

# BILAN SOCIAL 2015



Emplois

Formations

Actions

Mouvements

Promotions

Conditions de travail

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

[www.univ-poitiers.fr](http://www.univ-poitiers.fr)

"Des savoirs & des talents"

  
1431  
Université  
de Poitiers



## SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
<b>I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE</b>	<b>P. 7</b>
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 11
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 13
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 13
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 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 poste, 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 par Unité Budgétaire	P. 23
C. La masse salariale 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. 27

<b>II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL</b>	P. 28
II.1. La mobilité	P. 29
II.1.1. La mobilité externe	P. 29
A. La mobilité externe des enseignants	P. 29
B. La mobilité externe des BIATSS	P. 30
II.1.2. La mobilité interne des titulaires	P. 31
A. La mobilité interne des enseignants	P. 31
B. La mobilité interne des BIATSS	P. 31
II.2. L'avancement et les promotions	P. 32
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 33
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 34
II.2.3. Le dispositif Sauvadet et la déprécarisation	P. 35
II.3. La formation des personnels	P. 36
II.3.1. Les chiffres de l'activité formation continue	P. 37
II.3.2. Les actions menées et leur coût	P. 38
II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel	P. 39
<b>III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION</b>	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
A. L'épargne au titre de la campagne 2015	
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	
III.3. Les congés maladie et autres congés	P. 48
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 49
III.3.2. Les autres congés	P. 50
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 52
A. Evolution des COM	P. 52
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation	P. 54
C. Evolution des congés Longues Durées, Longue Maladies et Maladie Grave	P. 57
D. Analyse des arrêts en fonction du lieu d'affectation	P. 59
III.4. Les rémunérations	P. 61
III.4.1. Les rémunérations principales par type de population	P. 62
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 62
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 63
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 64
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 65
III.4.2. Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 67
A. Les primes des personnels enseignants	P. 67
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 68
C. Le régime indemnitaire des personnels contractuels BIATSS	P. 70
D. La Nouvelle Bonification Indiciaires (NBI)	P. 71

<b>IV. L'ACTION SOCIALE</b>	P. 74
IV.1. La retraite	P. 74
IV.1.1. Les départs en retraite	P. 75
A. Les départs en retraite des enseignants	P. 75
B. Les départs en retraite des BIATSS	P. 76
IV.1.2. Les prévisions de départs en retraite	P. 77
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires	P. 77
B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires	P. 78
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 79
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 80
IV.2.1. Le SDDS, Service du Développement Social et de la Diversité	P. 81
IV.2.2. La cohésion sociale	P. 81
IV.2.3. L'action sociale	P. 84
IV.2.4. La restauration	P. 84
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 85
<b>V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL</b>	P. 87
V.1. La Médecine préventive	P. 87
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 88
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 90
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 91
V.2. Les actions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 92
<b>VI. LE DIALOGUE SOCIAL</b>	P. 95
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 96
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 96
VI.1.2. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 97
VI.1.3. La Commission Recherche (CR)	P. 98
VI.1.4. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 100
VI.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 101
VI.1.6. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 101
VI.1.7. La Commission Consultative des Doctorants Contractuels (CCDC)	P. 101
VI.1.8. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 102
VI.2. L'Action syndicale	P. 103
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 104
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 104
<b>SIGLES</b>	P. 105
<b>GLOSSAIRE</b>	P. 107

## Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

## I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE

### I.1. Les données socio démographiques

### I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

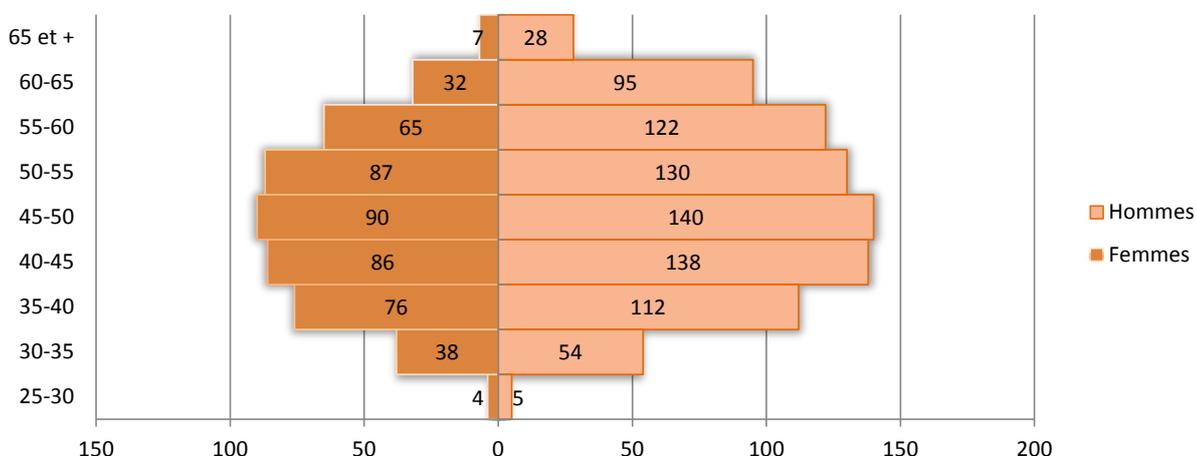
	Effectifs Année universitaire 2014-15	Effectifs Année civile 2015	Effectifs au 31/10/2015	Effectifs au 31/12/2015
Ens Chercheurs	890	877	884	884
Ens Hospitalo	99	102	99	98
Second degré	312	319	315	317
<b>Total Ens</b>	<b>1301</b>	<b>1298</b>	<b>1298</b>	<b>1299</b>
AENES	249	240	239	234
BIB	58	58	56	56
ITRF	609	620	624	628
<b>Total BIATSS</b>	<b>916</b>	<b>918</b>	<b>919</b>	<b>918</b>
<b>Total général</b>	<b>2217</b>	<b>2216</b>	<b>2217</b>	<b>2217</b>

### A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2015 au 31/12/2015

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2014	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	556	321	<b>877</b>	36,6%	898	36,3%
Ens. Hospitalo	80	22	<b>102</b>	21,6%	105	21,0%
Second degré	177	142	<b>319</b>	44,5%	313	43,8%
<b>Ensemble</b>	<b>813</b>	<b>485</b>	<b>1298</b>	<b>37,4%</b>		
<i>Rappel 2014</i>	<i>831</i>	<i>485</i>	<i>1316</i>	<i>36,9%</i>		
<i>Rappel 2013</i>	<i>852</i>	<i>499</i>	<i>1351</i>	<i>36,9%</i>		

### Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2015

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2014
Ens. Chercheurs	47,1 ans	45,8 ans	46,6 ans	46,4 ans
Ens. Hospitalo	54,9 ans	48,8 ans	53,6 ans	53,7 ans
Second degré	49 ans	48,4 ans	48,7 ans	48,5 ans

### Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2014	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	368	272	640	42,5%	658	42,4%
PR + PUPH	268	71	339	20,9%	345	20,0%

Age moyen au 31/12/2015	Hommes	Femmes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2014
MCF + MCPH	44,8 ans	44,6 ans	44,7 ans	44,2 ans
PR + PUPH	52,5 ans	51,5 ans	52,3 ans	52,8 ans

Secteurs CNU	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2014	
					Eff	% Fem.
Droit	56	31	87	35,6%	87	35,6%
Economie / Gestion	36	32	68	47,1%	74	41,9%
Lettres et Langues	43	62	105	59,0%	108	58,3%
Médecine	78	18	96	18,8%	99	18,2%
Pharmacie	14	20	34	58,8%	36	58,3%
Sc de l'Education	1	3	4	75,0%	4	75,0%
Sc Informatique et Communication	7	5	12	41,7%	52	28,8%
Sciences et Technologies	304	96	400	24,0%	366	24,3%
Sciences Humaines	78	64	142	45,1%	146	45,2%
STAPS	19	12	31	38,7%	31	35,5%
Ensemble	636	343	979	35,0%	1003	34,7%

### Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

<b>Taux de féminisation</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>	<b>% Femmes</b>	<i>Rappel 2014</i>	
					<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
Profes agrégés	86	62	148	41,9%	145	42,8%
Profes certifiés	62	68	130	52,3%	125	49,6%
Profes EPS	24	4	28	14,3%	29	13,8%
Profes Ecoles	2	3	5	60,0%	5	60,0%
PLP	3	5	8	62,5%	7	71,4%
CPE	2		2	0,0%	2	50,0%

<b>Corps</b>	<b>Age moyen au 31/12/2015</b>			<i>Age moyen au 31/12/2014</i>
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>	<i>Ensemble</i>
Profes agrégés	47,8 ans	46,5 ans	47,3 ans	46,8 ans
Profes certifiés	49,8 ans	49,9 ans	54,2 ans	49,6 ans
Profes EPS	50,3 ans	46,3 ans	49,7 ans	51,4 ans
Profes Ecoles	58,5 ans	49,7 ans	53,2 ans	52,2 ans
PLP	52 ans	52,6 ans	52,4 ans	50,6 ans
CPE	45 ans		45 ans	50,0 ans

<b>Disciplines du 2nd degré</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>	<b>% Femmes</b>
Langues	23	49	72	68,1%
Lettres	5	31	36	86,1%
Sciences Humaines et Arts	12	10	22	45,5%
Economie Gestion	25	22	47	46,8%
Sciences et Technologies	79	19	98	19,4%
Education Physique et Sportive	35	11	46	23,9%
Ensemble	179	142	321	44,2%

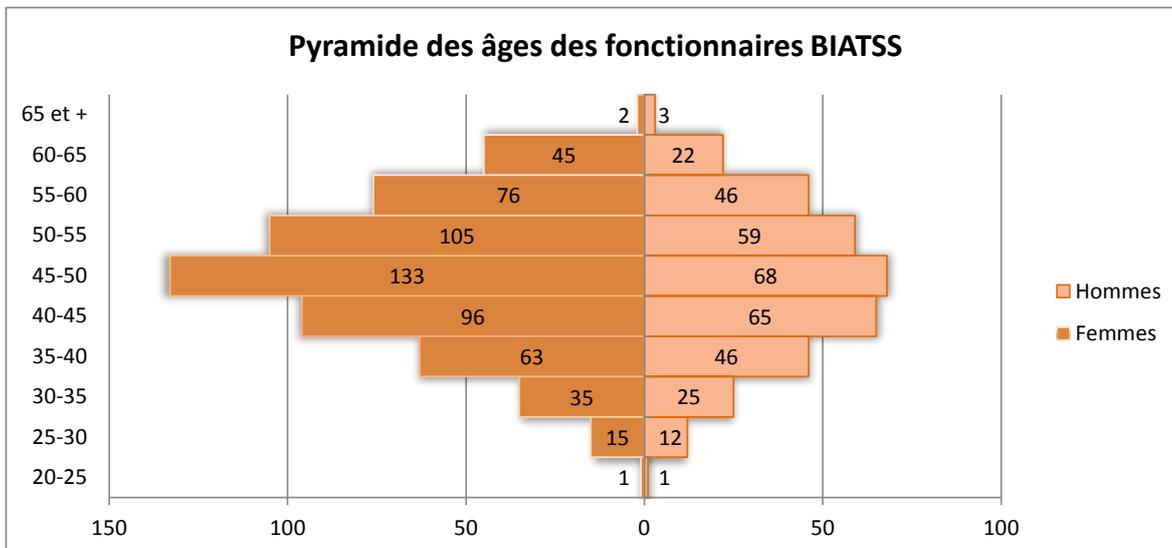
## B. Les personnels titulaires BIATSS

Du 01/01/2015 au 31/12/2015

### Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2014	
					Eff	% Fem.
AENES	24	207	231	89,6%	245	90,6%
Médicaux sociaux		9	9	100,0%	11	90,9%
Bib.	24	34	58	58,6%	58	58,6%
ITRF	299	321	620	51,8%	610	50,8%
<b>Ensemble</b>	<b>347</b>	<b>571</b>	<b>918</b>	<b>62,2%</b>	<b>924</b>	<b>62,3%</b>
<i>Rappel 2014</i>	<i>348</i>	<i>576</i>	<i>924</i>	<i>62,3%</i>		
<i>Rappel 2013</i>	<i>346</i>	<i>562</i>	<i>908</i>	<i>61,9%</i>		

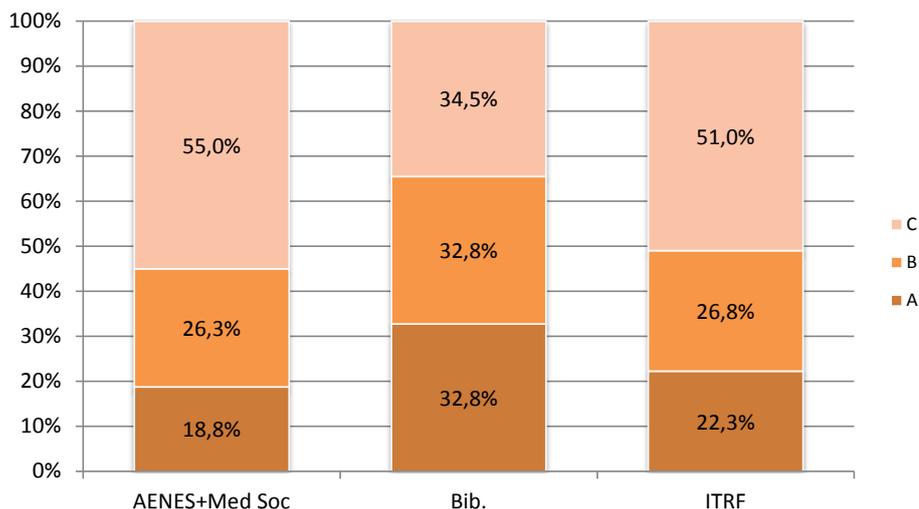
Population	Age moyen au 31/12/2015			Age moyen au 31/12/2014
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	43,6 ans	49,6 ans	48,9 ans	48,5 ans
Médicaux sociaux		49,2 ans	49,2 ans	48,5 ans
Bib.	45,0 ans	46,4 ans	45,8 ans	45,2 ans
ITRF	46,6 ans	45,6 ans	46,1 ans	45,8 ans



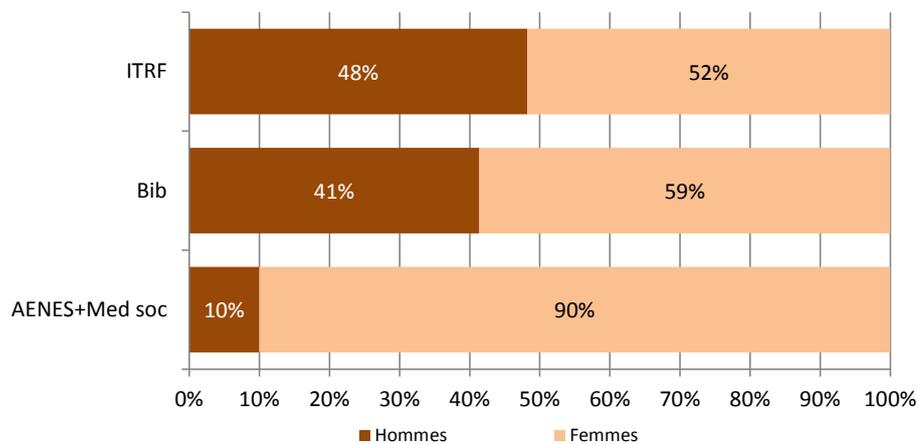
### Répartition selon la catégorie Fonction Publique

Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	109	93	202	46,0%
B	103	145	248	58,5%
C	135	333	468	71,2%
<b>Ensemble</b>	<b>347</b>	<b>571</b>	<b>918</b>	<b>62,2%</b>

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

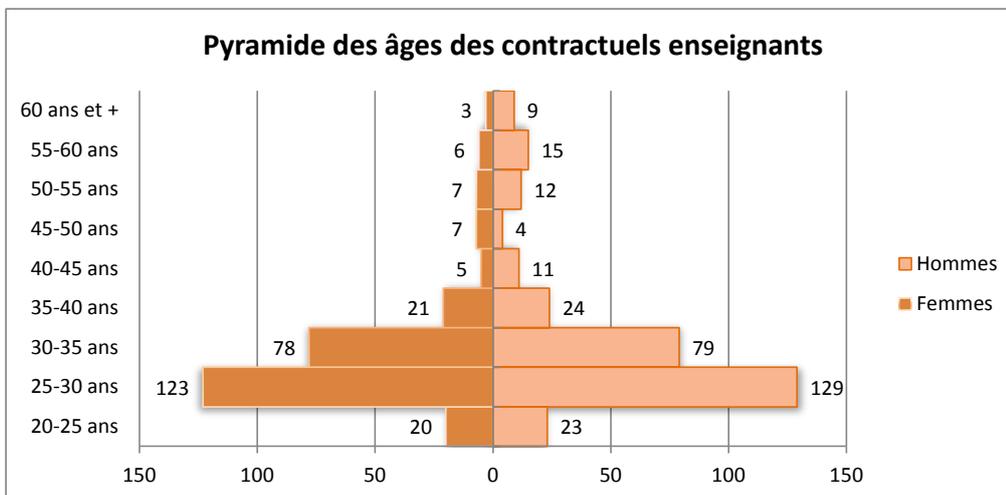
Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2014-15	Effectifs Année civile 2015	Effectifs au 31/10/2015	Effectifs au 31/12/2015
Associés PR et MCF	44	47	42	42
ATER	70	102	69	69
Contractuels HU	95	100	94	84
Doctorants Contractuels	223	235	188	188
Enseignants CDD	15	18	14	15
Enseignants CDI	9	9	9	9
Lecteurs et Maîtres de Lgues	26	37	28	26
Prof Invités	27	28	2	0
<b>Total Enseignants Ctr</b>	<b>509</b>	<b>576</b>	<b>446</b>	<b>433</b>
CDD	292	288	172	177
CDI	104	97	98	95
CDD Travailleur Handicapé	3	3	3	3
Apprentis	2	6	4	4
Contrats ETU	324	461	185	203
Vacations BIATSS	119	114	68	64
<b>Total BIATSS Ctr</b>	<b>844</b>	<b>969</b>	<b>530</b>	<b>546</b>
<b>Total Général</b>	<b>1353</b>	<b>1545</b>	<b>976</b>	<b>979</b>

### A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2015 au 31/12/2015

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2014	
					Eff	% Fem.
Prof. Invités	20	8	28	28,6%	37	21,6%
Lecteurs et Maîtres de Langues	12	25	37	67,6%	44	61,4%
Enseignants CDD	4	14	18	77,8%	18	83,3%
Enseignants CDI	3	6	9	66,7%	9	66,7%
ATER	51	51	102	50,0%	116	47,4%
Contractuels Hospitalo	43	57	100	57,0%	99	50,5%
Doctorants contractuels	132	103	235	43,8%	235	45,5%
Associés PR et MCF	41	6	47	12,8%	46	13,0%
<b>Ensemble</b>	<b>306</b>	<b>270</b>	<b>576</b>	<b>46,9%</b>	<b>604</b>	<b>45,4%</b>



Age moyen au 31/12/2015

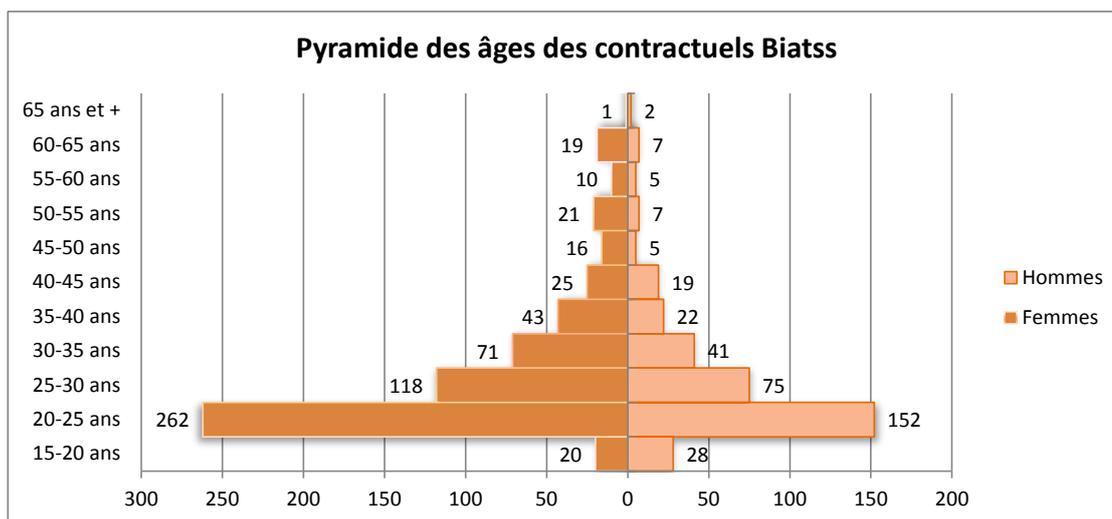
	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2014
Prof. Invités	48,2 ans	45,3 ans	47,4 ans	47,8 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	28,8 ans	33,2 ans	31,8 ans	29,6 ans
Enseignants CDD*	35,8 ans	45,2 ans	43,1 ans	43,6 ans
Enseignants CDI	59,0 ans	48,7 ans	52,1 ans	51,1 ans
ATER	30,2 ans	31,3 ans	30,7 ans	30,0 ans
Contractuels Hospitalo	31,5 ans	31,0 ans	31,2 ans	31,6 ans
Doctorants contractuels	26,9 ans	26,5 ans	26,7 ans	26,5 ans
Associés PR et MCF	49,1 ans	44,0 ans	48,5 ans	48,2 ans

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

## B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2015 au 31/12/2015

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2014	
					Eff	% Fem.
CDI*	31	66	97	68,0%	84	71,4%
CDD**	86	202	288	70,1%	331	64,7%
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	2	1	3	100,0%	2	100,0%
Apprentis	4	2	6	33,3%	5	40,0%
Contrats étudiants	193	268	461	58,1%	498	61,2%
Vacations	47	67	114	58,8%	84	77,4%
<b>Ensemble</b>	<b>363</b>	<b>606</b>	<b>969</b>	<b>62,5%</b>	<b>1004</b>	<b>64,5%</b>



### Age moyen au 31/12/2015

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2014
CDI*	42,3 ans	44,6 ans	43,9 ans	45,7 ans
CDD**	31,7 ans	33,1 ans	32,8 ans	34,1 ans
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	43,5 ans	49,0 ans	45,3 ans	24,5 ans
Apprentis	21,8 ans	20,5 ans	21,3 ans	22,8 ans
Contrats étudiants	23,4 ans	23,2 ans	23,3 ans	23,6 ans
Vacations	32,4 ans	28,8 ans	30,3 ans	28,9 ans

CDI\*: Contrats Biats LRU et CDI Sauvadet Biats

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.

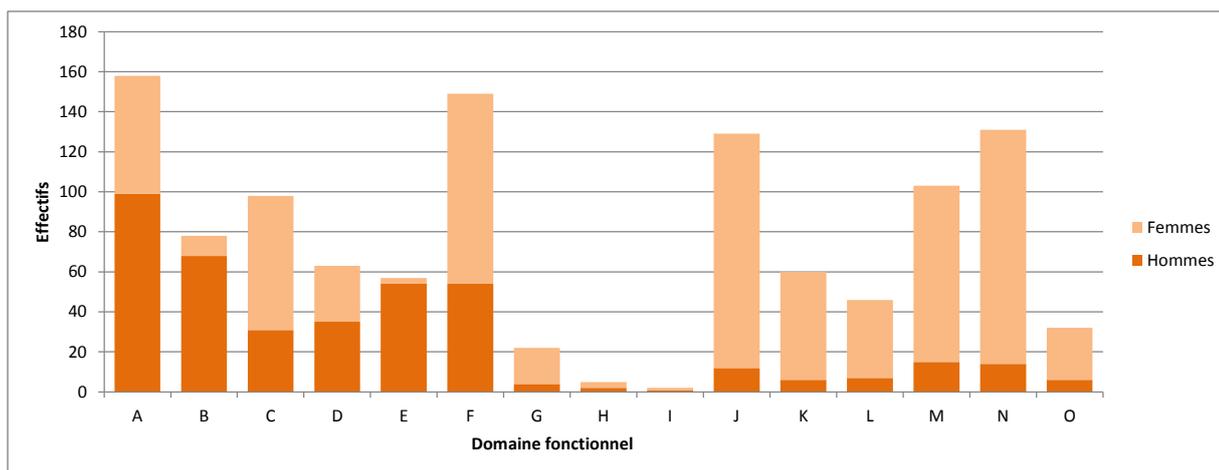
### I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS

Source : Application Postes - extraction janvier 2015

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

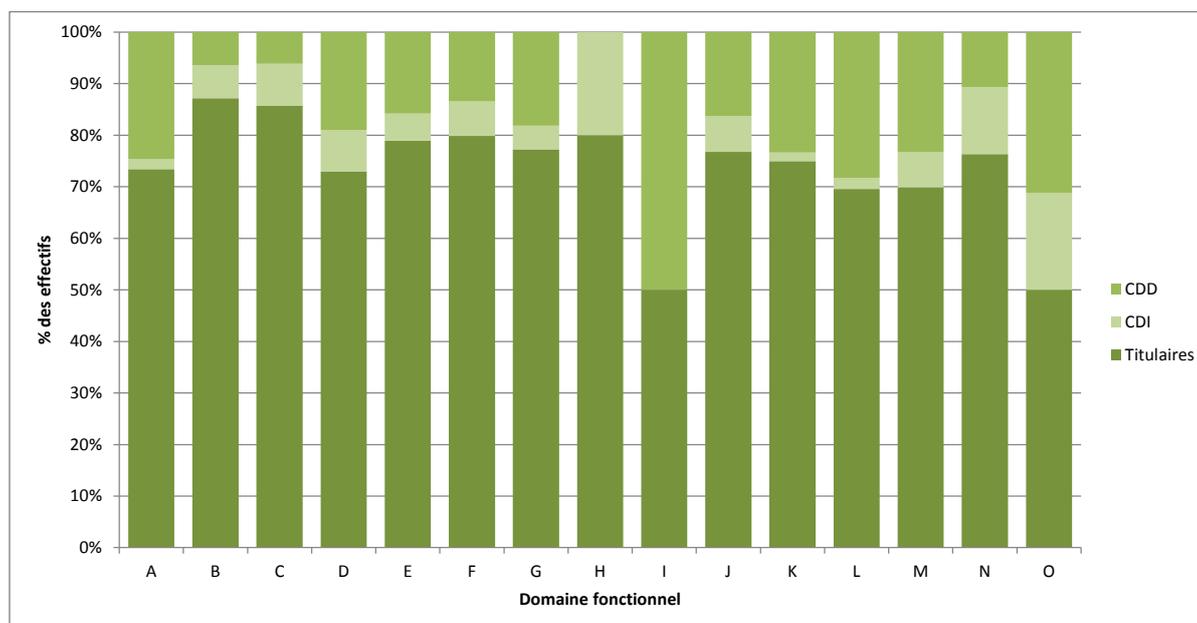
##### Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	158	59	37,3%
B - Informatique et calcul scientifique	78	10	12,8%
C - Bibliothèque et documentation	98	67	68,4%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	63	28	44,4%
E - Patrimoine et travaux	57	3	5,3%
F - Logistique et Services généraux	149	95	63,8%
G - Coopération internationale	22	18	81,8%
H - Recherche	5	3	60,0%
I - Affaires Juridiques	2	1	50,0%
J - Administration et Pilotage	129	117	90,7%
K - Ressources Humaines	60	54	90,0%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	46	39	84,8%
M - Gestion financière et comptable	103	88	85,4%
N - Scolarité/Formation des étudiants	131	117	89,3%
O - Santé/Développement social et Sport	32	26	81,3%
<b>Ensemble</b>	<b>1133</b>	<b>725</b>	<b>64,0%</b>



## Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaires	CDI	CDD	Effectifs	Répartition en %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	116	3	39	158	14%
B - Informatique et calcul scientifique	68	5	5	78	7%
C - Bibliothèque et documentation	84	8	6	98	9%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	46	5	12	63	6%
E - Patrimoine et travaux	45	3	9	57	5%
F - Logistique et Services généraux	119	10	20	149	13%
G - Coopération internationale	17	1	4	22	2%
H - Recherche	4	1		5	0%
I - Affaires Juridiques	1		1	2	0%
J - Administration et Pilotage	99	9	21	129	11%
K - Ressources Humaines	45	1	14	60	5%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	32	1	13	46	4%
M - Gestion financière et comptable	72	7	24	103	9%
N - Scolarité/Formation des étudiants	100	17	14	131	12%
O - Santé/Développement social et Sport	16	6	10	32	3%
<b>Ensemble</b>	<b>864</b>	<b>77</b>	<b>192</b>	<b>1133</b>	<b>100%</b>



## 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	6	11	64,7%
2- Cadre/Ingénieur	103	116	53,0%
3- Cadre/Assistant	52	44	45,8%
4- Technicien	98	164	62,6%
5- Gestionnaire/Opérateur	149	390	72,4%
<b>Ensemble</b>	<b>408</b>	<b>725</b>	<b>64,0%</b>

### Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes						Répartition %
	1	2	3	4	5	Ensemble	
18-20 ans			1		2	3	0,3%
21-30 ans		32	11	24	46	113	10,0%
31-40 ans		71	25	76	99	271	23,9%
41-50 ans	9	64	30	105	209	417	36,8%
51-60 ans	5	40	26	49	166	286	25,2%
61-63 ans	3	9	2	7	14	35	3,1%
> 63 ans	0	3	1	1	3	8	0,7%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>219</b>	<b>96</b>	<b>262</b>	<b>539</b>	<b>1133</b>	<b>100,0%</b>
<b>%</b>	<b>1,5%</b>	<b>19,3%</b>	<b>8,5%</b>	<b>23,1%</b>	<b>32,2%</b>	<b>99,9%</b>	

### C. L'analyse des décalages grade / fonction

Domaine fonctionnel	Effectif 2015	Réparti- tion %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	7	8%
B - Informatique et calcul scientifique	11	13%
C - Bibliothèque et documentation	16	18%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	5	6%
E - Patrimoine et travaux	6	7%
F - Logistique et Services généraux	9	10%
G - Coopération internationale	2	2%
H - Recherche	1	1%
I - Affaires Juridiques	0	0%
J - Administration et Pilotage	9	10%
K - Ressources Humaines	3	3%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	1	1%
M - Gestion financière et comptable	5	6%
N - Scolarité/Formation des étudiants	12	14%
O - Santé/Développement social et Sport	1	1%
<b>Ensemble</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>

### Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

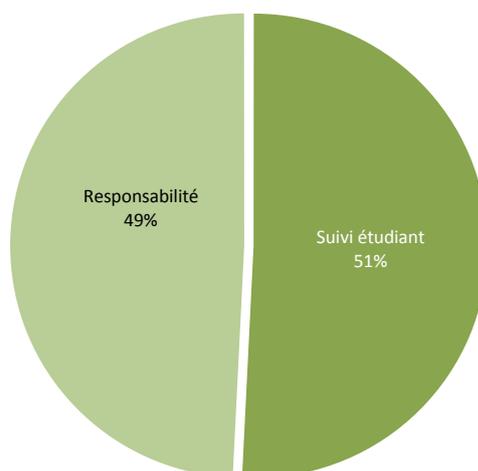
Niveau du poste	Corps de l'agent	Total 2015
2- Cadre/Ingénieur	ASIRF	8
	BIBAS	1
	SAENES	1
	TECH	2
3- Cadre/Assistant	AAE	1
	ASSAE	1
	BIBAS	7
	IGERF	4
	SAENES	12
	TECH	21
4- Technicien	ADJENES	15
	ATRF	11
	BIBLIOTHECAIR E	1
	MAGASINIER	2
5- Gestionnaire/Opérateur	TECH	1
<b>Ensemble</b>		<b>88</b>
<b>% population totale</b>		<b>7,8%</b>

## I.2.2. Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2014-2015

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

Type de référentiel	Libellé élément Référentiel	Heures TD
Suivi étudiant	Activités orientation active et insertion pro	216,0
	Encadrement de stage APP	3 093,0
	Encadrement de stage FC	444,1
	Encadrement de stage FI	4 977,2
	Encadrement Projet Tut Fin études APP	1 661,5
	Encadrement Projet Tut Fin études FC	210,5
	Encadrement Projet Tut Fin études FI	3 825,3
	Enseignant référent dont tutorat	2 046,5
	Responsable module FOAD ac assistance directe et évaluation	438,0
	VAE accompagnant indiv et participation jurys	60,5
Responsabilité	Autres expertises pour le compte de l'établissement	759,0
	Chargé de mission	352,0
	Coordination intervenants extérieurs	40,0
	Direction de services communs et généraux	57,0
	Directeur adjoint ou assesseur	156,0
	Direction école doctorale	256,0
	Direction études	2 724,0
	Direction UR contractualisée ou reconnue par le CS	895,0
	Missions partenariales-relation environnt-promo formation	543,5
	Pilotage de projets pédagogiques internationaux	247,0
	Pilotage scientifique projets recherche en réseau	10,0
	Responsabilité bureau aide insertion pro	12,0
	Responsabilité de la mobilité internationale	266,0
	Responsabilité équipe pédagogique	1 583,0
	Responsabilité équipement pédagogique	114,0
	Responsabilité mission pédago validée par le CA	6,0
	Responsabilité plateforme techno ou gd équipement	50,0
	Responsabilité programme CPER	63,0
Responsable dpartement filière diplôme parcours certif stage	8 313,5	
<b>Ensemble</b>		<b>33 419,6</b>



### 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, mais aussi d'une incontournable gestion de la trésorerie de l'opérateur.

La masse salariale est catégorisée en trois sous-ensembles : les dépenses intitulées "UP", gérées en central, les dépenses "Enveloppes Composantes", ensemble des vacances gérées par les composantes, et les dépenses sur EOTP (Elément d'organigramme technique de projet) : il s'agit de dépenses fléchées sur convention (ex. contrats recherche), également gérées 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...). En outre, les catégories d'emplois budgétaires occupées doivent correspondre aux corps de recrutement des agents recrutés.

### I.3.2. La masse salariale

#### Rappel

<b>Masse Salariale 2013</b>	<b>174 185 405,75 €</b>
<b>Masse Salariale 2014</b>	<b>176 918 028,61 €</b>
<b>Masse Salariale 2015</b>	<b>176 992 566,58 €</b>

#### A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

<b>Type de dépense</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
EOTP - Sur convention	2 269 291,94 €	2 191 520,50 €
UP	168 094 025,89 €	168 116 398,85 €
Enveloppes Composantes	6 554 710,78 €	6 684 647,23 €
<b>Total général</b>	<b>176 918 028,61 €</b>	<b>176 992 566,58 €</b>

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2014	2015
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	0,00 €	4 309,50 €
	902 - Sciences Economiques	0,00 €	9 237,22 €
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale	0,00 €	0,00 €
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	797 948,43 €	652 229,10 €
	905 - Lettres et Langues	105 476,14 €	84 475,09 €
	906 - Sciences Humaines et Arts	251 453,41 €	215 256,42 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	5 556,02 €	0,00 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	45 867,89 €	58 486,88 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	366 893,55 €	474 060,55 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers	0,00 €	4 745,44 €
	912 - ESPE	12 960,92 €	0,00 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	11 293,61 €	1 575,95 €
	922 - M.S.H.S.	98 554,41 €	115 626,07 €
	930 - Médecine-Pharmacie	228 238,71 €	218 141,62 €
	955 - I-MEDIAS	0,00 €	0,00 €
	961 - PARE	266 195,75 €	299 368,51 €
	962 - SAFIRE	0,00 €	11 214,88 €
	965 - Service Général de la Présidence	41 726,61 €	42 793,27 €
967 - UP&Pro	37 126,49 €	0,00 €	
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	168 094 025,89 €	169 116 398,85 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	6 554 710,78 €	6 684 647,23 €
<b>Total général</b>		<b>176 918 028,61 €</b>	<b>177 992 566,58 €</b>

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2014	2015
EOTP - Sur convention		2 269 291,94 €	2 191 520,50 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	99 838,47 €	107 524,38 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 369 538,53 €	1 139 203,00 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	161 419 341,29 €	162 749 014,64 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	5 205 307,60 €	5 120 656,83 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE	-123 881,28 €	0,00 €
	U01 - DROIT	846 385,33 €	778 609,25 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	59 817,52 €	64 525,98 €
	U03 - IPAG	74 799,52 €	66 951,12 €
	U04 - SFA	368 165,70 €	464 432,17 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	344 560,55 €	366 987,04 €
	U06 - SHA	796 998,90 €	791 027,25 €
	U07 - IAE	687 951,01 €	729 637,37 €
	U09 - FSS	465 112,09 €	494 044,78 €
	U10 - ENSIP	204 719,63 €	231 858,04 €
	U11 - IRIAF	159 573,39 €	142 883,41 €
	U12 - ESPE	190 078,14 €	186 819,59 €
	U20 - IUT POITIERS	1 257 914,29 €	1 286 674,01 €
	U22 - MSHS	9 382,75 €	4 165,95 €
	U23 - IUT ANGOULEME	535 055,74 €	451 527,69 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	222 664,38 €	204 852,21 €
	U51 - SCD	102 654,55 €	129 771,65 €
	U52 - MDL	72 933,55 €	55 300,17 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	9 729,31 €	13 336,49 €
	U55 - I-MEDIAS	11 204,52 €	11 379,35 €
	U62 - SAFIRE	87 184,66 €	20 538,89 €
	U63 - SDSD	38 729,90 €	36 129,54 €
	U65 - PRESIDENCE	79 033,92 €	84 793,58 €
	U66 - UFA	7 484,13 €	0,00 €
U67 - UP&PRO	4 165,24 €	39 478,48 €	
U90 - SIUMPPS	42 293,34 €	28 923,22 €	
U92 - FONDATION	0,00 €	0,00 €	
<b>Total général</b>		<b>176 918 028,61 €</b>	<b>177 992 566,58 €</b>

### I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Sources : WinPaie / SIHAM

L'ETPT est l'unité de décompte des plafonds d'emplois et de leurs consommations. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesuré par leur quotité de travail et par leur présence d'activité sur l'année. ETPT= Quotité de temps de travail\*Période d'activité dans l'année

**Rappel consommation emplois 2013 : 2690,34 ETPT**

**Rappel consommation emplois 2014 : 2719,01 ETPT**

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

ENS / BIATS	Nature du budget 2015		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	987,74	106,25	1 093,99
ENS	1 505,46	91,35	1 596,81
<b>Total général</b>	<b>2 493,20</b>	<b>197,59</b>	<b>2 690,79</b>

B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2015		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 723,52	147,41	1 870,93
B	253,84	19,46	273,29
C	515,85	30,72	546,57
<b>Total général</b>	<b>2 493,20</b>	<b>197,59</b>	<b>2 690,79</b>

C. Le décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2015		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 068,02	-	2 068,02
CDI	64,12	26,28	90,40
CDD	361,06	171,31	532,37
<b>Total général</b>	<b>2 493,20</b>	<b>197,59</b>	<b>2 690,79</b>

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

catégorie budgétaire	Nature du budget 2015		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS	-	2,00	2,00
ATER	65,92	-	65,92
CDD	167,15	54,20	221,34
CDD sur convention		34,15	34,15
CDI	64,12	26,28	90,40
DOCTORANT CONTRACTUEL	102,58	80,96	183,55
FONCTIONNAIRES	2 068,02	-	2 068,02
LECTEUR MAITRE LANGUES	25,42	-	25,42
<b>Total général</b>	<b>2 493,20</b>	<b>197,59</b>	<b>2 690,79</b>

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	Nature du budget 2015			
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	3,97	-	3,97	
			Ingénieur de recherche	24,67	-	24,67	
	Personnel AENES	A	Attaché principal	14,22	-	14,22	
			Attaché	15,42	-	15,42	
			SAENES	56,61	-	56,61	
			ADJENES principal	65,35	-	65,35	
	Personnel ITRF	A	ADJENES	64,61	-	64,61	
			Ingénieur d'étude	69,45	-	69,45	
			Assistant Ingénieur	32,49	-	32,49	
			Technicien RF	149,32	-	149,32	
	Personnel BIBLIO	B	Adjoint principal RF	148,02	-	148,02	
			Adjoint RF	140,12	-	140,12	
			A	Conservateur en chef	2,00	-	2,00
				Conservateur	9,75	-	9,75
	B	Bibliothécaire	4,93	-	4,93		
		Bibliothécaire assistant spécialisé	17,04	-	17,04		
	C	Magasinier principal	8,37	-	8,37		
		Magasinier	10,52	-	10,52		
	Congé Formation	A	Congé Formation	0,50	-	0,50	
			B	Congé Formation	0,17	-	0,17
			C	Congé Formation	0,33	-	0,33
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Infirmier	6,70	-	6,70	
			Assistante sociale	1,80	-	1,80	
	Personnel contractuel	A	CDI	18,70	9,9	28,58	
			CDD	15,26	46,2	61,44	
			B	CDI	8,64	4,9	13,56
			CDD	20,26	14,5	34,80	
			C	CDI	33,70	6,9	40,60
			CDD	44,82	21,8	66,65	
			Apprenti	-	2,0	2,00	
	<b>Total BIATSS</b>				<b>987,74</b>	<b>106,25</b>	<b>1 093,99</b>
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	242,84	-	242,84	
			Maître de Conférences	599,68	-	599,68	
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	74,17	-	74,17	
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	22,67	-	22,67	
	Enseignants 2nd degré	A	Professeur agrégé	131,22	-	131,22	
			Professeur certifié	112,29	-	112,29	
			Professeur d'EPS	25,25	-	25,25	
			Professeur de Lycée professionnel	7,25	-	7,25	
			Conseiller ppal d'éducation	1,83	-	1,83	
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	4,46	-	4,46	
	Personnel contractuel	A	Doctorant contractuel	102,58	80,96	183,55	
			CDI	3,08	4,58	7,67	
			CDD	3,48	3,97	7,45	
			ATER	65,92	-	65,92	
			Chef de clinique	61,00	0,92	61,92	
			Lecteur de langue étrangère	21,83	-	21,83	
			Maître de langue étrangère	3,58	-	3,58	
Professeur associé (PAST)			3,04	-	3,04		
Maître de Conférences Associés (MAST)			18,33	-	18,33		
Post-Doctorant			-	0,92	0,92		
Professeur Invité	0,94	-	0,94				
<b>Total ENS</b>				<b>1 505,46</b>	<b>91,35</b>	<b>1 596,81</b>	
<b>Total général</b>				<b>2 493,20</b>	<b>197,59</b>	<b>2 690,79</b>	

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du budget 2015		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
900 - Services centraux	111,04	17,18	128,22
901 - DROIT	174,94	9,71	184,65
902 - Sc. Eco	34,39	0,67	35,06
903 - IPAG	10,70	-	10,70
904 - SFA	468,01	58,70	526,71
905 - UFR Let. & Lang.	211,48	14,12	225,61
906 - UFR Sc. Humaines	222,34	18,12	240,47
907 - IAE	91,39	5,22	96,61
909 - Fac. Sc. Du Sport	92,10	4,25	96,35
910 - ENSIP	91,80	21,22	113,02
911 - IRIAF	17,83	0,08	17,92
912 - ESPE	104,11	2,52	106,63
920 - IUT Poitiers	268,83	2,39	271,22
922 - MSHS	4,55	3,49	8,04
923 - IUT Angoulême	78,57	2,50	81,07
930 - UFR Médecine Pharm	244,32	8,57	252,90
951 - SCD	80,46	2,21	82,67
952 - MAISON DES LANGUES	13,83	0,37	14,21
954 - Média Centre Ouest	3,73	-	3,73
955 - I médias	39,24	3,17	42,41
962 - SAFIRE	13,90	6,05	19,95
963 - SDSD	7,83	1,67	9,50
455 - SIUMPPS	19,01	2,60	21,61
810 - CAREL	8,35	-	8,35
820 - Maison des étudiants	6,00	1,75	7,75
DIR. LOG. PAT. IMMO.	58,32	8,08	66,41
UP PRO	16,12	2,92	19,03
<b>Total général</b>	<b>2 493,20</b>	<b>197,59</b>	<b>2 690,79</b>

G. Le décompte par spécialité (CNU et SEC)

Somme de ETPT

SPECIALITES		Nature du budget 2015		
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	Sur Convention
CNU	Droit	111,54	6,83	
	Economie /Gestion	75,65	0,17	
	Lettres et Langues	132,70	5,52	
	Médecine	156,08	0,17	1,92
	Pharmacie	38,83		
	Sc Info Com	12,50	0,17	
	Sce de l'Education	4,00		
	Sciences et Technologies	458,28	41,63	10,96
	Sciences Humaines	170,11	5,75	
	STAPS	33,66	2,00	
<b>Total CNU</b>		<b>1 193,35</b>	<b>62,22</b>	<b>12,88</b>
SEC	Economie Gestion	43,08		
	Education Physique et Sportive	41,08		
	Langues	66,82	0,76	
	Lettres	29,35	5,04	
	Non Renseigné	4,46		
	Sces et Technologies	80,19		
	Sciences Humaines et Arts	19,60		
<b>Total SEC</b>		<b>284,60</b>	<b>5,80</b>	<b>-</b>
<b>Total général</b>		<b>1 477,95</b>	<b>68,02</b>	<b>12,88</b>

H. Des éléments de synthèse :

Composantes ou Services	2015		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
SERVICES CENTRAUX	128,14	0,08	128,22
DROIT	56,57	128,08	184,65
SC. ECO	10,68	24,37	35,06
IPAG	4,70	6,00	10,70
SFA	171,81	354,90	526,71
UFR LETTRES & LANGUES	44,90	180,71	225,61
UFR SC. HUMAINES	70,88	169,59	240,47
IAE	38,45	58,16	96,61
FAC. SC. DU SPORT	28,11	68,24	96,35
ENSIP	51,10	61,92	113,02
ESPE	35,32	71,31	106,63
IRIAF	8,92	9,00	17,92
ESPE	35,32	71,31	106,63
IUT POITIERS	82,86	188,36	271,22
MSHS	8,04	-	8,04
IUT ANGOULEME	28,40	52,67	81,07
MEDECINE PHARMA	49,00	203,90	252,90
SCD	82,67	-	82,67
MAISON DES LANGUES	3,37	10,83	14,21
MEDIA CENTRE OUEST	3,73	-	3,73
I MEDIAS	41,41	1,00	42,41
SAFIRE	19,62	0,33	19,95
SDSD	9,50	-	9,50
SIUMPPS	21,61	-	21,61
CAREL ROYAN	1,00	7,35	8,35
MAISON DES ETUDIANTS	7,75	-	7,75
DIR LOG PAT IMMO	66,41	-	66,41
UP PRO	19,03	-	19,03
<b>Total général</b>	<b>1 129,31</b>	<b>1 668,12</b>	<b>2 797,43</b>

## II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL

### II.1. La mobilité

### II.1.1.La mobilité externe

Pour les arrivées, elle décompte les agents entrants à l'UP suite à un détachement, un concours (pour les titulaires) ou un contrat (pour les contractuels) durant l'année universitaire 2014

#### A. La mobilité externe des enseignants

Répartition des arrivées et des départs externes des enseignants titulaires et contractuels  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation/ Détachement	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Fin de Contrat	Décès	Total Sorties	Dt sorties Femmes
	En Cher	6	15	21	3		7		1	11
Ens HU			0	1		3			4	1
Ens du 2nd degré	3	3	6	4		6		1	11	5
<b>Ss-Total Titulaires</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>8</b>
ATER	6	6	12				1		1	1
Associés PU et MCF			0		1				1	0
Ens Contractuels	1		1		2		1		3	1
Contractuels HU	21	16	37		2		26		28	12
Ens Invités	4	13	17						0	0
Doctorants	24	39	63		3		37		40	24
Lecteurs et Maîtres de l'igues	11	5	16						0	0
<b>Ss-Total Contractuels</b>	<b>67</b>	<b>79</b>	<b>146</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>38</b>
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>97</b>	<b>173</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>65</b>	<b>2</b>	<b>99</b>	<b>46</b>

## B.La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation/ Détachement	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Total Sorties	Dt sorties Femmes
	AENES	6	1	7	12	1	7	2		22
BIB		1	1			1			1	1
ITRF	1	3	4	6	1	11	1		19	8
<b>Ss-Total Titulaires</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>20</b>
Apprenti		1	1					1	1	1
Handicapé			0						0	0
Biats Contractuels	75	31	106		7	2	1	23	33	21
Vacations Biats	44	27	71					13	13	10
Contrats ETU	135	95	230					54	54	37
<b>Ss Total Contractuels</b>	<b>254</b>	<b>154</b>	<b>408</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>91</b>	<b>101</b>	<b>69</b>
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>159</b>	<b>420</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>91</b>	<b>143</b>	<b>89</b>

## II.1.2. La mobilité interne des titulaires

### A. La mobilité interne des enseignants

Au 1/10/2015

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2015	Effectifs
Ens Chercheurs	ESPE	UFR SHA	3
	IRIAF	UFR Sciences Eco	1
	UFR Sciences Eco	UFR Droit	1
Ens du 2nd degré	Maison des Langues	UFR SHA	1
	IUT de Poitiers	IUT d'Angoulême	1
Total Enseignants			7

### B. La mobilité interne des BIATSS

Au 1/10/2015

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2015	Effectifs
Pers de l'AENES	SCX	UFR SFA	2
		IRIAF	1
		UP Pro	1
	UFR Droit	SCX	1
	UP Pro	SCX	2
	IAE	ESPE	1
		UFR SHA	1
	IUT de Poitiers	ENSIP	1
		UP Pro	1
	IRIAF	UFR SHA	1
	FSS	ESPE	1
	UFR Méd Pharma	SFA	1
		SCX	1
	ENSIP	IUT de Poitiers	1
	UFR SHA	UFR SFA	1
ESPE	FSS	1	
	SCX	1	
Pers ITRF	UFR SFA	SCX	1
	UFR Droit	IAE	1
	IAE	SCD	1
		SAFIRE	1
	UFR SHA	IUT de Poitiers	1
	SCX	UFR SHA	2
		ESPE	1
	UFR L&L	IUT de Poitiers	1
	IUT de Poitiers	UFR Droit	1
		I-Médias	1
		UP Pro	1
	UFR Sciences Eco	Imédias	1
	UP Pro	UFR méd Pharma	1
	FSS	IAE	1
	SCD	UFR Droit	1
IMédias	UFR SHA	1	
SAFIRE	UFR Droit	1	
Pers BIB	MCO	SCD	2
Total BIATSS			39

## 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 01/09/2015

Population	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens. Chercheurs	3	8	11	16	33	49	60
Ens. Hosp. Univ.	1		1	3	6	9	10
Ens. Second degré		3	3	4	5	9	12
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>44</b>	<b>67</b>	<b>82</b>

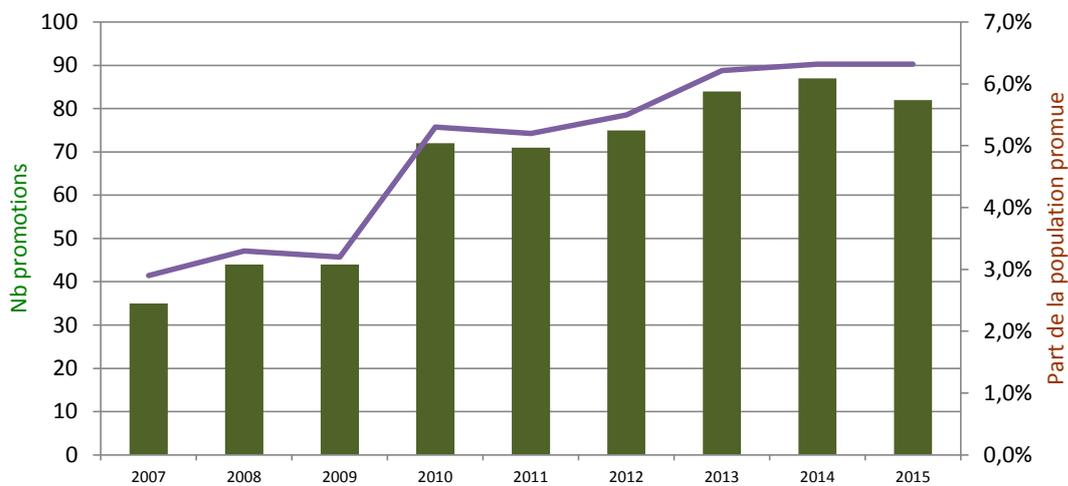
<i>Rappel 01/09/2014</i>	87
<i>Rappel 01/09/2013</i>	84
<i>Rappel 01/09/2012</i>	75
<i>Rappel 01/09/2011</i>	71
<i>Rappel 01/09/2010</i>	72

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2015

	2015	<i>Rappel 2014</i>	<i>Rappel 2013</i>	<i>Rappel 2012</i>	<i>Rappel 2011</i>
Ens. Chercheurs	6,8%	7,5%	5,3%	5,7%	4,3%
Ens. Hosp. Univ.	10,1%	8,6%	14,3%	9,3%	9,5%
Ens. Second degré	3,8%	3,5%	6,2%	3,9%	6,5%
<b>Ensemble</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,6%</b>	<b>6,2%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,2%</b>

Evolution des promotions et des avancements depuis 2007



## II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS

Nombre de personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion  
2014-2015

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A		1	1	1		1	2
	B	2		2	5	2	7	9
	C	1		1	15		15	16
	<i>Sous-total</i>	3	1	4	21	2	23	27
BIB	A			0			0	0
	B			0			0	0
	C	1		1		1	1	2
	<i>Sous-Total</i>	1	0	1	0	1	1	2
ITRF	A		1	1		2	2	3
	B		2	2	7	4	11	13
	C	1	1	2	13	8	21	23
	<i>Sous-Total</i>	1	4	5	20	14	34	39
<b>Ensemble</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>58</b>	<b>68</b>

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2013-2014</i>	8	85	93
<i>Rappel 2012-2013</i>	15	84	99
<i>Rappel 2011-2012</i>	6	54	60
<i>Rappel 2010-2011</i>	3	47	50
<i>Rappel 2009-2010</i>	8	59	67

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2014-15

	2014-15	Rappel 2013-14	Rappel 2012-13	Rappel 2011-12	Rappel 2010-11
AENES	11,3%	18,0%	15,2%	15,2%	7,8%
BIB	3,6%	10,3%	10,3%	3,3%	3,0%
ITRF	4,2%	4,4%	5,8%	0,2%	5,8%
<b>Ensemble</b>	<b>7,4%</b>	<b>10,1%</b>	<b>10,7%</b>	<b>10,9%</b>	<b>6,2%</b>

Evolution des promotions et des avancements depuis 2007



### II.2.3. Le dispositif Sauvadet et la déprécarisation

Source : GPRH

#### **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 chaque année à concours ou examens professionnels, soit 36 postes en 2013, 29 en 2014 et 24 en 2015 (dont 4 infructueux).

Bénéficiaires des concours et examens professionnels réservés en 2015.

	Concours ouverts				Lauréats			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
2013	7	6	23	<b>36</b>	7	6	23	<b>36</b>
2014	6	7	16	<b>29</b>	6	6	16	<b>28</b>
2015	6	5	13	<b>24</b>	5	3	13	<b>21</b>
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>89</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>84</b>

#### **La déprécarisation et l'accès à la fonction publique.**

Bilan des Lauréats de concours de la fonction publique BIATSS en 2015

	A	B	C	Total général	dont femmes
Concours externe	1	7	3	<b>11</b>	5
Concours interne		2	6	<b>8</b>	5
Concours Rectorat		2		<b>2</b>	2
Recrutement direct			3	<b>3</b>	2
Recrutement Contrat au titre du handicap		2	2	<b>4</b>	3
Examen professionnel réservé - Sauvadet	5	3	13	<b>21</b>	16
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>33</b>

### II.3. La formation des personnels

### II.3.1. Les chiffres de l'activité Formation continue

#### Le plan de formation 2015

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.

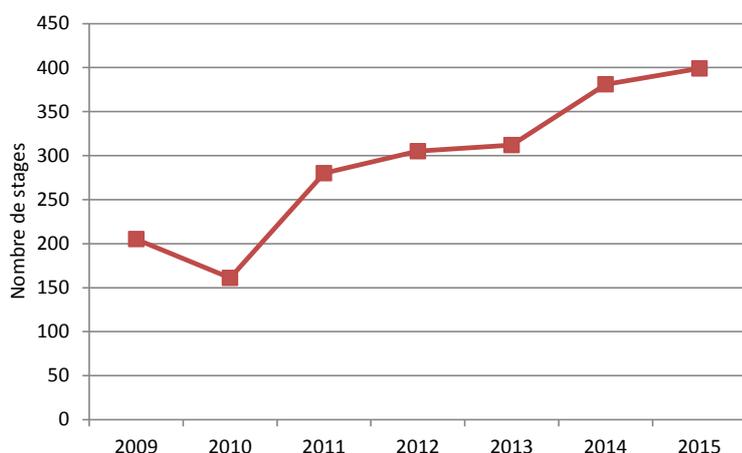
Pour mieux répondre aux enjeux et défis à relever à venir, l'établissement a retenu 6 axes principaux de formation :

- 1- Formation Métiers
- 2- Développement des compétences
- 3- Accompagner les cadres à la conduite du changement, la gestion des projets et renforcer le rôle d'encadrement
- 4- Accompagner les parcours professionnels
- 5 - Hygiène et Sécurité

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

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

#### Evolution du nombre de stages de 2009 à 2015



Année	Nb stages
2009	205
2010	161
2011	280
2012	305
2013	312
2014	381
<b>2015</b>	<b>399</b>

#### Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2013

		2015		2014		2013	
		Stagiaires	Jours de formation	Stagiaires	Nb de jours stagiaires	Stagiaires	Nb de jours stagiaires
Cat A*	Hommes	457	495	162	253	239	401
	Femmes	574	515	307	426	252	390
	Sous total	1031	1010	469	680	491	791
Cat B	Hommes	185	297	135	188	162	261
	Femmes	353	433	375	496	351	479
	Sous total	538	730	510	684	513	740
Cat C	Hommes	232	243	170	282	272	451
	Femmes	695	772	723	935	861	1117
	Sous total	927	1015	893	1217	1133	1568
<b>Total</b>		<b>2496</b>	<b>2755</b>	<b>1872</b>	<b>2580</b>	<b>2137</b>	<b>3099</b>

\*Augmentation des Stagiaires Cat A en lien avec les formations du CRIIP pour les enseignants et les doctorants

## Analyse par catégorie FP

% agents formés / total des agents formés	Cat A	Cat B	Cat C
2013	23%	24%	53%
2014	25%	27%	48%
2015	41%	22%	37%

Nombre de jours par catégorie / total des jours	Cat A	Cat B	Cat C
2013	3,2	2,7	2,6
2014	4,2	3,7	2,5
2015	2,7	3,8	2,7

### II.3.2. Les actions menées et leur coût

	en euros
Administration et pilotage	22 250
Accompagner les parcours professionnels	37 743
Formations métiers	75 530
Hygiène et sécurité	23 776
Développement des compétences	52 001
Bien être handicap santé	1 800
<b>Total en euros</b>	<b>213 100</b>

#### Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2015

	Nombre sessions	Nb stagiaires	Frais missions (€)	Frais organisation (€)	Coût pédagogique (€)	Coût total (€)
Administration et pilotage	17	97	3 222	197	18 831	22 250
Accompagner les parcours professionnels	41	277	5 216	-	32 527	37 743
Formations métiers	206	989	21 144	2 015	52 371	75 530
Hygiène et sécurité	57	457	805	-	22 971	23 776
Développement des compétences	77	664	5 433	87	46 481	52 001
Bien être handicap santé	1	12	-	-	1 800	1 800
<b>Total</b>	<b>399</b>	<b>2496</b>	<b>35 820</b>	<b>2 299</b>	<b>174 981</b>	<b>213 100</b>

#### A noter :

8 tutorats dans les domaines Finances, Scolarité et Technique ont été mis en place.

Accompagnement diplômé individuel	<b>33 116 €</b>
-----------------------------------	-----------------

### II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

#### Mesures d'accompagnement 2015

<b>VAE</b>	
<b>Diplôme</b>	<b>Nombre d'agents</b>
BTS assistant manager (2ans)	1

<b>DIF</b>	
<b>Libellé formation / Diplôme</b>	<b>Nombre d'agents</b>
Brevet professionnel agricole	1
Diplôme d'Université phytothérapie et aromathérapie	1
Master 2 Direction de projets culturels	1
Module anatomie et anatomie palpatoire	1
	4

<b>CFP</b>	
<b>Diplôme</b>	<b>Nombre d'agents</b>
CRPE (Concours de Recrutement Professeur des Ecoles)	1

<b>Bilan</b>	
<b>Type de bilan</b>	<b>Nombre d'agents</b>
Bilan professionnel	1

#### Bilan financier 2015 de l'accompagnement individuel

<b>Mesures d'accompagnement</b>	<b>33 116 €</b>
---------------------------------	-----------------

Les formations réalisées au sein de l'Université de Poitiers sont exonérées des frais d'inscription.

### 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 à temps partiel selon la quotité travaillée

Au 31/10/2015

(hors temps incomplet)

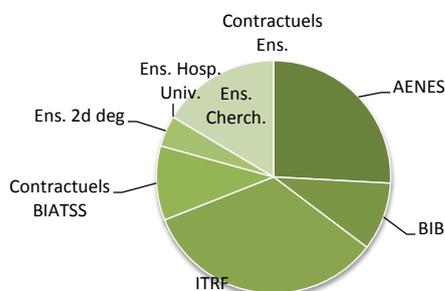
Population		Quotité de temps travaillé						% agents à temps partiel dans la population	% femmes dans temps partiels	
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel			
Enseignants	Ens. Chercheurs	4	1	2	8	4	19	876	2,1%	74%
	Ens Hosp. Univ						0	99	0,0%	0%
	Ens. Second degré	2	2		1		5	281	1,7%	80%
	Contractuels						0	365	0,0%	0%
Sous-Total Enseignants		6	3	2	9	4	24	1621	1,5%	75%
BIATSS	AENES	1	2		22	5	30	208	12,6%	100%
	BIB			3	7	1	11	46	19,3%	73%
	ITRF	4	0	1	37	7	49	569	7,9%	78%
	Contractuels		0	1	10	1	12	238	4,8%	67%
Sous-Total BIATSS		5	2	5	76	14	102	1061	8,8%	82%
<b>Ensemble</b>		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>85</b>	<b>18</b>	<b>126</b>	<b>2682</b>	<b>4,5%</b>	<b>56%</b>

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

Rappel 2014	51	10	11	89	17	172	2711	6,0%
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%

**Note de lecture :** Au 01/10/2015, 11 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

	2015	Rappel 2014	Rappel 2013	Rappel 2012
A	8,3%	10,0%	10,8%	5,7%
B	9,7%	9,9%	10,4%	8,3%
C	10,1%	11,7%	13,1%	11,9%

% femmes parmi les agents à temps partiel

	2015	2014
A	78,3%	80,7%
B	76,9%	82%
C	90,4%	90%

#### Les temps incomplets

Population	Quotité de temps du contrat à temps incomplet						Total général
	20%	30-33%	40%	50%	60-65%	70%	
Ens 2nd Degré (Service partagé)	3	5		18	2		28
Enseignants-Chercheurs Associés				41			41
Contractuels Enseignants LRU		1		1	2	1	5
Contractuels BIATSS		1	1	11	2	5	20
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>94</b>

### III.1.2. Les autres modalités de service

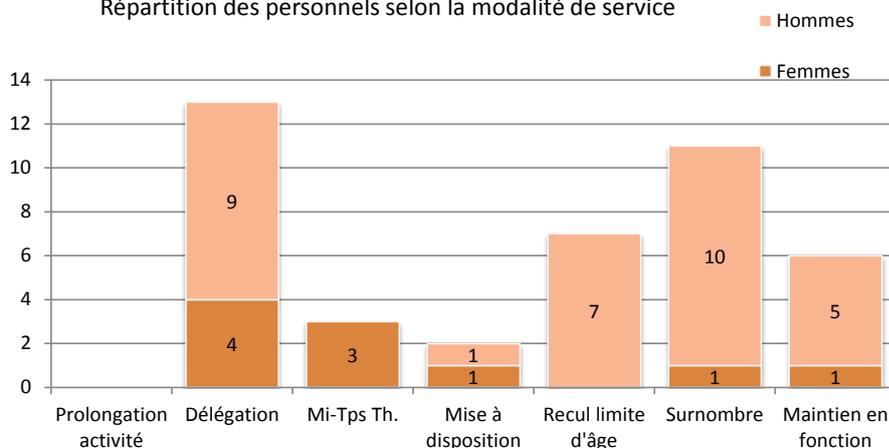
Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel		
Prolong d'activité art 69									0	0
Délégation					13				13	4
Mise à disposition					2				2	1
Mi-temps thérapeutique	1		1			1			3	3
Maintien en fonction			1		2	1	2		6	1
Recul de la limite d'âge					3		4		7	0
Surnombre					6		5		11	1
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>10</b>

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2013-14</i>	2	0	3	0	41	0	9	3	58
<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

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 01/10/2015

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total
	Catégorie FP de l'occupant				
	A	B	C		
ENSIP		1	3		4
FSS			2		2
IAE			1		1
ESPE	1	1	1	1	4
IUT de Poitiers			4		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			4		4
UFR Lettres et Langues			2		2
UFR Médecine Pharmacie			1		1
UFR S.F.A.			3		3
UFR SHA		1	2		3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

## 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. A la rentrée 2009, il y avait 999 utilisateurs.

En 2014-2015, 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
2015	1129

### III.2.2 Les autorisations d'absence

Source : base Hamac

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

Type	Effectifs			Nb jours			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
<b>Concours / Préparation concours</b>	Concours Education nationale	13	49	<b>62</b>	33,6	111,5	<b>145,1</b>
	Autres ministères	1	7	<b>8</b>	0,5	5,7	<b>6,2</b>
	Preparation concours cat A	3	7	<b>10</b>	3,5	11,1	<b>14,6</b>
	Preparation concours cat B	2	18	<b>20</b>	1,5	18,8	<b>20,4</b>
	Preparation concours cat C	1	6	<b>7</b>	0,5	3,4	<b>3,9</b>
<b>Motif "élu local"</b>	Crédit heures élu local	3	2	<b>5</b>	6,3	5,0	<b>11,3</b>
	Reunion élus	3	5	<b>8</b>	6,4	25,1	<b>31,4</b>
	Formation élu local	0	1	<b>1</b>	0,0	3,5	<b>3,5</b>
<b>Maladie, décès</b>	Décès / maladie très grave	11	20	<b>31</b>	37,0	55,1	<b>92,2</b>
	Visites médicales suite demande administrative	2	2	<b>4</b>	0,3	0,3	<b>0,5</b>
<b>Mariage, naissance, fêtes</b>	Grossesse	0	4	<b>4</b>	0,0	1,7	<b>1,7</b>
	Mariage ou PACS	10	6	<b>16</b>	48,4	25,4	<b>73,9</b>
	Naissance	3	0	<b>3</b>	10,2	0,0	<b>10,2</b>
	Fetes religieuses	1	0	<b>1</b>	1,1	0,0	<b>1,1</b>
<b>Motifs "enfants"</b>	Association Parents d'élèves	1	8	<b>9</b>	0,1	4,1	<b>4,2</b>
	Garde enfant	36	71	<b>107</b>	89,3	201,5	<b>290,8</b>
	Rentrée scolaire	3	6	<b>9</b>	0,5	1,5	<b>2,0</b>
<b>Motifs syndicaux</b>	Heure mensuelle information syndicale	1	8	<b>9</b>	1,1	2,2	<b>3,4</b>
	Congrès Réunion locale syndicat	3	4	<b>7</b>	9,1	5,3	<b>14,4</b>
	Congrès Réunion nationale syndicat	0	1	<b>1</b>	0,0	6,5	<b>6,5</b>
	Formation syndicale	5	2	<b>7</b>	9,3	1,7	<b>11,0</b>
	Décharge syndicale	9	2	<b>11</b>	20,3	12,2	<b>32,5</b>
	Autorisation d'absence à titre syndical	9	7	<b>16</b>	18,5	13,6	<b>32,1</b>
	Travail paritaire	2	1	<b>3</b>	7,5	5,5	<b>13,0</b>
Absence pour Formation	13	51	<b>64</b>	39,9	205,0	<b>244,9</b>	
Absence pour enseignement	9	5	<b>14</b>	24,6	14,2	<b>38,8</b>	
Jury Assises	0	1	<b>1</b>	0,0	11,0	<b>11,0</b>	
Don du Sang	3	4	<b>7</b>	1,7	1,7	<b>3,4</b>	
Autorisation spéciale du Président*	195	368	<b>563</b>	274,7	540,4	<b>815,2</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>342</b>	<b>666</b>	<b>1008</b>	<b>646,0</b>	<b>1293,0</b>	<b>1939,1</b>	

\* Depuis 2015 Autorisation spéciale du Président : Journées "du Président", Rentrée solennelle, Fête du personnel...

Rappel 2014	568	1534,2
Rappel 2013	551	1547,7
Rappel 2012	533	1100,5
Rappel 2011	517	1477,8

### III.2.3. Le Compte Epargne Temps (CET)

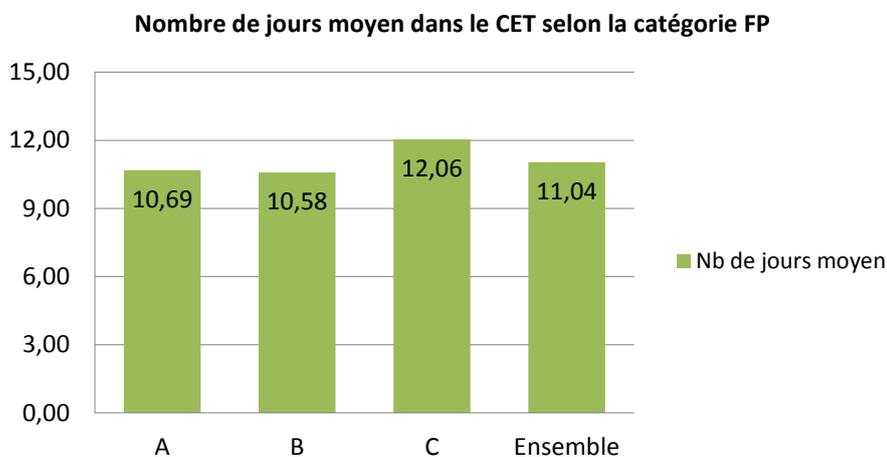
Le compte épargne temps est un dispositif fixé par le décret 2002-634 du 29 avril 2002 qui ouvre aux agents BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an la possibilité d'épargner sous certaines conditions des droits à congés sur plusieurs années qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré.

Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2014 (Année universitaire 2014-2015).

Au titre de la campagne 2014, 33 nouveaux Comptes Epargne Temps ont été ouverts.

#### A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2014

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	22	33	55	588	10,69
Catégorie B	21	15	36	381	10,58
Catégorie C	22	13	35	422	12,06
Total	65	61	126	1391	11,04



#### B. L'utilisation du Compte Epargne Temps

##### Les indemnisations CET

	Nbre d'agents indemnisés			Nbre de jours indemnisés	Moyenne par agent	Montant d'indemnisation*
	Femme	Homme	Total			
Catégorie A	9	18	27	256	9,5	32 000 €
Catégorie B	8	10	18	163	9,1	13 040 €
Catégorie C	8	3	11	92	8,4	5 980 €
Total	25	31	56	511	9,1	51 020 €

\* Forfait jour : cat. A : 125€. Cat . B : 80€. Cat.C : 65€

## Le versement à la RAFP, Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

Les agents titulaires ont la possibilité d'alimenter leur régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique, RAFP, en convertissant leurs jours CET en points RAFP. Les forfaits sont équivalents à ceux de l'indemnisation.

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours versés	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	3	2	5	33	6,6
Catégorie B	2	2	4	39	9,8
Catégorie C	0	0	0	0	0,0
Total	5	4	9	72	9,1

## Les congés pris au titre du CET

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours* de congés CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	4	1	5	71,41	14,28
Catégorie B	4	1	5	77,43	15,48
Catégorie C	3	2	5	69,81	13,96
Total	11	4	15	218,65	14,57

\* base sur 1 jour = 7 heures

A noter que les congés pris au titre du CET le sont majoritairement avant le départ en retraite des agents. 8 agents ayant posé des congés ont soldé leur CET avant leur départ en retraite, soit 186 jours.

### 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 01/09/2014 et le 31/08/2015

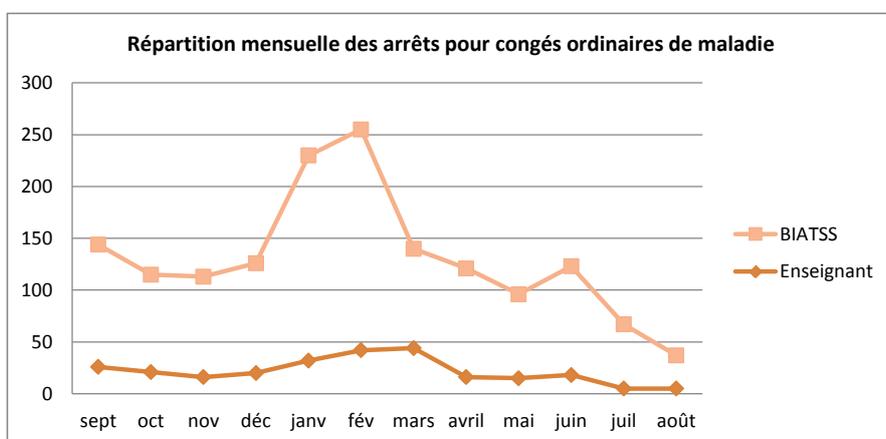
Les Congés ordinaires de maladie (COM)							
Population 2014-15		Nbre d'arrêts		Total des arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	79	44	123	1246	43	31
	Ens HU	0	5	5	72		5
	Ens 2nd degré	45	57	102	984	30	25
	Ens Contractuels	24	6	30	300	16	4
BIATSS	AENES	269	19	288	1696	108	7
	BIB	50	36	86	728	18	14
	ITRF	378	281	659	5600	156	119
	BIATSS contractuels	222	52	274	2113	93	32
<b>Ensemble</b>		<b>1067</b>	<b>500</b>	<b>1567</b>	<b>12739</b>	<b>464</b>	<b>237</b>

<i>Rappel 2013-2014*</i>	1404	14445	619
<i>Rappel 2012-2013*</i>	1080	8586	517
<i>Rappel 2011-2012**</i>	877	8822	433

\* Les congés pour grossesse pathologique sont compris dans les COM pour ces années.

\*\* Les données sur cette année tiennent compte uniquement des fonctionnaires

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 +
<b>2014-2015</b>	<b>32,1%</b>	<b>67,9%</b>
<i>Rappel 2013-14</i>	<i>51,4%</i>	<i>48,6%</i>
<i>Rappel 2012-13</i>	<i>26,3%</i>	<i>73,7%</i>
<i>Rappel 2011-12*</i>	<i>23,1%</i>	<i>76,9%</i>

\* Les données sur ces années tiennent compte uniquement des fonctionnaires

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

	% agents
<b>2014-2015</b>	<b>19,5%</b>
<i>Rappel 2013-14</i>	<i>19,0%</i>
<i>Rappel 2012-13</i>	<i>15,7%</i>
<i>Rappel 2011-12*</i>	<i>19,2%</i>

\* Les données sur ces années tiennent compte uniquement des fonctionnaires

### III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

#### Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie ou longue durée (Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

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	7	5	12	3191	5	3
	Ens HU		2	2	367	0	2
	Ens 2nd degré	9	1	10	2727	5	1
	Ens Contractuels	2		2	365	1	0
BIATSS	AENES	12	2	14	3010	8	1
	BIB	1	4	5	1034	1	1
	ITRF	27	12	39	8364	14	8
	BIATSS contractuels	2		2	357	1	0
<b>Ensemble</b>		<b>60</b>	<b>26</b>	<b>86</b>	<b>19415</b>	<b>35</b>	<b>16</b>

<i>Rappel 2013-2014</i>	60	11016	34
<i>Rappel 2012-2013</i>	39	8257	30

#### Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2014 au 31/08/2015

Source : DRH Aff. Transversales

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 et HU	3	12	15	777	1	2
	Ens 2nd degré	2	0	2	8	1	0
	Ens Contractuels	0	0	0	0	0	0
BIATSS	AENES	0	0	0	0	0	0
	BIB	0	0	0	0	0	0
	ITRF	60	27	87	5465	11	3
	BIATSS contractuels	4	0	4	232	2	0
<b>Ensemble</b>		<b>69</b>	<b>39</b>	<b>108</b>	<b>6482</b>	<b>15</b>	<b>5</b>

<i>Rappel 2013-2014</i>	38	2225	13
<i>Rappel 2012-2013</i>	55	2231	22

#### Nombre d'agents ayant eu au moins un congé d'adoption

(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Source : Siham

Pas de congés adoption en 2014-2015.

<i>Rappel 2013-2014</i>	2	72	2
<i>Rappel 2012-2013</i>	1	60	1

**Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité ou paternité  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)**

Source : Siham

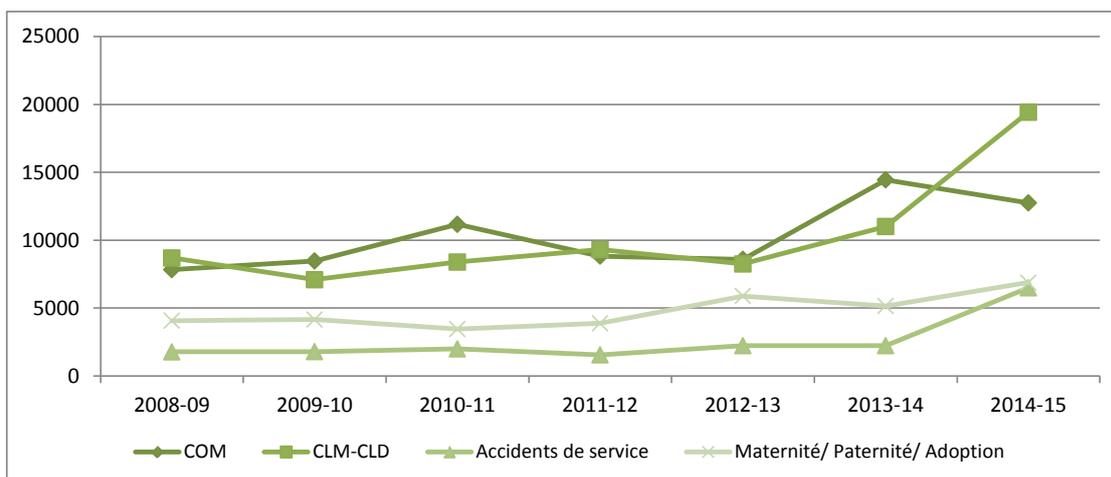
		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques		
Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	18	1975	16
	Ens HU			0
	Ens 2nd degré	2	296	2
	Ens Contractuels	20	1654	14
BIATSS	AENES	1	113	1
	BIB	2	119	1
	ITRF	16	1337	9
	BIATSS contractuels	12	1078	8
<b>Ensemble</b>		<b>71</b>	<b>6572</b>	<b>51</b>

<i>Rappel 2013-2014</i>	39	4770	39
<i>Rappel 2012-2013</i>	46	5551	46

		Congés Paternité		
Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	11	121	11
	Ens HU			0
	Ens 2nd degré	5	54	5
	Ens Contractuels	2	22	2
BIATSS	AENES	1	11	1
	BIB			0
	ITRF	5	55	5
	BIATSS contractuels	4	44	4
<b>Ensemble</b>		<b>28</b>	<b>307</b>	<b>28</b>

<i>Rappel 2013-2014</i>	27	304	27
<i>Rappel 2012-2013</i>	25	275	25

**Evolution du nombre de jours de congés des agents de l'UP  
selon le type de congés depuis 2008**

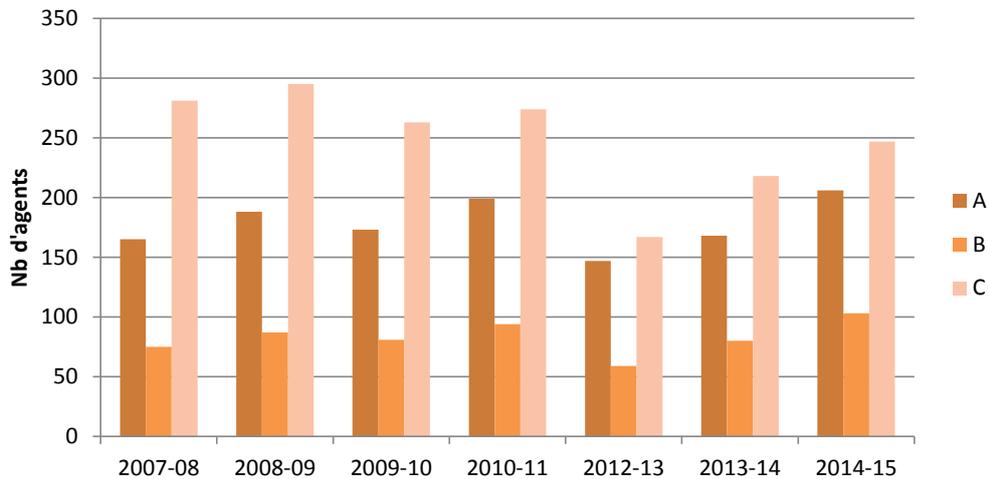


### III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

#### A. Evolution des COM de 2007-08 à 2015-16

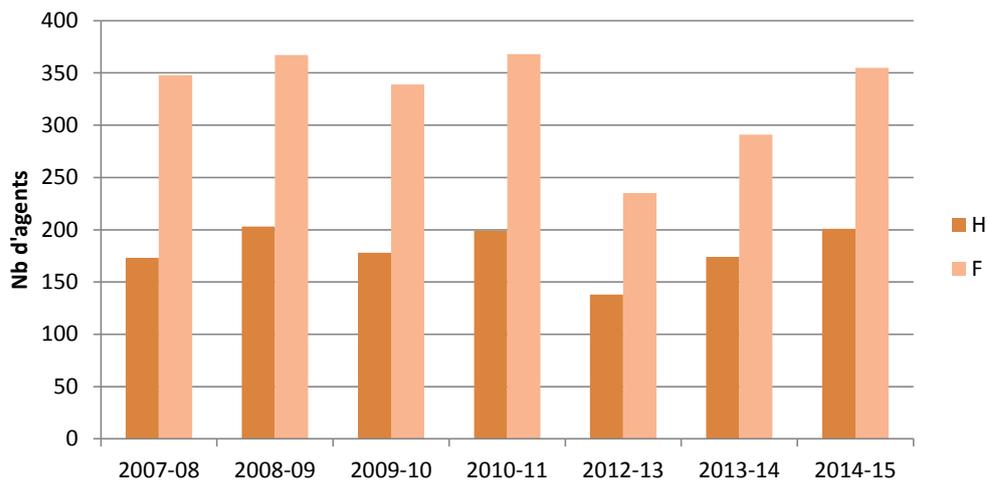
Les COM des Fonctionnaires

##### Détail par catégorie FP



2015	Nb agents	% Pop de référence
A	206	13,7%
B	103	42,9%
C	247	52,3%

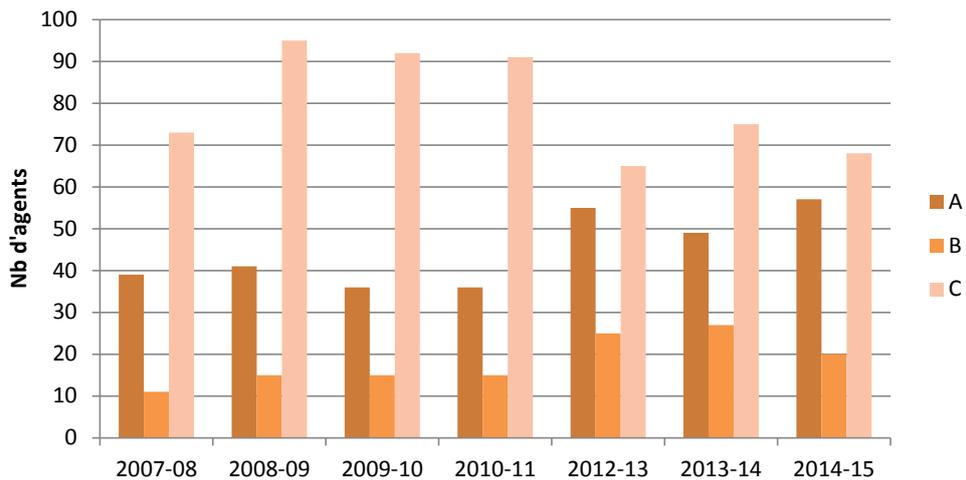
##### Détail par sexe



2015	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	201	17,3%
Femmes	355	33,9%

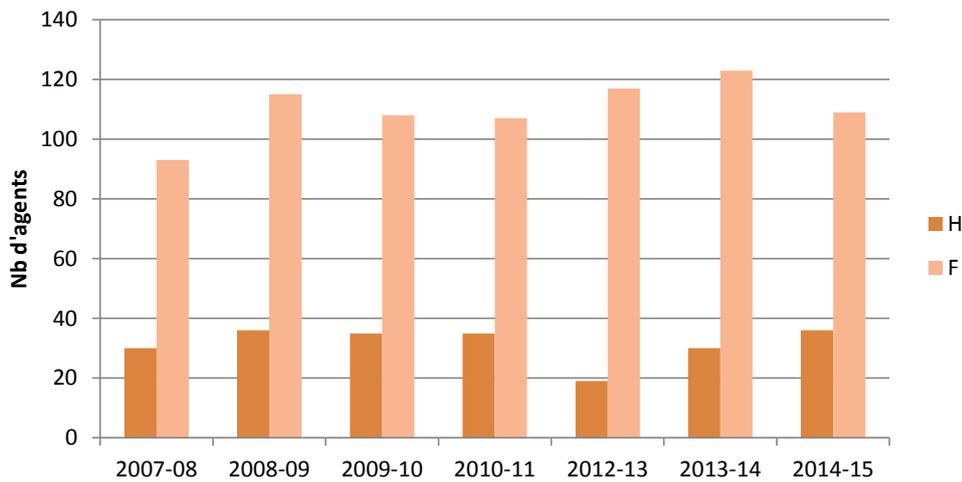
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2015	Nb agents	% Pop de référence
A	57	8,6%
B	20	29,4%
C	68	40,0%

Détail par sexe



2015	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	36	8,6%
Femmes	109	22,5%

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

du 01/09/2014 au 31/08/2015

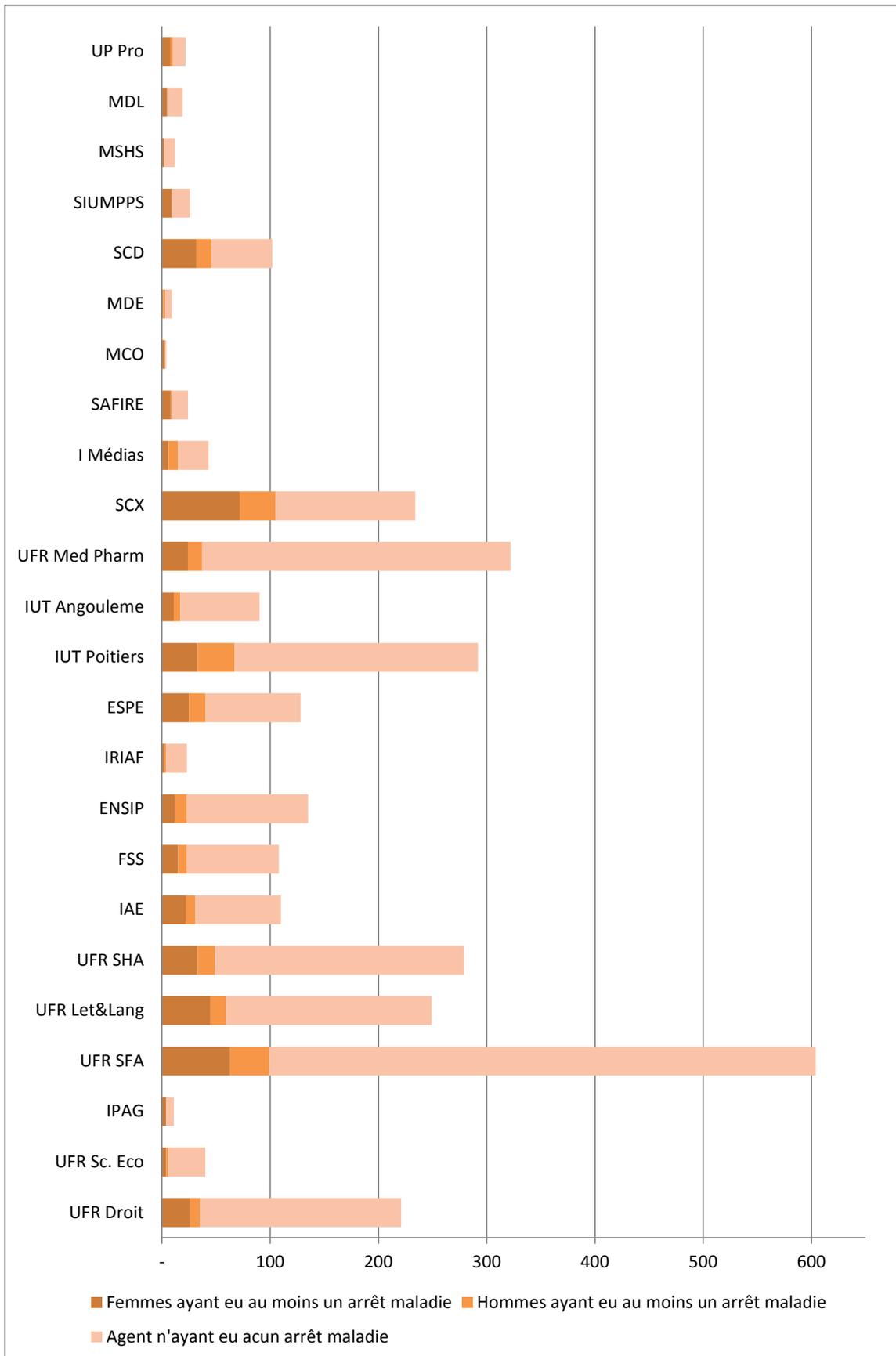
	Nb Agent ayant eu au moins un arrêt maladie	% femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
UFR Droit	35	74,3%	15,8%
UFR Sciences Eco	6	66,7%	15,0%
IPAG	4	100,0%	36,4%
UFR SFA	99	63,6%	16,4%
UFR L&L	59	76,3%	23,7%
UFR SHA	49	67,3%	17,6%
IAE	31	71,0%	28,2%
FSS	23	65,2%	21,3%
ENSIP	23	52,2%	17,0%
IRIAF	4	50,0%	17,4%
ESPE	40	62,5%	31,3%
IUT de Poitiers	67	49,3%	22,9%
IUT d'Angoulême	17	64,7%	18,9%
UFR Méd Pharma	37	64,9%	11,5%
SCX	105	68,6%	44,9%
I-Médias	15	40,0%	34,9%
SAFIRE	9	88,9%	37,5%
Média Centre Ouest	3	66,7%	75,0%
MDE	3	33,3%	33,3%
SCD	46	69,6%	45,1%
SIUMPPS	9	100,0%	34,6%
MSHS	2	100,0%	16,7%
CAREL de Royan	0	0,0%	0,0%
Maison des langues	5	100,0%	26,3%
UP PRO	10	80,0%	45,5%
<b>Total</b>	<b>701</b>	<b>66,2%</b>	<b>22,5%</b>

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

du 01/09/2014 au 31/08/2015

Composantes	Titulaires			Contractuels		
	Agents ayant eu au moins un arrêt maladie	%femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale	Agents ayant eu au moins un arrêt maladie	%femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
UFR Droit	32	75%	21%	3	67%	4%
UFR Sc. Eco	6	67%	22%	0	0%	0%
IPAG	4	100%	40%	0	0%	0%
UFR SFA	85	62%	20%	14	71%	8%
UFR Let&Lang	45	73%	26%	14	86%	19%
UFR SHA	36	64%	19%	13	77%	14%
IAE	20	60%	26%	11	91%	32%
FSS	17	59%	19%	6	83%	30%
ENSIP	19	58%	22%	4	25%	8%
IRIAF	4	50%	24%	0	0%	0%
ESPE	37	59%	31%	3	100%	30%
IUT Poitiers	58	47%	22%	9	67%	29%
IUT Angouleme	12	50%	16%	5	100%	31%
UFR Med Pharm	26	62%	15%	11	73%	7%
SCX	76	68%	49%	29	69%	36%
I Médias	11	45%	31%	4	25%	57%
SAFIRE	5	100%	33%	4	75%	44%
MCO	3	67%	75%	0	0%	0%
MDE	1	0%	25%	2	50%	40%
SCD	40	65%	49%	6	100%	29%
SIUMPPS	6	100%	40%	3	100%	27%
MSHS	2	100%	50%	0	0%	0%
CAREL	0	0%	0%	0	0%	0%
MDL	4	100%	29%	1	100%	20%
UP Pro	7	86%	54%	3	67%	33%
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>64%</b>	<b>25%</b>	<b>145</b>	<b>75%</b>	<b>16%</b>

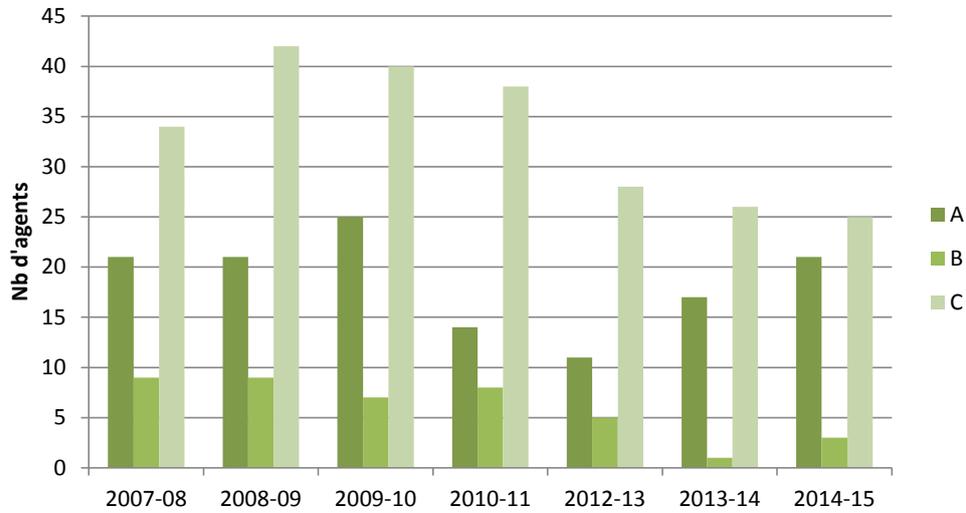
**Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation**  
 du 01/09/2014 au 31/08/2015



### C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Maladie Grave de 2007-08 à 2014-15

Les fonctionnaires

#### Détail par Catégorie FP



2015	Nb agents	% Pop de référence
A	21	1,4%
B	3	1,3%
C	25	5,3%

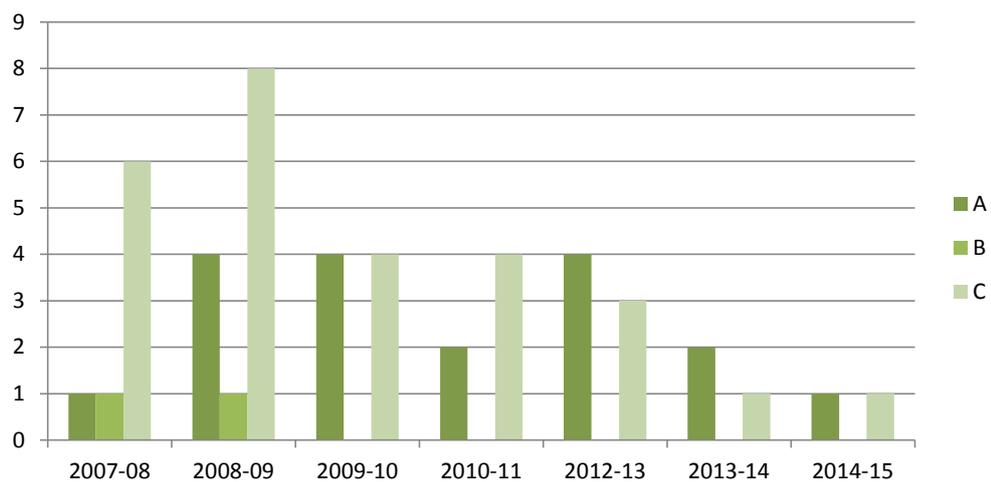
#### Détail par sexe



2015	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	16	3,8%
Femmes	33	6,8%

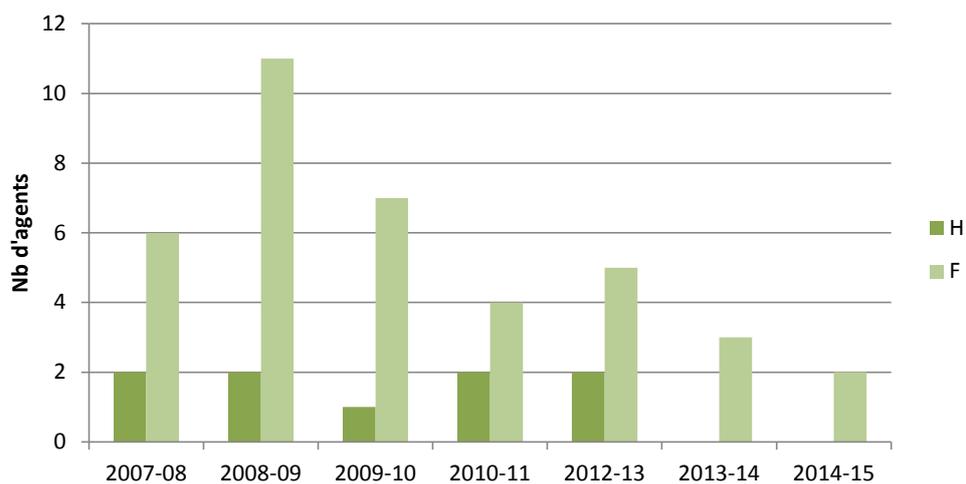
## Les agents contractuels

### Détail par catégorie FP



2015	Nb agents	% Pop de référence
A	1	0,2%
B	0	0,0%
C	1	0,6%

### Détail par sexe

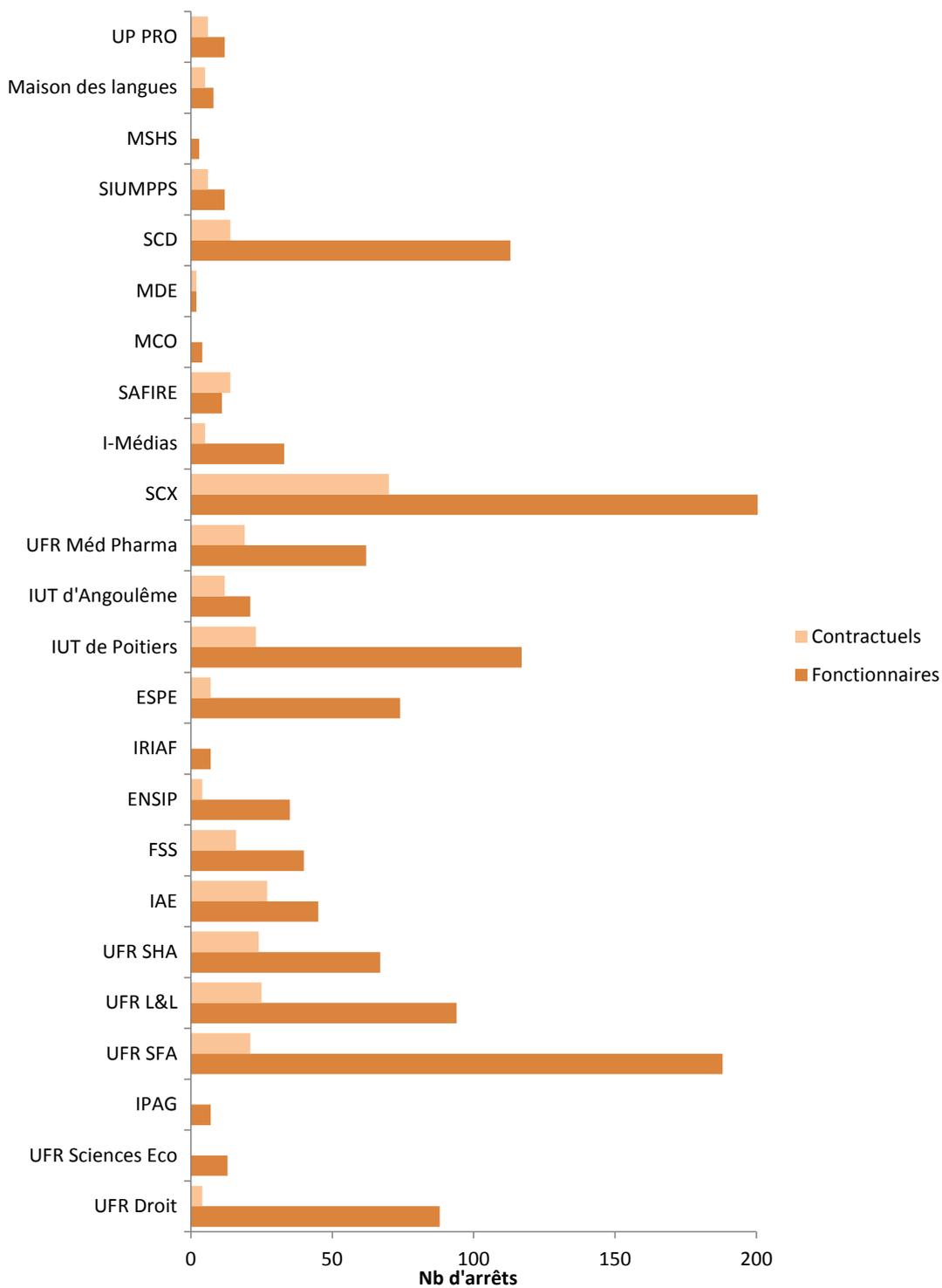


2015	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	0	0,0%
Femmes	2	0,4%

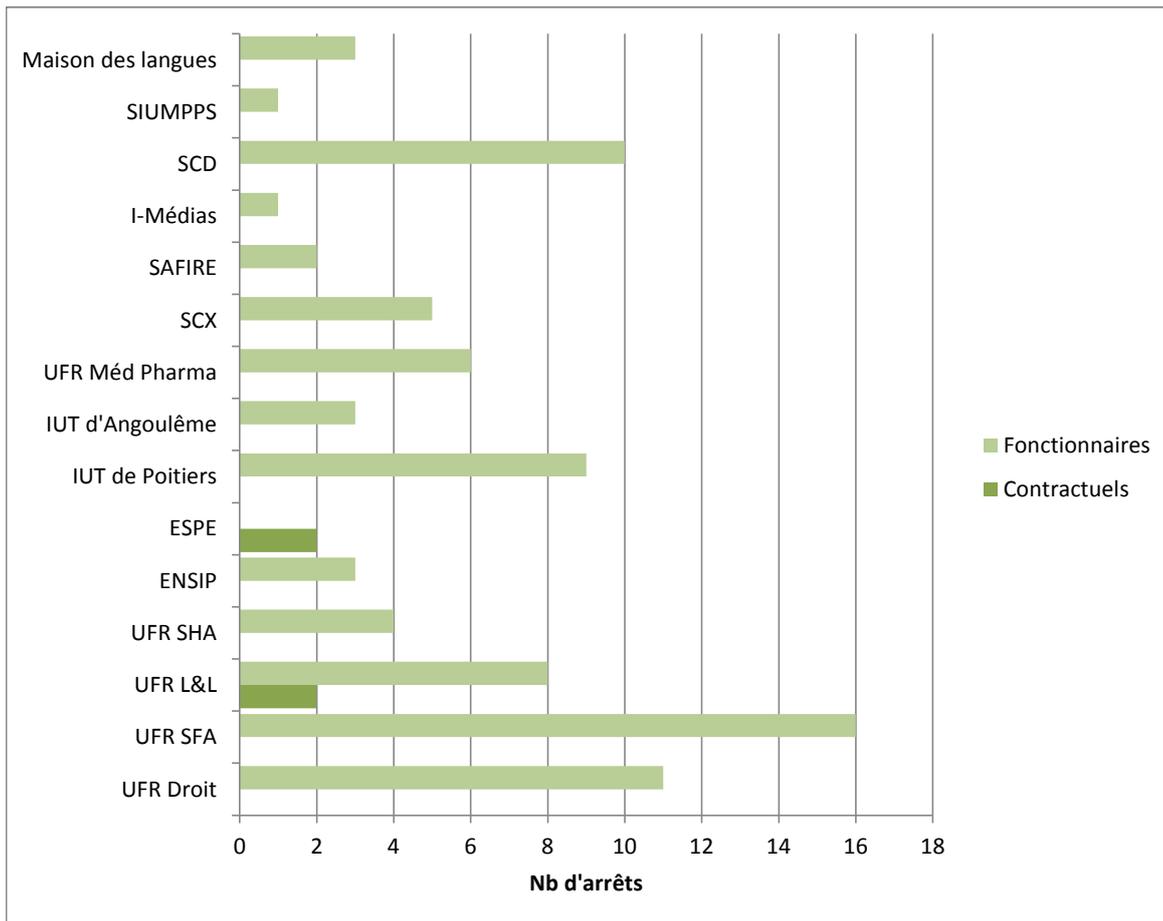
## D.Analyse des arrêts en fonction du lieu d'affectation

### Analyse des COM

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



**Analyse des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Maladie Grave**  
**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 31/10/2015

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	5	567	741
	Prof. Agrégé	379	963	139	500	963
	Prof. Certifié	349	783	114	376	783
	Prof Lycée Prof.	349	783	8	567	783
	Prof. EPS	349	783	28	458	783
	Pers. d'insp/Orientation	349	783	2	ss	ss
	<i>Sous-total</i>			296		
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	658	1320	250	658	1320
	Maître de Conf.	454	963	597	454	963
	<i>Sous-total</i>			847		
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	658	1320	76	658	1320
	Maître de Conf. Hosp.	454	963	22	454	963
	<i>Sous-total</i>			98		
<b>Total</b>			<b>1241</b>			

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)

Au 31/10/2015

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré /IA IPR	Inférieur à 600	43	35	78
	601 à 800	70	101	171
	801 à 950	14	19	33
	Supérieur à 951	3	11	14
	<i>Sous-total</i>	130	166	296
Ens. Chercheurs	Inférieur à 600	26	28	54
	601 à 800	175	252	427
	801 à 950	67	105	172
	Supérieur à 951	38	156	194
	<i>Sous-total</i>	306	541	847
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 600	4	3	7
	601 à 800	5	13	18
	801 à 950	6	12	18
	Supérieur à 951	7	48	55
	<i>Sous-total</i>	22	76	98
<b>Total</b>		<b>458</b>	<b>783</b>	<b>1241</b>

## B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps  
Au 31/10/2015

Pop.	Cat FP	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
AENES et Medic Soc.	A	Emplois fonctionnels	582	1058	3	783	881
	A	Attaché / Directeur de service	365	963	31	408	798
	A	Infirmière	349	604	7	382	604
	B	Secrétaire (SAENES)	326	562	59	326	540
	B	Assistante Sociale	327	562	2	ss	ss
	C	Adjoint (ADJENES)	321	462	127	321	436
	C	Adjoint Technique (ATEC)	321	462	46	329	436
<i>Sous-total</i>					275		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	430	1164	11	500	821
	A	Bibliothécaire	349	642	6	376	517
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	326	562	17	358	494
	C	Magasinier	321	462	19	324	436
<i>Sous-total</i>					53		
ITRF	A	Ing. de recherche RF	412	963	24	492	963
	A	Ing. d'études RF	370	783	72	370	783
	A	Assistant ingénieur RF	339	604	33	387	604
	B	Technicien RF	326	562	158	326	562
	C	ATRF	321	462	263	321	407
<i>Sous-total</i>					550		
<b>Total BIATSS</b>					<b>878</b>		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)  
Au 31/10/2015

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES et Medic Soc.	Inférieur à 350	73	5	78
	351 à 410	96	29	125
	411 à 530	38	8	46
	Supérieur à 531	22	4	26
	<i>Sous-total</i>	229	46	275
BIB	Inférieur à 350	8	6	14
	351 à 410	10	5	15
	411 à 530	7	7	14
	Supérieur à 531	6	4	10
	<i>Sous-total</i>	31	22	53
ITRF	Inférieur à 350	170	93	263
	351 à 410	59	61	120
	411 à 530	39	59	98
	Supérieur à 531	18	51	69
	<i>Sous-total</i>	286	264	550
<b>Total</b>		<b>546</b>	<b>332</b>	<b>878</b>

### C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2015

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de Recherche	63	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	37	309	673
Associés professeurs (mi-temps)	5	397	413
Enseignants CDI	9	432	672
Enseignants CDD	9	367	403
Professeur Invité	4	821	916
Lecteur	23	321	321
Maitre de langues	3	417	417
<b>Total</b>	<b>153</b>		

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2015

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	32	342	1058
	B	20	326	358
	C	45	321	332
	<i>Sous-Total</i>	<i>97</i>		
CDD	A	57	339	1427
	B	30	326	335
	C	57	321	321
	<i>Sous-Total</i>	<i>144</i>		
Apprenti		2	ss	ss
<b>Ensemble</b>		<b>243</b>		

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2015

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	141	1684,93	2024,70
Ch.cli.univ-ass.hôp.	62	811,02	1622,04

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

Le Conseil d'Administration du 19 décembre 2014 a adopté une mesure unique de conversion de CDD en CDI sous conditions d'ancienneté ainsi qu'une politique contrats à durée déterminée.

Conditions de passage de CDD à CDI :

Il a été décidé que les agents contractuels ayant cumulé au 1er septembre 2015 des contrats permanents depuis au moins 4 années pouvaient se voir proposer un passage en CDI (sous réserve qu'il y ait adéquation entre les attentes et le service rendu sur le poste). Le passage en CDI pouvait s'accompagner d'un changement de poste dans le cadre des réorganisations de l'année 2015.

Cette mesure unique a pris effet pour les agents éligibles aux conditions suivantes :

- A compter du 1er mars 2015 pour ceux d'entre eux qui avaient déjà une ancienneté de 5 ans.
- Et au 1er septembre 2015 pour les autres agents éligibles.

Politique des contrats à durée déterminée

Il a été décidé que les agents contractuels qui vont atteindre leur 3ème année de contrat voient leur contrat limité et ne sont pas renouvelés pour une 4ème année. Les agents concernés en sont informés très rapidement et sont encouragés à se présenter aux concours organisés.

Calcul de l'ancienneté prise en compte

Le Conseil d'Administration du 07 juillet 2008 a adopté la proposition d'améliorer la grille de rémunération et le régime indemnitaire.

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 et MAG				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	326
2	24	36	54	327
3	24	36	90	328
4	36	54	144	330
5	36	54	198	332
6	36	54	252	339
7	48	72	324	346
8	48	72	396	360
9	48	72	468	376
10	48	72	540	385
11			540	398

ADJAENES et ADTRF Echelle 5 et MAG				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	326
2	24	36	54	327
3	24	36	90	328
4	36	54	144	330
5	36	54	198	332
6	36	54	252	339
7	72	108	360	346
8	72	108	468	360
9	72	108	576	376
10	72	108	684	385
11			684	398
12			684	407

**Catégorie B**

TECH + BIB + SAENES				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	332
2	18	27	45	335
3	18	27	72	338
4	18	27	99	341
5	18	27	126	351
6	24	36	162	364
7	36	54	216	377
8	36	54	270	392
9	36	54	324	406
10	36	54	378	428
11	36	54	432	449
12	48	72	504	472
13			504	492

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	24	36	468	551
15	24	36	504	573
16	24	36	540	604

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				658

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	452
2	12	18	36	496
3	18	27	63	546
4	18	27	90	582
5	18	27	117	619
6	24	36	153	658
7	24	36	189	696
8	24	36	225	734
9	24	36	261	783

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

Situation Octobre 2015

La Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche est attribuée pour une période de 4 ans; son montant est fixé par le Conseil d'Administration et est encadré par décret.

	Bénéficiaires	Taux trimestriel	Femmes	Hommes	Nb agents
<b>Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche</b>	PU et PU PH	1300	24	95	<b>119</b>
	MCF	1300	21	58	<b>79</b>
	Bénéficiaire Délégation IUF senior	2500	0	1	<b>1</b>
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500	0	2	<b>2</b>
	Distinction Scientifique	3750	0	2	<b>2</b>
	Taux hérité suite à mutation	1125-1250	1	1	<b>2</b>
	<b>Total</b>			<b>46</b>	<b>159</b>

Une prime de recherche et d'enseignement supérieur est attribuée aux enseignants-chercheurs et enseignants dont la liste est fixée par décret ainsi que son montant.

	Bénéficiaires	Taux semestriel	Femmes	Hommes	Nb agents
<b>Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur</b>	Ens. chercheurs	622,49	308	536	<b>844</b>
	Ens. Premier degré		4	2	<b>6</b>
	Ens. Second degré		132	164	<b>296</b>
	ATER		35	34	<b>69</b>
	Associés		0	1	<b>1</b>
	<b>Total</b>			<b>479</b>	<b>737</b>

La prime de Charge Administrative est attribuée aux Enseignants et enseignants-chercheurs qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Les bénéficiaires d'une prime de charges administratives peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service. En 2015-2016, un assesseur avait fait ce choix.

	Fonctions exercées	Taux	Montant annuel	Femmes	Hommes	Nb agents
<b>Prime pour Charges Administratives (PCA)</b>	Directeur de cabinet	Taux 1	11 046 €	0	1	1
	Vice-Président	Taux 2	7 364 €	3	5	8
	Directeur de composante de + 1000 étudiants	Taux 2	7 364 €	2	5	7
	Vice-Président délégué	Taux 3	3 682 €	2	7	9
	Conseiller Juridique	Taux 3	3 682 €	0	1	1
	Directeurs de composante et MSHS	Taux 3	3 682 €	1	3	4
	Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	Taux 4	2 455 €	12	18	30
	Directeur ED	Taux 4	2 455 €	3	4	7
	<b>Total</b>				<b>23</b>	<b>44</b>

Une Prime d'Administration est attribuée aux président des universités ainsi qu'aux directeurs des instituts universitaires de technologie, aux directeurs des écoles d'ingénieur faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation et aux directeurs des ESPE. Son montant est fixé par décret. Sont concernés à l'Université le Président et 4 Directeurs

## B. Les primes des personnels BIATSS

### Les personnels ITRF

Par la Circulaire de la DGRH C1-2 n°2014-206, une prime ministérielle en faveur des catégories B et C a été attribuée à partir de décembre 2014 d'un montant respectif moyen de 50 et 100€.

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP prime Ministérielle incluse	Niveau de cotation correspondant
IGR HC	PPRS	6400,92	8500,00	A0 et A1
IGR 1C	PPRS	5875,84	7800,00	A0 et A1
IGR 2C	PPRS	4458,97	6400,00	A0 et A1
IGR 2C	PPRS	4458,97	6000,00	A2
IGE 1C et 2C	PPRS	2500,36	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
ASI	PPRS	1666,91	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
TECH RF CE	PPRS	1524,66	3850,00	A3
			3350,00	B1
			3150,00	B2
			2750,00	B3
TECH RF CS	PPRS	1360,19	3850,00	A3
			3350,00	B1
			3150,00	B2
			2750,00	B3
TECH RF CN	PPRS	1360,19	3850,00	A3
			3350,00	B1
			3150,00	B2
			2750,00	B3
ADT RF Principaux 2C et 1C Echelle 5 et 6	PPRS	1155,72	3757,36	A3
			3400,00	B1
			3200,00	B2
			2800,00	B3
ADT RF 2C et 1C Echelle 3 et 4	PPRS	1155,72	2182,00	non coté
			3200,00	B2
			2800,00	B3
			2161,00	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 <sup>ème</sup>	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
Programmeur / pupitreur	2807,97	93	3
	3524,4	107	1
	3557,29	108	1
	4117,2	125	9
Programmeur système d'exploitation	4578,36	139	2
	5303,04	161	1
	5665,32	172	1
	6192,36	188	5
Chef exploitation gros systèmes	6192,36	188	2
<b>Total</b>			<b>37</b>

## Les personnels AENES

Grade	Indemnité	Taux de base du ministère	Taux UP 2015	Niveau de cotation correspondant
APAENES	PFR	4300,00	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
ADAENES	PFR	3350,00	5400,00	A0
			4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
SAENES 3ème grade	PFR	2250,00	4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
SAENES 2ème grade	PFR	2100,00	4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
SAENES 1er grade	PFR	1950,00	4800,00	A1
			4200,00	A2
			3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
ADJAENES Principaux	IAT	476,11 x coeff de 1 à 8	2082,00	Non coté
ADJAENES	IAT	469,67 x coeff de 1 à 8	3800,00	A3
			3300,00	B1
			3100,00	B2
			2700,00	B3
			2061,00	Non coté

## Les personnels de bibliothèque

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

### Les techniciens et ouvriers de service

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

### Les personnels médicaux sociaux

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

### C. Le régime indemnitaire des personnels BIATSS contractuels

Par décision du Conseil d'Administration, les agents en CDI perçoivent le versement de primes de même niveau que les fonctionnaires sur la base de la cotation du poste occupé.

Les agents en CDD bénéficiaires de l'obligation d'emploi perçoivent une rémunération d'un montant équivalent à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires selon le Décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Pour pallier la difficulté à recruter des médecins, le Conseil d'Administration a voté en 2008 l'attribution d'une rémunération spécifique pour les médecins du service de Santé Universitaire. Cette rémunération spécifique peut intégrer une prime mensuelle.

#### Montant mensuel moyen de primes en Octobre 2015 pour les personnels contractuels

Catégorie	Montant mensuel moyen en €	Nb agents en CDI
Catégorie A	353	35
Catégorie B	281	19
Catégorie C	174	44
Total	259	98

## D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2015

<b>Composante</b>	<b>Fonction du Poste</b>	<b>Points</b>	<b>Total points</b>
<b>UFR DROIT</b>	Gestion Personnel	15	<b>110</b>
	Gestion Financière	25	
	Coordonnateur des moyens généraux	15	
	Responsable Scolarité	25	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>UFR LETTRES</b>	Communication IFEP	20	<b>125</b>
	Gestion Personnel (2*10)	20	
	Gestion Financière	25	
	Responsable de site	10	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>UFR SC. HUM. &amp; ART</b>	Gestion Personnel	10	<b>130</b>
	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	
<b>UFR SC. SPORT</b>	Gestion Financière	25	<b>85</b>
	Gestion Personnel	10	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>UFR SFA</b>	Coordonnateur des moyens généraux	20	<b>270</b>
	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		
<b>ENSIP</b>	Coordonnateur des moyens généraux	15	<b>120</b>
	Gestion Financière	25	
	Responsable Scolarité	15	
	Gestion Personnel	15	
	Responsable Service Administratif CEAT	20	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>IAE</b>	Gestion Personnel	10	<b>85</b>
	Gestion Financière	10	
	Gestion Financière - Régisseur	15	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>IPAG</b>	Responsable Service Administratif	20	<b>20</b>
<b>IRIAF</b>	Responsable Service Administratif	20	<b>20</b>

<b>Composante</b>	<b>Fonction du Poste</b>	<b>Points</b>	<b>Total points</b>
<b>IUT Angoulême</b>	Gestion Financière	25	<b>75</b>
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>IUT Poitiers</b>	Gestion Personnel	20	<b>140</b>
	Gestion Financière	25	
	Responsable de site Niort	15	
	Responsable de site Chatelleraut	15	
	Responsable Scolarité	20	
	Responsable Service Administratif	30	
	Responsable Technique	15	
<b>ESPE</b>	Gestion Personnel	20	<b>165</b>
	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	
<b>UFR MEDECINE</b>	Coordonnateur des moyens généraux	20	<b>140</b>
	Gestion Personnel	20	
	Gestion Financière	25	
	Responsable Scolarité	25	
	Responsable Technique Service Anatomie	20	
	Responsable Service Administratif	30	
<b>SIUMPPS</b>	Directeur Service Commun	20	<b>50</b>
	Accueil médical	10	
	Coordination Accueil Etudiants	20	
<b>UP PRO</b>	Directeur	25	<b>45</b>
	Responsable Service Administratif	20	
<b>IMEDIAS</b>	Directeur I-Médias	20	<b>60</b>
	Responsable Administratif SCOM	20	
	Responsable Sécurité Informatique	20	
<b>MDE</b>	Directeur	25	<b>25</b>
<b>SAFIRE</b>	Directeur	25	<b>45</b>
	Responsable Administratif SCOM	20	
<b>SDSD</b>	Directeur	25	<b>25</b>
<b>SCD</b>	Gestion Financière	25	<b>55</b>
	Responsable Service Administratif	30	
<b>DLPI</b>	Chef d'équipe mobile	15	<b>230</b>
	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	

<b>Composante</b>	<b>Fonction du Poste</b>	<b>Points</b>	<b>Total points</b>
<b>SCX</b>	Direction Ressources Humaines	50	<b>775</b>
	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	
	Agence Comptable, 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	
Directeur Général des services adjoint	50		
<b>Total des points attribués à l'Université de Poitiers</b>		<b>2795</b>	

## IV. L'ACTION SOCIALE

### IV.1. La retraite

#### IV.1.1. Les départs en retraite en 2014-2015

NB: Les contractuels sont décomptés depuis la rentrée universitaire 2012

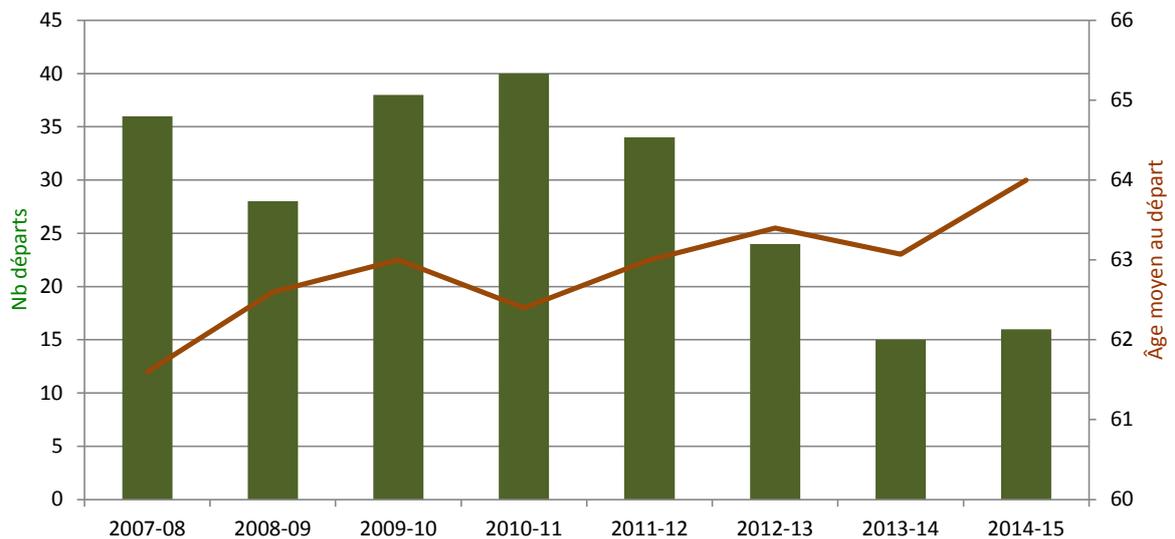
##### A. Les départs en retraite des enseignants

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2013-14	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Ens. Chercheurs	5	2	7	9	65,8 ans	64,0 ans	65,3 ans
Ens. Hosp. Univ.	3		3	1	63,3 ans		63,3 ans
Ens. Second degré	4	2	6	5	63,0 ans	62,5 ans	62,8 ans
Ens. Contractuels			0	0			
<b>Ensemble</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>64,5 ans</b>	<b>63,7 ans</b>	<b>64,0 ans</b>

<i>Rappel 2013-14</i>	12	3	15	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

#### Evolution des départs en retraite des enseignants depuis la rentrée universitaire 2007



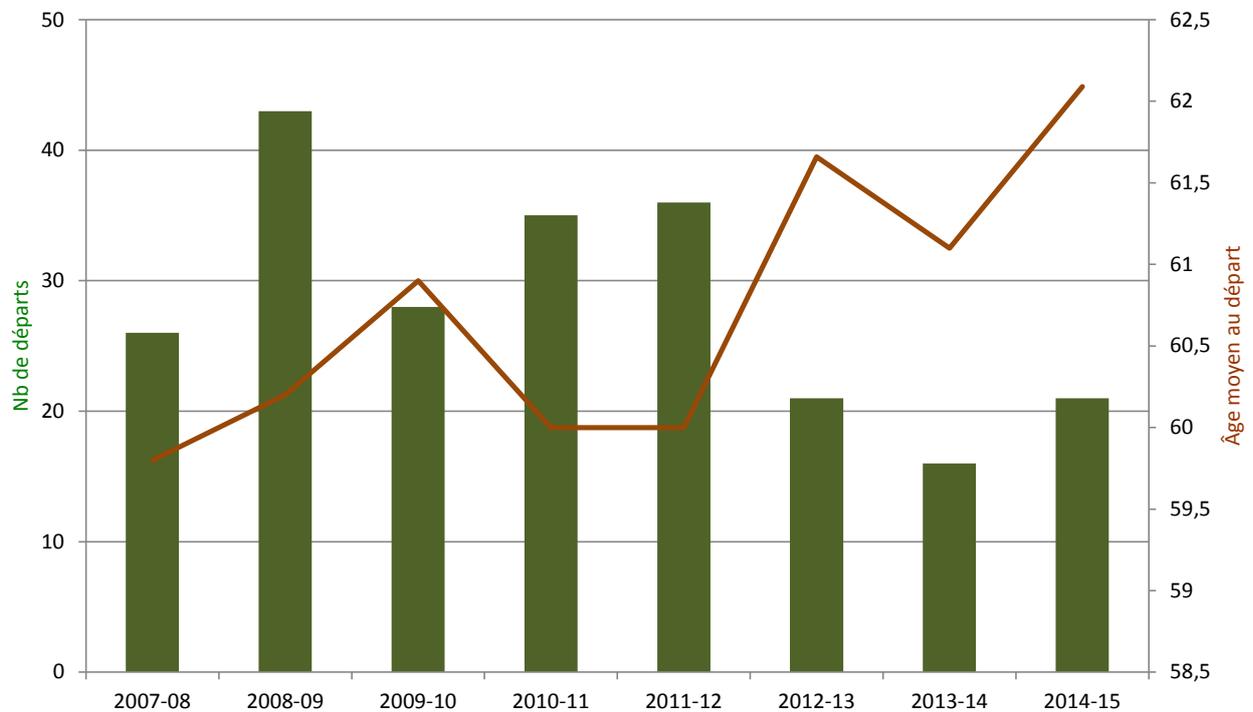
## B. Les départs en retraite des BIATSS

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2013-13	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
AENES		7	7	8		61,7 ans	61,7 ans
BIB		1	1	1		63,0 ans	63,0 ans
ITRF	7	4	11	6	61,7 ans	62,0 ans	61,8 ans
BIATSS Ctr.		2	2	1		64,5 ans	64,5 ans
<b>Ensemble</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	61,7 ans	62,3 ans	62,1 ans

<i>Rappel 2013-14</i>	2	14	16	61,1 ans
<i>Rappel 2012-13</i>	7	12	21	60,0 ans
<i>Rappel 2011-12</i>	15	21	36	60,0 ans
<i>Rappel 2010-11</i>	11	24	35	60,0 ans
<i>Rappel 2009-10</i>	8	20	28	60,9 ans

### Evolution des départs en retraite des BIATSS depuis la rentrée universitaire 2007



## IV.1.2. Les Prévisions de départs en retraite

### A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires

Source : DRHRS - Pôle Affaires Transversales

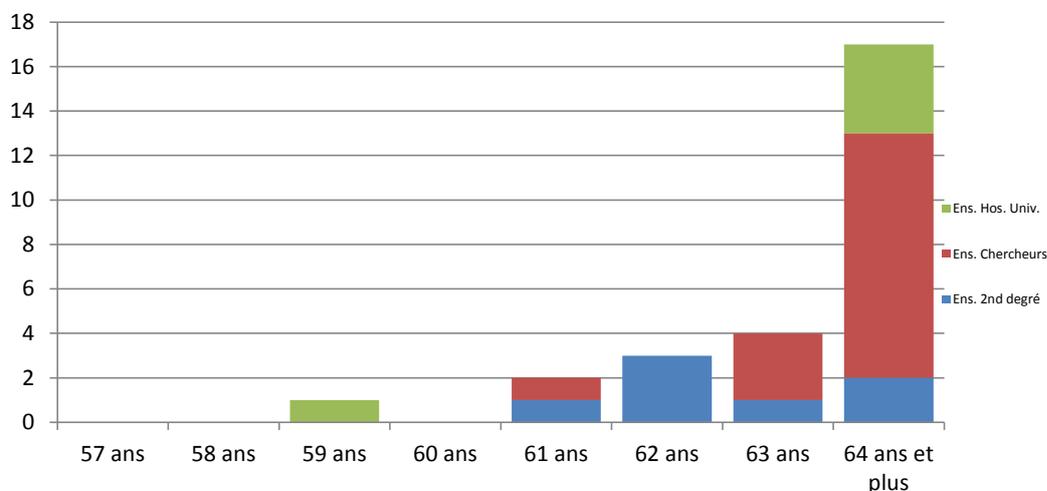
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Femme					1			4	5
Homme			1		1	3	4	13	22
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>27</b>

<i>Rappel 2013-2014</i>	1	0	0	4	2	5	6	19	37
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----	----

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	7
Ens. Chercheurs					1		3	11	15
Ens. Hos. Univ.	0	0	1	0	0	0	0	4	5



Corps	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
AGREGÉ									0
CERTIFIÉ					1	2	1	2	6
PROF. EPS						1			1
P.L.P.									0
PROF. ECOLE									0
MAIT. CONF.					1				1
PROF. UNIV.							3	11	14
MCPH									0
PUPH			1					4	5

Date de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
2016		2			3	2	2	15	24
2017			1	1	2	3	2	23	32
2018					1	1	1	17	20
2019								8	8
2020								3	3
Non renseignée									0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>66</b>	<b>87</b>

## B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires

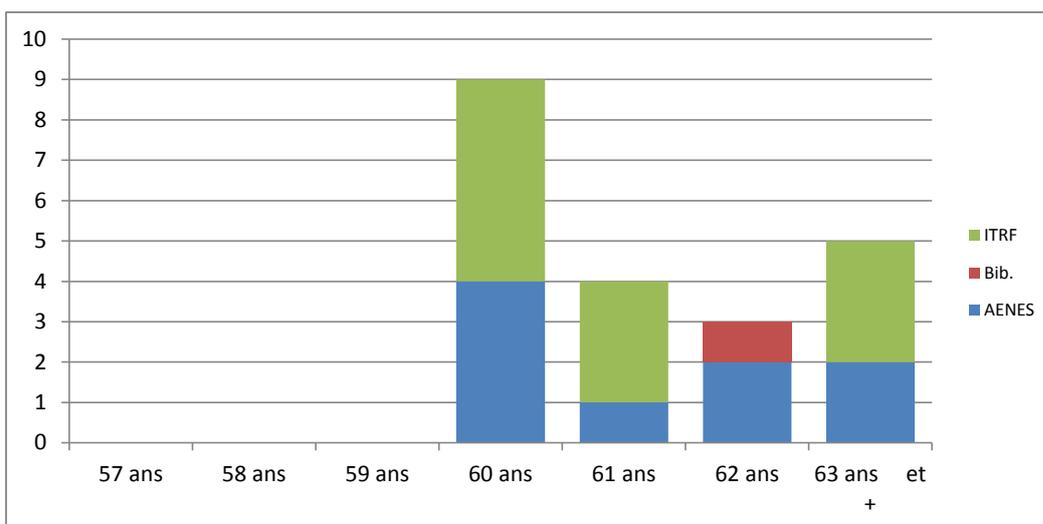
Source : DRHRS - Pôle Affaires Transversales

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ  
(Du 01/09/2014 au 31/08/2015)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
Femme				5	2	3	2	12
Homme				4	2		3	9
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>21</b>

<i>Rappel 2013-2014</i>	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				4	1	2	2	9
Bib.						1		1
ITRF				5	3		3	11



Catégorie	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
A				1		2		3
B				1	3		2	6
C				7	1	1	3	12

Année de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
2016				5	5	4	7	21
2017				2	1	5	10	18
2018				1	1	1	5	8
Non renseignée								0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>47</b>

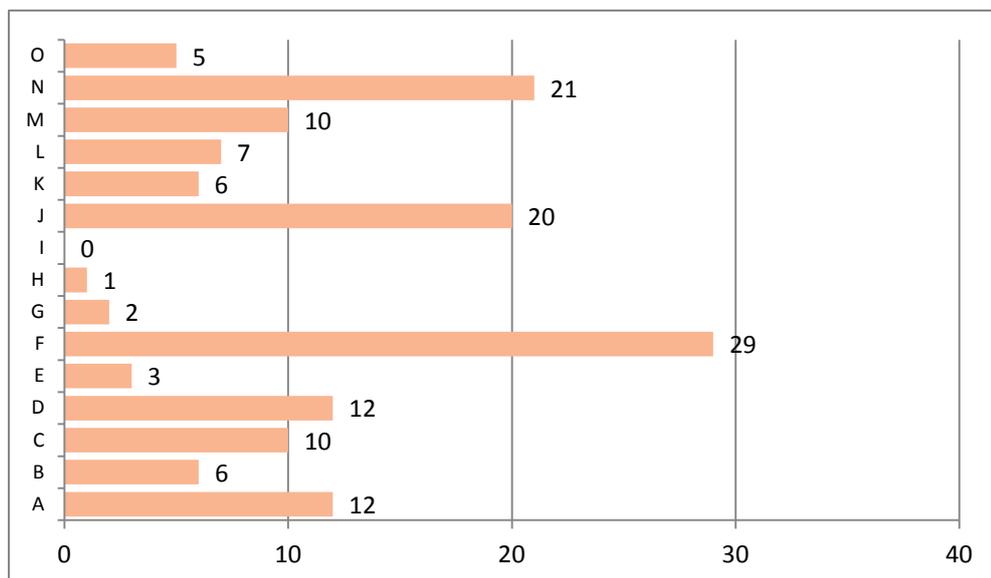
### C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2015

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

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	12	7,6%
B - Informatique et calcul scientifique	6	7,7%
C - Bibliothèque et documentation	10	10,2%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	12	19,0%
E - Patrimoine et travaux	3	5,3%
F - Logistique et Services généraux	29	19,5%
G - Coopération internationale	2	9,1%
H - Recherche	1	20,0%
I - Affaires Juridiques	0	0,0%
J - Administration et Pilotage	20	15,5%
K - Ressources Humaines	6	10,0%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	7	15,2%
M - Gestion financière et comptable	10	9,7%
N - Scolarité/Formation des étudiants	21	16,0%
O - Santé/Développement social et Sport	5	15,6%
<b>Ensemble</b>	<b>144</b>	<b>12,7%</b>

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



## 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 afin de renforcer la lisibilité et l'accessibilité de l'action sociale à l'Université. Le SDSD a également pour mission de promouvoir la diversité au sein de l'établissement.

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, Châtelleraut, 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 2015 la fête des enfants a eu lieu le dimanche 13 décembre 2015 et a rassemblé 1607 personnes (dont 1511 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 764 adultes et 747 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 2015, 22 équipes ont participé réunissant 183 personnels.

Le dîner qui concluait la journée a réuni environ 320 personnes.

#### **Les stages multi-activités**

Les stages multi-activités à destination des enfants des personnels de l'Université proposent des activités culturelles, créatives et sportives. Les stages sont proposés aux enfants entre 4 et 12 ans, sur le temps des congés scolaires.

Il a été proposé cette année en plus des 2 semaines de stage en juillet et de la semaine en août, une semaine durant les vacances d'avril. Ces stages sont très prisés par les personnels. 62 enfants y ont participé.

#### **Les ateliers**

Sur l'année universitaire 2015/2016, 11 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, gym, randonnée pédestre, pilâtes (CNRS), sophrologie (CNRS), théâtre (certains sont proposés par nos partenaires CNRS...). 193 personnes ont participé à ces ateliers dont 127 personnes de l'Université. 42 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 1585 €.

### **Les abonnements sportifs**

L'InterCAS subventionne des abonnements pour des salles de remise en forme dans le cadre de l'activité "gestion du stress" (Keep Cool et Liberty Gym...).

En 2015/2016, 7 agents ont pris un abonnement, le montant total de la subvention accordée est 506 €.

### **Les sorties familiales et les séjours**

En 2015 l'InterCAS a proposé des sorties familiales telles que Astérix, Rugby/Top 14, Troyes (Tarif forfaitaire/subv. Sur le billet), une journée à Paris (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), une sortie au Puy du Fou (Subvention forfaitaire + subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), un séjour de Thalassothérapie (Subvention suivant INM), un week-end neige au Pas de la Case, des locations de mobile-homes ou d'appartements au Pas de la Case, un voyage à Lisbonne (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), une journée à Paris avec le CAES CNRS (Pas de subvention). Toutes ces propositions ont réunies 465 personnes, dont 423 de l'Université parmi lesquelles 318 ont été subventionnées pour un montant global de 14116,28 €.

*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 pour un montant global de 11778 € en 2015 et 6658 € en 2016.

### **Les vacances pour les enfants**

Pour l'été 2015, les enfants des personnels bénéficient d'un "prix partenaire" pour le Centre de Plein Air de Lathus, 3 enfants ont participé aux camps. Pour le Cirque Octave Singulier 16 enfants ont participé aux stages et 4 ont été subventionnés pour un montant total de 314 €.

### **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 SDS. 162 cartes ont été vendues pour une subvention totale de 310,50 €.

#### **La billetterie Spectacle**

Certaines billetteries ne sont pas subventionnées comme Saint-Benoît-Swing, le TAP mais sont proposées à un tarif préférentiel, d'autres comme les Soirée Lyriques de Sanxay, le festival Cognac Blues (uniquement en 2015) sont subventionnées. Pour 2015, 54 billets ont été vendus, dont 21 subventionnés, pour un total de subvention de 184.50 €.

#### **La billetterie Loisirs**

Une billetterie subventionnée est proposée tout au long de l'année pour les structures suivantes : Abysséa, Aquarium de la Rochelle, Bowling, l'Oriental Hammam, Piscines, Chouette Land, Looky Land, 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.

Une billetterie non subventionnée est aussi proposée à un tarif préférentiel comme : Center Parc, Cinéma, Cinéma TAP, Futuroscope, Goolfy, Karting, Laser Game, Laser Max, Urbain Paint Ball, Walibi mais aussi ponctuellement pour les Cirques, la patinoire pour Noël, 3126 billets ont été vendus sur 2015 dont 1205 billets subventionnés, pour un total de subvention de 3245,96 € et 3951 billets ont été vendus sur 2016 dont 1708 billets subventionnés, pour un total de subvention de 3582,03 €

Les billets subventionnés sont réservés au personnel de l'Université, son conjoint, ses enfants à charge 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), Cartes cadeaux pour offrir des loisirs. Pour 2015, 24 guides, coffrets et cartes ont été vendus et pour 2016, 7 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 (contrôle technique, Rannou Métivier ...) et aussi des remises auprès de Center Parc, Maëva et Pierre et Vacances, Odalys.... (Voir sur le site du SDS/Pôle Cohésion Sociale pour les conditions de réservations).

### Les commandes groupées

Diverses commandes groupées sont organisées tout au long de l'année : chocolats (Jeff de Bruges, Léonidas), huîtres, madeleines Bijou, vins (Chinon, Domaine et Villages), champagne, jus de pomme, SRD Bijou, parfums, charbon de bois, produits Rivadouce... Aucune subvention n'est accordée mais les personnels bénéficient de "prix CE" plus attractifs.

### **Les locations de matériels**

Le SDS et l'InterCAS propose à la location plusieurs types de matériels. Vidéoprojecteur, chaises, tables, vaisselles, couverts et tentes de réception : pour 2015, 30 demandes satisfaites (10 pour les tentes de réception, 17 pour les tables chaises et couverts et 3 pour le vidéoprojecteur). Pour 2016, 22 demandes satisfaites (5 pour les tentes de réception, 14 pour les tables chaises et couverts et 3 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.

Le tableau ci-dessous dresse le bilan des prestations versées pour l'année 2015.

2015	Prestation	Nombre d'agents bénéficiaires	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
<b>PIM</b>	Centre de vacances avec hébergement	2	1 185,18 €	0	1	1	0
	Centre de vacances sans hébergement	13	3 433,45 €	4	3	6	0
	Séjour en Gîte de France	0	0,00 €	0	0	0	0
	Séjour éducatif	10	424,63 €	2	2	6	0
	Séjour linguistique	2	297,66 €	0	1	1	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	16	27 097,82 €	10	5	1	0
	<b>Sous total</b>	<b>43</b>	<b>32 438,74 €</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
<b>ASIU</b>	Allocation rentrée post-bac	27	3 910,00 €	4	7	16	0
	Vacances familiales	7	1 219,72 €	1	0	6	0
	Chèques culture	91	3 225,90 €	3	17	71	0
	Coupons sports	63	2 036,70 €	5	21	37	0
	<b>80</b> Cartes alimentaires remises		4 000,00 €				
	<b>Sous total</b>	<b>188</b>	<b>14 392,32 €</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>130</b>	<b>0</b>
<b>Total PIM et ASIU</b>		<b>231</b>	<b>46 831,06 €</b>	<b>45</b>	<b>69</b>	<b>160</b>	<b>0</b>
<b>Secours et prêts</b>	42 dossiers présentés en commission	<b>33</b>	<b>18 508,02 €</b>	5	6	22	0
			<b>IV 39,08 €</b>				

### IV.2.4. La restauration

Les restaurants administratifs de l'université ont, en 2015, distribué 40764 repas aux personnels.

Restaurant administratif	Subventions en €			Nombre de repas	
	UP	PIM	Total	Par site	Total
<b>Services Centraux et Petite Ville</b>	65485,89 €	28049,02 €	93534,91 €	40764	<b>40764</b>
<b>ESEN</b>	28543,03 €	6091,46 €	34634,49 €	14075	<b>25729</b>
<b>CROUS</b>	5216,15 €	12422,07 €	17638,22 €	10266	
<b>CEAT</b>	1423,98 €	762,50 €	2186,48 €	1049	
<b>RIA</b>	142,04 €	413,58 €	556,02 €	339	
<b>Total</b>	<b>100811,09 €</b>	<b>47738,63 €</b>	<b>148550,12 €</b>		<b>101 897</b>

### IV.3. La politique en matière du handicap

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

Afin de permettre à l'Université de Poitiers d'appliquer cette politique, 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 Fonds 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 2015, 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<sup>er</sup> janvier 2015, 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 contribué à 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 2011 à 2015**

Source : SIUMPPS

Type de personnel	Nbre de visites 2011	Nbre de visites 2012	Nbre de visites 2013	Nbre de visites 2014*	Nbre de visites 2015
<b>Nombre de salariés</b>			183	93	572
U P + ENSMA	579	540	216	117	584
INSERM					21
CNRS	126	86	32		56
<b>Total des visites</b>	<b>705</b>	<b>626</b>	<b>248</b>	<b>117</b>	<b>661</b>

\*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 2015	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	217	153	29	160	559
Personnels CNRS	22	15	5	14	56
Personnel ENSMA	12	8	1	4	25
Personnel INSERM	6	13	0	2	21
<b>Total des personnels</b>	<b>239</b>	<b>168</b>	<b>34</b>	<b>174</b>	<b>615</b>

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

Année 2013*	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
<b>Personnels UP</b>	146	37	9	0	192
<b>Personnels CNRS</b>	16	5	5	0	26
<b>Personnels UP + CNRS</b>	<b>162</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>218</b>

\*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).

## Etude sur les visites à la demande

<b>Origine de la demande</b>	<i>Année 2011</i>	<i>Année 2012</i>	<i>Année 2013</i>	<i>Année 2014*</i>	<b>Année 2015</b>
Salarié	72	50	34	12	81
DRH	15	15	9	0	21
Médecin du travail	84	34	18	3	27
Médecin généraliste	0	2	3	0	0
Reprise après accident du travail	15	35	6	2	8
Reprise après COM,CLM et CLD 50%	32	32	7	8	31
Maladies professionnelles	3	4	1	0	1
Urgences					13
Demandes de l'infirmière					10
Départ Mission					4
Reprises après Maternité					2
Reconnaissance RQTH					12
Préreprise					9

\*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 medecin au SIUMPPS).

## 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 2014 et 2015

Sexe	Année 2015	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	2	3
Accidents de Travail	5	16
<b>Ensemble</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

Année 2014	
Hommes	Femmes
6	10
10	15
16	25

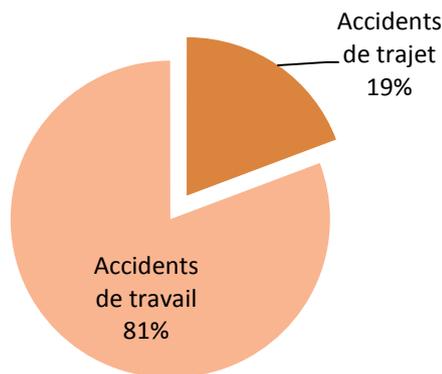
Population	Année 2015	
	Trajet	Travail
Enseignant	1	4
Pers. Administratif	0	3
Pers. Technique	4	14
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>21</b>

Année 2014	
Trajet	Travail
4	8
4	7
8	10
16	25

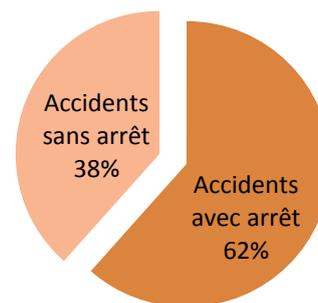
Accidents entraînant un arrêt	Année 2015	
	Trajet	Travail
Nombre	2	14
%	40%	67%

Année 2014	
Trajet	Travail
10	15
63%	60%

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	2015
Accident de la route	3
Chute de personne	13
Chute d'objet	2
Contact-exposition	0
Heurt	2
Manutention	2
Projection	1
Autre	3
<b>Ensemble</b>	<b>26</b>

2014
9
13
1
1
4
9
0
4
<b>41</b>

Maladies professionnelles	2015
	1

2014
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

<b>Visites et études</b>	<b>Année 2015</b>	<i>Année 2014</i>	<i>Année 2013</i>	<i>Année 2012</i>	<i>Année 2011</i>
Visites de locaux	10	4	0	6	15
Etudes de postes	19	3	0	24	31

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 2011 à 2015

	<b>Nombre d'avis 2015</b>	<i>Nombre d'avis 2014</i>	<i>Nombre d'avis 2013</i>	<i>Nombre d'avis 2012</i>	<i>Nombre d'avis 2011</i>
Apte avec aménagement de poste (dont 50%)	32	15	11	37	34
Aptitude différée	0	4	15	38	56
Inaptitude temporaire	3	1	6	11	8
Inaptitude définitive	0	0	0	1	1
Inapte au poste mais apte à un autre poste	1	1	1	2	1
Aptitude mi temps thérapeutique		2	2	10	14
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>99</b>	<b>114</b>

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 d'établissement, créé par arrêté du Président le 25 janvier 2013, et renouvelé le 18 décembre 2014 suite aux résultats des élections professionnelles au Comité Technique d'Établissement le 4 décembre 2014, a pour composition :

- ✓ 8 représentants titulaires des personnels, 7 représentants suppléants des personnels,
- ✓ 3 représentants titulaires des usagers, 3 représentants suppléants des titulaires.

Le CHSCT est présidé par le Président ou son représentant, le vice-président Recherche en charge également des questions de santé et sécurité au travail.

Le Directeur Général des Services, en l'absence actuellement d'un Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale, siège au CHSCT en qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale par intérim.

Les noms et coordonnées des représentants du personnel au CHSCT sont communiqués aux agents et aux usagers au moyen du site intranet de l'établissement (2 accès identifiés : «Votre Université » et « Vos ressources et outils métier »).

Le CHSCT dispose d'un règlement intérieur. Celui-ci a été adopté lors de la séance du 1<sup>er</sup> juin 2015.

Les représentants des personnels et usagers ont bénéficié de 4 jours de formation dans le cadre de l'exercice de leurs missions:

- ✓ du 7 au 9 décembre 2015 : formation initiale membres CHSCT (session 1) conformément aux dispositions du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (organisme de formation : SIC Formation);
- ✓ le 14 décembre 2015 : Prévention des risques psychosociaux (session 1) conformément à la signature de l'accord du 22 octobre 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux (organisme de formation : Aract Poitou-Charentes)

Les représentants des personnels ne disposent pas à ce jour d'un temps spécifique à l'exercice de la fonction. Cette question a été débattue en séance à l'occasion des CHSCT du 5 novembre 2015.

Le CHSCT s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2015 :

- ✓ le 25 juin 2015 (en formation élargie au sens du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012) ;
- ✓ le 5 novembre 2015 (en formation élargie).

Le CHSCT a à chaque fois valablement siégé, le quorum étant atteint.

Les principaux thèmes abordés à l'occasion des réunions du Comité ont été :

- ✓ la vie du CHSCT (règlement intérieur, temps spécifique) ;
- ✓ la mise en place de groupes de travail ;
- ✓ l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- ✓ l'action de formation en santé et sécurité au travail ;
- ✓ l'exploitation des registres de santé et sécurité au travail...

Les comptes rendus de séance et les documents de travail attachés sont disponibles sur le site intranet de l'établissement (rubrique : « Vos ressources et outils métier » et « Les Travaux du CHSCT »).

Par ailleurs, 56 assistants de prévention (AP) sont désignés au sein des unités de travail définies. 54 d'entre eux ont été formés consécutivement à leur désignation, sont nommés par le Président (et conjointement avec le délégué régional du CNRS ou de l'Inserm dans le cadre d'unités mixtes de recherche) et disposent d'une lettre de cadrage du chef de service.

42 assistants de prévention sont employés par l'Université, 14 le sont soit par le CNRS, soit par l'Isae-Ensma. Chaque assistant de prévention dispose d'une quotité temps de travail affectée à l'exercice de sa fonction. Cette quotité temps de travail cumulée pour l'ensemble des assistants de prévention est de l'ordre de 10 ETP. Il s'agit là d'une donnée théorique qu'il conviendrait en effet d'apprécier au regard du temps de travail effectif consacré à la fonction par chaque assistant de prévention au sein de son unité de travail de rattachement.

La démarche globale d'identification, d'analyse, d'évaluation et de prévention des risques professionnels au niveau de l'Université est déclinée au plus près des unités de travail afin de tenir compte des spécificités propres à chacune d'elles. Cela se traduit pour les unités de travail de taille importante (IUT 86, instituts P' et IC2MP ...) ou dans le cadre du regroupement d'unités de travail présentant une même typologie de risques, par une animation de proximité du réseau des assistants de prévention et par la mise en place de groupes de travail et/ou réflexion auxquels participent le service Hygiène et Sécurité. Le rôle du service est alors

d'impulser, d'animer et coordonner les démarches de prévention des risques engagées au sein des unités en veillant à décliner une démarche d'établissement harmonisée.

Les thèmes des groupes de travail sont regroupés sous les items suivants:

- ✓ le document unique d'évaluation des risques professionnels: méthodologie, analyse et évaluation des risques, programmation et suivi d'actions correctives notamment dans le cadre de la mise en sécurité et aux normes d'installations techniques, étude de postes de travail et/ou métrologie ;
- ✓ l'organisation et l'animation du dispositif de prévention: sécurité incendie, secours à la personne, analyse des accidents de travail et des relevés d'observations consignés dans les registres santé et sécurité au travail, plans de prévention liés à l'intervention d'entreprises extérieures, les vérifications techniques réglementaires, la collecte et l'élimination des déchets dangereux sont les principaux thèmes traités à l'occasion de ces groupes de travail.

L'état d'avancement de la démarche d'analyse et d'évaluation des risques professionnels par unités de travail souligne le coté contrasté de l'état de réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) par unité. L'effort engagé par l'établissement depuis 2015 dans le cadre de la nouvelle méthodologie mise en œuvre sera poursuivi comme étant une priorité d'établissement au cours des prochains mois.

La méthodologie mise en œuvre au sein de l'établissement depuis 2015 a pour objectif de construire une analyse et une évaluation objective des risques professionnels basée sur une approche processus fonction des activités mises en œuvre. Jusqu'à cette date, la méthodologie mise en œuvre reposait sur une approche bâtiminaire. Cela avait pour effet de donner un « instantané » de l'état de la sécurité sans pour autant permettre l'identification, l'analyse et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les agents. La mise à jour des documents uniques réalisés s'avérait par ailleurs difficile.

L'approche aujourd'hui retenue vise, sur la base de pratiques de gestion de la sécurité renforcée (ex : renforcement des vérifications techniques réglementaires, gestion des dysfonctionnements au quotidien ...), à mieux apprécier - sur la base des activités professionnelles réalisées dans les unités de travail - les niveaux de risque auxquels les personnels sont réellement exposés. Cela repose sur une méthodologie qui vise à identifier dans un premier temps les processus mis en œuvre (et donc les activités), les sources de danger associées et les expositions des personnels à ces mêmes sources. L'analyse et l'évaluation du risque qui s'en suivent permettent alors objectivement d'apprécier le niveau de risque, d'identifier les mesures de prévention et/ou protection à mettre en œuvre mais aussi d'établir, lorsque cela s'avère nécessaire, les fiches individuelles d'exposition (agents chimiques dangereux, CMR, rayonnements ionisants et non ionisants, facteurs de pénibilités ...). L'ensemble de ces données permet alors d'établir la fiche collective de risque de l'unité de travail.

La mise à jour du document unique s'en trouve alors facilitée par cette méthodologie qui vise à structurer la démarche et à lui donner du sens conformément à l'attente du législateur. La démarche participative s'en trouve renforcée, les expositions professionnelles aux différents facteurs de risque sont au cœur de la démarche dans un souci de protection de la santé des agents et d'une surveillance médicale facilitée, l'identification et le suivi des mesures de prévention mieux repérés.

À compter de 2015, le service Hygiène et Sécurité a fait le choix de soutenir cette démarche au plus près de certaines unités de travail. Les unités prioritaires relèvent des composantes SFA, Médecine-Pharmacie, de l'Ensip et des IUT en raison des matériels, équipements et/ou produits dangereux mis en œuvre (les missions des 2 techniciens H&S ont été revues dans ce sens, soutien au sein des instituts Pprime et IC2MP avec le recrutement d'un coordonnateur H&S dès 2014). La mise en place de cette méthodologie nécessite de travailler sur les représentations qu'ont les agents des notions de danger et de risque, sur l'engagement et le soutien des chefs de service dans la mise en place de la démarche, sur la mobilisation des responsables d'équipe qui portent les processus identifiés ainsi que sur l'engagement et la capacité des assistants de prévention à animer la démarche au sein des unités de travail. Cette démarche exige du temps et devrait être conduite dans le cadre d'un projet de vie de service, conditions qui ne sont pas encore réunies dans toutes les unités de travail.

## 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 **11** fois au cours de l'année 2015.

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
<b>A</b>	5	2	7
<b>B</b>	4	3	7
<b>BIATSS</b>	3	0	3
<b>Usagers</b>	3	2	5
<b>Membres extérieurs</b>	8	0	8
<b>Ensemble</b>	23	7	30

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

### La représentation syndicale

	Liste	Nb sièges	Total
<b>Collège A</b>	Une nouvelle ambition pour une université de service public	6	<b>7</b>
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1	
<b>Collège B</b>	Une nouvelle ambition pour une université de service public	6	<b>7</b>
	Promouvoir ensemble l'excellence à taille humaine	1	
<b>BIATSS</b>	A&I	0	<b>3</b>
	SNPTES	1	
	SUD	1	
	FSU	0	
	CGT	1	
<b>Usagers</b>	Bouge ta fac avec tes associations étudiantes	4	<b>5</b>
	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 associatives, et à améliorer les conditions de vie et de travail. Elle est garante des libertés politiques et syndicales étudiantes.

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 8 fois au cours de 2015.

### 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	2	2	4
Ensemble	18	21	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 BIATSS	Liste	Nb sièges
	UNSA	1
	FERC sup CGT	1
	SNASUB FSU	2

Collège USAGERS				
Listes	Secteur			
	1	2	3	4
Bouge ta fac	2	2	3	2
UNEF	2	3	2	-
Total	4	5	5	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

### VI.1.3. La Commission Recherche (CR) du Conseil Académique

#### Ses compétences

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.

La Commission Recherche du Conseil Académique s'est réunie 11 fois au cours de l'année 2015.

#### 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
<b>A</b>	11	5	16
<b>B</b>	3	1	4
<b>C</b>	2	4	6
<b>D</b>	1	0	1
<b>E</b>	2	1	3
<b>F</b>	1	1	2
<b>Etudiants</b>	2	2	4
<b>Membres extérieurs</b>	4	0	4
<b>Ensemble</b>	26	14	40

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

#### La représentation syndicale

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

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

<b>Collège C</b>	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
<b>Collège D</b>	Liste	Nb sièges
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1

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

	Liste	Nb sièges
<b>Collège F</b>	UNSA	1
	FERC SUP CGT	1

	Liste	Nb sièges
<b>Collège USAGERS *</b>	Bouge ta fac	2
	UNEF	2

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

### Les compétences

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

La composition du CTE : Répartition des membres titulaires par sexe et collège (Mise en place en 2014)  
Du 01/01/2015 au 31/12/2015

Collège	Hommes	Femmes	Total
<b>Représentants des syndicats</b>	4	6	<b>10</b>
<b>Représentants de l'administration</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni **10** fois au cours de l'année 2015.

### Ordres du jour

- Installation du nouveau comité technique d'établissement (suite élections professionnelles de décembre 2014)
- Adoption du règlement intérieur du comité technique d'établissement
- Point sur la CCPANT
- Point sur la composition du CHSCT
- Représentation dans les autres instances : commission handicap, commission action sociale, commission accident du travail
- Statut de la COMUE
- Point sur les ouvertures de concours
- Politique des contractuels
- Présentation du budget
- Commission harmonisation des enseignants du secondaire : composition de la commission paritaire
- Information sur la campagne ATRIA
- Point sur les instances
- Organisation des services
- Plan de formation : bilan et perspectives
- EPI : campagne 2015
- Elections au CNESER : désignation des représentants du personnel
- Point sur la charte de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Schéma Directeur Handicap
- Point sur les recrutements par concours
- Information sur la mise en place d'un service facturier et d'un Centre de Service Partagé (GBCP)
- Point sur les contractuels (notamment CDI)
- Mouvements : point sur les recrutements de la rentrée
- Guide des contractuels
- Grande masse et enjeux financiers : Bilan
- Bilan 2014-2015 du Centre de Santé Universitaire
- Bilans sociaux 2013 et 2014
- Projet de calendrier cadre Etablissement pour l'année universitaire 2016-2017
- Projet plan de formation triennal (2015-2018) : présentation des grands axes
- Mise à jour de la carte NBI (arrêté du 7 juillet 2008)

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

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

La représentation syndicale : (Scrutin du 9 avril 2013)

Nombre de sièges Liste	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 2015, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

- 3 fois pour les personnels AENES
- 4 fois pour les personnels ITRF
- 2 fois pour les personnels de bibliothèques.
- 2 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 4 décembre 2014.

Sa composition : Répartition des membres par sexe et collègue

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	1	6	7
Représentants de l'administration	2	5	7
Ensemble	3	11	14

Elle ne s'est pas réunie durant l'année 2015.

### **VI.1.7. La Commission Consultative des Doctorants Contractuels**

Le décret 2009-464 prévoit en son article 10 qu'une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement pour connaître des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels. Elle comporte en proportion égale, des représentants du conseil scientifique et des représentants élus des doctorants contractuels. Cette commission rend des avis motivés au chef d'établissement. Elle peut être saisie à l'initiative de tout doctorant contractuel ou du chef d'établissement. Des élections ont été organisées le 9 avril 2013, et par défaut de candidats, ont été infructueuses.

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

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

Le nombre de sièges auxquels des représentants syndicaux est arrêtée 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 01/01/2015)

<b>Liste</b>	<b>Nombre de sièges</b>
CFDT	1
FSU	1
SUD	1
CGT	2
UNSA	2
SNPTES	1

Dont 4 femmes titulaires et 5 femmes suppléantes.

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

<b>Liste</b>	<b>Nombre de sièges</b>
BOUGE TA FAC	2
UNEF	1

Dont 2 femmes titulaires, et 2 femmes suppléantes.

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

## VI.2. L'action syndicale

### **VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales**

Source : Hamac 2014-2015

Nombre de réunions d'informations syndicales ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale : 11.

### **VI.2.2. Les personnels grévistes**

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

<b>Nb d'agents déclarés grévistes au moins une fois</b>	Personnels BIATSS	Personnels enseignants	Personnels contractuels
<b>2015</b>	14	4	2
<b>2014</b>	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 Exterieures
SDSD	Service du Developpement 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'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.
Congé de formation professionnelle	Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement
Congé Parental	Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.
CRCT	Période 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	Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.
Structure	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.