

DELIBERATION CA64-2015

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers
Vu les articles L123-1   L123-9 du code de l' ducation
Vu le livre VII du code de l'éducation et notamment son article L719-7
Vu le code des statuts et règlements de l'Université d'Angers

Vu la convocation envoyée aux membres du conseil d'administration le 11 septembre 2015

Objet de la délibération : Bilan social 2014

Le conseil d'administration réuni le 25 septembre 2015 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

Le bilan social 2014 est approuvé.

Cette décision a été adoptée à l'unanimité, avec 20 voix pour.

Fait   Angers, le 25 septembre 2015

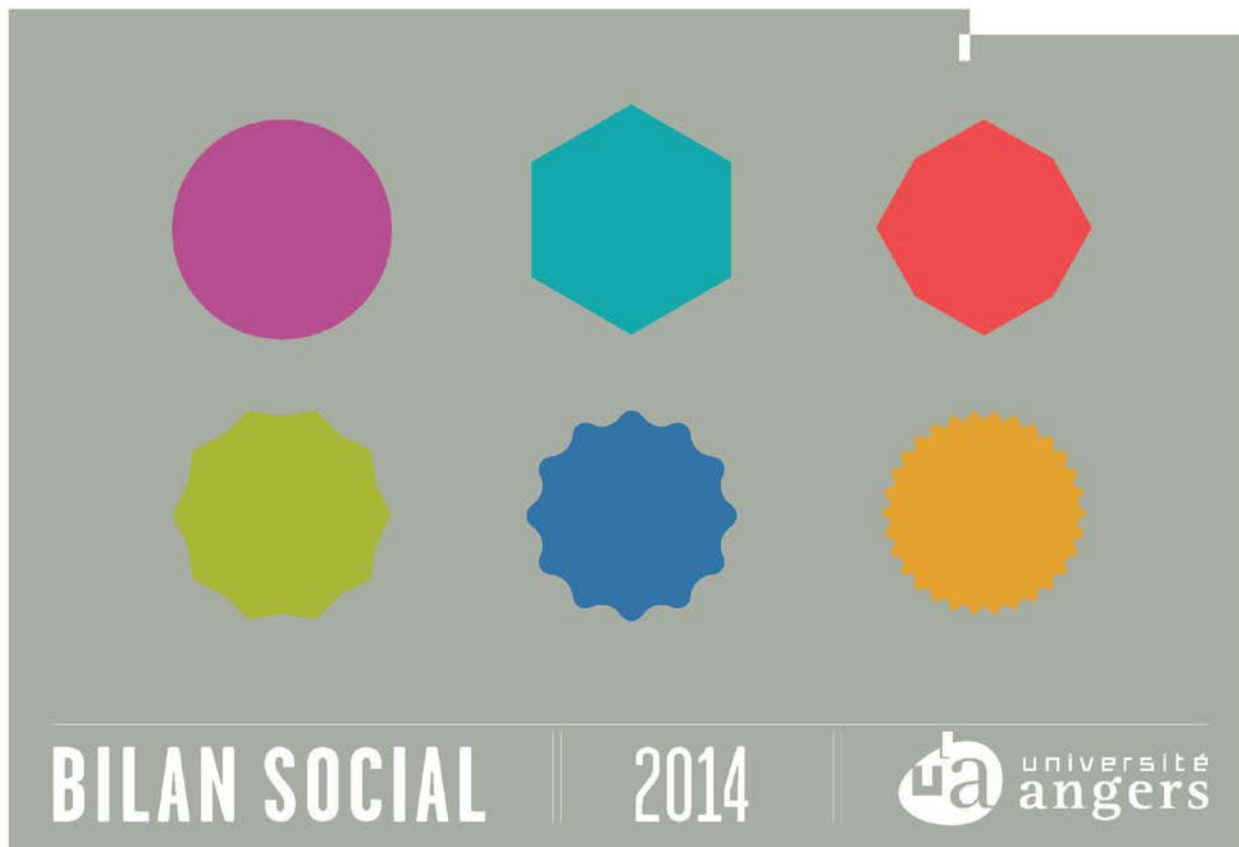
Jean-Paul SAINT-ANDRÉ
Président de l'Université d'Angers

Pour le président et par délégation,
Le Directeur général des services,
Olivier TACHEAU



La présente délibération est immédiatement exécutoire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive.

Affiché le : 1er octobre 2015 / Mise en ligne le 1er octobre 2015



Édito

Depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies, le bilan social est devenu un outil incontournable du dialogue social. L'important travail réalisé pour présenter les données de manière plus courte, plus aérée, et plus graphique a été salué par la communauté et nos partenaires. C'est pourquoi le bilan social 2014 reprend les mêmes codes.

En sélectionnant les indicateurs les plus per-

tinents, nous souhaitons rendre publiques des données rapidement et aisément exploitables par tous. Destiné à la fois à la communauté de l'Université d'Angers et à nos principaux partenaires, ce document décrit et qualifie les ressources humaines, leur gestion et leur accompagnement.

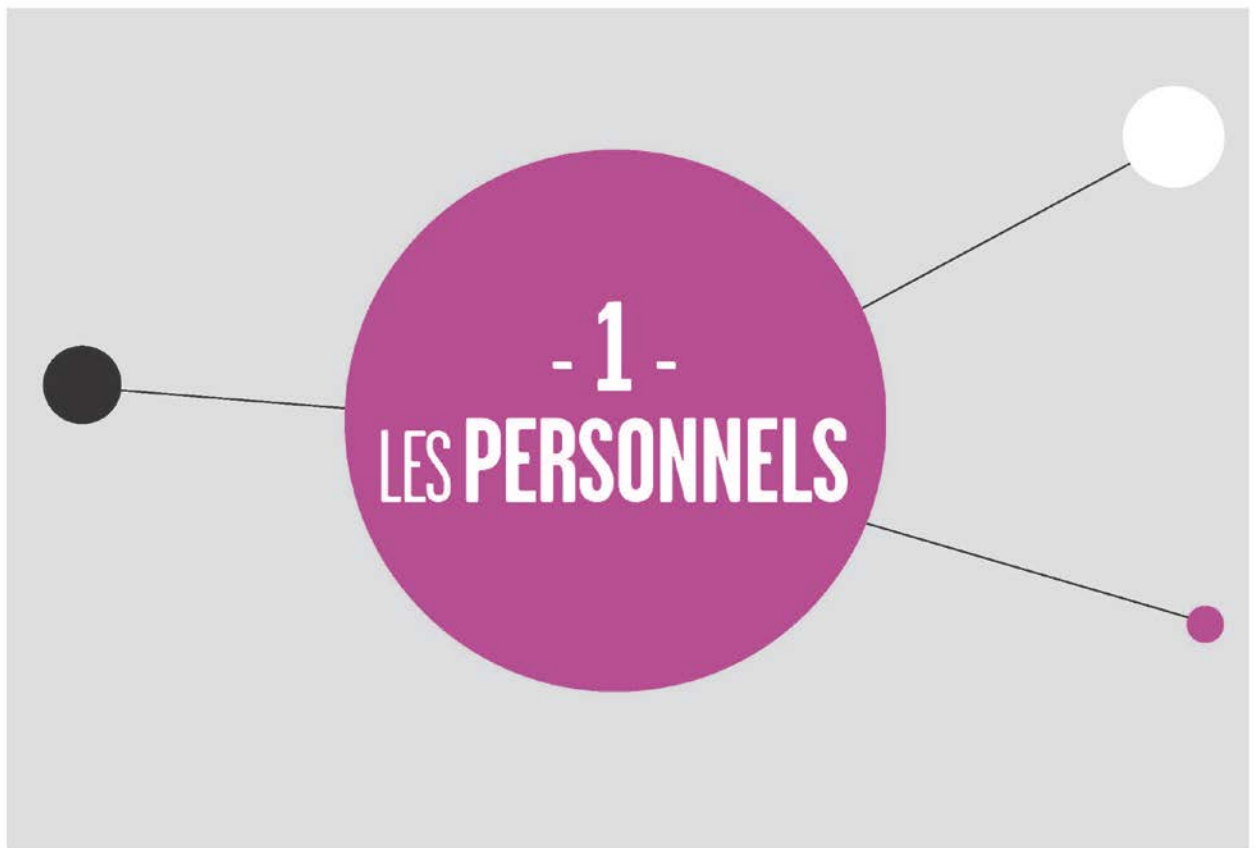
Le bilan social établi au 31 décembre 2014 est une nouvelle fois l'occasion pour moi de saluer le travail de chacun de nos 1761

agents enseignants et BIATSS et de souligner la responsabilité sociale de l'Université d'Angers, 3^e employeur de la ville.

Jean-Paul Saint-André
Président de l'Université d'Angers

Sommaire

1	Les personnels1	4	Les conditions de travail 21
	<ul style="list-style-type: none"> • Les postes et leur occupation.....2 • L'emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés9 • L'emploi étudiant10 • L'âge des agents et leur ancienneté11 • Les lieux de résidence des agents.....13 		<ul style="list-style-type: none"> • Durée de travail 22 • Présence et congés 23 • L'avancement25 • Heures complémentaires et vacations 26
2	Les mouvements de personnels14	5	La politique sociale27
	<ul style="list-style-type: none"> • La mobilité.....15 • Les départs à la retraite17 		<ul style="list-style-type: none"> • La santé au travail et l'action sociale.....28 • Les instances du dialogue social 29
3	Les dépenses liées au personnel18	6	La formation des personnels31
	<ul style="list-style-type: none"> • La rémunération des agents19 • Facteurs principaux d'évolution de la masse salariale ...20 		<ul style="list-style-type: none"> • L'offre de formation32 • La répartition des personnels par domaine de formation 32
			Annexes33



{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }

1

1-1 Qui sont-ils ?

Les personnels recrutés et rémunérés par l'Université d'Angers sont appelés des **agents**. Il faut en distinguer deux types :

LES AGENTS TITULAIRES
Ce sont des agents titulaires de la fonction publique rémunérés sur la base d'une grille indiciaire (enseignants et BIATSS). Ils sont répartis en différents corps et grades.

LES AGENTS CONTRACTUELS
Ils sont recrutés en CDD (par décrets ou arrêtés pour les enseignants associés ou invités) ou en CDI.
L'effectif global de l'établissement comprend l'ensemble des agents titulaires et des contractuels qui travaillent au sein de l'Université d'Angers.

LES POSTES ET LEUR OCCUPATION

LES PLAFONDS D'EMPLOIS THÉORIQUES

LE PLAFOND GLOBAL 1765 POSTES
AU 1^{er} JANVIER 2014

ÉTAT	BIATSS : 507 POSTES
	E et EC : 920 POSTES
	RÉSERVE : 58 POSTES
UA	280 POSTES

FOCUS

Les différentes unités de mesure des emplois :

- **en nombre** : Correspond au nombre de personnes physiques en activité au 31 décembre de l'année,
- **en équivalent temps plein (ETP)** : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail (une personne travaillant à 1/2 temps sera comptabilisée à 0,5 ETP),
- **en heure équivalent TD (HeTD)** : l'unité de référence pour le décompte des services d'enseignement.

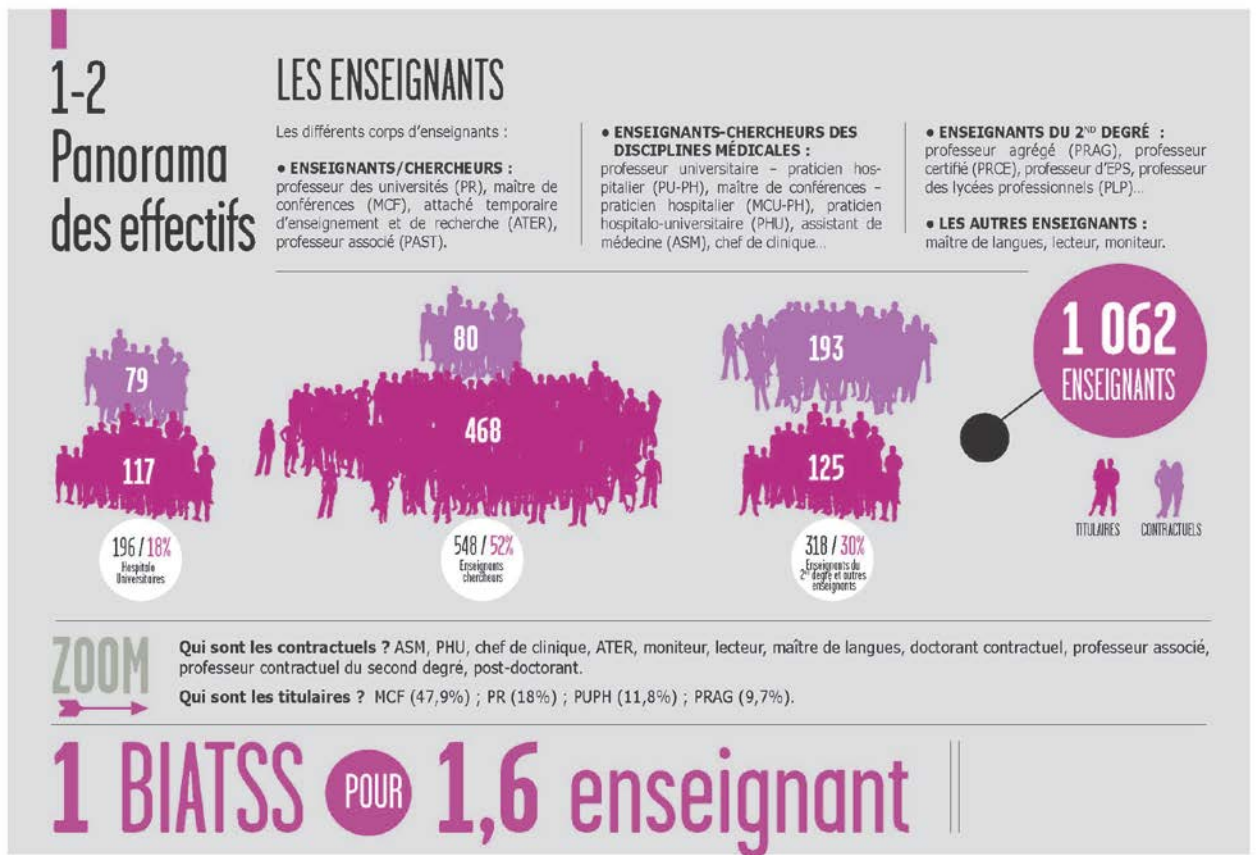
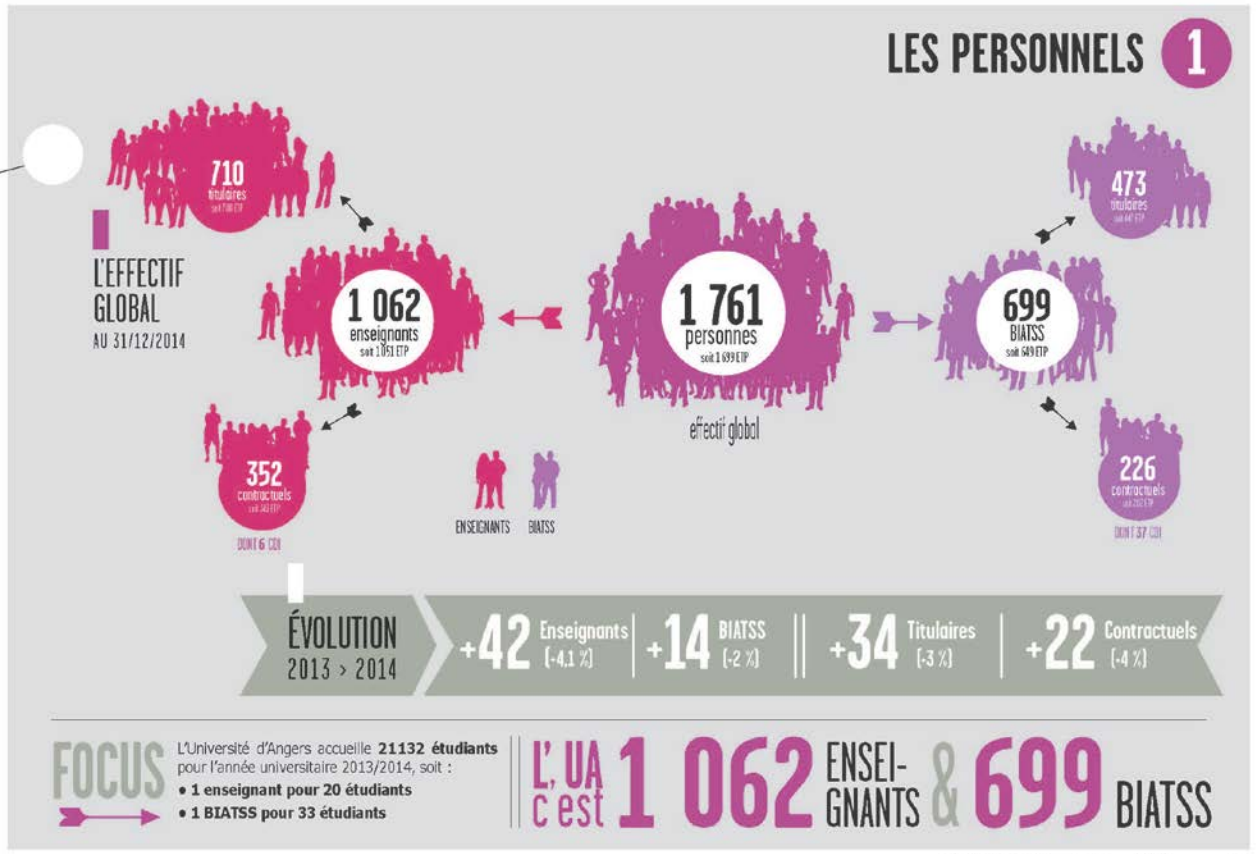
192 h C'est le nombre d'heures équivalent TD que les enseignants-chercheurs doivent assurer.

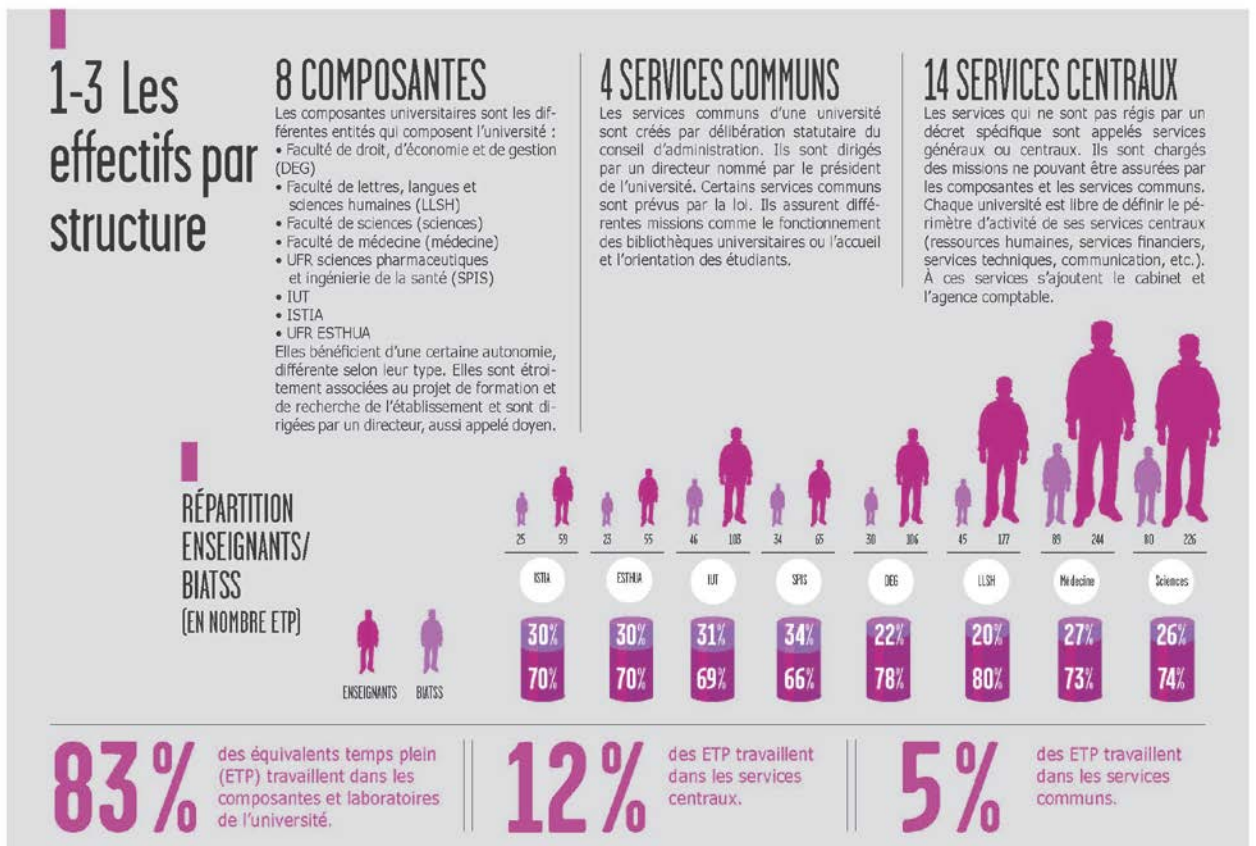
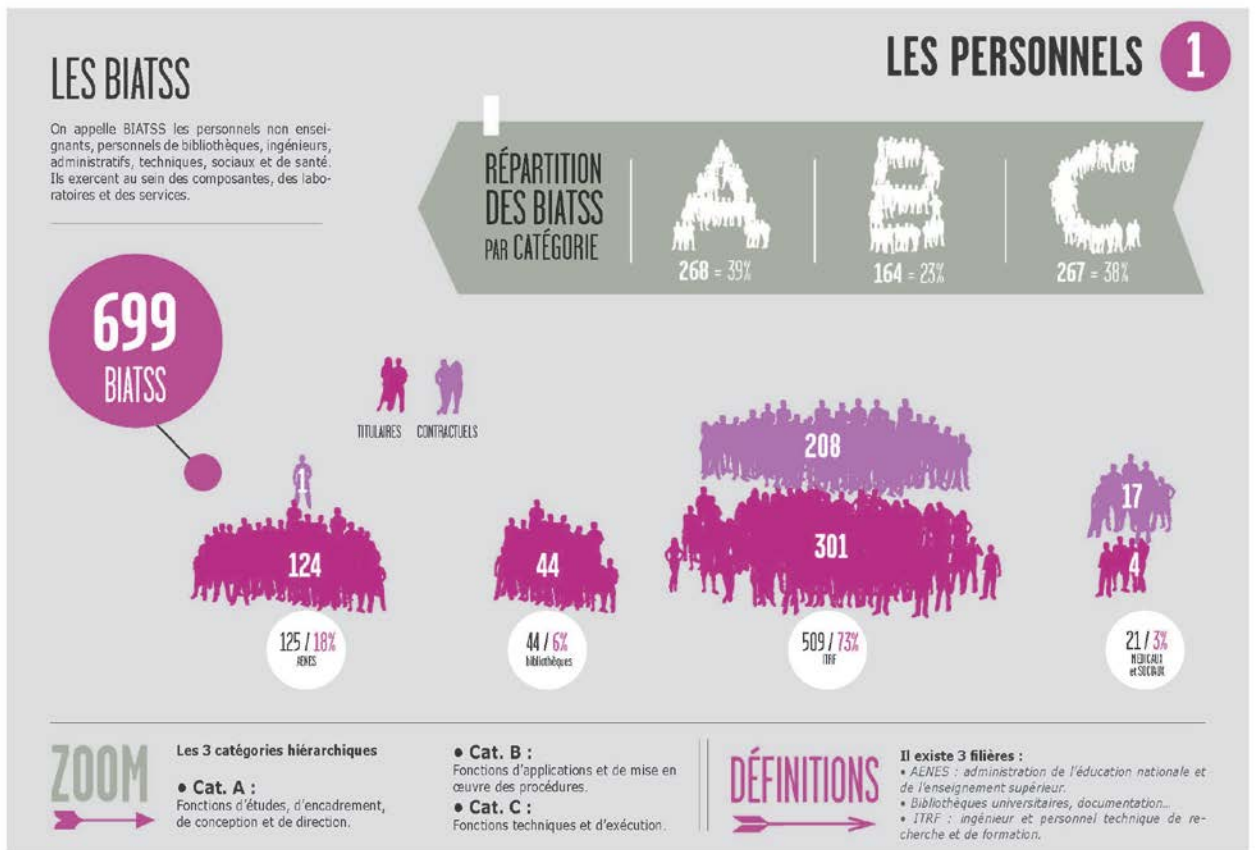
384 h C'est le nombre d'heures équivalent TD que les enseignants du second degré doivent assurer.

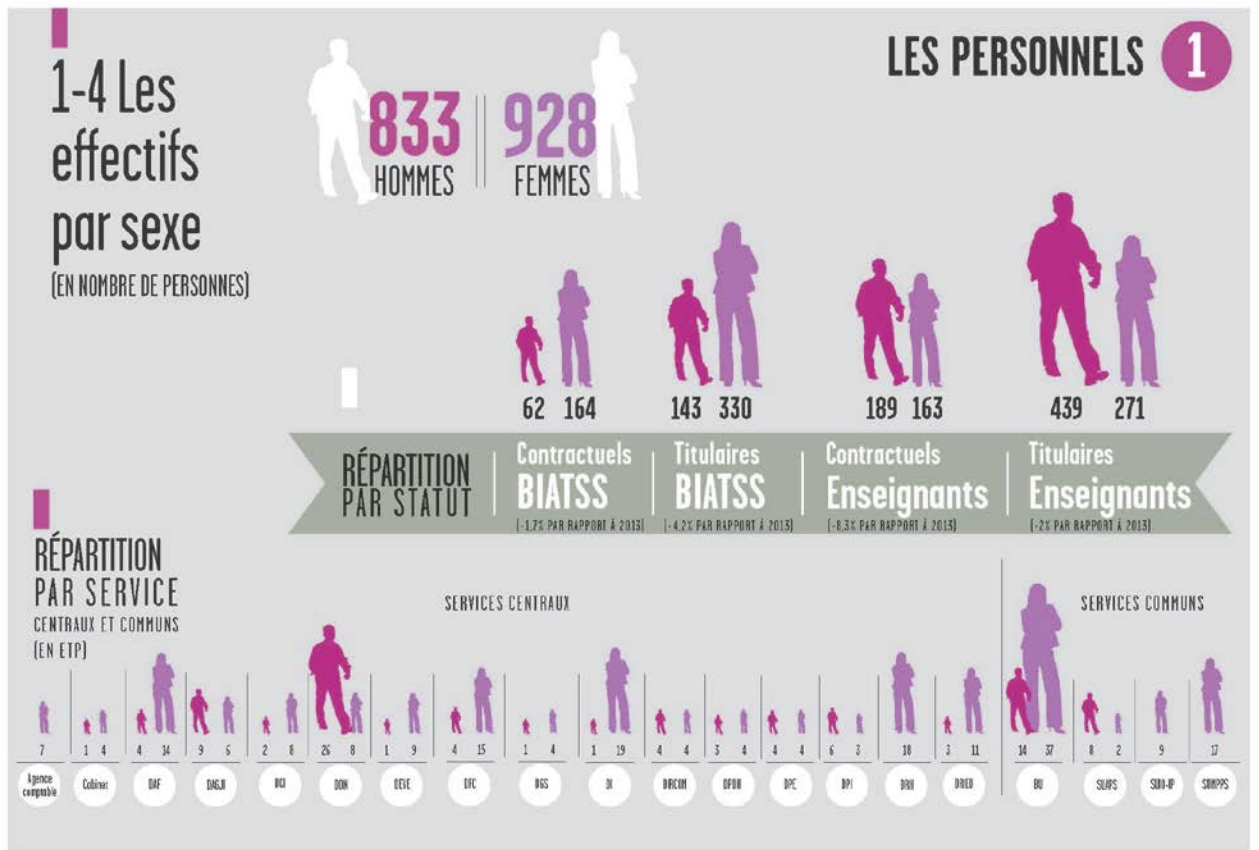
À NOTER E et EC : enseignant et enseignant-chercheur. Un enseignant-chercheur est un enseignant qui a la double mission d'assurer un service d'enseignement et de participer à la recherche fondamentale et appliquée. Réserve : emplois délégués par l'État non actifs.

2 }

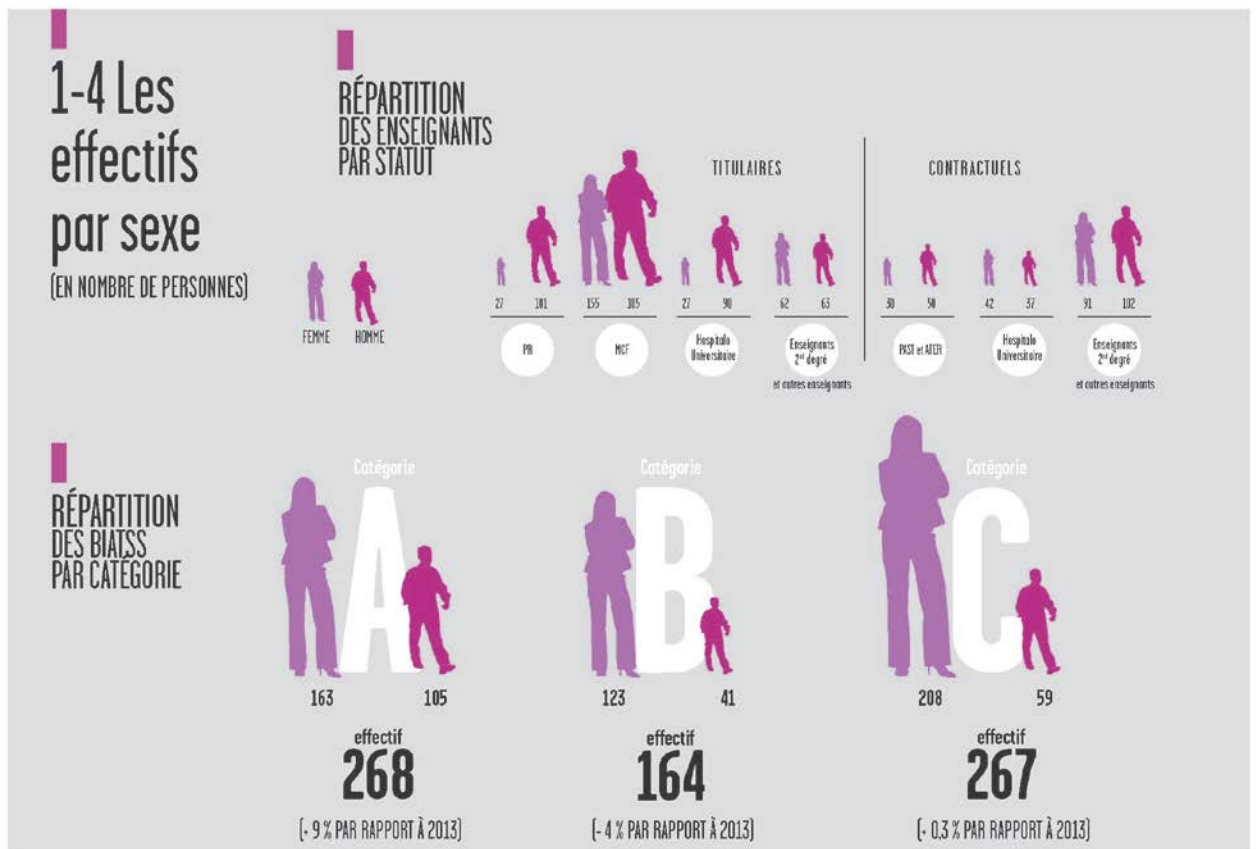
{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }



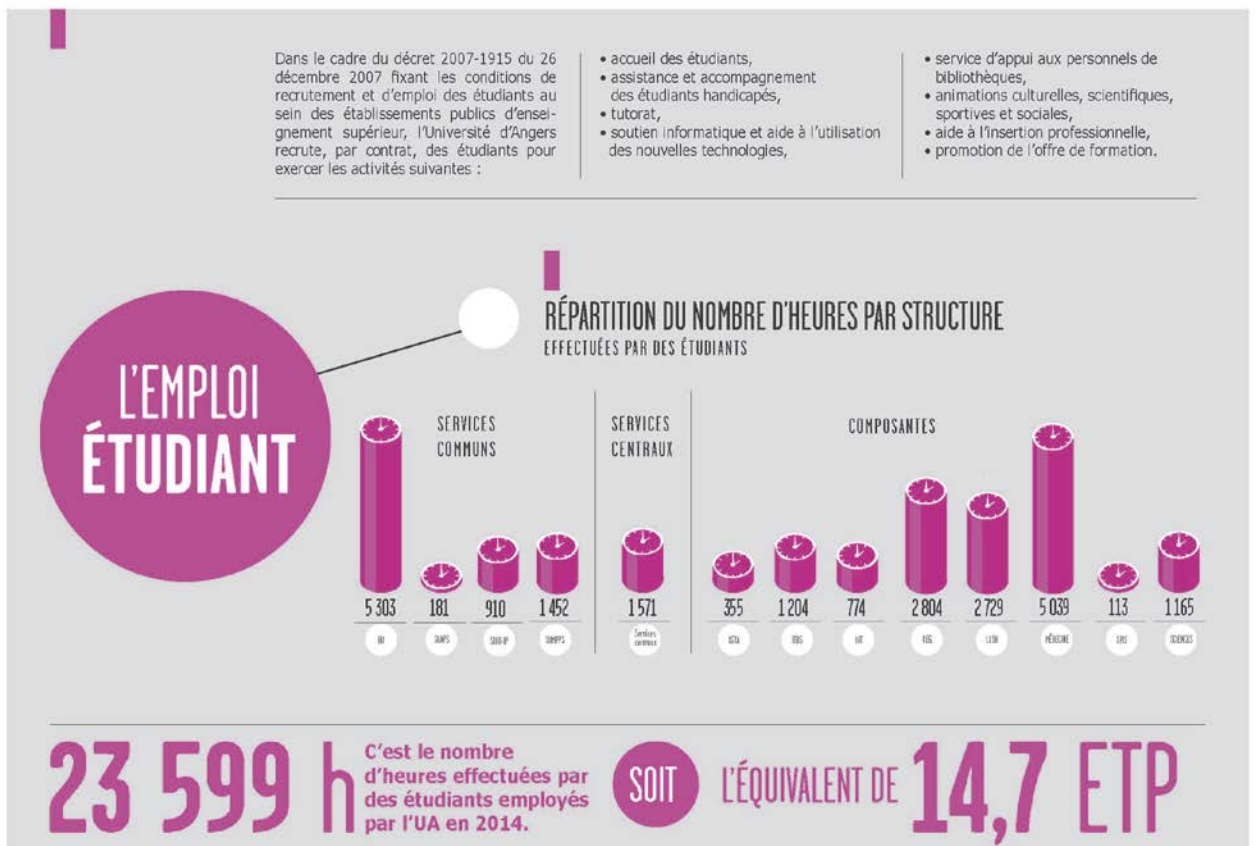
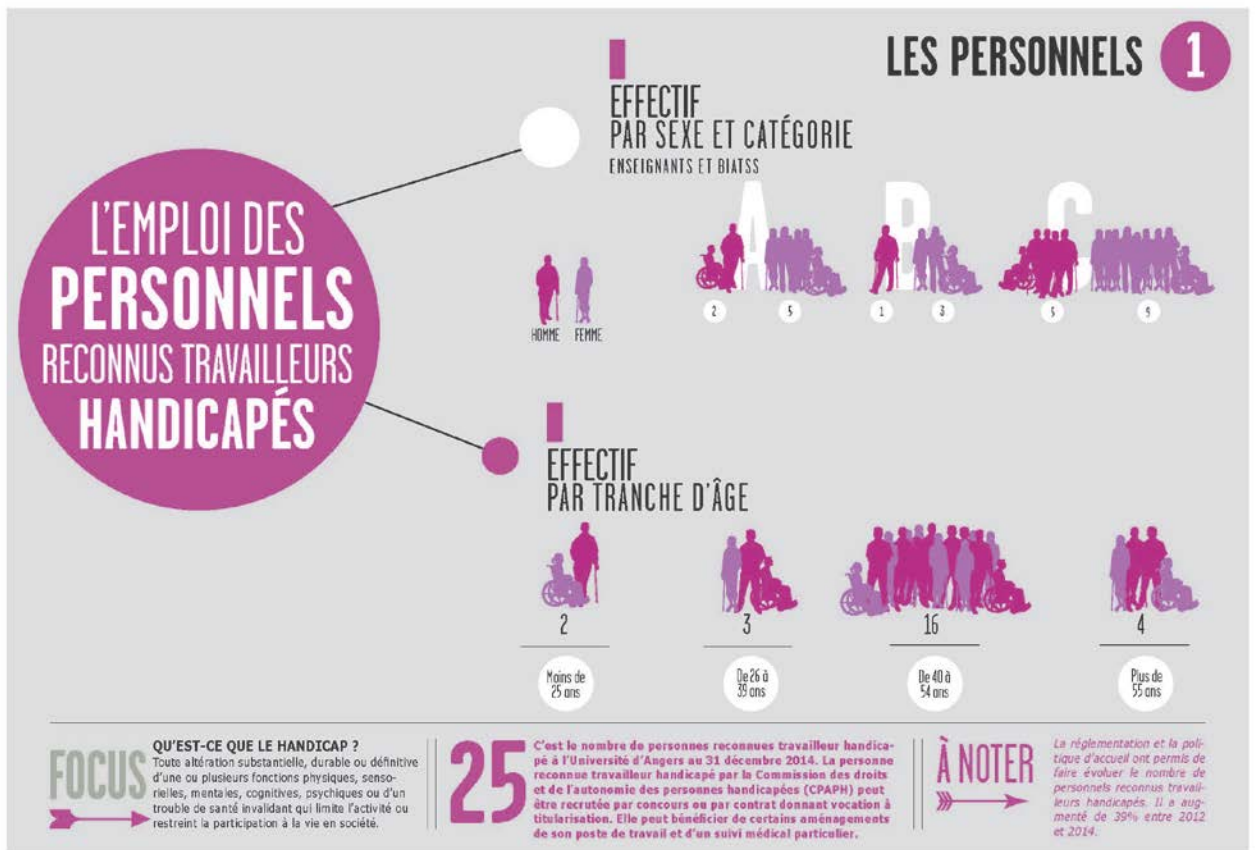


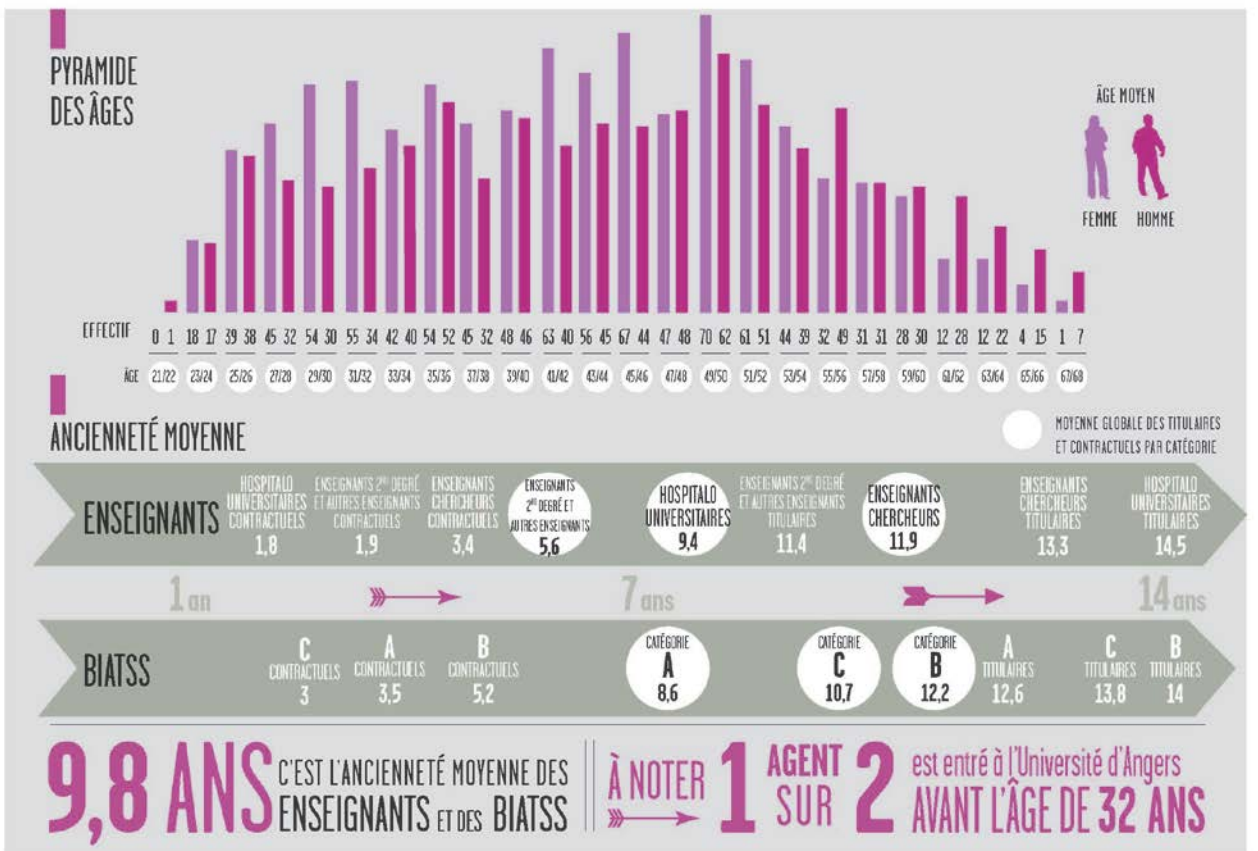
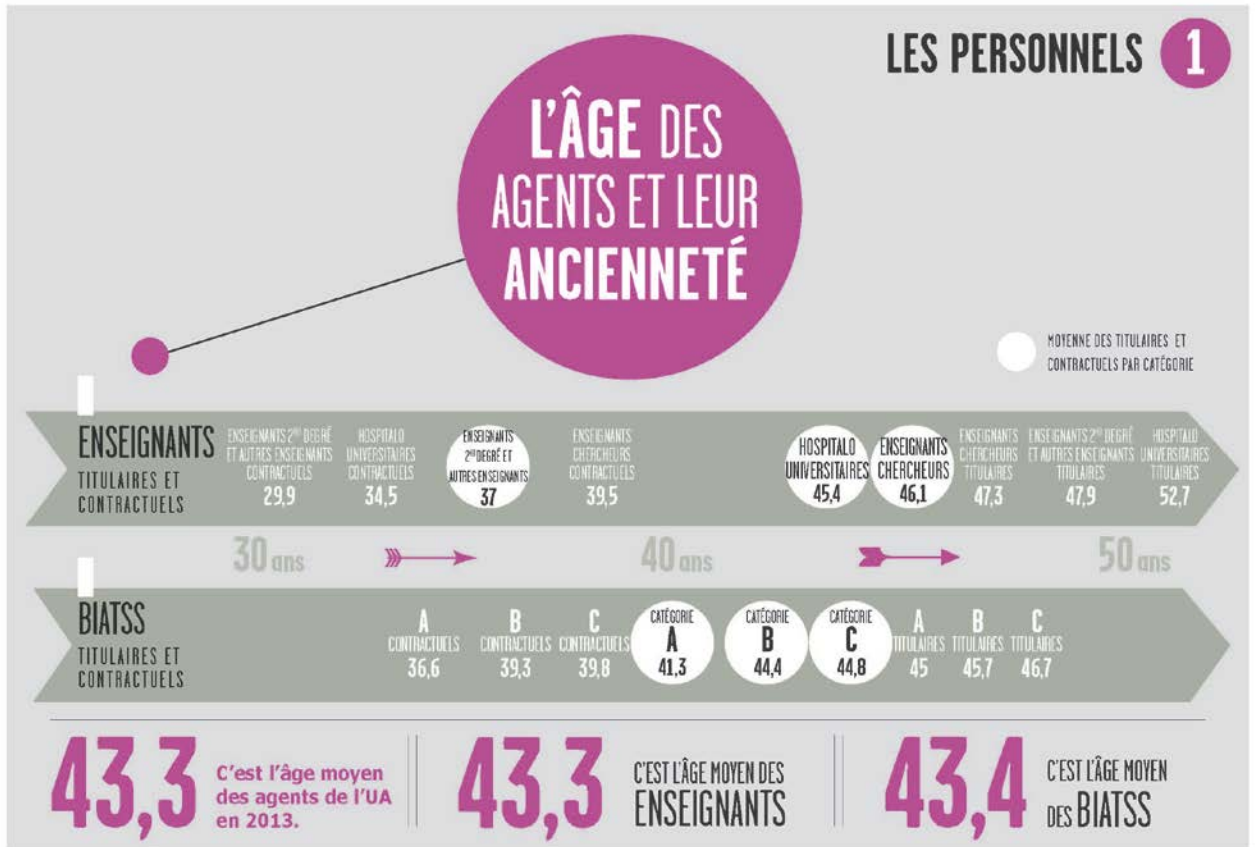


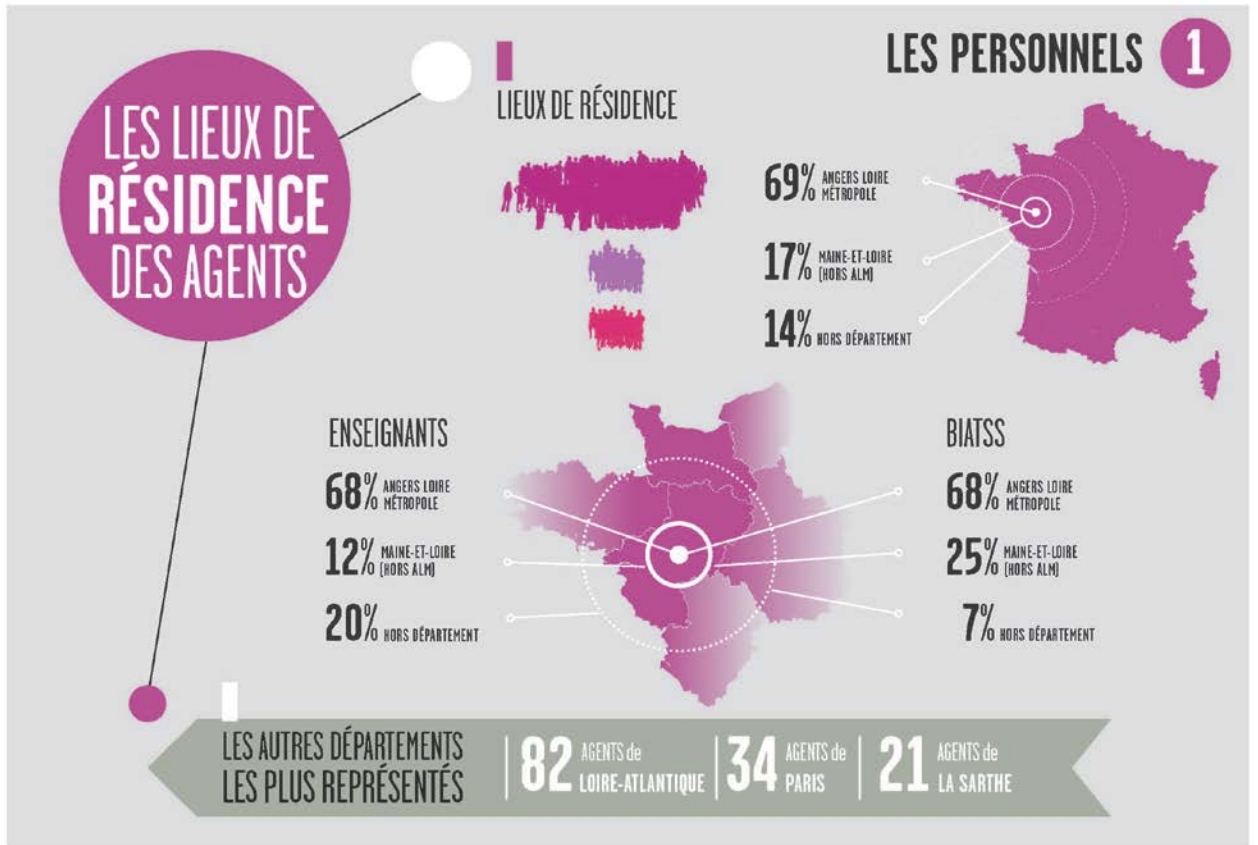
{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 } 7



8 { BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }







{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }

{ 13 }



14 { BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 2

- Les entrants :**
- les recrutements par voie de concours internes, externes ou réservés,
 - les recrutements par contrat,
 - les recrutements par mutation,
 - les réintégrations.

- Les sortants :**
- les départs définitifs : retraites, fins de contrats, décès, départs volontaires,
 - les départs provisoires : congés parentaux, disponibilité, détachement.

LA MOBILITÉ

LES ARRIVÉES ET DÉPARTS EN 2014

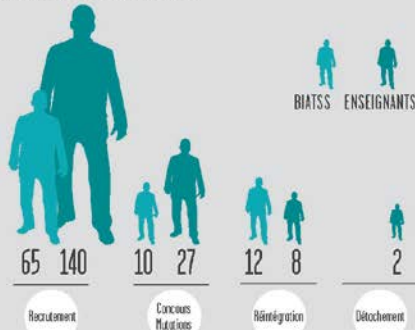


EN 2014, LE **TURNOVER** DE L'UA EST DE **15%**
(CONTRE 14% EN 2013)



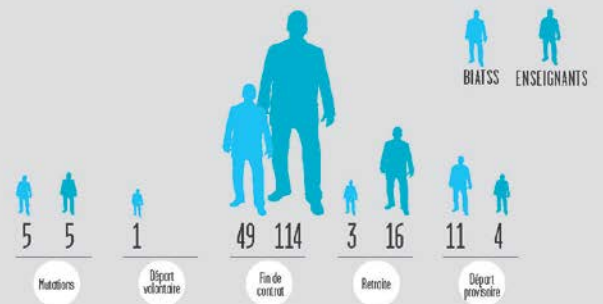
{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 } 15

LE NOMBRE D'ARRIVÉES



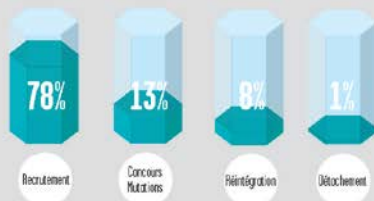
ARRIVÉES

LE NOMBRE DE DÉPARTS



DÉPARTS

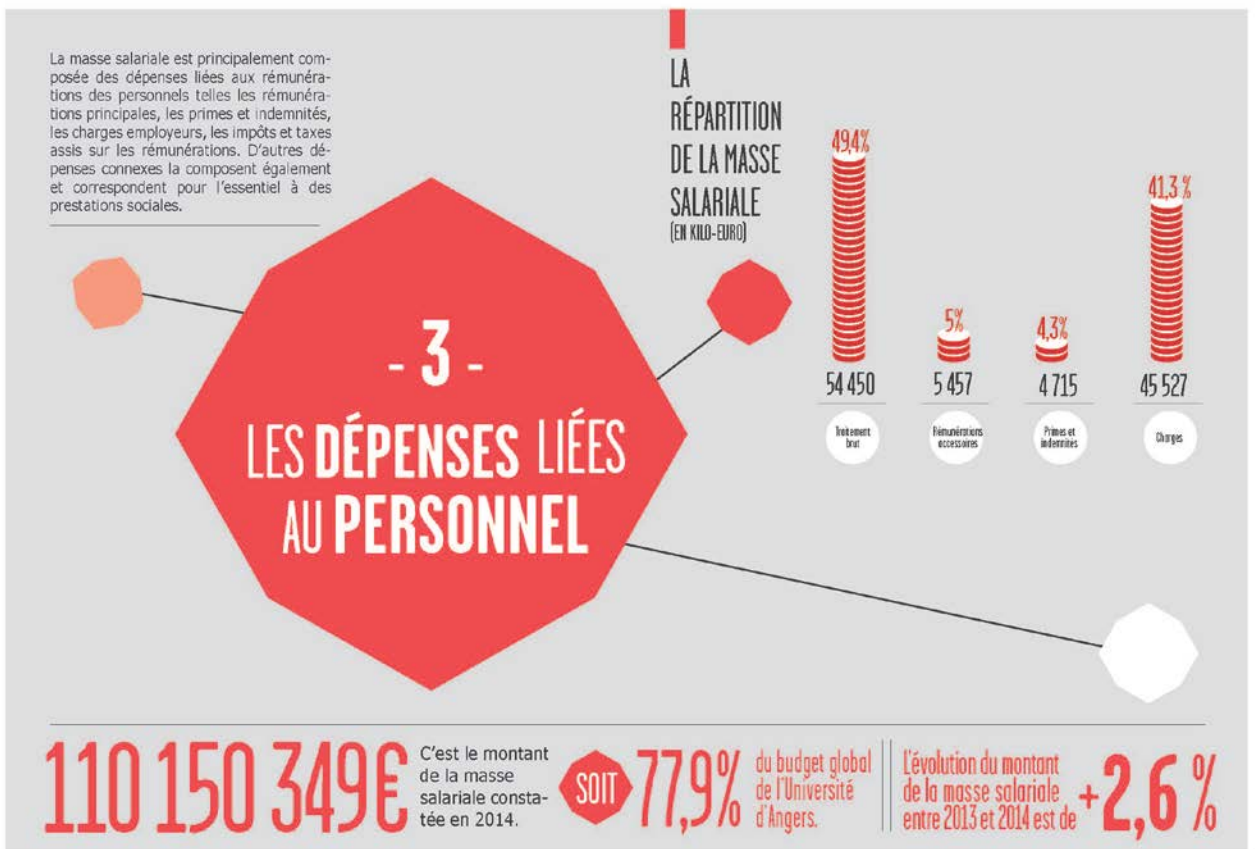
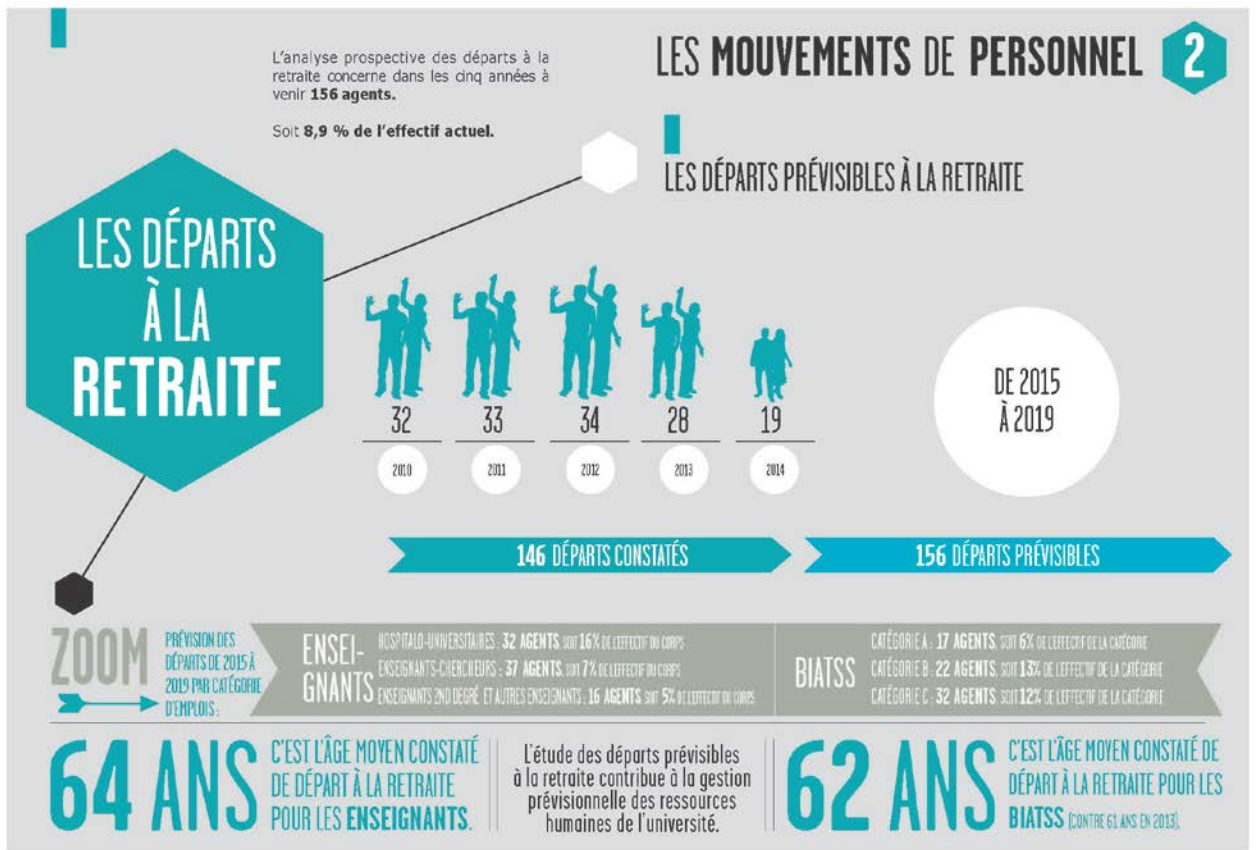
POIDS DES ARRIVÉES PAR NATURE

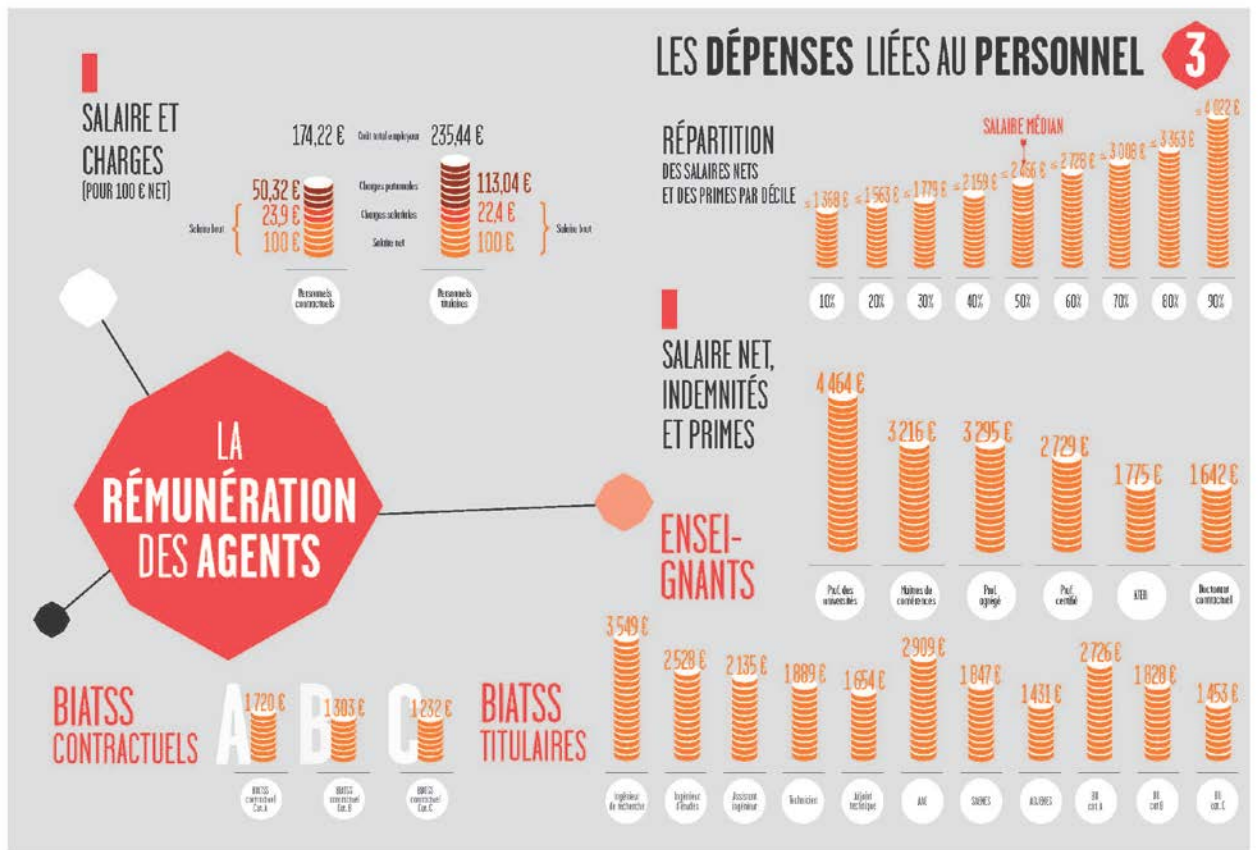


POIDS DES DÉPARTS PAR NATURE



16 } { BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }





- 4 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

(BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014) { 21

Le travail peut être complet, partiel ou non complet.

La durée annuelle légale du temps de travail est fixée à 1 607 h. Le temps de travail peut être complet, partiel ou non complet

LE TEMPS PARTIEL CHOISI

Depuis 2007, le nombre d'agents à temps partiel choisi est relativement stable. 64 % des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet. Le mercredi reste le jour le plus sollicité.

TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL CHOISI	TEMPS NON COMPLET
90%	8%	2%
1 576 AGENTS	148 AGENTS	37 AGENTS

DURÉE DE TRAVAIL

HOMME	FEMME
5	1
17	3
16	2
28	3
23	1
22	1
17	3
5	1

FOCUS ETP LIBÉRÉS PAR LES TEMPS PARTIELS CHOISIS = **38,1**

À NOTER Le temps partiel choisi est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent (soumis à l'avis de son supérieur hiérarchique). Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'àux trois ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

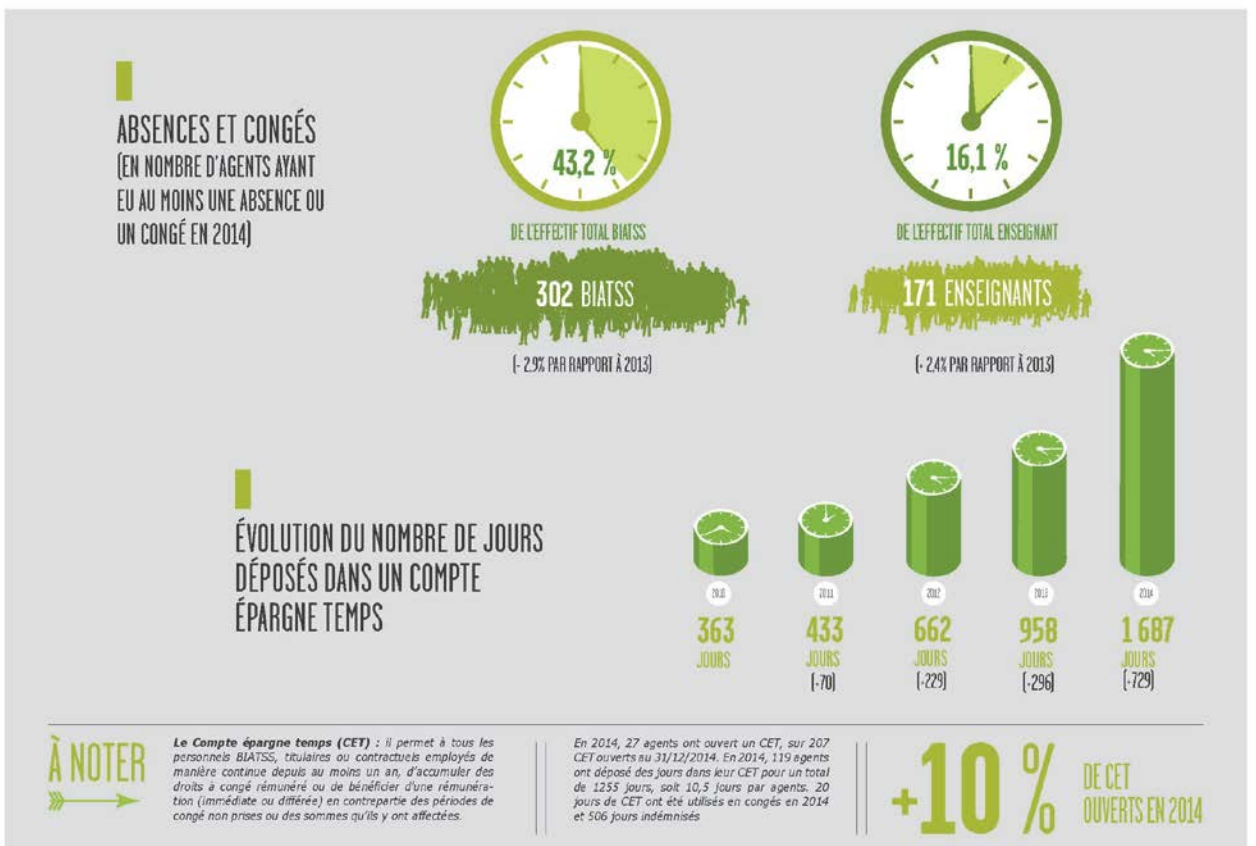
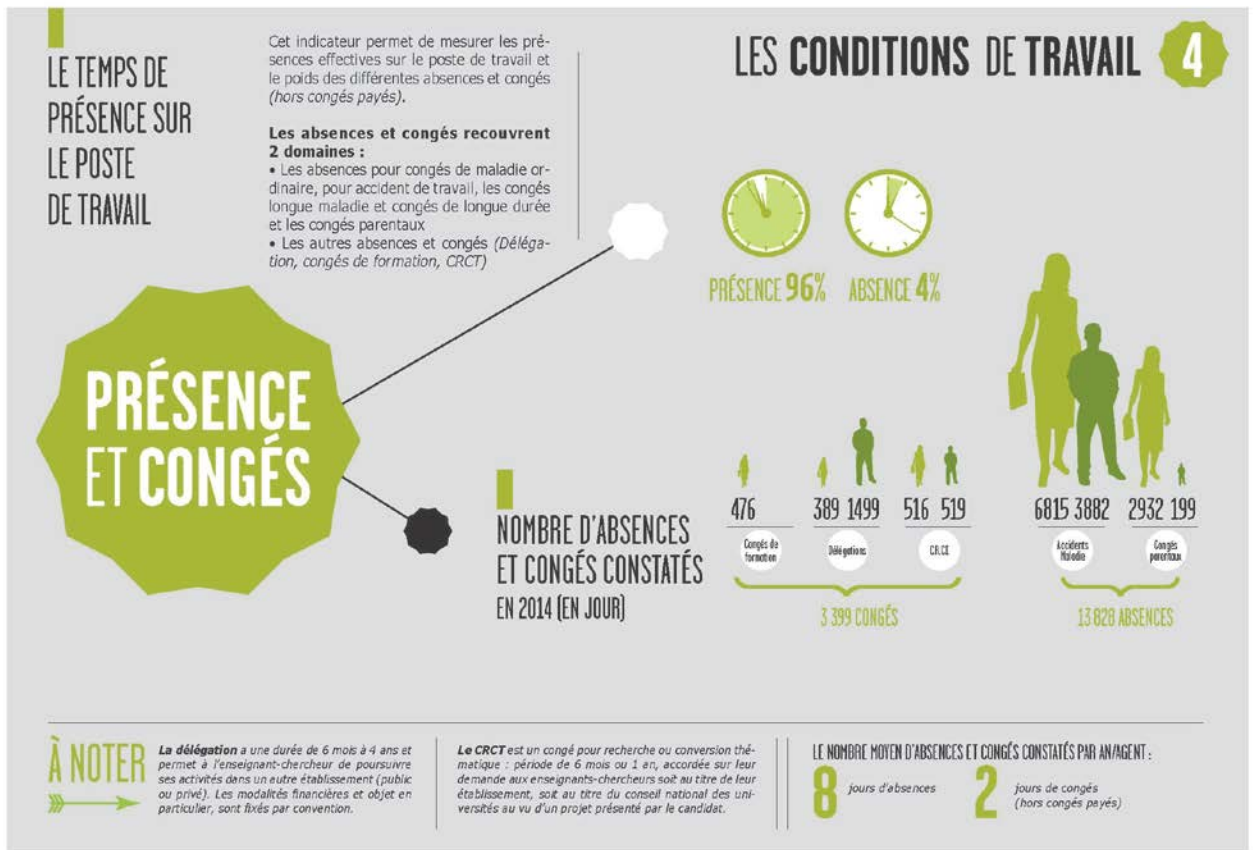
RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI PAR CATÉGORIE

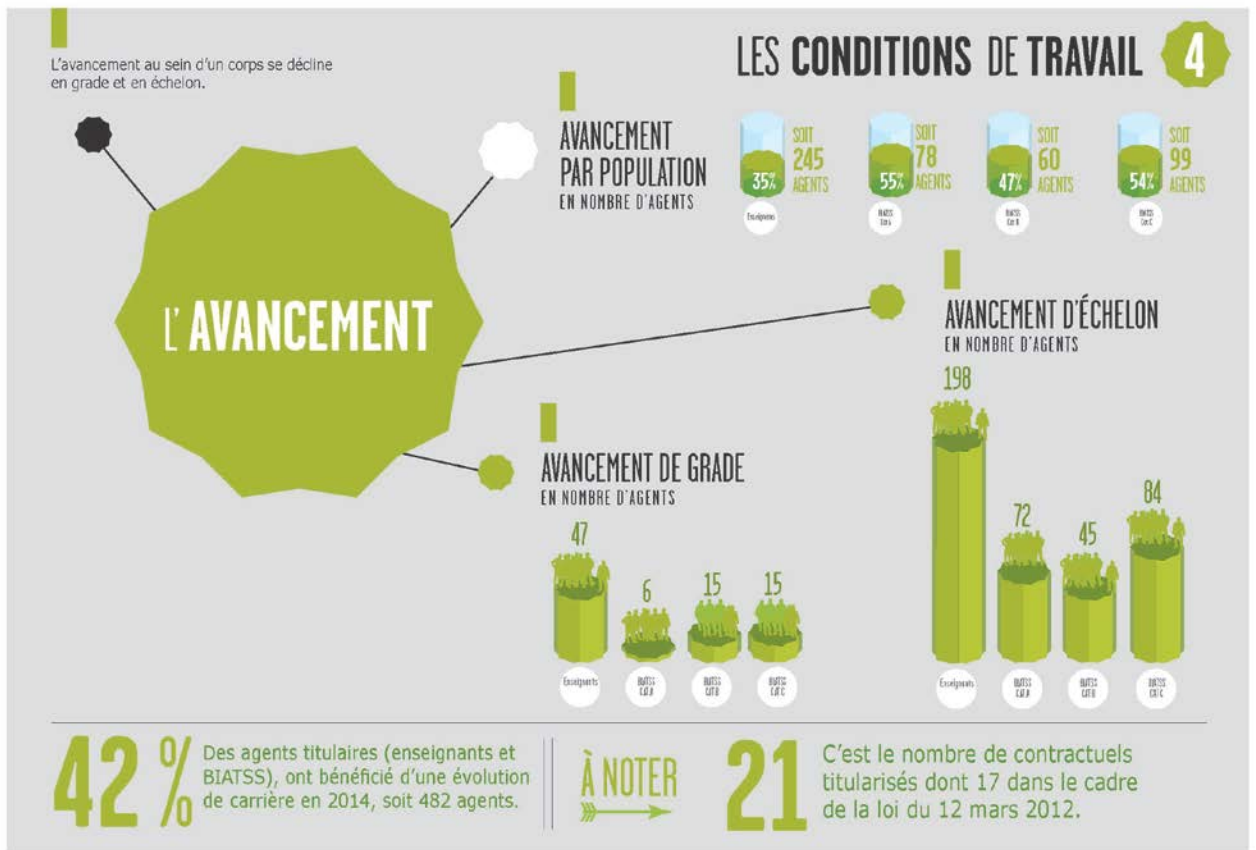
A 4%	B 27%	C 21%
47 AGENTS DONT 39 ENSEIGNANTS	45 AGENTS	56 AGENTS

10,1% des agents à temps partiel choisi sont des hommes.

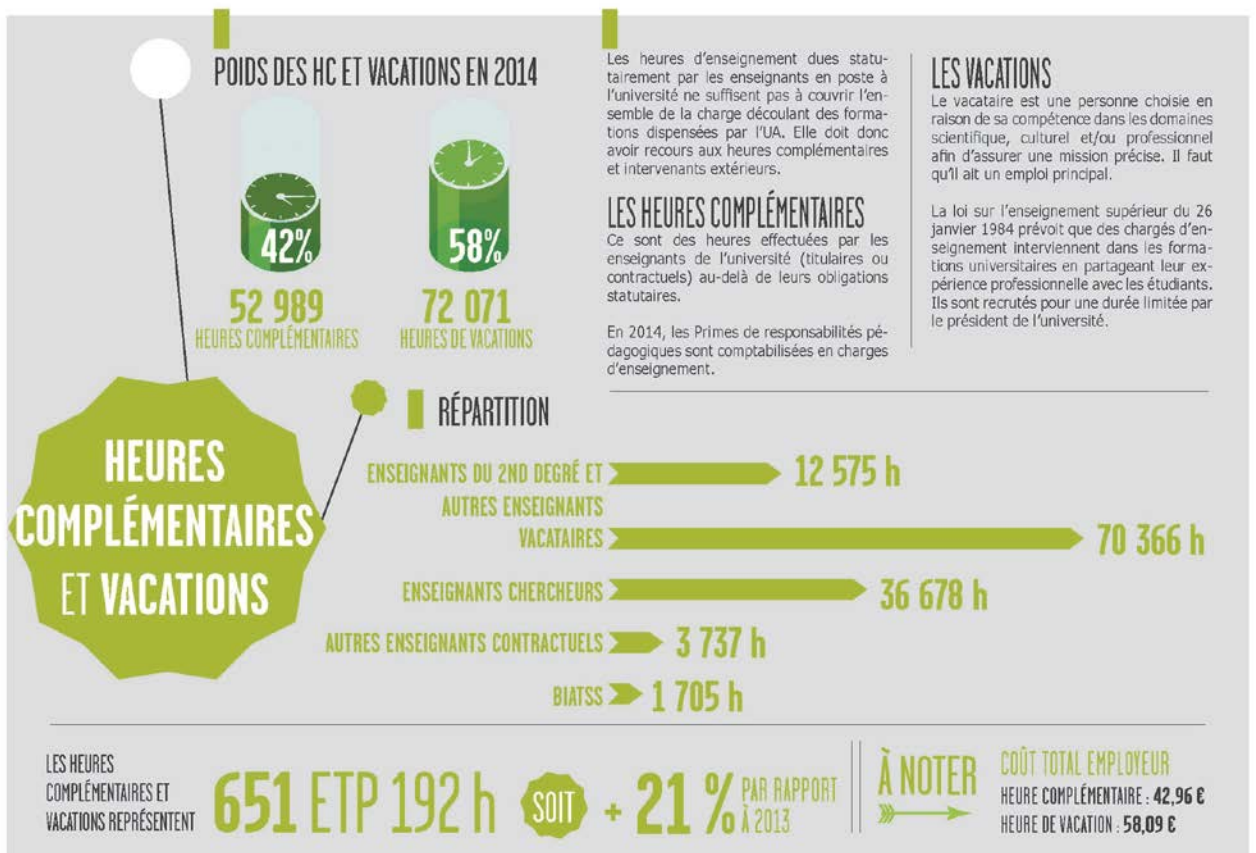
LES AGENTS À TEMPS NON COMPLET sont affectés sur des postes créés comme tel. Dans ce cas, la fraction de temps non-complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par l'université. (Ex : les contractuels à contrat unique ont un support de poste à 50 ou 70%).

22 } (BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014)





{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 } { 25 }



{ 26 } { BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }

- 5 - LA POLITIQUE SOCIALE

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 } { 27 }

L'objectif de la santé au travail est de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions. Son but est aussi de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et de les protéger dans leur emploi contre les risques professionnels dont les risques psycho-sociaux, en toute indépen-

dance et en toute confidentialité. Un médecin de prévention reçoit les personnels de l'université sur rendez-vous ou sur orientation d'une infirmière de prévention, de tout autre professionnel du service ou à la demande de l'administration. Il assure en outre le suivi médical des agents. Des psychologues proposent aux agents des consultations à leur demande.

RÉPARTITION DES VISITES MÉDICALES OCCASIONNELLES

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Sur demande de l'agent	58	25%
Sur demande du médecin	93	40%
Sur demande de l'administration	5	2%
Visites sur le lieu de travail	60	26%
Après accident professionnel	5	2%
Départ en congé	12	5%

À NOTER → **469** personnes ont été reçues en visite médicale périodique (sur convocation) (-13 PAR RAPPORT À 2013)

EN 2014, IL Y A EU 35 ACCIDENTS DE TRAVAIL, 2 MALADIES PROFESSIONNELLES RECONNUES.

+42% d'accidents et maladies en 2014

40 C'est le nombre d'entretiens réalisés par la psychologue en 2014.

88 entretiens ont été réalisés par l'assistante de service social. (-52 PAR RAPPORT À 2013)

FOCUS → LE BUDGET DES PRESTATIONS SOCIALES DISTRIBUÉES EN 2014 REPRÉSENTE 43 300 € (-8%) DONT 8 866 € (-29%) D'AIDE D'URGENCE

(CT)

Le Comité technique

COMPOSITION

Il est présidé par le président de l'Université d'Angers et comprend :

- 10 représentants titulaires du personnel
- 10 représentants suppléants du personnel

Le mandat des représentants du personnel est de quatre ans.

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Le CT débat du bilan social établi annuellement.
En 2014, le comité technique s'est réuni 6 fois.

LA POLITIQUE SOCIALE 5

MISSION

Le CT est consulté sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services,
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des services et leur incidence sur les personnels,
- aux orientations en matière de politique indemnitaire et de critère de répartition y afférents,
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles,
- à l'insertion professionnelle,
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Le Comité technique peut proposer la création en son sein de groupes de travail dont la mission est d'étudier et d'instruire les dossiers préparatoires à certains sujets relevant de sa compétence.

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

(CHSCT)

Le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail

COMPOSITION

C'est une instance consultative présidée par le président de l'université, ou son représentant, et composé :

- De deux représentants de l'administration
- De 6 représentants des personnels
- De deux étudiants titulaires, représentants des usagers
- Du médecin de prévention
- D'un représentant du conseil de prévention

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

En 2014, il s'est réuni 4 fois.

MISSION

Il est chargé de faire toutes propositions utiles au Conseil d'administration de l'université en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Il a pour rôle de procéder à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers et notamment les risques professionnels dont les risques psycho-sociaux. Il a aussi pour rôle de définir le programme de prévention et d'élaborer une politique destinée à limiter les risques professionnels.

Il doit être consulté pour toute nouvelle organisation de travail impactant les personnels.

Il effectue des enquêtes et des visites de terrain concernant les risques divers et propose au président les mesures visant à éliminer ou réduire les risques présents et à améliorer les conditions de travail.

(CPE)

La Commission paritaire d'établissement

COMPOSITION

La CPE est présidée par le président ou son représentant.
Les CPE sont organisées par groupe de corps : ITRF, AENES, Bibliothèque.

Pour les représentants du personnel :
La CPE ITRF est composée de 6 membres titulaires et 6 membres suppléants.
La CPE AENES est composée de 5 membres titulaires et 4 membres suppléants.
La CPE bibliothèque est composée de 4 membres titulaires et 4 membres suppléants.

Pour les représentants de l'administration :
15 membres sont titulaires et 15 membres sont suppléants.
Le mandat des représentants est de trois ans.

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La CPE s'est réunie 8 fois en 2014.

MISSION

La CPE est consultée :

- pour les titularisations ou prolongations de stage,
- les mutations internes et externes,
- les listes d'aptitude et tableaux d'avancement,
- les détachements et intégrations dans un autre corps ou cadre d'emploi,
- les licenciements pour insuffisance professionnelle,
- les concours internes et externes des ITRF,
- les désaccords concernant l'évaluation ou le temps partiel,
- les démissions.

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

(CCP)

La Commission consultative paritaire des agents non titulaires

COMPOSITION

La CCP est présidée par le président ou son représentant.
Elle est composée de 14 membres titulaires et 14 membres suppléants pour les représentants de l'administration et pour les représentants du personnel.
Le mandat des représentants est de quatre ans.

—

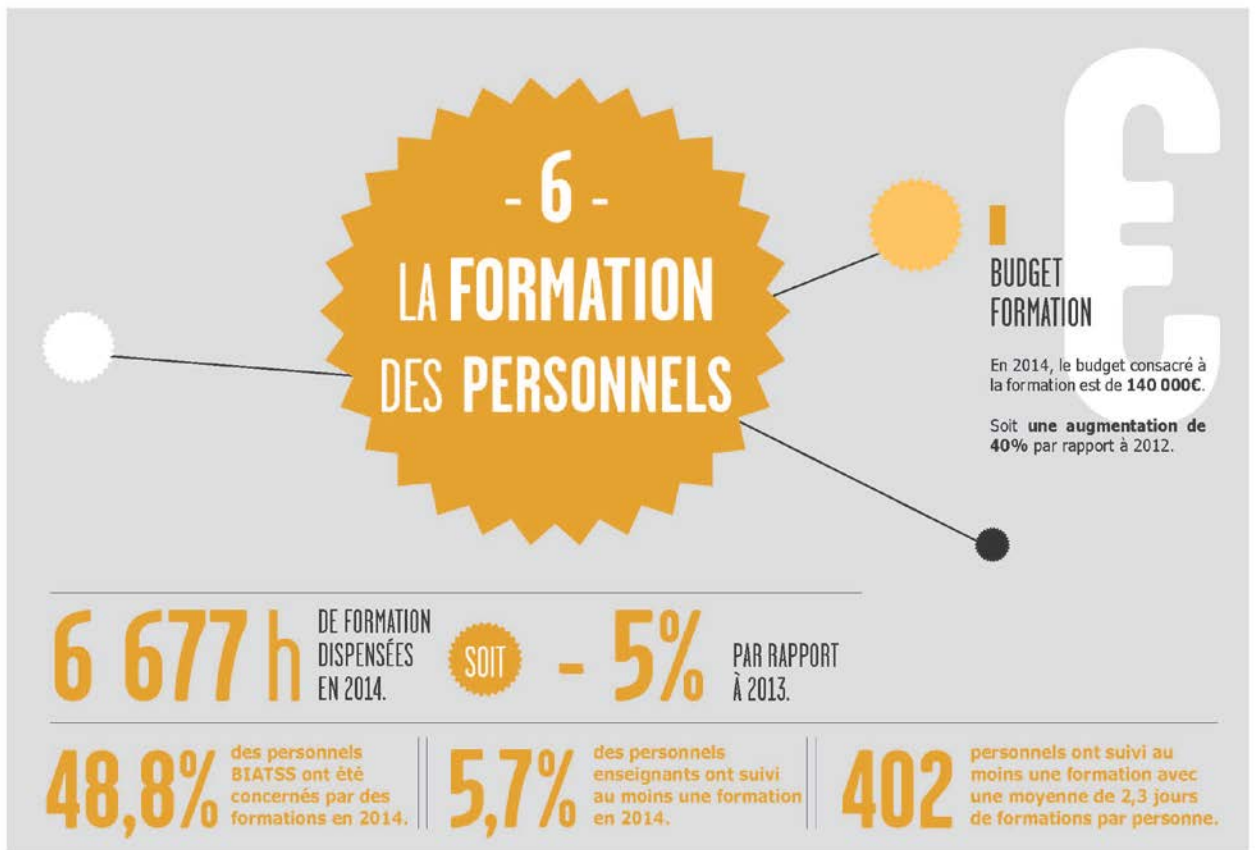
FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La CCP s'est réunie 2 fois en 2014.

MISSION

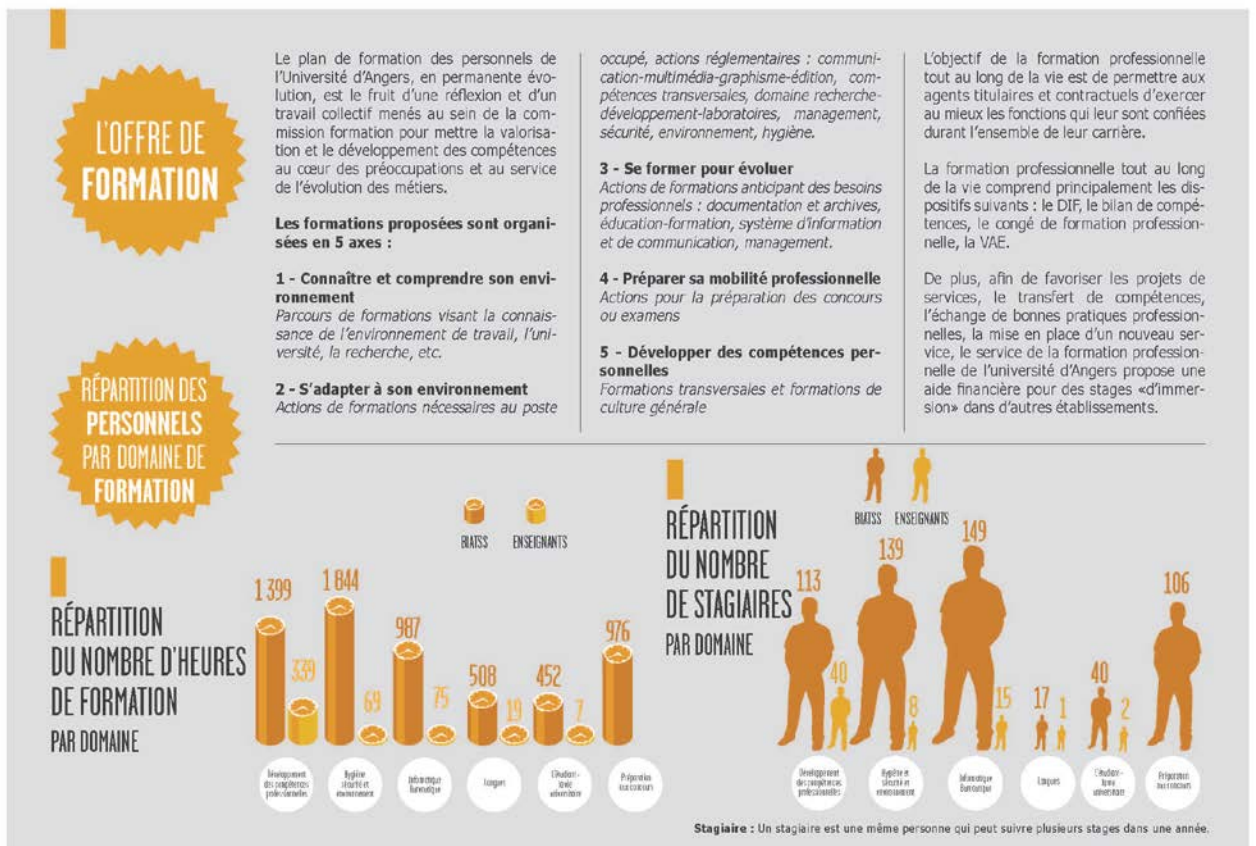
La CCP est consultée :

- les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai,
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- le non renouvellement des contrats à l'initiative de l'employeur ou de l'agent,
- le renouvellement des CDD,
- la transformation des CDD en CDI,
- le mouvement interne des contractuels,
- les temps partiels.



{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }

{ 31 }



{ 32 } { BILAN SOCIAL Université d'Angers 2014 }

RÉGLEMENTATION

La réglementation des départs prévisibles à la retraite

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 a réformé les retraites.

Les agents peuvent partir à la retraite à partir de 60 ans, si ceux-ci sont nés avant le 1^{er} juillet 1951. Pour ceux nés à partir du 1^{er} juillet 1951, l'âge minimum à partir duquel ils peuvent partir à la retraite dépend de l'année de naissance :

Fonctionnaires nés à partir du	Âge minimum de départ en retraite	Date de départ possible à partir du
1 ^{er} juill. 1951	60 ans + 4 mois	1 ^{er} nov. 2011
1 ^{er} janv. 1952	60 ans + 9 mois	1 ^{er} oct. 2012
1 ^{er} janv. 1953	61 ans + 2 mois	1 ^{er} mars 2014
1 ^{er} janv. 1954	61 ans + 7 mois	1 ^{er} août 2015
1 ^{er} janv. 1955	62 ans	1 ^{er} janv. 2017

Le départ à la retraite à partir de 62 ans ne s'applique donc que si les agents sont nés à partir du 1^{er} janvier 1955.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les agents doivent justifier d'au moins 2 ans de services publics minimum dans un ou plusieurs emplois de catégorie sédentaire (jusqu'au 31 décembre 2010, il fallait justifier d'au moins 15 ans de services)

Des dispositifs autorisent, dans certaines situations et sous certaines conditions, un départ en retraite anticipé :

- sans condition d'âge, en cas de retraite pour invalidité,
- à partir de 55 ans, en cas d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou en cas de reconnaissance de travailleur handicapé,
- en cas de carrière longue c'est-à-dire si l'agent a commencé à travailler jeune et justifie, avant l'âge minimum légal de départ à la retraite, du nombre de trimestres d'assurance suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein,
- sans condition d'âge, en cas d'accomplissement d'au moins 15 ans de services dans la fonction publique et en étant parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

- à partir de 65 ans, si l'agent a interrompu son activité professionnelle pendant au moins 30 mois consécutifs (2 ans et demi) pour s'occuper d'un membre de sa famille en qualité d'aïdant familial,
- sans condition d'âge, si l'agent a accompli au moins 15 ans de services et est atteint, ou a un conjoint atteint, d'une infirmité ou d'une maladie incurable rendant l'exercice de toute profession impossible,
- sans condition d'âge, si l'agent a accompli au moins 15 ans de services dans la fonction publique et est parent d'au moins 3 enfants.

La réglementation pour l'emploi des personnes handicapées

En France, l'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation.

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés, un **quota de 6% de salariés handicapés**. Ainsi, la proportion de ces travailleurs doit être de 6% de l'effectif. Une déclaration est faite au 1^{er} janvier de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs handicapés employés. En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une pénalité financière à reverser au FIPHFP (*Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*).

La loi prévoit également que ce taux d'emploi direct soit majoré par les dépenses en faveur du maintien en emploi, de l'emploi des travailleurs handicapés et de la sous-traitance en faveur de structures employant des personnes handicapées. Ces actions peuvent faire l'objet d'une convention avec le FIPHFP, c'est le taux d'emploi légal.

Dans ses campagnes d'emploi, l'Université d'Angers respecte le taux d'emploi légal de 6 %. Elle s'est aussi engagée dans une politique de recrutement, d'accueil et d'accompagnement en faveur des personnes en situation de handicap.

Les personnels contractuels ou titulaires peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides, tant sur le plan médical, qu'au niveau de l'aménagement du poste de travail, des aménagements d'horaire, des mutations...

Pour se faire reconnaître travailleur handicapé, il faut prendre contact auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son département.

La déclaration se fait auprès de la Direction des ressources humaines, service action sociale. Un questionnaire est à disposition pour aider à préciser les besoins particuliers des agents. Cette démarche s'inscrit et demeure dans un cadre **strictement confidentiel**.

La réglementation pour les vacances

L'Université d'Angers recrute des vacataires (Décret n°87-889 du 29 octobre 1987) afin de couvrir l'ensemble des charges d'enseignement.

On distingue :

Les chargés d'enseignement vacataires : ce sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale. Ils peuvent exercer 187 HeTD.

Les agents temporaires vacataires, pouvant exercer 96 HeTD.

- Ils doivent être âgés de moins de vingt-huit ans au 1^{er} septembre de l'année universitaire considérée et être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

- Les personnes âgées de moins de soixante-cinq ans, bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraités ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement, sont également concernées.

ANNEXES

SIGLES

8 COMPOSANTES :

- Faculté de droit, d'économie et de gestion (DEG)
- Faculté de lettres, langues et sciences humaines (LLSH)
- Faculté de sciences (sciences)
- Faculté de médecine (médecine)
- UFR Sciences pharmaceutiques et ingénierie de la santé (SPIS)
- UFR ESTHUA, Tourisme et culture
- ISTIA
- IUT

4 SERVICES COMMUNS :

- SUIO-IP (orientation et insertion professionnelle)
- SUAPS (sport)
- SUMPPS (médecine préventive)
- BU (bibliothèque)

14 SERVICES CENTRAUX :

- DAF (direction des affaires financières)
- DAGII (direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles)
- DGS (Direction générale des services)
- DIRCOM (direction de la communication)
- DCI (direction de la culture et des initiatives)
- DDII (direction du développement du numérique)
- DEVE (direction des enseignements et de la vie étudiante)
- DFC (direction de la formation continue)
- DI (direction de l'international)
- DPE (direction du pilotage et de l'évaluation)
- DPDI (direction de la prévention et du développement humain)
- DPI (direction du patrimoine immobilier)
- DRIED (direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales)
- DRH (direction des ressources humaines)