

BILAN SOCIAL 2016



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

"Des savoirs & des talents"



SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 11
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 13
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 13
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 14
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 15
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS	P. 16
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 16
B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranche d'âges	P. 17
C. L'analyse des décalages grade - fonction	P. 18
I.2.2. Les métiers des personnels enseignants	P. 19
I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale	P. 20
I.3.1. Quelques définitions	P. 21
I.3.2. La masse salariale	P. 21
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 21
B. La masse salariale par Unité Budgétaire	P. 22
C. La masse salariale par centre financier	P. 22
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 23
A. Le décompte par population	P. 23
B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique	P. 23
C. Le décompte par statut	P. 23
D. Le décompte par catégorie budgétaire	P. 23
E. Le décompte par grade	P. 24
F. Le décompte par composante	P. 25
G. Le décompte par spécialité	P. 26
H. Des éléments de synthèse	P. 26

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 27
II.1. La mobilité	P. 28
II.1.1. La mobilité externe	P. 28
A. La mobilité externe des enseignants	P. 28
B. La mobilité externe des BIATSS	P. 29
II.1.2. La mobilité interne des titulaires	P. 30
A. La mobilité interne des enseignants	P. 30
B. La mobilité interne des BIATSS	P. 30
II.2. L'avancement et les promotions	P. 31
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 32
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 33
II.2.3. Le dispositif Sauvadet et la déprécarisation	P. 34
II.3. La formation des personnels	P. 35
II.3.1. Les chiffres de l'activité formation continue	P. 36
II.3.2. Les actions menées et leur coût	P. 37
II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel	P. 38
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 39
III.1. Les modalités de service	P. 39
III.1.1. Les agents à temps partiel	P. 40
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	P. 46
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	P. 46
C. Le solde du Compte Epargne Temps	P. 47
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

IV. L'ACTION SOCIALE	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 SDSD, 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
V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	P. 87
V.1. La Médecine préventive	P. 87
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 89
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
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 94
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 95
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 95
VI.1.2. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 96
VI.1.3. La Commission Recherche (CR)	P. 97
VI.1.4. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 99
VI.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 100
VI.1.6. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 100
VI.1.7. La Commission Consultative des Doctorants Contractuels (CCDC)	P. 100
VI.1.8. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 101
VI.2. L'Action syndicale	P. 102
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 103
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 103
SIGLES	P. 104
GLOSSAIRE	P. 106

Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE

I.1. Les données socio démographiques

I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

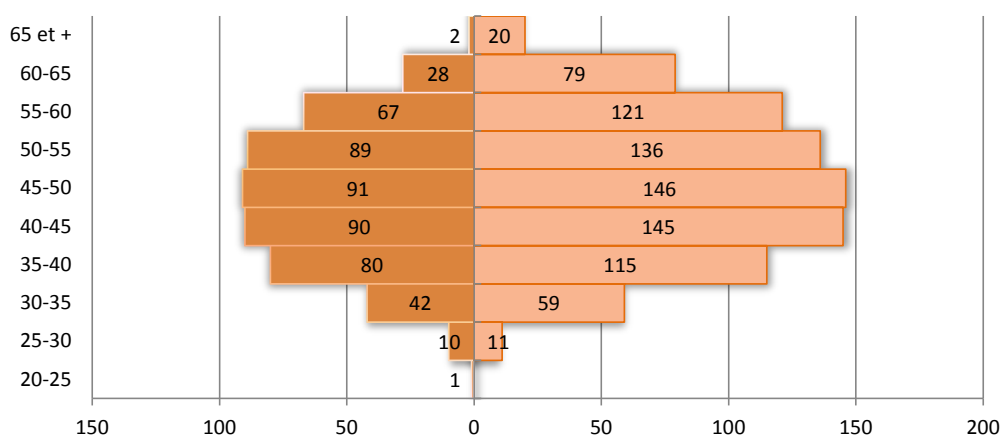
	Effectifs Année universitaire 2015-16	Effectifs Année civile 2016	Effectifs au 31/10/2016	Effectifs au 31/12/2016
Ens Chercheurs	863	909	882	882
Ens Hospitalo	98	100	97	97
Second degré	316	323	307	307
Total Ens	1277	1332	1286	1286
AENES + med soc	239	231	223	223
BIB	58	58	57	58
ITRF	622	635	628	631
Total BIATSS	919	924	908	912
Total général	2196	2256	2194	2198

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2016 au 31/12/2016

					Rappel 2015	
Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	577	332	909	36,5%	877	36,6%
Ens. Hospitalo	77	23	100	23,0%	102	21,6%
Second degré	178	145	323	44,9%	319	44,5%
Ensemble	832	500	1332	37,5%		
Rappel 2015	813	485	1298	37,4%		
Rappel 2014	831	485	1316	36,9%		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2016

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2015
Ens. Chercheurs	47,5 ans	46,1 ans	47,2 ans	46,6 ans
Ens. Hospitalo	55,1 ans	49,3 ans	53,8 ans	53,6 ans
Second degré	49,3 ans	48,6 ans	49,0 ans	48,7 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

					<i>Rappel 2015</i>	
Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
MCF + MCPH	379	285	664	42,9%	<i>640</i>	<i>42,5%</i>
PR + PUPH	275	70	345	20,3%	<i>339</i>	<i>20,9%</i>

Age moyen au 31/12/2014	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Age moyen au 31/12/2015</i>
MCF + MCPH	45,2 ans	45,0 ans	45,1 ans	<i>44,7 ans</i>
PR + PUPH	52,9 ans	51,5 ans	52,6 ans	<i>52,3 ans</i>

					<i>Rappel 2015</i>	
Secteurs CNU	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
Droit	59	31	90	34,4%	<i>87</i>	<i>35,6%</i>
Economie / Gestion	42	35	77	45,5%	<i>68</i>	<i>47,1%</i>
Lettres et Langues	46	63	109	57,8%	<i>105</i>	<i>59,0%</i>
Médecine	77	19	96	19,8%	<i>96</i>	<i>18,8%</i>
Pharmacie	15	20	35	57,1%	<i>34</i>	<i>58,8%</i>
Sc de l'Education	1	3	4	75,0%	<i>4</i>	<i>75,0%</i>
Sc Informatique et Communication	7	6	13	46,2%	<i>12</i>	<i>41,7%</i>
Sciences et Technologies	311	99	410	24,1%	<i>400</i>	<i>24,0%</i>
Sciences Humaines	79	68	147	46,3%	<i>142</i>	<i>45,1%</i>
STAPS	17	11	28	39,3%	<i>31</i>	<i>38,7%</i>
Ensemble	654	355	1009	35,2%	<i>979</i>	<i>35,0%</i>

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2015	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	90	58	148	39,2%	148	41,9%
Profs certifiés	56	74	130	56,9%	130	52,3%
Profs EPS	24	4	28	14,3%	28	14,3%
Profs Ecoles	2	4	6	66,7%	5	60,0%
PLP	4	5	9	55,6%	8	62,5%
CPE	2	0	2	0,0%	2	0,0%

Corps	Age moyen au 31/12/2016			Age moyen au 31/12/2015
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	48,4 ans	46,8 ans	47,7 ans	47,3 ans
Profs certifiés	59,8 ans	49,6 ans	49,7 ans	54,2 ans
Profs EPS	50,7 ans	47,3 ans	50,2 ans	49,7 ans
Profs Ecoles	59,5 ans	51,0 ans	53,8 ans	53,2 ans
PLP	51,8 ans	53,6 ans	52,8 ans	52,4 ans
CPE	46,0 ans		46,0 ans	45 ans

Disciplines du 2nd degré	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Langues	25	50	75	66,7%
Lettres	3	29	32	90,6%
Sciences Humaines et Arts	13	13	26	50,0%
Economie Gestion	21	22	43	51,2%
Sciences et Technologies	82	20	102	19,6%
Education Physique et Sportive	34	11	45	24,4%
Ensemble	178	145	323	44,9%

B. Les personnels titulaires BIATSS

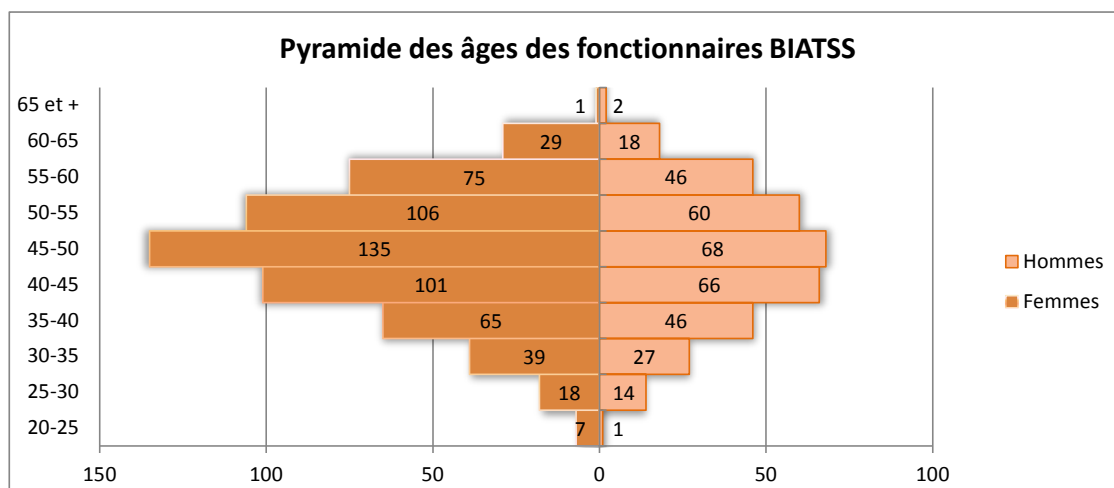
Du 01/01/2016 au 31/12/2016

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2015	
					Eff	% Fem.
AENES	25	197	222	88,7%	231	89,6%
Médicaux sociaux		9	9	100,0%	9	100,0%
Bib.	24	34	58	58,6%	58	58,6%
ITRF	299	336	635	52,9%	620	51,8%
Ensemble	348	576	924	62,3%	918	62,2%

Rappel 2015	347	571	918	62,2%
Rappel 2014	348	576	924	62,3%

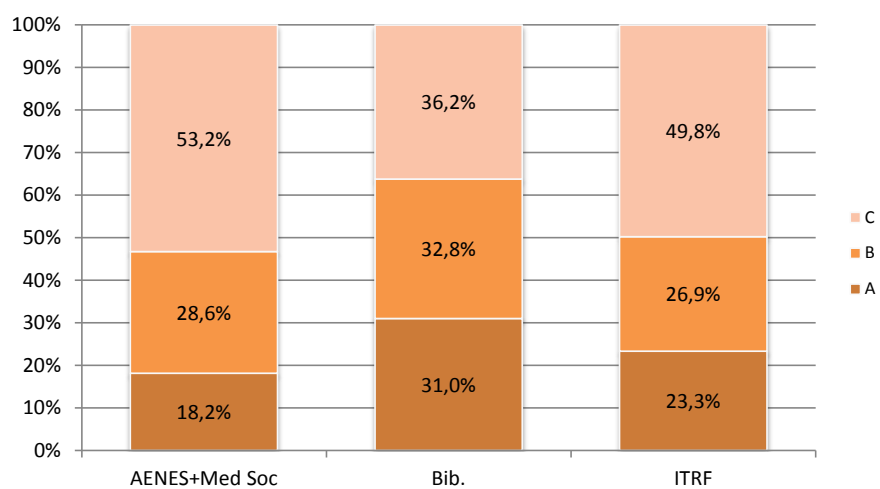
Population	Age moyen au 31/12/2016			Age moyen au 31/12/2015
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	43,9 ans	49,2 ans	48,6 ans	48,9 ans
Médicaux sociaux	-	50,2 ans	50,2 ans	49,2 ans
Bib.	45,6 ans	47,1 ans	46,4 ans	45,8 ans
ITRF	47,2 ans	45,7 ans	46,4 ans	46,1 ans



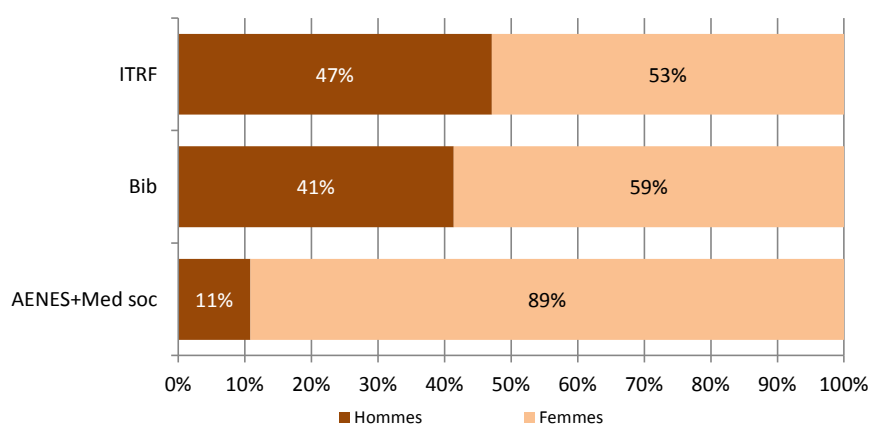
Répartition selon la catégorie Fonction Publique

Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	111	97	208	46,6%
B	106	150	256	58,6%
C	131	329	460	71,5%
Ensemble	348	576	924	62,3%

Répartition des agents BIATSS par catégorie en fonction de la population



Répartition des agents BIATSS par population selon le sexe



I.1.2. Les personnels contractuels

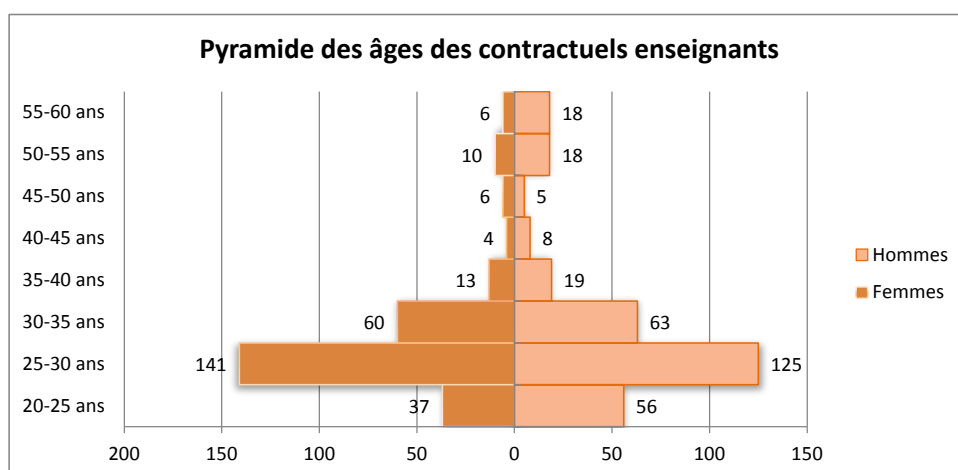
Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2015-16	Effectifs Année civile 2016	Effectifs au 31/10/2016	Effectifs au 31/12/2016
Associés PR et MCF	39	45	43	43
ATER	71	110	64	66
Contractuels HU	94	101	78	87
Doctorants Contractuels	219	242	191	196
Enseignants CDD	20	18	12	12
Enseignants CDI	9	10	9	9
Lecteurs et Maîtres de Lgues	26	43	26	26
Prof Invités	32	31	1	1
Total Enseignants Ctr	510	600	424	440
CDD	287	332	211	205
CDI	98	89	90	85
CDD travailleur Handicapé	4	2	2	2
Apprentis	4	7	4	5
Contrats ETU	342	491	208	224
Vacations BIATSS	100	81	62	53
Total BIATSS Ctr	835	1002	577	574
Total Général	1345	1602	1001	1014

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2016 au 31/12/2016

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2015	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	38	7	45	15,6%	47	12,8%
ATER	55	55	110	50,0%	102	50,0%
Contractuels Hospitalo	44	57	101	56,4%	100	57,0%
Doctorants contractuels	140	102	242	42,1%	235	43,8%
Enseignants CDD	4	14	18	77,8%	18	77,8%
Enseignants CDI	3	7	10	70,0%	9	66,7%
Lecteurs et Maîtres de Langues	14	29	43	67,4%	37	67,6%
Prof. Invités	22	9	31	29,0%	28	28,6%
Ensemble	320	280	600	46,7%	576	46,9%



Age moyen au 31/12/2016

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2015
Associés PR et MCF	50,6 ans	44,9 ans	49,7 ans	48,5 ans
ATER	30,3 ans	31,0 ans	30,7 ans	30,7 ans
Contractuels Hospitalo	31,9 ans	30,8 ans	31,3 ans	31,2 ans
Doctorants contractuels	26,6 ans	26,5 ans	26,6 ans	26,7 ans
Enseignants CDD*	50,3 ans	43,4 ans	44,9 ans	43,1 ans
Enseignants CDI	60,0 ans	50,0 ans	53,0 ans	52,1 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	30,2 ans	31,8 ans	31,3 ans	31,8 ans
Prof. Invités	51,1 ans	50,2 ans	50,8 ans	47,4 ans

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

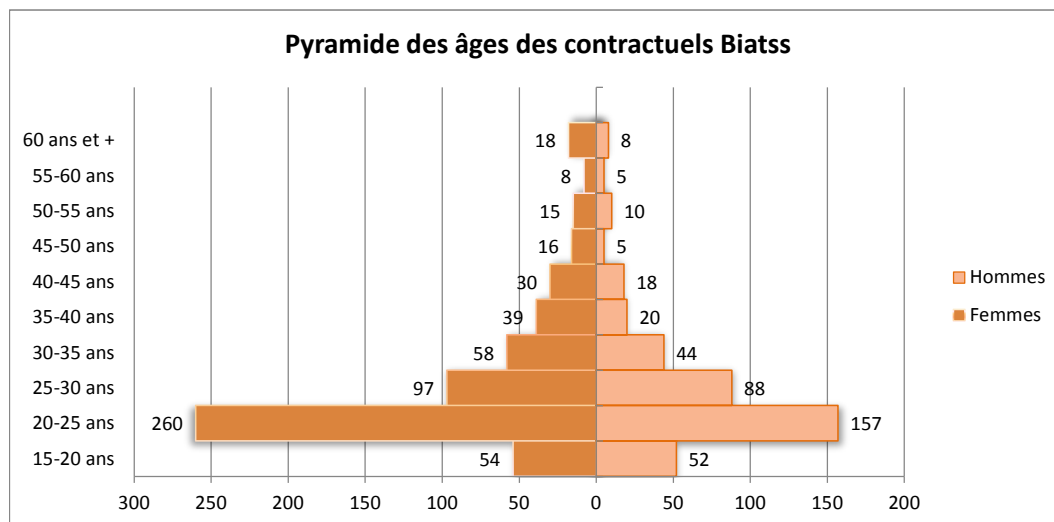
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2016 au 31/12/2016

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2015	
					Eff	% Fem.
CDI*	29	60	89	67,4%	97	68,0%
CDD**	124	208	332	62,7%	288	70,1%
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé		2	2	100,0%	3	100,0%
Apprentis	3	4	7	57,1%	6	33,3%
Contrats étudiants	220	271	491	55,2%	461	58,1%
Vacations	31	50	81	61,7%	114	58,8%
Ensemble	407	595	1002	59,4%	969	62,5%

CDI*: Contrats Biatss LRU et CDI Sauvadet Biatss

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



Age moyen au 31/12/2016

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2015
CDI*	44,5 ans	45,7 ans	45,3 ans	43,9 ans
CDD**	32,7 ans	32,9 ans	32,8 ans	32,8 ans
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	-	43,0 ans	43,0 ans	45,3 ans
Apprentis	22,7 ans	22,5 ans	22,6 ans	21,3 ans
Contrats étudiants	23,5 ans	23,0 ans	23,2 ans	23,3 ans
Vacations	32,1 ans	30,4 ans	31,0 ans	33,3 ans

CDI*: Contrats Biatss LRU et CDI Sauvadet Biatss

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

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

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

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

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

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

I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS

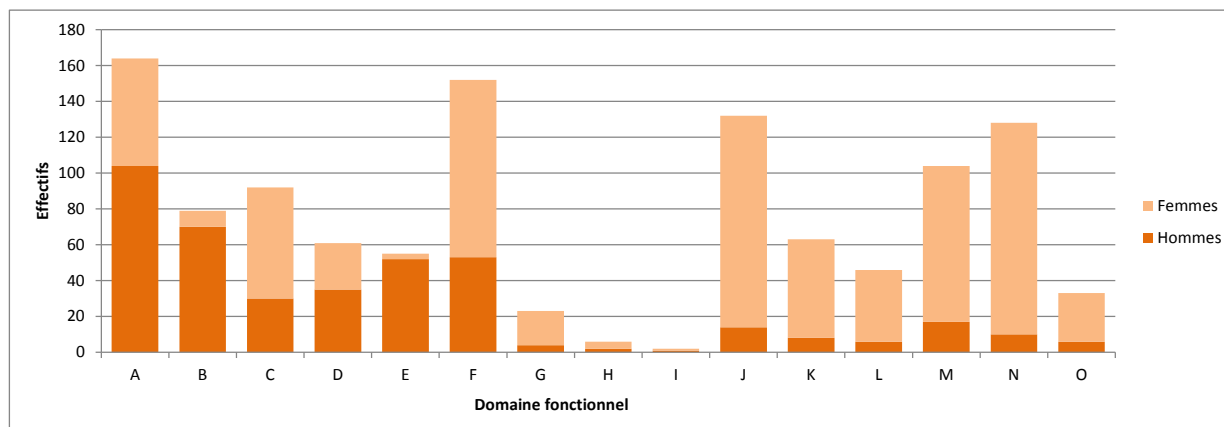
Source : Application Postes - extraction janvier 2016

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

Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

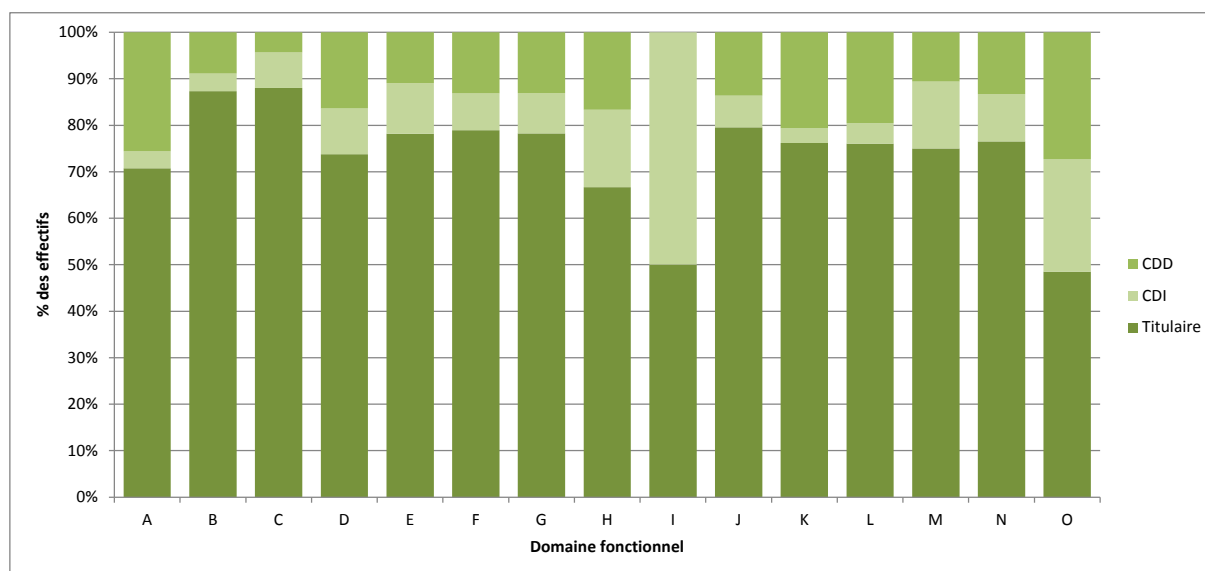
date : 01/01/2016

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	164	60	36,6%
B - Informatique et calcul scientifique	79	9	11,4%
C - Bibliothèque et documentation	92	62	67,4%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	61	26	42,6%
E - Patrimoine et travaux	55	3	5,5%
F - Logistique et Services généraux	152	99	65,1%
G - Coopération internationale	23	19	82,6%
H - Recherche	6	4	66,7%
I - Affaires Juridiques	2	1	50,0%
J - Administration et Pilotage	132	118	89,4%
K - Ressources Humaines	63	55	87,3%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	46	40	87,0%
M - Gestion financière et comptable	104	87	83,7%
N - Scolarité/Formation des étudiants	128	118	92,2%
O - Santé/Développement social et Sport	33	27	81,8%
Ensemble	1140	728	63,9%



Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaire	CDI	CDD	En effectif	Répartition en %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	116	6	42	164	14%
B - Informatique et calcul scientifique	69	3	7	79	7%
C - Bibliothèque et documentation	81	7	4	92	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	45	6	10	61	5%
E - Patrimoine et travaux	43	6	6	55	5%
F - Logistique et Services généraux	120	12	20	152	13%
G - Coopération internationale	18	2	3	23	2%
H - Recherche	4	1	1	6	1%
I - Affaires Juridiques	1	1		2	0%
J - Administration et Pilotage	105	9	18	132	12%
K - Ressources Humaines	48	2	13	63	6%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	35	2	9	46	4%
M - Gestion financière et comptable	78	15	11	104	9%
N - Scolarité/Formation des étudiants	98	13	17	128	11%
O - Santé/Développement social et Sport	16	8	9	33	3%
Ensemble	877	93	170	1140	100%



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

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Hommes	Femmes	% Femmes
1- Directeur	8	8	50,0%
2- Cadre/Ingénieur	107	120	52,9%
3- Cadre/Assistant	46	34	42,5%
4- Technicien	105	174	62,4%
5- Gestionnaire/Opérateur	146	392	72,9%
Ensemble	412	728	63,9%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes						Répartition %
	1	2	3	4	5	Ensemble	
18-20 ans						0	0,0%
21-30 ans		32	8	24	41	105	9,2%
31-40 ans	1	70	12	68	91	242	21,2%
41-50 ans	6	65	34	107	185	397	34,8%
51-60 ans	5	39	16	67	181	308	27,0%
61-63 ans	3	9	8	5	31	56	4,9%
> 63 ans	2	9	3	7	11	32	2,8%
Total	17	224	81	278	540	1140	100,0%
%	1,5%	19,6%	7,1%	24,4%	32,1%	99,9%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

extraction décembre 2016

Domaine fonctionnel	Effectif 2016	Répartition%
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	3	5%
B - Informatique et calcul scientifique	8	14%
C - Bibliothèque et documentation	5	9%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	6	11%
E - Patrimoine et travaux	4	7%
F - Logistique et Services généraux	6	11%
G - Coopération internationale	1	2%
H - Recherche	1	2%
I - Affaires Juridiques	0	0%
J - Administration et Pilotage	5	9%
K - Ressources Humaines	1	2%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	1	2%
M - Gestion financière et comptable	4	7%
N - Scolarité/Formation des étudiants	11	19%
O - Santé/Développement social et Sport	1	2%
Ensemble	57	100%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

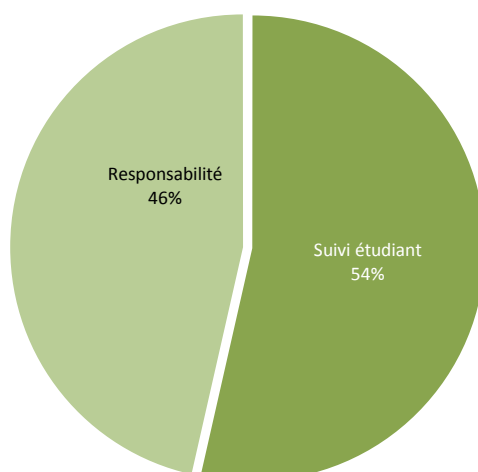
Niveau du poste	Corps de l'agent	Total 2016
2- Cadre/Ingénieur	ASIRF	6
	SAENES	1
	TECH	2
3- Cadre/Assistant	AAE	1
	ASSAE	1
	SAENES	8
	TECH	15
4- Technicien	ADJENES	10
	ASIRF	1
	IGERF	1
	ATRF	8
	MAGASINIER	2
5 - Gestionnaire/Opérateur	TECH	1
Ensemble		57
% population totale		5,0%

I.2.2. Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2015-2016

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	229,0
	Encadrement de stage APP	3 571,5
	Encadrement de stage FC	333,0
	Encadrement de stage FI	5 763,9
	Encadrement Projet Tut Fin études APP	1 243,5
	Encadrement Projet Tut Fin études FC	171,3
	Encadrement Projet Tut Fin études FI	4 356,1
	Enseignant référent dont tutorat	2 210,6
	Responsable module FOAD ac assistance directe et évaluation	428,0
	VAE accompagnant indiv et participation jurys	266,0
Responsabilité	Autres expertises pour le compte de l'établissement	826,5
	Chargé de mission	602,0
	Conception dvpt enseignant nvx ou PPI	9,0
	Coordination intervenants extérieurs	42,0
	Directeur adjoint ou assesseur	96,0
	Direction de services communs et généraux	57,0
	Direction école doctorale	160,0
	Direction études	2 225,0
	Direction UR contractualisée ou reconnue par le CS	968,0
	Missions partenariales-relation environnemt-promo formation	356,5
	Pilotage de projets pédagogiques internationaux	235,0
	Pilotage scientifique projets recherche en réseau	10,0
	Responsabilité bureau aide insertion pro	36,0
	Responsabilité de la mobilité internationale	264,0
	Responsabilité équipe pédagogique	1 541,0
	Responsabilité équipement pédagogique	60,0
	Responsabilité plateforme techno ou gd équipement	48,0
	Responsabilité programme CPER	75,0
	Responsable dpartement filière diplôme parcours certif stage	8 501,0
Ensemble		34 684,9



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 vacations 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

Masse Salariale 2014 :	176 918 028,61 €
Masse Salariale 2015 :	177 992 566,58 €
Masse Salariale 2016 :	181 195 460,64 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

Type de dépense	2015	2016
EOTP - Sur convention	2 191 520,50 €	3 767 160,52 €
UP	169 116 398,85 €	170 323 834,75 €
Enveloppes Composantes	6 684 647,23 €	7 104 465,37 €
Total général	177 994 581,58 €	181 195 460,64 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2015	2016
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	4 309,50 €	61 872,41 €
	902 - Sciences Economiques	9 237,22 €	16 761,35 €
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale	0,00 €	0,00 €
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	652 229,10 €	649 295,19 €
	905 - Lettres et Langues	84 475,09 €	115 769,53 €
	906 - Sciences Humaines et Arts	215 256,42 €	225 824,57 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	0,00 €	0,00 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	58 486,88 €	47 595,82 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	474 060,55 €	672 298,46 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers	4 745,44 €	50 518,06 €
	912 - ESPE	0,00 €	3 473,14 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	1 575,95 €	10 783,87 €
	922 - M.S.H.S.	115 626,07 €	129 884,02 €
	930 - Médecine-Pharmacie	218 141,62 €	272 158,92 €
	955 - I-MEDIAS	0,00 €	0,00 €
	961 - PARE	299 368,51 €	277 572,65 €
	962 - SAFIRE	11 214,88 €	0,00 €
	965 - Service Général de la Présidence	42 793,27 €	28 362,05 €
	967 - UP&Pro	0,00 €	0,00 €
	980 - Gestion Recherche		1 204 990,48 €
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	169 116 398,85 €	170 323 834,75 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	6 684 647,23 €	7 104 465,37 €
Total général		177 992 566,58 €	181 195 460,64 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2015	2016
EOTP - Sur convention		2 191 520,50 €	3 767 160,52 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	107 524,38 €	89 633,28 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 139 203,00 €	1 071 978,01 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	162 749 014,64 €	164 363 270,39 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	5 120 656,83 €	4 798 953,07 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE	0,00 €	0,00 €
	U01 - DROIT	778 609,25 €	803 470,14 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	64 525,98 €	59 700,91 €
	U03 - IPAG	66 951,12 €	85 025,08 €
	U04 - SFA	464 432,17 €	476 624,67 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	366 987,04 €	412 076,16 €
	U06 - SHA	791 027,25 €	843 706,22 €
	U07 - IAE	729 637,37 €	712 885,10 €
	U09 - FSS	494 044,78 €	489 263,22 €
	U10 - ENSIP	231 858,04 €	230 181,84 €
	U11 - IRIAF	142 883,41 €	129 871,60 €
	U12 - ESPE	186 819,59 €	250 820,08 €
	U20 - IUT POITIERS	1 286 674,01 €	1 308 972,58 €
	U22 - MSHS	4 165,95 €	9 576,89 €
	U23 - IUT ANGOULEME	451 527,69 €	448 465,37 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	204 852,21 €	261 959,75 €
	U51 - SCD	129 771,65 €	131 450,67 €
	U52 - MDL	55 300,17 €	57 064,92 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	13 336,49 €	13 376,28 €
	U55 - I-MEDIAS	11 379,35 €	6 169,58 €
	U62 - SAFIRE	20 538,89 €	27 804,01 €
	U63 - SDSD	36 129,54 €	48 843,58 €
	U65 - PRESIDENCE	84 793,58 €	194 260,62 €
	U66 - UFA	0,00 €	0,00 €
	U67 - UP&PRO	39 478,48 €	59 611,84 €
	U90 - SIUMPPS	28 923,22 €	43 284,26 €
	U92 - FONDATION	0,00 €	0,00 €
Total général		177 992 566,58 €	181 195 460,64 €

I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

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

Sources : WinPaie / SIHAM

Rappel consommation emplois 2014 : 2719,01 ETPT

Rappel consommation emplois 2015 : 2690,8 ETPT

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

ENS / BIATS	Nature du budget 2016		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	972,60	147,69	1 120,29
ENS	1 505,97	97,00	1 602,97
Total général	2 478,57	244,69	2 723,26

B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2016		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 720,31	173,09	1 893,40
B	255,57	26,47	282,04
C	502,69	45,14	547,82
Total général	2 478,57	244,69	2 723,26

C. Le décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2016		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 072,09	-	2 072,09
CDI	43,03	50,79	93,82
CDD	363,44	193,90	557,34
Total général	2 478,57	244,69	2 723,26

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

catégorie budgétaire	Nature du budget 2016		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS	-	3,66	3,66
ATER	65,66	-	65,66
CDD	172,06	48,78	220,84
CDD sur convention		57,62	57,62
CDI	43,37	50,79	94,15
DOCTORANT CONTRACTUEL	101,00	83,83	184,83
FONCTIONNAIRES	2 071,76	-	2 071,76
LECTEUR MAITRE LANGUES	24,72	-	24,72
Total général	2 478,57	244,69	2 723,26

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

Somme de ETP

				Nature du budget 2016		
ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	3,83	-	3,83
			Ingénieur de recherche	24,58	-	24,58
	Personnel AENES	A	Attaché principal	12,43	-	12,43
			Attaché	16,72	-	16,72
		B	SAENES	58,02	-	58,02
		C	ADJENES principal	63,46	-	63,46
			ADJENES	54,67	-	54,67
	Personnel ITRF	A	Ingénieur d'étude	72,84	-	72,84
			Assistant Ingénieur	32,57	-	32,57
		B	Technicien RF	158,38	-	158,38
		C	Adjoint principal RF	165,01	-	165,01
			Adjoint RF	130,30	-	130,30
	Personnel BIBLIO	A	Conservateur en chef	2,33	-	2,33
			Conservateur	9,00	-	9,00
			Bibliothécaire	5,40	-	5,40
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	16,12	-	16,12
		C	Magasinier principal	9,57	-	9,57
			Magasinier	9,57	-	9,57
	Congé Formation	A	Congé Formation	-	-	-
		B	Congé Formation	-	-	-
		C	Congé Formation	0,33	-	0,33
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Infirmier	6,70	-	6,70
		B	Assistante sociale	1,80	-	1,80
	Personnel contractuel	A	CDI	12,73	14,1	26,85
			CDD	15,20	62,0	77,17
		B	CDI	4,12	11,8	15,92
			CDD	17,14	14,7	31,80
		C	CDI	23,05	20,4	43,47
			CDD	46,73	21,1	67,79
			Apprenti	-	3,7	3,66
				972,60	147,69	1 120,29
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	248,37	-	248,37
			Maître de Conférences	592,79	-	592,79
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	74,67	-	74,67
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	22,67	-	22,67
	Enseignants 2nd degré	A	Professeur agrégé	128,27	-	128,27
			Professeur certifié	112,18	-	112,18
			Professeur d'EPS	25,17	-	25,17
			Professeur de Lycée professionnel	8,33	-	8,33
			Conseiller ppal d'éducation	1,50	-	1,50
				4,50	-	4,50
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	4,50	-	4,50
	Personnel contractuel	A	Doctorant contractuel	101,00	83,83	184,83
			CDI	3,13	4,46	7,59
			CDD	6,10	5,21	11,31
			ATER	65,66	-	65,66
			Chef de clinique	64,17	2,00	66,17
			Lecteur de langue étrangère	22,39	-	22,39
			Maître de langue étrangère	2,33	-	2,33
			Professeur associé (PAST)	2,67	-	2,67
			Maître de Conférences Associés (MAST)	19,00	-	19,00
			Post-Doctorant	-	1,50	1,50
			Professeur Invité	1,06	-	1,06

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du budget 2016		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
900 - Services centraux	122,80	23,49	146,29
901 - DROIT	169,40	16,00	185,40
902 - Sc. Eco	31,43	2,75	34,18
903 - IPAG	10,87	-	10,87
904 - SFA	463,89	54,08	517,97
905 - UFR Let. & Lang.	209,07	18,62	227,69
906 - UFR Sc. Humaines	224,67	20,88	245,56
907 - IAE	86,64	8,42	95,06
909 - Fac. Sc. Du Sport	90,88	3,92	94,81
910 - ENSIP	91,00	30,78	121,78
911 - IRIAF	102,99	2,62	105,60
912 - ESPE	18,08	1,25	19,33
920 - IUT Poitiers	267,06	3,84	270,90
922 - MSHS	3,78	9,98	13,76
923 - IUT Angoulême	78,57	3,00	81,57
930 - UFR Médecine Pharm	250,46	14,23	264,69
951 - SCD	78,18	3,00	81,18
952 - MAISON DES LANGUES	14,28	1,08	15,37
954 - Média Centre Ouest	3,62	-	3,62
955 - I médias	40,28	1,50	41,78
962 - SAFIRE	11,69	3,83	15,52
963 - SDSD	7,02	3,32	10,34
455 - SIUMPPS	16,39	3,70	20,09
810 - CAREL	8,62	-	8,62
820 - Maison des étudiants	6,00	1,50	7,50
DIR. LOG. PAT. IMMO.	55,92	8,46	64,38
UP PRO	14,98	4,42	19,40
Total général	2 478,57	244,69	2 723,26

G. Le décompte par spécialité (CNU et SEC)

Somme de ETPT

SPECIALITES		Nature du budget 2016		
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	Sur Convention
CNU	Droit	108,92	5,92	6,42
	Economie /Gestion	76,08	0,50	0,75
	Lettres et Langues	142,66	6,25	1,33
	Médecine	163,00	0,67	3,42
	Pharmacie	41,08	-	0,25
	Sc Info Com	11,83	-	1,00
	Sc de l'Education	4,00	-	-
	Sciences et Technologies	462,01	25,75	25,58
	Sciences Humaines	171,65	4,58	3,33
	STAPS	32,18	0,75	-
Total CNU		1 213,41	44,42	42,08
SEC	Economie Gestion	46,17		
	Education Physique et Sportive	39,00		
	Langues	66,75	0,92	
	Lettres	29,72	4,83	
	Non Renseigné	4,50		
	Sces et Technologies	80,51		
	Sciences Humaines et Arts	17,74		
Total SEC		284,39	5,75	-
Total général		1 497,80	50,17	42,08

H. Des éléments de synthèse :

Composantes ou Services	2016		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN	1,33	7,29	11,65
DIR LOG PAT IMMO	64,38	-	66,22
ENSIP	54,15	67,63	113,97
I MEDIAS	40,95	0,83	41,77
IUT ANGOULEME	29,01	52,56	78,93
IUT POITIERS	81,53	189,37	271,22
MAISON DES ETUDIANTS	7,50	-	7,16
MAISON DES LANGUES	4,08	11,28	15,66
MEDIA CENTRE OUEST	3,62	-	3,60
MSHS	13,76	-	8,09
SAFIRE	15,52	-	31,25
SDSD	10,34	-	9,62
UP PRO	19,40	-	11,45
SERVICES CENTRAUX	146,29	-	128,61
UFR SC. HUMAINES	73,01	172,55	243,83
SFA	170,68	347,29	535,32
SC. ECO	11,13	23,04	35,34
DROIT	55,72	129,68	189,41
MEDECINE PHARMA	52,82	211,87	255,74
IAE	38,75	56,31	95,44
SCD	81,18	-	79,26
UFR LETTRES & LANGUES	46,36	181,33	229,24
IPAG	4,70	6,17	10,12
FAC. SC. DU SPORT	27,37	67,43	95,40
SIUMPPS	20,09	-	19,92
IRIAF	10,25	9,08	18,75
ESPE	36,37	69,24	112,07
Total général	1 120,29	1 602,97	2 719,01

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL

II.1. La mobilité

II.1.1.La mobilité externe

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

A. La mobilité externe des enseignants

Répartition des arrivées et des départs externes des enseignants titulaires et contractuels (Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Fin de Contrat	Décès	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
En Cher	3	10	13	13	1	10		1	25	12
Ens HU	1	2	3	1		2			3	0
Ens du 2nd degré	6	4	10	5		16	2	1	24	11
Ss-Total Titulaires	10	16	26	19	1	28	2	2	52	23
ATER	10	7	17		3		2		5	3
Associés PU et MCF		3	3						0	0
Ens Contractuels	3		3			1	1		2	1
Contractuels HU	20	12	32		1		23		24	13
Ens Invités	7	11	18				2		2	1
Doctorants	22	34	56				29		29	10
Lecteurs et Maîtres de lg	8	3	11						0	0
Ss-Total Contractuels	70	70	140	0	4	1	57	0	62	28
Total	80	86	166	19	5	29	59	2	114	51

B. La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
AENES	3	3	6	10		13			23	22
BIB			0	2	1			3	6	1
ITRF	3	1	4	7		17	2	2	28	15
Ss-Total Titulaires	6	4	10	19	1	30	2	5	57	38
Apprenti	2	2	4						0	0
Handicapé	1	1	2						0	0
Biatss Contractuels	90	33	123		4	1		22	27	17
Vacations Biatss	43	25	68					28	28	18
Contrats ETU	130	103	233					74	74	46
Ss Total Contractuels	266	164	430	0	4	1	0	124	129	81
Total	272	168	440	19	5	31	2	129	186	119

II.1.2. La mobilité interne des titulaires

A. La mobilité interne des enseignants

Au 1/10/2016

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2016	Effectifs
Ens chercheurs	UFR Droit	FSS	1
Total Enseignants			1

B. La mobilité interne des BIATSS

Au 1/10/2016

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2016	Effectifs
Pers de l'AENES	UFR SFA	ESPE	1
		IAE	1
	UFR Droit	UFR SHA	1
	UFR Méd Pharma	SCX	1
	SCX	ESPE	2
		SIUMPPS	1
	IUT de Poitiers	SCX	1
		UFR SHA	2
	IMédias	SCX	1
	MSHS	UFR Droit	1
	SAFIRE	SCX	1
	SCD	SCX	1
	UFR SHA	UFR SFA	2
	ESPE	IUT de Poitiers	1
Pers ITRF	ENSIP	SCX	1
	UFR Droit	SCX	2
	IAE	ESPE	1
		FSS	1
		UFR SFA	1
	UFR SHA	ESPE	1
	IUT de Poitiers	SCX	1
		Fondation	1
	UFR L&L	IAE	1
	SCX	UFR FSS	1
		UFR SHA	1
		UFR Med Pharma	1
		UP Pro	1
	UFR Med Pharma	IUT de Poitiers	1
		SCX	1
		UFR SFA	2
	UFR SFA	SCX	2
		UFR Droit	1
		IMédias	3
	UP Pro	IUT de Poitiers	1
		SCX	2
	Fondation	IUT de Poitiers	1
	ESPE	UFR Med Pharma	1
Pers BIB	MCO	SCD	2
Total BIATSS			48

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 01/09/2016

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
Ensemble	4	11	15	23	44	67	82

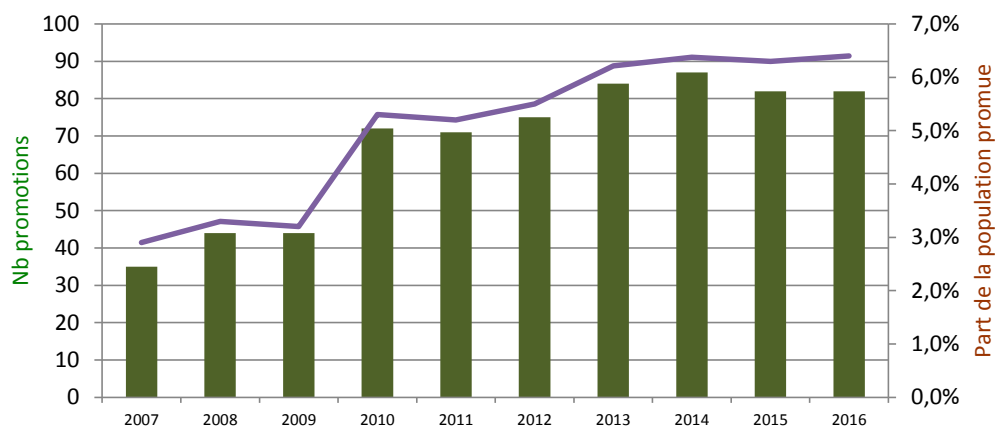
<i>Rappel 01/09/2015</i>	82
<i>Rappel 01/09/2014</i>	87
<i>Rappel 01/09/2013</i>	75
<i>Rappel 01/09/2012</i>	71
<i>Rappel 01/09/2011</i>	72

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2016

	2016	<i>Rappel 2015</i>	<i>Rappel 2014</i>	<i>Rappel 2013</i>	<i>Rappel 2012</i>
Ens. Chercheurs	6,8%	6,8%	7,5%	5,3%	5,7%
Ens. Hosp. Univ.	10,3%	10,1%	8,6%	14,3%	9,3%
Ens. Second degré	3,9%	3,8%	3,5%	6,2%	3,9%
Ensemble	6,4%	6,3%	6,6%	6,2%	5,5%

Evolution des promotions et avancements depuis 2007



II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS

Nombre de personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion
2015-2016

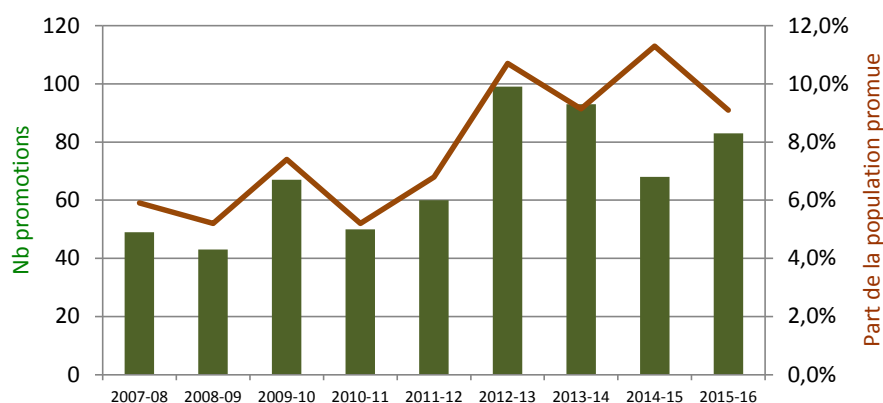
Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A			0	1	1	2	2
	B			0	5		5	5
	C	5		5	10		10	15
	Sous-total	5	0	5	16	1	17	22
BIB	A			0	1		1	1
	B			0		1	1	1
	C			0	1	1	2	2
	Sous-Total	0	0	0	2	2	4	4
ITRF	A	1		1	1	7	8	9
	B		1	1	6	11	17	18
	C	4	2	6	16	8	24	30
	Sous-Total	5	3	8	23	26	49	57
Ensemble		10	3	13	41	29	70	83

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2014-2015</i>	10	58	68
<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

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2015-16

	2015-16	Rappel 2014-15	Rappel 2013-14	Rappel 2012-13	Rappel 2011-12
AENES	9,9%	11,3%	18,0%	15,2%	15,2%
BIB	7,0%	3,6%	10,3%	10,3%	3,3%
ITRF	6,3%	4,2%	4,4%	5,8%	0,2%
Ensemble	9,1%	7,4%	10,1%	10,7%	10,9%

Evolution des promotions et 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, 24 en 2015 et 27 en 2016 (dont 19 infructueux).

Bénéficiaires des concours et examens professionnels réservés en 2016.

	Concours ouverts				Lauréats			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
2013	7	6	23	36	7	6	23	36
2014	6	7	16	29	6	6	16	28
2015	6	5	13	24	5	3	13	21
2016	6	5	16	27	3	2	3	8
Total	25	23	68	116	21	17	55	93

La déprécarisation et l'accès à la fonction publique.

Bilan des Lauréats de concours de la fonction publique BIATSS en 2016

	A	B	C	Total général	dont femmes
Concours externe	4	3	2	9	7
Concours interne	2		7	9	7
Concours Rectorat		5	2	7	7
Recrutement direct			1	1	1
Recrutement Contrat au titre du handicap	1	1		2	1
Examen professionnel réservé - Sauvadet	3	2	3	6	6
TOTAL	10	11	15	36	29

II.3. La formation des personnels

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

Le plan de formation 2016

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.

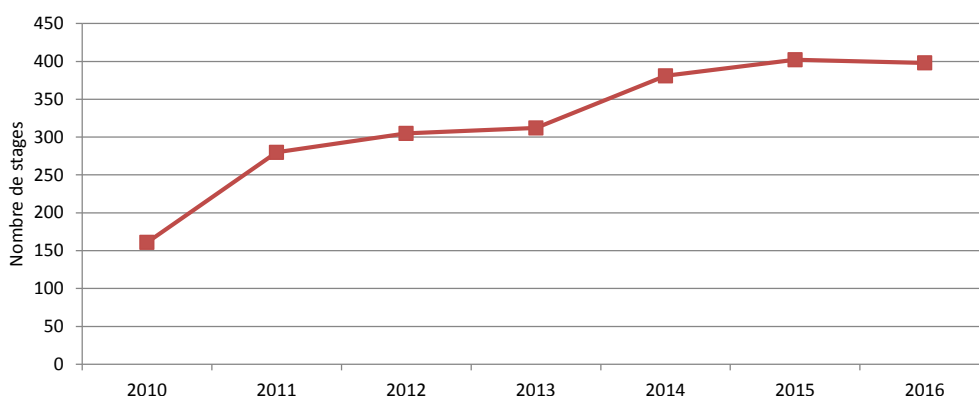
Pour mieux répondre aux enjeux et défis à relever à venir, l'établissement a retenu 6 axes principaux de formation :

- 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
- 6 - Bien être, Handicap et Santé

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 2010 à 2016



Année	Nb stages
2010	161
2011	280
2012	305
2013	312
2014	381
2015	399
2016	398

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2014

		2016		2015		2014	
		Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)
Cat A*	Hommes	414	881	457	495	162	253
	Femmes	460	931	574	515	307	426
	Sous total	874	1812	1031	1010	469	680
Cat B	Hommes	191	316	185	297	135	188
	Femmes	317	417	353	433	375	496
	Sous total	508	733	538	730	510	684
Cat C	Hommes	280	392	232	243	170	282
	Femmes	714	881	695	772	723	935
	Sous total	994	1273	927	1015	893	1217
Total		2376	3818	2496	2755	1872	2580

*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 agents en fonction	Cat A	Cat B	Cat C
2014	25%	27%	48%
2015	41%	22%	37%
2016	47%	19%	33%

Nombre de jours par catégorie / total des jours	Cat A	Cat B	Cat C
2014	4,2	3,7	2,5
2015	2,7	3,8	2,7
2016	1,8	5,2	2,9

II.3.2. Les actions menées et leur coût

	2016	rappel 2015
Administration et pilotage	41 051	22 250
Accompagner les parcours professionnels	42 487	37 743
Formations métiers	86 558	75 530
Hygiène et sécurité	31 672	23 776
Développement des compétences	48 637	52 001
Bien être handicap santé	1 800	1 800
Total en euros	252 204	213 100

Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2016

	Nombre sessions	Nb stagiaires	Frais missions (€)	Frais organisation (€)	Coût pédagogique (€)	Coût total (€)
Administration et pilotage	21	169	1 213		39 838	41 051
Accompagner les parcours professionnels	42	404	232		42 255	42 487
Formations métiers	140	794	11 563		74 995	86 558
Hygiène et sécurité	57	382	2 308	203	29 161	31 672
Développement des compétences	125	1057	5 115	37	43 484	48 637
Bien être handicap santé	1	7			1 800	1 800
Total	386	2813	20 430	241	231 533	252 204

Accompagnement diplômant individuel sur 2 ans (2016/2017*)	2 490 €
--	---------

* Une partie des accompagnements est facturée sur l'année 2017

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2016

VAE	
Diplôme	Nombre d'agents
BTS assistant manager (TRHP) (2ans)	1

Libellé formation / Diplôme	Nombre d'agents
BTS aménagement paysages à distance	1
DU Enseignement et pédagogie par la simulation en santé (2ans)	1
Archiviste et conduite de projet	1
	3

Bilan	
Type de bilan	Nombre d'agents
Bilan professionnel	1

Bilan financier 2016 de l'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement	2 490 €
--------------------------	---------

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 01/10/2016

(hors agents à temps incomplet)

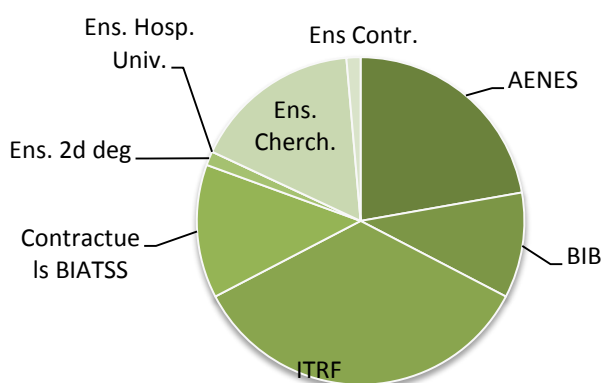
Population		Quotité de temps travaillé							% agents à temps partiel dans la population	% femmes dans temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs	6	1	3	11	3	24	858	2,7%	71%
	Ens Hosp. Univ						0	97	0,0%	0%
	Ens. Second degré	1			1		2	273	0,7%	100%
	Contractuels				2		2	364	0,5%	100%
Sous-Total Enseignants		7	1	3	14	3	28	1592	1,7%	75%
BIATSS	AENES	4	3		22	3	32	191	14,3%	97%
	BIB		1	1	13		15	42	26,3%	60%
	ITRF	3	1	1	40	5	50	573	8,0%	82%
	Contractuels			1	15	3	19	248	7,1%	77%
Sous-Total BIATSS		7	5	3	90	11	116	1054	9,9%	82%
Ensemble		14	6	6	104	14	144	2646	5,2%	81%

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

Rappel 2015	11	5	7	85	18	126	2682	4,5%
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%

Note de lecture : Au 01/10/2016, 14 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

	2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
A	9,5%	8,3%	10,0%	10,8%
B	7,7%	9,7%	9,9%	10,4%
C	11,4%	10,1%	11,7%	13,1%

% femmes parmi les agents à temps partiel

	2016	2015
A	79,3%	78,3%
B	65,2%	76,9%
C	90,6%	90,4%

Les temps incomplets

Population	Quotité de temps du contrat à temps incomplet							90%	Total général
	20%	30-33%	40%	50%	60-65%	70%	80%		
Ens 2nd Degré (Service partagé)	5	2		23	2				32
Enseignants-Chercheurs Associés				42					42
Contractuels Enseignants LRU		1			2		2		5
Contractuels BIATSS			2	15	1	3	7	1	29
Total	5	3	2	80	5	3	9	1	108

III.1.2.Les autres modalités de service

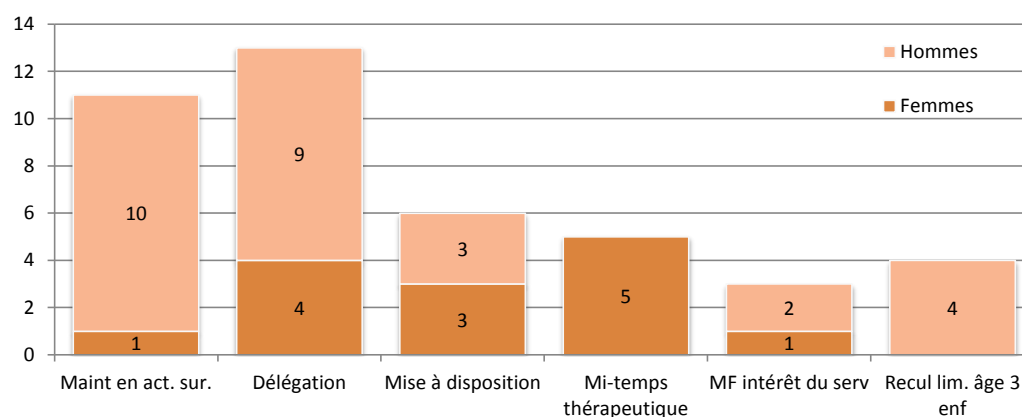
Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

	Population									
	BIATSS				Enseignants					
Modalité de service	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contrac- tuel	Total	Dont femmes
Maint en act. sur.					3		8		11	1
Délégation					13				13	4
Mise à disposition	1		2	1	2				6	3
Mi-temps thérapeutique	3		1		1				5	5
MF intérêt du serv			1			1	1		3	1
Recul lim. âge 3 enf					1	3			4	0
Ensemble	4	0	4	1	20	4	9	0	42	14

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2014-15</i>	1	0	2	0	26	2	11	0	42
<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

Répartition des personnels selon la modalité de service



III.I.3.Le personnel logé

L'université possède 35 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers

Au 01/10/2016

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total
	Catégorie FP de l'occupant				
	A	B	C		
ENSIP		1	2	1	4
FSS			2		2
IAE			1		1
ESPE			1	2	3
IUT de Poitiers		1	4		5
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.			2	1	3
UFR SHA			2	1	3
Total	0	2	27	6	35

III.2. Les congés annuels

III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC

Définitions : HAMAC est la base de gestion des congés et absences des agents de l'Université de Poitiers.

Un utilisateur est un agent qui a saisi au moins un congé annuel dans la base.

Le nombre d'utilisateurs de la base HAMAC a crû depuis sa mise en place. A la rentrée 2009, il y avait 999 utilisateurs. En 2014-15, 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
2011	1070
2012	1062
2013	1100
2014	1112
2015	1129
2016	1171

III.2.2 Les autorisations d'absence

Source : base Hamac

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

		Effectifs			Nb jours		
Type		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	13	58	71	23,0	100,9	123,9
	Autres ministères	1	2	3	1,1	4,9	6,0
	Preparation concours cat A	4	6	10	4,1	7,5	11,6
	Preparation concours cat B	4	16	20	4,2	18,1	22,2
	Preparation concours cat C	1	5	6	0,6	3,1	3,7
Motif "élu local"	Crédit heures élu local	2	1	3	2,0	2,4	4,4
	Reunion élus	4	4	8	11,9	5,3	17,2
	Formation élu local	1	1	2	2,4	0,6	3,1
Maladie, décès	Décès / maladie très grave	13	25	38	47,4	80,1	127,5
	Visites médicales suite demande administrative	1	6	7	0,2	2,8	3,0
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse	0	10	10	0,0	8,5	8,5
	Congés pour adoption	2	0	2	18,4	0,0	18,4
	Allaitement	0	1	1	0,0	1,4	1,4
	Mariage ou PACS	5	11	16	24,8	44,8	69,6
	Naissance	7		7	20,2	0,0	20,2
	Fetes religieuses	1	1	2	1,1	0,6	1,7
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	2	5	7	1,0	3,6	4,6
	Garde enfant	36	75	111	99,4	211,4	310,8
	Rentrée scolaire	3	20	23	0,4	5,5	5,9
Motifs syndicaux	Heure mensuelle information syndicale	3	9	12	0,7	6,6	7,3
	Congrès Réunion locale syndicat	3	3	6	10,8	2,6	13,4
	Congrès Réunion nationale syndicat	4	2	6	13,0	10,2	23,3
	Formation syndicale	1	1	2	1,2	1,1	2,3
	Décharge syndicale	5	4	9	69,6	8,4	78,0
	Autorisation d'absence à titre syndical	6	8	14	23,4	11,4	34,8
	Travail paritaire	1	1	2	5,4	3,3	8,6
	Elections prud'homales	1	0	1	0,7	0,0	0,7
	Mission pour le CHSCT	2	0	2	2,2	0,0	2,2
Absence pour Formation		17	58	75	73,7	215,2	288,9
DIF		1	5	6	9,7	19,1	28,9
Absence pour service non fait		0	2	2	0,0	1,0	1,0
Absence pour enseignement		5	2	7	34,5	85,7	120,2
Jury de concours ou d'examen		1	3	4	3,0	10,9	13,9
Jury Assises		0	2	2	0,0	4,3	4,3
Don du Sang		5	4	9	0,9	0,7	1,6
Autorisation spéciale du Président*		222	402	624	311,0	519,9	830,9
TOTAL		377	753	1130	822,2	1401,8	2224,0

* Depuis 2015 Autorisation spéciale du Président, sont décomptées "Journées du Président", Rentrée solennelle, Fête du personnel...

Rappel 2015*	1008	1939,1
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)

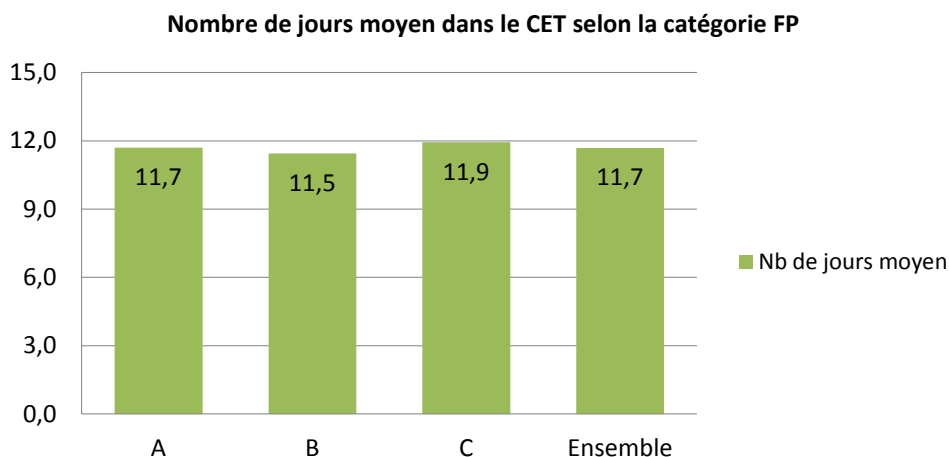
Le compte épargne temps est un dispositif fixé par le décret 2002-634 du 29 avril 2002 qui ouvre aux agents BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an la possibilité d'épargner sous certaines conditions des droits à congés sur plusieurs années qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré.

Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2015 (Année universitaire 2015-2016).

Au titre de la campagne 2015, 42 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 205 agents BIATSS ayant un CET au sein de l'université.

A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2015

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	29	47	76	889	11,7
Catégorie B	26	25	51	584	11,5
Catégorie C	30	15	45	537	11,9
Total	85	87	172	2010	11,7



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	12	24	36	360	10,0	45 000 €
Catégorie B	14	13	27	259	9,6	20 720 €
Catégorie C	10	4	14	127	9,1	8 255 €
Total	36	41	77	746	9,7	73 975 €

* 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	44	8,8
Catégorie B	3	2	5	41	8,2
Catégorie C	3	1	4	37	9,3
Total	9	5	14	122	8,7

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	2	4	6	112,2	18,7
Catégorie B	4	1	5	87,5	17,5
Catégorie C	6	1	7	58,5	8,4
Total	12	6	18	258,3	14,3

* 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. 7 agents ayant posés des congés ont soldé leur CET avant leur départ en retraite, soit 139 jours.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2015, 205 CET sont actifs, représentant 4302 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2015.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	34	54	88	1925,4	21,9
Catégorie B	31	26	57	1202	21,1
Catégorie C	40	20	60	1175	19,6
Total	105	100	205	4302,4	21,0

III.3. Les congés maladie et les autres congés

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

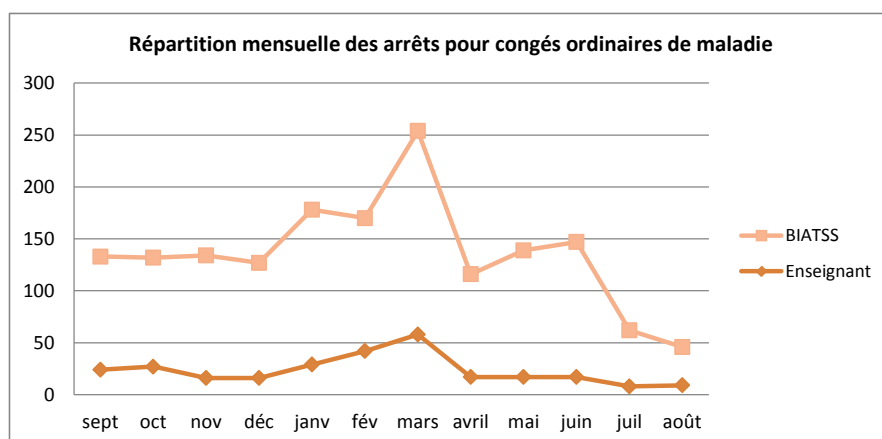
Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2015 et le 31/08/2016

Les Congés ordinaires de maladie (COM)							
Population 2015-16		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	1303	48	35
	Ens HU	8	3	11	177	5	1
	Ens 2nd degré	60	27	87	1018	34	19
	Ens Contractuels	32	27	59	1067	21	11
BIATSS	AENES	219	22	241	1351	93	11
	BIB	39	35	74	551	11	9
	ITRF	454	233	687	4830	166	113
	BIATSS contractuels	302	54	356	2819	116	29
Ensemble		1193	445	1638	13116	494	228

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>1567</i>	<i>12739</i>	<i>701</i>
<i>Rappel 2013-2014*</i>	<i>1404</i>	<i>14445</i>	<i>619</i>
<i>Rappel 2012-2013*</i>	<i>1080</i>	<i>8586</i>	<i>517</i>

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

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 +
2015-16	36,6%	63,4%
<i>Rappel 2014-15</i>	<i>32,1%</i>	<i>67,9%</i>
<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>

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

	% agents
2015-16	23,5%
<i>Rappel 2014-15</i>	<i>19,5%</i>
<i>Rappel 2013-14</i>	<i>19,0%</i>
<i>Rappel 2012-13</i>	<i>15,7%</i>

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

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	8	5	13	3771	6	3
	Ens HU		2	2	87		1
	Ens 2nd degré	8	5	13	2978	4	4
	Ens Contractuels	2		2	366	1	0
BIATSS	AENES	17	8	25	4031	8	2
	BIB	1	1	2	420	1	1
	ITRF	31	20	51	9012	14	9
	BIATSS contractuels			0	0		
Ensemble		67	41	108	20665	34	20

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>86</i>	<i>19415</i>	<i>51</i>
<i>Rappel 2013-2014</i>	<i>60</i>	<i>11016</i>	<i>34</i>
<i>Rappel 2012-2013</i>	<i>39</i>	<i>8257</i>	<i>30</i>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2015 au 31/08/2016

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	12	10	22	862	4	1
	Ens 2nd degré	0	2	2	40	0	1
	Ens Contractuels	0	0	0	0	0	0
BIATSS	AENES	0	0	0	0	0	0
	BIB	0	0	0	0	0	0
	ITRF	76	14	90	7779	12	6
	BIATSS contractuels	4	0	4	964	2	0
Ensemble		92	26	118	9645	18	8

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>108</i>	<i>6482</i>	<i>20</i>
<i>Rappel 2013-2014</i>	<i>38</i>	<i>2225</i>	<i>13</i>
<i>Rappel 2012-2013</i>	<i>55</i>	<i>2231</i>	<i>22</i>

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

(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Source : Siham

Population		Nbre de congés	Nbre de jours	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 congés	
				Femmes	Hommes
BIATSS	ITRF	1	70	1	0

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Rappel 2013-2014</i>	<i>2</i>	<i>72</i>	<i>2</i>
<i>Rappel 2012-2013</i>	<i>1</i>	<i>60</i>	<i>1</i>

Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité, ou paternité (Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

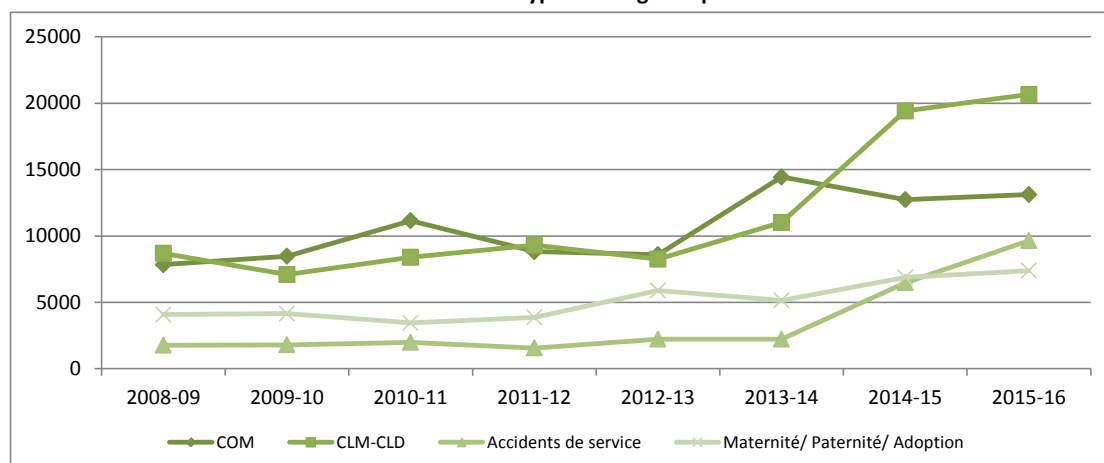
		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques		
Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	14	1575	12
	Ens HU	2	126	1
	Ens 2nd degré	4	343	3
	Ens Contractuels	17	1368	13
BIATSS	AENES	2	224	2
	BIB	2	224	2
	ITRF	22	1993	14
	BIATSS contractuels	11	1203	10
Ensemble		74	7056	57

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>71</i>	<i>6572</i>	<i>51</i>
<i>Rappel 2013-2014</i>	<i>39</i>	<i>4770</i>	<i>39</i>
<i>Rappel 2012-2013</i>	<i>46</i>	<i>5551</i>	<i>46</i>

		Congés Paternité		
Population		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	13	143	13
	Ens HU	0	0	0
	Ens 2nd degré	3	33	3
	Ens Contractuels	1	11	1
BIATSS	AENES	1	18	1
	BIB	0	0	0
	ITRF	5	55	5
	BIATSS contractuels	1	11	1
Ensemble		24	271	24

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>28</i>	<i>307</i>	<i>28</i>
<i>Rappel 2013-2014</i>	<i>27</i>	<i>304</i>	<i>27</i>
<i>Rappel 2012-2013</i>	<i>25</i>	<i>275</i>	<i>25</i>

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

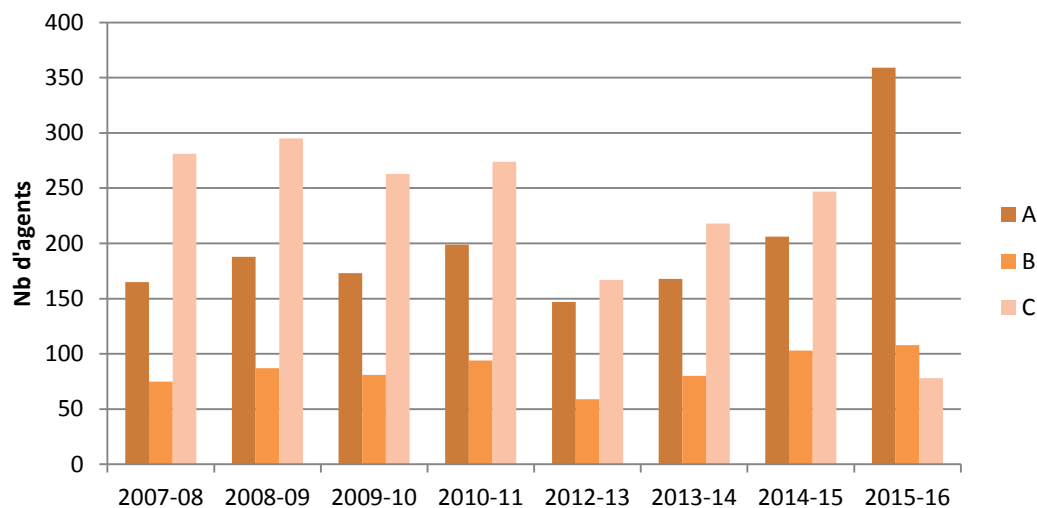


III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

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

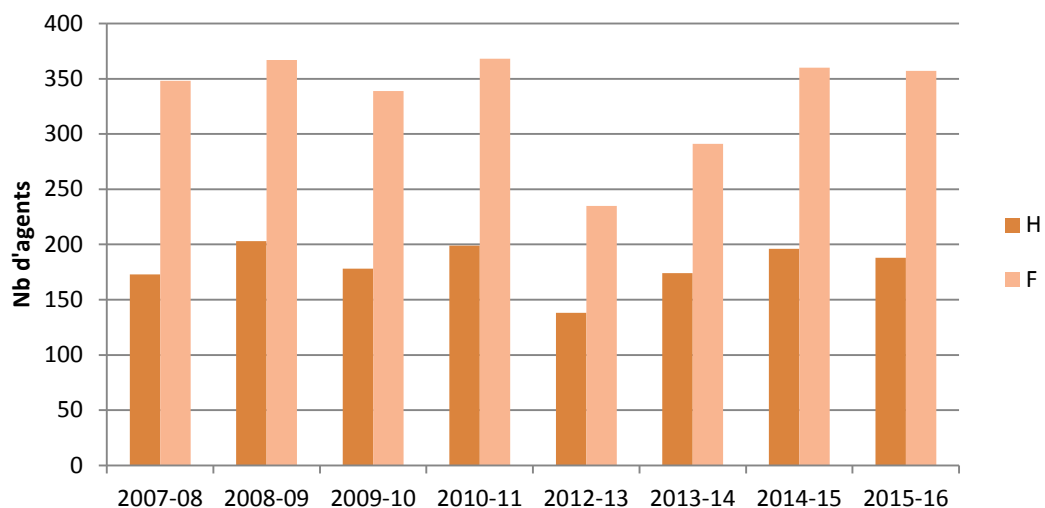
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



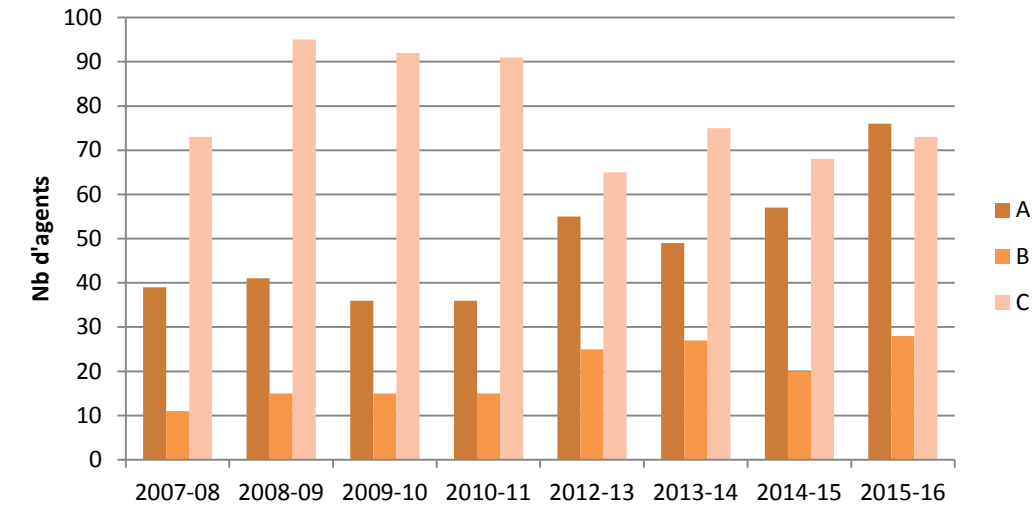
2015-16	Nb agents	% Pop de référence
A	359	24,3%
B	108	43,4%
C	78	16,6%

Détail par sexe



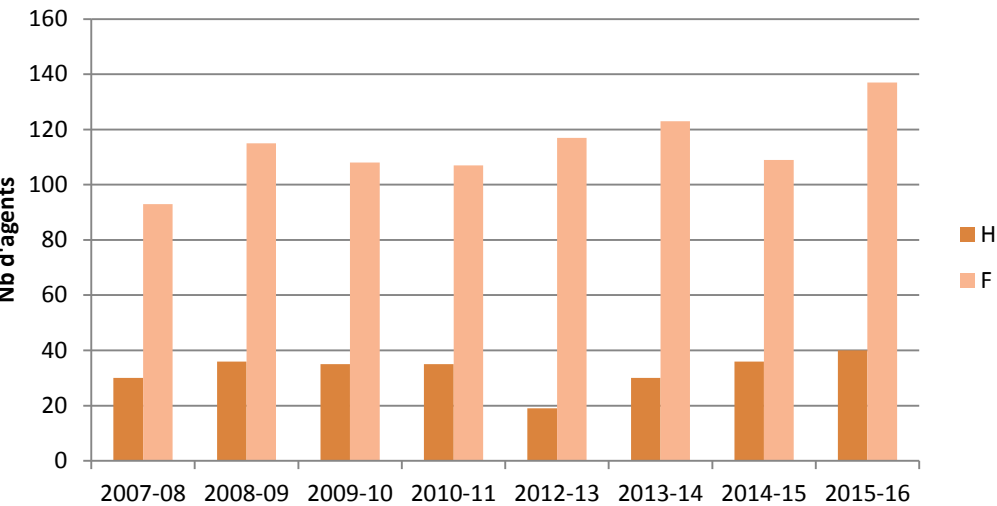
2015-16	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	188	16,4%
Femmes	357	34,1%

Détail par catégorie FP



2015-16	Nb agents	% Pop de référence
A	76	11,2%
B	28	45,2%
C	73	44,8%

Détail par sexe



2015-16	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	40	9,8%
Femmes	137	27,6%

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

du 01/09/2015 au 31/08/2016

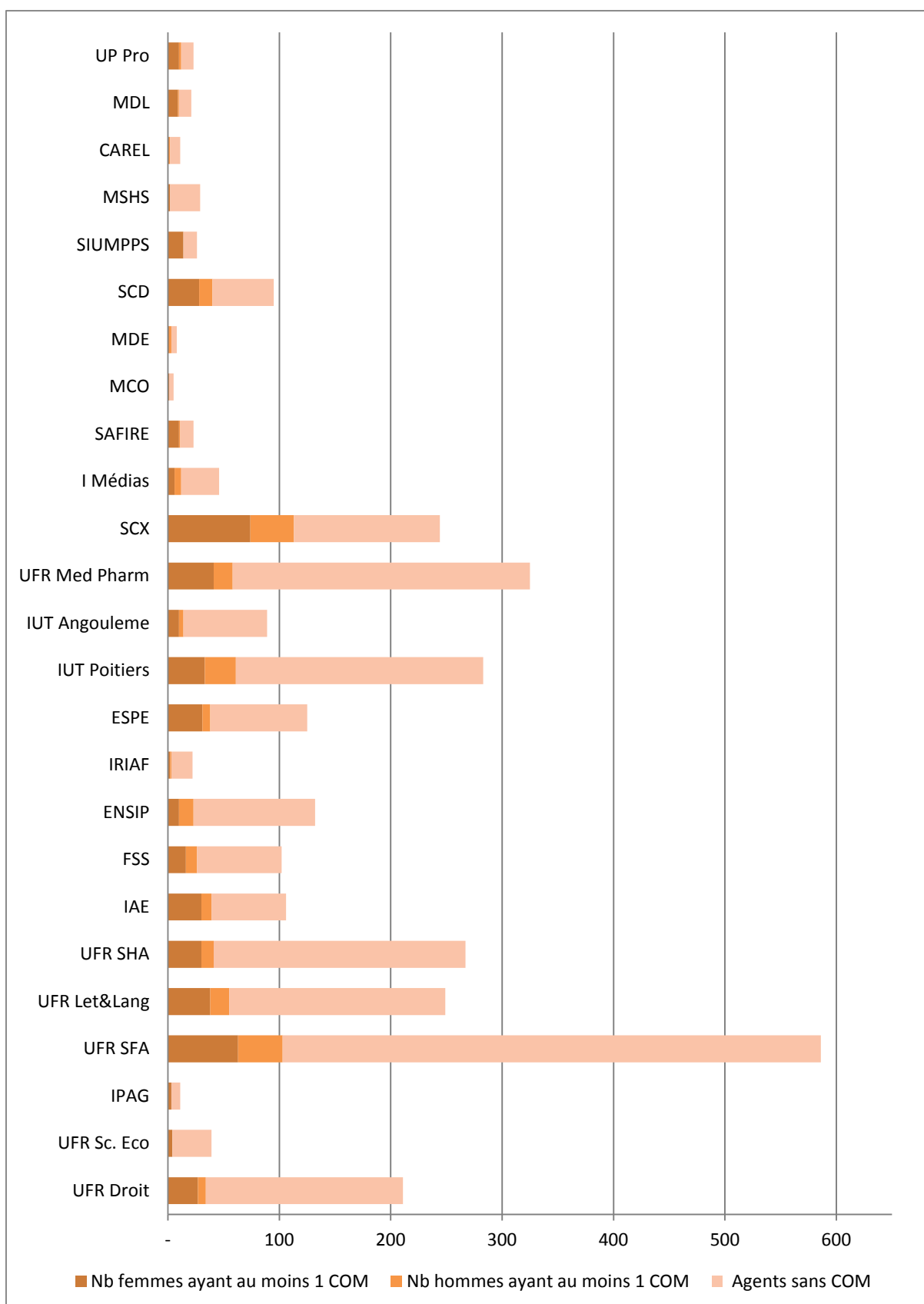
	Nb Agent ayant eu au moins un arrêt maladie	% femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
UFR Droit	34	79,4%	16,1%
UFR Sciences Eco	4	100,0%	10,3%
IPAG	3	100,0%	27,3%
UFR SFA	103	61,2%	17,6%
UFR L&L	55	69,1%	22,1%
UFR SHA	41	73,2%	15,4%
IAE	39	76,9%	36,8%
FSS	26	61,5%	25,5%
ENSIP	23	43,5%	17,4%
IRIAF	3	66,7%	13,6%
ESPE	38	81,6%	30,4%
IUT de Poitiers	61	54,1%	21,6%
IUT d'Angoulême	14	71,4%	15,7%
UFR Méd Pharma	58	70,7%	17,8%
SCX	113	65,5%	46,3%
I-Médias	12	50,0%	26,1%
SAFIRE	11	90,9%	47,8%
Média Centre Ouest	1	100,0%	20,0%
MDE	3	33,3%	37,5%
SCD	40	70,0%	42,1%
SIUMPPS	14	100,0%	53,8%
MSHS	2	100,0%	6,9%
CAREL de Royan	2	50,0%	18,2%
Maison des langues	10	90,0%	47,6%
UP PRO	12	83,3%	52,2%
Total	722	68,4%	23,5%

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

du 01/09/2015 au 31/08/2016

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	30	77%	21%	4	100%	6%
UFR Sc. Eco	4	100%	15%	0	0%	0%
IPAG	2	100%	20%	1	100%	100%
UFR SFA	84	61%	20%	19	63%	11%
UFR Let&Lang	42	67%	25%	13	77%	16%
UFR SHA	32	69%	17%	9	89%	11%
IAE	29	72%	38%	10	90%	34%
FSS	22	64%	25%	4	50%	29%
ENSIP	19	47%	23%	4	25%	8%
IRIAF	3	67%	20%	0	0%	0%
ESPE	30	77%	27%	8	100%	57%
IUT Poitiers	54	52%	21%	7	71%	25%
IUT Angouleme	9	56%	12%	5	100%	33%
UFR Med Pharm	36	72%	21%	22	68%	15%
SCX	76	62%	48%	37	73%	44%
I Médias	10	60%	25%	2	0%	33%
SAFIRE	8	88%	62%	3	100%	30%
MCO	0	0%	0%	1	100%	33%
MDE	1	0%	25%	2	50%	50%
SCD	31	61%	39%	9	100%	60%
SIUMPPS	6	100%	46%	8	100%	62%
MSHS	1	100%	25%	1	100%	4%
CAREL	0	0%	0%	2	50%	25%
MDL	7	86%	50%	3	100%	43%
UP Pro	9	78%	56%	3	100%	43%
Total	545	66%	25%	177	77%	20%

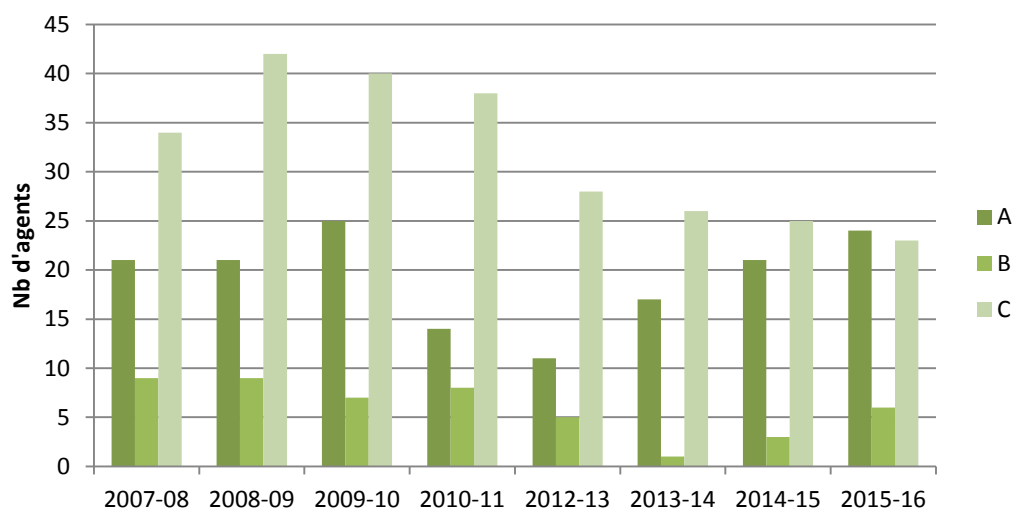
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation
du 01/09/2015 au 31/08/2016



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

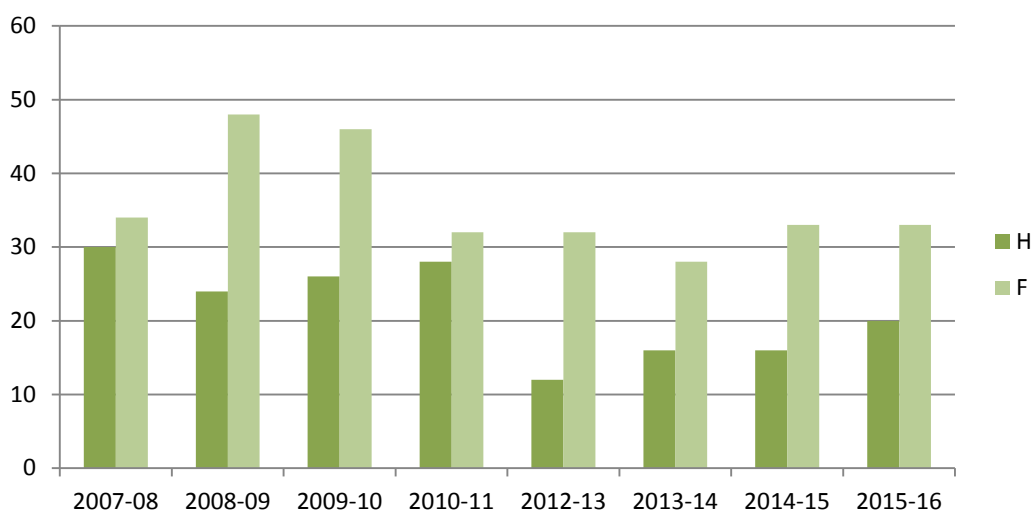
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2015-16	Nb agents	% Pop de référence
A	24	1,6%
B	6	2,4%
C	23	4,9%

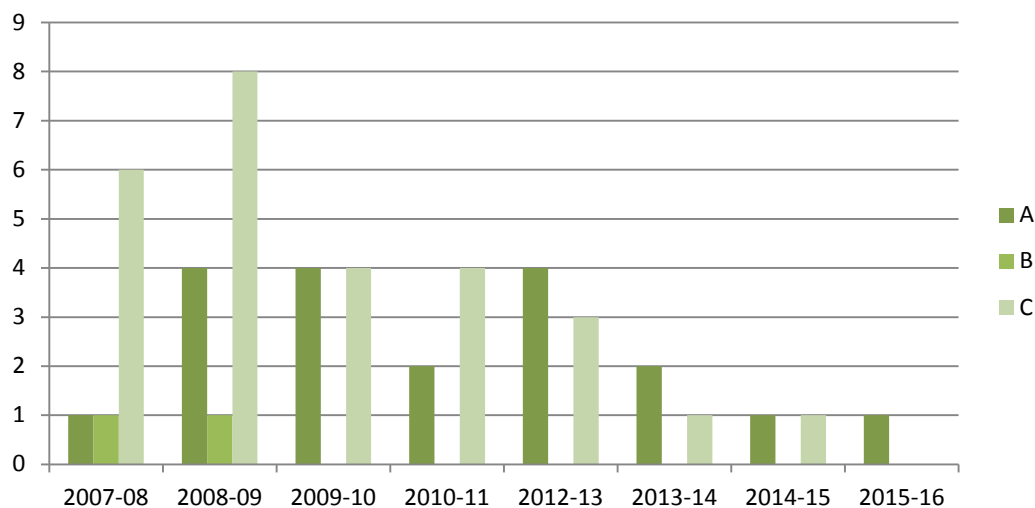
Détail par sexe



2015-16	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	20	4,9%
Femmes	33	6,6%

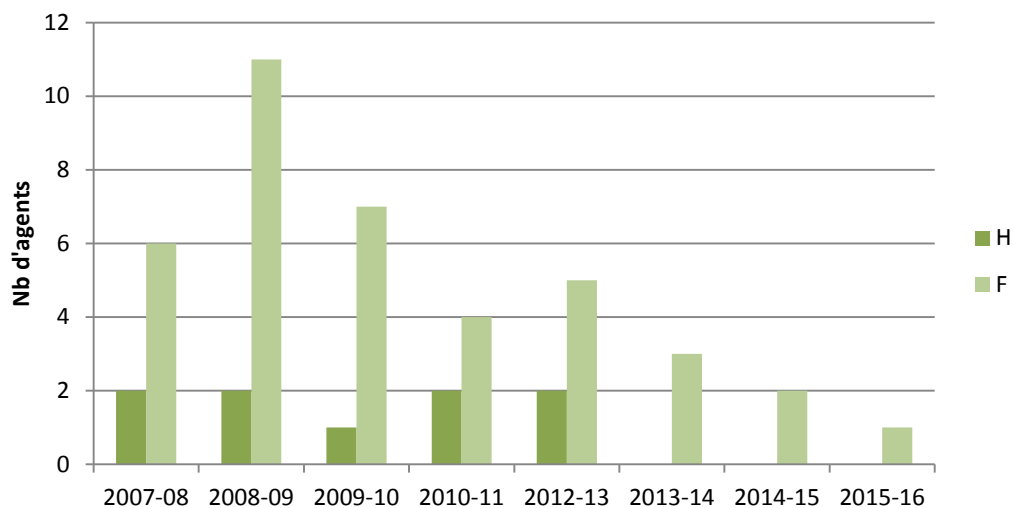
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2015-16	Nb agents	% Pop de référence
A	1	0,1%
B	0	0,0%
C	1	0,6%

Détail par sexe

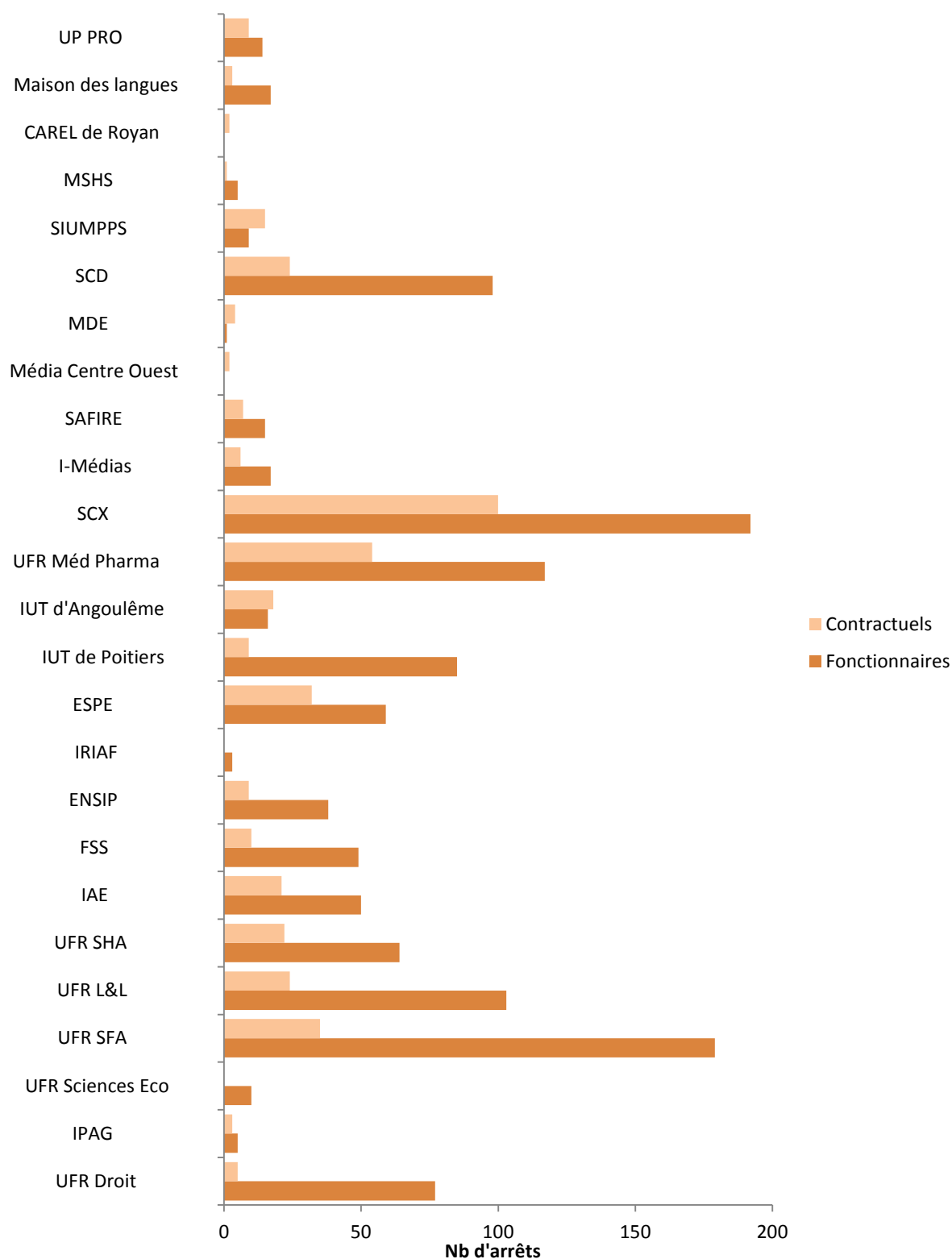


2015-16	Nb agents	% Pop de référence
Hommes	0	0,0%
Femmes	2	0,4%

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

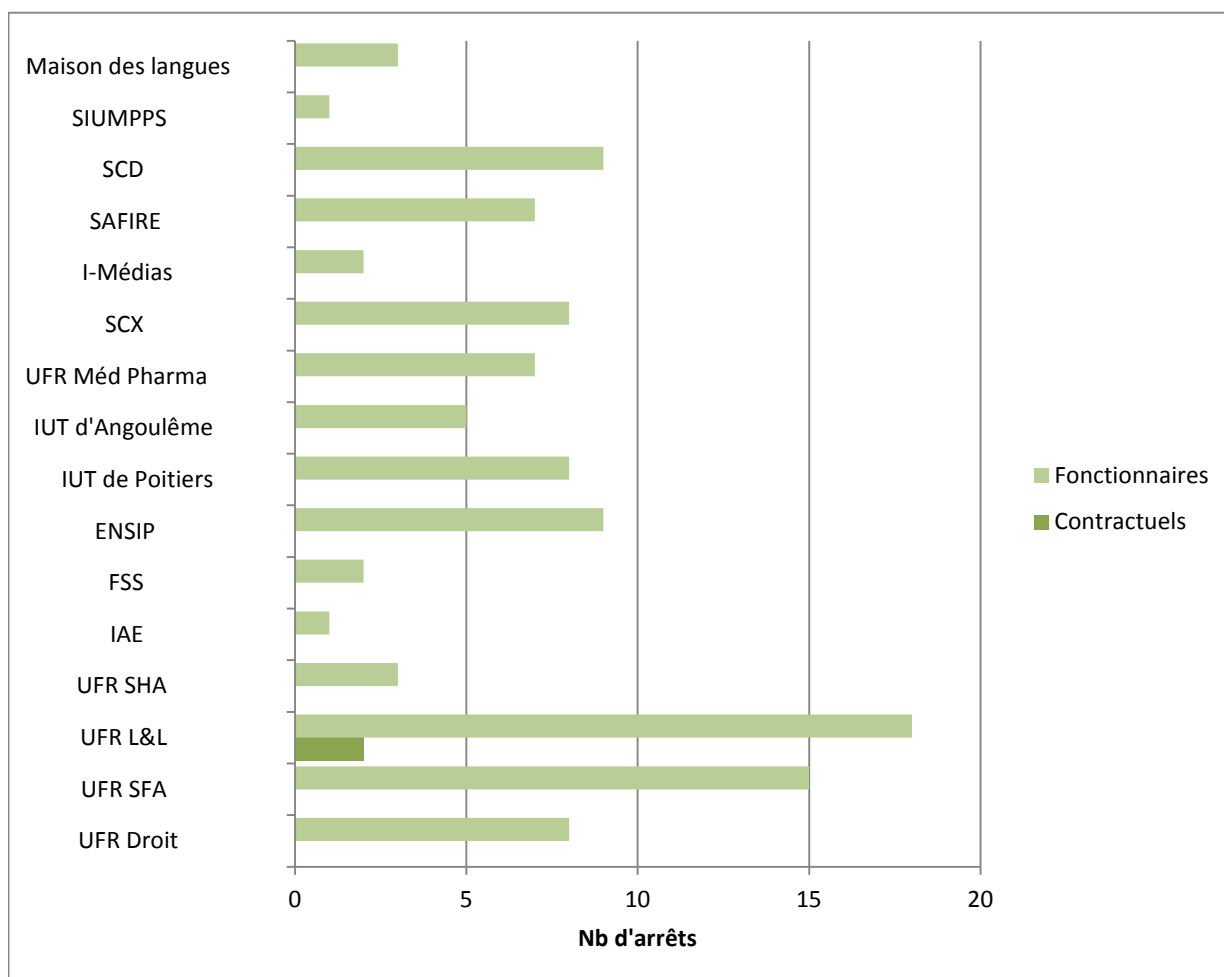
Analyse des COM

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



Analyse des autres congés maladie

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



III.4. Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

Suite au Décret 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, la valeur du point dans la fonction publique a été revalorisée de + 0,6 % au 1er juillet 2016. Ainsi, la valeur du point d'indice majoré est passée de 4,6303 à 4,6581 € au 1er juillet 2016.

A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2016

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	783
	Prof. Agrégé	379	963	141	436	963
	Prof. Certifié	349	783	120	432	783
	Prof Lycée Prof.	349	783	9	567	783
	Prof. EPS	349	783	27	467	783
	Pers. d'insp/Orientation	349	783	2	ss	ss
	<i>Sous-total</i>			304		
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	658	1320	249	658	1320
	Maître de Conf.	454	963	602	454	963
	<i>Sous-total</i>			851		
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	658	1320	74	658	1320
	Maître de Conf. Hosp.	454	963	24	454	963
	<i>Sous-total</i>			98		
Total				1253		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)

Au 31/10/2016

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré /IA IPR	Inférieur à 601	42	36	78
	601 à 800	79	101	180
	801 à 950	10	16	26
	Supérieur à 950	6	14	20
	<i>Sous-total</i>	137	167	304
Ens. Chercheurs	Inférieur à 601	29	32	61
	601 à 800	157	224	381
	801 à 950	74	118	192
	Supérieur à 950	50	167	217
	<i>Sous-total</i>	310	541	851
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 601	4	5	9
	601 à 800	6	12	18
	801 à 950	6	11	17
	Supérieur à 950	7	47	54
	<i>Sous-total</i>	23	75	98
Total		470	783	1253

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2016

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	963
	A	Attaché / Directeur de service	365	963	30	431	798
	A	Infirmière	349	608	7	386	608
	B	Secrétaire (SAENES)	332	568	61	332	546
	B	Assistante Sociale	333	568	2	ss	ss
	C	Adjoint (ADJENES)	321	462	112	324	436
	C	Adjoint Technique (ATEC)	321	462	57	329	436
		<i>Sous-total</i>			272		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	430	1164	12	500	881
	A	Bibliothécaire	349	642	6	407	517
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	332	568	18	354	525
	C	Magasinier	321	462	21	324	436
		<i>Sous-total</i>			57		
ITRF	A	Ing. de recherche RF	412	963	25	514	963
	A	Ing. d'études RF	370	783	72	405	783
	A	Assistant ingénieur RF	339	604	32	371	604
	B	Technicien RF	332	568	166	332	546
	C	ATRF	321	462	249	322	398
		<i>Sous-total</i>			544		
Total BIATSS					873		

En 2016, dans le cadre du PPCR Parcours Professionnel Carrière et Rémunération, les agents de catégorie B de toutes les filières administratives et ceux de catégorie A du domaine social et paramédicale ont vu leur rémunération principale augmentée respectivement de 6 points et 4 points.

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2016

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 350	55	6	61
	351 à 410	105	25	130
	411 à 530	41	12	53
	Supérieur à 531	23	5	28
	<i>Sous-total</i>	224	48	272
BIB	Inférieur à 350	8	6	14
	351 à 410	7	8	15
	411 à 530	10	7	17
	Supérieur à 531	7	4	11
	<i>Sous-total</i>	32	25	57
ITRF	Inférieur à 350	155	65	220
	351 à 410	67	75	142
	411 à 530	47	64	111
	Supérieur à 531	17	54	71
	<i>Sous-total</i>	286	258	544
Total		542	331	873

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2016

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de Recherche	62	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	37	309	719
Associés professeurs (mi-temps)	6	397	492
Enseignants CDI	9	349	672
Enseignants CDD	12	367	403
Professeur invité	1	ss	ss
Lecteur	22	321	321
Maitre de langues	3	417	417
Total	152		

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2016

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	27	346	821
	B	17	326	358
	C	43	321	339
	<i>Sous-Total</i>	<i>87</i>		
CDD	A	79	339	1462
	B	32	326	335
	C	73	321	321
	<i>Sous-Total</i>	<i>184</i>		
Apprenti		3	73	81
Ensemble		274		

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2016

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.	65	1392,91	1622,04
Praticien Hospitalier Universitaire	2	ss	ss

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

Politique des contrats à durée déterminée

Lors du Conseil d'Administration du 19 décembre 2014, 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	321
2	24	36	54	326
3	24	36	90	323
4	36	54	144	324
5	36	54	198	325
6	36	54	252	326
7	48	72	324	328
8	48	72	396	332
9	48	72	468	338
10	48	72	540	350
11			540	363

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	18
2	24	36	54	54
3	24	36	90	90
4	36	54	144	144
5	36	54	198	198
6	36	54	252	252
7	72	108	360	360
8	72	108	468	468
9	72	108	576	576
10	72	108	684	684
11			684	684
12			684	684

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	48	72	450	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	48	72	558	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	36	396	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	36	54	414	713

III.4.2 Les éléments de rémunérations complémentaires

A. Les primes des personnels enseignants

Situation Octobre 2016

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 Total
Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche	PU et PU PH	1300	24	86	110
	MCF	1300	22	62	84
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500	0	2	2
	Distinction Scientifique	3750	0	2	2
	Taux hérité suite à mutation	875-1125	0	2	2
	Titulaire chaire mixte INSERM	1500	0	1	1
	Total		46	155	201

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
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Ens. chercheurs	622,49	303	536	839
	Ens. Premier degré		3	2	5
	Ens. Second degré		136	166	302
	ATER		33	34	67
	Associés		0	1	1
	Total		475	739	1214

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. Elle est versée une fois le service fait.

Les PCA de l'année 2016-2017 ne sont pas encore attribuées. Ce tableau présente donc la répartition par genre et par fonction des enseignants et enseignants chercheurs assurant une charge administrative.

	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents
Agents avec charges Administratives	Vice-Présidents	4	5	9
	Directeurs de composante de + 1000 étudiants	2	5	7
	Vice-Présidents délégués	1	6	7
	Directeurs de composante et MSHS	0	4	4
	Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	12	18	30
	Directeurs Ecole Doctorale	3	4	7
	Total	22	42	64

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

Le Décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 a porté majoration de la rémunération des fonctionnaires. Le montant des primes a donc été modifié au 01/07/2016.

Les personnels ITRF

Grade	Catégorie	Indemnité	Taux de base du ministère à/c du 01/07/2016	Taux UP au 01/07/16	Niveau de cotation correspondant
IGR HC	A	PPRS	6439,32	8551,00	A0 et A1
IGR 1C		PPRS	5911,10	7846,80	A0 et A1
IGR 2C		PPRS	4485,73	6438,40	A0 et A1
IGR 2C		PPRS	4485,73	6036,00	A2
IGE 1C et 2C	A	PPRS	2515,36	5432,40	A0
				4828,80	A1
				4225,20	A2
				3822,80	A3
ASI	A	PPRS	1676,91	5432,40	A0
				4828,80	A1
				4225,20	A2
				3822,80	A3
TECH RF CE	B	PPRS	1533,81	3872,84	A3
				3370,10	B1
				3168,90	B2
				2766,50	B3
TECH RF CS	B	PPRS	1368,66	3872,43	A3
				3370,10	B1
				3168,90	B2
				2766,50	B3
TECH RF CN	B	PPRS	1368,36	3872,43	A3
				3370,10	B1
				3168,90	B2
				2766,50	B3
ADT RF Principaux 2C et 1C Echelle 5 et 6	C	PPRS	1162,66	3757,36	A3
				3420,40	B1
				3219,20	B2
				2816,80	B3
ADT RF 2C et 1C Echelle 3 et 4	C	PPRS	1162,66	2194,08	non coté
				3219,20	B2
				2816,80	B3
				2174,16	non coté

La prime de fonction informatique

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

	Taux moyen annuel	Nombre de 1/10000 ème	Nb agents
Agent de traitement	1822,44	55	1
	2153,76	65	1
Analyste	2750,28	83	9
	3909,96	118	2
Programmeur / pupitreur	3081,6	93	2
	3545,52	107	1
	3578,64	108	4
	4141,92	125	9
Programmeur système d'exploitation	4605,84	139	1
	5699,28	172	1
	6229,56	188	6
Chef exploitation gros systèmes	6229,56	188	3
Total			40

Les personnels AENES

Grade	Catégorie	Indemnité	Taux UP au 01/07/16	Niveau de cotation correspondant
ATTACHE PRINC ADM ETAT	A	PFR	5400	A0
			4800	A1
			4200	A2
			3800	A3
ATTACHE ADM ETAT	A	PFR	5400	A0
			4800	A1
			4200	A2
			3800	A3
SAENES CE	B	PFR	3850	A3
			3350	B1
			3150	B2
			2750	B3
SAENES CS	B	PFR	3850	A3
			3350	B1
			3150	B2
			2750	B3
SAENES CN	B	PFR	3850	A3
			3350	B1
			3150	B2
			2750	B3
Echelle 5: ADJENES P2C Echelle 6: ADJENES P1C	C	IAT	3757,36 (plafond)	A3
			3400	B1
			3200	B2
			2800	B3
Echelle 3: ADJ TEC ENS 2C ADJENES 2C	C	IAT	2182	non coté
			3200	B2
			2800	B3
			2161	non coté

Les personnels de bibliothèques

Grade	Indemnité	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
Conservateur en chef	Indemnité spéciale	8800	A0
Conservateur	Indemnité spéciale	7905	A0
		7500	A1 ex 1C
		6200	A1 ex 2C
		5610	A3
Bibliothécaire	IFTS + prime technicité	5000,88	A1
		4800,84	A2
		4400,88	A3
Bibliothécaire Assistant (BIBAS)	IAT + prime technicité	3950,16	B1
		3750,12	B2
		3710,16	B3
Magasinier Principaux	IAT + indem. Suj. Spéciale	2977,92	Non coté
Magasinier	IAT + indem. Suj. Spéciale	2876,88	Non coté

Les techniciens et ouvriers de service

Grade	Indemnité	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
ATEC	IAT	2161,00	Non coté

Les personnels médicaux sociaux

Grade	Indemnité	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
Infirmière en chef	IFTS	3350	Non coté
Infirmière CN/CS/HC	IFTS	3350	Non coté
Assistante sociale	Indemnité forfaitaire	3300	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, SSU. Cette rémunération spécifique peut intégrer une prime mensuelle.

Montant mensuel moyen de primes en Octobre 2016 pour les personnels BIATSS contractuels

Catégorie	Montant mensuel moyen en €	Nb agents en CDI
Catégorie A	340	31
Catégorie B	280	18
Catégorie C	172	43
Total	250	92

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2016

Le 19 janvier 2016, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle répartition de la Nouvelle Bonification Indiciaire des 2815 points affectés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Fonctions du Poste	Composante	Emploi	Points par fonction
Gestion Personnel	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable RH en composante	15
Gestion Personnel	UFR LETTRES & LANGUES	Correspondant RH en composante	10
Gestion personnel	UFR LETTRES & LANGUES	Responsable de l'administration du personnel	10
Gestion Personnel	UFR SC. HUM. & ART	Correspondant RH en composante	10
Gestion Personnel	UFR SC. SPORT	Responsable RH en composante	10
Gestion Personnel	UFR SFA	Responsable RH en composante	15
Gestion Personnel	ENSIP	Responsable RH en composante	15
Gestion Personnel	IAE	Responsable RH en composante	10
Gestion Personnel	IUT Poitiers	Responsable RH en composante	20
Gestion Personnel	ESPE	Responsable RH en composante	20
Gestion Personnel	UFR MEDECINE	Responsable RH en composante	20
Gestion Personnel	SERVICES CENTRAUX	Assistant administration du personnel	20
Gestion Personnel	SERVICES CENTRAUX	Assistant administration du personnel	20
Gestion Personnel	SERVICES CENTRAUX	Assistant administration du personnel	20
Gestion Paye	SERVICES CENTRAUX	Assistant coordonnateur de paye	20
Gestion Paye	SERVICES CENTRAUX	Assistant coordonnateur de paye	20
			255
Gestion financière	DLPI	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR LETTRES & LANGUES	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR SC. HUM. & ART	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR SC. SPORT	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR SFA	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	ENSIP	Technicien en suivi et exécution budgétaire	25
Gestion Financière	IAE	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	IUT Angoulême	Gestionnaire en exécution budgétaire en service déconcentré	25
Gestion Financière	IUT Poitiers	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	ESPE	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR MEDECINE	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	SCD	Responsable du service financier en composante	25
			325
Responsable Scolarité	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable de service scolarité/formation en composante	25
Responsable Scolarité	UFR LETTRES & LANGUES	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	UFR SC. HUM. & ART	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	UFR SC. SPORT	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	UFR SFA	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	ENSIP	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	IAE	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	IUT Angoulême	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	IUT Poitiers	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	ESPE	Responsable de service scolarité en composante	15
Responsable Scolarité	UFR MEDECINE	Responsable de service scolarité/formation en composante	25
Scolarité 1er & 2ème cycles	UFR SC. HUM. & ART	Assistant scolarité en composante	10
			235
Accueil Médical	SIUMPPS	Infirmier/coordonateur d'équipe	10
Coordination Accueil Etudiants	SIUMPPS	Infirmier/coordonateur d'équipe	20
Agence Comptable - Caisse	SERVICES CENTRAUX	Contrôleur des opérations Comptables	10
			40
Directeur Service Commun	UP PRO	Directeur général Adjoint des services, chargé(e) de l'aide au pilotage	25
Directeur Service Commun	SIUMPPS	Médecin / Responsable de service	20
Directeur Service Commun	I-MEDIAS	Directeur des systèmes d'information	20
Directeur Service Commun	MDE	Directeur de l'action culturelle et des activités à caractère social pour les étudiants	25
Directeur Service Commun	SAFIRE	Directeur adjoint de l'orientation et la formation tout au long de la vie	25
Directeur Service Commun	SDSD	Directeur du Développement Social et de la Diversité	25
			140

Directeur Général des Services	SERVICES CENTRAUX	Directeur Général des Services	50
Directeur Général Adjoint des Services	SERVICES CENTRAUX	Directeur Général Adjoint des Services	50
Directeur Affaires Financières	SERVICES CENTRAUX	Directeur des Affaires Financières	40
Directeur Agence Comptable	SERVICES CENTRAUX	Agent Comptable	40
Directeur adjoint	DLPI	Directeur adjoint programmation immobilière	30
Directeur DLPI	DLPI	Directeur du Patrimoine et de la Logistique	40
Directeur Ressources Humaines	SERVICES CENTRAUX	Directeur des Ressources Humaines	50
Secrétaire Général	SERVICES CENTRAUX	Secrétaire Général du PRES	30
Responsable SCX - Pôle SIRH	SERVICES CENTRAUX	Responsable du système d'information des ressources humaines	25
Responsable SCX - Affaires transversales	SERVICES CENTRAUX	Responsable des affaires transversales	30
Responsable SCX - Pôle Formations - Compétences / DRH	SERVICES CENTRAUX	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable SCX - Pôle Gestion BIATSS	SERVICES CENTRAUX	Responsable de l'administration du personnel	30
Responsable SCX - Pôle Gestion des Emplois et de la Masse Salariale / DRH	SERVICES CENTRAUX	Responsable de la gestion des emplois et de la masse salariale	25
Responsable SCX - Pôle Gestion Enseignants	SERVICES CENTRAUX	Responsable de l'administration du personnel	30
Responsable SCX - Service Evaluation Etudes et Pilotage	SERVICES CENTRAUX	Responsable du service des études, de l'évaluation et du pilotage	15
Responsable SCX - Service Financier	SERVICES CENTRAUX	Responsable du service financier de la présidence	25
Responsable SCX - Contrôle des Dépenses / AC	SERVICES CENTRAUX	Assistant de l'Agent Comptable	25
Responsable SCX - Fondé de pouvoir AC	SERVICES CENTRAUX	Assistant de l'Agent Comptable	25
Responsable SCX - Service Recherche	SERVICES CENTRAUX	Directeur du pilotage de la recherche	30
Responsable SCX - Service Relations Internationales	SERVICES CENTRAUX	Responsable de la coopération internationale	30
Responsable SCX - Service Scolarité	SERVICES CENTRAUX	Responsable de scolarité/formation en service central	30
Responsable SCX - Affaires Générales et Statutaires	SERVICES CENTRAUX	Chargé des affaires juridiques	25
			705
Responsable Administratif SCOM	I-MEDIAS	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	20
Responsable Administratif et financier	SAFIRE	Responsable du service financier en composante	20
Responsable Administratif SCOM	UP PRO	Assistant de gestion administrative	20
Responsable Administratif SCOM	SCD	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
			90
Responsable de site	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site	UFR LETTRES & LANGUES	Technicien, coordonnateur des fonctions logistiques d'un site	10
Responsable de site	UFR SC. HUM. & ART	Technicien, coordonnateur des fonctions logistiques d'un site	15
Responsable de site	ENSIP	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site	MSHS	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site	UFR MEDECINE	Technicien, coordonnateur des fonctions logistiques d'un site	20
Responsable de site (Coordination Aff.Financières & Admin. Campus)	UFR SC. HUM. & ART	Assistant de direction	10
Responsable de site Chatellerault	IUT Poitiers	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site Niort	IUT Poitiers	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Gestionnaire de site IUFM 16	ESPE	Assistant de gestion administrative	20
Gestionnaire de site IUFM 79	ESPE	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	20
Gestionnaire de site IUFM 86	ESPE	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	20
			190
Coordonnateur des moyens généraux	UFR SFA	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	20
			20

Responsable service espaces verts	DLPI	Responsable des espaces verts et de la voirie	20
Responsable service logistique	DLPI	Directeur adjoint logistique	20
Responsable service maintenance	DLPI	Responsable de la maîtrise d'ouvrage ou de la maintenance	20
Responsable Technique	IUT Poitiers	Conducteur de travaux	15
Responsable Technique Campus	UFR SC. HUM. & ART	Agent Logistique	10
Responsable Technique ouvrier 16	ESPE	Opérateur de maintenance	15
Responsable Technique Service Anatomie	UFR MEDECINE	Assistant en anatomie	20
Responsable Maintenance SIFAC	SERVICES CENTRAUX	Assistant progiciel financier et comptable	15
Responsable Maintenance APOGEE	SERVICES CENTRAUX	Assistant scolarité APOGEE en service central	15
Chef d'équipe - Service Espaces verts - Campus	DLPI	Responsable de pôle métiers espaces verts	15
Chef d'équipe mobile	DLPI	Responsable de la maîtrise d'ouvrage ou de la maintenance	15
Responsable Deffend	DLPI	Responsable de pôle métiers espaces verts	15
Responsable gestion patrimoine	DLPI	Responsable de la gestion du patrimoine	20
			215
Responsable Sécurité Informatique	I-MEDIAS	Responsable sécurité des systèmes d'information/Directeur informatique	20
			20
Responsable Administratif CEAT	ENSIP	Assistant administratif en unité de recherche et/ou de formation	20
Responsable Administratif UFR	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	UFR LETTRES & LANGUES	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	UFR SC. HUM. & ART	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	UFR SC. SPORT	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	UFR SFA	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	ENSIP	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	IAE	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	IPAG	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	20
Responsable Administratif UFR	IRIAF	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	20
Responsable Administratif UFR	IUT Angoulême	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	IUT Poitiers	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Administratif UFR	UFR MEDECINE	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
Responsable Service Administratif	ESPE	Responsable de l'administration et du pilotage en composante	30
			390
Métier dangereux : Azote liquide	UFR SFA		20
Métier dangereux : Manip. Circuit imprimé	UFR SFA	Assistant électronicien	20
Métier dangereux : Manip. Produits Chimiques	UFR SFA	Technicien en caractérisation des matériaux	20
Métier dangereux : Rayon X	UFR SFA	Ingénieur électronicien /électrotechnicien	20
Métier rare : Mouleur	UFR SFA	Assistant en archéologie	20
Responsable Appareils scientifiques lourds	UFR SFA	Responsable de Pôle d'instrumentation et expérimentation scientifique	20
Responsable Appareils scientifiques lourds	UFR SFA	Ingénieur biologiste Responsable en plateforme scientifique	20
			140
Responsable orientation-insertion- entrepreneuriat	SAFIRE		20
	Total		2785

IV. L'ACTION SOCIALE

IV.1. La retraite

IV.1.1. Les départs en retraite en 2015-2016

NB: Les contractuels sont décomptés depuis la rentrée universitaire 2012

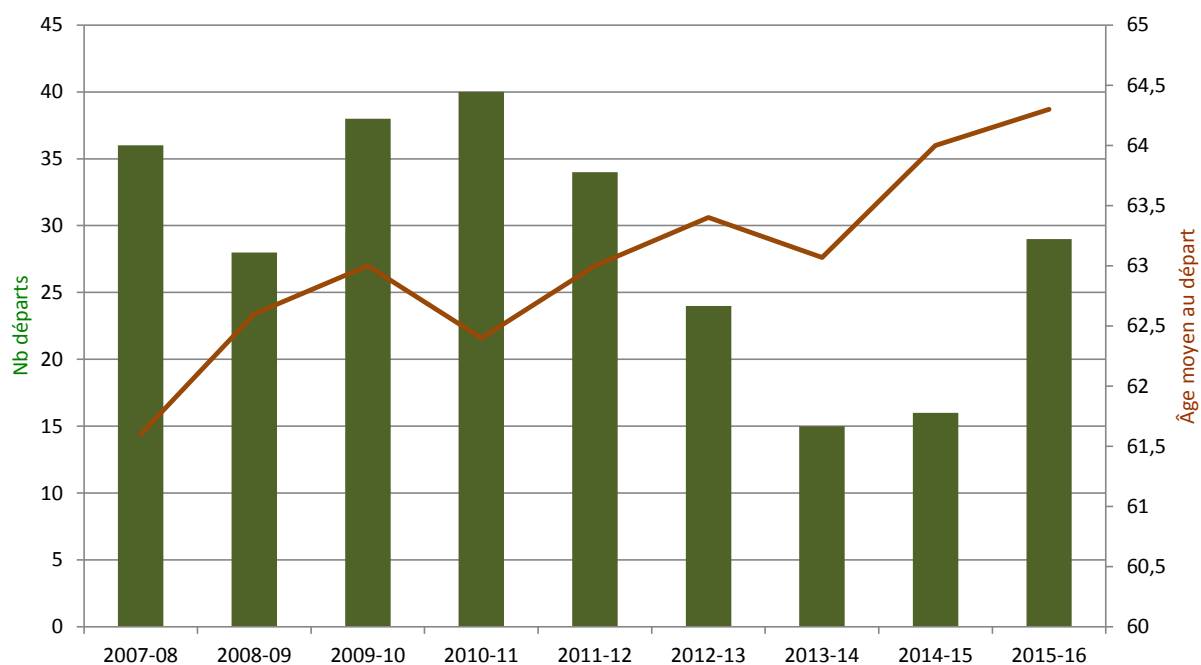
A. Les départs en retraite des enseignants

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2014-15	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Ens. Chercheurs	7	3	10	7	65,3 ans	64,6 ans	65,1 ans
Ens. Hosp. Univ.	2		2	3	64,5 ans		64,5 ans
Ens. Second degré	9	7	16	6	63,9 ans	63,7 ans	63,8 ans
Ens. Contractuels		1	1	0		61,0 ans	61,0 ans
Ensemble	18	11	29	16	64,5 ans	63,7 ans	64,3 ans

<i>Rappel 2014-15</i>	12	4	16	64,0 ans
<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	63,0 ans
<i>Rappel 2010-11</i>	25	15	40	62,4 ans

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



B. Les départs en retraite des BIATSS

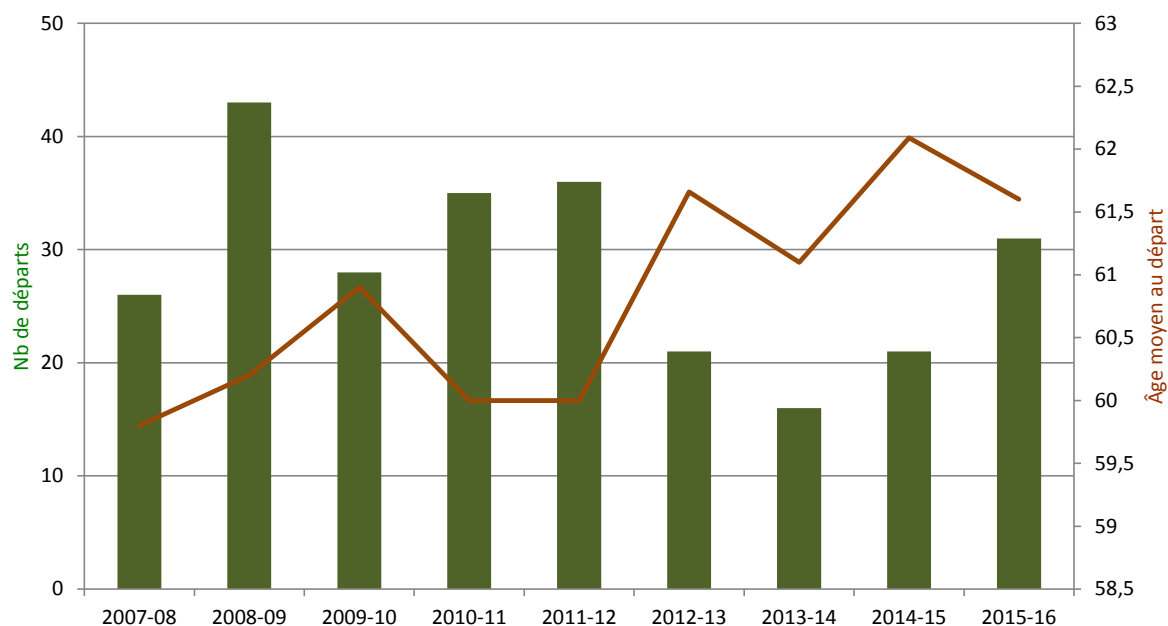
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2014-15	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
AENES		13	13	7		62,3 ans	62,3 ans
BIB			0	1			
ITRF	5	12	17	11	62,4 ans	60,6 ans	61,1 ans
BIATSS Ctr.	1		1	2	61,0 ans		61,0 ans
Ensemble	6	25	31	21	62,2 ans	61,5 ans	61,6 ans

<i>Rappel 2014-15</i>	7	14	21	62,1 ans
<i>Rappel 2013-14</i>	2	14	16	61,1 ans
<i>Rappel 2012-13</i>	7	12	36	60,0 ans
<i>Rappel 2011-12</i>	15	21	36	60,0 ans
<i>Rappel 2010-11</i>	11	24	35	60,0ans

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

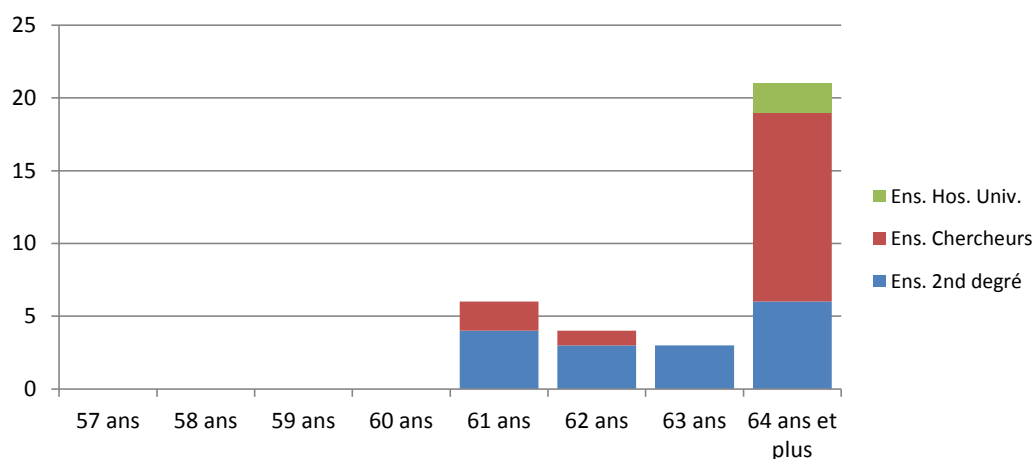
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Femme					3	2		6	11
Homme					3	2	3	15	23
Ensemble	0	0	0	0	6	4	3	21	34

<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>17</i>	<i>27</i>
-----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
Ens. 2nd degré					4	3	3	6	16
Ens. Chercheurs					2	1		13	16
Ens. Hos. Univ.								2	2



Corps	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
AGREGE					3	1	1	1	6
CERTIFIE					1	2	1	4	8
PROF. EPS							1	1	2
P.L.P.									0
PROF ECOLE									0
MAIT.CONF.								7	7
PROF.UNIV.					2	1		6	9
MCPH								1	1
PUPH								1	1

Date de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus	Total général
2017			1	1	2	3	2	23	32
2018					1	1	1	17	20
2019								8	8
2020								3	3
Total	0	0	1	1	3	4	3	51	63

B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires

Source : DRHRS - Pôle Affaires Transversales

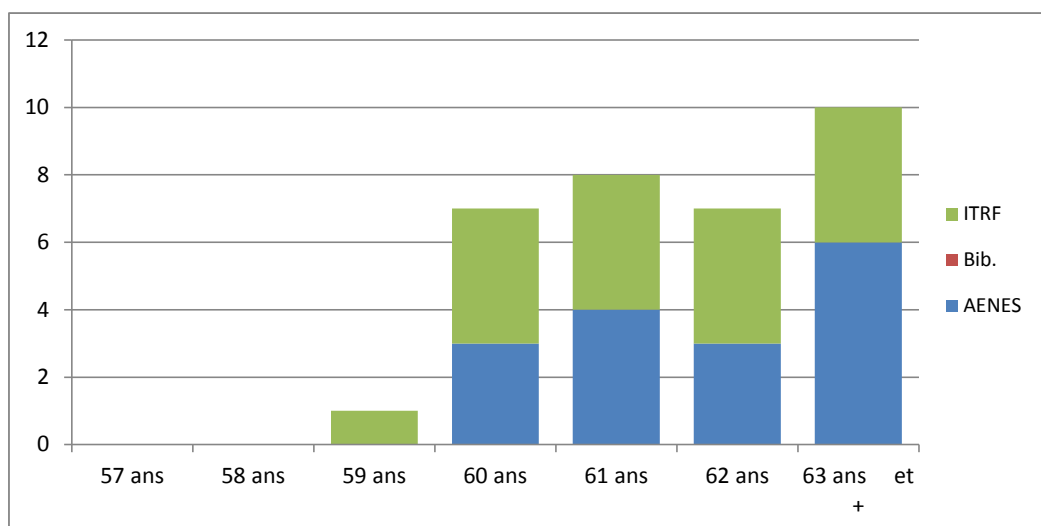
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2015 au 31/08/2016)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
Femme				6	6	6	9	27
Homme			1	1	2	1	1	6
Ensemble	0	0	1	7	8	7	10	33

<i>Rappel 2014-2015</i>	0	0	0	9	4	3	5	21
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
AENES				3	4	3	6	16
Bib.								0
ITRF			1	4	4	4	4	17



Catégorie	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
A				1		2	2	5
B				2	1	1	2	6
C			1	4	7	4	6	22

Année de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
2017				2	1	5	10	18
2018				1	1	1	5	8
Non renseignée								0
Total	0	0	0	3	2	6	15	26

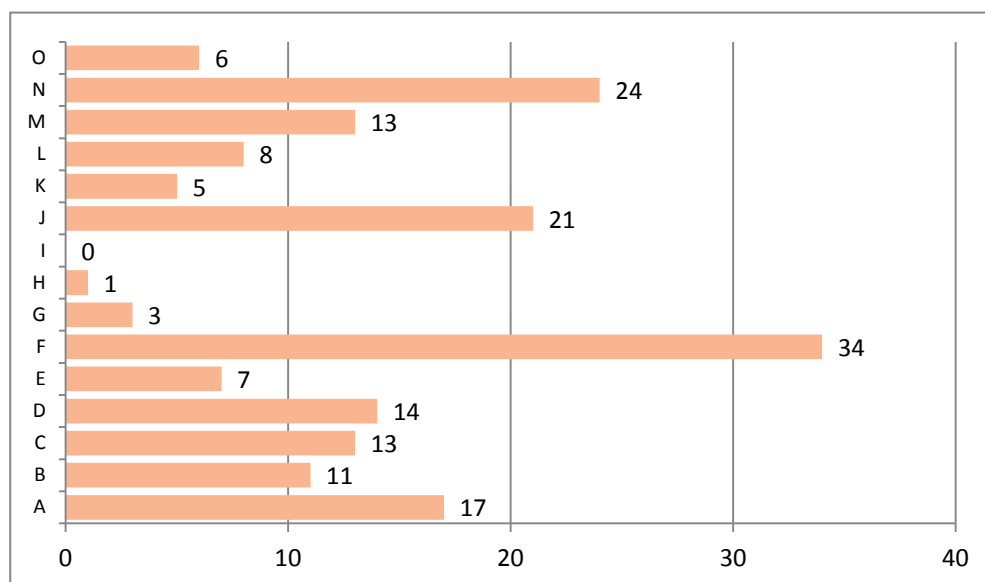
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2016

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	17	10,4%
B - Informatique et calcul scientifique	11	13,9%
C - Bibliothèque et documentation	13	14,1%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	14	23,0%
E - Patrimoine et travaux	7	12,7%
F - Logistique et Services généraux	34	22,4%
G - Coopération internationale	3	13,0%
H - Recherche	1	16,7%
I - Affaires Juridiques	0	0,0%
J - Administration et Pilotage	21	15,9%
K - Ressources Humaines	5	7,9%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	8	17,4%
M - Gestion financière et comptable	13	12,5%
N - Scolarité/Formation des étudiants	24	18,8%
O - Santé/Développement social et Sport	6	18,2%
Ensemble	177	15,5%

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



IV.2. Les dispositifs sociaux

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 l'année 2016 la fête des enfants a eu lieu le dimanche 11 décembre 2016 et a rassemblé 1743 personnes (dont 1637 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 824 adultes et 813 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 2016, 24 équipes ont participé réunissant 179 personnels.

Le dîner qui concluait la journée a réuni environ 330 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 2 semaines de stage en juillet, 1 en août, et 1 durant les vacances d'avril. Ces stages sont très prisés par les personnels. 77 enfants y ont participé.

Les ateliers

Sur l'année universitaire 2016/2017, 13 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, randonnée pédestre, nouveauté pour cette année Do In, poterie, cuisine (CNRS), œnologie (CNRS), (certains sont proposés par nos partenaires CNRS...). 195 personnes ont participé dont 164 personnes de l'Université et 76 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 2758 €.

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....).

Les sorties familiales et les séjours

En 2016 l'InterCAS a proposé des sorties familiales telles que Astérix, Disneyland (Tarif forfaitaire/subv. Sur le billet), une journée à Nantes (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), séjours de Thalassothérapie (Subvention suivant INM), week-end neige au Pas de la case, locations de mobil-homes ou d'appartements au Pas de la Case (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), une journée à Chaumont sur Loire avec le CAES CNRS (Pas de subvention). Toutes ces propositions ont réunies 252 personnes, dont 223 de l'Université parmi lesquelles 160 ont été subventionnées pour un montant global de 8902 €.

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 6658 € en 2016.

Les vacances pour les enfants

Pour l'été 2016, pour le Centre de Plein Air de Lathus, 8 enfants ont participé aux camps et 8 ont été subventionnés pour un montant total de 1209 €. Pour le Cirque Octave Singulier 11 enfants ont participé aux stages et 3 ont été subventionnés pour un montant total de 235 €.

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. Cette carte n'est plus subventionnée par le SDS. 149 cartes ont été vendues en 2016.

La billetterie Spectacle

Certaines billetteries ne sont pas subventionnées comme Saint-Benoît-Swing et le TAP mais sont proposées à un tarif préférentiel, d'autres comme par exemple les Soirées Lyriques de Sanxay sont subventionnées. Pour 2016, 99 billets ont été vendus (Soirées Lyriques, le Tap et St Benoît-Swing), dont 36 subventionnés, pour un total de subvention de 289 €.

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 Parcs, Cinéma, Cinéma TAP, Futuroscope, Goolfy, Karting, Laser Game, Laser Max, Urbain Paint Ball, Walibi mais aussi ponctuellement pour les Cirques, la patinoire pour Noël, 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 charges et aussi aux personnes retraitées de l'Université.

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

Tarifs collectivités

Passtime (guide de remises dans les restaurants, commerces, loisirs, Wonderbox (Coffret cadeau pour des loisirs), Cartes cadeaux pour offrir des loisirs. 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

Parcs, Maëva et Pierre et Vacances, Odalys.... (Voir sur le site du SDSD/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 SDSD et l'InterCAS propose à la location plusieurs types de matériels. Vidéoprojecteur, chaises, tables, vaisselles, couverts et tentes de réception : Pour 2016, 22 demandes ont été 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 2016

2016	Prestation	Nombre d'agents bénéficiaires	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	9	1995,93 €	3	0	6	0
	Centre de vacances sans hébergement	11	1750,16 €	2	4	5	0
	Séjour en Gîte de France	0	0,00 €	0	0	0	0
	Séjour éducatif	9	240,63 €	1	4	4	0
	Séjour linguistique	1	99,36 €	0	1	0	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	14	23464,25 €	8	0	6	0
	Sous total	4	27550,34 €	14	9	21	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	49	6900,00 €	10	10	29	0
	Vacances familiales		1 191,50 €	0	2	4	0
	Chèques culture	121	6128,50 €	4	25	92	0
	Coupons sports	49	2595,30 €	1	17	31	0
	160 Cartes alimentaires remises		8 000,00 €				
	Sous total	188	24815,30 €	5	54	156	0
	Total PIM et ASIU	231	52365,64 €	45	69	160	0
Secours et prêts	48 dossiers présentés en commission	42	26961,93€	9	4	27	
			79327,57 €				

IV.2.4.La restauration

Les restaurants administratifs de l'université ont, en 2016, distribué 39710 repas aux personnels.

	Subventions en €				Nombre de repas	
Restaurant administratif	UP	PIM	Total		Par site	Total
Services Centraux et Petite Ville	77 033,64€	28 522,38 €	105 556,02€	105556,02€	39 710	39710
ESEN	29 596,32 €	7 068,68€	36 665€	59295,66	14 075	31990
CROUS	1 490,30€	17 774,18€	19 264,48€		16 302	
CEAT	2 173,65€	918,66€	3 092,31€		1 446	
RIA	70,14€	203,73€	273,87€		167	
Total	100 811,09€	47 738,63€	148 549,72€		71700	

IV.3. La politique en matière du handicap

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

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

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

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

Personnels en situation de handicap.

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

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

En 2016, contrairement aux années précédentes, l'Université doit déclarer les personnels BOE sur l'ensemble de ses personnels. Ainsi, 66 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient présents dans l'établissement au 1er janvier 2016, soit 2,37 % de BOE en taux d'emploi direct. Il faudrait que l'université emploie 166 personnels en situation de handicap afin d'atteindre le taux d'emploi de 6 %.

Ce taux est insuffisant, mais comme les années précédentes, les travaux d'accessibilité réalisés, les achats aux entreprises adaptées ou ateliers protégés et les postes et contrats dédiés aux étudiants handicapés ont permis de réduire la contribution. En prenant en compte ces actions, le taux d'emploi dit légal de l'université est de 3,63 %.

V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

V.1. La Médecine préventive

Le Service de Santé Universitaire (SSU), ex-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 SSU.

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel, Années 2012 à 2016

Source : SSU

Type de personnel	Nombre de visites 2012	Nombre de visites 2013	Nombre de visites 2014*	Nombre de visites 2015	Nombre de visites 2016
Nombre de salariés		183	93	572	536
UP + ENSMA + INSERM	540	216	117	605	481
CNRS	86	32		56	63
Total des visites	626	248	117	661	544

*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 2016**	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	154	116	32	147	449
Personnels CNRS	36	7	5	15	63
Personnels ENSMA	23	5	1	0	29
Personnels INSERM	1	1	0	0	2
Total des personnels	214	129	38	162	543

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
Personnels UP + CNRS	239	168	34	174	615
Personnels ENSMA +INSERM	18	21	1	6	46

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

*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).

** Absence du médecin pendant 1 mois

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2012	Année 2013	Année 2014*	Année 2015	Année 2016**
Salarié	50	34	12	81	76
DRH	15	9	0	21	19
Médecin du travail	34	18	3	27	26
Médecin généraliste	2	3	0	0	0
Reprise après accident du travail	35	6	2	8	16
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%	32	7	8	31	21
Maladies professionnelles	4	1	0	1	0
Urgences				13	12
Demandes de l'infirmière				10	5
Départ Mission				4	3
Reprise après Maternité				2	2
Reconnaissance RQTH				12	9
Préreprise				9	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).

** Absence du médecin pendant 1 mois

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. Année 2015 et 2016

Sexe	Année 2016	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	1	3
Accidents de Travail	13	10
Ensemble	14	13

Année 2015	
Hommes	Femmes
2	3
5	16
7	19

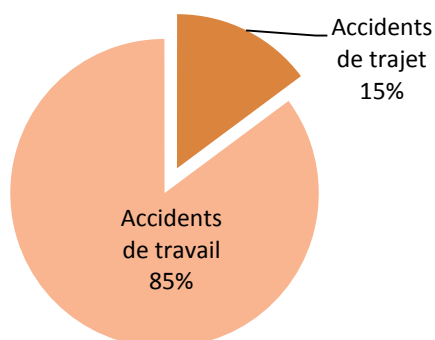
Population	Année 2016	
	Trajet	Travail
Enseignant	1	2
Pers. Administratif	2	3
Pers. Technique	1	18
Ensemble	4	23

Année 2015	
Trajet	Travail
1	4
	3
4	14
5	21

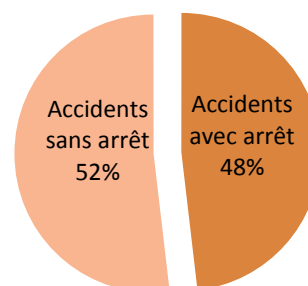
Accidents entraînant un arrêt	Année 2016	
	Trajet	Travail
Nombre	2	11
%	50%	48%

Année 2015	
Trajet	Travail
2	14
40%	67%

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	2016
Accident de la route	2
Chute de personne	12
Chute d'objet	1
Contact-exposition	0
Heurt	0
Manutention	7
Projection	1
Autre	4
Ensemble	27

2015
3
13
2
0
2
2
1
3
26

Maladies professionnelles	2016
	1

2015
1

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

A. Les visites des postes et des locaux

Source : SSU

Visites et études	Année 2016	Année 2015	Année 2014	Année 2013	Année 2012
Visites de locaux	8	10	4	0	6
Etudes de postes	18	19	3	0	24

B. Les aménagements des postes de travail

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

Années 2012 à 2016

	Nombre d'avis 2016*	Nombre d'avis 2015	Nombre d'avis 2014	Nombre d'avis 2013	Nombre d'avis 2012
Apte avec aménagement de poste (dont 50%)	22	32	15	11	37
Aptitude différée	0	0	4	15	38
Inaptitude temporaire	3	3	1	6	11
Inaptitude définitive	0	0	0	0	1
Inapte au poste mais apte à un autre poste	2	1	1	1	2
Aptitude mi temps thérapeutique			2	2	10
Total	27	36	23	35	99

*Absence du medecin pendant 1 mois

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)

Les CHSCT du 1^{er} décembre 2016 et 16 mai 2017 ont permis l'examen du rapport 2016 sur l'évolution des risques professionnels ainsi que du programme pluriannuel d'actions de prévention pour la période à venir 2017/2020. En effet, afin de répondre à son obligation générale de sécurité et de protection de la santé des agents par des mesures de prévention adaptées, l'établissement a obligation de connaître et suivre l'évolution des risques professionnels pouvant être à l'origine d'accidents de service ou de maladies professionnelles. L'ensemble de ces données sont ainsi présentées dans un rapport écrit relatif à l'évolution des risques professionnels ⁽¹⁾. Le CHSCT a été invité à délibérer sur le rapport ainsi que sur le programme pluriannuel d'actions de prévention qui fixe la liste détaillée des actions à entreprendre au cours des 3 prochaines années en fonction des priorités évaluées. Les documents approuvés en séance sont présents en annexes du bilan social ainsi que sur le site intranet de l'université (rubrique Hygiène et Sécurité).

(1) : Le rapport sur l'évolution des risques professionnels permet de faire un bilan sur différentes thématiques qui concourent à la démarche globale de prévention de l'établissement. Les points abordés sont :

- la description de l'organisation de la prévention dans l'établissement ;
- le fonctionnement du CHSCT ;
- la présentation de la démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques ;
- l'information et la formation des agents à la protection de la santé et à la sécurité,
- la mise en place de la prévention médicale des agents au regard des risques professionnels.

(à noter que ce dernier point est traité dans le rapport technique 2016 de la médecine de prévention, rapport qui a été présenté au CHSCT lors de la séance du 16 mai 2017)

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 **13** fois au cours de l'année 2016.

Sa composition (Elections du 5 avril 2016)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	5	4	9
B	4	4	8
BIATSS	2	4	6
Etudiants	4	2	6
Membres extérieurs	4	4	8
Ensemble	19	18	37

Taux de participation aux élections	
Collège A	77,68%
Collège B	66,06 %
BIATSS	74,24 %
Etudiants	8,41 %

La représentation syndicale

	Liste	Nb sièges	Total
Collège A	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	6	8
	Pour une université plurielle et ambitieuse	2	
Collège B	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	6	8
	Pour une université plurielle et ambitieuse	2	
BIATSS	UNSA	1	6
	SNPTES	1	
	Pour une université plurielle et ambitieuse – SGEN-CFDT	2	
	CGT – FERC Sup	2	
Usagers	Bouge ta fac avec tes associations étudiantes	3	6
	UNEF	2	
	Les indépendants	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
A	11	5	16
B	3	1	4
C	2	4	6
D	1	0	1
E	2	1	3
F	1	1	2
Etudiants	2	2	4
Membres extérieurs	4	0	4
Ensemble	26	14	40

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

La représentation syndicale

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

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

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

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

Collège F	Liste	Nb sièges
	UNSA	1
	FERC SUP CGT	1

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

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

Les compétences

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

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

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

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'Etablissement (CPE)

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

La représentation syndicale : (Scrutin du 9 avril 2013)

Nombre de sièges	Groupe 1 : ITRF			Groupe 2 : AENES			Groupe 3 : Bibliothèque		
Liste	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 collège

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)

Liste	Nombre de sièges
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 :

Liste	Nombre de sièges
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

Nombre de réunions d'informations syndicales ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale : 21.

Source : Hamac 2015-2016

VI.2.2. Les personnels grévistes

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

Nb d'agents déclarés grévistes au moins une fois	Personnels BIATSS	Personnels enseignants	Personnels contractuels
2016	82	5	15
2015	14	4	4
2014	35	0	3
<i>Rappel 2013</i>	36	0	5

SIGLES

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

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

GLOSSAIRE

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

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

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

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

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

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

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