

2013 BILAN SOCIAL

Université Jean-Monnet, Saint-Etienne

AVANT PROPOS



D'une réponse à une obligation légale, le bilan social annuel est devenu pour l'Université Jean-Monnet un document de référence traçant de façon attractive un portrait détaillé des données sociales de notre établissement.

A quoi cela nous sert-il ?

Ce bilan social est un formidable outil d'information et sa large diffusion, en interne comme en externe, traduit la volonté de transparence de notre université. L'évolution de sa forme, chaque année améliorée, procède de cette volonté de rendre accessibles à tous des informations denses.

C'est bien entendu un outil indispensable pour la gestion des ressources humaines permettant de suivre l'évolution de différents indicateurs et de partager un regard objectif sur les emplois, les effectifs, les rémunérations, la formation, l'hygiène et la sécurité, l'action sociale et culturelle.

C'est aussi, par la finesse des informations qu'il met en exergue, un outil de pilotage indispensable pour l'établissement, dévoilant des éléments concrets et offrant des pistes de réflexion solides pour approfondir la démarche d'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail.

Enfin, c'est un support important pour la qualité du dialogue social au sein de l'université ; à la fois instrument de mesure des progrès réalisés mais également de mise en évidence des points à améliorer et outil d'enrichissement de la discussion et des débats collectifs.

Quels points forts retenir pour l'année 2013 ?

Tout d'abord, la mise en œuvre de la politique de réduction de la précarité avec, pour la première année, le déploiement du plan Sauvadet, qui s'étalera sur quatre ans. Vingt-quatre contractuels ont été titularisés sur poste en 2013 et le nombre de passage en CDI continue de croître.

Par ailleurs, la mise en œuvre des postes Fioraso s'est traduite par la création de sept emplois (cinq enseignants-chercheurs et deux Biatss).

Enfin, notons que le taux de féminisation des recrutements des professeurs des universités atteint pour la première fois le seuil de 50% en 2013. Quant au taux de féminisation des enseignants-chercheurs promus, il est passé de 22% en 2009 à 50% en 2013. A l'heure de la mise en place à l'UJM de la mission « Égalité Femmes Hommes », nous ne pouvons que nous réjouir de cet indicateur positif !

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

Bonne lecture à toutes et tous,

Khaled BOUABDALLAH

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

L'UNIVERSITÉ JEAN-MONNET...



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

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

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

Instituts

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

DEPT - Département
d'Études Politiques
et Territoriales

L'ORGANISATION

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
Direction des Affaires Juridiques et Statutaires
Direction des Relations Internationales

Service commun de la
Documentation organisé en 5
bibliothèques :

Tréfileries
Sciences
Santé
Télécom
Roanne

et 12 bibliothèques associées

Centre Universitaire
à Roanne

L'ACTIVITÉ DE RECHERCHE EN 2013

MOYENS FINANCIERS

132 486 k€

Compte financier 2013

dont masse salariale

97 015 k€

dont investissement

5 789 k€

Source : DSF - Direction des Services Financiers

5 796 k€

de contrats de
recherche
dont

978 k€

de contrats SAIC

34

Équipes de recherche

5

Structures fédératives

1

Coordination doctorale de site
regroupant 6 écoles doctorales

dont 18 UMR 1 INSERM

16 CNRS 1 mixte INSERM/CNRS

Source : DRV - Direction de la Recherche et de la Valorisation

LES FORMATIONS

(Année 2012-2013)

4 Domaines

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

27 mentions de licences généralistes

25 spécialités de licences professionnelles

56 spécialités de masters

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

02 masters Erasmus Mundus

10 Diplômes Universitaires de Technologie

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

Source : DFIP - Direction de la Formation et de l'Insertion Professionnelle

...en quelques chiffres

LES LOCAUX

143 495 m²

Surface totale des bâtiments
(SHON)

2 Implantations :

- Saint-Étienne
- Roanne

20 058 m²
de surface recherche

5 Campus thématiques :

- Campus Lettres-Arts-Sciences Humaines et sociales (sites de Tréfilerie et Papin)
- Campus Santé (site de Bellevue)
- Campus Sciences et Technologies (site de la Métare)
- Campus Sciences, Ingénierie, Innovation (site de Carnot)
- Campus de Roanne

Source : Direction du Patrimoine

LES ÉTUDIANTS

(Effectifs 2012-2013)

16 895 Inscrits en formation diplômante
(initiale ou continue)

2 753 Inscrits en formation
non-diplômante (continue)

2 474 Étudiants étrangers

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

542 étudiants en
mobilité sortante

495 étudiants en
mobilité entrante

Source : DRI - Direction des Relations Internationales

Sommaire

1.1 Le plafond d'emplois	/08
1.2 L'effectif global (en personnes physiques)	/09
1.3 Les enseignants chercheurs et les enseignants	/10
1.4 Les personnels BIATSS	/16
1.5 Les personnels handicapés	/23
1.6 La démographie	/24
1.7 Parité hommes/femmes	/28

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

01



02 LES RÉMUNÉRATIONS

2.1 Structure des rémunérations	/34
2.2 Les rémunérations principales par type de population	/34
2.3 Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)	/34
2.4 Les éléments de rémunérations complémentaires	/35
2.5 Les heures complémentaires	/36
2.6 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	/36
2.7 Les allocations de retour à l'emploi	/37



FORMATION DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL HYGIENE ET SECURITE

03

La recherche

/56



VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

05

04



LA RECHERCHE

3.1 La formation des personnels	/40
3.2 Les entretiens professionnels des personnels BIATSS	/42
3.3 Les conditions de travail	/43
3.4 Hygiène et sécurité	/49

5.1 Dialogue social	/62
5.2 Action sociale	/63
5.3 Participation aux frais de transport	/66
5.4 Politique culturelle	/66

Glossaire	/70
-----------	-----

Table des matières	/72
--------------------	-----



L'EFFECTIF LA DÉMOGRAPHIE LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

01



01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

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
- des emplois ressources propres que l'établissement peut faire varier.

1449 ETPT

plafond d'emplois 2013

L'UJM consomme

98%

de son plafond d'emplois

Plafond État
Ressources propres

■ Consommation des emplois en ETPT

Plafond 2012	Consommation 2012	Plafond 2013	Consommation 2013
1 297	1 415	1 313	1 421
136		136	

En ce qui concerne l'université Jean Monnet, la variation du plafond d'emplois entre 2012 et 2013 se concrétise par :

- une variation négative de 3 ETPT résultant des décisions prises dans le cadre de la gestion des corps HU dont les effectifs ou les spécificités font que les mutations s'accompagnent de transferts d'emplois ;
- une variation positive de 19 ETPT dans le cadre du "Schéma d'emplois 2013" dit "Campagne Fioraso" qui s'est traduit par le recrutement de 7 nouveaux personnels.

● 3 MCF

● 2 PRCE

● 1 IGE

● 1 ASI

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 trois phénomènes :

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

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

1.2. L'effectif global au 01/01/2013 (en personnes physiques)

Enseignants chercheurs	382
Hospitalo-universitaires	94
2nd degré	153
Contractuels enseignants (2)	293
Total enseignants	922

(1) dont les surnombres

(2) dont contrats doctoraux et chercheurs CDD

(1)

(2)

Le système de répartition des moyens SYMPA 2013 présente une sous-dotation de 190 emplois (Schéma d'emplois "Fioraso" 2013 inclus), répartie de la manière suivante :

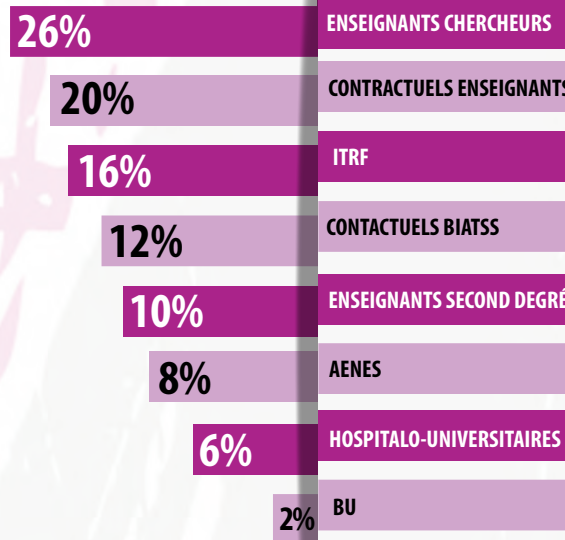
- 6,5 % pour les emplois d'Enseignants
- 26 % pour les personnels BIATSS.

Le ratio du nombre d'emplois délégués réel sur le nombre d'emplois délégués théorique prévu par le modèle SYMPA 2013 est égal à 0,86.

La moyenne de l'académie de Lyon est de 0,89.

Il s'agit du ratio académique le plus faible à l'échelle nationale.

AENES	119
BU	34
ITRF	234
Médico-sociaux	3
Contractuels BIATSS	175
Personnels mis à disposition	7
Total BIATSS	572
Effectif global	1 494



62 %
d'enseignants

38 %
de personnels administratifs

Les ratios nationaux sont les suivants :

57 %
d'enseignants

43 %
de personnels administratifs

(source Persé - décembre 2013)

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

1.3 - Les enseignants chercheurs et les enseignants

■ Effectif (hors contrats de recherche et hors doctorants)

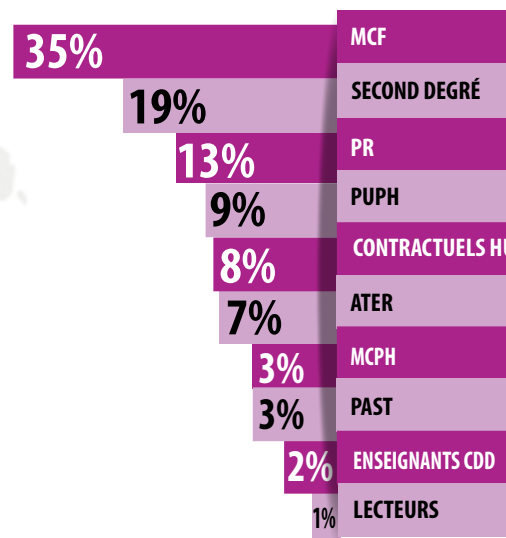
Observation au 01/01/2012 et au 01/01/2013

	01/01/2012		01/01/2013	
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
ENSEIGNANTS CHERCHEURS				
PUPH	72	72	71	71
MCPH	22	22	23	23
Hospitalo-universitaires	94	94	94	94
Professeurs des universités	101	101	107	107
Maîtres de conférences	277	278	273,2	275
Enseignants-chercheurs	378	379	380,2	382
Professeurs agrégés	73,3	74	73,4	74
Professeurs certifiés	65	65	66	66
Professeurs d'EPS	8,8	9	9	9
Professeur ENSAM	1	1	1	1
Prof. lycée professionnel (PLP)	2	2	2,8	3
Enseignants du second degré	150,1	151	152,2	153
Total enseignants titulaires	622,1	624	626,4	629

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS				
ATER	42,5	60	42,5	57
Lecteurs	8	8	9	9
Professeurs associés	1,5	3	1,5	3
Maîtres de conférences associés	9,5	19	10,5	21
Enseignants en CDD	11,1	14	8,6	12
Assistants Hosp. Univ.	6	6	6	6
Associés Hosp. Univ.	3	6	3	6
Prat. Hosp. Univ.	1	1		
Ch.cli.univ-ass.hop.	51	51	49	49
Assoc. Chf.Clin.	1	1	1	1
Total enseignants contractuels	134,6	169	131,1	164

Total enseignants titulaires + contractuels	756,7	793	757,5	793
--	--------------	------------	--------------	------------

Répartition en 2013 des enseignants



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

28 %

Professeurs d'université

48 %

Maîtres de conférences

24 %

Enseignants du 2nd degré.
L'UJM a deux IUT ce qui explique le nombre important d'enseignants du 2d degré.

Au niveau national, la répartition est la suivante :

29 %

Professeurs d'université

52 %

Maîtres de conférences

19 %

Enseignants du 2nd degré

(source : Persé - décembre 2013)

Les personnels vacataires qui effectuent des heures d'enseignement.

1 874
vacataires

67 635
heures (équivalent TD)

■ Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP
Observation 01/01/2012 et 01/01/2013

Enseignants titulaires

01/01/2012	Ens Chercheurs	Hosp Univ.	2nd degré	Prof. ENSAM	Total
CUR	4		1		5
ISEAG/IAE	37		10		47
IUT ROANNE	21		24,5		45,5
IUT SAINT-ÉTIENNE	54		67,8	1	122,8
PÔLE INTERNATIONAL			5		5
TELECOM	28,4		3		31,4
UFR ALL	69		12		81
UFR DROIT	30		1		31
UFR MÉDECINE	3	94	1		98
UFR SCIENCES	92,6		13		105,6
UFR SHS	38		3		41
SUAPS			6,8		6,8
SUFC			1		1
Total	377	94	149,1	1	621,1

Enseignants titulaires

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

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

Enseignants contractuels

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens CDD	Lecteur	Total	Total T + C	Nb étudiants
0,5			0,5	1		2	7	590
3,5			2	2		7,5	54,5	1 520
1,5			1,5	2,6		5,6	51,1	705
1,5			3	0,5	1	6	128,8	2 167
				2		2	7	
2			2	1		5	36,4	433
9					5	14	95	2 172
6			0,5	0,5	1	8	39	1 316
0,5	57	6		0,5		64	162	2 687
13,5			1	1	1	16,5	122,1	1 799
4,5						4,5	45,5	1 360
						0	6,8	
			0,5			0,5	1,5	
42,5	57	6	11	11,1	8	135,6	756,7	14 749*

Enseignants contractuels

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

* Hors étudiants inscrits en Écoles Doctorales (394) et Institut de formation en soins infirmiers (1542) et hors formation non diplômante (continue) - (2753)

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

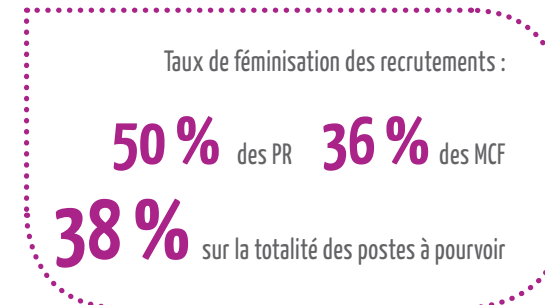
Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré

Observation 2010 - 2011 - 2012 - 2013

	2010			2011			2012			2013		
Les enseignants chercheurs	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
Postes à pourvoir	7	14	21	9	17	26	10	10	20	2	22	24
Total candidats	32	407	439	36	463	499	55	294	349	6	967	973
Nb candidats/postes	5	29	21	4	27	19	6	29	17	3	44	41
Candidats locaux	7	5	12	2	6	8	9	6	15	6	23	29
Total candidats retenus	6	31	37	6	16	22	11	9	20	2	22	24
Total candidats locaux retenus	5	3	8	2	5	7	4	0	4	2	4	6
% candidats locaux retenus/ total candidats retenus	22%			32%			20%			25%		

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

Les enseignants du second degré	2010	2011	2012	2013
Postes à pourvoir	11	8	15	10
Total candidats	180	120	148	122
Nb candidats/postes	16	15	10	5
Total candidats classés	40	24	51	39
Total candidats retenus	11	8	15	10
% candidats classés/total des candidats	22%	20%	34%	32%



Recrutement par la voie de la mutation et du détachement

	Ens. Chercheurs
Détachement entrant 2013	1
Mutation	3
Total	4

Au niveau national, la place des femmes dans le recrutement des PR se situe entre **28 et 30%** et dans le corps des MCF entre **42 et 45%**

60 % de femmes ont été recrutées sur les postes du second degré

■ Les départs de l'année 2013

	Ens. Chercheurs	Ens. Hos. Univ.	Ens. 2nd degré	Total
Démission	2			2
Mutation sortante	4		2	6
Retraite	13	4	2	19
Disponibilité	1			1
Total	20	4	4	28

■ Pour mémoire, détachements sortants, disponibilités en cours sur l'année 2013

	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Total général
Détachement sortant	6		6
Disponibilité	7	5	12
Total	13	5	18

Taux de départ en retraite par rapport
aux effectifs en activité**3,4 %**

pour les Enseignants chercheurs

4,3 %

pour les Hospitalo-universitaires

1,3 %

pour les 2nd degré

Taux global pour toutes
les populations**3 %**

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

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

Observation 2010 - 2011 - 2012 - 2013

	2010	2011	2012	2013
Postes publiés	32	34	35	34
Dont créations				5
Hors créations	32	34	35	29
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	3	5	1	5
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU		1		1
Redéploiement dans la composante avec changement de section CNU	6	4	5	5
Transformation de niveau d'emploi dans la composante	2	3	3	
Transformation de niveau d'emploi avec changement de section CNU entre composantes			2	
Transformation d'enseignant en non-enseignant				
Total redéploiements	11	13	11	11
% sur publications	34%	38%	31%	32%

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

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

Les promotions des enseignants chercheurs

Observation 2009 - 2010 - 2011 - 2012 - 2013

	PR 1ère classe				PR CE 1er échelon						PR CE 2ème échelon				MCF HC				Total femmes	Total hommes	Total F + H	% Femmes sur le nb de promus
	CNU		Locales		CNU		Locales		Spécifique		CNU		Locales		CNU		Locales					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
2009	1	6		3				2								2	3	1	4	14	18	22 %
2010		1		3		1		1							3	2	1	1	4	12	16	25 %
2011		2	1	3		3		2							2	3	5	4	8	15	23	35 %
2012		2	2	1	1	1	1	2					1		4	4	2	2	10	14	24	42 %
2013	2	2	2	3			1	1		1					3	1	3	3	11	11	22	50 %

Le taux de féminisation des agents promus est de :

50% en 2013

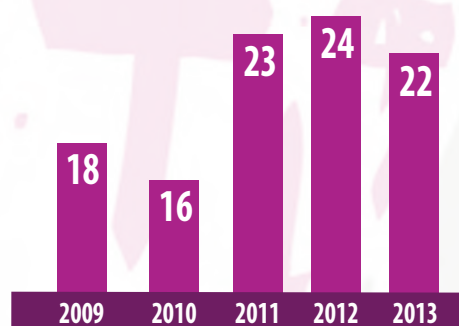
contre

22% en 2009

15 %

des promouvables sont promus en 2013

Progression du nombre de promotions



62% de promotions locales en **2013**

et **38%** au titre du CNU.

En **2012**,

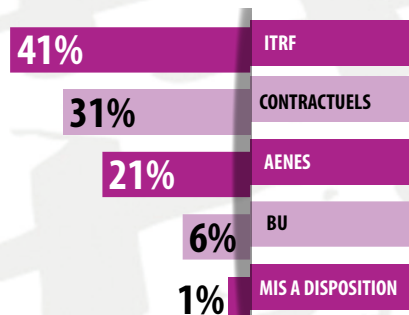
les promotions locales et au titre du CNU ont été accordées dans des proportions égales.

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

1.4 - Les personnels BIATSS

Observation au 01/01/2012 et au 01/01/2013

Répartition en 2013 des personnels BIATSS

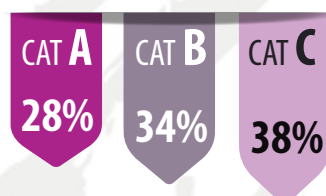


69 %
sont des personnels
titulaires

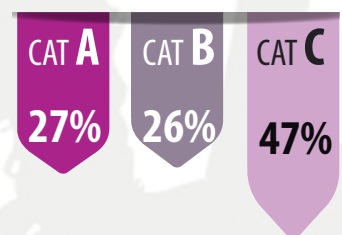
31 %
sont des personnels
contractuels

Répartition par catégories

Répartition par catégories des personnels titulaires



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



(source Persé -décembre 2013)

	ETP	Effectif physique
LES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES		
01/01/2012		
Ingénieurs de recherche	10,8	11
Ingénieurs d'études	46,7	48
Assistants ingénieurs	19,4	20
Techniciens de recherche	82,4	85
Adjointes techniques RF	64,3	67
ITRF	223,6	231
SGEPES	1	1
Agent comptable	1	1
ADMENESR	2	2
ADAENES	16,4	17
SAENES	31,7	35
ADJENES	62,8	67
AENES	114,9	123
Infirmières	1,9	2
Assistante sociale	1	1
Médico-sociaux	2,9	3
Conservateurs des bibliothèques	5	5
Bibliothécaires	3,8	4
Bib. Adjointes spécialisés	10,2	11
Magasinières	14,4	15
Bibliothèque	33,4	35
Total BIATSS	374,8	392
LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS		
CDD	87,7	94
CDI	66,5	76
CDI SAIC	1	1
Contrat TH	2	2
Total BIATSS contractuels	157,2	173
Total BIATSS titulaires + contractuels	532,0	565

	ETP	Effectif physique
01/01/2013		
	11,6	12
	48	50
	17,1	18
	83,6	86
	65,5	68
ITRF	225,8	234
	1	1
	1	1
	1	1
	15,4	16
	30,9	34
	61	66
AENES	110,3	119
	1,9	2
	1	1
Médico-sociaux	2,9	3
	5	5
	3,8	4
	10,4	11
	13,4	14
Bibliothèque	32,6	34
Total BIATSS	371,6	390

	ETP	Effectif physique
LES PERSONNELS MIS A DISPOSITION		
01/01/2012		
Personnel d'orientation	1	2
Personnel administratif	3,9	5
Total personnels mis à disposition	4,9	7

	ETP	Effectif physique
01/01/2013		
	1	2
	3,9	5
Total	4,9	7

■ Effectif en ETP des personnels BIATSS hors recherche

Observation 01/01/2012 et 01/01/2013

01/01/2012

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	Cont.	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	36,6	78,5			32,5	44,1	1,8	193,5	40%
Services communs	8,9	11,6	33,4	2	8,2	6,1	0,5	70,7	15%
UFR et Instituts	62,3	94,8		0,9	24,8	32,7	2	217,5	45%
Total	107,8	184,9	33,4	2,9	65,5	82,9	4,3	481,7	

45 %

des BIATSS sont affectés
en UFR ou Institut

01/01/2013

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

13 %

des BIATSS sont affectés
dans les services
communs

42 %

des BIATSS sont affectés à
la Direction Générale
des Services

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

Les variations par rapport à 2012 entre le nombre des CDD et des CDI ainsi qu'entre les effectifs de la Direction Générale des Services (DGS) et ceux des Services communs s'expliquent d'une part, par le plan Sauvadet (passages de CDD en CDI, titularisations) et d'autre part par l'intégration du Pôle International à la Direction Générale des Services.

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

Les personnels contractuels

Pour les besoins permanents les contractuels sont recrutés sur la base d'un contrat d'une durée d'un an maximum (renouvelable).

L'Université conduit une politique volontariste de réduction de la précarité des agents non titulaires. Elle se traduit par 2 mesures :

- passage des contractuels d'un temps incomplet subi à 70 % à un temps plein ;
- mise en place d'une carrière, avec une grille indiciaire.

La population contractuelle BIATSS

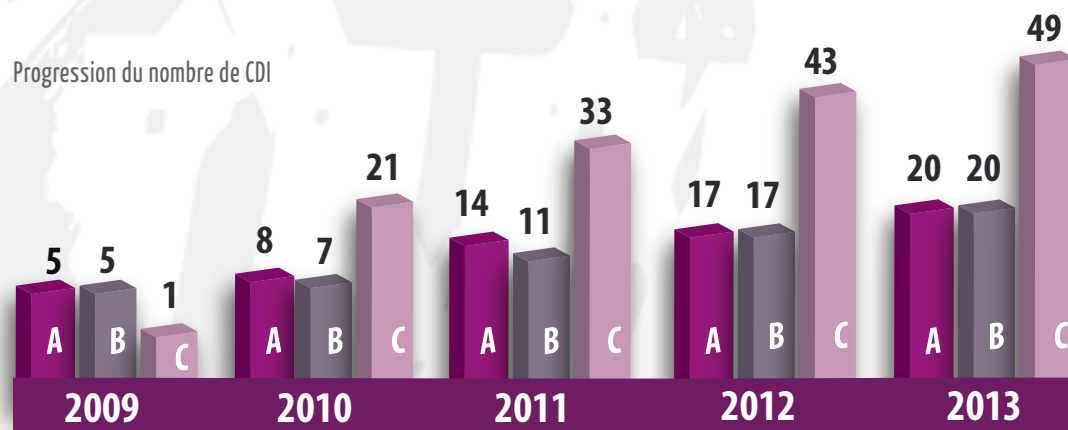
est composée de **78 %**
de femmes

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

	CDD permanents		CDI		CDI Sauvadet		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	23	21,1	20	18,5	1	1	5	4,5	49	45,1
B	29	27,5	21	19,3	1	0,5	3	2	54	49,3
C	24	22,3	48	42,3	6	4,6	5	4,5	83	73,7
Total général	76	70,9	89	80,1	8	6,1	13	11	186	168,1

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

Progression du nombre de CDI



13 CDI ont été signé en 2013
27 en 2012
25 en 2011
22 en 2010

■ Application de la Loi "Sauvadet"

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

- la transformation immédiate de CDD en CDI sous conditions à la date du 13 mars . Ce dispositif se traduit à l'Université Jean Monnet par la transformation de 8 CDD en CDI qui sont les seuls éligibles au titre du CDI sur la durée totale du dispositif.
- un plan de titularisation sur 4 ans pour l'accès aux corps de fonctionnaires de l'Etat par la voie des concours et examens professionnels réservés. L'Université Jean Monnet compte 89 agents éligibles à ce dispositif .

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

Cat.	Nb. agents
A	26
B	20
C	43
Total	89

Nb de candidats inscrits aux concours ou examens professionnels

Cat.	Nb. agents	%
A	12	46 %
B	13	65 %
C	27	63 %
Total	52	58 %

Répartition des titularisations par genre et par catégorie

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

24 postes ont été réservés pour les concours "Sauvadet" en 2013, représentant 1/4 de la population éligible théorique . Ils ont été répartis de la façon suivante :

- 16 de catégorie C
- 5 de catégorie B
- 3 de catégorie A

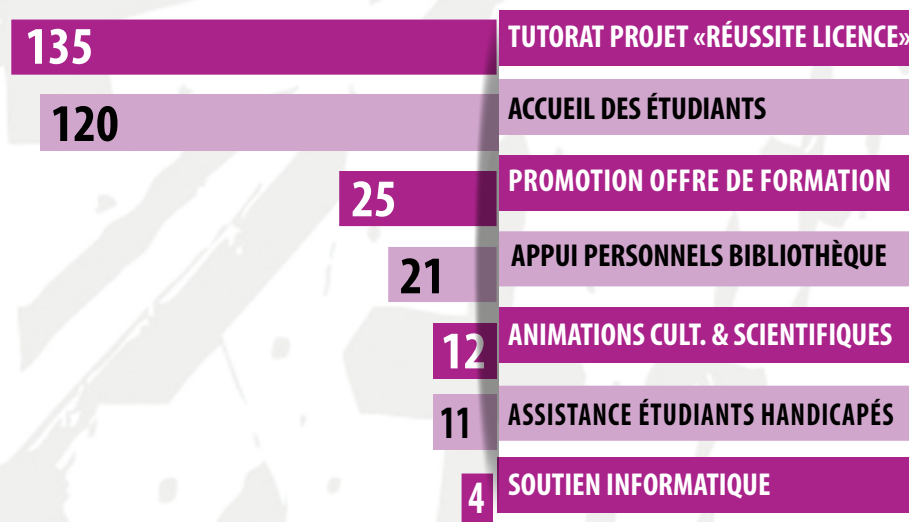
01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

■ 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 par missions



■ Les contrats d'apprentis

3 contrats d'apprentis sont en cours chaque année. La durée du contrat est de 2 à 4 ans, en fonction du diplôme préparé.

En 2012

261
Contrats
221
Étudiants

En 2013

328
Contrats
289
Étudiants

Un étudiant peut cumuler plusieurs contrats

67 143
heures rémunérées en 2013

64 683
heures rémunérées en 2012

Les promotions des personnels BIATSS

Observation sur 5 ans

	ITRF				AENES				BU			Totaux
	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	TAEP	Total	LA	TA	Total	
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
2012	3	9		12	1	4		5	2		2	19

2013

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

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

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

Taux de promotion

Taux de promotion (par listes d'aptitude et tableaux d'avancement) en 5 ans.
(Nb promus/Nb total population) BIATSS).

7 % en 2009

5 % en 2010

5 % en 2011

5 % en 2012

6 % en 2013

Nb promus/
Nb d'agents promouvables sur 2013

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)

Les femmes promues sont largement majoritaires : **72 %**. Taux en cohérence avec le taux global de personnel féminin BIATSS (70%).

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

■ Les recrutements et les départs des personnels BIATSS

Observation : année civile 2013

Les recrutements des personnels titulaires

	A	B	C	Total
1ère affectation	1		2	3
Détachement	1	1		2
Mutation	3	2	3	8
Réintégration après détachement		2		2
Total	5	5	5	15

Les départs des personnels titulaires

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

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

Taux d'emploi des travailleurs handicapés :

1.5 - Les personnels handicapés

	2011	2012	2013
Enseignants	3	4	7
BIATSSS	28	31	33
Total	31	35	40
dont femmes	15	19	21
dont hommes	16	16	19
Titulaires	20	24	25
Contractuels	11	11	15
Nb recrutements	2	2	1

2012

3,30 %

Fonction Publique d'État

1,32 %

Ministère de l'Enseignement supérieur

2,53 %

Université Jean-Monnet

2013

3,56 %

Fonction Publique d'État

1,62 %

Ministère de l'Enseignement supérieur

2,70 %

Université Jean-Monnet

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

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

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

1.6 - La démographie

■ Pyramides des âges des personnels titulaires

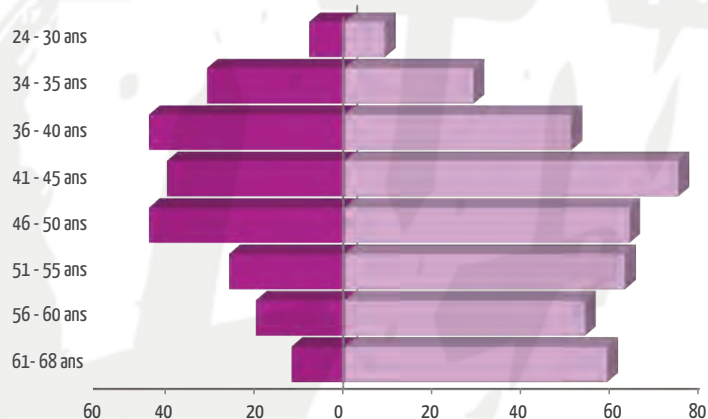
Observation au 01/01/2013

22 contre **62**
femmes ont plus de 60 ans hommes sur la totalité
de la population titulaire

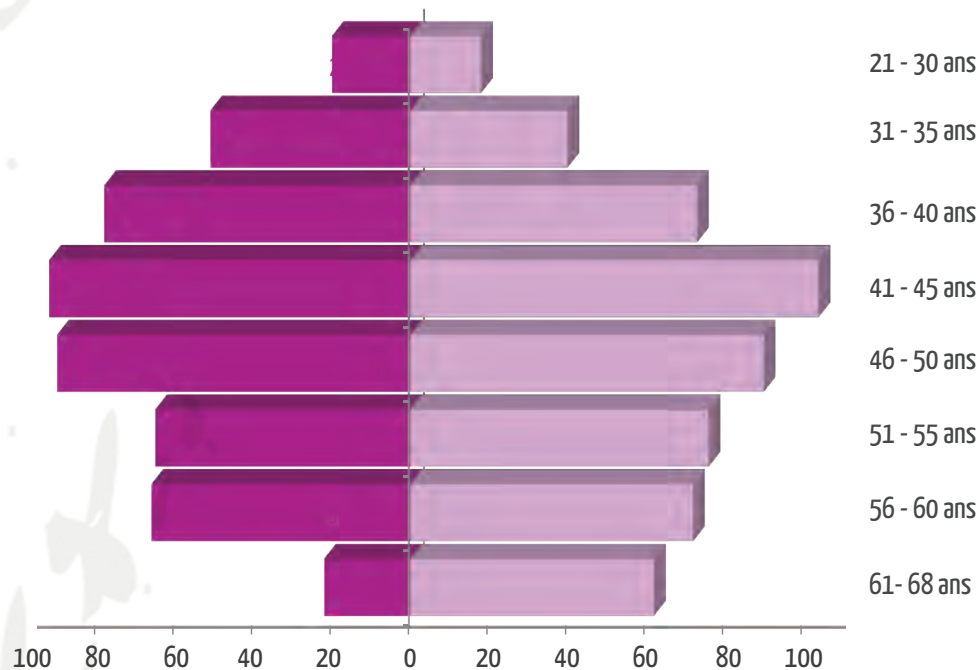
dont

12 contre **10**
femmes dans la population enseignante dans la population
des BIATSS

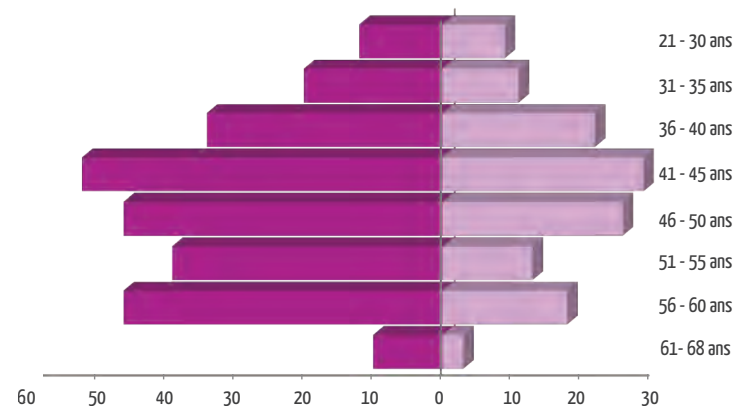
Pyramide des âges des personnels Enseignants au 01/01/2013 (titulaires)



Pyramide des âges des personnels Enseignants et BIATSS au 01/01/2013 (titulaires)

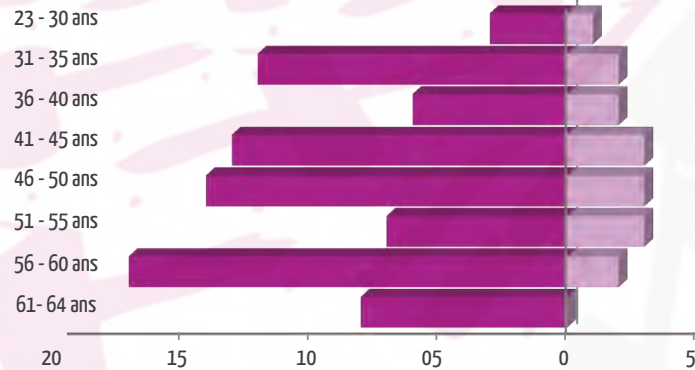


Pyramide des âges des personnels BIATSS au 01/01/2013 (titulaires)

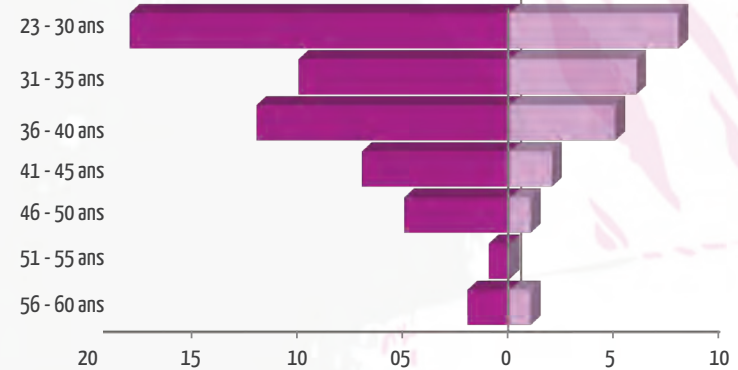


Pyramides des âges des personnels contractuels

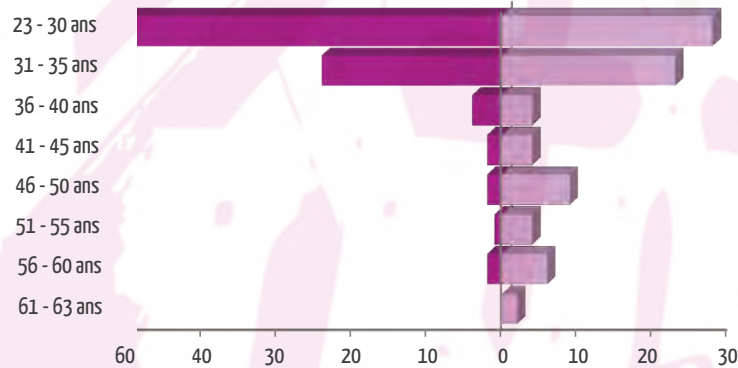
Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDI au 01/01/2013



Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDD au 01/01/2013



Pyramide des âges des personnels enseignants en CDD au 01/01/2013



Proportions des types de contrats enseignants en CDD

Tranche d'âge 23-30 ans

50% ATER
32% CDD HU
12% Lecteurs
6% CDD de type 2d degré

Tranche d'âge 31-35 ans

26% ATER
29% CDD HU
7% Lecteurs
4% CDD de type 2d degré

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

- les recrutements des enseignants : certains contrats enseignants ne débouchent pas sur un recrutement de fonctionnaire (lecteurs) ;
- de plus, les personnels enseignants commencent souvent leur carrière comme contractuels (ATER, doctorants).
- pour les BIATSS, un contingent important de départs à la retraite remplacé par des personnels plus jeunes. (ceci ne s'applique pas pour les CDI qui est une population plus ancienne).

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

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

Observation au 01/01/2013

	Personnels titulaires					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignants	44 ans	44 ans	48 ans	48 ans	47 ans	46 ans
BIATSS	47 ans	47 ans	45 ans	44 ans	46 ans	46 ans

	Personnels contractuels CDI					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
BIATSS	48 ans	49 ans	44 ans	48 ans	47 ans	42 ans

	Personnels contractuels CDD					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignants	32 ans	29 ans	37 ans	32 ans	34 ans	30 ans
BIATSS	36 ans	36 ans	34 ans	34 ans	35 ans	35 ans

45 ans

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

44 ans

est l'âge médian
sur la totalité de la population
titulaire et contractuelle

L'âge moyen des femmes
est de

43 ans

L'âge médian des femmes
est de

43 ans

L'âge moyen des hommes
est de

46 ans

L'âge médian des hommes
est de

46 ans

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

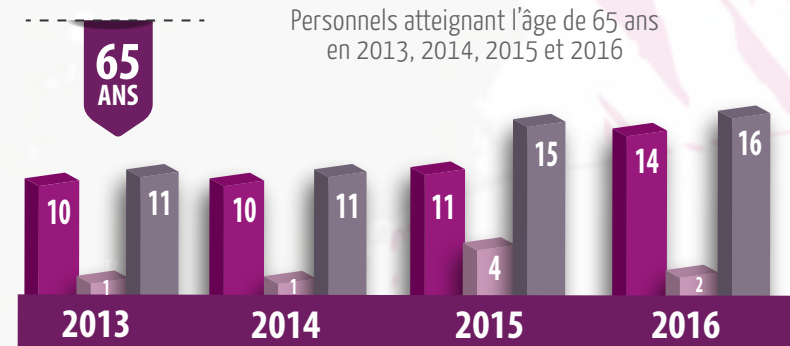
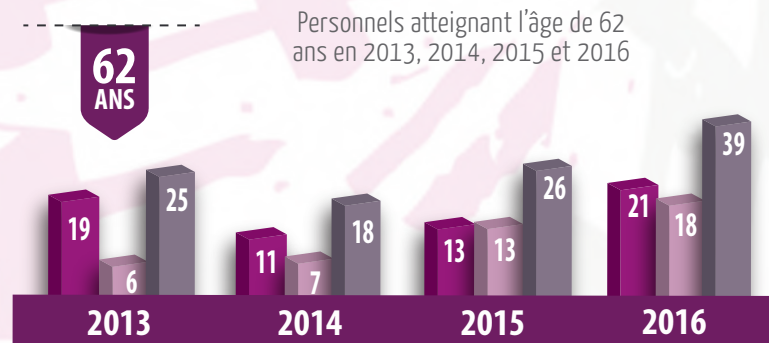
1% âgés de 18 à 30 ans
59% âgés de 31 à 50 ans
27% âgés de 51 ans et plus
13% âgés de 51 ans et plus

(source : Persé- septembre 2013)

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

Observation sur 2013 - 2014 - 2015 et 2016

L'âge moyen de départ à la retraite est de 63 ans. (Moyenne calculée hors dispositif "mère de 3 enfants minimum")



■ Enseignants ■ BIATSS ■ Enseignants + BIATSS

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

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

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

Sur la période 2013 à 2016 :

108 personnels atteignent l'âge de **62** ans
64 personnels enseignants
 et
44 personnels BIATSS

23
 départs en 2012 :
 14 enseignants
 9 BIATSS
30
 en 2013 :
 19 enseignants
 11 BIATSS

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

1.7 - Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2013

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

L'établissement s'engage notamment à :

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

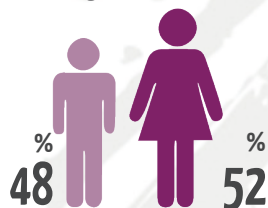
- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories ;

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

- encourager la recherche et promouvoir les études de genre.

■ Répartition globale par sexe

Enseignants et BIATSS



Enseignants

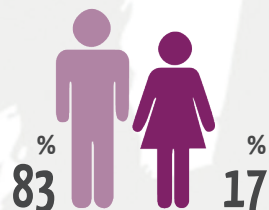


BIATSS

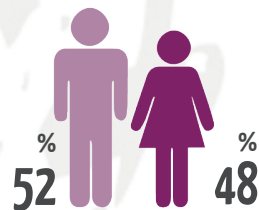


■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

Professeurs des universités



Maîtres de conférences



Enseignants du 2nd degré



Enseignants Hospitalo-universitaires



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

Parité au niveau national

Toutes populations confondues

48% de femmes - 52% d'hommes

Enseignants chercheurs

37% de femmes - 63% d'hommes

Enseignants HU

23% de femmes - 77% d'hommes

Second degré

45% de femmes - 55% d'hommes

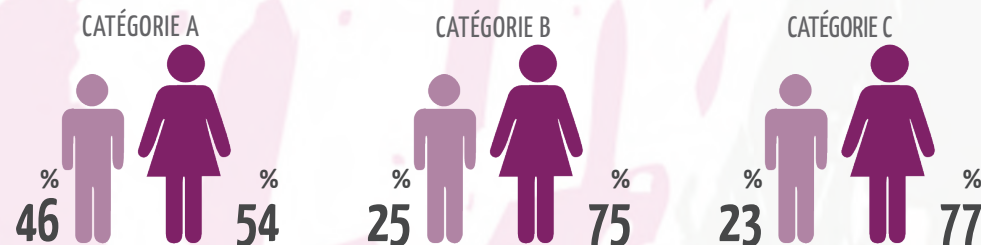
(Persé - septembre 2013)

Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

	2012		2013	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ALL-SHS	55%	45%	56%	44%
Droit-Sc.Eco	50%	50%	49%	51%
Sciences	24%	76%	25%	75%
Médecine	17%	83%	16%	84%



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



Les femmes sont très majoritaires chez les BIATSS. Elles représentent

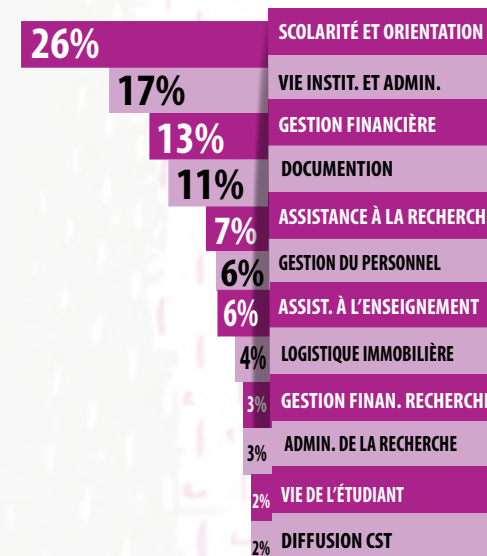
70 %

de la population BIATSS ;

54 %

des personnels d'encadrement sont des femmes.

Personnels BIATSS : répartition des femmes par fonctions



* CST : Culture Scientifique et Technique

01 L'EFFECTIF - LA DÉMOGRAPHIE - LA PARITÉ HOMMES/FEMMES

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

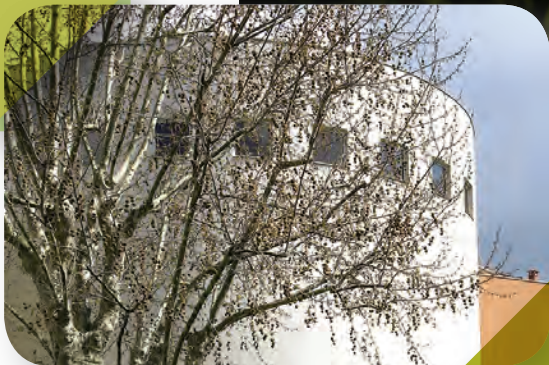


Composition des comités de sélection pour le recrutement des enseignants chercheurs

39% des membres des comités sont des femmes.
Parmi celles-ci, **38%** sont présidentes des comités.

Composition des jurys de concours BIATSS

53% des membres des jurys de concours sont des femmes.
Parmi celles-ci, **5%** sont présidentes des jurys.



LES RÉMUNÉRATIONS

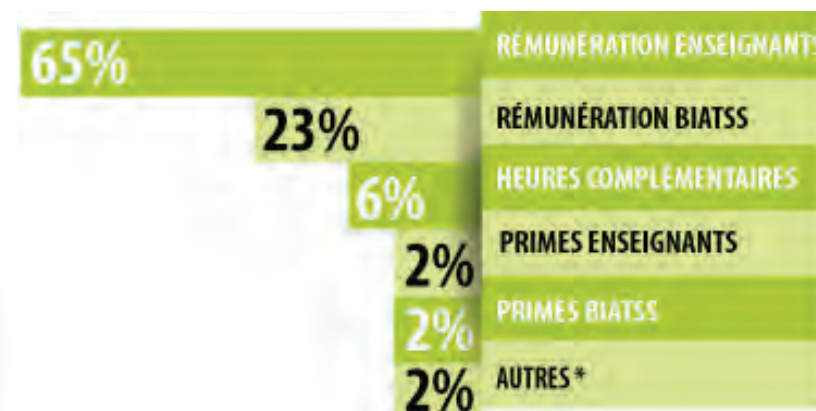
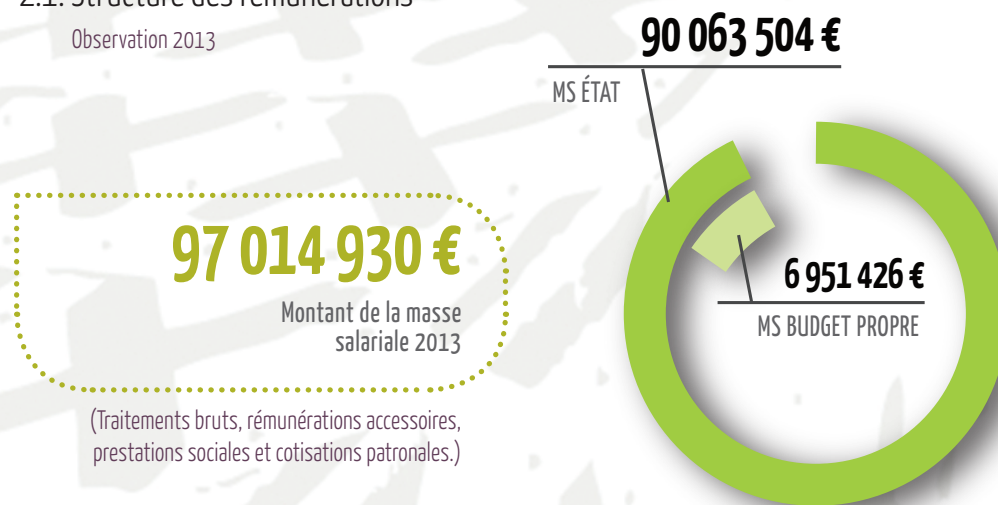
02



02 LES RÉMUNÉRATIONS

2.1. Structure des rémunérations

Observation 2013



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

2.2. Les rémunérations principales par type de population

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

	2012	2013
Enseignants chercheurs et hospitalo-univ.	40 628 125 €	42 507 906 €
Enseignants 2d degré	10 794 155 €	11 309 118 €
Enseignants contractuels	8 950 229 €	8 822 689 €
BIATSS titulaires	17 009 456 €	17 440 565 €
BIATSS contractuels	4 724 638 €	4 915 078 €
TOTAL	82 106 603 €	84 995 356 €

L'augmentation importante de la masse salariale entre 2012 et 2013 s'explique par l'augmentation des cotisations retraites (CAS Pension).

2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2013

	Brut mensuel moyen
PR et PUPH	4 680 €
MCF et MCUPH	3 314 €
Enseignants 2d degré	3 157 €
BIATSS Cat. A	2 557 €
BIATSS Cat. B	1 959 €
BIATSS Cat. C	1 582 €

2.4. Les éléments de rémunérations complémentaires

Observation 2013

	Montant total	Nb bénéficiaires	% de la MS
Enseignants	1 347 663 €	809	1,39%
Enseignants contractuels	61 198 €	64	0,06%
BIATSS	1 552 068 €	964	1,60%
BIATSS contractuels	318 746 €	267	0,33%
SFT Enseignants	410 209 €	342	0,42%
SFT BIATSS	190 274 €	259	0,20%
	3 880 158 €	2 458*	4,00%

Détails des rémunérations complémentaires Enseignants et BIATSS

Primes et indem. enseignants	Montant	Nb agents
PRES	656 749 €	535
PCA	313 360 €	91
PRP	6 732 €	7
PES	319 500 €	54
Primes et indemnités diverses	51 322 €	122
Primes contractuels	61 198 €	64
SFT Enseignants	410 209 €	342
	1 819 070 €	1215*

Primes et indem. BIATSS	Montant	Nb agents
PFR	196 116 €	55
IFTS	41 254 €	21
IAT	170 397 €	88
PPRS	781 644 €	252
Primes BU	76 074 €	38
Prime informatique	149 474 €	34
Primes et indemnités diverses	137 109 €	290
Primes contractuels	318 746 €	267
SFT BIATSS	190 274 €	259
	2 061 088 €	1304*

En 2012/2013, le nombre de PRP a fortement baissé du fait de l'application du référentiel des tâches enseignants chercheurs, aux enseignants du second degré, qui permet désormais de valoriser dans le cadre du référentiel des fonctions qui étaient jusqu'alors valorisées sous forme de PRP.

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

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

PES : Prime d'excellence
PFR : Prime de fonctions et résultats
IFTS : Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

IAT : Indemnité d'administration et de technicité
PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique
SFT : Supplément familial de traitement

02 LES RÉMUNÉRATIONS

2.5. Les heures complémentaires

Observation 2013

	en euros	en H équ. TD	Nb agents
Enseignants de l'UJM	2 653 651 €	62 327	597
Personnels extérieurs	3 535 757 €	67 635	1 874
	6 189 408 €	129 962	2 471

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

127 688
heures équivalent TD

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

Total des heures complémentaires rémunérées :

129 962
heures équivalent TD

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

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

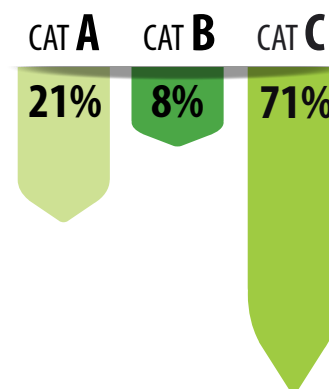
Personnels enseignants

	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	8	19	27	49 675 €
Contractuels	1	8	9	7 034 €
Total	9	27	36	56 709 €

Personnels BIATSS

	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	28	14	42	11 730 €
Contractuels	14	2	16	5 658 €
Total	42	16	58	17 388 €

Répartition par catégories des personnels BIATSS bénéficiaires de la GIPA en 2013



2.7. 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 à l'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).

35

agents ont bénéficié d'allocations
de retour à l'emploi en 2013

	Nb alloc.	Montant	"% sur pop. contractuels"
ARE 2012	65	485 887 €	14%
ARE 2013	35	275 495 €	7%

Profil des allocataires :

ATER, Chargés de recherche, Allocataires de recherche, Lecteurs, Contractuels BIATSS, Contrats étudiants, Apprentis, Vacataires



FORMATION DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

03



03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

3.1. La formation des personnels

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

Stagiaires 2012

Type formation	Enseignants	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Collectives	134	234	262	335	965
Collectives Hygiène et Sécurité	32	57	60	76	225
Individuelles	11	35	34	16	96
Spécifiques Bibliothèque		31	28	47	106
	177	357	384	474	1392

Stagiaires 2013

Type formation	Enseignants		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Management	3	3	14	7	18	2	8	8	63
Gestion, communication, Organisation du travail	40	21	42	12	60	9	60	3	247
Informatique-Bureautique	24	13	29	34	74	13	111	4	302
Préparation concours	0	0	41	44	74	8	116	12	295
Langues étrangères	7	6	1	1	3	3	2	2	25
Hygiène et Sécurité	9	13	23	12	27	24	29	58	195
Spécifiques Bibliothèque	0	0	37	13	49	21	60	26	206
Total/catégorie/genre	83	56	187	123	305	80	386	113	
Total/catégorie	140		309		385		499		1333

Stagiaires 2013

Formation des personnels BIATSS

42%
des stagiaires sont des
personnels de catégories C

32%
de catégorie B

26%
de catégorie A
3 stagiaires sur 4 sont des
femmes

Au niveau national, la
répartition est la suivante :

51%
de catégories C

24%
de catégorie B

25 %
de catégorie A
3 stagiaires sur 4 sont des
femmes

(source Persé - décembre 2013)

Nombre d'heures-stagiaires 2012

	Enseignants	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Collectives	996	2109	1842	2077	7024
Collectives Hygiène et sécurité	196	486	300	518	1500
Individuelles	313	522	430	496	1761
Spécifique Bibliothèque		466	169	433	1068
Total	1505	3583	2741	3524	11353
Total Nb Jours	251	597	457	587	1892

Nombre d'heures-stagiaires 2013

Type formation	Enseignants		Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Management	36	18	111	75	198	24	93	93	648
Gestion, communication, Organisation du travail	407	170	417	127	586	102	623	30	2462
Informatique-Bureautique	109	81	253	307	423	111	668	15	1967
Préparation concours			161	133	342	30	529	45	1240
Langues étrangères	122	124	48	48	76	77	75	75	645
Hygiène et Sécurité	52	112	240	109	180	154	287	294	1428
Spécifiques Bibliothèque			325	128	403	171	472	213	1712
Total/catégorie/genre	726	505	1555	927	2208	669	2747	765	
Total/catégorie	1231		2482		2877		3512		10102

Les dispositifs d'accompagnement

Type dispositif	Cat A		Cat B		Cat C		Total	Dépenses sur budget Formation
	F	H	F	H	F	H		
VAE	1	1			2		4	1 500 €
Congé de Formation			1					

03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

■ 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 €
2012	116 918 €	10 708 €	127 626 €
2013	100 859 €	8 385 €	109 244 €

La baisse des dépenses de formation et du nombre de stagiaires s'explique principalement par l'absence des formations d'action nationale et PACTE ainsi que la non réalisation de certains besoins de service. Par ailleurs, les dépenses 2012 avaient augmenté par rapport aux années précédentes du fait des formations des membres CHSCT et SIAPP.

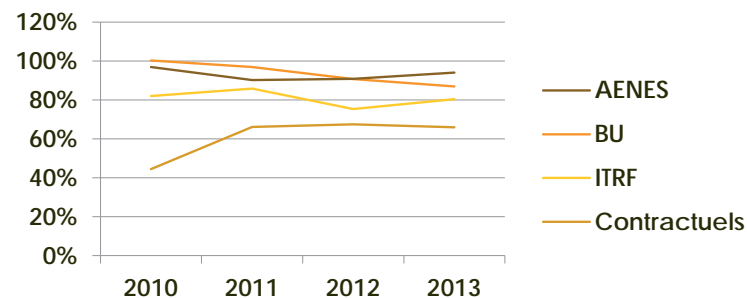
3.2. Les entretiens professionnels des personnels BIATSS

Taux de retour des entretiens professionnels

	2012	2013
AENES	93 %	94 %
BU	94 %	91 %
ITRF	78 %	80 %
Contractuels	66 %	63 %
	78 %	78 %

● 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 BIATSS, y compris les contractuels. L'établissement organise chaque année une formation pour les nouveaux cadres chargés de la conduite de cet entretien.

● L'entretien est un moment d'échange entre l'agent et son chef de service, il permet de construire une réflexion sur les objectifs à tenir, les besoins de formation,... L'entretien est transmis au Rectorat (AENES, Bibliothèque). Il est en lien avec les propositions de réductions ou de majorations d'ancienneté.



En 2012, l'application Entract' a été introduite à l'UJM. Elle permet de réaliser la fiche de poste et de conduire l'entretien professionnel via un logiciel. Une rubrique dédiée à l'hygiène et à la sécurité a ainsi fait son apparition. Par ailleurs, l'automatisation du traitement des données va permettre de mieux exploiter les informations issues de l'entretien ; à savoir, recenser les besoins de formations (adaptation au poste, hygiène et sécurité...), faire état des projets particuliers (VAE, DIF,...) et des souhaits de mobilité. L'utilisation de l'outil Entract' a été généralisée en 2013.

3.3. Les conditions de travail

Observation 2013

Le temps partiel

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

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

88%

de la population à temps partiel est féminine

En 2013

18%

de la population BIATSS travaille à temps partiel

contre **16%**

en 2012,

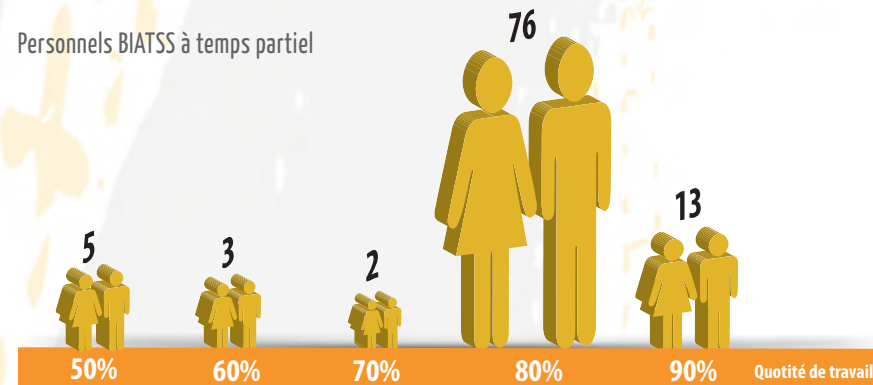
24%

en 2011

et **30%**

en 2010

Personnels BIATSS à temps partiel



Le temps partiel des personnels enseignants :

11 personnels enseignants ont opté pour le temps partiel en 2013, dont 6 femmes.

2 à 50%
1 à 70%
8 à 80%

03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

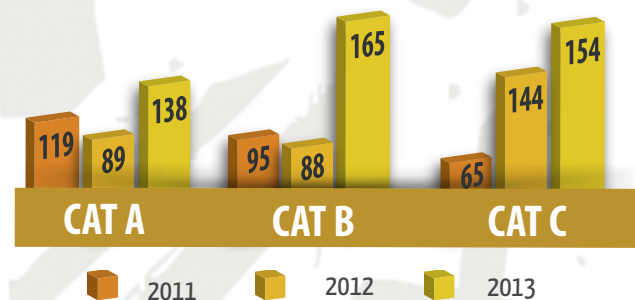
Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET), ouvert à la demande de l'agent, est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence.

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

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

Épargne en nombre de jours par catégorie de personnel en 2013



Épargne par genre



Indemnisation des jours épargnés en 2013

	Nb jours indemnisés	Taux indemnité	Montant total
Cat. A	21	125	2 625 €
Cat. B	5	80	400 €
Cat. C	8	65	520 €
Totaux	34		3 545 €

157 comptes ouverts depuis la création du dispositif

467 jours épargnés sur l'année 2013 contre **321** sur l'année 2012

8 jours ont été déposés en moyenne, par agent en 2013. Les épargnes les plus importantes ont été réalisées par 9 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.

28 % de la population BIATSS a ouvert un compte épargne-temps

61 % des comptes ont été alimentés

L'absentéisme

17

jours est la durée moyenne *
d'un congé ordinaire de maladie
par agent ayant obtenu un congé en 2013

contre

15

jours en 2012

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

7 agents
(5 F et 2 H ; 3 enseignants et 4 BIATSS)
ont bénéficié de **CLM** en 2013. Durée
moyenne d'un CLM : 239 jours.

6 agents (4 F et 2 H ; 2 enseignants et
4 BIATSS) ont été placés en **CLD**. Durée
moyenne d'un CLD : 323 jours.

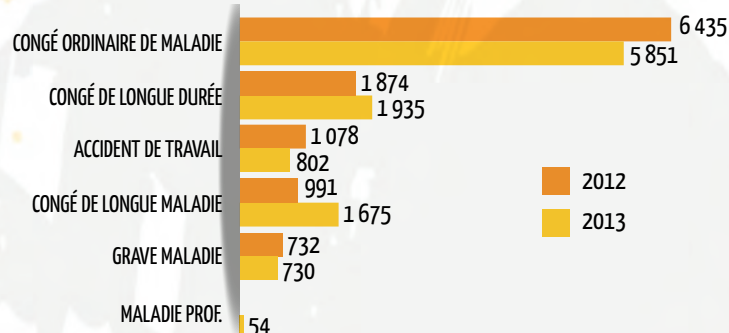
2 agents (femmes BIATSS) ont bénéficié
de **CGM** durant toute l'année 2013.

13 AT sur les 23 recensés (14 F et 9 H
; 8 enseignants et 15 BIATSS) n'ont pas
impliqué d'arrêts de travail.

Un cas (femme BIATSS) de maladie
professionnelle survenu en 2013.

Absence pour raison de santé

Nombre de jours d'arrêts par nature de l'absence en 2012 et 2013



Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

	Femme		Homme		Total F + H	
	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
Durée du congé						
Moins de 5 jours	11	31	13	28	24	59
Égale ou sup. à 5 jours	48	882	23	429	71	1311
Total	59	913	36	457	95	1370

Femme		Homme		Total F + H	
Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
11	35	7	20	18	55
36	1002	29	865	65	1867
47	1037	36	885	83	1922

Absentéisme des personnels BIATSS - Congés ordinaires de maladie

	Femme		Homme		Total F + H	
	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
Durée du congé						
Moins de 5 jours	96	261	27	74	123	335
Égale ou sup. à 5 jours	224	3727	62	1003	286	4730
Total	320	3988	89	1077	409	5065

Femme		Homme		Total F + H	
Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours
62	169	22	55	84	224
126	2448	50	1257	176	3705
188	2617	72	1312	260	3929

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

CLM : congé de longue maladie. Durée : 1 an à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement.

CLD : congé de longue durée. Durée : 3 ans à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement.

CGM : Congé de grave maladie. Durée : 1 an à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement.

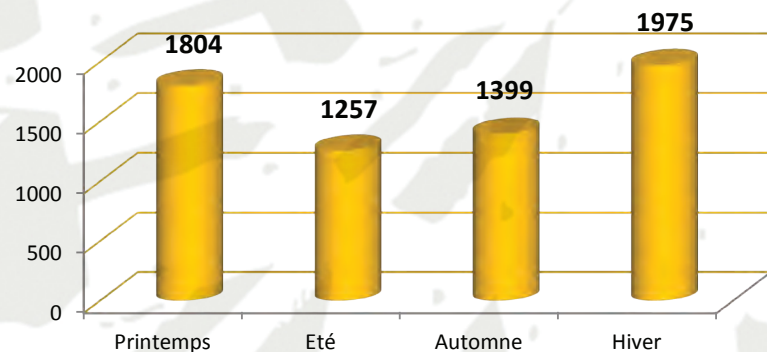
AT : Accident de travail incluant l'accident de trajet.

MA : Maladie professionnelle -

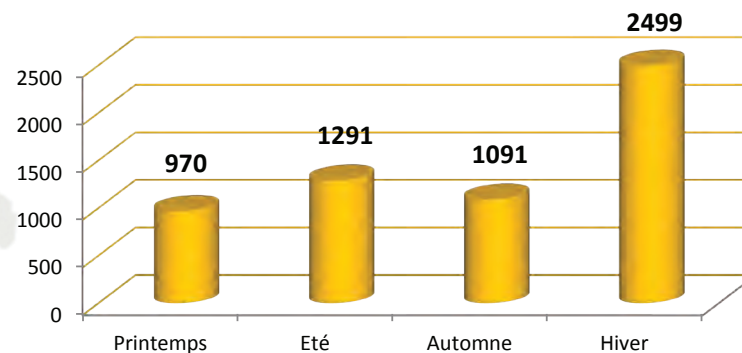
03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

● Saisonnalité des congés ordinaires de maladie

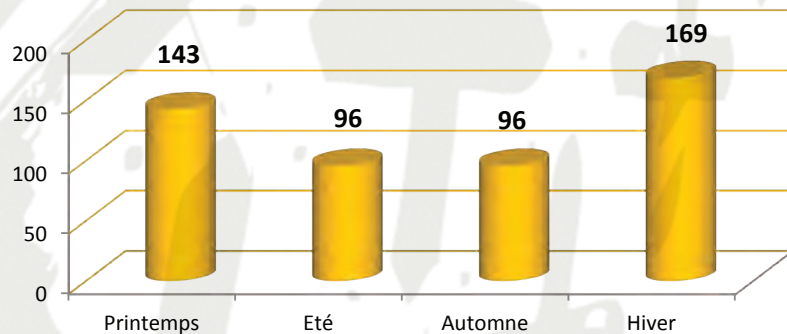
Nombre de jours d'arrêts par saison - 2012



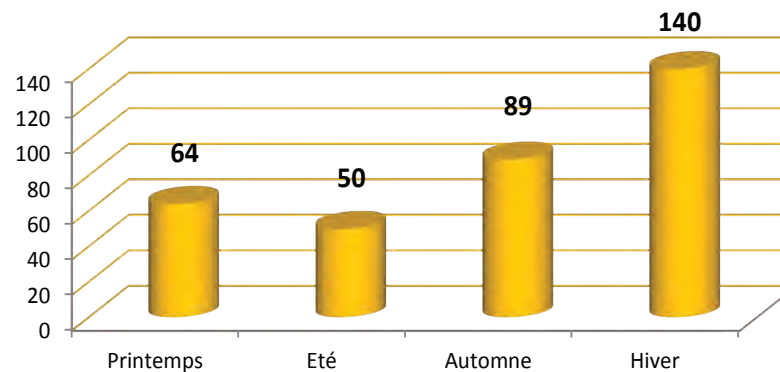
Nombre de jours d'arrêts par saison - 2013



Nombre d'arrêts par saison - 2012



Nombre d'arrêts par saison - 2013



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

■ Temps partiel thérapeutique

Et en 2012, **7** personnels BIATSS et **1** personnel enseignant ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour une quotité de 50%,

En 2013 **2** personnels BIATSS et **2** personnels enseignant ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour une quotité de 50%.

Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



■ Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

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

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à :

- 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique,
- 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples.

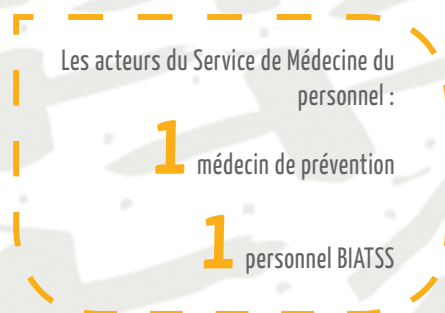
● Absence pour grèves

En 2012 **42** jours d'absence pour grève pour **20** agents grévistes (1 préavis de grève).

En 2013 **16** jours d'absence pour grève pour **16** agents grévistes (2 préavis de grève).

03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

■ 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) ;
- non périodiques (premières visites ou visites d'embauche)

à la demande de l'employeur, du médecin ou de l'agent pour :

- problème de santé ou handicap entraînant des difficultés au travail ou à la reprise du travail et/ou

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

226
visites non périodiques en 2013

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

- Amiante
- Grippe
- Initiation cellule de veille sociale

- Travail sur écran
- Tabac

Effectif pris en charge

Nb de personnes vues (visites médicales périodiques)

% de l'effectif concerné

2012	2013
697	731
635	661
91%	90%

Risques professionnels et surveillance médicale

Effectif soumis à surveillance médicale particulière

Décrets spéciaux (Écran, Bruit, Plomb, Manutention...)

Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...)

Surveillance particulière recherche

Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...)

Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...)

167	163
280	297
76	70
166	170
37	37
39	46

Examens complémentaires

Examens biologiques, Examens paracliniques, Vaccinations

751	752
-----	-----

Poste de travail et état de santé

Avis sur l'aptitude

Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...)

Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...)

Inaptitude totale

Incapacité temporaire

Visite de reprise (après maladie, CLM/CLD, maternité, AT...)

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

11	12
7	8
4	3
	1
33	23
46	63

Orientations vers des spécialistes ou généralistes

Activité en milieu de travail

Visites de laboratoires, de postes de travail

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

Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique)

Personnel mis à disposition pour les personnels handicapés

14	17
1	2
0,5	0,5

Source : Médecin de prévention

3.4. Hygiène et sécurité

■ Les acteurs de prévention

1 Ingénieur d'études	31 assistants de prévention*
2 personnels BIATSS	96 sauveteurs secouristes du travail dont 14 % sont des enseignants
	1 personne compétente en radioprotection

10 nouveaux assistants de prévention en 2013.

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

■ Le budget

Un budget annuel de 53 000 € (hors formations) réparti autour de 4 axes :

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

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

L'année 2013 a été celle de la mise en route du fonctionnement du CHSCT avec :

- la rédaction de son règlement intérieur,
- la mise en place de groupes de travail (Qualité de vie au travail/ Partie santé et sécurité au travail dans le règlement intérieur de l'UJM et instruction générale en hygiène et sécurité)
- l'organisation de visites de laboratoires
- la participation aux enquêtes d'accidents de travail/ service.

Mise en place d'un travail collaboratif avec la secrétaire du CHSCT.

Organisation de 3 réunions sur 2013.

Mise en place d'un groupe au sein du CHSCT pour l'analyse d'une situation de travail dans un service.

■ Registre spécial de signalement de danger grave et imminent

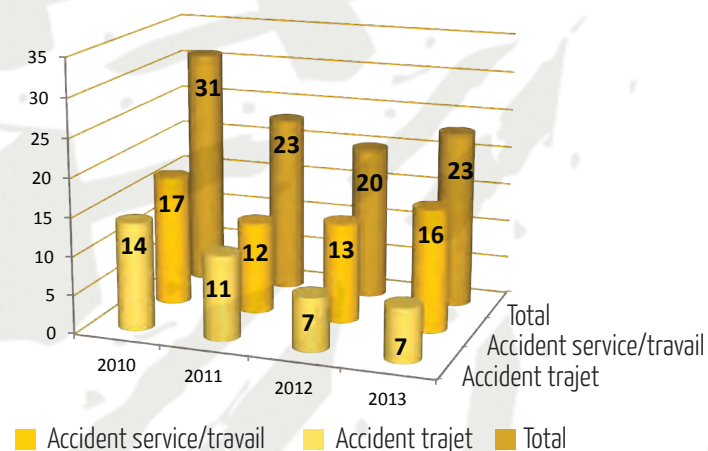
Aucun signalement de danger grave et imminent sur 2013
Personne n'a exercé son droit de retrait en 2013.

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

03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

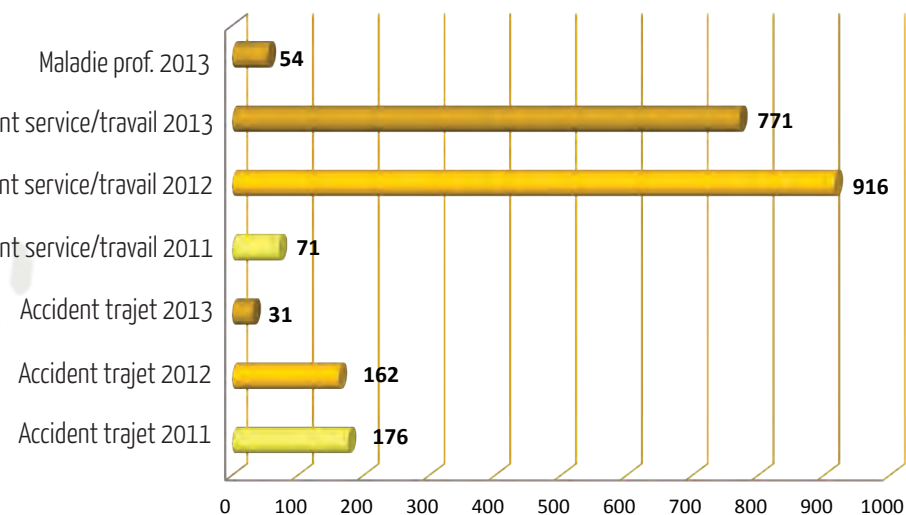
■ Les accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuels)

Répartition par type d'accident sur 2010 - 2011 - 2012 et 2013



Les chutes de plain pied sont à l'origine de 46% des accidents de service ou de travail. Viennent ensuite les heurts et concernent surtout des personnes techniques.

Nb jours d'absence par type d'accident en 2011, 2012 et 2013



3 accidents de service survenus en 2012 ayant occasionné de longs arrêts augmentent le nombre de jours d'absences en 2013 de 648 jours.

Les accidents de trajet représentent **30%** de la totalité des accidents.

Au niveau national ce ratio est de **26%**.

(source : Persée - décembre 2013)

■ Évaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

Des actions et informations sont régulièrement organisées par le Service d'Hygiène et Sécurité dans les domaines ci-dessous. En 2013, l'accent s'est porté sur 2 axes :

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

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

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

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

Les risques psychosociaux

En 2013, sous l'impulsion du CHSCT, la prévention des risques psychosociaux s'est inscrite dans une réflexion plus globale sur la qualité de vie au travail en vue de proposer des pistes d'amélioration.

Autres actions organisées :

Évacuation	13 exercices d'évacuation sur différents sites ont été réalisés en 2013.
Prévention du risque incendie	En 2013, 6 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées. Tous les sites visités ont reçus un avis favorable.
Risques particuliers	Utilisation d'Agents Chimiques Dangereux (ACD) - Habilitations et autorisation de conduite (Electricité, Autoclaves, plateformes de travail, échafaudage) - Champs Electromagnétiques (CEM) - Risques liés aux agents biologiques - Expérimentation animale et agrément - Risque de chute de hauteur - Risques liés aux rayonnements ionisants. Augmentation des visites de laboratoires pour conseils en matière de prévention des risques professionnels ou suivi de dossiers. Réalisation de mesures (nuisances sonores/radioprotection) Analyse d'accidents et d'incidents Nouveaux risques : Risques liés à l'utilisation de nanoparticules
La gestion des déchets spéciaux	Un budget annuel de 18 899 € est consacré à l'évacuation des déchets spéciaux produits par l'université.

Le nombre d'unités de travail (UT) ayant réalisé et réactualisé la 1ère phase d'identification a augmenté en 2013:

- 40% des unités de travail (soit 34 sur 85 unités de travail) contre 12% en 2012
 - 62% soit 53 UT sur 85 ont déjà réalisé la phase d'identification des risques professionnels dans leur unité.
 - 22% ont donc à le réactualiser
- Concernant la constitution des plans d'actions : 56% des plans d'actions ne sont pas réalisés, même si on note une augmentation dans la réalisation et validation des plans.
Une aide est également apportée aux unités de travail pour la rédaction du DUER

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

03 FORMATION DES PERSONNELS - CONDITIONS DE TRAVAIL - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les formations en hygiène et sécurité

195 agents ont
bénéficié d'une
formation en hygiène et
sécurité, en 2013, dont
11 %
de personnels enseignants

En 2012, les
dépenses de la formation en hygiène et
sécurité représentaient
18%
de la totalité des dépenses de formation.

En 2013, elles passent à
17%

Coût de la formation pour 2012: **23 036 €**
Coût pour 2013: **18 645 €**

	Nb stagiaires 2012	Nb stagiaires 2013				
		Enseignants		BIATSS		Total
		F	H	F	H	
Habilitation Électrique (initiale et recyclage)	19		2	5	15	22
Sauveteur Secourisme du Travail - SST (initiale et recyclage)	67	5	8	40	30	83
Sensibilisation aux premiers secours	42	2	2	7	1	12
Ergonomie au poste de travail				8	1	9
Risque écran	10					
Sécurité incendie - Manipulation sur feux réels	33	1	1	7	7	16
Formation assistant de prévention	2			2	1	3
Formation membres du CHSCT	18					
Radioprotection				2		2
Évacuation des Locaux	16					
Conduite des autoclaves		1		3		4
Sécurité des spectacles	2					
SSIAP 1	2			1		1
Prévention des risques routiers	1					
Formation CACES/PEMP/Nacelle					30	30
Sécurité Incendie-Évacuation BU Tréfilerie				2	3	5
Expérimentation animale				2		2
Gestes et postures – Manutention des charges					6	6
Total	212	9	13	79	94	195

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. 2 facteurs expliquent l'inflation du coût de la formation en 2012 :

- formation des membres du CHSCT (initialement prévue en 2011)
- 2 agents SSIAP 1



LA RECHERCHE

04



04 LA RECHERCHE

■ 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

2013			
	Femmes	Hommes	Total
Nb HDR	50	185	235

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. Il permet de postuler à un poste de professeur des universités, d'être directeur de thèse ou choisi comme rapporteur de thèse.

■ Les effectifs en ETP dans les unités de recherche

2013	Enseignants Chercheurs			Chercheurs (CNRS + INSERM)			Doctorants salariés			Chercheurs en CDD			BIATSS + ITA + Contrats recherche			Total général
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
	147,6	250,1	397,7	7	12	19	41	46	87	14,7	25,1	39,8	48,7	31,3	80	

* 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 la Commission de la Recherche 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...

	2011-2012			2012-2013		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	1	1	2	5	2	7
Droit - Sc. Eco	2	2	4	1		1
Sciences		3	3	1	2	3
Totaux	3	6	9	7	4	11

9
CRCT d'une durée
de 1 semestre
et
2
CRCT d'une durée
de 2 semestres

■ 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.

4 enseignants-chercheurs de l'Université,
dont **3** femmes
sont placées en délégation auprès de l'Institut
Universitaire de France, en 2013

	2012			2013		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	2	2	4	2		2
Droit - Sc. Eco	1	1	2	1	1	2
Sciences		5	5	5	5	10
Médecine	3	1	4			0
Totaux	6	9	15	8	6	14

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

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

	2012			2013		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS	1		1	2	1	3
Droit - Sc. Eco	1		1		2	2
Sciences	2	6	8	2	3	5
Totaux	4	6	10	4	6	10

■ Chaire d'excellence

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

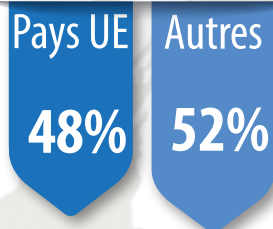
2
Chaires
d'excellence à l'Université,
(1 femme, 1 homme)

04 LA RECHERCHE

Les enseignants invités

En 2013,
24
mois ont été réservés
pour l'accueil de
24
enseignants invités

Répartition par origine
géographique 2013



Année universitaire 2011/2012

Labo	Nb invités	Femmes	Hommes
GATE LSE	3		3
H. Curien	8		8
LASPI	1		1
IMP	1		1
ICJ	9	2	7
CIEREC	1		1
CERCRID	1	1	
CELEC	1		1
CMW	1		1
CNPS@ENES	4	1	3
EVS@ISTHME	1		1
GIMAP	1	1	
LBTO	1	1	
LIRE	1		1
LMV	1		1
Total	35*	6	29

* A ce total il faut rajouter 1 enseignant en 2012, qui n'a assuré que de l'enseignement.

Année universitaire 2012/2013

Labo	Nb invités	Femmes	Hommes
CERCRID	1	1	
CMW	1	1	
CNPS@ENES	3		3
EVS@ISTHME	1		1
GATE LSE	3	1	2
ICJ	6	1	5
LabHC	7	1	6
LASPI	1		1
LMV@LTL	1		1
Total	24	5	19

Les enseignants invités sont des personnalités étrangères recrutées, sous certaines conditions, sur proposition de la commission locale de recrutement et après avis de la Commission de la Recherche 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.

■ Dossiers ANR et Europe

	2011		2012		2013	
	Déposés	Acceptés	Déposés	Acceptés	Déposés	Acceptés
Nb de dossiers ANR déposés	22	6	29	13	37	9
Nb de dossiers Europe déposés	4	1	3	1	5	2
Total	26	7	32	14	42	11

L'Agence Nationale de la Recherche, créée en 2005, a pour mission d'augmenter la dynamique du système français de recherche et d'innovation en lui donnant davantage de souplesse, en mettant en oeuvre du financement sur projets.

■ Dossiers soumis à l'incubateur Use'in

	2011	2012	2013
Nb de dossiers	6	7	7

L'Incubateur Use'in de l'Université Jean-Monnet, a été lancé dans le but d'encourager et d'accompagner la création d'entreprises innovantes. Porté par ses étudiants et anciens étudiants, il héberge dans ses locaux quatre start-up.



VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

05



05 VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

5.1. Dialogue social

■ Répartition par genre des représentants du personnel

Comité technique

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

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

	F	H	Total
Titulaires	6	3	9
Suppléants	2	7	9
Total	8	10	18

Commissions paritaires d'établissement

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

■ Nombre de réunions des instances

	Nombre de séances
CT	5
CHSCT	3
CPE	7

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

Une charte pour un statut de l'élu(e) à l'Université Jean Monnet a été élaborée et approuvée par les membres du Conseil d'Administration dans sa séance du 17 décembre 2012.

Cette charte précise, entre autre, que toute convocation à un Conseil ou Comité technique est considérée comme un ordre de mission, tant pour les membres titulaires que pour les membres suppléants. Le temps de mission, considéré comme du temps de travail se décompose en durée de la réunion, délais de route et temps destiné à la préparation des travaux et comptes rendus. Ces moyens sont accordés de la manière suivante :

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

■ Moyens accordés aux syndicats

Nombre de décharges et nombre d'heures de décharge

	Nb heures	Nb décharges
F	352	3
H	160	2
Total	512	5

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales



5.2. Action sociale

■ Les moyens humains

1 assistante de service social à mi-temps
1 assistante de gestion (40%)

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

Domaine économique	difficultés financières passagères, endettement, rémunération, accès aux droits, instruction de dossiers d'aides ou de 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 travail et/ou la cessation d'activité, aménagement de poste, soutien psychologique en collaboration avec le Médecin de prévention.
Domaine social et personnel	situations de changements, de ruptures, logement, éducation, couple...

■ Origine de la demande

On constate une homogénéité concernant les domaines d'intervention du service social du travail. Un même agent peut cumuler plusieurs demandes car certaines difficultés sont étroitement liées (Problème de santé/financier - Problème financier/séparation).

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

Nombre de personnes vues

55
personnes identifiées
112
entretiens effectués

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



05 VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Typologie des personnels demandeurs



Le pourcentage est quasiment équivalent à la répartition globale des personnels au sein de l'UJM.

		2012	2013
Catégories socio-professionnelles	Enseignants	13%*	16%
	BIATSS	78%*	84%

* Somme des pourcentages en 2012 ≠ 100% : la différence provient de 5 personnels de type doctorant qui ne rentrent pas dans les catégories présentées ici.

		2012	2013
Statuts des BIATSS	Titulaires	72%	76%
	Contractuels	28%	24%

		2012	2013
Catégories des personnels BIATSS	Catégorie A	15%	11%
	Catégorie B	36%	37%
	Catégorie C	49%	52%

		2012	2013
Profils familiaux	Personnes vivant seules	18%	27%
	Couples sans enfants	20%	17%
	Couples avec enfants à charge	42%	36%
	Familles monoparentales	20%	20%

Les personnels BIATSS sont les plus représentés et plus majoritairement les personnels de catégorie C confrontés à une plus grande précarité financière surtout pour les personnels en contrat à durée déterminée. Néanmoins les personnels enseignants ne sont pas absents, signe intéressant qui montre un certain recul des tabous dans l'expression d'un besoin social.

Les travailleurs handicapés

Les accompagnements réalisés sont axés sur de l'information spécifique par rapport aux droits, aux dispositifs et aux professionnels existant dans le champ du handicap (aménagement de poste, Fonds d'Insertion pour les personnels Handicapés -FIPHP-).

Cette population est également concernée par des problématiques financières, causées dans certains cas par de faibles revenus.

Types d'interventions sociales

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

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

L'objectif étant de contribuer à un retour à l'autonomie des personnes rencontrées.

Les prestations sociales

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

	Dépenses	Nb de dossiers
2012	25 315 €	177
2013	21 959 €	152

2012	2013	
39,5%	38%	Allocations enfants handicapés
26,5%	25%	Aides séjours d'enfants
23%	21%	Secours d'urgence
10%	14%	Aides études supérieures
1%	2%	Aides BAFA

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.

5.3. Participation aux frais de transport

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

	Nb agents	Montant
Personnels enseignants	166	37 907 €
Personnels BIATSS	135	37 609 €
Total	301	75 515 €

5.4. Politique culturelle

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

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

- développer un grand événement culturel annuel le Fest'U visant à valoriser les pratiques artistiques amateurs de nombreux membres de la communauté universitaire.
- En parallèle, l'UJM a continué à chercher à renforcer le lien social entre les membres de la communauté universitaire en diversifiant les moments de convivialité (repas des personnels, arbre de Noël) et offres d'activités de loisirs (voyages, ateliers...)

■ Les moyens humains

1 Chargé de mission à la Politique Culturelle, Administrateur provisoire du Service Culturel et d'Action Sociale
1 assistante de gestion (50%)
1 secrétaire

■ Les moyens financiers

	Action culturelle	Activités loisirs
2012	78 936 €	38 472 €
2013	76 796 €	56 271 €

■ Actions culturelles

	2012	2013
Événements culturels à la Maison de l'Université	57	54
Fréquentation moyenne à ces événements	68%	78%
Nombre total de spectateurs à ces événements	6510	7350
Pochettes culturelles vendues	173 pochettes -525 places	123 pochettes - 369 places
Billetteries individuelles vendues		715 places
Spectacles jeune public	4 spectacles - 365 participants	4 spectacles - 498 participants
Nouveau Sorties patrimoniales		2 sorties - 59 participants
Billets cinéma vendus	628	854
Budget du Fest'Uval	41 000 €	42 317 €
Fréquentation du Fest'Uval	≈300 artistes/ 3000 spectateurs	≈350 artistes/ 2400 spectateurs

La moitié de la programmation est portée par l'UJM, 1/4 par les associations étudiantes et 1/4 par des partenaires (ville, festivals, conservatoire..)

Environ 2/3 des spectacles programmés sont proposés gratuitement au public.

La baisse du nombre de pochettes vendues est liée à l'échec de la pochette "COCKTAIL" rassemblant des spectacles trop différents. Une nouvelle catégorie de pochette devra être proposée en 2014 à la place des pochettes COCKTAIL..

Pour contrer l'échec d'une des pochettes, une communication a été lancée pour proposer des billets à l'unité qui a connu un beau succès .

65% du budget du Fest'U est financé par des partenaires (CROUS, Caisse d'Epargne..) et collectivités (Ville, région).

Les conditions météorologiques catastrophiques du mois de mai 2013 sont à l'origine de la baisse du nombre de spectateurs au Fest'U.

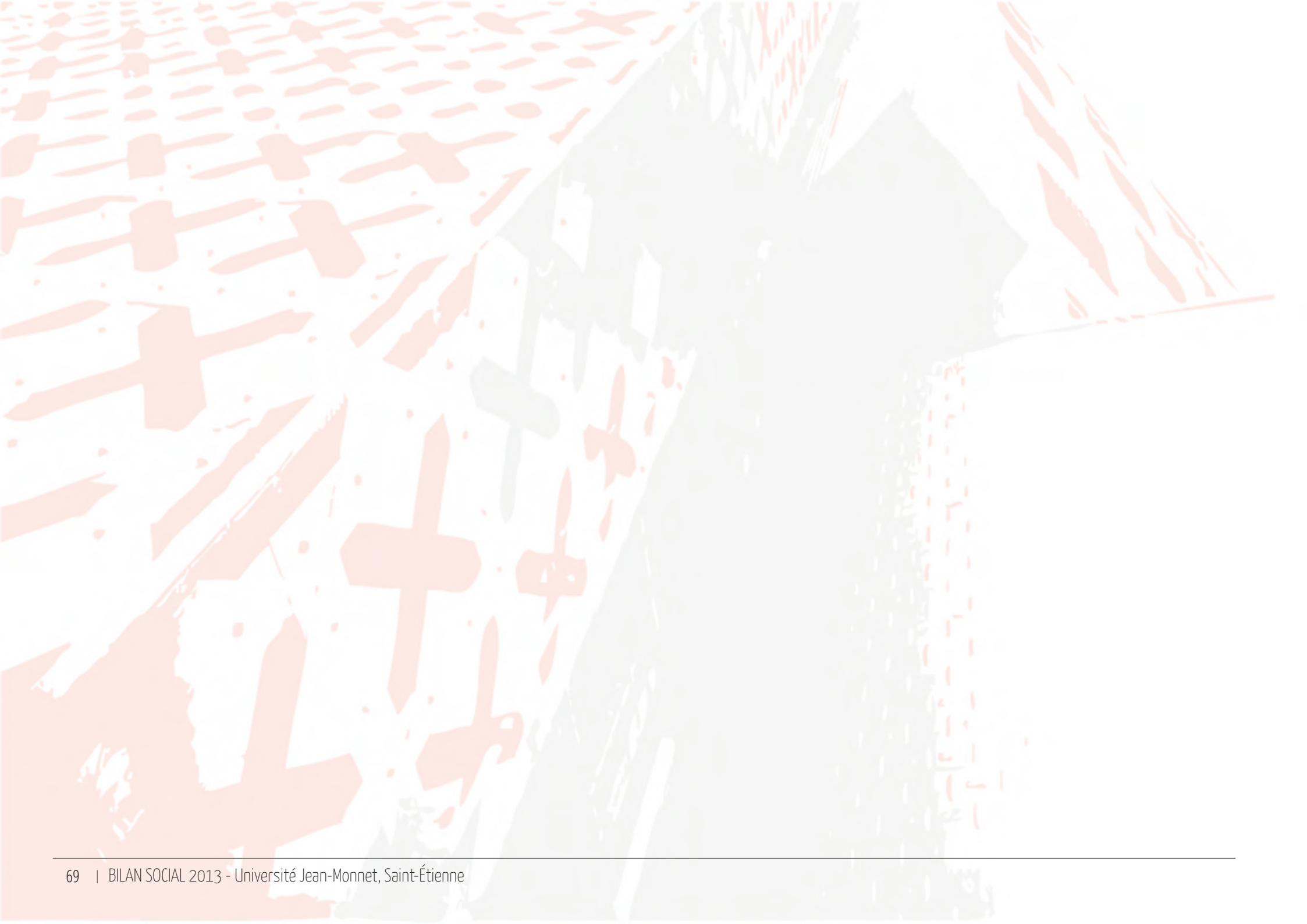
05 VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

■ Activités de loisirs

	2012	2013
Arbre de Noël	276 adultes - 258 enfants	282 adultes - 282 enfants
Voyages	2 voyages - 104 participants	2 voyages - 109 participants
Sport (en collaboration avec le SUAPS)	119 adhésions	73 adhésions
Nouveau Atelier théâtre		10 participants
Nouveau Atelier sophrologie		10 participants
Atelier Qi Gong	2 groupes - 26 participants	2 groupes - 26 participants
Repas des personnels	180 participants	254 à Saint-Etienne et 41 à Roanne
Billetterie (piscine, cirque)	165	187
Stage préparation à la retraite (une année sur 2)	19 participants	

L'ouverture de la nouvelle Halle des Sports (2012) avait entraîné une augmentation du nombre d'adhérents. Une enquête sera menée pour comprendre la baisse enregistrée en 2013 (hausse du tarif ? horaires des créneaux réservés ?) et une communication plus ciblée sera effectuée en 2014.

Le succès du repas estival des personnels organisé sur le campus Métare en 2013 montre tout l'intérêt porté pour les moments de convivialité qui devront être encore développés.



Glossaire

ACMO	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
AAE	Attaché d'administration de l'État
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ARE	Allocation de retour à l'emploi
ASIU	Action sociale d'initiative universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BU	Bibliothèque universitaire
CA	Conseil d'administration
CAPA	Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque emploi-service universel
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CNRS	Centre national de recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
CPE	Commission paritaire d'établissement
CRCT	Congé pour recherche et conversion thématique
CR	Commission de la Recherche
CT	Comité technique
DGS	Direction générale des services

ETP	Équivalent temps plein : Unité de mesure qui prend en compte la quotité de travail de l'agent (ex : un agent exerçant son activité à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP contre 1 en effectif physique)
ETPT	Équivalent temps plein travaillé : Unité de mesure qui proratise l'ETP en fonction de la période d'activité sur l'année (ex : un agent à 80% sur 6 mois = 0,4 ETPT)
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

Glossaire

Table des matières

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

01

1.1 Le plafond d'emplois	/08
Consommation des emplois en ETP	
1.2 L'effectif global au 01/01/2013 (en personnes physiques)	/09
1.3 Les enseignants chercheurs et les enseignants	/10
Effectif (hors contrats de recherche et hors doctorants)	/11
Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP	/12
Le recrutement des enseignants chercheurs et des enseignants du second degré	
Recrutement par la voie de la mutation et du détachement	/13
Les départs de l'année 2013	/14
Pour mémoire, détachements sortants, disponibilités en cours sur l'année 2013	/15
Redéploiement des postes d'enseignants chercheurs et du second degré	
Les promotions des enseignants chercheurs	
1.4 Les personnels BIATSS	/16
Effectif en ETP des personnels BIATSS hors recherche	/17
Les personnels contractuels	/18
Application de la Loi "Sauvadet"	/19
Les contrats étudiants	/20
Les contrats d'apprentis	
Les promotions des personnels BIATSS	/21
Les recrutements et les départs des personnels BIATSS	/22
1.5 Les personnels handicapés	/23

1.6 La démographie	/24
Pyramides des âges des personnels titulaires	/24
Pyramides des âges des personnels contractuels	/25
Âges moyens et médians des personnels (titulaires et contractuels)	/26
Prévisions de départ à la retraite des personnels enseignants et BIATSS titulaires, et des contractuels en CDI	/27
1.7 Parité hommes/femmes	/28
Répartition globale par sexe	
Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps	
Personnels enseignants : répartition globale par sexe et par grands secteurs	/29
Personnels BIATSS : répartition par sexe et par catégorie	
La place des femmes dans les instances ou dans des fonctions à responsabilité (enseignants et BIATSS)	/30

02

LES RÉMUNÉRATIONS

2.1 Structure des rémunérations	/34
2.2 Les rémunérations principales par type de population	/34
2.3 Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)	/34
2.4 Les éléments de rémunérations complémentaires	/35
2.5 Les heures complémentaires	/36
2.6 La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	/36
2.7 Les allocations de retour à l'emploi	/37

FORMATION DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

03

3.1 La formation des personnels	/40
Nombre de stagiaires par catégorie, types de formation et nombres d'heures par stagiaires	/41
Les dispositifs d'accompagnement	/42
3.2 Les entretiens professionnels des personnels BIATSS	/42
3.3 Les conditions de travail	/43
Le temps partiel	/44
Le compte épargne-temps	/44

LA RECHERCHE

04

4. La recherche	/56
Nombre d'unités de recherche par grands secteurs	
Nombre d'habilitations à diriger des recherches par grands secteurs	
Les effectifs en ETP dans les unités de recherche	
Les congés pour recherche ou conversion thématique par grands secteurs	
Les délégations par grands secteurs	/57
Les décharges de service des Maîtres de Conférences par grands secteurs	
Chaire d'excellence	
Les enseignants invités	/58
Nombre de dossiers ANR et Europe	/59
Dossiers soumis à l'incubateur Use'in	

Glossaire	/70
------------------	------------

L'absentéisme	/45
Saisonnalité des congés ordinaires de maladie	/46
Temps partiel thérapeutique	/47
Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental	
Absence pour grèves	
Médecine du travail et actions de prévention	/48

3.4 Hygiène et sécurité	/49
Les acteurs de prévention	
Le budget	
Le comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CHSCT	
Registre spécial de signalement de danger grave imminent	
Les accidents de service ou de travail	/50
Évaluation des risques professionnels et maîtrise des risques	/51
Les formations hygiène et sécurité	/52

05

VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

5.1 Dialogue social	/62
Répartition par genre des représentants du personnel	
Nombre de réunions des instances	
Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation	
Moyens accordés aux syndicats	
5.2 Action sociale	/63
Les moyens humains	
Les domaines d'intervention de l'assistante de service social	
Origine de la demande	
Typologie des personnels demandeurs	/64
Les travailleurs handicapés	
Types d'interventions sociales	/65
Les prestations sociales	
5.3 Participation aux frais de transport	/66
5.4 Politique culturelle	/66
Les moyens humains	
Les moyens financiers	
Actions culturelles	/67
Activités de loisirs	/68

Université
Jean Monnet
SAINT-ETIENNE

Université Jean-Monnet

Direction des Ressources Humaines
Maison de l'université
10, rue Tréfilerie
CS 82301
42023 SAINT-ETIENNE CEDEX 2

Membre de
UNIVERSITÉ DE LYON