

BILAN SOCIAL 2013



Emplois

Formations

Actions

Mouvements

Promotions

Conditions de travail

Direction des Ressources Humaines
Services des Études de l'Évaluation et du Pilotage

www.univ-poitiers.fr

"Des savoirs & des talents"


1431
Université
de Poitiers

SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 11
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 13
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 13
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 14
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 15
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS	P. 16
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 16
B. La répartition par niveau de postes, par genre et par tranche d'âges	P. 17
C. L'analyse des décalages grade - fonction	P. 18
I.2.2. Les métiers des personnels enseignants	P. 20
I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale	P. 21
I.3.1. Quelques définitions	P. 22
I.3.2. La masse salariale	P. 23
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 23
B. La masse salariale 2013 par UB	P. 23
C. La masse salariale 2013 par centre financier	P. 24
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 25
A. Le décompte par population	P. 25
B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique	P. 25
C. Le décompte par statut	P. 25
D. Le décompte par catégorie budgétaire	P. 25
E. Le décompte par grade	P. 26
F. Le décompte par composante	P. 27
G. Des éléments de synthèse	P. 27

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 28
II.1. La mobilité	P. 28
II.1.1.La mobilité externe	P. 29
A. La mobilité externe des enseignants	P. 29
B.La mobilité externe des BIATSS	P. 30
II.1.2.La mobilité interne des titulaires	P. 31
A. La mobilité interne des enseignants	P. 31
B. La mobilité interne des BIATSS	P. 31
II.2. L'avancement et les promotions	P. 32
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 33
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 34
II.2.3.Le dispositif Sauvadet et la déprécarisation	P. 35
II.3. La formation des personnels	P. 36
II.3.1.Les chiffres de l'activité formation continue en 2013	P. 37
II.3.2.Les actions menées et leur coût	P. 38
II.3.3.Les mesures d'accompagnement individuel	P. 40
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 41
III.1. Les modalités de service	P. 41
III.1.1.Les agents à temps partiel	P. 42
III.1.2.Les autres modalités de service	P. 43
III.1.3.Le personnel logé	P. 44
III.2. Les congés annuels	P. 45
III.2.1.Les utilisateurs d'HAMAC	P. 46
III.2.2.Les autorisations d'absence	P. 46
III.3.Les congés maladie et autres congés	P. 47
III.3.1.Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 48
III.3.2. Les autres congés	P. 49
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 52
A. Evolution des COM de 2007-08 à 2012-13	P. 52
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation	P. 54
C. Evolution des autres congés maladies de 2007-08 à 2012-13	P. 57
D. Analyse des arrêts en fonction du lieu d'affectation pour 2012-13	P. 59
III.4. Les rémunérations	P. 61
III.4.1.Les rémunérations principales par type de population	P. 62
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 62
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 63
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 64
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 65
III.4.2.Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 68
A. Les primes des personnels enseignants	P. 68
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 69
C. Le régime indemnitaire des personnels BIATSS en CDI	P. 71
D. La Nouvelle Bonification Indiciaires(NBI)	P. 72

IV. L'ACTION SOCIALE	P. 75
IV.1. La retraite	P. 75
IV.1.1. Les départs en retraite en 2012-2013	P. 76
A. Les départs en retraite des enseignants	P. 76
B. Les départs en retraite des BIATSS	P. 77
IV.1.2. Les prévisions de départs en retraite	P. 78
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires	P. 78
B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires	P. 79
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 80
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 82
IV.2.1. Le SDSA, Service du Développement Social et de la Diversité	P. 83
IV.2.2. La cohésion sociale	P. 83
IV.2.3. L'action sociale	P. 86
IV.2.4. La restauration	P. 86
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 87
V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	P. 89
V.1. La Médecine préventive	P. 89
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 90
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 91
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 92
V.2. Les actions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 93
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 96
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 96
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 97
VI.1.2. Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)	P. 98
VI.1.3. Le Conseil Scientifique (CS)	P. 99
VI.1.4. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 100
VI.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 101
VI.1.6. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 101
VI.1.7. La Commission Consultative des Doctorants Contractuels (CCDC)	P. 101
VI.1.8. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 102
VI.2. L'Action syndicale	P. 103
SIGLES	P. 105
GLOSSAIRE	P. 108

Éléments méthodologiques

Les personnels de l'Université sont répartis en deux catégories :

- Les enseignants et enseignants-chercheurs, regroupés dans ce document sous le terme générique d'enseignants
- Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, BIATSS.

Parmi ces deux populations se distinguent les agents titulaires et stagiaires de la fonction publique et les agents contractuels (en CDD et CDI).

Plusieurs modalités de décompte ont été utilisées afin de répondre au mieux aux enjeux de ce bilan social :

- Les effectifs pour présenter les caractéristiques sociodémographiques sont décomptés sur l'ensemble de l'année civile. Un agent ayant travaillé deux fois un mois est décompté pour un effectif, de même qu'un agent présent tout au long de l'année. C'est le dernier statut qui est retenu.
- Afin de prendre en compte la quotité de travail et la durée de travail, les ETPT, équivalents temps plein travaillé permettent d'observer les emplois occupés de l'université. Il s'agit d'ETPT moyen mensuel observé sur toute l'année civile
- Pour les éléments relatifs à la caractérisation des métiers, ou à la rémunération, un mois ou une date de référence dans l'année a été choisie comme étant le plus stable et représentatif de l'année universitaire (pour exemple, les éléments de rémunération, le mois d'octobre est retenu).
- Si des évènements RH sont souvent articulés à l'année universitaire, la période observée peut relever de celle-ci. Néanmoins, afin de pouvoir faire le lien avec les questions de masse salariale et de budget, l'année civile a été également retenue pour observer certains indicateurs.
- Pour des raisons de confidentialité, le personnel santé et médico-social a été associé à la population des AENES.

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

- SIHAM pour la gestion administrative des agents
- WINPAIE pour les éléments de rémunérations
- Application Postes et HCOMP pour la caractérisation des métiers
- HAMAC pour les congés annuels et Compte Epargne Temps
- LAGAF pour la formation

I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE

I.1. Les données socio démographiques

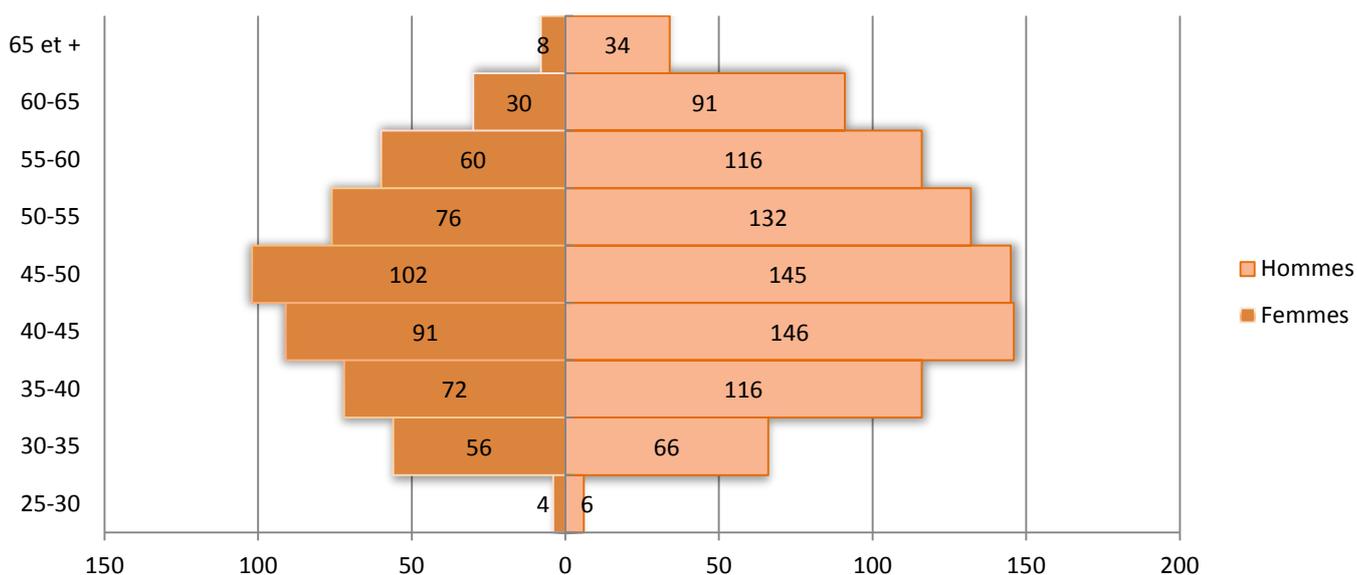
I.1.1. Les personnels titulaires

A. Le personnel titulaire Enseignant

Du 01/01/2013 au 31/12/2013

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2012	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	587	335	922	36,3%	916	34,7%
Ens. Hospitalo	83	22	105	21,0%	108	23,1%
Second degré	182	142	324	43,8%	331	44,7%
Ensemble	852	499	1351	36,9%		
<i>Rappel 2012</i>	<i>864</i>	<i>491</i>	<i>1355</i>	<i>36,2%</i>		
<i>Rappel 2011</i>	<i>888</i>	<i>486</i>	<i>1374</i>	<i>35,4%</i>		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2013

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Rappel 31/12/2012
Ens. Chercheurs	46,8 ans	45,0 ans	46,2 ans	46,9 ans
Ens. Hospitalo	54,9 ans	47,8 ans	53,4 ans	53,8 ans
Second degré	48,2 ans	47,8 ans	48,0 ans	48,4 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalos

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	<i>Rappel 2012</i>	
					<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
MCF + MCPH	389	280	669	41,9%	670	40,9%
PR + PUPH	274	74	348	21,3%	354	19,5%

Âges moyens au 31/12/2013	Hommes	Femmes	Total
MCF + MCPH	44,2 ans	43,6 ans	44,0 ans
PR + PUPH	52,9 ans	51,4 ans	52,6 ans

Secteurs CNU	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Droit	54	34	88	38,6%
Economie / Gestion	43	31	74	41,9%
Lettres et Langues	47	63	110	57,3%
Médecine	81	18	99	18,2%
Pharmacie	12	17	29	58,6%
Sc de l'Education	1	3	4	75,0%
Sc Informatiq. et Communicat.	36	14	50	28,0%
Sciences et Technologies	290	93	383	24,3%
Sciences Humaines	79	70	149	47,0%
STAPS	21	11	32	34,4%
Ensemble	664	354	1018	34,8%

Analyse détaillée des enseignants second degré

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	<i>Rappel 2012</i>	
					<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
Profs agrégés	86	65	151	43,0%	154	40,9%
Profs certifiés	66	63	129	48,8%	134	50,0%
Profs EPS	23	4	27	14,8%	28	17,9%
Profs Ecoles	2	2	4	50,0%	4	50,0%
PLP	3	5	8	62,5%	9	44,4%
CPE	1	1	2	50,0%	2	50,0%

Corps	Agés moyens au 31/12/2013			<i>Age moyen au 31/12/2012</i>
	Hommes	Femmes	Total	<i>Total</i>
Profs agrégés	46,4 ans	45,9 ans	46,2 ans	<i>49,2 ans</i>
Profs certifiés	49,1 ans	49,2 ans	49,2 ans	<i>49,0 ans</i>
Profs EPS	51,9 ans	49,3 ans	51,5 ans	<i>49,2 ans</i>
Profs Ecoles	56,5 ans	54,0 ans	52,3 ans	<i>54,3 ans</i>
PLP	44,3 ans	50,6 ans	48,3 ans	<i>48,1 ans</i>
CPE	47,0 ans	51,0 ans	49,0 ans	<i>48,0 ans</i>

Disciplines du 2nd degré	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Langues	50	23	73	68%
Lettres	28	4	32	88%
Sciences Humaines et Arts	12	12	24	50%
Economie Gestion	21	22	43	49%
Sciences et Technologies	18	84	102	18%
Education Physique et Sportive	8	32	40	20%
Non Renseignée	3	3	6	50%
Ensemble	140	180	320	44%

B.Le personnel titulaire BIATSS

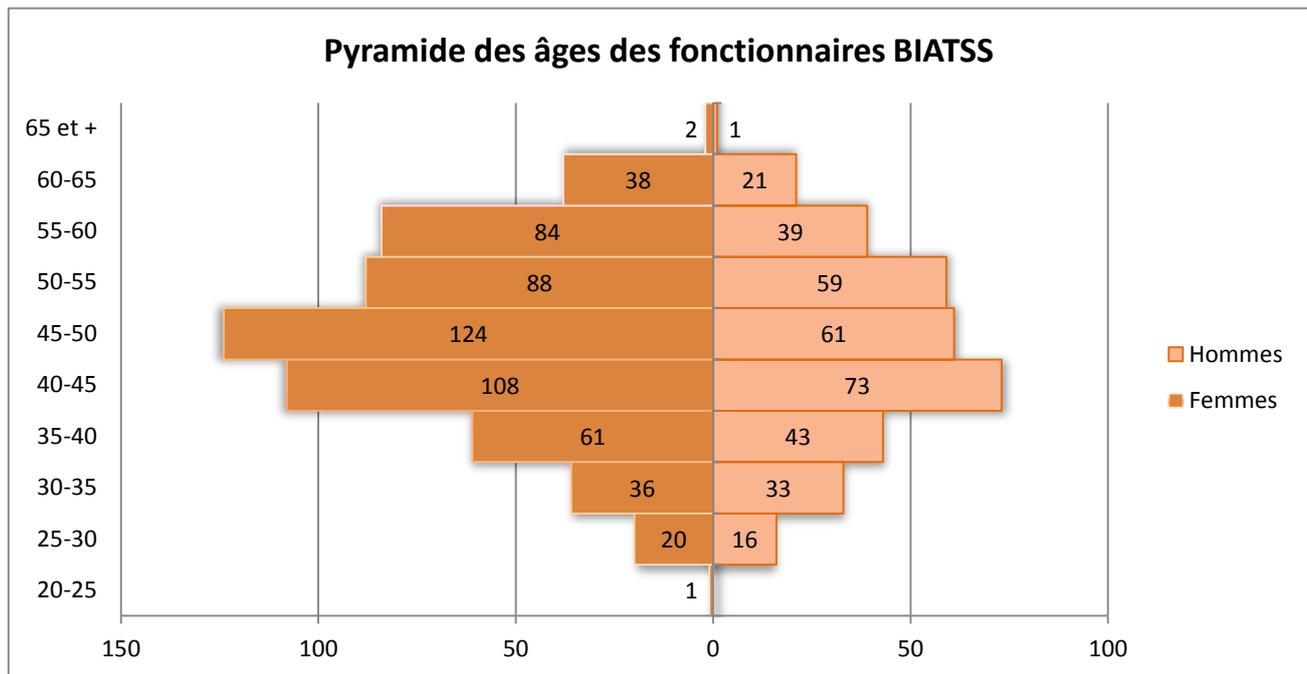
Du 01/01/2013 au 31/12/2013

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2012	
					Eff	% Fem.
AENES	26	230	256	89,8%	261	90,4%
Médicaux sociaux	1	7	8	87,5%	8	87,5%
Bib.	24	36	60	60,0%	62	62,9%
ITRF	295	289	584	49,5%	545	47,0%
Ensemble	346	562	908	61,9%	876	61,4%

<i>Rappel 2012</i>	<i>338</i>	<i>538</i>	<i>876</i>	<i>61,4%</i>
<i>Rappel 2011</i>	<i>366</i>	<i>598</i>	<i>964</i>	<i>62,0%</i>

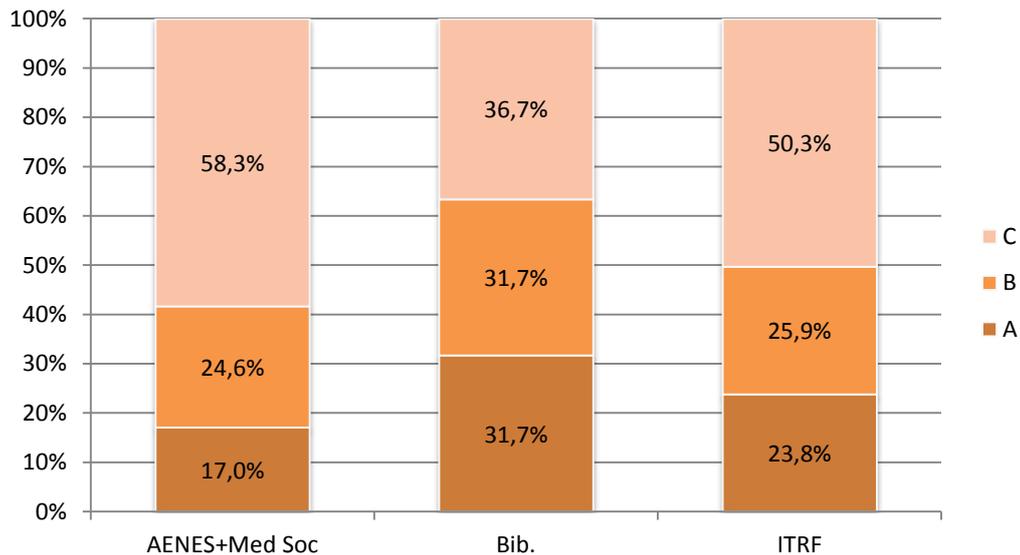
Population	Age moyen au 31/12/2013			Age moyen au 31/12/2012
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	42,7	49,0	48,4	48,0 ans
Médicaux sociaux	40,0	48,9	47,8	47,3 ans
Bib.	43,0	44,6	43,9	44,1 ans
ITRF	45,7	44,8	45,2	45,8 ans



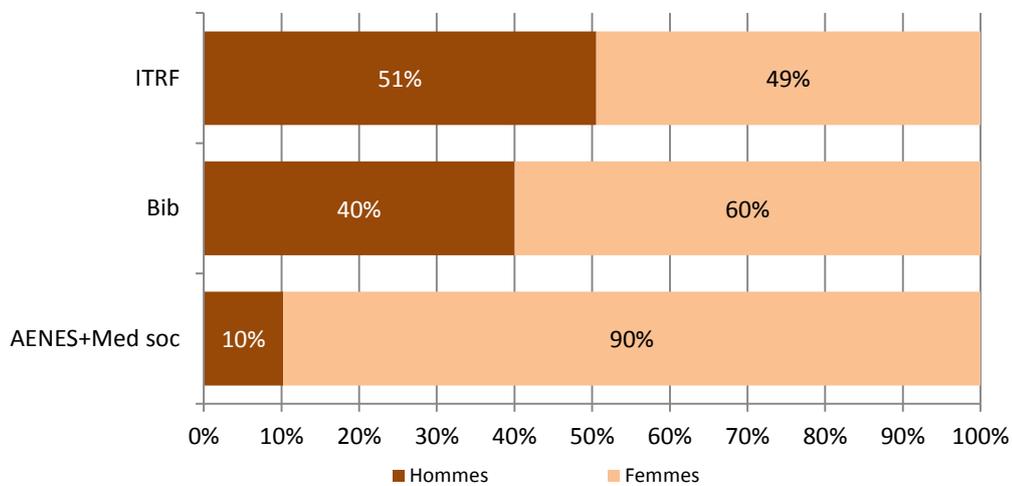
Répartition selon la catégorie Fonction Publique

Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	110	93	203	45,8%
B	99	136	235	57,9%
C	137	333	470	70,9%
Ensemble	346	562	908	61,9%

Répartition des agents BIATSS par catégorie en fonction de la population



Répartition des agents BIATSS par population selon le sexe

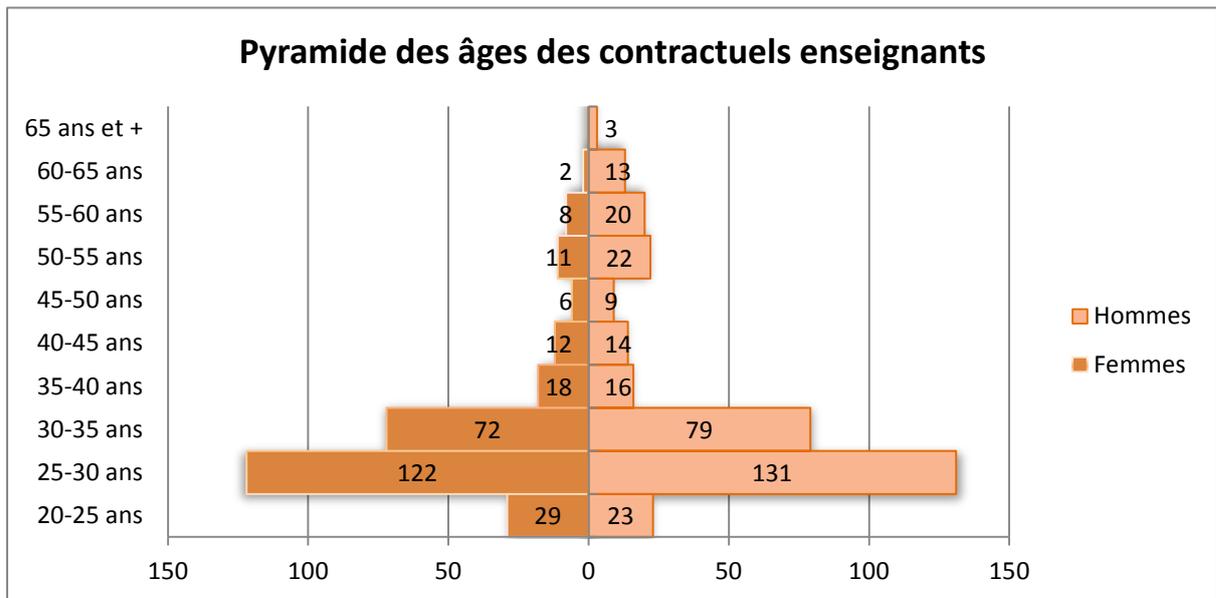


I.1.2. Les personnels contractuels

A. Le personnel contractuels enseignants

Du 01/01/2013 au 31/12/2013

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2012	
					Eff	% Fem.
Prof. Invités	24	10	34	29,4%	32	28,1%
Lecteurs et Maîtres de Langues	15	20	35	57,1%	42	66,7%
Enseignants CDD*	10	16	26	61,5%	20	75,0%
Enseignants CDI	3	6	9	66,7%	9	66,7%
ATER	56	57	113	50,4%	112	42,9%
Contractuels Hospitalo	55	60	115	52,2%	146	45,2%
Doctorants contractuels	120	104	224	46,4%	232	45,3%
Associés PR et MCF	47	7	54	13,0%	55	12,7%
Ensemble	330	280	610	45,9%	648	43,8%



Age moyen au 31/12/2013

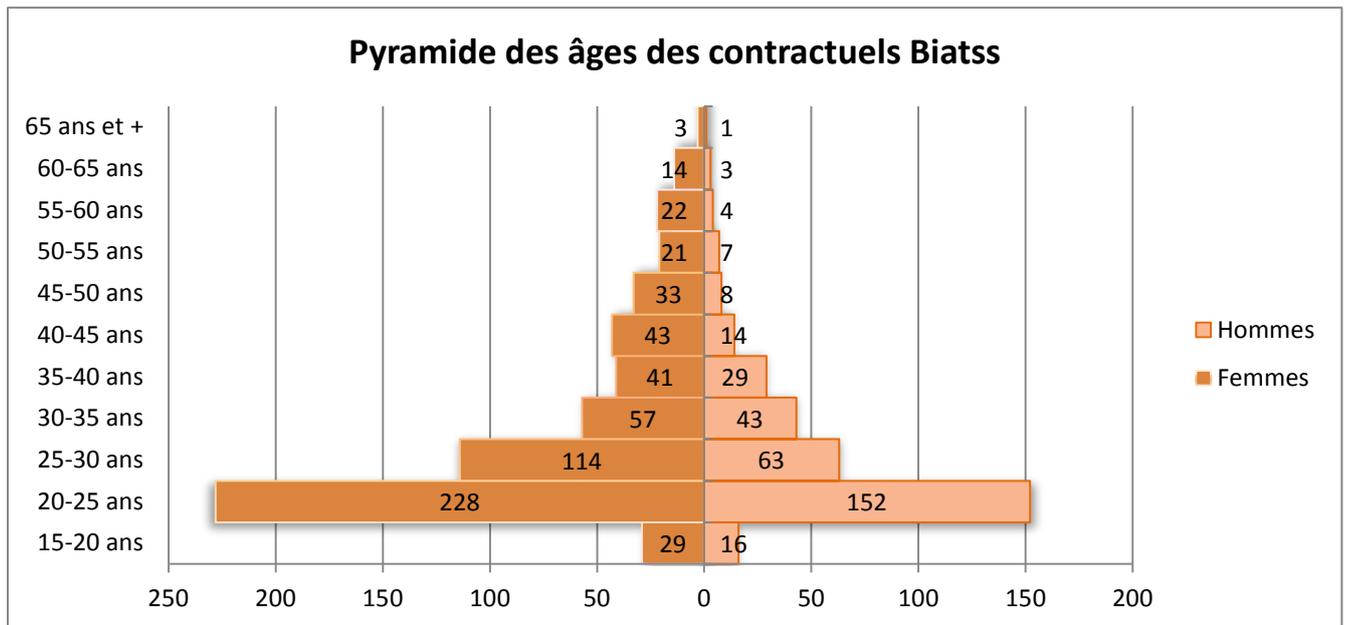
	Age moyen homme	Age moyen femme	Age moyen	Rappel au 31/12/2012
Prof. Invités	53,1 ans	44,7 ans	50,6 ans	49,8 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	31,0 ans	28,3 ans	29,5 ans	30,1 ans
Enseignants CDD*	40,6 ans	43,1 ans	42,1 ans	41,7 ans
Enseignants CDI	57,0 ans	46,7 ans	50,1 ans	49,9 ans
ATER	29,1 ans	30,5 ans	29,8 ans	30,4 ans
Contractuels Hospitalo	36,6 ans	34,2 ans	35,4 ans	38,6 ans
Doctorants contractuels	26,8 ans	26,1 ans	26,5 ans	26,8 ans
Associés PR et MCF	48,1 ans	46,4 ans	47,9 ans	48,3 ans

Enseignants CDD*: regroupent les Ctr Enseign LRU CDD et Post Doct

B. Le personnel contractuel BIATSS

Du 01/01/2013 au 31/12/2013

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2012	
					Eff	% Fem.
CDI	32	87	119	73,1%	150	74,7%
CDD**	100	200	300	66,7%	194	61,9%
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	-	-	0		1	100,0%
Apprentis	1	1	2	50,0%	3	66,70%
Contrats étudiants	174	256	430	59,5%	432	57,60%
Vacations	33	61	94	64,9%	124	73,40%
Ensemble	340	605	945	64,0%	904	60,7%



Age moyen au 31/12/2013

	Age moyen homme	Age moyen femme	Age moyen	Rappel au 31/12/2012
CDI	42,3 ans	45,3 ans	44,5 ans	43,6 ans
CDD**	31,9 ans	34,7 ans	33,7 ans	31,1 ans
Apprentis	24,0 ans	24,0 ans	24,0 ans	23,3 ans
Contrats étudiants	23,9 ans	22,9 ans	23,3 ans	24,2 ans
Vacations	27,0 ans	31,8 ans	30,1 ans	35,6 ans

CDD** regroupe: Reprise Harpege,Accroissement saisonnier d'activité,Accroissement temporaire d'activité,Contrats emploi vacant, Contrats fonct. Particulier,Contrats remplacement,Contrats sans corps tit et Services médicaux

I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP

A l'occasion du changement de SIRH (Système d'Information Ressources Humaines), il a été possible de décrire les postes fonctionnellement et non plus uniquement par des corps.

Cette possibilité a été retenue pour les postes BIATSS dans un premier temps.

Disposer d'une cartographie fonctionnelle des postes présente plusieurs avantages :

- mieux connaître l'existant,
 - décrire les postes dont l'établissement a besoin,
- ces 2 données étant la base de la mise en place d'une gestion prévisionnelle des compétences.
- mieux connaître les postes en tension (départs à la retraite, recrutements difficiles, postes à petits effectifs...) pour pouvoir anticiper et adapter la stratégie RH.

- mieux identifier les décalages entre les besoins et la réalité pour définir la stratégie de l'établissement pour résoudre les écarts.

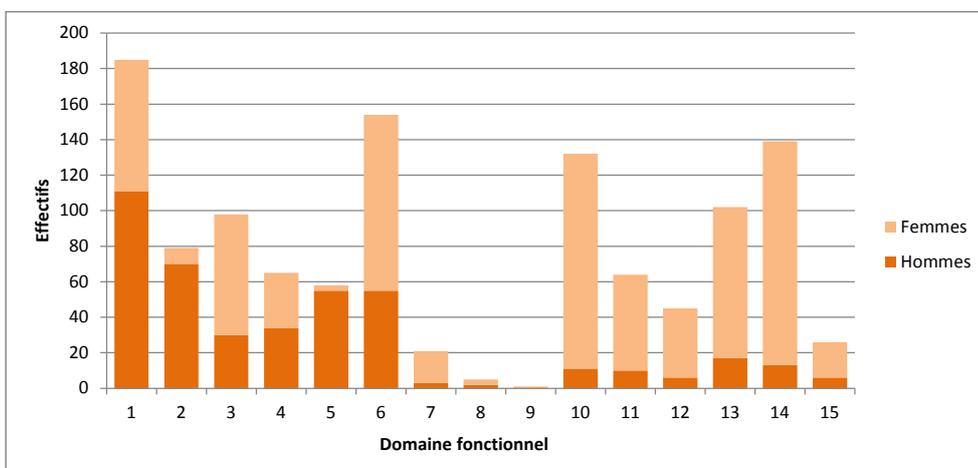
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS

Source : Cartographie - extraction novembre 2013

A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut

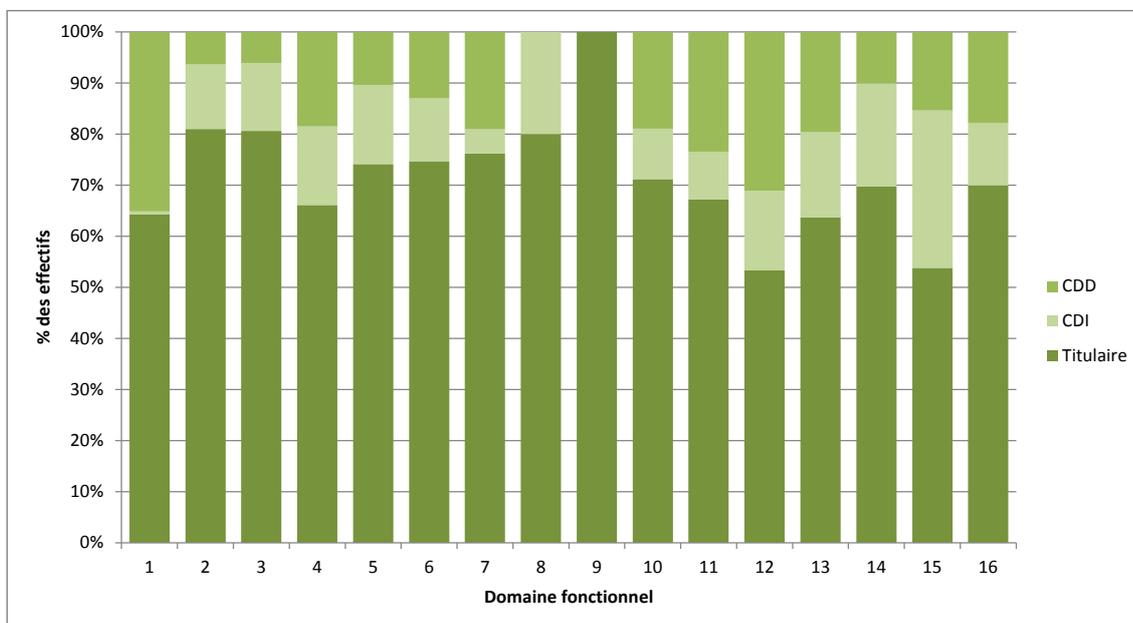
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectif	Dont Femmes	%
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	185	74	40,0%
02 - Informatique et calcul scientifique	79	9	11,4%
03 - Bibliothèque et documentation	98	68	69,4%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	65	31	47,7%
05 - Travaux et maintenance immobilière	58	3	5,2%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	154	99	64,3%
07 - Coopération internationale	21	18	85,7%
08 - Recherche	5	3	60,0%
09 - Affaires Juridiques	1	1	100,0%
10 - Administration et Pilotage	132	121	91,7%
11 - Ressources Humaines	64	54	84,4%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	45	39	86,7%
13 - Gestion financière et comptable	102	85	83,3%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	139	126	90,6%
15 - Santé/Action sociale et Sport	26	20	76,9%
	1174	751	64,0%



Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaire	CDI	CDD	En effectif	Répartition en %
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	119	1	65	185	16%
02 - Informatique et calcul scientifique	64	10	5	79	7%
03 - Bibliothèque et documentation	79	13	6	98	8%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	43	10	12	65	6%
05 - Travaux et maintenance immobilière	43	9	6	58	5%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	115	19	20	154	13%
07 - Coopération internationale	16	1	4	21	2%
08 - Recherche	4	1		5	0%
09 - Affaires Juridiques	1			1	0%
10 - Administration et Pilotage	94	13	25	132	11%
11 - Ressources Humaines	43	6	15	64	5%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	24	7	14	45	4%
13 - Gestion financière et comptable	65	17	20	102	9%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	97	28	14	139	12%
15 - Santé/Action sociale et Sport	14	8	4	26	2%
Ensemble	821	143	210	1174	100%



B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranche d'âge

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Hommes	Femmes	% Femmes
1- Directeur	5	11	68,8%
2- Cadre/Ingénieur	112	124	52,5%
3- Cadre/Assistant	50	39	43,8%
4- Technicien	103	175	62,9%
5- Gestionnaire/Opérateur	153	402	72,4%
Ensemble	423	751	64,0%

Répartition des effectifs par niveau / groupe d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes					Ensemble	%
	1	2	3	4	5		
18-20					1	1	0,1%
21-30		50	7	32	47	136	11,6%
31-40		67	30	71	110	278	23,7%
41-50	9	68	27	114	218	436	37,1%
51-60	5	40	21	52	163	281	23,9%
61-63	2	10	3	6	13	34	2,9%
> 63		1	1	3	3	8	0,7%
Total	16	236	89	278	555		
%	1,4%	20,1%	7,6%	23,7%	100,0%		

C. L'analyse des décalages grade / fonction

Domaine fonctionnel	Effectif 2013	%
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	8	8%
02 - Informatique et calcul scientifique	13	13%
03 - Bibliothèque et documentation	17	17%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	5	5%
05 - Travaux et maintenance immobilière	7	7%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	10	10%
07 - Coopération internationale	4	4%
08 - Recherche	1	0%
09 - Affaires Juridiques	0	11%
10 - Administration et Pilotage	11	3%
11 - Ressources Humaines	3	2%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	2	6%
13 - Gestion financière et comptable	6	11%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	11	1%
15 - Santé/Action sociale et Sport	1	1%
Ensemble	99	100%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

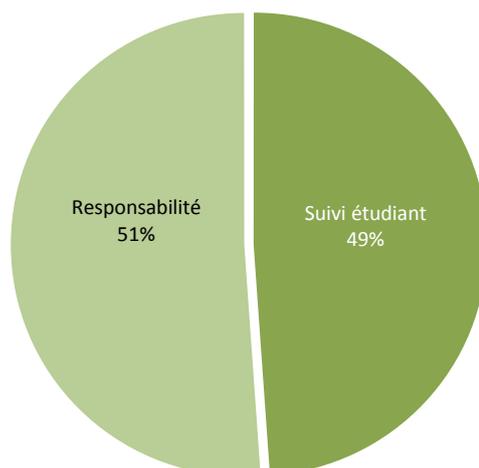
Niveau du poste	Corps de l'agent	Total 2013
2- Cadre/Ingénieur	ASIRF	10
	BIBAS	1
	SAENES	2
	TECH	0
3- Cadre/Assistant	AAE	1
	ASSAE	1
	BIBAS	8
	IGERF	3
	SAENES	12
	TECH	19
4- Technicien	ADJENES	16
	ASIRF	1
	ATRF	19
	INF ENES	1
	BIBLIOTH.	1
	MAGAS.	3
5- Gestionnaire/Opérateur	TECH	1
Ensemble		99
% population totale		8,4%

I.2.2 Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2012-2013

Ce tableau recense les activités exercées par les enseignants pris en compte dans leur service en plus de l'activité même d'enseignement.

Type de référentiel	Libellé Référentiel	Heures TD
Suivi étudiant	Enseignant référent dont tutorat	1 722,5
	Activités orientation active et insertion pro	241,0
	Encadrt Projets tut, Fin études et apprentissage (2010/2011)	12,0
	Encadrt mémoire thèse apres valid finale (jusqu a 2012/2013)	1 242,0
	VAE accompagn indiv et participation jurys	210,1
	Encadrement de stage FI	6 020,8
	Encadrement de stage FC	660,0
	Encadrement de stage APP	1 838,5
	Encadrement Projet Tut Fin études FC	470,3
	Encadrement Projet Tut Fin études FI	3 016,0
	Encadrement Projet Tut Fin études APP	1 249,0
Responsabilité	Responsable module FOAD ac assistance directe et évaluation	511,0
	Conception dvpt enseignt nvx ou PPI	10,0
	Coordination intervenants extérieurs	27,5
	Responsabilité équipe pédagogique	1 315,0
	Responsable département filière diplôme parcours certif stage	7 975,2
	Direction études	2 306,3
	Responsabilité équipement pédagogique	156,0
	Responsabilité de la mobilité internationale	346,0
	Pilotage de projets pédagogiques internationaux	400,0
	Missions partenariales-relation environnt-promo formation	659,6
	Responsabilité bureau aide insertion pro	38,8
	Responsable filière FC	10,0
	Direction UR contractualisée ou reconnue par le CS	1 020,0
	Direction école doctorale	304,0
	Responsabilité plateforme techno ou gd équipement	70,0
	Pilotage scientifique projets recherche en réseau	70,0
	Responsabilité programme CPER	35,0
	Chargé de mission	77,0
	Directeur adjoint ou assesseur (jusqu a 2012/2013)	1 283,0
	Responsabilité scientifique d expositions	12,0
Autres expertises pour le compte de l'établissement	820,8	
Ensemble		34 129,4



I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale

I.3.1. Quelques définitions

Depuis le 1er janvier 2010, l'Université de Poitiers est passée aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE). Dans le cadre de cette autonomie, l'Université doit gérer deux plafonds : un plafond limitatif de masse salariale (salaires, prestations sociales et charges patronales) et un plafond d'emploi.

Gérer les emplois et la masse salariale consiste à veiller au non dépassement de ces plafonds via une gestion, des prévisions et une budgétisation de la consommation de ces deux plafonds.

La principale difficulté inhérente à cette activité provient essentiellement du fait que certaines dépenses de masse salariale ne consomment pas d'emploi. Aussi, pouvons-nous sous-consommer le plafond d'emploi du fait d'une masse salariale plafonnée.

La gestion des emplois et de la masse salariale consiste donc à optimiser la gestion de ces deux plafonds en fonction des objectifs de l'établissement.

La masse salariale est catégorisée en trois sous-ensemble : les dépenses intitulées "UP", gérées en central, les dépenses "Enveloppes Composantes", ensemble des vacances gérées par les composantes, et les dépenses sur "EOTP" : il s'agit de dépenses fléchées sur convention (ex. contrats recherche), également gérées par chaque composantes, en fonction des conventions ouvertes.

La masse salariale regroupe les dépenses imputées sur l'année budgétaire (l'année civile) : dépenses de paie de l'année, charges à payer déclarées, dépenses hors paie et autres ajustements budgétaires, gérés par la DIAF.

Les emplois sont décomptés par plafond, puis catégorisés en fonction des données RH (catégorie fonction publique,

I.3.2. La masse salariale

Rappel Masse Salariale 2012 :	170 060 075,73 €
Masse Salariale 2013 :	174 185 405,75 €

A. La masse salariale par grande catégorie de dépense :

Type de dépense	2013
EOTP- sur convention	2 336 600,84 €
UP	165 476 639,94 €
Enveloppes Composantes	6 372 164,97 €
Total général	174 185 405,75 €

B. La masse salariale par UB

Type de dépense	UB	2013
EOTP sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	2 838,54 €
	902 - Sciences Economiques	67 720,73 €
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale	0,00 €
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	730 345,35 €
	905 - Lettres et Langues	45 600,92 €
	906 - Sciences Humaines et Arts	174 442,93 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	1 344,81 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	17 911,02 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	380 337,42 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers	0,00 €
	912 - ESPE	9 295,59 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	15 415,54 €
	922 - M.S.H.S.	311 571,99 €
	930 - Médecine-Pharmacie	276 968,57 €
	955 - I-MEDIAS	0,00 €
	961 - PARE	0,00 €
	962 - SAFIRE	194 778,38 €
965 - Service Général de la Présidence	58 442,24 €	
967 - UP&Pro	49 586,81 €	
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	165 476 639,94 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	6 372 164,97 €
Total général		174 185 405,75 €

C. La masse salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2013
EOTP sur convention		2 336 600,84 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	157 450,18 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	416 021,16 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	159 680 282,68 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	5 222 885,92 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE	-2 966,65 €
	U01 - DROIT	818 655,76 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	71 742,82 €
	U03 - IPAG	63 632,69 €
	U04 - SFA	340 192,82 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	387 570,30 €
	U06 - SHA	878 746,89 €
	U07 - IAE	430 075,18 €
	U09 - FSS	460 939,45 €
	U10 - ENSIP	218 116,67 €
	U11 - IRIAF	144 210,31 €
	U12 - ESPE	175 066,29 €
	U20 - IUT POITIERS	854 081,19 €
	U22 - MSHS	7 528,33 €
	U23 - IUT ANGOULEME	326 955,45 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	223 609,38 €
	U51 - SCD	97 907,93 €
	U52 - MDL	39 259,34 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	15 247,14 €
	U55 - I-MEDIAS	13 069,63 €
	U62 - SAFIRE	53 098,25 €
	U63 - SDSD	0,00 €
	U65 - PRESIDENCE	76 603,62 €
U66 - UFA	631 920,79 €	
U67 - UP&PRO	12 588,75 €	
U90 - SIUMPPS	34 312,64 €	
U92 - FONDATION	0,00 €	
Total général		174 185 405,75 €

I.1.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Sources : WinPaie / SIHAM

Rappel consommation emplois 2012 : 2721,5 ETPT

Rappel consommation emplois 2013 : 2712,84 ETPT

A. Décompte par population :

Somme de ETPT

ENS / BIATS	Nature du budget 2013		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	964,56	92,13	1 056,69
ENS	1 550,51	83,14	1 633,65
Total général	2 515,07	175,27	2 690,34

B. Décompte par catégorie FP :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2013		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 763,23	106,89	1 870,12
B	241,85	20,60	262,45
C	509,99	47,78	557,77
Total général	2 515,07	175,27	2 690,34

C. Décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2013		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 048,28	-	2 048,28
CDI	90,91	20,86	111,77
CDD	375,88	154,41	530,29
Total général	2 515,07	175,27	2 690,34

D. Décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

catégorie budgétaire	Nature du budget 2013		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS	-	2,61	2,61
ATER	87,39	4,33	91,72
CDD	160,58	76,05	236,63
CDI	90,91	20,86	111,77
DOCTORANT CONTRACTUEL	102,58	71,42	174,00
FONCTIONNAIRES	2 048,28	-	2 048,28
LECTEUR MAITRE LANGUES	25,33	-	25,33
Total général	2 515,07	175,27	2 690,34

E. Décompte par grade :
Somme de ETPT

ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	Nature du budget 2013		
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	3,08	-	3,08
			Ingénieur de recherche	26,80	-	26,80
	Personnel AENES	A	CASU	1,50	-	1,50
			Attaché principal	16,25	-	16,25
			Attaché	14,37	-	14,37
			SAENES	56,70	-	56,70
			ADJENES principal	70,15	-	70,15
	Personnel ITRF	A	ADJENES	73,87	-	73,87
			Ingénieur d'étude	62,26	-	62,26
			Assistant Ingénieur	32,30	-	32,30
			Technicien RF	134,97	-	134,97
			Adjoint principal RF	106,64	-	106,64
	Personnel BIBLIO	A	Adjoint RF	149,22	-	149,22
			Conservateur en chef	1,00	-	1,00
			Conservateur	10,64	-	10,64
			Bibliothécaire	5,75	-	5,75
			Bibliothécaire assistant spé	17,40	-	17,40
	Congé Formation	B	Magasinier principal	10,10	-	10,10
			Magasinier	10,20	-	10,20
			Congé Formation	1,00	-	1,00
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Congé Formation	-	-	-
			Infirmier	6,00	-	6,00
			Assistante sociale	2,00	-	2,00
	Personnel contractuel	A	Congé Formation	-	-	-
			CDI	21,40	10,05	31,45
			CDD	10,36	13,70	24,06
			CDI	10,37	5,10	15,47
		B	CDD	20,41	15,50	35,91
			CDI	56,04	0,71	56,75
			CDD	33,78	44,46	78,24
			Apprenti	-	2,61	2,61
	Total BIATSS			964,56	92,13	1 056,69
	ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	252,91	-
Maître de Conférences				589,47	-	589,47
Professeur des Universités				76,25	-	76,25
Maître de Conférences Pra				24,67	-	24,67
Enseignants 2nd degré		A	Professeur agrégé	135,40	-	135,40
			Professeur certifié	118,13	-	118,13
			Professeur d'EPS	25,67	-	25,67
			Professeur de Lycée profes	7,67	-	7,67
			Conseiller ppal d'éducation	1,67	-	1,67
Enseignants 1er degré		A	Professeur des écoles	4,00	-	4,00
Personnel contractuel		A	Professeur des écoles	4,00	-	4,00
			Doctorant contractuel	103,21	71,42	174,63
			CDI	3,10	5,00	8,10
			CDD	8,73	2,39	11,12
			ATER	86,76	4,33	91,09
			Chef de clinique	59,63	-	59,63
			Lecteur de langue étrangère	21,33	-	21,33
			Maître de langue étrangère	4,00	-	4,00
			Professeur associé (PAST)	6,58	-	6,58
			Maître de Conférences Ass	21,08	-	21,08
	Post-Doctorant		-	-	-	
Professeur Invité	0,25	-	0,25			
Total ENS			1 550,51	83,14	1 633,65	
Total général			2 515,07	175,27	2 690,34	

F. Décompte par composante :

Somme de ETPT

Composante ou Services	Nature du budget 2013		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
810 - CAREL	12,80	-	12,80
DIR. LOG. PAT. IMMO.	56,45	6,36	62,81
910 - ENSIP	90,71	15,91	106,62
955 - I médias	37,48	1,42	38,90
923 - IUT Angoulême	75,22	4,45	79,67
920 - IUT Poitiers	272,59	3,67	276,26
820 - Maison des étudiants	4,98	0,91	5,89
952 - MAISON DES LANGUES	13,99	1,00	14,99
954 - Média Centre Ouest	3,47	-	3,47
922 - MSHS	3,35	2,00	5,35
962 - SAFIRE	21,54	6,57	28,11
963 - SDSD	6,68	2,00	8,68
UP PRO	7,00	0,53	7,53
900 - Services centraux	103,19	20,41	123,60
906 - UFR Sc. Humaines	221,76	23,66	245,42
904 - SFA	469,18	47,58	516,76
902 - Sc. Eco	34,61	-	34,61
901 - DROIT	197,91	8,25	206,16
930 - UFR Médecine Pharm	244,09	6,74	250,83
907 - IAE	89,57	4,06	93,63
951 - SCD	76,84	1,53	78,37
905 - UFR Let. & Lang.	214,45	12,70	227,15
903 - IPAG	10,44	-	10,44
909 - Fac. Sc. Du Sport	96,22	2,40	98,62
455 - SIUMPPS	20,37	0,93	21,30
911 - IRIAF	16,89	1,48	18,37
912 - ESPE	113,29	0,71	114,00
Total général	2 515,07	175,27	2 690,34

G. Synthèse :

Composante ou Services	2013		
	BIATS	ENS	Total général
CAREL ROYAN	-	12,80	12,80
DIR LOG PAT IMMO	62,81	-	62,81
ENSIP	48,60	58,02	106,62
I MEDIAS	36,90	2,00	38,90
IUT ANGOULEME	29,17	50,50	79,67
IUT POITIERS	82,05	194,21	276,26
MAISON DES ETUDIANTS	5,89	-	5,89
MAISON DES LANGUES	2,39	12,60	14,99
MEDIA CENTRE OUEST	3,47	-	3,47
MSHS	5,35	-	5,35
SAFIRE	27,61	0,50	28,11
SDSD	8,68	-	8,68
UP PRO	7,53	-	7,53
SERVICES CENTRAUX	123,60	-	123,60
UFR SC. HUMAINES	68,98	176,44	245,42
SFA	168,31	348,45	516,76
SC. ECO	10,11	24,50	34,61
DROIT	62,12	144,04	206,16
MEDECINE PHARMA	46,79	204,04	250,83
IAE	37,54	56,09	93,63
SCD	77,37	1,00	78,37
UFR LETTRES & LANGUES	43,13	184,03	227,16
IPAG	4,44	6,00	10,44
FAC. SC. DU SPORT	27,29	71,31	98,60
SIUMPPS	21,30	-	21,30
IRIAF	9,88	8,50	18,38
ESPE	35,38	78,62	114,00
Total général	1 056,69	1 633,65	2 690,34

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL

II.1. La mobilité

II.1.1.La mobilité externe

A. La mobilité externe des enseignants

Répartition des arrivées et des départs externes des enseignants titulaires et contractuels
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation	Licencient Radiation Démission	Retraite	Fin de Contrat	Décès	Ensemble des Sorties	Sorties Femmes
	En Cher	11	12	23	16		13	1	2	32
Ens HU	1	3	4	2		1			3	1
Ens du 2nd degré	2	2	4	3		9	3		15	5
Ss-Total Titulaires	14	17	31	21	0	23	4	2	50	15
ATER	17	10	27		2		30		32	16
Associés PU et MCF		2	2				6		6	1
Ens Contractuels	6		6		3		3		6	3
Contractuels HU	11	17	28		2		24		26	8
Ens Invités	3	19	22				26		26	6
Docteurs	23	26	49				32		32	13
Lecteurs et Maîtres de l'igues	10	5	15				8		8	4
Ss-Total Contractuels	70	79	149	0	7	0	129	0	136	51
Total	84	96	180	21	7	23	133	2	186	66

B.La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Fin de Contrat	Décès	Ensemble des Sorties	Sorties Femmes
	AENES	2		2	8		8			16
BIB	3	2	5	1		1	2		4	4
ITRF	1	2	3	3		10		1	14	6
Ss-Total Titulaires	6	4	10	12	0	19	2	1	34	23
Apprenti	1		1						0	0
Biats Contractuels	60	44	104		19	2	72		93	57
Vacations Biats	47	21	68		0		44		44	32
Contrats ETU	118	72	190		1		182		183	113
Ss Total Contractuels	226	137	363	0	20	2	298	0	320	202
Total	232	141	373	12	20	21	300	1	354	225

II.1.2. La mobilité interne des titulaires

A. La mobilité interne des enseignants

Au 1/10/2013

Population		Affectation précédente	Affectation au 01/10/2014	Effectifs
Enseignants	Ens chercheur	IUT de Poitiers	UFR Droit	1
	Ens du 2nd degré	UFR Droit	IAE	1
		IPAG	UFR SFA	1
		SCD	UFR SHA	1
		IUT d'Angoulême	IAE	1
		UFR L&L	IAE	1
Total Enseignants				6

B. La mobilité interne des BIATSS

Au 1/10/2013

Population		Affectation précédente	Affectation au 01/10/2013	Effectifs
Biatss	Pers de l'AENES	SCD	MSHS	1
		CFA	IUT d'Angoulême	1
		UFR SFA	SCX	1
		SCX	UFR SFA	1
		SCX	UFR L&L	1
		I- Médias	UFR L&L	1
		UFR L&L	SCX	1
	Pers ITRF	MSHS	UFR SFA	1
		UFR SHA	SCX	1
		FSS	SCX	1
		ENSIP	UFR SFA	1
			FSS	1
		SAFIRE	FSS	1
		UFR SFA	I-Médias	1
		UFR SHA	IUT de Poitiers	1
		SCX	MDE	1
		IUT de Poitiers	UFR Droit	1
		IUFM	UFR SFA	1
		UFR SFA	IUT de Poitiers	1
		SAFIRE	Fondation	1
		UFR L&L	IAE	1
		IUT de Poitiers	ENSIP	1
		UFR Droit	SAFIRE	1
		UFR SFA	ESPE	1
Total BIATSS				24

II.2. L'avancement et les promotions

II.2.1. L'avancement et les promotions des personnels enseignants

Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

Au 01/09/2013

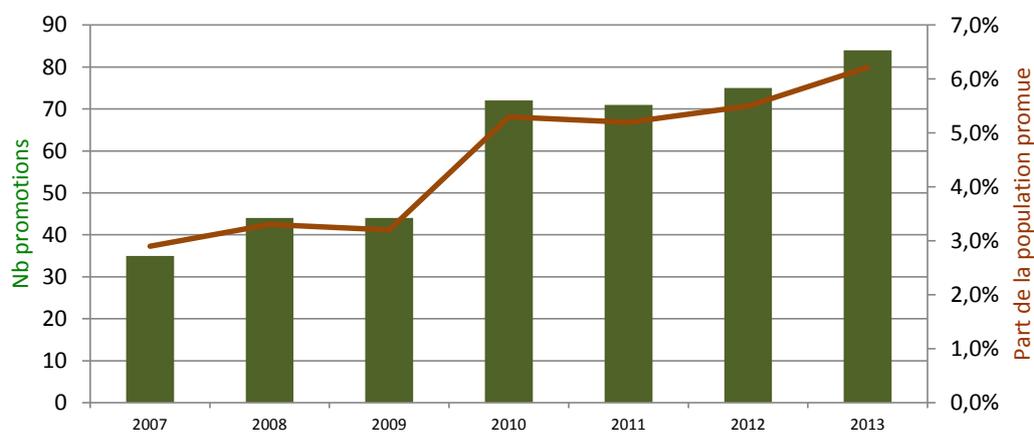
Population	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens. Chercheurs	5	4	9	8	32	40	49
Ens. Hosp. Univ.	0	1	1	3	11	14	15
Ens. Second degré	1	0	1	8	11	19	20
Ensemble	6	5	11	19	54	73	84

<i>Rappel 01/09/2012</i>	<i>75</i>
<i>Rappel 01/09/2011</i>	<i>71</i>
<i>Rappel 01/09/2010</i>	<i>72</i>
<i>Rappel 01/09/2009</i>	<i>44</i>

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2013

	2013	<i>Rappel 2012</i>	<i>Rappel 2011</i>	<i>Rappel 2010</i>
Ens. Chercheurs	5,3%	5,7%	4,3%	4,3%
Ens. Hosp. Univ.	14,3%	9,3%	9,5%	9,4%
Ens. Second degré	6,2%	3,9%	6,5%	6,3%
Ensemble	6,2%	5,5%	5,2%	5,3%



II.2.2. L'avancement et les promotions des personnels BIATSS

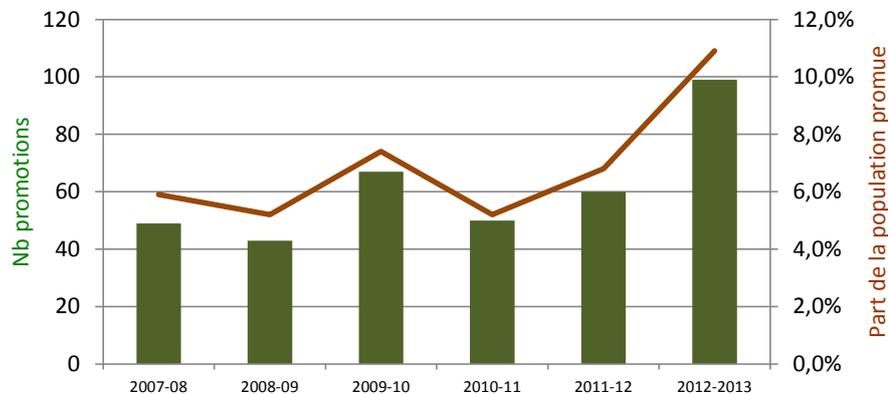
Nombre de personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion
2012-2013

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A			0	4		4	4
	B	2		2	7	1	8	10
	C			0	25		25	25
<i>Sous-total</i>		2	0	2	36	1	37	39
BIB	A	1		1		1	1	2
	B			0	2		2	2
	C			0	2		2	2
<i>Sous-Total</i>		1	0	1	4	1	5	6
ITRF	A	1	2	3	2	1	3	6
	B	6	3	9	6	6	12	21
	C			0	15	12	27	27
<i>Sous-Total</i>		7	5	12	23	19	42	54
Ensemble		10	5	15	63	21	84	99

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2011-2012</i>	6	54	60
<i>Rappel 2010-2011</i>	3	47	50
<i>Rappel 2009-2010</i>	8	59	67
<i>Rappel 2008-2009</i>	7	36	43

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2012-13

	2012-13	Rappel 2011-12	Rappel 2010-11	Rappel 2009-10
AENES	14,8%	15,2%	7,8%	7,8%
BIB	10,0%	3,3%	3,0%	3,1%
ITRF	5,9%	0,2%	5,8%	7,7%
Ensemble	10,9%	10,9%	6,2%	7,4%



II.2.3. Le Dispositif Sauvadet et la déprécarisation

Dans l'objectif de limiter les situations de précarité dans la fonction publique, la loi du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet met en place pour une durée de 4 ans un dispositif particulier d'accès aux corps et cadre d'emploi de la fonction publique.

Cette loi présente 3 volets prévoyant respectivement :

- l'ouverture, durant quatre ans, jusqu'au 13 mars 2016, de voies professionnalisées d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique;
- la transformation en contrats à durée indéterminée (CDI), à la date de publication de la loi, des contrats à durée déterminée (CDD) des agents justifiant d'une durée de service d'au moins six ans auprès de leur employeur à cette même date (trois ans pour les agents âgés de plus de cinquante-cinq ans) ;
- la clarification et l'harmonisation des cas de recours aux non-titulaires et la redéfinition des conditions de durée et de renouvellement des contrats.

Concernant l'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique, en décembre 2012, on décomptait 146 agents éligibles à ce dispositif, et un quart des postes occupés ont été ouverts à concours ou examens professionnels, soit 36 postes en 2013.

Bénéficiaires des concours et examens professionnels réservés en 2013.

catégorie	Effectifs	Dont femmes
A	7	4
B	6	5
C	23	1
Total	36	28

Au titre de la déprécarisation

Effectifs BIATSS devenus titulaires suite à un concours interne en 2013

catégorie	Effectifs	Dont femmes
C	3	1
Total	3	1

Bilan des titularisations BIATSS en 2013

	A	B	C	Total général	dont femmes
Concours externe		7		7	6
Concours interne			3	3	1
Concours Rectorat		1		1	1
Recrutement direct			2	2	2
Examen professionnel réservé - Sauvadet	7	6	23	36	28
TOTAL	7	14	28	49	38

Source : GPRH

II.3. La formation des personnels

II.3.1. Les chiffres de l'activité de Formation continue des personnels

Le plan de formation 2013

Le plan de formation est élaboré pour deux années, il prend en compte les besoins en compétences pour l'établissement, les services et les

1-Permettre à chacun de s'adapter aux exigences de son poste, de sa discipline ou de ses thématiques de recherche ainsi qu'à leurs

2-Permettre à chacun de se perfectionner au-delà des exigences de son poste/emploi type dans son métier

3-Développer de nouvelles compétences collectives

4-Renforcer le rôle de management de l'encadrement

5-Renforcer l'employabilité des agents contractuels

6- Intégrer les agents nouvellement recrutés

7-Diffuser la culture, la connaissance organisationnelle de l'UP

8-Développer le partage et la transmission des pratiques

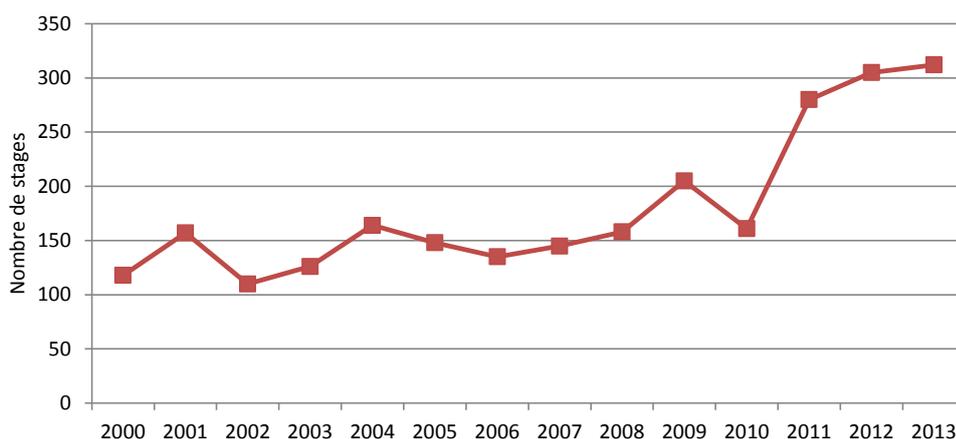
9-Accompagner les mobilités souhaitées ou subies

10-Accompagner les projets personnels professionnels des agents

Le plan de formation est accessible sur l'intranet : <http://intranet.univ-poitiers.fr/personnel/formation/index.php>

Définition : Un personnel qui a suivi au moins une formation est un **agent**. Un agent qui suit deux actions de formation va être comptabilisé deux fois comme **stagiaire**.

Evolution du nombre de stages de 2000 à 2013



Année	Nb stages
2008	158
2009	205
2010	161
2011	280
2012	305
2013	312

(Augmentation liée aux formations SIFAC - environ 40 sessions)

(Hausse liée aux formations de bibliothéconomie et ADE)

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2011

		2013		2012		2011	
		Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)
Cat A	Hommes	239	401	201	357	140	343
	Femmes	252	390	225	390	187	309
	Sous total	491	791	426	747	327	652
Cat B	Hommes	162	261	178	254	122	254
	Femmes	351	479	454	663	281	499
	Sous total	513	740	632	917	403	753
Cat C	Hommes	272	451	219	367	126	181
	Femmes	861	1117	714	1136	514	907
	sous total	1133	1568	933	1503	640	1088
Contractuels	Sous total	nd	nd	nd	nd	125	-
	Femmes	nd	nd	nd	nd	399	-
	Sous total	nd	nd	nd	nd	524	-
Total		2137	3099	1991	3167	1894	2493

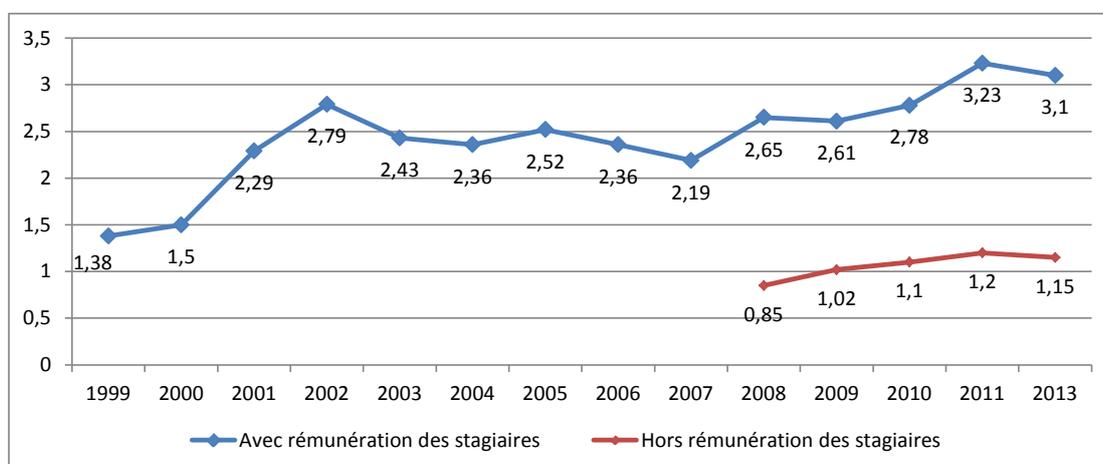
Analyse par catégorie FP (titulaires seulement)

% agents formés / total	Cat A	Cat B	Cat C
2008	55%	34%	35%
2009	60%	50%	62%
2010	60%	50%	62%
2011	69%	61%	59%
2012	60%	60%	60%
2013	75%	66%	78%

Nb de jours moyen de	Cat A	Cat B	Cat C
2008	1,8	2,0	2,0
2009	2,1	2,0	2,5
2010	2,1	2,0	2,5
2011	2,8	4,8	2,0
2012	2,7	3,3	2,5
2013	3,2	2,7	2,6

II.3.2. Les actions menées et leur coût

Evolution du % de la masse salariale de la Formation Continue de 2000 à 2013



Répartition du budget consommé formation par domaine en 2013

	2013	Pour rappel 2012
Informatique & multimédia	21 585 €	15 913 €
Travaux maintenance immobilière et logistique	8 259 €	15 628 €
Développement durable et responsabilité sociale	3 594 €	15 735 €
Insertion & Orientation	12 440 €	
Administration et pilotage	41 297 €	
Ressources humaines	5 696 €	
Gestion financière et comptable	4 525 €	91 721 €
Scolarité et formation	4 311 €	
Marchés achats	1 406 €	
Transversal	67 120 €	47 950 €
Accompagnement à la recherche	24 507 €	28 918 €
Bibliothèque & Documentation	18 127 €	15 027 €
Hygiène et sécurité	34 879 €	35 900 €
Relations internationales	29 377 €	35 965 €
Santé	9 148 €	3 900 €
Communication, édition	3 941 €	1 287 €
Accompagnements individuels	17 817 €	15 958 €
Total	308 028 €	323 902 €

Participation et répartition du budget consommé formation par domaine en 2013

	Nombre actions	inscrits	présents	coût
Informatique & multimédia	29	321	295	21 585 €
Travaux maintenance immobilière et logistique	8	68	66	8 259 €
Développement durable et responsabilité sociale	3	131	118	3 594 €
Insertion & Orientation	40	421	344	12 440 €
Administration et pilotage	18	87	81	41 297 €
Ressources humaines	9	49	48	5 696 €
Gestion financière et comptable	16	115	107	4 525 €
Scolarité et formation	16	168	145	4 311 €
Marchés achats	3	3	3	1 406 €
Transversal	19	487	466	67 120 €
Accompagnement à la recherche	18	59	57	24 507 €
Bibliothèque & Documentation	91	439	426	18 127 €
Hygiène et sécurité	20	456	422	34 879 €
Relations internationales	15	92	91	29 377 €
Santé	5	33	32	9 148 €
Communication, édition	2	10	10	3 941 €
Accompagnements individuels (cf tableau ci-joint)			20	17 817 €

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2013

VAE	
Diplôme	Nombre de personnes
Bac pro Secretariat	1
BTS Etude et économie de la construction	1
CAP Maintenance et hygiène des locaux	1
BTS Comptabilité	1
DIUST / T1	1
Master Enseignement et formation en lettres classiques et modernes	1

DIF		
Libellé formation / Diplôme	Volume horaire au titre du DIF	Nombre de personnes
Formation AUTOCAD	24	2
Comptabilité électromagnétique	18	1
DU Bâtiment durable T1	120	1
Master 2 Carrières judiciaires	120	1
Développer et mobiliser un réseau territorial et bénévoles	16	1
Préparation Concours IPAG	55	1
DIF et CFP (voir ci-dessous) Technicien d'assistance en informatique	120	1

CFP	
Diplôme	Nombre de personnes
CFP et DIF (voir ci-dessus) Technicien d'assistance en informatique	1
CFP Agrégation interne anglais	1

Bilan	
Type de bilan	Nombre de personnes
Bilan Professionnel	8

Bilan financier 2013 de l'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement	19 744 €
---------------------------------	-----------------

III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION

III.1. Les modalités de service

III.1.1. Les agents à temps partiel

Répartition des agents titulaires à temps partiel selon la quotité travaillée

Au 01/10/2013

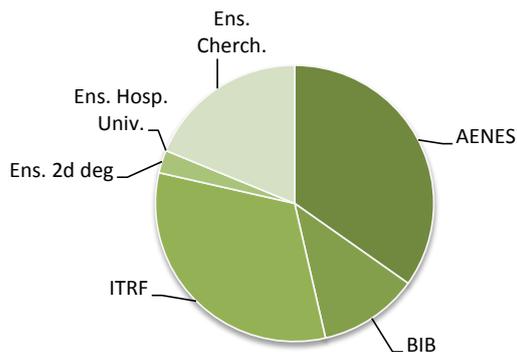
Population		Quotité de temps travaillé							% agents à temps partiel dans la population	% femmes dans temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs	3	5	1	9	3	21	856	2,4%	80%
	Ens Hosp. Univ.	0	0	0	0	0	0	100	0,0%	0%
	Ens. Second degré	0	0	0	3	0	3	287	1,0%	67%
	Contractuels	45	2	1	1	0	49	412	10,6%	18%
Sous-Total Enseignants		48	7	2	13	3	73	1655	4,2%	78%
BIATSS	AENES	1	2	0	33	3	39	209	15,7%	92%
	BIB	0	0	1	11	1	13	45	22,4%	100%
	ITRF	1	1	0	28	6	36	505	6,7%	81%
	Contractuels	22	3	4	16	5	50	297	14,4%	84%
Sous-Total BIATSS		2	3	1	72	10	88	1056	7,7%	91%
Ensemble		50	10	3	85	13	161	2711	5,6%	88%

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2012</i>	8	3	3	89	15	118	2231	5,0%
<i>Rappel 2011</i>	6	4	3	88	14	115	2223	4,9%
<i>Rappel 2010</i>	11	6	5	102	12	136	2137	6,0%
<i>Rappel 2009</i>	14	6	4	105	18	147	2171	6,3%

Note de lecture : Au 01/10/2013, 5 agents travaillent à 50% à l'Université de Poitiers

Répartition des agents à temps partiel selon la population



Indications complémentaires

Proportion d'agents à temps partiel par rapport à la population BIATSS

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

	2013	Rappel 2012	Rappel 2011	Rappel 2010
A	10,8%	5,7%	5,7%	5,9%
B	10,4%	8,3%	8,3%	10,6%
C	13,1%	11,9%	11,9%	15,0%

	2013	% femmes dans temps partiel
Enseignants		36,1%
BIATSS	A	78,8%
	B	90%
	C	91%

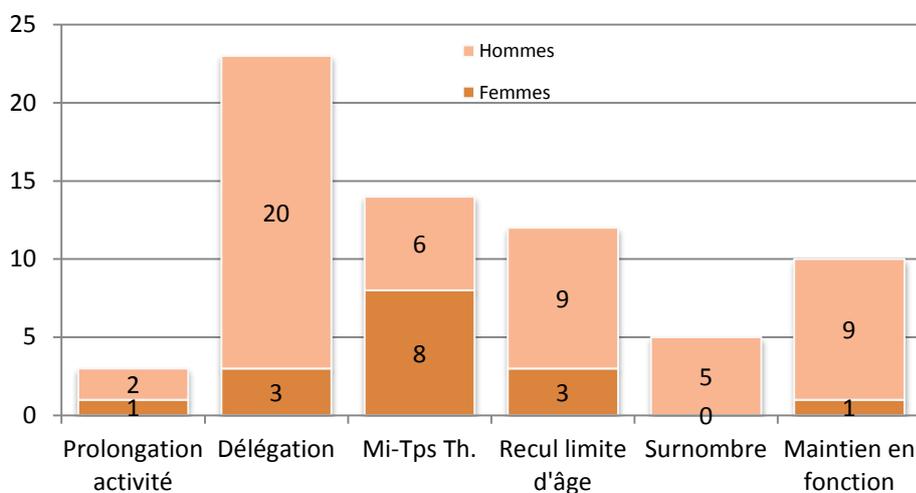
III.1.2. Les autres modalités de service

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contract.	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ.	Contract.		
Prolongation d'activité art 69					3				3	1
Délégation					23				23	3
Mise à disposition					0				0	0
Mi-temps thérapeutique	1		9	1	2			1	14	8
Maintien en fonction	1		1		6	1	3		12	3
Recul de la limite d'âge					3		2		5	0
Surnombre					6		4		10	1
Ensemble	2	0	10		43	1	9		67	16

<i>Rappel 2011-12</i>	1	0	10	nd	46	0	7	nd	64
<i>Rappel 2010-11</i>	5	1	5	nd	45	2	9	nd	67
<i>Rappel 2009-10</i>	5	0	9	nd	37	4	6	nd	61
<i>Rappel 2008-09</i>	6	1	0	nd	21	3	6	nd	37

Répartition des personnels selon la modalité de service



III.1.3. Le personnel logé

L'université possède 35 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers
Au 01/10/2013

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total
	Catégorie FP de l'occupant				
	A	B	C		
CEAT			2		2
ENSIP		1	1		2
FSS			2		2
IAE			1		1
ESPE	1	1	2		4
IUT de Poitiers		1	3		4
IUT d'Angoulême			1		1
Maison Des Etudiants			1		1
Service Commun de Documentation			2		2
Services Centraux			1		1
DLPI			2		2
UFR Droit et Sciences Sociales			3		3
UFR Lettres et Langues			2		2
UFR Médecine Pharmacie			1		1
UFR SFA.			3		3
UFR SHA		1	2		3
UFR Sc. Economiques		1			1
Total	1	5	29	0	35

III.2. Les congés annuels

III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC

Définitions: HAMAC est la base de gestion des congés et absences des agents de l'Université de Poitiers.
Un utilisateur est un agent qui a saisi au moins un congé annuel dans la base.

Le nombre d'utilisateurs de la base HAMAC a crû depuis sa mise en place. En 2009, il y avait 999 utilisateurs. En 2013, on en compte 1100.

A noter que les personnels enseignants n'utilisent pas cet outil de par la particularité de leur activité.

	Nombre d'utilisateurs
2009	999
2010	1052
2011	1070
2012	1062
2013	1100

III.2.2 Les autorisations d'absence

Source : base Hamac

Le calcul du nombre de jours s'est fait sur la base qu'une journée de travail est équivalente à 7 heures

Type	Effectifs			Nb jours			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Concours	Concours Education nationale	21	65	86	54,0	194,5	248,5
	Autres ministères	4	11	15	9,0	11,4	20,4
Motif "élu local"	Crédit heures élu local	2	3	5	4,9	14,7	19,6
	Reunion élus	4	5	9	26,8	48,2	75,0
	Formation élu local	1		1	1,2		1,2
Maladie, décès	Décès / maladie très grave	11	14	25	33,4	26,8	60,2
	Visites médicales suite demande administrative	3	1	4	0,9	0,3	1,2
	Cohabitation maladie contagieuse	1	1	2	3,8	1,0	4,8
	Grossesse		4	4		6,2	6,2
Mariage, naissance, fêtes	Congé pour adoption	1		1	7,2		7,2
	Mariage ou PACS	3	7	10	5,4	23,1	28,5
	Naissance	7		7	34,1		34,1
	Fêtes religieuses	1		1	0,9		0,9
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	1	2	3	0,1	3,0	3,1
	Garde enfant	37	91	128	107,8	287,7	395,5
	Rentrée scolaire	1	2	3	0,1	0,7	0,8
Préparation concours	Preparation concours cat A	5	6	11	8,5	11,0	19,5
	Preparation concours cat B	7	33	40	10,7	45,7	56,4
	Preparation concours cat C		5	5		5,5	5,5
Motifs syndicaux	Heure mensuelle information syndicale	9	7	16	1,1	1,0	2,1
	Congrès Réunion locale / nationale syndicat	2	3	5	2,6	3,2	5,8
	Formation syndicale	5	2	7	9,3	2,4	11,7
	Décharge syndicale	6		6	37,1		37,1
	Autorisation d'absence à titre	7	4	11	43,8	5,7	49,5
	Travail paritaire	2	1	3	4,7	7,1	11,8
Absence pour Formation		36	98	134	104,5	303,8	408,3
Absence pour enseignement		7		7	29,3	0,0	29,3
Election Prud homales		1		1	2,4		2,4
Période Fermeture décalée		1		1	1,1		1,1
TOTAL		186	365	551	544,7	1003,0	1547,7
<i>Rappel 2012</i>					<i>1100,5</i>		
<i>Rappel 2011</i>					<i>1477,8</i>		

III.3. Les congés maladie et les autres congés

II.3.1. Les congés ordinaires de maladie des personnels de l'UP

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2012 et le 31/08/2013

Les congés ordinaires de maladie (COM)							
Population BS 2014		Nbre d'arrêts		Total des arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	64	45	109	1338	37	25
	Ens HU	2	9	11	203	2	5
	Ens 2nd degré	31	22	53	658	23	14
	Ens Contractuels	60	3	63	2072	24	3
BIATSS	AENES	160	11	171	1580	70	6
	BIB	21	28	49	396	12	10
	ITRF	240	172	412	4302	94	78
	BIATSS contractuels	180	49	229	2072	94	24
Ensemble		758	339	1097	12621	356	165

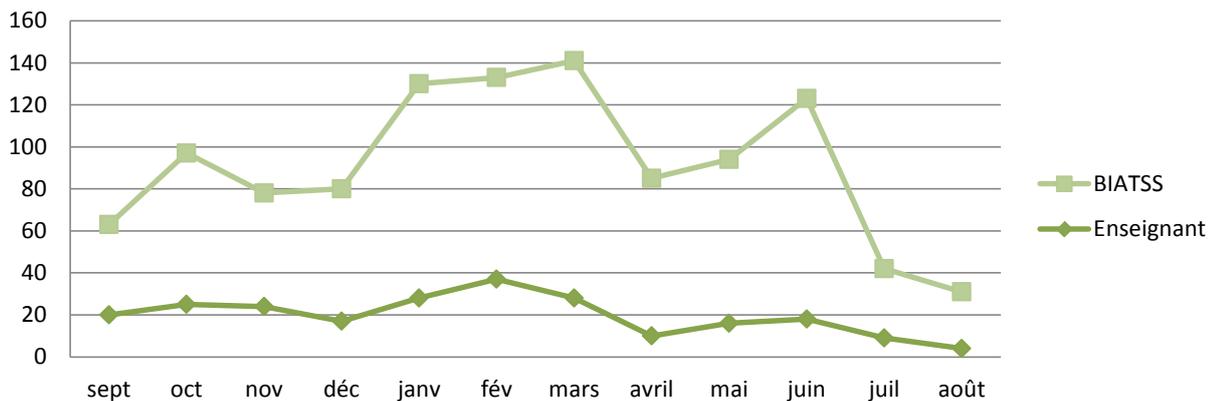
<i>Rappel 2011-2012*</i>	877	8822	433
<i>Rappel 2010-2011*</i>	1319	11159	576

* Les données sur ces années tiennent compte uniquement des fonctionnaires

NB : les congés pour grossesse pathologique sont compris dans les COM

Le jour de carence pour les fonctionnaires a été mis en place entre le 01/01/2012 et le 01/01/2014

Répartition mensuelle des arrêts pour congés ordinaires de maladie



Indications complémentaires

% agents ayant eu un COM selon la durée totale des COM

	3 jours et -	4 jours et +
2012-13	26,3%	73,7%
<i>Rappel 2011-12*</i>	23,1%	76,9%
<i>Rappel 2010-11*</i>	29,2%	70,8%

% agents ayant eu au moins un COM par rapport à la population totale de l'UP

	% agents
2012-13	15,7%
<i>Rappel 2011-12*</i>	19,2%
<i>Rappel 2010-11*</i>	24,5%

III.3.2. Les autres congés

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée ou un accident de service (Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Population		Congés Longue durée, Longue Maladie et Grave Maladie					
		Nbre d'arrêts		Total des arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	5		5	815	3	
	Ens HU		2	2	454		1
	Ens 2nd degré	4		5	912	3	
	Ens Contractuels		1		201		1
BIATSS	AENES	4	1	14	1581	4	1
	BIB			1			
	ITRF	16	5	27	3898	12	3
	BIATSS contractuels	3		3	396	2	
Ensemble		32	9	57	8257	24	6
<i>Rappel 2011-2012</i>				<i>74</i>	<i>9318</i>	<i>39</i>	
<i>Rappel 2010-2011</i>				<i>78</i>	<i>8398</i>	<i>35</i>	

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2013 au 31/08/2014

Population		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle					
		Nbre d'arrêts		Total des arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs		5	5	370		2
	Ens HU			0			
	Ens 2nd degré			0			
	Ens Contractuels	1		1	121	1	
BIATSS	AENES	3	1	4	64	3	1
	BIB			0			
	ITRF	22	17	39	1616	8	4
	BIATSS contractuels	5	1	6	60	2	1
Ensemble		31	24	55	2231	14	8
<i>Rappel 2011-2012</i>				<i>34</i>	<i>1560</i>	<i>11</i>	
<i>Rappel 2010-2011</i>				<i>59</i>	<i>1993</i>	<i>22</i>	

Nombre d'agents ayant eu au moins un congé d'adoption,
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
				Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	1	60	0	1

<i>Rappel 2011-2012</i>	0	0	0
<i>Rappel 2010-2011</i>	0	0	0

Nombre d'agents fonctionnaires ayant eu au moins un congé maternité,
ou de paternité (Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

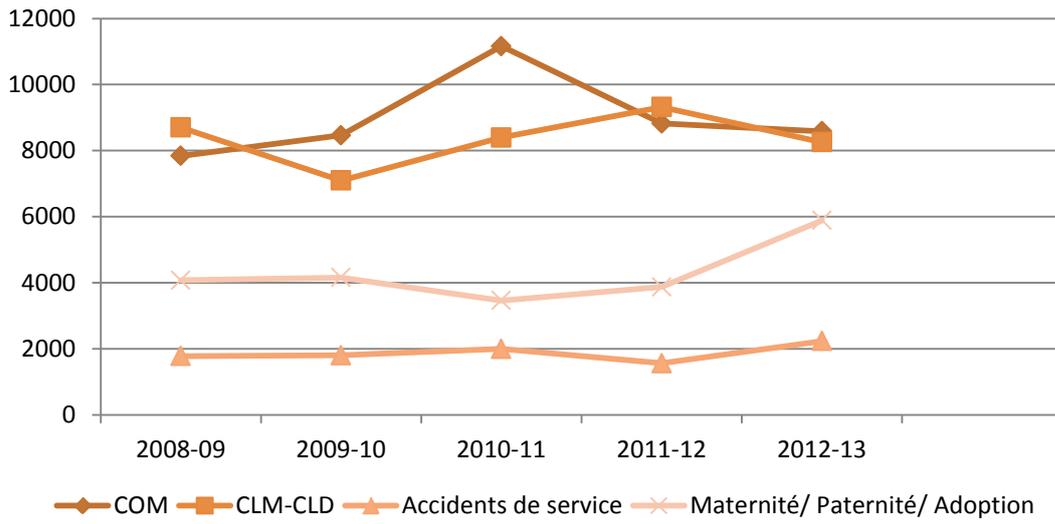
Population		Congés Maternité		
		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectif
Enseignants	Ens Chercheurs	8	1096	8
	Ens HU	1	112	1
	Ens 2nd degré	3	406	3
	Ens Contractuels	15	1704	15
BIATSS	AENES	2	294	2
	BIB	1	113	1
	ITRF	5	636	5
	BIATSS contractuels	11	1190	11
Ensemble		46	5551	46

<i>Rappel 2011-2012</i>	45	3661	45
<i>Rappel 2010-2011</i>	46	3256	35

Population		Congés Paternité		
		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au
Enseignants	Ens Chercheurs	12	131	12
	Ens HU			
	Ens 2nd degré	4	45	4
	Ens Contractuels	4	44	4
BIATSS	AENES	1	11	1
	BIB			
	ITRF	4	44	4
	BIATSS contractuels	2	29	2
Ensemble		25	275	25

<i>Rappel 2011-2012</i>	19	208	19
<i>Rappel 2010-2011</i>	18	203	18

Evolution du nombre de jours de congés des agents de l'UP par type de congés

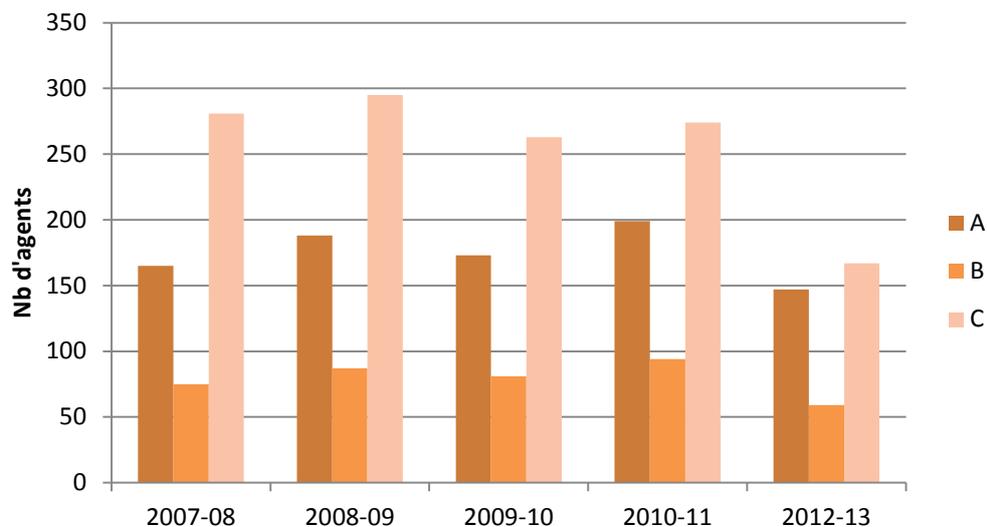


III. 3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Evolution des COM de 2007-08 à 2012-13

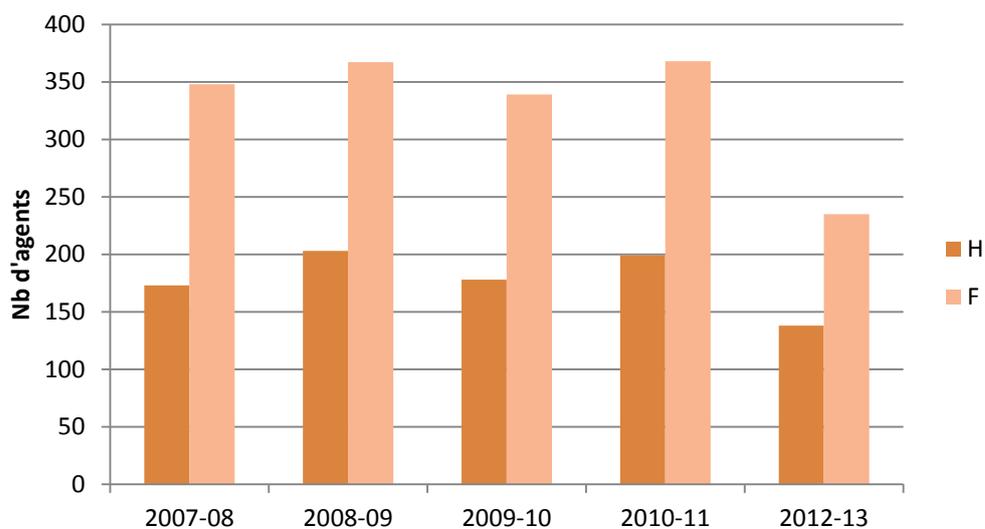
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2013	Nb agents	% Pop de référence
A	168	11,0%
B	80	33,3%
C	218	45,9%

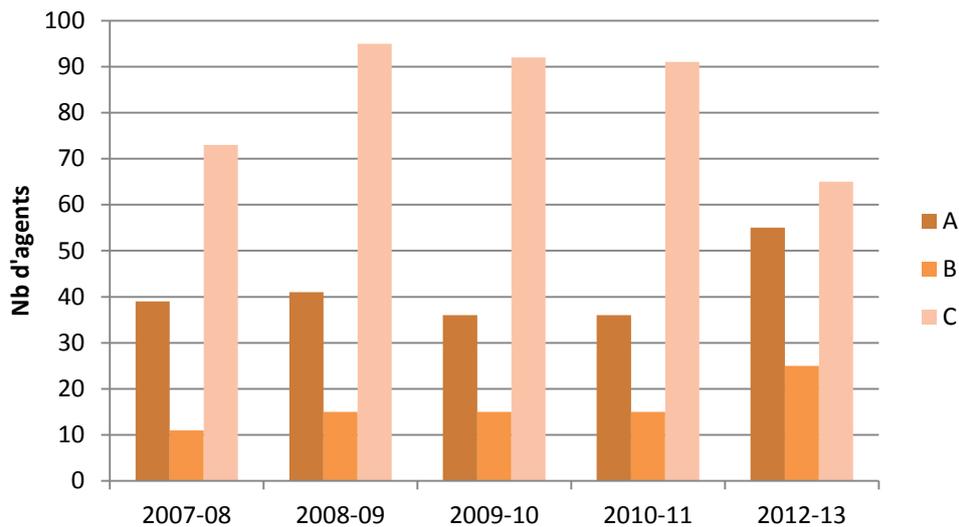
Détail par sexe



2013	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	175	14,8%
Femmes	291	27,4%

Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2013	Nb agents	% Pop de référence
A	51	6,3%
B	27	29,0%
C	76	11,6%

Détail par sexe

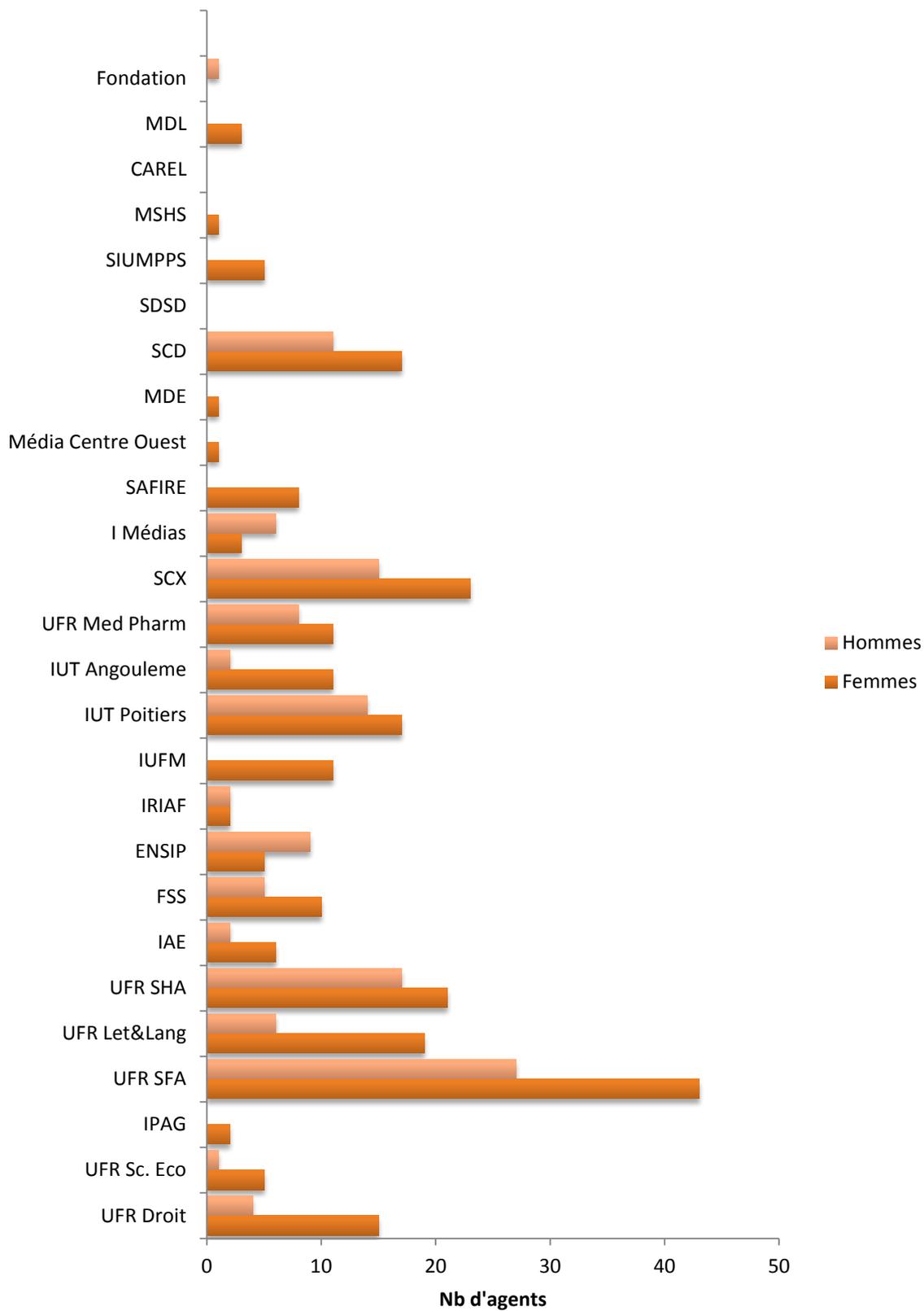


2013	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	30	4,5%
Femmes	124	14,0%

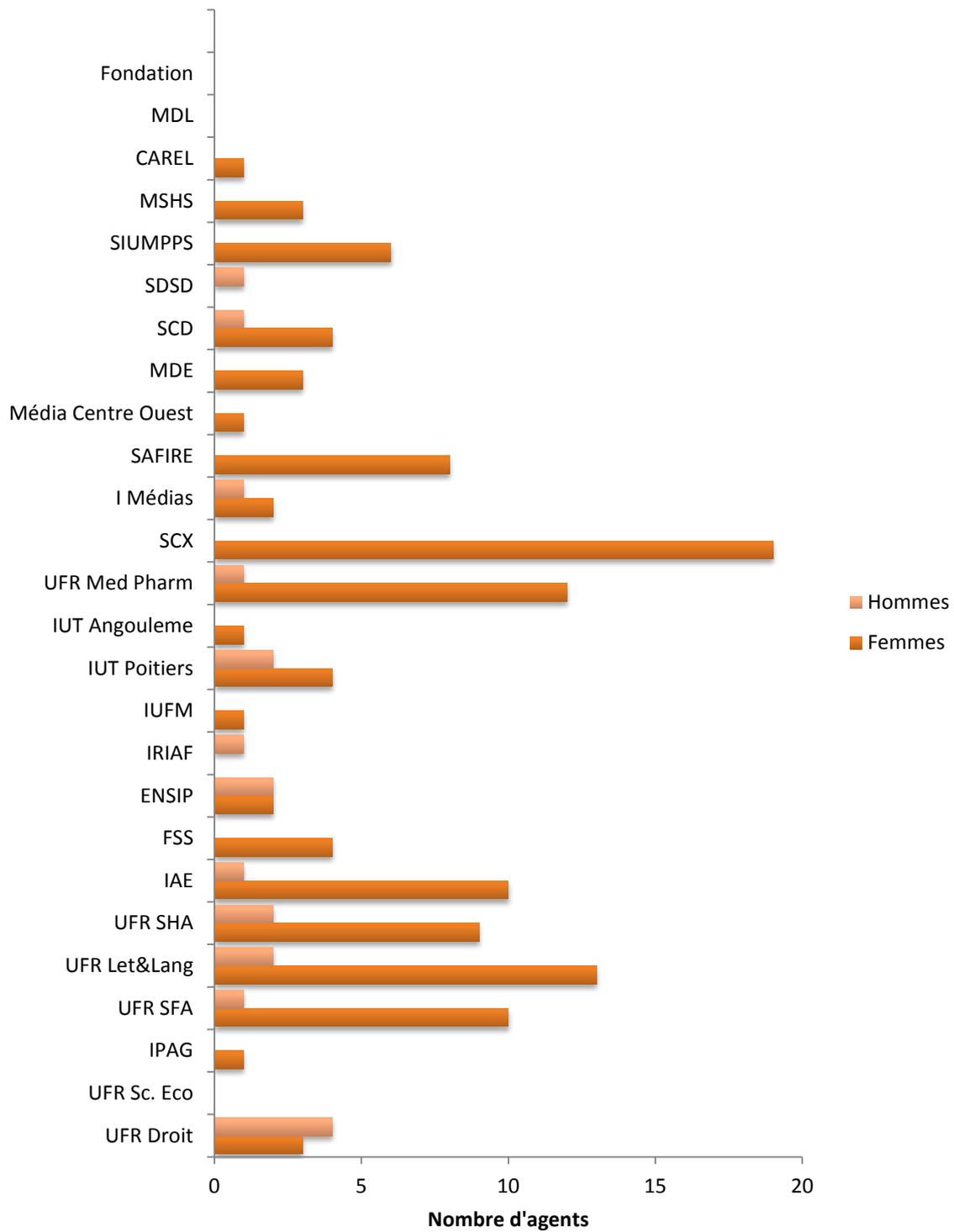
B.Détail des effectifs par lieu d'affectation du 01/09/2012 au 31/08/2013

Composantes	EFFECTIFS			
	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
UFR Droit	15	4	3	4
UFR Sc. Eco	5	1		
IPAG	2		1	
UFR SFA	43	27	10	1
UFR Let&Lang	19	6	13	2
UFR SHA	21	17	9	2
IAE	6	2	10	1
FSS	10	5	4	
ENSIP	5	9	2	2
IRIAF	2	2		1
IUFM	11		1	
IUT Poitiers	17	14	4	2
IUT Angouleme	11	2	1	
UFR Med Pharm	11	8	12	1
SCX	23	15	19	
I Médias	3	6	2	1
SAFIRE	8		8	
Média Centre O	1		1	
MDE	1		3	
SCD	17	11	4	1
SDDSD				1
SIUMPPS	5		6	
MSHS	1		3	
CAREL			1	
MDL	3			
Fondation		1		

Répartition des titulaires ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation



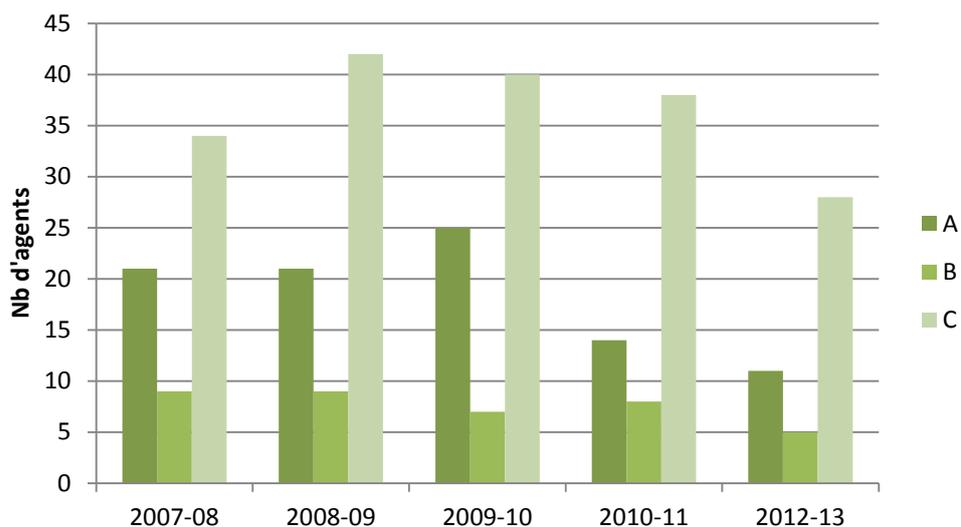
Répartition des contractuels ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation



C. Evolution des autres congés maladie de 2007-08 à 2012-13

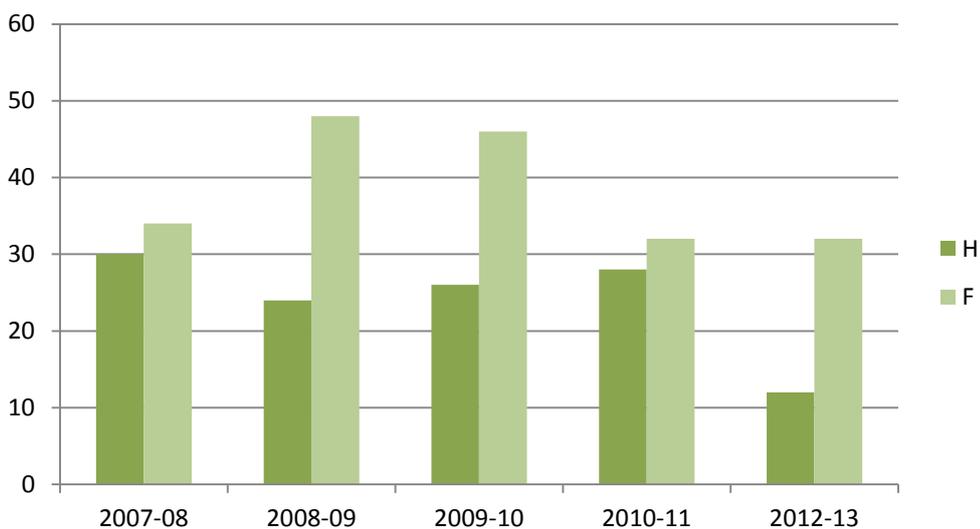
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2013	Nb agents	% Pop de référence
A	11	0,7%
B	5	2,1%
C	26	5,5%

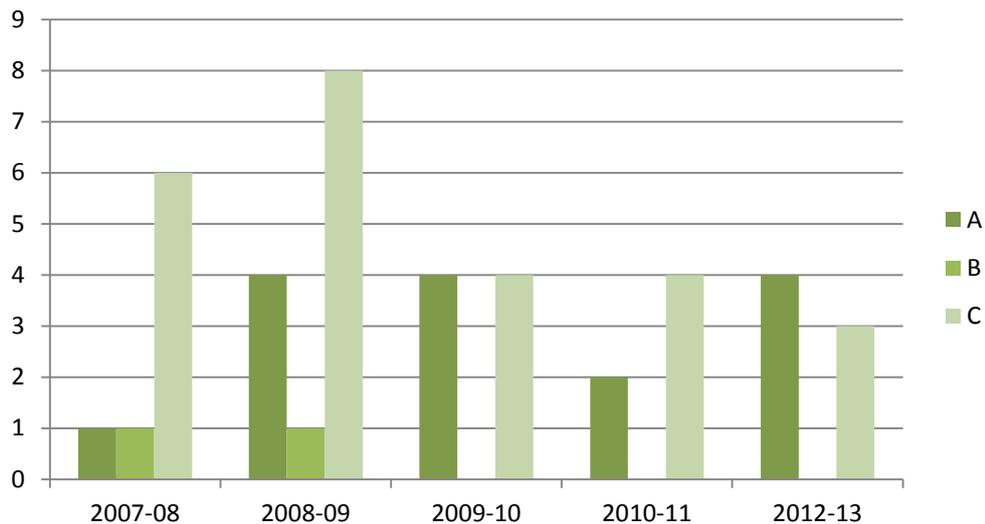
Détail par sexe



2013	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	12	1,0%
Femmes	32	3,0%

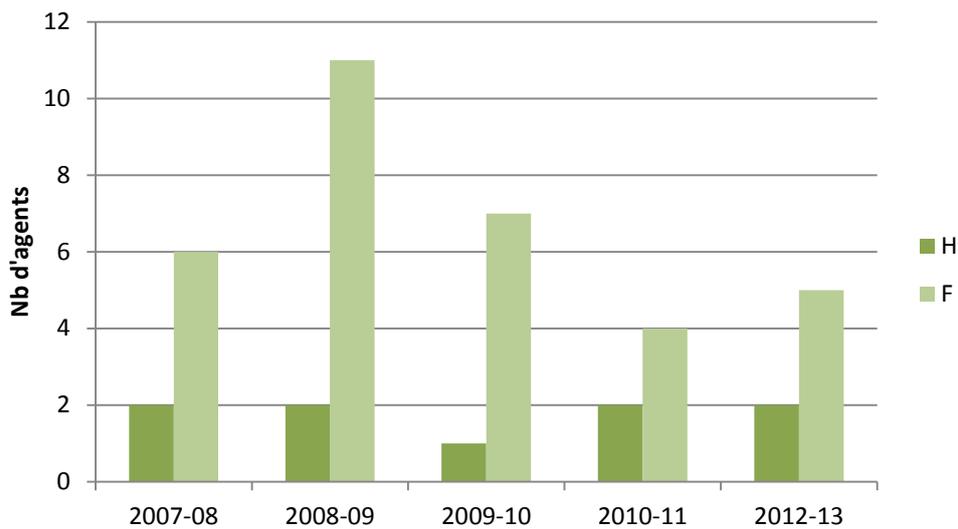
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2013	Nb agents	% Pop de référence
A	4	0,5%
B	3	3,2%
C	7	1,1%

Détail par sexe

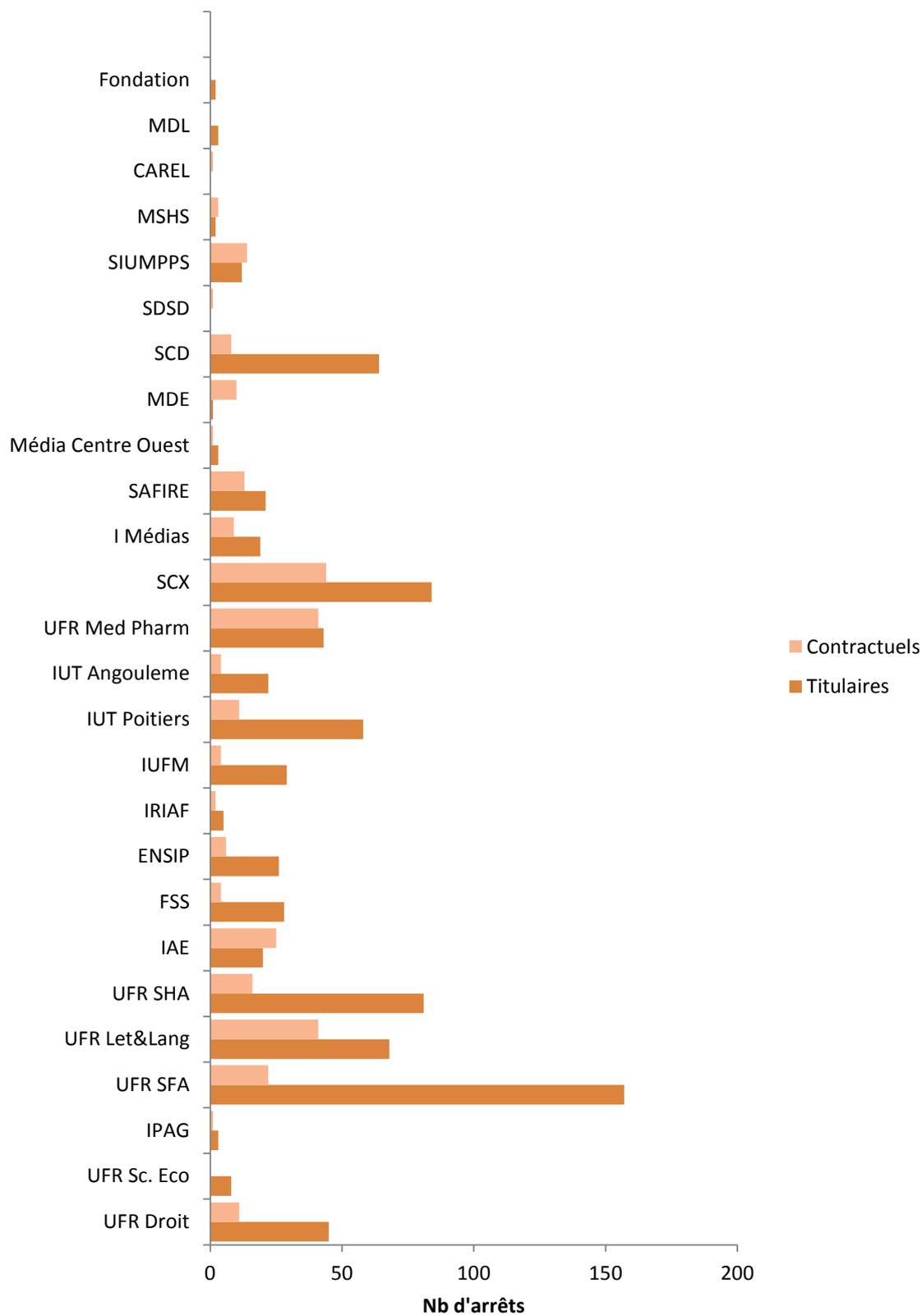


2013	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	2	0,3%
Femmes	5	0,6%

D.Analyse des arrêts en fonction du lieu d'affectation pour 2012-13

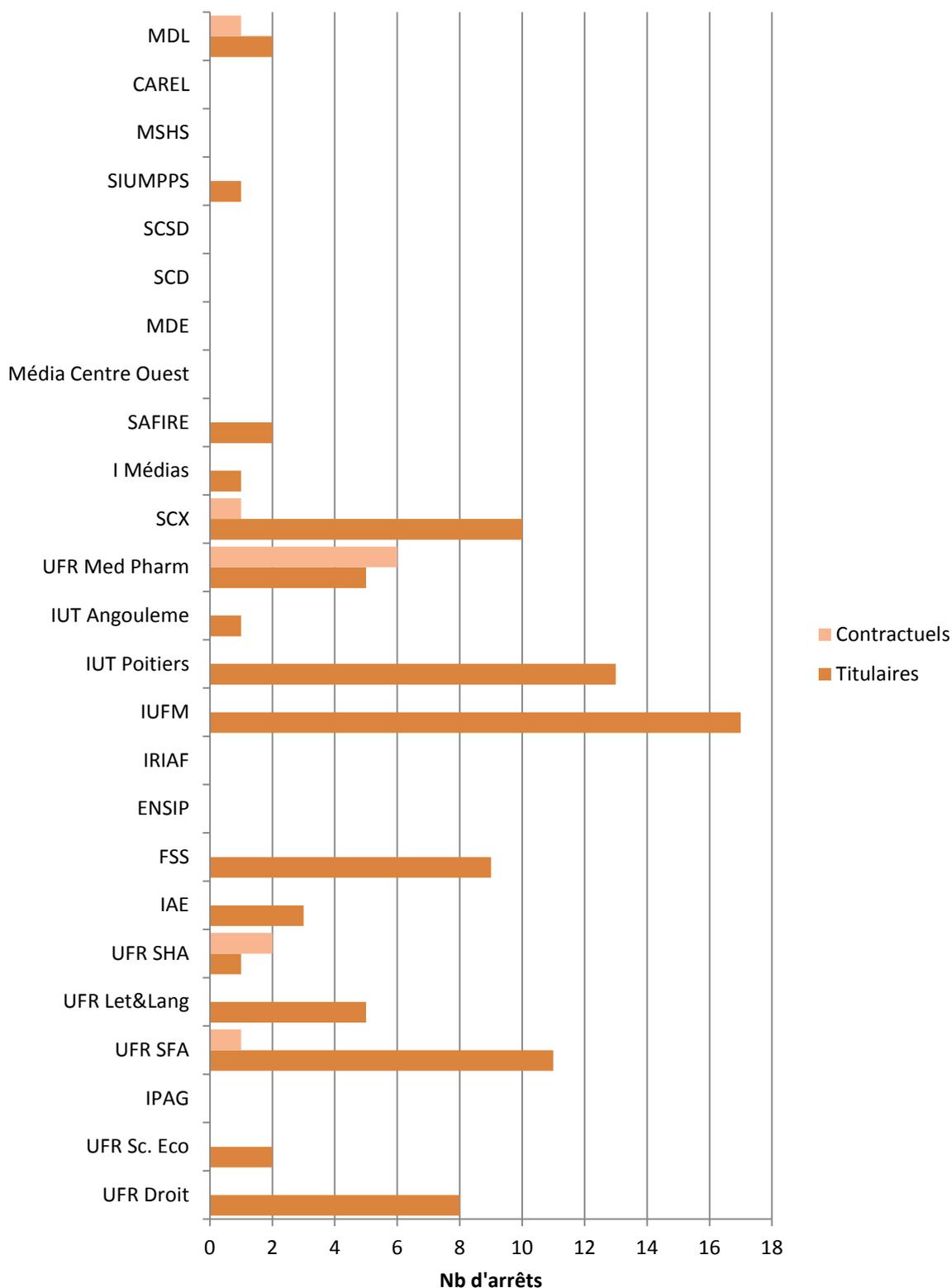
Analyse des COM

Répartition du nombre d'arrêts pour COM par lieu d'affectation



Analyse des autres congés maladie

Répartition du nombre d'arrêts des autres congés par lieu d'affectation



III.4. Les Rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2013

Population	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
Ens. 1er et 2nd degré	Professeur des écoles	349	783	4	658	695
	Prof. Agrégé	379	963	143	483	963
	Prof. Certifié	349	783	116	445	783
	Prof Lycée Prof.	349	783	7	531	741
	Prof. EPS	349	783	27	458	783
	<i>Sous-total</i>			297		
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	658	1320	246	658	1320
	Maître de Conf.	454	963	600	454	963
	<i>Sous-total</i>			846		
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	658	1320	77	658	1320
	Maître de Conf. Hosp.	454	963	24	454	963
	<i>Sous-total</i>			101		
Pers. D'insp/Orientatio	CPE	349	783	2	612	612
	<i>Sous-total</i>			2		
Total				1246		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2013

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré /IA IPR	Inférieur à 601	39	40	79
	601 à 800	76	97	173
	801 à 950	12	21	33
	Supérieur à 950	5	9	14
	<i>Sous-total</i>		132	167
Ens. Chercheurs	Inférieur à 601	39	46	85
	601 à 800	179	244	423
	801 à 950	56	98	154
	Supérieur à 950	36	148	184
	<i>Sous-total</i>		310	536
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 601	3	5	8
	601 à 800	9	10	19
	801 à 950	3	13	16
	Supérieur à 950	6	52	58
	<i>Sous-total</i>		21	80
Total		463	783	1246

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2013

Pop.	Cat	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
AENES	A	Secr. général d'Université	658	1058	1	746	1320
	A	Agent comptable	582	963	1		
	A	ADMENESR	658	963	1		
	A	Conseiller Adm. Scol. Et Univ.	453	798	1		
	A	Attaché (AAENES)	434	821	32	376	783
	A	Infirmière	349	604	6	423	566
	B	Secrétaire (SAENES)	326	562	59	325	519
	B	Assistante Sociale	327	562	2	366	431
	C	Adjoint (ADJENES)	321	462	142	312	430
	C	Adjoint Technique (ATEC)	321	462	38	312	430
		<i>Sous-total</i>			283		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	430	1164	12	642	821
	A	Bibliothécaire	349	642	6	349	619
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	326	562	18	358	494
	C	Magasinier	321	462	22	311	416
			<i>Sous-total</i>			58	
ITRF	A	Ing. de recherche RF	412	963	26	464	881
	A	Ing. d'études RF	370	783	64	370	783
	A	Assistant ingénieur RF	339	604	33	371	573
	B	Technicien RF	326	562	139	314	540
	C	ATRF	321	430	228	309	392
		<i>Sous-total</i>			490		
Total BIATSS					831		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2013

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 321	52	3	55
	321 à 400	122	29	151
	401 à 550	48	10	58
	Supérieur à 550	17	2	19
	<i>Sous-total</i>	239	44	283
BIB	Inférieur à 321	7	6	13
	321 à 400	14	6	20
	401 à 550	8	9	17
	Supérieur à 550	5	3	8
	<i>Sous-total</i>	34	24	58
ITRF	Inférieur à 321	105	58	163
	321 à 400	73	88	161
	401 à 550	45	76	121
	Supérieur à 550	11	34	45
	<i>Sous-total</i>	234	256	490
Total		507	324	831

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2013

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de Recherche	81	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	38	309	673
Associés professeurs (mi-temps)	7	397	492
Enseignants CDI	9	432	672
Enseignants CDD	13	367	704
Lecteur	22	321	321
Maitre de langues	4	417	417
Invité 1 an	2	821	821
Total	176		

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2013

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	40	353	1004
	B	23	316	336
	C	79	310	318
	<i>Sous-Total</i>	<i>142</i>		
CDD	A	67	0	686
	B	42	309	420
	C	81	309	314
	<i>Sous-Total</i>	<i>332</i>		
Apprenti		5	73	81
Ensemble		479		

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2013

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	123	1684,93	2024,70
Ch.cli.univ-ass.hôp.	65	789,31	1622,04

POLITIQUE DE L'UNIVERSITE DE POITIERS A L'EGARD DES PERSONNELS CONTRACTUELS BIATSS

Le Conseil d'Administration du 07 juillet 2008 a adopté la proposition faite par le CTP de transformer certains CDD en CDI, d'améliorer la grille de rémunération et le régime indemnitaire.

Conditions de passage de CDD à CDI :

Il a été décidé que certains contrats pouvaient donner lieu à un CDI à condition de répondre aux critères suivants :

- l'agent contractuel en poste à l'Université doit avoir une ancienneté minimale en équivalent temps plein de 20 mois entre le 01/07/2005 et le 31/08/2008, quel que soit le type de contrat de droit public pour cette période (budget état ou ressources propres),
- le besoin exprimé par le service doit avoir un caractère permanent.

Sont exclus de cette mesure les contrats de recherche, les contrats d'allocataires, les contrats de travail étudiants, les contrats de vacances administratives et les contrats de suppléances sur congés maladie et maternité de titulaires.

Calcul de l'ancienneté prise en compte pour le reclassement :

Lorsque les critères d'attribution sont réunis, l'ancienneté globale de l'agent au sein de l'Université de Poitiers est prise en

- 75% de l'ancienneté totale pour les catégories C
- 25% de l'ancienneté totale pour les catégories B
- 50% des 12 premières années puis 25% des suivantes

Seuls les services de droit public à l'Université de Poitiers sont pris en compte.

Une progression d'échelon est également mise en place. Le temps de passage entre deux paliers est calculé sur la base d'une fois et demie celui d'un titulaire et le nombre total d'échelons est plafonné à la moitié de la grille du corps de référence.

Grilles d'avancement :

Catégorie C

ADJAENES et ADTRF Echelle 3					ADJAENES et ADTRF Echelle 5				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM	Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	308	1	12	18	18	310
2	24	36	54	309	2	24	36	54	311
3	24	36	90	310	3	24	36	90	312
4	36	54	144	311	4	36	54	144	314
5	36	54	198	312	5	36	54	198	318
6	36	54	252	313	6	36	54	252	328
7	48	72	324	315	7	72	108	360	338
8	48	72	396	319	8	72	108	468	350
9	48	72	468	326	9	72	108	576	362
10	48	72	540	338	10	72	108	684	379
11			540	355	11			684	392

Catégorie B

TECH				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	311
2	18	27	45	312
3	18	27	72	319
4	18	27	99	325
5	18	27	126	339
6	24	36	162	352
7	36	54	216	362
8	36	54	270	370
9	36	54	324	384
10	36	54	378	395
11	36	54	432	418
12	48	72	504	439
13			504	463

BIB ADJ SPE				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	314
2	18	27	45	316
3	18	27	72	325
4	18	27	99	334
5	18	27	126	345
6	24	36	162	358
7	36	54	216	371
8	36	54	270	384
9	36	54	324	400
10	36	54	378	420
11	48	72	450	443
12			450	466

INFIRMIERE				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	327
2	24	36	54	332
3	36	54	108	346
4	36	54	162	370
5	48	72	234	394
6	48	72	306	420
7	48	72	378	450
8			378	483

SAENES				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	314
2	18	27	45	316
3	18	27	72	325
4	18	27	99	334
5	18	27	126	345
6	24	36	162	358
7	36	54	216	371
8	36	54	270	384
9	36	54	324	400
10	36	54	378	420
11	36	54	432	443
12	48	72	504	466
13			504	486

Catégorie A

ASI				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	339
2	18	27	45	353
3	18	27	72	371
4	24	36	108	387
5	24	36	144	404
6	24	36	180	423
7	24	36	216	440
8	24	36	252	457
9	24	36	288	474
10	24	36	324	490
11	24	36	360	505
12	24	36	396	522
13	24	36	432	538
14			432	551

IGE				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	370
2	18	27	45	386
3	18	27	72	405
4	18	27	99	426
5	18	27	126	448
6	18	27	153	467
7	18	27	180	492
8	24	36	216	510
9	24	36	252	536
10	24	36	288	561
11	24	36	324	574
12	24	36	360	597
13	24			619

BIB				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	349
2	24	36	54	376
3	24	36	90	407
4	36	54	144	439
5	36	54	198	467
6	36	54	252	500
7	36	54	306	517
8	36	54	360	550
9	36	54	414	582
10	48	72	486	619
11				642

IGR				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	412
2	18	27	45	437
3	18	27	72	464
4	24	36	108	492
5	24	36	144	514
6	24	36	180	550
7	24	36	216	582
8	24	36	252	619
9	36	54	306	658
10	36	54	360	686
11				713

MED EN				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	379
2	12	18	36	416
3	18	27	63	441
4	18	27	90	476
5	18	27	117	514
6	24	36	153	546
7	24	36	189	582
8	24	36	225	619
9	24	36	261	635
10	24	36	297	673
11				696

III.4.2 Les éléments de rémunérations complémentaires

A. Les primes des personnels enseignants

Année 2013-2014

Suite au CA du 23 novembre 2012 (Délibération n°2012-11-23 n°30) les enseignants chercheurs bénéficiant de ce dispositif perçoivent un montant unique d'un taux trimestriel de 1300 €. Les enseignants-chercheurs bénéficiant de cette prime ultérieurement à cette décision relèvent de taux différenciés.

Prime d'Excellence Scientifique	Bénéficiaires	Taux trimestriel	Nb agents
	MCF	888,96	41
	PR 2C	1284,17	13
	PR 1C et CE	1679,34	34
	Bénéficiaire Délégation IUF senior	2500	1
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500	2
	Taux unique (CA du 23 Nov 2012)	1300	118
	Taux hérité suite à mutation	1250	1
	Total		210

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Bénéficiaires	Taux semestriel	Nb agents
	Ens. chercheurs	622,49	843
	Ens. Premier degré		5
	Ens. Second degré		302
	ATER		62
	Associés		3
	Total		1215

Année 2013-2014

Prime pour Charges Administratives (PCA)	Fonctions exercées	Montant maximum	Nb agents
	Directeur de cabinet	11059	1
	Vice-présidents, Directeurs Composantes de plus de 1000 étudiants	7364	16
	Directeur de l'ESPE	4909	1
	Vice-Présidents délégués, directeurs composantes de moins de 1000 étudiants, directeurs	3682	12
	Assesseurs, Directeur adjoint Chargé de mission Handicap, Directeur de site Directeurs Ecoles Doctorales	2455	35
			65

B. Les primes des personnels BIATSS

Les personnels ITRF

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
IGR HC	PPR	6400,92	8500,00	A0 et A1
IGR 1C	PPR	5875,84	7800,00	A0 et A1
IGR 2C	PPR	4458,97	6400,00	A0 et A1
IGR 2C	PPR	4458,97	6000,00	A2
IGE 1C et 2C	PPR	2500,36	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
ASI	PPR	1666,91	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
TECH CE	PPR	1524,66	3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
TECH CS	PPR	1379,00	3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
TECH CN	PPR	1379,00	2700,00	B3
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
ADTRF Principaux	PPR	1155,72	3757,36	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
ADTRF	PPR	1155,72	2082,00	Non coté
			3100,00	B2
			2700,00	B3
			2061,00	Non coté

La prime de fonction informatique

La PFI est versée aux personnels fonctionnaires qui sont régulièrement affectés au traitement de l'information.

	Taux moyen annuel	Nombre de 1/10000 ^{ème}	Nb agents
Agent de traitement	1811,64	55	1
	2140,92	65	1
Analyste	2733,84	83	8
	3096,12	94	1
	3886,68	118	2
Programmeur / pupitreur	3524,4	107	2
	4117,2	125	8
Programmeur système d'exploitation	4578,36	139	1
	5665,32	172	1
	6192,36	188	6
Chef exploitation gros systèmes	6192,36	188	2
Total			33

Les personnels AENES

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
APAENES	PFR	4300,00	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
ADAENES	PFR	3350,00	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
SAENES 3ème grade	PFR	2250,00	4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
SAENES 2ème grade	PFR	2100,00	4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
SAENES 1er grade	PFR	1950,00	4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
ADJAENES Principaux	IAT	476,11 x coeff de 1 à 8	2082,00	Non coté
ADJAENES	IAT	469,67 x coeff de 1 à 8	3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
			2061,00	Non coté

Les personnels de bibliothèque

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
Conservateur	Indemnité spéciale	4743,00	8800,00	A0
			7500,00	A1 ex 1C
			6200,00	A1 ex 2C
			5620,00	A2
			5610,00	A3
Bibliothécaire	IFTS + prime technicité	2522,57	5000,00	A1
			4800,00	A2
			4400,00	A3
BAS	IFTS + prime technicité	2061,10	3900,00	B1
			3700,00	B2
			3660,00	B3
Ass. Bib.	IAT + prime technicité	588,69 x (1 à 8) +1042,75	3740,00	B1
			3540,00	B2
			3740,00	B3
Magasinier Principaux	IAT + indem. Suj. Spéciale	476,11 x coef. de 1 à 8	2082,00	Non coté
Magasinier	IAT + indem. Suj. Spéciale	469,67 x coef. de 1 à 8	2061,00	Non coté

Les techniciens et ouvriers de service

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
ATEC Principaux	IAT	476,11 x coeff de 1 à 8	2082,00	Non coté
ATEC	IAT	469,67 x coeff de 1 à 8	2061,00	Non coté

Les personnels médicaux sociaux

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
Infirmière en chef	IFTS	857,82	3300	Non coté
Infirmière CN	IFTS	857,82	3300	Non coté
Assistante sociale	Indemnité forfaitaire	950 x coeff 1 à 5	3000	Non coté

C. Le régime indemnitaire des personnels BIATSS en CDI

Les agents sur le budget établissement et les agents sur le budget état qui remplissent les conditions pour avoir un CDI perçoivent une indemnité mensuelle, calculée en fonction de la quotité de travail, équivalente à celle que perçoit un titulaire des corps et grades correspondants.

Montant mensuel moyen de primes en Octobre 2013 pour les personnels en CDI (budget Etat ou RP)

Catégorie	Montant mensuel moyen en €	Nb agents en CDI
CDI Catégorie C	175	78
CDI Catégorie B	227	23
CDI Catégorie A	336	41
Total	230	142

A noter que la titularisation des agents Sauvadet est intervenue au mois de décembre 2013, ce qui explique le nombre important de CDI.

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2013

Composante	Fonctions du Poste	Points	Total points
UFR DROIT	Gestion Personnel	15	110
	Gestion Financière	25	
	Coordonnateur des moyens généraux	15	
	Responsable Scolarité	25	
	Responsable Service Administratif	30	
UFR LETTRES	Communication IFEP	20	125
	Gestion Personnel	20	
	Gestion Financière	25	
	Responsable de site	10	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
UFR SC. HUM. & ART	Gestion Personnel	10	130
	Gestion Financière	25	
	Responsable de site (Coordination Aff.Financières & Admin. Campus)	10	
	Responsable de site Centre Ville	15	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
	Responsable Technique Campus	10	
	Scolarité 1er & 2ème cycles	10	
UFR SC. SPORT	Gestion Financière	25	75
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
UFR SFA	Coordonnateur des moyens généraux	20	270
	Gestion Personnel	15	
	Gestion Financière	25	
	Responsable Scolarité	20	
	Métier dangereux : Azote liquide	20	
	Métier dangereux : Manip. Circuit imprimé	20	
	Métier dangereux : Manip. Produits Chimiques	20	
	Métier dangereux : Rayon X	20	
	Métier rare : Mouleur	20	
	Métier rare : Souffleur de Verre	20	
	Responsable Appareils scientifiques lourds (20*2)	40	
	Responsable Service Administratif	30	
ENSIP	Coordonnateur des moyens généraux	15	120
	Gestion Financière	25	
	Responsable Scolarité	15	
	Gestion Personnel	15	
	Responsable Service Administratif CEAT	20	
	Responsable Service Administratif	30	
IAE	Gestion Personnel	10	85
	Gestion Financière	10	
	Gestion Financière - Régisseur	15	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
IPAG	Responsable Service Administratif	20	20
IRIAF	Responsable Service Administratif	20	20
IUT Angoulême	Gestion Financière	25	75
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	

Composante	Fonctions du Poste	Points	Total points
IUT Poitiers	Gestion Personnel	20	140
	Gestion Financière	25	
	Responsable de site Niort	15	
	Responsable de site Chatellerault	15	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
	Responsable Technique	15	
ESPE	Gestion Personnel	20	165
	Responsable Scolarité	15	
	Gestion Financière	25	
	Gestionnaire de site ESPE 16	20	
	Gestionnaire de site ESPE 79	20	
	Gestionnaire de site ESPE 86	20	
	Responsable Service Administratif	30	
	Responsable Technique ouvrier 16	15	
UFR MEDECINE	Coordonnateur des moyens généraux	20	120
	Gestion Personnel	20	
	Gestion Financière	25	
	Responsable Scolarité	25	
	Responsable Service Administratif	30	
SIUMPPS	Coordination Accueil Etudiants	20	20
UP PRO	Directeur	25	45
	Responsable Service Administratif	20	
IMEDIAS	Directeur I-Médias	20	60
	Responsable Administratif SCOM	20	
	Responsable Sécurité Informatique	20	
MDE	Directeur	25	25
SAFIRE	Directeur	25	65
	Responsable Administratif SCOM	20	
	Responsable orientation - insertion - entrepreneuriat	20	
SCAS	Directeur	25	25
SCD	Gestion Financière	25	55
	Responsable Service Administratif	30	

Composante	Fonctions du Poste	Points	Total points
SERVICES CENTRAUX	AC, Caisse	10	980
	Chef d'équipe mobile	15	
	Directeur adjoint DPI	30	
	Direction Affaires Financières	40	
	Direction Agence Comptable	40	
	Direction DPI	40	
	Gesyion Financière DLPI	25	
	Responsable Gestion Patrimoine	20	
	Responsable Espaces Verts	20	
	Direction Ressources Humaines	50	
	Responsable SCX Fondé de pouvoir AC	25	
	Responsable SCX Affaires Générales et Statutaires	25	
	Responsable SCX Contrôle des Dépenses /AC	25	
	Responsable SCX Pôle SIRH	25	
	Responsable SCX Affaires transversales	30	
	Responsable SCX Pôle Gestion des Emplois et de la Masse Salariale	25	
	Responsable SCX Pôle Formations - Compétences	30	
	Responsable SCX Pôle Gestion BIATOSS	30	
	Responsable SCX Pôle Gestion Enseignants	30	
	Gestion Personnel services centraux (3*20)	60	
	Gestion paye services centraux (2*20)	40	
	Responsable SCX scolarité	30	
	Responsable SCX service financier	25	
	Responsable SCX Service Recherche	30	
	Responsable SCX Service Relations Internationales	30	
	Responsable service logistique	30	
	Responsable d'Equipe Espaces Verts Campus	15	
	Responsable Sservice maintenance - DLPI	20	
	Responsable Maintenance APOGEE	15	
	Responsable Maintenance SIFAC	15	
Responsable SEEP	15		
Responsable Service Administratif + chargé mission	40		
Secrétariat PRES	30		
Directeur Général des services	50		
Total des points attribués à l'Université de Poitiers		2730	

IV. L'ACTION SOCIALE

IV.1. La Retraite

IV.1.1. Les départs en retraite en 2012-2013

A. Les départs en retraite des enseignants en 2012-2013

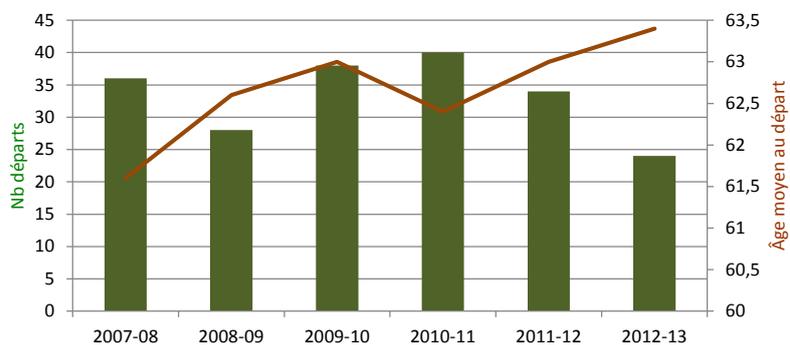
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Population	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2011-12	Age moyen au départ
Ens. Chercheurs	11	2	13	26	64,5 ans
Ens. Hosp. Univ.	1	1	2	4	68,0 ans
Ens. Second degré	6	3	9	4	61,4 ans
Ens. Contractuels			0	nd	
Ensemble	18	6	24	34	63,4 ans

<i>Rappel 2011-12</i>	28	6	34		63 ans
<i>Rappel 2010-11</i>	25	15	40		62,4 ans
<i>Rappel 2009-10</i>	27	11	38		63,0 ans
<i>Rappel 2008-09</i>	20	9	28		62,6 ans

Age moyen au départ des enseignants chercheurs

Population	Hommes	Femmes
MCF	63,8 ans	66 ans
PR	64,3 ans	68 ans

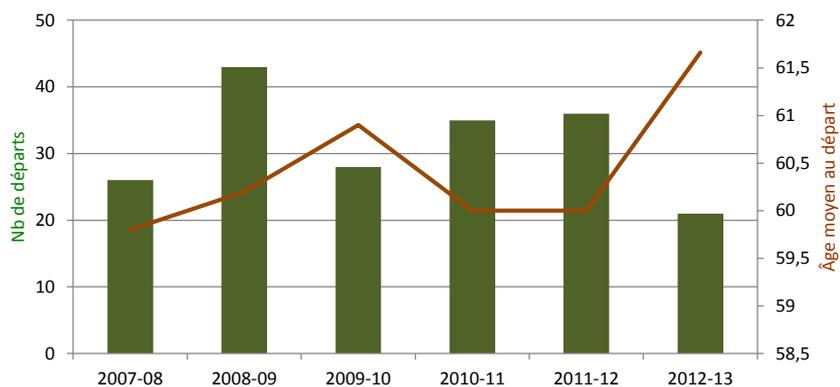


B. Les départs en retraite des BIATSS

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Population	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2011-12	Age moyen au départ
AENES	1	7	8	14	62,0 ans
BIB	0	1	1	2	61,9 ans
ITRF	6	4	10	20	61,2 ans
Contractuels	0	2	2	nd	63 ans
Ensemble	7	12	21	36	

<i>Rappel 2011-12</i>	15	21	36		60,0 ans
<i>Rappel 2010-11</i>	11	24	35		60,0 ans
<i>Rappel 2009-10</i>	8	20	28		60,9 ans
<i>Rappel 2008-09</i>	13	30	43		60,2 ans



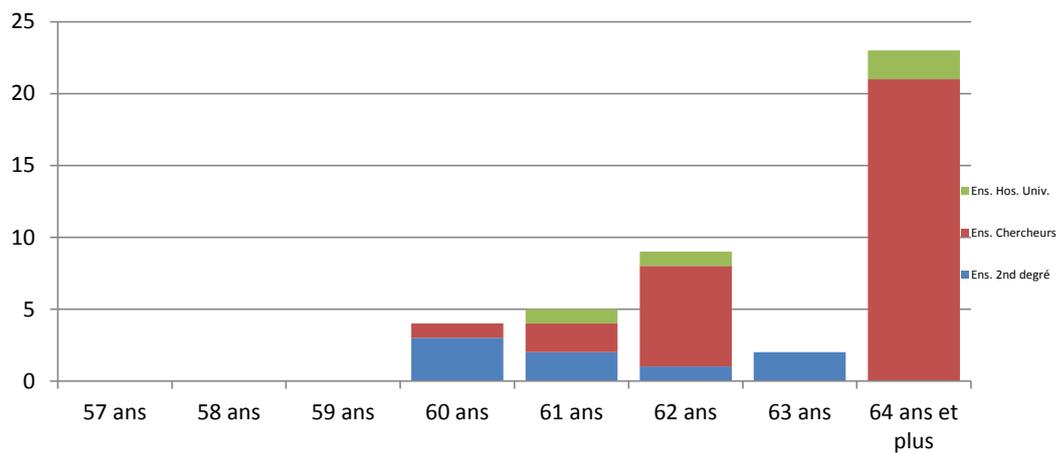
IV.1.2.Prévisions de départs en retraite

A.Prévisions de départs en retraite des enseignants (titulaires et contractuels)

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Femme	0	0	0	2	2	3	2	2	11
Homme	0	0	0	2	3	6	0	21	32
Ensemble	0	0	0	4	5	9	2	23	43

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Ens. 2nd degré	0	0	0	3	2	1	2	0	8
Ens. Chercheurs	0	0	0	1	2	7	0	21	31
Ens. Hos. Univ.	0	0	0	0	1	1	0	2	4



Corps	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
AGREGE	0	0	0	3	1	0	1	0	5
CERTIFIE	0	0	0	0	1	1	1	0	3
PROF. EPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P.L.P.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROF ECOLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MAIT.CONF.	0	0	0	1	0	6	0	10	17
PROF.UNIV.	0	0	0	0	2	1	0	11	14
MCPH	0	0	0	0	1	0	0	1	2
PUPH	0	0	0	0	0	1	0	1	2

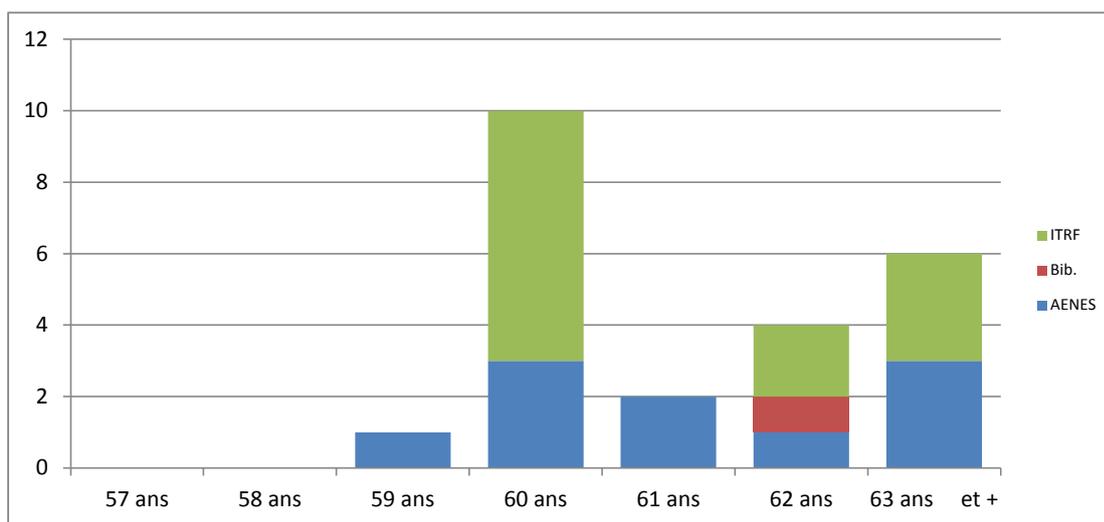
Date de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
2014	1	0	1	2	2	3	4	19	32
2015				2	7	4	3	13	29
2016	1			5	2	4	1	10	23
2017								7	7
2018								8	8
Non renseignée									0
Total	2	0	1	9	11	11	8	57	99

B. Prévisions de départs en retraite des BIATSS (titulaires et contractuels)

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2012 au 31/08/2013)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
Femme	0	0	1	7	2	3	3	16
Homme	0	0	0	3	0	1	3	7
Ensemble	0	0	1	10	2	4	6	23

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
AENES	0	0	1	3	2	1	3	10
Bib.	0	0	0	0	0	1	0	1
ITRF	0	0	0	7	0	2	3	12



Catégorie	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
A	0	0	0	0	1	1	3	5
B	0	0	0	5	0	2	3	10
C	0	0	1	4	1	2	0	8

Année de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
2014	0	0	0	6	4	3	3	16
2015	0	0	0	4	4	4	13	25
2016	0	0	0	0	6	1	10	17
Non renseignée	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	10	14	8	26	58

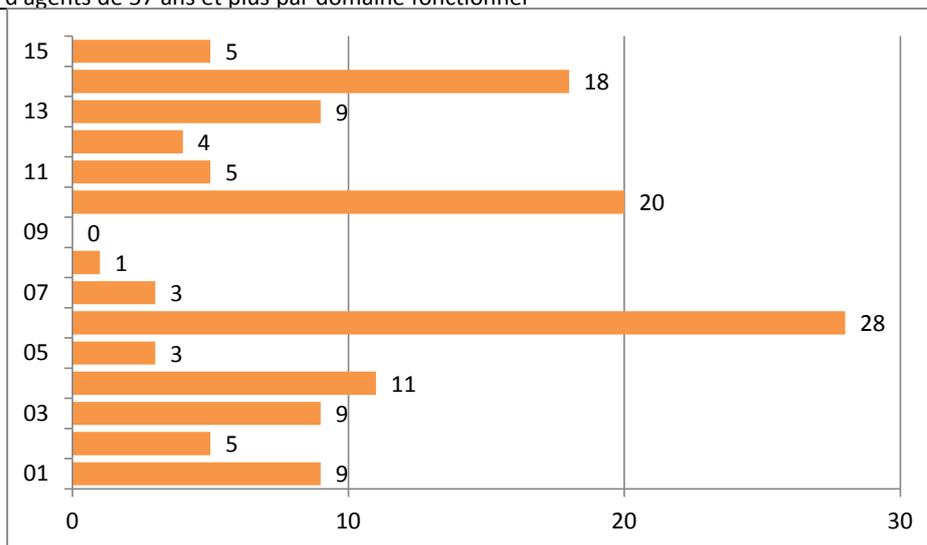
C. Prévisions de départs en retraite des BIATSS selon le domaine fonctionnel

Source : Cartographie - extraction novembre 2013

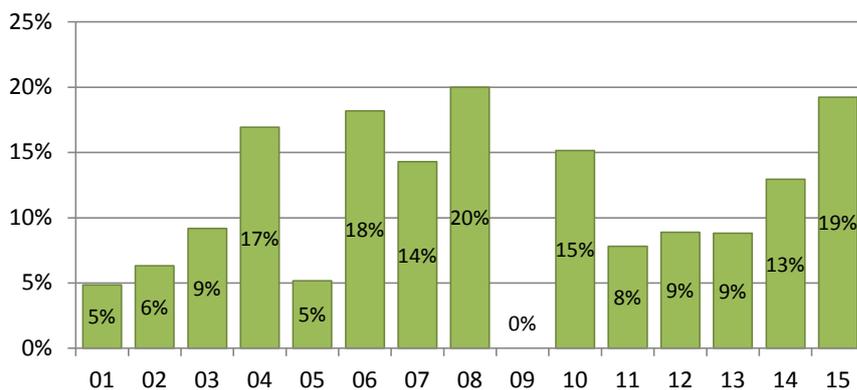
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	12	6,5%
02 - Informatique et calcul scientifique	6	7,6%
03 - Bibliothèque et documentation	9	9,2%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	12	18,5%
05 - Travaux et maintenance immobilière	3	5,2%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	34	22,1%
07 - Coopération internationale	3	14,3%
08 - Recherche	1	20,0%
09 - Affaires Juridiques	0	0,0%
10 - Administration et Pilotage	22	16,7%
11 - Ressources Humaines	7	10,9%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	6	13,3%
13 - Gestion financière et comptable	12	11,8%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	21	15,1%
15 - Santé/Action sociale et Sport	6	23,1%
Ensemble	154	13,1%

Nombre d'agents de 57 ans et plus par domaine fonctionnel



% d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel



Répartition des agents BIATSS de 57 ans et + par domaine fonctionnel

Domaine	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total
01	3	1	1	3	2	1	1	12
02	2	2	2				0	6
03	2	1	1	3		2	0	9
04	1	3	4		1		3	12
05			2	1			0	3
06	6	6	10	4	5	1	2	34
07		1	1				1	3
08							1	1
09		0	0	0	0	0	0	0
10	4	3	6	1	5	2	1	22
11	2	1	1	3			0	7
12	2		1		2	1	0	6
13	4		2	2	2	1	1	12
14	2	7	6	1	2	1	2	21
15	1		1	2		1	1	6
Total	29	25	38	20	19	10	13	154

IV.2. Les dispositifs sociaux

IV.2.1. Le SDSD, Service du Développement Social et de la Diversité

Le Service du Développement Social et de la Diversité a vu le jour en septembre 2013. Il regroupe l'ancien SCAS, l'ancien service social de la DRH et l'ancien service handicap dans le but de rendre plus lisible et plus accessible l'action sociale à l'Université. Il lui a également été confié de promouvoir la diversité.

Le SDSD est composé de 4 pôles :

- Le pôle cohésion sociale au sein duquel sont gérées les actions proposées par l'InterCas, ainsi que les actions festives et de sensibilisation organisées par le SDSD,
- Le pôle action sociale où sont gérées toutes les demandes de prestations sociales et qui a également en charge la gestion administrative de la commission d'action sociale,
- Le pôle restauration qui a la charge de la gestion des 2 restaurants administratifs de l'Université, de la restauration sur les sites délocalisés (Futuroscope, CEAT, Niort et Angoulême), et de la restauration des personnels d'autres administrations sous convention.
- Le pôle handicap, divisé en trois axes :
 - o Personnels : mise en place et suivi des aménagements de poste, maintien dans l'emploi, demandes auprès du FIPHFP,
 - o Etudiants : mise en place et suivi des aménagements d'études et d'examens,
 - o Centre de Ressources Handicap et actions PaRé : continuum -3/+3, actions de sensibilisation, de formation et valorisation de la recherche sur le thème du handicap.

IV.2.2. La cohésion sociale

Les activités proposées par le pôle cohésion sociale sont multiples et variées :

La fête des enfants

Proposée et animée par l'InterCAS et le SDSD, la fête des enfants a eu lieu le dimanche 2 décembre 2012 et a rassemblé 1589 personnes (dont 1462 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 707 adultes et 727 enfants). Le bilan de cette journée est, comme à son habitude, très positif avec une augmentation sur le nombre de participants chaque année.

La fête des personnels

La fête des personnels est un temps proposé aux personnels de l'Université pour se rencontrer autour d'activités ludiques et festives, sous la forme d'un décathlon. Elle a lieu en juin.

En 2013, 18 équipes se sont inscrites et 139 agents ont participé au décathlon.

Le dîner qui concluait la journée a réuni 300 personnes.

Les stages multisports

Les stages multisports sont proposés aux enfants du personnel entre 3 et 17 ans, sur le temps des congés scolaires.

En 2013, il a été proposé 2 semaines de stage en juillet, et 2 en août. 90 enfants y ont participé.

Les ateliers

Sur l'année universitaire 2012/2013, 10 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, gym, randonnée pédestre (certains sont proposés par nos partenaires CNRS...). 168 personnes ont participé dont 128 personnes de l'Université et 31 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 996 €.

Les abonnements sportifs

L'InterCAS subventionne des abonnements pour des salles de remise en forme dans le cadre de l'activité "gestion du stress" (Cadense 3 fitness et Relaxeo...).

En 2012-2013, 15 agents ont pris un abonnement, le montant total de la subvention accordée est 1380€.

Les abonnements culturels

L'InterCAS subventionne des abonnements culturels dans les organismes qui proposent des "cartes spectacles" (Théâtre et Auditorium de Poitiers, Amis du théâtre populaire, La Hune de Saint-Benoît...).

En 2012-2013, 6 personnes ont pu bénéficier d'une subvention pour leur abonnement pour un montant total de 364 €.

Les sorties familiales et les séjours

En 2012/2013 l'InterCAS a proposé des sorties familiales telles que Disneyland, Roland Garros (tarif subventionné mais forfaitaire), Bourges, Châteaux de la Loire, Rugby/Top 14 et Walibi (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), séjour de Thalassothérapie (Subvention suivant INM), week-end neige au Pas de la case, locations de mobil-homes ou d'appartements au Pas de la Case (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %) et un voyage Afrique du Sud (Subv. QF plafonnée). Toutes ces propositions ont réunies 475 personnes, dont 404 de l'Université parmi lesquelles 303 ont été subventionnées pour un montant global de 11951.51 €.

Pour certaines sorties à la journée, en plus de la subvention, le transport est totalement pris en charge par l'InterCAS pour le personnel de l'Université.

Les vacances pour les enfants

Pour l'été 2013, les personnels bénéficient d'un "prix partenaire" pour le Centre de Plein Air de Lathus, 12 enfants ont participé à ses séjours. Pour les stages de cirque avec le cirque Octave Singulier 22 enfants ont participé aux stages et 8 ont été subventionnés pour un montant total de 760.80 €.

Les services

La carte TAMTAM (Billetterie subventionnée)

Cette carte familiale permet de bénéficier de réductions chez plus de 200 commerces de la Vienne et d'un très large choix de billetterie au niveau local et national. Elle est subventionnée par le SDSA à hauteur de 3.50 € pour les personnels qui l'achètent ainsi au tarif de 3 € et 5 € quand ils l'achètent à 1.50 €. 233 cartes ont été vendues (216 subventionnées : 155 à 3 € et 61 à 1.5 €), soit 847.50 € de subventions.

La billetterie Spectacle

Certaines billetteries ne sont pas subventionnées comme Saint-Benoît-Swing, Doroga mais sont proposées à un tarif préférentiel, d'autres comme les Soirée Lyriques de Sanxay, le festival Cognac Blues sont subventionnées. Pour 2012/2013, 65 billets ont été vendus, dont 18 subventionnés, pour un total de subvention de 249 €.

La billetterie Loisirs

Une billetterie subventionnée est proposée tout au long de l'année pour les structures suivantes : Abysséa, Aquarium de la Rochelle, l'Oriental Hammam, Piscines, Centre Equestre, Chouette Land, Luka Land, Stoney Park, Géant du Ciel, Vallée des Singes, Planète des Crocodiles, Iles aux Serpents, le Vieux Cormenier, Zoo de Beauval, Zoo de Doué la Fontaine et Zoo de la Palmyre. De façon ponctuelle, Cirque Pinder, Ticky Parc, billets de cinéma.

Une billetterie non subventionnée est aussi proposée à un tarif préférentiel comme : Cinéma, Futuroscope, Karting, Laser Game mais aussi ponctuellement Cirque sur l'eau 3896 billets ont été vendus sur 2012/2013 dont 1926 billets subventionnés, pour un total de subvention de 4328.75 €. Les billets subventionnés sont réservés au personnel de l'Université, son conjoint, ses enfants à charges et aussi aux personnes retraitées de l'Université.

Le personnel peut acheter plusieurs fois dans l'année la même billetterie.

Tarifs collectivités

Passtime (guide de remises dans les restaurants, commerces, loisirs, le Pressing (carte d'abonnements) et la Wonderbox (Coffret cadeau pour des loisirs). Pour 2012/2013, 21 guides et coffrets ont été vendus.

Les bonnes adresses

On dispose d'une liste d'enseignes où des réductions sont accordées aux personnels de l'Université sur présentation d'un justificatif ou d'une attestation du SDSA (contrôle technique, Rannou Métivier ...) et aussi des remises auprès de Center Parc, Maëva et Pierre et Vacances, Odalys.... (Voir sur le site du SDSA pour les conditions de réservations).

Les commandes groupées

Diverses commandes groupées sont organisées tout au long de l'année : chocolats, huîtres, madeleines bijou, fruits et légumes, vins de Chinon, Champagne, jus de pomme, SRD Bijou, parfums, charbon de bois... Aucune subvention n'est accordée mais les personnels bénéficient de "prix CE" plus attractifs.

Les locations de matériels

Le SDSA et l'InterCAS proposent à la location plusieurs types de matériels. Vidéoprojecteur, chaises, tables, vaisselles, couverts et tentes de réception : 36 demandes satisfaites pour l'année 2013 (12 demandes pour les tentes de réception, 16 demandes pour les tables chaises et couverts et 8 demandes pour le vidéoprojecteur).

IV.2.3. L'action sociale

Les chèques vacances et les tickets CESU garde d'enfant de moins de 6 ans ne sont plus gérés par l'Université mais le sont maintenant par des prestataires, par délégation du Ministère.

Depuis septembre 2013, une nouvelle aide d'urgence a été mise en place : les cartes alimentaires. Données à la discrétion de l'assistante sociale, elles sont à destination des personnels les plus en difficulté.

	Prestation	Nombre d'agents bénéficiaires	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	12	2 061,14 €	3	1	8	0
	Centre de vacances sans hébergement	18	2 609,24 €	1	2	15	0
	Séjour en Gîte de France	2	136,23 €	0	0	2	0
	Séjour éducatif	7	258,26 €	0	2	5	0
	Séjour linguistique	4	261,21 €	1	1	2	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	16	30 220,20 €	10	0	6	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	30	3 910,00 €	11	3	16	0
	Consultation juridique	2	110,00 €	1	1	0	0
	Vacances familiales	11	1 946,08 €	1	2	8	0
	Cartes alimentaires remises	15	750,00 €				
	Total PIM et ASIU	117	42 262,36 €	28	12	62	0
	Prêts et Secours (76 dossiers présentés)	59	26 966,60 €	5	10	43	3
TOTAL	TOTAL	163	69 228,96 €	33	22	105	3

IV.2.4. La restauration

Les restaurants administratifs sous contrat avec l'UP, en 2013, ont distribué 89 563 repas aux personnels de l'Université et aux personnels sous convention.

Restaurant administratif	Subventions en €			Nombre de repas	
	UP	PIM	Total	Par site	Total
Services Centraux et Petite Ville	30 456,15	44 359,23	74 815,38	89 563	89 563
ESEN	30 756,00	5 382,20	36 138,20	15 642	23 970
CROUS	3 288,43	4 609,60	7 898,03	5 300	
CEAT	1 197,40	1 577,60	2 775,00	2 446	
RIA	98,70	692,25	790,95	582	
Total	65 796,68	56 620,88	122 417,56		113 533

IV.3. La politique en matière du handicap

Dans le respect de la loi du 11 février 2005 et de la Charte Université Handicap du 4 mai 2012, l'Université de Poitiers inscrit le handicap dans sa stratégie d'établissement avec comme objectifs phares la consolidation du dispositif d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Afin de permettre à l'Université de Poitiers d'appliquer cette politique, cette année le Pôle handicap a intégré le Service du Développement Social et de la Diversité.

Les missions de ce pôle sont d'accueillir et accompagner les étudiants et personnels en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'établissement, développer des actions pour améliorer l'accompagnement des étudiants et personnels en situation de handicap ainsi que de sensibiliser et d'informer sur la question du handicap.

Les activités principales de ce Pôle sont de coordonner, animer et développer la mission Handicap dans le cadre de la politique handicap pilotée par le chargé de mission handicap et en collaboration avec l'ensemble des services concernés au sein de l'établissement. Il comprend trois axes : le pôle handicap étudiants, le pôle handicap personnels et un centre de ressources sur le handicap en soutien aux deux autres modules.

Personnels en situation de handicap

Tous les ans, l'Université doit déclarer au Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) le nombre de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au sein de l'établissement. Les BOE sont les personnels ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), les bénéficiaires de l'allocation Adulte Handicapé (AAH), les titulaires d'une carte d'invalidité, les titulaires d'une pension ou d'une rente d'invalidité, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité.

L'établissement doit compter 6 % de personnels BOE pour remplir son obligation d'emploi. Si l'Université n'atteint pas ces 6 %, elle est redevable d'une contribution au FIPHFP, proportionnelle au nombre de BOE manquant. Cette contribution peut cependant être abaissée par diverses actions, entre autres les travaux d'accessibilité réalisés sur le bâti, l'achat ou la sous-traitance auprès d'entreprises adaptées ou d'ateliers protégés, l'accueil de stagiaires ou d'apprentis en situation de handicap, les postes et contrats de travail directement liés à l'aménagement des études et examens pour les étudiants en situation de handicap.

En 2013, l'Université ne doit déclarer que les personnels BOE rémunérés sur ressources propres, c'est le Ministère qui déclare les BOE rémunérés sur le budget état. Sur les 210 personnels rémunérés sur ressources propres, 1,31 % sont des BOE.

Les 6 % ne sont donc pas atteints, mais les travaux d'accessibilité réalisés, les achats, et les postes et contrats dédiés aux étudiants handicapés ont permis à l'Université de ne pas devoir de contribution.

V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

V.1. La Médecine préventive

Le Service Inter-Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SIUMPPS) a pour caractéristique d'être une structure regroupant :

- la médecine préventive des étudiants de l'Université de Poitiers et de la Rochelle
- la médecine de prévention des personnels de l'Université de Poitiers

Le service de « santé au travail » assure la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés. Dans ce cadre, les activités du service sont notamment les visites médicales systématiques et les visites à la demande (du salarié, de l'administration ou du médecin du travail), les vaccinations, les soins, etc. L'évaluation des risques professionnels, les visites de locaux (en collaboration avec le Service Hygiène et Sécurité), et l'étude des postes de travail entrent également dans les activités du SIUMPPS.

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel, Années 2009 à 2013

Source : SIUMPPS

Type de personnel	Nombre de visites 2009	Nombre de visites 2010	Nombre de visites 2011	Nombre de visites 2012	Nombre de visites 2013*
Nombre de salariés					183
UP + ENSMA	471	602	579	540	216
CNRS	93	129	126	86	32
Ensemble	564	731	898	626	431

*Attention, les visites médicales pour l'année 2013 se sont effectuées uniquement entre le 01/01/2013 et le 13/07/2013 (période de la présence d'un médecin au SIUMPPS).

Répartition des visites médicales par type de visites (personnels Université et CNRS)

Année 2013*	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	146	37	9		216
Personnels CNRS	16	5	5		32
Personnels UP + CNRS	162	42	14	0	248

Année 2012	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	114	133	64	114	425
Personnels CNRS	30	21	10	16	77
Personnels UP + CNRS	144	154	74	130	502

Année 2011	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	169	146	60	152	527
Personnels CNRS	58	26	10	28	122
Personnels UP + CNRS	227	172	70	180	649

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2009	Année 2010	Année 2011	Année 2012	Année 2013*
Salarié	58	71	72	50	34
DRH	16	12	15	15	9
Médecin du travail	64	62	84	34	18
Médecin généraliste	0	0	0	2	3
Reprise après accident du travail	28	23	15	35	6
Reprise après maladie	16	20	32	32	7
Maladies professionnelles	0	3	3	4	1

V.1.2. Les accidents de travail et de trajet

Source : DRH - Affaires transversales

Répartition des accidents de trajet et de travail par type de personnel. Années 2012 et 2013

Sexe	Année 2013	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	6	2
Accidents de Travail	14	16
Ensemble	20	18

Année 2012	
Hommes	Femmes
3	5
16	18
19	23

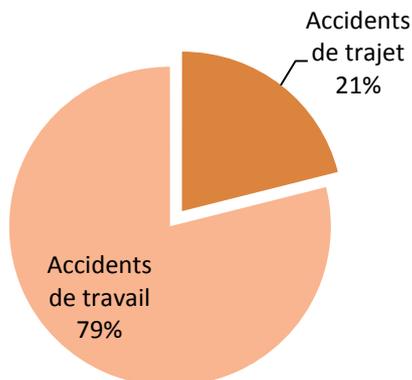
Population	Année 2013	
	Trajet	Travail
Enseignant	4	10
Pers. Administratif	1	2
Pers. Technique	3	18
Ensemble	8	30

Année 2012	
Trajet	Travail
3	4
3	6
2	24
8	34

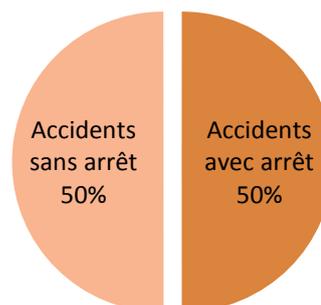
Accidents entraînant un arrêt	Année 2013	
	Trajet	Travail
Nombre	5	14
%	63%	47%

Année 2012	
Trajet	Travail
3	16
38%	47%

Répartition des accidents des personnels de l'Université de Poitiers



Répartition des accidents entraînant ou non un arrêt des personnels de l'Université de Poitiers



Nature de l'accident	2013
Accident de la route	7
Chute de personne	9
Chute d'objet	2
Contact-exposition	1
Heurt	5
Manutention	5
Projection	2
Autre	7
Ensemble	38

2012
4
16
2
1
4
10
2
3
42

Maladies professionnelles	2013
	2

2012
3

V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux

A. Les visites des postes et des locaux

Source : SIUMPPS

Visites et études	Année 2013	<i>Année 2012</i>	<i>Année 2011</i>	<i>Année 2010</i>	<i>Année 2009</i>
Visites de locaux	0	6	15	7	4
Etudes de postes	0	24	31	4	4

En raison de l'absence de medecin au SIUMPPS, il n'y a pas eu de visites et d'études effectuées durant l'année 2013

B. Les aménagements des postes de travail

Nombre d'aménagements de postes préconisés par le médecin de prévention dans ses conclusions

Années 2009 à 2013

	Nombre d'avis 2013	<i>Nombre d'avis 2012</i>	<i>Nombre d'avis 2011</i>	<i>Nombre d'avis 2010</i>	<i>Nombre d'avis 2009</i>
Apte avec aménagement de poste	11	37	34	45	47
Aptitude différée	15	38	56	25	5
Inaptitude temporaire	6	11	8	38	30
Inaptitude définitive	0	1	1	1	1
Inapte au poste mais apte à un autre poste	1	2	1	1	
Aptitude mi temps thérapeutique	2	10	14	5	16
Total	35	99	114	115	99

Avec le départ du medecin à la mi-juillet 2013, les avis donnés par le SIUMPPS ont eu lieu entre janvier et juillet 2013.

V.2. Les actions du CHSCT

La consultation régulière du CHSCT en 2013 a permis de réaffirmer le dialogue social sur les questions de santé et sécurité au travail. Conformément à l'obligation réglementaire qui prévoit un minimum de 3 réunions par an, le comité s'est réuni 4 fois cette année et a traité de questions diverses relevant aussi bien de son fonctionnement, que de l'organisation du dispositif de prévention ou de questions pratiques relevant des conditions de travail. (l'ensemble des comptes rendus et documents associés sont consultables sur le site intranet de l'établissement, dans sa rubrique Hygiène et Sécurité).

Les points marquants :

La réunion du **18 février 2013** a ainsi permis de désigner un secrétaire de CHSCT pour une période de 2 ans parmi les représentants des personnels ; véritable interlocuteur avec le Président sur les questions de santé et sécurité au travail, le secrétaire a pour missions dans le cadre du bon fonctionnement du comité:

- de rédiger (ou de faire des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif), de le signer et de diffuser les PV de réunion;
- de contribuer au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.
- d'organiser et d'animer les réunions préparatoires du comité en vue de chaque réunion plénière. Cela doit permettre à l'ensemble des représentants du personnel de participer activement au fonctionnement du CHSCT. Les membres du CHSCT doivent débattre ensemble des points qu'ils souhaitent aborder au cours de la réunion et se répartir le travail à effectuer sur chaque point de l'ordre du jour.
- de préparer, organiser et suivre les travaux du comité ; par exemple, en contribuant à la préparation des visites, en organisant le suivi donné aux propositions formulées, en gérant et en participant au besoin aux travaux des commissions et en s'assurant que tous les membres du comité, avant de se rendre en réunion plénière, ont reçu le même niveau d'information. D'où la nécessité d'organiser des temps de travail intermédiaires pour rendre compte à tous des conclusions des inspections réalisées, des résultats d'enquête ou des recherches d'information, des temps d'échanges privilégiés avec les différents acteurs, avec l'administration, pour mieux comprendre la démarche de prévention engagée, les réponses apportées, pour bien comprendre et analyser les documents remis par l'administration et ainsi permettre aux représentants des personnels, de mieux interagir au niveau des points traités à l'ordre du jour de la réunion.

Lors de cette même réunion, un schéma directeur pluriannuel d'actions de prévention a permis de définir les actions qui seront conduites ou initiées par l'établissement sur la période 2013/2014. L'état d'avancement du plan d'actions fera l'objet d'un suivi lors des réunions du CHSCT. Les membres du comité sont invités à participer à la réalisation de certaines des actions dans le cadre de groupes de travail.

Le schéma directeur s'articule autour de 3 objectifs d'établissement qui se déclinent en objectifs opérationnels qui conduisent à la réalisation d'actions de prévention.

1°) Conforter la démarche de santé et de sécurité au travail de l'établissement en engageant l'ensemble de ses acteurs dans une démarche globale de prévention, avec la volonté affirmée d'une consultation régulière du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail :

Cet objectif vise à renforcer l'implication des personnels en les sensibilisant aux questions d'hygiène et de sécurité et aux responsabilités pour ainsi conforter la structure prévention au niveau des composantes et des services. L'évaluation des risques professionnels est placée au cœur de la démarche de prévention. Les membres du CHSCT seront aussi formés à l'exercice de leur fonction afin de renforcer le dialogue social au niveau de l'établissement sur les questions de santé et de sécurité au travail.

2°) Développer la connaissance des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel pour mieux les maîtriser et assurer des conditions de travail pour le personnel adaptées aux activités, notamment lorsqu'il existe des contraintes physiques marquées ou des expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques :

La démarche d'analyse et d'évaluation des risques professionnels engagée dans les services doit permettre de mieux connaître et tracer les expositions individuelles aux facteurs de risques liés notamment à la pénibilité. Une personne ressource a été formée en octobre 2012 à la prévention des risques liés à l'activité physique ; elle est désormais associée à l'étude des postes de travail dans le cadre d'une approche ergonomique.

3°) *Veiller au respect des dispositions applicables dans le domaine de la sécurité, de la protection de la santé et de l'environnement, notamment par l'amélioration des procédures de contrôle périodique des installations et équipements de travail et d'élimination des déchets dangereux :*

Il s'agit notamment de poursuivre les efforts engagés au cours des dernières années concernant la gestion et l'élimination des déchets dangereux et de mettre en œuvre le suivi des vérifications techniques réglementaires qui s'impose à l'établissement.

La réunion du **23 mai 2013** a permis de traiter plus particulièrement de l'offre de formation en matière de santé et sécurité au travail ; l'offre de formation n'a cessé d'évoluer au cours des dernières années pour tenir compte au mieux des exigences réglementaires applicables, permettre la mise en œuvre de la politique Santé et Sécurité au Travail de l'établissement et répondre aux besoins individuels et collectifs de formation exprimés par les agents et les services. Ces besoins sont exprimés dans le cadre des entretiens professionnels individuels (EPI) et des plans de formation des unités de recherche (PFU). En 2013, ce sont 347 stagiaires qui ont suivi une action de formation. Ces dernières ont permis notamment de renforcer l'organisation et le dispositif de prévention voulu par l'établissement et d'assurer auprès des personnels, dans le cadre de leurs activités professionnelles, une formation à la prévention des risques. L'offre de formation s'adresse à l'ensemble des agents sachant qu'une attention particulière est donnée aux entrants pour leur permettre une prise de poste réussie. Les demandes de formation font l'objet d'un suivi conjoint par la direction des ressources humaines et le service hygiène et sécurité ; l'agent et son N+1 sont ainsi informés des suites données à la demande. De même, à l'issue de l'action de formation, une attestation de suivi de stage est remise à l'agent. Pour l'année 2013, ce sont 37 actions de formation qui ont été programmées (contre 29 réalisées en 2012) pour un montant de l'ordre de 40k€ (en augmentation de 13 % par rapport à l'année 2012).

Enfin, lors de la réunion du **26 septembre 2013**, un point de situation a permis mesurer l'état d'avancement du Schéma Directeur de Mise en Sécurité (SDMS) établi en 2010 dans le cadre notamment du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de l'établissement. Ce SDMS est ainsi constitué d'un état des lieux, de préconisations techniques et d'une estimation financière pour la mise aux normes de son patrimoine, existant et futur, sous les angles « sécurité » et « accessibilité aux personnes en situation de handicap ». Dans le cadre de la dévolution du patrimoine, il appartient en effet à l'établissement de veiller à la conformité des ouvrages aux règlements de sécurité, à leur maintien en bon état et à leur adaptation à l'usage qui est fait par rapport aux activités réalisées dans les locaux.

A ce jour, 87% des bâtiments de l'Université sont accessibles aux personnes à mobilité réduite. Il convient de noter que quel que soit le type de handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique), la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées laisse place à l'interprétation sur le terrain et à la concertation avec les associations. C'est à ce titre que l'établissement, en lien avec Stéphane SEBILLE - chargé de mission handicap – travaille et définit ses priorités d'actions.

Par ailleurs, 100% des établissements recevant du public dispose d'un avis favorable d'ouverture de la commission de sécurité incendie. L'établissement est attentif, dans le cadre d'un dialogue avec cette commission, à maintenir en conformité ses ouvrages par la mise en œuvre des vérifications techniques réglementaires (VTR) qui s'imposent et par la levée des prescriptions au titre d'une maintenance préventive et curative. Ce sont ainsi près de 300 k€ par an que l'établissement consacre à la bonne marche des établissements.

Au titre de la sécurité des personnes, le programme pluriannuel d'actions correctives vise à prendre en compte les locaux à risques particuliers, les risques sanitaires et la conformité des équipements et installations techniques. Les actions mises en place depuis 2010 ont visé principalement à réduire les stocks de matières dangereuses dans les bâtiments, à rendre conforme les outils de travail, à organiser le suivi des installations et équipements techniques, à procéder aux diagnostics réglementaires imposés et à mieux sensibiliser les personnes aux démarches de prévention engagées.

VI. LE DIALOGUE SOCIAL

VI.1. Les Instances institutionnelles

VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)

Ses compétences

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. A ce titre :

- Il approuve le contrat d'établissement de l'Université et fixe les enseignements des DU
- Il vote le budget et approuve les comptes
- Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières.
- Il adopte le règlement intérieur de l'université
- Il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il autorise le Président à engager toute action en justice ;
- Il fixe le calendrier universitaire et adopte les règles relatives aux examens ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président.

Le Conseil d'Administration s'est réuni **12** fois au cours de l'année 2013.

Sa composition (Elections du 20 Mars 2012)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	5	2	7
B	4	3	7
IATOSS	3	0	3
Etudiants *	5	0	5
Membres extérieurs	8	0	8
Ensemble	25	5	30

Taux de participation aux élections	
Collège A	79,67%
Collège B	74,73 %
IATOSS	74,13 %
Etudiants *	14,57 %

La représentation syndicale

	Liste	Nb sièges	Total
Collège A	Une nouvelle ambition pour une université de service public	6	7
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1	
Collège B	Une nouvelle ambition pour une université de service public	6	7
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1	
BIATOSS	A&I	0	3
	SNPTES	1	
	SUD	1	
	FSU	0	
	CGT	1	
Usagers *	Etudiants pour un campus vert	0	5
	Bouge ta fac avec tes associations étudiantes	3	
	Liste pour une université publique et démocratique	1	
	UNEF	1	

VI.1.2. Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)

Ses compétences

Le propose au CA les orientations des enseignements de formation initiale et continue, instruit les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières. Elle prépare les mesures visant à mettre en œuvre l'orientation des étudiants et la validation des acquis, à faciliter l'entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associative, et à améliorer les conditions de vie et de travail. Il est garant des libertés politiques et syndicales étudiantes. Il vote les maquettes et les modalités du contrôle des connaissances des formations.

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire s'est réuni 7 fois au cours de l'année 2013.

Sa composition (Elections du 20 mars 2012)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	6	2	8
B	1	7	8
IATOSS	1	3	4
Etudiants *	10	6	16
Membres extérieurs	1	3	4
Ensemble	19	21	40

Taux de participation aux élections	
Collège A	81,82 %
Collège B	77,79%
IATOSS	77,15 %
Etudiants *	14,97 %

La représentation syndicale

Collège A	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 2	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 3	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 4	Santé	2

Collège BIATOSS	Liste	Nb sièges
	UNSA	1
	FERC sup CGT	1
	SNASUB FSU	2

Collège B	Liste	Nb sièges
Secteurs 1 et 4	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 2	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	2
Secteur 3	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	2

Collège USAGERS *				
Listes	Secteur			
	1	2	3	4
Bouge ta fac	2	1	3	2
Legistude	1	-	-	-
UNEF	1	1	1	-
Liste pour une université publique et démocratique	-	2	-	-
MET	-	1	1	-
Total	4	5	5	2

VI.1.3. Le Conseil Scientifique (CS)

Ses compétences

Le CS propose au CA les orientations des politiques de recherche, des documentations scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche. Il est consulté sur les programmes de formation, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants chercheurs, sur les programmes de recherche. Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche, notamment dans le 3^{ème} cycle.

Le Conseil Scientifique s'est réuni 11 fois au cours de l'année 2013.

Sa composition Elections du 20 mars 2012

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	11	5	16
B	3	1	4
C	2	4	6
D	1	0	1
E	2	1	3
F	1	1	2
Etudiants *	2	2	4
Membres extérieurs	4	0	4
Ensemble	26	14	40

Taux de participation aux élections	
Collège A	79,34 %
Collège B	71,90%
Collège C	78,57%
Collège D	73,10%
Collège E	74,23 %
Collège F	77,8 %
Collège Usagers *	79,34 %

La représentation syndicale

Collège A	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
Secteur 2	Une nouvelle ambition pour une université de service public	2
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
Secteur 3	Une nouvelle ambition pour une université de service public	4
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	4
Secteur 4	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	3

Collège B	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteurs 2 et 4	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 3	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1

Collège C	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 2	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
Secteur 3	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1
Secteur 4	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1

Collège E	Liste	Nb sièges
Collège E	UNSA	1
	FERC SUP CGT	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1

Collège F	Liste	Nb sièges
Collège F	UNSA	1
	FERC SUP CGT	1

Collège USAGERS *	Liste	Nb sièges
Collège USAGERS *	Bouge ta fac	2
	UNEF	2

Collège D	Liste	Nb sièges
Collège D	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1

VI.1.4. Le Comité Technique d'Établissement (CTE)

Les compétences

Outre les compétences qui lui sont conférées en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

La composition du CTE : Répartition des membres titulaires par sexe et collège (Mise en place en 2008)
Du 01/01/2013 au 31/12/2013 :

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	7	3	10
Représentants de l'administration	1	2	3
Ensemble	8	5	13

Le Comité Technique d'Établissement s'est réuni **10** fois au cours de l'année 2013.

Ordres du jour

- Plan de formation 2013
- NBI : point d'étape
- Calendrier des élections : CPE et commission des doctorants
- Création du CHSCT
- Sauvadet : la Loi – les concours – les examens professionnels
- Présentation de PARÉ
- Rémunération d'activités accessoires de formation et fonctionnement de jurys
- Cotation des postes
- Campagne des enseignants du second degré
- Indicateurs pour les fonctions supports
- Action sociale : politique sociale et organisation
- Handicap : politique et organisation
- Moyens BIATSS : rentrée 2013
- Référentiel et activités
- Accréditation de l'ESPE
- Bilan social 2012
- Recrutements de la rentrée 2013
- Projet de réorganisation du courrier – groupe de travail sur le courrier : perspectives
- Calendrier des campagnes en matière RH
- Vacances paramédicales
- Commissions RH : état des salaires
- Commission Action Sociale : changement des représentants du personnel
- Régime indemnitaire
- Campagne des moyens 2014
- SDSD : désignation des représentants des personnels

VI.1.5. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

La commission paritaire d'établissement prépare les travaux des commissions administratives paritaires des corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, de l'administration scolaire et universitaire et des bibliothèques.

La représentation syndicale : (Scrutin du 9 avril 2013)

Nombre de sièges	Groupe 1 : ITRF			Groupe 2 : AENES			Groupe 3 : Bibliothèque		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Liste									
SNEPTES /UNSA	1	1	1						
Ferc Sup / CGT	1	1	1						
AI / FEN/ UNSA				2	2	1			
SGEN / CFDT							1		
SNASUB/ FSU						1		2	2

Au cours de l'année 2013, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

- 5 fois pour les personnels AENES
- 3 fois pour les personnels ITRF
- 2 fois pour les personnels de bibliothèque.

VI.1.6. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)

La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. L'élection des membres de cette commission a eu lieu le 9 décembre 2010.

Sa composition : Répartition des membres par sexe et collègue

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	4	6	10
Représentants de l'administration	6	4	10
Ensemble	10	10	20

Elle ne s'est pas réunie durant l'année 2013.

VI.1.7 La Commission Consultative des Doctorants Contractuels

Le décret 2009-464 prévoit en son article 10 qu'une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement.

Des élections ont été organisées le 9 avril 2013, et par défaut de candidats, ont été infructueuses.

VI.1.8. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail contribue à la protection de la santé physique et mentale des personnels, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par : l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents et, en particulier, les femmes enceintes ; la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ; l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, par le biais d'enquêtes ; la proposition auprès du Président de diverses mesures concrètes en vue d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.

Le nombre de sièges auxquels des représentants syndicaux est arrêté proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection du comité technique. Les représentants du personnel sont ensuite désignés librement par les organisations syndicales.

La représentation syndicale : (Décision du 25/01/2013)

Liste	Nombre de sièges
CFDT	1
FSU	2
SUD	1
CGT	1
UNSA	2

Dont 4 femmes titulaires et 3 femmes suppléantes.

De la même manière les représentants des usagers sont représentés au sein du CHSCT :

Liste	Nombre de sièges
BOUGE TA FAC	2
UNEF	1

Dont 2 femmes titulaires, et aucune femme suppléante.

Le Président, le Vice-Président en charges des questions d'hygiène et de sécurité et le Directeur des Ressources Humaines sont également nommés au CHSCT, dont 1 femme.

VI.2. L'action syndicale

Les personnels grévistes

(Source : DRH- Pôle Gestion –Win Paie – Code 016042)

Nb d'agents déclarés grévistes au moins une fois	Personnels BIATSS	Personnels enseignants	Personnels contractuels
2013	36	0	5
<i>Rappel 2012</i>	3	0	1

SIGLES

ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AGC	Agent comptable
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocations de Retour à l'Emploi
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public
CA	Conseil d'Administration
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CET	Compte Epargne Temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CFP	Congé de Formation Professionnel
CHSCT	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	Conservateur
CPA	Cessation Progressive d'Activité
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRCT	Congé de recherche ou de conversion thématique
CR	Commission Recherche
CS	Conseil Scientifique
DGF	Dotation Globale de Fonctionnement
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIFOR	Direction de la Formation
DRH	Direction des Ressources Humaines
EC	Enseignants chercheurs
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse technicité
HCOMP	Heures de Cours Complémentaires

IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
INM	Indice Nouveau Majoré
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
ITA	Ingénieurs, Techniques et Administratifs
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
LECT	Lecteur
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités
MCF	Maître de conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
ML	Maître de langue
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PAPESR	Portail d'Aide au Pilotage de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur associé mi-temps
PCA	Prime pour Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFR	Prime de Fonctions et de Résultats
PHU	Praticien Hospitalo-Universitaire
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement secondaire
PRES	Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PUPH	Professeur des Universités-Praticien Hospitalier
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SAFIRE	Service d'Aide au Développement de l'Alternance, de la Formation permanente, de l'Insertion professionnelle et des Relations Externes
SCSD	Service du Développement Social et de la Diversité
SFT	Supplément Familial de Traitement
SIUMPS	Service InterUniversitaire de Médecine Préventive et de Santé des Etudiants
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
TCH	Technicien de recherche et de formation
UB	Unité budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UMR	Unité Mixte de Recherche
USR	Unité de Service et de Recherche
VAE	Validation des acquis d'expérience

GLOSSAIRE

Accident de service	Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de temps partiel thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité
Accident de travail	Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48H, l'accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés
Agent	Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement
Agent contractuel	Agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail
Agent fonctionnaire Associé	Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire A temps plein ou mi-temps, personnel enseignant-chercheur non titulaire
ATER	Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192HETD)
Avancement	Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels BIATSS, après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP), éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP
BAP	Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation) doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type
Catégorie de la Fonction Public	Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C)
CPA	La CPA permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite à condition de justifier de 33 années de cotisation tous régimes et de 25 ans de services publics. Les agents en CPA y restent jusqu'à leur 60 ans au minimum et jusqu'aux 65 ans au maximum. Pendant la durée de la CPA, les agents exercent leurs fonctions à temps partiel. La quotité de travail est dégressive ou fixe :- dégressive : 80% du temps de travail pendant les deux premières années avec 6/7 du dernier traitement, puis, jusqu'à la fin de la CPA : 60% du temps de travail avec 70% du dernier traitement - fixe : avec une quotité de travail de 50% et une rémunération de 60 % du dernier traitement. Cette disposition est en voie d'extinction, elle est supprimée à compter du 1er janvier 2011. Les fonctionnaires admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'extinction de leurs droits
Chevron	Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise

Commissions Administratives	Elles sont instituées par corps ou groupe de corps au niveau national (CAPN) et le cas échéant au niveau académique (CAPA). Les CAP sont compétentes en matière de recrutement, de titularisation, de mutation, de notation et d'avancement et pour les questions d'ordre individuel. Elles peuvent siéger au conseil de discipline ou en commission de réforme. Lorsque l'autorité compétente (recteur, ministre) prend une décision contraire aux avis émis par la CAP, elle doit l'informer des motifs qui l'y ont conduite. Elles comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel élus sur liste syndicale par l'ensemble des personnels concernés et sont renouvelées tous les trois ans
Concours	Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.
Congé de formation professionnelle	Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement
Congé Parental	Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.
CRCT	Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs après avis des instances afin de mener à bien une recherche ou une conversion thématique. Le nombre de CRCT accordé chaque année est contingenté (un contingent national et un contingent local). Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire
Congés bonifiés	Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,...) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain
CNU	Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupes de sections
Contractuel	Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés
Corps	Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades

Délégation	Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil
Détachement	Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée)
Échelon	Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut lui-même être subdivisé en chevrons
Effectif Emploi	Nombre de personnes physiques Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire)
Emploi-Type	Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement
ETP	La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents
ETPT	Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. A titre d'exemple :- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé - un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels, L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

Examen professionnel	Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents non titulaires peuvent se faire sur examen professionnel.
Fonction	Il existe trois types de fonctions pour un agent : les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail)
Fonctionnaires	Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.
Grade	Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.
GVT	C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.
Hébergé	Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.
HCOMP	Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).
Indice Brut	Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.
INM	À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.
Instance	Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.
Invité	Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

Lecteur de langue étrangère	Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.
Liste d'aptitude	Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).
Modalité de service	Les différentes modalités de service sont :- le temps partiel, la cessation progressive d'activité,- le temps partiel thérapeutique, la délégation (enseignants),- la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement.Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation «enseignante».
Mutation/Mobilité	Changement d'établissement / d'affectation.
Mutation/Mobilité Interne	Changement de service au sein du même établissement.
Non Titulaire	Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.
NBI	Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement.La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.
Obligation de service	Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.
Occupation	Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

Position	Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.
Promotion	Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.
Quotité d'affectation Quotité de temps partiel	Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure. Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70,80 ou 90 %.
Recrutement	Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux
Section CNU	Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale
Statut Structure	Règles régissant un corps ou un ensemble de corps. Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.
Surnombre Enseignants	Modalité particulière : après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs d'université (ainsi qu'à certains agents des grands établissements de corps équivalents) une prolongation d'activité de trois ans maximum appelée surnombre. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur est restitué à l'Université.
Tableau d'avancement	Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).
Temps incomplet	Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%, indépendamment du choix de l'agent.
Temps partiel	Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps partiel thérapeutique	Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.
Temps plein	Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.
Titulaire	Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).
Vacataire	Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.