

DELIBERATION CA087-2019

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;
Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;
Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers ;
Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'administration le 18 septembre 2019.

Objet de la délibération : Bilan Social 2018

Le Conseil d'administration réuni le 26 septembre 2019 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

Le Bilan social 2018 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 25 voix pour.

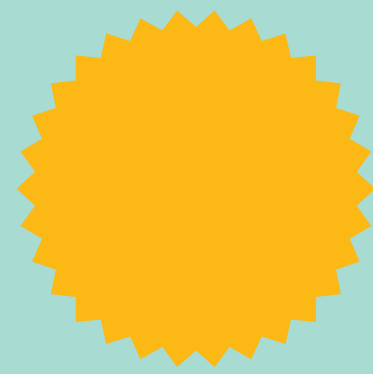
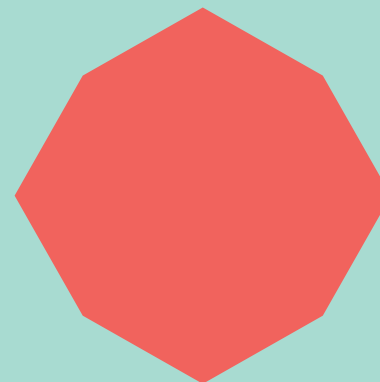
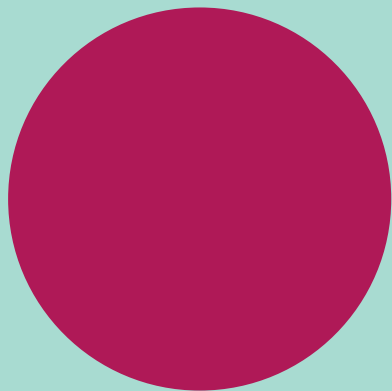
Fait à Angers, le 27 Septembre 2019

*Pour le Président et par délégation,
Le directeur général des services*
Olivier HUISMAN

Signé

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. 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 ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. 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 et mis en ligne le : 3 octobre 2019



BILAN SOCIAL

2018



Édito

En rendant publiques des données exploitables par tous, le bilan social 2018 décrit et qualifie les ressources humaines, leur gestion et leur accompagnement à l'Université d'Angers. Il s'agit à la fois d'un outil du dialogue social et d'un document contribuant à la bonne connaissance de notre établissement.

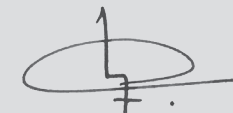
Notre attractivité, notre dynamisme et

le succès de la politique engagée depuis plusieurs années afin de conduire nos étudiant.e.s vers la réussite ne sont permises que grâce à l'engagement constant des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et Biatss.

Aussi ce bilan social et ses silhouettes, décrivant de manière synthétique nos ressources humaines, ne doivent pas nous

faire oublier que chacun.e de nos 1 925 personnels est essentiel.le dans notre fonctionnement au service de la formation et la recherche. Je les en remercie.

Christian Roblédo
président de l'Université d'Angers



Sommaire

1 Les personnels1

- Les postes et leur occupation2
- L'emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés9
- L'emploi étudiant10
- L'âge des agents et leur ancienneté11
- Les lieux de résidence des agents13

2 Les mouvements de personnels14

- La mobilité15
- Les départs à la retraite17

3 Les dépenses liées au personnel18

- La rémunération des agents19
- Facteurs principaux d'évolution de la masse salariale ...20

4 Les conditions de travail 21

- Durée de travail22
- Présence et congés23
- L'avancement27
- Heures complémentaires et vacances28

5 La politique sociale 29

- La santé au travail et l'action sociale30
- Les instances du dialogue social31

6 La formation des personnels 33

- L'offre de formation34
- La répartition des personnels par domaine de formation 34

Annexes35



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 **1967 POSTES**
AU 31 DÉCEMBRE 2018

ÉTAT

BIATSS : 576 POSTES

E et EC : 957 POSTES

RÉSERVE : 30 POSTES

UA

404 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 ½ 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.

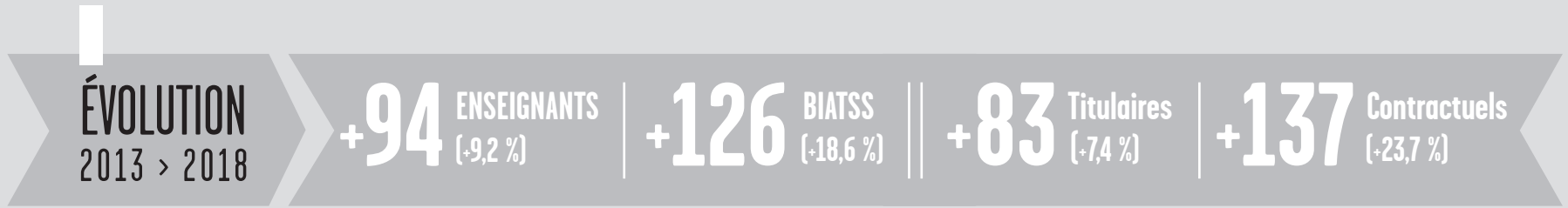
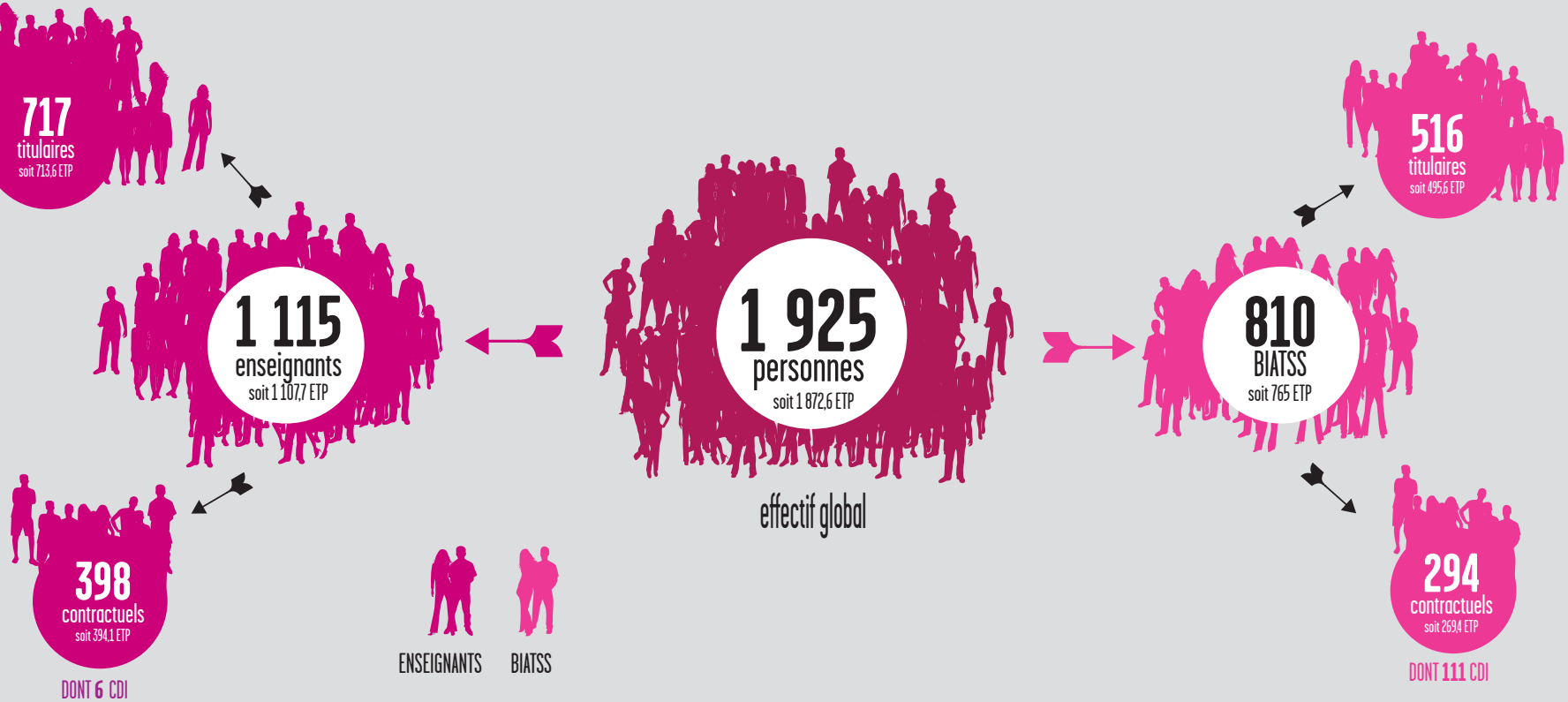
À NOTER

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 activés.

LES PERSONNELS 1

L'EFFECTIF GLOBAL
AU 31/12/2018



FOCUS

L'Université d'Angers accueille **24 456 étudiants** pour l'année universitaire 2018/2019, soit :

- 1 enseignant pour 22 étudiants
- 1 BIATSS pour 32 étudiants

L'UA c'est **1 115** ENSEIGNANTS & **810** BIATSS

1-2 Panorama des effectifs

LES ENSEIGNANTS

Les différents corps d'enseignants :

● **ENSEIGNANTS/CHERCHEURS :** professeur des universités (PR), maître de conférences (MCF), attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), professeur associé (PAST).

● **ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DES DISCIPLINES MÉDICALES :**

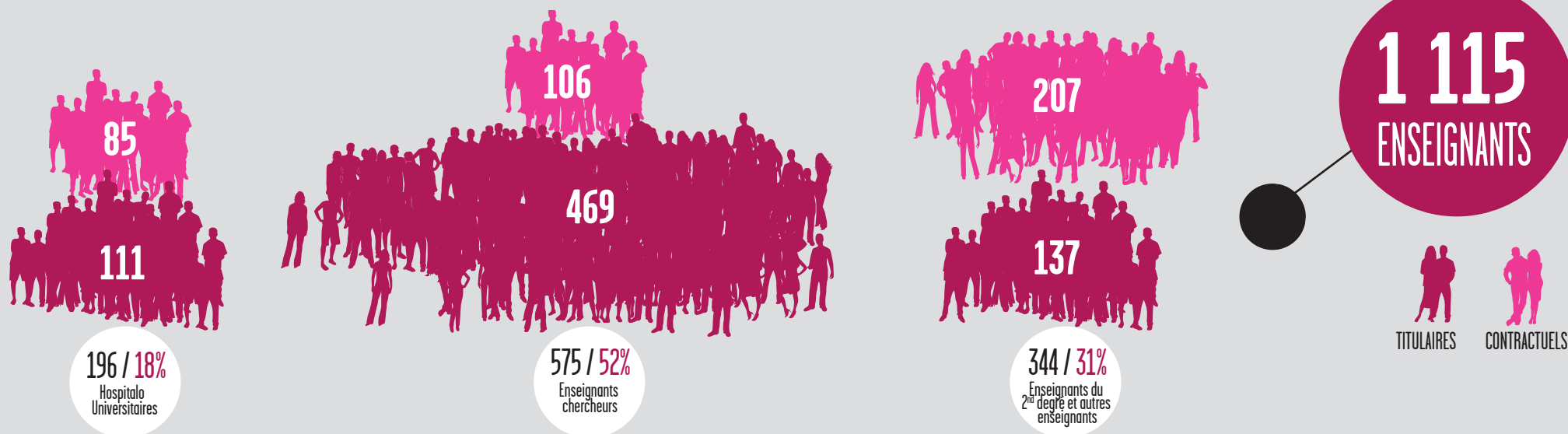
professeur universitaire – praticien hospitalier (PU-PH), maître de conférences – praticien hospitalier (MCU-PH), praticien hospitalo-universitaire (PHU), assistant de médecine (ASM), chef de clinique...

● **ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ :**

professeur agrégé (PRAG), professeur certifié (PRCE), professeur d'EPS, professeur des lycées professionnels (PLP)...

● **LES AUTRES ENSEIGNANTS :**

maître de langues, lecteur, doctorant contractuel avec charges d'enseignement.



ZOOM

Qui sont les contractuels ? ASM, PHU, chef de clinique, ATER, moniteur, lecteur, maître de langues, doctorant contractuel, professeur associé, professeur contractuel du second degré, post-doctorant.

Qui sont les titulaires ? MCF (46,2%) ; PR (19,2%) ; PUPH (10,2%) ; PRAG (10%).

1 BIATSS POUR 1,4 enseignant

LES BIATSS

On appelle BIATSS les personnels non enseignants, personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé. Ils exercent au sein des composantes, des laboratoires et des services.

LES PERSONNELS

1

RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



331 = 41%

(+2% PAR RAPPORT À 2017)



212 = 26%

(+8% PAR RAPPORT À 2017)



267 = 33%

(-3% PAR RAPPORT À 2017)

810
BIATSS

TITULAIRES CONTRACTUELS



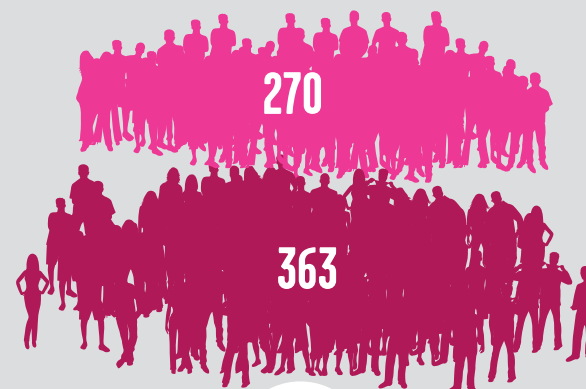
106

106 / 13%
AENES



44

44 / 5%
bibliothèques



270

363

633 / 78%
ITRF



24

3

27 / 3%
MEDICAUX
et SOCIAUX

ZOOM

Les 3 catégories hiérarchiques

- **Cat. A :** Fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.

- **Cat. B :** Fonctions d'applications et de mise en œuvre des procédures.
- **Cat. C :** Fonctions techniques et d'exécution.

DÉFINITIONS

Il existe 3 filières :

- **AENES :** administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- **Bibliothèques universitaires, documentation...**
- **ITRF :** ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.

1-3 Les effectifs par structure

7 COMPOSANTES

Les composantes universitaires sont les différentes entités qui composent l'université :

- Faculté de droit, d'économie et de gestion (DEG)
- Faculté de lettres, langues et sciences humaines (LLSH)
- Faculté des sciences (sciences)
- Faculté de Santé (Santé)
- IUT
- Istia
- UFR Esthvia, Tourisme et culture

Elles bénéficient d'une certaine autonomie, différente selon leur type. Elles sont étroitement associées au projet de formation et de recherche de l'établissement et sont dirigées par un directeur, aussi appelé doyen.

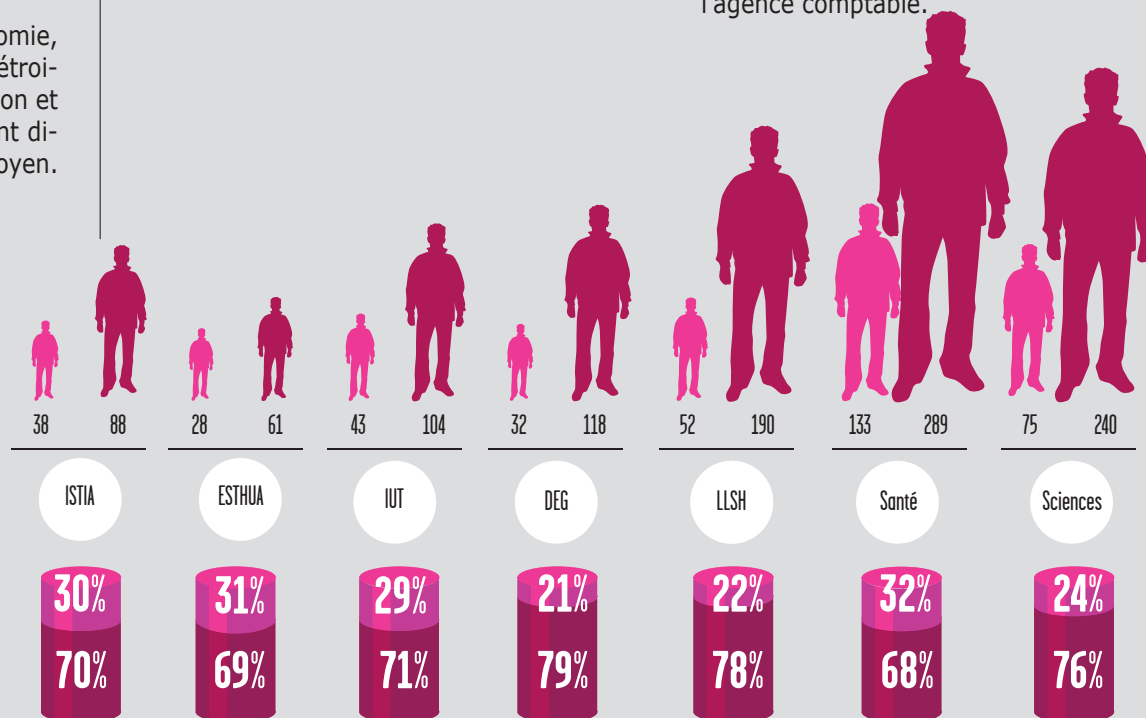
5 SERVICES COMMUNS

Les services communs d'une université sont créés par délibération statutaire du conseil d'administration. Ils sont dirigés par un directeur nommé par le président de l'université. Certains services communs sont prévus par la loi. Ils assurent différentes missions comme le fonctionnement des bibliothèques universitaires ou l'accueil et l'orientation des étudiants.

13 SERVICES CENTRAUX

Les services qui ne sont pas régis par un décret spécifique sont appelés services généraux ou centraux. Ils sont chargés des missions ne pouvant être assurées par les composantes et les services communs. Chaque université est libre de définir le périmètre d'activité de ses services centraux (ressources humaines, services financiers, services techniques, communication, etc.). À ces services s'ajoutent le cabinet et l'agence comptable.

RÉPARTITION ENSEIGNANTS/BIATSS (EN NOMBRE ETP)



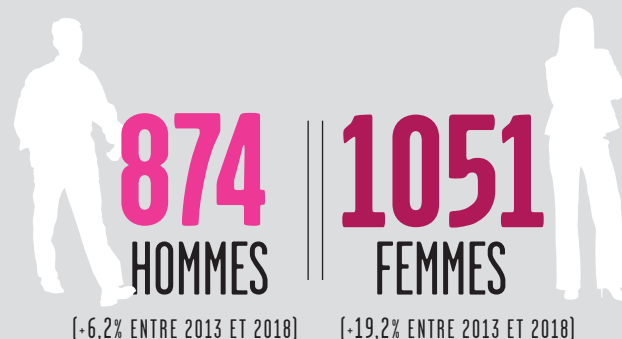
80% des équivalents temps plein (ETP) travaillent dans les composantes et laboratoires de l'université.

14% des ETP travaillent dans les services centraux.

6% des ETP travaillent dans les services communs.

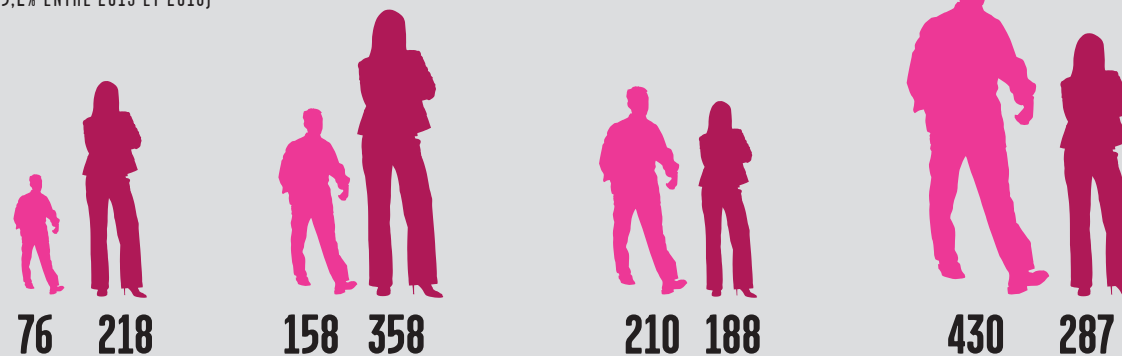
1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)



LES PERSONNELS

1



RÉPARTITION PAR STATUT

Contractuels
BIATSS

(-2,8% PAR RAPPORT À 2017)

Titulaires
BIATSS

(-4% PAR RAPPORT À 2017)

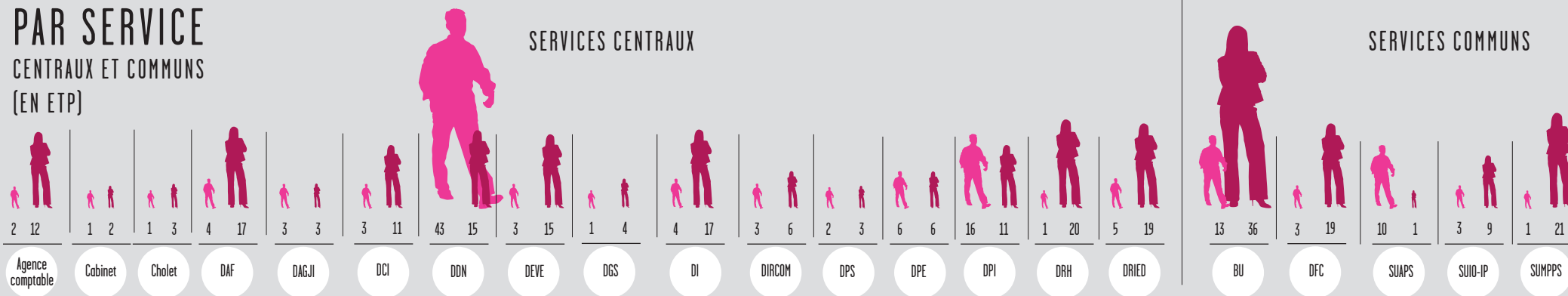
Contractuels
Enseignants

(-3,6% PAR RAPPORT À 2017)

Titulaires
Enseignants

(-1,8% PAR RAPPORT À 2017)

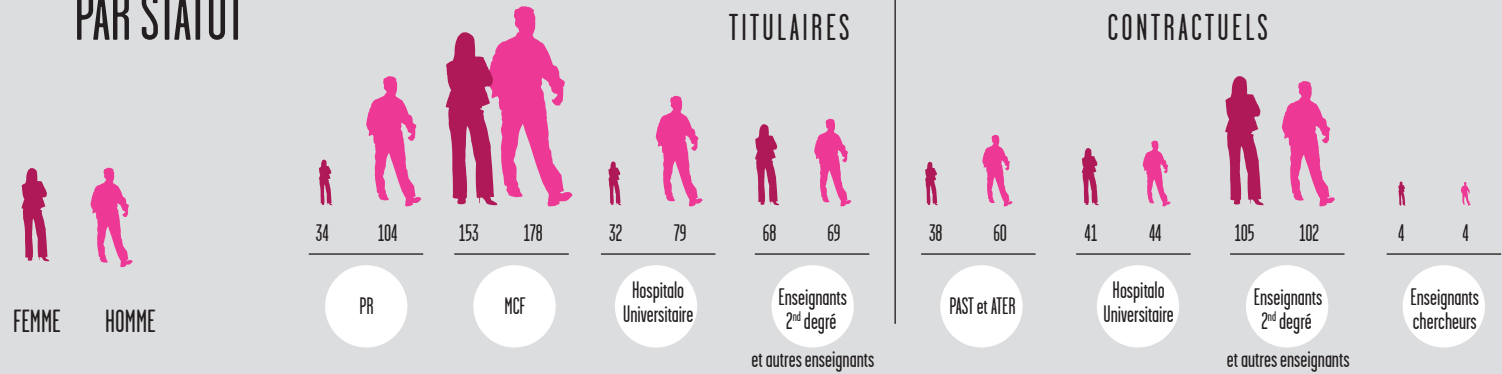
RÉPARTITION PAR SERVICE CENTRAUX ET COMMUNS (EN ETP)



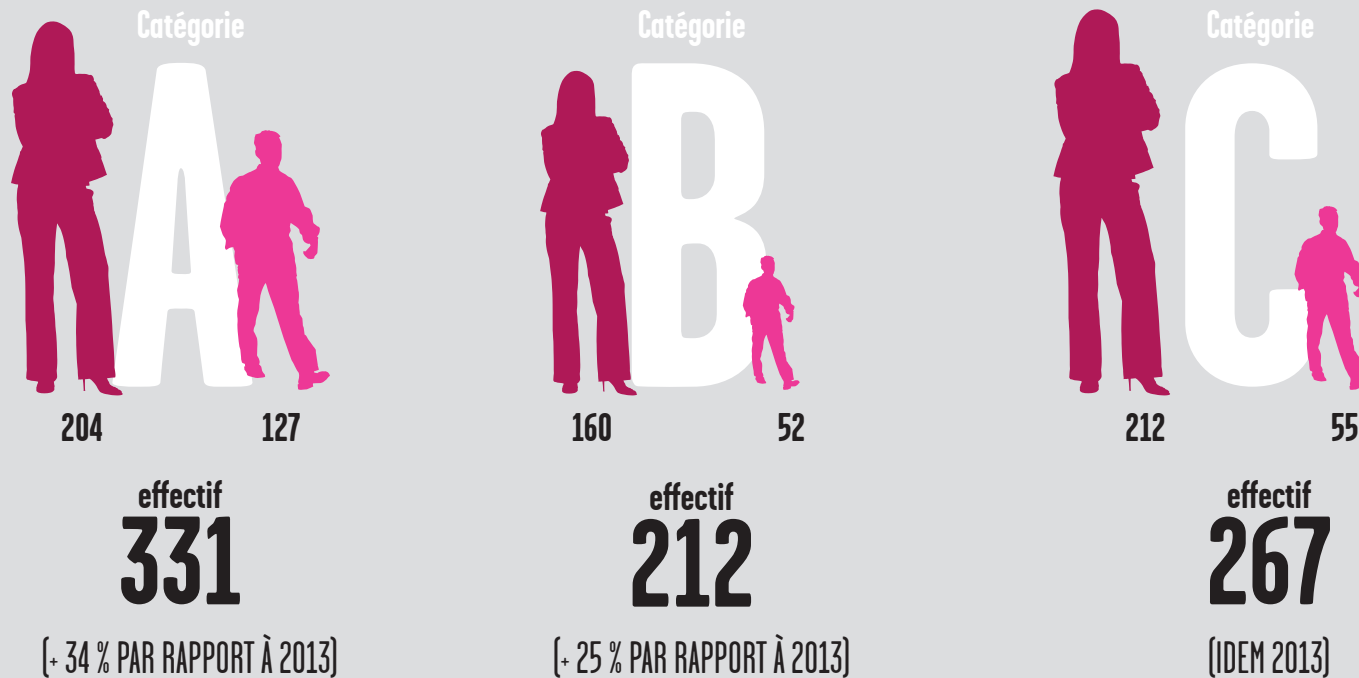
1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR STATUT



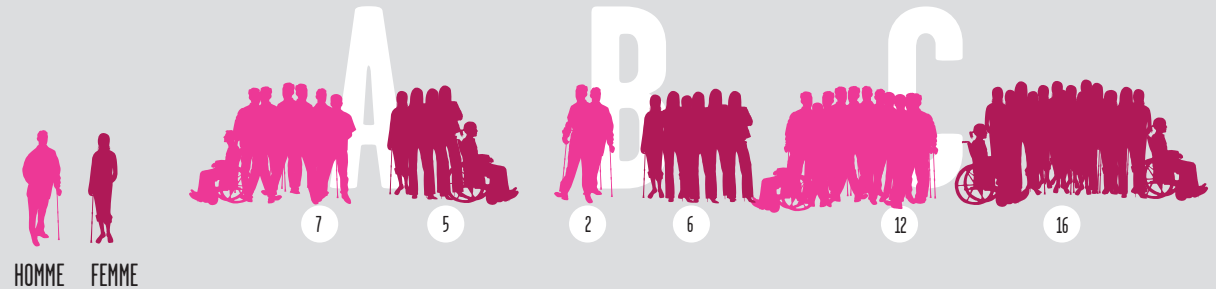
RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



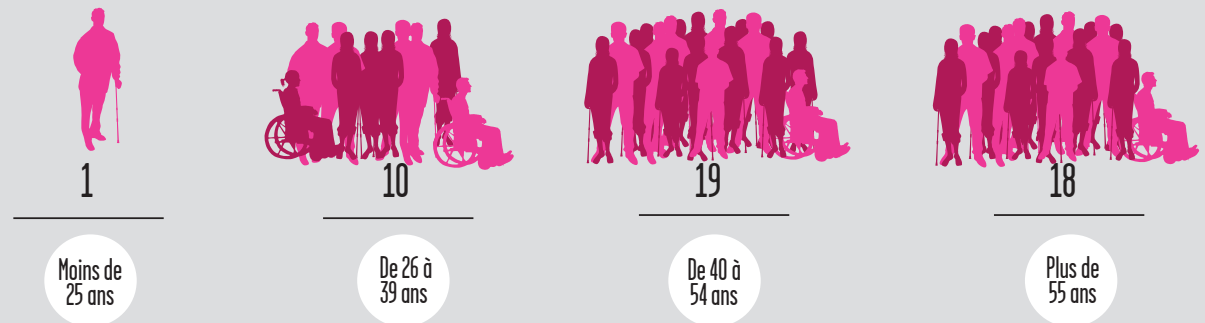
LES PERSONNELS

1

EFFECTIF PAR SEXE ET CATÉGORIE ENSEIGNANTS ET BIATSS



EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE



L'EMPLOI DES PERSONNELS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

FOCUS

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

Toute altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives, psychiques ou d'un trouble de santé invalidant qui limite l'activité ou restreint la participation à la vie en société.

48

C'est le nombre de personnes reconnues travailleur handicapé à l'Université d'Angers au 31 décembre 2018. La personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CPAPH) peut être recrutée par concours ou par contrat donnant vocation à titularisation. Elle peut bénéficier de certains aménagements de son poste de travail et d'un suivi médical particulier.

À NOTER



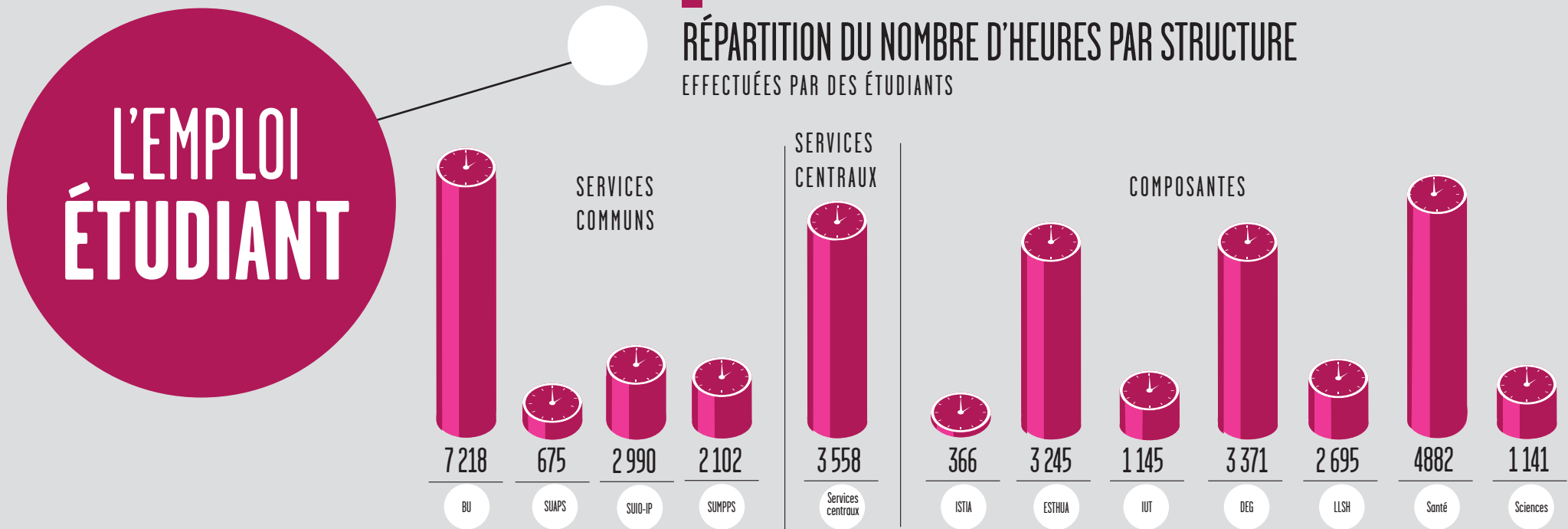
La réglementation et la politique d'accueil ont permis de faire évoluer le nombre de personnels reconnus travailleurs handicapés. Il a augmenté de 167% entre 2013 et 2018.

Dans le cadre du décret 2007-1915 du 26 décembre 2007 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur, l'Université d'Angers recrute, par contrat, des étudiants pour exercer les activités suivantes :

- accueil des étudiants,
- assistance et accompagnement des étudiants handicapés,
- tutorat,
- soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,

- service d'appui aux personnels de bibliothèques,
- animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- aide à l'insertion professionnelle,
- promotion de l'offre de formation.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES PAR STRUCTURE EFFECTUÉES PAR DES ÉTUDIANTS



33 387 h

C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2018. (augmentation de 12 960 h entre 2013 et 2018)

SOIT

L'ÉQUIVALENT DE

20,8 ETP

L'ÂGE DES AGENTS ET LEUR ANCIENNETÉ

MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE

ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS
30

HOSPITALO UNIVERSITAIRES CONTRACTUELS
32,9

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS
37,4

ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS
39

HOSPITALO UNIVERSITAIRES
43,5

ENSEIGNANTS CHERCHEURS
46,8

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS TITULAIRES
48,5

ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES
48,6

HOSPITALO UNIVERSITAIRES TITULAIRES
51,6

30 ans



40 ans



50 ans

BIATSS

TITULAIRES ET CONTRACTUELS

B CONTRACTUELS
37,3

A CONTRACTUELS
38,1

C CONTRACTUELS
40

CATÉGORIE A
42,7

CATÉGORIE B
44,8

CATÉGORIE C
45,7

A TITULAIRES
46,4

B TITULAIRES
47,3

C TITULAIRES
48,9

43,7

C'est l'âge moyen des agents de l'UA en 2018.

43,3

C'EST L'ÂGE MOYEN DES ENSEIGNANTS

44,3

C'EST L'ÂGE MOYEN DES BIATSS

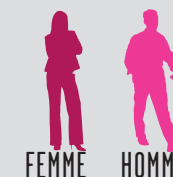
PYRAMIDE DES ÂGES

EFFECTIF

ÂGE 19/20 21/22 23/24 25/26 27/28 29/30 31/32 33/34 35/36 37/38 39/40 41/42 43/44 45/46 47/48 49/50 51/52 53/54 55/56 57/58 59/60 61/62 63/64 65/66 67/68 69/70

2 0 4 4 15 16 41 35 47 37 49 42 64 58 57 30 46 28 55 43 55 52 51 43 51 43 68 45 74 46 67 45 51 50 68 59 63 51 45 42 34 45 26 25 12 18 5 10 1 6 1

ÂGE MOYEN



ANCIENNETÉ MOYENNE

MOYENNE GLOBALE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE

ENSEIGNANTS

HOSPITALO UNIVERSITAIRES CONTRACTUELS
1,4

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS
1,9

ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS
4,1

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS
5,9

HOSPITALO UNIVERSITAIRES
9,1

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS TITULAIRES
11,9

ENSEIGNANTS CHERCHEURS
13,2

HOSPITALO UNIVERSITAIRES TITULAIRES
15

ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES
15,3

1 an



7 ans



15 ans

BIATSS

C CONTRACTUELS
2,8

A CONTRACTUELS
4,2

B CONTRACTUELS
4,3

CATÉGORIE A
9,5

CATÉGORIE C
11

CATÉGORIE B
12,6

A TITULAIRES
13,7

B TITULAIRES
15,3

C TITULAIRES
15,5

10,5 ANS

c'est l'ancienneté moyenne des enseignants et des BIATSS.

À NOTER

1 AGENTS SUR 2 sont entrés à l'Université d'Angers AVANT L'ÂGE DE 32 ANS

LES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS

LIEUX DE RÉSIDENCE



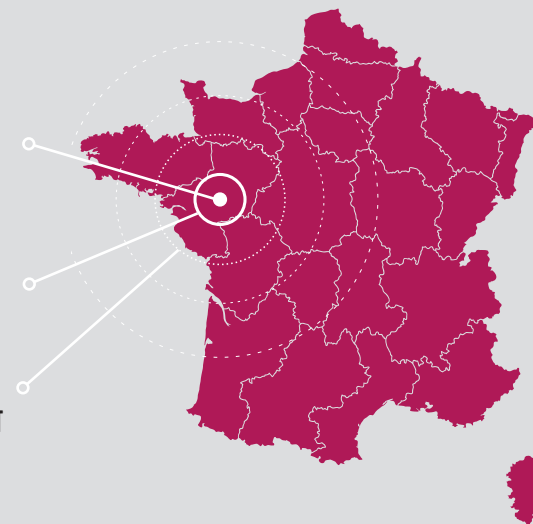
70% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

16% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

14% HORS DÉPARTEMENT

LES PERSONNELS

1



ENSEIGNANTS

70% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

10% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

20% HORS DÉPARTEMENT



BIATSS

69% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

25% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

6% HORS DÉPARTEMENT

LES AUTRES DÉPARTEMENTS
LES PLUS REPRÉSENTÉS

90 AGENTS de
LOIRE-ATLANTIQUE

25 AGENTS de
PARIS

23 AGENTS de
LA SARTHE

- 2 -

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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 2018

ARRIVÉES



DÉPARTS



EN 2018, LE TURNOVER DE L'UA EST DE

15%

[+1 POINT PAR RAPPORT À 2017]

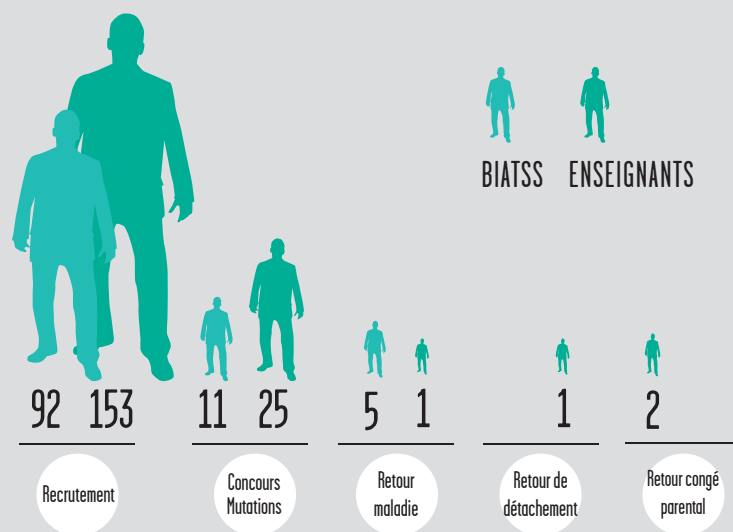
281 RECRUTE-
MENTS

9 RÉINTÉ-
GRATIONS

208 DÉPARTS
DÉFINITIFS

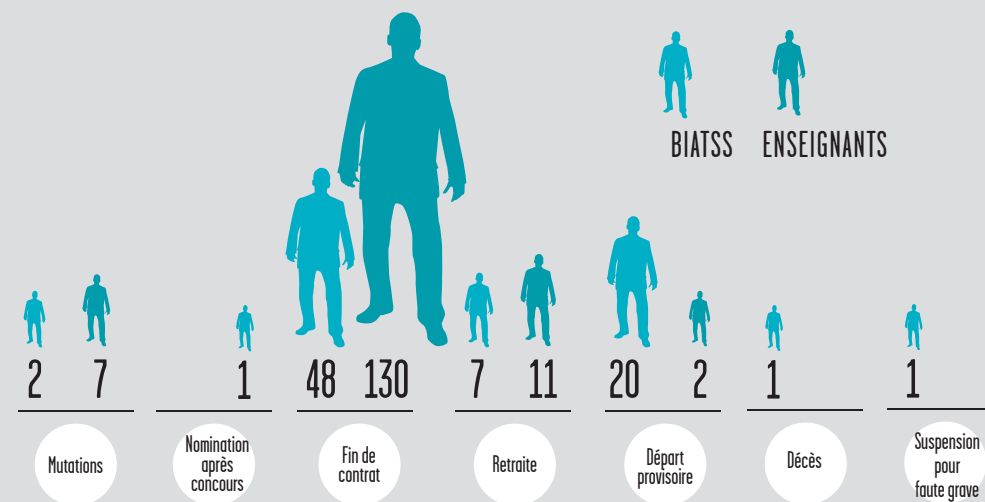
22 DÉPARTS
PROVISOIRES

LE NOMBRE D'ARRIVÉES



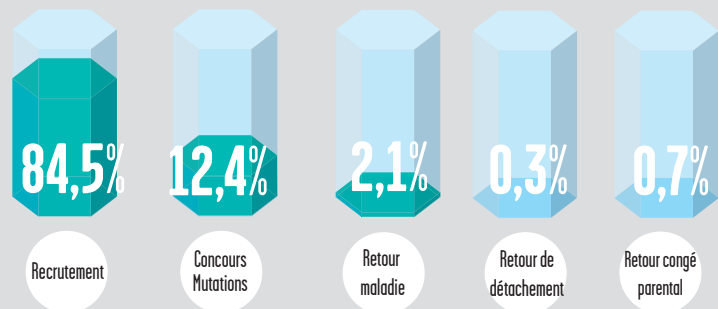
ARRIVÉES

LE NOMBRE DE DÉPARTS

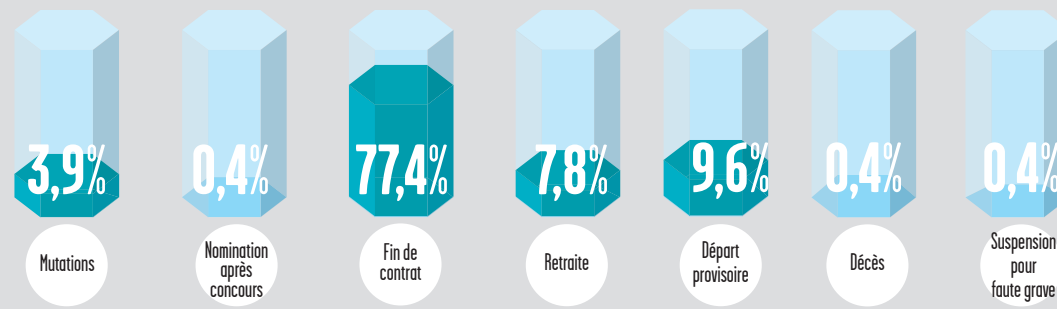


DÉPARTS

POIDS DES ARRIVÉES PAR NATURE



POIDS DES DÉPARTS PAR NATURE



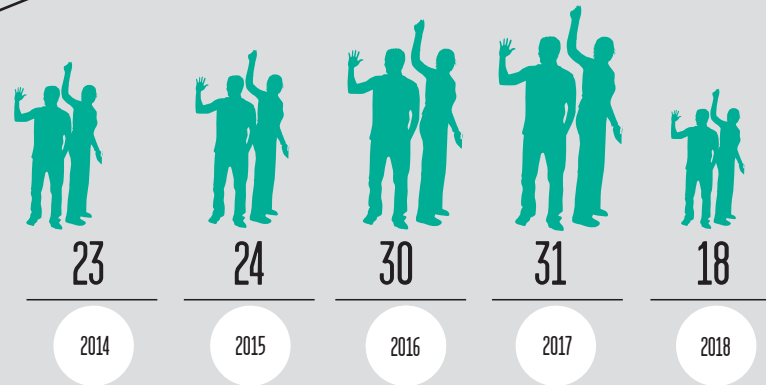
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2

L'analyse prospective des départs à la retraite concerne dans les cinq années à venir **180 agents**.

Soit **9,4 % de l'effectif actuel**.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE



LES DÉPARTS PRÉVISIBLES À LA RETRAITE

DE 2019
À 2023

126 DÉPARTS CONSTATÉS

180 DÉPARTS PRÉVISIBLES

ZOOM

PRÉVISION DES DÉPARTS DE 2019 À 2023 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS :

ENSEIGNANTS

HOSPITALO-UNIVERSITAIRES : 25 AGENTS, SOIT 13% DE L'EFFECTIF DU CORPS
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : 54 AGENTS, SOIT 9% DE L'EFFECTIF DU CORPS
ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS : 17 AGENTS, SOIT 5% DE L'EFFECTIF DU CORPS

BIATSS

CATÉGORIE A : 25 AGENTS, SOIT 8% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE
CATÉGORIE B : 26 AGENTS, SOIT 12% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE
CATÉGORIE C : 33 AGENTS, SOIT 12% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE

66 ANS

C'EST L'ÂGE MOYEN CONSTATÉ DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS.

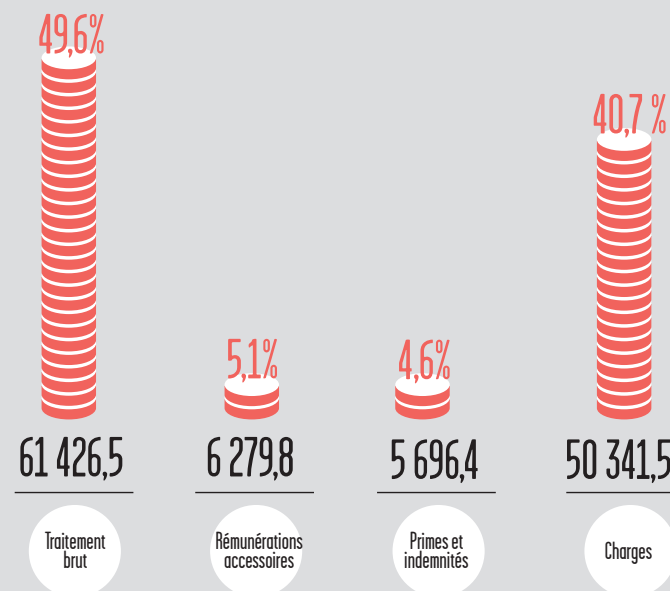
L'étude des départs prévisibles à la retraite contribue à la gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'université.

64 ANS

C'EST L'ÂGE MOYEN CONSTATÉ DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES BIATSS.

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles les rémunérations principales, les primes et indemnités, les charges employeurs, les impôts et taxes assis sur les rémunérations. D'autres dépenses connexes la composent également et correspondent pour l'essentiel à des prestations sociales.

LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE (EN KILO-EURO)



- 3 -

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

123 744 167€

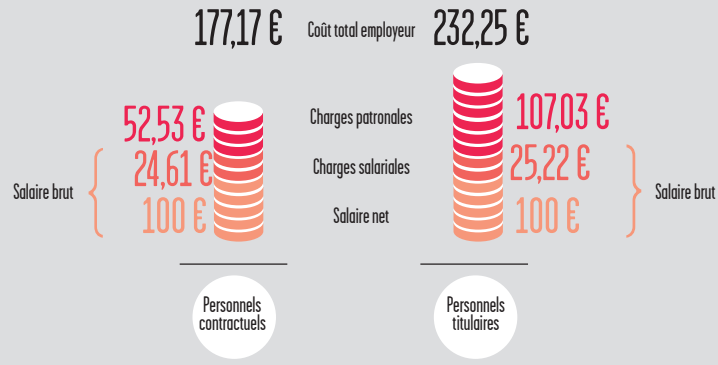
C'est le montant de la masse salariale constatée en 2018.

SOIT

79,2% du budget global de l'Université d'Angers.

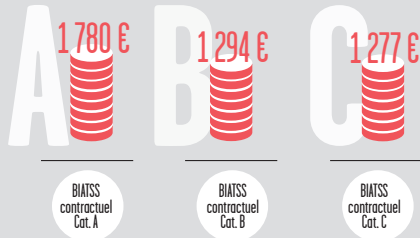
L'évolution du montant de la masse salariale entre 2017 et 2018 est de **+2,9%**

SALAIRE ET CHARGES (POUR 100 € NET)

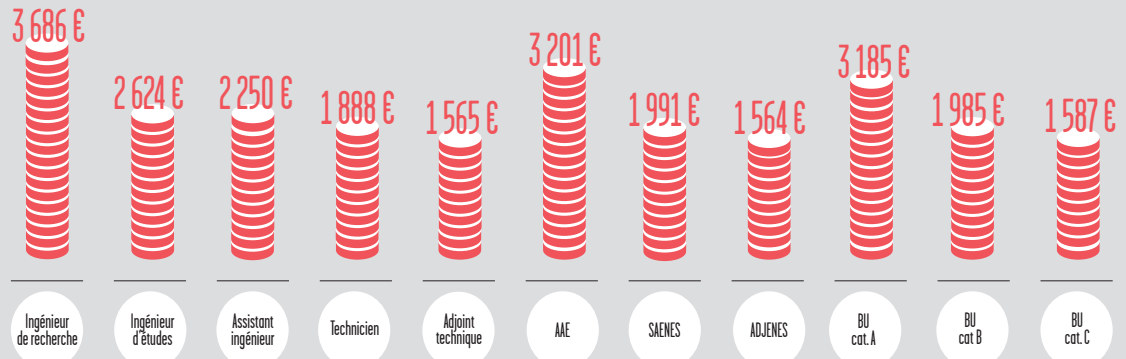


LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

BIATSS CONTRACTUELS



BIATSS TITULAIRES

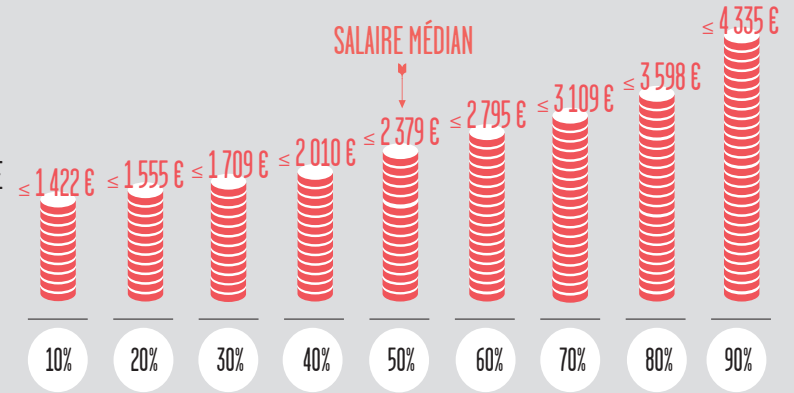


LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

3

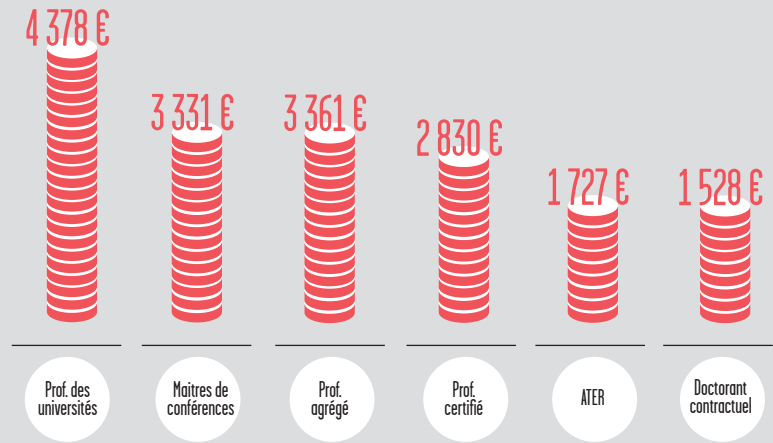
RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES PAR DÉCILE

REPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES PAR DÉCILE



SALAIRE NET, INDEMNITÉS ET PRIMES

ENSEIGNANTS



COÛT DE L'HEURE D'ENSEIGNEMENT
PAR CORPS POUR LES ENSEIGNANTS TITULAIRES
(HORS HEURES COMPLÉMENTAIRES)

185 €
PROFESSEUR
CERTIFIÉ

203 €
PROFESSEUR
D'EPS

231 €
MAÎTRE DE
CONFÉRENCES

211 €
PROFESSEUR DES
LYCÉES PROFESSIONNELS

227 €
PROFESSEUR
AGRÉGÉ

343 €
PROFESSEUR
DES UNIVERSITÉS

**FACTEUR
PRINCIPAL
D'ÉVOLUTION DE
LA MASSE
SALARIALE**

Impact de l'évolution indiciaire des titulaires

Il s'agit de l'augmentation de la masse indiciaire des agents titulaires due à l'évolution de carrière des agents présents et à l'arrivée de nouveaux agents.

L'impact de cette évolution correspond à **690 000 €** en 2018.

Recrutement de personnels contractuels

L'impact de cette évolution correspond à **1 777 000 €** en 2018.

Indemnité compensatrice de la CSG

Cette indemnité vise à compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la Contribution sociale généralisée à compter du 1^{er} janvier 2018.

L'impact de cette évolution est de **524 000 €** en 2018.



La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) qui prévoit que toutes les universités accèdent à l'autonomie dans les domaines budgétaires et de gestion de leurs ressources humaines a eu pour conséquence le transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement.



- 4 -

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

64 % des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet.

TEMPS COMPLET
91 %
1 745 AGENTS



TEMPS PARTIEL CHOISI
8 %
152 AGENTS



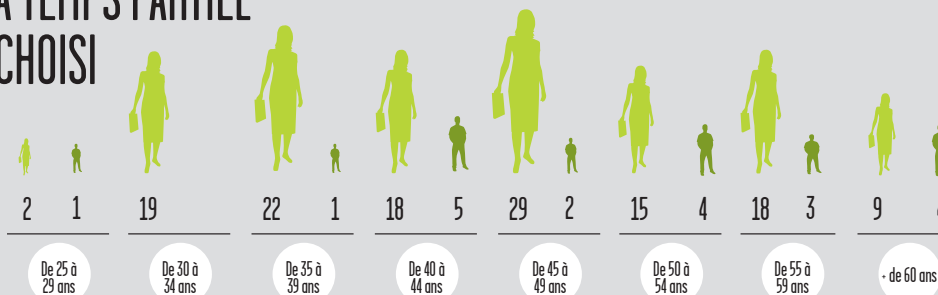
TEMPS NON COMPLET
1 %
28 AGENTS



DURÉE DE TRAVAIL

HOMME FEMME

NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI



RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI PAR CATÉGORIE

A 4%
61 AGENTS
DONT 13 ENSEIGNANTS

B 23%
49 AGENTS

C 16%
42 AGENTS

FOCUS

ETP LIBÉRÉS PAR LES TEMPS PARTIELS CHOISIS = 40

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'aux 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).

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%).

13% DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI SONT DES HOMMES.

LE TEMPS DE PRÉSENCE SUR LE POSTE DE TRAVAIL

Cet indicateur permet de mesurer les présences effectives sur le poste de travail et le poids des différentes absences et congés (*hors congés payés*).

Les absences et congés recouvrent 2 domaines :

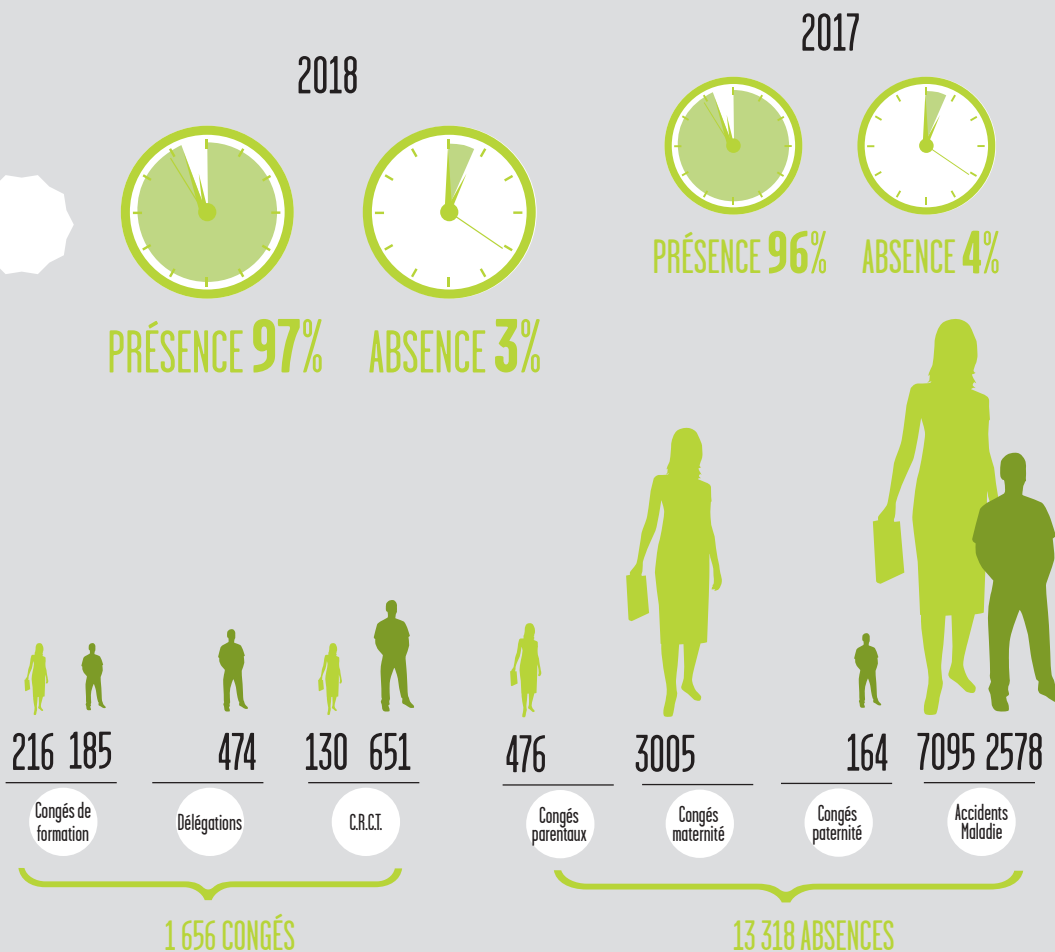
- Les absences pour congés de maladie ordinaire, pour accident de travail, les congés longue maladie et congés de longue durée et les congés parentaux
- Les autres absences et congés (*Délégation, congés de formation, CRCT*)

PRÉSENCE ET CONGÉS

NOMBRE D'ABSENCES ET CONGÉS CONSTATÉS EN 2018 (EN JOUR)

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4



À NOTER

La délégation a une durée de 6 mois à 4 ans et permet à l'enseignant-chercheur de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé). Les modalités financières et objet en particulier, sont fixés par convention.

Le CRCT est un congé pour recherche ou conversion thématique : période de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs soit au titre de leur établissement, soit au titre du conseil national des universités au vu d'un projet présenté par le candidat.

LE NOMBRE MOYEN D'ABSENCES ET CONGÉS CONSTATÉS PAR AN/AGENT :

7 jours d'absences

1 jours de congés (*hors congés payés*)

ABSENCES ET CONGÉS (EN NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE OU UN CONGÉ EN 2018)



DE L'EFFECTIF TOTAL BIATSS



(-0,5 % PAR RAPPORT À 2017)

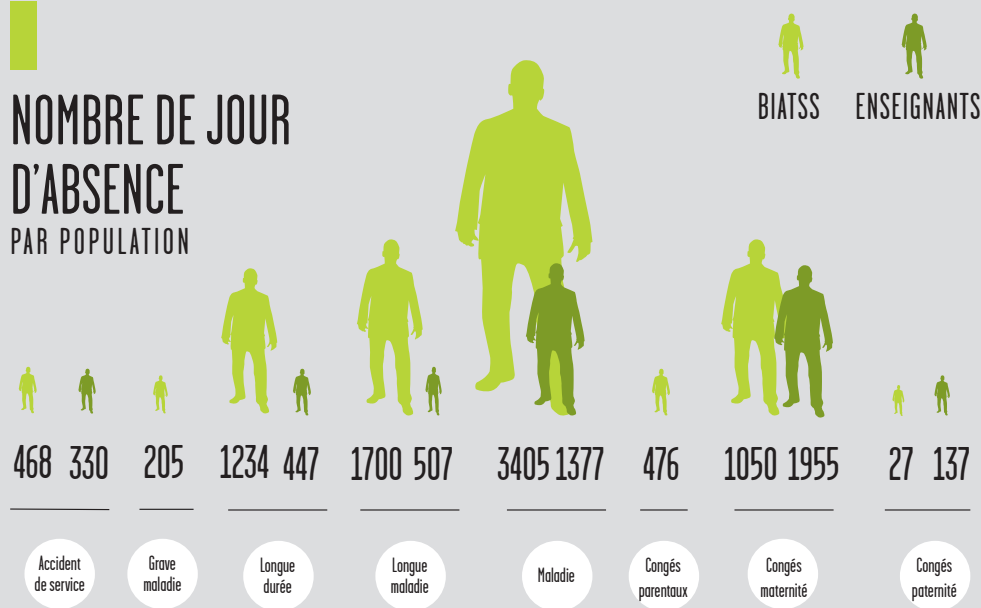


DE L'EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT

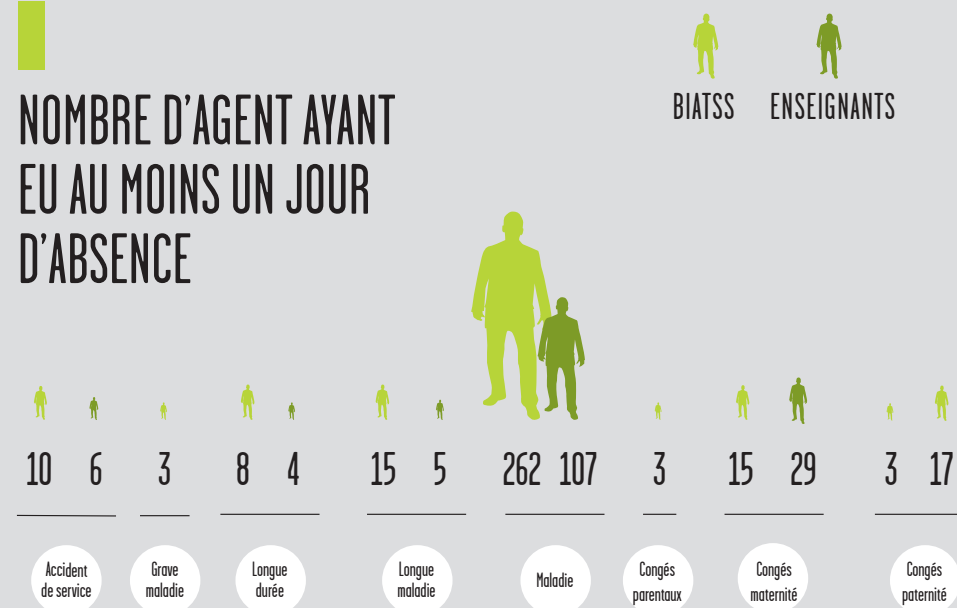


(+8,3 % PAR RAPPORT À 2017)

NOMBRE DE JOUR D'ABSENCE PAR POPULATION



NOMBRE D'AGENT AYANT EU AU MOINS UN JOUR D'ABSENCE



À NOTER

Congé longue durée (CLD) : Un congé de longue durée peut être attribué, après avis obligatoire du comité médical en cas de maladie grave (cancer, maladie mentale). L'obtention du CLD est soumise à conditions et sa prolongation à des contrôles médicaux réguliers. Le congé peut durer jusqu'à 5 ans pendant lesquels l'agent est rémunéré.

Congé longue maladie : Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de longue maladie lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Congé de grave maladie : L'agent contractuel de droit public (ou stagiaire/titulaire d'un emploi de moins de 28h par semaine) qui justifie d'au moins trois ans de service, peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CHIFFRE TOTAL EN 2018
13 318
JOURS D'ABSENCE

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCES PAR POPULATION



8 565 JOURS

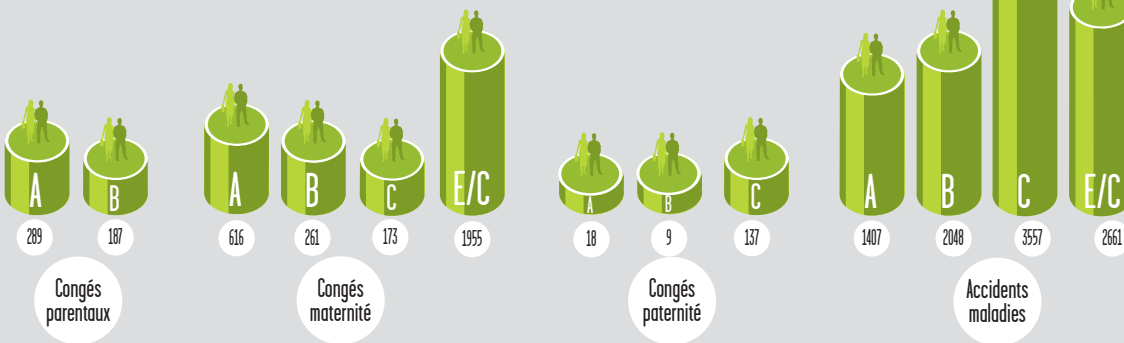
BIATSS



4 753 JOURS

ENSEIGNANTS

NOMBRE DE JOUR D'ABSENCE PAR CATÉGORIE



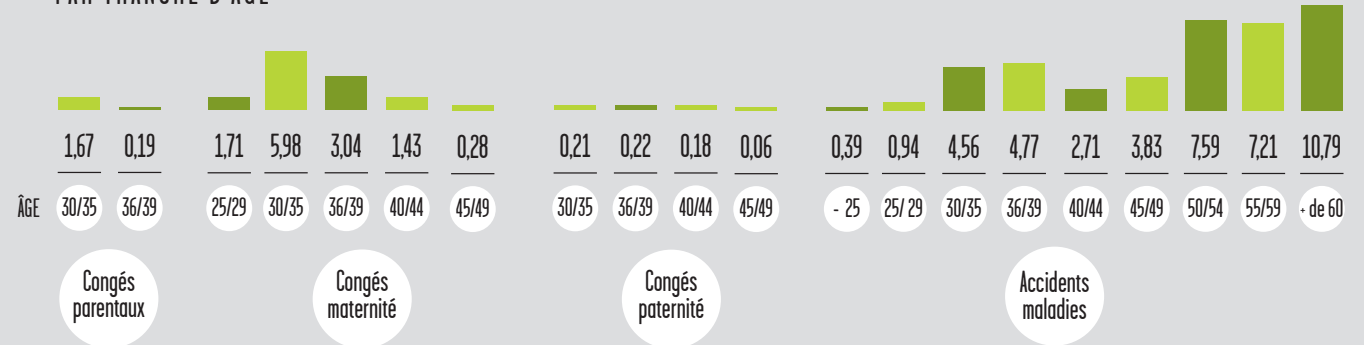
FOCUS

Les congés parentaux comprennent à la fois le congé maternité, le congé paternité et le congé parental au sens juridique du terme

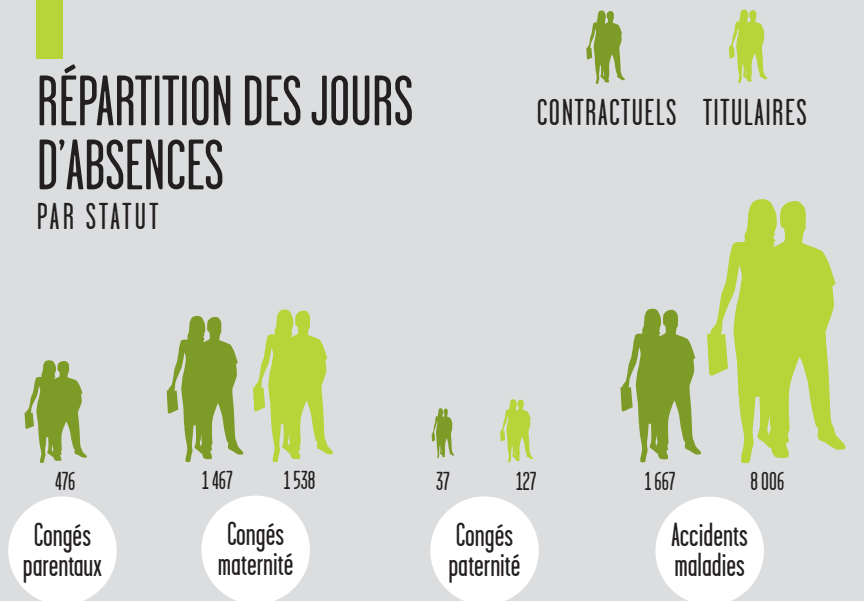
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4

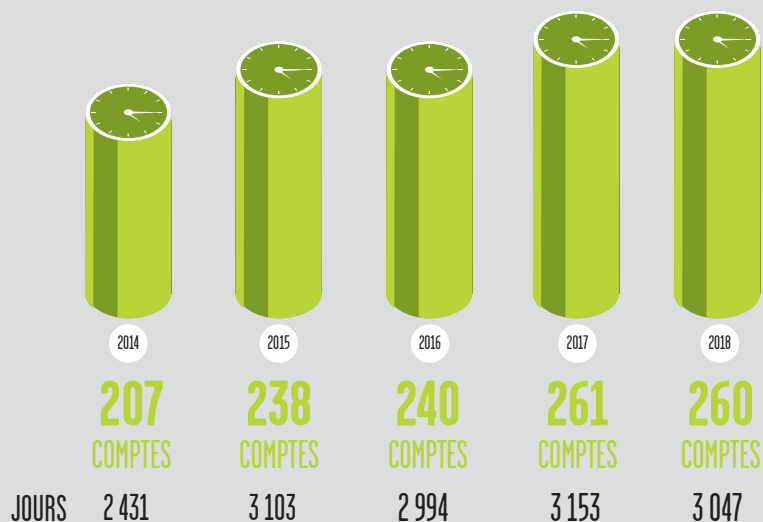
RAPPORT ENTRE LE NOMBRE DE JOUR D'ABSENCES ET LE NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'ÂGE



RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCES PAR STATUT



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CET ET DE JOURS DISPONIBLES EN STOCK



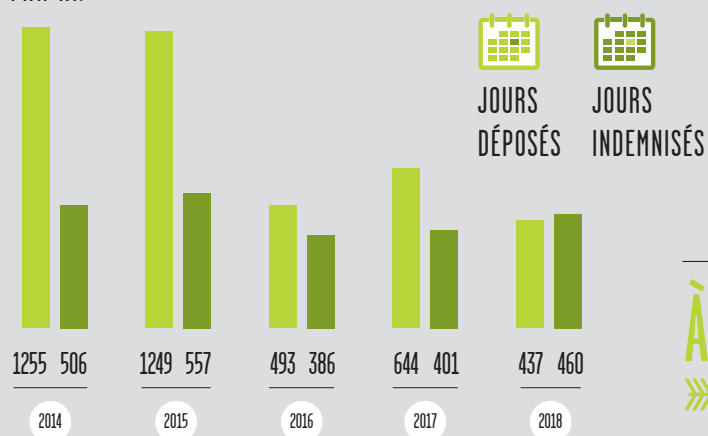
ÉVOLUTION DES OUVERTURES DE CET EN NOMBRE DE COMPTES



CET OUVERTS EN 2018 PAR CATÉGORIE



NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS ET INDEMNISÉS PAR AN



NOMBRE DE JOURS MOYENS EN STOCK EN 2018, PAR CATÉGORIE



À NOTER

Le Compte épargne temps (CET) : il permet à tous les personnels BIATSS, titulaires ou contractuels employés de manière continue depuis au moins un an, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des périodes de congé non prises ou des sommes qu'ils y ont affectées.

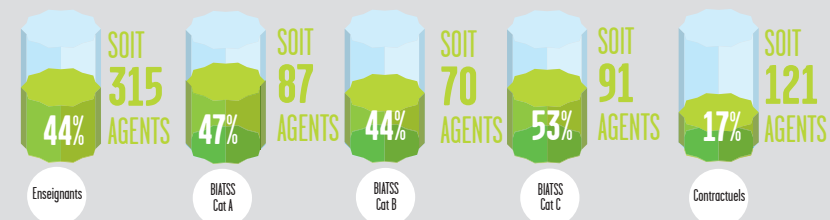
En 2018, 10 Comptes épargne temps ont ouverts, 11 ont été fermés et 45 comptes sont à 0; 437 jours ont été déposés, pour 460 indemnisés et 56 pris en congés.

L'avancement au sein d'un corps se décline en grade et en échelon.

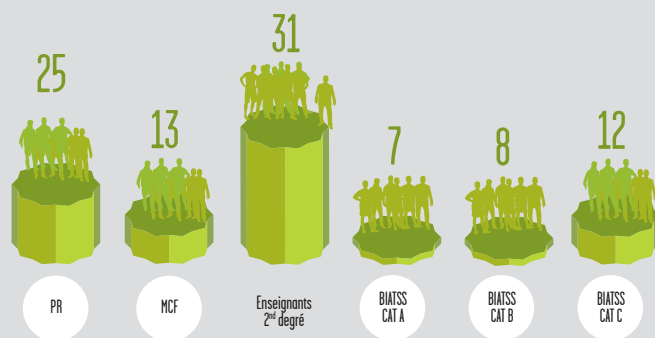
L'AVANCEMENT

AVANCEMENT PAR POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS

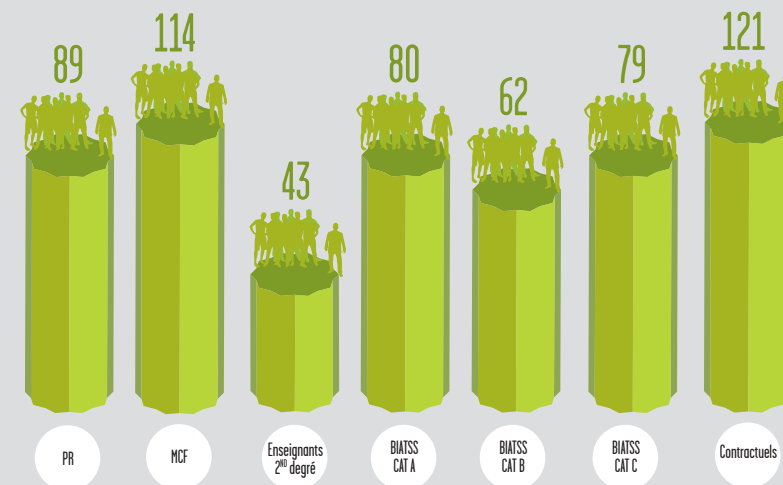
LES CONDITIONS DE TRAVAIL 4



AVANCEMENT DE GRADE EN NOMBRE D'AGENTS



AVANCEMENT D'ÉCHELON EN NOMBRE D'AGENTS



46 % Des agents titulaires (enseignants et BIATSS), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2018, soit 563 agents.

À NOTER

28 C'est le nombre de contractuels titularisés en 2018 dont 22 dans le cadre de la loi du 12 mars 2012.

POIDS DES HC ET VACATIONS EN 2018



62 523
HEURES COMPLÉMENTAIRES



74 631
HEURES DE VACATIONS

**HEURES
COMPLÉMENTAIRES
ET VACATIONS**

RÉPARTITION

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ ET
AUTRES ENSEIGNANTS

15 645 h

VACATAIRES

71 678 h

ENSEIGNANTS CHERCHEURS

41 139 h

AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

5 739 h

BIATSS 2 953 h

Les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste à l'université ne suffisent pas à couvrir l'ensemble de la charge découlant des formations dispensées par l'UA. Elle doit donc avoir recours aux heures complémentaires et intervenants extérieurs.

LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Ce sont des heures effectuées par les enseignants de l'université (titulaires ou contractuels) au-delà de leurs obligations statutaires.

LES VACATIONS

Le vacataire est une personne choisie en raison de sa compétence dans les domaines scientifique, culturel et/ou professionnel afin d'assurer une mission précise. Il faut qu'il ait un emploi principal.

La loi sur l'enseignement supérieur du 26 janvier 1984 prévoit que des chargés d'enseignement interviennent dans les formations universitaires en partageant leur expérience professionnelle avec les étudiants. Ils sont recrutés pour une durée limitée par le président de l'université.

LES HEURES
COMPLÉMENTAIRES ET
VACATIONS REPRÉSENTENT

714 ETP 192 h **SOIT - 2 %**

PAR RAPPORT
À 2017

À NOTER

COÛT TOTAL EMPLOYEUR

HEURE COMPLÉMENTAIRE : **43,48 €**

HEURE DE VACATION : **59,22 €**



- 5 -

LA POLITIQUE SOCIALE

Le médecin de prévention exerce ses missions au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Sa mission est de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail. Pour cela les agents sont reçus en visite médicale à un rythme qui dépend des risques professionnels auxquels ils sont ex-

posés, et /ou de leur état de santé.

Le médecin de prévention reçoit également à la demande : de l'agent, de l'administration, du médecin,...

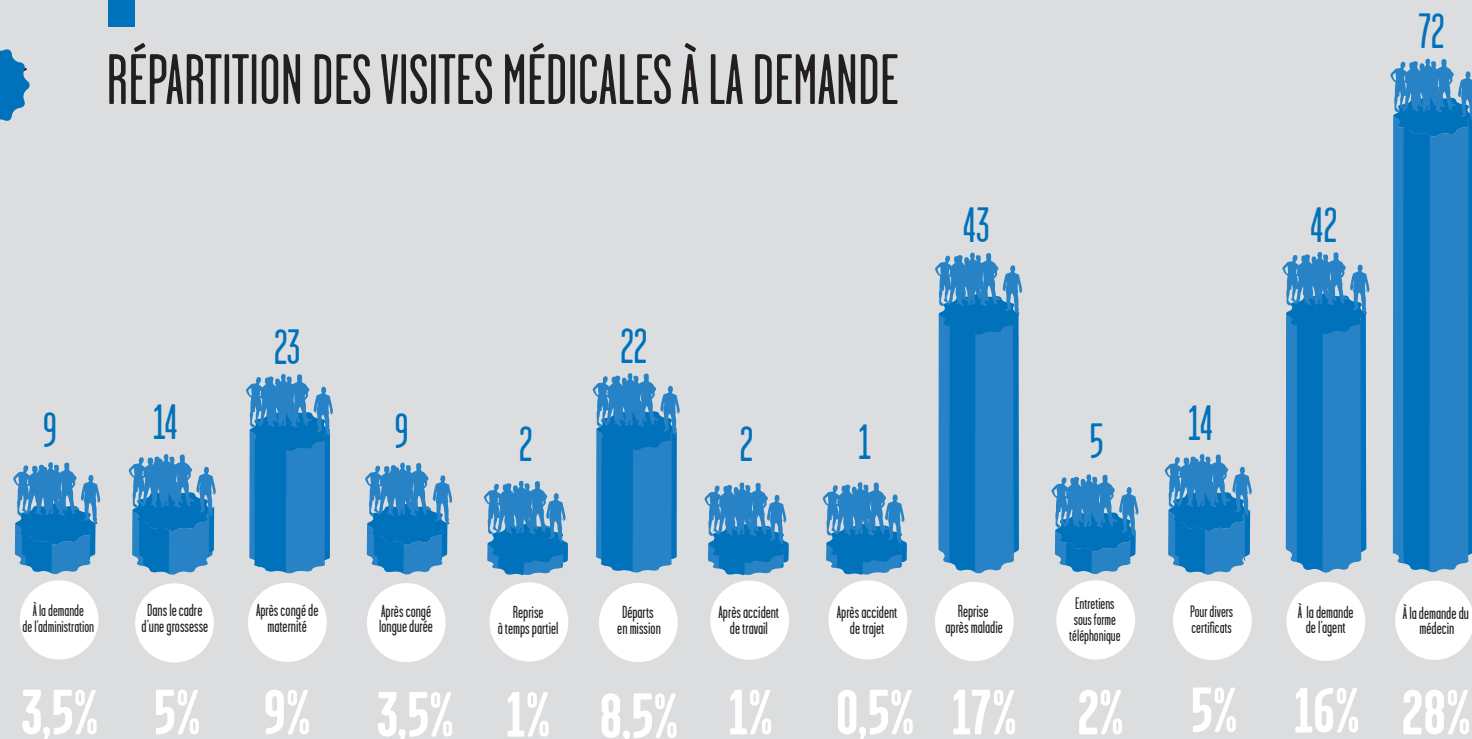
Il réalise dans le cadre de son activité en milieu du travail des études de poste.

L'équipe pluridisciplinaire de santé au tra-

vail se compose d'une assistante de service sociale, d'une psychologue, d'une secrétaire et d'une infirmière, chacune assurant un rôle propre dans son domaine d'expertise, dans le respect du secret professionnel et code de déontologie propre à chaque profession.

LA SANTÉ AU TRAVAIL

RÉPARTITION DES VISITES MÉDICALES À LA DEMANDE



FOCUS
➔

36 ÉTUDES DE POSTE
ONT ÉTÉ EFFECTUÉES EN 2018

À NOTER
➔

417 personnes ont été reçues en visite médicale périodique (sur convocation) et 258 à la demande soit -11% par rapport à 2017.

(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 2018, le comité technique s'est réuni 4 fois.

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
- Du directeur de la médecine préventive
- D'un représentant du conseil de prévention

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

En 2018, il s'est réuni 4 fois.

MISSION

LA POLITIQUE SOCIALE

5

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.

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 5 membres suppléants.

La CPE bibliothèque est composée de 3 membres titulaires et 3 membres suppléants.

Pour les représentants de l'administration :

14 membres sont titulaires et 14 membres sont suppléants.

Le mandat des représentants est de trois ans.

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La CPE s'est réunie 9 fois en 2018.



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 7 membres titulaires et 7 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 4 fois en 2018.



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.

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.

- 6 -

LA FORMATION DES PERSONNELS

BUDGET FORMATION

Le budget prévisionnel 2018 consacré à la formation est de **170 000€**.

10 026h

DE FORMATION
DISPENSÉES
EN 2018

SOIT

-2%

PAR RAPPORT
À 2017.

59% des personnels BIATSS ont été concernés par des formations en 2018.

11% des personnels enseignants ont suivi au moins une formation en 2018.

599 personnels ont suivi au moins une formation avec une moyenne de 8 heures de formations par personne.

L'OFFRE DE FORMATION

Le plan de formation des personnels de l'Université d'Angers, en permanente évolution, est le fruit d'une réflexion et d'un travail collectif menés au sein de la commission formation pour mettre la valorisation et le développement des compétences au cœur des préoccupations et au service de l'évolution des métiers.

Le plan de formation est organisé en 5 axes :

- 1- **Connaître et comprendre son environnement**
- 2- **S'adapter à son environnement**
- 3- **Se former pour évoluer**
- 4- **Préparer sa mobilité professionnelle**
- 5- **Développer des compétences personnelles**

Les formations sont réparties en 13 thématiques :

- **Relation à l'utilisateur**
- **Efficacité professionnelle**
- **Développement personnel**
- **Management**
- **Budget, finances, comptabilité**
- **Communication**
- **Concours et mobilité**
- **Sécurité et prévention**
- **Environnement de la recherche**
- **Langues**
- **Transition numérique**
- **Pédagogie universitaire**
- **Formations spécifiques**

L'UA a également mis en place des parcours de formation pour accompagner ses agents dans les évolutions de leur métier :

- **Parcours Manager**
- **Parcours pour les agents d'accueil**
- **Parcours pour les MCF stagiaires**

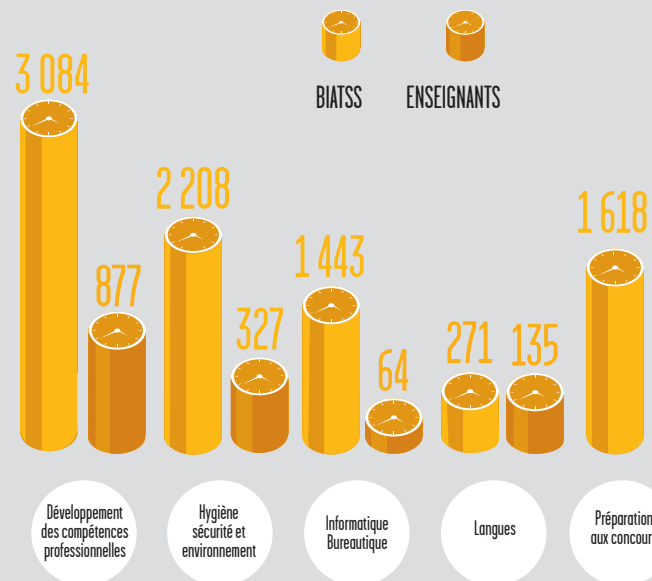
L'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie est de permettre aux agents titulaires et contractuels d'exercer au mieux les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les dispositifs suivants : le CPF, le bilan de compétences, le congé de formation professionnelle, la VAE.

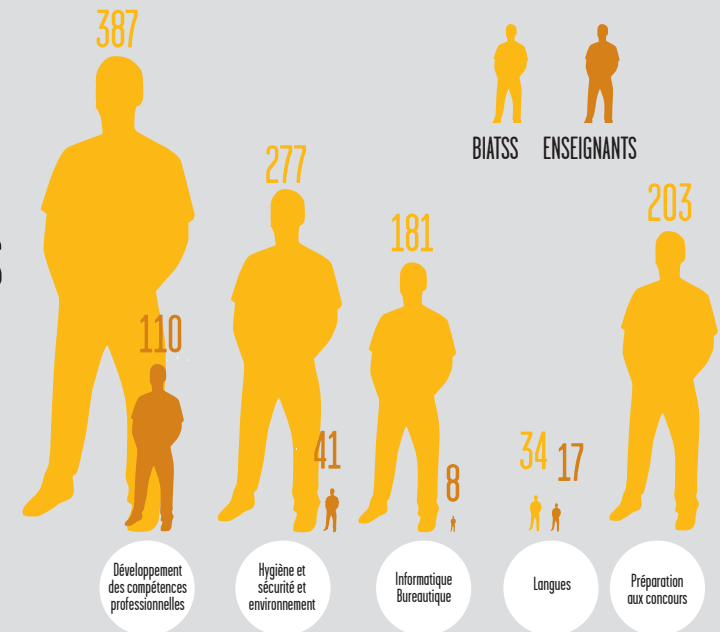
De plus, afin de favoriser les projets de services, le transfert de compétences, l'échange de bonnes pratiques professionnelles, la mise en place d'un nouveau service, le service de la formation professionnelle de l'université d'Angers propose une aide financière pour des stages «d'immersion» dans d'autres établissements.

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR DOMAINE DE FORMATION

RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE



RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR DOMAINE



Stagiaire : Un stagiaire est une même personne qui peut suivre plusieurs stages dans une année.

RÈGLEMENTATION

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 80 % 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'aidant 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.

- Les étudiants doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.
- Les personnes âgées peuvent intervenir jusqu'à 67 ans à condition de justifier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite 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

7 COMPOSANTES :

- Faculté de droit, d'économie et de gestion (DEG)
- Faculté de lettres, langues et sciences humaines (LLSH)
- Faculté des sciences (sciences)
- UFR Santé (Santé)
- IUT
- Istia
- UFR Esthvia, Tourisme et culture

5 SERVICES COMMUNS :

- SUJO-IP (orientation et insertion professionnelle)
- SUAPS (sport)
- SUMPPS (médecine préventive)
- BU (bibliothèque)
- DFC (direction de la formation continue)

13 SERVICES CENTRAUX :

- DAF (direction des affaires financières)
- DAGJI (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)
- DDN (direction du développement du numérique)
- DEVE (direction des enseignements et de la vie étudiante)
- DI (direction de l'international)
- DPÉ (direction du pilotage et de l'évaluation)
- DPS (direction de la prévention et de la sécurité)
- DPI (direction du patrimoine immobilier)
- DRIED (direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales)
- DRH (direction des ressources humaines)

{ DESIGN NOSODA / MISE À JOUR DIRECTION DE LA COMMUNICATION UA / PRINT SETIG ABÉLIA }

{ UNIVERSITÉ D'ANGERS | DIRECTION DU PILOTAGE ET DE L'ÉVALUATION | PRÉSIDENTE 40, RUE DE RENNES - BP 73532 49035 - ANGERS CEDEX 01 | www.univ-angers.fr }