

## DELIBERATION CA034-2023

**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 le règlement intérieur de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 15 décembre 2022 ;**  
**Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;**  
**Vu l'arrêté n° 2022-120 du 3 juillet 2022 portant délégation de signature en faveur de M. Didier BOUQUET ;**  
**Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 30 mars 2023 ;**

**Objet de la délibération : RSU 2021**

**Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 06 avril 2023, le quorum physique étant atteint, arrête :**

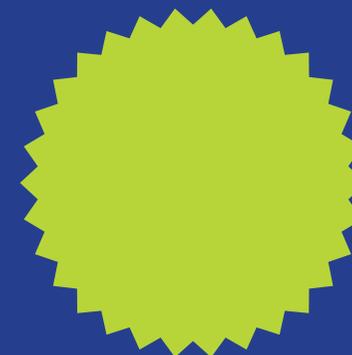
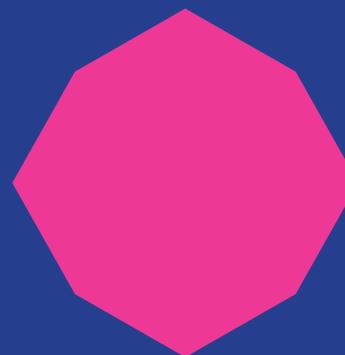
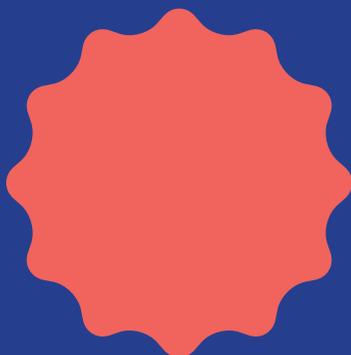
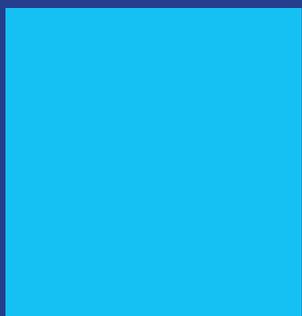
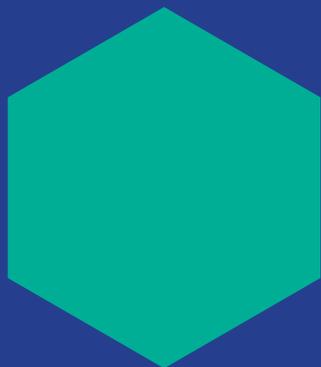
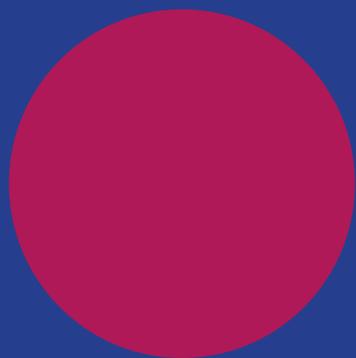
Le rapport social unique de 2021 est approuvé.  
Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 21 voix pour.

Fait à Angers, en format électronique

*Pour le Président et par délégation,  
Le directeur général des services*  
**Didier BOUQUET**  
Signé le 7 avril 2023

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. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**Affiché et mis en ligne le : 7 avril 2023**



---

**RAPPORT SOCIAL UNIQUE || 2021 ||**  université  
angers

# ÉDITO

Le Rapport social unique (RSU) a désormais vocation à regrouper, pour chaque Comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail. Il propose chaque année une photographie au 31 décembre de l'Université d'Angers concernant ses effectifs, les emplois et la masse salariale, les mobilités, l'accompagnement des parcours professionnels, les questions de qualité de vie au travail et d'égalité de traitement, ou encore l'action sociale. Pour l'établissement, le RSU est un élément majeur de transparence de la gestion RH

vis-à-vis de ses personnels et auprès des acteurs du dialogue social avec qui il a été co-construit, dans l'objectif constant de l'amélioration des conditions de travail. La fiabilisation des données et leurs caractères normés fournis en outre, au plan national, les éléments de comparaison entre établissements et les supports des discussions contractuelles avec notre ministère.

Pour cette édition 2021, de nouvelles thématiques ont été intégrées : « Santé et sécurité » et « Action sociale et dialogue social ». Le RSU montera en charge en termes d'indicateurs fournis et de thématiques représentées dès l'édition prochaine.

L'année 2021 aura encore été marquée par la crise sanitaire et l'évolution de certains indicateurs du RSU en témoignage. C'est ici pour moi l'occasion de rappeler le formidable engagement des personnels que des données chiffrées peinent quelques fois à apprécier pleinement.

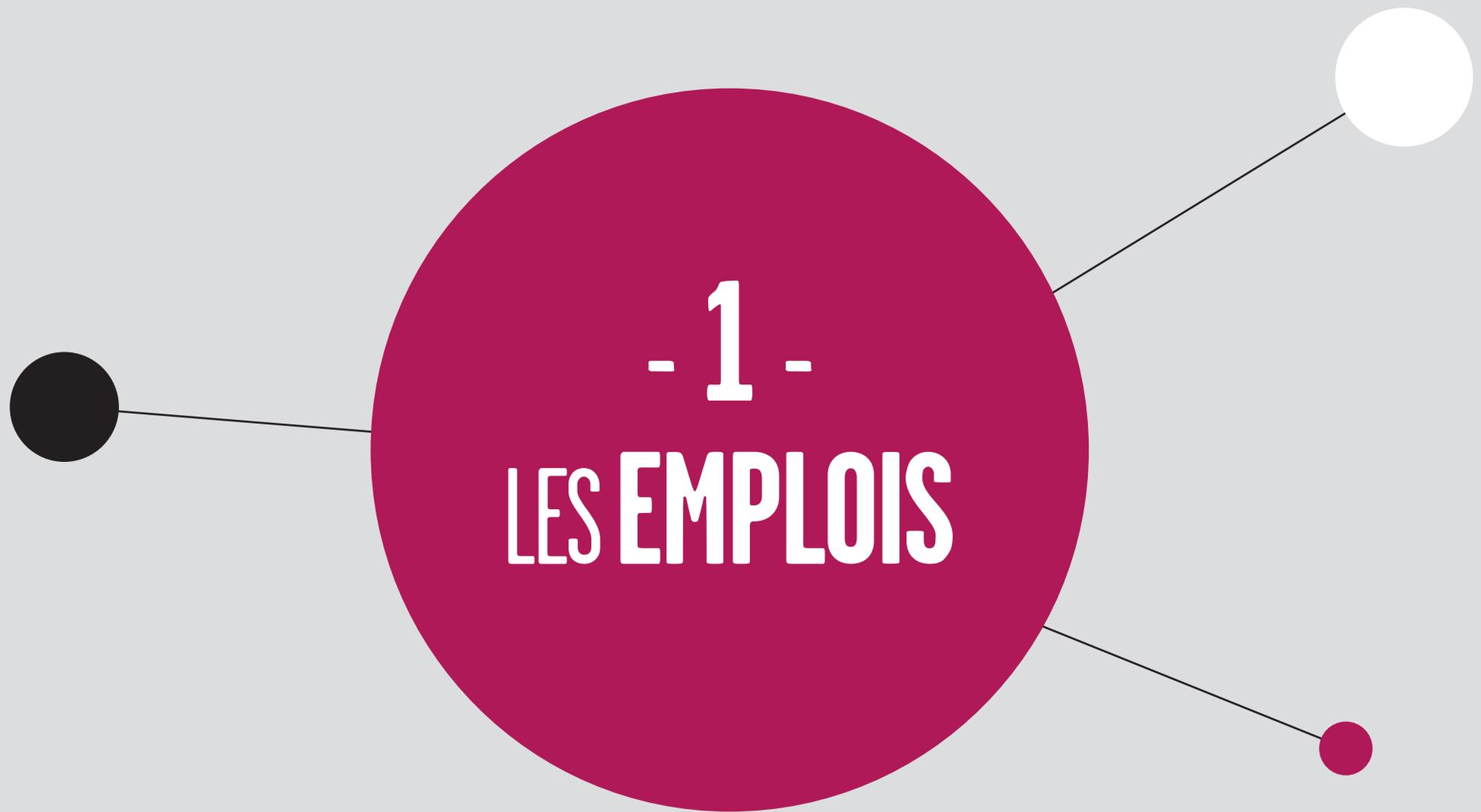
Un grand merci à tous nos personnels pour votre investissement, ainsi qu'à celles et ceux qui ont contribué à l'évolution de ce RSU.

Bonne lecture !

**Christian Roblédo**  
président de l'Université d'Angers

# SOMMAIRE

	<b>1</b>	<b>LES EMPLOIS</b> _____	<b>3</b>		<b>5</b>	<b>LES RÉMUNÉRATIONS</b> _____	<b>24</b>
	<b>2</b>	<b>LE RECRUTEMENT</b> _____	<b>16</b>		<b>6</b>	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ</b> _____	<b>28</b>
	<b>3</b>	<b>LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b> _____	<b>18</b>		<b>7</b>	<b>L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL</b> _____	<b>32</b>
	<b>4</b>	<b>LA FORMATION DES PERSONNELS</b> _____	<b>21</b>		<b>8</b>	<b>L'ACTION SOCIALE ET LE DIALOGUE SOCIAL</b> _____	<b>39</b>



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**

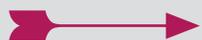
Ils sont recrutés en CDD (par décrets ou arrêtés) ou en CDI.

L'effectif global de l'établissement comprend l'ensemble des agents titulaires et contractuels qui travaillent au sein de l'Université d'Angers.



# LES POSTES ET LEUR OCCUPATION

## FOCUS



Les différentes unités de mesure des emplois :

- **en nombre** : correspond au nombre de personnes physiques en fonction 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 PLAFONDS D'EMPLOIS THÉORIQUES

LE PLAFOND GLOBAL

# 2057

AU 31/12/2021

# POSTES

ÉTAT

BIATSS : 595

E & EC : 965

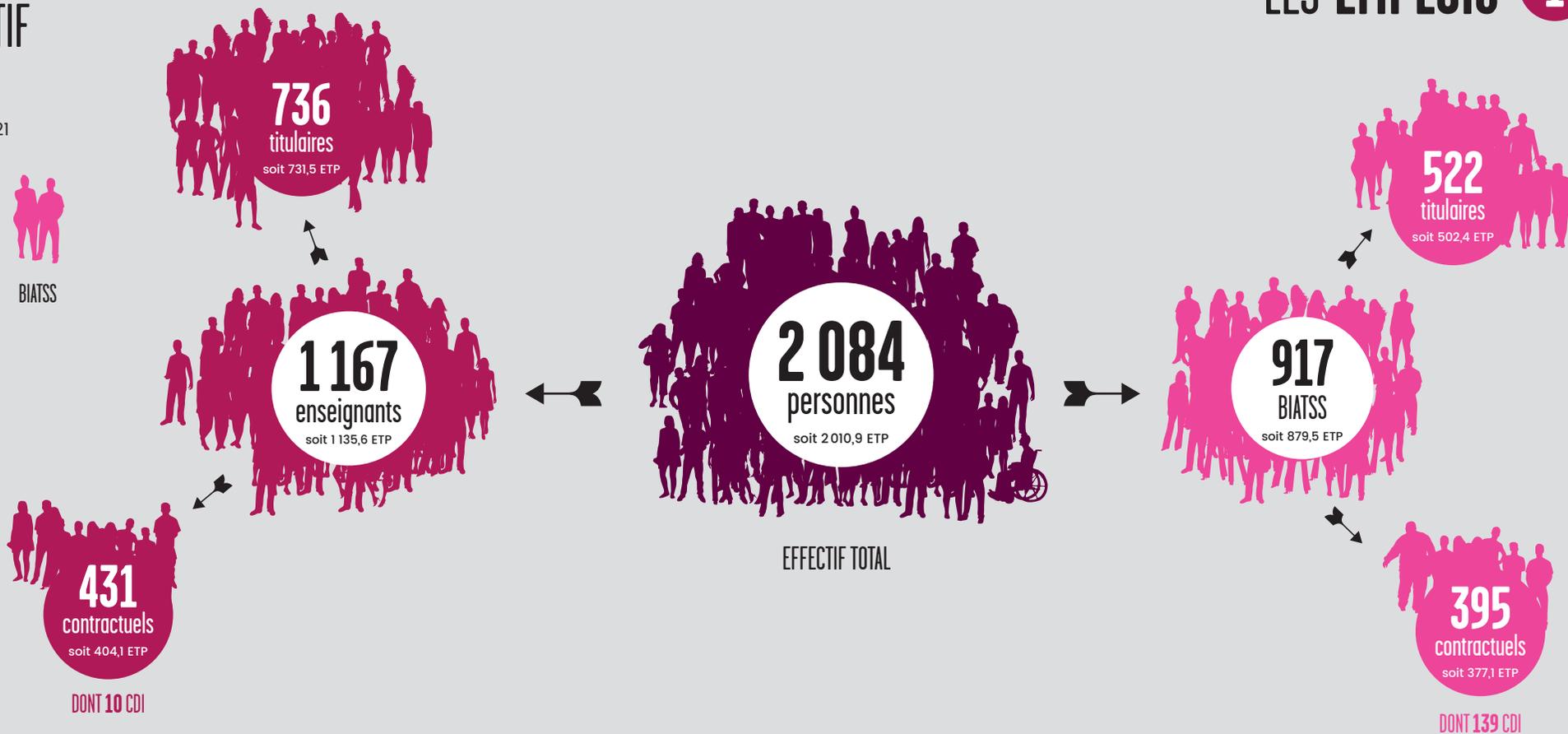
RÉSERVE : 21

UA

476

# L'EFFECTIF GLOBAL

AU 31/12/2021



# LES EMPLOIS 1

## ÉVOLUTION 2017 > 2021

**+79** enseignants  
(+6,8 %)

**+135** BIATSS  
(+14,7 %)

**+58** titulaires  
(+4,6 %)

**+156** contractuels  
(+18,9 %)

## FOCUS

L'Université d'Angers accueille 26 295 étudiants pour l'année universitaire 2021/2022, soit :

- 1 enseignant pour 23 étudiants
- 1 BIATSS pour 29 étudiants

**43** CDD TRANSFORMÉS  
EN CDI

# Panorama des effectifs

## LES ENSEIGNANTS

Les différents corps des personnels enseignants :

• **ENSEIGNANTS/CHERCHEURS :**

professeur des universités (PR), maître de conférences (MCF), attaché temporaire d'enseignements et de recherche (ATER), professeur associé (PAST), enseignant chercheur contractuel de l'enseignement et de la recherche (ECER).

• **ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES :**

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 2<sup>ND</sup> 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.



### FOCUS

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

**Qui sont les titulaires ?** MCF (46,2%) ; PR (20%) ; PUPH (10,6%) ; PRAG (10,3%) ; autres enseignants (12,9%).

**1 BIATSS POUR 1,3 ENSEIGNANT**

# LES BIATSS

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

# LES EMPLOIS 1

## RÉPARTITION DES BIATSS

PAR CATÉGORIE



401 = 44%

(+ 2,8% par rapport à 2020)



256 = 28%

(+ 9,4% par rapport à 2020)



260 = 28%

(+ 0,8% par rapport à 2020)

917  
BIATSS



TITULAIRES



CONTRACTUELS



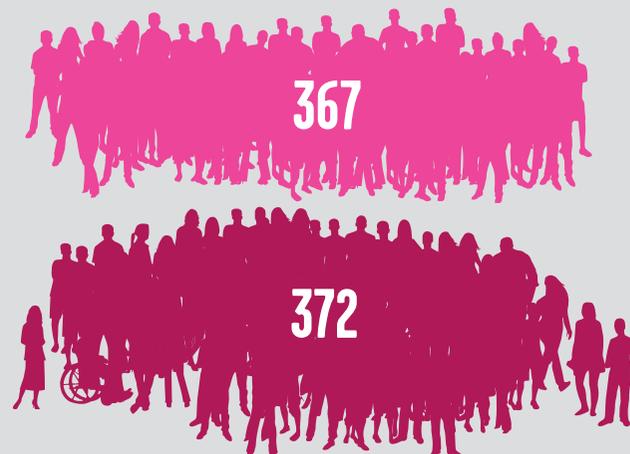
103

103 / 11%  
AENES



44

44 / 5%  
bibliothèques



367

372

739 / 81%  
ITRF



28



3

31 / 3%  
médicaux  
et sociaux

## FOCUS

### Les 3 catégories hiérarchiques

- **A** : Fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.
- **B** : Fonctions d'applications et de mise en œuvre des procédures.
- **C** : Fonctions techniques et d'exécution.

## DÉFINITIONS

### Il existe 4 filières :

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

# Les effectifs par structure

## 8 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)
- IAE Angers
- IUT Angers-Cholet
- Polytech Angers
- Esthua, Faculté de tourisme, culture et hospitalité

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

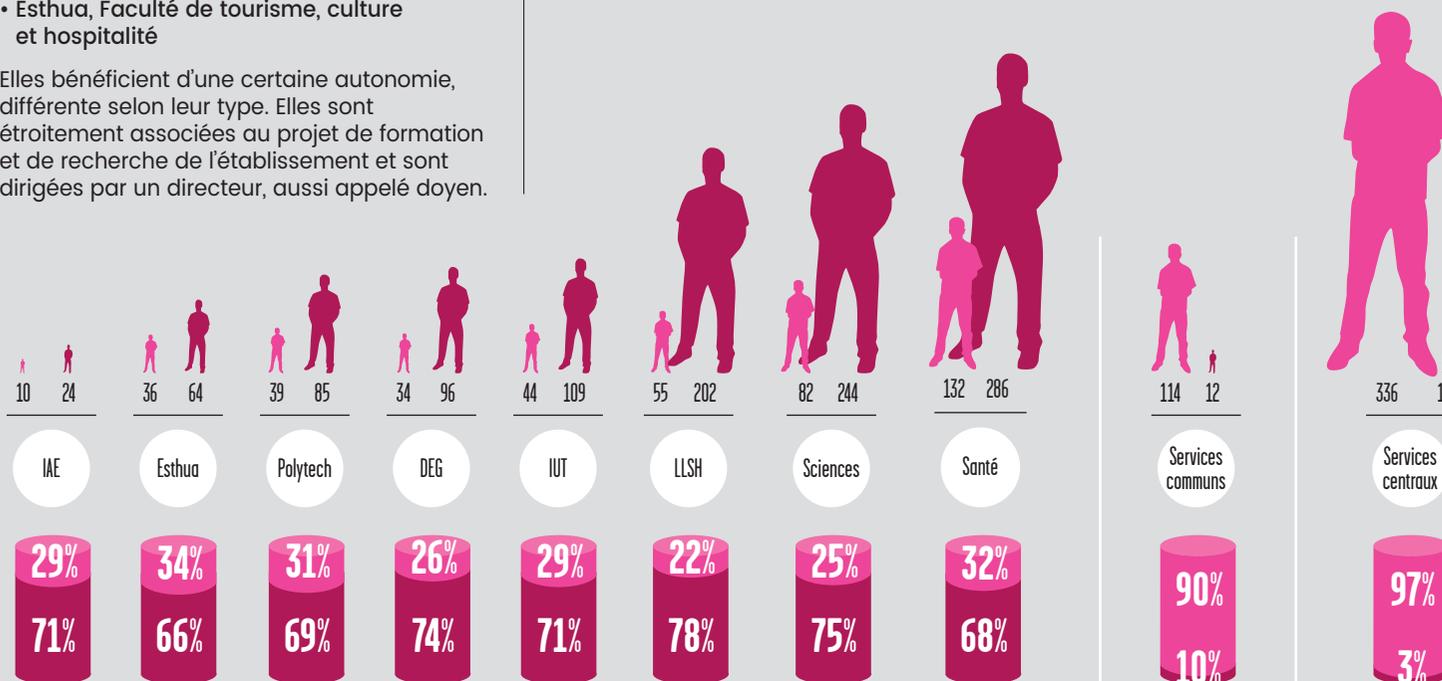
Les services communs d'une université sont créés par délibération statutaire du conseil d'administration. Ils sont dirigés par un directeur nommé par le président de l'université. Certains services communs sont prévus par la loi. Ils assurent différentes missions comme le fonctionnement des bibliothèques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

## 15 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...). À ces services s'ajoutent le cabinet et l'agence comptable.

## RÉPARTITION ENSEIGNANTS/BIATSS

EN NOMBRE ETP



# 77%

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

# 6%

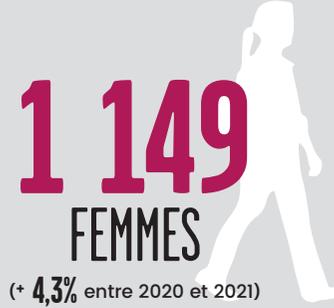
des ETP travaillent dans les services communs.

# 17%

des ETP travaillent dans les services centraux.

# Les effectifs par sexe

EN NOMBRE DE PERSONNES



# LES EMPLOIS 1

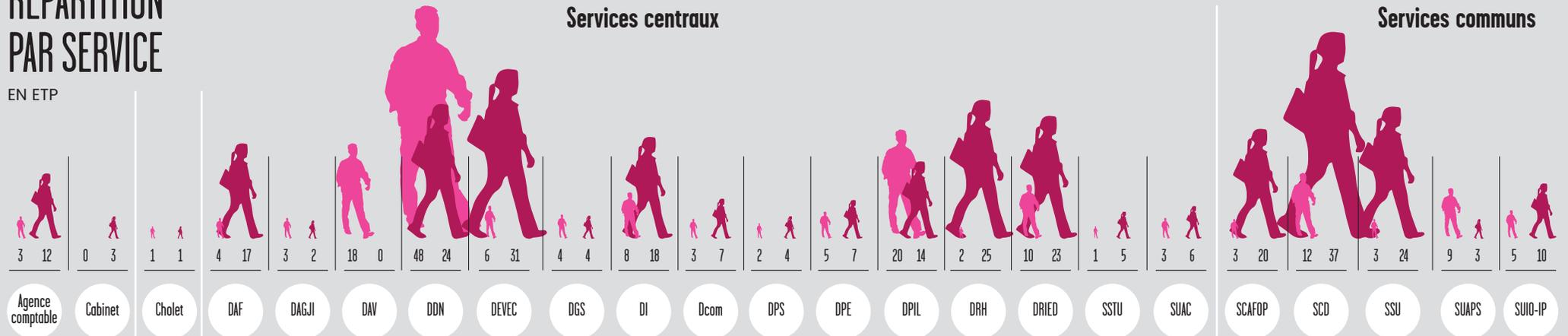
## RÉPARTITION PAR STATUT

EN NOMBRE DE PERSONNES



## RÉPARTITION PAR SERVICE

EN ETP



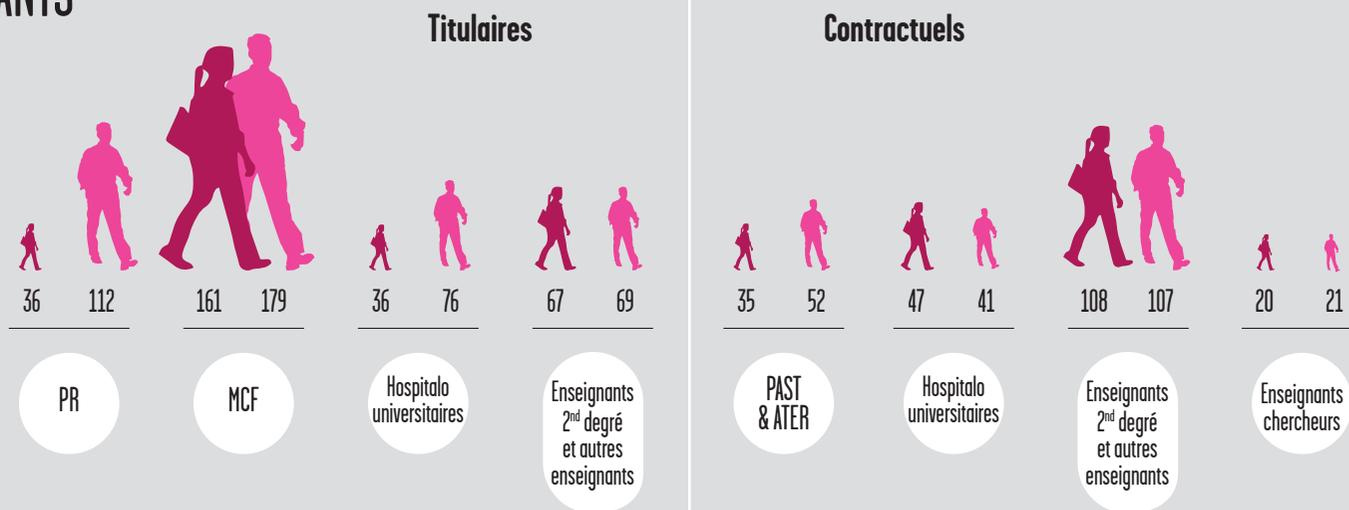
# Les effectifs par sexe

EN NOMBRE DE PERSONNES



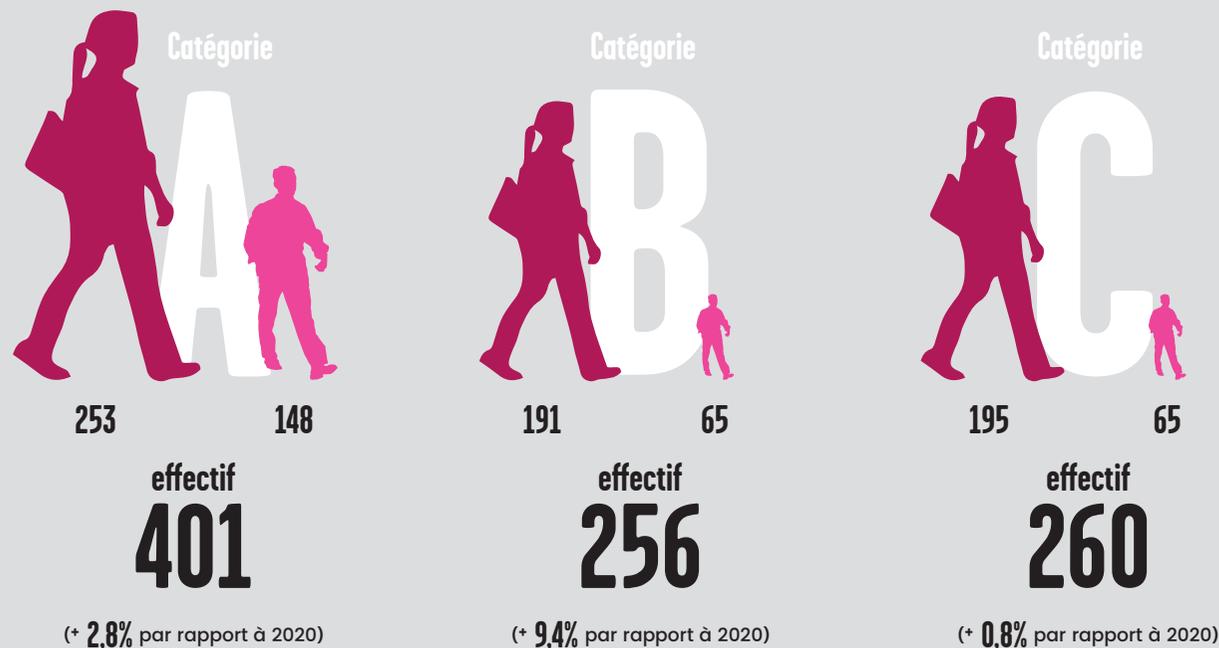
## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR STATUT

PAR STATUT

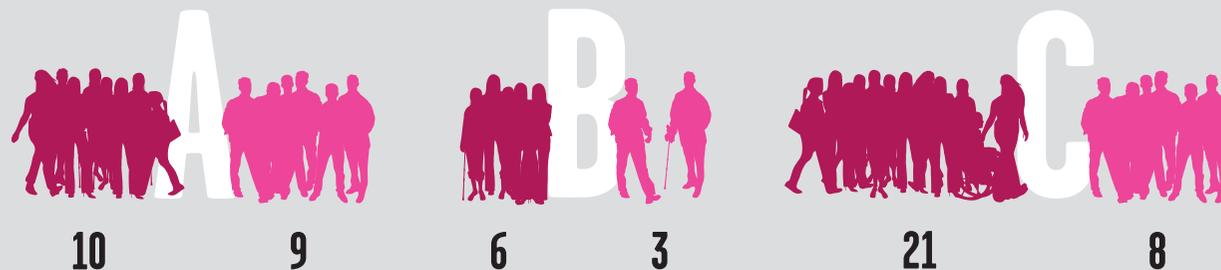


## RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE

PAR CATÉGORIE



## EFFECTIF PAR SEXE ET CATÉGORIE



## 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.

# 57

C'est le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés à l'Université d'Angers au 31 décembre 2021. La personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) 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 103% entre 2015 et 2021.

# L'EMPLOI ÉTUDIANT

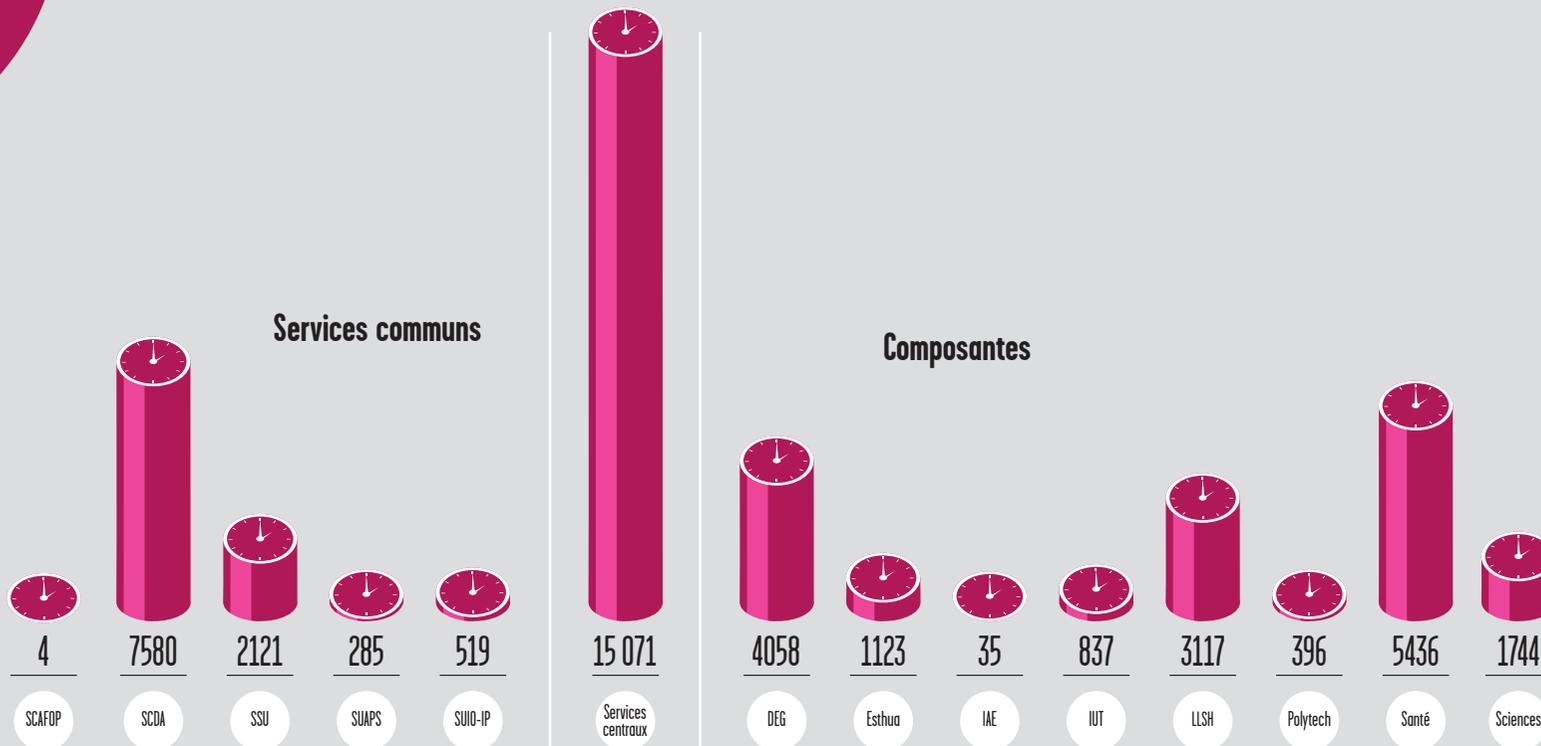
Dans le cadre des articles D811-1 à D811-9 du Code de l'Éducation fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur, l'Université d'Angers recrute, par contrat, des étudiants pour exercer les activités suivantes :

- accueil des étudiants,
- assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap,
- 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.

## Services centraux

## Services communs

## Composantes



## RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES PAR STRUCTURE

EFFECTUÉES PAR DES ÉTUDIANTS

# 42 327 h

C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2021. (augmentation de 12 896 h entre 2016 et 2021)

SOIT

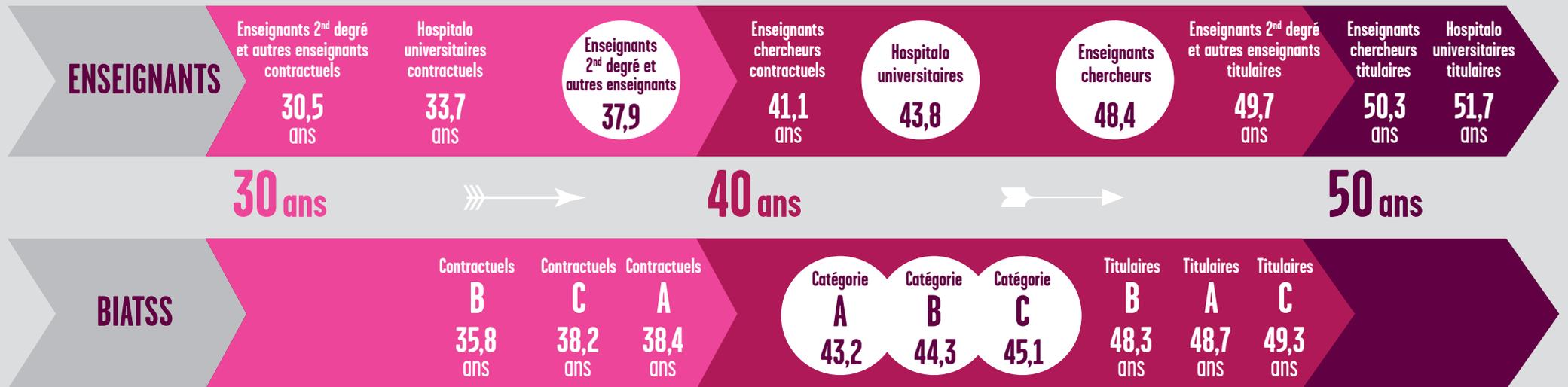
L'ÉQUIVALENT DE

# 26 ETP

## L'ÂGE DES AGENTS ET LEUR ANCIENNETÉ

**MOYENNE D'ÂGE**  
PAR TYPE DE POPULATION

MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE



**44,3**

C'est l'âge moyen des agents de l'UA en 2021.

**44,5**

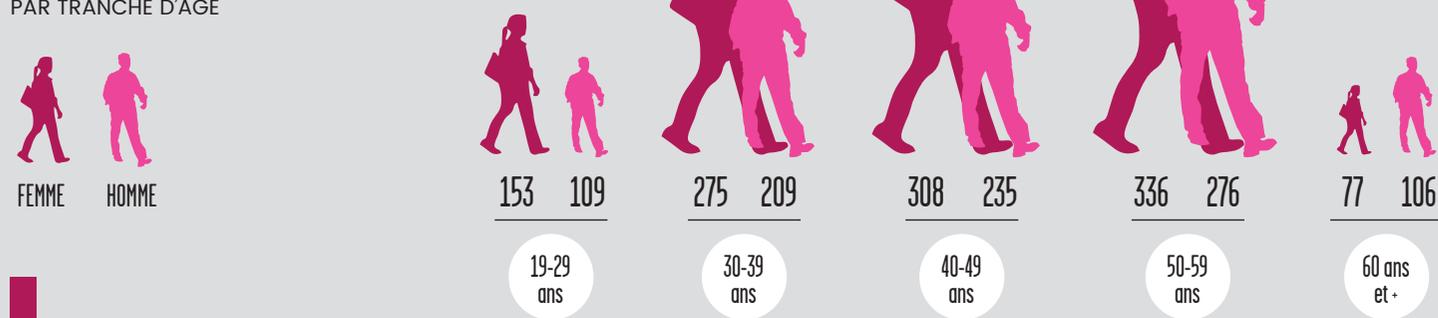
C'EST L'ÂGE MOYEN DES ENSEIGNANTS

**44**

C'EST L'ÂGE MOYEN DES BIATSS

# RÉPARTITION DES EFFECTIFS

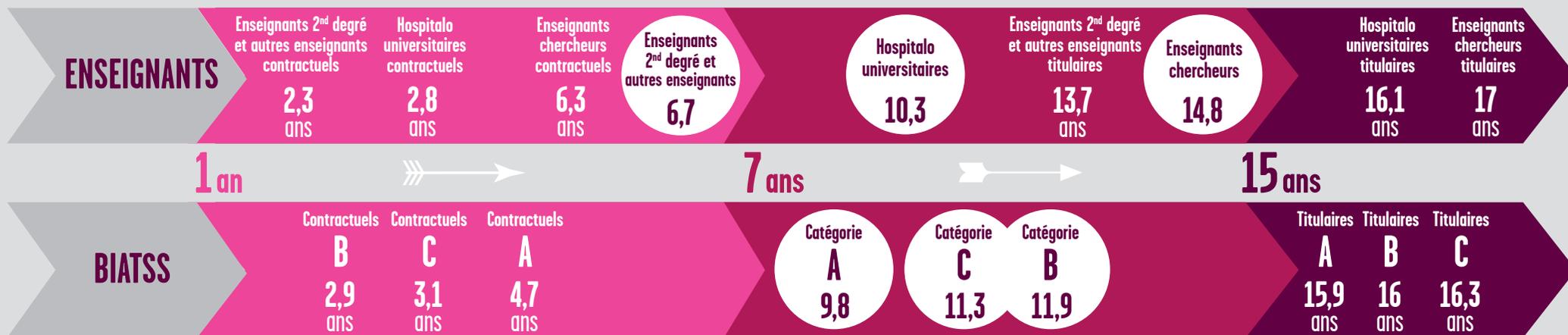
PAR TRANCHE D'ÂGE



# ANCIENNETÉ MOYENNE

PAR TYPE DE POPULATION

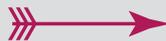
MOYENNE GLOBALE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE



# 11,2 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



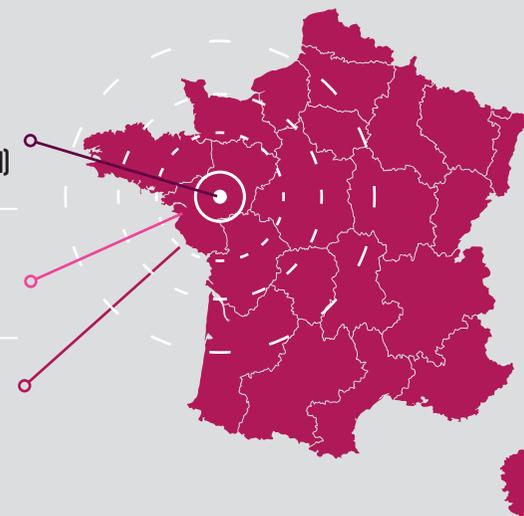
**66%** ANGERS LOIRE MÉTROPOLE (ALM)



**20%** MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)



**14%** HORS DÉPARTEMENT

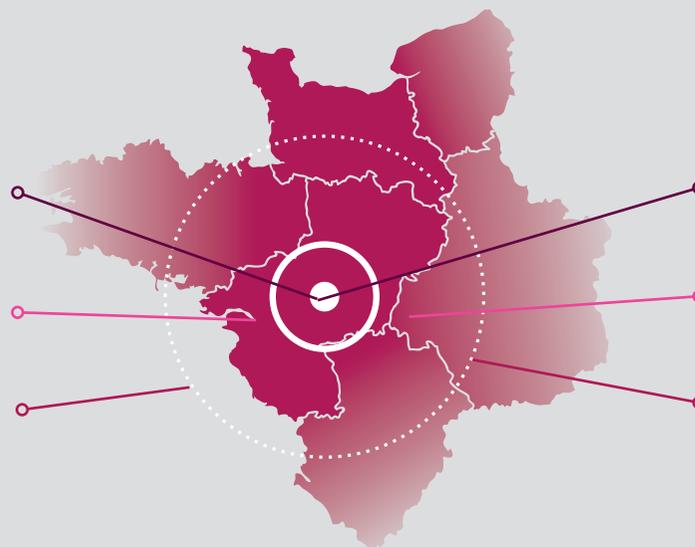


## ENSEIGNANTS

**67%** ANGERS LOIRE MÉTROPOLE (ALM)

**12%** MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

**21%** HORS DÉPARTEMENT



## BIATSS

**65%** ANGERS LOIRE MÉTROPOLE (ALM)

**30%** MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

**5%** HORS DÉPARTEMENT

LES AUTRES DÉPARTEMENTS  
LES PLUS REPRÉSENTÉS

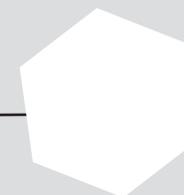
**98** Agents de  
LOIRE-ATLANTIQUE

**58** Agents d'ÎLE-  
DE-FRANCE

**23** Agents de  
SARTHE

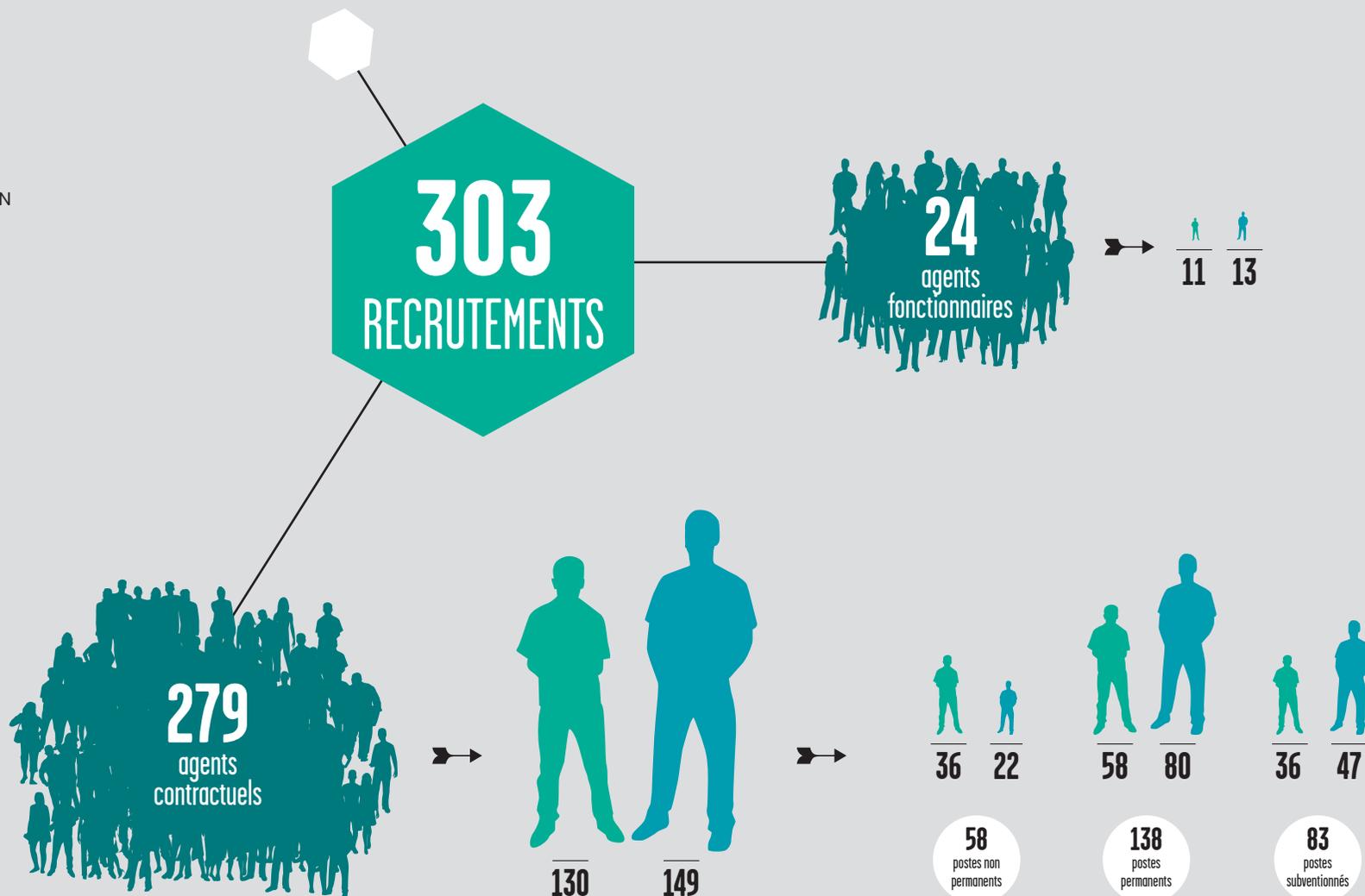


- 2 -  
**LE RECRUTEMENT**



## NOMBRE D'AGENTS RECRUTÉS

PAR STATUT ET TYPE DE POPULATION



## FOCUS

Parmi les agents fonctionnaires enseignants recrutés, 7 l'ont été sur un poste de catégorie supérieure (MCF et PR).

# 6

C'est le nombre d'agents parmi les 303 recrutés qui étaient bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



- 3 -

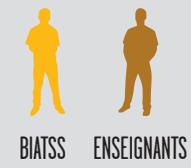
# LES PARCOURS PROFESSIONNELS

# LES PARCOURS PROFESSIONNELS 3

273  
DÉPARTS

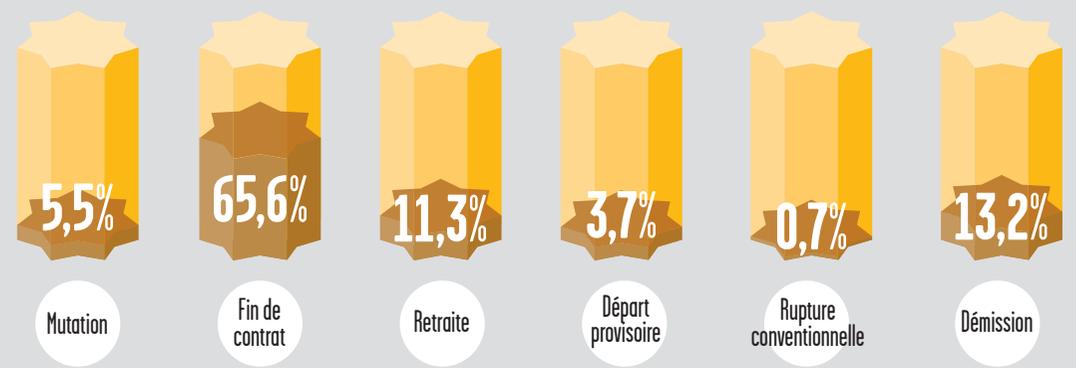
## NOMBRE DE DÉPARTS PAR POPULATION

PAR NATURE DES DÉPARTS



## POIDS DES DÉPARTS

PAR NATURE DES DÉPARTS



À NOTER  
➔

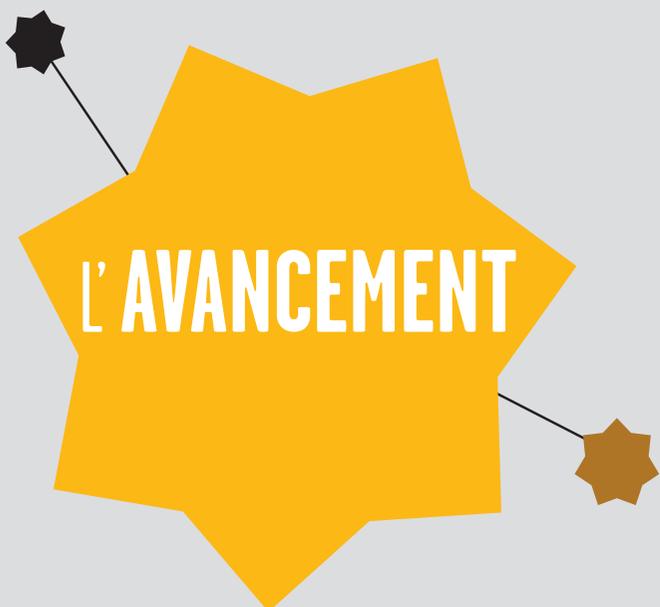
En 2021, le **TURNOVER** de l'Université d'Angers est de

14,3%

SOIT

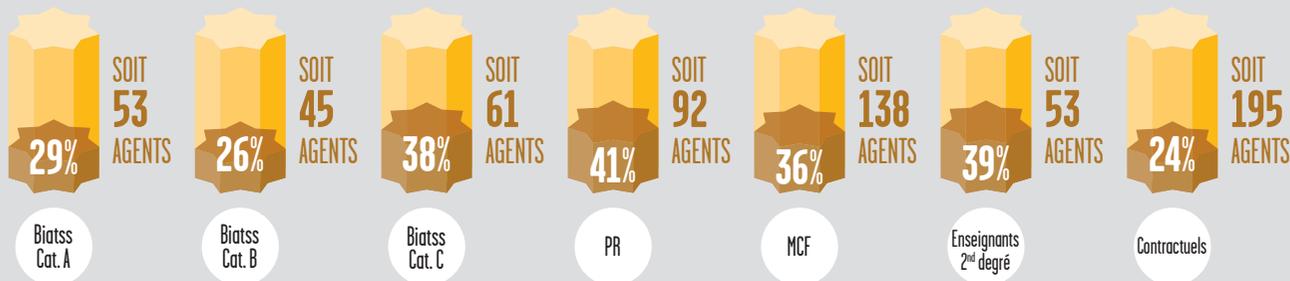
-0,7

point par rapport à 2020.



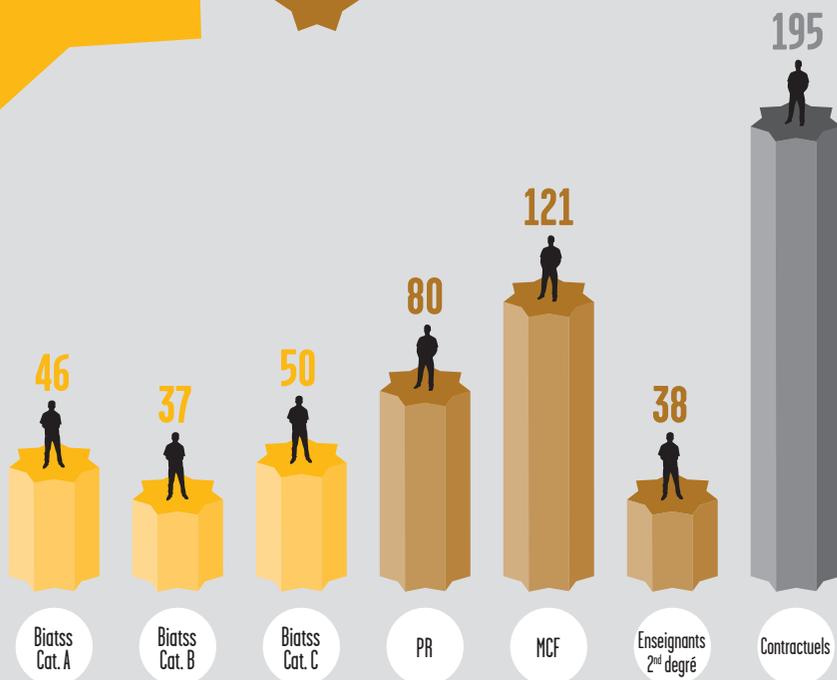
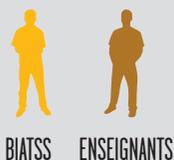
## AVANCEMENT GLOBAL

PAR TYPE DE POPULATION



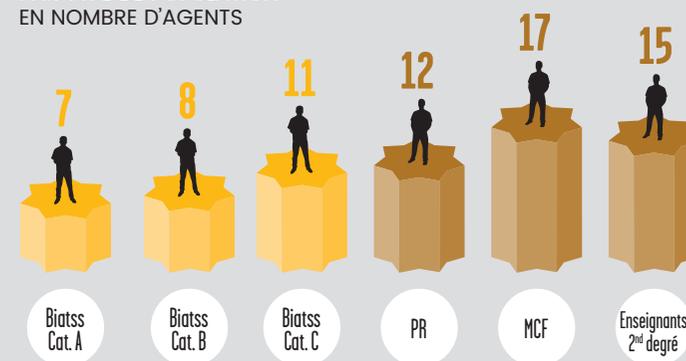
## AVANCEMENT D'ÉCHELON

PAR TYPE DE POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



## AVANCEMENT DE GRADE/CORPS

PAR TYPE DE POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



# 35%

des agents titulaires (enseignants et BIATSS), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2021, soit 442 agents.

# 4

C'est le nombre de contractuels titularisés par concours en 2021.

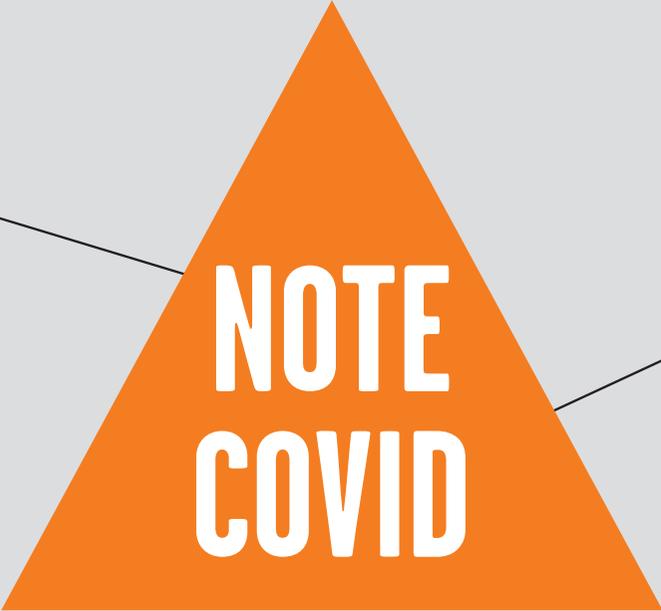
## À NOTER



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



En raison de la pandémie, le nombre de formations effectuées en 2020 a baissé de façon vertigineuse. La hausse importante constatée en 2021 n'est donc pas significative.



# NOTE COVID

**12 520 h**

DE FORMATION  
DISPENSÉES  
EN 2021

SOIT

+ **8 161 heures**  
par rapport à 2020

+ **1 439 heures**  
par rapport à 2019

**185 000 €**

C'est le budget  
consacré à  
la formation  
en 2021.

**56%**

des personnels  
Biatss

&

**12%**

des personnels  
enseignants

ONT SUIVI AU MOINS  
UNE FORMATION EN 2021.

**652**

personnels ont suivi  
au moins une formation  
avec une moyenne  
de 3 heures de formations  
par personne.

**174**  
**FORMATIONS**  
**DONT 15 NOUVELLES**

En permanente évolution, le plan de formation des personnels 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. Il comprend :

## 11 THÉMATIQUES

- Égalité professionnelle et prévention des discriminations
- Efficacité professionnelle
- Développement personnel
- Management
- Budget, finance, comptabilité
- Communication
- Concours et mobilité
- Environnement de la recherche
- Sécurité et prévention
- Pédagogie universitaire
- Formation pour publics spécifiques

## 4 AXES

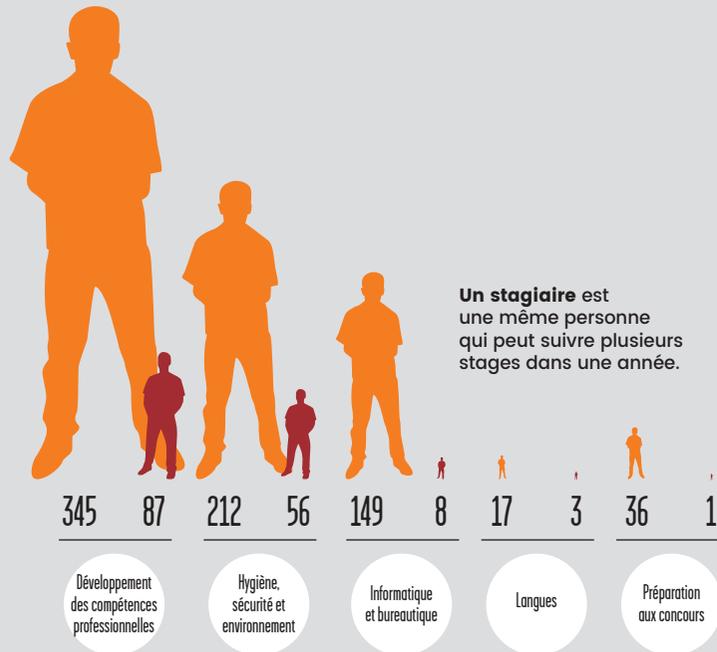
- Formations sécurité et prévention
- Formations à distance
- Formations pour accompagner les enseignants dans l'enseignement à distance
- Formations pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle

## 5 PARCOURS

- Managers 1 (nouveaux managers)
- Managers 2 (approfondissement)
- Agents d'accueil
- Maîtres de conférences stagiaires
- Maîtres de conférences déjà titularisés

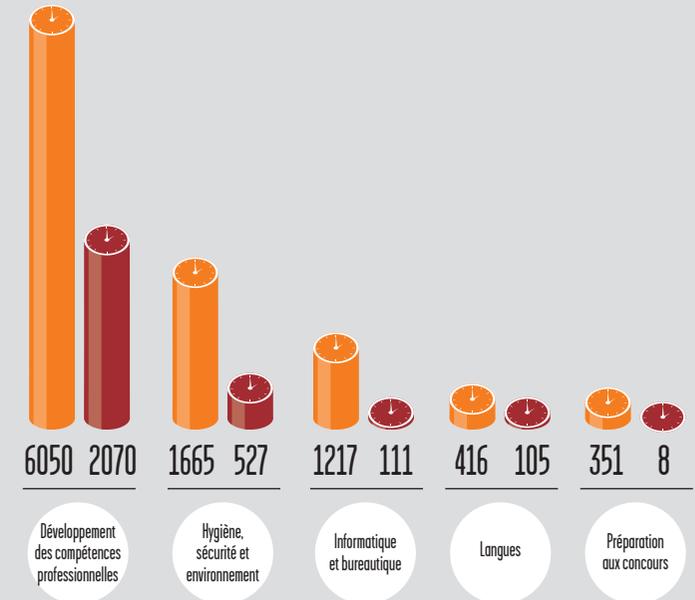
### RÉPARTITION DES FORMATIONS EN NOMBRE DE STAGIAIRES

PAR DOMAINE



### RÉPARTITION DES FORMATIONS EN NOMBRE D'HEURES

PAR DOMAINE





- 5 -

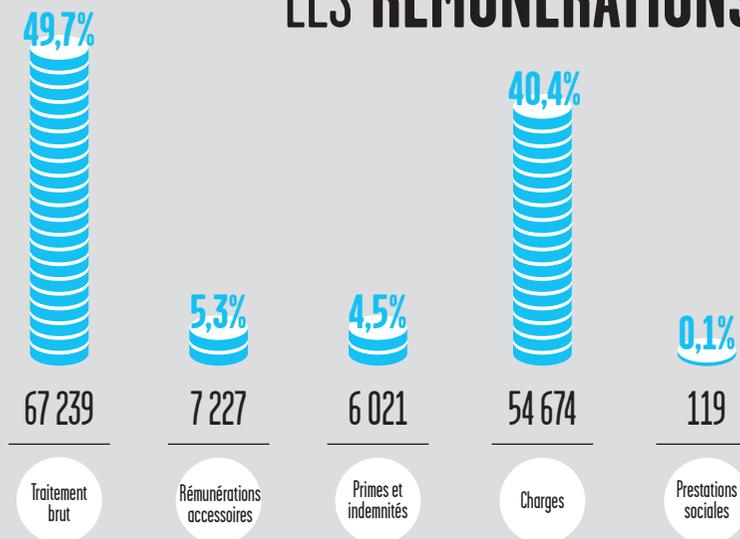
LES  
RÉMUNÉRATIONS

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.



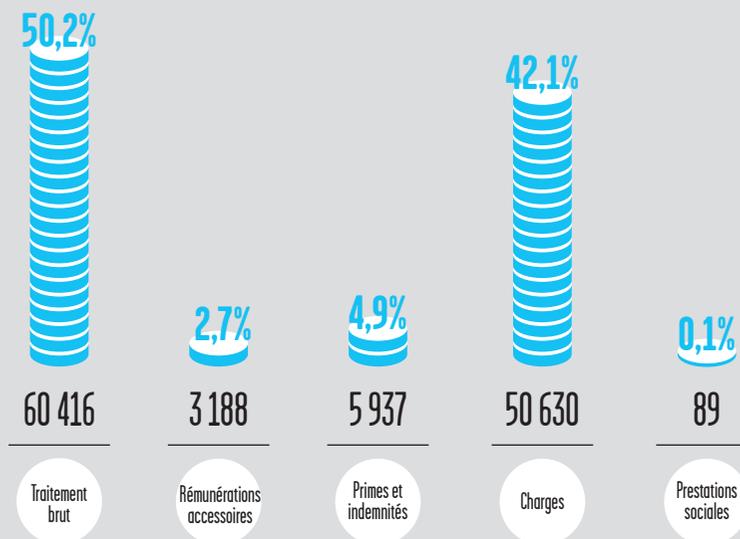
## RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

EN KILO-EURO



## RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES DES PERSONNELS PERMANENTS

EN KILO-EURO



## FOCUS

Les emplois permanents sont ceux qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ils peuvent être pourvus à temps complet ou à temps non complet.

**82%**

C'est la part de la masse salariale dans le budget global de l'Université d'Angers.

**+3,3%**

C'est l'évolution du montant de la masse salariale entre 2020 et 2021.

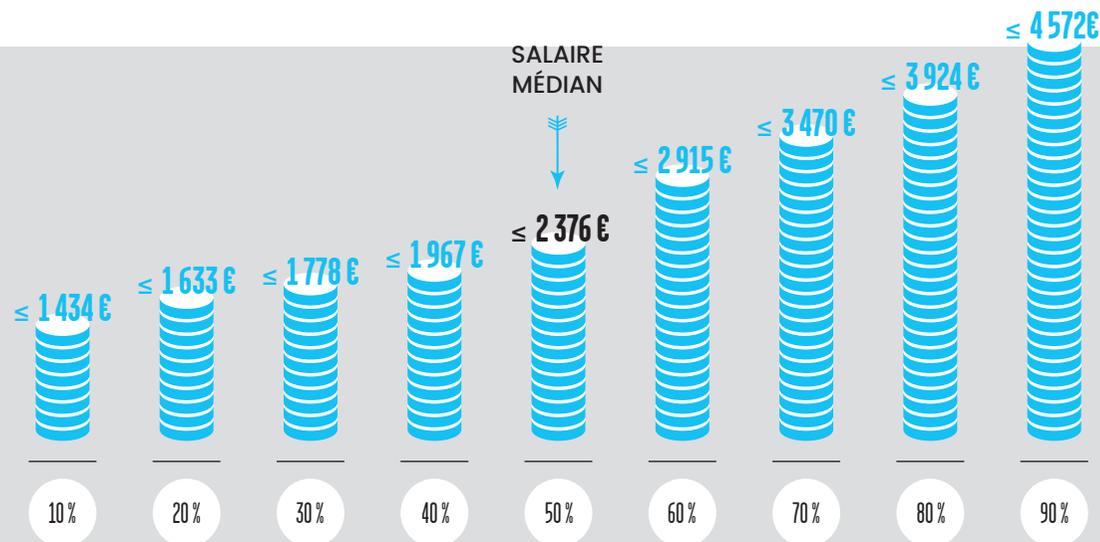
37 690 €

VERSÉS AU TITRE  
DE LA GIPA

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents si leur rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années. Un agent peut en bénéficier si l'évolution de son traitement indiciaire est inférieure, sur une période de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation. Elle est versée automatiquement.

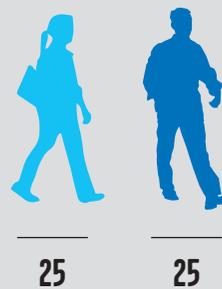
## RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES

PAR DÉCILE  
EN NET IMPOSABLE



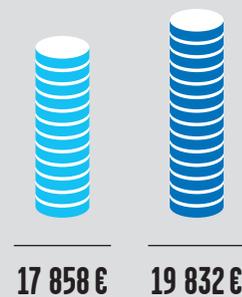
## RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

PAR SEXE



## RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU TITRE DE LA GIPA

PAR SEXE



736 878 €

C'est le montant du supplément familial de traitement versé au personnel permanent en 2021.

869 027 €

C'est la masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées. Celle-ci est répartie entre 8 hommes et 2 femmes.

## COÛT DE L'HEURE D'ENSEIGNEMENT PAR CORPS POUR LES ENSEIGNANTS TITULAIRES

HORS HEURES COMPLÉMENTAIRES



### FACTEURS PRINCIPAUX D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

#### AUGMENTATION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS

La progression de la masse salariale est principalement due à la hausse du nombre de personnels contractuels (+57,3 ETP) puisqu'elle représente 47% (1 982 000 €) de la hausse constatée en 2021.

#### AUGMENTATION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

Ensuite, les indemnités et primes ont fortement augmenté (415 000 €), principalement en raison de l'augmentation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur et de la prime d'enseignement supérieur (210 000 €).

#### AUGMENTATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS

Enfin, on constate une augmentation de 517 000 € sur les heures complémentaires et les vacations hors charges.

#### AUGMENTATION MÉCANIQUE DES CHARGES PATRONALES

Elles comptent pour 1 339 000 €.



### 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.





- 6 -

LA SANTÉ ET  
LA SÉCURITÉ

## RÉPARTITION DES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

### LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION



**membres du CHSCT**  
dont 6 titulaires  
et 6 suppléants



#### conseillers de prévention

dont 1 conseiller de prévention établissement  
et 13 conseillers de prévention de composantes et services communs



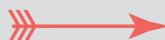
#### assistants de prévention

dont 70 membres de l'UA  
et 7 membres d'établissements partenaires (5 CNRS, 1 INSERM et 1 INRAE)

#### BILAN DES ACTIVITÉS DU CHSCT EN 2021

- 3 visites de sites effectuées
- 0 danger grave et imminent signalé
- 3 consultations :
  - 3 sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
  - 0 sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies
- 17 avis rendus

#### À NOTER



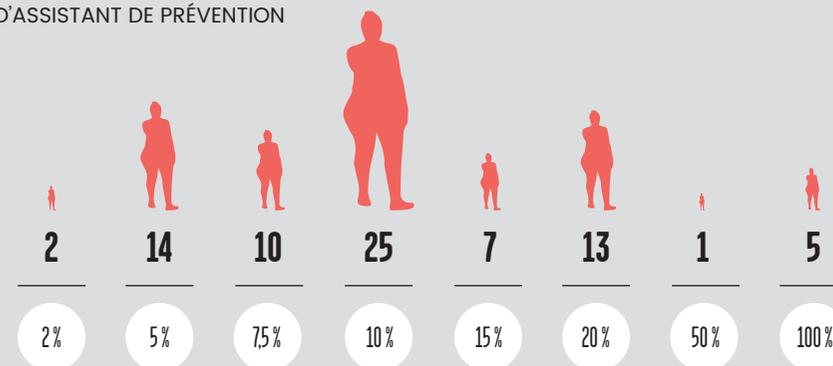
La quotité de travail s'entend par mois :

- 20% représentent 4 jours par mois
- 15% représentent 2,5 jours par mois
- 10% représentent 2 jours par mois
- 5% représentent 1 jour par mois
- 2% représentent 3 heures par mois

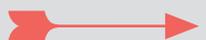
## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ 6

### RÉPARTITION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION SELON LEUR QUOTITÉ DE TRAVAIL

CONSACRÉE À LEUR MISSION  
D'ASSISTANT DE PRÉVENTION



## FOCUS



#### Le CHSCT

Il contribue à la protection de la santé physique et mentale des agents, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, en veillant à l'observation des prescriptions légales à l'égard des personnels et usagers.

#### Les conseillers de prévention

Il s'agit des directeurs de service de composantes et des responsables administratifs de services communs. Ils animent la coordination de la prévention dans leur structure.

#### Les assistants de prévention

Présents dans chaque unité de travail, ils s'assurent de l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail et assistent et conseillent leur directeur.

#### Autres acteurs de la prévention :

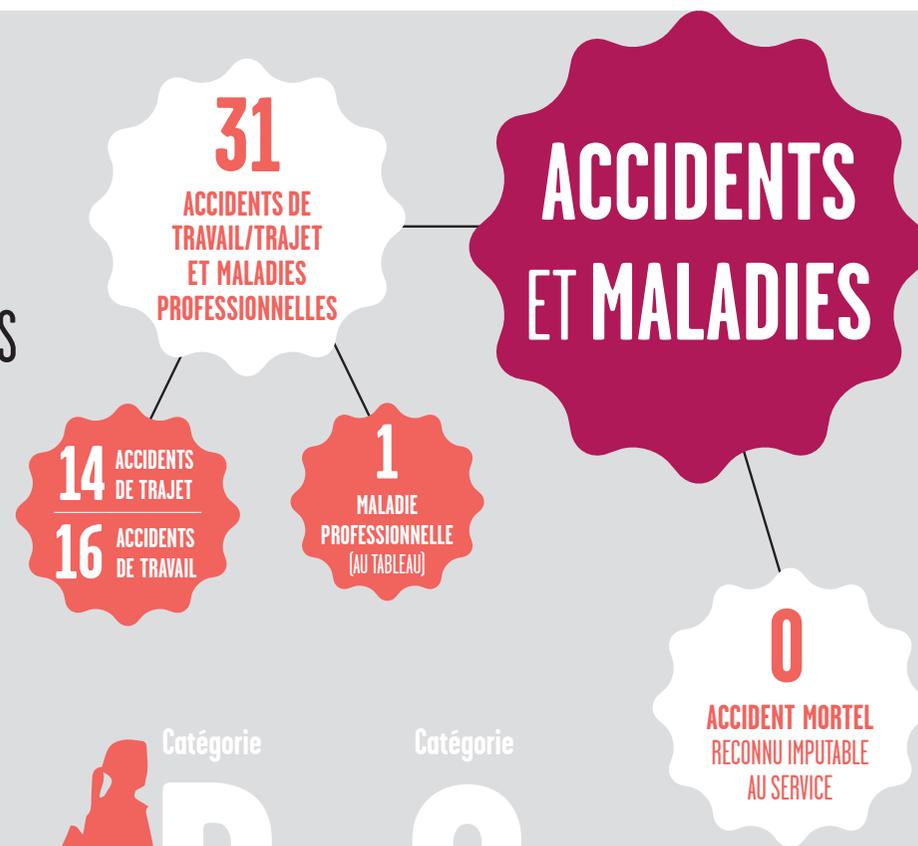
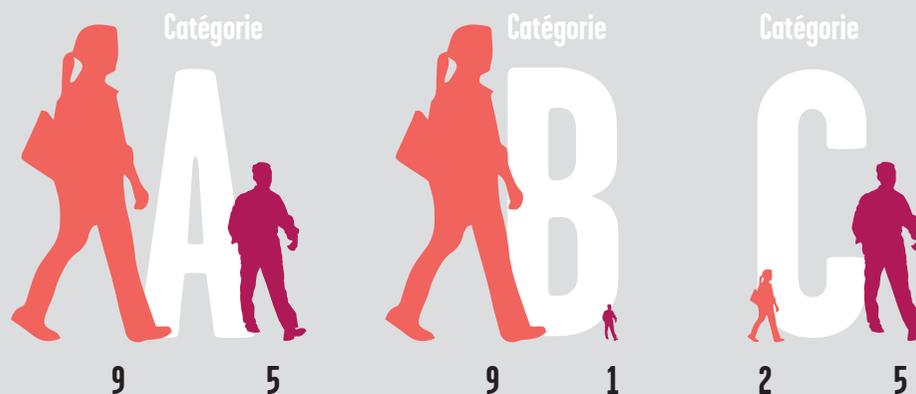
- la Direction de la prévention et de la sécurité
- la Direction des ressources humaines
- le Service de santé au travail universitaire

## NOMBRE D'AGENTS FORMÉS OU SENSIBILISÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



## RÉPARTITION DES ACCIDENTS TRAVAIL/TRAJET ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

PAR CATÉGORIE ET SEXE



**29**

C'est le nombre de signalements faits à la Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles, de discriminations et de harcèlement, dont 1 émanant d'un membre du personnel.

**66**

C'est le nombre de documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

**DÉFINITION**

**DUERP** : Ils recensent l'ensemble des risques auxquels peuvent être confrontés les agents d'une unité de travail ainsi que les actions mises en œuvre pour minimiser ces risques.

## LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL AU TRAVAIL

### 399

VISITES DES MÉDECINS DU TRAVAIL

## LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL UNIVERSITAIRE (SSTU)

Les missions du SSTU sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant :

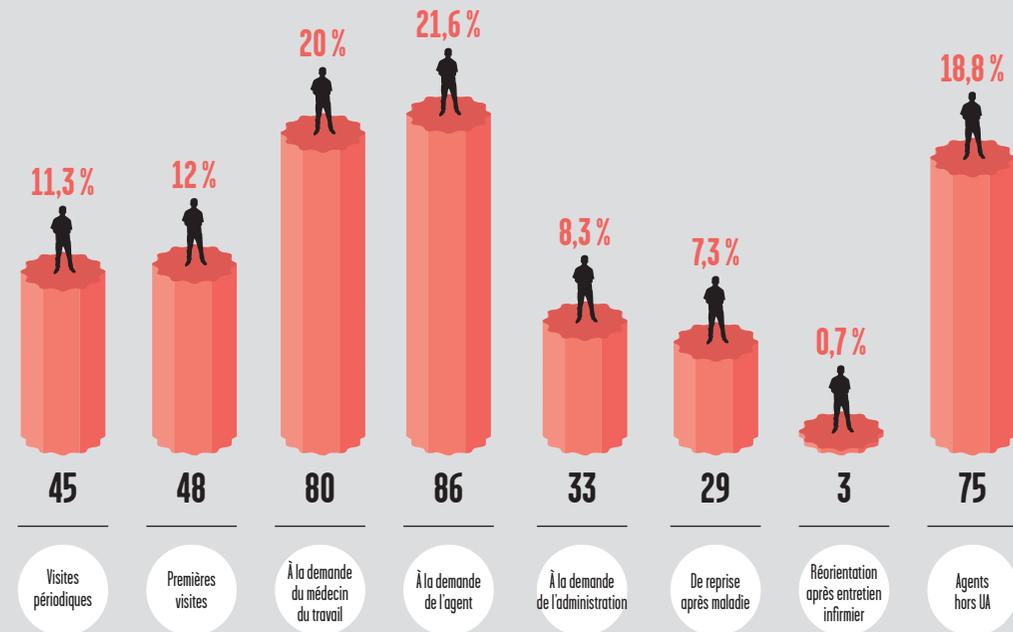
- une directrice-médecin de travail,
- un médecin du travail,
- une psychologue clinicienne (20% ETP),
- une psychologue du travail (80% ETP),
- une assistante de service social,
- une secrétaire,
- une infirmière.

## LES MÉDECINS DU TRAVAIL

Ils ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail. Ils mènent des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des agents tout au long de leur parcours professionnel. Ils agissent uniquement dans l'intérêt exclusif de leur sécurité et de leur santé. D'après l'OMS, la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

## RÉPARTITION DES VISITES MÉDICALES

PAR NATURE DES VISITES



# 210

C'est le nombre d'agents reçus par l'infirmière.

# 51

agents reçus par la **psychologue du travail** (144 entretiens)

&

# 26

agents reçus par la **psychologue clinicienne** (183 entretiens)

SOIT

# 77

agents reçus par les **psychologues du SSTU**.



- 7 -

**L'ORGANISATION  
ET LE TEMPS DE  
TRAVAIL**



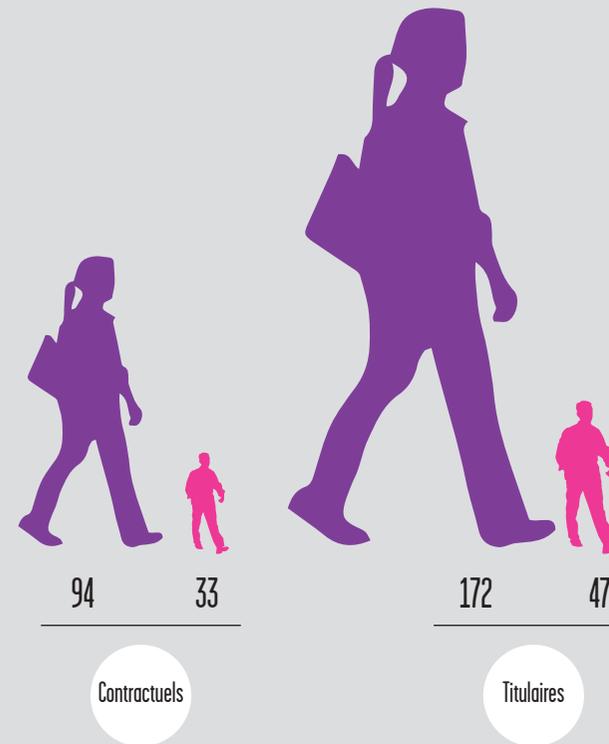
# LE TÉLÉTRAVAIL

Après une année d'expérimentation en 2018-2019, un premier cadre de télétravail mis en place en 2019-2020, plusieurs périodes de télétravail contraint imposées par la crise sanitaire de la covid-19, la modification du décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, un nouveau cadre de télétravail pour les personnels Biatss est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Adopté en CHSCT et en CT en juin 2021, et voté en CA le 8 juillet 2021, il est le résultat d'un travail mené tout au long de l'année universitaire 2020-2021 par un groupe de travail paritaire, composé de représentants de l'administration et des personnels.

## RÉPARTITION DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

PAR SEXE

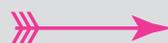


346 AGENTS

10

agents en télétravail dérogatoire pour raisons de santé dont 7 femmes et 3 hommes.

## À NOTER

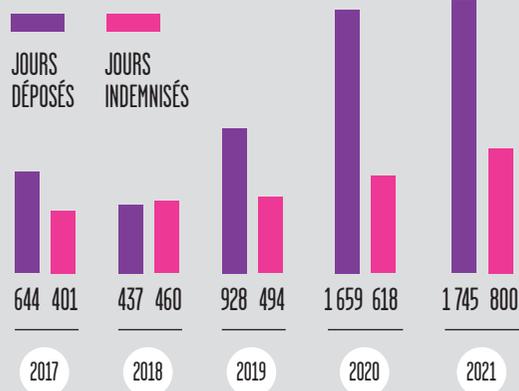


L'agent peut télétravailler de manière :

- **régulière** : jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois,
- **occasionnelle** : jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an,
- **exceptionnelle** : sur décision du président de l'UA dans le cadre de situations bien particulières (pandémie, catastrophes météorologiques, industrielles...),
- **dérogatoire** : pour raisons de santé.

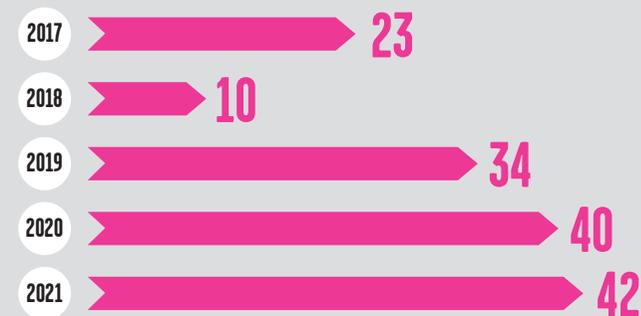
## NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS ET INDEMNISÉS

PAR AN



## ÉVOLUTION DES OUVERTURES DE CET

PAR AN EN NOMBRE DE COMPTES



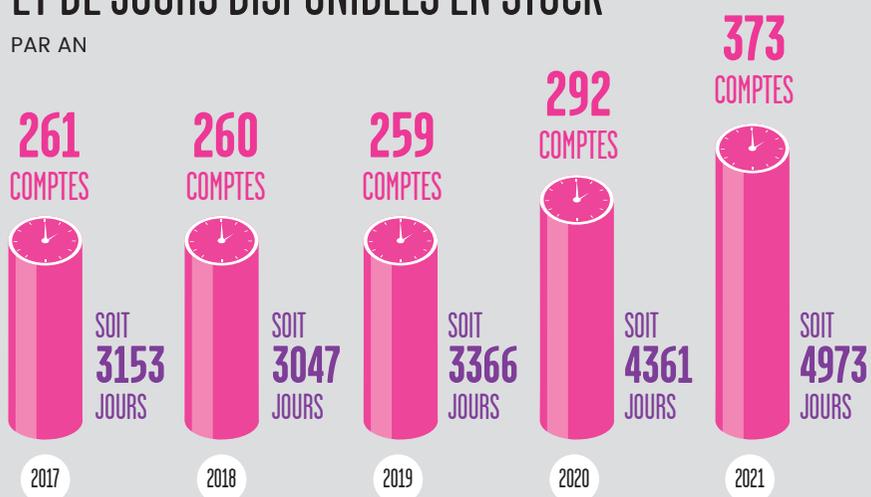
## RÉPARTITION DES CET OUVERTS

PAR CATÉGORIE



## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CET ET DE JOURS DISPONIBLES EN STOCK

PAR AN



## NOMBRE DE JOURS MOYENS EN STOCK

PAR CATÉGORIE



## À NOTER



Le Compte épargne temps (CET) 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 congés non pris.

En 2021, aucun CET n'a été fermé et 48 comptes contenaient 0 jour. 288 jours ont été pris en congés.

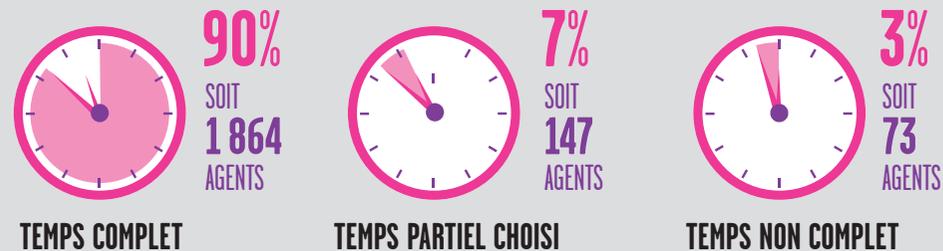
La durée annuelle légale du temps de travail est fixée à 1607h.

Le temps de travail peut être :

- complet,
- partiel,
- non complet.

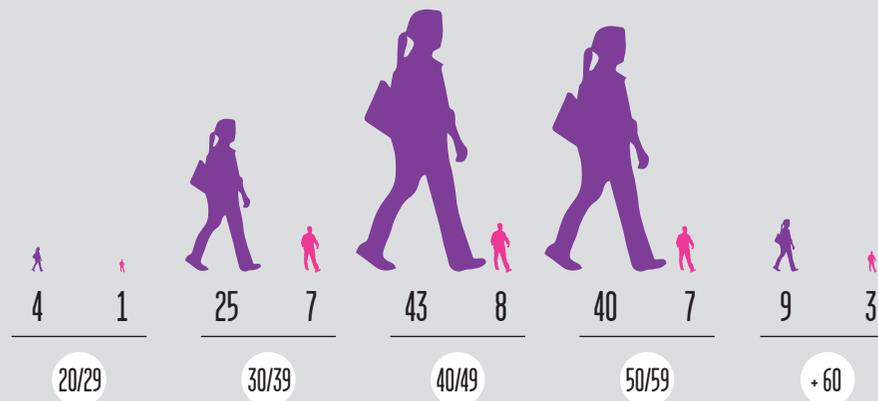


## RÉPARTITION DES AGENTS SELON LA DURÉE DE TRAVAIL



## NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI

PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE



## PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI

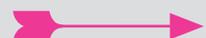
PAR CATÉGORIE



**54%** des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet.

**82%** des agents à temps partiel choisi sont des femmes.

## FOCUS

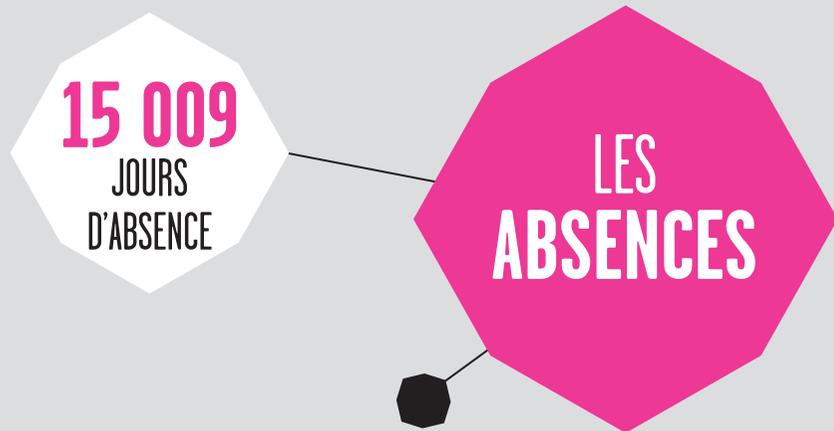


**Le temps partiel choisi** est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent. Il peut être soumis à l'avis hiérarchique du supérieur hiérarchique (sur autorisation) ou être de droit (à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour donner des soins à un conjoint, enfant ou ascendant, ou en qualité de travailleur handicapé).

**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%).

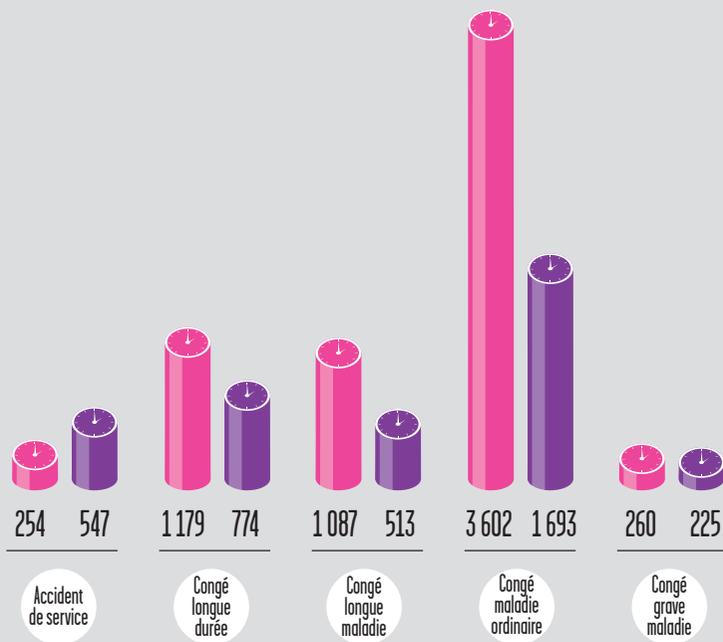
# NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ ET HORS RAISON DE SANTÉ

PAR TYPE DE POPULATION



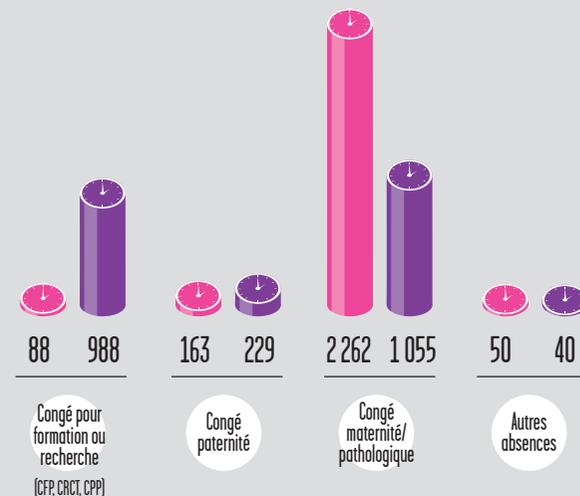
## RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

PAR TYPES DE POPULATION ET D'ABSENCE



## RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ

PAR TYPES DE POPULATION ET D'ABSENCE



### À NOTER



**Congé de longue durée (CLD)** : il 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 3 ans à plein traitement indiciaire, et 2 ans à demi-traitement.

**Congé de 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.

# L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

7

## NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE

POUR RAISON DE SANTÉ ET HORS RAISON DE SANTÉ



SOIT **32,38%** DE L'EFFECTIF TOTAL BIATSS

(- 1,56% par rapport à 2020)

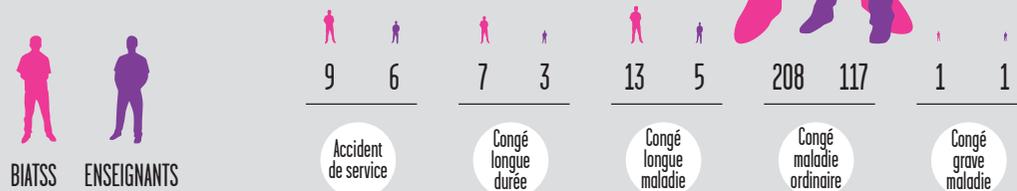


SOIT **15,51%** DE L'EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT

(- 0,6% par rapport à 2020)

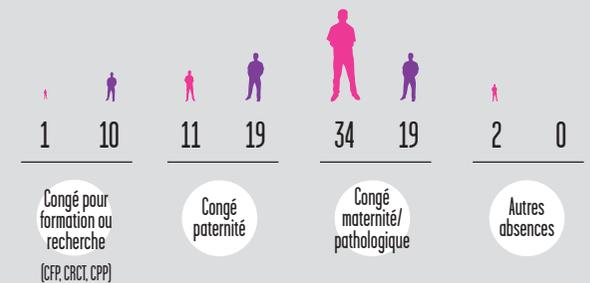
## NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS 1 JOUR D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

PAR TYPES DE POPULATION ET D'ABSENCE



## NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS 1 JOUR D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ

PAR TYPES DE POPULATION ET D'ABSENCE



**478**

agents ont été absents pour raison de santé ou hors raison de santé en 2021.

**68%**

C'est le pourcentage d'agents ayant eu une absence suite à un congé de maladie ordinaire (CMO) parmi toutes les raisons de santé.

## DÉFINITIONS

**CFP** : congé de formation professionnelle  
**CRCT** : congé pour recherches ou conversions thématiques (réservé aux enseignants)  
**CPP** : congé pour projet pédagogique (réservé aux enseignants)

# RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE

PAR STATUT



**2 242**  
JOURS



Contractuels

**7 892**  
JOURS



Titulaires



**1 902**  
JOURS



Contractuels

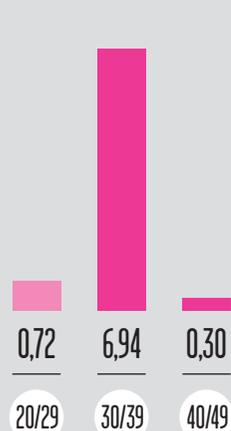
**2 973**  
JOURS



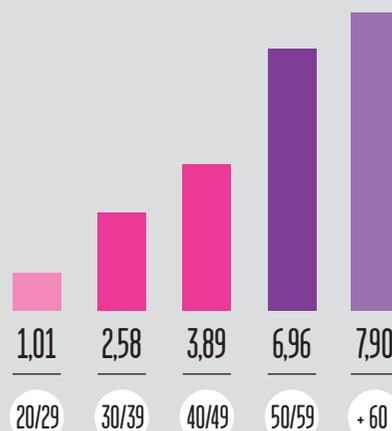
Titulaires

# NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE

PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR MOTIF



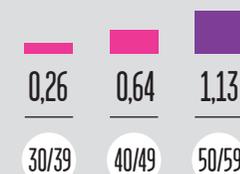
Maternité/  
Paternité



Congés  
maladies  
CLM, CLD, CGM, CMO



Accidents  
de service



Autres  
absences

**8,5**

C'est le nombre moyen de jours d'absence constatée pour les **titulaires**.

&

**5**

C'est le nombre moyen de jours d'absence constatée pour les **contractuels**.



**7,2 JOURS**

C'est le nombre moyen de jours d'absence constatée par an et par agent.

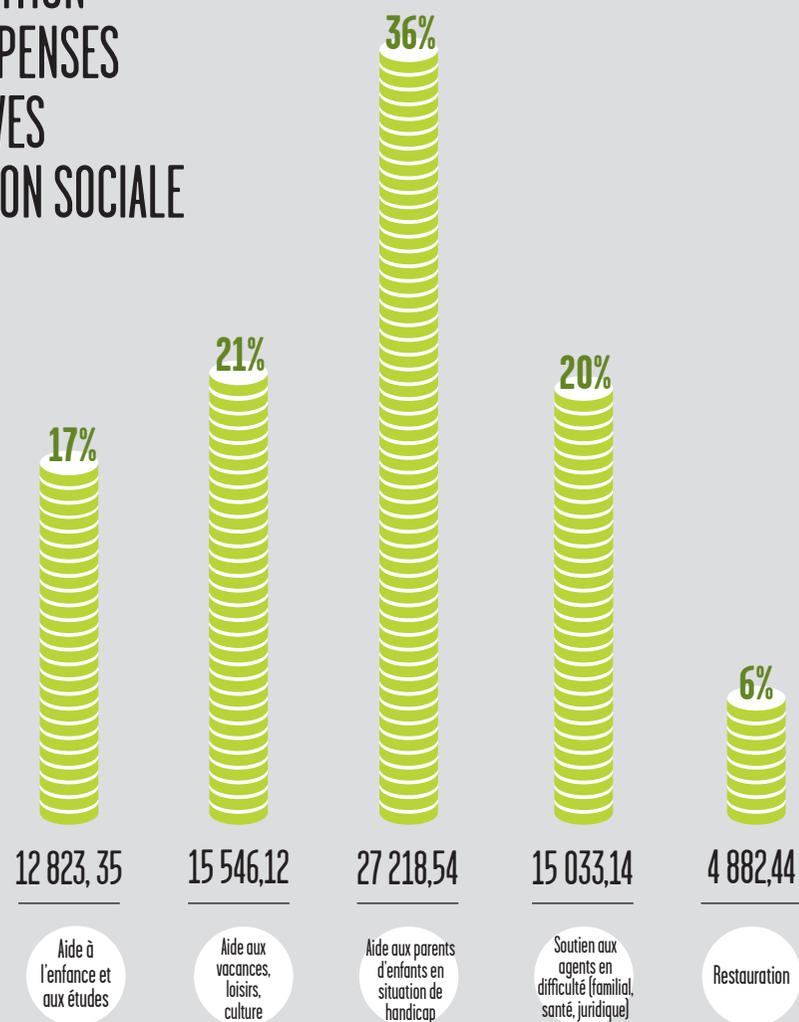


- 8 -

**L'ACTION SOCIALE  
ET LE DIALOGUE  
SOCIAL**

## RÉPARTITION DES DÉPENSES RELATIVES À L'ACTION SOCIALE

EN EUROS



## NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVES

PAR SEXE

**2**  
JOURS  
POUR LES HOMMES

**3**  
JOURS  
POUR LES FEMMES

**75 504 €** DE DÉPENSES  
RELATIVES À L'ACTION SOCIALE

**5**

C'est le nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2021 pour faits de grèves.

## RÈGLEMENTATION

### Références réglementaires

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 5).
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Le Rapport social unique (RSU) a remplacé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 le bilan social annuel. Il comporte des indicateurs organisés selon 10 thématiques qui sont issus d'une Base de données sociales (BDS) à créer :

1. L'emploi
2. Le recrutement
3. Les parcours professionnels
4. La formation des personnels
5. Les rémunérations
6. La santé et la sécurité au travail
7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
8. L'action sociale et la protection sociale
9. Le dialogue social
10. La discipline

### Éléments de contexte à prendre en compte

- Le décret est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 mais il s'accompagne d'un calendrier transitoire :
- la Base de données sociales (BDS) doit être mise en place au plus tard le 31 décembre 2022.
  - le Rapport social unique (RSU) portant sur les années 2020, 2021 et 2022 **est élaboré à partir des données disponibles.**

## SIGLES

- **AENES** : Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
- **ALM** : Angers Loire métropole
- **ASM** : Assistant de médecine
- **ATER** : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
- **BDS** : Base de données sociales
- **BIATSS** : personnels de Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
- **CA** : Conseil d'administration
- **CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- **CET** : Compte épargne temps
- **CHSCT** : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail
- **CFP** : Congé de formation professionnelle
- **CGM** : Congé de grave maladie
- **CLD** : Congé de longue durée
- **CLM** : Congé de maladie
- **CMO** : Congé de maladie ordinaire
- **CPP** : Congé pour projet pédagogique
- **CRCT** : Congé pour recherches ou conversions thématiques
- **CT** : Comité technique
- **DAF** : Direction des affaires financières
- **DAGJI** : Direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles
- **DAV** : Direction de l'audiovisuel
- **DCACE** : Doctorants contractuels à activité complémentaire d'enseignement
- **DCOM** : Direction de la communication
- **DDN** : Direction du développement du numérique
- **DEG** : Droit, économie et gestion
- **DEVEC** : Direction des enseignements, de la vie étudiante et des campus
- **DGS** : Direction générale des services
- **DI** : Direction de l'international
- **DPE** : Direction du pilotage et de l'évaluation
- **DPIL** : Direction du patrimoine immobilier et de la logistique
- **DPS** : Direction de la prévention et de la sécurité
- **DRH** : Direction des ressources humaines
- **DRIED** : Direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales
- **DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels
- **E** : Enseignant
- **EC** : Enseignant-chercheur
- **ECER** : Enseignant chercheur contractuel de l'enseignement et de la recherche
- **ETP** : Équivalent temps plein
- **GIPA** : Garantie individuelle du pouvoir d'achat
- **HeTD** : Heure équivalent Travaux dirigés
- **IAE** : Institut d'administration des entreprises
- **ITRF** : Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation
- **IUT** : Institut universitaire de technologie
- **LLSH** : Lettres, langues et sciences humaines
- **LRU** : loi relative aux libertés et responsabilités des universités
- **MCF** : Maître de conférences
- **MCU-PH** : Maître de conférences-Praticien hospitalier
- **PAST** : Professeur associé
- **PHU** : Praticien hospitalo-universitaire
- **PLP** : Professeur des lycées professionnels
- **PR** : Professeur des universités
- **PRAG** : Professeur agrégé
- **PRCE** : Professeur certifié
- **PUPH** : Professeur universitaire-Praticien hospitalier
- **RPS** : Risques psycho-sociaux
- **RSU** : Rapport social unique
- **SCAFOP** : Service commun de l'alternance et de la formation professionnelle
- **SCD** : Service commun de la documentation
- **SSTU** : Service de santé au travail universitaire
- **SSU** : Service de santé universitaire
- **SUAC** : Service universitaire de l'action culturelle
- **SUAPS** : Service universitaire des activités physiques et sportives
- **TD** : Travaux dirigés
- **SUIO-IP** : Service commun d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
- **TMS** : Troubles musculo-squelettiques
- **UA** : Université d'Angers
- **UFR** : Unité de formation et de recherche
- **PUPH** : Professeur des universités - praticien hospitalier

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

{ 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](http://www.univ-angers.fr) }