

DÉLIBÉRATION n° CA-21-12-2018-06 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 21 décembre 2018

Bilan social 2017

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'Université de Poitiers ;
- Vu l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;
- Vu l'avis favorable à la majorité du Comité Technique d'Établissement relatif au bilan social 2017 en date du 14 décembre 2018 ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

Le bilan social de l'année 2017 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 21 décembre 2018
Le Président de l'Université de Poitiers

Yves JEAN



UNIVERSITE DE POITIERS

18. JAN. 2019

Transmis à Monsieur le Recteur, Chancelier des Universités, le

Direction des affaires juridiques

BILAN SOCIAL 2017



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"


1431
Université
de Poitiers

SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 11
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 13
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 13
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 14
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 15
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS	P. 16
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 16
B. La répartition par niveau de 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. 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. 64
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 65
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 66
III.4.2. Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 68
A. Les primes des personnels enseignants	P. 68
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 69
C. Le régime indemnitaire des personnels contractuels BIATSS	P. 71
D. La Nouvelle Bonification Indiciaires (NBI)	P. 72

IV. L'ACTION SOCIALE	P. 75
IV.1. La retraite	P. 75
IV.1.1. Les départs en retraite	P. 76
A. Les départs en retraite des enseignants	P. 76
B. Les départs en retraite des BIATSS	P. 77
IV.1.2. Les prévisions de départs en retraite	P. 78
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires	P. 78
B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires	P. 79
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 80
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 81
IV.2.1. Le SDS, Service du Développement Social et de la Diversité	P. 82
IV.2.2. La cohésion sociale	P. 82
IV.2.3. L'action sociale	P. 84
IV.2.4. La restauration	P. 85
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 87
V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	P. 89
V.1. La Médecine préventive	P. 89
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 90
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 92
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 93
V.2. Les actions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 94
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 96
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 96
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 97
VI.1.2. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 98
VI.1.3. La Commission Recherche (CR)	P. 99
VI.1.4. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 101
VI.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 102
VI.1.6. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 102
VI.1.7. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 103
VI.2. L'Action syndicale	P. 104
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 105
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 105
SIGLES	P. 106
GLOSSAIRE	P. 108

Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE

I.1. Les données socio démographiques

I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

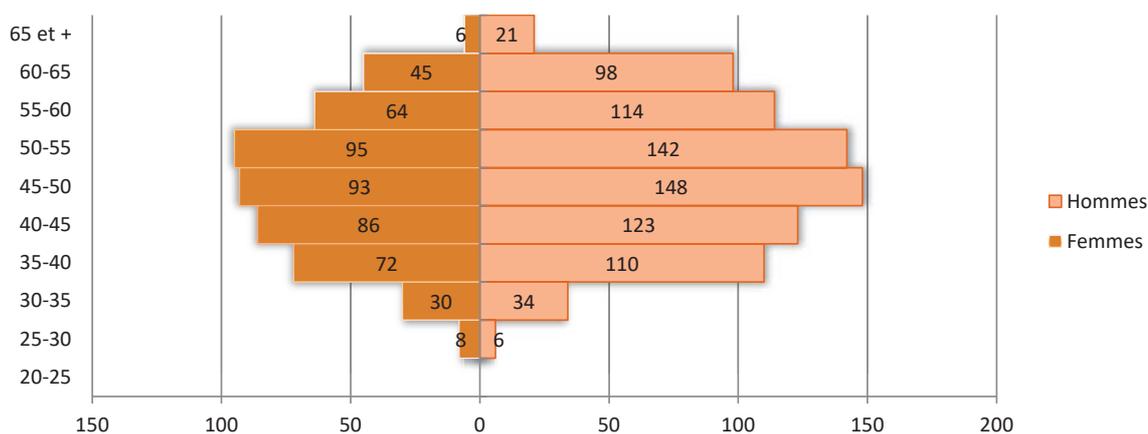
	Effectifs Année universitaire 2016-17	Effectifs Année civile 2017	Effectifs au 31/10/2017	Effectifs au 31/12/2017
Ens Chercheurs	854	879	848	851
Ens Hospitalo	96	94	87	91
Second degré	307	322	302	301
Total Ens	1257	1295	1237	1243
AENES + med soc	221	225	211	213
BIB	58	60	59	58
ITRF	619	635	609	597
Total BIATSS	898	920	879	868
Total général	2155	2215	2116	2111

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2017 au 31/12/2017

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	554	325	879	37,0%	909	36,5%
Ens. Hospitalo	70	24	94	25,5%	100	23,0%
Second degré	172	150	322	46,6%	323	44,9%
Ensemble	796	499	1295	38,5%		
<i>Rappel 2016</i>	<i>832</i>	<i>500</i>	<i>1332</i>	<i>37,5%</i>		
<i>Rappel 2015</i>	<i>813</i>	<i>485</i>	<i>1298</i>	<i>37,4%</i>		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2017

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2016
Ens. Chercheurs	47,9 ans	46,6 ans	47,4 ans	47,2 ans
Ens. Hospitalo	54,1 ans	49,6 ans	53 ans	53,8 ans
Second degré	49,7 ans	48,2 ans	49 ans	49,0 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	367	276	643	42,9%	664	42,9%
PR + PUPH	257	73	330	22,1%	345	20,3%

Age moyen au 31/12/2017	Hommes	Femmes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2016
MCF + MCPH	45,5 ans	45,4 ans	45,5 ans	45,1 ans
PR + PUPH	51,9 ans	52,9 ans	52,7 ans	52,6 ans

Secteurs CNU	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
Droit	54	33	87	37,9%	90	34,4%
Economie / Gestion	37	36	73	49,3%	77	45,5%
Lettres et Langues	43	60	103	58,3%	109	57,8%
Médecine	68	20	88	22,7%	96	19,8%
Pharmacie	15	20	35	57,1%	35	57,1%
Sc de l'Education	1	3	4	75,0%	4	75,0%
Sc Informatique et Communication	8	5	13	38,5%	13	46,2%
Sciences et Technologies	302	97	399	24,3%	410	24,1%
Sciences Humaines	79	64	143	44,8%	147	46,3%
STAPS	17	11	28	39,3%	28	39,3%
Ensemble	624	349	973	35,9%	1009	35,2%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	84	57	141	40,4%	148	39,2%
Profs certifiés	57	78	135	57,8%	130	56,9%
Profs EPS	22	5	27	18,5%	28	14,3%
Profs Ecoles	3	3	6	50,0%	6	66,7%
PLP	4	7	11	63,6%	9	55,6%
CPE	2		2	0,0%	2	0,0%

Corps	Age moyen au 31/12/2017			Age moyen au 31/12/2016
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	49,5 ans	47,1 ans	48,5 ans	47,7 ans
Profs certifiés	49,3 ans	48,6 ans	48,9 ans	49,7 ans
Profs EPS	50,4 ans	48,4 ans	50,1 ans	50,2 ans
Profs Ecoles	52,7 ans	49,7 ans	51,2 ans	53,8 ans
PLP	52,7 ans	52,9 ans	52,8 ans	52,8 ans
CPE	47 ans		47 ans	46,0 ans

Disciplines du 2nd degré	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Langues	23	55	78	70,5%
Lettres	3	29	32	90,6%
Sciences Humaines et Arts	11	7	18	38,9%
Economie Gestion	24	27	51	52,9%
Sciences et Technologies	73	14	87	16,1%
Education Physique et Sportive	33	11	44	25,0%
Non Renseigné	5	7	12	58,3%
Ensemble	172	150	322	46,6%

B. Les personnels titulaires BIATSS

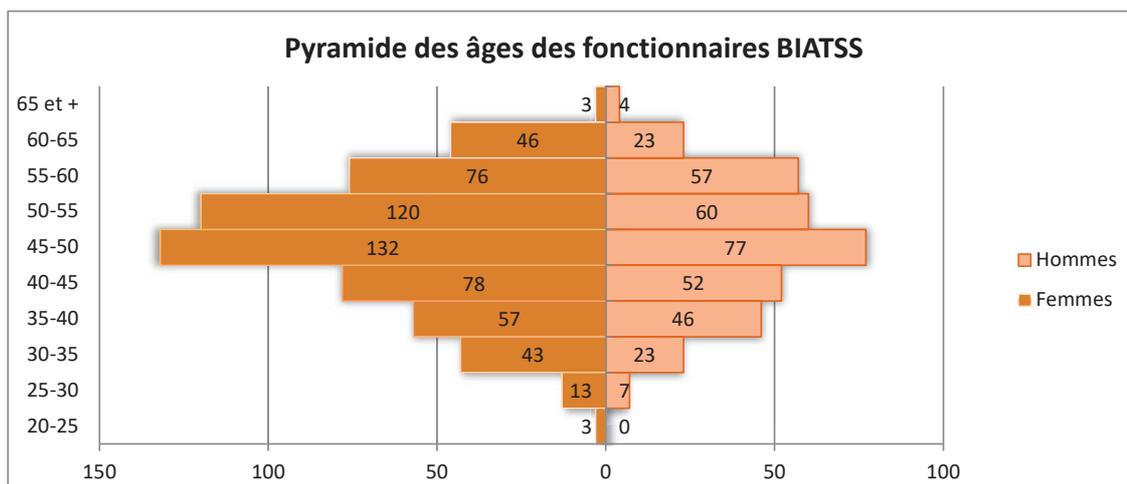
Du 01/01/2017 au 31/12/2017

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
AENES	25	190	215	88,4%	222	88,7%
Médicaux sociaux		10	10	100,0%	58	58,6%
Bib.	25	35	60	58,3%	635	52,9%
ITRF	299	336	635	52,9%	924	62,3%
Ensemble	349	571	920	62,1%		

Rappel 2016	348	576	924	62,3%
Rappel 2015	347	571	918	62,2%

Population	Age moyen au 31/12/2017			Age moyen au 31/12/2016
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	43,3 ans	49,6 ans	48,8 ans	48,6 ans
Médicaux sociaux		50,6 ans	50,6 ans	50,2 ans
Bib.	46,2 ans	47,4 ans	46,9 ans	46,4 ans
ITRF	47,6 ans	46 ans	46,7 ans	46,4 ans

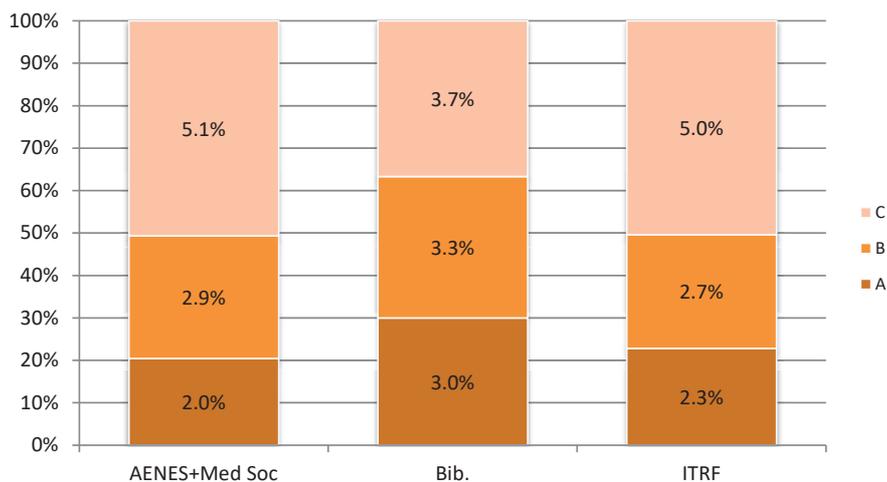


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

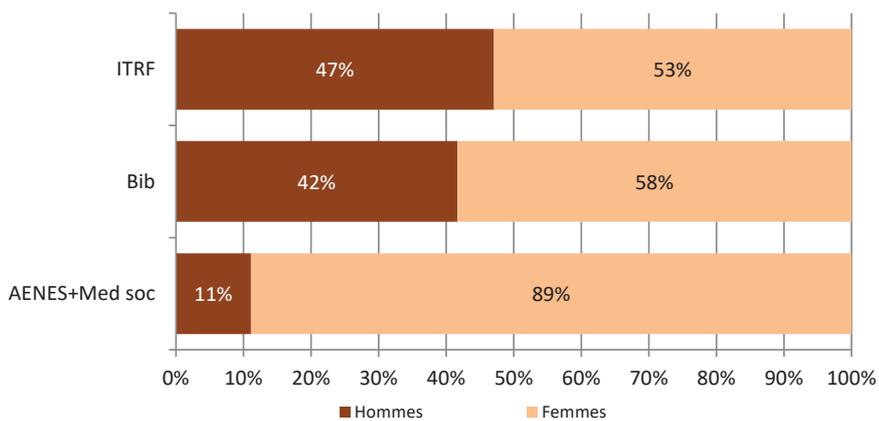
Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	114	95	209	45,5%
B	105	150	255	58,8%
C	130	326	456	71,5%
Ensemble	349	571	920	62,1%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2017		
	Hommes	Femmes	Ensemble
A	47,2 ans	47,2 ans	47,2 ans
B	44,9 ans	45 ans	45 ans
C	48,9 ans	48,5 ans	48,6 ans
Ensemble	47,4 ans	47,1 ans	47,3 ans

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

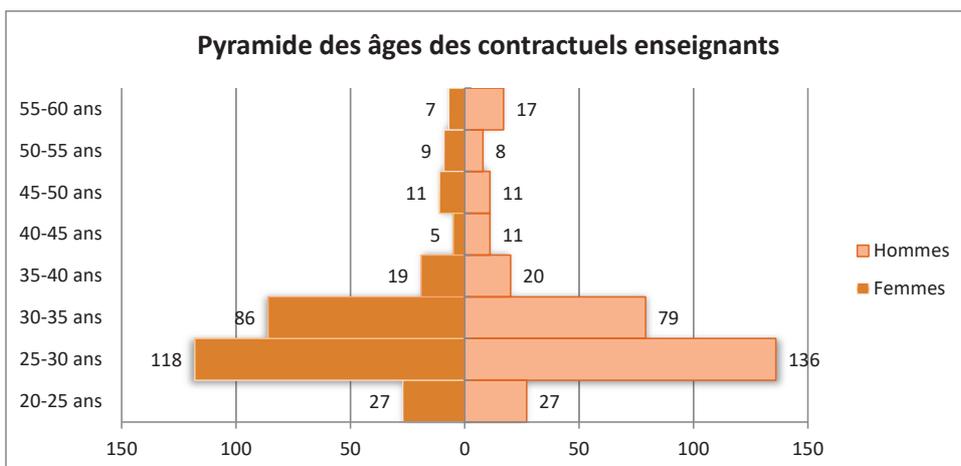
Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2016-17	Effectifs Année civile 2017	Effectifs au 31/10/2017	Effectifs au 31/12/2017
Associés PR et MCF	43	45	37	41
ATER	69	104	62	63
Contractuels HU	98	107	71	80
Doctorants Contractuels	245	255	190	202
Enseignants CDD	13	15	12	11
Enseignants CDI	9	9	9	9
Lecteurs et Maîtres de Lgues	28	38	21	24
Prof Invités	34	34	3	1
Total Enseignants Ctr	539	607	405	431
CDD	291	321	205	201
CDI	83	78	74	71
CDD travailleur Handicapé	1	2	2	2
Apprentis	5	9	1	1
PACTE	0	1	3	4
Contrats ETU	255	451	208	228
Vacations BIATSS	138	135	58	40
Total BIATSS Ctr	773	997	551	547
Total Général	1312	1604	956	978

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2017 au 31/12/2017

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	37	8	45	17,8%	45	15,6%
ATER	48	56	104	53,8%	110	50,0%
Contractuels Hospitalo	44	63	107	58,9%	101	56,4%
Doctorants contractuels	154	101	255	39,6%	242	42,1%
Enseignants CDD	4	11	15	73,3%	18	77,8%
Enseignants CDI	3	6	9	66,7%	10	70,0%
Lecteurs et Maîtres de Langues	12	26	38	68,4%	43	67,4%
Prof. Invités	21	13	34	38,2%	31	29,0%
Ensemble	323	284	607	46,8%	600	46,7%



Age moyen au 31/12/2017

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2016
Associés PR et MCF	51,3 ans	45,6 ans	50,3 ans	49,7 ans
ATER	29,8 ans	30,7 ans	30,3 ans	30,7 ans
Contractuels Hospitalo	32,0 ans	30,9 ans	31,3 ans	31,3 ans
Doctorants contractuels	27,4 ans	26,8 ans	27,1 ans	26,6 ans
Enseignants CDD*	46,0 ans	44,9 ans	45,2 ans	44,9 ans
Enseignants CDI	61,0 ans	49,0 ans	53,0 ans	53,0 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	31,1 ans	30,7 ans	30,8 ans	31,3 ans
Prof. Invités	51,5 ans	48,8 ans	50,5 ans	50,8 ans

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

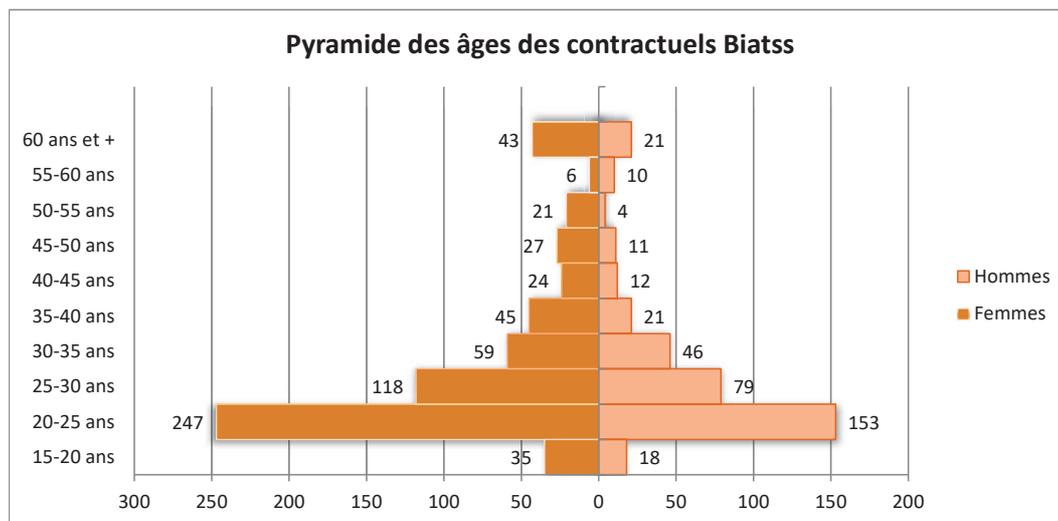
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2017 au 31/12/2017

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2016	
					Eff	% Fem.
CDI*	25	53	78	67,9%	89	67,4%
CDD**	114	207	321	64,5%	332	62,7%
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé		2	2	100,0%	2	100,0%
Apprentis	3	6	9	66,7%	7	57,1%
PACTE		1	1	100,0%		
Contrats étudiants	183	268	451	59,4%	491	55,2%
Vacations	47	88	135	65,2%	84	61,7%
Ensemble	372	625	997	62,7%	1002	59,4%

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 31/12/2017

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2016
CDI*	44,5 ans	47,4 ans	46,5 ans	45,3 ans
CDD**	32,8 ans	33,8 ans	33,4 ans	32,8 ans
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	-	40,0 ans	40,0 ans	43,0 ans
Apprentis	22,7 ans	22,2 ans	22,3 ans	22,6 ans
PACTE		20,0 ans	20,0 ans	
Contrats étudiants	23,0 ans	22,8 ans	22,9 ans	23,2 ans
Vacations	41,0 ans	39,8 ans	40,3 ans	31,0 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.

1.2.1. Les métiers des personnels BIATSS

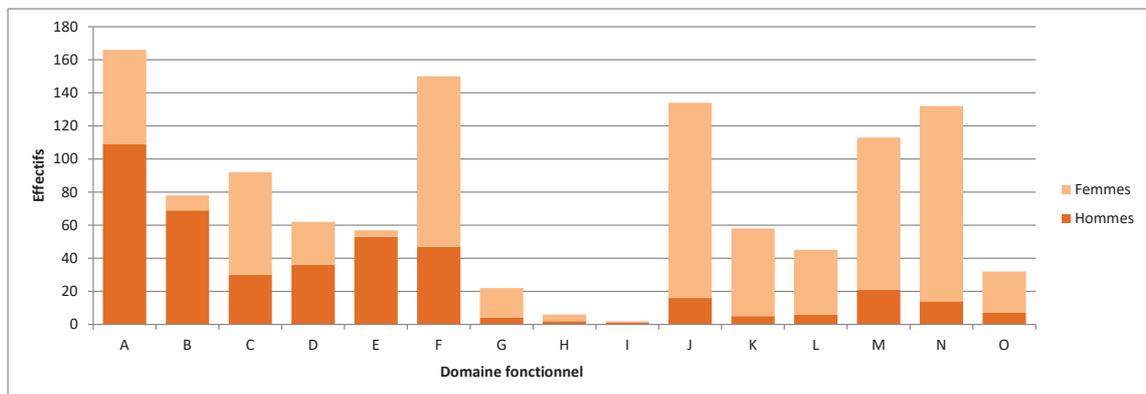
Source : Application Postes - extraction janvier 2017

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

date : 01/01/2017

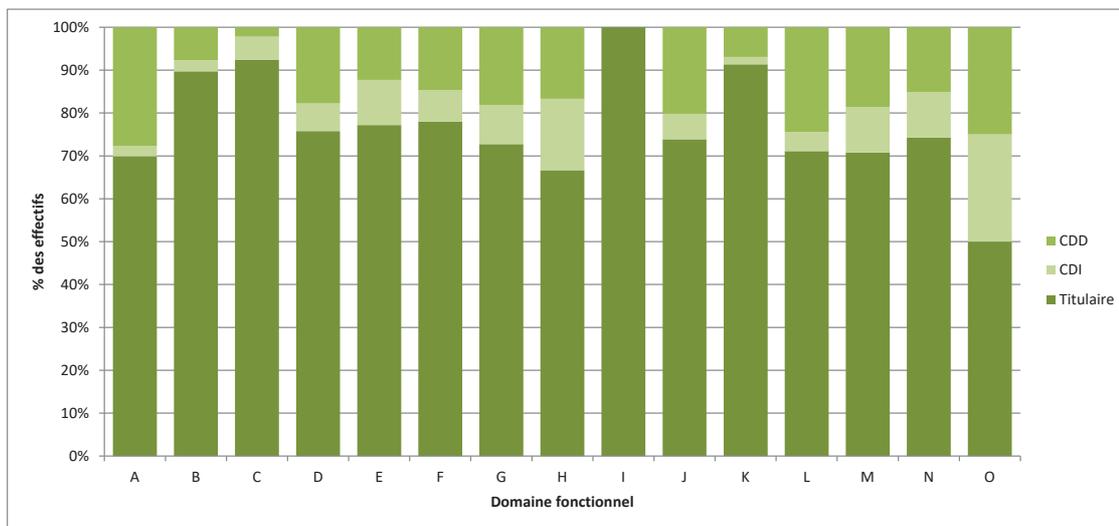
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	166	57	34,3%
B - Informatique et calcul scientifique	78	9	11,5%
C - Bibliothèque et documentation	92	62	67,4%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	62	26	41,9%
E - Patrimoine et travaux	57	4	7,0%
F - Logistique et Services généraux	150	103	68,7%
G - Coopération internationale	22	18	81,8%
H - Recherche	6	4	66,7%
I - Affaires Juridiques	2	1	50,0%
J - Administration et Pilotage	134	118	88,1%
K - Ressources Humaines	58	53	91,4%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	45	39	86,7%
M - Gestion financière et comptable	113	92	81,4%
N - Scolarité/Formation des étudiants	132	118	89,4%
O - Santé/Développement social et Sport	32	25	78,1%
Ensemble	1149	729	63,4%



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	4	46	166	14%
B - Informatique et calcul scientifique	70	2	6	78	7%
C - Bibliothèque et documentation	85	5	2	92	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	47	4	11	62	5%
E - Patrimoine et travaux	44	6	7	57	5%
F - Logistique et Services généraux	117	11	22	150	13%
G - Coopération internationale	16	2	4	22	2%
H - Recherche	4	1	1	6	1%
I - Affaires Juridiques	2			2	0%
J - Administration et Pilotage	99	8	27	134	12%
K - Ressources Humaines	53	1	4	58	5%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	32	2	11	45	4%
M - Gestion financière et comptable	80	12	21	113	10%
N - Scolarité/Formation des étudiants	98	14	20	132	11%
O - Santé/Développement social et Sport	16	8	8	32	3%
Ensemble	879	80	190	1149	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	7	9	56,3%
2- Cadre/Ingénieur	116	114	49,6%
3- Cadre/Assistant	41	32	43,8%
4- Technicien	115	171	59,8%
5- Gestionnaire/Opérateur	141	403	74,1%
Ensemble	420	729	63,4%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes					Ensemble	Répartition %
	1	2	3	4	5		
18-20 ans					2	2	0,2%
21-30 ans		42	7	35	60	144	12,5%
31-40 ans	1	74	13	70	87	245	21,3%
41-50 ans	7	64	35	111	186	403	35,1%
51-60 ans	4	36	14	65	187	306	26,6%
61-63 ans	4	9	3	3	19	38	3,3%
> 63 ans		5	1	2	3	11	1,0%
Total	16	230	73	286	544	1149	100,0%
%	1,4%	20,0%	6,4%	24,9%	32,1%	99,9%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

extraction janvier 2017

Domaine fonctionnel	Effectif 2017	Répartition%
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	2	4%
B - Informatique et calcul scientifique	8	15%
C - Bibliothèque et documentation	5	9%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	4	7%
E - Patrimoine et travaux	3	6%
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	12	22%
O - Santé/Développement social et Sport	1	2%
Ensemble	54	100%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

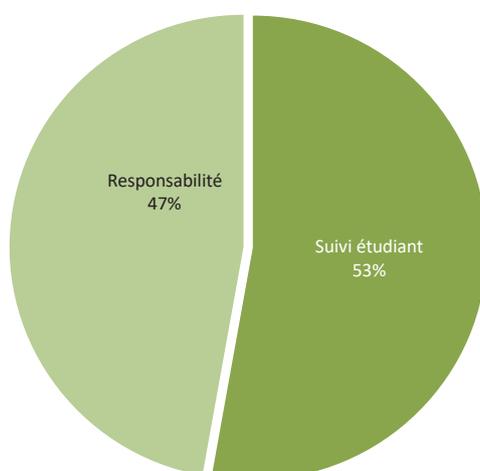
Niveau du poste	Corps de l'agent	Total 2017
2- Cadre/Ingénieur	ASIRF	3
	SAENES	1
	TECH	2
3- Cadre/Assistant	AAE	1
	ASSAE	1
	SAENES	7
	TECH	15
4- Technicien	ADJENES	13
	ASIRF	1
	IGERF	1
	ATRF	7
	MAGASINIER	2
Ensemble		54
% population totale		4,7%

I.2.2. Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2016-2017

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	243,0
	Encadrement de stage APP	4 345,3
	Encadrement de stage FC	156,5
	Encadrement de stage FI	5 527,2
	Encadrement Projet Tut Fin études APP	1 227,5
	Encadrement Projet Tut Fin études FC	69,0
	Encadrement Projet Tut Fin études FI	4 370,3
	Enseignant référent dont tutorat	1 917,0
	Responsable module FOAD ac assistance directe et évaluation	460,0
	VAE accompagnant indiv et participation jurys	199,5
Responsabilité	Autres expertises pour le compte de l'établissement	700,0
	Chargé de mission	728,5
	Coordination intervenants extérieurs	24,0
	Directeur adjoint ou assesseur	36,0
	Direction école doctorale	88,0
	Direction études	2 154,5
	Direction UR contractualisée ou reconnue par le CS	994,0
	Missions partenariales-relation environnt-promo formation	449,5
	Pilotage de projets pédagogiques internationaux	311,5
	Pilotage scientifique projets recherche en réseau	20,0
	Responsabilité bureau aide insertion pro	27,0
	Responsabilité de la mobilité internationale	363,5
	Responsabilité équipe pédagogique	1 687,0
	Responsabilité équipement pédagogique	120,0
	Responsabilité plateforme techno ou gd équipement	60,0
	Responsabilité programme CPER	15,0
Responsable dpartement filière diplôme parcours certif stage	8 763,0	
Ensemble		35 056,7



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

I.3.1. Quelques définitions

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

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

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

La gestion des emplois et de la masse salariale consiste donc à optimiser la gestion de ces deux plafonds en fonction des objectifs de l'établissement, mais aussi d'une incontournable gestion de la trésorerie de l'opérateur.

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

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

Les emplois sont décomptés par plafond, puis catégorisés en fonction des données RH (catégorie fonction publique, type de population, grade...). En outre, les catégories d'emplois budgétaires occupées doivent correspondre aux corps de recrutement des agents recrutés.

I.3.2. La masse salariale

Rappel

Masse Salariale 2015 :	177 992 566,58 €
Masse Salariale 2016 :	181 195 460,64 €
Masse Salariale 2017 :	185 529 407,68 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

Type de dépense	2016	2017
EOTP - Sur convention	3 767 160,52 €	4 889 502,34 €
UP	170 323 834,75 €	173 495 051,30 €
Enveloppes Composantes	7 104 465,37 €	7 144 854,04 €
Total général	181 195 460,64 €	185 529 407,68 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2016	2017
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	61 872,41 €	51 545,11 €
	902 - Sciences Economiques	16 761,35 €	45 962,47 €
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale	0,00 €	0,00 €
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	649 295,19 €	755 105,28 €
	905 - Lettres et Langues	115 769,53 €	139 255,68 €
	906 - Sciences Humaines et Arts	225 824,57 €	149 624,80 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	0,00 €	0,00 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	47 595,82 €	69 711,51 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	672 298,46 €	789 235,59 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers	50 518,06 €	23 124,74 €
	912 - ESPE	3 473,14 €	5 235,23 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	10 783,87 €	32 865,41 €
	922 - M.S.H.S.	129 884,02 €	0,00 €
	930 - Médecine-Pharmacie	272 158,92 €	377 370,90 €
	955 - I-MEDIAS	0,00 €	0,00 €
	961 - PARE	277 572,65 €	320 489,81 €
	962 - SAFIRE	0,00 €	0,00 €
	965 - Service Général de la Présidence	28 362,05 €	25 585,98 €
	967 - UP&Pro	0,00 €	0,00 €
980 - Gestion Recherche	1 204 990,48 €	2 104 389,83 €	
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	170 323 834,75 €	173 495 051,30 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	7 104 465,37 €	7 144 854,04 €
Total général		181 195 460,64 €	185 529 407,68 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2016	2017
EOTP - Sur convention		3 767 160,52 €	4 889 502,34 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	89 633,28 €	92 142,84 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 071 978,01 €	1 257 619,96 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	164 363 270,39 €	167 443 743,31 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	4 798 953,07 €	4 701 545,19 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE	0,00 €	0,00 €
	U01 - DROIT	803 470,14 €	762 065,28 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	59 700,91 €	66 947,17 €
	U03 - IPAG	85 025,08 €	86 941,66 €
	U04 - SFA	476 624,67 €	498 070,87 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	412 076,16 €	416 936,90 €
	U06 - SHA	843 706,22 €	1 026 069,23 €
	U07 - IAE	712 885,10 €	638 896,59 €
	U09 - FSS	489 263,22 €	460 705,16 €
	U10 - ENSIP	230 181,84 €	210 234,51 €
	U11 - IRIAF	129 871,60 €	133 874,34 €
	U12 - ESPE	250 820,08 €	239 512,78 €
	U20 - IUT POITIERS	1 308 972,58 €	1 368 168,89 €
	U22 - MSHS	9 576,89 €	473 048,48 €
	U23 - IUT ANGOULEME	448 465,37 €	264 600,91 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	261 959,75 €	133 805,83 €
	U51 - SCD	131 450,67 €	63 654,14 €
	U52 - MDL	57 064,92 €	9 675,32 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	13 376,28 €	6 288,98 €
	U55 - I-MEDIAS	6 169,58 €	17 666,04 €
	U62 - SAFIRE	27 804,01 €	41 589,76 €
	U63 - SDSD	48 843,58 €	101 738,27 €
	U65 - PRESIDENCE	194 260,62 €	0,00 €
U66 - UFA	0,00 €	78 552,29 €	
U67 - UP&PRO	59 611,84 €	7 681,84 €	
U90 - SIUMPPS	43 284,26 €	38 128,80 €	
U92 - FONDATION	0,00 €	0,00 €	
Total général		181 195 460,64 €	185 529 407,68 €

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. $ETPT = \text{Quotité de temps de travail} \times \text{Période d'activité dans l'année}$

Sources : WinPaie / SIHAM

Rappel consommation emplois 2015 : 2690,8 ETPT

Rappel consommation emplois 2016 : 2723,26 ETPT

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

ENS / BIATS	Nature du budget 2017		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	952,23	177,70	1 129,93
ENS	1 504,45	98,58	1 603,03
Total général	2 456,68	276,28	2 732,96

B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2017		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 708,99	193,27	1 902,26
B	253,80	32,76	286,56
C	493,90	50,25	544,15
Total général	2 456,68	276,28	2 732,96

C. Le décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2017		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 071,40		2 071,40
CDI	23,14	58,02	81,16
CDD	362,14	218,26	580,40
Total général	2 456,68	276,28	2 732,96

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

catégorie budgétaire	Nature du budget 2017		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS		4,08	4,08
ATER	63,12		63,12
CDD	174,63	55,85	230,47
CDD sur convention		71,66	71,66
CDI	23,14	58,02	81,16
DOCTORANT CONTRACTUEL	100,48	87,03	187,51
FONCTIONNAIRES	2 071,38		2 071,38
LECTEUR MAITRE LANGUES	23,57		23,57
Total général	2 456,31	276,64	2 732,96

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	Nature du budget 2017		
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	2,67	-	2,67
			Ingénieur de recherche	24,62	-	24,62
	Personnel AENES	A	Attaché principal	11,57	-	11,57
			Attaché	18,49	-	18,49
		B	SAENES	59,51	-	59,51
		C	ADJENES principal	99,51	-	99,51
			ADJENES	8,97	-	8,97
	Personnel ITRF	A	Ingénieur d'étude	75,17	-	75,17
			Assistant Ingénieur	32,97	-	32,97
		B	Technicien RF	161,19	-	161,19
		C	Adjoint principal RF	225,44	-	225,44
			Adjoint RF	67,96	-	67,96
	Personnel BIBLIO	A	Conservateur en chef	4,00	-	4,00
			Conservateur	8,00	-	8,00
			Bibliothécaire	5,60	-	5,60
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	17,30	-	17,30
		C	Magasinier principal	16,85	-	16,85
		Magasinier	3,20	-	3,20	
	Congé Formation	A	Congé Formation	0,33	-	0,33
		B	Congé Formation	-	-	-
		C	Congé Formation	-	-	-
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Infirmier	6,50	-	6,50
		B	Assistante sociale	1,80	-	1,80
Personnel contractuel	A	CDI	2,81	18,3	21,14	
		CDD	11,82	76,4	88,18	
	B	CDI	0,33	13,6	13,97	
		CDD	13,67	19,1	32,79	
	C	CDI	16,51	21,4	37,93	
		CDD	55,46	28,8	84,28	
Total BIATSS				952,23	177,69	1 129,92
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	248,45	-	248,45
			Maître de Conférences	592,34	-	592,34
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	72,67	-	72,67
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	22,33	-	22,33
	Enseignants 2nd degré	A	Professeur agrégé	128,29	-	128,29
			Professeur certifié	114,74	-	114,74
			Professeur d'EPS	25,00	-	25,00
			Professeur de Lycée professionnel	9,36	-	9,36
			Conseiller ppal d'éducation	1,58	-	1,58
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	5,00	-	5,00
	Personnel contractuel	A	Doctorant contractuel	100,81	83,36	184,17
			CDI	3,49	4,63	8,12
			CDD	6,82	5,00	11,82
			ATER	63,12	-	63,12
			Chef de clinique	64,05	5,58	69,63
			Lecteur de langue étrangère	21,06	-	21,06
Maître de langue étrangère			2,51	-	2,51	
Professeur associé (PAST)			3,00	-	3,00	
Maître de Conférences Associés (MAST)			18,67	-	18,67	
Professeur Invité			1,16	-	1,16	
Total ENS				1 504,46	98,58	1 603,04
Total général				2 456,68	276,27	2 732,96

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du budget 2017		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
900 - Services centraux	125,80	16,36	142,16
Fondation	1,00	1,75	2,75
901 - DROIT	165,44	8,45	173,89
902 - Sc. Eco	31,60	4,17	35,77
903 - IPAG	11,70		11,70
904 - SFA	464,25	33,76	498,01
905 - UFR Let. & Lang.	201,24	16,44	217,68
906 - UFR Sc. Humaines	217,29	16,61	233,90
907 - IAE	84,75	9,09	93,84
909 - Fac. Sc. Du Sport	92,26	3,62	95,88
910 - ENSIP	92,99	28,80	121,79
911 - IRIAF	19,50	0,66	20,16
912 - ESPE	106,07	0,13	106,20
920 - IUT Poitiers	264,09	5,47	269,56
922 - MSHS	4,00	0,80	4,80
923 - IUT Angoulême	79,45	3,00	82,45
930 - UFR Médecine Pharm	249,79	19,03	268,82
951 - SCD	78,27	2,67	80,94
952 - MAISON DES LANGUES	16,45	1,08	17,53
954 - Média Centre Ouest	3,80		3,80
955 - I médias	37,89	1,00	38,89
962 - SAFIRE	10,67	2,04	12,71
963 - SDSD	5,75	3,55	9,30
455 - SIUMPPS	11,97	9,27	21,24
810 - CAREL	7,13		7,13
820 - Maison des étudiants	5,96	1,25	7,21
DIR. LOG. PAT. IMMO.	53,96	9,79	63,75
UP PRO	13,27	6,50	19,77
CPER		61,73	61,73
PARE		9,62	9,62
Total général	2 456,34	276,64	2 732,99

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2017		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN	1,00	6,13	7,13
DIR LOG PAT IMMO	63,75		63,75
ENSIP	55,79	71,55	127,34
I MEDIAS	39,56		39,56
IUT ANGOULEME	29,63	52,82	82,45
IUT POITIERS	80,17	189,36	269,53
MAISON DES ETUDIANTS	8,46		8,46
MAISON DES LANGUES	3,75	13,78	17,53
MEDIA CENTRE OUEST	3,80		3,80
MSHS	13,17	0,17	13,34
SAFIRE	13,54		13,54
SDSD	10,30		10,30
UP PRO	19,77		19,77
SERVICES CENTRAUX	147,66		147,66
UFR SC. HUMAINES	70,65	169,39	240,04
SFA	178,79	341,82	520,61
SC. ECO	12,10	24,92	37,02
DROIT	52,48	130,80	183,28
MEDECINE PHARMA	56,51	214,14	270,65
IAE	38,14	56,19	94,33
SCD	80,94		80,94
UFR LETTRES & LANGUES	46,36	175,43	221,79
IPAG	4,70	7,00	11,70
FAC. SC. DU SPORT	28,01	67,89	95,90
SSU	21,24		21,24
IRIAF	9,67	10,50	20,17
ESPE	40,02	71,13	111,15
Total général	1 129,96	1 603,02	2 732,98

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL

II.1. La mobilité

II.1.1.La mobilité externe

Pour les arrivées, on 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 01/09/2016 au 31/08/2017)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Fin de Contrat	Décès	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
En Cher	11	11	22	10		9			19	7
Ens HU		1	1	1		4			5	0
Ens du 2nd degré	8	6	14	3	1	5		2	11	4
Ss-Total Titulaires	19	18	37	14	1	18	0	2	35	11
ATER	9	3	12		2		36		38	21
Associés PU et MCF	1	1	2				4		4	0
Ens Contractuels		3	3				4		4	3
Contractuels HU	15	16	31		4		21		25	14
Ens Invités	8	10	18				26		26	12
Doctorants	27	43	70		3		41		44	15
Lecteurs et Maîtres de lg	13	5	18		2		11		13	8
Ss-Total Contractuels	73	81	154	0	11	0	143	0	154	73
Total	92	99	191	14	12	18	143	2	189	84

B. La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
AENES	4	1	5	9	1	5			15	9
BIB	1	2	3	1		1			2	1
ITRF	4	3	7	3	2	12	1		18	8
Ss-Total Titulaires	9	6	15	13	3	18	1	0	35	18
Apprenti	3	1	4					3	3	3
Handicapé			0						0	0
Biatss Contractuels	68	52	120		11	7		97	115	70
Vacations Biatss	38	21	59					58	58	33
Contrats ETU	111	82	193		8			188	196	105
Ss Total Contractuels	220	156	376	0	19	7	0	346	372	211
Total	229	162	391	13	22	25	1	346	407	229

II.1.2. La mobilité interne des titulaires

A. La mobilité interne des enseignants

Au 1/10/2017

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2017	Effectifs
Ens chercheurs	I-Médias	IPAG	1
	IUT de Poitiers	IAE	1
		UFR Droit	1
		UFR SFA	2
	UFR SFA	ENSIP	1
IUT de Poitiers		1	
Ens du 2nd degré	IUT de Poitiers	Maison des Langues	1
Total Enseignants			8

B. La mobilité interne des BIATSS

Au 1/10/2017

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2017	Effectifs
Pers de l'AENES	UFR SFA	SCX	1
		UFR SHA	1
	MDE	IUT de Poitiers	1
	SCX	ESPE	1
		UFR Med Pharma	1
		UP Pro	1
	IUT de Poitiers	UFR SFA	1
	IRIAF	IUT de Poitiers	1
	SAFIRE	UP Pro	1
UP Pro	UFR SFA	1	
Pers ITRF	ENSIP	I-Médias	1
		UFR SFA	1
	UFR SHA	SCX	2
	FSS	IAE	1
		UP Pro	1
	MDE	SCX	1
	SCX	FSS	1
		UFR SFA	1
		IUT de Poitiers	1
		SCD	1
UFR Med Pharma	UFR SFA	1	
UFR SFA	SCX	1	
	FSS	1	
Total BIATSS			24

II.2. L'avancement et les promotions

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

La mise en œuvre du PPCR a engendré la création d'un nouveau grade pour les MCF et les agrégés et explique la hausse du nombre de promus

Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

Au 01/09/2017

Population	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens. Chercheurs	4	4	8	14	32	46	54
Ens. Hosp. Univ.		2	2		1	1	3
Ens. Second degré	3	2	5	26	28	54	59
Ensemble	7	8	15	40	61	101	116

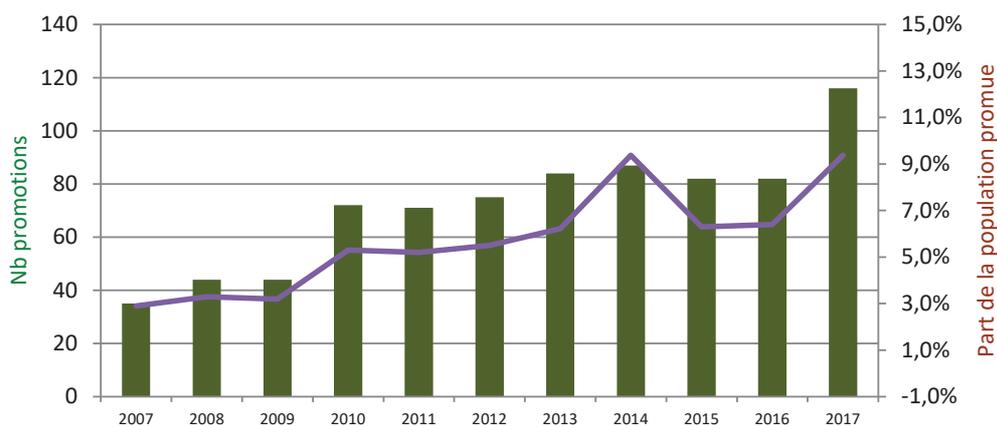
<i>Rappel 01/09/2016</i>	82
<i>Rappel 01/09/2015</i>	82
<i>Rappel 01/09/2014</i>	87
<i>Rappel 01/09/2013</i>	75
<i>Rappel 01/09/2012</i>	71

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2017

	2017	<i>Rappel</i> 2016	<i>Rappel</i> 2015	<i>Rappel</i> 2014	<i>Rappel</i> 2013
Ens. Chercheurs	6,4%	6,8%	6,8%	7,5%	5,3%
Ens. Hosp. Univ.	3,4%	10,3%	10,1%	8,6%	14,3%
Ens. Second degré	19,5%	3,9%	3,8%	3,5%	6,2%
Ensemble	9,4%	6,4%	6,3%	6,6%	6,2%

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 : le changement de corps par liste d'aptitude et de grade par tableau d'avancement et examen professionnel

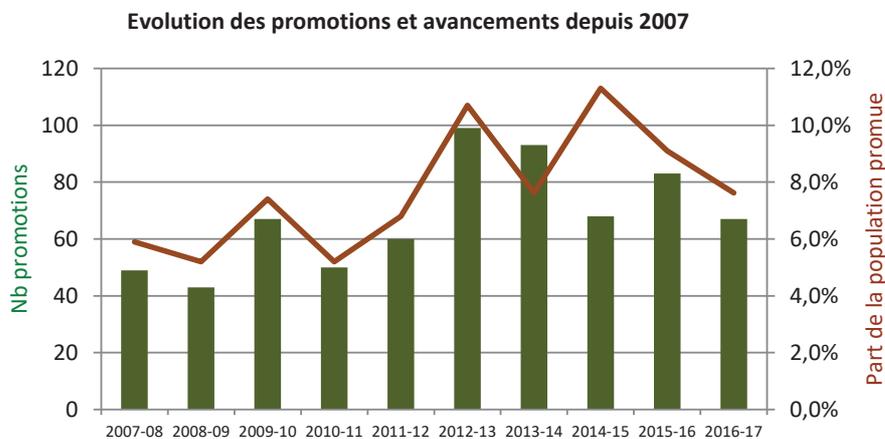
2016-2017

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	1		1	3	1	4	5
	C	1	1	2	8		8	10
	<i>Sous-total</i>	2	1	3	12	2	14	17
BIB	A			0			0	0
	B			0			0	0
	C	1		1	1		1	2
	<i>Sous-Total</i>	1	0	1	1	0	1	2
ITRF	A		2	2	3	4	7	9
	B		3	3	9	9	18	21
	C	4		4	12	2	14	18
	<i>Sous-Total</i>	4	5	9	24	15	39	48
Ensemble		7	6	13	37	17	54	67

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2015-2016</i>	13	70	83
<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

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2016-17

	2016-17	Rappel 2015-16	Rappel 2014-15	Rappel 2013-14	Rappel 2012-13
AENES	8,1%	9,9%	11,3%	18,0%	15,2%
BIB	3,4%	7,0%	3,6%	10,3%	10,3%
ITRF	5,5%	6,3%	4,2%	4,4%	5,8%
Ensemble	7,6%	9,1%	7,4%	10,1%	10,7%



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, 27 en 2016 et 5 en 2017 (tous pourvus).

Bénéficiaires des concours et examens professionnels réservés Sauvadet depuis 2013

Année	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
2017	1		4	5	1		4	5
Total	26	23	72	121	22	17	59	98

La déprécarisation et l'accès à la fonction publique.

Bilan des Lauréats de concours de la fonction publique BIATSS en 2017

	A	B	C	Total	Dont Femmes
Concours externe	3	1	1	5	0
Concours Interne		2	3	5	4
Concours Rectorat		3	1	4	4
Concours BIB		1	1	2	2
Recrutement direct (dont PACTE)			6	6	5
Recrutement Contrat au titre du handicap	1		1	2	2
Examen professionnel réservé Sauvadet	1		4	5	3
Total	5	7	17	29	20

II.3. La formation des personnels

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

Le plan de formation 2017

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.

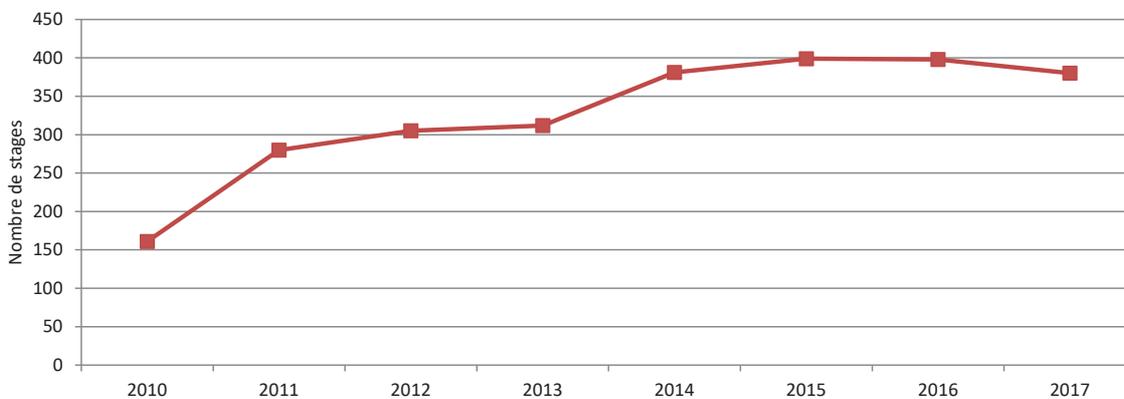
Pour mieux répondre aux enjeux et défis à relever à venir, l'établissement a retenu 6 axes principaux de formation :

- 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 2011 à 2017



Année	Nb stages
2011	280
2012	305
2013	312
2014	381
2015	399
2016	398
2017	380

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2015

		2017		2016		2015	
		Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)
Cat A*	Hommes	298	496	414	881	457	495
	Femmes	371	591	460	931	574	515
	Sous total	669	1087	874	1812	1031	1010
Cat B	Hommes	149	265	191	316	185	297
	Femmes	274	400	317	417	353	433
	Sous total	423	665	508	733	538	730
Cat C	Hommes	200	348	280	392	232	243
	Femmes	625	840	714	881	695	772
	Sous total	825	1188	994	1273	927	1015
Total		1917	2940	2376	3818	2496	2755

*:En 2015 et 2016, on note une augmentation des Stagiaires en lien avec les formations du CRIIP pour les enseignants et les doctorants. Puis, on a une baisse des stagiaires suite à la prise en charge uniquement des enseignants

Analyse par catégorie FP

% agents formés / total agents en fonction	Cat A	Cat B	Cat C
2015	41%	22%	37%
2016	37%	21%	42%
2017	35%	22%	43%

Nombre de jours par catégorie / total des jours	Cat A	Cat B	Cat C
2015	0,4	0,3	0,4
2016	0,5	0,2	0,3
2017	0,4	0,2	0,4

II.3.2. Les actions menées et leur coût

	2017	rappel 2016
Administration et pilotage	37 358	41 051
Accompagner les parcours professionnels	29 483	42 487
Formations métiers	99 465	86 558
Hygiène et sécurité	30 229	31 672
Développement des compétences	50 841	48 637
Bien être handicap santé	8 350	1 800
Total en euros	255 727	252 204

Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2017

	Nombre sessions	Nb stagiaires	Frais missions (€)	Coût pédagogique (€)	Coût total (€)
Administration et pilotage	22	148	746	36 612	37 358
Accompagner les parcours professionnels	51	308	98	29 385	29 483
Formations métiers	151	635	15 798	83 667	99 465
Hygiène et sécurité	55	377	539	29 691	30 229
Développement des compétences	78	383	4 039	46 803	50 841
Bien être handicap santé	6	52	-	8 350	8 350
Total	363	1903	21 219	234 508	255 727

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2017

Préparations diplômes nationaux	
Diplôme	Nombre d'agents
CRPE	1
Diplôme d'ingénieur, spécialité chimie	1
DU Enseignement et pédagogie par la simulation en santé	1
DU Ingénierie de l'Enseignement en langue des signes (sur 2 ans)	1
Titre Professionnel Agent de propreté et d'hygiène de niveau V	1
VAE Master Préhistoire, Paléontologie, Paléo environnements	1

Bilan	
Type de bilan	Nombre d'agents
Bilan de compétences	4

Entretien VAE (UP PRO)	Nombre d'agents
Entretiens	7

Bilan financier 2017 de l'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement	23 089 €
--------------------------	----------

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 01/10/2017

(hors agents à temps incomplet)

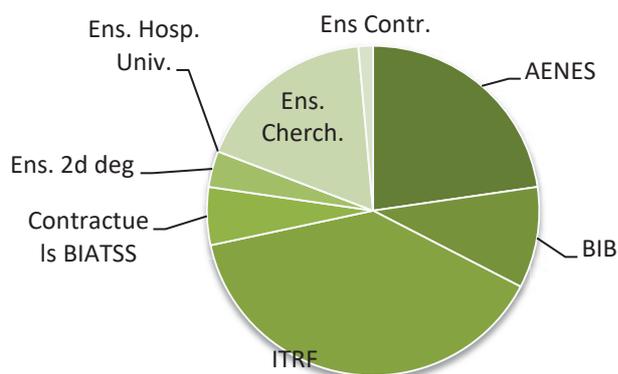
Population		Quotité de temps travaillée						Total temps partiel	100%	% agents à temps partiel dans la population	% femmes dans temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%					
Enseignants	Ens. Chercheurs	7			15	3	25	862	2,8%	71%	
	Ens Hosp. Univ						0	95	0,0%	0%	
	Ens. Second degré	1	1	2	1		5	269	1,8%	100%	
	Contractuels	1			1		2	371	0,5%	100%	
<i>Sous-Total Enseignants</i>		9	1	2	17	3	32	1597	2,0%	75%	
BIATSS	AENES	2	3		24	3	32	190	14,4%	97%	
	BIB	1	1	1	11		14	45	23,7%	60%	
	ITRF	1	2		48	4	55	573	8,8%	82%	
	Contractuels	1		1	5	1	8	237	3,3%	77%	
<i>Sous-Total BIATSS</i>		5	6	2	88	8	109	1045	9,4%	82%	
Ensemble		14	7	4	105	11	141	2642	5,1%	81%	

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2016</i>	14	6	6	104	14	144	2646	5,2%
<i>Rappel 2015</i>	11	5	7	85	18	126	2682	4,5%
<i>Rappel 2014</i>	51	10	11	89	17	172	2711	6,0%
<i>Rappel 2013</i>	5	8	2	84	13	112	2002	5,3%

Note de lecture : Au 01/10/2017, 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

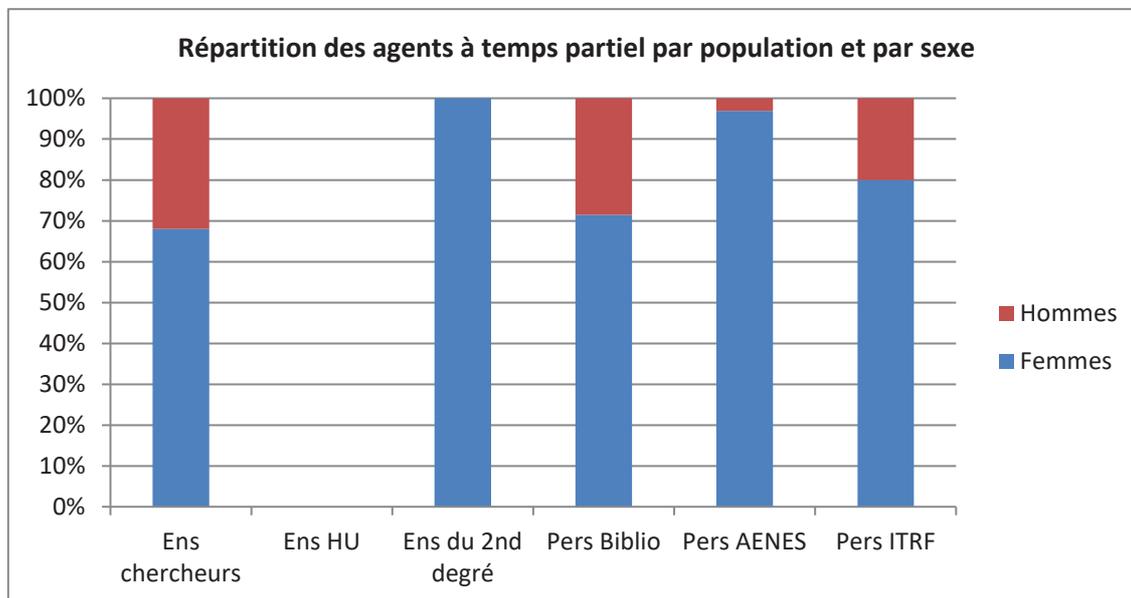
	2017	Rappel 2016	Rappel 2015	Rappel 2014	Rappel 2013
A	7,6%	9,5%	8,3%	10,0%	10,8%
B	9,5%	7,7%	9,7%	9,9%	10,4%
C	10,4%	11,4%	10,1%	11,7%	13,1%

% femmes parmi les agents à temps partiel

	2017	2016	2015
A	78,3%	79,3%	78,3%
B	71,4%	65,2%	76,9%
C	91,4%	90,6%	90,4%

Les temps incomplets

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet								Total général
	20%	30-33%	40%	50%	60-65%	70%	80%	90%	
Ens 2nd Degré (Service partagé)	5	3		19	3	2			32
Enseignants-Chercheurs Associés				40					40
Contractuels Enseignants LRU					1				1
Contractuels BIATSS			1	15	1	1	5	1	24
Total	5	3	1	74	5	3	5	1	97



III.1.2. Les autres modalités de service

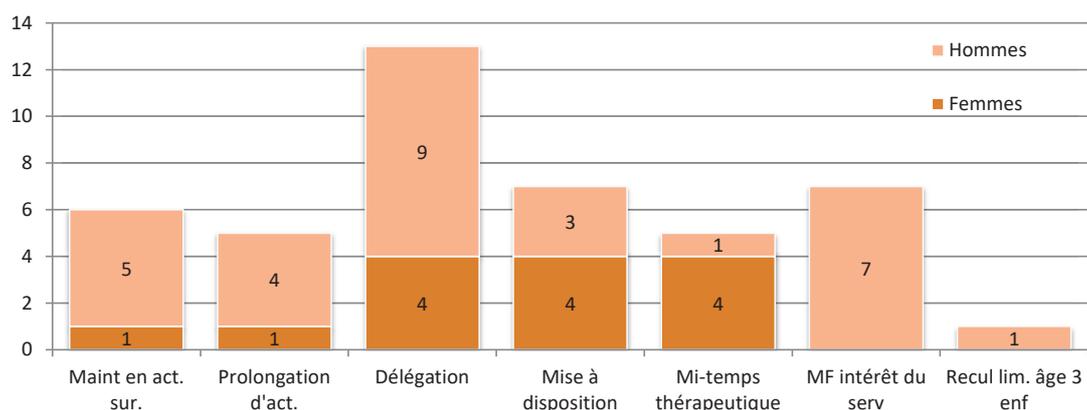
Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel		
Maint en act. sur.					1		5		6	1
Délégation					13				13	4
Mise à disposition	1		2	1	3				7	4
Temps partiel thérapeutique	2		2	1					5	4
MF intérêt du serv			1		2		4		7	0
Prolongation d'activité			1		2		2		5	1
Recul lim. âge 3 enf							1		1	0
Ensemble	3	0	6	2	21	0	12	0	44	14

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2015-16</i>	4	0	4	1	20	4	9	0	42
<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.1.3.Le personnel logé

L'université possède 35 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers

Au 01/10/2017

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total
	Catégorie FP de l'occupant				
	A	B	C		
ENSIP			3	1	4
FSS			2		2
IAE			1		1
IPAG			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			1	1	2
Services Centraux			1		1
DLPI			2		2
UFR Droit et Sciences Sociales			1	1	2
UFR Lettres et Langues			2		2
UFR Médecine Pharmacie			1	1	2
UFR S.F.A.			2	1	3
UFR SHA			2	1	3
Total	0	1	26	8	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 2016-17, on en compte 1213.

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
2017	1213

III.2.2 Les autorisations d'absence

Source : base Hamac

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

Type	Effectifs			Nb jours			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	31	71	102	52,0	132,3	184,3
	Concours Autres ministères	5	13	18	10,4	23,3	33,7
	Preparation concours cat A	5	7	12	6,6	6,7	13,3
	Preparation concours cat B	15	28	43	16,4	26,9	43,3
	Preparation concours cat C	5	11	16	4,4	7,9	12,3
Motif "élu local"	Crédit heures élu local	1	1	2	5,0	3,7	8,7
	Reunion élus	1	3	4	1,6	4,3	5,9
Maladie, décès	Cohabitation maladie contagieuse	1	0	1	1,1	0,0	1,1
	Décès / maladie très grave	21	38	59	41,6	89,6	131,2
	Visites médicales suite demande administrative	11	27	38	3,8	5,7	9,5
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse	0	8	8	0,0	5,2	5,2
	Autorisation d'absence pour PMA	0	4	4	0,0	3,3	3,3
	Allaitement	0	1	1	0,0	0,2	0,2
	Mariage ou PACS	9	7	16	40,2	36,7	76,9
	Naissance	9	0	9	37,1	0,0	37,1
	Fetes religieuses	0	1	1	0,0	1,2	1,2
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	2	12	14	2,5	5,0	7,5
	Garde enfant	56	127	183	162,0	381,8	543,8
	Rentrée scolaire	11	19	30	1,9	3,5	5,4
Motifs syndicaux	Heure mensuelle information syndicale	7	14	21	1,0	2,6	3,6
	Congrès Réunion locale syndicat	4	5	9	8,0	5,7	13,7
	Congrès Réunion nationale syndicat	3	4	7	12,1	11,6	23,7
	Formation syndicale	1	4	5	2,3	7,6	9,9
	Décharge syndicale	9	4	13	99,7	27,1	126,8
	Autorisation d'absence à titre syndical	9	7	16	10,3	11,0	21,3
	Travail paritaire	4	1	5	8,4	1,2	9,6
	Absce Convoc organismes partenaires EN	1	0	1	6,0	0,0	6,0
	Mission pour le CHSCT	2	3	5	8,6	7,3	15,9
Absence pour Formation	32	136	168	118,6	407,5	526,1	
DIF	4	8	12	30,7	27,1	57,8	
Absence pour service non fait	0	1	1	0,0	2,2	2,2	
Absence pour enseignement	53	28	81	173,5	52,5	226,0	
Jury de concours ou d'examen	10	7	17	25,7	12,1	37,8	
Réserve opérationnelle militaire / sanitaire	1	0	1	10,7	0,0	10,7	
Sapeur pompier	1		1	23,1	0,0	23,1	
Don du Sang	5	7	12	1,2	1,8	3,0	
Autorisation spéciale du Président*	358	637	995	440,8	754,2	1195,0	
TOTAL	687	1244	1931	1367,3	2068,8	3436,1	

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

Rappel 2016	1130	2224
Rappel 2015*	1008	1939,1
Rappel 2014	568 ⁴⁴	1534,2

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.

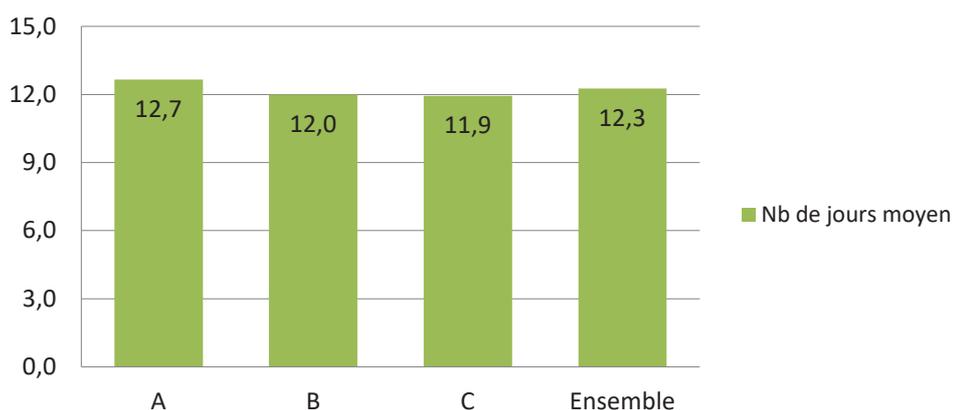
Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2016 (Année universitaire 2016-2017).

Au titre de la campagne 2016, 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.

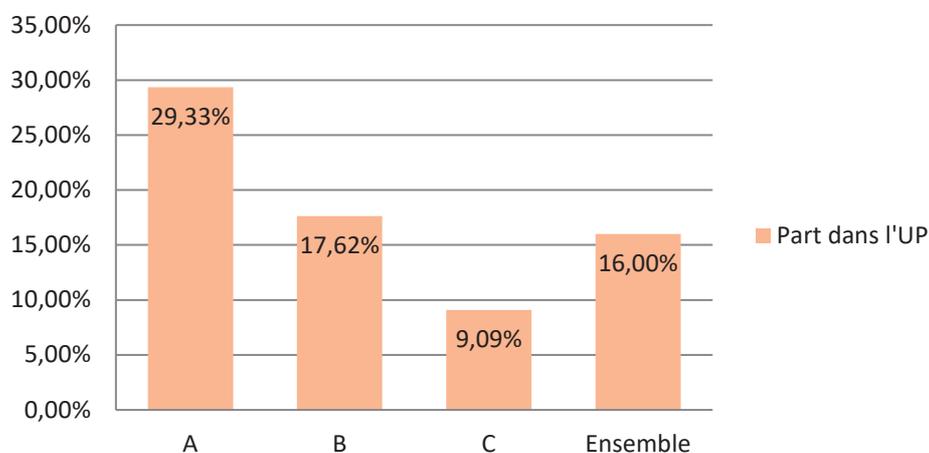
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2016

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	25	41	66	835	12,7
Catégorie B	23	23	46	552	12,0
Catégorie C	29	16	45	537	11,9
Total	77	80	157	1924	12,3

Nombre de jours moyen dans le CET selon la catégorie FP



Part des agents avec un CET par catégorie



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	9	5	14	127	9,1	8 255 €
Total	35	42	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	34	6,8
Catégorie C	3	1	4	22	5,5
Total	9	5	14	100	7,1

Les congés pris au titre du CET

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours* de congés CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	1	1	2	56,0	28,0
Catégorie B	2	0	2	110,0	55,0
Catégorie C	5	4	9	112,0	12,4
Total	8	5	13	278,0	21,4

* 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 2016, 204 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 2016.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	35	53	88	1925,0	21,9
Catégorie B	29	27	56	1202	21,5
Catégorie C	39	21	60	1175	19,6
Total	103	101	204	4302,0	21,1

III.3. Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie et autres congés pour l'année universitaire 2016/2017

Type de congés	Effectifs		Age Moyen	Nbre Moyen d'arrêts	Durée moyenne(j)
	F	M			
COM	465	248	45,45	2,35	18,32
CLD,CLM,GM	31	18	53,63	2,71	240,69
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	14	7	50,76	2,9	128,57
Adoption	1		47	1	70
Maternité	52		32,096	1	96,8
Paternité		28	37,7	1,07	10,71

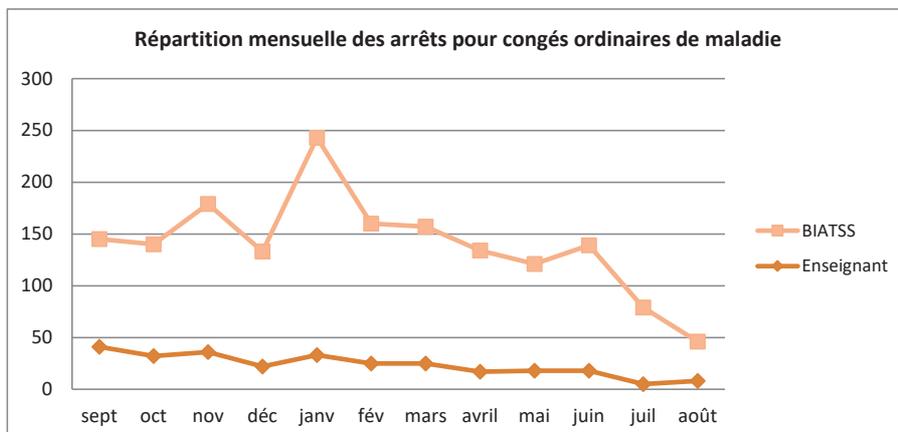
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2016 et le 31/08/2017

Les Congés ordinaires de maladie (COM)							
Population 2016-17		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	57	57	114	904	34	33
	Ens HU	2	6	8	147	1	5
	Ens 2nd degré	53	42	95	1207	26	20
	Ens Contractuels	45	18	63	1081	21	9
BIATSS	AENES	204	16	220	1276	90	12
	BIB	36	36	72	352	13	12
	ITRF	473	333	806	6385	173	128
	BIATSS contractuels	247	51	298	1709	107	29
Ensemble		1117	559	1676	13061	465	248
<i>Rappel 2015-2016</i>				<i>1638</i>	<i>13116</i>	<i>722</i>	
<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 et -	4 jours et +
2016-17	30,2%	69,8%
<i>Rappel 2015-16</i>	36,6%	63,4%
<i>Rappel 2014-15</i>	32,1%	67,9%
<i>Rappel 2013-14</i>	51,4%	48,6%

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

	% agents
2016-17	23,5%
<i>Rappel 2015-16</i>	23,5%
<i>Rappel 2014-15</i>	19,5%
<i>Rappel 2013-14</i>	19,0%

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

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	14	5	19	1633	5	2
	Ens HU		1	1	243		1
	Ens 2nd degré	9	7	16	1795	3	3
	Ens Contractuels			0			
BIATSS	AENES	25	3	28	2507	12	1
	BIB			0			
	ITRF	24	42	66	5139	9	11
	BIATSS contractuels	3		3	477	2	
Ensemble		75	58	133	11794	31	18

<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>108</i>	<i>20665</i>	<i>54</i>
<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>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2016 au 31/08/2017

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 accident*	
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs et HU	0	4	4	488	3	2
	Ens 2nd degré	0	0	0	0	1	2
	Ens Contractuels	0	0	0	0	1	0
BIATSS	AENES	9	0	9	381	8	0
	BIB	0	0	0	0	0	1
	ITRF	34	10	44	2845	9	7
	BIATSS contractuels	2	2	4	113	7	6
Ensemble		45	16	61	3827	29	18

<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>118</i>	<i>9645</i>	<i>26</i>
<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>22</i>

*: accidents de service ou de travail et Maladie professionnelle

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

(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Source : Siham

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

<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>1</i>	<i>70</i>	<i>1</i>
<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>

Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité, ou paternité (Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

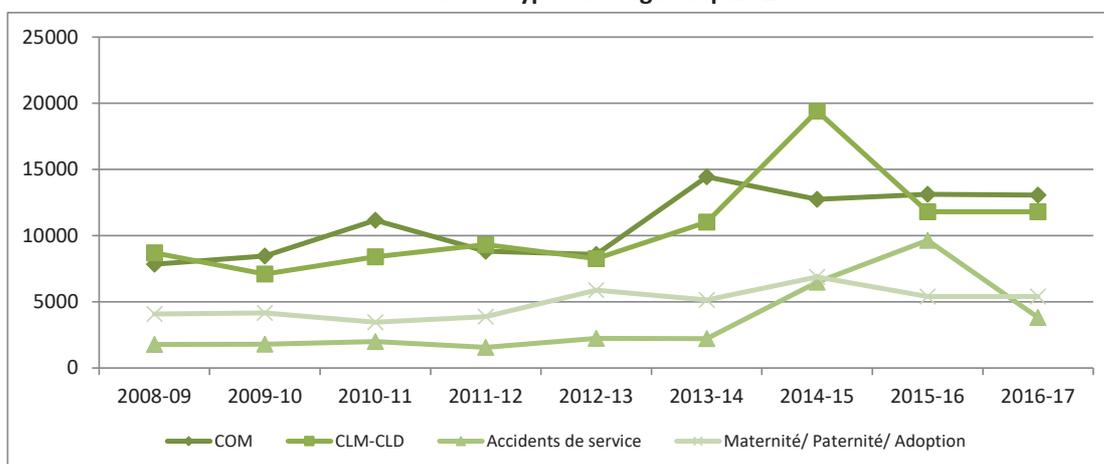
Population		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques		
		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	7	582	6
	Ens HU			
	Ens 2nd degré	3	258	2
	Ens Contractuels	27	2039	22
BIATSS	AENES	2	125	1
	BIB	3	308	2
	ITRF	21	1197	14
	BIATSS contractuels	9	525	5
Ensemble		72	5034	52

<i>Rappel 2015-2016</i>	74	7056	57
<i>Rappel 2014-2015</i>	71	6572	51
<i>Rappel 2013-2014</i>	39	4770	39

Population		Congés Paternité		
		Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	17	167	15
	Ens HU	0	0	0
	Ens 2nd degré	0	0	0
	Ens Contractuels	3	33	3
BIATSS	AENES	0	0	0
	BIB	0	0	0
	ITRF	5	55	5
	BIATSS contractuels	5	45	5
Ensemble		30	300	28

<i>Rappel 2015-2016</i>	24	271	24
<i>Rappel 2014-2015</i>	28	307	28
<i>Rappel 2013-2014</i>	27	304	27

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

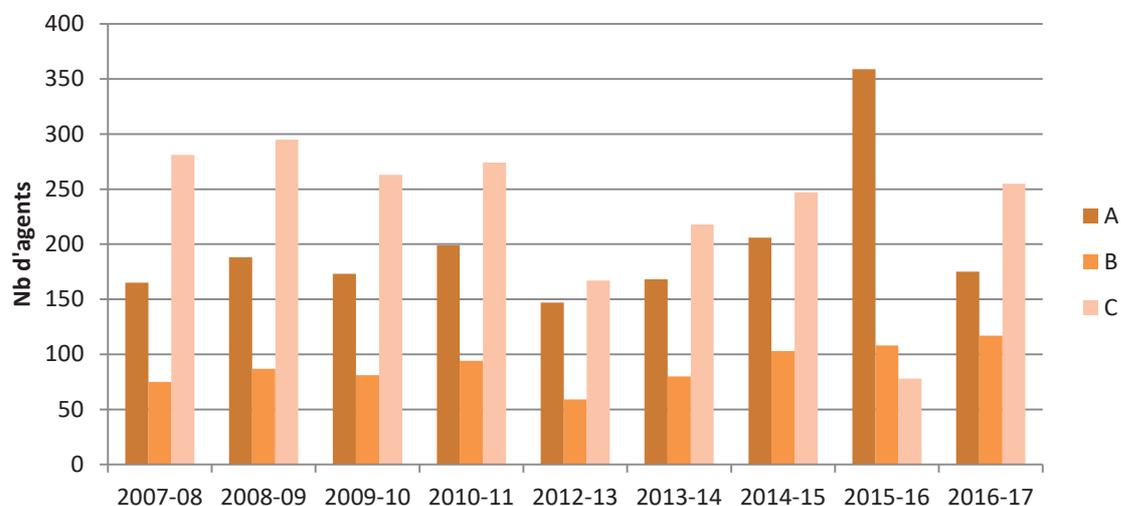


III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Evolution des COM de 2007-08 à 2016-17

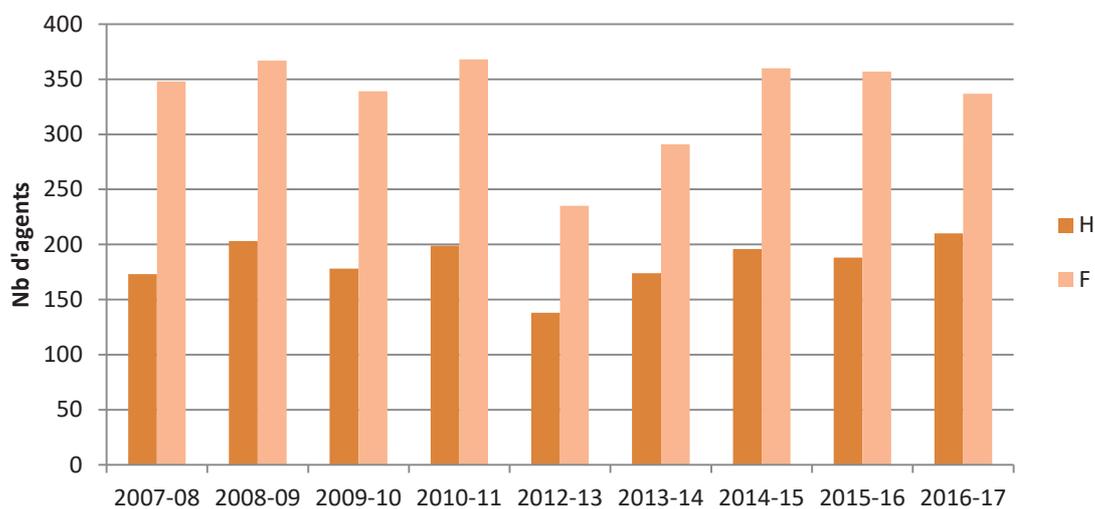
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	175	12,0%	49,1 ans
B	117	47,8%	44,2 ans
C	255	56,3%	48,8 ans

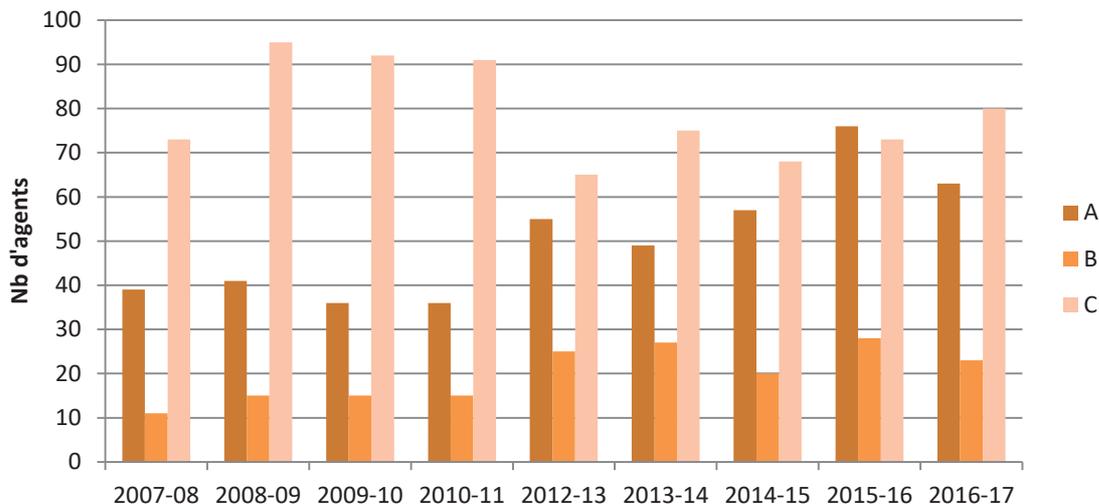
Détail par sexe



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	210	18,7%	49 ans
Femmes	337	32,7%	47,8 ans

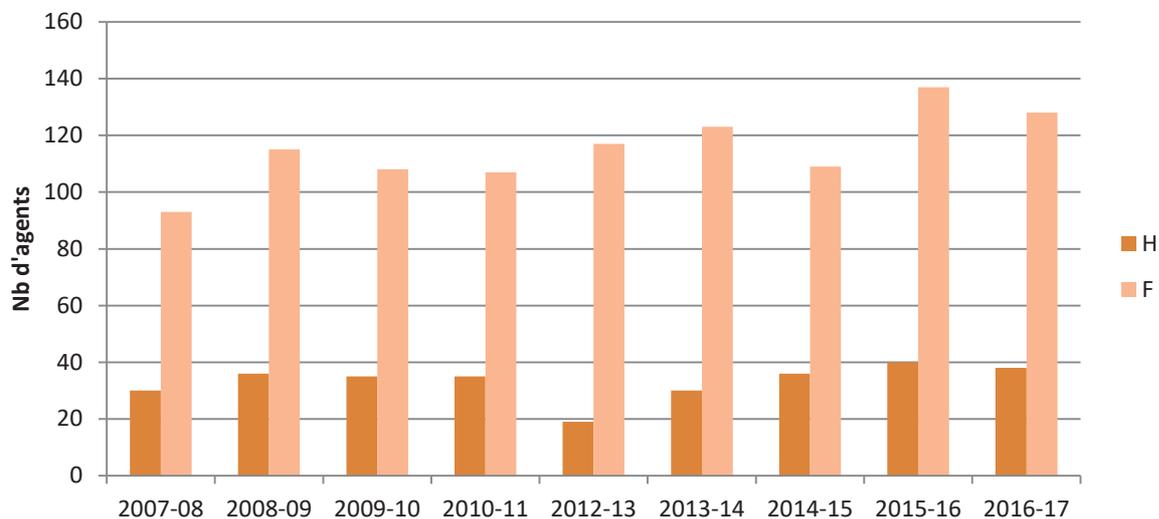
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	63	9,3%	35,9 ans
B	23	38,3%	33,8 ans
C	80	47,1%	39,5 ans

Détail par sexe



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	38	9,1%	36,7 ans
Femmes	128	26,4%	37,5 ans

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

du 01/09/2016 au 31/08/2017

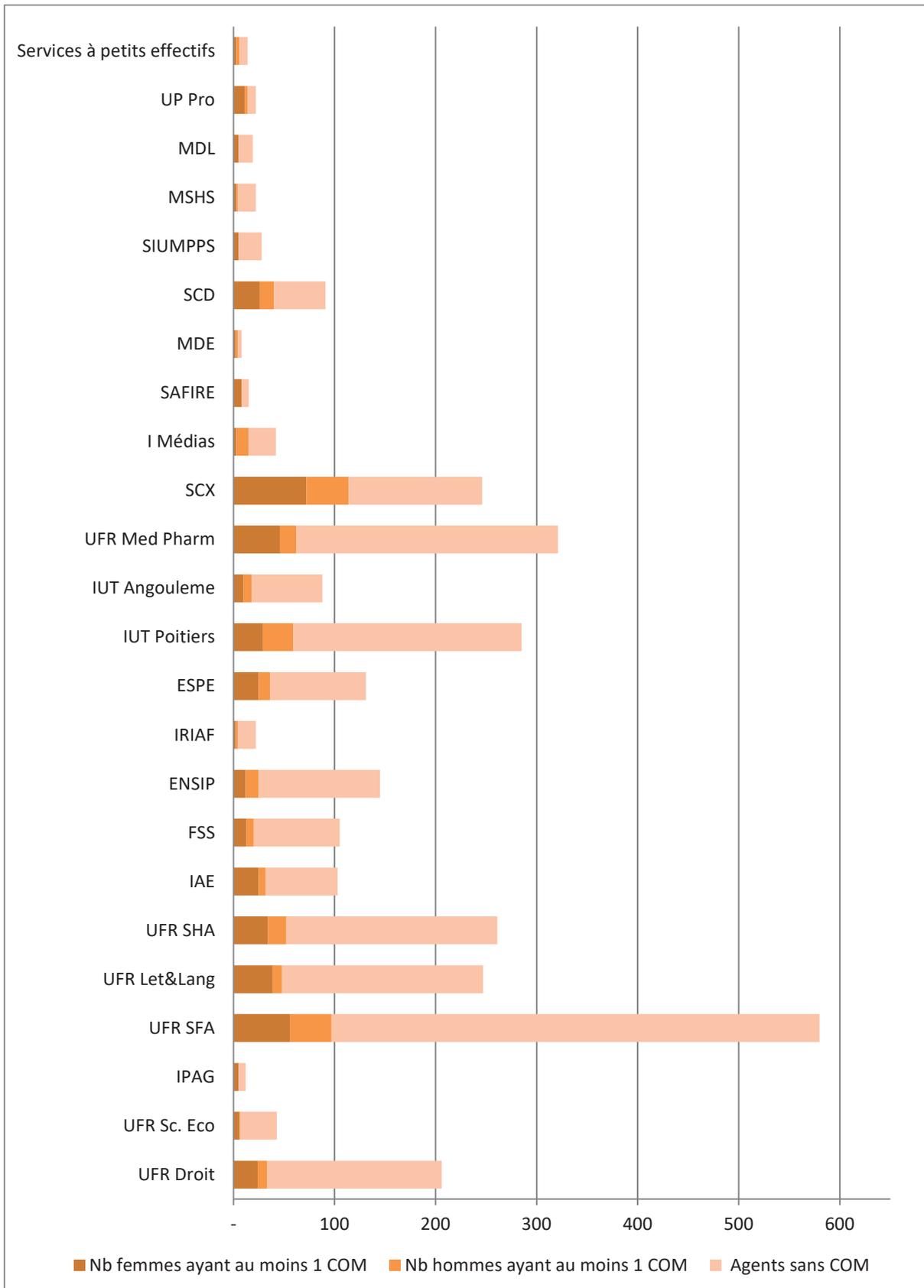
	Nb Agent ayant eu au moins un arrêt maladie	% femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
UFR Droit	33	72,7%	16,0%
UFR Sciences Eco	7	85,7%	16,3%
IPAG	5	100,0%	41,7%
UFR SFA	97	57,7%	16,7%
UFR L&L	48	81,3%	19,4%
UFR SHA	52	65,4%	19,9%
IAE	32	78,1%	31,1%
FSS	20	65,0%	19,0%
ENSIP	25	48,0%	17,2%
IRIAF	4	50,0%	18,2%
ESPE	36	69,4%	27,5%
IUT de Poitiers	59	49,2%	20,7%
IUT d'Angoulême	18	55,6%	20,5%
UFR Méd Pharma	62	74,2%	19,3%
SCX	114	63,2%	46,3%
I-Médias	15	20,0%	35,7%
SAFIRE	8	100,0%	53,3%
MDE	4	50,0%	50,0%
SCD	40	65,0%	44,0%
SSU	5	100,0%	17,9%
MSHS	4	75,0%	18,2%
Maison des langues	5	100,0%	26,3%
UP PRO	14	78,6%	63,6%
Services à petits effectif	6	66,7%	42,9%
Total	713	65,2%	23,3%

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

du 01/09/2016 au 31/08/2017

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	28	71%	20%	5	80%	8%
UFR Sc. Eco	5	80%	18%	2	100%	13%
IPAG	4	100%	36%	1	100%	100%
UFR SFA	77	56%	20%	20	65%	11%
UFR Let&Lang	35	80%	21%	13	85%	16%
UFR SHA	41	63%	22%	11	73%	15%
IAE	21	81%	29%	11	73%	37%
FSS	18	61%	20%	2	100%	14%
ENSIP	22	45%	26%	3	67%	5%
IRIAF	3	67%	17%	1	0%	25%
ESPE	29	62%	25%	7	100%	50%
IUT Poitiers	56	46%	21%	3	100%	13%
IUT Angouleme	11	55%	15%	7	57%	47%
UFR Med Pharm	37	65%	22%	25	88%	16%
SCX	82	60%	49%	32	72%	40%
I Médias	13	23%	34%	2	0%	50%
SAFIRE	4	100%	44%	4	100%	67%
MDE	3	33%	75%	1	100%	25%
SCD	38	63%	48%	2	100%	18%
SIUMPPS	3	100%	25%	2	100%	13%
MSHS	1	100%	33%	3	67%	16%
MDL	4	100%	31%	1	100%	17%
UP Pro	9	78%	64%	5	80%	63%
Services à petits effectif	3	67%	43%	3	67%	43%
Total	547	62%	25%	166	77%	18%

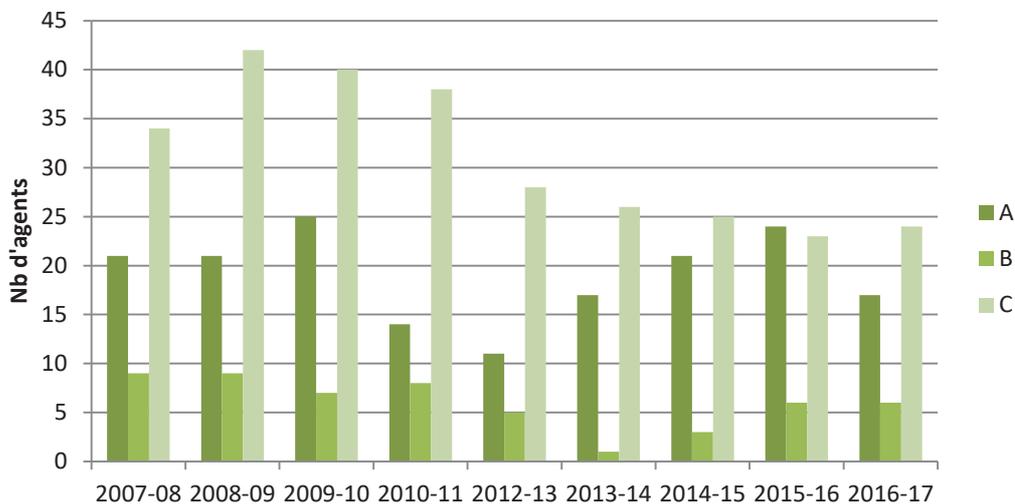
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation
 du 01/09/2016 au 31/08/2017



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Maladie Grave de 2007-08 à 2016-17

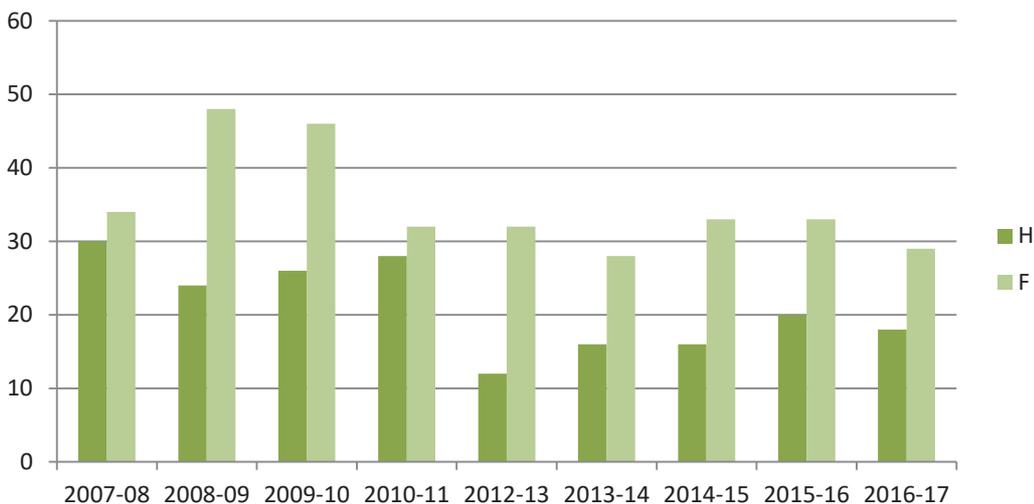
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	17	1,2%	55,2 ans
B	6	2,4%	50 ans
C	24	5,3%	53,8 ans

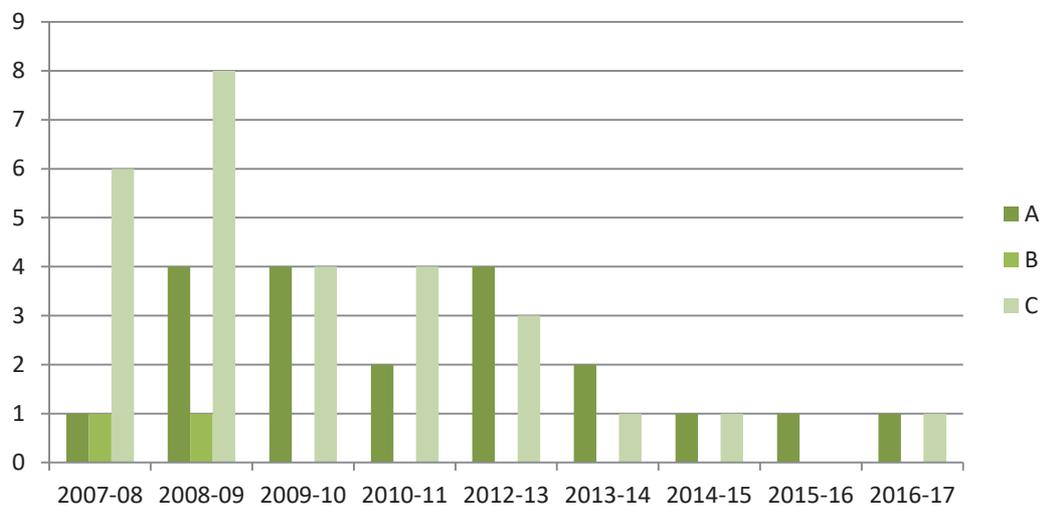
Détail par sexe



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	18	1,6%	51,8 ans
Femmes	29	2,8%	57,1 ans

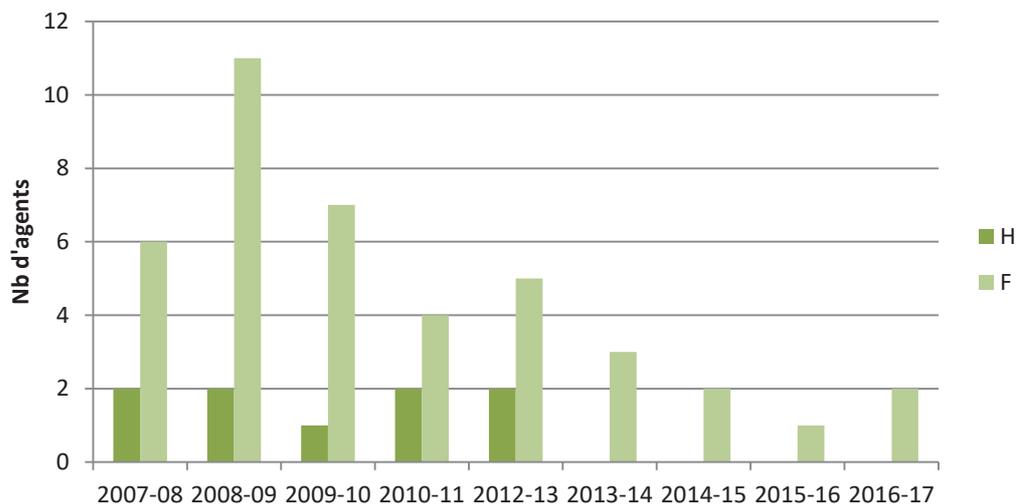
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	1	0,1%	45 ans
B	0	0,0%	
C	1	0,6%	54 ans

Détail par sexe



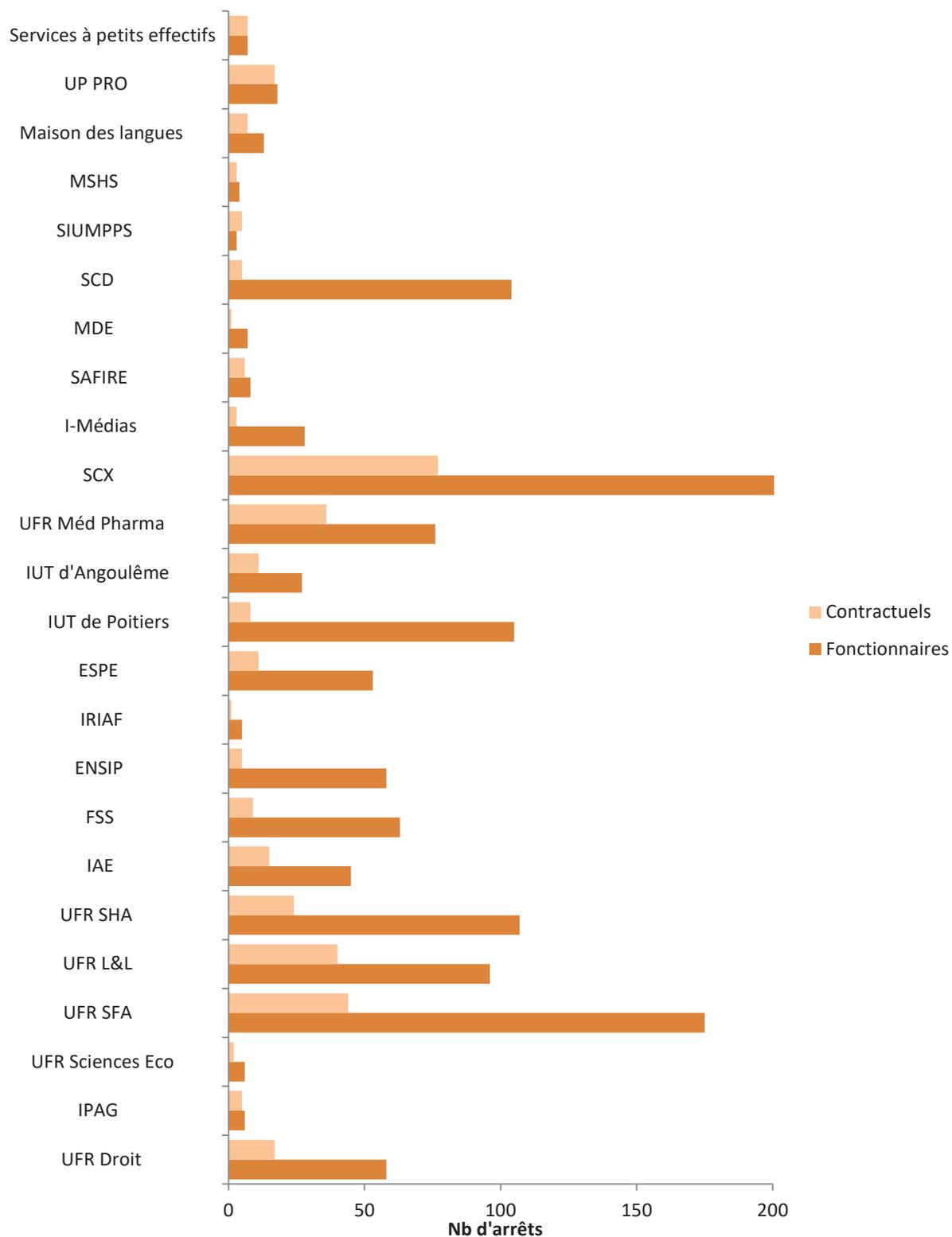
2016-17	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	0	0,0%	
Femmes	2	0,4%	49,5 ans

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

Analyse des COM

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

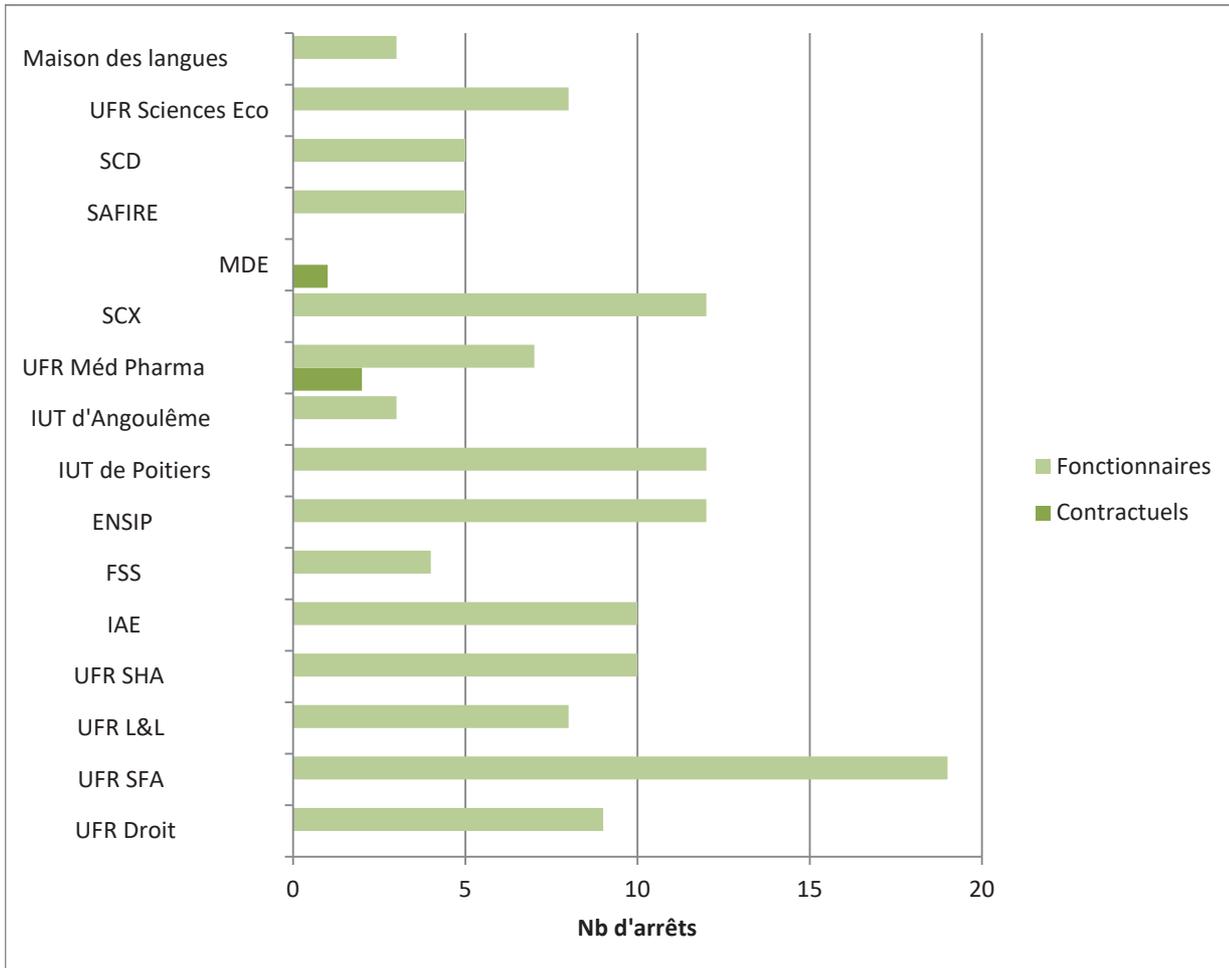
Du 01/09/2016 au 31/08/2017



Analyse des autres congés maladie

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

Du 01/09/2016 au 31/08/2017



III.4. Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

Le décret n°2016-907 du 1er juillet 2016 portant sur la mise en place du PPCR (Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations) a engendré:

-Le transfert d'une partie des indemnités en points d'indice : Après revalorisation des grilles indiciaires, un abattement sur les montants bruts des indemnités perçues par les fonctionnaires a été effectué.

-La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon.

-La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices qui interviendra entre le 01/01/2016 et le 01/01/2021 en fonction de la catégorie (A,B ou C) et du cadre d'emplois.

-La réorganisation des carrières depuis le 01/01/2017 pour l'ensemble des cadres d'emplois des catégories B et C ainsi que pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A.

A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2017

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	383	967	5	542	751
	Prof. Agrégé	443	1062	140	497	967
	Prof. Certifié	383	967	119	440	793
	Prof Lycée Prof.	383	967	11	620	793
	Prof. EPS	383	967	27	478	793
	Pers. d'insp/Orientation	383	967	2	ss	ss
	<i>Sous-total</i>			304		
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	662	1324	249	662	1324
	Maître de Conf.	463	1062	606	463	967
	<i>Sous-total</i>			855		
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	662	1324	72	662	1324
	Maître de Conf. Hosp.	463	1062	20	458	885
	<i>Sous-total</i>			92		
Total				1251		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)

Au 31/10/2017

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré /IA IPR	Inférieur à 601	41	28	69
	601 à 800	79	103	182
	801 à 950	15	17	32
	Supérieur à 950	5	16	21
	<i>Sous-total</i>	<i>140</i>	<i>164</i>	<i>304</i>
Ens. Chercheurs	Inférieur à 601	29	30	59
	601 à 800	152	202	354
	801 à 950	76	129	205
	Supérieur à 950	58	179	237
	<i>Sous-total</i>	<i>315</i>	<i>540</i>	<i>855</i>
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 601	5	5	10
	601 à 800	6	7	13
	801 à 950	6	13	19
	Supérieur à 950	7	43	50
	<i>Sous-total</i>	<i>24</i>	<i>68</i>	<i>92</i>
Total		479	772	1251

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2017

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	662	1119	3	783	1008
	A	Attaché / Directeur de service	383	967	32	440	826
	A	Infirmière	373	614	7	412	614
	B	Secrétaire (SAENES)	339	582	61	339	569
	B	Assistante Sociale	347	582	2	ss	ss
	C	Adjoint (ADJENES)	325	466	110	325	445
	C	Adjoint Technique (ATEC)	325	466	5	329	402
		<i>Sous-total</i>			220		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	402	1168	12	550	920
	A	Bibliothécaire	349	793	6	444	560
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	339	582	19	366	548
	C	Magasinier	325	466	22	327	445
			<i>Sous-total</i>			59	
ITRF	A	Ing. de recherche RF	421	1062	24	501	967
	A	Ing. d'études RF	383	793	74	383	793
	A	Assistant ingénieur RF	361	622	33	395	581
	B	Technicien RF	339	582	166	339	569
	C	ATRF	325	466	301	325	466
		<i>Sous-total</i>			598		
Total BIATSS					877		

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 paramédical ont vu leur rémunération principale augmenter respectivement de 6 points et 4

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)

Au 31/10/2017

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 350	28	4	32
	350 à 410	82	4	86
	411 à 530	61	9	70
	Supérieur à 531	24	8	32
	<i>Sous-total</i>	195	25	220
BIB	Inférieur à 350	2	3	5
	350 à 410	12	7	19
	411 à 530	12	8	20
	Supérieur à 531	8	7	15
	<i>Sous-total</i>	34	25	59
ITRF	Inférieur à 350	110	46	156
	350 à 410	126	95	221
	411 à 530	65	85	150
	Supérieur à 531	15	56	71
	<i>Sous-total</i>	316	282	598
Total		545	332	877

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2017

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de	62	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	35	309	719
Associés professeurs (mi-temps)	6	397	492
Enseignants CDI	9	349	672
Enseignants CDD	11	321	381
Professeur invité	0	ss	ss
Lecteur	21	321	321
Maitre de langues	2	417	417
Total	146		

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2017

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	23	346	821
	B	14	329	335
	C	37	321	339
	<i>Sous-Total</i>	74		
CDD	A	90	339	821
	B	32	326	386
	C	80	321	332
	<i>Sous-Total</i>	202		
Apprenti		3	73	81
Ensemble		279		

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2017

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	161	1705,21	2049,07
Ch.cli.univ-ass.hôp.	69	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 pour les CDI

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			378	501

BIB				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	349
2	24	36	54	376
3	24	36	90	407
4	36	54	144	439
5	36	54	198	467
6	36	54	252	500
7	36	54	306	517
8	36	54	360	550
9	36	54	414	582
10	48	72	486	619
11				658

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

MED EN				
Echelon	Durée Moyenne Titulaire (en mois)	x1,5 titulaire (en mois)	Cumuls (en mois)	INM
1	12	18	18	452
2	12	18	36	496
3	18	27	63	546
4	18	27	90	582
5	18	27	117	619
6	24	36	153	658
7	24	36	189	696
8	24	36	225	734
9	24	36	261	783

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

III.4.2 Les éléments de rémunérations complémentaires

A. Les primes des personnels enseignants

Situation Octobre 2017

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. Depuis le 01/10/2012, c'est un taux unique appliqué à tous les corps des enseignants chercheurs et EC PH. A compter du 01/10/2017, son montant annuel est de 4300€.

	Bénéficiaires	Taux trimestriel	Femmes	Hommes	Nb agents Total
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	PU et PU PH	1300	24	86	110
	MCF	1300	26	88	114
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500	0	2	2
	Distinction Scientifique	3750	0	2	2
	Taux hérité suite à mutation	875-1500	1	5	6
	Titulaire chaire mixte INSERM	1500	0	1	1
	Total			51	184

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
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Ens. chercheurs	629,98	304	536	840
	Ens. Premier degré		13	29	42
	Ens. Second degré		123	138	261
	ATER		34	34	68
	Associés		0	1	1
	Total			474	738

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.

La répartition des bénéficiaires de la PCA au titre de l'année universitaire 2016-2017:

	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents	
Agents avec charges Administratives	Vice-Présidents	5	6	11	
	Directeurs de composante de + 1000 étudiants	1	6	7	
	Vice-Présidents délégués	1	6	7	
	Directeurs de composante et MSHS	0	3	3	
	Asseseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	17	17	34	
	Directeurs Ecole Doctorale	3	5	8	
	Total		27	43	70

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 est celui en vigueur au 01/10/2017.

Les personnels ITRF

Grade	Après PPCR	Catégorie	Indemnité	Taux de base du ministère à/c du 01/10/2017	Taux UP au 01/10/17	Niveau de cotation correspondant
IGR HC	IGR HC	A	PPRS	6 477,96 €	8 602,30 €	A0 et A1
IGR 1C	IGR 1C		PPRS	5 946,57 €	6 477,03 €	A0 et A1
IGR 2C	IGR 2C		PPRS	4 512,64 €	6 475,68 €	A0 et A1
			PPRS		6 074,04 €	A2
IGE 1C et 2C	IGE HC	A	PPRS	2 530,45 €	5 464,76 €	A0
					4 858,44 €	A1
	IGE CN				4 251,12 €	A2
	3 846,24 €				A3	
ASI	ASI	A	PPRS	1 686,97 €	5 464,99 €	A0
					4 858,44 €	A1
					4 251,12 €	A2
					3 846,24 €	A3
TECH RF CE	TECH RF CE (B3)	B	PPRS	1 543,01 €	4 301,88 €	A2
					3 896,16 €	A3
					3 390,00 €	B1
					3 187,80 €	B2
					2 766,61 €	B3
TECH RF CS	TECH RF CS (B2)	B	PPRS	1 376,57 €	4 301,78 €	A2
					3 895,69 €	A3
					3 390,48 €	B1
					3 188,14 €	B2
					2 783,10 €	B3
TECH RF CN	TECH RF CN (B1)	B	PPRS	1 376,57 €	4 275,62 €	A2
					3 896,33 €	A3
					3 390,32 €	B1
					3 188,16 €	B2
					2 783,09 €	B3
<u>Echelle 6</u> : ADTRF P1C	ADTRF P1C (C3)	C	PPRS	1 169,63 €	3 508,88 €	A3
					3 441,05 €	B1
					3 238,51 €	B2
					2 833,70 €	B3
<u>Echelle 5</u> : ADTRF P2C	ADTRF P2C (C2)	C	PPRS	1 169,63 €	2 208,26 €	non coté
					3 238,51 €	B2
<u>Echelle 4</u> : ADTRF 1C	ADTRF P2C (C2)	C	PPRS	1 169,63 €	2 833,70 €	B3
					2 187,24 €	non coté
<u>Echelle 3</u> : ADTRF 2C	ADTRF (C1)	C	PPRS	1 169,63 €	2 187,24 €	non coté

La prime de fonction informatique

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

Emploi	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 avant PPCR	Grade après PPCR	Catégorie	Indemnité	Taux UP au 01/10/17	Niveau de cotation correspondant
ATTACHE PRINC ADM ETAT	ATTACHE PRINC ADM	A	IFSE	5 400,00 €	A0
				4 800,00 €	A1
				4 200,00 €	A2
				3 800,00 €	A3
ATTACHE ADM ETAT	ATTACHE ADM ETAT	A	IFSE	5 400,00 €	A0
				4 800,00 €	A1
				4 200,00 €	A2
				3 800,00 €	A3
SAENES CE	SAENES CE (B3)	B	IFSE	3 850,00 €	A3
				3 350,00 €	B1
				3 150,00 €	B2
				2 750,00 €	B3
SAENES CS	SAENES CS (B2)	B	IFSE	3 850,00 €	A3
				3 350,00 €	B1
				3 150,00 €	B2
				2 750,00 €	B3
SAENES CN	SAENES CN (B1)	B	IFSE	3 850,00 €	A3
				3 350,00 €	B1
				3 150,00 €	B2
				2 750,00 €	B3
Echelle 6:ADJENES P1C	ADJAENES P1C (C3)	C	IFSE	3 467,16 €	A3
				3 400,00 €	B1
				3 200,00 €	B2
Echelle 5:ADJENES P2C	ADJAENES P2C (C2)		IFSE	2 800,00 €	B3
				2 182,00 €	non coté
Echelle 4:ADJ TEC ENS 1C,ADJENES 1C	ADJAENES (C1)		IFSE	3 200,00 €	B2
		2 800,00 €		B3	
Echelle 3:ADJ TEC ENS 2C,ADJENES 2C				2 161,00 €	non coté

Les personnels de bibliothèques

Grade	Catégorie	Indemnité	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
Conservateur en chef	A	Indemnité spéciale	8 800,00 €	A0
Conservateur	A	Indemnité spéciale	7 905,00 €	A0
			7 500,00 €	A1 ex 1C
			6 200,00 €	A1 ex 2C
			5 610,00 €	A3
Bibliothécaire	A	IFTS + prime technicité	5 000,88 €	A1
			4 800,84 €	A2
			4 400,88 €	A3
Bibliothécaire Assistant (BIBAS)	B	IAT + prime technicité	3 950,16 €	B1
			3 750,12 €	B2
			3 710,16 €	B3
Magasinier Principaux	C	IAT + indem. Suj. Spéciale	2 977,92 €	Non coté
Magasinier	C	IAT + indem. Suj. Spéciale	2 876,88 €	Non coté

Les adjoints techniques de l'Education Nationale (ex ATEC)

Grade avant PPCR	Grade après PPCR	Catégorie	Indemnité	Taux UP 2010	Niveau de cotation correspondant
Echelle 6: ADJ TEC ENS P1	ADJT TECHN 1C EN (C3)	C	IAT	3 200,00 €	B2
Echelle 5: ADJ TEC ENS P2	ADJT TECHN 2C EN (C2)			2 800,00 €	B3
Echelle 4: ADJ TEC ENS 1C Echelle 3: ADJ TEC ENS 2C	ADJT TECHN 1C EN (C1)			2 161,00 €	Non coté

Les personnels médicaux sociaux

Grade	Catégorie	Indemnité	Taux UP 2017	Niveau de cotation correspondant
Infirmière CN/CS/HC	A	IFTS	3 350,00 €	Non coté
Assistante sociale	B	IFSE	3 300,00 €	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 2017 pour les personnels BIATSS contractuels

Catégorie	Montant mensuel moyen en €	Nb agents en CDI
Catégorie A	340	23
Catégorie B	280	12
Catégorie C	172	33
Total	250	68

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2017

Le 19 janvier 2016, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle répartition de la Nouvelle Bonification Indiciaire des 2785 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	SDDSD	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	MSSH	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 2016-2017

NB: Les contractuels sont décomptés depuis la rentrée universitaire 2012

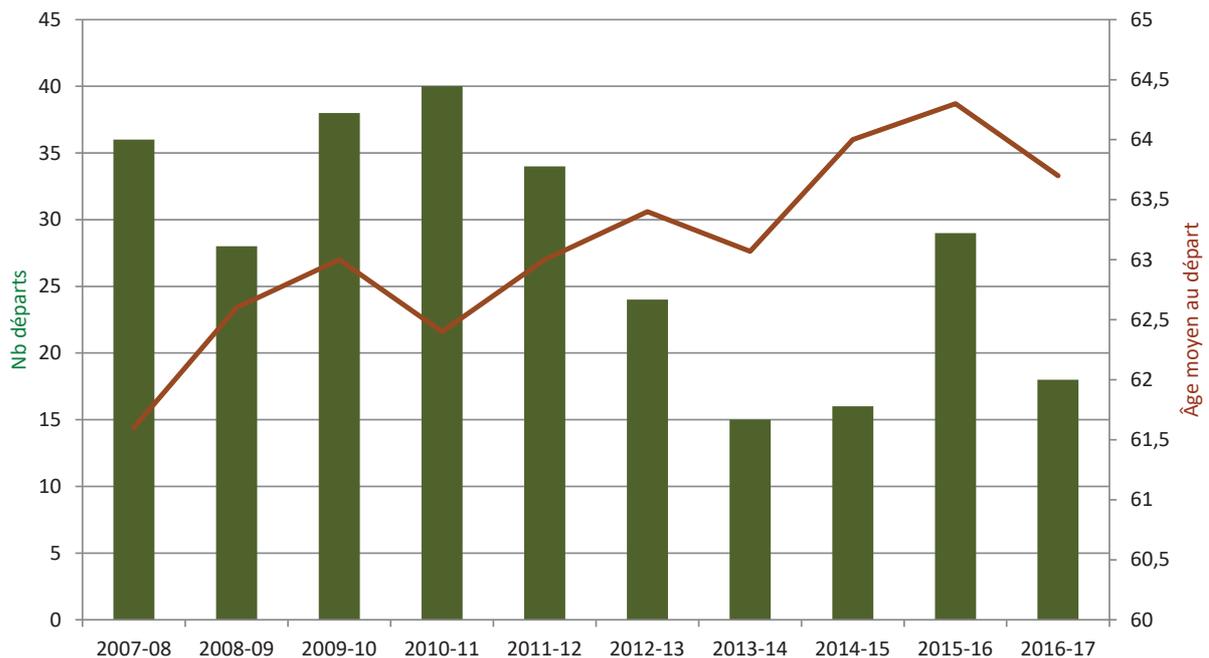
A. Les départs en retraite des enseignants

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2014-15	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Ens. Chercheurs	6	3	9	10	64,5 ans	60,3 ans	63,1 ans
Ens. Hosp. Univ.	4		4	2	67,0 ans		67,0 ans
Ens. Second degré	3	2	5	16	62,7 ans	61,0 ans	62,0 ans
Ens. Contractuels			0	1			
Ensemble	13	5	18	29	64,8 ans	60,6 ans	63,7 ans

<i>Rappel 2015-16</i>	<i>18</i>	<i>11</i>	<i>29</i>	<i>64,3 ans</i>
<i>Rappel 2014-15</i>	<i>12</i>	<i>4</i>	<i>16</i>	<i>64,0 ans</i>
<i>Rappel 2013-14</i>	<i>12</i>	<i>3</i>	<i>16</i>	<i>63,4 ans</i>
<i>Rappel 2012-13</i>	<i>18</i>	<i>6</i>	<i>24</i>	<i>63,4 ans</i>
<i>Rappel 2012-13</i>	<i>28</i>	<i>6</i>	<i>34</i>	<i>63,0 ans</i>

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



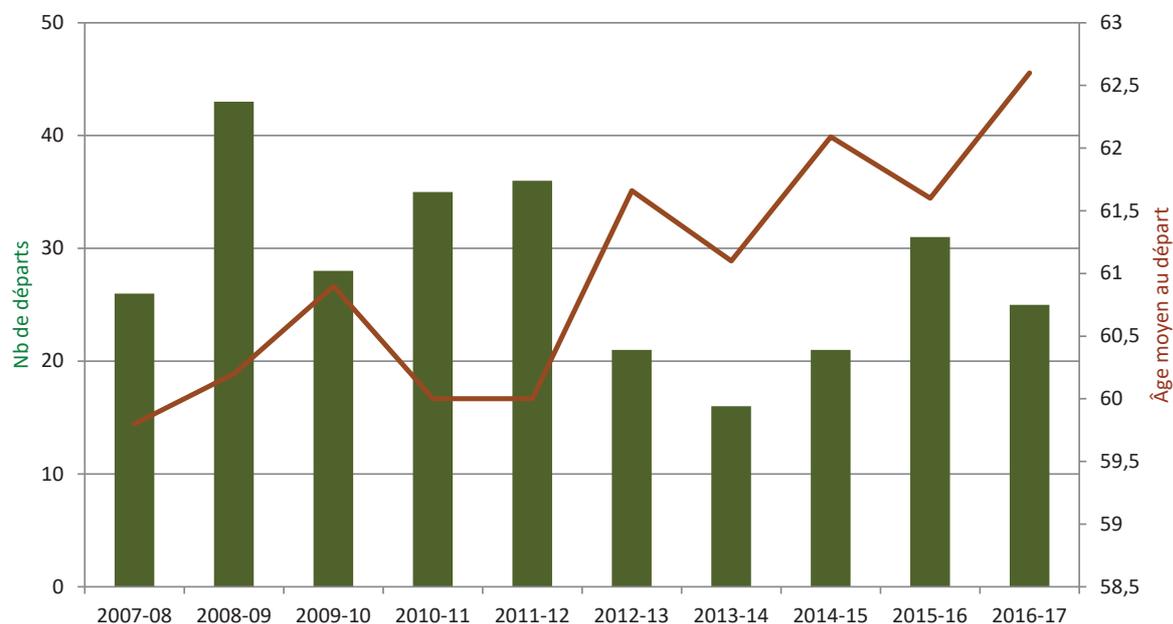
B. Les départs en retraite des BIATSS

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2015-16	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
AENES	1	4	5	13	62,0 ans	61,3 ans	61,4 ans
BIB		1	1	0		65,0 ans	65,0 ans
ITRF	6	6	12	17	63,8 ans	61,5 ans	62,7 ans
BIATSS Ctr.		7	7	1	61,0 ans	63,0 ans	63,0 ans
Ensemble	7	18	25	31	63,6 ans	62,2 ans	62,6 ans

<i>Rappel 2015-16</i>	6	25	31	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

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

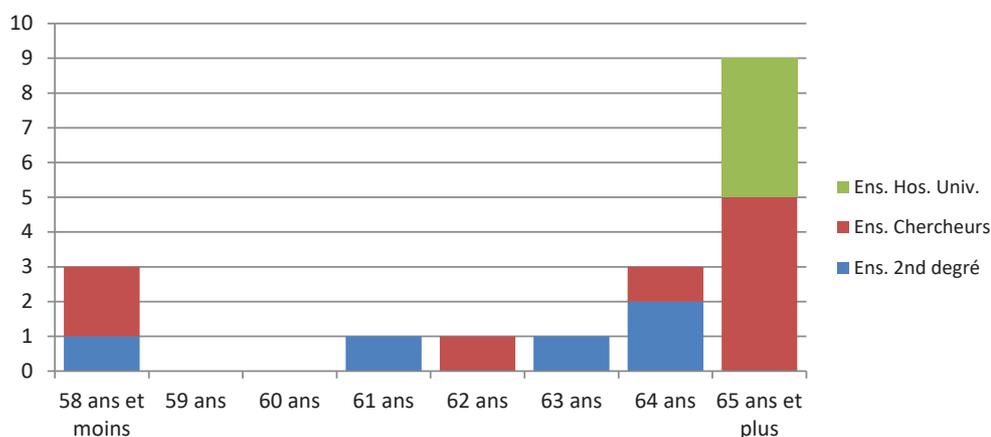
Source : DRHRS - Pôle Affaires Transversales

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Sexe	58 ans et moins	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme	1						1	2	4
Homme	2			1	1	1	2	7	14
Ensemble	3	0	0	1	1	1	3	9	18

<i>Rappel 2015-2016</i>	0	0	0	0	6	4	3	21	34
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Population	58 ans et moins	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Ens. 2nd degré	1			1		1	2		5
Ens. Chercheurs	2				1		1	5	9
Ens. Hos. Univ.								4	4



Corps	Nombre de dossiers déposés au Pôle Affaires Transversales									Nb d'Enseignants nés avt 1955
	58 ans et moins	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général	
AGREGE				1		1			2	4
CERTIFIE							2		2	9
PROF. EPS									0	2
P.L.P.									0	1
PROF ECOLE	1								1	0
MAIT.CONF.	1						1	2	4	27
PROF.UNIV.	1				1			3	5	38
MCPH									0	3
PUPH								4	4	20

Date de départ prévue	58 ans et moins	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
2018	1	2	2	3	5	2	3	19	37
2019			2	2	5		2	9	20
2020								4	4
2021								3	3
Total	1	2	4	5	10	2	5	35	64

B. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires

Source : DRHRS - Pôle Affaires Transversales

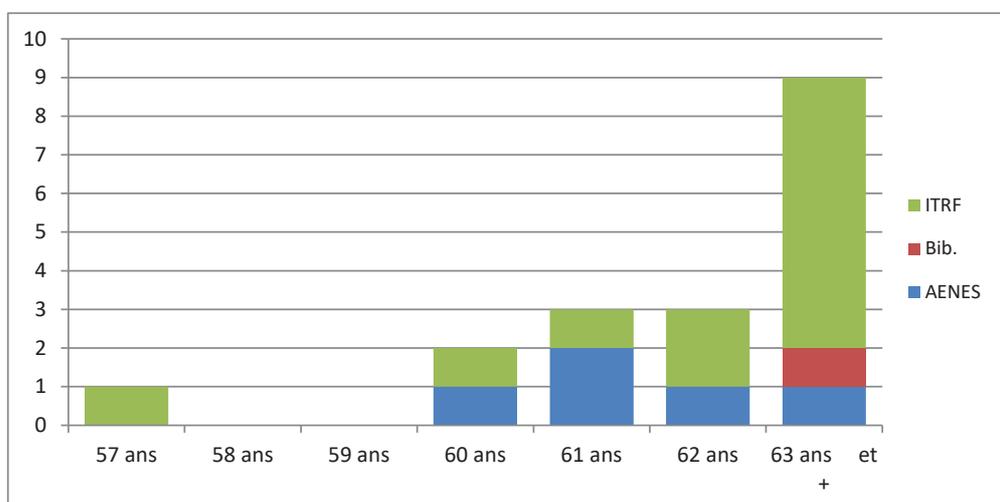
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2016 au 31/08/2017)

Sexe	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
Femme	1			2	3		5	11
Homme						3	4	7
Ensemble	1	0	0	2	3	3	9	18

<i>Rappel 2015-2016</i>	0	0	1	7	8	7	10	33
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	----	----

Population	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
AENES				1	2	1	1	5
Bib.							1	1
ITRF	1			1	1	2	7	12



Catégorie	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
A				1	2	1	1	5
B							1	1
C	1			1	1	2	7	12

Année de départ prévue	57 ans	58 ans	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans et +	Total général
2018				7	3	9	6	25
2019				4	1	3	8	16
Non renseignée								0
Total	0	0	0	11	4	12	14	41

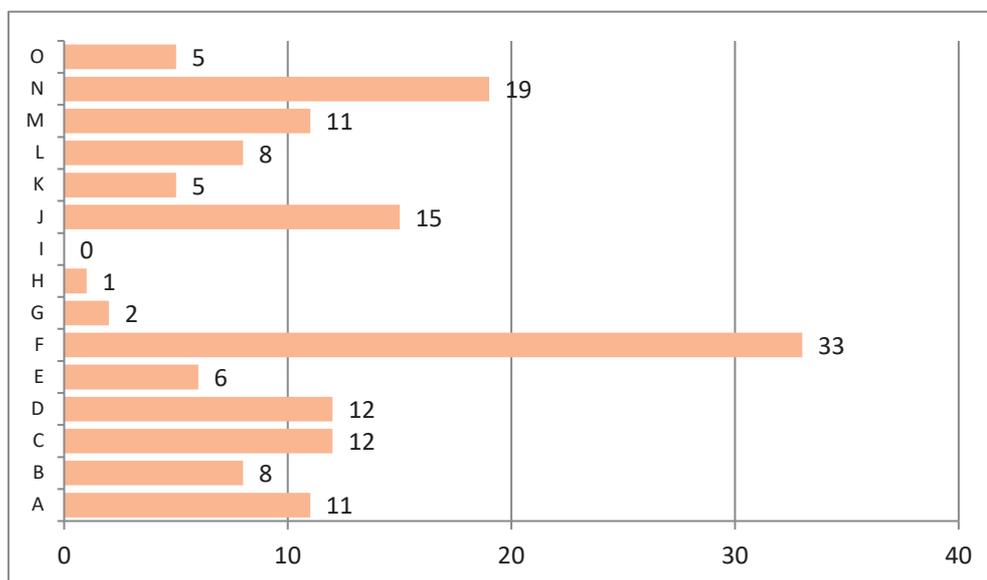
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2017

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	11	7%
B - Informatique et calcul scientifique	8	10%
C - Bibliothèque et documentation	12	13%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	12	19%
E - Patrimoine et travaux	6	11%
F - Logistique et Services généraux	33	22%
G - Coopération internationale	2	9%
H - Recherche	1	17%
I - Affaires Juridiques	0	0%
J - Administration et Pilotage	15	11%
K - Ressources Humaines	5	9%
L - Orientation et formation tout au long de la vie	8	18%
M - Gestion financière et comptable	11	10%
N - Scolarité/Formation des étudiants	19	14%
O - Santé/Développement social et Sport	5	16%
Ensemble	148	13%

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 SDSA, Service du Développement Social et de la Diversité

Le SDSA 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 SDSA,
- 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'exams,
 - 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 SDSA, pour l'année 2017 la fête des enfants a eu lieu le dimanche 10 décembre 2017 et a rassemblé 1463 personnes (dont 1380 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 674 adultes et 706 enfants)

Le bilan de cette journée est, comme à son habitude, très positif.

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. En 2017, elle a lieu le jeudi 29 juin 2017 sur le thème « **Jeux télé** » et 23 équipes ont participé réunissant 189 personnels.

Le dîner qui concluait la journée a réuni environ 300 personnes dont 238 adultes et 62 enfants.

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. 69 enfants y ont participé dont 19 enfants ont été subventionnés par l'InterCAS.

Les ateliers

Sur l'année universitaire 2017/2018, 13 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, randonnée pédestre, Do In, poterie, œnologie (CNRS), massage (CNRS), (certains sont proposés par nos

partenaires CNRS...). 185 personnes ont participé dont 147 personnes de l'Université et 71 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 1776 €.

Les abonnements sportifs

L'InterCAS subventionne (5 € par mois et par personnes) les abonnements pour la salle de remise en forme Liberty Gym dans le cadre de l'activité "gestion du stress". 10 personnes ont pu bénéficier d'une subvention pour un montant total de 600 €.

Les sorties familiales et les séjours et voyages

En 2017 l'InterCAS a proposé des sorties familiales telles que Disneyland et le Puy du Fou (Subvention forfaitaire/subv. Sur le billet), séjours de Thalassothérapie (Subvention suivant INM), locations de mobil-homes ou d'appartements au Pas de la Case (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %), sortie au cinéma (subvention forfaitaire), Voyage en Inde du Nord (Subvention suivant le QF mais plafonnée à 300 € par personne), week-end à Oléron avec le CAES CNRS (Pas de subvention), sortie autour des plantes avec le CAES CNRS (Subvention forfaitaire). Toutes ces propositions ont réuni 355 personnes, dont 326 de l'Université parmi lesquelles 234 ont été subventionnées pour un montant global de 7312.7 €.

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 2978 € en 2017.

Les vacances pour les enfants

Pour l'été 2017, pour le Centre de Plein Air de Lathus, 14 enfants ont participé aux camps et 3 ont été subventionnés pour un montant total de 396 €. Pour le Cirque Octave Singulier 5 enfants ont participé aux stages et 1 a été subventionné pour un montant total de 92 €.

Les services

La carte TAMTAM

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 SDDS. 188 cartes ont été vendues en 2016.

La billetterie Spectacle

Certaines billetteries ne sont pas subventionnées comme Saint-Benoît-Swing, la Hune et le TAP mais sont proposées à un tarif préférentiel, d'autres comme les Soirées Lyriques de Sanxay sont subventionnées. Pour 2017, 237 billets ont été vendus dont 46 subventionnés, pour un total de subvention de 355 €.

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, 4633 billets ont été vendus sur 2017 dont 2378 billets subventionnés, pour un total de subvention de 5143.81 €.

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). Pour 2017, 7 guides ou coffrets ont été vendus.

Les bonnes adresses

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

Les commandes groupées

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

Les locations de matériels

Le SDS/D et l'InterCAS propose à la location plusieurs types de matériels. Vidéoprojecteur, chaises, tables, vaisselles, couverts et tentes de réception : Pour 2017, 29 demandes ont été satisfaites (7 pour les tentes de réception, 27 pour les tables chaises et couverts et 2 pour le vidéoprojecteur).

IV.2.3. L'action sociale

Le tableau ci-dessous dresse le bilan des prestations versées pour l'année 2017

2017	Prestation	Nombre d'aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	9	1 090,47 €	3	0	6	0
	Centre de vacances sans hébergement	13	1 463,39 €	3	2	8	0
	Séjour en Gîte de France	1	51,38 €	0	0	1	0
	Séjour éducatif	9	247,10 €	3	1	5	0
	Séjour linguistique	0	0,00 €	0	0	0	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	13	19 364,36 €	7	0	6	0
	Sous total PIM	45	22 216,70 €	16	3	26	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	38	5 060,00 €	5	11	22	0
	Vacances familiales	3	398,35 €	0	1	2	0
	Chèques culture	164	3 740,00 €	14	36	114	0
	Coupons sports	75	1 727,50 €	5	19	51	0
	Cartes alimentaires remises par l'A.S.	100	5 000,00 €				
	Sous total ASIU	280	15 925,85 €	24	67	189	0
Total PIM et ASIU		325	38 142,55 €	40	70	215	0
Secours et prêts	Dossiers présentés en commission	38	20 940,21 €	4	2	31	1

Montant total des prestations versées	59 082,76 €
--	--------------------

IV.2.4. La restauration

Les restaurants administratifs de l'université ont, en 2017, distribué 36990 repas aux personnels.

Restaurant administratif	Subventions en €			Nombre de repas		
	UP	PIM	Total	Par site	Total	
Services Centraux et Petite Ville	71 979,30 €	27 369,48 €	99 348,78 €	99 348,78 €	36 990	36 990
ESEN	28 846,00 €	6 873,50 €	35 719,50 €	58 195,48	14 235	31 465
CROUS	2 739,91 €	19 568,79 €	22 308,70 €		17 120	
CEAT	0 €	0 €	0 €		0	
RIA	42,84 €	124,44 €	167,28 €		110	
Total	103 608,05 €	53 936,21 €	157 544,26 €		68 455	

IV.3. La politique en matière du handicap

VI.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.

Les missions de ce pôle sont d'accueillir et accompagner les personnels et les étudiants 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.

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.

En 2017, 64 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi étaient présents dans l'établissement au 1er janvier, soit 2,37 % de BOE en taux d'emploi direct.

Récapitulatif des bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap par catégorie FP

Source : SDSD – Pôle Handicap. Année civile 2017

Catégorie	A	B	C	Total
Homme	10	4	14	28
Femme	9	4	23	36
Total	19	8	37	64

Récapitulatif par type de handicap

Source : SDSD – Pôle Handicap. Année civile 2017

Type handicap	Physique	Maladie invalidante	Sensoriel	Psychique	Non connue
Homme	7	3	8	1	9
Femme	8	3	5	0	20
Total	15	6	13	1	29

Récapitulatif des aménagements effectués

Source : SDSD – Pôle Handicap. Année civile 2017

	Physique		Sensoriel		Total
	H	F	H	F	
Aménagement du poste de travail	3	1	0	0	4
Financement appareil auditif	0	0	6	1	7
Aide humaine	0	0	1	0	1
					12

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 2013 à 2017

Source : SSU

Type de personnel	Nombre de visites 2013	Nombre de visites 2014*	Nombre de visites 2015	Nombre de visites 2016	Nombre de visites 2017
Nombre de salariés	183	93	572	536	489
UP + ENSMA + INSERM	216	117	605	481	523
CNRS	32		56	63	58
Total des visites	248	117	661	544	581

*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). Pour l'année 2017, les visites médicales se sont effectuées entre le 01/01/2017 et le 13/07/2017.

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

Année 2017*	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	120	93	21	55	289
Personnels CNRS	15	6	1	5	27
Personnels ENSMA	7	3	1	0	11
Personnels INSERM	1	4	0	1	6
Total des personnels	143	106	23	61	333

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 UP + CNRS	190	123	37	162	512
Personnels ENSMA + INSERM	24	6	1	0	31

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

*Attention, les visites médicales pour l'année 2017 se sont effectuées uniquement entre le 01/01/2017 et le 13/07/2017 (période de la présence d'un médecin au SSU).

** Absence du médecin pendant 1 mois

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	<i>Année 2013</i>	<i>Année 2014</i>	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016**</i>	Année 2017*
Salarié	34	12	81	76	41
DRH	9	0	21	19	9
Médecin du travail	18	3	27	26	8
Médecin généraliste	3	0	0	0	0
Reprise après accident du travail	6	2	8	16	5
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%	7	8	31	21	5
Maladies professionnelles	1	0	1	0	0
Urgences			13	12	2
Demandes de l'infirmière			10	5	0
Départ Mission			4	3	8
Reprise après Maternité			2	2	0
Reconnaissance RQTH			12	9	0
Préreprise			9	9	1

*Attention, les visites médicales pour l'année 2017 se sont effectuées uniquement entre le 01/01/2017 et le 13/07/2017 (période de la présence d'un medecin au SSU).

** Absence du médecin pendant 1 mois

V.1.2. Les accidents de travail et de trajet

Source : DRH - Affaires transversales. Données en année civile

Répartition des accidents de trajet et de travail par type de personnel.

Sexe	Année 2017	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	3	2
Accidents de Travail	5	16
Ensemble	8	18

Année 2016	
Hommes	Femmes
1	3
13	10
14	13

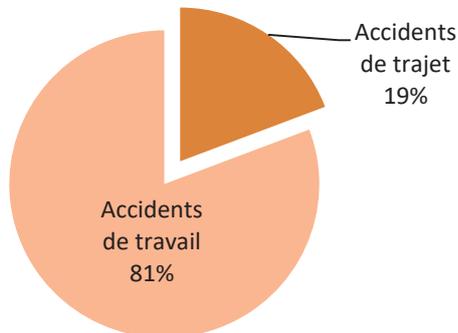
Population	Année 2017	
	Trajet	Travail
Enseignant	1	7
Pers. Administratif	0	3
Pers. Technique	4	11
Ensemble	5	21

Année 2016	
Trajet	Travail
1	2
2	3
1	18
4	23

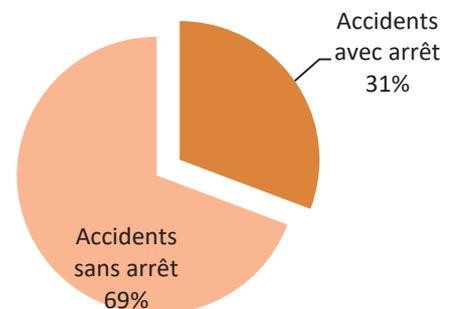
Accidents entraînant un arrêt	Année 2017	
	Trajet	Travail
Nombre	2	6
%	40%	29%

Année 2016	
Trajet	Travail
2	11
50%	48%

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	2017
Accident de la route	2
Chute de personne	8
Chute d'objet	2
Contact-exposition	1
Heurt	1
Manutention	5
Projection	1
Autre	6
Ensemble	26

2016
2
12
1
0
0
7
1
4
27

Maladies professionnelles	2017
	1

2016
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 . La période d'observation est en année civile

Visites et études	Année 2017*	<i>Année 2016</i>	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2014</i>	<i>Année 2013</i>
Visites de locaux	8	8	10	4	0
Etudes de postes	5	18	19	3	0

*:Les chiffres des visites de locaux et études de postes sont celles effectuées uniquement par l'infirmière

B. Les aménagements des postes de travail

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

Années 2013 à 2017

	Nombre d'avis 2017*	<i>Nombre d'avis 2016*</i>	<i>Nombre d'avis 2015</i>	<i>Nombre d'avis 2014</i>	<i>Nombre d'avis 2013</i>
Apte avec aménagement de poste (dont 50%)	15	22	32	15	11
Aptitude différée	0	0	0	4	15
Inaptitude temporaire	0	3	3	1	6
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0
Inapte au poste mais apte à un autre poste	1	2	1	1	1
Aptitude mi temps thérapeutique				2	2
Total	16	27	36	23	35

*Absence du medecin pendant 5 mois

Le faible nombre d'avis donnés en 2017 s'explique par l'absence de medecin du 16/07/2017 au 31/12/2017.

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

Le CHSCT s'est réuni à 5 reprises en 2017 sachant que l'obligation réglementaire fixe à 3 le nombre minimum de réunions par an (les réunions se sont tenues les 22 février, 16 mai, 22 juin, 5 octobre et 7 décembre 2017). Le CHSCT a à chaque fois valablement siégé, le quorum étant atteint.

Dans le cadre de ses missions, le CHSCT a ainsi traité de questions relevant de son fonctionnement, de l'organisation du dispositif de prévention, de la formation à la sécurité, de questions relevant des conditions de travail et de qualité de vie au travail en lien avec la politique du mieux-être engagée. Les comptes rendus de séance et les documents de travail attachés sont disponibles sur le site intranet de l'établissement (bureau virtuel).

Les CHSCT des 22 février et 16 mai 2017 ont permis l'examen du **rapport sur l'évolution des risques professionnels** ainsi que du **programme pluriannuel d'actions de prévention** pour la période 2017/2020. En effet, dans le cadre de 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. Les documents approuvés en séance sont accessibles sur le site intranet de l'université (*rubrique Hygiène et Sécurité / démarche globale d'évaluation des risques professionnels / rapport sur l'évolution des risques professionnels*). Ces éléments ont été par ailleurs présentés en Comité Technique d'établissement lors de la séance du 9 juin 2017.

Parallèlement à l'examen du rapport et du programme pluriannuel d'actions, le CHSCT a pris connaissance lors de la réunion du 7 décembre 2017 des conclusions de l'inspection santé et sécurité au travail conduite en janvier 2017 par des inspecteurs de l'IGAENR. Les conclusions de l'inspection relèvent bon nombre d'améliorations dans le domaine hygiène et sécurité et confortent les orientations définies dans le cadre du programme pluriannuel d'actions de prévention.

(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.*

VI. LE DIALOGUE SOCIAL

VI.1. Les Instances institutionnelles

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

Ses compétences

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

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

Le Conseil d'Administration s'est réuni 11 fois au cours de l'année 2017.

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 11 fois au cours de 2017.

Sa composition (Elections du 5 avril 2016)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	6	2	8
B	4	4	8
BIATSS	2	2	4
Etudiants	9	7	16
Membres extérieurs	3	1	4
Ensemble	25	15	40

Taux de participation aux élections	
Collège A	77 %
Collège B	65 %
BIATSS	74 %
Etudiants	8 %

La représentation syndicale

Collège A	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
Secteur 2	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 3	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	Une nouvelle ambition pour une université de service public	1
Secteur 4	Santé	2

Collège BIATSS	Liste	Nb sièges
	SNPTES	2
	UNSA éducation	1
	CGT FERC Sup	1

Collège B	Liste	Nb sièges
Secteurs 1 et 4	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
Secteur 2	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	2
Secteur 3	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	2

Collège USAGERS				
Listes	Secteur			
	1	2	3	4
Bouge ta fac	2	3	3	2
Les Indépendants	1	-	-	-
UNEF	1	2	2	-
Total	4	5	5	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 12 fois au cours de l'année 2017.

Sa composition Elections du 5 avril 2016 et élections du 27 mars 2018 (renouvellement collège usagers)

La commission recherche du conseil académique a été installée dans la composition prévue par la loi du 22 juillet 2013 le 26 mai 2016.

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
1	8	8	16
2	2	2	4
3	2	4	6
4	1	0	1
5	3	0	3
6	1	1	2
Etudiants	4	0	4
Membres extérieurs	1	3	4
Ensemble	22	18	40

Taux de participation aux élections	
Collège 1	78,99 %
Collège 2	73,10 %
Collège 3	67,43 %
Collège 4	56,00 %
Collège 5	63,79 %
Collège 6	79,00 %
Collège Usagers	8,00 %

La représentation syndicale

Collège 1	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
Secteur 2	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	Pour un rayonnement et le développement de toutes les Sciences Humaines et Humanités	1
Secteur 3	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	4
	Pour une université plurielle et ambitieuse	3
Secteur 4	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	4

Collège 2	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
Secteurs 2 et 4	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
Secteur 3	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
	Pour une université plurielle et ambitieuse	1

Collège 3	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
Secteur 2	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
	Pour un rayonnement et le développement de toutes les Sciences Humaines et Humanités	1
Secteur 3	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
Secteur 4	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	1
Collège 4	Liste	Nb sièges
	Pour une université plurielle et ambitieuse	1

	Liste	Nb sièges
Collège 5	CGT FERC Sup	1
	Pour une université plurielle et ambitieuse	1
	SNPTES	1

	Liste	Nb sièges
Collège 6	CGT FERC Sup	1
	SNPTES	1

Collège USAGERS	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Les doctorants de la table ronde	1
Secteur 2	Pour des humanités dynamiques, modernes et progressistes	1
Secteur 3	BOUGE TA FAC avec tes associations étudiantes	1

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

Les compétences

Outre les compétences qui lui sont conférées en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, 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 01/01/2017 au 31/12/2017

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	5	5	10
Représentants de l'administration	3	0	3
Ensemble	8	5	13

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni **9** fois au cours de l'année 2017.

Ordres du jour

- Information sur la nouvelle organisation de la DRH-RS
- La politique d'emploi des enseignants-chercheurs (rentrée 2017)
- Sous-groupe de travail activité et processus
- Indemnité de départ volontaire (dossiers)
- Commission Action Sociale : règlement intérieur
- Présentation de la démarche « Mieux-être au travail » à l'Université de Poitiers
- Présentation des travaux du groupe de travail sur la cartographie
- Présentation de l'application du Plan Vigipirate à l'Université de Poitiers
- Point sur la cartographie des postes BIATSS
- Présentation du rapport 2016 de l'évolution des risques professionnels
- Présentations du bilan social 2015 et 2016
- Droit à la déconnexion
- Modifications organigrammes/structures
- Bilan du mouvement interne
- Bilan de la cartographie des postes BIATSS
- Personnels logés
- Procédure : Indemnité de départ volontaire
- Pôle Formation
- Pratiques pédagogiques et modèles économiques
- Calendrier pédagogique 2018-2019
- Campagne d'emplois 2018 BIATSS & Enseignants
- Rapport d'évaluation de l'Université de Poitiers de l'HCERES

VI.1. 5. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

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

La représentation syndicale : (Scrutin du 12 juillet 2016)

Nombre de sièges	Groupe 1 : ITRF			Groupe 2 : AENES			Groupe 3 : Bibliothèque		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Liste									
SNPTES /UNSA	2	2	2						
Ferc Sup / CGT	2	2	2						
AI / FEN/ UNSA				4	4	4			
SGEN / CFDT							2		
SNASUB/ FSU								2	4

Au cours de l'année universitaire 2016-2017, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

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

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

La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. L'élection des membres de cette commission a eu lieu le 4 décembre 2014.

Sa composition : Répartition des membres par sexe et collègue

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

Elle ne s'est pas réunie durant l'année 2017

VI.1.7. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail contribue à la protection de la santé physique et mentale des personnels, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

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

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

La représentation syndicale : (Décision du 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

Les organisations syndicales étudiantes ont été invitées à désigner leurs représentants suite aux élections de mars 2018.

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 2016-2017

VI.1.2. 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
2017	47	9	2
2016	82	5	15
2015	14	4	4
2014	35	0	3
2013	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'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.
Congé de formation professionnelle	Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement
Congé Parental	Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.
CRCT	Période de congé d'enseignement de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs après avis des instances afin de mener à bien une recherche ou une conversion thématique. Le nombre de CRCT accordé chaque année est contingenté (un contingent national et un contingent local). Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire
Congés bonifiés	Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,...) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain
CNU	Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels enseignants hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupes de sections
Contractuel	Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés
Corps	Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades

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

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