

## DELIBERATION CA076-2020

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 l'arrêté n° 2020-007 du 13 mars 2020 portant délégation de signature en faveur de M. Olivier HUISMAN ;

Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers ;

**Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 17 septembre 2020,**

**Objet de la délibération : Bilan social 2019**

**Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 24 septembre 2020, le quorum étant atteint, arrête :**

Le bilan social 2019 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 33 voix pour.

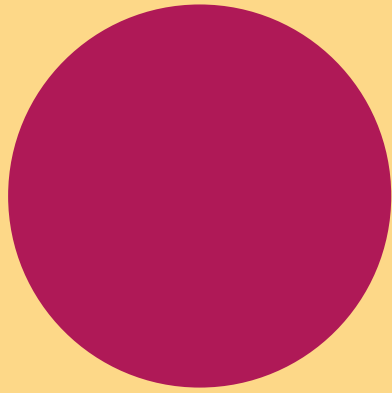
Fait à Angers, en format électronique

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

**Signé le 29 septembre 2020**

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**Affiché et mis en ligne le : 30 septembre 2020**



**BILAN SOCIAL**

**2019**



# Édito

Photographie de nos ressources humaines, le bilan social 2019 traduit, comme chaque année, la politique que nous mettons en œuvre pour assurer notre mission de service public.

Grâce au travail de la direction du pilotage et de l'évaluation, de la direction de la communication et de la direction des ressources humaines, le bilan social et sa

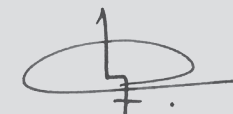
présentation synthétique, est un véritable outil au service du dialogue social.

Il contribue aussi à la bonne connaissance de notre établissement, des enjeux, et des progrès que nous pouvons encore réaliser dans un souci d'amélioration continue de vos conditions de travail.

Au-delà il permet de comprendre que

chacun·e de nos 1955 collaborateurs·rices est essentiel·le au bon fonctionnement de l'université, participant ainsi à son rayonnement, à son attractivité et son dynamisme. Je les en remercie.

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



# Som- maire

## 1 Les personnels .....1

- Les postes et leur occupation .....2
- L'emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés .....9
- L'emploi étudiant .....10
- L'âge des agents et leur ancienneté .....11
- Les lieux de résidence des agents .....13

## 2 Les mouvements de personnels .....14

- La mobilité .....15
- Les départs à la retraite .....17

## 3 Les dépenses liées au personnel .....18

- 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 .....27
- Heures complémentaires et vacances .....28

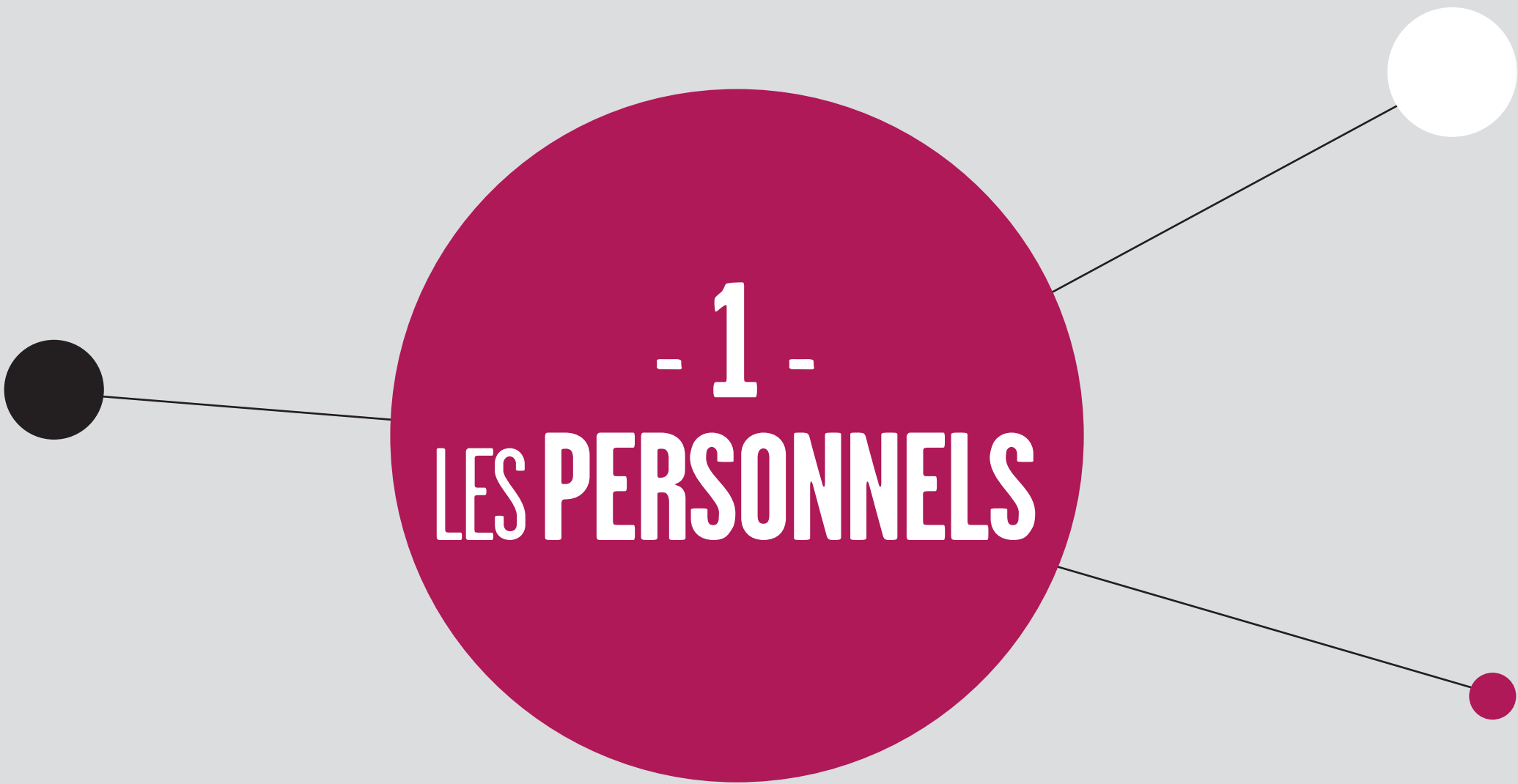
## 5 La politique sociale ..... 29

- La santé au travail et l'action sociale .....30
- Les instances du dialogue social .....31

## 6 La formation des personnels ..... 33

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

## Annexes .....35



# 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 2008 POSTES

AU 31 DÉCEMBRE 2019

ÉTAT

BIATSS : 589 POSTES

E & EC : 956 POSTES

RÉSERVE : 26 POSTES

UA

437 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

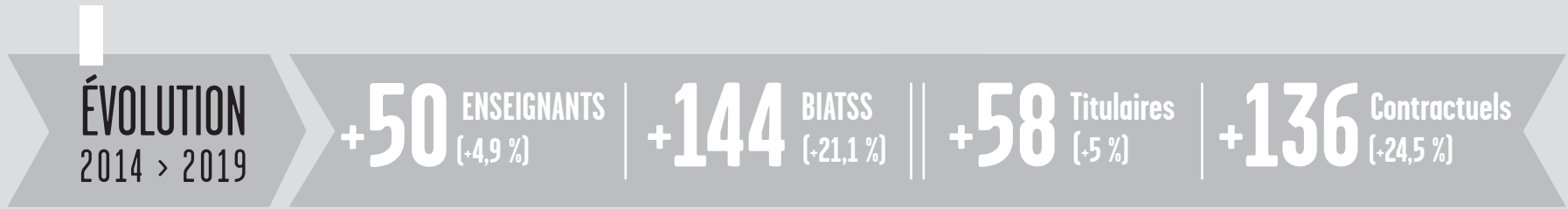
C'est le nombre d'heures équivalent TD que les enseignants du second degré doivent assurer.

## 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 **25 534 étudiants** pour l'année universitaire 2019/2020, soit :

- 1 enseignant pour 23 étudiants
- 1 BIATSS pour 32 étudiants

L'UA c'est **1 112 ENSEIGNANTS & 843 BIATSS**

# 1-2 Panorama des effectifs

## LES ENSEIGNANTS

Les différents corps d'enseignants :

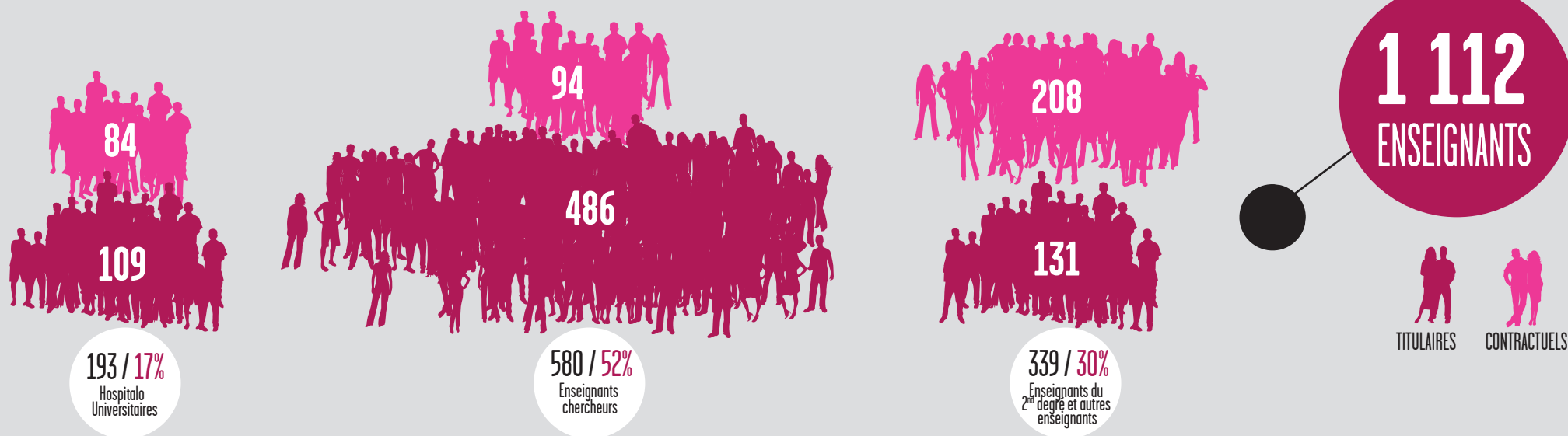
• **ENSEIGNANTS/CHERCHEURS :** professeur des universités (PR), maître de conférences (MCF), attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), professeur associé (PAST).

• **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 2<sup>ND</sup> DEGRÉ :** professeur agrégé (PRAG), professeur certifié (PRCE), professeur d'EPS, professeur des lycées professionnels (PLP)...

• **LES AUTRES ENSEIGNANTS :** maître de langues, lecteur, doctorant contractuel avec charges d'enseignement.



### ZOOM

**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.

**Qui sont les titulaires ?** MCF (47,4%) ; PR (19,6%) ; PUPH (10,6%) ; PRAG (9,8%).

# 1 BIATSS POUR 1,4 enseignant

# LES BIATSS

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

# LES PERSONNELS

1

## RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



357 = 42%

(+8% PAR RAPPORT À 2018)



220 = 26%

(-4% PAR RAPPORT À 2018)



266 = 32%

(-0% PAR RAPPORT À 2018)

843  
BIATSS

TITULAIRES  
CONTRACTUELS



106

106 / 13%  
AENES



42

42 / 5%  
bibliothèques



304

365

669 / 79%  
ITRF



24

2

26 / 3%  
MEDICAUX  
et SOCIAUX

## ZOOM

### Les 3 catégories hiérarchiques

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

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

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

## DÉFINITIONS

### Il existe 3 filières :

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



# 1-3 Les effectifs par structure

## 7 COMPOSANTES

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

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

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

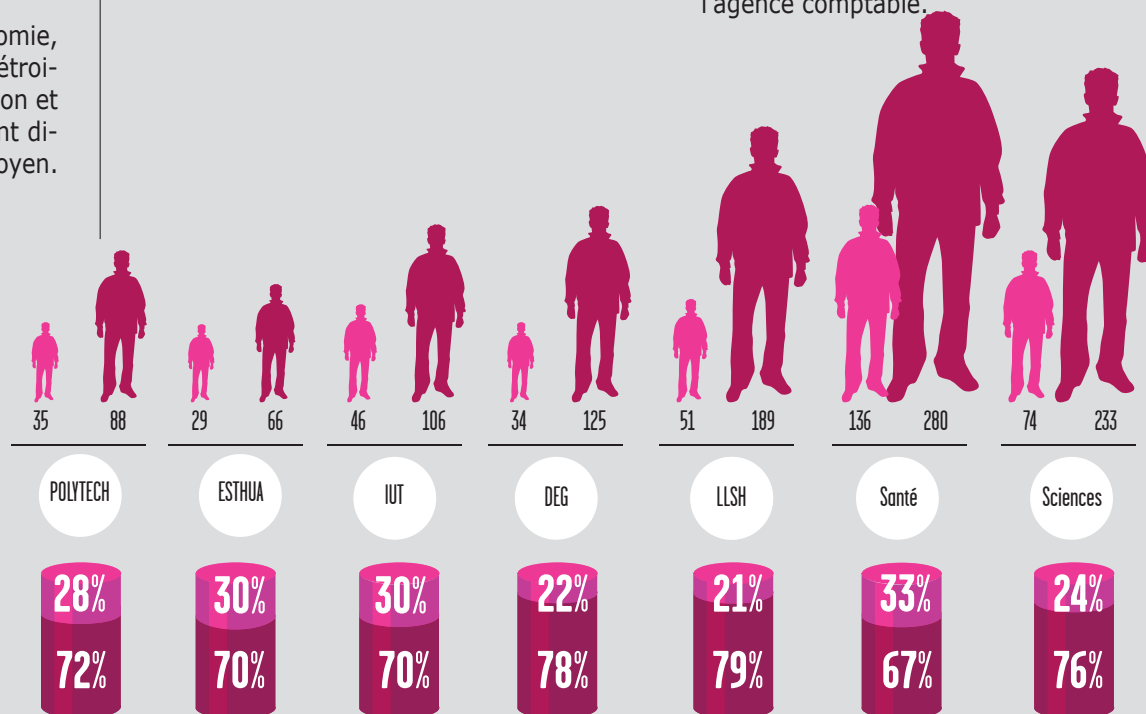
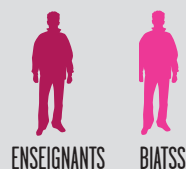
## 5 SERVICES COMMUNS

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

## 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)



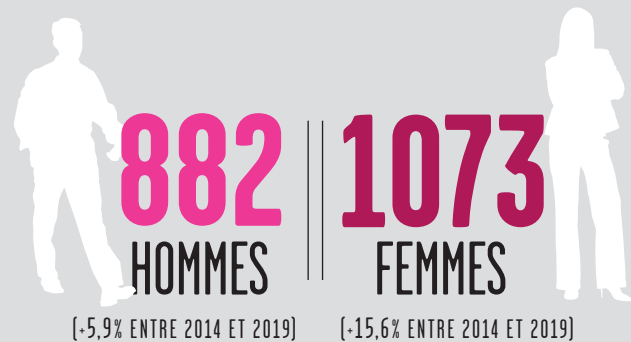
**79%** des équivalents temps plein (ETP) travaillent dans les composantes et laboratoires de l'université.

**15%** des ETP travaillent dans les services centraux.

**6%** des ETP travaillent dans les services communs.

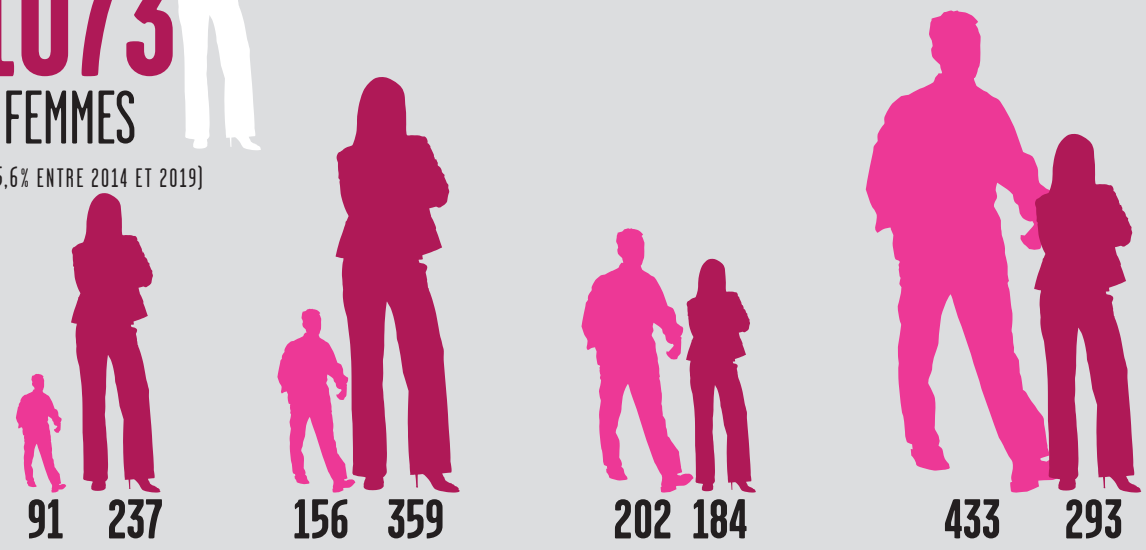
# 1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)



# LES PERSONNELS

1



## RÉPARTITION PAR STATUT

Contractuels  
**BIATSS**

(-11,6% PAR RAPPORT À 2018)

Titulaires  
**BIATSS**

(-0,2% PAR RAPPORT À 2018)

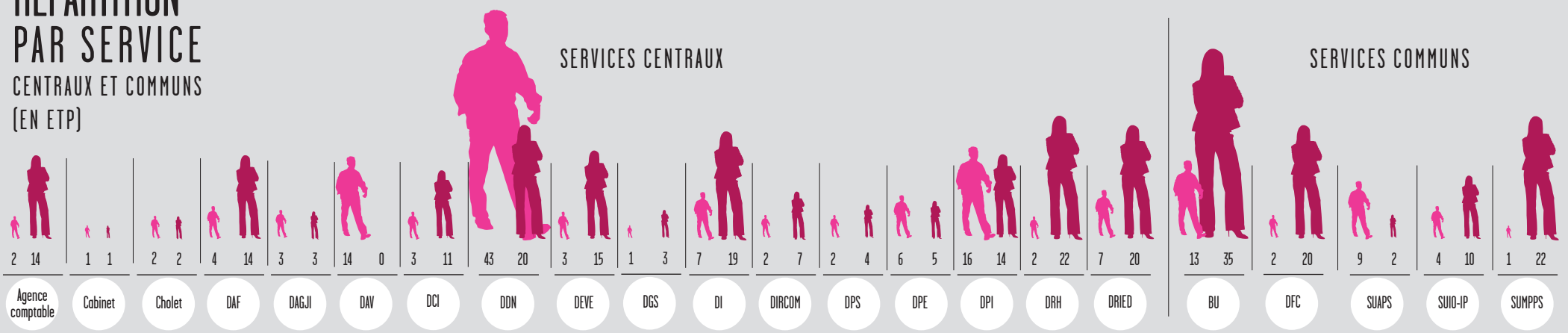
Contractuels  
**Enseignants**

(-3% PAR RAPPORT À 2018)

Titulaires  
**Enseignants**

(-1,3% PAR RAPPORT À 2018)

## RÉPARTITION PAR SERVICE CENTRAUX ET COMMUNS (EN ETP)

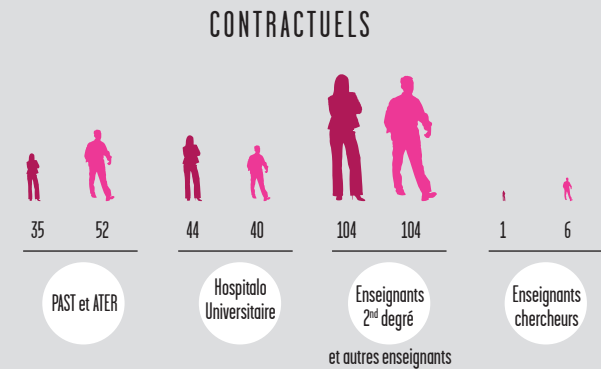
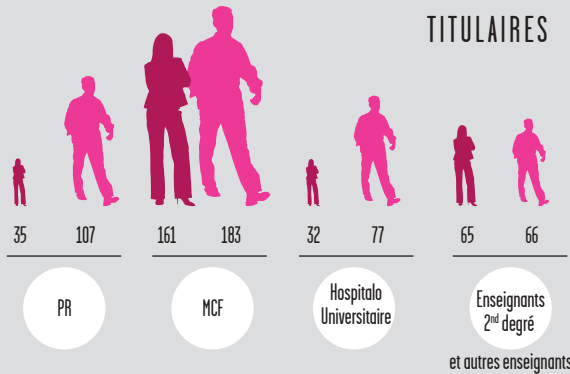


# 1-4 Les effectifs par sexe

(EN NOMBRE DE PERSONNES)



## RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR STATUT



## RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE



effectif **357**

(+ 45 % PAR RAPPORT À 2014)



effectif **220**

(+ 29 % PAR RAPPORT À 2014)



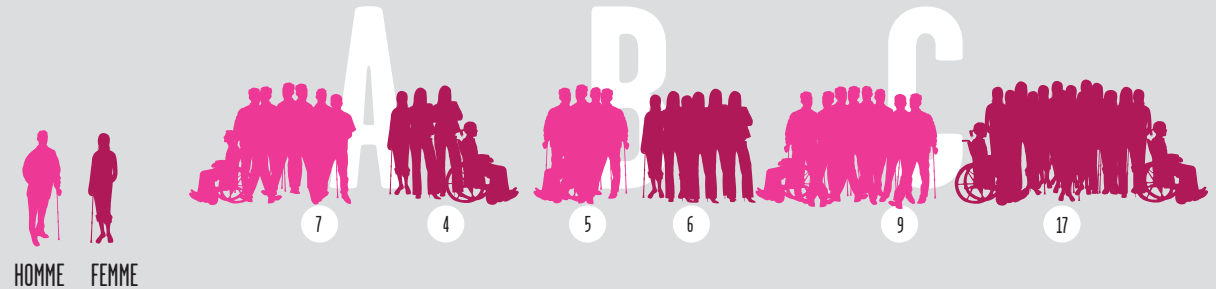
effectif **266**

(IDEM 2014)

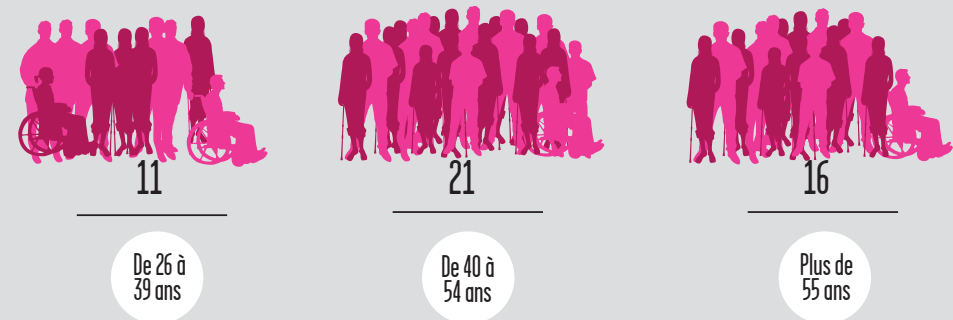
# LES PERSONNELS

1

## EFFECTIF PAR SEXE ET CATÉGORIE ENSEIGNANTS ET BIATSS



## EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE



# L'EMPLOI DES PERSONNELS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

## FOCUS

### QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

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

# 48

C'est le nombre de personnes reconnues travailleur handicapé à l'Université d'Angers au 31 décembre 2019. La personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut être recrutée par concours ou par contrat donnant vocation à titularisation. Elle peut bénéficier de certains aménagements de son poste de travail et d'un suivi médical particulier.

## À NOTER



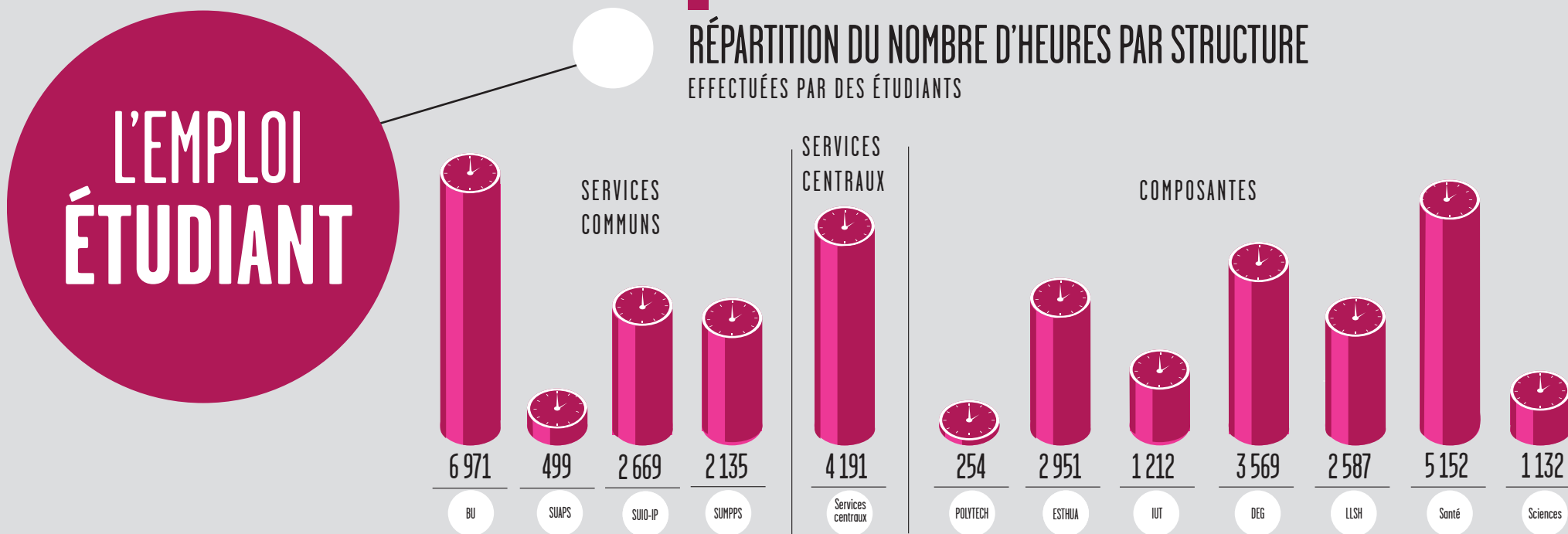
La réglementation et la politique d'accueil ont permis de faire évoluer le nombre de personnels reconnus travailleurs handicapés. Il a augmenté de 92% entre 2014 et 2019.

Dans le cadre des articles D811-1 à D811-9 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 handicapés,
- tutorat,
- soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,

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

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



# 33 322 h

C'est le nombre d'heures effectuées par des étudiants employés par l'UA en 2019. (augmentation de 9 723 h entre 2014 et 2019)

SOIT

L'ÉQUIVALENT DE

# 20,7 ETP

## L'ÂGE DES AGENTS ET LEUR ANCIENNETÉ

MOYENNE DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR CATÉGORIE

### ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS  
30

HOSPITALO UNIVERSITAIRES CONTRACTUELS  
33,2

ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS  
37,4

ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS  
40,1

HOSPITALO UNIVERSITAIRES  
43,4

ENSEIGNANTS CHERCHEURS  
47,5

ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES  
48,9

ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS TITULAIRES  
49,1

HOSPITALO UNIVERSITAIRES TITULAIRES  
51,2

30 ans



40 ans



50 ans

### BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

B CONTRACTUELS  
35,2

A CONTRACTUELS  
38

C CONTRACTUELS  
40,5

CATÉGORIE A  
42,5

CATÉGORIE B  
44,5

CATÉGORIE C  
46,1

A TITULAIRES  
47,2

B TITULAIRES  
47,8

C TITULAIRES  
49

43,9

C'est l'âge moyen des agents de l'UA en 2019.

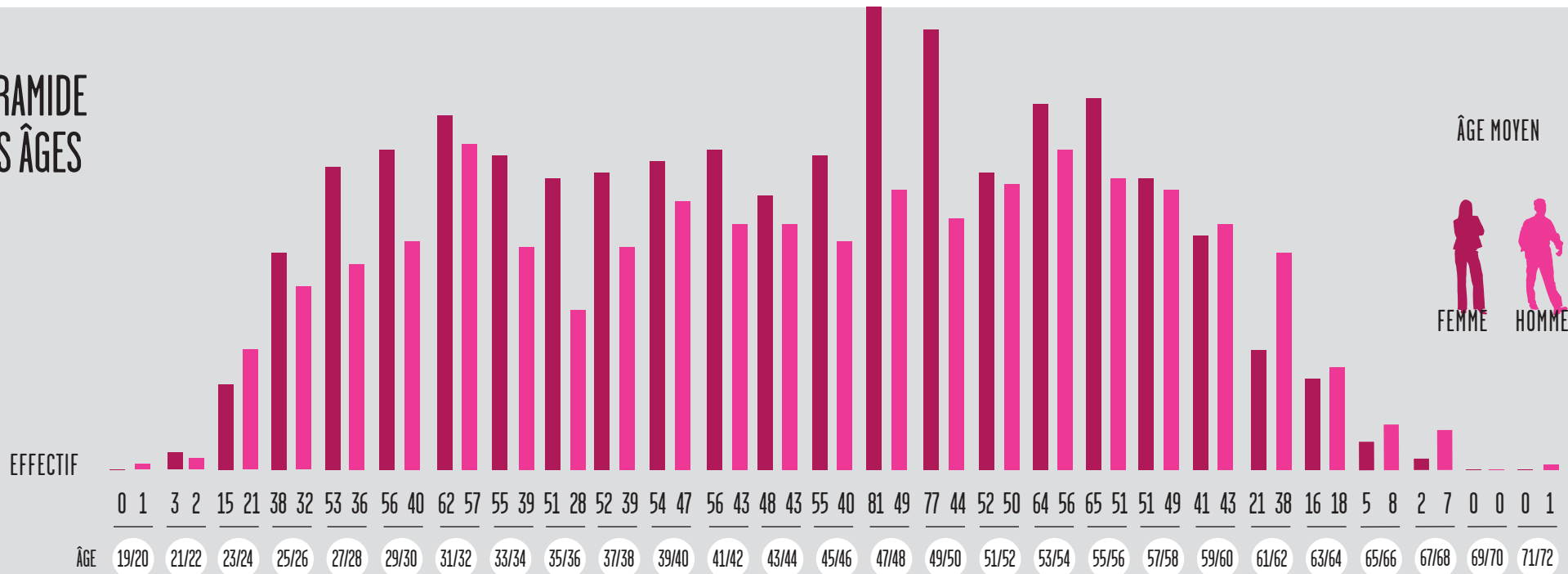
43,7

C'EST L'ÂGE MOYEN DES ENSEIGNANTS

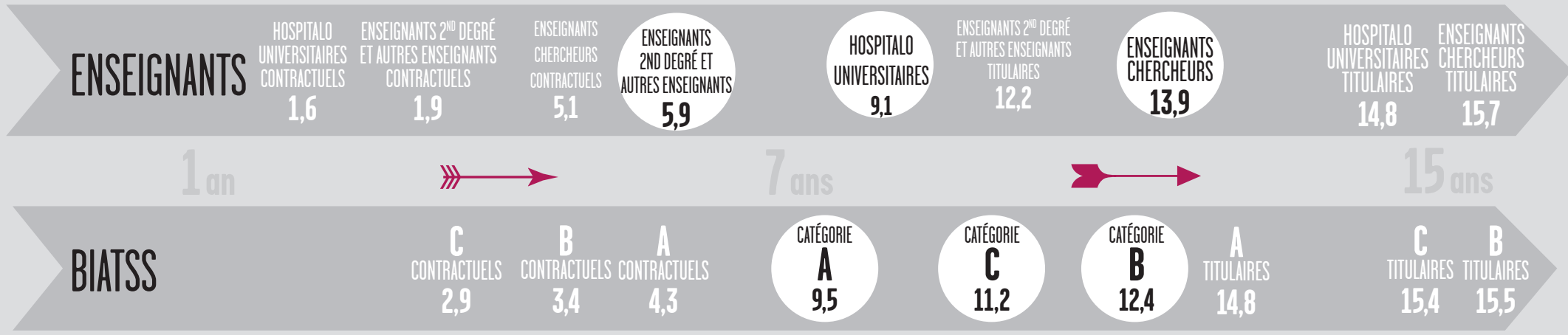
44,2

C'EST L'ÂGE MOYEN DES BIATSS

# PYRAMIDE DES ÂGES



# ANCIENNETÉ MOYENNE



# 10,7 ANS

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

À NOTER

**1** AGENT **2** 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



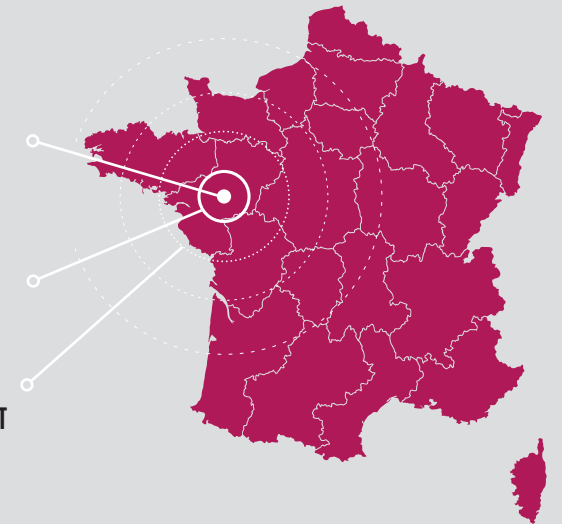
70% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE



16% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)



14% HORS DÉPARTEMENT



### ENSEIGNANTS

70% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

10% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

20% HORS DÉPARTEMENT



### BIATSS

69% ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

25% MAINE-ET-LOIRE (HORS ALM)

6% HORS DÉPARTEMENT

LES AUTRES DÉPARTEMENTS  
LES PLUS REPRÉSENTÉS

93 AGENTS de  
LOIRE-ATLANTIQUE

27 AGENTS de  
PARIS

24 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 2019

### ARRIVÉES



### DÉPARTS



EN 2019, LE TURNOVER DE L'UA EST DE

14%

[+0 POINT PAR RAPPORT À 2018]

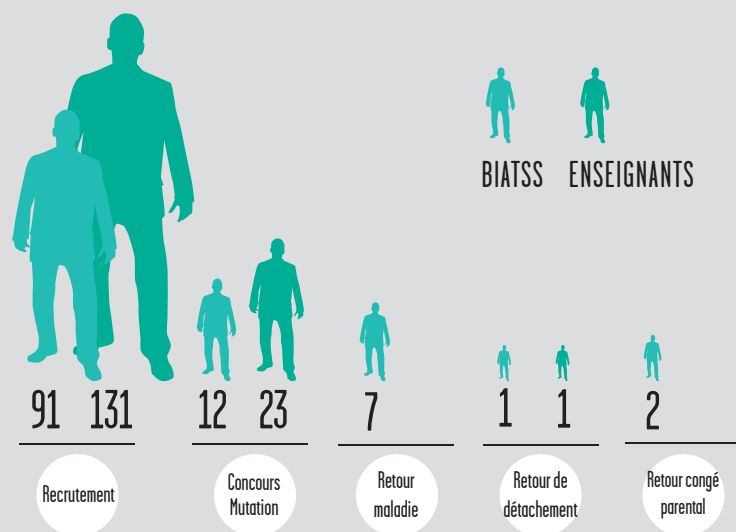
257 RECRUTE-MENTS

11 RÉINTÉ-GRATIONS

213 DÉPARTS DÉFINITIFS

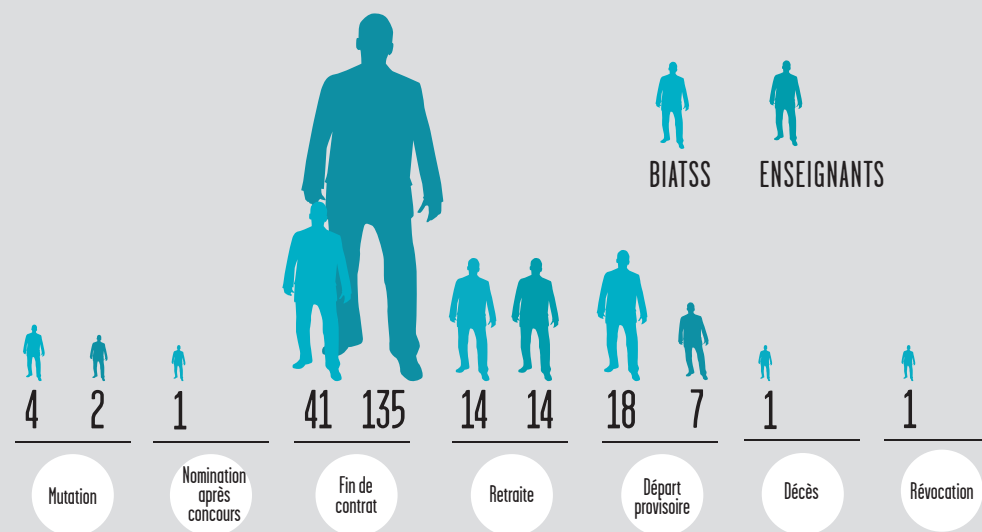
25 DÉPARTS PROVISOIRES

## LE NOMBRE D'ARRIVÉES



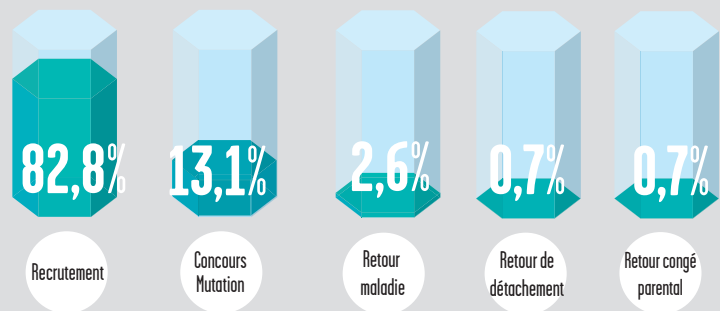
ARRIVÉES

## LE NOMBRE DE DÉPARTS

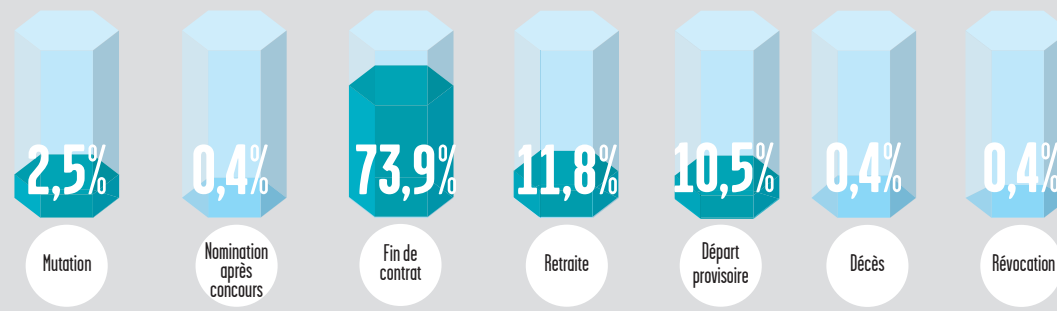


DÉPARTS

## POIDS DES ARRIVÉES PAR NATURE



## POIDS DES DÉPARTS PAR NATURE



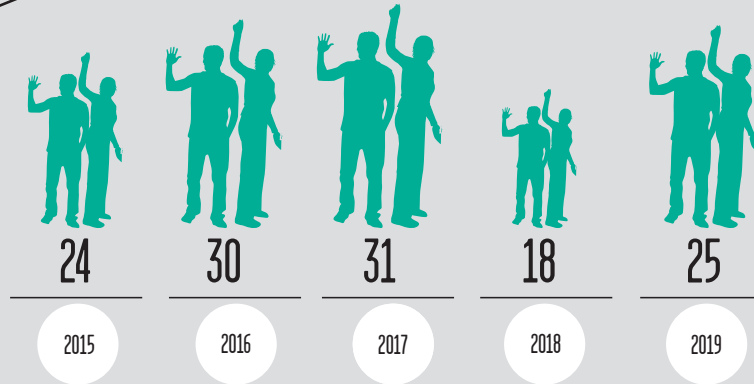
# LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2

L'analyse prospective des départs à la retraite concerne dans les cinq années à venir **191 agents**.

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

## LES DÉPARTS À LA RETRAITE



## LES DÉPARTS PRÉVISIBLES À LA RETRAITE

DE 2020  
À 2024

128 DÉPARTS CONSTATÉS

191 DÉPARTS PRÉVISIBLES

ZOOM

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

ENSEIGNANTS

HOSPITALO-UNIVERSITAIRES : 24 AGENTS, SOIT 12% DE L'EFFECTIF DU CORPS  
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : 63 AGENTS, SOIT 11% DE L'EFFECTIF DU CORPS  
ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ ET AUTRES ENSEIGNANTS : 17 AGENTS, SOIT 5% DE L'EFFECTIF DU CORPS

BIATSS

CATÉGORIE A : 28 AGENTS, SOIT 8% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE  
CATÉGORIE B : 22 AGENTS, SOIT 10% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE  
CATÉGORIE C : 37 AGENTS, SOIT 14% DE L'EFFECTIF DE LA CATÉGORIE

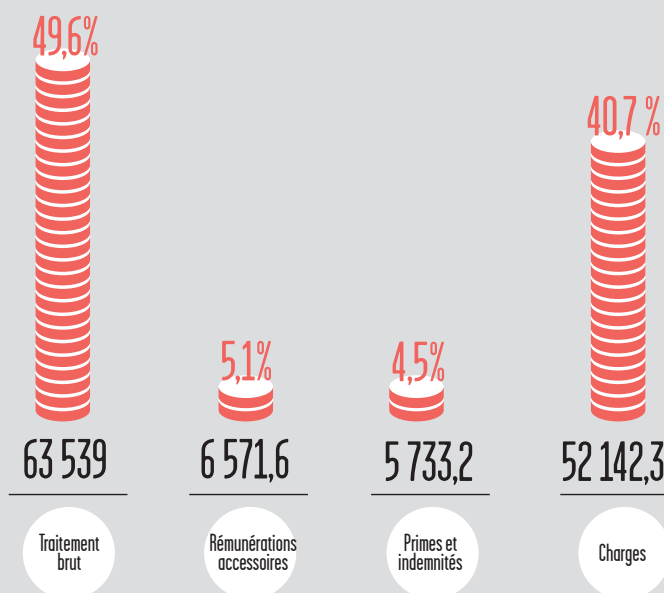
**65 ANS** C'EST L'ÂGE MOYEN CONSTATÉ DE DÉPART À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS.

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

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

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

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



- 3 -

## LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

127 986 439€

C'est le montant de la masse salariale constatée en 2019.

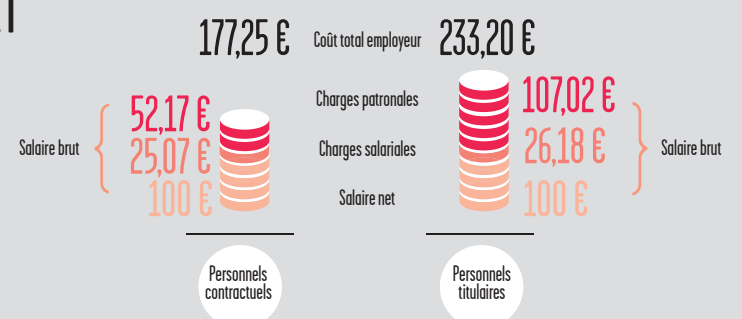
SOIT

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

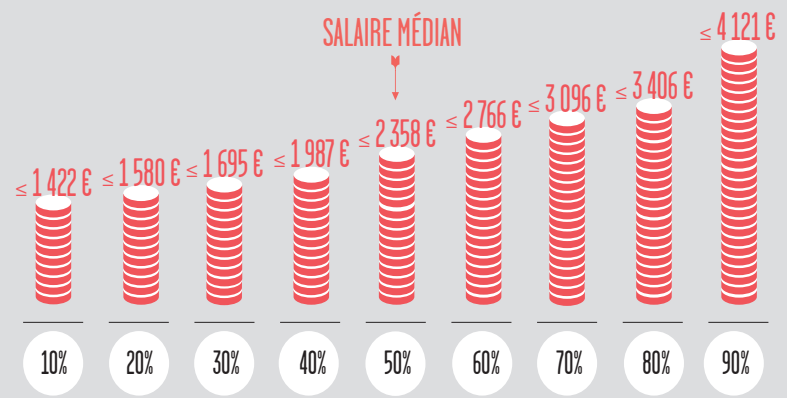
L'évolution du montant de la masse salariale entre 2018 et 2019 est de **+3,4%**

# LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

## SALAIRES ET CHARGES (POUR 100 € NET)

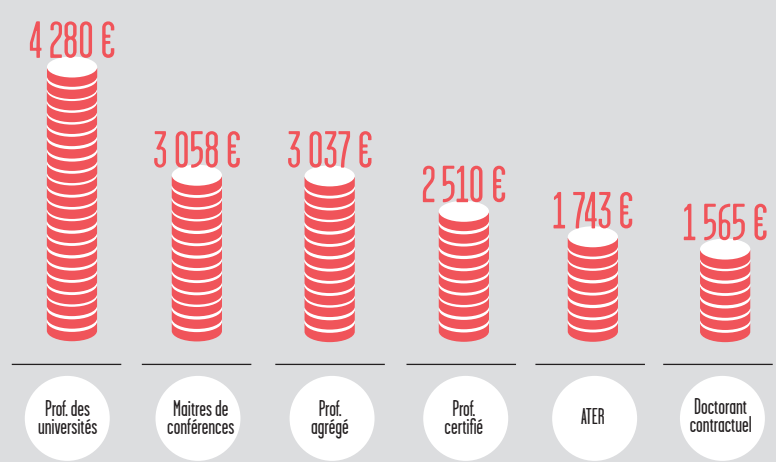


## RÉPARTITION DES SALAIRES NETS ET DES PRIMES PAR DÉCILE

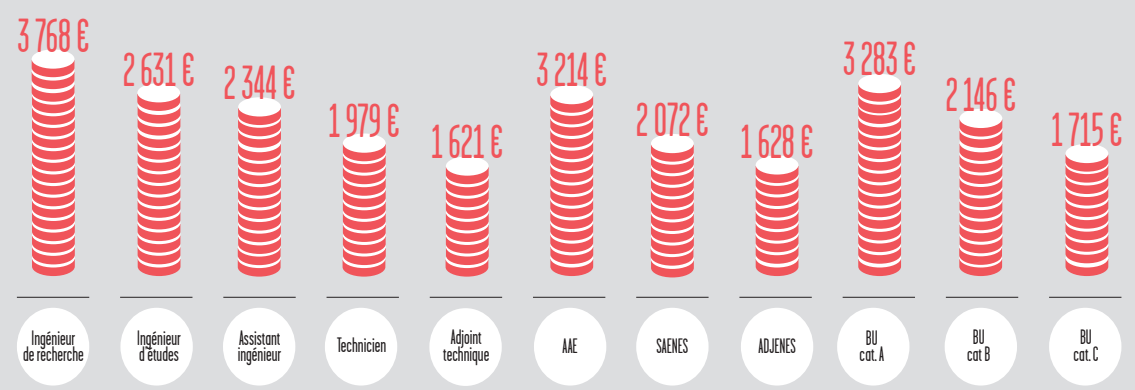


# LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS

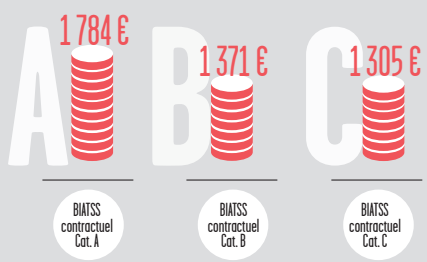
## SALAIRES NETS, INDEMNITÉS ET PRIMES



## ENSEIGNANTS



## BIATSS CONTRACTUELS



## BIATSS TITULAIRES

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

**186 €**  
PROFESSEUR  
CERTIFIÉ

**206 €**  
PROFESSEUR  
D'EPS

**235 €**  
MAÎTRE DE  
CONFÉRENCES

**220 €**  
PROFESSEUR DES  
LYCÉES PROFESSIONNELS

**232 €**  
PROFESSEUR  
AGRÉGÉ

**339 €**  
PROFESSEUR  
DES UNIVERSITÉS

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

## Impact de l'évolution indiciaire des titulaires

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

L'impact de cette évolution correspond à **887 000 €** en 2019.

## Recrutement de personnels contractuels

L'impact de cette évolution correspond à **1 067 000 €** en 2019.

## Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations

PPCR - Parcours professionnels, carrières et rémunérations - a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.

L'impact de cette évolution est de **384 000 €** en 2019.



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

60 % des agents à temps partiel travaillent sur 4 jours, soit 80% d'un temps complet.

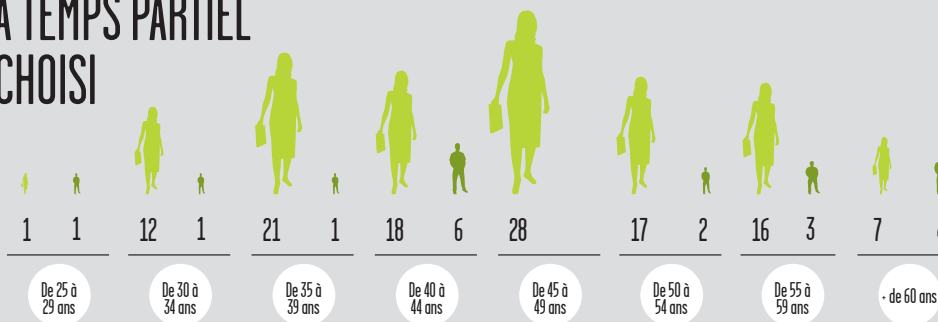
TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL CHOISI	TEMPS NON COMPLET
<b>91%</b>	<b>7%</b>	<b>2%</b>
<b>1 782 AGENTS</b>	<b>138 AGENTS</b>	<b>35 AGENTS</b>



## DURÉE DE TRAVAIL



## NOMBRE D'AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI



## RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL CHOISI PAR CATÉGORIE

<b>A</b>	<b>4%</b> 60 AGENTS DONT 13 ENSEIGNANTS	<b>B</b>	<b>19%</b> 42 AGENTS	<b>C</b>	<b>14%</b> 36 AGENTS
----------	--	----------	-------------------------	----------	-------------------------

## FOCUS

ETP LIBÉRÉS PAR LES TEMPS PARTIELS CHOISIS = **38,2**

## 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) et aussi lorsque le demandeur bénéficie d'une reconnaissance de travailleur handicapé. Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux trois ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

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

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

## LE TEMPS DE PRÉSENCE SUR LE POSTE DE TRAVAIL

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

### Les absences et congés recouvrent 2 domaines :

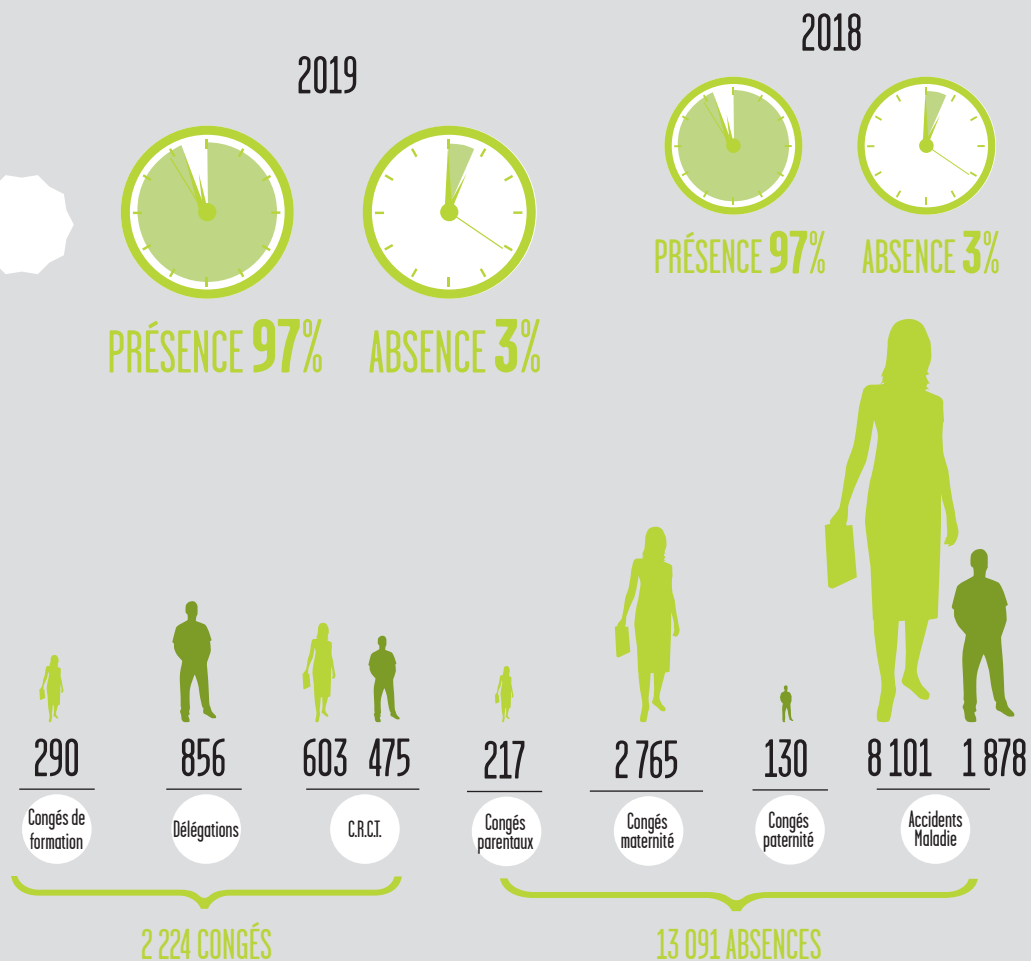
- Les absences pour congés de maladie ordinaire, pour accident de travail, les congés longue maladie et congés de longue durée et les congés parentaux
- Les autres absences et congés (*Délégation, congés de formation, CRCT*)

# PRÉSENCE ET CONGÉS

## NOMBRE D'ABSENCES ET CONGÉS CONSTATÉS EN 2019 (EN JOUR)

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4



### À NOTER

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

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

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

**7** jours d'absences

**1** jour de congés (*hors congés payés*)

# ABSENCES ET CONGÉS

(EN NOMBRE D'AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE OU UN CONGÉ EN 2019)



DE L'EFFECTIF TOTAL BIATSS



(-21,4 % PAR RAPPORT À 2018)

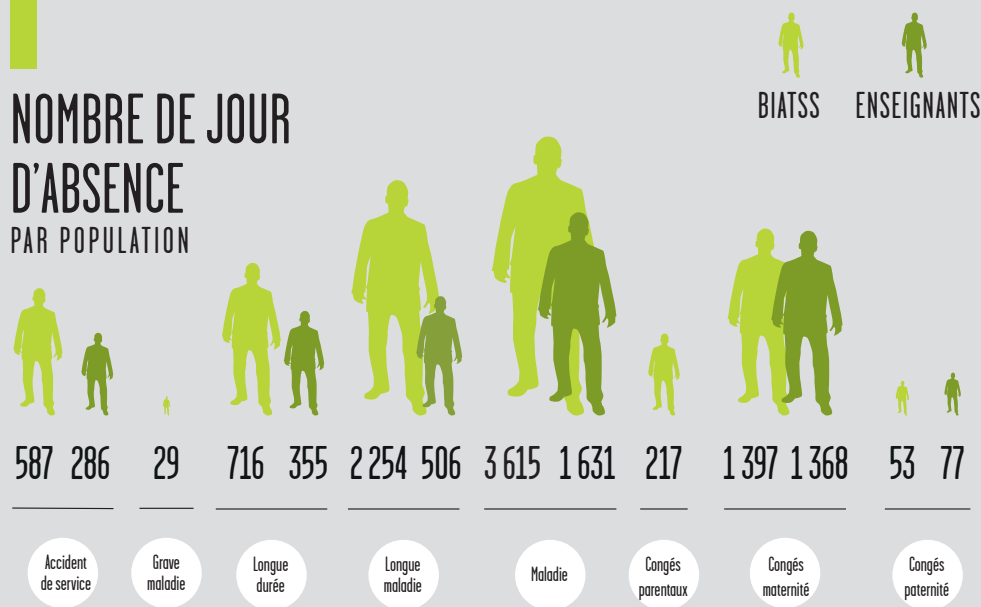


DE L'EFFECTIF TOTAL ENSEIGNANT

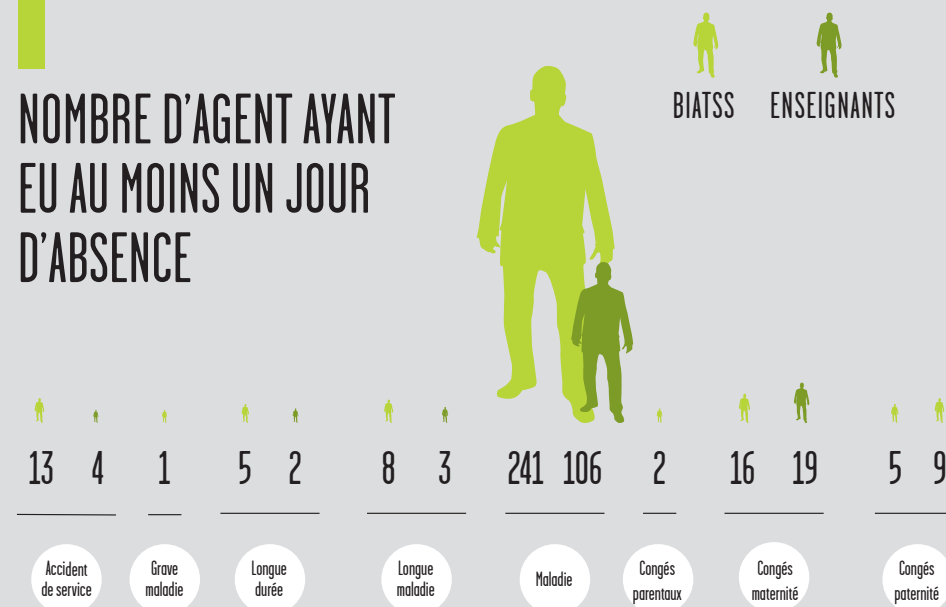


(-15,9 % PAR RAPPORT À 2018)

## NOMBRE DE JOUR D'ABSENCE PAR POPULATION



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



## À NOTER

**Congé longue durée (CLD) :** Un congé de longue durée peut être attribué, après avis obligatoire du comité médical en cas de maladie grave (cancer, maladie mentale). L'obtention du CLD est soumise à conditions et sa prolongation à des contrôles médicaux réguliers. Le congé peut durer jusqu'à 5 ans pendant lesquels l'agent est rémunéré (3 ans à plein traitement indiciaire et 2 ans à demi-traitement).

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

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

CHIFFRE TOTAL EN 2019  
**13 091**  
JOURS D'ABSENCE

## RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCES PAR POPULATION

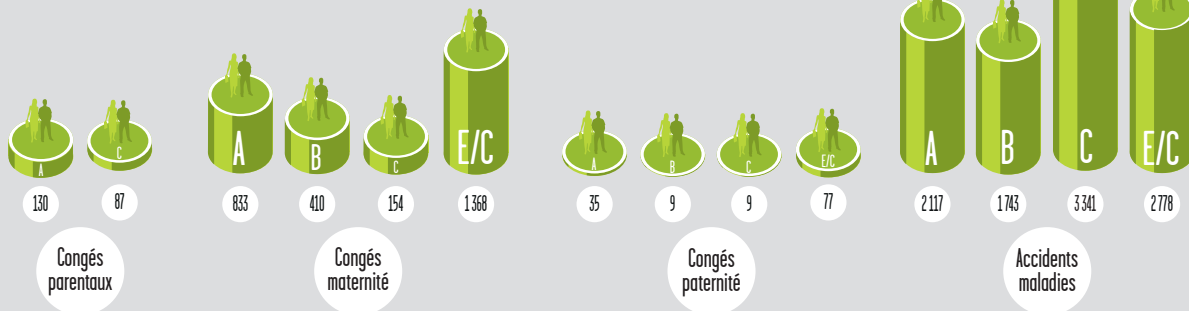


BIATSS



ENSEIGNANTS

## NOMBRE DE JOUR D'ABSENCE PAR CATÉGORIE



## FOCUS

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

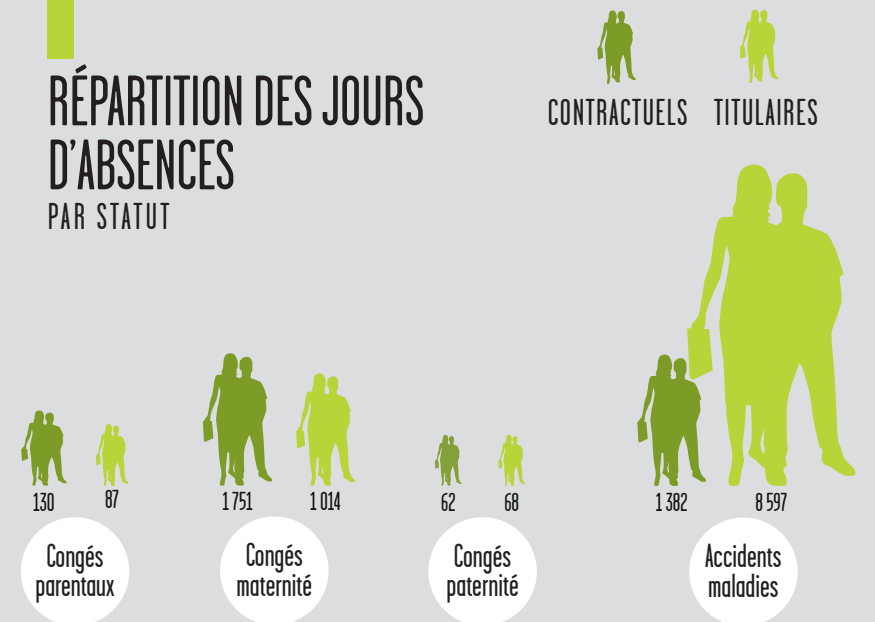
## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4

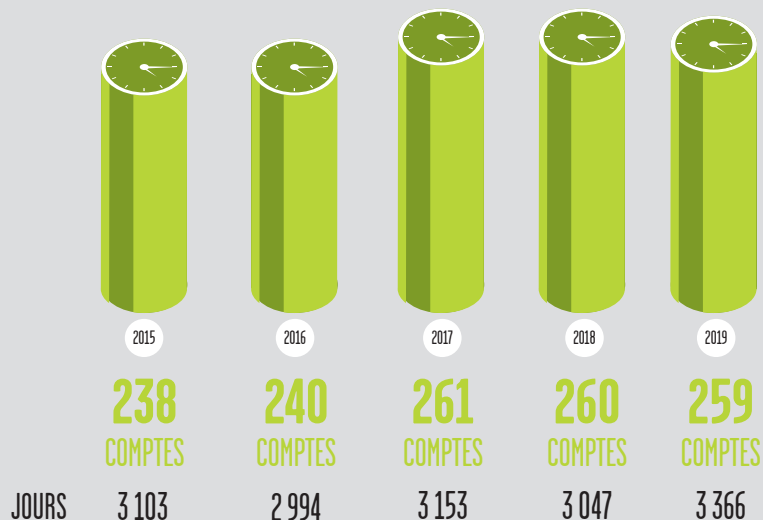
### RAPPORT ENTRE LE NOMBRE DE JOUR D'ABSENCES ET LE NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'ÂGE



## RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCES PAR STATUT



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



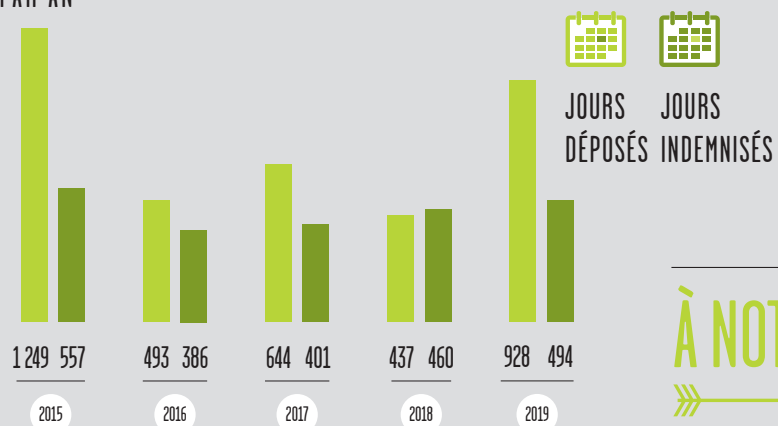
## ÉVOLUTION DES OUVERTURES DE CET EN NOMBRE DE COMPTES



## CET OUVERTS EN 2019 PAR CATÉGORIE



## NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS ET INDEMNISÉS PAR AN



## NOMBRE DE JOURS MOYENS EN STOCK EN 2019, PAR CATÉGORIE



## À NOTER

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

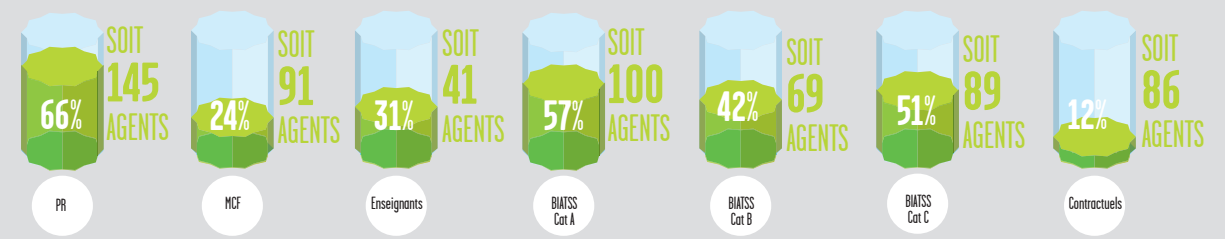
**En 2019, 34 comptes épargne temps ont été ouverts, 2 ont été fermés et 42 comptes sont à 0. 928 jours ont été déposés, pour 494 indemnisés et 58 pris en congés.**

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

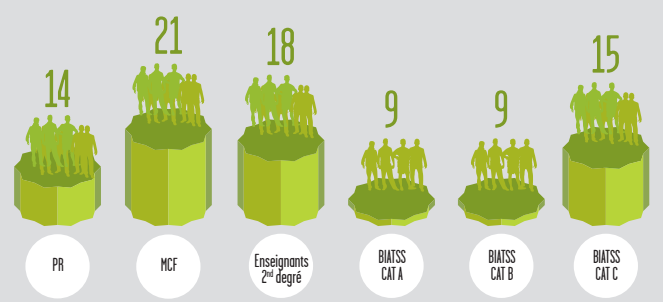
L'avancement au sein d'un corps se décline en grade et en échelon.

## L'AVANCEMENT

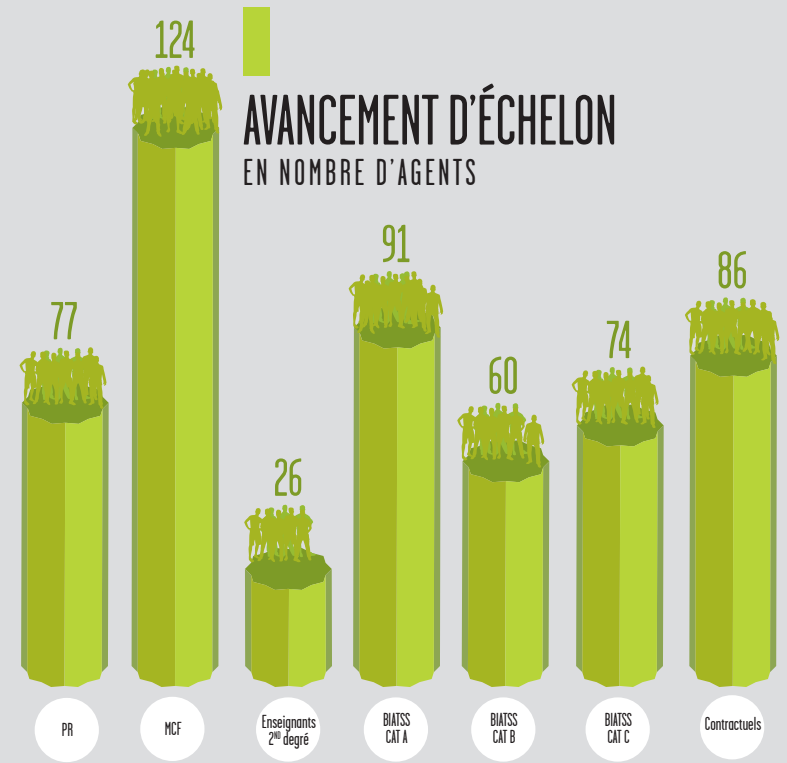
### AVANCEMENT PAR POPULATION EN NOMBRE D'AGENTS



### AVANCEMENT DE GRADE EN NOMBRE D'AGENTS



### AVANCEMENT D'ÉCHELON EN NOMBRE D'AGENTS



**43 %** Des agents titulaires (enseignants et BIATSS), ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2019, soit 535 agents.

À NOTER

**20** C'est le nombre de contractuels titularisés en 2019.

## POIDS DES HC ET VACATIONS EN 2019



**65 011**  
HEURES COMPLÉMENTAIRES



**76 411**  
HEURES DE VACATIONS

**HEURES  
COMPLÉMENTAIRES  
ET VACATIONS**

## RÉPARTITION

ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ ET  
AUTRES ENSEIGNANTS

15 421 h

VACATAIRES

73 170 h

ENSEIGNANTS CHERCHEURS

43 190 h

AUTRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

6 401 h

BIATSS 3 241 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

**737 ETP 192 h**



**+3%**

PAR RAPPORT  
À 2018

**À NOTER**

**COÛT TOTAL EMPLOYEUR**

HEURE COMPLÉMENTAIRE : **43,48 €**

HEURE DE VACATION : **59,22 €**



- 5 -

# LA POLITIQUE SOCIALE



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

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

posés, et /ou de leur état de santé.

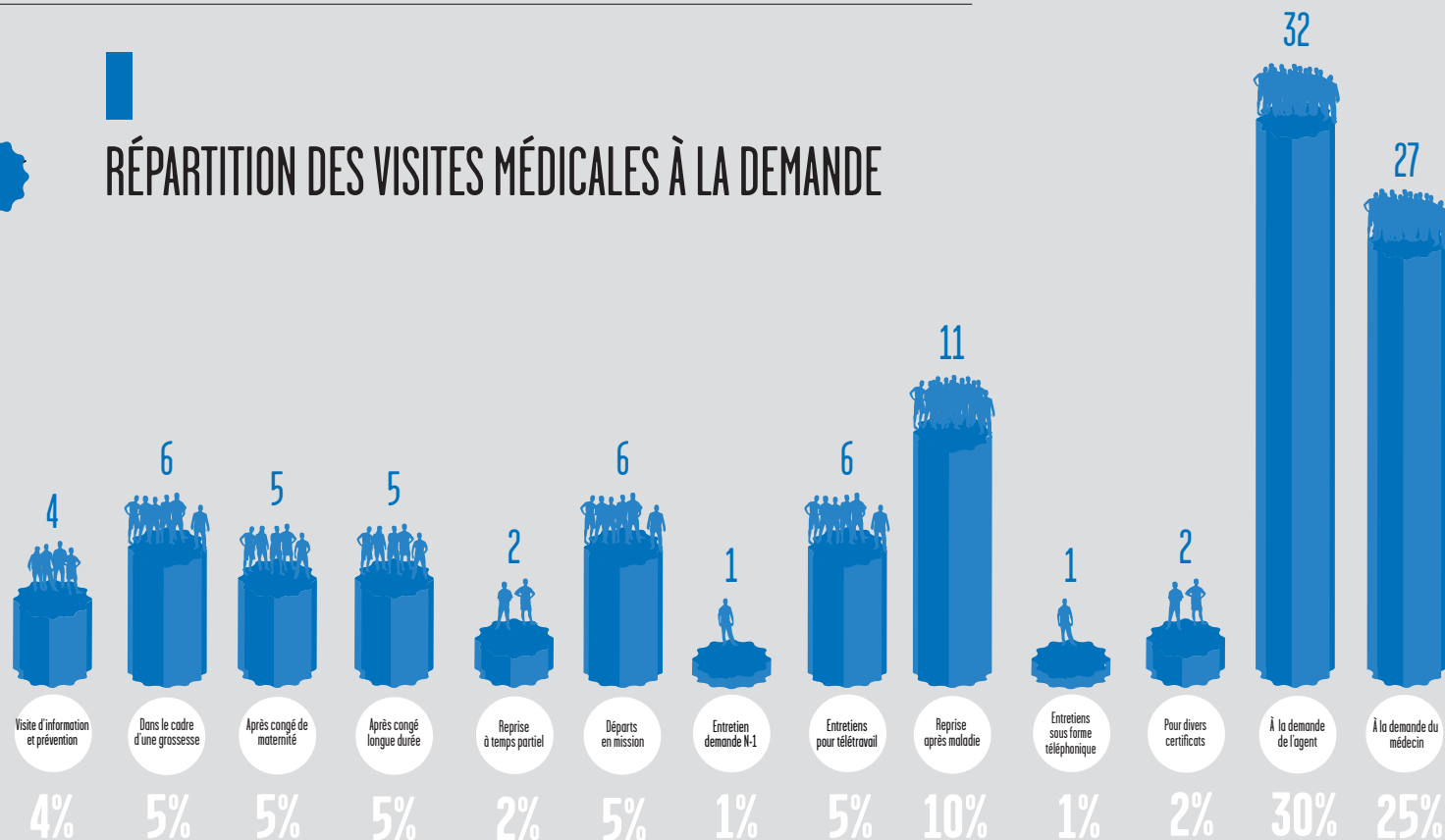
Le médecin de prévention reçoit également à la demande : de l'agent, de l'administration, du médecin,...

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

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail se compose d'une assistante de service social, d'une psychologue, d'une secrétaire et d'une infirmière, chacune assurant un rôle propre dans son domaine d'expertise, dans le respect du secret professionnel et code de déontologie propre à chaque profession.

## LA SANTÉ AU TRAVAIL

### RÉPARTITION DES VISITES MÉDICALES À LA DEMANDE



FOCUS  
➔

**17** ÉTUDES DE POSTE  
ONT ÉTÉ EFFECTUÉES EN 2019

À NOTER  
➔

**143** visites périodiques ont été réalisées par le médecin de prévention et l'infirmière et 108 à la demande de l'agent.

# (CT)

## Le Comité technique

### COMPOSITION

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

- 10 représentants titulaires du personnel
- 10 représentants suppléants du personnel

Le mandat des représentants du personnel est de quatre ans.

—

### FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Le CT débat du bilan social établi annuellement.

En 2019, le comité technique s'est réuni 6 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 2 représentants de l'administration
- De 6 représentants des personnels
- De 3 étudiants titulaires, représentants des usagers
- Du médecin de prévention
- Du directeur de la médecine préventive
- D'un représentant du conseil de prévention

—

### FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

En 2019, 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 2019.



## LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL



# (CCP)

## La Commission consultative paritaire des agents non titulaires

### COMPOSITION

La CCP est présidée par le président ou son représentant  
Elle est composée de 7 membres titulaires et 7 membres suppléants pour les représentants de l'administration et pour les représentants du personnel.

Le mandat des représentants est de quatre ans.

—

#### FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

La CCP s'est réunie 3 fois en 2019.

### 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 2019  
consacré à la formation est de  
**175 000€.**

**11 081h**

DE FORMATION  
DISPENSÉES  
EN 2019

SOIT

**+11%**

PAR RAPPORT  
À 2018.

**62%** des personnels BIATSS ont été  
concernés par des formations  
en 2019.

**11%** des personnels  
enseignants ont suivi  
au moins une formation  
en 2019.

**658** personnels ont suivi au moins  
une formation avec une  
moyenne de 7 heures de  
formations par personne.

## L'OFFRE DE FORMATION

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

Le plan de formation est organisé en 5 axes :

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

Les formations sont réparties en 13 thématiques :

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

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

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

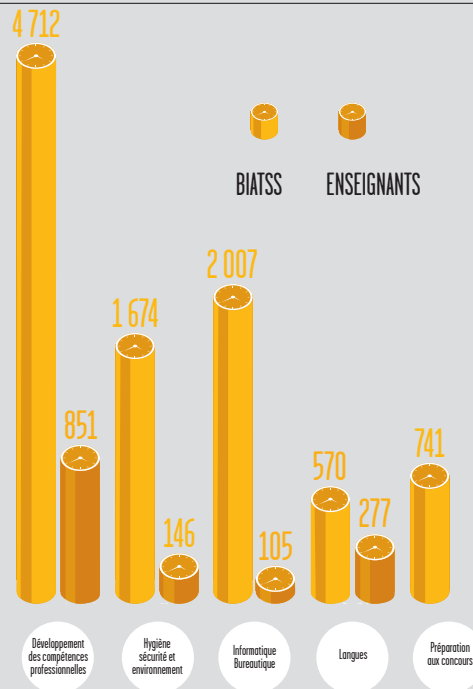
L'objectif de la formation professionnelle tout au long de la vie est de permettre aux agents titulaires et contractuels d'exercer au mieux les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière.

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

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

## RÉPARTITION DES PERSONNELS PAR DOMAINE DE FORMATION

## RÉPARTITION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION PAR DOMAINE



## RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR DOMAINE



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

# RÈGLEMENTATION

## La réglementation des départs prévisibles à la retraite

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

Les agents peuvent partir à la retraite à partir de 60 ans, si ceux-ci sont nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951. Pour ceux nés à partir du 1<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> juill. 1951	60 ans + 4 mois	1 <sup>er</sup> nov. 2011
1 <sup>er</sup> janv. 1952	60 ans + 9 mois	1 <sup>er</sup> oct. 2012
1 <sup>er</sup> janv. 1953	61 ans + 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2014
1 <sup>er</sup> janv. 1954	61 ans + 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2015
1 <sup>er</sup> janv. 1955	62 ans	1 <sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 1955.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 50 % 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.

## 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<sup>er</sup> 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 FIPHP (*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 FIPHP, 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 de l'autonomie (MDA) de son départe-

ment.

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

## La réglementation pour les vacances

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

On distingue :

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

Les agents temporaires vacataires, pouvant exercer 96 HeTD.

- Les étudiants doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.
- Les personnes âgées peuvent intervenir jusqu'à 67 ans à condition de justifier d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement, sont également concernées.

# SIGLES ANNEXES

## 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
- Polytech
- UFR Esthvia, Tourisme et culture

## 5 SERVICES COMMUNS :

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

## 14 SERVICES CENTRAUX :

- DAF (direction des affaires financières)
- DAGJI (direction des affaires générales, juridiques et institutionnelles)
- DAV (direction de l'audiovisuel)
- 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)
- DPS (direction de la prévention et de la sécurité)
- DPI (direction du patrimoine immobilier)
- DRIED (direction de la recherche, de l'innovation et des études doctorales)
- DRH (direction des ressources humaines)

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

---

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