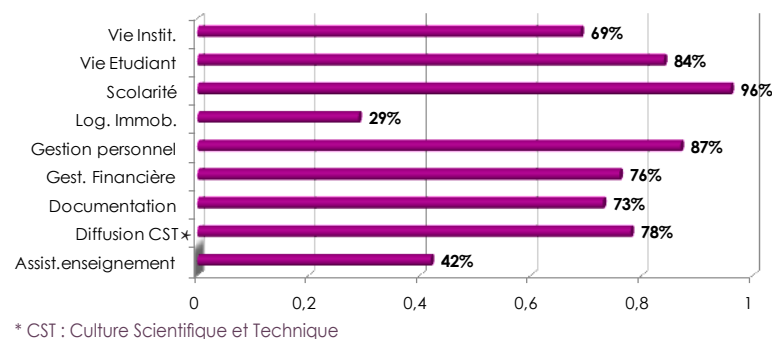


Les femmes sont majoritaires chez les BIATOS
Elles représentent
70 %
de la population BIATOS

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



Personnels BIATOS : taux de représentativité des femmes par fonctions

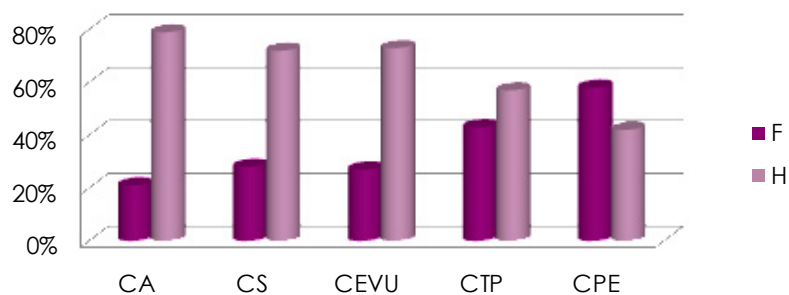


* CST : Culture Scientifique et Technique

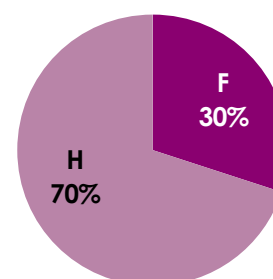
54 %
des personnels d'encadrement sont des femmes

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

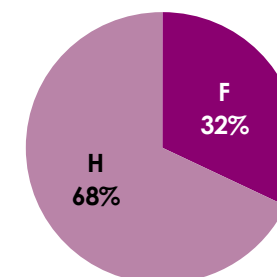
La place des femmes dans les instances de l'Université



Les femmes et les fonctions à responsabilité structurelle



Les femmes et les responsabilités d'expertise ou de conseil



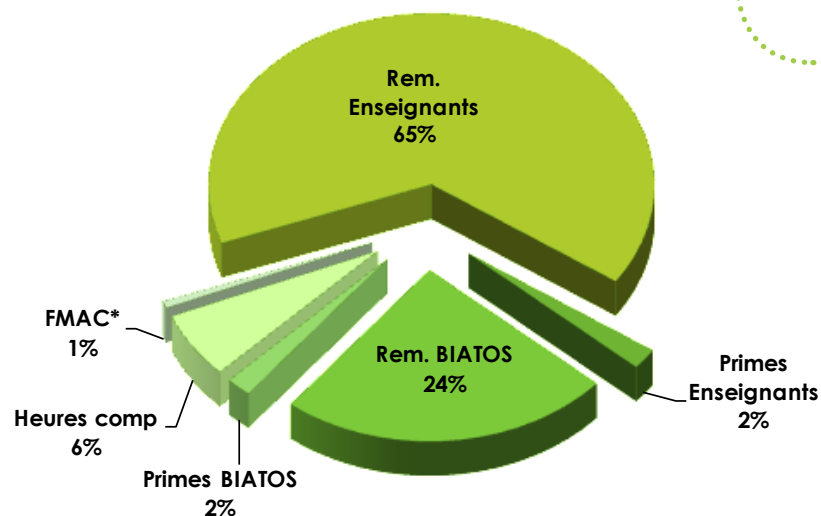
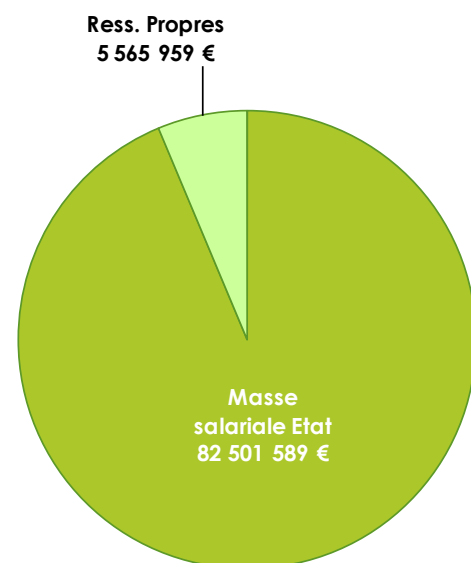


Les rémunérations 02



2.1. Structure des rémunérations

Observation 2010



88 067 549 €

Montant de la masse salariale 2010

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

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

2.2. Les rémunérations principales par type de population

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

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

2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2010

	Brut mensuel Moyen
PR et PUPH	6 763 €
MCF et MCUPH	6 763 €
Autres enseignants	5 872 €
BIATOS Cat. A	4 567 €
BIATOS Cat. B	3 380 €
BIATOS Cat. C	2 718 €

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 scientifique.

PFR : Prime de fonctions et résultats

IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

IAT : Indemnité d'administration et de technicité

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

2.4. Les rémunérations accessoires

Observation 2010

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

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

Détails des rémunérations complémentaires Enseignants et BIATOS

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

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

* Certains personnels cumulent plusieurs types de primes

2.5. Les heures complémentaires

Observation 2010

119 871

heures équivalent TD
rémunérées au-delà du service
statutaire

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

124 183

heures équivalent TD

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

■ Sur ressources Etat

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

■ Sur ressources propres

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

2.6. Les allocations de retour à l'emploi

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

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

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

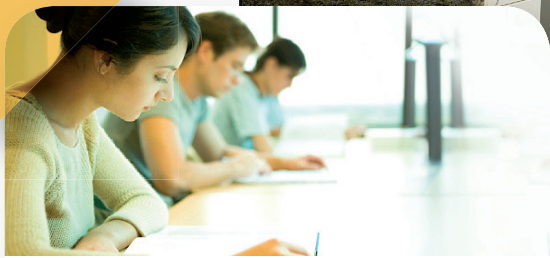
70

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

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

Profil des allocataires :

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



Formation des personnels
Conditions de travail
Hygiène et sécurité

03



3.1. La formation des personnels

■ Nombre de stagiaires par catégories et types de formation et nombre d'heures par stagiaires

Stagiaires 2009

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

Stagiaires 2010

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

Nombre d'heures-stagiaires 2009

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

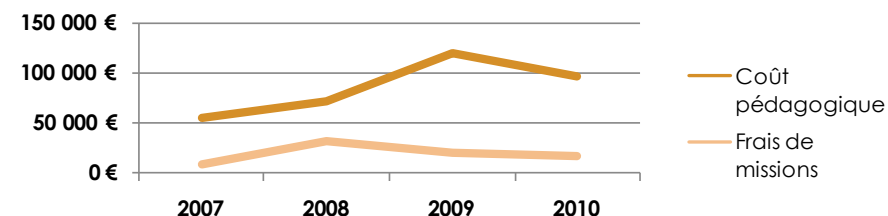
Nombre d'heures-stagiaires 2010

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

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

■ Les dépenses de formation

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

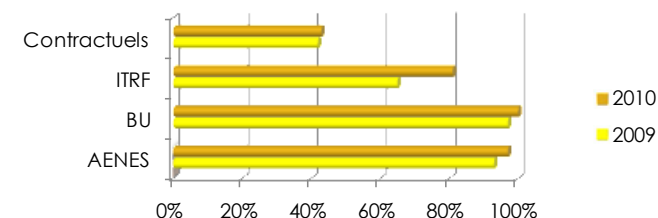


L'écart des dépenses de formation provient de formations collectives reportées sur 2011

3.2. L'évaluation des personnels BIATOS

Taux de retour des entretiens professionnels

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



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

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

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

3.2. Les conditions de travail

Observation 2009 et 2010

■ Le temps partiel et temps incomplet

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

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

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

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

En 2010
30 %
de la population
BIATOS travaille à
temps partiel ou
incomplet dont
27%
de femmes.

Le temps partiel des personnels enseignants :

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

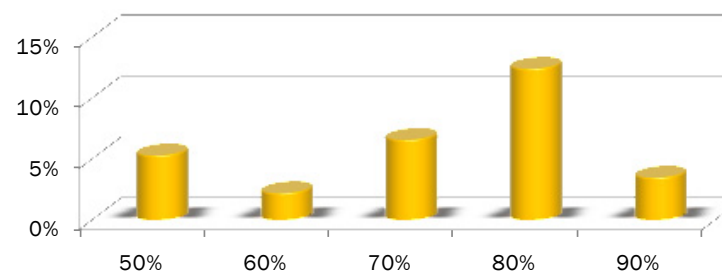
femmes

5 à 80%

1 à 60%

1 à 50%

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



■ Proposition de passage à temps complet aux personnels contractuels

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

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

L'augmentation
des quotités de
travail est équiva-
lente à la création
de 6 postes

40
personnels
contractuels de
catégorie B et C
étaient concernés

28
agents ont
acceptés :
26 femmes et
2 hommes

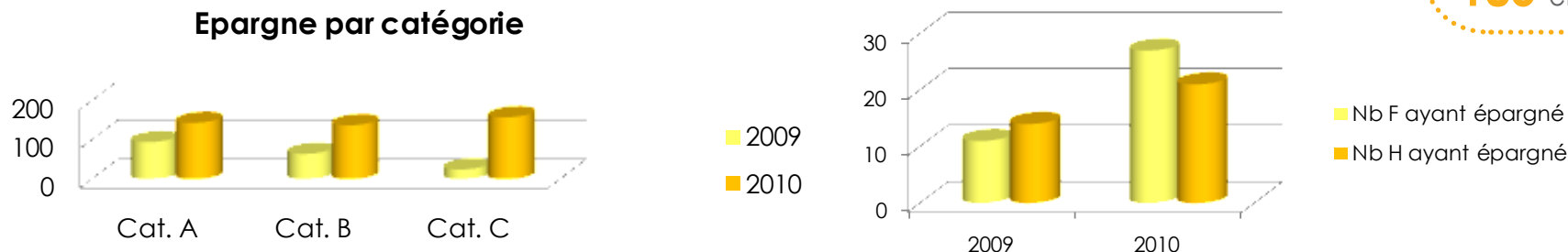
■ Le compte-épargne-temps

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

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

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

Epargne par catégorie



Indemnisation des jours épargnés en 2010

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

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

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

123

comptes ouverts depuis la création du dispositif

455

jours épargnés en 2010 contre

185 en 2009

27 %

de la population BIATOS a ouvert un compte épargne-temps

39 %

Parmi eux, a épargné

L'absentéisme

21

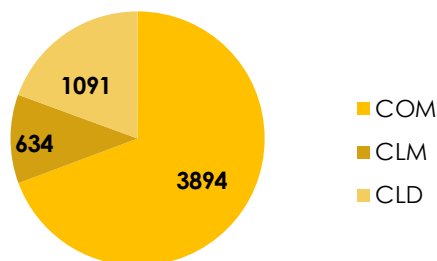
jours est la durée moyenne** d'un congé ordinaire de maladie par agent ayant obtenu un congé en 2009 contre

27

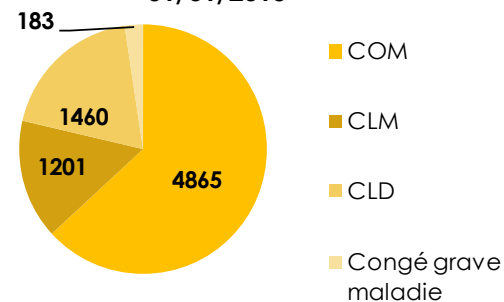
jours en 2010

Absence pour raison de santé

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



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



Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

2009

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

* Durée moyenne de l'arrêt : 14 jours

2010

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
Egale ou sup. à 5 jours	28	817	16	642	44	1 459
Total	39	835	24	664	63	1 499

* Durée moyenne de l'arrêt : 24 jours

Absentéisme des personnels BIATOS - Congés ordinaires de maladie

2009

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

* Durée moyenne de l'arrêt : 12 jours

2010

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
Egale ou sup. à 5 jours	78	2 588	13	399	91	2 987
Total	192	2 862	54	504	246	3 366

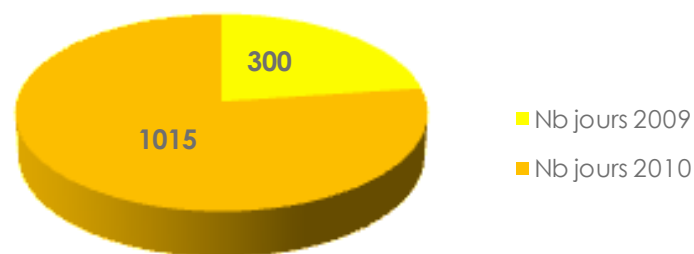
* Durée moyenne de l'arrêt : 14 jours

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

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

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 - 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 - 2 ans à demi traitement.

■ Temps partiel thérapeutique



2 En **2009**

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

5 Et en **2010**

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

■ Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

	2009				2010			
	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATOS	Nb agent	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATOS
Durée du congé	29	2 788	17	12	40	4 274	25	15
Moins de 5 jours	10	110	6	4	10	110	6	4
Egale ou sup. à 5 jours	4	283	1	3	4	701	0	4
Total	43	3 181	24	19	54	5 085	31	23

■ Médecine du travail et actions de prévention

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

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

177
visites non
périodiques
en **2009**

Les acteurs du Service de
Médecine du personnel :

1 médecin de prévention

1 personnel BIATOS

271
visites non
périodiques
en **2010**

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

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

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

3.3. Hygiène et sécurité

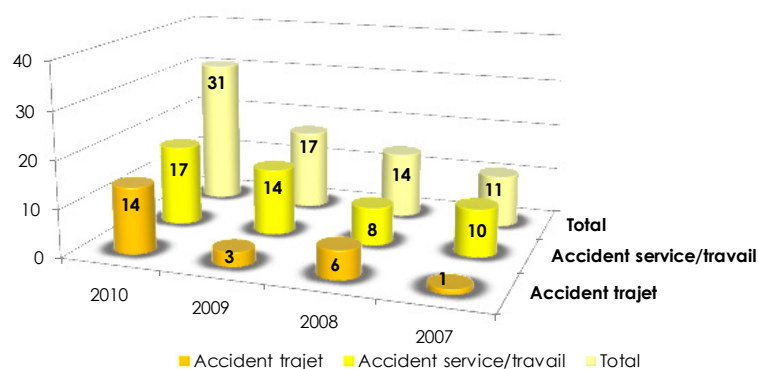
■ Les acteurs de prévention

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

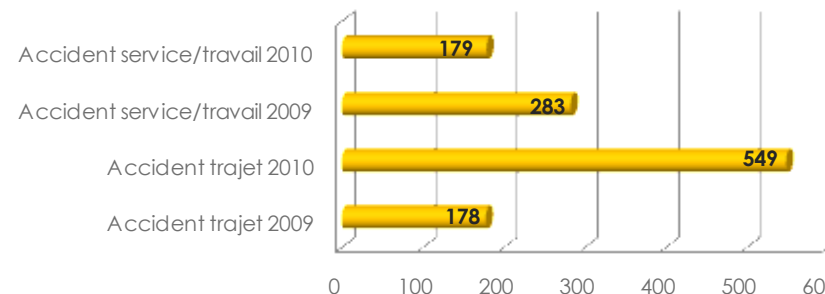
*ACO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

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

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



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



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

■ Evaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

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

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

■ Les formations en hygiène et sécurité

147

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

251

agents en
2010

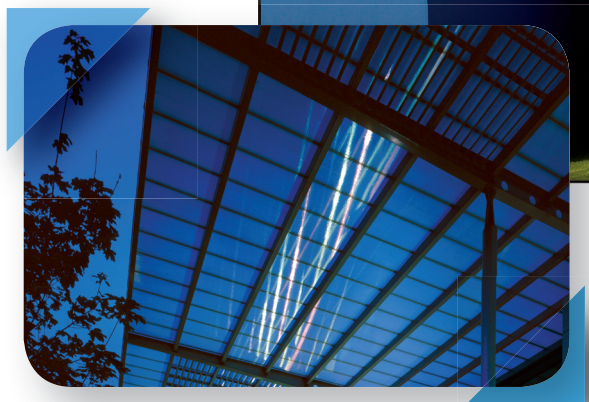
En **2009**, le budget de
la formation en hygiène
et sécurité représentait
8% de la totalité
du budget formation.

En **2010**, il passe à

17%

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

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



La recherche 04



■ Nombre d'unités de recherche par grands secteurs

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

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

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

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

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

■ Les effectifs en ETP dans les unités de recherche

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

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

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

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

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

■ Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs

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

- intégration dans les thématiques de l'équipe de recherche du laboratoire et par 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		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	1	1	2	1	2	3
Droit - Sc. Eco	1	2	3	1	3	4
Sciences	1	2	3	1	4	5
Totaux	3	5	8	3	9	12

■ 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.

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

Les enseignants-chercheurs peuvent être placés en délégation 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. Il a été créé pour permettre que l'activité scientifique d'enseignants chercheurs de haut niveau soit reconnue et encouragée dans leur université d'appartenance et non par la voie traditionnelle d'une nomination dans un grand établissement parisien, un organisme de recherche ou à l'étranger.

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

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

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

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

L'université s'est engagée, dans le contrat quadriennal 2007/2011, à pratiquer une politique d'accueil pour les jeunes chercheurs. A cet effet, l'établissement accorde 10 décharges de service de 64 heures par année sur la base d'un projet de recherche porté conjointement par l'enseignant chercheur et son équipe. Il est proposé, après sélection par le Conseil Scientifique une réduction de la charge pédagogique afin de faciliter l'intégration dans l'équipe de recherche.

■ Chaire d'excellence

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

1 chaire d'excellence à l'Université

■ Les enseignants invités

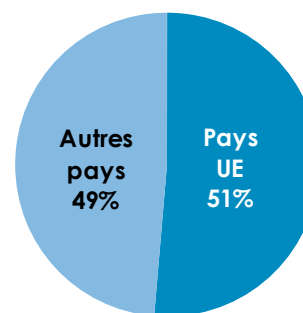
Année universitaire 2008/2009			
Labo	Nb invités	Femmes	Hommes
La Muse	12	6	6
H. Curien	10	1	9
LASPI	2	1	1
CREUSET	1		1
LIGIV	1		1
LRMP	1		1
IERP	1		1
Total	28	8	20

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

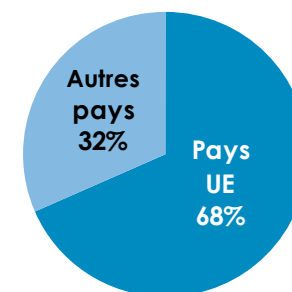
Les enseignants invités sont des personnalités étrangères recrutées, sous certaines conditions, en qualité d'enseignants. Ils sont désignés sur proposition de la commission locale de recrutement et après avis du Conseil Scientifique et du Conseil d'Administration en formations restreintes.

Ils doivent effectuer des heures d'enseignement, mais leur mission principale est d'apporter leurs compétences aux laboratoires sur les thèmes de recherche développés au sein de ceux-ci.

Répartition par origine géographique
2009



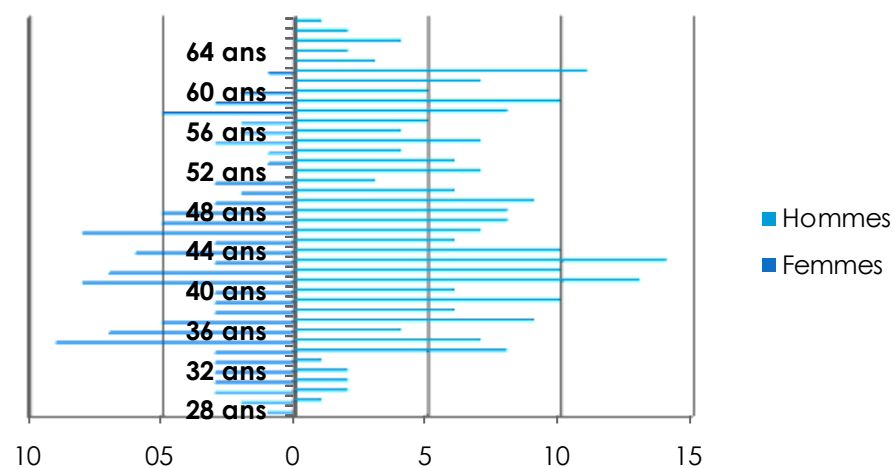
Répartition par origine géographique
2010



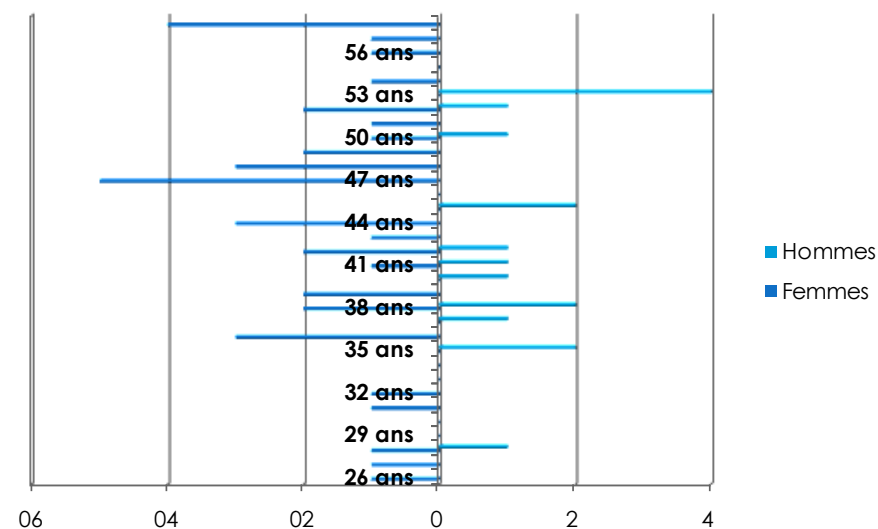
■ Pyramides des âges par grands secteurs

Pyramides des âges des enseignants chercheurs et des BIATOS dans les unités de recherche

Pyramide des âges des enseignants chercheurs au 01/01/2010



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





Action sociale et culturelle 05



5.1. Le dispositif de l'action sociale

Depuis le 1er janvier 2009, passage aux RCE, l'Université Jean MONNET, a dû organiser le service des différentes prestations individuelles ouvertes à tous les personnels de l'Université :

- prestations sociales
- prestations d'action sociale.

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

■ Le Service Commun d'Action Sociale (SCAS)

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

Rôle du SCAS

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

○ Les moyens humains

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

○ Les moyens financiers

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

■ Le Service Social

○ Les moyens humains

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

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

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

■ La cellule de prévention des risques psycho-sociaux

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

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

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

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

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

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

5.2. Les activités collectives sociales, culturelles et de loisirs

L'objectif est de créer du lien social et de développer un concept 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 sous critères sociaux.

■ Les bénéficiaires des activités sociales collectives

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

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

■ Les bénéficiaires des activités culturelles et de loisirs

○ Activités sportives

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

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

○ Voyages culturels

2009	54 participants
2010	80 participants

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

962
billets en 2009 et
2010

■ Les activités culturelles

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

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

Le FEST'UVAL JEAN MONNET'ARTS

L'objectif de ce festival est de présenter à la communauté universitaire et aux stéphanois l'offre culturelle de l'Université.

Les spectacles sont présentés par des personnels et des étudiants de l'établissement et sont gratuits.

Ce festival bénéficie de soutiens financiers versés par :

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

Coût global de la manifestation

2009	23 416 €
2010	26 447 €

ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATOS	Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers et de santé
ASIU	Action sociale d'initiative universitaire
BU	Bibliothèque universitaire
CA	Conseil d'administration
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi-service universel
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CNRS	Centre national de recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission paritaire d'établissement
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CS	Conseil scientifique
CTP	Comité technique paritaire

DGS	Direction générale des services
ETP	Equivalent 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	Equivalent 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



Université Jean Monnet
Maison de l'Université
10, Rue Tréfilerie
CS 82301



42023 Saint-Etienne Cedex 2