

DELIBERATION CA012-2024

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 21 décembre 2023 ;

Vu la délibération CA 003-2024 du Conseil d'Administration en date du 22 février 2024 relative à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;

Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'administration le 1^{er} mars 2024;

Vu la présentation du RSU 2022 pour débat en CSA du 9 janvier 2024

Objet de la délibération : [Approbation du Rapport social unique 2022](#)

Le Conseil d'administration réuni le 14 mars 2024 en formation plénière, le quorum physique étant atteint, arrête :

Le Rapport social unique est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 27 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions.

Fait à Angers, le 14 mars 2024

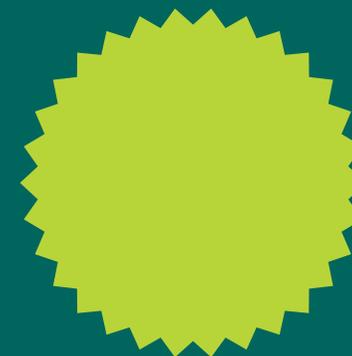
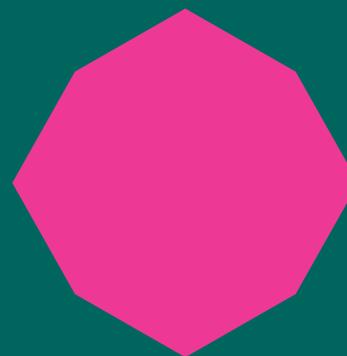
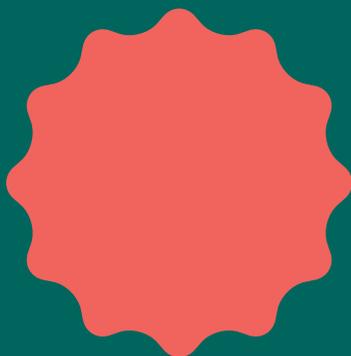
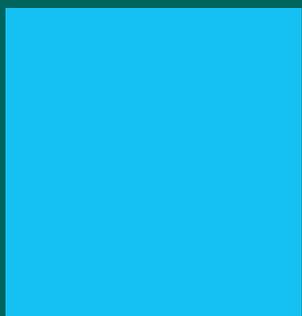
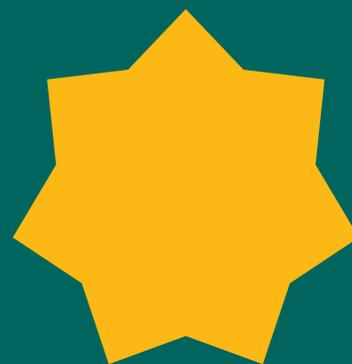
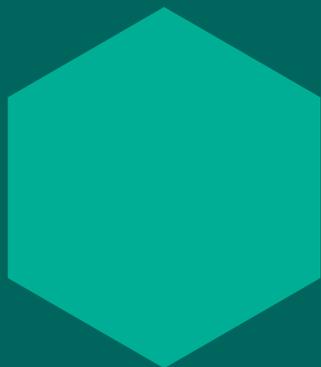
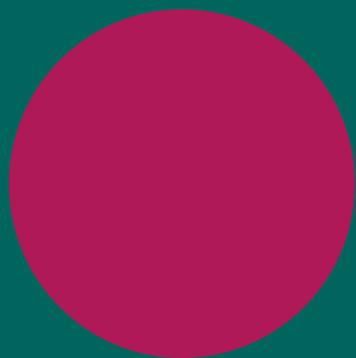
*Pour la Présidente et par délégation,
Le directeur général des services*

Didier BOUQUET

Signé le 19 mars 2024

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

Affiché et mis en ligne le : 19 mars 2024



RAPPORT SOCIAL UNIQUE || 2022 ||  université
angers

ÉDITO

Chaque année, le Rapport social unique (RSU) propose une photographie au 31 décembre de l'Université d'Angers. Il regroupe des données se rapportant à plusieurs grandes thématiques organisées en 8 rubriques.

Pour l'établissement, ce document est un élément majeur de transparence dans la gestion des ressources humaines, vis-à-vis de ses personnels et auprès des acteurs du dialogue social, avec qui ce rapport a été co-construit dans l'objectif constant de l'amélioration des conditions de travail.

Après l'ajout de deux rubriques dans son édition 2021, le RSU évolue encore

cette année avec de nouveaux indicateurs. Il s'enrichit également, comme prévu dans le nouvel article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, d'une Base de données sociales (BDS) qui reprend l'ensemble des données inscrites dans ce document, et sera accessible aux membres des comités sociaux et mise à jour chaque année.

La conception de ce rapport est assurée par la direction du pilotage et de l'évaluation, à partir des données de paye issues du système d'information des ressources humaines, mais également grâce aux données compilées par les différents services de la direction des ressources humaines, de la direction de la prévention

et de la sécurité, du service de santé au travail universitaire. Il est mis en forme par la direction de la communication.

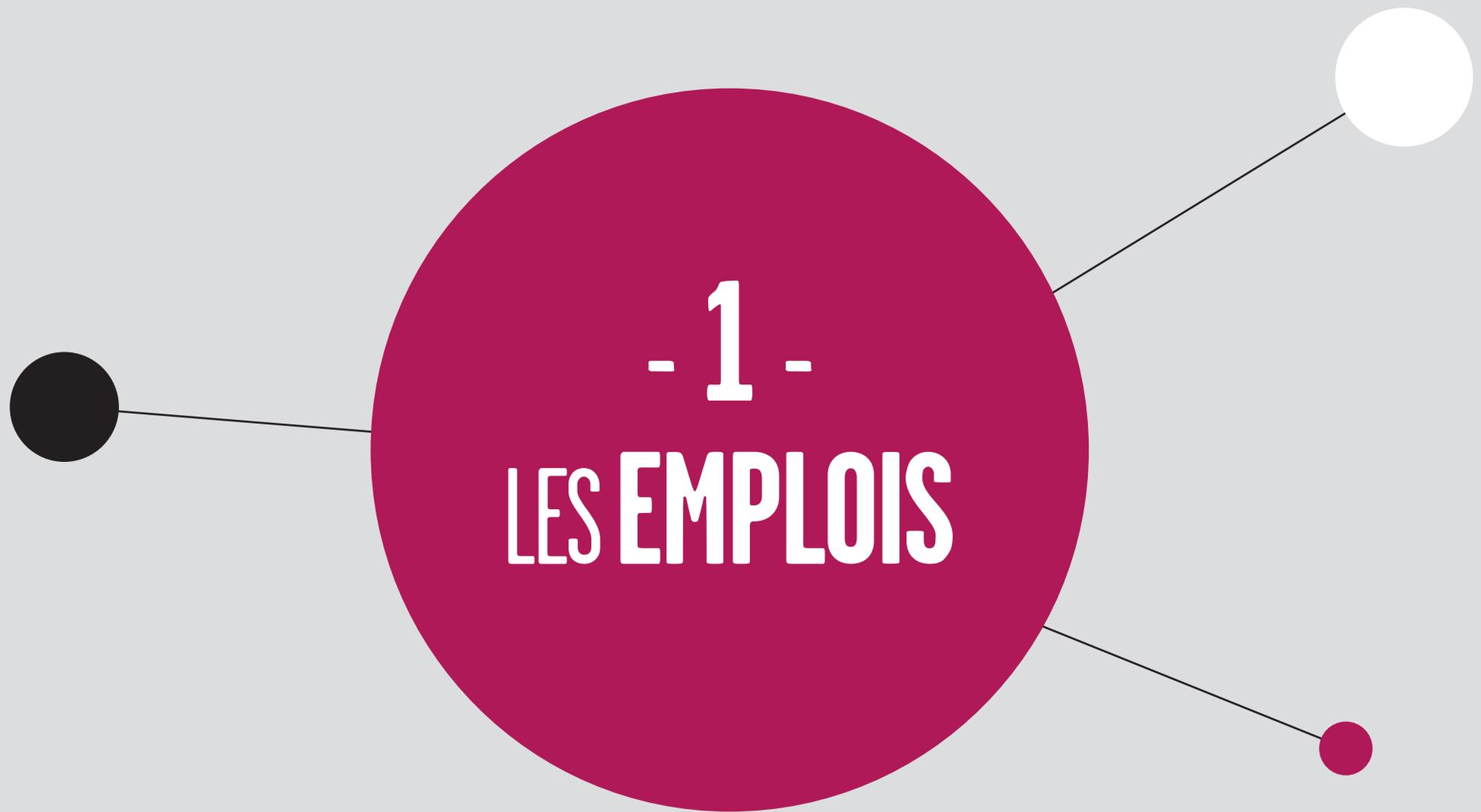
Afin que chacune et chacun puisse en prendre connaissance et s'en approprier les éléments en fonction de ses besoins, ce document est également publié sur le site internet de l'Université d'Angers.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Christian Roblédo
président de l'Université d'Angers

SOMMAIRE

	1 LES EMPLOIS _____	3		5 LES RÉMUNÉRATIONS _____	25
	2 LE RECRUTEMENT _____	16		6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ _____	30
	3 LES PARCOURS PROFESSIONNELS _____	18		7 L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL _____	34
	4 LA FORMATION DES PERSONNELS _____	22		8 L'ACTION SOCIALE ET LE DIALOGUE SOCIAL _____	42



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 et rémunérés sur la base d'une grille ou d'un forfait.

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

LES PLAFONDS D'EMPLOIS THÉORIQUES

LE PLAFOND GLOBAL

2115
POSTES

AU 31/12/2022

ÉTAT	BIATSS : 601
	E & EC : 976
	RÉSERVE : 12
UA	526

FOCUS

Les différentes unités de mesure des emplois :

- **en nombre** : correspond au nombre de personnes physiques en fonction au 31 décembre de l'année observée,
- **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 mi-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 31/12/2022



LES EMPLOIS 1

ÉVOLUTION
2018 > 2022

+39 enseignants
(+3,5%)

+150 BIATSS
(+18,5%)

+32 titulaires
(+2,6%)

+157 contractuels
(+22,7%)

FOCUS

L'Université d'Angers accueille **25 244 étudiants** pour l'année universitaire 2022/2023, soit :

- 1 enseignant pour 22 étudiants
- 1 Biatss pour 26 étudiants

87 CDD TRANSFORMÉS
EN CDI (+ 102% par rapport à 2021)

Panorama des effectifs

LES PERSONNELS 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 :**

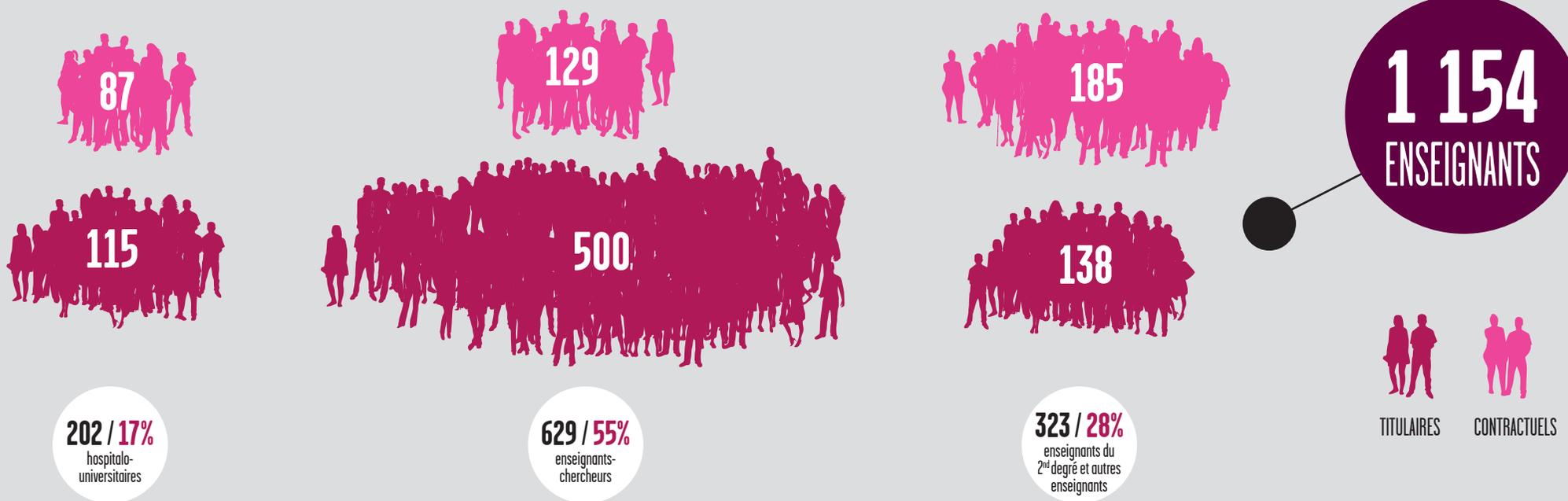
professeur universitaire – praticien hospitalier (PU-PH), maître de conférences – praticien hospitalier (MCU-PH), praticien hospitalo-universitaire (PHU), assistant de médecine (ASM), chef de clinique...

- **ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ :**

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

- **LES AUTRES ENSEIGNANTS :**

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



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 (45,2%) ; PR (21,2%) ; PUPH (10,9%) ; PRAG (10,5%) ; autres enseignants (12,2%).

1 BIATSS POUR 1,2 ENSEIGNANT

LES PERSONNELS BIATSS

Il s'agit des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé. Les Biatss exercent au sein des composantes, des laboratoires et des services.

LES EMPLOIS 1

RÉPARTITION DES BIATSS

PAR CATÉGORIE



440 = 45,8%

(+ 9,7% par rapport à 2021)



272 = 28,3%

(+ 6,25% par rapport à 2021)



248 = 25,8%

(- 4,6% par rapport à 2021)

960
BIATSS



TITULAIRES



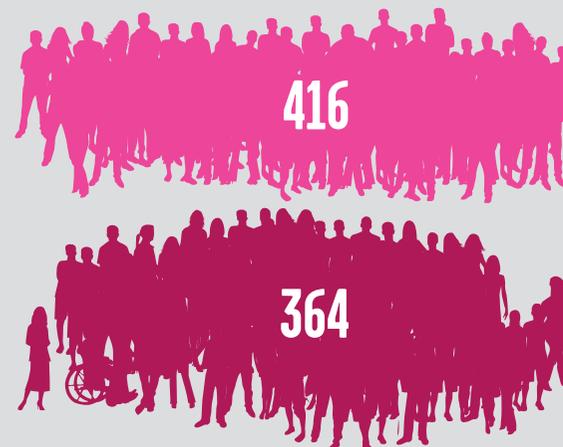
CONTRACTUELS



101 / 10%
AENES



44 / 5%
bibliothèques



780 / 81%
ITRF



35 / 4%
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 ou une directrice.

6 SERVICES COMMUNS

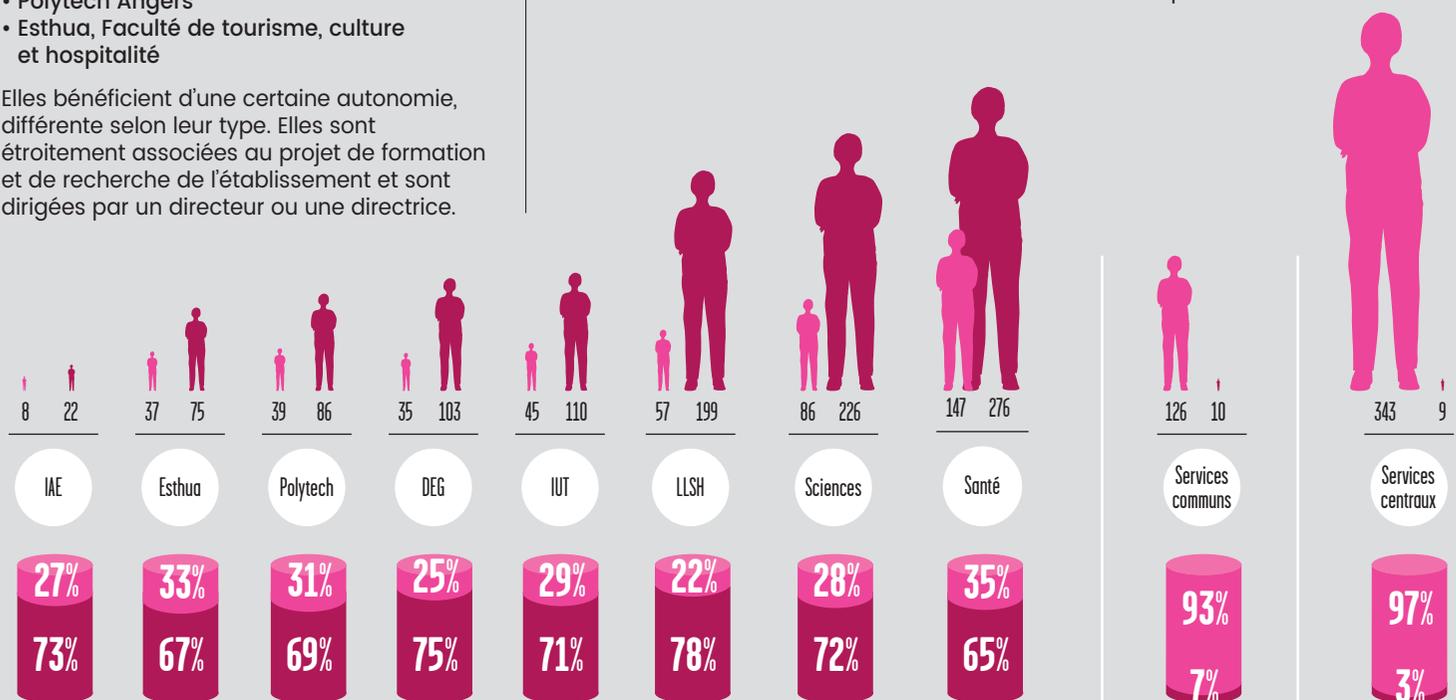
Les services communs d'une université sont créés par délibération statutaire du conseil d'administration. Ils sont dirigés par un directeur ou une directrice nommé-e par le président de l'université. Certains services communs sont prévus par la loi. Ils assurent différentes missions comme le fonctionnement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

14 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



76%

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

7%

des ETP travaillent dans les services communs.

17%

des ETP travaillent dans les services centraux.

Les effectifs par sexe

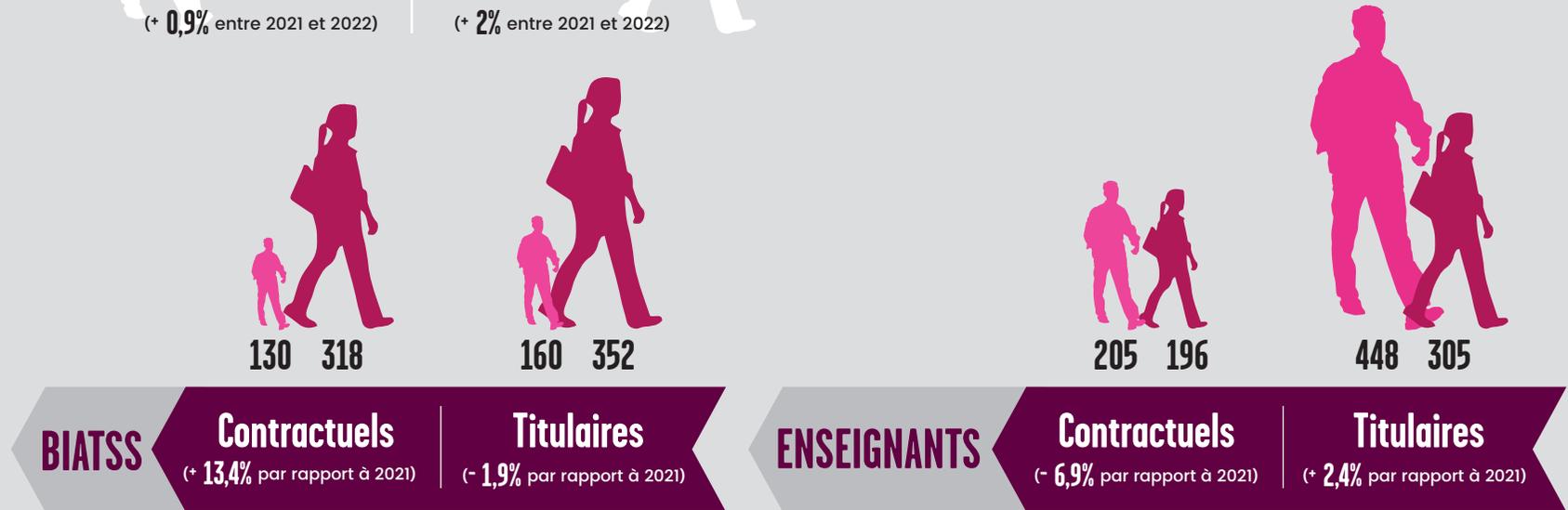
EN NOMBRE DE PERSONNES



LES EMPLOIS 1

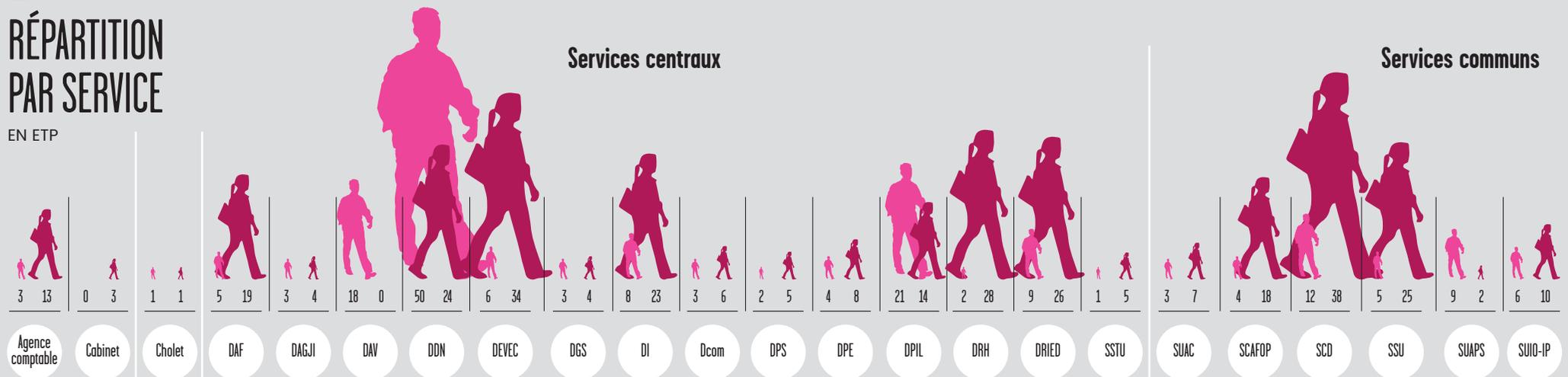
RÉPARTITION PAR STATUT

EN NOMBRE DE PERSONNES



RÉPARTITION PAR SERVICE

EN ETP



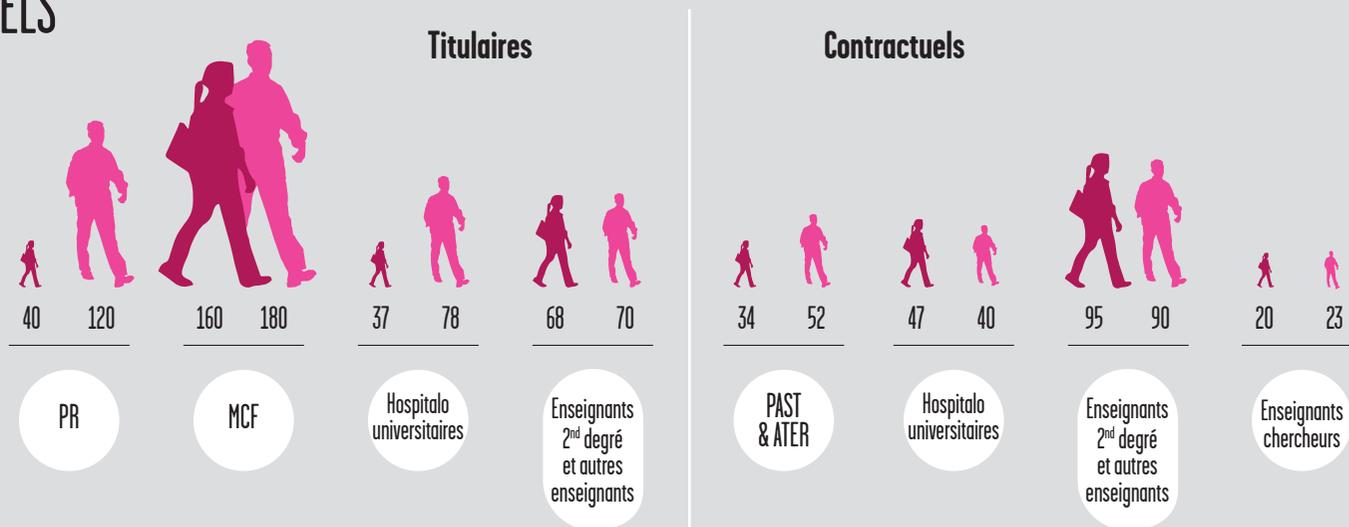
Les effectifs par sexe

EN NOMBRE DE PERSONNES



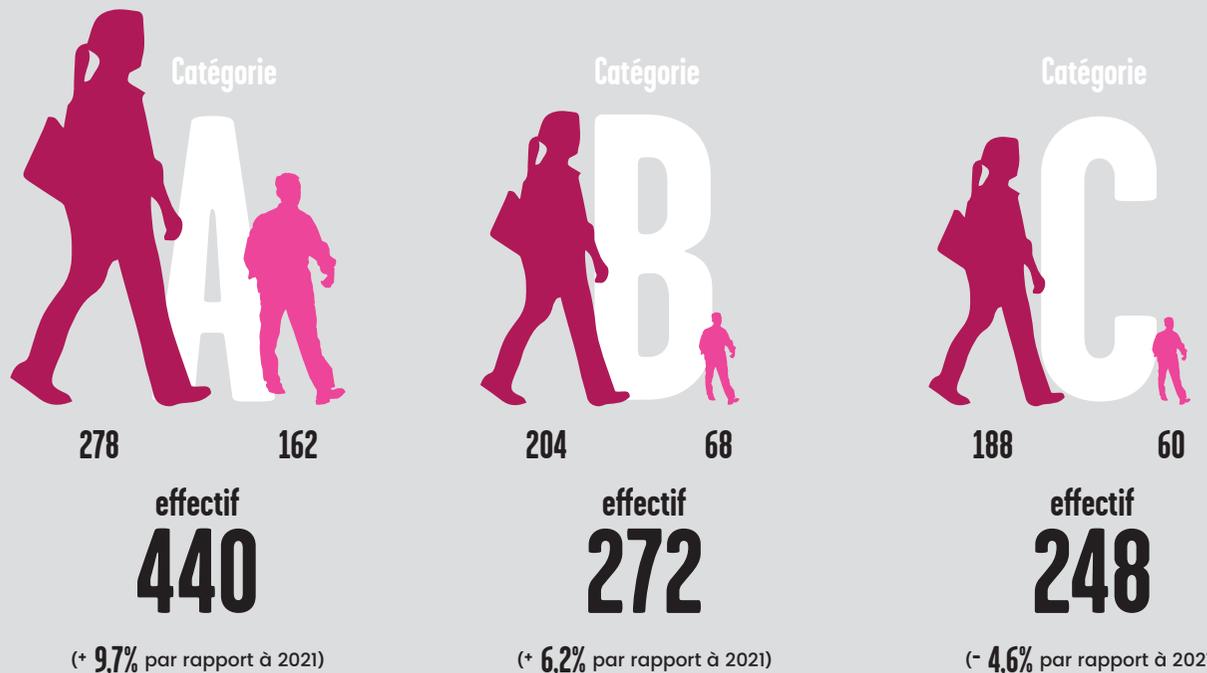
RÉPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

PAR STATUT



RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS

PAR CATÉGORIE



EFFECTIF PAR SEXE ET CATÉGORIE



EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE



L'EMPLOI DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

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.

71

C'est le nombre de personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (contre 57 personnes en 2021). Elles peuvent bénéficier d'un certain nombre de mesures : suivi médical renforcé, aménagement de leur poste de travail, aménagement d'horaires, télétravail, temps partiel de droit, aides financières et sociales...

3,36%

C'est le pourcentage de personnes en situation de handicap employées à l'UA (contre 2,73% en 2021). En tant qu'employeur public, ce taux devrait atteindre 6%.

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,
- surveillance d'examens.

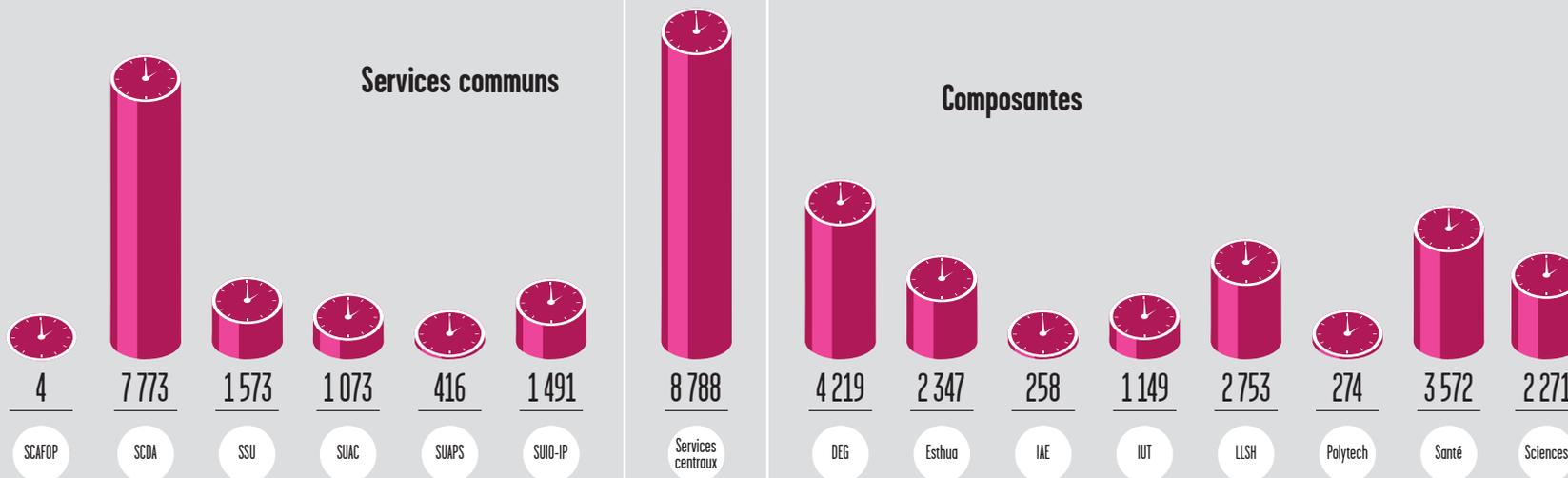
Services centraux

Services communs

Composantes

RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES PAR STRUCTURE

EFFECTUÉES PAR DES ÉTUDIANTS



37 961 h

C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2022. (augmentation de 3 026 h entre 2017 et 2022)

SOIT

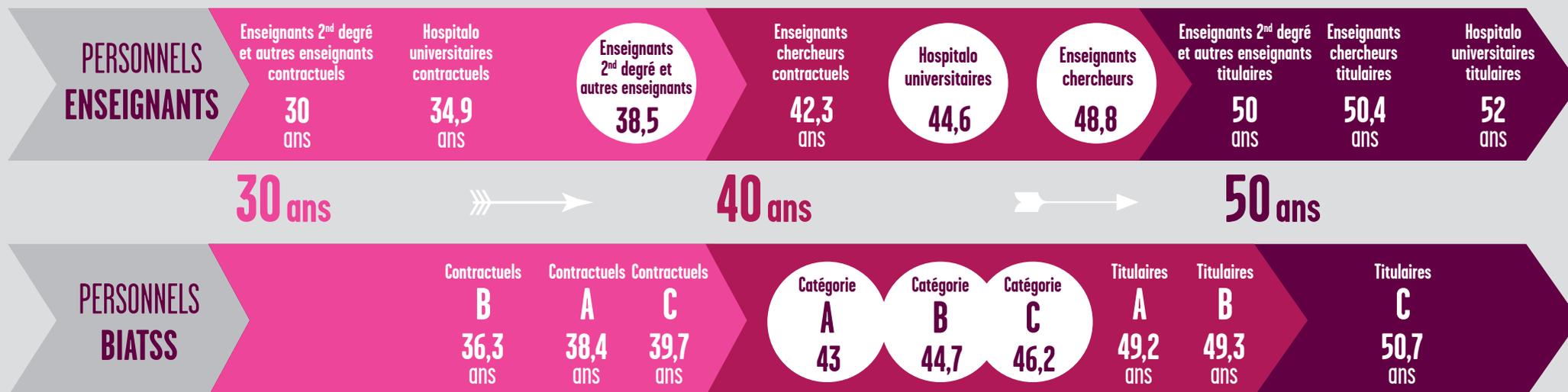
L'ÉQUIVALENT DE

24 ETP

L'ÂGE DES AGENTS ET LEUR ANCIENNETÉ

MOYENNE D'ÂGE
PAR TYPE DE POPULATION

MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE



44,8

C'est l'âge moyen des agents de l'UA en 2022.

45,2

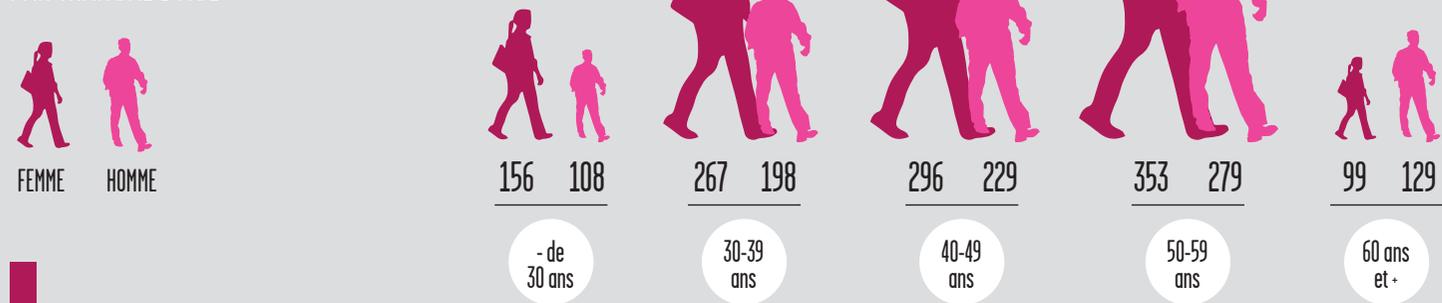
C'EST L'ÂGE MOYEN DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

44,3

C'EST L'ÂGE MOYEN DES PERSONNELS BIATSS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS

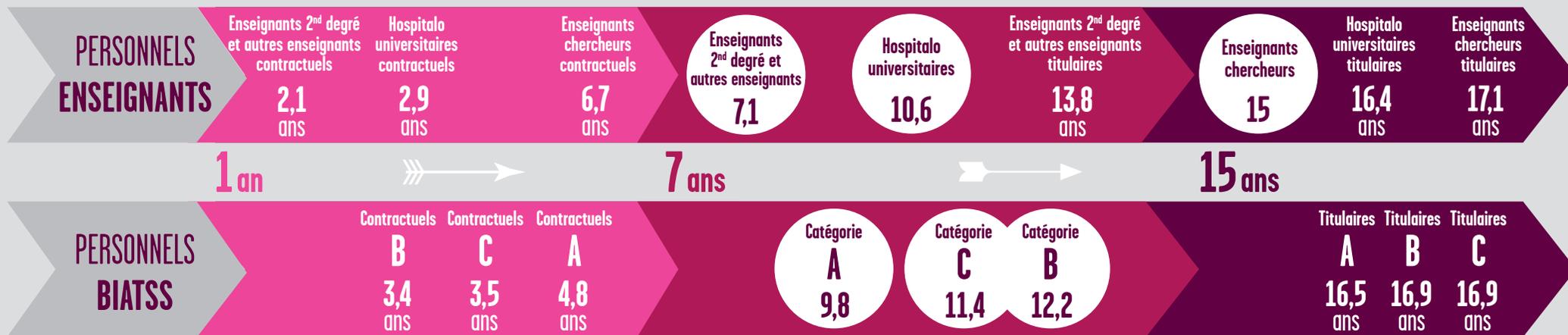
PAR TRANCHE D'ÂGE



ANCIENNETÉ MOYENNE

PAR TYPE DE POPULATION

MOYENNE GLOBALE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE



11,5 ANS

C'est l'ancienneté moyenne des personnels enseignants et Biatss.

33 ANS

C'est l'âge moyen des agents à leur arrivée à l'UA.

LES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS

LIEUX DE RÉSIDENCE



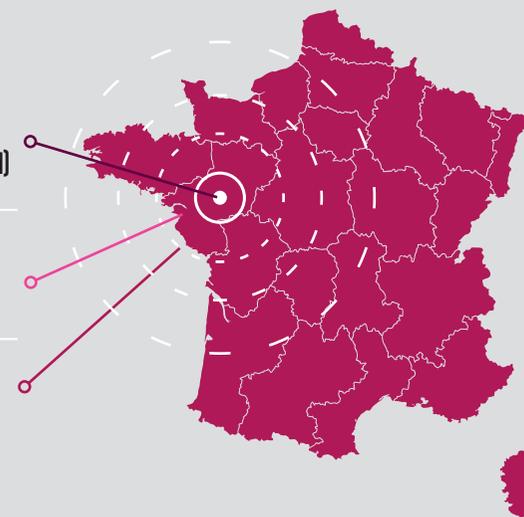
65% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE (ALM)



20% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)



15% HORS DÉPARTEMENT

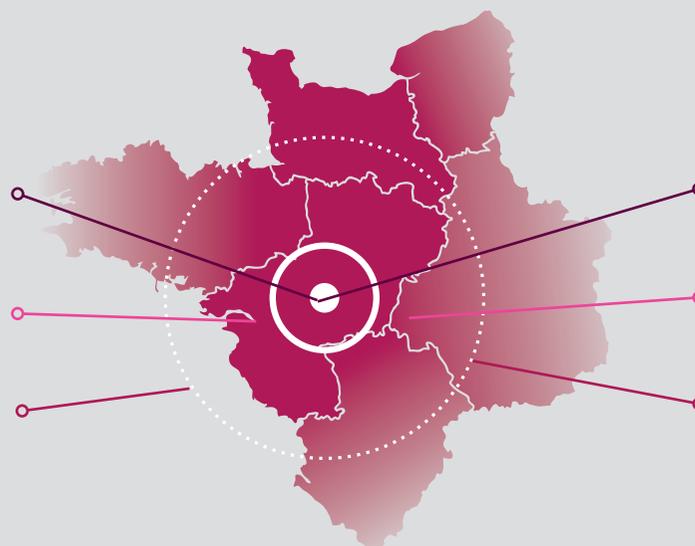


PERSONNELS ENSEIGNANTS

66% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE (ALM)

12% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

22% HORS DÉPARTEMENT



PERSONNELS BIATSS

64% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE (ALM)

30% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

6% HORS DÉPARTEMENT

LES AUTRES DÉPARTEMENTS LES PLUS REPRÉSENTÉS

102 Agents de LOIRE-ATLANTIQUE

67 Agents d'ÎLE-DE-FRANCE

27 Agents de SARTHE



- 2 -
LE RECRUTEMENT

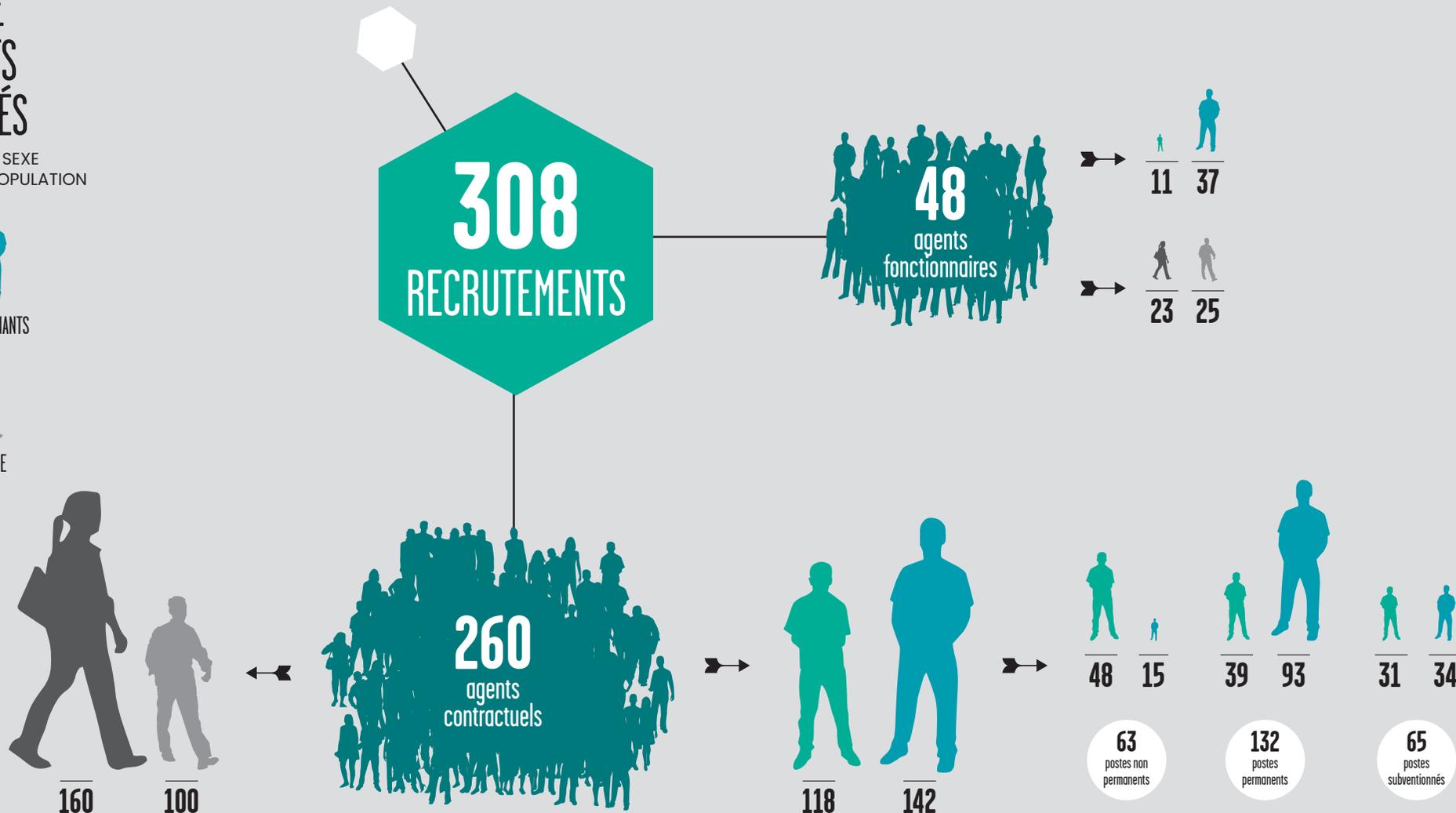


NOMBRE D'AGENTS RECRUTÉS

PAR STATUT, SEXE ET TYPE DE POPULATION



LE RECRUTEMENT 2



FOCUS

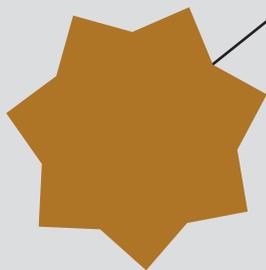
Parmi les agents fonctionnaires enseignants recrutés, 27 l'ont été sur un poste de catégorie supérieure (MCF, MCUPH, PUPH et PR).

8

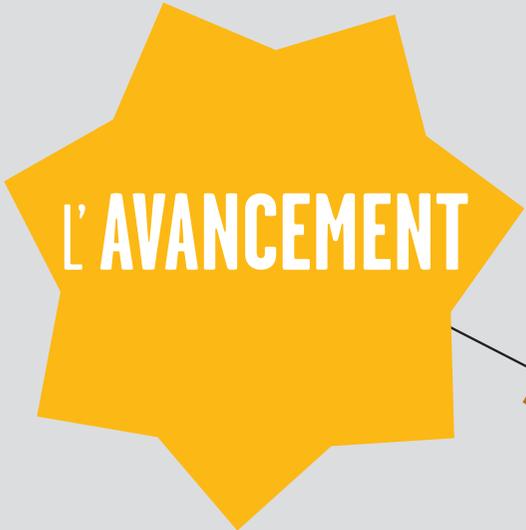
C'est le nombre d'agents parmi les 308 recrutés qui étaient bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- 3 -

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

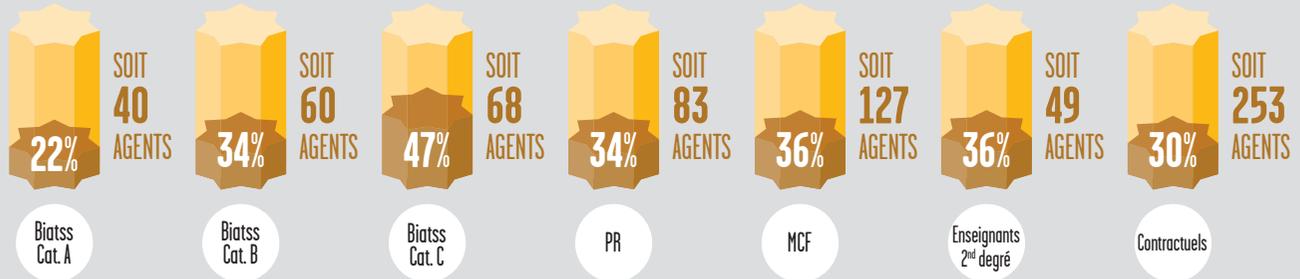


LES PARCOURS PROFESSIONNELS



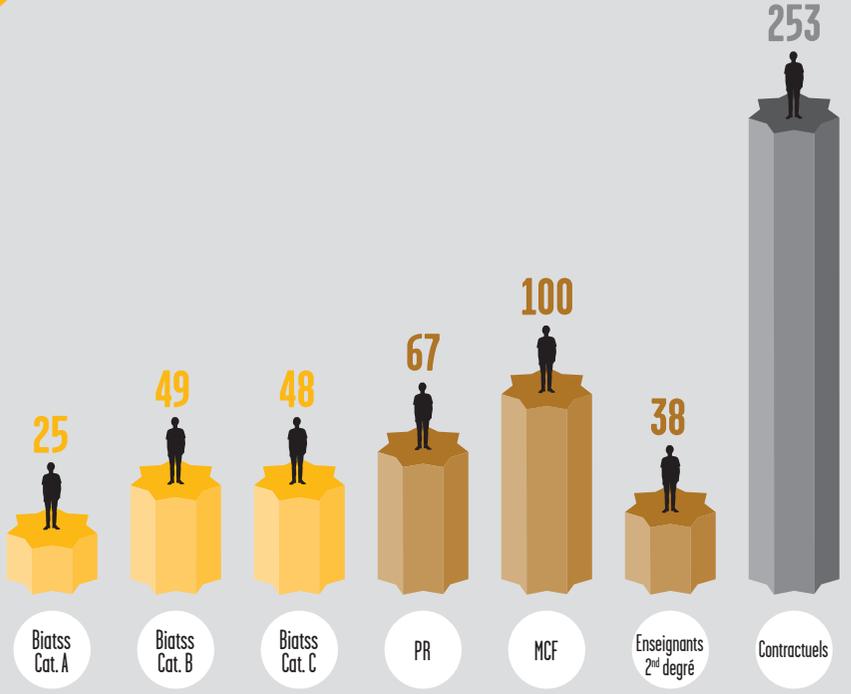
AVANCEMENT GLOBAL

PAR TYPE DE POPULATION



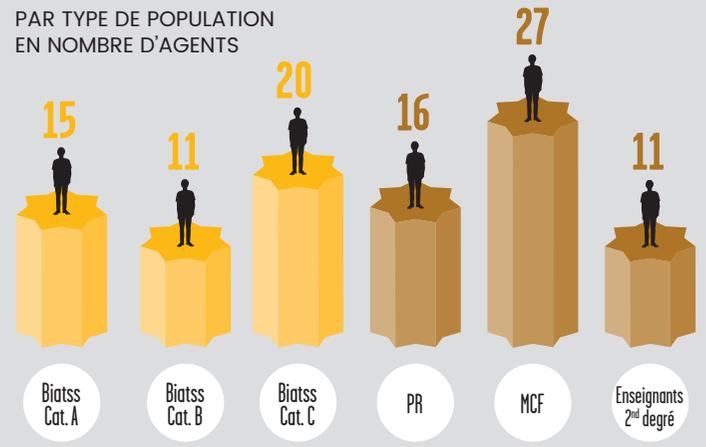
AVANCEMENT D'ÉCHELON

PAR TYPE DE POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



AVANCEMENT DE GRADE/CORPS

PAR TYPE DE POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



34%

des agents titulaires (enseignants et Biatss), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2022, soit 427 agents.

6

C'est le nombre de contractuels titularisés par concours en 2022.

À NOTER

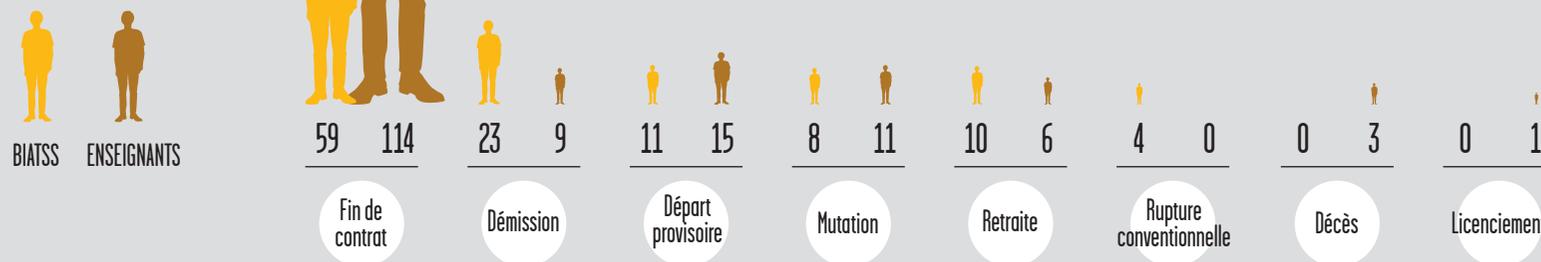


L'avancement au sein d'un corps se décline en grade et en échelon.



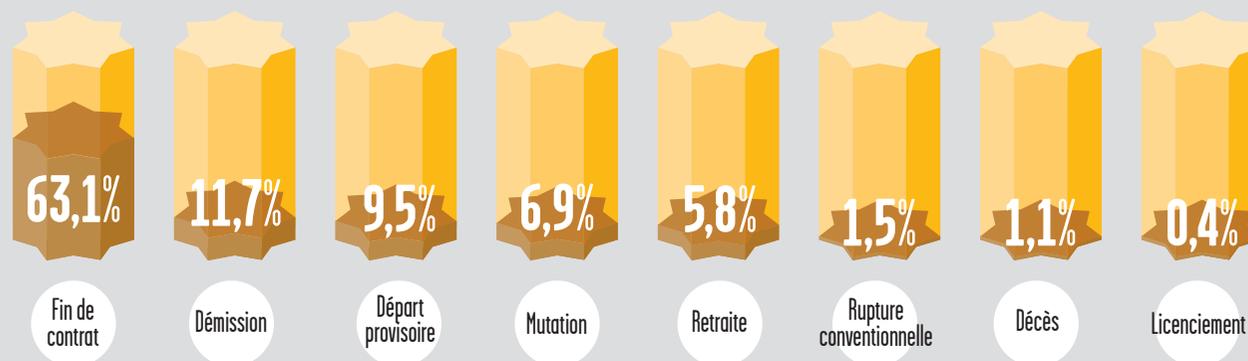
NOMBRE DE DÉPARTS

PAR POPULATION ET PAR NATURE DES DÉPARTS



POIDS DES DÉPARTS

PAR NATURE DES DÉPARTS



À NOTER
➔

En 2022, le **TURNOVER** de l'Université d'Angers est de

14%

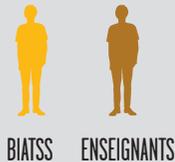
SOIT

-0,3

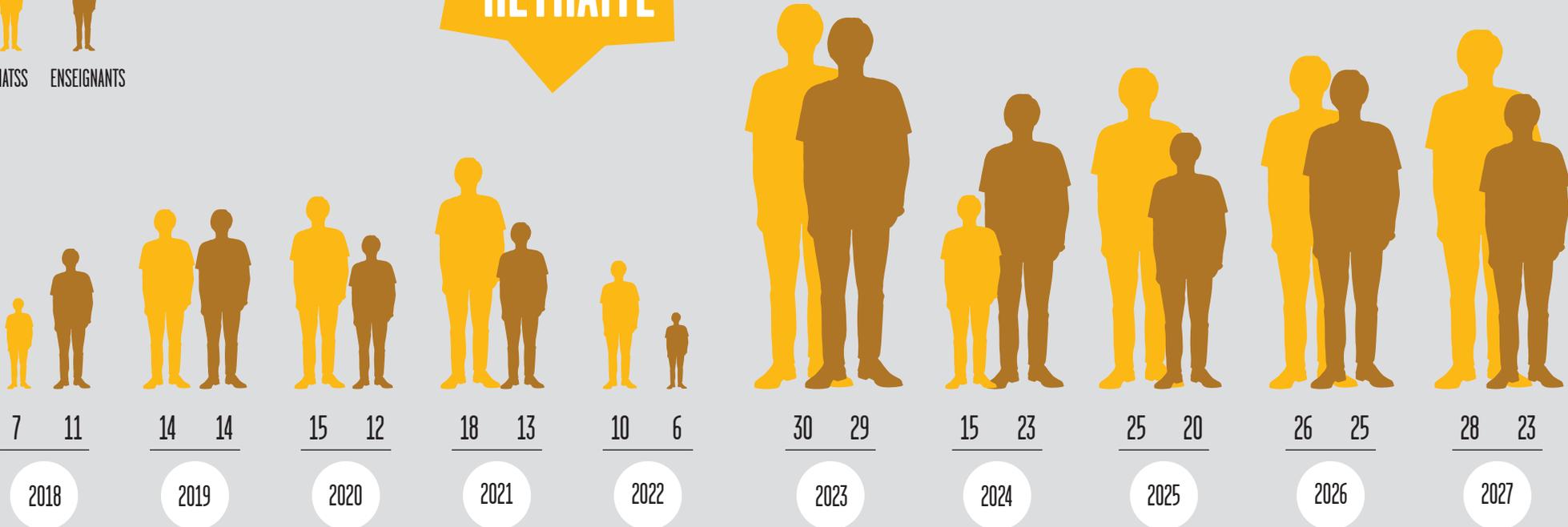
point par rapport à 2021.

NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE

PAR TYPE DE POPULATION



LES DÉPARTS À LA RETRAITE



120 DÉPARTS CONSTATÉS

244 DÉPARTS PRÉVISIBLES

L'analyse prospective des départs à la retraite, calculée sur la base de l'âge moyen de départ des agents, concerne dans les cinq années à venir 11,5% de l'effectif actuel.

65 ANS

C'est l'âge moyen constaté de départ à la retraite pour les personnels **enseignants**.

L'étude des départs prévisibles à la retraite contribue à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'université.

63 ANS

C'est l'âge moyen constaté de départ à la retraite pour les personnels **Biatss**.



202
FORMATIONS
DONT 28 NOUVELLES
PAR RAPPORT À 2021

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 :

13 THÉMATIQUES

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

5 PARCOURS

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

8 AXES

- Accroître les compétences des cadres
- L'agent, acteur de son parcours professionnel
- Développer les compétences des acteurs de la prévention
- Labellisation HRS4R
- Plan d'action égalité femmes-hommes
- Schéma directeur du handicap
- Transformation pédagogique
- Transition numérique

12 681 h

DE FORMATION
DISPENSÉES
EN 2022



+ **161 heures**
par rapport à 2021

190 000 €

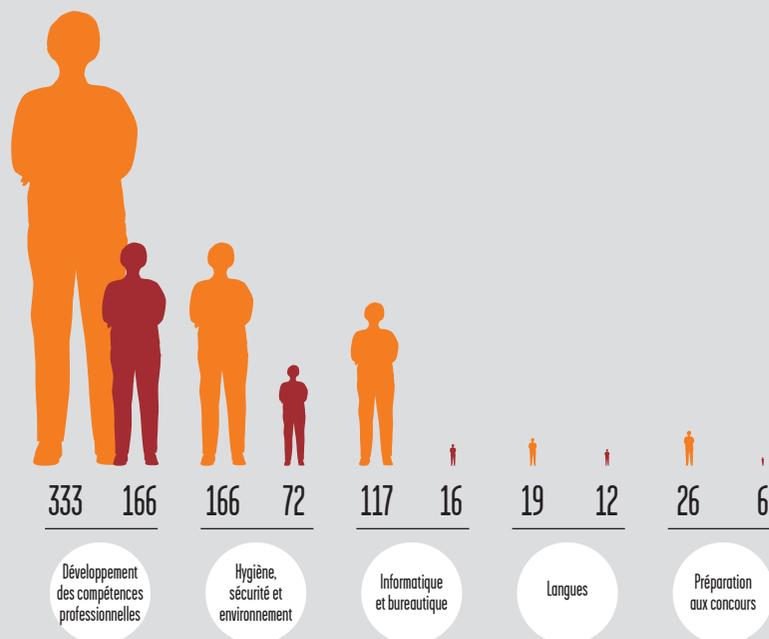
C'est le budget
du pôle formation
de la DRH en 2022.

RÉPARTITION DES FORMATIONS EN NOMBRE DE STAGIAIRES

PAR DOMAINE

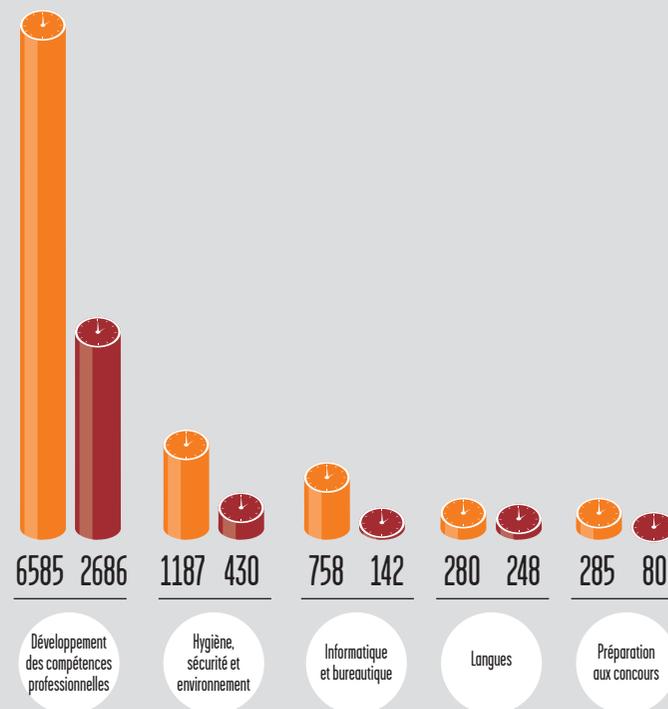


Un stagiaire est une même personne qui peut suivre plusieurs stages dans une année.



RÉPARTITION DES FORMATIONS EN NOMBRE D'HEURES

PAR DOMAINE



49%

des personnels Biatss

&

19%

des personnels enseignants

ONT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION EN 2022.

684

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



- 5 -

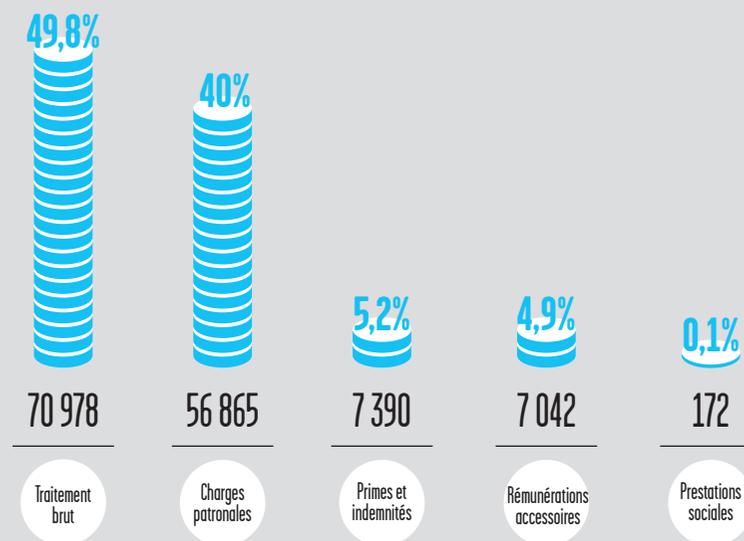
LES
RÉMUNÉRATIONS

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles que 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.



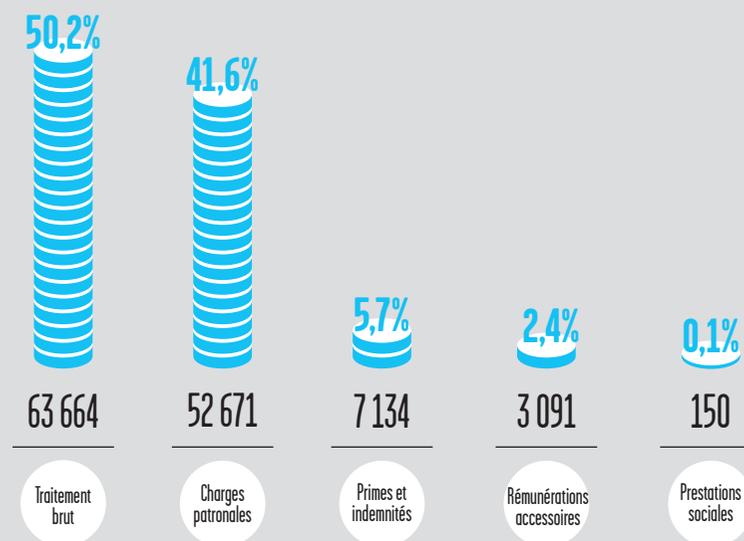
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

EN KILO-EURO



RÉPARTITION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES DES PERSONNELS PERMANENTS

EN KILO-EURO



1 907,6

C'est le nombre équivalents temps plein annuels rémunérés dont **1 713,1 ETPR** sur emplois permanents. Ces derniers correspondent à une activité normale et habituelle (à temps complet ou non).

80%

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

+5,4%

C'est l'évolution du montant de la masse salariale entre 2021 et 2022.

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

HORS HEURES COMPLÉMENTAIRES



FACTEURS PRINCIPAUX D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

AUGMENTATION DES RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

La progression de la masse salariale est principalement due à l'augmentation des rémunérations principales notamment en raison de :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice de 3,5% (1 062 000 €),
- la hausse du nombre de contractuels (737 000 €),
- la mise en place du complément de rémunération pour les contractuels en CDI (972 000 €).

AUGMENTATION MÉCANIQUE DES CHARGES PATRONALES

Elles comptent pour 2 190 000 €.

AUGMENTATION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

Les primes et indemnités ont fortement augmenté (+ 1 368 000 €) principalement en raison de la mensualisation des primes de recherche et d'enseignement supérieure devenues Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (+ 828 000 €).

AUGMENTATION DES PRESTATIONS SOCIALES

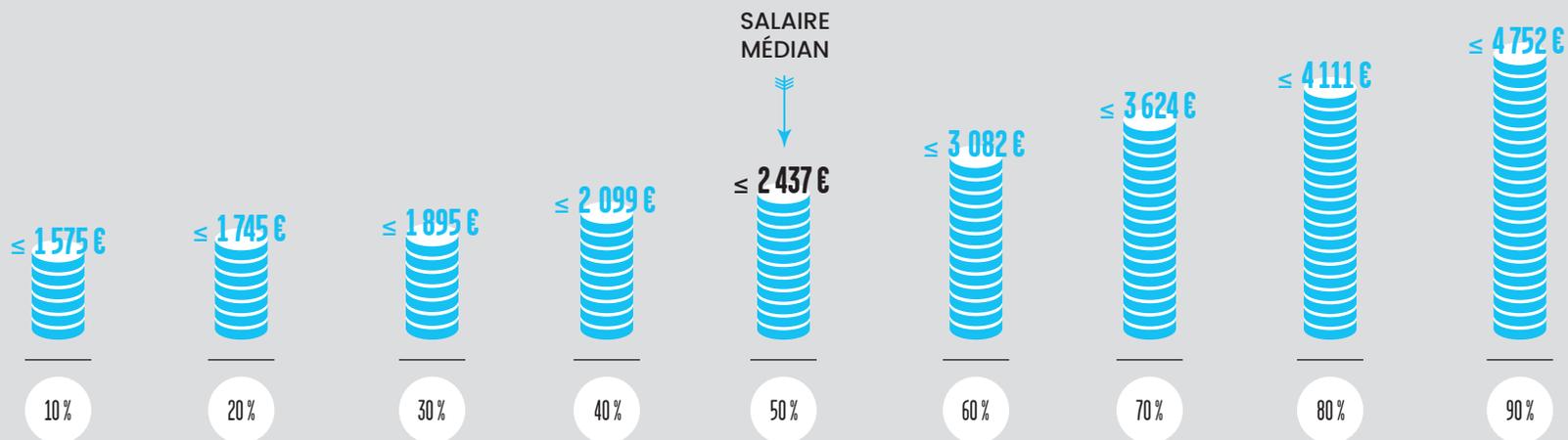
Les prestations sociales ont augmenté de 52 000 € en lien avec l'augmentation des remboursements domicile-travail pour 30 000 € et du forfait mobilité durable pour 15 000 €.

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.

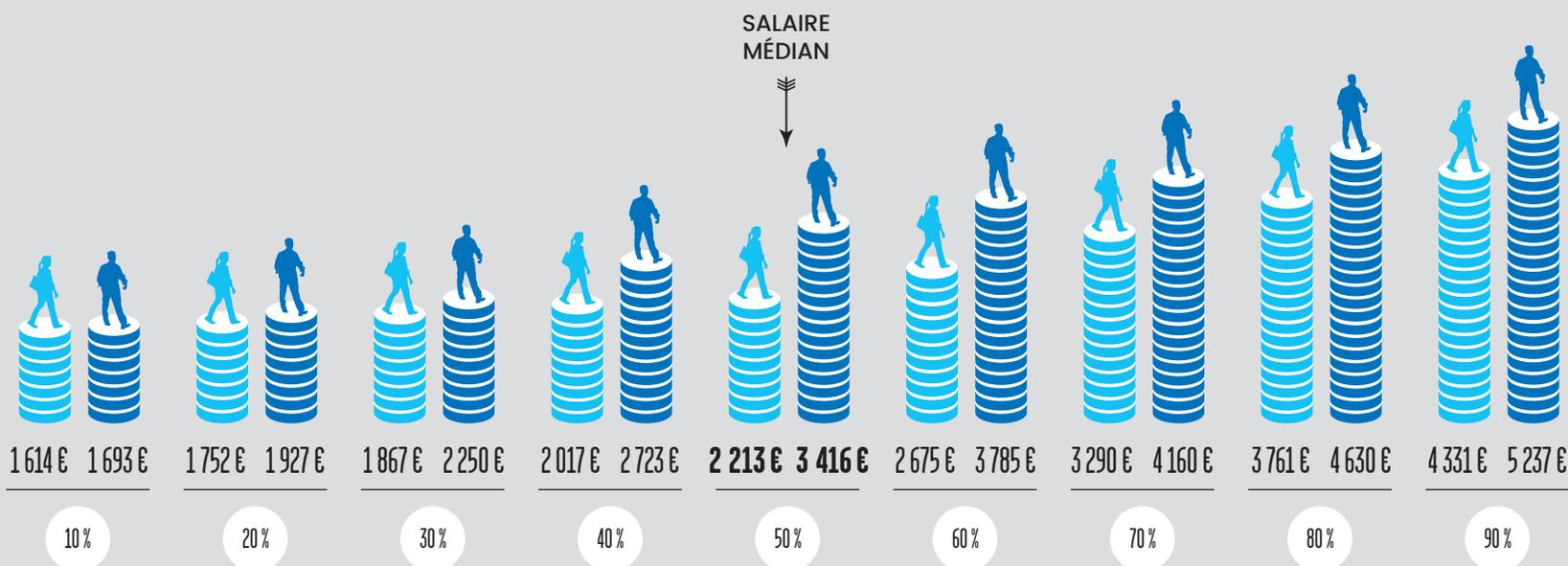
RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES

PAR DÉCILE EN NET IMPOSABLE



RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES

PAR SEXE ET PAR DÉCILE EN NET IMPOSABLE SUR LA BASE DES PERSONNELS À TEMPS PLEIN



837 750 €

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

À NOTER



La répartition en décile permet de diviser la population selon son niveau de rémunération. Le seuil du 1^{er} décile sépare les 10% des personnels qui gagnent autant ou moins que la valeur indiquée, et les 90% qui gagnent plus. Et ainsi de suite jusqu'au 9^e décile.

RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

PAR SEXE



FEMME HOMME



80

36

RÉPARTITION DES SOMMES VERSÉES AU TITRE DE LA GIPA

PAR SEXE



61 589 €

44 805 €

LES RÉMUNÉRATIONS 5

106 394 €

VERSÉS AU TITRE DE LA GIPA

dont 104 618 € versés en janvier 2023 au titre de l'année 2022

En 2022, 548 agents ont perçu un complément de rémunération.

971 990 €

VERSÉS AU TITRE DU COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION

710 843 €

VERSÉS AU TITRE DE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement est un complément de rémunération versé aux agents permanents ayant au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge.

DÉFINITIONS



Le **complément de rémunération** est une mesure indemnitaire mise en application en 2022 (et appliquée progressivement sur 2023 et 2024) par l'Université d'Angers, permettant de diminuer les différences de traitement entre les titulaires et les contractuels en CDI. Cette mesure s'applique pour les enseignants et les Biatss et est équivalente à l'IFSE des titulaires Biatss.

La **Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** 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.



- 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



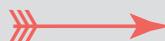
ASSISTANTS DE PRÉVENTION

dont 71 membres de l'UA
et 7 membres d'établissements partenaires (5 CNRS, 1 INSERM et 1 INRAE)

BILAN DES ACTIVITÉS DU CHSCT EN 2022

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

À NOTER



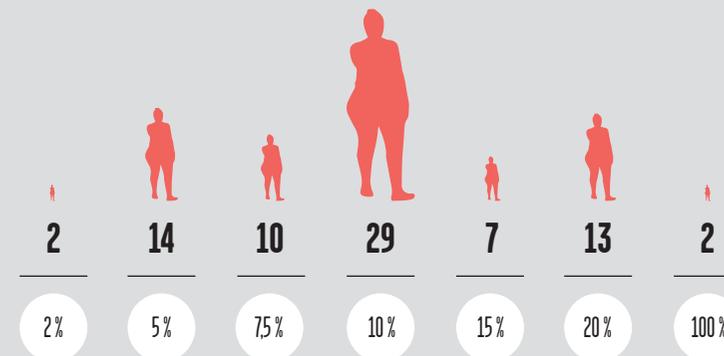
La quotité de travail s'entend par mois :

- 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

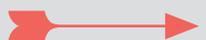
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ 6

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 et directrices 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 ou directrice.

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



42 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 9 émanant d'un membre du personnel.

63 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

577
VISITES DES MÉDECINS DU TRAVAIL

463
VISITES D'AGENTS DE L'UA

114
VISITES D'AGENTS HORS UA

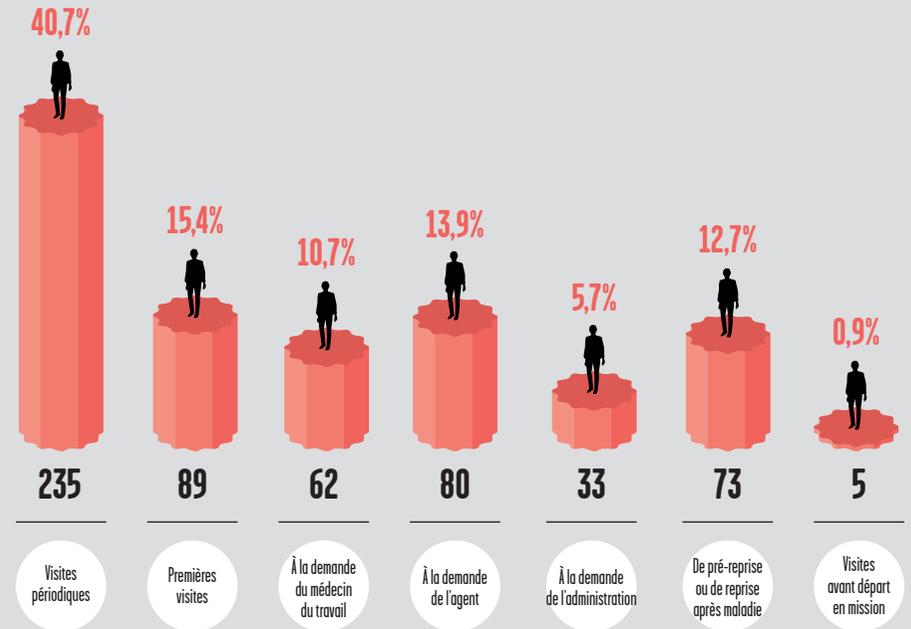
LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL UNIVERSITAIRE (SSTU)

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

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

RÉPARTITION DES VISITES MÉDICALES

PAR NATURE DES VISITES



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.

91 entretiens **infirmiers**
(104 agents reçus)

229 entretiens réalisés par la **psychologue du travail**
(85 agents reçus)

193 entretiens réalisés par l'**assistante de service social**



- 7 -

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



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

Le temps de travail peut être :

- complet,
- partiel,
- non complet.

LA DURÉE DE TRAVAIL

RÉPARTITION DES AGENTS SELON LA DURÉE DE TRAVAIL

L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL 7



TEMPS COMPLET



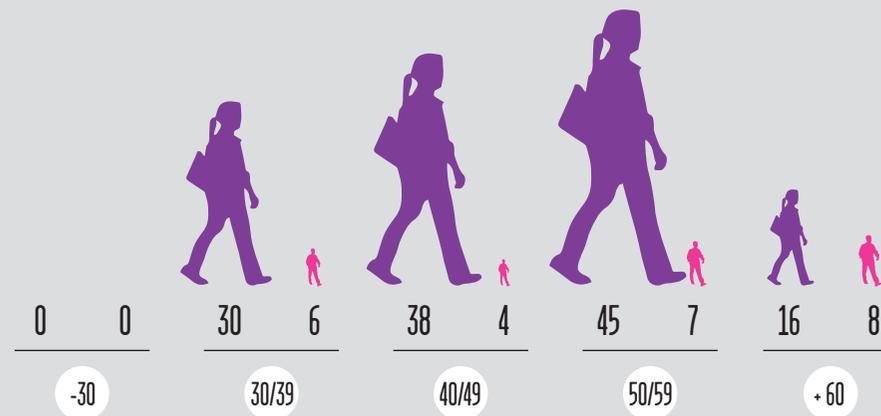
TEMPS PARTIEL CHOISI



TEMPS NON COMPLET

NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI

PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE



PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI

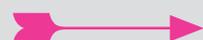
PAR CATÉGORIE



55% des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet.

84% des agents à temps partiel choisi sont des femmes.

FOCUS



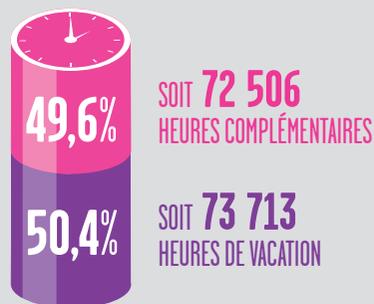
Le **temps partiel choisi** est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent. Il peut être soumis à l'avis hiérarchique du supérieur hiérarchique (sur autorisation) ou être de droit (à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour donner des soins à un conjoint, enfant ou ascendant, ou en qualité de travailleur handicapé). En 2022, toutes les demandes de temps partiel ont été acceptées.

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%).

HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS

POIDS DES HC ET VACATIONS

EN NOMBRE D'HEURES



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 (HC)

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

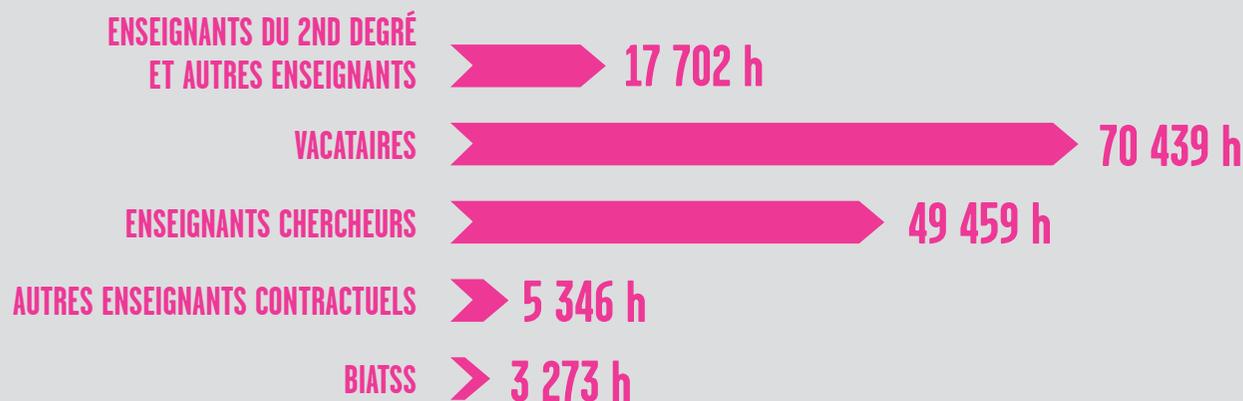
LES VACATIONS

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.

RÉPARTITION DES HC ET VACATIONS

PAR TYPE DE POPULATION EN NOMBRE D'HEURES



LES HEURES COMPLÉMENTAIRES ET VACATIONS REPRÉSENTENT

762 ETP 192 h

SOIT

-3% PAR RAPPORT À 2021

Coût horaire employeur (HC et vacations)

Titulaires : 43,48 €

Contractuels : 59,22 €

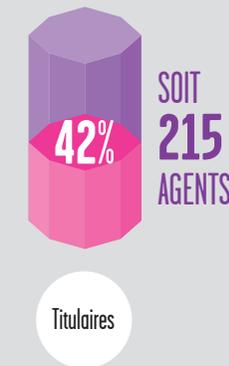
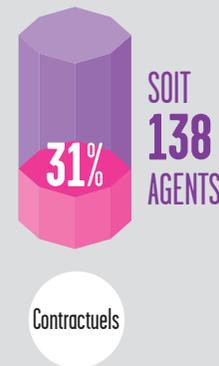
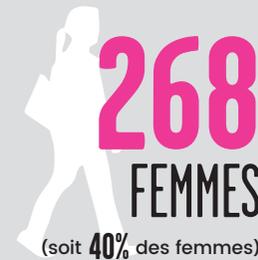
LE TÉLÉTRAVAIL

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^{er} 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

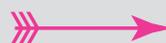
PAR SEXE ET PAR TYPE DE POPULATION



24

agents en **télétravail dérogatoire** dont :
- 12 pour raisons de santé,
- 19 femmes et 5 hommes.

À NOTER

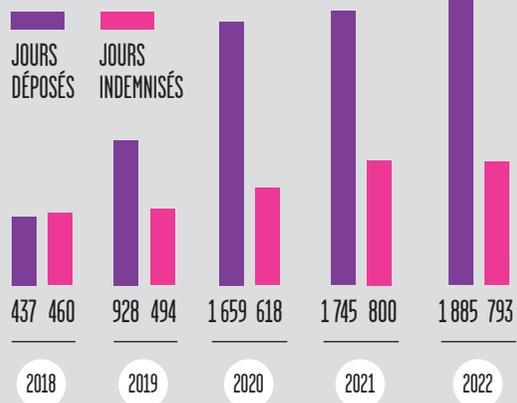


L'agent peut télétravailler de manière :

- **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.

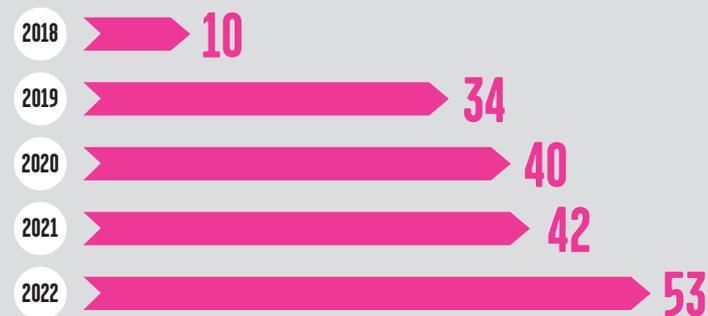
NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS ET INDEMNISÉS

PAR AN



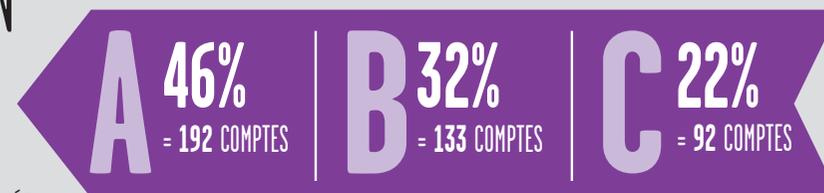
ÉVOLUTION DES OUVERTURES DE CET

PAR AN EN NOMBRE DE COMPTES



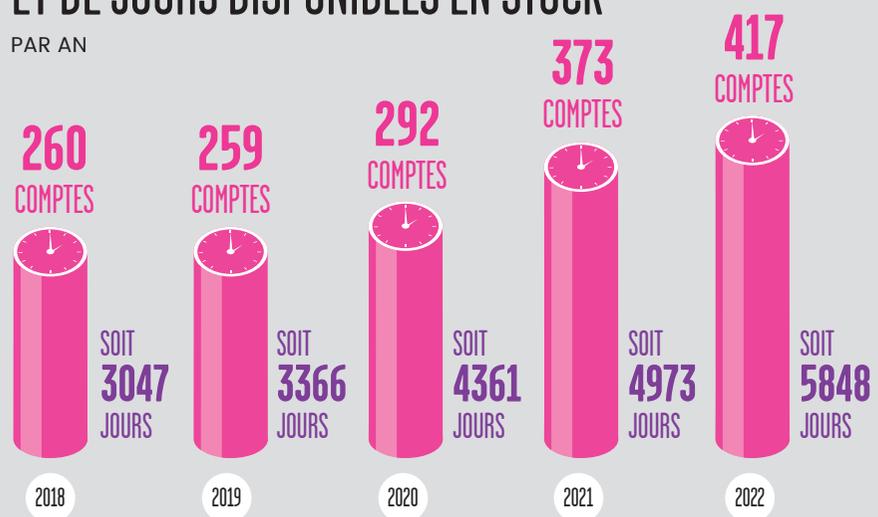
RÉPARTITION DES CET OUVERTS

AU COURS DE L'ANNÉE PAR CATÉGORIE



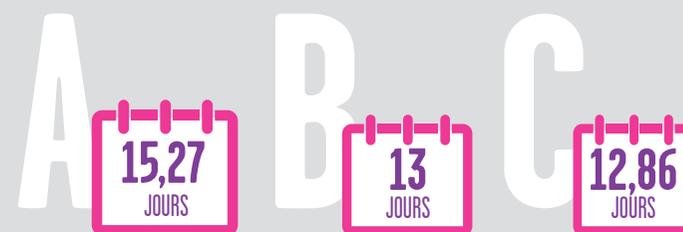
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CET ET DE JOURS DISPONIBLES EN STOCK

PAR AN



NOMBRE DE JOURS MOYENS EN STOCK

PAR CATÉGORIE



À NOTER

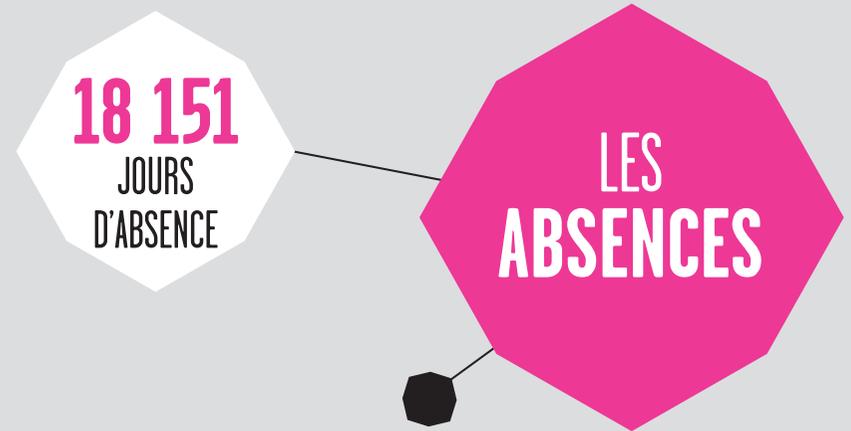


Le Compte épargne temps (CET) permet à tous les personnels Biatss, titulaires ou contractuels employés de manière continue depuis au moins un an, d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des congés non pris.

En 2022, aucun CET n'a été fermé et 52 comptes contenaient 0 jour. 218 jours ont été pris en congés.

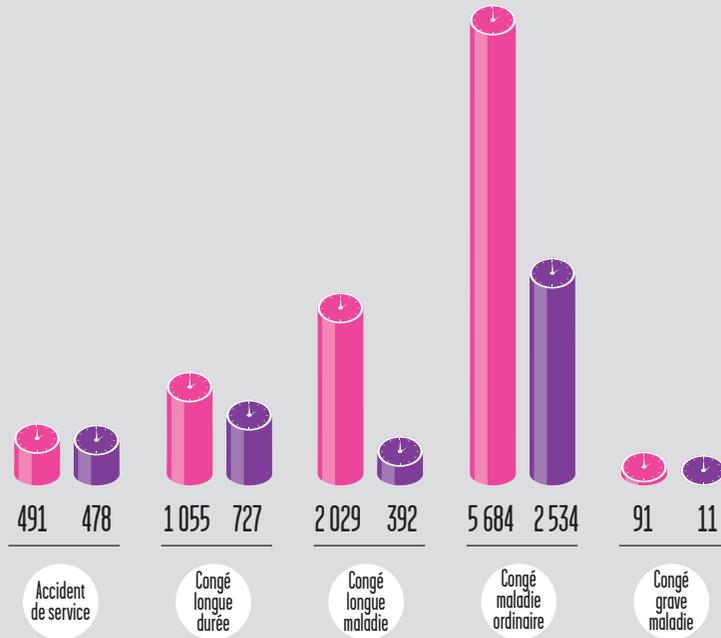
NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ ET HORS RAISON DE SANTÉ

PAR TYPE DE POPULATION



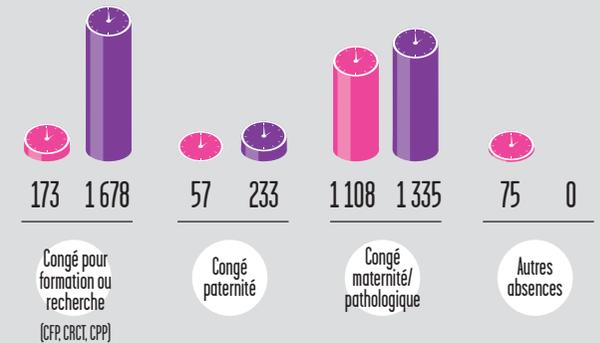
RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

PAR TYPES DE POPULATION ET D'ABSENCE

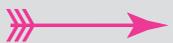


RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ

PAR TYPE 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.

NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE

POUR RAISON DE SANTÉ ET HORS RAISON DE SANTÉ



(+ 45% par rapport à 2021)

SOIT **44,9%** DE L'EFFECTIF TOTAL BIATSS

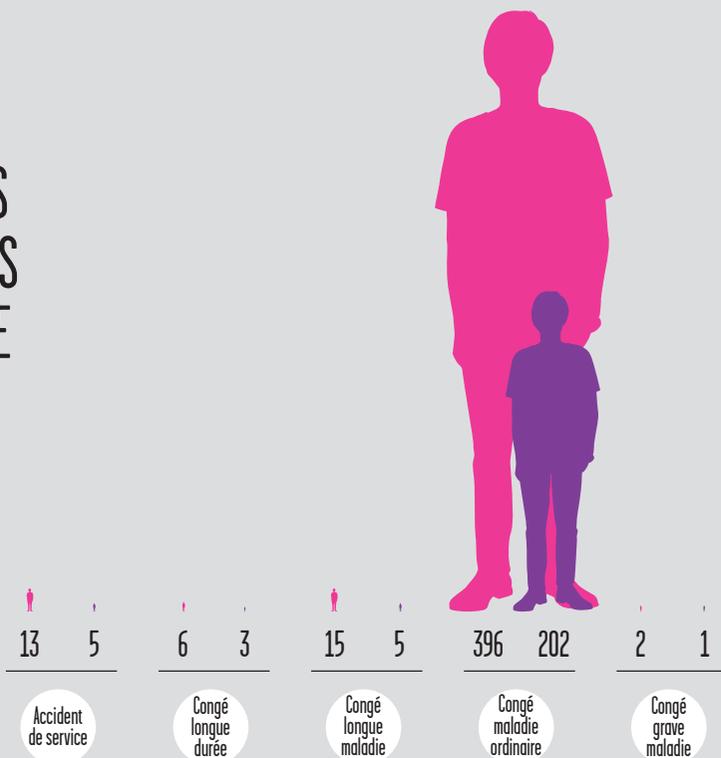
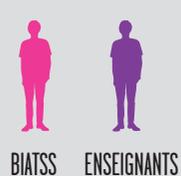


(+ 36% par rapport à 2021)

SOIT **21,4%** DE L'EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT

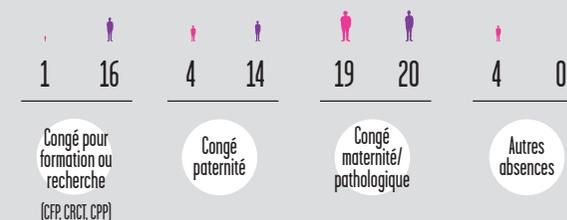
NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS 1 JOUR D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

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



678

agents ont été absents pour raison de santé ou hors raison de santé en 2022.

183

C'est le nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2022.

DÉFINITIONS

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

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE

PAR STATUT ET PAR TYPE D'ABSENCE



2 922
JOURS



Contractuels

10 570
JOURS



Titulaires

L'ORGANISATION ET LE TEMPS DE TRAVAIL

7



2 047
JOURS



Contractuels

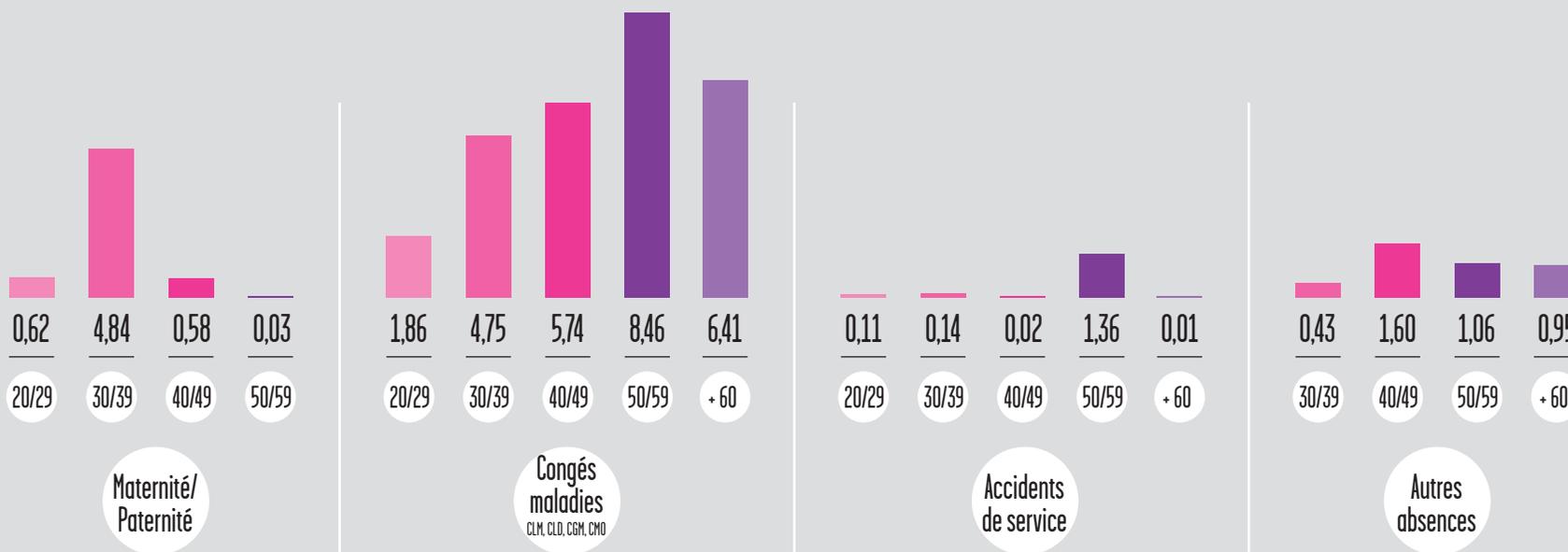
2 612
JOURS



Titulaires

NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE

PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR MOTIF



10,4

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

&

5,8

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

6,4 JOURS

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

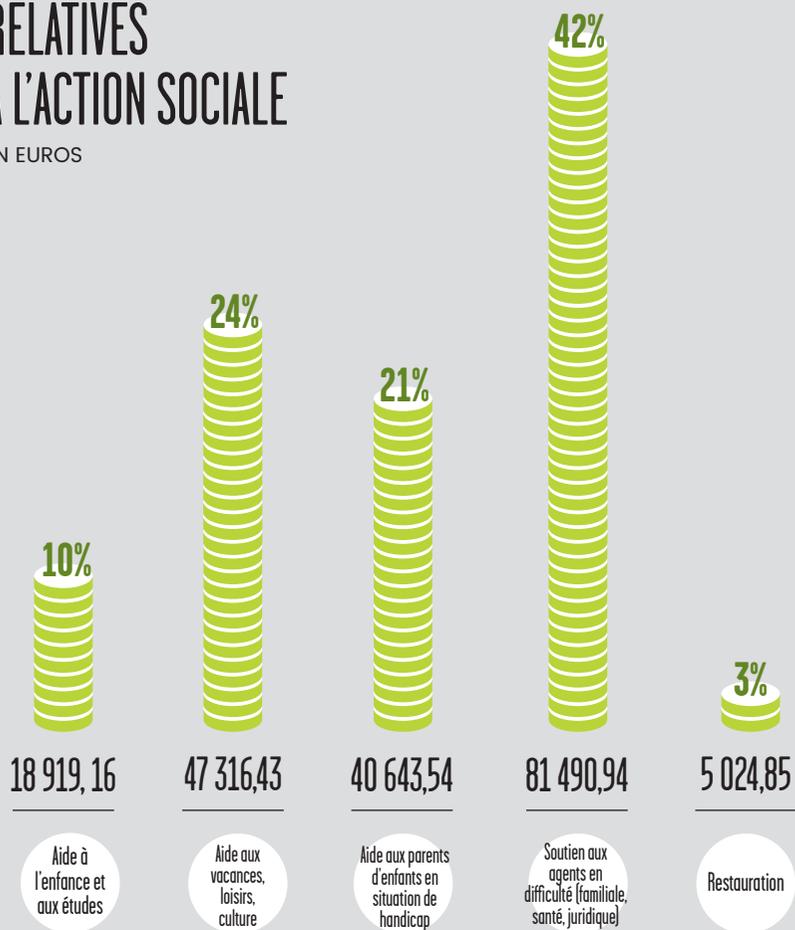


- 8 -

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

10
JOURS
POUR LES HOMMES

16
JOURS
POUR LES FEMMES

26

JOURS NON TRAVAILLÉS EN 2022 POUR FAITS DE GRÈVES

L'ACTION SOCIALE ET LE DIALOGUE SOCIAL

8

193 395 €

DE DÉPENSES RELATIVES À L'ACTION SOCIALE

176 891 €

C'est le montant versé par l'UA à ses agents au titre de la prise en charge partielle de leurs cotisations à une **complémentaire santé**. 1 055 agents ont pu en bénéficier en 2022.

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^{er} 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^{er} 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 longue 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
- **ETPR** : Équivalent temps plein rémunéré
- **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
- **OMS** : Organisation mondiale de la santé
- **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
- **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
- **UA** : Université d'Angers
- **UFR** : Unité de formation et de recherche

{ 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 }