

BILAN SOCIAL 2014



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"



SOMMAIRE

EDITO	P. 6
ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 7
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 8
I.1. Les données socio démographiques	P. 8
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 9
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 9
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 12
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 14
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 14
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 15
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 16
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS	P. 17
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 17
B. La répartition par niveau de postes, par genre et par tranche d'âges	P. 18
C. L'analyse des décalages grade - fonction	P. 19
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. 22
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 22
B. La masse salariale 2014 par UB	P. 23
C. La masse salariale 2014 par centre financier	P. 23
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 24
A. Le décompte par population	P. 24
B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique	P. 24
C. Le décompte par statut	P. 24
D. Le décompte par catégorie budgétaire	P. 24
E. Le décompte par grade	P. 25
F. Le décompte par composante	P. 26
G. Des éléments de synthèse	P. 26

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 27
II.1. La mobilité	P. 27
II.1.1.La mobilité externe	P. 28
A. La mobilité externe des enseignants	P. 28
B.La mobilité externe des BIATSS	P. 29
II.1.2.La mobilité interne des titulaires	P. 30
A. La mobilité interne des enseignants	P. 30
B. La mobilité interne des BIATSS	P. 30
II.2. L'avancement et les promotions	P. 31
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 32
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 33
II.2.3.Le dispositif Sauvadet et la déprécarisation	P. 34
II.3. La formation des personnels	P. 35
II.3.1.Les chiffres de l'activité formation continue en 2014	P. 36
II.3.2.Les actions menées et leur coût	P. 37
II.3.3.Les mesures d'accompagnement individuel	P. 39
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 40
III.1. Les modalités de service	P. 40
III.1.1.Les agents à temps partiel	P. 41
III.1.2.Les autres modalités de service	P. 42
III.1.3.Le personnel logé	P. 43
III.2. Les congés annuels	P. 44
III.2.1.Les utilisateurs d'HAMAC	P. 45
III.2.2.Les autorisations d'absence	P. 45
III.2.3.Le Compte Epargne Temps (CET)	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. 51
A. Evolution des COM de 2007-08 à 2013-14	P. 51
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation	P. 53
C. Evolution des autres congés maladies de 2007-08 à 2013-14	P. 56
D. Analyse des arrêts en fonction du lieu d'affectation pour 2013-14	P. 58
III.4. Les rémunérations	P. 60
III.4.1.Les rémunérations principales par type de population	P. 61
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 61
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 62
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 63
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 64
III.4.2.Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 67
A. Les primes des personnels enseignants	P. 67
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 68
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 2013-2014	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 SDSD, 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. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 98
VI.1.3. La Commission Recherche (CR)	P. 99
VI.1.4. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 101
VI.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 102
VI.1.6. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 102
VI.1.7. La Commission Consultative des Doctorants Contractuels (CCDC)	P. 102
VI.1.8. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 103
VI.2. L'Action syndicale	P. 104
SIGLES	P. 106
GLOSSAIRE	P. 109

EDITO

Le bilan social 2014 intègre deux changements importants, portant à la fois sur le fond comme sur la forme.

Sur la forme, ce bilan ainsi que celui de 2013 tendent progressivement aux attendus précisés par l'arrêté du 23 décembre 2013. Cet arrêté fixe, pour les administrations et les établissements publics de l'État, les indicateurs contenus dans le bilan social. Il s'agit notamment des indicateurs du rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant apparaître dans les bilans sociaux. Si les bilans sociaux de l'Université précédents reflétaient déjà cette question de l'égalité homme/femme, l'arrêté mentionné souligne particulièrement cette approche en imposant une liste d'indicateurs précis. L'objectif de ce cadre réglementaire est de pouvoir favoriser les comparaisons entre hommes et femmes, mais également leur évolution. L'Université a fait le choix d'une adaptation progressive des redevances prévues à ce décret afin de conserver des repères de comparaison dans le temps.

Le second changement de ces bilans sociaux porte lui sur le fond. En effet, les bilans sociaux 2013 et 2014 traduisent, au travers de leurs indicateurs, la mise en place de la loi Sauvadet. Ce dispositif a introduit une innovation dans la gestion des personnels BIATSS.

Il a ainsi mis en place l'ouverture de concours dits "réservés" Sauvadet et la cdiisation des agents contractuels qui ont plus de 6 ans. L'Université de Poitiers a de surcroît fait le choix de prolonger cette orientation nationale de stabilisation de la situation de personnels contractuels en maintenant l'ouverture de concours internes au-delà de ces concours réservés.

Outil du dialogue social dans l'établissement, cette somme d'informations mobilise un temps de travail non négligeable que je me permets de souligner. Celle-ci est d'autant plus à apprécier que malgré les modifications de la réglementation, les acteurs travaillant à l'élaboration de l'outil se sont efforcés de maintenir une comparabilité entre les années. Ceci passe par un travail, qui pour apparaître très technique, est néanmoins nécessaire : il s'agit de celui du format des requêtes et du souci de fiabilisation dans le temps des données brutes.

Bien évidemment, en tentant de dépasser ces questions techniques, invisibles pour les lecteurs, le bilan social prendra en compte les évolutions évoquées ci-dessus, notamment celle d'égalité et de stabilisation des personnels non titulaires. Autant état des lieux qu'outil projectif en ce qu'il permet d'alimenter une politique des ressources humaines, il convient de s'en saisir en préservant une attitude distanciée, c'est-à-dire qualitative, qui autorise à se départir d'un strict cadre quantitatif.

C'est à ce dialogue, où l'intention de la lettre se déchiffre, que je vous invite.

Le Directeur Général des Services
Laurent ANNE

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 événements 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

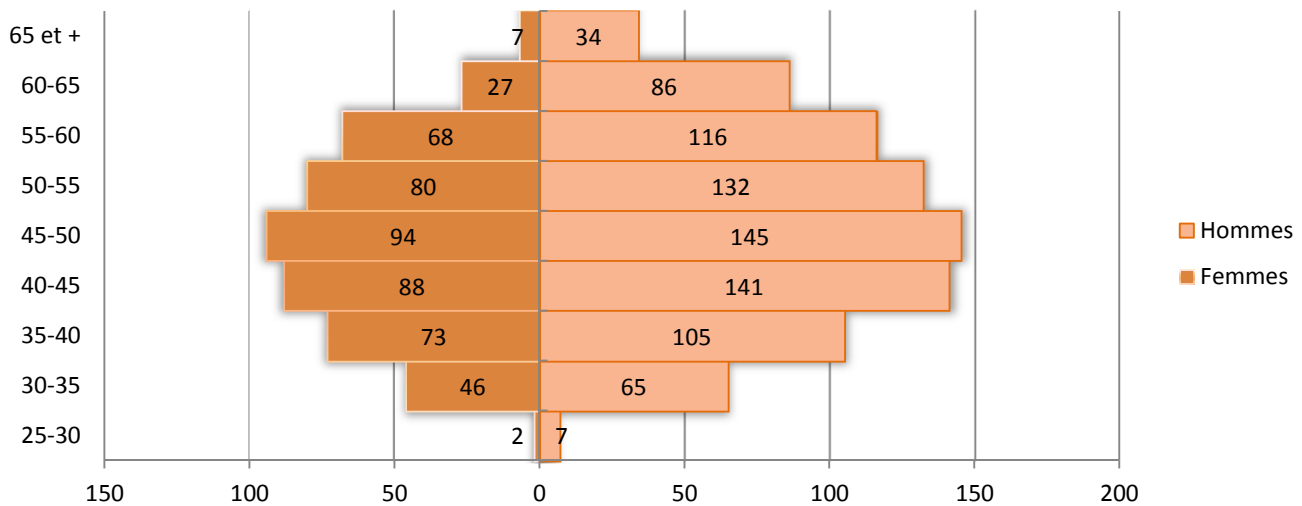
I.1.1. Les personnels titulaires

A. Le personnel titulaire enseignant

Du 01/01/2014 au 31/12/2014

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2013	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	572	326	898	36,3%	922	36,3%
Ens. Hospitalo	83	22	105	21,0%	105	21,1%
Second degré	176	137	313	43,8%	324	43,8%
Ensemble	831	485	1316	36,9%		
<i>Rappel 2013</i>					852	499
<i>Rappel 2012</i>					864	491
					1351	1355
					36,9%	36,2%

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2014

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2013
Ens. Chercheurs	46,9 ans	45,4 ans	46,4 ans	46,2 ans
Ens. Hospitalo	55,1 ans	48,1 ans	53,7 ans	53,4 ans
Second degré	48,5 ans	48,5 ans	48,5 ans	48,0 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

					<i>Rappel 2013</i>	
Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
MCF + MCPH	379	279	658	42,4%	<i>669</i>	<i>41,9%</i>
PR + PUPH	276	69	345	20,0%	<i>348</i>	<i>21,3%</i>

Age moyen au 31/12/2014	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Age moyen au 31/12/2013</i>
MCF + MCPH	44,3 ans	44,0 ans	44,2 ans	<i>44,0 ans</i>
PR + PUPH	53,0 ans	51,8 ans	52,8 ans	<i>52,6 ans</i>

					<i>Rappel 2013</i>	
Secteurs CNU	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
Droit	56	31	87	35,6%	<i>88</i>	<i>38,6%</i>
Economie / Gestion	43	31	74	41,9%	<i>74</i>	<i>41,9%</i>
Lettres et Langues	45	63	108	58,3%	<i>110</i>	<i>57,3%</i>
Médecine	81	18	99	18,2%	<i>99</i>	<i>18,2%</i>
Pharmacie	15	21	36	58,3%	<i>29</i>	<i>58,6%</i>
Sc de l'Education	1	3	4	75,0%	<i>4</i>	<i>75,0%</i>
Sc Informatique et Communication	37	15	52	28,8%	<i>50</i>	<i>28,0%</i>
Sciences et Technologies	277	89	366	24,3%	<i>383</i>	<i>24,3%</i>
Sciences Humaines	80	66	146	45,2%	<i>149</i>	<i>47,0%</i>
STAPS	20	11	31	35,5%	<i>32</i>	<i>34,4%</i>
Ensemble	655	348	1003	34,7%	<i>1018</i>	<i>34,8%</i>

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

					<i>Rappel 2013</i>	
Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
Profs agrégés	83	62	145	42,8%	151	43,0%
Profs certifiés	63	62	125	49,6%	129	48,8%
Profs EPS	25	4	29	13,8%	27	14,8%
Profs Ecoles	2	3	5	60,0%	4	50,0%
PLP	2	5	7	71,4%	8	62,5%
CPE	1	1	2	50,0%	2	50,0%

			Age moyen au 31/12/2014	<i>Age moyen au 31/12/2013</i>
Corps	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Ensemble</i>
Profs agrégés	46,4 ans	45,9 ans	46,8 ans	46,2 ans
Profs certifiés	48,9 ans	50,2 ans	49,6 ans	49,2 ans
Profs EPS	51,6 ans	50,3 ans	51,4 ans	51,5 ans
Profs Ecoles	57,5 ans	48,7 ans	52,2 ans	52,3 ans
PLP	48,0 ans	51,6 ans	50,6 ans	48,3 ans
CPE	48,0 ans	52,0 ans	50,0 ans	49,0 ans

Disciplines du 2nd degré	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Langues	23	48	71	67,6%
Lettres	4	27	31	87,1%
Sciences Humaines et Arts	11	12	23	52,2%
Economie Gestion	23	22	45	48,9%
Sciences et Technologies	78	16	94	17,0%
Education Physique et Sportive	34	8	42	19,0%
Non Renseignée	3	4	7	57,1%
Ensemble	176	137	313	43,8%

B.Le personnel titulaire BIATSS

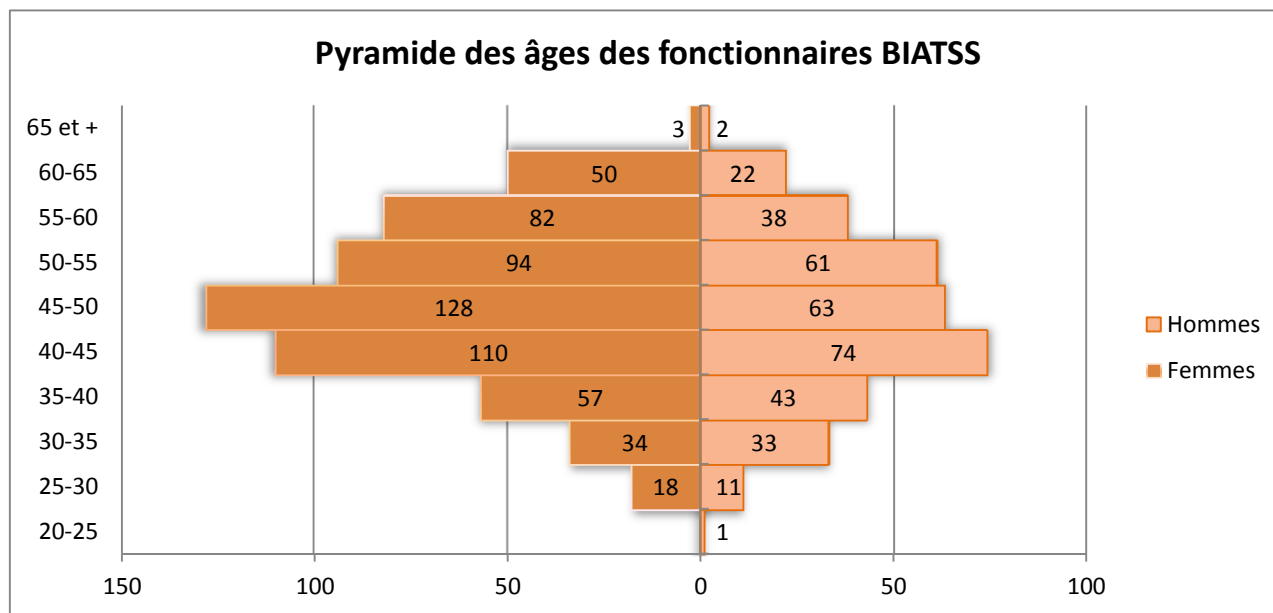
Du 01/01/2014 au 31/12/2014

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2013	
					Eff	% Fem.
AENES	23	222	245	90,6%	256	89,8%
Médicaux sociaux	1	10	11	90,9%	8	87,5%
Bib.	24	34	58	58,6%	60	60,0%
ITRF	300	310	610	50,8%	584	49,5%
Ensemble	348	576	924	62,3%	908	61,9%

Rappel 2013	346	562	908	61,9%
Rappel 2012	338	538	876	61,4%

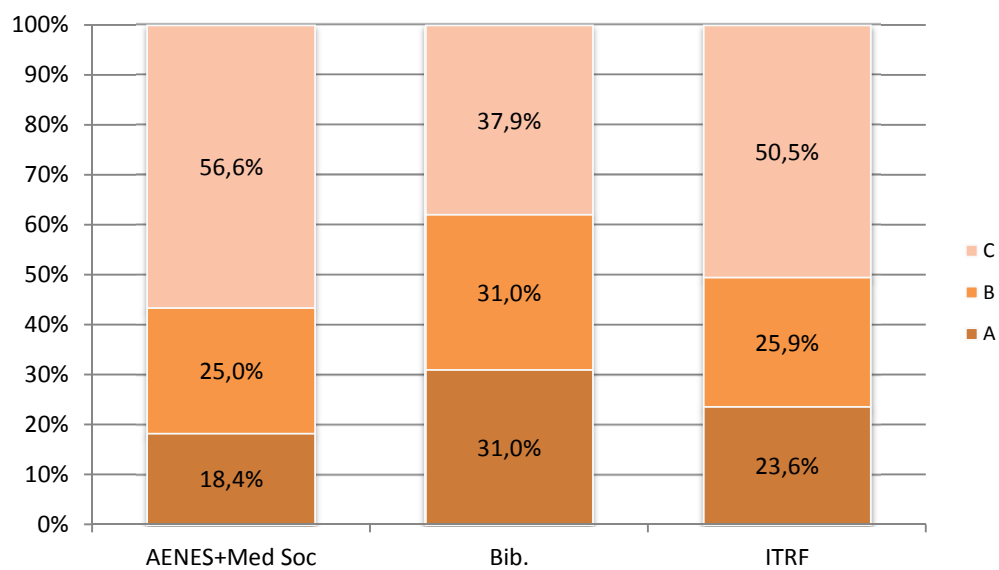
Population	Age moyen au 31/12/2014			Age moyen au 31/12/2013
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	42,0 ans	49,2 ans	48,5 ans	48,4 ans
Médicaux sociaux	41,0 ans	49,2 ans	48,5 ans	47,8 ans
Bib.	44,0 ans	46,0 ans	45,2 ans	43,9 ans
ITRF	46,0 ans	45,6 ans	45,8 ans	45,2 ans



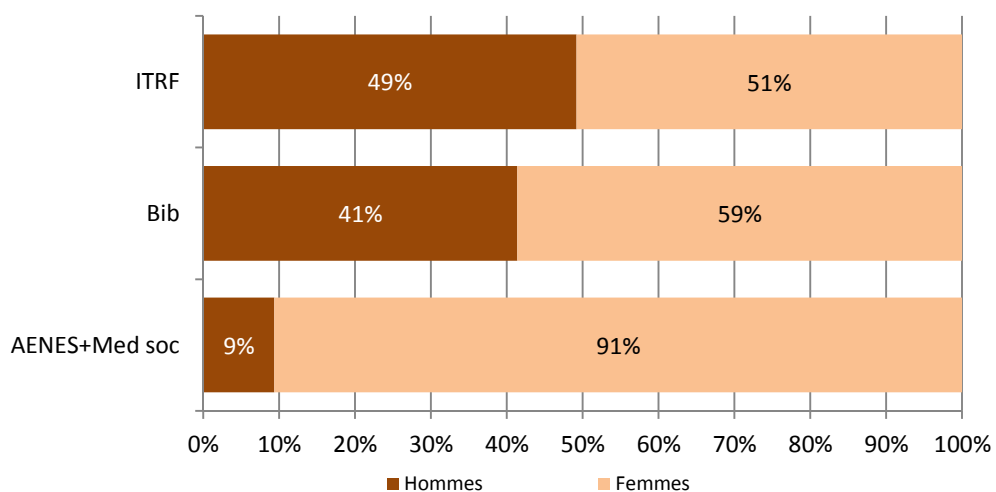
Répartition selon la catégorie Fonction Publique

Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	110	99	209	47,4%
B	101	139	240	57,9%
C	137	338	475	71,2%
Ensemble	348	576	924	62,3%

Répartition des agents BIATSS par catégorie en fonction de la population



Répartition des agents BIATSS par population selon le sexe

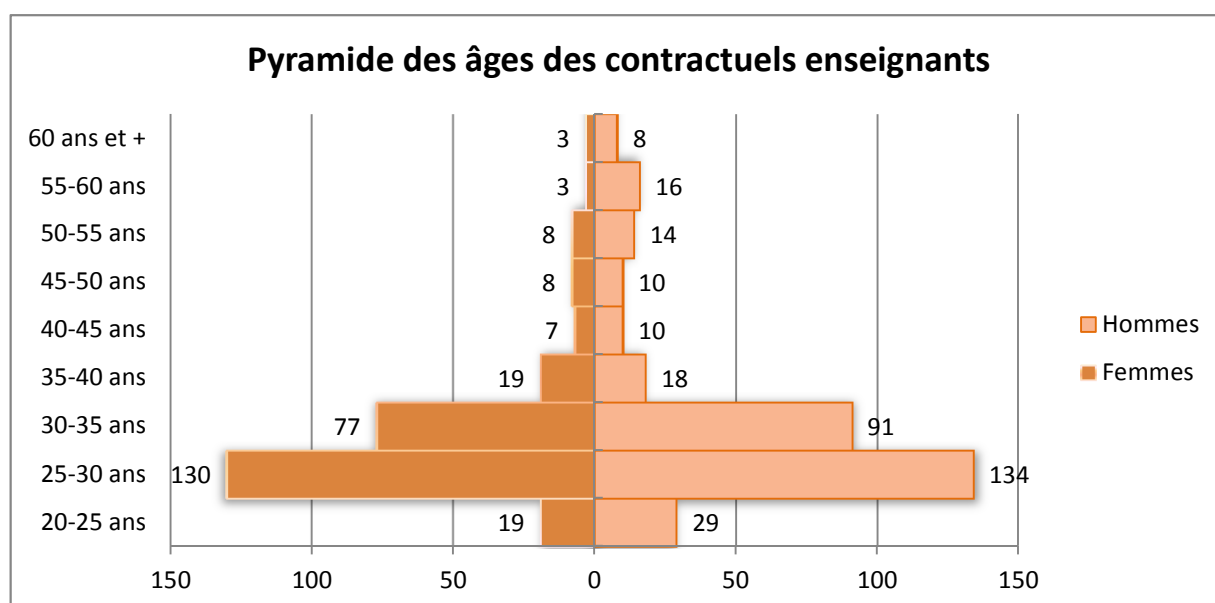


I.1.2. Les personnels contractuels

A. Le personnel contractuel enseignant

Du 01/01/2014 au 31/12/2014

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2013	
					Eff	% Fem.
Prof. Invités	29	8	37	21,6%	34	29,4%
Lecteurs et Maîtres de Langues	17	27	44	61,4%	35	57,1%
Enseignants CDD*	3	15	18	83,3%	26	61,5%
Enseignants CDI	3	6	9	66,7%	9	66,7%
ATER	61	55	116	47,4%	113	50,4%
Contractuels Hospitalo	49	50	99	50,5%	115	52,2%
Doctorants contractuels	128	107	235	45,5%	224	46,4%
Associés PR et MCF	40	6	46	13,0%	54	13,0%
Ensemble	330	274	604	45,4%	610	45,9%



Age moyen au 31/12/2014

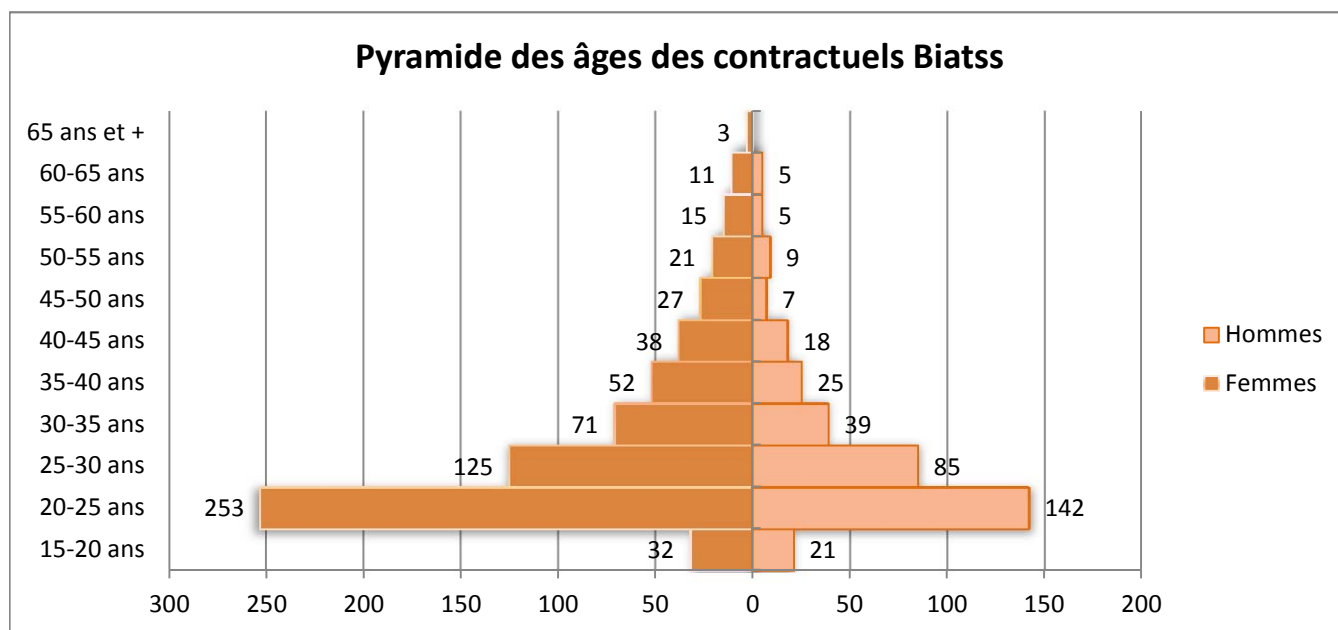
	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2013
Prof. Invités	47,4 ans	44,7 ans	47,8 ans	50,6 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	29,2 ans	28,3 ans	29,6 ans	29,5 ans
Enseignants CDD*	44,0 ans	43,5 ans	43,6 ans	42,1 ans
Enseignants CDI	58,0 ans	47,7 ans	51,1 ans	50,1 ans
ATER	29,4 ans	30,7 ans	30,0 ans	29,8 ans
Contractuels Hospitalo	31,5 ans	31,6 ans	31,6 ans	35,4 ans
Doctorants contractuels	26,6 ans	26,4 ans	26,5 ans	26,5 ans
Associés PR et MCF	48,7 ans	45,2 ans	48,2 ans	47,9 ans

Enseignants CDD* regroupe les Ctr Enseign LRU CDD et Post Doct

B. Le personnel contractuel BIATSS

Du 01/01/2014 au 31/12/2014

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2013	
					Eff	% Fem.
CDI*	24	60	84	71,4%	119	73,1%
CDD**	117	214	331	64,7%	300	66,7%
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	-	2	2	100,0%	0	0,0%
Apprentis	3	2	5	40,0%	2	50,0%
Contrats étudiants	193	305	498	61,2%	430	59,5%
Vacations	19	65	84	77,4%	94	64,9%
Ensemble	356	648	1004	64,5%	945	64,0%



Age moyen au 31/12/2014

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2013
CDI*	43,8 ans	46,5 ans	45,7 ans	44,5 ans
CDD**	32,5 ans	34,9 ans	34,1 ans	33,7 ans
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	-	24,5 ans	24,5 ans	-
Apprentis	22,3 ans	23,5 ans	22,8 ans	24,0 ans
Contrats étudiants	24,1 ans	23,3 ans	23,6 ans	23,3 ans
Vacations	28,9 ans	28,9 ans	28,9 ans	30,1 ans

CDI*: Contrats Biatss LRU et CDI Sauvadet Biatss

CDD** regroupe: 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 afin de résoudre les écarts.

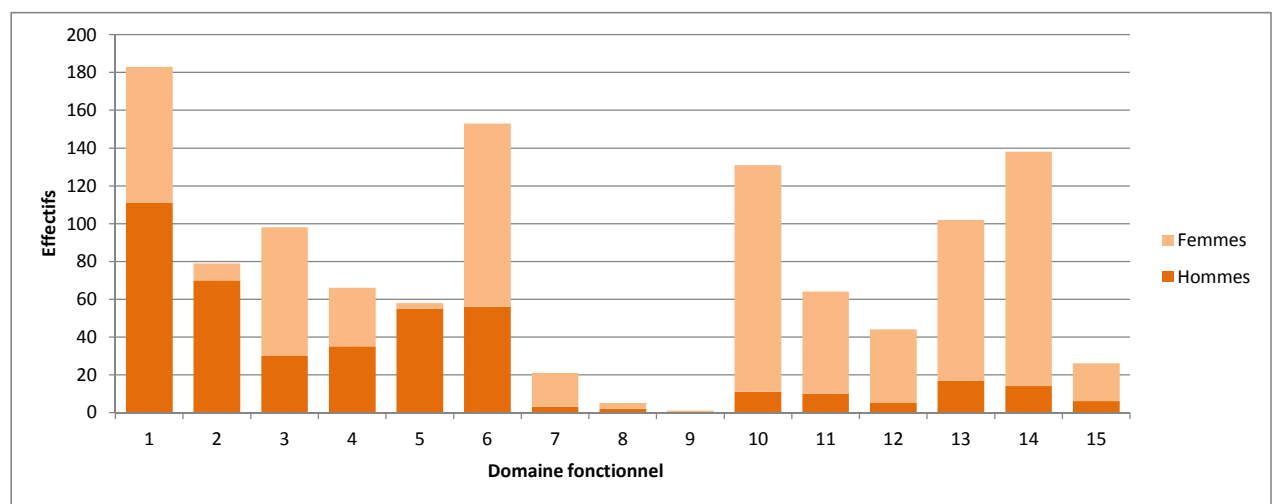
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS

Source : Application Postes - extraction novembre 2014

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

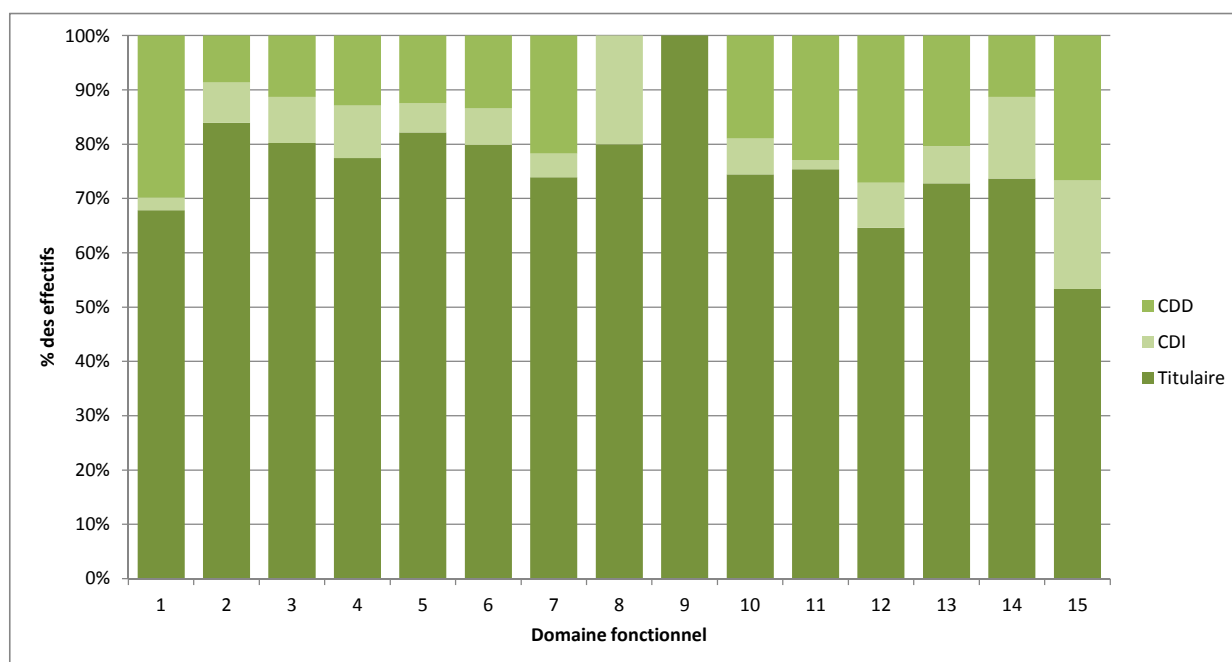
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectif	Dont Femmes	%Femmes
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	183	72	39,3%
02 - Informatique et calcul scientifique	79	9	11,4%
03 - Bibliothèque et documentation	98	68	69,4%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	66	31	47,0%
05 - Travaux et maintenance immobilière	58	3	5,2%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	153	97	63,4%
07 - Coopération internationale	21	18	85,7%
08 - Recherche	5	3	60,0%
09 - Affaires Juridiques	1	1	100,0%
10 - Administration et Pilotage	131	120	91,6%
11 - Ressources Humaines	64	54	84,4%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	44	39	88,6%
13 - Gestion financière et comptable	102	85	83,3%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	138	124	89,9%
15 - Santé/Action sociale et Sport	26	20	76,9%
Ensemble	1169	744	63,6%



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	118	4	52	174	15%
02 - Informatique et calcul scientifique	68	6	7	81	7%
03 - Bibliothèque et documentation	85	9	12	106	9%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	48	6	8	62	5%
05 - Travaux et maintenance immobilière	46	3	7	56	5%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	119	10	20	149	13%
07 - Coopération internationale	17	1	5	23	2%
08 - Recherche	4	1	0	5	0%
09 - Affaires Juridiques	1	0	0	1	0%
10 - Administration et Pilotage	102	9	26	137	12%
11 - Ressources Humaines	46	1	14	61	5%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	31	4	13	48	4%
13 - Gestion financière et comptable	75	7	21	103	9%
14 - Sclolarité/Formation des étudiants	98	20	15	133	11%
15 - Santé/Action sociale et Sport	16	6	8	30	3%
Ensemble	874	87	208	1169	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	123	52,3%
3- Cadre/Assistant	50	39	43,8%
4- Technicien	103	174	62,8%
5- Gestionnaire/Opérateur	155	397	71,9%
Ensemble	425	744	63,6%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes						Répartition %
	1	2	3	4	5	Ensemble	
18-20					1	1	0,1%
21-30		51	7	32	47	137	11,7%
31-40		68	28	71	105	272	23,3%
41-50	9	65	27	114	218	433	37,0%
51-60	5	40	23	52	165	285	24,4%
61-63	2	10	3	5	13	33	2,8%
> 63		1	1	3	3	8	0,7%
Total	16	235	89	277	552	1169	100,0%
%	1,4%	20,1%	7,6%	23,7%	32,1%	99,9%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

Domaine fonctionnel	Effectif 2014	Répartition%
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	7	8%
02 - Informatique et calcul scientifique	11	12%
03 - Bibliothèque et documentation	17	19%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	6	7%
05 - Travaux et maintenance immobilière	6	7%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	9	10%
07 - Coopération internationale	2	2%
08 - Recherche	1	1%
09 - Affaires Juridiques	0	0%
10 - Administration et Pilotage	9	10%
11 - Ressources Humaines	3	3%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	1	1%
13 - Gestion financière et comptable	6	7%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	12	13%
15 - Santé/Action sociale et Sport	1	1%
Ensemble	91	100%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

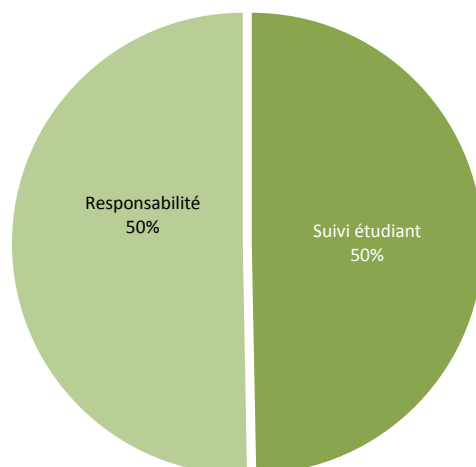
Niveau du poste	Corps de l'agent	Total 2014
2- Cadre/Ingénieur	ASIRF	9
	BIBAS	1
	SAENES	1
	TECH	2
3- Cadre/Assistant	AAE	1
	ASSAE	1
	BIBAS	7
	IGERF	4
	SAENES	12
	TECH	21
4- Technicien	ADJENES	15
	ASIRF	
	ATRF	12
	INF ENES	
	BIBLIOTHECAIRE	1
	MAGASINIER	3
5- Gestionnaire/Opérateur	TECH	1
Ensemble		91
% population totale		7,8%

I.2.2. Caractérisation des métiers des enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2013-2014

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	Activités orientation active et insertion pro	241,3
	Encadrement de stage APP	2 722,0
	Encadrement de stage FC	269,5
	Encadrement de stage FI	5 607,6
	Encadrement Projet Tut Fin études APP	1 115,0
	Encadrement Projet Tut Fin études FC	46,5
	Encadrement Projet Tut Fin études FI	3 661,7
	Encadrt mémoire these après valid finale (jusqu a 2012/2013)	54,5
	Enseignant referent dont tutorat	1 491,0
	Responsable module FOAD ac assistance directe et évaluation	486,0
	VAE accompagn indiv et participation jurys	153,7
	Visites pédagogiques avec étudiant	15,0
Responsabilité	Autres expertises pour le compte de l établissement	605,0
	Charge de mission	154,0
	Coordination intervenants extérieurs	15,0
	Direction de services communs et généraux	117,0
	Direction école doctorale	304,0
	Direction études	2 455,0
	Direction UR contractualisée ou reconnue par le CS	814,0
	Missions partenariales-relation environnt-promo formation	513,5
	Pilotage de projets pédagogiques internationaux	385,0
	Pilotage scientifique projets recherche en réseau	10,0
	Responsabilité bureau aide insertion pro	114,0
	Responsabilité de la mobilité internationale	292,0
	Responsabilité équipe pédagogique	1 548,5
	Responsabilité équipement pédagogique	289,0
	Responsabilité plateforme techno ou gd équipement	70,0
	Responsabilité programme CPER	35,5
	Responsable département filière diplôme parcours certif stage	8 312,5
	Responsable filière FC	24,0
Ensemble		31 921,8



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'emplois.

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 vacations gérées par les composantes, et les dépenses sur "EOTP" : il s'agit de dépenses fléchées sur convention (ex. contrats recherche), également gérée par chaque composante, 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, type de population, grade...).

I.3.2. La masse salariale

Rappel

Masse Salariale 2012 :	170 060 075,73€
Masse Salariale 2013 :	174 185 405,75 €
Masse Salariale 2014 :	176 918 028,61 €

A. Masse Salariale par grande catégorie de dépense :

Type de dépense	2013	2014
EOTP - Sur convention	2 336 600,84 €	2 269 291,94 €
UP	165 476 639,94 €	168 094 025,89 €
Enveloppes Composantes	6 372 164,97 €	6 554 710,78 €
Total général	174 185 405,75 €	176 918 028,61 €

B. Masse Salariale par UB

Type de dépense	UB	2013	2014
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	2 838,54 €	0,00 €
	902 - Sciences Economiques	67 720,73 €	0,00 €
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale	0,00 €	0,00 €
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	730 345,35 €	797 948,43 €
	905 - Lettres et Langues	45 600,92 €	105 476,14 €
	906 - Sciences Humaines et Arts	174 442,93 €	251 453,41 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	1 344,81 €	5 556,02 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	17 911,02 €	45 867,89 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	380 337,42 €	366 893,55 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers	0,00 €	0,00 €
	912 - ESPE	9 295,59 €	12 960,92 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	15 415,54 €	11 293,61 €
	922 - M.S.H.S.	311 571,99 €	98 554,41 €
	930 - Médecine-Pharmacie	276 968,57 €	228 238,71 €
	955 - I-MEDIAS	0,00 €	0,00 €
	961 - PARE	0,00 €	266 195,75 €
	962 - SAFIRE	194 778,38 €	0,00 €
	965 - Service Général de la Présidence	58 442,24 €	41 726,61 €
	967 - UP&Pro	49 586,81 €	37 126,49 €
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	165 476 639,94 €	168 094 025,89 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	6 372 164,97 €	6 554 710,78 €
Total général		174 185 405,75 €	176 918 028,61 €

C. Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2013	2014
EOTP - Sur convention		2 336 600,84 €	2 269 291,94 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	157 450,18 €	99 838,47 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	416 021,16 €	1 369 538,53 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	159 680 282,68 €	161 419 341,29 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	5 222 885,92 €	5 205 307,60 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE	-2 966,65 €	-123 881,28 €
	U01 - DROIT	818 655,76 €	846 385,33 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	71 742,82 €	59 817,52 €
	U03 - IPAG	63 632,69 €	74 799,52 €
	U04 - SFA	340 192,82 €	368 165,70 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	387 570,30 €	344 560,55 €
	U06 - SHA	878 746,89 €	796 998,90 €
	U07 - IAE	430 075,18 €	687 951,01 €
	U09 - FSS	460 939,45 €	465 112,09 €
	U10 - ENSIP	218 116,67 €	204 719,63 €
	U11 - IRIAF	144 210,31 €	159 573,39 €
	U12 - ESPE	175 066,29 €	190 078,14 €
	U20 - IUT POITIERS	854 081,19 €	1 257 914,29 €
	U22 - MSHS	7 528,33 €	9 382,75 €
	U23 - IUT ANGOULEME	326 955,45 €	535 055,74 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	223 609,38 €	222 664,38 €
	U51 - SCD	97 907,93 €	102 654,55 €
	U52 - MDL	39 259,34 €	72 933,55 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	15 247,14 €	9 729,31 €
	U55 - I-MEDIAS	13 069,63 €	11 204,52 €
	U62 - SAFIRE	53 098,25 €	87 184,66 €
	U63 - SDSD	0,00 €	38 729,90 €
	U65 - PRESIDENCE	76 603,62 €	79 033,92 €
	U66 - UFA	631 920,79 €	7 484,13 €
	U67 - UP&PRO	12 588,75 €	4 165,24 €
	U90 - SIUMPPS	34 312,64 €	42 293,34 €
	U92 - FONDATION	0,00 €	0,00 €
Total général		174 185 405,75 €	176 918 028,61 €

I.1.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Sources : WinPaie / SIHAM

Rappel consommation emplois 2012 : 2721,5 ETPT

A. Décompte par population :

Somme de ETPT

ENS / BIATS	Nature du budget 2014		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	991,54	120,41	1 111,95
ENS	1 518,39	88,67	1 607,06
Total général	2 509,93	209,08	2 719,01

B. Décompte par catégorie FP :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2014		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 734,02	151,75	1 885,77
B	250,90	20,35	271,25
C	525,01	36,98	561,99
Total général	2 509,93	209,08	2 719,01

C. Décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2014		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 059,87	-	2 059,87
CDI	82,27	20,44	102,71
CDD	367,80	188,65	556,45
Total général	2 509,94	209,09	2 719,01

D. Décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

catégorie budgétaire	Nature du budget 2014		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS	-	3,33	3,33
ATER	72,23	1,22	73,45
CDD	167,24	64,93	232,17
CDD sur convention	-	43,49	43,49
CDI	82,27	20,44	102,71
DOCTORANT CONTRACTUEL	102,75	75,67	178,42
FONCTIONNAIRES	2 059,86	-	2 059,86
LECTEUR MAITRE LANGUES	25,58	-	25,58
Total général	2 509,93	209,08	2 719,01

E. Décompte par grade :
Somme de ETP

ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	Nature du budget 2014		
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	3,50	-	3,50
			Ingénieur de recherche	25,66	-	25,66
	Personnel AENES	A	Directeur de service	0,50	-	0,50
			Attaché principal	15,38	-	15,38
			Attaché	15,48	-	15,48
		B	SAENES	57,06	-	57,06
		C	ADJENES principal	64,37	-	64,37
			ADJENES	72,40	-	72,40
	Personnel ITRF	A	Ingénieur d'étude	66,10	-	66,10
			Assistant Ingénieur	33,52	-	33,52
		B	Technicien RF	147,54	-	147,54
		C	Adjoint principal RF	130,95	-	130,95
			Adjoint RF	145,60	-	145,60
	Personnel BIBLIO	A	Conservateur en chef	2,00	-	2,00
			Conservateur	9,87	-	9,87
			Bibliothécaire	5,27	-	5,27
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	16,83	-	16,83
		C	Magasinier principal	9,13	-	9,13
			Magasinier	10,30	-	10,30
	Congé Formation	A	Congé Formation	0,92	-	0,92
		B	Congé Formation	0,25	-	0,25
		C	Congé Formation	0,25	-	0,25
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Infirmier	5,57	-	5,57
		B	Assistante sociale	1,80	-	1,80
	Personnel contractuel	A	CDI	20,54	10,5	31,04
			CDD	11,33	52,6	63,92
		B	CDI	11,38	4,1	15,49
			CDD	16,04	16,2	32,28
		C	CDI	46,93	0,8	47,77
			CDD	45,06	32,8	77,86
			Apprenti	-	3,3	3,33
Total BIATSS				991,53	120,41	1 111,94
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	243,29	-	243,29
			Maître de Conférences	594,15	-	594,15
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	74,00	-	74,00
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	23,67	-	23,67
	Enseignants 2nd degré	A	Professeur agrégé	133,39	-	133,39
			Professeur certifié	112,62	-	112,62
			Professeur d'EPS	25,50	-	25,50
			Professeur de Lycée professionnel	7,00	-	7,00
			Conseiller ppal d'éducation	2,00	-	2,00
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	4,00	-	4,00
	Personnel contractuel	A	Doctorant contractuel	102,75	75,42	178,17
			CDI	3,25	5,00	8,25
			CDD	7,72	3,11	10,83
			ATER	72,23	1,22	73,45
			Chef de clinique	61,25	1,00	62,25
			Lecteur de langue étrangère	21,58	-	21,58
			Maître de langue étrangère	4,00	-	4,00
			Professeur associé (PAST)	6,04	-	6,04
			Maître de Conférences Associés (MAST)	18,92	-	18,92
			Post-Doctorant	-	2,92	2,92
			Professeur Invité	1,04	-	1,04
Total ENS				1 518,40	88,67	1 607,07
Total général				2 509,93	209,08	2 719,01

F. Décompte par composante :

Somme de ETPT

Composante ou Services	Nature du budget 2014		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
810 - CAREL	11,65	-	11,65
DIR. LOG. PAT. IMMO.	61,04	5,17	66,21
910 - ENSIP	92,65	21,31	113,96
955 - I médias	39,34	2,43	41,77
923 - IUT Angoulême	75,50	3,43	78,93
920 - IUT Poitiers	269,24	1,98	271,22
820 - Maison des étudiants	5,92	1,24	7,16
952 - MAISON DES LANGUES	14,73	0,92	15,65
954 - Média Centre Ouest	3,60	-	3,60
922 - MSHS	4,13	3,96	8,09
962 - SAFIRE	21,84	9,41	31,25
963 - SDSD	7,80	1,82	9,62
UP PRO	10,12	1,33	11,45
900 - Services centraux	107,88	20,72	128,60
906 - UFR Sc. Humaines	222,51	21,32	243,83
904 - SFA	465,54	69,78	535,32
902 - Sc. Eco	35,34	-	35,34
901 - DROIT	184,54	4,87	189,41
930 - UFR Médecine Pharm	244,43	11,31	255,74
907 - IAE	91,36	4,09	95,45
951 - SCD	77,44	1,82	79,26
905 - UFR Let. & Lang.	215,40	13,83	229,23
903 - IPAG	10,12	-	10,12
909 - Fac. Sc. Du Sport	92,13	3,27	95,40
455 - SIUMPPS	18,23	1,68	19,91
911 - IRIAF	17,75	1,00	18,75
912 - ESPE	109,70	2,37	112,07
Total général	2 509,93	209,08	2 719,01

G. Synthèse :

Composante ou Services	2014		
	BIATS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN	-	11,65	11,65
DIR LOG PAT IMMO	66,22	-	66,22
ENSIP	54,99	58,98	113,97
I MEDIAS	40,10	1,67	41,77
IUT ANGOULEME	28,22	50,71	78,93
IUT POITIERS	83,95	187,27	271,22
MAISON DES ETUDIANTS	7,16	-	7,16
MAISON DES LANGUES	3,92	11,73	15,66
MEDIA CENTRE OUEST	3,60	-	3,60
MSHS	8,09	-	8,09
SAFIRE	30,75	0,50	31,25
SDSD	9,62	-	9,62
UP PRO	11,45	-	11,45
SERVICES CENTRAUX	127,52	1,08	128,61
UFR SC. HUMAINES	73,45	170,38	243,83
SFA	179,83	355,49	535,32
SC. ECO	10,40	24,94	35,34
DROIT	58,79	130,62	189,41
MEDECINE PHARMA	51,20	204,54	255,74
IAE	38,37	57,07	95,44
SCD	79,26	-	79,26
UFR LETTRES & LANGUES	46,84	182,40	229,24
IPAG	4,70	5,42	10,12
FAC. SC. DU SPORT	27,03	68,37	95,40
SIUMPPS	19,92	-	19,92
IRIAF	10,00	8,75	18,75
ESPE	36,57	75,51	112,07
Total général	1 111,95	1 607,06	2 719,01

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 01/09/2013 au 31/08/2014)

Population	ARRIVEES			SORTIES							
	Femmes	Hommes	Total	Mutation	Licenciemnt		Retraite	Fin de Contrat	Décès	Ensemble des Sorties	Sorties Femmes
					Radiation	Démision					
En Cher	12	17	29	3	2	2	9	0	2	16	5
Ens HU		4	4	1	1	1	1	0		3	1
Ens du 2nd degré	1	7	8	3	0	0	5	0	1	9	1
Ss-Total Titulaires	13	28	41	7	3	3	15	0	3	28	7
ATER	8	11	19	0	4	4	0	36		40	20
Associés PU et MCF		2	2	0	0	0	0	1	1	1	0
Ens Contractuels	3	1	4	0	0	0	0	7		7	4
Contractuels HU	16	9	25	0	1	1	0	19		20	13
Ens Invités	7	16	23	0	0	0	0	29		29	9
Doctorants	26	31	57	0	4	4	0	33		37	18
Lecteurs et Maîtres de l'gues	6	4	10	0	1	1	0	16		17	9
Ss-Total Contractuels	66	74	140	0	10	10	0	141	0	151	73
Total	79	102	181	7	13	13	15	141	3	179	80

B.La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

Population	ARRIVEES			SORTIES					
	Femmes	Hommes	Total	Mutation	Radiation Démission	Retraite	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Sorties Femmes
AENES	5	1	6	10	0	8	0	18	15
BIB			0	0	0	1	0	1	1
ITRF	2	3	5	6	0	6	1	13	7
Ss-Total Titulaires	7	4	11	16	0	15	1	32	23
Apprenti	1		1	0	0	0	1	1	0
Handicapé	1		1					0	0
Biatss Contractuels	66	38	104	0	13	1	93	107	64
Vacations Biatss	35	14	49	0	6	0	48	54	42
Contrats ETU	144	79	223	0	5	0	227	232	142
Ss Total Contractuels	247	131	378	0	24	1	369	394	248
Total	254	135	389	16	24	16	370	426	271

II.1.2. La mobilité interne des titulaires

A. La mobilité interne des enseignants

Au 1/10/2014

Population		Affectation précédente	Affectation au 01/10/2014	Effectifs
Enseignants	Ens chercheur	UFR SFA	UFR L&L	1
	Ens du 2nd degré	ESPE	IUT d'Angoulême	1
Total Enseignants				2

B. La mobilité interne des BIATSS

Au 1/10/2014

Au 1/10/2014

Population		Affectation précédente	Affectation au 01/10/2014	Effectifs		
BIATSS	Pers de l'AENES	SCX	ESPE	1		
			UFR Droit	1		
		UFR SFA	UFR SHA	1		
		UFR SFA	ENSIP	1		
		UFR Sciences Eco	SCD	1		
		FSS	ESPE	1		
		Maison des langues	SCX	1		
		ENSIP	UFR SFA	1		
		UFR SHA	ESPE	1		
		ESPE	MDE	1		
		SCX	1			
	Pers ITRF	UFR SFA		SCX	2	
				ENSIP	1	
				UP PRO	1	
				IUT de Poitiers	1	
				UFR Méd Pharma	1	
		SAFIRE		UP PRO	2	
				SCX	2	
		UFR L&L	SCX	2		
		ENSIP		UFR L&L	1	
				I-Médias	1	
				FSS	1	
		IUT de Poitiers	ENSIP	1		
		UFR Droit		SCX	1	
				SCD	1	
		FSS	SCX	1		
		SCD	SCX	1		
		IAE	UFR SHA	1		
		SCX	UFR SHA	1		
		Total BIATSS				33

II.2. L'avancement et les promotions

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

Au 01/09/2014

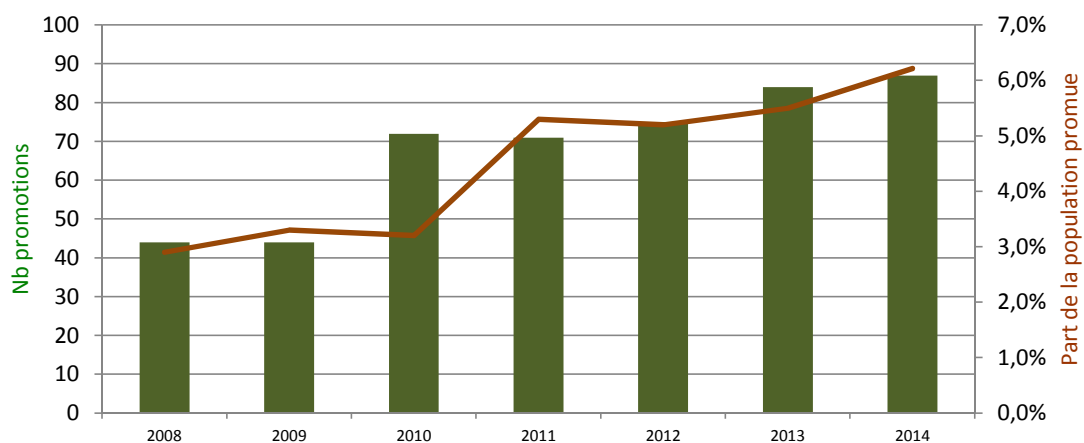
Population	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens. Chercheurs	2	8	10	22	35	57	67
Ens. Hosp. Univ.	1	1	2	0	7	7	9
Ens. Second degré	0	1	1	5	5	10	11
Ensemble	3	10	13	27	47	74	87

<i>Rappel 01/09/2013</i>	84
<i>Rappel 01/09/2012</i>	75
<i>Rappel 01/09/2011</i>	71
<i>Rappel 01/09/2010</i>	72
<i>Rappel 01/09/2009</i>	44

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2014

	2014	<i>Rappel 2013</i>	<i>Rappel 2012</i>	<i>Rappel 2011</i>	<i>Rappel 2010</i>
Ens. Chercheurs	7,5%	5,3%	5,7%	4,3%	4,3%
Ens. Hosp. Univ.	8,6%	14,3%	9,3%	9,5%	9,4%
Ens. Second degré	3,5%	6,2%	3,9%	6,5%	6,3%
Ensemble	6,6%	6,2%	5,5%	5,2%	5,3%



II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS

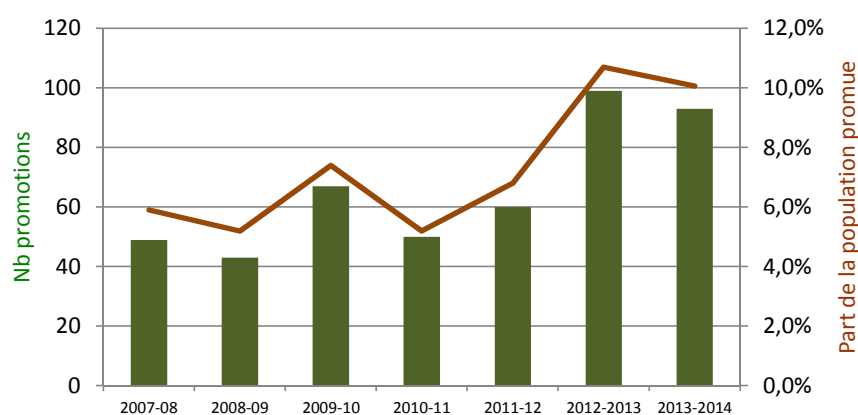
Nombre de personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion
2013-2014

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A	1		1	21	8	29	30
	B	1		1	3		3	4
	C			0	12		12	12
	<i>Sous-total</i>	2	0	2	36	8	44	46
BIB	A			0			0	0
	B			0	3	1	4	4
	C			0	1	1	2	2
	<i>Sous-Total</i>	0	0	0	4	2	6	6
ITRF	A	1	1	2	3	6	9	11
	B	2	2	4	4	2	6	10
	C			0	12	8	20	20
	<i>Sous-Total</i>	3	3	6	19	16	35	41
Ensemble		5	3	8	59	26	85	93

	<i>Chgt Corps</i>	<i>Chgt grade</i>	<i>Total</i>
Rappel 2012-2013	15	84	99
Rappel 2011-2012	6	54	60
Rappel 2010-2011	3	47	50
Rappel 2009-2010	8	59	67
Rappel 2008-2009	7	36	43

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2013-14

	2013-14	<i>Rappel 2012-13</i>	<i>Rappel 2011-12</i>	<i>Rappel 2010-11</i>	<i>Rappel 2009-10</i>
AENES	18,0%	15,2%	15,2%	7,8%	7,8%
BIB	10,3%	10,3%	3,3%	3,0%	3,1%
ITRF	4,4%	5,8%	0,2%	5,8%	7,7%
Ensemble	10,1%	10,7%	10,9%	6,2%	7,4%



II.2.3. Le dispositif Sauvadet et la déprécarisation

Le Dispositif Sauvadet

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.

En 2014, compte tenu de l'évolution de certaines situations, on décomptait 88 agents éligibles à ce dispositif, 29 postes ont été ouverts par des voies réservées, dont 1 infructueux.

Bénéficiaires des concours et examens professionnels réservés en 2014.

catégorie	Effectifs	Dont femmes
A	6	3
B	6	4
C	16	12
Total	28	19

Au titre de la déprécarisation

Effectifs BIATSS devenus titulaires suite à un concours interne en 2014

catégorie	Effectifs	Dont femmes
B	2	2
C	5	4
Total	7	6

Bilan des titularisations BIATSS en 2014

	A	B	C	Total général	dont femmes
Concours externe		1		1	0
Concours interne		1	6	7	6
Concours Rectorat		1	2	3	2
Recrutement direct			1	1	0
Recrutement Contrat au titre du handicap			1	1	1
Examen professionnel réservé - Sauvadet	6	6	16	28	19
TOTAL	6	9	26	41	28

Source : GPRH

II.3. La formation des personnels

II.3.1. Les chiffres de l'activité Formation continue en 2014

Le plan de formation 2014

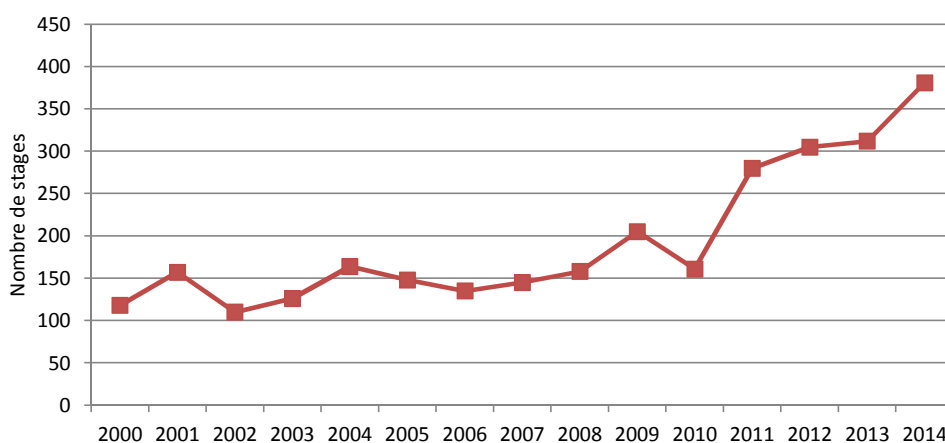
Le plan de formation est élaboré pour deux années, il prend en compte les besoins en compétences pour l'établissement, les services et les agents. Pour les agents l'Entretien Professionnel Individuel est l'espace privilégié d'expression des besoins de formation. Les objectifs du plan de formation sont :

- 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 évolutions
- 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

Evolution du nombre de stages de 2000 à 2014



Année	Nb stages
2008	158
2009	205
2010	161
2011	280
2012	305
2013	312
2014	381

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2012

		2014		2013		2012	
		Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)
Cat A	Hommes	162	253,2	239	401	201	357
	Femmes	307	426	252	390	225	390
	Sous total	469	680	491	791	426	747
Cat B	Hommes	135	188	162	261	178	254
	Femmes	375	496	351	479	454	663
	Sous total	510	684	513	740	632	917
Cat C	Hommes	170	282	272	451	219	367
	Femmes	723	935	861	1117	714	1136
	Sous total	893	1217	1133	1568	933	1503
Total		1872	2580	2137	3099	1991	3167

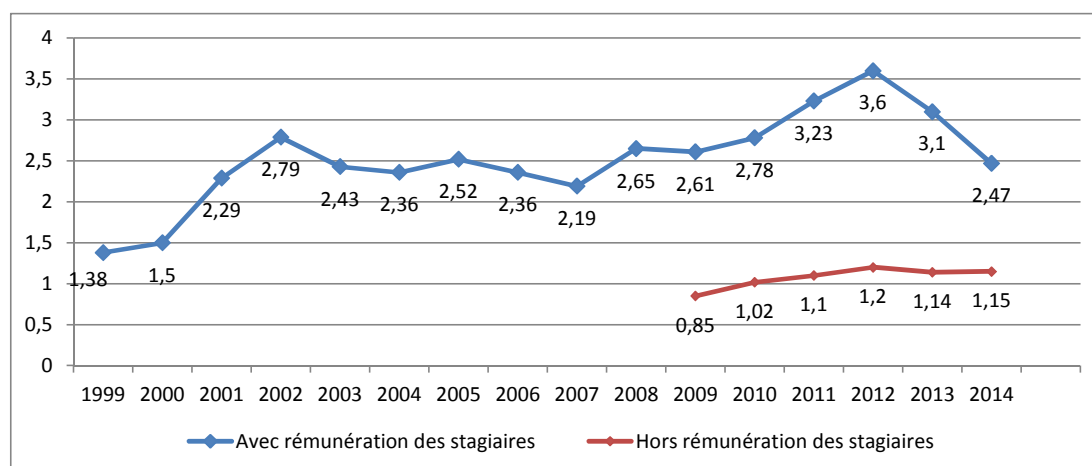
Analyse par catégorie FP (titulaires seulement)

% agents formés / total agents en fonction	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%
2014	72%	62%	74%

Nb de jours moyen de formation par agent	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
2014	4,2	3,7	2,5

II.3.2. Les actions menées et leur coût

Evolution du % de la masse salariale de la Formation Continue de 2000 à 2014



Répartition du budget consommé formation par domaine en 2014

	2014	Pour rappel 2013
Informatique, multimédia et services numériques	13 288 €	21 585 €
Travaux maintenance immobilière et logistique	1 752 €	8 259 €
Développement durable et responsabilité sociale	- €	3 594 €
Insertion & Orientation	11 000 €	12 440 €
Administration et pilotage	28 272 €	41 297 €
Ressources humaines	9 676 €	5 696 €
Gestion financière et comptable	5 867 €	4 525 €
Scolarité et formation	1 332 €	4 311 €
Marchés achats	- €	1 406 €
Ecrits professionnels / préparation aux concours (ex Transversal)	45 859 €	67 120 €
Accompagnement à la recherche et à l'enseignement	22 620 €	24 507 €
Bibliothèque & Documentation	13 666 €	18 127 €
Hygiène et sécurité	31 365 €	34 879 €
Relations internationales	32 998 €	29 377 €
Santé	5 490 €	9 148 €
Communication, édition	- €	3 941 €
Accompagnements individuels	20 121 €	17 817 €
Total	243 306 €	308 028 €

Participation et répartition du budget consommé formation par domaine en 2014

	Nombre actions	inscrits	présents	coût
Informatique, multimédia et services numériques	31	300	266	13 288 €
Travaux maintenance immobilière et logistique	5	38	34	1 752 €
Administration et pilotage	19	105	103	28 272 €
Ressources humaines	12	115	111	9 676 €
Gestion financière et comptable	22	133	131	5 867 €
Scolarité et formation	15	152	137	1 332 €
Ecrits professionnels / préparation aux concours (ex Transversal)	36	366	328	45 859 €
Accompagnement à la recherche et à l'enseignement	26	62	61	22 620 €
Bibliothèque & Documentation	122	551	527	13 660 €
Hygiène et sécurité	47	336	310	31 365 €
Insertion & Orientation (PARE)			228	11 000 €
Relations internationales	20	147	144	32 998 €
Santé	5	23	22	5 490 €
Communication, édition	3	27	26	0 €
Accompagnements individuels (cf tableau ci-joint)				20 121 €

A noter :

Dans le cadre de l'Université Citoyenne, 80 formations ont été suivies (UE ou Conférences).
8 tutorats dans les domaines finances, scolarités et technique ont été mis en place.

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2014

VAE	
Diplôme	Nombre d'agents
Technicien d'assistance en informatique	1
Entretien conseil SAFIRE	5
BTS assistant manager	1

DIF	
Libellé formation / Diplôme	Nombre d'agents
Master 2 Direction de projet culturels Ingénieur MDE	1
DUIST Infirmière du CDSU	1
Brevet professionnel agricole en alternance	1
DU construction durable	1
Certificate in advanced English	2
Diplôme d'université phytothérapie et aromathérapie	1

CFP	
Diplôme	Nombre d'agents
Agrégation de Lettres Modernes	1
Master de Droit Economie Sociale et Solidaire	1

Bilan	
Type de bilan	Nombre d'agents
Bilan professionnel	2

Bilan financier 2014 de l'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement	20 121 €
--------------------------	----------

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 01/10/2014

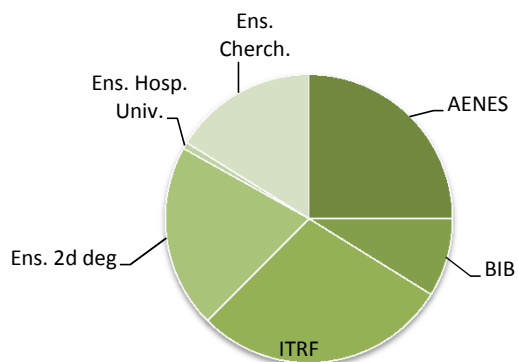
Population		Quotité de temps travaillé							% agents à temps partiel dans la population	% femmes dans temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs	5	2	2	11	2	22	856	2,5%	77%
	Ens Hosp. Univ	1					1	100	1,0%	0%
	Ens. Second degré	25	3				28	287	8,9%	32%
	Contractuels	3	1	2			0	412	0,0%	19%
Sous-Total Enseignants		34	6	4	11	2	51	1655	3,0%	36%
BIATSS	AENES	1	1		28	4	34	209	14,0%	100%
	BIB	1		1	7	3	12	45	21,1%	83%
	ITRF	2		1	31	5	39	505	7,2%	82%
	Contractuels	13	3	5	12	3	36	297	10,8%	81%
Sous-Total BIATSS		17	4	7	78	15	121	1056	10,3%	87%
Ensemble		51	10	11	89	17	172	2711	6,0%	56%

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

Rappel 2013	5	8	2	84	13	112	2002	5,3%
Rappel 2012	8	3	3	89	15	118	2231	5,0%
Rappel 2011	6	4	3	88	14	115	2223	4,9%
Rappel 2010	11	6	5	102	12	136	2137	6,0%

Note de lecture : Au 01/10/2014, 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

	2014	Rappel 2013	Rappel 2012	Rappel 2011
A	10,0%	10,8%	5,7%	5,7%
B	9,9%	10,4%	8,3%	8,3%
C	11,7%	13,1%	11,9%	11,9%

% femmes par mi les agents à temps partiel		2014	2013
Enseignants		37,0%	36,1%
BIATSS	A	80,7%	78,8%
	B	82%	90,0%
	C	90%	91,0%

III.1.2. Les autres modalités de service

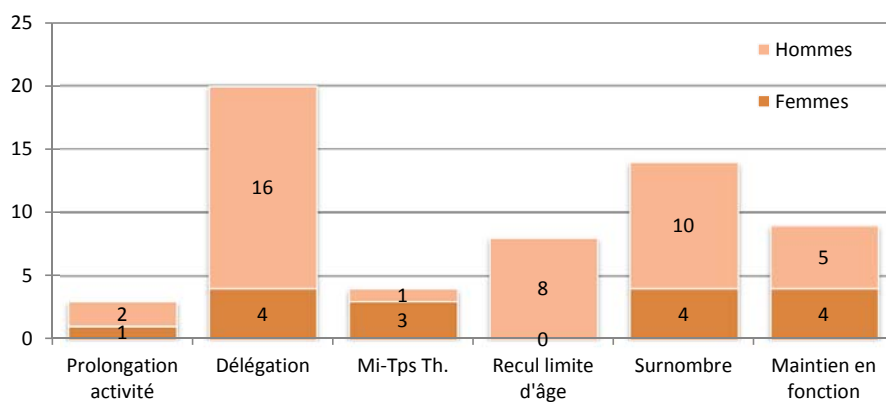
Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
Modalité de service	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel		
Prolongation d'activité art 69					3				3	1
Délégation					20				20	4
Mise à disposition									0	0
Mi-temps thérapeutique	2		2						4	3
Maintien en fonction			1		7		1		9	4
Recul de la limite d'âge					4		4		8	0
Surnombre					7		4	3	14	4
Ensemble	2	0	3	0	41	0	9	3	58	16

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2012-13</i>	2	0	10	1	43	1	9	1	67
<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 01/10/2014

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 S.F.A.			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 2014, on en compte 1112.

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
2014	1112

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

		Effectifs			Nb jours		
	Type	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours	Concours Education nationale	19	92	111	37,5	161,5	199,0
	Autres ministères	3	15	18	24,8	5,6	30,4
Motif "élu local"	Crédit heures élu local	2	2	4	4,1	10,2	14,3
	Reunion élus	7	4	11	25,8	33,6	59,4
	Formation élu local	1		1	2,1		2,1
Maladie, décès	Décès / maladie très grave	9	13	22	23,9	39,3	63,2
	Visites médicales suite demande administrative	4	4	8	0,8	1,0	1,7
	Cohabitation maladie contagieuse	1	1	2	3,8	1,0	4,8
	Grossesse		1	1		2,1	2,1
Mariage, naissance, fêtes	Conge pour adoption			0			0,0
	Mariage ou PACS	8	9	17	32,8	37,5	70,3
	Naissance	4		4	11,5		11,5
	Fetes religieuses	1		1	0,9		0,9
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	1	4	5	0,5	6,2	6,7
	Garde enfant	27	87	114	75,1	296,1	371,3
	Rentrée scolaire	1	3	4	0,1	0,5	0,6
Préparation concours	Preparation concours cat A	3	12	15	4,6	16,6	21,2
	Preparation concours cat B	7	37	44	8,9	46,3	55,3
	Preparation concours cat C	2	18	20	1,6	18,3	19,9
Motifs syndicaux	Heure mensuelle information syndicale	1	9	10	0,1	1,9	2,0
	Congrès Réunion locale / nationale syndicat	5	2	7	6,3	14,3	20,6
	Formation syndicale	4	2	6	12,8	3,2	16,0
	Décharge syndicale	7	3	10	29,3	11,8	41,1
	Autorisation d'absence à titre syndical	10	4	14	70,2	4,1	74,4
	Travail paritaire	2	4	6	4,9	15,4	20,3
Absence pour Formation		25	77	102	104,5	303,8	408,3
Absence pour enseignement		5	4	9	10,4	5,2	15,6
Absence pour Allaitement			1	1	0,8		0,8
Sapeur Pompier		1		1	0,4		0,4
TOTAL		160	408	568	498,6	1035,7	1534,2

Rappel 2013		551	1547,7
Rappel 2012		533	1100,5
Rappel 2011	45	517	1477,8

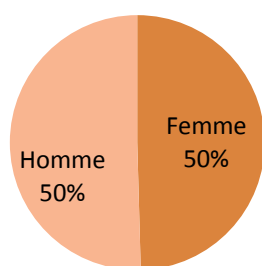
III.2.3. Le Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps est un dispositif fixé par le décret 2002-634 du 29 avril 2002 qui ouvre aux agents la possibilité d'épargner sous certaines conditions des droits à congés sur plusieurs années qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré.

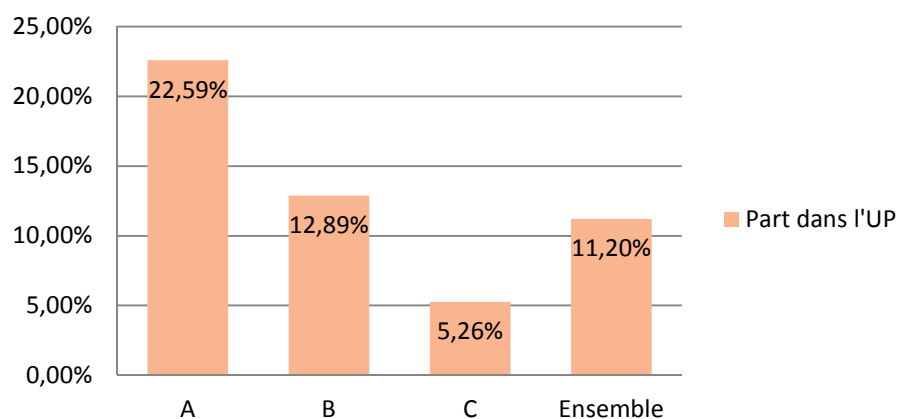
Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2013 (Année universitaire 2013-2014 soit pour le BS 2014).

Population concernée: BIATSS titulaires et en Contrat à Durée Indéterminée

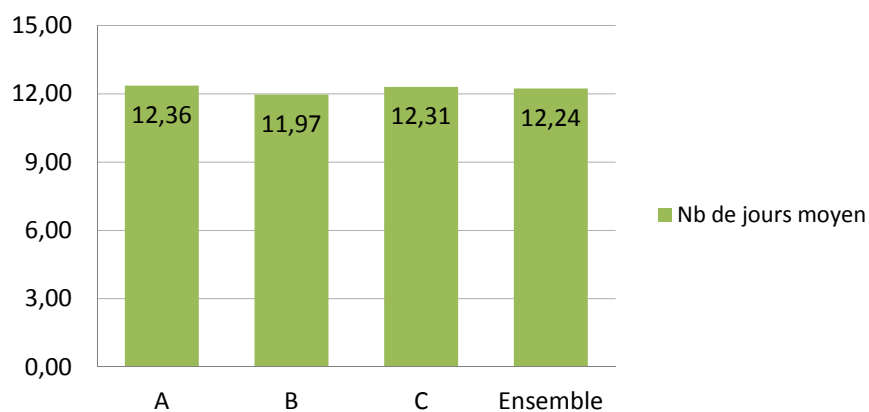
Répartition des agents ayant un CET selon le sexe



Part des agents avec un CET par catégorie



Nombre de jours moyen dans le CET selon la catégorie



III.3. Les congés maladie et les autres congés

III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2013 et le 31/08/2014

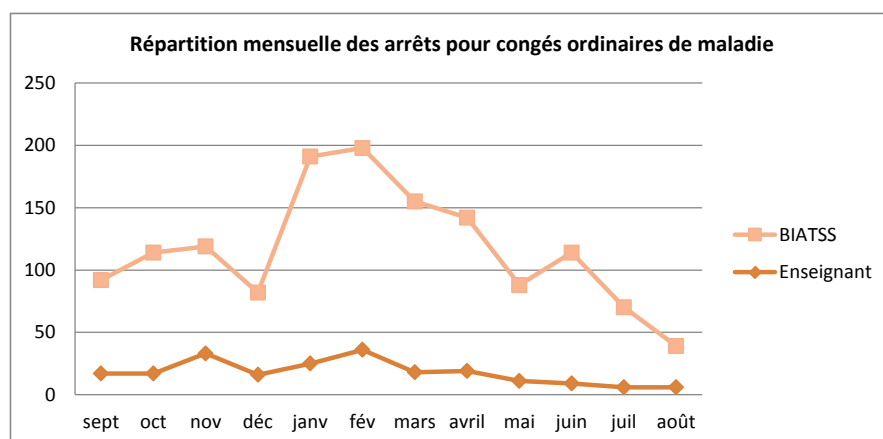
Les Congés ordinaires de maladie (COM)							
Population 2014		Nbre d'arrêts		Total des arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	67	28	95	1134	43	26
	Ens HU	1	11	12	218	1	9
	Ens 2nd degré	24	37	61	563	15	18
	Ens Contractuels	32	13	45	426	19	6
BIATSS	AENES	221	8	229	2142	91	8
	BIB	32	30	62	678	15	8
	ITRF	365	227	592	6615	127	105
	BIATSS contractuels	253	55	308	2669	104	24
Ensemble		995	409	1404	14445	415	204

Rappel 2012-2013	1080	8586	517
Rappel 2011-2012*	877	8822	433
Rappel 2010-2011*	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



Indications complémentaires

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

	3 jours au -	4 jours et +
2013-2014	51,4%	48,6%
Rappel 2012-13	26,3%	73,7%
Rappel 2011-12*	23,1%	76,9%
Rappel 2010-11*	29,2%	70,8%

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

	% agents
2013-2014	19,0%
Rappel 2012-13	15,7%
Rappel 2011-12*	19,2%
Rappel 2010-11*	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 01/09/2013 au 31/08/2014)

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	3	8	1643	3	2
	Ens HU		2	2	367		2
	Ens 2nd degré		5	5	1217		3
	Ens Contractuels						
BIATSS	AENES	12	2	14	2387	6	1
	BIB		1	1	274		1
	ITRF	20	7	27	4739	11	3
	BIATSS contractuels	3		3	389	2	
Ensemble		40	20	60	11016	22	12
<i>Rappel 2012-2013</i>				39	8257	30	
<i>Rappel 2011-2012</i>				74	9318	39	

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		6	6	382		2
	Ens HU						
	Ens 2nd degré	4	2	6	192	1	1
	Ens Contractuels						
BIATSS	AENES						
	BIB						
	ITRF	13	12	25	1650	4	4
	BIATSS contractuels	1		1	1	1	
Ensemble		18	20	38	2225	6	7
<i>Rappel 2012-2013</i>				55	2231	22	
<i>Rappel 2011-2012</i>				34	1560	11	

Nombre d'agents ayant eu au moins un congé d'adoption
(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

Population		Nbre de congés	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 congés	
				Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	2	72	1	1
<i>Rappel 2012-2013</i>		1	60	1	
<i>Rappel 2011-2012</i>		0	0	0	

Nombre d'agents fonctionnaires ayant eu au moins un congé maternité,
ou paternité (Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

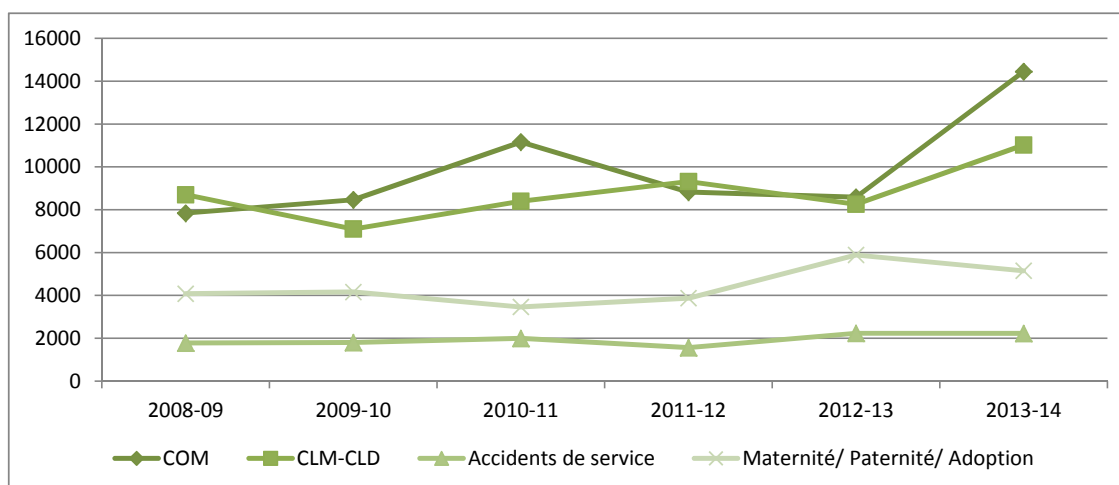
		Congés Maternité		
Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	14	1914	14
	Ens HU	1	112	1
	Ens 2nd degré	1	112	1
	Ens Contractuels	9	983	9
BIATSS	AENES			
	BIB	1	112	1
	ITRF	6	676	6
	BIATSS contractuels	7	861	7
Ensemble		39	4770	39

<i>Rappel 2012-2013</i>	46	5551	46
<i>Rappel 2011-2012</i>	45	3661	35

		Congés Paternité		
Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
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		27	304	27

<i>Rappel 2012-2013</i>	25	275	25
<i>Rappel 2011-2012</i>	19	208	19

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

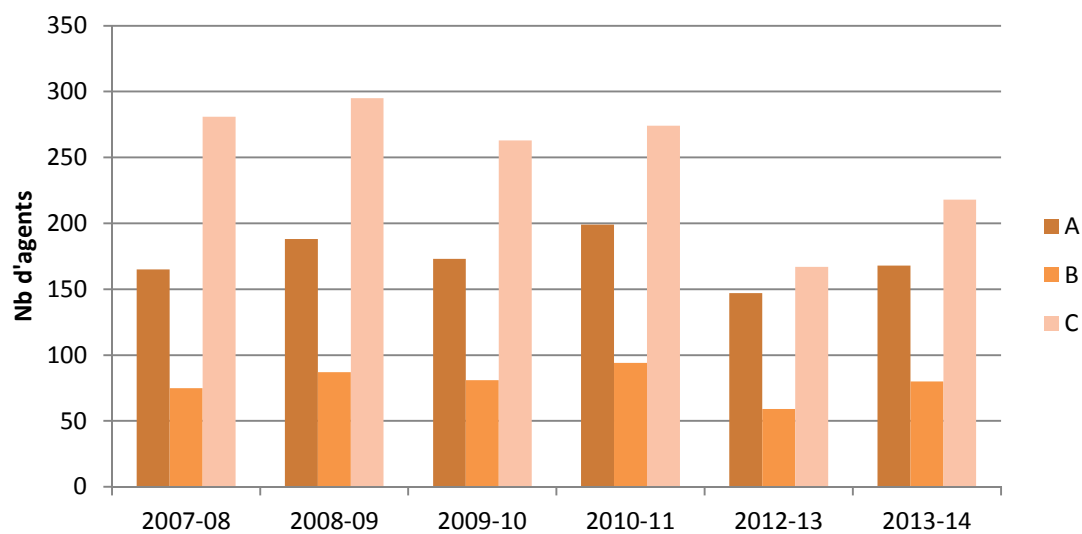


III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Evolution des COM de 2007-08 à 2013-14

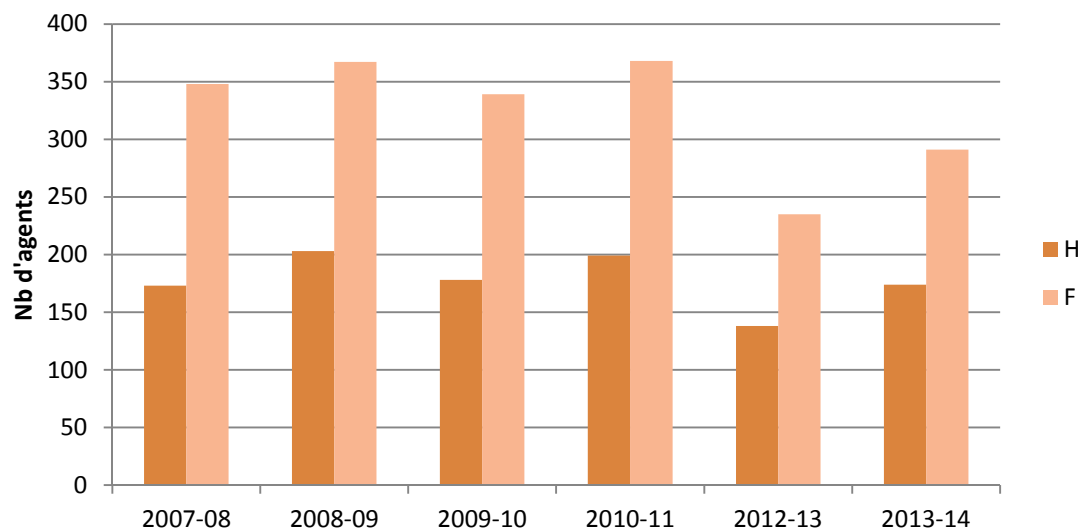
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2014	Nb agents	% Pop de référence
A	168	11,0%
B	80	33,3%
C	218	45,9%

Détail par sexe



2014	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	175	14,8%
Femmes	291	27,4%

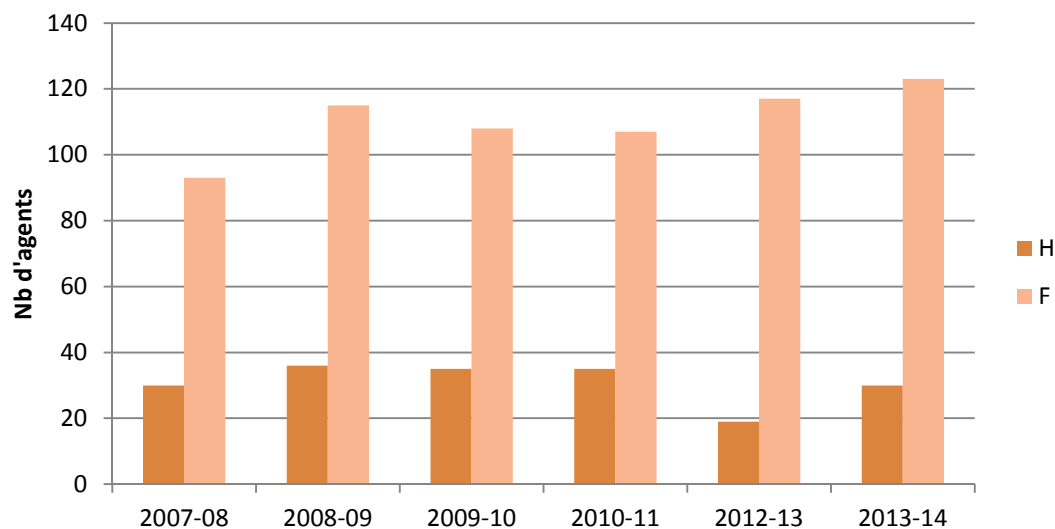
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2014	Nb agents	% Pop de référence
A	51	6,5%
B	27	30,3%
C	76	10,4%

Détail par sexe



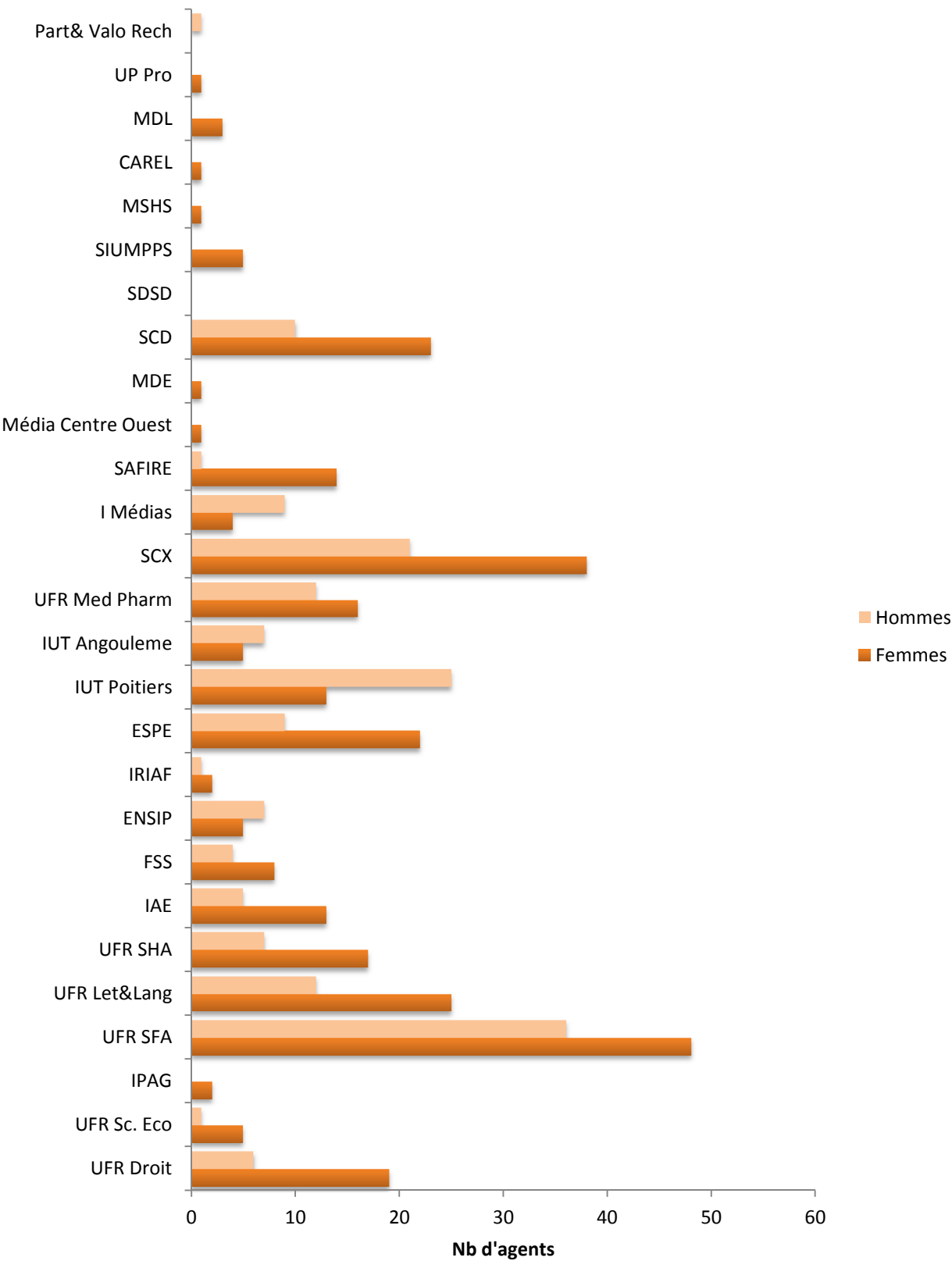
2014	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	30	4,4%
Femmes	124	13,4%

B.Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation

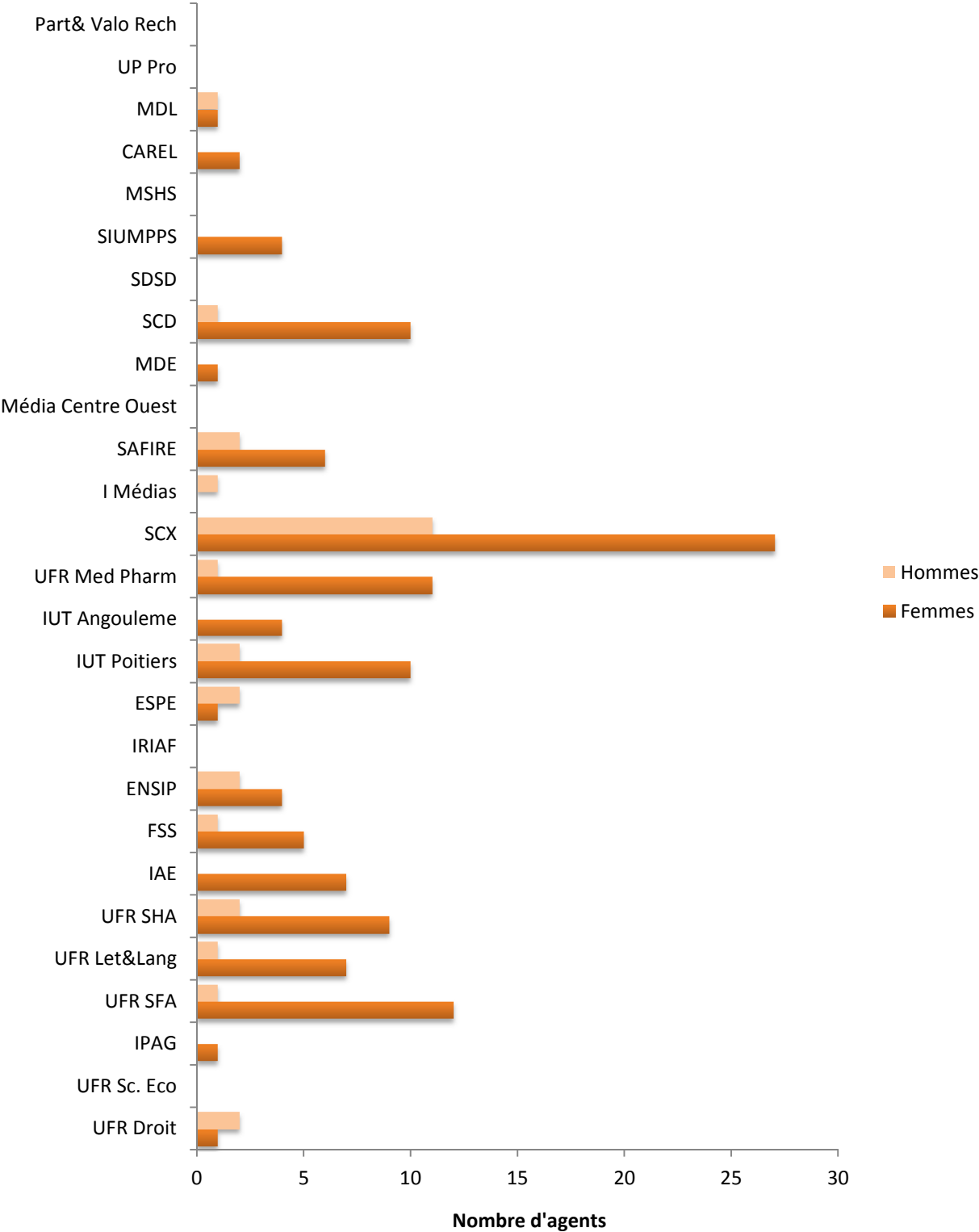
du 01/09/2013 au 31/08/2014

Composantes	Effectifs				Total
	Titulaires		Contractuels		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
UFR Droit	19	6	2	2	29
UFR Sc. Eco	5	1			6
IPAG	2		1		3
UFR SFA	48	36	12	1	97
UFR Let&Lang	25	12	7	1	45
UFR SHA	17	7	9	2	35
IAE	13	5	7		25
FSS	8	4	5	1	18
ENSIP	5	7	4	2	18
IRIAF	2	1			3
ESPE	22	9	1	2	34
IUT Poitiers	13	25	9	2	49
IUT Angouleme	5	7	4		16
UFR Med Pharm	15	12	9	1	37
SCX	38	21	27	11	97
I Médias	4	9		1	14
SAFIRE	14	1	6	2	23
Média Centre Ouest	1				1
MDE	1				1
SCD	23	10	10	1	44
SDSD					0
SIUMPPS	5		4		9
MSHS	1				1
CAREL	1		2		3
MDL	3		1	1	5
UP Pro	1				1
Part& Valo Rech		1			1

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



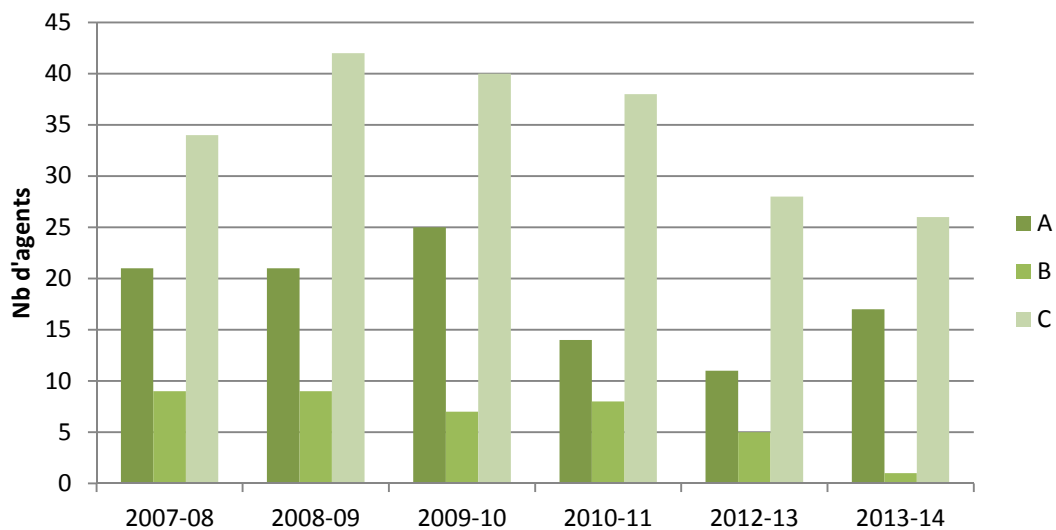
Répartition des contractuels ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation



C. Evolution des autres congés maladie de 2007-08 à 2013-14

Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2014	Nb agents	% Pop de référence
A	17	1,1%
B	1	0,4%
C	26	5,5%

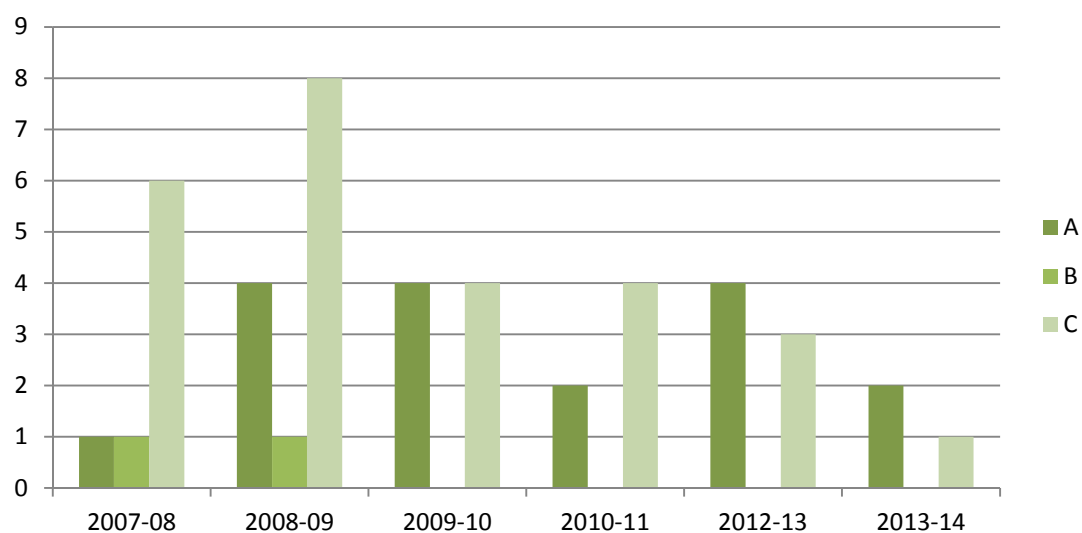
Détail par sexe



2014	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	16	1,4%
Femmes	28	2,6%

Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2014	Nb agents	% Pop de référence
A	2	0,3%
B	0	0,0%
C	1	0,1%

Détail par sexe

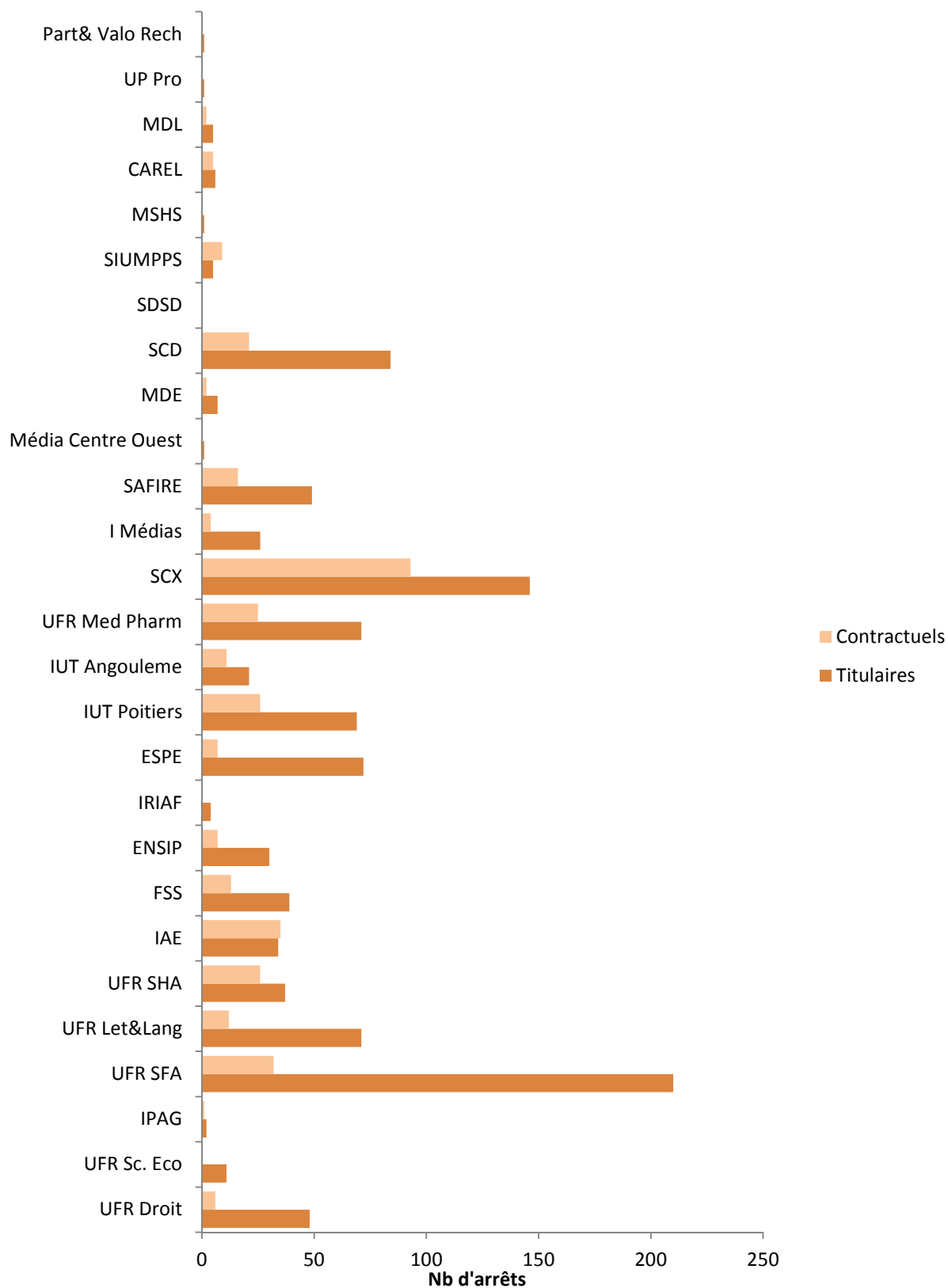


2014	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	0	0,0%
Femmes	3	0,3%

D.Analyse des arrêts en fonction du lieu d'affectation pour 2013-14

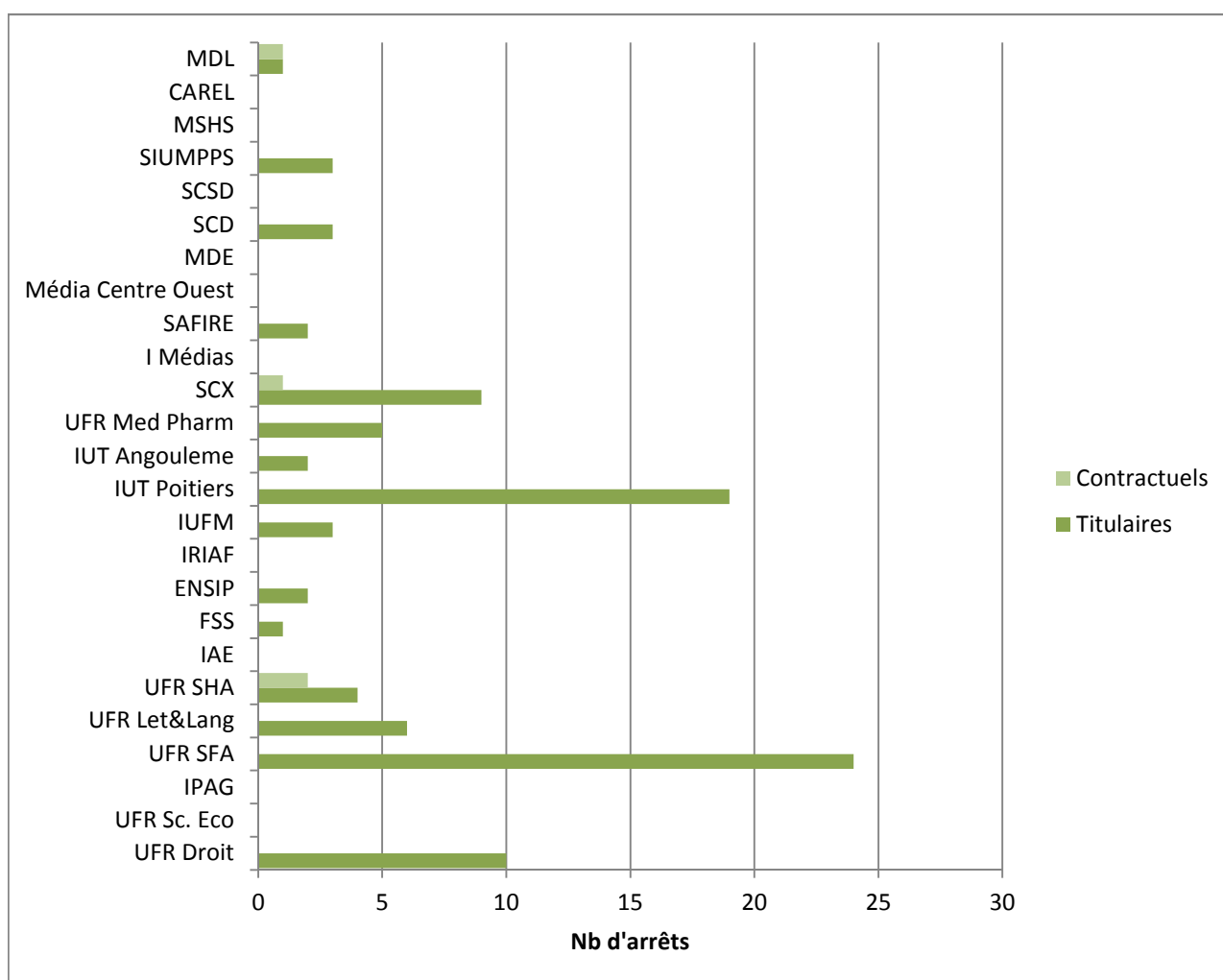
Analyse des COM

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 31/10/2014

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	695	741
	Prof. Agrégé	379	963	146	483	963
	Prof. Certifié	349	783	115	445	783
	Prof Lycée Prof.	349	783	7	567	783
	Prof. EPS	349	783	25	458	783
	Pers. d'insp/Orientation	349	783	2	612	695
	<i>Sous-total</i>			299		
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	658	1320	242	658	1320
	Maître de Conf.	454	963	612	454	963
	<i>Sous-total</i>			854		
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	658	1320	75	658	1320
	Maître de Conf. Hosp.	454	963	23	454	963
	<i>Sous-total</i>			98		
Total				1251		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)

Au 31/10/2014

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré /IA IPR	Inférieur à 601	37	39	76
	601 à 800	79	97	176
	801 à 950	13	18	31
	Supérieur à 950	5	11	16
	<i>Sous-total</i>	134	165	299
Ens. Chercheurs	Inférieur à 601	29	38	67
	601 à 800	185	248	433
	801 à 950	62	107	169
	Supérieur à 950	37	148	185
	<i>Sous-total</i>	313	541	854
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 601	3	4	7
	601 à 800	6	11	17
	801 à 950	6	12	18
	Supérieur à 950	6	50	56
	<i>Sous-total</i>	21	77	98
Total		468	783	1251

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2014

Pop.	Cat FP	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
AENES	A	Secr. général d'Université	658	1058	1	768	1320
	A	Agent comptable	582	963	1		
	A	ADMENESR	658	963	1		
	A	Directeur de service	453	798	1		
	A	Attaché (AAENES)	434	821	30	408	783
	A	Infirmière	349	604	7	342	581
	B	Secrétaire (SAENES)	326	562	59	323	540
	B	Assistante Sociale	327	562	2	366	431
	C	Adjoint (ADJENES)	321	462	136	316	431
	C	Adjoint Technique (ATEC)	321	462	41	324	431
		<i>Sous-total</i>			279		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	430	1164	12	541	821
	A	Bibliothécaire	349	642	5	349	500
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	326	562	18	358	494
	C	Magasinier	321	462	22	318	417
		<i>Sous-total</i>			57		
ITRF	A	Ing. de recherche RF	412	963	25	492	916
	A	Ing. d'études RF	370	783	70	386	783
	A	Assistant ingénieur RF	339	604	34	371	604
	B	Technicien RF	326	562	157	321	562
	C	ATRF	321	462	258	316	402
		<i>Sous-total</i>			544		
Total BIATSS					880		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2014

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 320	5	0	5
	321 à 400	163	32	195
	401 à 550	50	8	58
	Supérieur à 551	19	2	21
	<i>Sous-total</i>	237	42	279
BIB	Inférieur à 320	0	3	3
	321 à 400	21	9	30
	401 à 550	8	9	17
	Supérieur à 551	4	3	7
	<i>Sous-total</i>	33	24	57
ITRF	Inférieur à 320	37	14	51
	321 à 400	178	138	316
	401 à 550	49	76	125
	Supérieur à 551	13	39	52
	<i>Sous-total</i>	277	267	544
Total		547	333	880

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2014

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de Recherche	67	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	35	309	673
Associés professeurs (mi-temps)	7	316	442
Enseignants CDI	9	432	672
Enseignants CDD	11	367	530
Lecteur	22	321	321
Maitre de langues	4	417	417
Total	155		

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2014

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	33	371	1058
	B	12	323	358
	C	38	316	327
	<i>Sous-Total</i>	<i>83</i>		
CDD	A	67	0	821
	B	27	321	327
	C	84	316	448
	<i>Sous-Total</i>	<i>178</i>		
Apprenti		2	69	81
Ensemble		263		

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2014

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	173	1684,93	2024,70
Ch.cli.univ-ass.hôp.	75	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 vacations 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 compte

- 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	316	1	12	18	18	321
2	24	36	54	317	2	24	36	54	322
3	24	36	90	318	3	24	36	90	323
4	36	54	144	319	4	36	54	144	325
5	36	54	198	320	5	36	54	198	327
6	36	54	252	321	6	36	54	252	334
7	48	72	324	323	7	72	108	360	341
8	48	72	396	327	8	72	108	468	355
9	48	72	468	333	9	72	108	576	371
10	48	72	540	345	10	72	108	684	380
11			540	358	11			684	393

Catégorie B

TECH				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	321
2	18	27	45	323
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

BIB ADJ SPE				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	321
2	18	27	45	323
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

SAENES				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	321
2	18	27	45	323
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				551

INFIRMIERE				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	342
2	24	36	54	355
3	36	54	108	379
4	36	54	162	399
5	48	72	234	423
6	48	72	306	454
7	48	72	378	486
8			378	501

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

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

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

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

III.4.2 Les éléments de rémunérations complémentaires

A. Les primes des personnels enseignants

Année 2014-2015

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 relève de taux différenciés.

Le Décret n° 2014-557 du 28 mai 2014 rétablit l'appellation « prime d'encadrement doctoral et de recherche » à celle de Prime d'Excellence Scientifique. Un montant unique est également décidé.

	Bénéficiaires	Taux trimestriel	Nb agents
Prime d'Excellence Scientifique	MCF	888,96	19
	PR 2C	1284,17	7
	PR 1C et CE	1679,34	18
	Bénéficiaire Délégation IUF senior	2500	1
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500	2
	Distinction Scientifique	3750	2
	Taux unique (à compter du CA 25/10/2013)	1300	112
	Taux hérité suite à mutation	4500-5000	2
	Total		163
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Bénéficiaire à Taux unique	1300	44
TOTAL			207

	Bénéficiaires	Taux semestriel	Nb agents
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Ens. chercheurs	622,49	842
	Ens. Premier degré		5
	Ens. Second degré		299
	ATER		67
	Associés		1
	Total		1214

Année 2014-2015

	Fonctions exercées	Montant maximum	Nb agents	
Prime pour Charges Administratives (PCA)	Directeur de cabinet	11059	1	65
	Vice-présidents, Directeurs Composantes de plus de 1000 étudiants	7364	15	
	Vice-Présidents délégués, directeurs composantes de moins de 1000 étudiants, directeurs MSHS, conseiller juridique	3682	14	
	Assesseurs, Directeur adjoint, Directeur de site Directeurs, Ecoles Doctorales	2455	35	

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
			3800,00	A3
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
			2700,00	B3
TECH CN	PPR	1379,00	3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
ADTRF Principaux	PPR	1155,72	3757,36	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
			2082,00	Non coté
ADTRF	PPR	1155,72	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	7
	3096,12	94	1
	3886,68	118	2
	4578,36	139	1
Programmeur / pupitreux	3524,4	107	1
	4117,2	125	9
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 coeff. de 1 à 8	2082,00	Non coté
Magasinier	IAT + indem. Suj. Spéciale	469,67 x coeff. 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 2014 pour les personnels en CDI (budget Etat ou RP)

Catégorie	Montant mensuel moyen en €	Nb agents en CDI
CDI Catégorie C	173	32
CDI Catégorie B	241	13
CDI Catégorie A	356	39
Total	254	84

A noter que la titularisation des agents Sauvadet est intervenue au mois de septembre 2014, ce qui explique le nombre de CDI.

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2014

Composante	Fonction 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 (2*10)	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	85
	Gestion Personnel	10	
	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

Composante	Fonction du Poste	Points	Total points
IUT Angoulême	Gestion Financière	25	75
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
IUT Poitiers	Gestion Personnel	20	140
	Gestion Financière	25	
	Responsable de site Niort	15	
	Responsable de site Chatelleraut	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	140
	Gestion Personnel	20	
	Gestion Financière	25	
	Responsable Scolarité	25	
	Responsable Technique Service Anatomie	20	
	Responsable Service Administratif	30	
SIUMPPS	Directeur Service Commun	20	50
	Accueil médical	10	
	Coordination Accueil Etudiants	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	45
	Responsable Administratif SCOM	20	
SDSD	Directeur	25	25
SCD	Gestion Financière	25	55
	Responsable Service Administratif	30	
DLPI	Chef d'équipe mobile	15	230
	Responsable service logistique	30	
	Responsable d'Equipe Espaces Verts Campus	15	
	Responsable Service maintenance	20	
	Direction	40	
	Directeur Adjoint	30	
	Gestion Financière	25	
	Responsable Deffend	15	
	Responsable Gestion Patrimoine	20	
	Responsable Espaces Verts	20	

Composante	Fonction du Poste	Points	Total points
Services Centraux	Direction des achats et des marchés publics	30	755
	Direction Ressources Humaines	50	
	Direction des Affaires Financières	40	
	Directeur Agence Comptable	40	
	Responsable SCX Fondé de pouvoir AC	25	
	Responsable SCX Affaires Générales et Statutaires	25	
	Responsable SCX Contrôle des Dépenses /AC	25	
	AC, Caisse	10	
	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 BIATSS	30	
	Responsable SCX Pôle Gestion Enseignants	30	
	Responsable SCX SIRH	25	
	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 Maintenance APOGEE	15	
	Responsable Maintenance SIFAC	15	
	Responsable SEEP	15	
	Secrétariat PRES	30	
	Directeur Général des services	50	
Total des points attribués à l'Université de Poitiers		2775	

IV. L'ACTION SOCIALE

IV.1. La retraite

IV.1.1. Les départs en retraite en 2013-2014

A. Les départs en retraite des enseignants

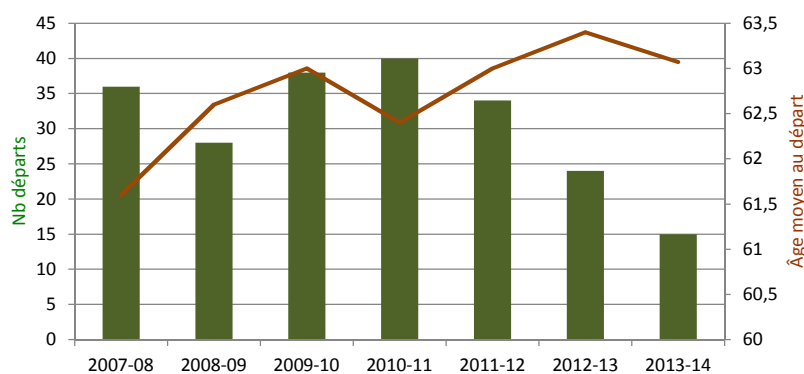
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

Population	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2012-13	Age moyen au départ
Ens. Chercheurs	7	2	9	13	63,7 ans
Ens. Hosp. Univ.	1		1	2	65,0 ans
Ens. Second degré	4	1	5	9	61,6 ans
Ens. Contractuels			0	0	
Ensemble	12	3	15	24	63,4 ans

<i>Rappel 2012-13</i>	18	6	24		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	61 ans
PR	64 ans	65 ans

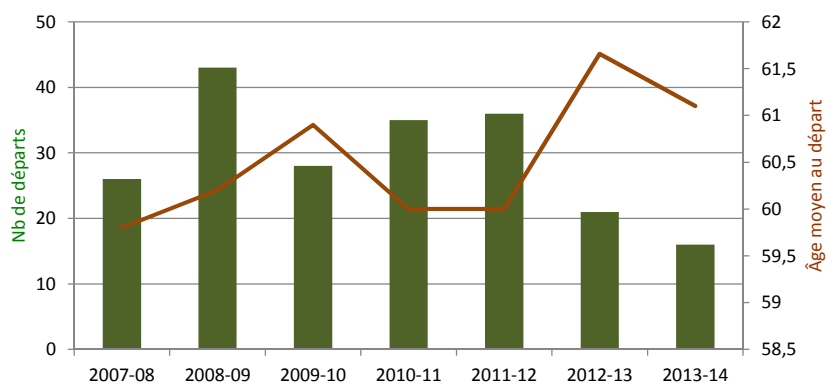


B. Les départs en retraite des BIATSS

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

Population	Hommes	Femmes	Total	Rappel 2012-13	Age moyen au départ
AENES		8	8	8	62,0 ans
BIB		1	1	1	61,9 ans
ITRF	2	4	6	10	61,2 ans
Contractuels		1	1	2	63 ans
Ensemble	2	14	16	21	61,1 ans

Rappel 2012-13	7	12	21		60,0 ans
Rappel 2011-12	15	21	36		60,0 ans
Rappel 2010-11	11	24	35		60,0 ans
Rappel 2009-10	8	20	28		60,9 ans
Rappel 2008-09	13	30	43		60,2 ans



IV.1.2. Les Prévisions de départs en retraite

A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires

Source : DRHRS - Pôle Transversale

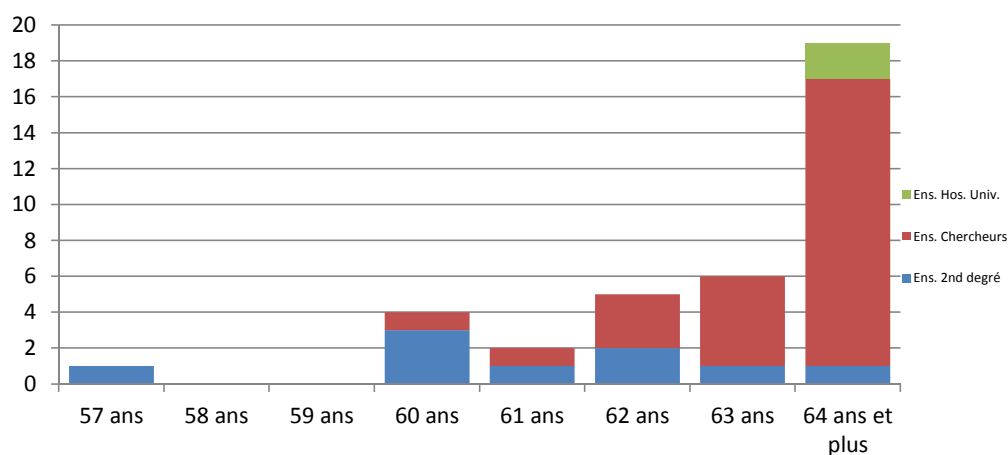
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Femme	1			1		1		4	7
Homme				3	2	4	6	15	30
Ensemble	1			4	2	5	6	19	37

<i>Rappel 2012-2013</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>23</i>	<i>43</i>
-------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Ens. 2nd degré	1			3	1	2	1	1	9
Ens. Chercheurs				1	1	3	5	16	26
Ens. Hos. Univ.								2	2



Corps	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
AGREGE				2		2	1		5
CERTIFIE	1			1	1			1	4
PROF. EPS									0
P.L.P.									0
PROF ECOLE									0
MAIT.CONF.				1	1	1	3	6	12
PROF.UNIV.						2	2	10	14
MCPH								1	1
PUPH								1	1

Date de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
2015				2	7	4	3	13	29
2016	1			5	2	4	1	10	23
2017								7	7
2018								8	8
2019								2	2
Non renseignée									0
Total	1	0	0	7	9	8	4	40	69

B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires

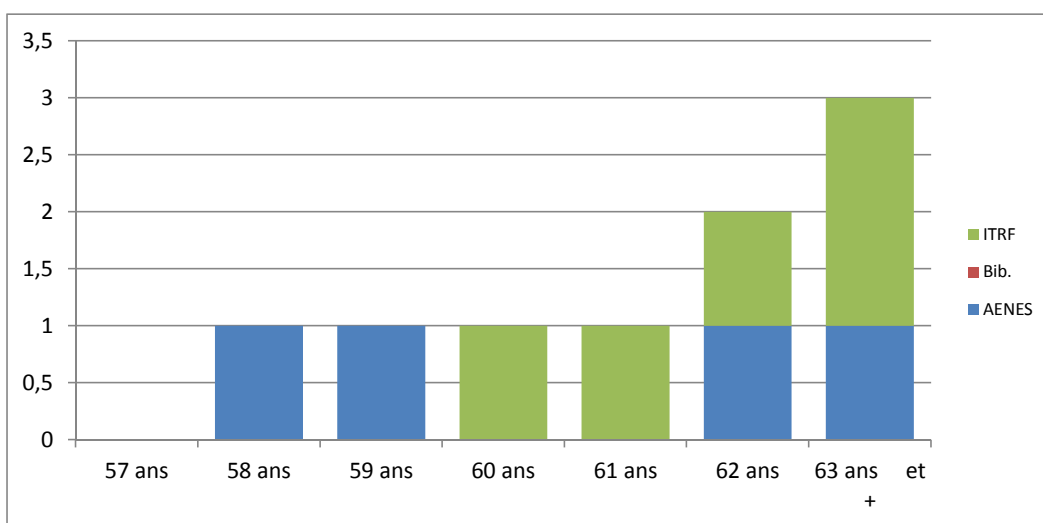
Source : DRHRS - Pôle Transversale

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2013 au 31/08/2014)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
Femme		1	1	1	1		3	7
Homme						2		2
Ensemble	0	1	1	1	1	2	3	9

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
AENES		1	1			1	1	4
Bib.								0
ITRF				1	1	1	2	5



Catégorie	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
A					1	1		2
B								0
C		1	1	1		1	3	7

Année de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
2015				4	4	4	13	25
2016					6	1	10	17
2017							2	2
Non renseignée								0
Total	0	0	0	4	10	5	25	44

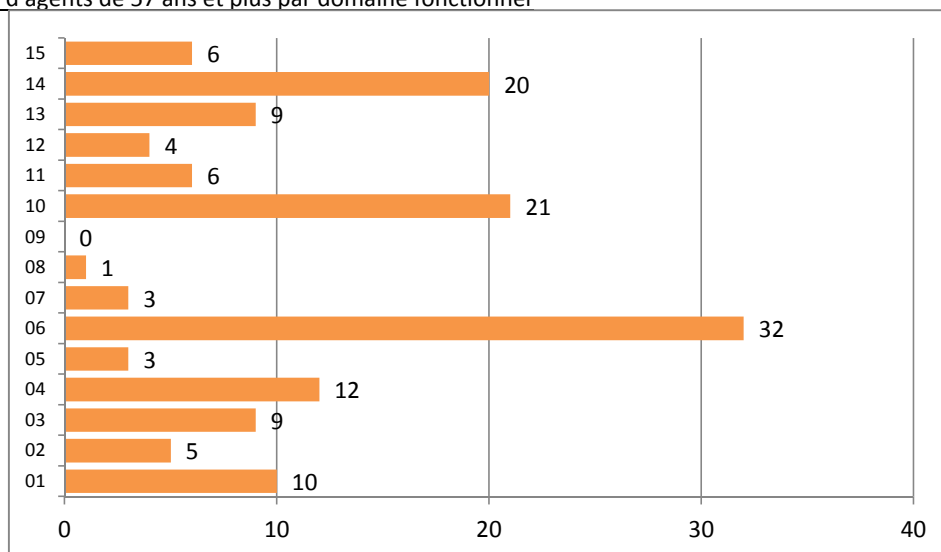
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction novembre 2014

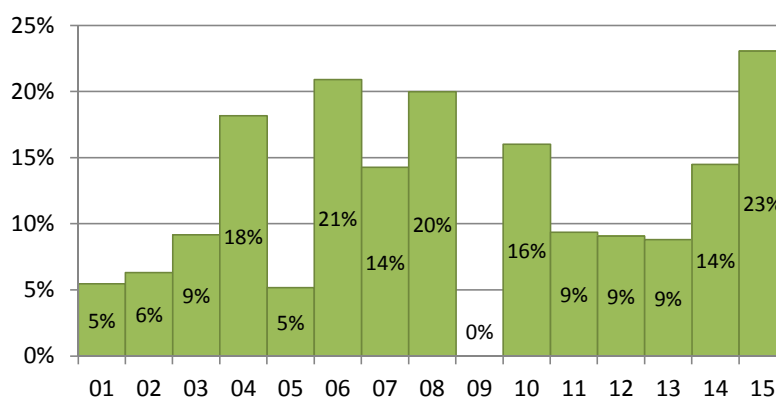
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
01 - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	10	5,5%
02 - Informatique et calcul scientifique	5	6,3%
03 - Bibliothèque et documentation	9	9,2%
04 - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	12	18,2%
05 - Travaux et maintenance immobilière	3	5,2%
06 - Logistique, Achats, Services généraux	32	20,9%
07 - Coopération internationale	3	14,3%
08 - Recherche	1	20,0%
09 - Affaires Juridiques	0	0,0%
10 - Administration et Pilotage	21	16,0%
11 - Ressources Humaines	6	9,4%
12 - Orientation et formation tout au long de la vie	4	9,1%
13 - Gestion financière et comptable	9	8,8%
14 - Scolarité/Formation des étudiants	20	14,5%
15 - Santé/Action sociale et Sport	6	23,1%
Ensemble	141	12,1%

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 +
01	1	1	1	3	2	1	1
02	1	2	2				0
03	2	1	1	3		2	0
04	1	3	4		1		3
05			2	1			0
06	4	4	10	5	5	1	3
07		1	1				1
08							1
09	0	0	0	0	0	0	0
10	3	3	6	1	5	2	1
11	1	1	1	3			0
12	1		1		1	1	0
13	1		2	2	2	1	1
14	1	7	6	1	2	1	2
15	1		1	2		1	1
Total	17	23	38	21	18	10	14

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

La fête des enfants

Proposée et animée par l'InterCAS et le SDSD, pour 2013 la fête des enfants a eu lieu le dimanche 15 décembre 2013 et a rassemblé 1579 personnes (dont 1459 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 708 adultes et 751 enfants) et pour 2014 la fête des enfants a eu lieu le dimanche 14 décembre 2014 et a rassemblé 1620 personnes (dont 1534 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 783 adultes et 751 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 2014, 20 équipes ont participé réunissant 141 personnels.

Le dîner qui concluait la journée a réuni 375 personnes.

Les stages multi-activités

Cette année, les stages multisports ont laissé la place aux stages multi-activités. En plus des activités sportives sont proposées aux enfants des activités culturelles ou créatives. Les stages sont proposés aux enfants des personnels entre 4 et 12 ans, sur le temps des congés scolaires.

Il a été proposé cette année 2 semaines de stage en juillet, et 1 en août. 58 enfants y ont participé.

Les ateliers

Sur l'année universitaire 2013/2014, 11 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, gym, randonnée pédestre, et une nouveauté pour cette année la Zumba (certains sont proposés par nos partenaires CNRS). 182 personnes ont participé dont 129 personnes de l'Université et 27 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 1107 €.

Sur l'année universitaire 2014/2015, 11 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, gym, randonnée pédestre, et une nouveauté pour cette année, le Pilâtes avec le CNRS (certains sont proposés par nos partenaires CNRS...). 191 personnes ont participé dont 126 personnes de l'Université et 35 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 1425 €.

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 2013/2014, 13 agents ont pris un abonnement, le montant total de la subvention accordée est 1058 €.

En 2014/2015, 17 agents ont pris un abonnement, le montant total de la subvention accordée est 1401 €.

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 2013/2014, 5 personnes ont pu bénéficier d'une subvention pour leur abonnement pour un montant total de 358 €.

En 2014/2015, 5 personnes ont pu bénéficier d'une subvention pour leur abonnement pour un montant total de 389 €.

Les sorties familiales et les séjours

De Sept 2013 à Déc. 2014 l'InterCAS a proposé des sorties familiales telles que Disneyland, Aqualand, Rugby/Top 14 (Tarif forfaitaire/subv. Sur le billet), une journée sur La Charente, journée à Paris (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), séjours 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, un voyage à Barcelone (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %) et un voyage en Jordanie (Subv. QF plafonnée). Toutes ces propositions ont réunis 744 personnes, dont 694 de l'Université parmi lesquelles 548 ont été subventionnées pour un montant global de 18790.80 €

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 2014, les enfants des personnels bénéficient d'un "prix partenaire" pour le Cirque Octave Singulier, 11 enfants ont participé aux stages. Pour le Centre de Plein Air de Lathus, 17 enfants ont participé aux camps et 6 ont été subventionnés pour un montant total de 966 €.

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 SDSD à hauteur de 3.50 € pour les personnels qui l'achètent ainsi au tarif de 3 € ou 1.50 € au lieu de 5.50 €. 271 cartes ont été vendues (243 subventionnées : 242 à 3 € et 1 à 1.5 €), soit 851 € de subventions.

La billetterie Spectacle

Certaines billetteries ne sont pas subventionnées comme Saint-Benoît-Swing, Josquin des Prés, le TAP mais sont proposées à un tarif préférentiel, d'autres comme les Soirée Lyriques de Sanxay, le festival Cognac Blues sont subventionnées. Pour 2013/2014, 49 billets ont été vendus, dont 37 subventionnés, pour un total de subvention de 245.50 €.

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, 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, Goolfy, Karting, Laser Game, Laser Max, Urbain Paint Ball, Walibi mais aussi ponctuellement pour les cirques 5936 billets ont été vendus sur 2013/2014 dont 2986 billets subventionnés, pour un total de subvention de 6433.67 €. Les billets subventionnés sont réservés aux personnels de l'Université, leur conjoint, leurs 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), Wonderbox (Coffret cadeau pour des loisirs) et cartes cadeaux pour offrir des loisirs. Pour 2013/2014, 76 guides, coffrets et cartes 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 SDSD (contrôle technique, Rannou Métivier ...) et aussi des remises auprès de Center Parc, Maëva et Pierre et Vacances, Odalys.... (Voir sur le site du SDSD 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 (Chinon, Domaine et Villages), Lycée Agricole de l'Oisellerie, 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 SDSD et l'InterCAS proposent à la location plusieurs types de matériels. Vidéoprojecteur, chaises, tables, vaisselles, couverts et tentes de réception : 46 demandes satisfaites (15 demandes pour les tentes de réception, 24 demandes pour les tables chaises et couverts et 7 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	10	1 359,24 €	2	2	6	0
	Centre de vacances sans hébergement	10	2 061,58 €	2	2	6	0
	Séjour en Gîte de France	1	101,50 €	0	0	1	0
	Séjour éducatif	8	192,58 €	2	1	5	0
	Séjour linguistique	1	145,00 €	0	0	1	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	16	24 719,91 €	11	0	5	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	38	5 060,00 €	9	6	23	0
	Vacances familiales	10	1 748,40 €	1	2	7	0
	60 Cartes alimentaires remises		3 000,00 €				
Total PIM et ASIU		94	38 388,21 €	27	13	54	0
Secours et prêts	Dossiers présentés en commission	62	22 661,69 €	3	6	50	3
TOTAL GLOBAL	TOTAL	156	61 049,90 €	30	19	104	3

IV.2.4. La restauration

Les restaurants administratifs sous contrat avec l'UP, en 2014, ont distribué 76 316 repas aux personnels de l'Université et aux personnels sous convention.

	Subventions en €				Nombre de repas	
Restaurant administratif	UP	PIM	Total		Par site	Total
Services Centraux et Petite Ville	26 282,76	38 597,00	64 879,76	64 879,76	76 316	76 316
ESEN	28 359,00	5 526,10	33 885,10	49 743,64	14 206	25 581
CROUS	3 879,81	9 072,30	12 952,11		9 289	
CEAT	972,77	1 322,50	2 295,27		1 642	
RIA	73,92	537,24	611,16		444	
Total	59 568,26	55 055,14	114 623,40		101 897	

IV.3. La politique en matière de l'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 2014, contrairement aux années précédentes, l'Université doit déclarer les personnels BOE sur l'ensemble de ses personnels. Ainsi, 60 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient présents dans l'établissement au 1^{er} janvier 2014, soit 2,13 % de BOE.

Ce taux est insuffisant, mais comme les années précédentes, les travaux d'accessibilité réalisés, les achats aux entreprises adaptées ou ateliers protégés et les postes et contrats dédiés aux étudiants handicapés ont permis de réduire la 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 2010 à 2014

Source : SIUMPPS

Type de personnel	Nombre de visites 2010	Nombre de visites 2011	Nombre de visites 2012	Nombre de visites 2013	Nombre de visites 2014*
Nombre de salariés				183	93
Université de Poitiers + ENSMA	602	579	540	216	117
CNRS	129	126	86	32	
Ensemble	731	898	626	431	210

*Attention, les visites médicales pour l'année 2014 se sont effectuées uniquement entre le 04/11/2014 et le 31/12/2014 (période de la présence d'un médecin au SIUMPPS).

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

Année 2014*	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	49	37	9	17	112
Personnels CNRS					0
Personnels UP + CNRS	49	37	9	17	112

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

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2010	Année 2011	Année 2012	Année 2013	Année 2014*
Salarié	71	72	50	34	12
DRH	12	15	15	9	0
Médecin du travail	62	84	34	18	3
Médecin généraliste	0	0	2	3	0
Reprise après accident du travail	23	15	35	6	2
Reprise après maladie	20	32	32	7	8
Maladies professionnelles	3	3	4	1	0

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 2013 et 2014

Sexe	Année 2014	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	6	10
Accidents de Travail	10	15
Ensemble	16	25

Année 2013	
Hommes	Femmes
6	2
14	16
20	18

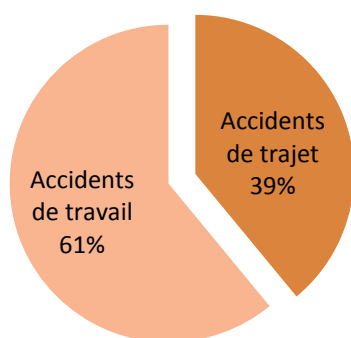
Population	Année 2014	
	Trajet	Travail
Enseignant	4	8
Pers. Administratif	4	7
Pers. Technique	8	10
Ensemble	16	25

Année 2013	
Trajet	Travail
4	10
1	2
3	18
8	30

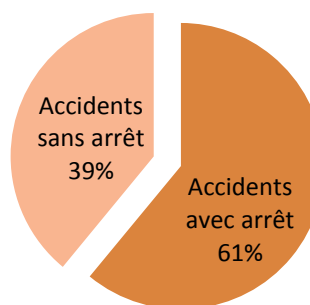
Accidents entraînant un arrêt	Année 2014	
	Trajet	Travail
Nombre	10	15
%	63%	60%

Année 2013	
Trajet	Travail
5	14
63%	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	2014
Accident de la route	9
Chute de personne	13
Chute d'objet	1
Contact-exposition	1
Heurt	4
Manutention	9
Projection	0
Autre	4
Ensemble	41

2013
7
9
2
1
5
5
2
7
38

Maladies professionnelles	2014
	2

2013
2

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 2014	<i>Année 2013</i>	<i>Année 2012</i>	<i>Année 2011</i>	<i>Année 2010</i>
Visites de locaux	4	0	6	15	7
Etudes de postes	3	0	24	31	4

Les visites des locaux et les études de postes ont été faites entre le 4/11/2014 et 31/12/2014 (période de prise de fonction du nouveau medecin du SIUMPPS)

B. Les aménagements des postes de travail

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

Années 2010 à 2014

	Nombre d'avis 2014	<i>Nombre d'avis 2013</i>	<i>Nombre d'avis 2012</i>	<i>Nombre d'avis 2011</i>	<i>Nombre d'avis 2010</i>
Apte avec aménagement de poste	15	11	37	34	45
Aptitude différée	4	15	38	56	25
Inaptitude temporaire	1	6	11	8	38
Inaptitude définitive	0	0	1	1	1
Inapte au poste mais apte à un autre poste	1	1	2	1	1
Aptitude mi temps thérapeutique	2	2	10	14	5
Total	23	35	99	114	115

Le faible nombre d'avis donnés en 2014 s'explique par l'absence de medecin de janvier à fin octobre 2014.

V.2. Les actions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

Le CHSCT s'est de nouveau réuni régulièrement en 2014 conformément à l'obligation réglementaire des 3 réunions annuelles tout en continuant à se saisir, dans le cadre de ses prérogatives autour des conditions de travail, de nouveaux champs d'études. Aussi, si le CHSCT a continué à traiter de questions diverses relevant de son fonctionnement, de l'organisation du dispositif de prévention, de questions relevant de points spécifiques autour de la santé et de la sécurité au travail, le Comité a également abordé de nouvelles thématiques telles que les risques psycho-sociaux, l'organisation et la qualité de vie au travail au sein des services. 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 décembre 2014** a permis de procéder à un bilan sur le fonctionnement du CHSCT 2 ans après son passage de CHS en CHSCT. Ce bilan, conduit à l'initiative de son secrétaire et de ses membres, a été réalisé sur la base d'outils d'auto-évaluation sur le fonctionnement des CHSCT proposés soit par l'ARACT (Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail), soit par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail), soit par la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi). Cet autodiagnostic a ainsi permis d'interroger le CHSCT sur son fonctionnement, de détecter des écarts entre ce que l'on attend du Comité et la réalité pour alors mieux identifier ce qui pouvait être amélioré ou modifié dans le fonctionnement de notre Comité. Cette autoévaluation a été l'occasion d'une réflexion conjointe administration / représentants des personnels sur les pratiques en termes de périmètre investi, de légitimité, de fonctionnement et de visibilité de l'action. A noter que début 2015, les représentants des personnels au Comité ont été de nouveau désignés par les organisations syndicales représentées au Comité Technique d'Etablissement. En effet, les organisations syndicales ont été invitées dès la fin décembre 2014 à désigner leurs représentants des personnels au Comité pour les 4 prochaines années suite aux résultats des élections professionnels du 4 décembre 2014. A noter que les représentants des personnels seront désormais au nombre de 8 titulaires. Un arrêté de renouvellement du CHSCT ainsi que des décisions de répartition des sièges et portant désignation des membres ont donc été établis, dans le cadre de l'installation du « nouveau » CHSCT. (voir site intranet de l'établissement, dans sa rubrique Hygiène et Sécurité).

Les organisations syndicales étudiantes ont été également sollicitées en vue de la désignation de leurs représentants et ce, pour une durée de 2 ans conformément aux dispositions réglementaires applicables.

C'est l'occasion de rappeler que les missions du CHSCT visent 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.

Les compétences du CHSCT s'appliquent aux activités réalisées au sein de l'établissement et à l'égard de certaines catégories de personnes.

- Compétences au titre des activités :

Le comité est ainsi associé à la recherche de solutions concernant :

- l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, en vue notamment de réduire le travail monotone et sous cadence, sur la définition des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des personnels accidentés ;

- l'aménagement des lieux de travail et leurs annexes notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outil, des locaux, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail. Les évolutions et le progrès technique conduisent également à élargir ce domaine de compétence aux problèmes touchant aux nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail des personnels. Le comité sera notamment consulté sur le plan d'adaptation à la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides (ex : nanomatériaux ...) ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

Pour ces deux derniers points, le comité s'attache à leur étude sur le seul plan technique, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation matérielle du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

La notion de conditions de travail est large au sens du code du Travail et ne se limite pas aux aspects physiques et matériels du travail (aménagement des lieux de travail et postes de travail, bruit, température, éclairage, etc.). Le champ de compétence du CHSCT comprend les risques psychosociaux susceptibles de porter atteinte à la santé mentale des salariés. Le comité est donc habilité à analyser et à proposer des mesures de prévention traitant, par exemple, du stress d'origine professionnelle, de harcèlement moral, de violence au travail (agressions verbales...).

- **Compétences au titre de certaines catégories de personnes :**

Le législateur entend souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de personnes :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse ;
- les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise, et notamment les travailleurs temporaires. Le comité est donc pleinement compétent à l'égard de l'ensemble des travailleurs intervenant dans l'établissement quelle que soit leur situation sur le plan du contrat de travail ;
- les handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail, nécessaire dans ce but.

Dans son rôle de surveillance et d'interventions, le CHSCT dispose d'une palette de moyens d'interventions adaptés aux circonstances :

- en l'absence de danger particulier : le CHSCT peut, et doit, inspecter périodiquement les lieux de travail en vue, notamment, de s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les personnels dans l'exécution de leur travail. Il s'agit d'une mission générale de surveillance et d'inspection. Le CHSCT vérifie ainsi que l'établissement met en œuvre ses obligations en matière de prévention et relève les manquements éventuels. Il repère les situations de travail présentant des risques pour lesquelles les mesures de prévention ne sont soit pas prévues, soit pas appliquées. Son rôle est davantage d'analyser chaque situation posant problème en prenant en compte les contraintes, les conditions de réalisation du travail, pour mettre en discussion les actions à mettre en œuvre, avec l'implication des chefs de service et personnels concernés. Il s'agit d'un rôle de facilitateur, tout en garantissant que les solutions, les règles à appliquer, prennent bien en compte les conditions réelles dans lesquelles sont exposés les personnels.
- en cas d'accident ou de maladie professionnelle : le CHSCT procède à des enquêtes dès lors qu'il y a eu accident de travail ou maladies professionnelles dans l'entreprise, peu importe la gravité. Toutefois, elles deviennent obligatoires, en cas d'accidents graves ou d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, en sachant que le temps consacré à ces enquêtes n'est alors pas imputé sur les heures de délégation.
- en situation de danger grave : dans le cadre de sa mission d'analyse de la situation de travail, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de risque grave constaté dans l'établissement ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.
- en situation de danger grave et imminent, le CHSCT dispose d'un droit d'alerte particulier. Une enquête obligatoire et immédiate est alors menée conjointement par l'administration, ou son représentant, et le membre du CHSCT ayant donné l'alerte afin de déterminer les mesures préventives à mettre en place.

En outre, le CHSCT dispose de prérogatives particulières lorsque des entreprises extérieures interviennent au sein de l'établissement.

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 2014.

Sa composition (Elections du 20 Mars 2012) et renouvellement du collège des représentants des usagers le 18 mars 2014.

Répartition des membres par sexe et collège

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

Taux de participation aux élections	
Collège A	79,67%
Collège B	74,73 %
BIATSS	74,13 %
Etudiants	11,62 %

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	
BIATSS	A&I	0	3
	SNPTES	1	
	SUD	1	
	FSU	0	
	CGT	1	
Usagers	Bouge ta fac avec tes associations étudiantes	4	5
	UNEF	1	

VI.1. 2. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

Ses compétences

La CFVU 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. Elle est garante des libertés politiques et syndicales étudiantes. Elle vote les maquettes et les modalités de contrôle de connaissances des formations.

La CFVU remplace le CEVU (Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire) en application de la loi « ESR » du 22 juillet 2013

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie 7 fois au cours de 2014.

Sa composition (Elections du 20 mars 2012) revue en septembre 2014 suite aux changements de situations individuelles

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	6	2	8
B	1	7	8
BIATSS	1	3	4
Etudiants	8	8	16
Membres extérieurs	1	3	4
Ensemble	17	23	40

Taux de participation aux élections	
Collège A	81,82 %
Collège B	77,79%
BIATSS	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) devenu Commission Recherche du Conseil Académique à compter du 11 décembre 2014

Ses compétences

Le CS propose au CA les orientations des politiques de recherche, les 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.

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'ESR crée de nouvelles instances de gouvernement des EPSCP. Elle instaure le conseil académique (CAC), composé d'une commission recherche (CR) et d'une commission formation et vie étudiante (CFVU), qui se réunit en formation plénière ou restreinte. Elle modifie les attributions et compétences du CA, de l'ex-CS et de l'ex-CEVU. La CR répartit les moyens destinés à la recherche tels qu'alloués par le CA et sous réserve du cadre stratégique défini par le CA. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires. Elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures pour la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Le Conseil Scientifique s'est réuni 10 fois et la Commission Recherche du Conseil Académique 1 fois au cours de l'année 2014.

Sa composition Elections du 20 mars 2012

La commission recherche du conseil académique sera installée dans la composition prévue par la loi du 22 juillet 2013 lors du renouvellement des conseils (élections de mars 2016).

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

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

Collège F	Liste	Nb sièges
	UNSA	1
	FERC SUP CGT	1

Collège USAGERS	Liste	Nb sièges
	Bouge ta fac	2
	UNEF	2

VI.1. 4. Le Comité Technique d'Etablissement (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 01/01/2014 au 31/12/2014

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

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni **13** fois au cours de l'année 2014.

Ordres du jour

- Campagne des moyens 2014
- Entretien Professionnel Individuel (EPI)
- Volet 2 Sauvadet 2014
- Organisation des services : Evolution de la Cellule du Partenariat et de la Valorisation de la Recherche
 - Dénomination du SIUMPPS
 - Services centraux
 - SAFIRE & UP PRO
 - SCD
- Evolution des montants indemnitaires moyens versés en 2011/2012
- Economie des marchés transversaux
- Médecine du travail : information
- Plan de formation 2014
- Situation des personnels contractuels y compris ceux relevant de Sauvadet 3
- Bilan financier : présentation
- Congés : modalités
- Point sur le bilan social
- La COMUE
- Etats de lieux sur le groupe de travail sur le régime indemnitaire
- Prime de formation continue
- Congés SCD
- Bilan des postes non renouvelés
- Primes de l'Université
- Déménagement des locaux syndicaux
- Campagne des moyens 2015
- Elections professionnelles

VI.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement (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
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 2014, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

- 3 fois pour les personnels AENES
- 3 fois pour les personnels ITRF
- 2 fois pour les personnels de bibliothèque.
- 1 fois en formation plénière

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

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 collège

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 2014.

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 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 charge 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
2014	35	0	3
<i>Rappel 2013</i>	36	0	5

SIGLES

ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES (AAE)	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
ASSAE	Assistante sociale
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
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CFP	Congé de Formation Professionnel
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
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
CRCT	Commission de la 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
INF ENES	Infirmier(e) de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
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 Extérieures
SDSD	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	Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire
Associé	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 Publique	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 Paritaires (CAP)	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'égale 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 de congé d'enseignement 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

Nombre de personnes physiques

Emploi

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 externe	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.