

DELIBERATION CA058-2017

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers
Vu les articles L123-1 à L123-9 du code de l'éducation
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 les convocations envoyées aux membres du conseil d'administration le 14 septembre 2017.

Objet de la délibération Bilan social 2016

Le conseil d'administration réuni le 28 septembre 2017 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

Le bilan social 2016 est approuvé.

Cette décision a été adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour.

Fait à Angers, le 03 octobre 2017

Christian ROBLÉDO

Président de l'Université d'Angers

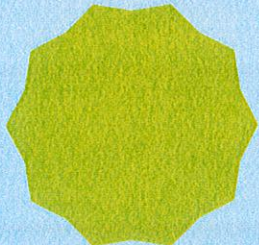
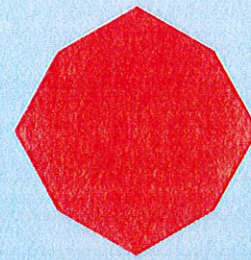
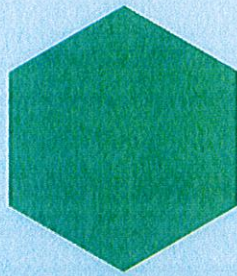
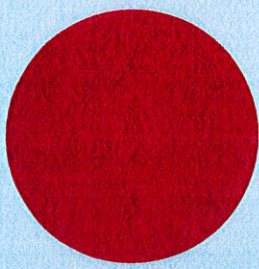
Pour le président et par délégation,
Le directeur général des services

Olivier HUISMAN



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 : **10 octobre 2017** / mise en ligne : **10 octobre 2017**



BILAN SOCIAL

2016



Édito

En rendant publiques des données exploitables par tous, le bilan social 2016 décrit et qualifie les ressources humaines, leur gestion et leur accompagnement. Il s'agit à la fois d'un outil du dialogue social et d'un document contribuant à la bonne connaissance de notre établissement.

Nous avons accueilli en 2016 près de 23 500 étudiant.e.s. Nous confirmons ainsi notre attractivité, notre dynamisme et le succès

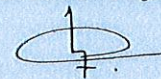
de la politique engagée depuis plusieurs années afin de conduire nos étudiant.e.s vers la réussite.

Cette réussite n'est possible que grâce à l'engagement constant des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS.

En effet, depuis longtemps, j'ai la conviction profonde que les ressources humaines sont la principale richesse de l'Université d'Angers. Aussi, au-delà des silhouettes qui

composent les pages qui suivent, je souhaite remercier chacun.e de nos 1 849 personnels pour son investissement au service de notre communauté.

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 travail 22
- Présence et congés 23
- L'avancement 25
- Heures complémentaires et vacations 26

5 La politique sociale27

- La santé au travail et l'action sociale 28
- Les instances du dialogue social 29

6 La formation des personnels31

- L'offre de formation 32
- La répartition des personnels par domaine de formation 32

Annexes 33

- 1 - LES PERSONNELS

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 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 **1941 POSTES**
AU 31 DÉCEMBRE 2016

ÉTAT	BIATSS : 527 POSTES
	E et EC : 944 POSTES
	RÉSERVE : 74 POSTES
UA	396 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.

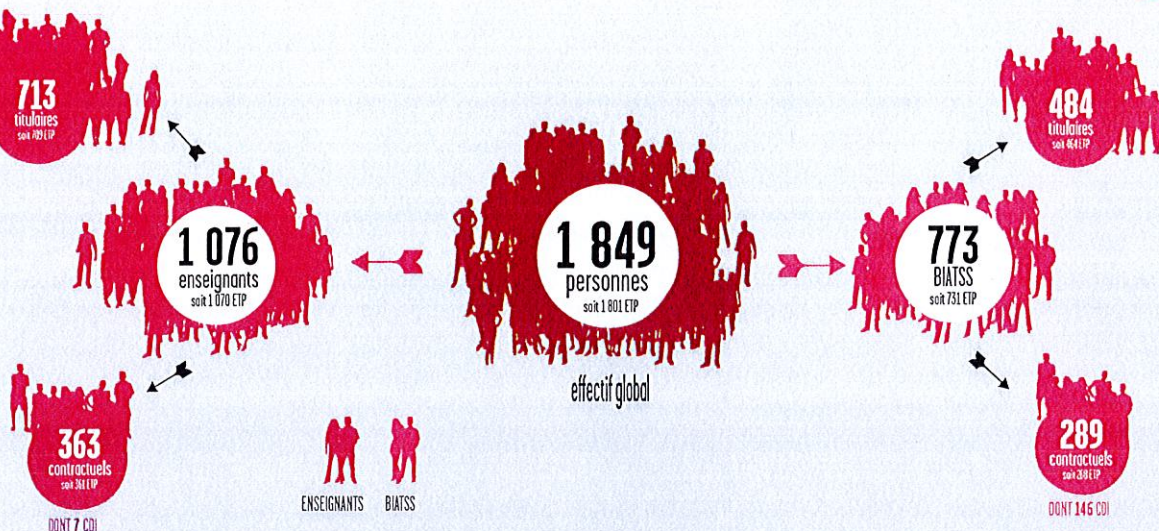
192 h C'est le nombre d'heures équivalent TD que les enseignants-chercheurs doivent assurer.

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 activés.

L'EFFECTIF GLOBAL
AU 31/12/2016



ÉVOLUTION
2015 > 2016

0 Enseignants

+42 BIATSS
(-5,7%)

+1 Titulaire
(-0,1%)

+41 Contractuels
(-6,7%)

FOCUS

L'Université d'Angers accueille 23 417 étudiants pour l'année universitaire 2015/2016, soit :

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

L'UA c'est **1 076 ENSEIGNANTS & 773 BIATSS**

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 3 }

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, moniteur.



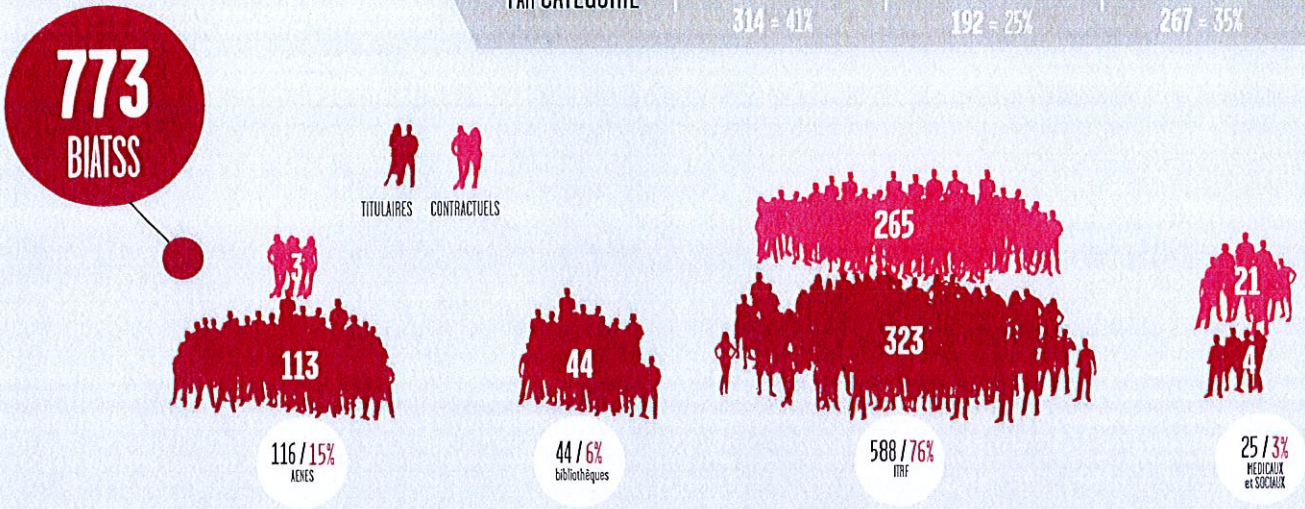
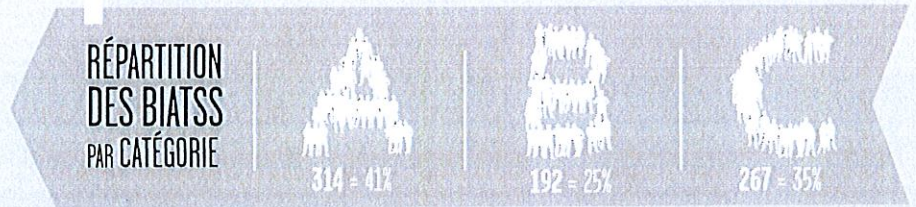
ZOOM

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 (47,3%) ; PR (18,9%) ; PUPH (10,9%) ; PRAG (9,8%).

1 BIATSS POUR 1,5 enseignant

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.



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.

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 5 }

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 Esthna, 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.

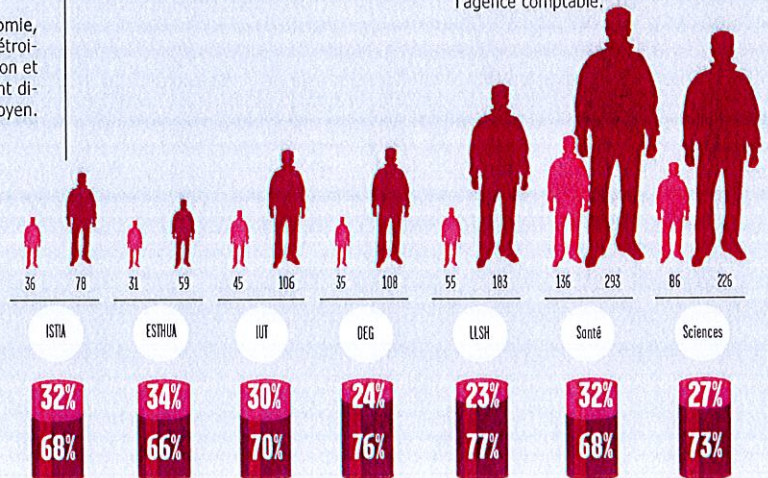
5 SERVICES COMMUNS

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)



82% des équivalents temps plein (ETP) travaillent dans les composantes et laboratoires de l'université.

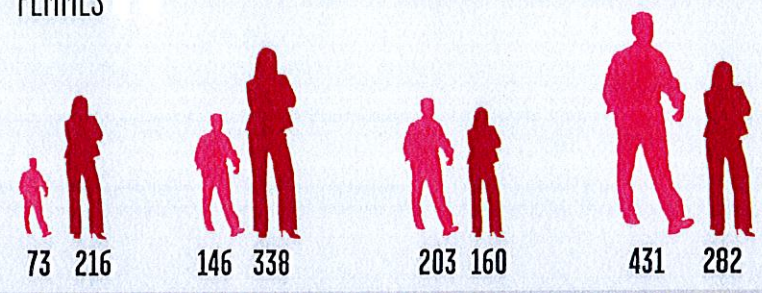
13% des ETP travaillent dans les services centraux.

5% des ETP travaillent dans les services communs.

1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)

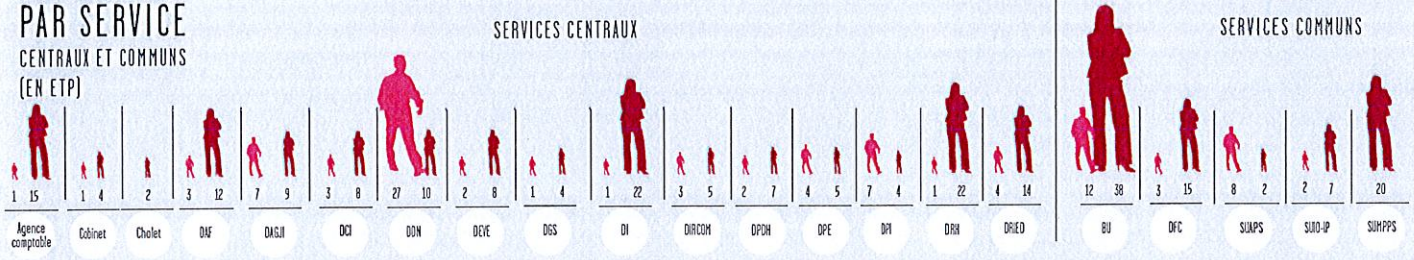
853 HOMMES || **996** FEMMES



RÉPARTITION PAR STATUT

- Contractuels BIATSS [-14,2% PAR RAPPORT À 2015]
- Titulaires BIATSS [-1,3% PAR RAPPORT À 2015]
- Contractuels Enseignants [-1,4% PAR RAPPORT À 2015]
- Titulaires Enseignants [-0,7% PAR RAPPORT À 2015]

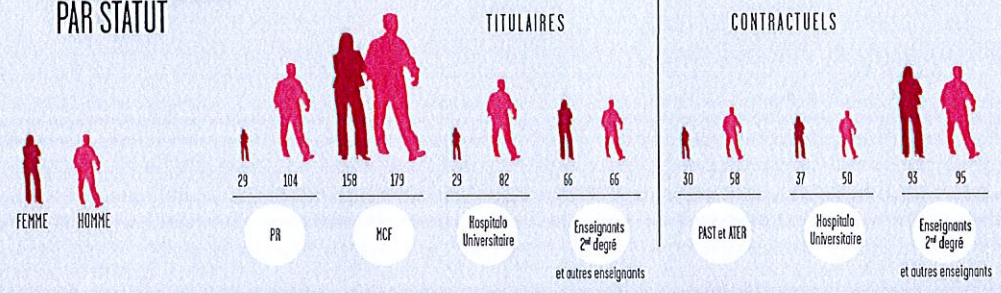
RÉPARTITION PAR SERVICE CENTRAUX ET COMMUNS (EN ETP)



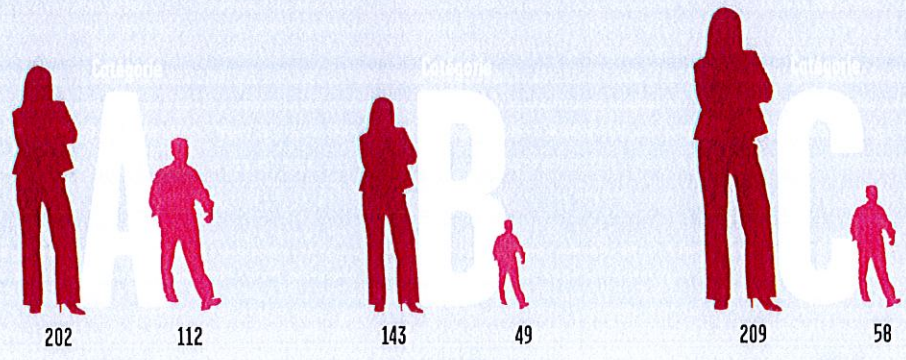
1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR STATUT



RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATEGORIE



effectif 314 [- 12 % PAR RAPPORT À 2015]

effectif 192 [- 11 % PAR RAPPORT À 2015]

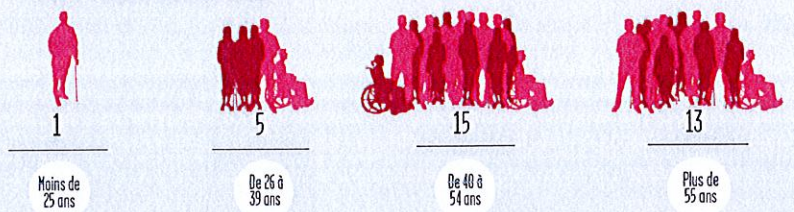
effectif 267 [- 4 % PAR RAPPORT À 2015]

EFFECTIF PAR SEXE ET CATÉGORIE ENSEIGNANTS ET BIATSS

L'EMPLOI DES PERSONNELS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE



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.

34

C'est le nombre de personnes reconnues travailleur handicapé à l'Université d'Angers au 31 décembre 2016. 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 21% entre 2015 et 2016.

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

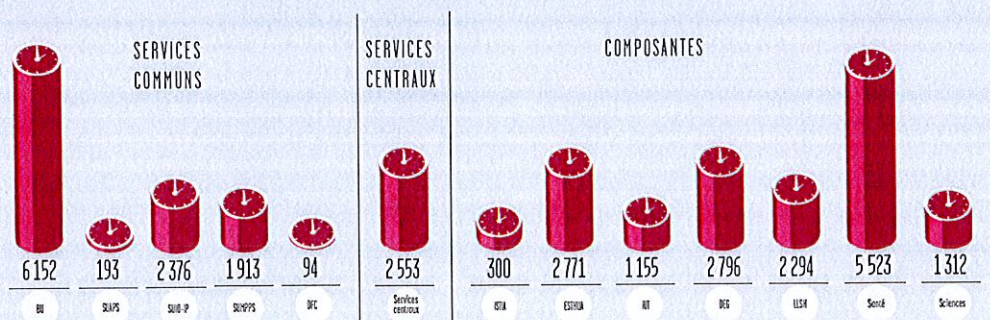
Dans le cadre du décret 2007-1915 du 26 décembre 2007 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur, l'Université d'Angers recrute, par contrat, des étudiants pour exercer les activités suivantes :

- 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.

L'EMPLOI ÉTUDIANT

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



29 431 h

C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2016.

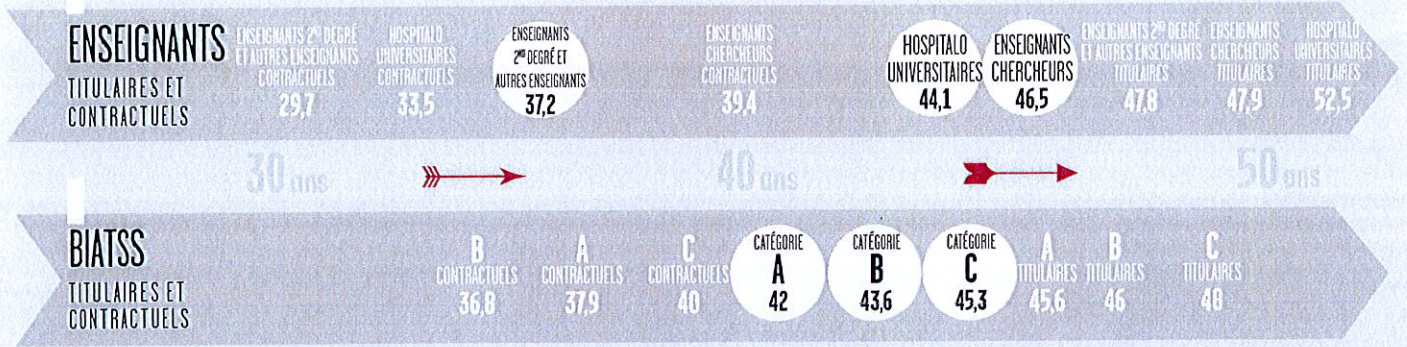
SOIT

L'ÉQUIVALENT DE

18,3 ETP

L'ÂGE DES AGENTS ET LEUR ANCIENNETÉ

MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE



43,4

C'est l'âge moyen des agents de l'UA en 2016.

43,3

C'EST L'ÂGE MOYEN DES ENSEIGNANTS

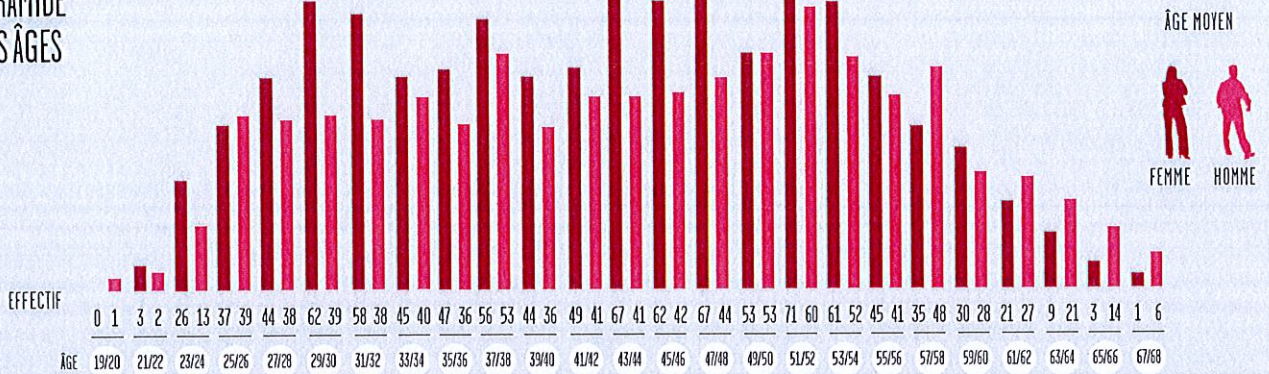
43,5

C'EST L'ÂGE MOYEN DES BIATSS

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

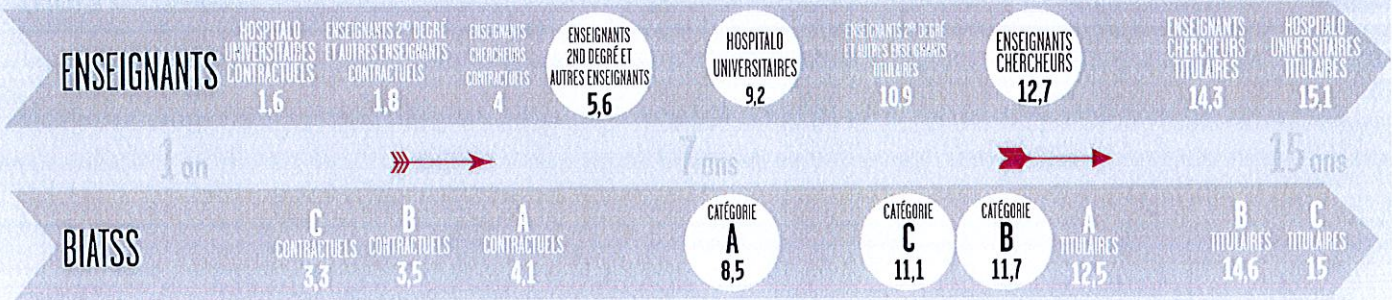
{ 11 }

PYRAMIDE DES ÂGES



ANCIENNETÉ MOYENNE

MOYENNE GLOBALE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE



10 ANS

C'EST L'ANCIENNETÉ MOYENNE DES ENSEIGNANTS ET DES BIATSS

À NOTER

1 AGENT SUR 2

est entré à l'Université d'Angers AVANT L'ÂGE DE 32 ANS

LES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS

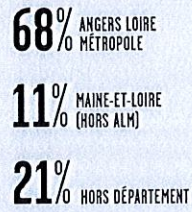
LIEUX DE RÉSIDENCE



LES PERSONNELS 1



ENSEIGNANTS



BIATSS



LES AUTRES DÉPARTEMENTS
LES PLUS REPRÉSENTÉS

95 AGENTS de
LOIRE-ATLANTIQUE

29 AGENTS de
PARIS

26 AGENTS de
LA SARTHE

- 2 -

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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 2016

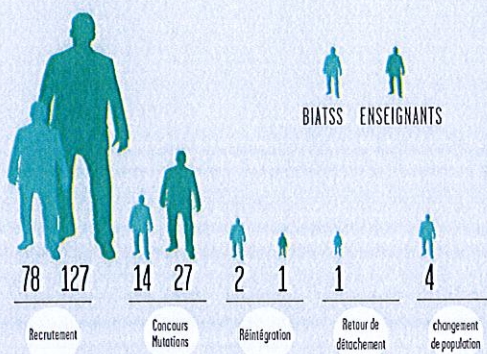


EN 2016, LE TURNOVER DE L'UA EST DE **14%** (IDEM 2015)

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

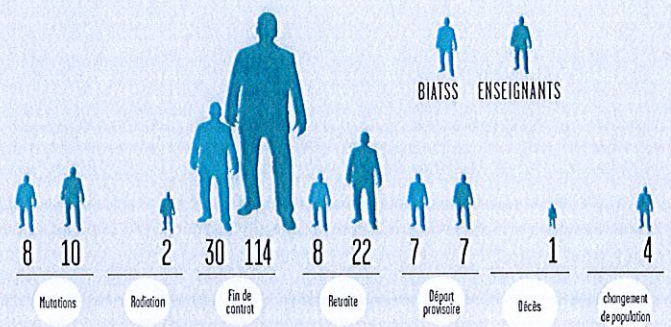
{ 15 }

LE NOMBRE D'ARRIVÉES



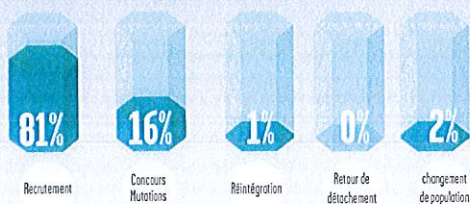
ARRIVÉES

LE NOMBRE DE DÉPARTS

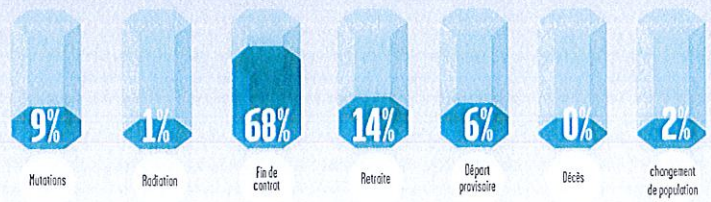


DÉPARTS

POIDS DES ARRIVÉES PAR NATURE



POIDS DES DÉPARTS PAR NATURE



L'analyse prospective des départs à la retraite concerne dans les cinq années à venir **165 agents**.

Soit **8,9 %** de l'effectif actuel.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE



DE 2017
À 2021

142 DÉPARTS CONSTATÉS

165 DÉPARTS PRÉVISIBLES

ZOOM

PRÉVISION DES DÉPARTS DE 2017 À 2021 PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS :

ENSEIGNANTS

HOSPITALO-UNIVERSITAIRES : 31 AGENTS, SOIT 16% DE L'FFECTIF DU CORPS
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : 40 AGENTS, SOIT 9% DE L'FFECTIF DU CORPS
ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ, ET AUTRES ENSEIGNANTS : 14 AGENTS, SOIT 4% DE L'FFECTIF DU CORPS

BIATSS

CATÉGORIE A : 21 AGENTS, SOIT 7% DE L'FFECTIF DE LA CATÉGORIE
CATÉGORIE B : 19 AGENTS, SOIT 10% DE L'FFECTIF DE LA CATÉGORIE
CATÉGORIE C : 32 AGENTS, SOIT 12% DE L'FFECTIF DE LA CATÉGORIE

64 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.

62 ANS C'EST L'ÂGE MOYEN CONSTATÉ DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES BIATSS (IDEM 2015).

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 17 }

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

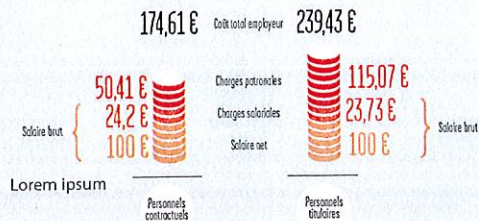
116 998 280 € C'est le montant de la masse salariale constatée en 2016.

SOIT **77,2%** du budget global de l'Université d'Angers.

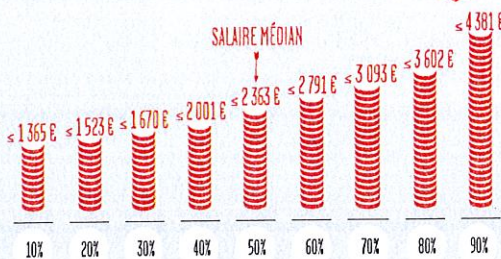
L'évolution du montant de la masse salariale entre 2015 et 2016 est de **+2,8 %**

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL 3

SALAIRE ET CHARGES (POUR 100 € NET)

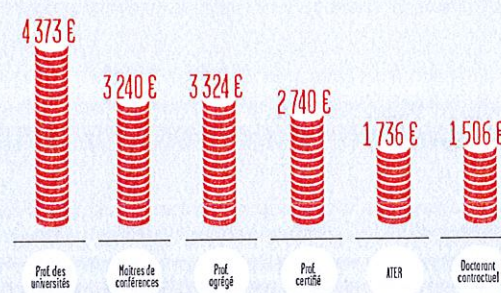


RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES PAR DÉCILE

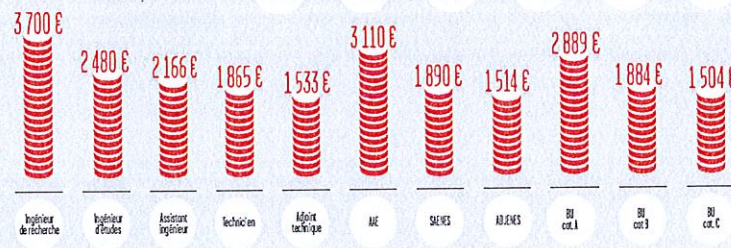


LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

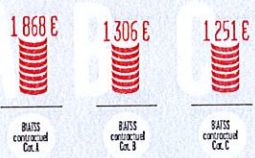
SALAIRE NET, INDEMNITÉS ET PRIMES



ENSEIGNANTS



BIATSS CONTRACTUELS



BIATSS TITULAIRES

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 19 }

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

175 €
PROFESSEUR CERTIFIÉ

188 €
PROFESSEUR D'EPS

197 €
PROFESSEUR DES LYCÉES PROFESSIONNELS

216 €
PROFESSEUR AGRÉGÉ

217 €
MAÎTRE DE CONFÉRENCES

329 €
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 **983 000 €** en 2016 (dont 250 000 € dûs à l'évolution de la valeur du point d'indice).

Recrutement de personnels contractuels

L'impact de cette évolution correspond à **1 700 000 €** en 2016.

FOCUS

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

68 % des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet.

TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL CHOISI	TEMPS NON COMPLET
91 %	7 %	2 %
1 687 AGENTS	129 AGENTS	33 AGENTS

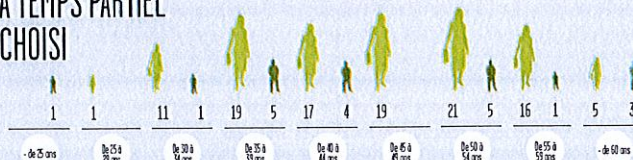


DURÉE DE TRAVAIL



HOMME FEMME

NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI



FOCUS

ETP LIBÉRÉS PAR LES TEMPS PARTIELS CHOISIS = 30,6

RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI PAR CATÉGORIE

A	4%	52 AGENTS DONT 16 ENSEIGNANTS
B	19%	36 AGENTS
C	15%	41 AGENTS

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%).

15,5% des agents à temps partiel choisi sont des hommes.

LE TEMPS DE PRÉSENCE SUR LE POSTE DE TRAVAIL

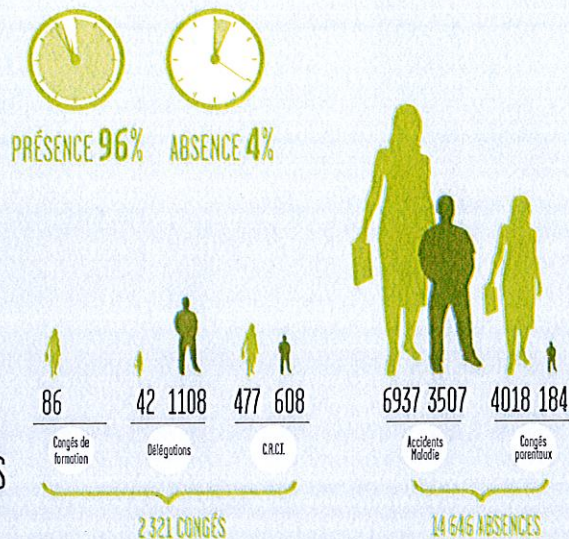
Cet indicateur permet de mesurer les présences effectives sur le poste de travail et le poids des différentes absences et congés (hors congés payés).

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 2016 (EN JOUR)



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 :

8 jours d'absences
1 jours de congés (hors congés payés)

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 23 }

ABSENCES ET CONGÉS (EN NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE OU UN CONGÉ EN 2016)



DE L'EFFECTIF TOTAL BIATSS



(-12,3 % PAR RAPPORT À 2016)

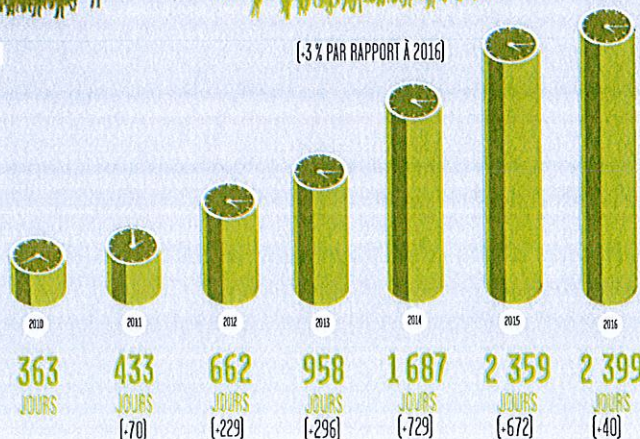


DE L'EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT



(-3 % PAR RAPPORT À 2016)

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS DANS UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS



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 2016, 14 agents ont ouvert un CET, sur 240 CET ouverts au 31/12/2016. En 2016, 61 agents ont déposé des jours dans leur CET pour un total de 493 jours, soit 8,1 jours par agents. 386 jours de CET ont été indemnisés et 67 ont été utilisés en 2016.

+1% DE CET OUVERTS EN 2016

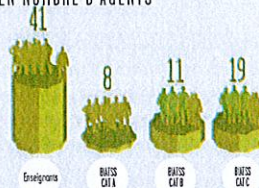
L'avancement au sein d'un corps se décline en grade et en échelon.

L'AVANCEMENT

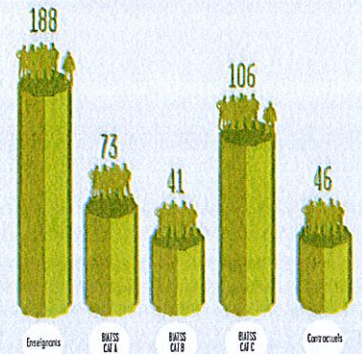
AVANCEMENT PAR POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



AVANCEMENT DE GRADE EN NOMBRE D'AGENTS



AVANCEMENT D'ÉCHELON EN NOMBRE D'AGENTS



41 % Des agents titulaires (enseignants et BIATSS), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2016, soit 533 agents.

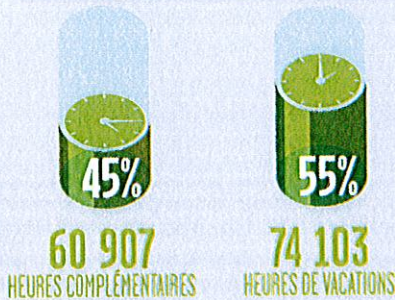
À NOTER

20 C'est le nombre de contractuels titularisés dont 6 dans le cadre de la loi du 12 mars 2012.

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 25 }

POIDS DES HC ET VACATIONS EN 2016



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.

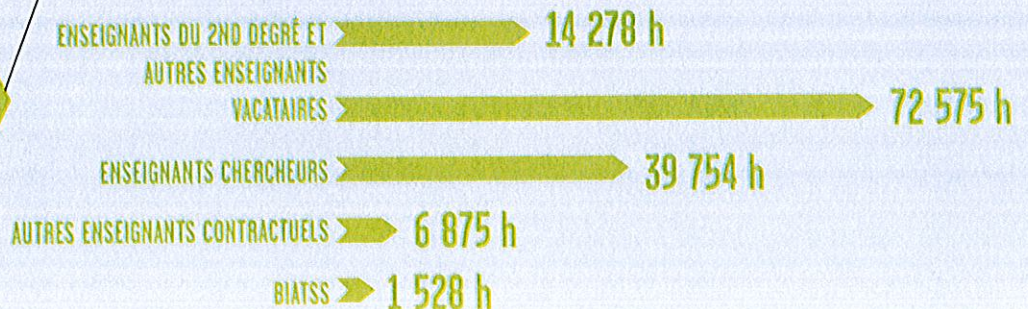
LES VACATIONS

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.

HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS

RÉPARTITION



LES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS REPRÉSENTENT

703 ETP 192 h SOIT **+ 6 %** PAR RAPPORT À 2015

À NOTER

COÛT TOTAL EMPLOYEUR
HEURE COMPLÉMENTAIRE : 42,96 €
HEURE DE VACATION : 58,09 €

- 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-

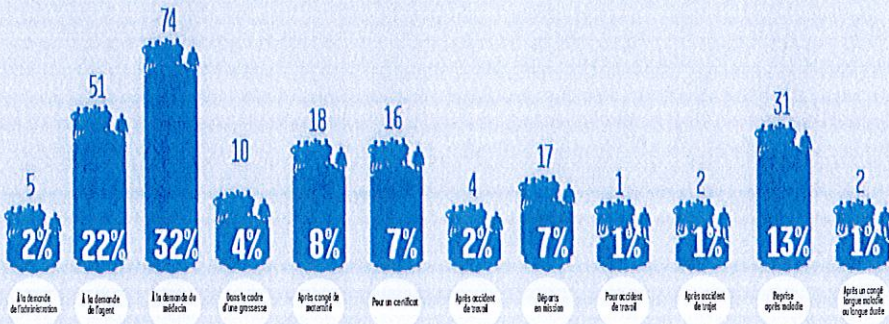
posés, et /ou de leur état de santé. Le médecin de prévention reçoit également à la demande : de l'agent, de l'administration, du médecin,...

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

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 OCCASIONNELLES



FOCUS 50 études de poste ont été effectuées en 2016

À NOTER **406** personnes ont été reçues en visite médicale périodique (sur convocation)

21 C'est le nombre d'entretiens réalisés par la psychologue en 2016.

77 entretiens ont été réalisés par l'assistante de service social.

(CT)

Le Comité technique

COMPOSITION

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

- 12 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 2016, le comité technique s'est réuni 6 fois.

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

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.

(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 2016, 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 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 10 fois en 2016.

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 1 fois en 2016.

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 2016 consacré à la formation est de **155 000€**.

11 826h DE FORMATION DISPENSÉES EN 2016 **SOIT +6%** PAR RAPPORT À 2015.

62% des personnels BIATSS ont été concernés par des formations en 2016.

14% des personnels enseignants ont suivi au moins une formation en 2016.

634 personnels ont suivi au moins une formation avec une moyenne de 13,7 heures de formations par personne.

{ BILAN SOCIAL Université d'Angers 2016 }

{ 31 }

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.

Les formations proposées sont organisées en 5 axes :

1 - Connaître et comprendre son environnement

Parcours de formations visant la connaissance de l'environnement de travail, l'université, la recherche, etc.

2 - S'adapter à son environnement

Actions de formations nécessaires au poste

occupé, actions réglementaires : communication-multimédia-graphisme-édition, compétences transversales, domaine recherche-développement-laboratoires, management, sécurité, environnement, hygiène.

3 - Se former pour évoluer

Actions de formations anticipant des besoins professionnels : documentation et archives, éducation-formation, système d'information et de communication, management.

4 - Préparer sa mobilité professionnelle

Actions pour la préparation des concours ou examens

5 - Développer des compétences personnelles

Formations transversales et formations de culture générale

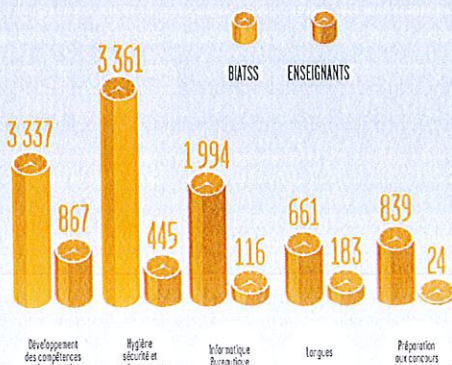
L'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie est de permettre aux agents titulaires et contractuels d'exercer au mieux les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière.

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

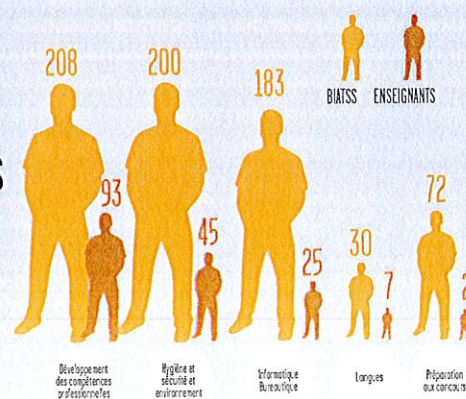
De plus, afin de favoriser les projets de services, le transfert de compétences, l'échange de bonnes pratiques professionnelles, la mise en place d'un nouveau service, le service de la formation professionnelle de l'université d'Angers propose une aide financière pour des stages «d'immersion» dans d'autres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

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
- Istita
- UFR Esthiva, Tourisme et culture

5 SERVICES COMMUNS :

- SUIO-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)
- DPE (direction du pilotage et de l'évaluation)
- DPDH (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)