

DELIBERATION CA096-2016

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

Vu les convocations envoyées aux membres du conseil d'administration le 21 septembre 2016.

■ **Objet de la délibération** Bilan social 2015

Le conseil d'administration réuni le 29 septembre 2016 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :

Le bilan social pour 2015 est approuvé.

Cette décision a été adoptée à l'unanimité avec 24 voix pour.

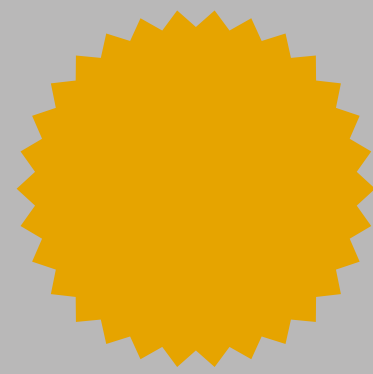
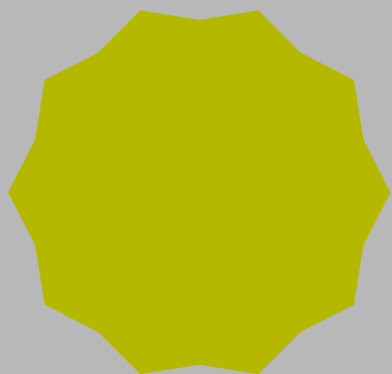
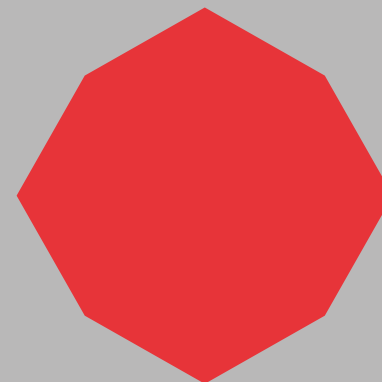
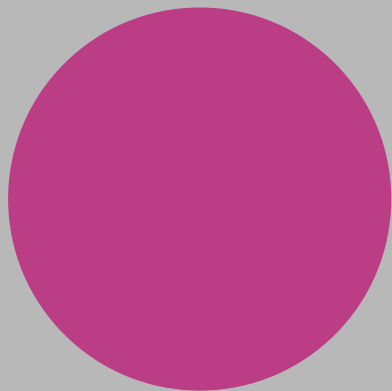
Fait à Angers, le 30 septembre 2016

Christian ROBLÉDO
Président de l'Université d'Angers



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

Affiché le : **10 octobre 2016** / mise en ligne : **10 octobre 2016**



BILAN SOCIAL

2015



Édito

L'Université d'Angers a accueilli en 2015 plus de 23 000 étudiant.e.s, confirmant son attractivité et son dynamisme. La responsabilité sociale de conduire ces étudiant.e.s vers la réussite s'impose également à l'Université d'Angers, par son statut de troisième employeur du département, vis-à-vis de ses personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS.

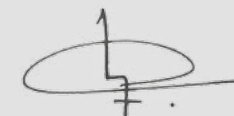
En rendant publiques des données exploi-

tables par tous, le bilan social 2015 décrit et qualifie les ressources humaines, leur gestion et leur accompagnement. Il s'agit à la fois d'un outil du dialogue social et d'un document contribuant à la bonne connaissance de notre établissement.

Les ressources humaines sont incontestablement la principale richesse de l'Université d'Angers. Aussi, au-delà de ces statistiques, je souhaite remercier chacun.e de

nos 1807 agents pour son investissement au service de notre communauté.

Christian Roblédo
président de l'Université d'Angers



Som- maire



1 Les personnels1

- Les postes et leur occupation2
- L'emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés9
- L'emploi étudiant 10
- L'âge des agents et leur ancienneté 11
- Les lieux de résidence des agents..... 13



2 Les mouvements de personnels14

- La mobilité 15
- Les départs à la retraite 17



3 Les dépenses liées au personnel18

- La rémunération des agents 19
- Facteurs principaux d'évolution de la masse salariale ...20



4 Les conditions de travail 21

- Durée de travail 22
- Présence et congés 23
- L'avancement 25
- Heures complémentaires et vacances 26



5 La politique sociale27

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



6 La formation des personnels31

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

Annexes 33



1-1 Qui sont-ils ?

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

LES AGENTS TITULAIRES

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

LES AGENTS CONTRACTUELS

Ils sont recrutés en CDD (par décrets ou arrêtés pour les enseignants associés ou invités) ou en CDI.

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

LES POSTES ET LEUR OCCUPATION

LES PLAFONDS D'EMPLOIS THÉORIQUES

LE PLAFOND GLOBAL **1888 POSTES**
AU 31 DÉCEMBRE 2015

ÉTAT

BIATSS : 523 POSTES

E et EC : 940 POSTES

RÉSERVE : 65 POSTES

UA

360 POSTES

FOCUS

Les différentes unités de mesure des emplois :

- **en nombre** : correspond au nombre de personnes physiques en activité au 31 décembre de l'année,
- **en équivalent temps plein (ETP)** : la notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail (une personne travaillant à ½ temps sera comptabilisée à 0,5 ETP),
- **en heure équivalent TD (HeTD)** : l'unité de référence pour le décompte des services d'enseignement.

192 h

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

384 h

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

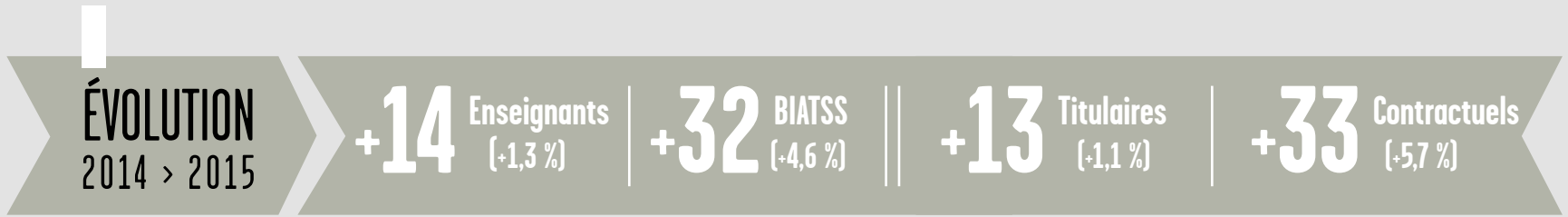
À NOTER



E et EC : enseignant et enseignant-chercheur. Un enseignant-chercheur est un enseignant qui a la double mission d'assurer un service d'enseignement et de participer à la recherche fondamentale et appliquée.

Réserve : emplois délégués par l'État non activés.

LES PERSONNELS 1



FOCUS

L'Université d'Angers accueille **23 238 étudiants** pour l'année universitaire 2014/2015, soit :

- 1 enseignant pour 22 étudiants
- 1 BIATSS pour 34 étudiants

L'UA c'est **1 076** ENSEIGNANTS & **731** BIATSS

1-2 Panorama des effectifs

LES ENSEIGNANTS

Les différents corps d'enseignants :

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

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

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

• **ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ :**
professeur agrégé (PRAG), professeur certifié (PRCE), professeur d'EPS, professeur des lycées professionnels (PLP)...

• **LES AUTRES ENSEIGNANTS :**
maître de langues, lecteur, moniteur.



ZOOM

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

Qui sont les titulaires ? MCF (48,1%) ; PR (18,4%) ; PUPH (11,6%) ; PRAG (9,2%).

1 BIATSS POUR 1,6 enseignant

LES BIATSS

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

LES PERSONNELS

1

RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



281 = 38%



173 = 24%



277 = 38%

731
BIATSS

TITULAIRES
CONTRACTUELS



123 / 17%
AENES



44 / 6%
bibliothèques



543 / 74%
ITRF



21 / 3%
MEDICAUX
et SOCIAUX

ZOOM

Les 3 catégories hiérarchiques

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

● **Cat. B :**
Fonctions d'applications et de mise en œuvre des procédures.

● **Cat. C :**
Fonctions techniques et d'exécution.

DÉFINITIONS

Il existe 3 filières :

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

1-3 Les effectifs par structure

7 COMPOSANTES

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

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

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

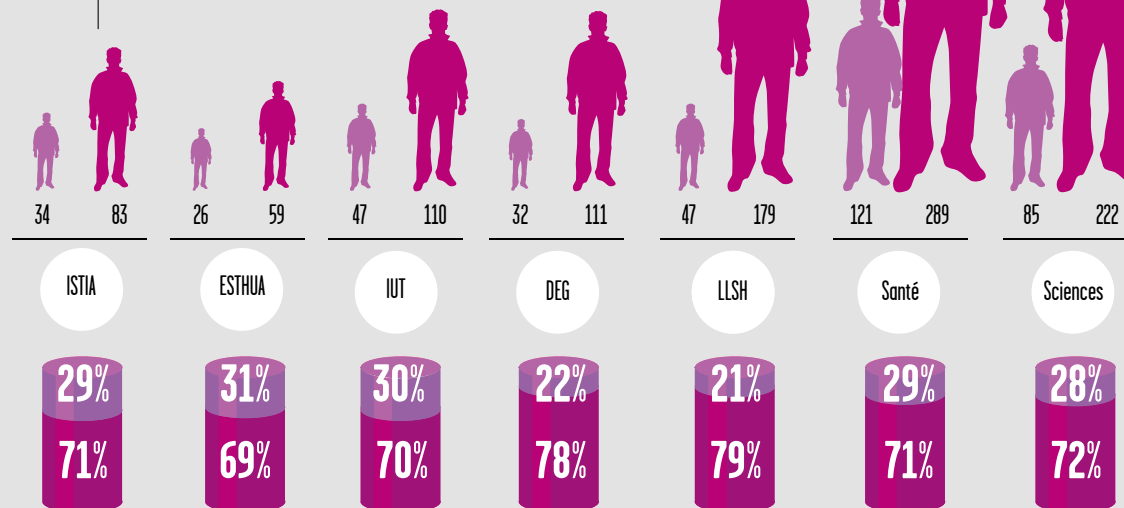
4 SERVICES COMMUNS

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.

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, etc.). À ces services s'ajoutent le cabinet et l'agence comptable.

RÉPARTITION ENSEIGNANTS/BIATSS (EN NOMBRE ETP)



82%

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

13%

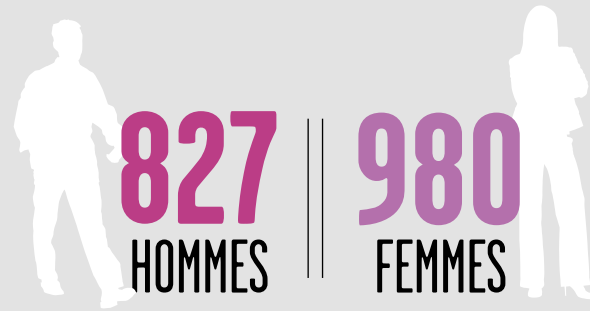
des ETP travaillent dans les services centraux.

5%

des ETP travaillent dans les services communs.

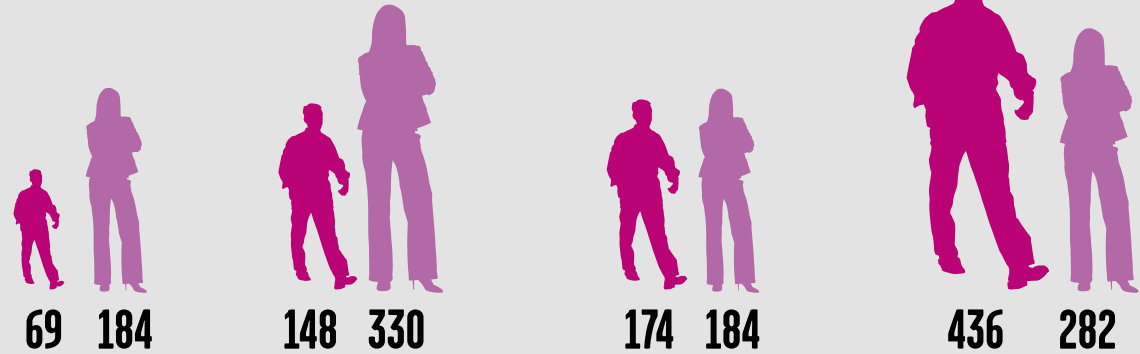
1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)



LES PERSONNELS

1



RÉPARTITION PAR STATUT

Contractuels BIATSS

(-11,9% PAR RAPPORT À 2014)

Titulaires BIATSS

(-1,1% PAR RAPPORT À 2014)

Contractuels Enseignants

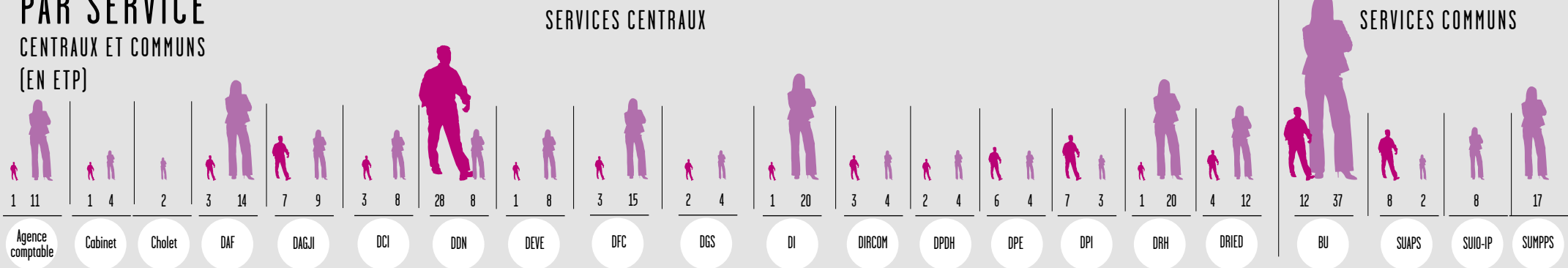
(-1,7% PAR RAPPORT À 2014)

Titulaires Enseignants

(-1,1% PAR RAPPORT À 2014)

RÉPARTITION PAR SERVICE

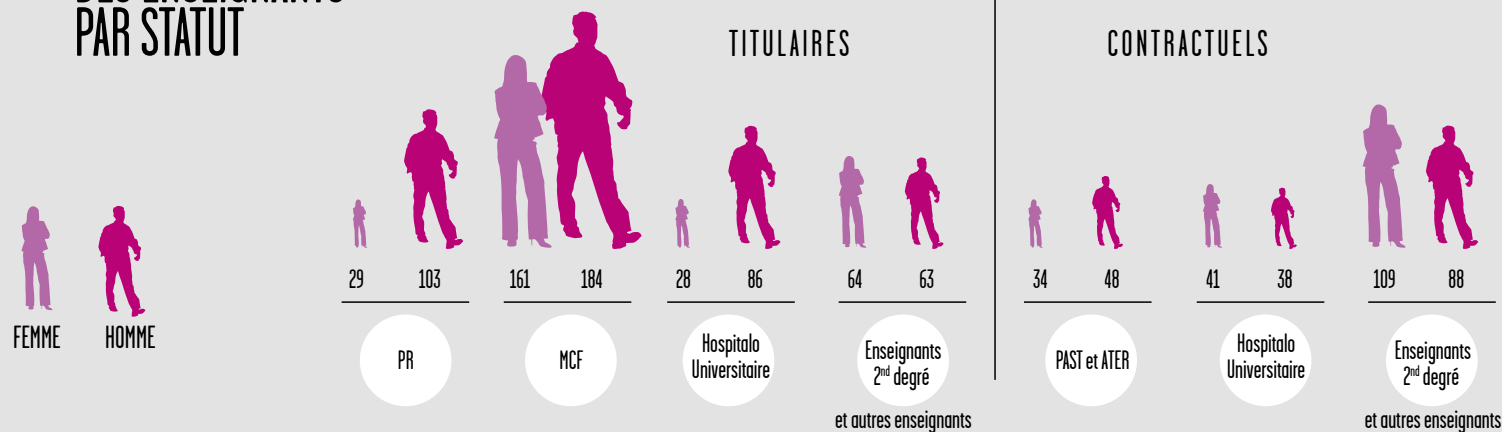
CENTRAUX ET COMMUNS
(EN ETP)



1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR STATUT

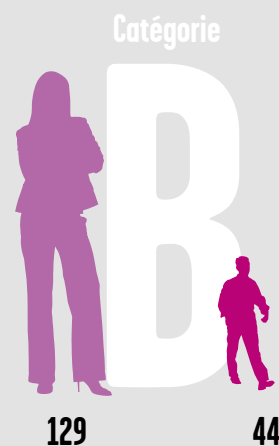


RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



effectif
281

[+ 5 % PAR RAPPORT À 2014]



effectif
173

[+ 5 % PAR RAPPORT À 2014]



effectif
277

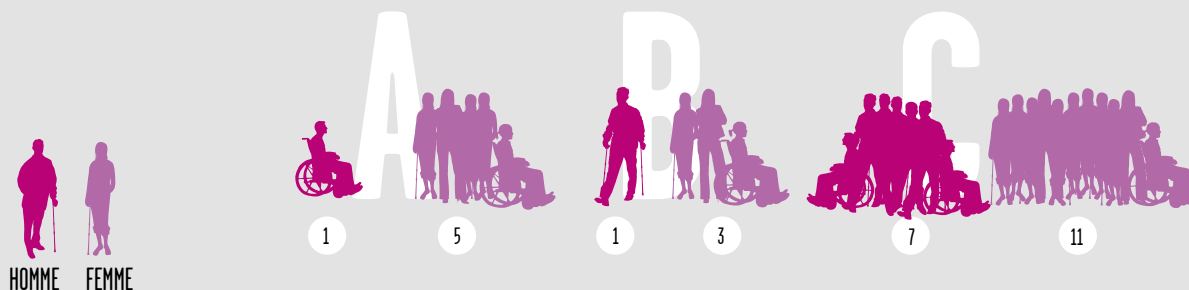
[+ 4 % PAR RAPPORT À 2014]

L'EMPLOI DES PERSONNELS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

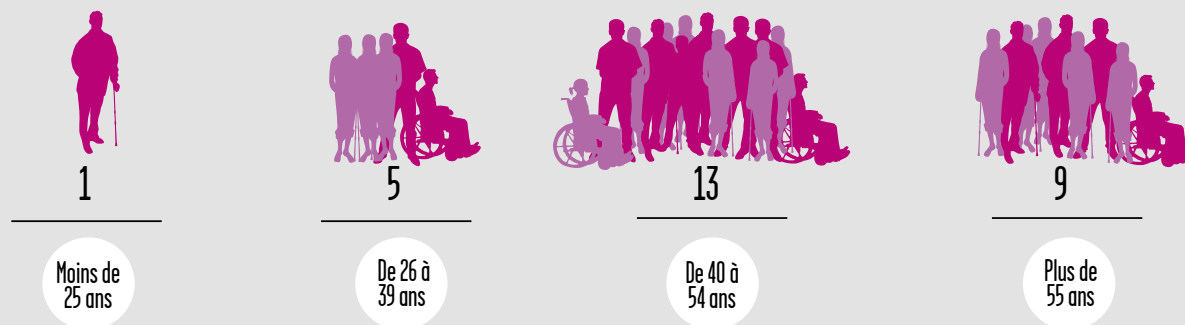
LES PERSONNELS

1

EFFECTIF PAR SEXE ET CATÉGORIE ENSEIGNANTS ET BIATSS



EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE



FOCUS

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

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

28

C'est le nombre de personnes reconnues travailleur handicapé à l'Université d'Angers au 31 décembre 2015. La personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CPAPH) peut être recrutée par concours ou par contrat donnant vocation à titularisation. Elle peut bénéficier de certains aménagements de son poste de travail et d'un suivi médical particulier.

À NOTER



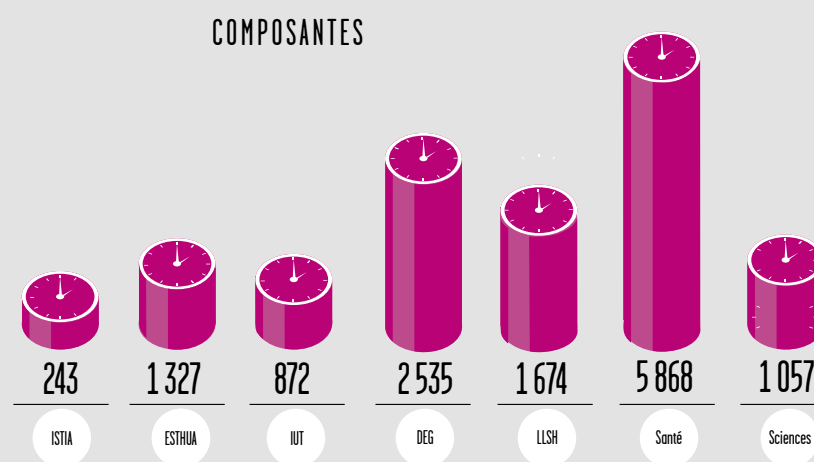
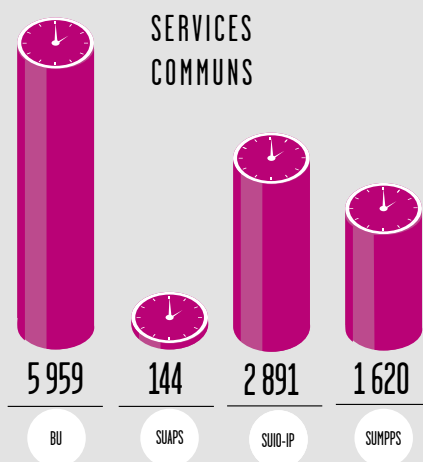
La réglementation et la politique d'accueil ont permis de faire évoluer le nombre de personnels reconnus travailleurs handicapés. Il a augmenté de 13% entre 2014 et 2015.

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

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

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

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



25 878 h C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2015.

SOIT L'ÉQUIVALENT DE **16,1 ETP**

L'ÂGE DES AGENTS ET LEUR ANCIENNETÉ

MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE

ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS
29,6

HOSPITALO UNIVERSITAIRES CONTRACTUELS
33,2

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS
36,9

ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS
40,5

HOSPITALO UNIVERSITAIRES
45

ENSEIGNANTS CHERCHEURS
46,5

ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES
47,5

ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS TITULAIRES
48,2

HOSPITALO UNIVERSITAIRES TITULAIRES
53,2

30 ans



40 ans



50 ans

BIATSS

TITULAIRES ET CONTRACTUELS

B CONTRACTUELS
37,3

A CONTRACTUELS
38

C CONTRACTUELS
39,5

CATÉGORIE A
41,9

CATÉGORIE B
44,2

CATÉGORIE C
44,8

A TITULAIRES
45

B TITULAIRES
46,5

C TITULAIRES
47,2

43,3

C'est l'âge moyen des agents de l'UA en 2015.

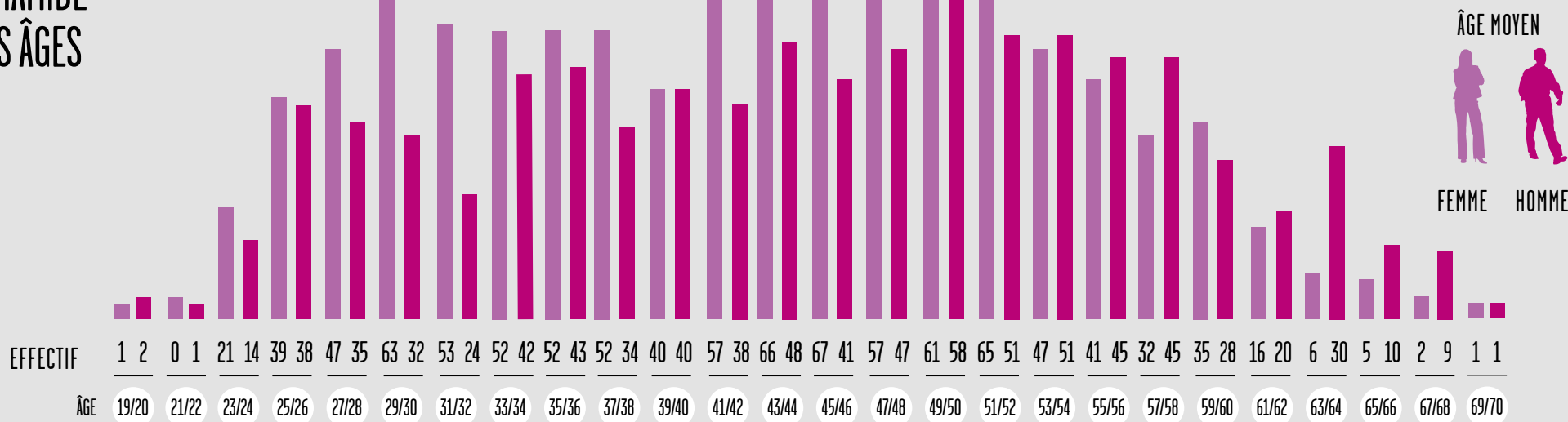
43,3

C'EST L'ÂGE MOYEN DES ENSEIGNANTS

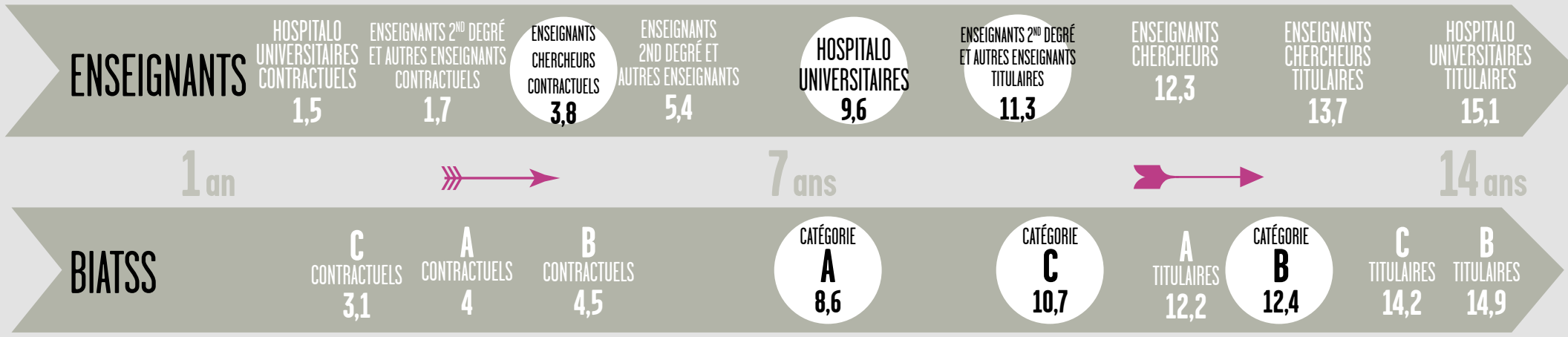
43,5

C'EST L'ÂGE MOYEN DES BIATSS

PYRAMIDE DES ÂGES



ANCIENNETÉ MOYENNE



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

À NOTER **1** AGENT SUR **2** est entré à l'Université d'Angers AVANT L'ÂGE DE **32 ANS**

LES PERSONNELS

1

LES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS

LIEUX DE RÉSIDENCE



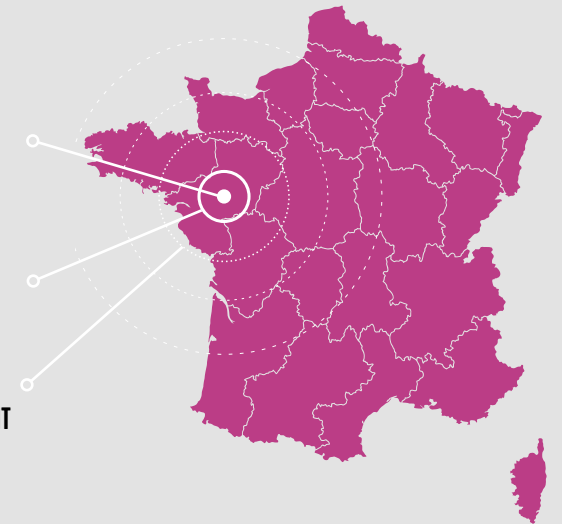
67% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE



18% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)



15% HORS DÉPARTEMENT



ENSEIGNANTS

68% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

11% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

21% HORS DÉPARTEMENT



BIATSS

67% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

27% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

6% HORS DÉPARTEMENT

LES AUTRES DÉPARTEMENTS LES PLUS REPRÉSENTÉS

89 AGENTS de LOIRE-ATLANTIQUE

28 AGENTS de PARIS

26 AGENTS de LA SARTHE



- 2 -

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL 2

Les entrants :

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

Les sortants :

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

LA MOBILITÉ

LES ARRIVÉES ET DÉPARTS EN 2015

ARRIVÉES



DÉPARTS



EN 2015, LE TURNOVER DE L'UA EST DE

14%

(CONTRE 15% EN 2014)

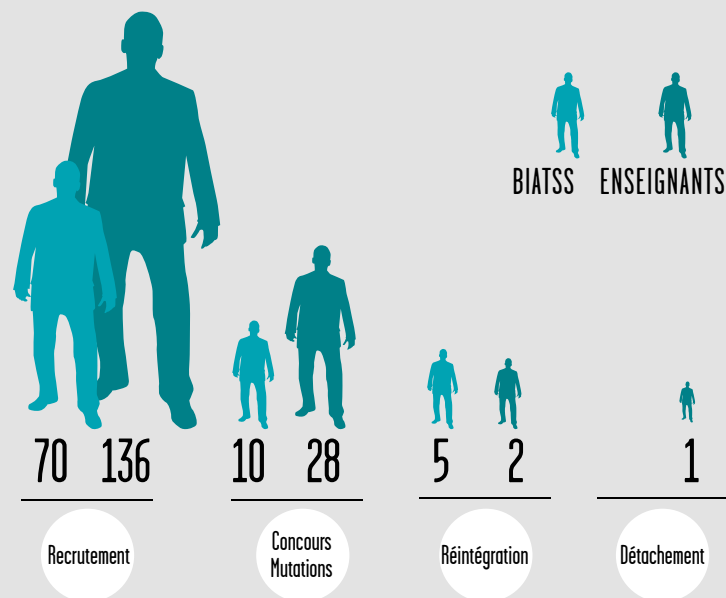
245 RECRUTE-MENTS

7 RÉINTÉ-GRATIONS

192 DÉPARTS DÉFINITIFS

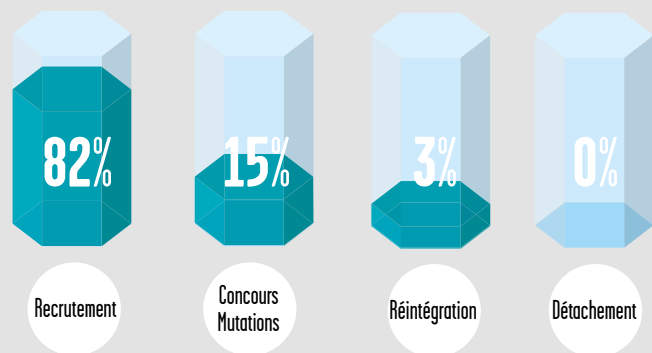
14 DÉPARTS PROVISOIRES

LE NOMBRE D'ARRIVÉES

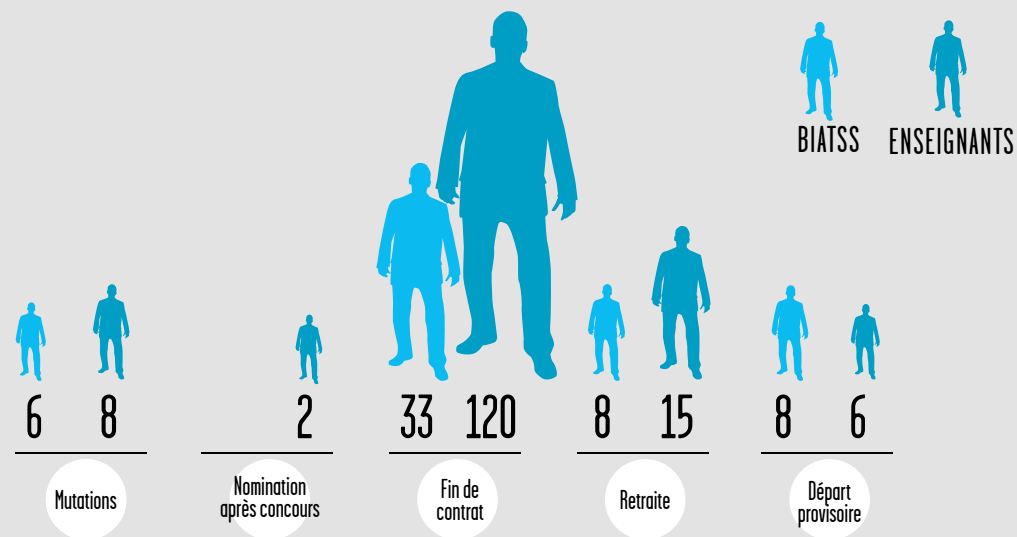


ARRIVÉES

POIDS DES ARRIVÉES PAR NATURE

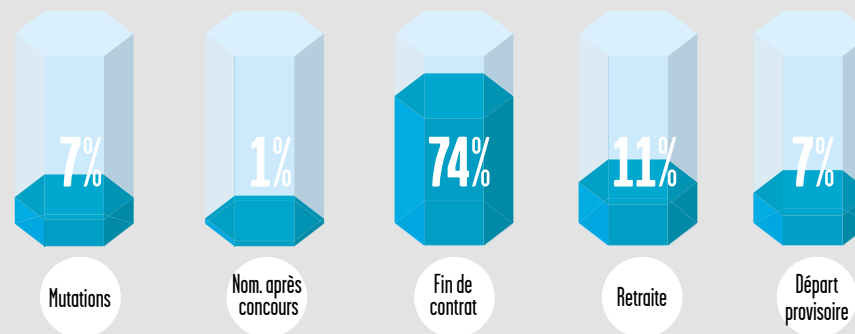


LE NOMBRE DE DÉPARTS



DÉPARTS

POIDS DES DÉPARTS PAR NATURE



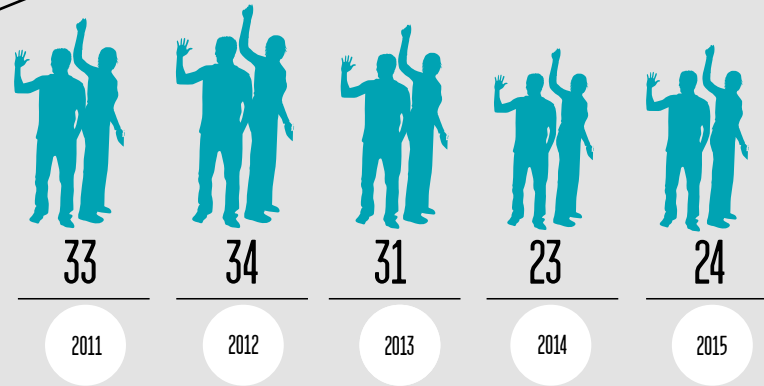
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2

L'analyse prospective des départs à la retraite concerne dans les cinq années à venir **156 agents**.

Soit **8,6 %** de l'effectif actuel.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE



LES DÉPARTS PRÉVISIBLES À LA RETRAITE

DE 2016
À 2020

145 DÉPARTS CONSTATÉS

156 DÉPARTS PRÉVISIBLES

ZOOM

PRÉVISION DES DÉPARTS DE 2016 À 2020 PAR CATÉGORIE D'EMPLOI :

ENSEIGNANTS

HOSPITALO-UNIVERSITAIRES : **33 AGENTS**, SOIT 17% DE L'EFFECTIF DU CORPS
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : **40 AGENTS**, SOIT 7% DE L'EFFECTIF DU CORPS
ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS : **14 AGENTS**, SOIT 4% DE L'EFFECTIF DU CORPS

BIATSS

CATÉGORIE A : **13 AGENTS**, SOIT 5% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE
CATÉGORIE B : **24 AGENTS**, SOIT 14% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE
CATÉGORIE C : **32 AGENTS**, SOIT 12% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE

64 ANS

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

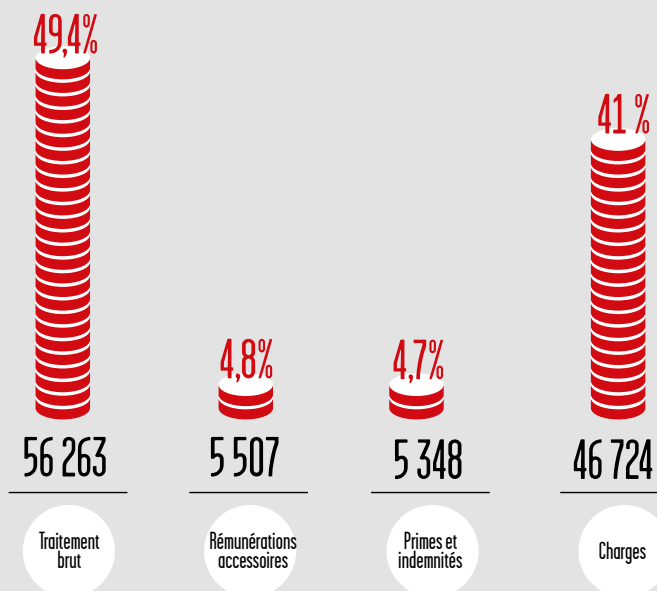
L'étude des départs prévisibles à la retraite contribue à la gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'université.

62 ANS

C'EST L'ÂGE MOYEN CONSTATÉ DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES BIATSS (IDEM 2014).

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

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



- 3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

113 841 469€

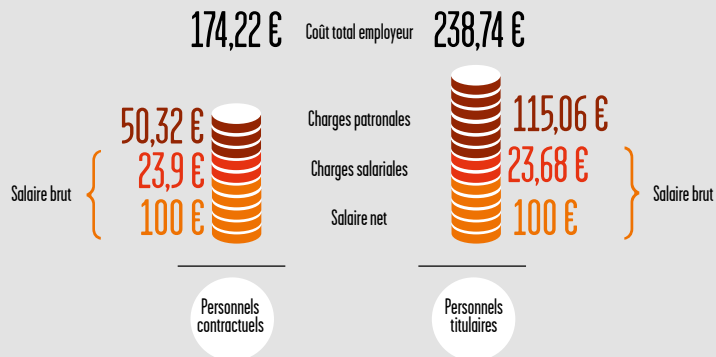
C'est le montant de la masse salariale constatée en 2015.



75,7% du budget global de l'Université d'Angers.

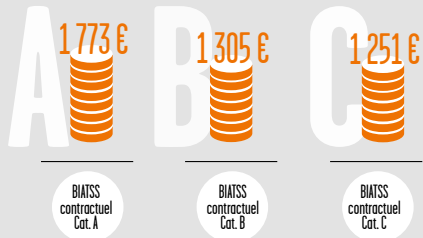
L'évolution du montant de la masse salariale entre 2014 et 2015 est de **+3,4%**

SALAIRE ET CHARGES (POUR 100 € NET)

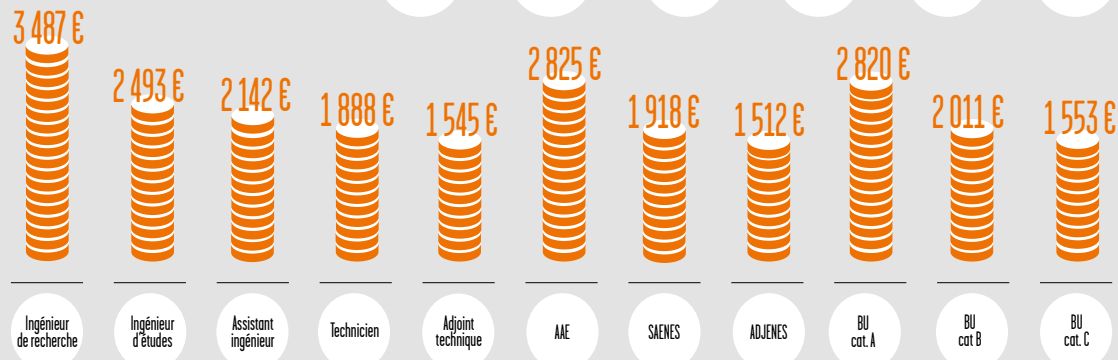


LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

BIATSS CONTRACTUELS



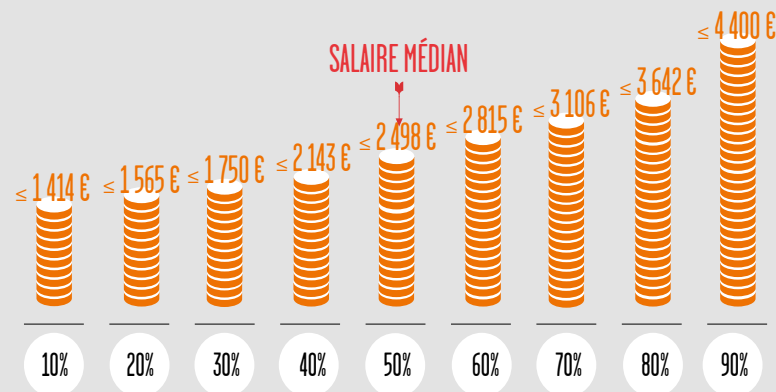
BIATSS TITULAIRES



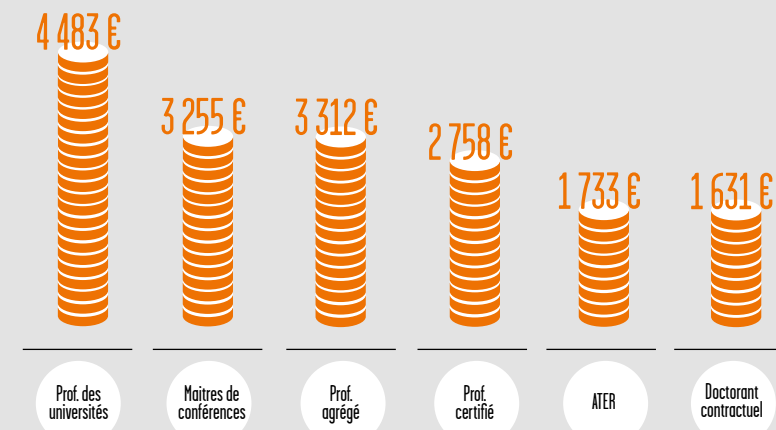
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

3

RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES PAR DÉCILE



SALAIRE NET, INDEMNITÉS ET PRIMES



ENSEIGNANTS

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

180 €
PROFESSEUR
CERTIFIÉ

190 €
PROFESSEUR
D'EPS

194 €
PROFESSEUR DES
LYCÉES PROFESSIONNELS

220 €
MAÎTRE DE
CONFÉRENCES

220 €
PROFESSEUR
AGRÉGÉ

323 €
PROFESSEUR
DES UNIVERSITÉS

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

Impact de l'évolution indiciaire des titulaires

Il s'agit de l'augmentation de la masse indiciaire des agents titulaires due à l'évolution de carrière des agents présents et à l'arrivée de nouveaux agents (+ 13 titulaires en 2015).

L'impact de cette évolution correspond à **1 723 399 €** en 2015.

Recrutement de personnels contractuels

L'impact de cette évolution correspond à **1 165 792 €** en 2015.



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



- 4 -

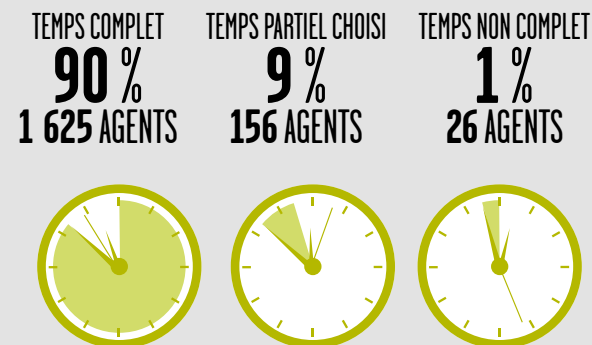
LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le travail peut être complet, partiel ou non complet.

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

LE TEMPS PARTIEL CHOISI

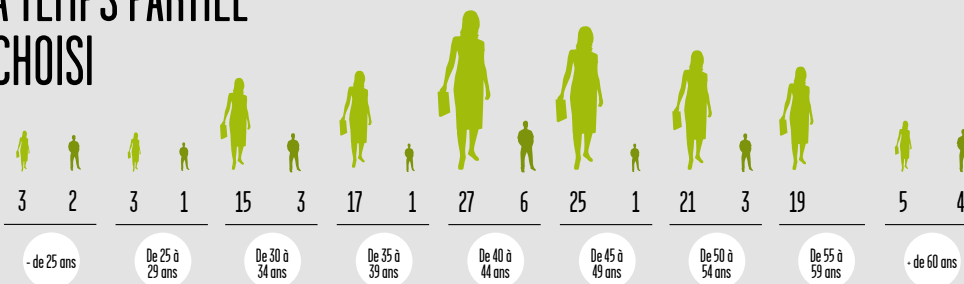
Depuis 2007, le nombre d'agents à temps partiel choisi est relativement stable. 64 % des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet. Le mercredi reste le jour le plus sollicité.



DURÉE DE TRAVAIL



NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI



RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI PAR CATÉGORIE

A 4%
57 AGENTS
DONT 20 ENSEIGNANTS

B 24%
41 AGENTS

C 21%
58 AGENTS

FOCUS

ETP LIBÉRÉS PAR LES TEMPS PARTIELS CHOISIS = 43,1

À NOTER

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

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

13,5% des agents à temps partiel choisi sont des hommes.

LE TEMPS DE PRÉSENCE SUR LE POSTE DE TRAVAIL

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

Les absences et congés recouvrent 2 domaines :

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

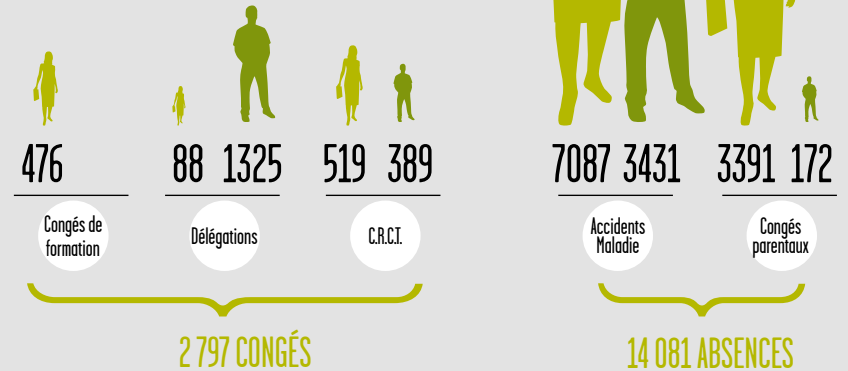
PRÉSENCE ET CONGÉS

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4



NOMBRE D'ABSENCES ET CONGÉS CONSTATÉS EN 2015 (EN JOUR)



À NOTER

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

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

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

8 jours d'absences **2** jours de congés (*hors congés payés*)

ABSENCES ET CONGÉS (EN NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE OU UN CONGÉ EN 2015)



DE L'EFFECTIF TOTAL BIATSS



(+15,6 % PAR RAPPORT À 2014)

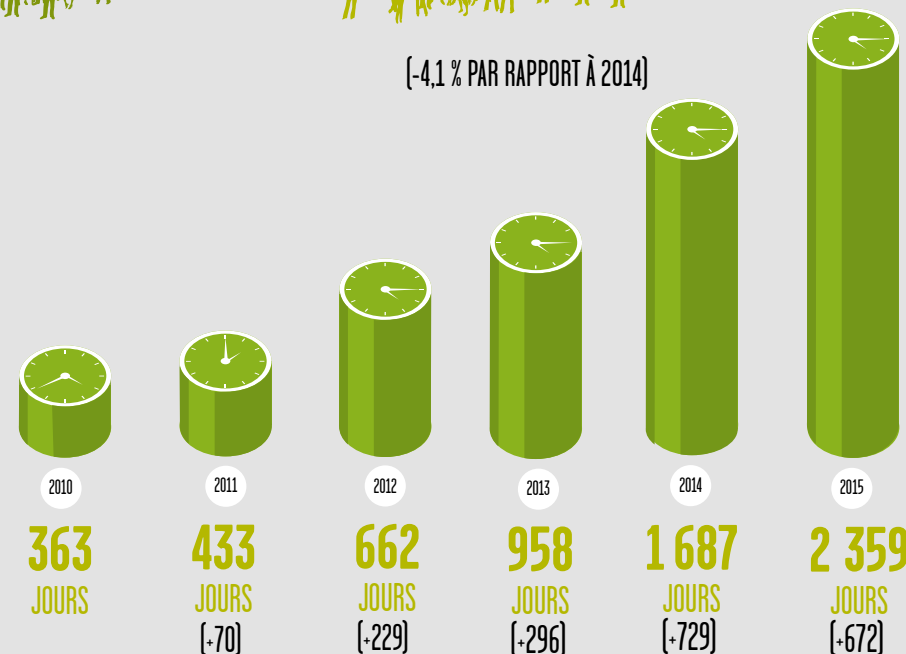


DE L'EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT



(-4,1 % PAR RAPPORT À 2014)

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS DANS UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS



À NOTER

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

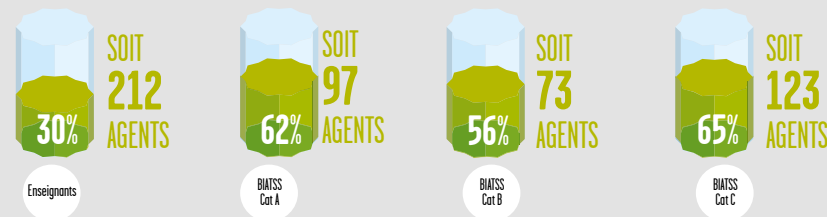
En 2015, 45 agents ont ouvert un CET, sur 238 CET ouverts au 31/12/2015. En 2015, 120 agents ont déposé des jours dans leur CET pour un total de 1 249 jours, soit 10,4 jours par agents. 557 jours de CET ont été indemnisés en 2015.

+15 % DE CET
OUVERTS EN 2015

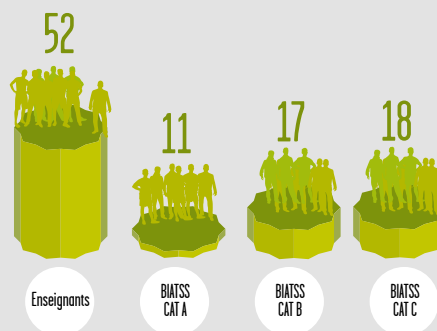
L'avancement au sein d'un corps se décline en grade et en échelon.

L'AVANCEMENT

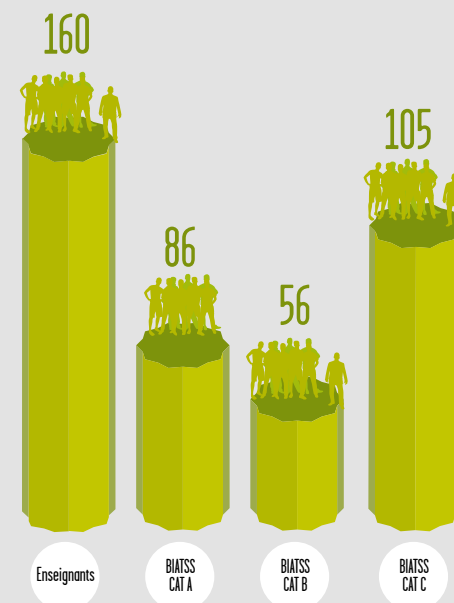
AVANCEMENT PAR POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



AVANCEMENT DE GRADE EN NOMBRE D'AGENTS



AVANCEMENT D'ÉCHELON EN NOMBRE D'AGENTS

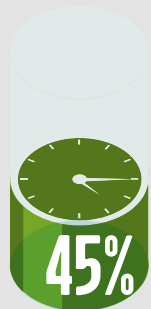


42 % Des agents titulaires (enseignants et BIATSS), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2015, soit 505 agents.

À NOTER

20 C'est le nombre de contractuels titularisés dont 7 dans le cadre de la loi du 12 mars 2012.

POIDS DES HC ET VACATIONS EN 2015



56 909
HEURES COMPLÉMENTAIRES



69 996
HEURES DE VACATIONS

**HEURES
COMPLÉMENTAIRES
ET VACATIONS**

RÉPARTITION

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ ET
AUTRES ENSEIGNANTS
VACATAIRES

14 284 h

68 690 h

ENSEIGNANTS CHERCHEURS

37 302 h

AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

5 323 h

BIATSS **1 306 h**

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

LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

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

LES VACATIONS

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

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

LES HEURES
COMPLÉMENTAIRES ET
VACATIONS REPRÉSENTENT

661 ETP 192 h

SOIT + 2%

PAR RAPPORT
À 2014

À NOTER

COÛT TOTAL EMPLOYEUR

HEURE COMPLÉMENTAIRE : **42,96 €**

HEURE DE VACATION : **58,09 €**



- 5 -

LA POLITIQUE SOCIALE

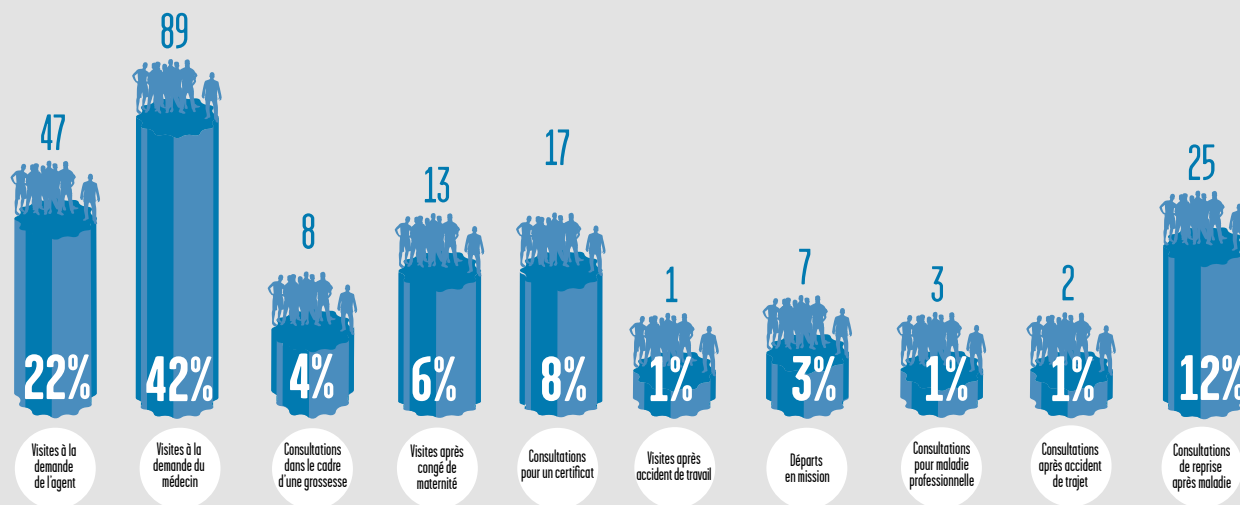
Le médecin de prévention, dans le cadre de son indépendance médicale, exerce ses missions au sein d'une équipe, pour développer la prévention primaire (qui vise à supprimer les facteurs de risques), secondaire (qui porte sur la surveillance du milieu de travail et de la santé du travailleur), à défaut tertiaire (qui minimise les

conséquences des atteintes de la santé du fait du travail). Il assure un suivi médical individuel, conduit un entretien puis réalise un examen clinique centré sur les risques professionnels lors des visites médicales. Le médecin de prévention reçoit également les agents à leur demande. L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail se compose

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

LA SANTÉ AU TRAVAIL

RÉPARTITION DES VISITES MÉDICALES OCCASIONNELLES



FOCUS

23 études de poste et 4 visites de locaux ont été effectuées en 2015

À NOTER

428

personnes ont été reçues en visite médicale périodique (sur convocation)

51

C'est le nombre d'entretiens réalisés par la psychologue en 2015.

88

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

(CT)

Le Comité technique

COMPOSITION

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

- 11 représentants titulaires du personnel
- 11 représentants suppléants du personnel

Le mandat des représentants du personnel est de quatre ans.

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Le CT débat du bilan social établi annuellement.

En 2015, le comité technique s'est réuni 7 fois.

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

(CHSCT)

Le Comité hygiène, sécurité et conditions de travail

COMPOSITION

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

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

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

En 2015, il s'est réuni 5 fois.

MISSION

LA POLITIQUE SOCIALE

5

Le CT est consulté sur les questions relatives :

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

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

MISSION

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

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

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

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

(CPE)

La Commission paritaire d'établissement

COMPOSITION

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

Pour les représentants du personnel :

La CPE ITRF est composée de 6 membres titulaires et 6 membres suppléants.

La CPE AENES est composée de 5 membres titulaires et 5 membres suppléants.

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

Pour les représentants de l'administration :

14 membres sont titulaires et 14 membres sont suppléants.

Le mandat des représentants est de trois ans.

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La CPE s'est réunie 8 fois en 2015.



LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

(CCP)

La Commission consultative paritaire des agents non titulaires

COMPOSITION

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

Le mandat des représentants est de quatre ans.

—

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La CCP s'est réunie 2 fois en 2015.



MISSION

La CPE est consultée :

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

MISSION

La CCP est consultée :

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

- 6 -

LA FORMATION DES PERSONNELS

BUDGET FORMATION

Le budget prévisionnel 2015
consacré à la formation est de
155 000€.

11 151h

DE FORMATION
DISPENSÉES
EN 2015

SOIT

+47% PAR RAPPORT
À 2014.

54% des personnels BIATSS ont été
concernés par des formations
en 2015.

8% des personnels
enseignants ont suivi
au moins une formation
en 2015.

481 personnels ont suivi au moins
une formation avec une
moyenne de 23,2 heures de
formations par personne.

L'OFFRE DE FORMATION

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

Les formations proposées sont organisées en 5 axes :

1 - Connaître et comprendre son environnement

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

2 - S'adapter à son environnement

Actions de formations nécessaires au poste

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

3 - Se former pour évoluer

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

4 - Préparer sa mobilité professionnelle

Actions pour la préparation des concours ou examens

5 - Développer des compétences personnelles

Formations transversales et formations de culture générale

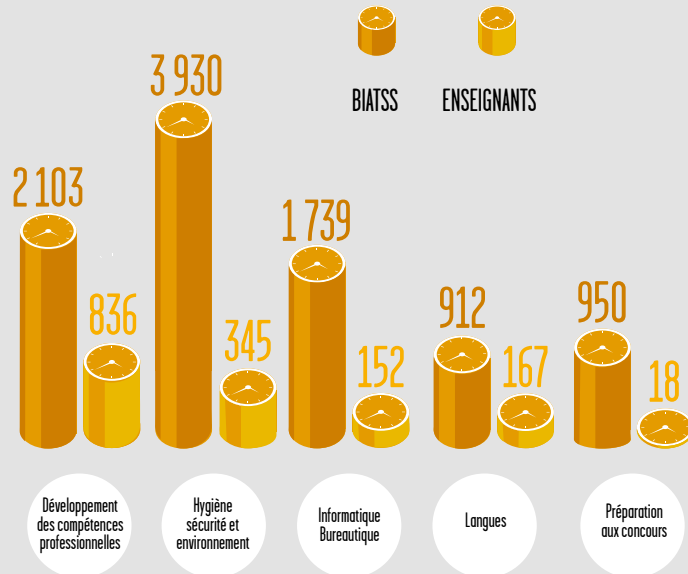
L'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie est de permettre aux agents titulaires et contractuels d'exercer au mieux les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière.

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

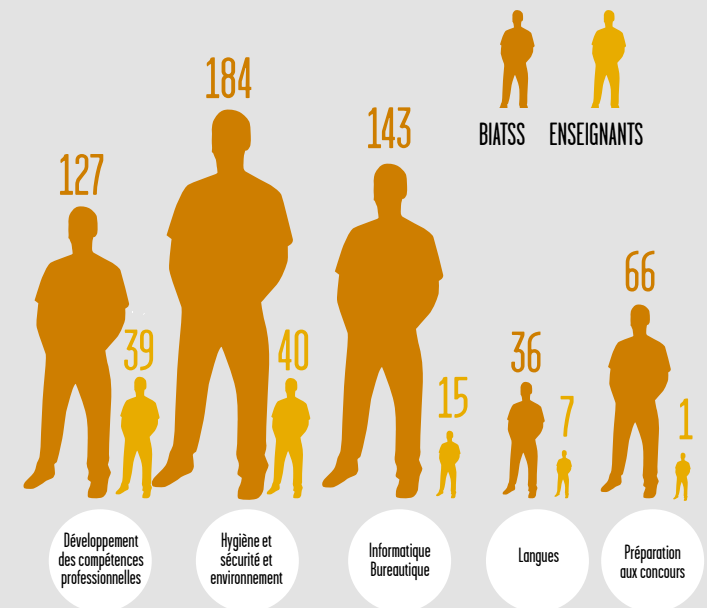
De plus, afin de favoriser les projets de services, le transfert de compétences, l'échange de bonnes pratiques professionnelles, la mise en place d'un nouveau service, le service de la formation professionnelle de l'université d'Angers propose une aide financière pour des stages «d'immersion» dans d'autres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

RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR DOMAINE DE FORMATION

RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE



RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR DOMAINE



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

RÈGLEMENTATION

La réglementation des départs prévisibles à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

La réglementation pour l'emploi des personnes handicapées

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

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

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

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

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

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

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

La réglementation pour les vacances

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

On distingue :

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

Les agents temporaires vacataires, pouvant exercer 96 HeTD.

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

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

ANNEXES

SIGLES

7 COMPOSANTES :

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

4 SERVICES COMMUNS :

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

14 SERVICES CENTRAUX :

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

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

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