



UNIVERSITÉ  
JEAN MONNET  
SAINT-ÉTIENNE

# BILAN SOCIAL

Université Jean Monnet

## 2016



Université Jean Monnet, Saint-Étienne  
Directrice de la publication : Michèle Cottier, Présidente de l'Université  
Coordination éditoriale et rédactionnelle : Direction des Ressources Humaines  
Conception et réalisation graphique : Valérie Zapata, Direction de la Communication  
Photos : Université Jean Monnet, Saint-Étienne

Tous droits réservés

Université Jean Monnet  
10, Rue Tréfilerie  
CS 82301  
42023 Saint-Étienne Cedex 2  
Tél : 04 77 42 17 00  
[univ-st-etienne.fr](http://univ-st-etienne.fr)

# AVANT-PROPOS



Chèr.e.s collègues,

Je vous invite à découvrir le bilan social 2016. Ce document particulièrement riche n'est pas une simple photographie de notre établissement et de ses personnels. À travers l'ensemble des données, il traduit toute la spécificité de notre université.

Il met notamment en avant les différents aspects de la politique choisie pour les ressources humaines reflétant le dynamisme d'une université qui s'engage au quotidien au service de ses étudiants et de ses personnels.

Une analyse approfondie de ce bilan nous permet de mieux anticiper et préparer les défis de l'avenir. Ce bilan social est aussi un outil de pilotage indispensable et partagé par tous les acteurs.

Je remercie vivement tous les collaborateurs, et plus particulièrement la Direction des Ressources Humaines, ayant contribué à la rédaction de ce document clé dans un esprit de transversalité.

Très bonne lecture.

Michèle COTTIER  
Présidente de l'Université Jean Monnet, Saint-Étienne

## L'UNIVERSITÉ JEAN MONNET

L'Université Jean Monnet est membre fondateur de l'Université de Lyon. C'est par Décret du 21 mars 2007, que l'Université de Lyon a vu le jour sous la forme d'un établissement public de coopération scientifique. Par Décret du 5 février 2015, en application de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement supérieur et la Recherche, l'Université de Lyon, est devenue une communauté d'universités et d'établissements (COMUE), groupement confédéral au statut d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. La COMUE Université de Lyon est composée de 12 établissements membres et de 19 établissements associés.

L'Université de Lyon, second pôle scientifique de France, compte 137 600 étudiant-es, 6 800 chercheur-es et enseignant-es-chercheur-es, 168 laboratoires publics, et propose des formations de qualité dans tous les domaines scientifiques : sciences de la vie et de la matière, sciences humaines et sociales, technologies de l'information et de la communication, santé, sciences pour l'ingénieur, sciences des bibliothèques, arts et spectacles, langues et littérature, architecture, commerce.

*Données réactualisées au titre de l'année 2017.*

10

DIRECTIONS

Services Financiers,  
Système d'Information,  
Ressources Humaines,  
Recherche-Valorisation,  
Formation et de l'Insertion Professionnelle,  
Patrimoine,  
Pilotage, de l'Audit Interne et de la Qualité,  
Communication,  
Affaires Juridiques et Statutaires,  
International

Et une agence comptable

1

SCD

Service commun  
de la Documentation  
organisé en 5 bibliothèques

Tréfilerie,  
Santé,  
Métare,  
Manufacture,  
Roanne  
et 12 bibliothèques associées.

5

UFR

Unités de Formation et de recherche

Arts, Lettres, Langues (ALL),  
Sciences Humaines et Sociales (SHS),  
Droit,  
Médecine,  
Sciences et Techniques.

5

INSTITUTS

Institut d'Administration des Entreprises (IAE),  
Télécom Saint-Étienne,  
2 IUT (Saint-Étienne et Roanne),  
Institut du travail.

1

Centre Universitaire  
à Roanne

1

Département d'Études  
Politiques et Territoriales

1

Service Universitaire des Activités  
Physiques et  
Sportives

1

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



## L'activité de recherche en 2016

4 145  
K€

de contrats de  
recherche dont  
2 266 k€ de  
contrats SAIC

34

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

5

Structures  
fédératives

1

Coordination  
doctorale de site  
regroupant 6  
écoles doctorales

Source : Direction de la Recherche et de la Valorisation

## Les formations

(Année 2015-2016)

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)

10

Diplômes  
Universitaires  
de Technologie

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

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

## Les moyens financiers

Compte financier 2016

139 933  
K€

dont

100 157  
K€

masse salariale

dont

6 011  
K€

d'investissement

dont

24 919  
K€

fonctionnement

Source : DSF Direction des Services Financiers

## Les locaux

150 553  
m<sup>2</sup>

Surface totale des  
bâtiments (SHON).  
21 863 m<sup>2</sup> de  
surface recherche

5

Campus thématiques :  
Campus Manufacture  
Campus Métare  
Campus Santé Innovations  
Campus Tréfilerie  
Campus de Roanne

Source : Direction du Patrimoine

2

Implantations :  
Saint-Étienne  
Roanne

1

Campus Patrimoine  
Le Corbusier

## Les étudiant-es

(Effectifs 2015-2016)

19 694  
INSCRITS

en formation  
diplômante  
(initiale ou continue)

2 923

Étudiant-es  
étrangers

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



# Sommaire



## 01

### EFFECTIF DÉMOGRAPHIE PARITÉ HOMMES/FEMMES

Plafond d'emplois	10
Effectif global (en personnes physiques)	11
Enseignant-es chercheur-es et les enseignant-es	12
La recherche en quelques chiffres	18
Personnels BIATSS	19
Démographie	26
Parité hommes/femmes	30

## 02

### RÉMUNÉRATIONS

Structure des rémunérations	35
Rémunérations principales par type de population	35
Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)	35
Éléments de rémunérations connexes aux salaires	36
Heures complémentaires	37
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	37



## 03

### FORMATION DES PERSONNELS CONDITIONS DE TRAVAIL HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

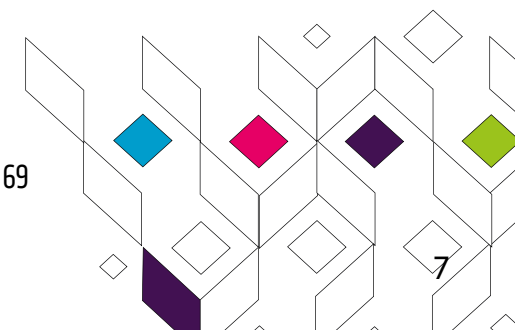
Formation des personnels	40
Entretiens professionnels des personnels BIATSS	42
Conditions de travail	43
Médecine du travail et actions de prévention	51
Hygiène et sécurité	52

## 04

### VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dialogue social	58
Action sociale	59
Participation aux frais de transport	61
Politique handicap	62
Politique culturelle	64

Glossaire .....	69
-----------------	----





01

EFFECTIF  
DÉMOGRAPHIE  
PARITÉ HOMMES/FEMMES





## 01

## 1.1. Plafond d'emplois

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

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

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

**1 536**  
ETPT

plafond d'emplois 2016

L'UJM consomme

**96 %**

de son plafond d'emplois

## ■ Consommation des emplois en ETPT

	Plafond 2015	Consommation 2015	Plafond 2016	Consommation 2016
Plafond État	<b>1 346</b>		<b>1 364</b>	
Ressources propres	<b>169</b>	<b>1 458</b>	<b>172</b>	<b>1 471</b>

La variation du plafond d'emplois entre 2015 et 2016 se concrétise par :

- une variation négative de 1,50 ETPT correspondant à l'Extension Année Pleine -EAP- sur 2016 d'un contrat doctoral ;
- une variation positive de 15 ETPT attribués à l'UJM dans le cadre du «Schéma d'emplois 2016» dit «Campagne Fioraso» non recrutés ;
- une variation positive 3,66 ETPT correspondant à l'EAP sur 2016 de surnombre PUPH et postes de personnels de Santé.

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

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

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

## 1.2. Effectif global au 01/01/2016 (en personnes physiques)

Enseignant-es chercheur-es	400	
Hospitalo-universitaires	93	(1)
2nd degré	162	
Contractuel-les enseignant-es	270	(2)
<b>Total enseignant-es</b>	<b>925</b>	

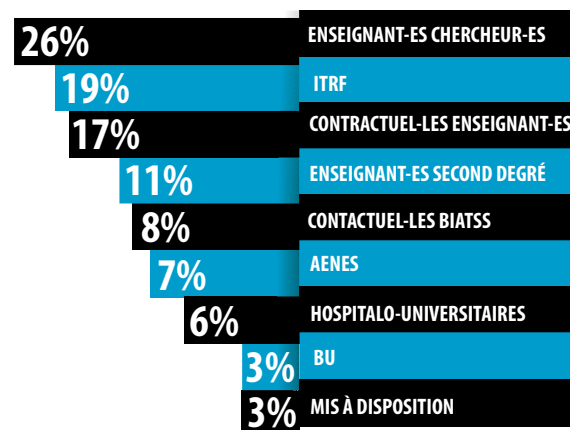
AENES	112
BU	39
ITRF	295
Médico-sociaux	2
Contractuel-les BIATSS	127
<b>Total BIATSS</b>	<b>575</b>

1 500

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

(1) dont les surnombres

(2) dont contrats doctoraux et chercheur-es CDD



59%

d'enseignant-es titulaires

41%

de personnels administratifs  
titulaires

Ratios établissements de même typologie :

59%

d'enseignant-es

41%

de personnels BIATSS

(source portail PERSÉ 2015)

01

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

27%

Professeur-es  
d'université

48%

Maîtres de  
conférences

25%

Enseignant-es  
du 2<sup>d</sup> degré.

Un nombre important d'enseignant-es du 2<sup>d</sup> degré du fait de 2 IUT.

Ratios établissements de même typologie

22%

Professeur-es  
d'université

54%

Maîtres de  
conférences

24%

Enseignant-es  
du 2<sup>d</sup> degré.

(source portail PERSÉ 2015)

### 1.3 - Enseignant-es/chercheur-es et enseignant-es

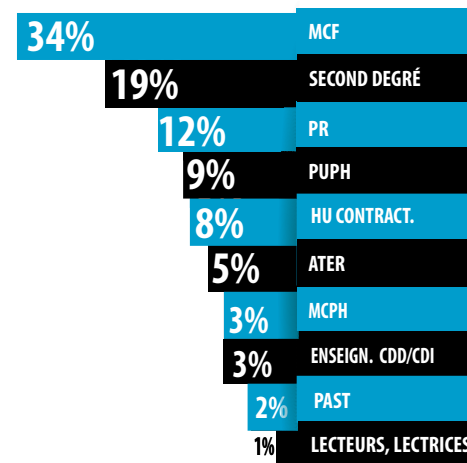
■ Effectif (hors : doctorant-es, contrats de recherche, post-doctorant-es et professeur-es invité-es)

Observation au 01/01/2015 et au 01/01/2016

	01/01/2015		01/01/2016	
	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique
<b>ENSEIGNANT-ES/CHERCHEUR-ES ET ENSEIGNANT-ES</b>				
PUPH	72	72	72	72
MCPH	21	21	20	20
MCF Médecine générale	1	1	1	1
Hospitalo-universitaires	94	94	93	93
Professeur-es des universités	104	104	110	111
Maîtres de conférences	284,7	287	286,9	289
Enseignant-es/chercheur-es	388,7	391	396,9	400
Professeur-es agrégé-es	75,9	77	72,8	74
Professeur-es certifié-es	66,5	67	72,5	73
Professeur-e ENSAM	1	1	1	1
Professeur-es d'EPS	9	9	10	10
Prof. lycée professionnel (PLP)	3,8	4	3,8	4
Enseignant-es du second degré	156,2	158	160,1	162
<b>Total enseignant-es titulaires</b>	<b>638,9</b>	<b>643</b>	<b>650</b>	<b>655</b>
<b>ENSEIGNANT-ES CONTRACTUEL-LES</b>				
ATER	33,5	44	26	32
Lecteurs, lectrices	9	9	9	9
Professeur-es associé-es	0,5	1	0,5	1
Maîtres de conférences associés	9	18	9	18
Assistant-es Hosp.Univ.	6	6	4	4
Associé-es Hosp. Univ.	3	6	4,5	8
Prat.Hosp.univ	2	2	3	3
Ch.cli.univ-ass.hop.	50	50	52	52
Assoc. Chf.Clin.			2	2
Ass.Univ. Ass.Hop.	1	1		
Enseignant-es en CDD	19,7	24	15,9	20
Enseignant-es en CDI	0,5	1	1,5	2
EC en CDD	1	1	1	1
Chercheur-es en CDD	31	31	34,7	37
<b>Total enseignant-es contractuel-les</b>	<b>166,2</b>	<b>194</b>	<b>163,1</b>	<b>189</b>
<b>Total enseignant-es titulaires + contractuel-les</b>	<b>805,1</b>	<b>837</b>	<b>813,1</b>	<b>844</b>

Augmentation des effectifs : voir page 8 - Le plafond d'emplois

### Répartition en 2016 des enseignant-es



1 851 personnels vacataires effectuent 83 126 heures d'enseignement (équi. TD)



# Répartition des personnels enseignants dans les composantes, en ETP

Observation 01/01/2015 et 01/01/2016

## Enseignant-es titulaires

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

## Enseignant-es contractuel-les

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens.contr.	Lect.	Cherch. contr.	EC CDD	Total	Total T + C	Nbre étudiants
1			0,5	1,5				3	11	905
1,5								1,5	5,5	87
3			2	1				6	55,5	1478
1			0,5	2,7				4,2	50,7	760
2,5			3	0,5	1			7	128,6	2 346
				3				3	7	
2			1,5	0,5				4	39,6	438
6					7			13	96	2283
7,5			0,5					8	37,5	1466
0,5	59	3		1			0,5	64	161,8	3167
5,5			1	2	1		1	10,5	121,6	2 244
3				1				4	44,5	1716
								0	7	
			0,5					0,5	1,5	
						31		31	31	
<b>33,5</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>	<b>19,7</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>166,2</b>	<b>805,1</b>	<b>16 890*</b>

## Enseignant-es titulaires

01/01/2016	Ens. Cherch.	Hosp Univ.	2d degré	Prof. ENSAM	Total
CUR	4		5		9
DEPT	5,5				5,5
IAE	42		11		53
IUT ROANNE	19		25		44
IUT ST-ETIENNE	53		68,1	1	122,1
POLE INTERNATIONAL			4		4
TELECOM	29,8		5		34,8
UFR ALL	73		12		85
UFR DROIT	31,6		2		33,6
UFR MEDECINE	2	93	1		96
UFR SCIENCES	98,5		15		113,5
UFR SHS	38,5		3		41,5
SUAPS			7		7
SUFC			1		1
Unités de recherche					
<b>Total</b>	<b>396,9</b>	<b>93</b>	<b>159,1</b>	<b>1</b>	<b>650</b>

## Enseignant-es contractuel-les

ATER	Hosp Univ.	Associés HU	PAST	Ens. contr.	Lect.	Cherch. contr.	EC CDD	Total	Total T + C	Nbre étudiants
0,5			0,5	2,5				3,5	12,5	1068
								0	5,5	91
1,5			3					4,5	57,5	1658
1			0,5	4,6				6,1	50,1	789
2,5			2	0,8	1			6,3	128,4	2264
				3				3	7	
3			1,5	0,5				5	39,8	455
5					6			11	96	2272
4,5			0,5		1			6	39,6	1514
1	59	6,5		1				67,5	163,5	3038
4,5			1	3	1		1	10,5	124	2665
2,5				2				4,5	46	1906
								0	7	
			0,5					0,5	1,5	
						34,7		34,7	34,7	
<b>26</b>	<b>59</b>	<b>6,5</b>	<b>9,5</b>	<b>17,4</b>	<b>9</b>	<b>34,7</b>	<b>1</b>	<b>163,1</b>	<b>813,1</b>	<b>17720*</b>

\* Hors étudiants inscrits en Ecoles Doctorales (400)  
et Institut de formation en soins infirmiers (1574)

## Recrutements et départs des enseignant-es/chercheur-es et des enseignant-es

## ■ Recrutement des enseignant-es/chercheur-es et des enseignant-es du second degré

Observation 2013 - 2014 - 2015 - 2016

	2013			2014			2015			2016		
Les enseignant-es/chercheur-es	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
Postes à pourvoir	2	22	24	3	18	21	9	15	24	2	8	10
Total candidatures	6	967	973	10	653	663	33	578	611	10	267	277
Nbre candidatures/postes	3	44	41	3	36	32	4	39	25	5	33	28
Candidatures locales	6	23	29	2	12	14	6	2	8	2	6	8
Total candidatures retenues	2	22	24	3	18	21	8	15	23	2	8	10
Total candidatures locales retenues	2	4	6	1	4	5	4	0	4	1	2	3
% Candidatures locales retenues/ total candidatures retenues	25 %			24 %			17 %			30 %		

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

Les enseignant-es du second degré	2013	2014	2015	2016
Postes à pourvoir	10	10	8	12
Total candidatures	122	103	85	136
Nbre candidatures/postes	5	10	11	11
Total candidatures classées	39	39	31	33
Total candidatures retenues	10	10	8	12
% Candidatures classées/total des candidatures	32 %	38 %	36 %	24 %

## ■ Recrutement par la voie de la mutation et du détachement

	Ens. Cherch.
Détachement entrant	1
Mutation	2
<b>Total</b>	<b>3</b>

## Taux de féminisation des recrutements :



des PR  
recruté-es sont  
des femmes



des MCF



sur la totalité des  
postes d'EC à  
pourvoir

## Dans les établissements de même typologie

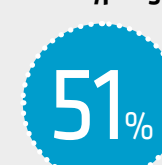


de femmes ont été  
recrutées sur des  
postes du second  
degré



des PR  
recruté-es sont  
des femmes

ET



des MCF

(source portail PERSÉ 2015)

## ■ Départs de l'année 2016

Année civile 2016

	Ens. Cherch.	Ens. Hos. Univ.	Ens. 2nd degré	Total
Mutation sortante	3		2	5
Retraite	4	5	6	15
Décès	1			1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

## ■ Départs temporaires : les délégations

Année universitaire 2015/2016

	MCF	PR	Total
CNRS	-	2	2
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## ■ Mises à disposition

Année universitaire 2015/2016

	MCF	PR	Total
Université de Lyon	1	-	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

## Taux de rotation

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



pour la population totale  
(Enseignant-es et Biatss)

### ■ Redéploiement des postes d'enseignant-es chercheur-es et du second degré

Observation 2013 - 2014 - 2015 - 2016

	2013	2014	2015	2016
Postes publiés	34	31	32	22
Dont créations	5	9	5	
Hors créations	29	22	27	
Redéploiement entre composantes avec changement de section CNU	5	1	1	1
Redéploiement entre composantes sans changement de section CNU	1			
Redéploiement dans la composante avec changement de section CNU	5	2	4	4
Transformation de niveau d'emploi dans la composante				
Transformation de niveau d'emploi avec changement de section CNU entre composantes				
Transformation d'enseignant-es en non-enseignant-es				
<b>Total redéploiements</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>% sur publications</b>	<b>32 %</b>	<b>10 %</b>	<b>16 %</b>	<b>23 %</b>

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

## Promotions des enseignant-es/ chercheur-es, hors personnels Hospitalo-universitaires

Observation - 2012 - 2013 - 2014 - 2015 - 2016

### Taux de féminisation des promotions :

36%

de la population  
promouvable  
est féminine.

43%

des femmes  
promouvables  
ont déposé un  
dossier.

29%

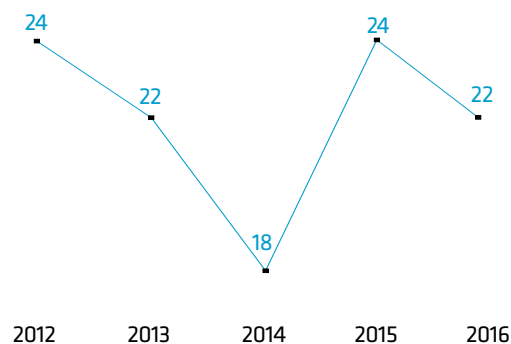
des femmes ayant  
déposé un  
dossier ont obtenu  
une promotion.

32%

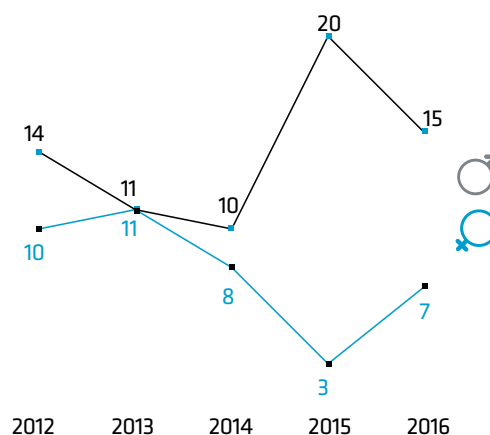
des promus  
sont des  
femmes

	PR 1re classe				PR CE 1er échelon						PR CE 2e échelon						MCF HC				Total femmes	Total hommes	Total F + H	% Femmes sur le nb de promus
	CNU		Locales		CNU		Locales		Spécifique		CNU		Locales		Spécifique		CNU		Locales					
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
2012		2	2	1	1	1	1	2					1				4	4	2	3	10	14	24	42 %
2013	2	2	2	3			1	1									3	1	3	3	11	11	22	50 %
2014	1	1		3		2	2				1		1				2	1	3	1	8	10	18	44 %
2015		1	1	3		1		3					1		1		2	5		6	3	21	24	13 %
2016		2	1	2	1	3	1	1			1	1					1	3	2	3	7	15	22	32 %

Progression du nombre de promotions



Comparaison de la progression du nombre de promotions Femmes/Hommes



50%

de promotions locales

50%

au titre du CNU

14%

des promouvables  
ont été promu-es  
en 2016

35%

des enseignant-es  
ayant déposé un  
dossier ont été  
promu-es

## ■ 1.4 -La recherche en quelques chiffres

Observation au 01/01/2016

Les effectifs en ETP dans les unités de recherche

Enseignants chercheurs			Chercheur-es (CNRS-INSERM-EFS-ESCE-IOGS)			Doctorant-es salarié-es			Chercheur-es en CDD			Total général
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
83,5	138	221,5	9	9	18	31	41	72	8	29	37	365,5

Biatss			ITA (CNRS + INSERM)			Total général
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
37	18	55	7	10	17	72

Les congés pour recherche ou conversion  
thématique par grands secteurs

CRCT en cours sur l'année universitaire 2015/2016

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

Les délégations par grands secteurs

Délégations en cours sur l'année universitaire 2015/2016

	Femmes	Hommes	Total
ALL - SHS		2	2
Droit - Sc. Eco	1	2	3
Sciences	2	5	7
Médecine		1	1
Totaux	3	10	13

Enseignant-es invité-es

Année universitaire 2015/2016

Labo	Femmes	Hommes	Nb invités
CELEC	1	1	2
CERCRID		1	1
CIEREC		1	1
GATE LSE		3	3
ICJ	3	5	8
LabHC	2	8	10
LASPI		1	1
LBVPAM		1	1
NPSI	1	1	2
Total	7	22	29

252

HDR, dont

67

détenues  
par des MCF

1

par un agrégé

1

par un ingénieur  
d'études

## 1.5 - Personnels BIATSS (hors contractuel-les non permanents)

Observation au 01/01/2015 et au 01/01/2016

78%

sont des personnels  
titulaires

22%

sont des personnels  
contractuels

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

(source : portail PERSÉ 2015)

	ETP	Effectif physique
<b>PERSONNELS BIATSS TITULAIRES</b>	01/01/2015	
Ing. de recherche	11,9	12
Ing. d'études	56,2	58
Assist. ing.	26	27
Tech. de recherche	91,1	95
Adj. tech. RF	81,9	85
<b>ITRF</b>	<b>267,1</b>	<b>277</b>
SGEPES	1	1
Agent comptable	1	1
ADMENESR	1	1
ADAENES	14,9	15
SAENES	31,3	35
ADJENES	57,7	62
<b>AENES</b>	<b>106,9</b>	<b>115</b>
Infirmières	1,9	2
Assistante sociale	1	1
<b>Médico-sociaux</b>	<b>2,9</b>	<b>3</b>
Conservatrice général des bibliothèques	1	1
Conservatrices des bibliothèques	4	4
Bibliothécaires	4,7	5
Bib. Adj. spéc.	12,2	13
Personnels Magasiniers	15,6	16
<b>Bibliothèque</b>	<b>37,5</b>	<b>39</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>413,9</b>	<b>434</b>

<b>PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS</b>		
CDD	67,1	72
CDI	60,7	68
CDI SAIC	1	1
Contrat TH	0,8	1
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>129,6</b>	<b>142</b>
<b>Total BIATSS titulaires + contractuels</b>	<b>544</b>	<b>576</b>

	ETP	Effectif physique
<b>PERSONNELS MIS À DISPOSITION DE L'UJM</b>	01/01/2015	
Personnels d'orientation	1	2
Personnels administratifs et tech.	16,7	20
<b>Total personnels mis à disposition</b>	<b>17,7</b>	<b>22</b>

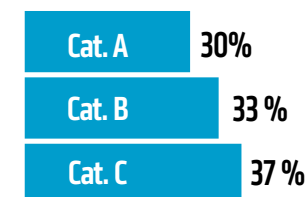
	ETP	Effectif physique
	01/01/2016	
	12,7	13
	60,4	62
	28,4	30
	92,2	97
	89,6	93
<b>ITRF</b>	<b>283,3</b>	<b>295</b>
	1	1
	1	1
	1	1
	14,9	15
	32	35
	54,8	59
<b>AENES</b>	<b>104,7</b>	<b>112</b>
	1	1
	1	1
<b>Médico-sociaux</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	1	1
	4	4
	4,8	5
	12,2	13
	15,8	16
<b>Bibliothèque</b>	<b>37,8</b>	<b>39</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>427,8</b>	<b>448</b>

	67,4	72
	45,2	52
	1	1
	1,8	2
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>115,4</b>	<b>127</b>
<b>Total BIATSS titulaires + contractuels</b>	<b>543,2</b>	<b>575</b>

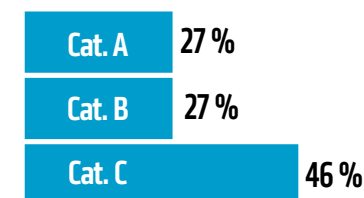
	ETP	Effectif physique
	01/01/2016	
	1	2
	20,9	22
<b>Total personnels mis à disposition</b>	<b>21,9</b>	<b>24</b>

## Répartition par catégories

Répartition par catégories des  
personnels titulaires :

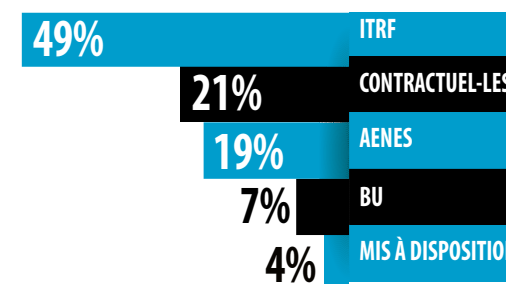


Ratios établissements de même  
typologie :



(source : portail PERSÉ 2016)

Répartition en 2016  
des personnels BIATSS



## 01

## ■ Effectif en ETP des personnels BIATSS

Observation 01/01/2015 et 01/01/2016

01/01/2015

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	37,2	104,5			36	35	2,8	215,5	38 %
Services communs	3,5	9,5	37,5	2	4,3	1	0,5	60,9	11 %
UFR et Instituts	57,2	115,6		0,9	18,9	24,7	1,8	219,9	39 %
Unités de recherche	9	37,5			2,5	7,2	12,6	68,8	12 %
<b>Total</b>	<b>106,9</b>	<b>267,1</b>	<b>37,5</b>	<b>2,9</b>	<b>61,7</b>	<b>67,9</b>	<b>17,7</b>	<b>561,7</b>	

01/01/2016

	AENES	ITRF	BU	M-Soc	CDI	CDD	MAD	Total	%
Direction Générale des Services	34,2	125,2			21,1	28,6	2,8	211,9	38%
Services communs	3,5	9,6	37,8	2	4,3	1,6	0,5	59,3	11%
UFR et Instituts	57,9	111,8			18,3	32,3	1,8	220,3	39%
Unités de recherche	9,1	36,7			2,5	6,7	16,8	71,8	13%
<b>Total</b>	<b>104,7</b>	<b>283,3</b>	<b>37,8</b>	<b>2</b>	<b>46,2</b>	<b>69,2</b>	<b>21,9</b>	<b>563,3</b>	

39%

des BIATSS sont affectés en UFR ou Institut

11%

dans les services communs

38%

à la Direction Générale des Services

13%

dans les Unités de recherches



## ■ Personnels contractuels BIATSS

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

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

2016	CDD sur besoins permanents		CDI		Non permanents		Total d'agents	Total d'ETP
	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP	Nb d'agents	ETP		
A	15	13	12	10,7	19	18	46	41,7
B	21	20,5	19	16,9	9	8	49	45,4
C	36	33,9	22	18,6	11	10,6	69	63,1
<b>Total général</b>	<b>72</b>	<b>67,4</b>	<b>53</b>	<b>46,2</b>	<b>39</b>	<b>36,6</b>	<b>164</b>	<b>150,2</b>

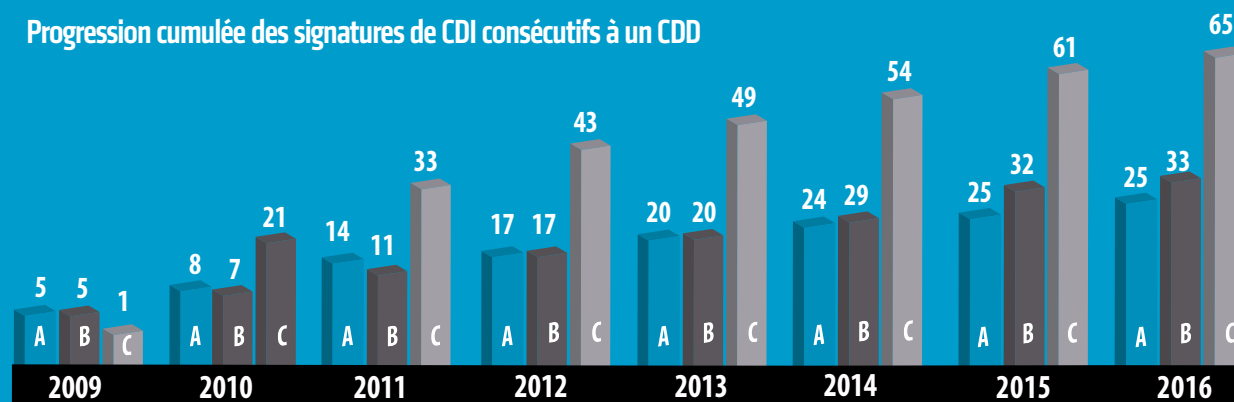
80%

de femmes composent la population contractuelle BIATSS

La mise en oeuvre des modifications introduites par la loi "Sauvadet" ainsi que la poursuite de la fiabilisation des données des agents non titulaires ont provoqué une répartition plus précises entre les contrats permanents ou non permanents.

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

### Progression cumulée des signatures de CDI consécutifs à un CDD



5

CDI ont été signé en 2016

11

en 2015

## 01

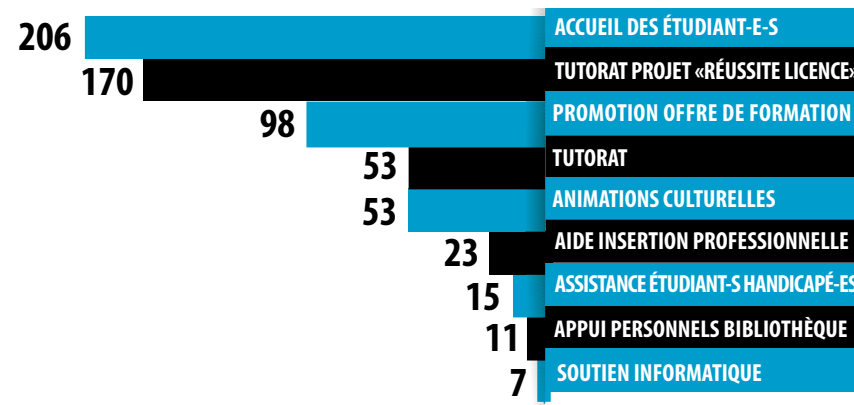
## ■ Contrats étudiants

Observation année universitaire 2015/2016

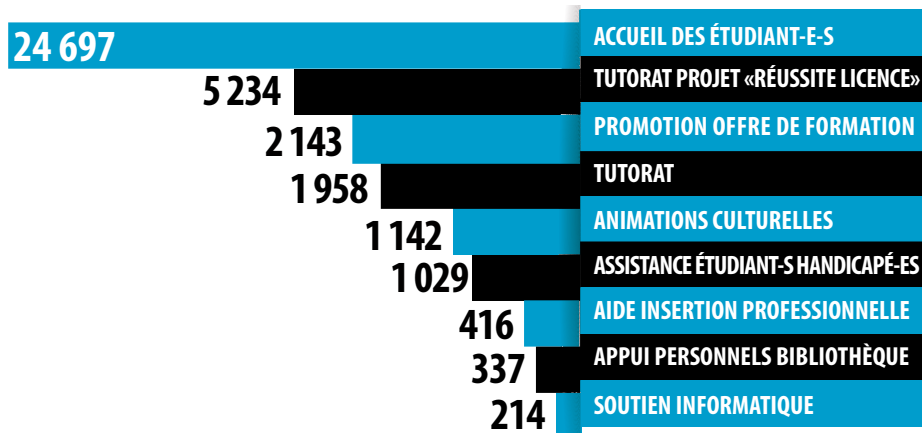
En application du décret n° 2007-1915, les étudiants-tes peuvent être recruté-e-s par contrat, par période maximale de 12 mois et sous réserve d'inscription en formation initiale, pour exercer les activités figurant dans la légende du graphique.

Les étudiants-tes 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



## Nombre d'heures rémunérées par missions



636

Contrats

491

Étudiant-es

Un étudiant-e peut cumuler plusieurs contrats.

37168

heures rémunérées sur  
l'année universitaire 2015/2016

## ■ Contrats d'apprentis

Observation année universitaire 2015/2016

**1** contrat d'apprenti en cours en 2016. La durée du contrat est de 2 à 4 ans, en fonction du diplôme préparé.

## ■ Stagiaires-étudiants-tes effectuant des périodes de formation en milieu professionnel

Observation année universitaire 2015/2016

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

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

150

stagiaires ont été accueillis à l'Université Jean Monnet sur l'année universitaire 2015/2016, répartis dans les composantes et services de la manière suivante :

Composantes ou services	Nb stagiaires
Agence comptable	1
Bibliothèque universitaire	7
Centre Universitaire Roannais	1
Direction du Patrimoine	1
Direction du SI	5
IUT de Roanne	6
IUT de Saint-Etienne	2
Laboratoire Hubert Curien	41
Télécom	12
UFR d'ALL	4
UFR de Médecine	51
UFR des Sciences	19

## Promotions des personnels BIATSS

Observation sur 5 ans

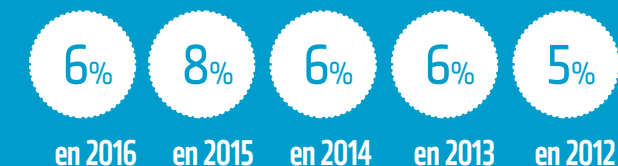
	ITRF			AENES			BU			
	LA	TA	Total	LA	TA	Total	LA	TA	Total	Totaux
<b>2013</b>										
Total promus	3	9	12	0	11	11	1	1	2	25
Nbre Femmes promues	1	6	7	0	10	10		1	1	18
Nbre Hommes promus	2	3	5	0	1	1	1		1	7
Contingent de promotions national ou académique	444	1019	1463	15	236	251	53	306	359	2073
Nbre promouvables UJM	162	80	242	47	53	100	28	16	44	386
<b>2014</b>										
Total promus	4	13	17	1	4	5	1		1	23
Nbre Femmes promues	2	7	9		4	4	1		1	14
Nbre Hommes promus	2	6	8	1		1			0	9
Contingent de promotions national ou académique	456	1017	1473	10	125	135	27	276	303	1911
Nbre promouvables UJM	161	72	233	85	43	128	17	16	33	394
<b>2015</b>										
Total promus	4	14	18	1	9	10		5	5	33
Nbre Femmes promues	3	9	12	1	8	9		4	4	25
Nbre Hommes promus	1	5	6		1	1		1	1	8
Contingent de promotions national ou académique	421	1044	1465	21	223	244	70	99	169	1878
Nbre promouvables UJM	181	65	246	86	38	124	22	11	33	403
<b>2016</b>										
Total promus	5	12	17		8	8	1	2	3	28
Nbre Femmes promues	1	10	11		6	6	1	2	3	20
Nbre Hommes promus	4	2	6		2	2				8
Contingent de promotions national ou académique	503	1115	1 618	25	204	229	44	249	293	2140
Nbre promouvables UJM	180	93	273	69	39	108	30	9	39	420

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

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

## Taux de promotion

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



Au niveau national, le taux de promotion est de

6%

(Source portail PERSÉ 2014)

## Nbre promus/ Nbre d'agents promouvables sur 2016

16%

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

2%

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

Les femmes promues sont largement majoritaires :

71%

Taux en cohérence avec le taux global de personnel féminin.

## ■ Recrutements et les départs des personnels BIATSS

Observation : année civile 2015 et 2016

### Taux de rotation

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

4%

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

### Les recrutements des personnels titulaires

2015	A	B	C	Total
1re affectation			2	2
Détachement		1		1
Mutation			1	1
<b>Total</b>	-	1	3	4

2016	A	B	C	Total
1re affectation	1	1	2	4
Détachement	3	-	1	4
Mutation	1	1	2	4
<b>Total</b>	5	2	5	12

### Les départs des personnels titulaires

2015	A	B	C	Total
Détachement	1	1	-	2
Disponibilité		2		2
Mutation	-	-	3	3
Retraite	2	4	2	8
Nomination après concours	-	-	-	-
<b>Total</b>	3	7	5	15

2016	A	B	C	Total
Détachement	1	-	-	1
Disponibilité	2	-	-	2
Mutation	5	-	4	9
Retraite	4	6	5	15
Nomination après concours	-	1	-	1
<b>Total</b>	12	7	9	28

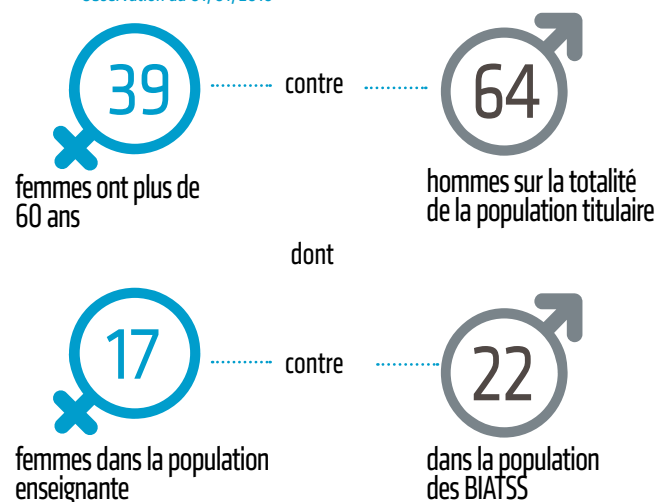
Les postes ne sont pas toujours pourvus immédiatement après la vacance du fait des ouvertures aux concours. Dans l'attente de la nomination de personnels titulaires, ces postes sont occupés par des agents contractuels.

01

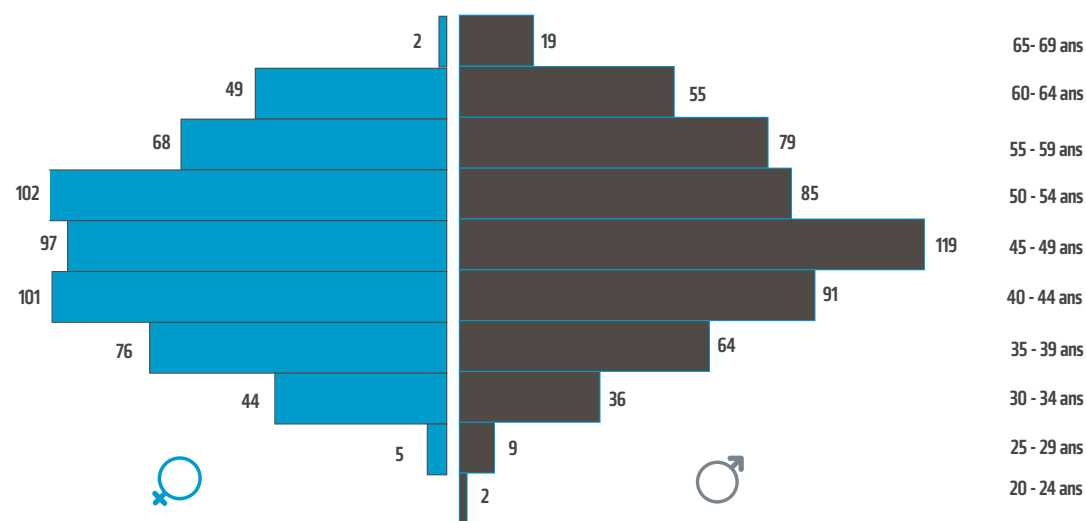
## 1.6 - Démographie

## ■ Pyramides des âges des personnels titulaires Enseignant-es et BIATSS

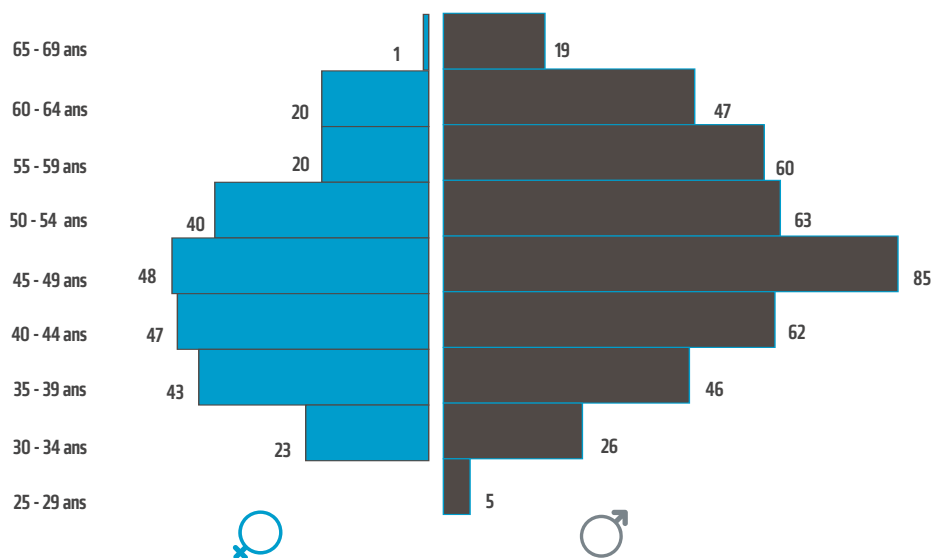
Observation au 01/01/2016



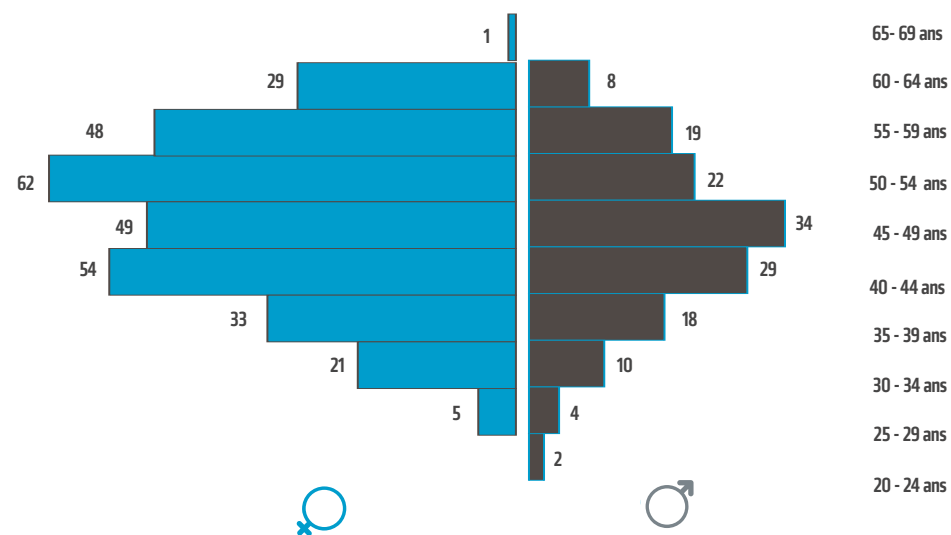
Pyramide des âges des personnels Enseignant-es et BIATSS au 01/01/2016 (titulaires)



Pyramide des âges des personnels Enseignant-es au 01/01/2016 (titulaires)

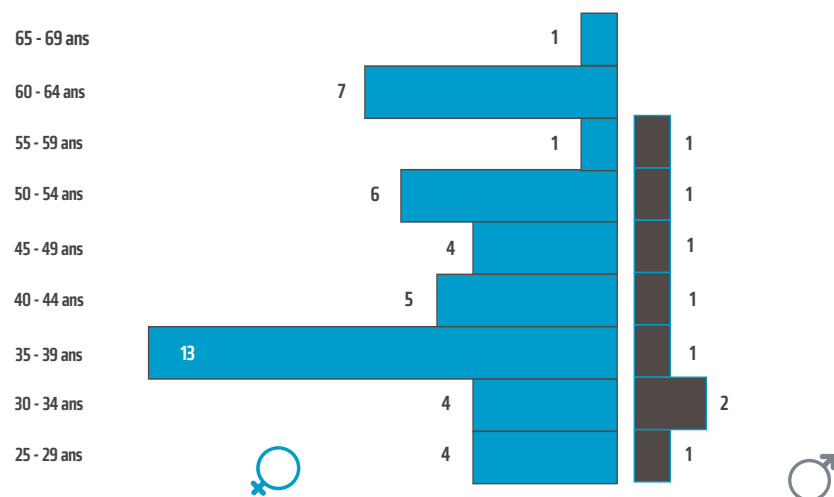


Pyramide des âges des personnels BIATSS au 01/01/2016 (titulaires)

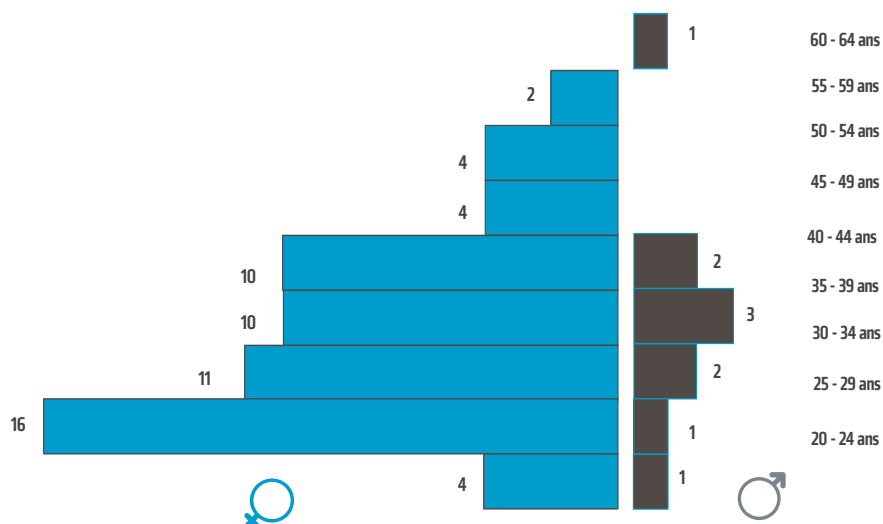


## Pyramides des âges des personnels contractuels

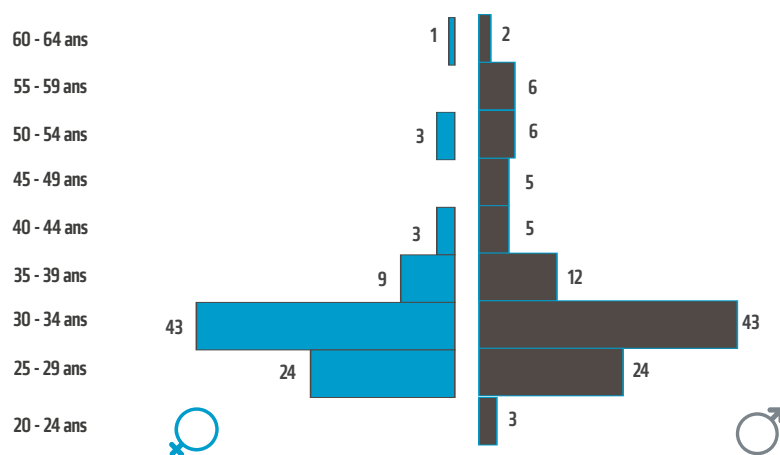
Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDI au 01/01/2016



Pyramide des âges des personnels BIATSS en CDD au 01/01/2016



Pyramide des âges des personnels enseignant-es en CDD au 01/01/2016



Répartition des types de CDD sur les tranches d'âges 20-30 et 31-35 ans

	Tranche d'âge 20-30 ans	Tranche d'âge 31-35 ans
ATER	23%	21%
CDD HU	36%	44%
LECTEURS, LECTRICES	9%	4%
CHERCHEUR-ES EN CDD	33%	11%
PAST	-	8%
CDD de type 2d degré	-	412%

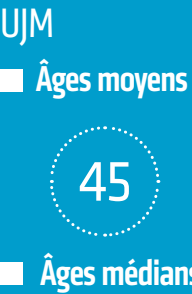
Les personnels contractuels sont, en moyenne, plus jeunes que les personnels titulaires, en particulier chez les enseignant-es.

Cela s'explique par plusieurs facteurs :

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

■ de plus, les personnels enseignant-es commencent souvent leur carrière comme contractuel-les (ATER, doctorant-es).

Ensemble  
des populations



■ Âges moyens et médians des personnels titulaires et contractuels  
Observation au 01/01/2016

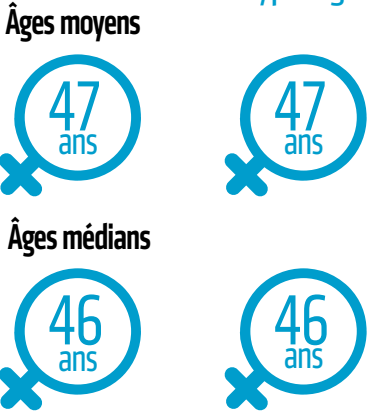
	Personnels titulaires					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignant-es	46 ans	45 ans	49 ans	48 ans	48 ans	47 ans
BIATSS	48 ans	47 ans	46 ans	45 ans	46 ans	46 ans

	Personnels contractuels CDI					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
BIATSS	44 ans	40 ans	41 ans	40 ans	43 ans	40 ans

	Personnels contractuels CDD					
	Femmes		Hommes		F + H	
	Moyen	Médian	Moyen	Médian	Moyen	Médian
Enseignant-es	33 ans	31 ans	35 ans	31 ans	34 ans	31 ans
BIATSS	35 ans	33 ans	37 ans	36 ans	36 ans	34 ans

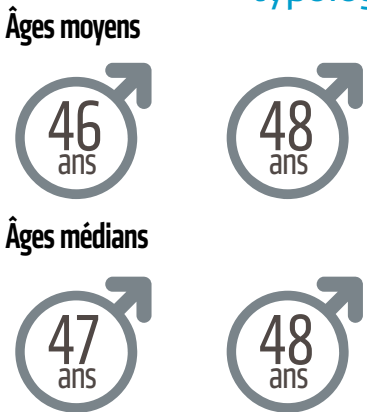
UJM

Etab. même typologie



UJM

Etab. même typologie



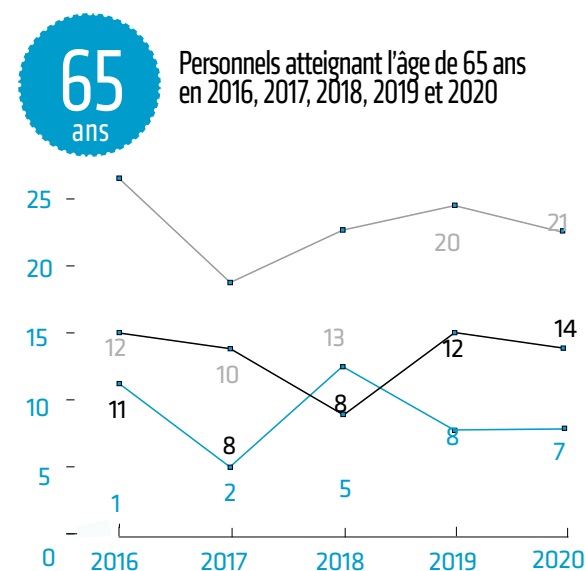
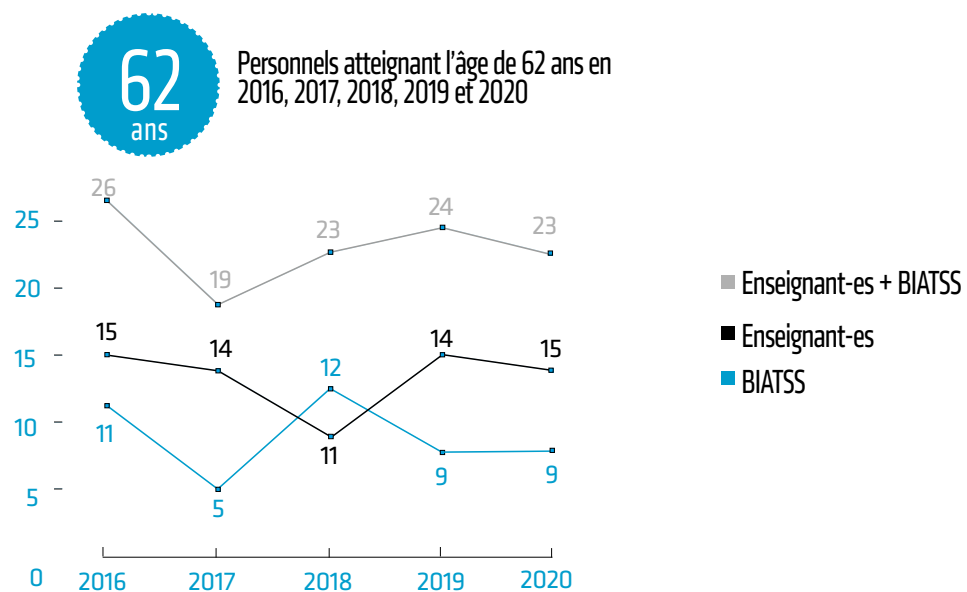
(source : portail PERSÉ 2015)



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

Observation sur 2016 - 2017 - 2018 - 2019 et 2020

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

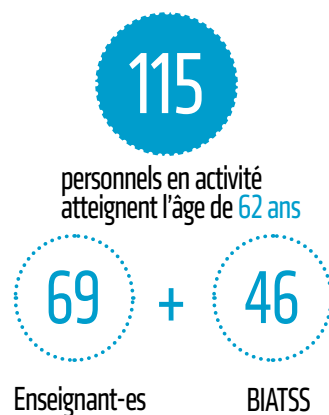


Sur la période 2016 à 2020 :

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.



## 01

## 1.7 - Parité hommes/femmes

Observation au 01/01/2016

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-tes, que l'ensemble des personnels.

L'établissement s'engage notamment à :

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

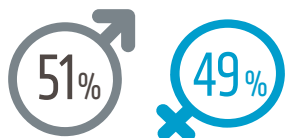
- favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories ;

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

- encourager la recherche et promouvoir les études de genre.

### ■ Répartition globale par sexe des personnels titulaires

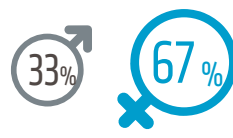
Enseignant-es et BIATSS



Enseignant-es

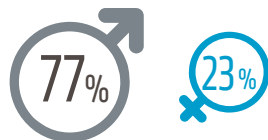


BIATSS

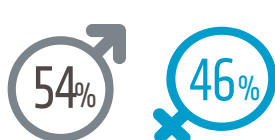


### ■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par corps

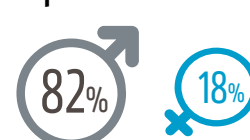
Professeur-es des universités



Maîtres de conférences



Enseignant-es du 2d degré

Enseignant-es  
Hospitalo-universitaires

Les femmes sont moins représentées dans la population enseignante et plus particulièrement, chez les professeurs-es.

### Parité au niveau national

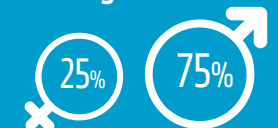
#### Toutes populations confondues



#### Enseignant-es chercheur-es



#### Enseignant-es HU



#### Second degré



(source portail PERSÉ 2015)

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

71%

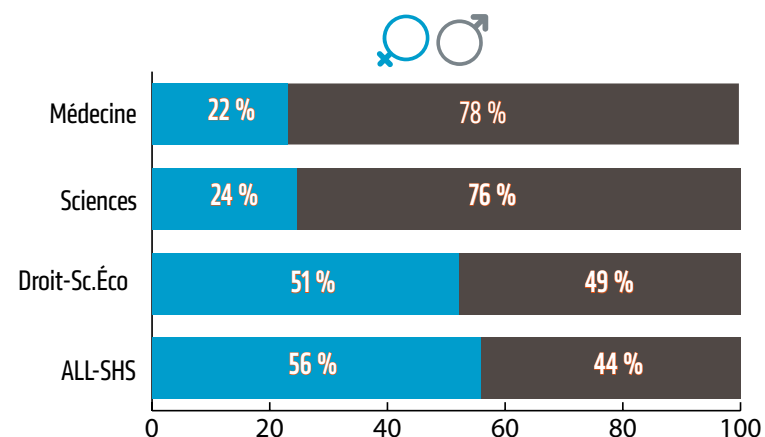
de la population BIATSS

57%

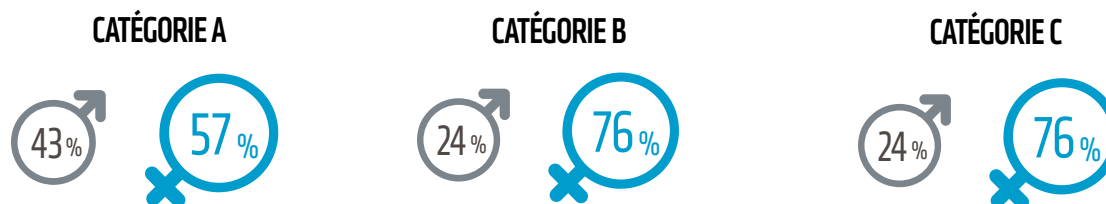
des personnels d'encadrement sont des femmes

## ■ Personnels enseignants : répartition par sexe et par grands secteurs

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ALL-SHS	56 %	44 %	56%	44%
Droit-Sc.Eco	52 %	48 %	51%	49%
Sciences et Technologies	25 %	75 %	24%	76%
Médecine	18 %	82 %	22%	78%

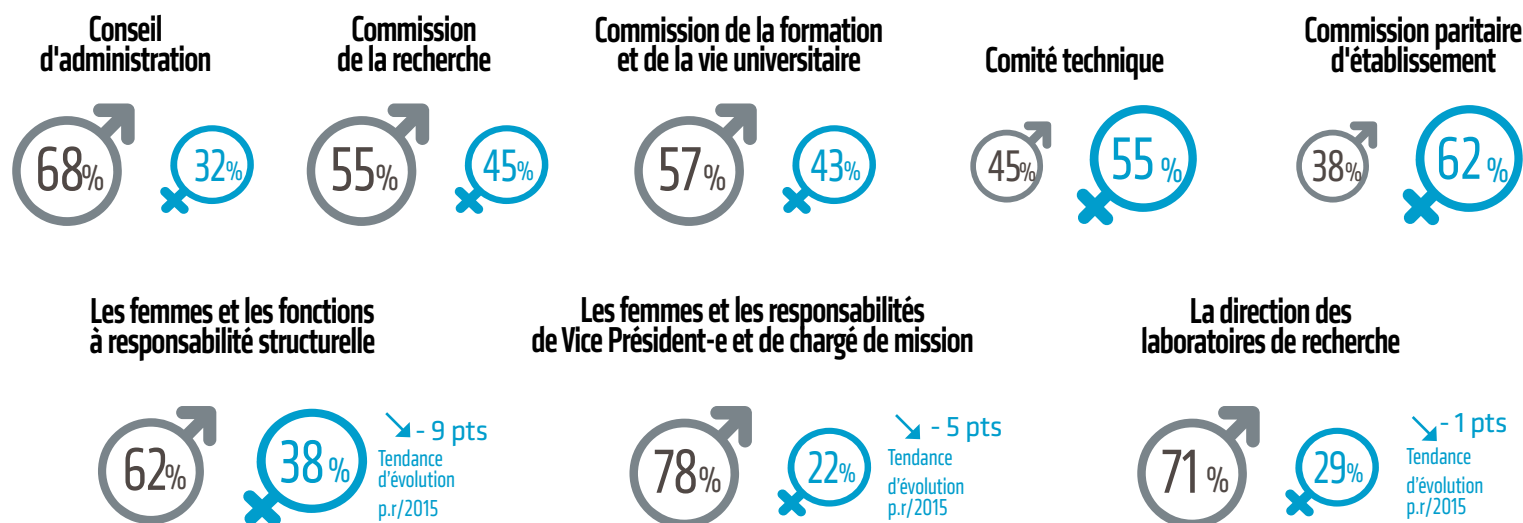


## ■ Personnels BIATSS titulaires et contractuels : répartition par sexe et par catégorie

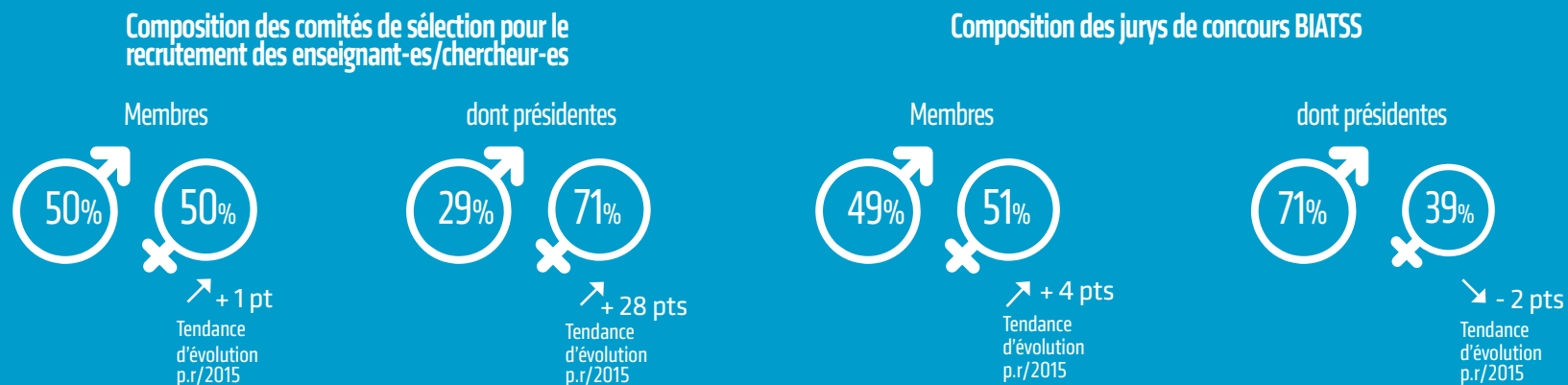


01

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



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



La parité sur les jurys de concours s'apprécie globalement et non seulement au niveau de la présidence. L'organisation de concours relevant de branches d'activités professionnelles très techniques ainsi que le choix de faire présider les jurys de concours de catégorie A par un membre de l'équipe présidentielle expliquent la difficulté à positionner un personnel féminin comme président de jury.



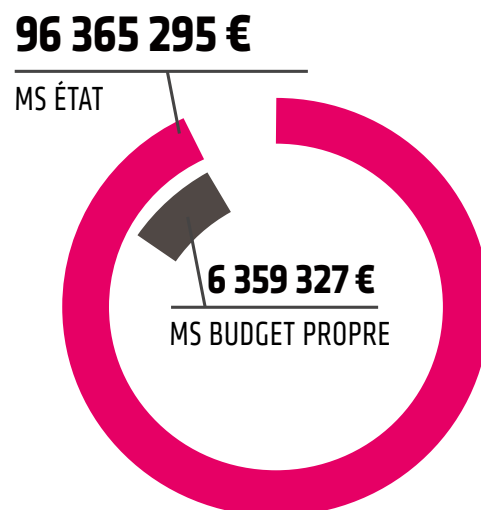
# 02 | RÉMUNÉRATIONS



## 2.1. Structure des rémunérations

Observation 2016

102 724 623 €

Montant de la masse  
salariale 2016(Traitements bruts, rémunérations connexes,  
prestations sociales et cotisations patronales.)RÉMUNÉRATION  
ENSEIGNANT-ES

64 %

RÉMUNÉRATION  
BIATSS

24 %

HEURES  
COMPLÉMENTAIRES

6 %

PRIMES  
ENSEIGNANT-ES

2 %

PRIMES  
BIATSS

2 %

AUTRES \*

2 %

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

## 2.2. Rémunérations principales par type de population

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

	2015	2016
Enseignant-es chercheur-es et hospitalo-univ.	43 948 860 €	44 799 522 €
Enseignant-es 2d degré	11 834 889 €	12 061 798 €
Enseignant-es contractuel-les	8 913 381 €	8 759 500 €
BIATSS titulaires	19 671 517 €	20 241 510 €
BIATSS contractuels	4 444 246 €	4 564 195 €
<b>TOTAL</b>	<b>88 812 894 €</b>	<b>90 426 525 €</b>

En 2016, de nouvelles créations de postes dits «Fioraso» ainsi que des titularisations dans le cadre du dispositif «Sauvadet» expliquent l'augmentation cette année encore de la masse salariale.

## 2.3. Salaires moyens des personnels titulaires (hors indemnitaire)

Observation 2016

	Brut mensuel moyen
PR et PUPH	4 802 €
MCF et MCUPH	3 385 €
Enseignant-es 2d degré	3 239 €
BIATSS Cat. A	2 641 €
BIATSS Cat. B	1 991 €
BIATSS Cat. C	1 626 €

## 2.4. Éléments de rémunérations connexes aux salaires

Observation 2016

	Montant total	Nbre bénéficiaires	% de la MS
Enseignant-es	1 396 516 €	800	1,36%
Enseignant-es contractuel-les	51 211 €	53	0,05%
BIATSS	1 782 492 €	942	1,74%
BIATSS contractuels	342 271 €	320	0,33%
Perso. Extérieurs- Indem. Jurys	68 055 €		0,07%
	<b>3 640 544 €</b>	<b>2115</b>	<b>3,54%</b>

615

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

**613 049 €**

Le SFT représente **0,60 %** de la masse salariale

### Détails des rémunérations complémentaires Enseignant-es et BIATSS

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

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

(1) PES, PEDR, PCA.

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



## 2.5. Heures complémentaires

Observation 2016

	en €uros	en H équ. TD	Nb agents
Enseignant-es de l'UJM	2 727 907 €	64 826	540
Personnels extérieurs	4 345 802 €	83 126	1 851
	<b>7 073 709 €</b>	<b>147 952</b>	<b>2 391</b>

Total des heures complémentaires rémunérées :

**147 952**  
heures équivalent TD

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

**138 025**  
heures équivalent TD

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

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

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

Personnels enseignants	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	12	33	45	66 597 €
Contractuel-les	1	2	3	2 249 €
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>68 846 €</b>

Personnels BIATSS	F	H	Total	Montant versé
Titulaires	5		5	3 905 €
Contractuel-les	7	2	9	3 495 €
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>7 400 €</b>



03

FORMATION DES PERSONNELS  
CONDITIONS DE TRAVAIL  
HYGIENE ET SÉCURITÉ



**3.1. Formation des personnels**

Formation des personnels BIATSS

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

**Stagiaires 2015**

Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	8	2	14	1	3		<b>28</b>
Gestion, communication, Organisation du travail	40	22	65	8	77	3	<b>215</b>
Informatique-Bureautique	17	17	44	8	90	9	<b>185</b>
Préparation concours diplôme	41	17	43	10	77	16	<b>204</b>
Langues étrangères	5	1	2		2	1	<b>11</b>
Handicap	4	3					<b>7</b>
Risques Psycho-Sociaux	6	5	5		5	1	<b>22</b>
Hygiène et Sécurité	29	22	32	16	28	42	<b>169</b>
Spécifique Bibliothèque	29	4	52	16	51	30	<b>182</b>
Soutien à la pédagogie	5		2				<b>7</b>
<b>Total/catégorie/genre</b>	<b>184</b>	<b>93</b>	<b>259</b>	<b>59</b>	<b>333</b>	<b>102</b>	
<b>Total/catégorie</b>	<b>277</b>		<b>318</b>		<b>435</b>		<b>1030</b>

**Nombre d'heures stagiaires 2015**

Management	80	12	130	6	27		<b>255</b>
Gestion, communication, Organisation du travail	330	154	454	71	473	20	<b>1502</b>
Informatique-Bureautique	179	211	339	73	669	76	<b>1547</b>
Préparation concours diplôme	211	70	208	34	390	58	<b>971</b>
Langues étrangères	224	16	100		86	56	<b>482</b>
Handicap	25	21					<b>46</b>
Risques Psycho-Sociaux	76	48	61		60	12	<b>257</b>
Hygiène et Sécurité	226	178	217	172	245	339	<b>1377</b>
Spécifique Bibliothèque	316	6	314	72	189	91	<b>988</b>
Soutien à la pédagogie	18		8				<b>26</b>
<b>Total/catégorie/genre</b>	<b>1685</b>	<b>716</b>	<b>1831</b>	<b>428</b>	<b>2139</b>	<b>652</b>	
<b>Total/catégorie</b>	<b>2401</b>		<b>2259</b>		<b>2791</b>		<b>7451</b>

**Stagiaires 2016**

Type formation	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Management	13	7	8	2			<b>30</b>
Gestion, communication, Organisation du travail	21	10	76	9	156	11	<b>283</b>
Informatique-Bureautique	70	26	101	25	153	17	<b>392</b>
Préparation concours diplôme	11	3	36		64	11	<b>125</b>
Langues étrangères	4		2		3	2	<b>11</b>
Handicap	3	1	4		6		<b>14</b>
Risques Psycho-Sociaux	5	3	7		10	1	<b>26</b>
Hygiène et Sécurité	24	13	32	23	23	24	<b>139</b>
Spécifique Bibliothèque	24	6	56	15	23	13	<b>137</b>
Soutien à la pédagogie	2		2				<b>4</b>
<b>Total/catégorie/genre</b>	<b>177</b>	<b>69</b>	<b>324</b>	<b>74</b>	<b>438</b>	<b>79</b>	
<b>Total/catégorie</b>	<b>246</b>		<b>398</b>		<b>517</b>		<b>1161</b>

**Nombre d'heures stagiaires 2016**

Management	171	100	123	19			<b>413</b>
Gestion, communication, Organisation du travail	141	84	470	53	799	56	<b>1603</b>
Informatique-Bureautique	508	382	660	300	1320	192	<b>3362</b>
Préparation concours diplôme	54	15	169		279	45	<b>562</b>
Langues étrangères	126		63		85	112	<b>386</b>
Handicap	27	8	39		84		<b>158</b>
Risques Psycho-Sociaux	61	40	96		133	14	<b>344</b>
Hygiène et Sécurité	180	129	328	210	73	151	<b>1071</b>
Spécifique Bibliothèque	201	17	289	54	126	28	<b>715</b>
Soutien à la pédagogie	8		8				<b>16</b>
<b>Total/catégorie/genre</b>	<b>1477</b>	<b>775</b>	<b>2245</b>	<b>636</b>	<b>2899</b>	<b>598</b>	
<b>Total/catégorie</b>	<b>2252</b>		<b>2881</b>		<b>3497</b>		<b>8630</b>

## Formation des personnels Enseignants

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

Stagiaires							Nombre d'heures stagiaires					
Type formation	2015		Total	2016		Total	2015		Total	2016		Total
	F	H		F	H		F	H		F	H	
Management	1	3	4	2	3	5	14	32	46	4	12	16
Gestion, communication, Organisation du travail	8	3	11	10	3	13	102	63	165	93	41	134
Informatique-Bureautique	11	6	17	22	26	48	55	17	72	75	170	245
Préparation concours												
Langues étrangères	1	1	2	6	2	8	44	50	94	250	62	312
Handicap					1	1					14	14
Risques Psycho-Sociaux	4	1	5	4	2	6	54	12	66	56	28	84
Hygiène et Sécurité	8	14	22	10	16	26	48	94	142	125	121	246
Soutien à la pédagogie	27	13	40	54	62	116	89	40	129	179	206	385
Total/catégorie/genre	60	41		108	115		406	308		782	654	
Total/catégorie	101		101	223		223	714		585	1436		1436

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

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

#### Public concerné :

tous les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-es lors de leur première année d'exercice dans l'établissement.

#### Conditions :

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

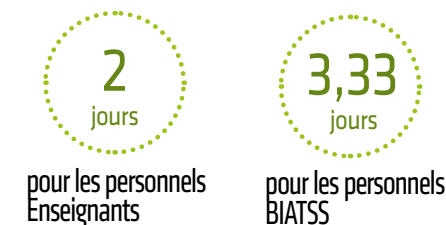
Cette formation qui est une mesure volontariste de l'établissement pour l'amélioration des pratiques pédagogiques, a pour contrepartie la prise en compte pour chaque enseignant concerné de 20 heures équivalent TD dans le service d'enseignement.

### Agents ayant suivi une formation par type de population



L'augmentation du nombre de stagiaires (+122) et du nombre d'heures (+722) provient du développement des formations "Soutien à la pédagogie", de la mise en place de la formation collective "Traitement d'images et Solidworks" dédiée aux personnels enseignants, et de l'action de sensibilisation au handicap.

### Nombres moyens de jours de formation



### 75 % des stagiaires sont des femmes



## 03

## ■ Dispositifs d'accompagnement

2015

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

2016

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

## ■ Dépenses de formation

	Coût pédagogique	Frais de missions	Total
2013	100 859 €	8 385 €	109 244 €
2014	98 234 €	11 267 €	109 501 €
2015	85 690 €	12 710 €	98 400 €
2016	104 149 €	17 188 €	121 337 €

Les dépenses de formation des personnels BIATSS représentent :  
de la masse salariale des personnels BIATSS.

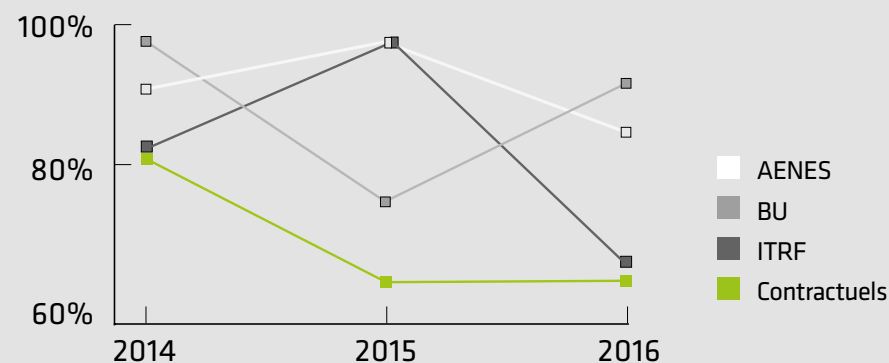
2%

## 3.2. Entretiens professionnels des personnels BIATSS

Taux de retour des entretiens professionnels

	2014	2015	2016
AENES	92 %	97 %	86 %
BU	97 %	75 %	94 %
ITRF	82 %	97 %	67 %
Contractuels	81 %	64 %	64 %

Le taux de retour des entretiens professionnels est impacté par les situations individuelles ne permettant pas la réalisation des entretiens dans les délais impartis (maladie, maternité).



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

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

### 3.3. Conditions de travail

Observation année universitaire 2015-2016

#### ■ Temps partiel

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

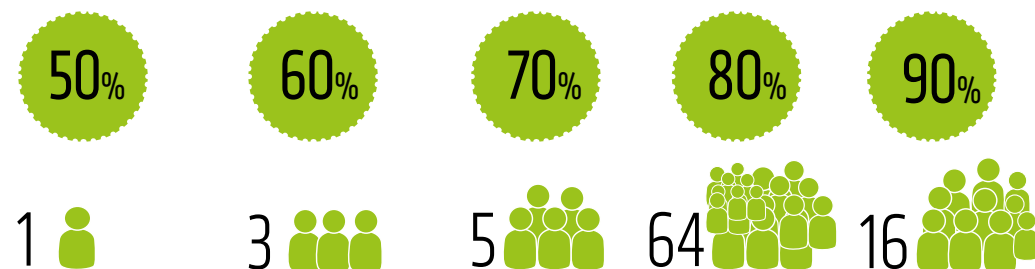
Un personnel contractuel recruté à une quotité inférieure à 100 % est à temps incomplet.

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

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

#### Temps partiel des personnels BIATSS :

89 personnels BIATSS ont opté pour le temps partiel en 2016, dont 79 femmes.



#### Temps partiel des personnels enseignants :

8 personnels enseignants ont opté pour le temps partiel en 2016, dont 6 femmes.



de la population à temps partiel est féminine



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

En 2016



de la population BIATSS travaille à temps partiel

contre



en 2015



en 2014



en 2013



en 2012

#### Sur la totalité des agents à temps partiel (Enseignant-es et BIATSS)



a souhaité une réduction de quotité pour élever un enfant



pour handicap



pour donner des soins au conjoint, enfant ou ascendant

03

207

comptes ouverts depuis  
la création du dispositif

241

jours épargnés sur l'année 2016

contre

330

sur l'année 2015

32%

de la population BIATSS a ouvert  
un compte épargne-temps

66%

des comptes ont été alimentés

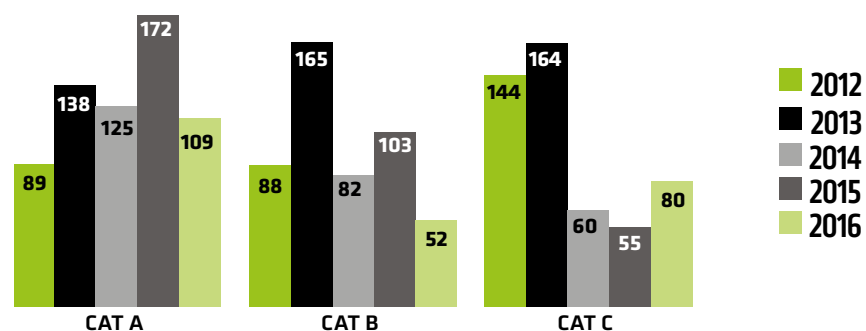
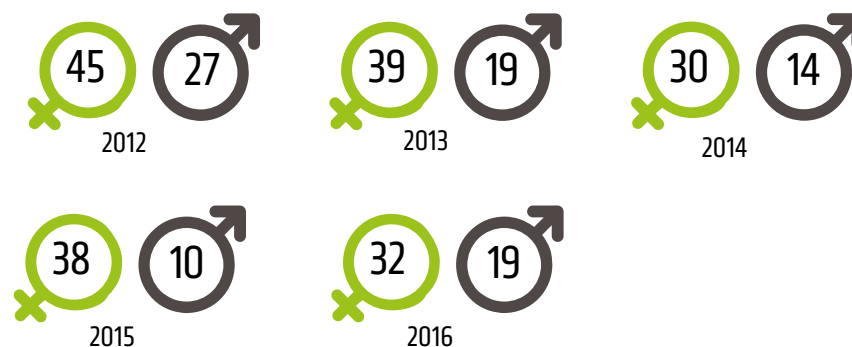
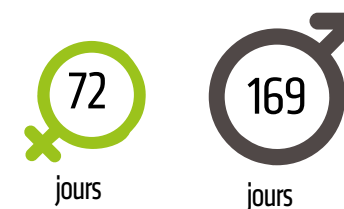
## ■ Compte épargne-temps

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

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

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

Épargne en nombre de jours par catégorie de personnel

Épargne par genre : nombre d'agents féminins et masculins  
ayant épargnéÉpargne en nombre de jours par genre  
sur l'année 2016



5

jours ont été déposés en moyenne, par agent en 2016.

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

**7,58 ETP**

répartis de la manière suivante :

3,05 ETP  
Cat. A

2,19 ETP  
Cat. B

2,34 ETP  
Cat. C

## Indemnisation en 2016 des jours épargnés

	Nbre jours indemnisés		Taux indemnité	Total F H		Total
	F	H		F	H	
Cat. A	17	8	125	2 125 €	1 000 €	3 125 €
Cat. B	2		80	160 €		160 €
Cat. C			65			
<b>Totaux</b>	<b>19</b>	<b>8</b>		<b>2 285 €</b>	<b>1 000 €</b>	<b>3 285 €</b>

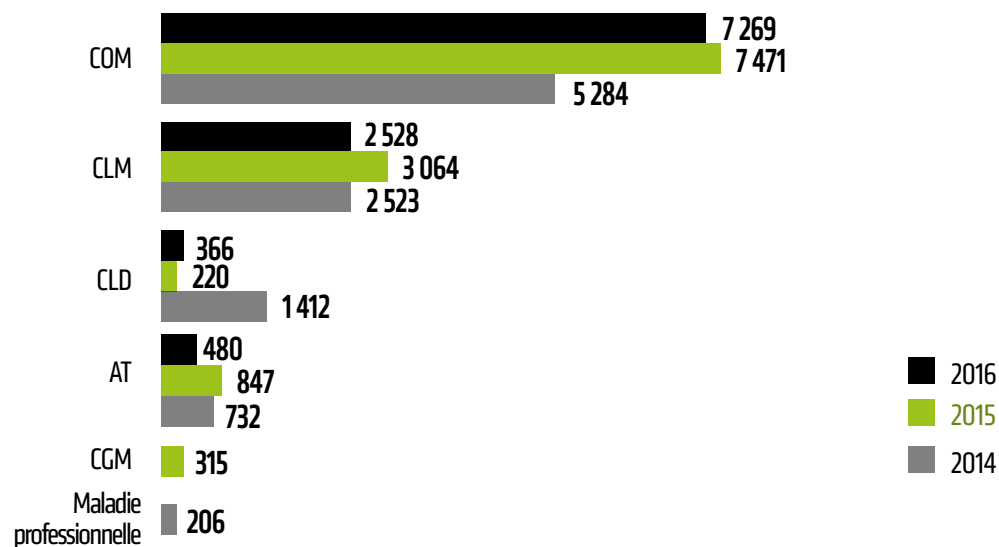
## Mouvements des comptes épargne-temps sur 2016

	Épargne		Total épargne	Versement RAFP		Indemnisation		Total indemnisation	Consommation en jours de congés		Total consommation
	F	H		F	H	F	H		F	H	
Cat. A	71	38	109		20	17	8	25			
Cat. B	37	15	52			2		2	30		30
Cat. C	61	19	80						21	2	23
<b>Totaux</b>	<b>169</b>	<b>72</b>	<b>241</b>		<b>20</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>53</b>



## Absence pour raison de santé

Nombre de jours d'arrêt par nature de l'absence en 2014, 2015 et 2016



CLM - Congé longue maladie

	2015	2016
Nb CLM	11	11
F	8	8
H	3	3
Enseignants	4	3
Biatss	7	8
Durée moyenne	279 j	230 j

CLD - Congé longue durée

	2015	2016
Nb CLD	2	1
F		
H	2	
Enseignants	1	
Biatss	1	
Durée moyenne	110 j	

AT - Accident du travail

	2015	2016
Nb AT	21	23
Nb AT sans arrêt	7	11
F	6	8
H	1	15
Enseignants	2	5
Biatss	5	18
Durée moyenne	61 j	95 j

Une rechute d'un accident de service survenu en 2012, a généré un arrêt de plus de 30 jours qui augmente le nombre total de jours d'arrêt.

23

jours est la durée moyenne \* d'un congé ordinaire de maladie par agent ayant obtenu un congé en 2016,

comme en 2015 et

11

jours en 2014

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

26 ETP

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

## 03

## ■ Absentéisme des personnels Enseignants - Congés ordinaires de maladie

2015

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

2016

	Femme		Homme		Total F+H	
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	26	74	33	90	59	164
Égale ou sup. à 5 jours	34	1106	32	793	66	1899
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>1180</b>	<b>65</b>	<b>883</b>	<b>125</b>	<b>2063</b>

## ■ Absentéisme des personnels BIATSS - Congés ordinaires de maladie

2015

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

2016

	Femme		Homme		Total F+H	
Durée du congé	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours	Nbre arrêts	Nbre jours
Moins de 5 jours	209	617	53	161	262	778
Égale ou sup. à 5 jours	124	3262	38	1166	162	4428
<b>Total</b>	<b>333</b>	<b>3879</b>	<b>91</b>	<b>1327</b>	<b>424</b>	<b>5206</b>

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

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

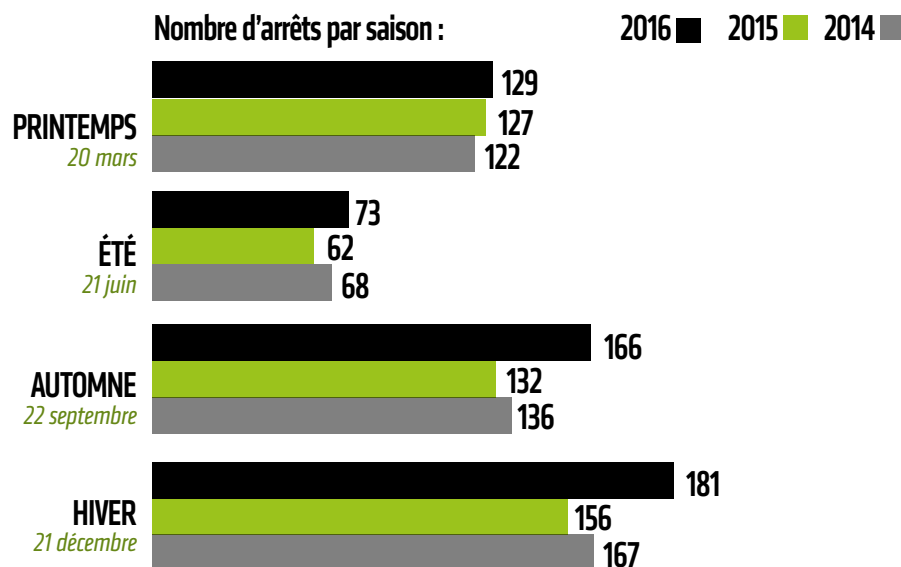
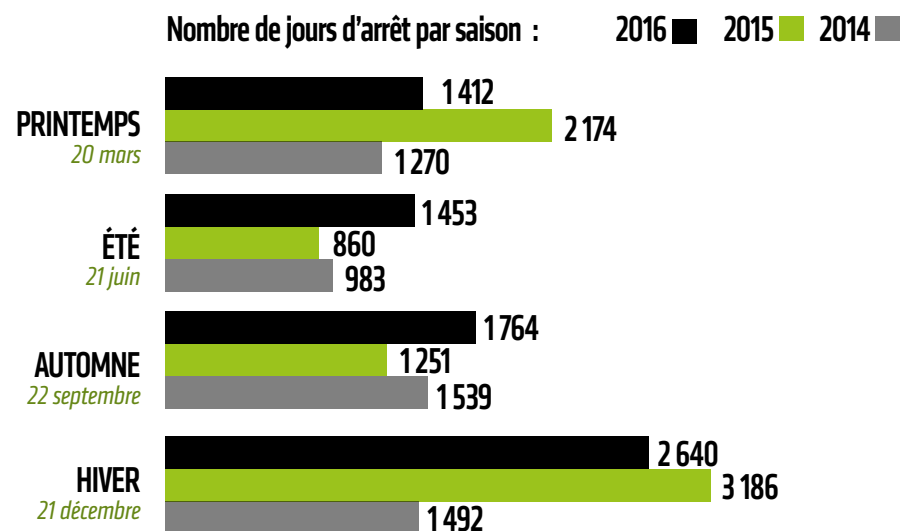
CLD : Congé de longue durée - pour le fonctionnaire atteint de certaines pathologies (au nombre de 5) - Durée : 3 ans à plein traitement ; 2 ans à demi-traitement

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

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

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

## ■ Saisonnalité des congés ordinaires de maladie



En 2016, le nombre d'arrêts (549) augmente par rapport à 2015 (477).

Par contre, les congés de maladie ont été plus courts qu'en 2015.

Les congés de moins de 5 jours représentent :

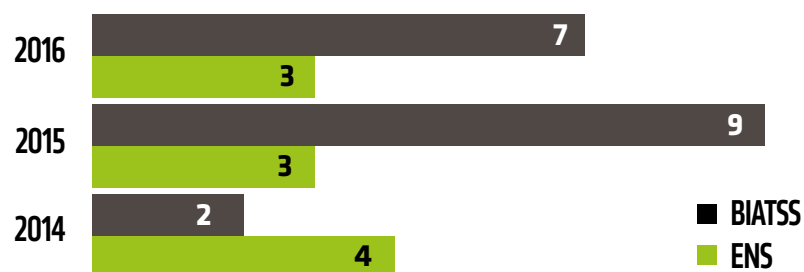
58%

du nombre total d'arrêts en 2016 contre 52% en 2015

## 03

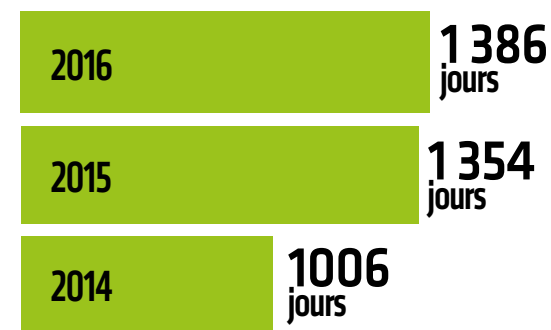
## ■ Temps partiel thérapeutique

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



1 personnel Biatss a opté pour une quotité de 70%

Nombre de jours de temps partiel thérapeutique



## ■ Absence pour maternité, paternité, adoption, congé parental

	2014				2015				2016			
	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours	Nb Ens	Nb BIATSS	Nb agents	Nb jours
Congé maternité	31	8	39	3 446	26	8	34	4 631	25	16	41	3 951
Congé paternité	5	2	7	77	8	1	9	99	7	7	14	136
Congé parental	2	3	5	961	1	2	3	199		4	4	674
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>51</b>	<b>4 484</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>4 929</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>4 761</b>

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

## ■ Absence pour grèves

**2015**

- 5 préavis de grève
- 47 jours d'absence
- 37 agents grévistes

**2016**

- 14 préavis de grève
- 198 jours d'absence
- 101 agents grévistes

## ■ Médecine du travail et actions de prévention

Les acteurs du Service de Médecine du personnel :



Le médecin de prévention effectue également une permanence sur le campus de Roanne. Les personnels des organismes conventionnés (CLOUS, CNRS, INSERM, ENSASE) sont aussi pris en charge par le médecin 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...).

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

- Amiante
- Risques psycho-sociaux
- Travail sur écran
- Prévention des troubles musculosquelettiques
- Handicap
- Exposition radiations ionisantes
- Préparation à la retraite
- Nutrition
- Cancer du sein

Elle participe également à des groupes de travail : Qualité de vie au travail - Violences - Discriminations - Handicap

	2015	2016
<b>Effectif réellement pris en charge</b>	<b>781</b>	<b>879</b>
Nb de personnes vues (visites médicales périodiques)	692	681
Nb total de visites	813	807
% de l'effectif concerné	89%	77%
<b>Risques professionnels et surveillance médicale</b>		
<b>Effectif soumis à surveillance médicale particulière</b>	<b>278</b>	<b>285</b>
Décrets spéciaux (Écran, Bruit, Plomb, Manutention...)	313	314
Risques spéciaux (Chlore, Mercure, Travaux poussière...)	70	74
Surveillance particulière recherche	175	178
Surveillance liée au risque psycho-social	26	61
Surveillance post-exposition (Amiante, Benzène...)	31	30
Du fait de l'état de santé (Handicap, Grossesses...)	48	107
Saisine de la cellule d'alerte*	-	10
<b>Examens complémentaires</b>		
<b>Examens biologiques, Examens paracliniques, Vaccinations</b>	<b>768</b>	<b>795</b>
<b>Poste de travail et état de santé</b>		
<b>Avis sur l'aptitude</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
Apte avec aménagement de poste (Handicap, Grossesses, Santé...)	8	9
Apte avec restrictions (Handicap, Grossesses, Santé...)	2	2
Inaptitude totale	2	1
Incapacité temporaire	1	2
Inaptitudes au poste mais aptitude à un autre poste	1	1
Visite de reprise ** (après maladie, CLM/CLD, maternité, AT...)	16	37
<b>Orientations vers des spécialistes ou généralistes</b>	<b>51</b>	<b>76</b>
<b>Activité en milieu de travail</b>		
Visites de laboratoires, de postes de travail***	12	13
Aménagement de poste de travail (ergonomie au poste informatique)	2	2
<b>Personnel mis à disposition pour les personnels handicapés</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

Les données chiffrées présentées ici ne représentent pas l'effectif de l'établissement. En effet, un agent peut cumuler plusieurs visites, plusieurs surveillances médicales particulières. Ces données comprennent également l'effectif des organismes conventionnés.

\* La cellule d'alerte a été mise en place en décembre 2015.

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

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

(Source : Médecin de prévention)

### 3.4. Hygiène et sécurité

#### ■ Budget

Un budget annuel de 98 365 € (hors formations) réparti autour de 4 axes :

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

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

Deux membres représentants des personnels au CHSCT ont été remplacés.  
Poursuite de l'investissement des membres du CHSCT avec une participation plus active des membres.

- Le groupe de travail sur la "Qualité de vie au travail" s'est réuni à plusieurs reprises pour la mise en place de réunions d'information et la rédaction de la mise en place du Plan d'actions.
- Un groupe de travail sur les visites des Unités de travail avec la rencontre des personnels du Département Sciences de l'Education.
- Un groupe de travail pour participer à "l'élaboration du programme annuel des formations des personnels en santé et sécurité au travail".
- Visites de laboratoires
- Réalisation d'une enquête sur les accidents du travail.
- Organisation de 4 réunions sur 2016.
- Formation des membres du CHSCT sur la prévention des RPS (2jours)

#### ■ Registre spécial de signalement de danger grave et imminent

Aucun signalement de danger grave et imminent sur 2016.  
Personne n'a exercé son droit de retrait en 2016.

Tout fonctionnaire a un droit d'alerte et de retrait face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.  
Cette faculté s'opère sous certaines conditions et dans le respect d'une procédure précise.

*Décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié art. 5-5 à 5-10.*

#### ■ Les acteurs de prévention

1

Ingénieur-e  
d'études à 80%

2

personnels  
BIATSS à 50%

32

assistants de  
prévention

106

sauveteurs secouristes du travail dont  
14 % sont des enseignant-es

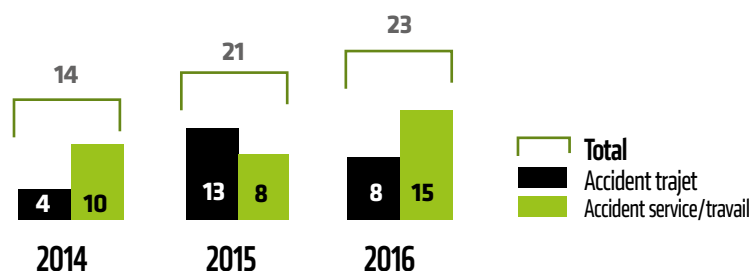
1

personne compétente  
en radioprotection



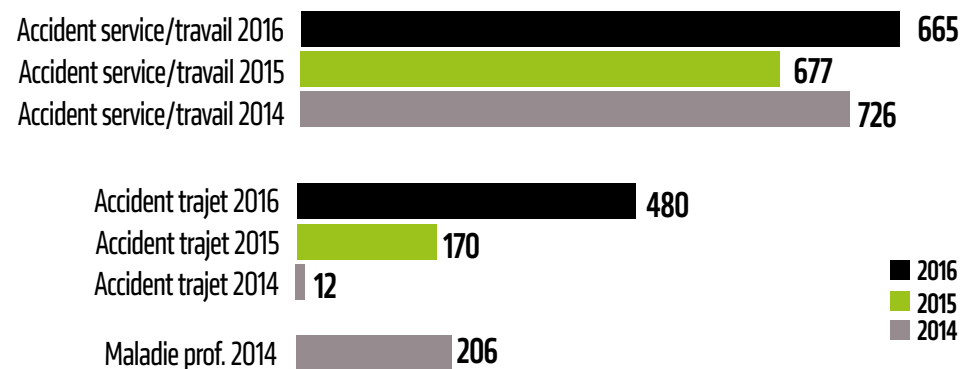
■ Accidents de service ou de travail (service : pour les fonctionnaires - travail : pour les contractuel-les)

## Répartition par type d'accident sur 2014, 2015 et 2016



Une rechute d'un accident de service survenu en 2012, a généré un arrêt de 36 jours.

## Nb jours d'absence par type d'accident en 2014, 2015 et 2016



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

Les accidents de trajet représentent :



11 accidents de service ou de trajet n'ont pas occasionné d'arrêt de travail.  
1,5% des personnels ont été victime d'un accident de travail/ service ou trajet.  
Les chutes de plain-pied sont à l'origine de 50% des accidents de service ou travail.

## 03

## ■ Évaluation des risques professionnels et maîtrise des risques

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

### Faits marquants

Le renforcement des procédures et consignes Vigipirate Attentat.  
La mise en place d'actions dans le cadre de l'enquête Qualité de Vie au Travail.  
La sollicitation et l'implication plus importante des membres du CHSCT pour des difficultés liées aux conditions de travail et RPS.

### Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER)

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

Le nombre d'unités de travail (UT) ayant réalisé et réactualisé la 1<sup>re</sup> phase d'identification a augmenté en 2016 :

■ 63,75% en 2016 (60% soit 52 UT sur 83 en 2015) ont déjà réalisé la phase d'identification des risques professionnels dans leur unité.

■ 32 % doivent le réactualiser.

Concernant la constitution des plans d'action :  
13,6 % doivent le réactualiser et 56 % le réaliser.  
La réalisation des DUER reste incomplète, les efforts sont à poursuivre.

### Risques psychosociaux

En 2016, un bilan sur la cellule d'alerte a été effectué et a mis en avant un fonctionnement perfectible. Un groupe de travail impliquant des membres de CHSCT a été mis en place pour qu'une charte de fonctionnement de la cellule, avec précisions des limites d'intervention soit rédigée, ainsi que sa composition et ses missions repensée.  
Un plan d'actions suite à l'enquête Qualité de Vie au Travail a été déployé sur l'établissement.

### Autres actions organisées :

#### Prévention du risque incendie

En 2016, 5 visites périodiques de la Commission de Sécurité ont été effectuées.  
Tous les sites visités ont reçus un avis favorable.  
Des Espaces d'Attentes Sécurité ont été créés sur Tréfilerie.  
Les procédures d'évacuation des personnes handicapées ont été réactualisées.  
Des séances de sensibilisation des personnels chargés d'évacuation ont été mises en place.

#### Gestion des déchets spéciaux

L'université produit environ 6,46 tonnes de déchets chimiques et 4,9 tonnes de déchets biologiques (en augmentation par rapport à 2015). En 2016 le coût de l'élimination a représenté 29 000 €.

#### Risques particuliers

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

165

stagiaires ont bénéficié d'une formation en hygiène et sécurité, en 2016 dont 16 % de personnels enseignants

En 2015, les dépenses de la formation en hygiène et sécurité représentaient :

19%

de la totalité des dépenses de formation.

En 2016, elles représentent :

23%

Coût de la formation pour 2015

18 606 €

Coût de la formation pour 2016

23 621 €

## ■ Formations en hygiène et sécurité

Habilitation Electrique (initiale et recyclage)
Sauveteur Secourisme du Travail - SST (initiale et recyclage)
Sensibilisation aux premiers secours
Sécurité dans les ERP
Sécurité incendie - Manipulation sur feux réels
Formation assistant de prévention
Membres CHSCT
Conduite des autoclaves
Risques biologiques
SSIAP 1
Radioprotection
Santé et Sécurité nouveaux arrivants
Sécurité incendie-Evacuation BU Tréfilerie
Expérimentation animale
Sécurité en hauteur
Gestes et postures – Manutention des charges
Techniques chirurgicales appliquées à l'expérimentation animale
Applications et logiciels d'aide à la gestion de la prévention des risques
<b>Total</b>

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

Nb stagiaires 2016				
Enseignant-es		BIATSS		Total
F	H	F	H	
	2	7	25	34
4		13	5	22
4		11	7	22
		11	9	20
		1		1
	3	5	2	10
2		4	1	7
		1		1
1	9	1		11
		19	13	32
1		2		3
			2	2
12	14	75	64	165

2 nouveaux stagiaires pour la formation obligatoire "Expérimentation animale" qui est une formation très coûteuse, augmente le coût total des actions de formation en hygiène et sécurité malgré une baisse du nombre de stagiaires.



04

VIE  
DE L'ÉTABLISSEMENT



## ■ Répartition par genre des représentants du personnel

Comité technique

	F	H	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	6	4	10
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>

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

	F	H	Total
Titulaires	5	4	9
Suppléants	4	4	8
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>

Commission paritaire d'établissement

	F	H	Total
Titulaires	7	6	13
Suppléants	9	4	13
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>

## ■ Nombre de réunions des instances

	Nombre de séances
CT	6
CHSCT	4
CPE	9

## ■ Moyens accordés aux syndicats

Nombre de décharges et nombre d'heures de décharge

	2014/2015		2015/2016	
	Nb heures	Nb décharges	Nb heures	Nb décharges
F	19	1	960	5
H	179	2	77	2
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>3</b>	<b>1 037</b>	<b>7</b>

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

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

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

- 2 demi-journées pour le Comité technique
  - 2 demi-journées pour le CHSCT
- D'autre part, un crédit de 160 heures par an est accordé au secrétaire du CHSCT pour l'exercice de ses fonctions

99

demi-journées ont été déposées en 2016, pour préparer ou assister à une instance.

Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales.

35,5 m<sup>2</sup>  
Surface

## 4.2. Action sociale

### ■ Moyens humains

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

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

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

L'assistante de service social effectue des permanences sur le campus les campus de Manufacture, Métare, Roanne et Santé (depuis 2016).

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

### ■ Origine de la demande

#### PERSONNEL

51%

#### PROFESSIONNEL

24%

#### SANTÉ

25%

Ces chiffres montrent une prévalence des problématiques personnelles. Un même agent peut cumuler plusieurs demandes car certaines difficultés sont étroitement liées (problèmes personnel/santé - problèmes professionnel/santé). L'intervention sociale nécessite une approche globale de l'individu et a pour objectif de trouver les points de convergence entre les aspirations des personnels et les exigences de fonctionnement de l'institution.

### Nombre de personnes vues :

72

personnes identifiées  
(49 en 2015)

122

entretiens effectués  
(136 en 2015)

On constate une hausse du nombre de personnes reçues qui s'explique par la présence de l'assistante de service social sur les différents sites de façon régulière.

## 04

## ■ Typologie des personnels demandeurs

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



		2015*	2016
Catégories socio-professionnelles	Enseignant-es	10%	11%
	BIATSS	88%	89%

\* le total n'atteint pas 100% car 1 demandeur entredans la catégorie «retraité» pour 2015.

		2015	2016
Statuts des BIATSS	Titulaires	70%	61%
	Contractuels	30%	39%

		2015	2016
Catégories des personnels BIATSS	Catégorie A	9%	16%
	Catégorie B	33%	23%
	Catégorie C	58%	61%

		2015	2016
Profils familiaux	Personnes vivant seules	35%	26%
	Couples sans enfant	16%	13%
	Couples avec enfants à charge	31%	43%
	Familles monoparentales	18%	18%

Les personnels BIATSS sont les plus représentés et plus majoritairement les personnels de catégorie C ainsi que les personnels contractuels, populations confrontées à des situation plus précaires .  
 Le nombre de personnels de catégorie A est en augmentation.  
 Les personnels enseignants ne sont pas absents, signe qui montre un certain recul des tabous dans l'expression d'une demande de soutien.  
 Les profils familiaux sont variés et correspondent aux configurations familiales présentes au sein de notre société.

## ■ Travailleurs handicapés

Les accompagnements réalisés sont axés sur de l'information spécifique par rapport aux droits, aux dispositifs et aux professionnels existants dans le champ du handicap (aménagement de poste, Fonds d'insertion pour les personnels Handicapés -FIPHP-) en collaboration avec le Médecin de prévention et le correspondant handicap.



## ■ Types d'interventions sociales

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

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

## ■ Prestations sociales

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

	Dépenses	Nbre de dossiers
2015	26 384 €	142
2016	29 308 €	141

2015	2016	
42%	46%	Allocations enfants handicapés
20%	18%	Aides séjours d'enfants
20%	16%	Secours d'urgence
18%	19%	Aides études supérieures
0%	1%	Aides BAFA

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

## 4.3. Participation aux frais de transport

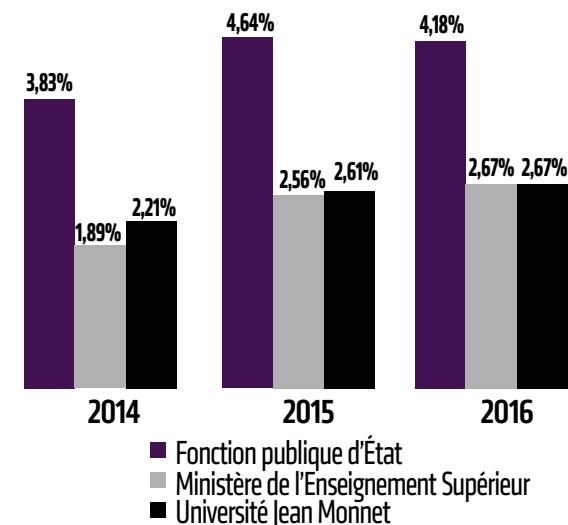
L'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 a modifié l'état du droit applicable en matière de prise en charge, par les employeurs des frais de transport de leurs salariés au titre de leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail,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

	2015		2016	
	Nb agents	Montant	Nb agents	Montant
Personnels enseignants	184	48 100 €	185	50 028 €
Personnels BIATSS	144	36 814 €	154	38 547 €
Total	328	84 914 €	339	88 575 €

#### 4.4. Politique handicap

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

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



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

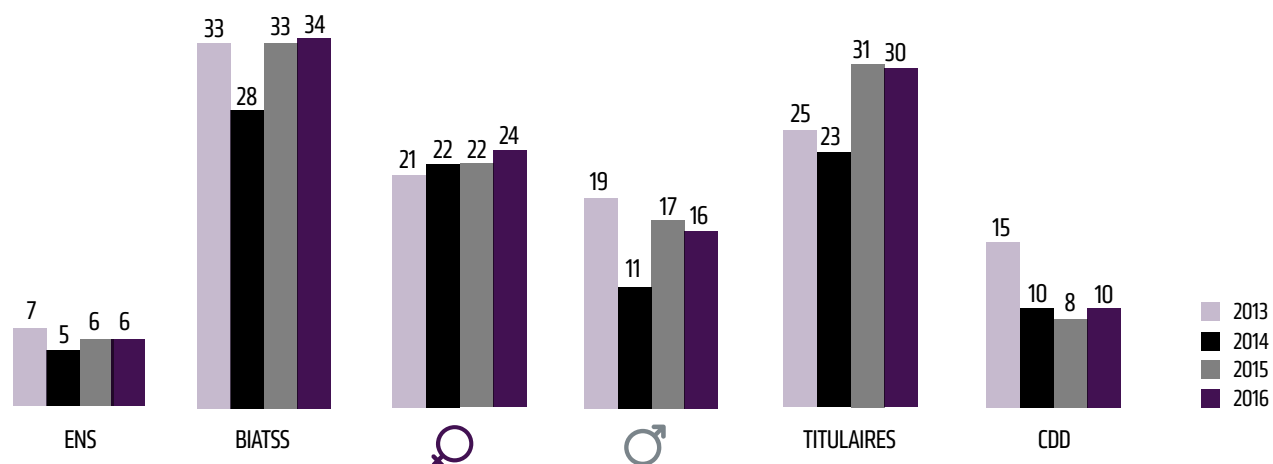
- Adaptation des conditions matérielles et de durée pour le déroulement des concours
- Formations adaptées au handicap et les formations spécifiques au handicap
- Temps partiel de droit
- Aménagements d'horaire
- Priorité pour les mutations, détachements, mises à disposition
- Conditions particulières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

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

- présente chaque année au moins un dossier de candidature à un contrat doctoral handicap ;
- s'est dotée d'un correspondant handicap, positionné au niveau de la DRH, chargé d'informer et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion professionnelle. Il procède également au recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- mène une politique active en faveur du recrutement de travailleurs handicapés en organisant des recrutements réservés chaque année et en diffusant largement son offre d'emploi y compris auprès d'un public spécifique (loi du 11 janvier 1984 et décret n° 95-979 du 25 août 1995).

En application de la loi dit ESR, l'université s'est engagée activement dans la mise en place d'un schéma directeur handicap. Un comité de pilotage a permis le lancement de ce projet ambitieux ayant pour but de recenser, définir et coordonner les actions dans différents services en cohérence avec un plan stratégique de l'établissement. Ce schéma a une visée pluriannuelle et se veut transversal. Cinq thématiques de travail sont privilégiées : RH, Accessibilité, Formation et Recherche, Accueil et accompagnement des étudiants handicapés, Insertion professionnelle. Il est envisagé une adoption en 2017 de ce document fort de la politique en faveur du handicap.

## Effectif des travailleurs handicapés à l'Université Jean Monnet



2

recrutements ont été réalisés en 2016

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

Dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	33 783 €
Assistants travailleurs handicapés	32 638 €
Remboursement taxis	11 144 €
Rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des établissements dont les étudiants sont sous contrats avec mission d'accueil d'étudiants en situation de handicap	105 153 €
Factures réglées aux ateliers protégés	4 389 €
Montant de la contribution de l'Université	164 445 €

Les données ont été réactualisées conformément aux directives de l'enquête ministérielle.

## Formations portant sur le handicap : nombre d'heures stagiaires

	2015	2016
Sensibilisation au handicap	46	172

Le nombre d'heures stagiaires a particulièrement augmenté en 2016 du fait de la mise en place de la formation à l'accueil des étudiants porteurs de handicap.

## 4.5 Politique culturelle

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

- faciliter l'accès à l'offre culturelle locale au plus grand nombre (personnels et leur famille),
- créer une nouvelle scène culturelle stéphanoise au cœur du campus Tréfilerie avec un lieu dédié aux spectacles vivants (salle de spectacles de la Maison de l'Université),
- développer un grand évènement culturel annuel le Fest'U visant à valoriser les pratiques artistiques amateurs de nombreux membres de la communauté universitaire.

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

### ■ Les moyens humains

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

### ■ Les moyens financiers

	Action culturelle	Activités loisirs
2015	82 012 €	42 647 €
2016	85 963 €	50 611 €







## 04

## ■ Actions culturelles

## Événements culturels à la Maison de l'Université



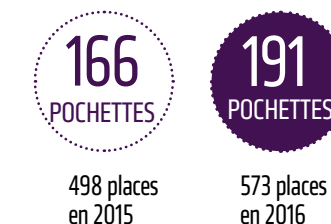
## Fréquentation moyenne à ces événements



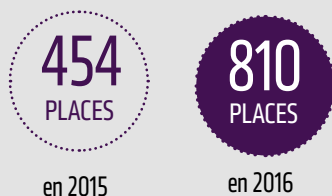
## Nombre total de spectateurs à ces événements



## Pochettes culturelles vendues



## Billetteries spectacles vivants vendues à l'unité



## Spectacles jeune public



## Visites patrimoniales



## Billets cinéma vendus



## Budget du Fest'U



## Fréquentation du Fest'U



La salle de spectacles de la Maison de l'Université a été créée dans le cadre du contrat quinquennal précédent avec pour objectif d'accueillir 36 événements par an. Cet objectif a été presque doublé 5 ans après l'ouverture du lieu prouvant de l'utilité d'un tel outil au coeur de notre principal campus.

Le Service Vie des Personnels et des étudiants (SVPE) a organisé 32 des 70 événements proposés.

La fréquentation moyenne des manifestations proposées par le SVPE a dépassé les 90%.

Un élargissement du public qui fréquente la salle a été constaté avec davantage de proches des personnels et d'habitants du quartier.

Un renforcement des mesures sécuritaires liées au plan vigipirate est la principale cause de l'augmentation du budget du Fest'U.

Les partenaires (Région, Ville, Crous, Caisse d'épargne, Orange) ont financé plus des 2/3 du budget du Fest'U.

## ■ Activités de loisirs

### Arbre de Noël



en 2015



en 2016



### Voyages



66 participants  
en 2015



80 participants  
en 2016

### Sport (en collaboration avec le SUAPS)



en 2015



en 2016

### Ateliers Théâtre & Sophrologie



en 2015



en 2016

### Billetterie (piscine, cirque)



en 2015



en 2016

### Stage préparation à la retraite (une année sur deux)



en 2016

### Soirée gala des personnels



en 2015



en 2016

### Repas des personnels



en 2015



en 2016

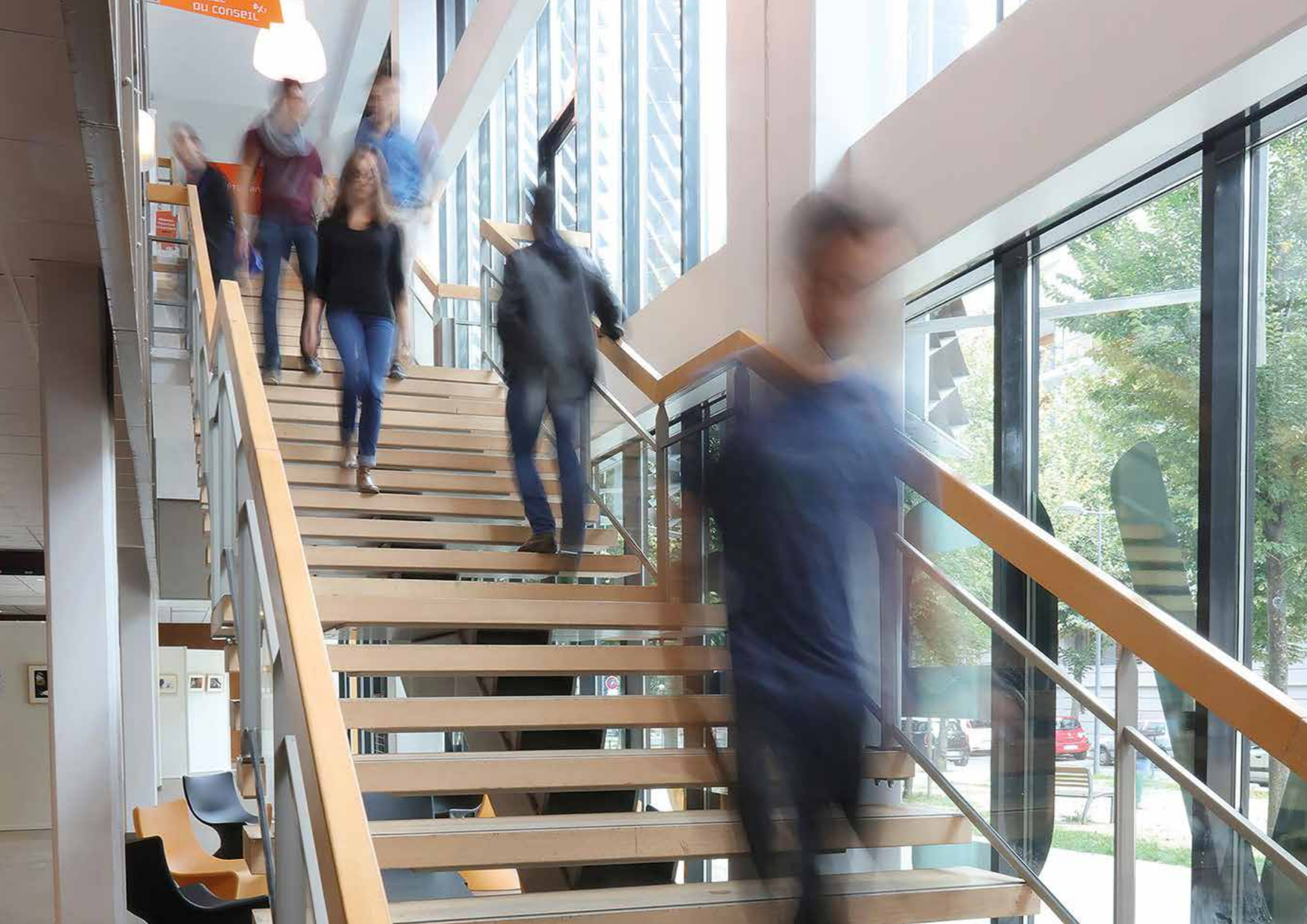
### Semaine loisirs enfants en juillet



en 2015



en 2016





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

ETP	Équivalent temps plein : Unité de mesure qui prend en compte la quotité de travail de l'agent (ex : un agent exerçant son activité à 80% sera comptabilisé 0,8 ETP contre 1 en effectif physique)
ETPT	Équivalent temps plein travaillé : Unité de mesure qui proratise l'ETP en fonction de la période d'activité sur l'année (ex : un agent à 80% sur 6 mois = 0,4 ETPT)
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ITRF	Ingénieur et technicien de recherche et de formation
MCF	Maître de conférences
MCPH	Maître de conférences praticien hospitalier
PA	Prime d'administrations
PCA	Prime pour charges administratives
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PES	Prime d'excellence scientifique
PFR	Prime de fonctions et résultats
PIM	Prestations Inter-Ministérielles
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PR	Professeur d'université
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
PUPH	Professeur d'université praticien hospitalier
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAIC	Service des activités industrielles et commerciales
SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
SST	Sauveteur secouriste du travail
UFR	Unité de formation et de recherche

# Glossaire



Université Jean Monnet  
10, Rue Tréfilerie - CS 82301  
42023 Saint-Etienne Cedex 2  
[univ-st-etienne.fr](http://univ-st-etienne.fr)

04 77 42 17 00

