

BILAN SOCIAL 2018



Emplois

Formations

Actions

Mouvements

Promotions

Conditions de travail

Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale

www.univ-poitiers.fr

"Des savoirs & des talents"


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. 25

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 26
II.1. La mobilité	P. 26
II.1.1. La mobilité externe	P. 27
A. La mobilité externe des enseignants	P. 27
B. La mobilité externe des BIATSS	P. 28
C. Focus sur les départs en retraite en 2017-2018	P. 29
C.1. Les départs en retraite des enseignants	P. 29
C.2. Les départs en retraite des BIATSS	P. 30
II.1.2. La mobilité à l'UP	P. 31
A. La mobilité des personnels enseignants	P. 31
B. La mobilité des personnels BIATSS	P. 31
1. La mobilité inter composante	P. 31
2. Les concours et la déprécarisation	P. 32
3. La campagne de recrutement des BIATSS	P. 32
II.2. L'avancement et les promotions	P. 33
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 34
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 35
II.3. La formation des personnels	P. 36
II.3.1. Les chiffres de l'activité formation continue	P. 37
II.3.2. Les actions menées et leur coût	P. 38
II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel	P. 39
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 40
III.1. Les modalités de service	P. 40
III.1.1. Les agents à temps partiel	P. 41
III.1.2. Les autres modalités de service	P. 43
III.1.3. Les positions administratives particulières	P. 44
III.1.4. Le personnel logé	P. 45
III.2. Les congés annuels	P. 46
III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC	P. 47
III.2.2. Les autorisations d'absence	P. 47
III.2.3. Le Compte Epargne Temps (CET)	P. 49
A. L'épargne au titre de la campagne 2017	P. 49
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	P. 50
C. Le solde du Compte Epargne Temps	P. 50
III.3. Les congés maladie et autres congés	P. 51
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 52
III.3.2. Les autres congés	P. 54
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 56
A. Evolution des COM	P. 56
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation	P. 59
C. Evolution des congés Longue Durée, Longue Maladie et Maladie Grave	P. 61
III.4. Les rémunérations	P. 63
III.4.1. Les rémunérations principales par type de population	P. 64
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 64
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 65
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 66
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 67

III.4.2. Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 69
A. Les primes des personnels enseignants	P. 69
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 70
C. Le régime indemnitaire des personnels contractuels BIATSS	P. 72
D. Les Bénéficiaires de la GIPA	P. 72
E. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI	P. 73
IV. L'ACTION SOCIALE	P. 76
IV.1. Les prévisions de départs en retraite	P. 77
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants	P. 78
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité	P. 79
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS	P. 80
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 81
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 83
IV.2.1. Le service Actions sociale et culturelle du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail(SQVT)	P. 84
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 86
V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	P. 87
V.1. La Médecine préventive	P. 87
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 88
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 90
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 91
V.2. Les actions du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 92
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 94
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 94
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 95
A. Le Conseil d'Administration plénier	P. 95
B. Le Conseil d'Administration restreint	P. 96
VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC)	P. 96
VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr)	P. 97
VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 98
VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique	P. 99
VI.1.3. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 101
VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 102
VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 103
VI.1.6. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 103
VI.2. L'Action syndicale	P. 105
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 107
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 107
SIGLES	P. 108
GLOSSAIRE	P. 110

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

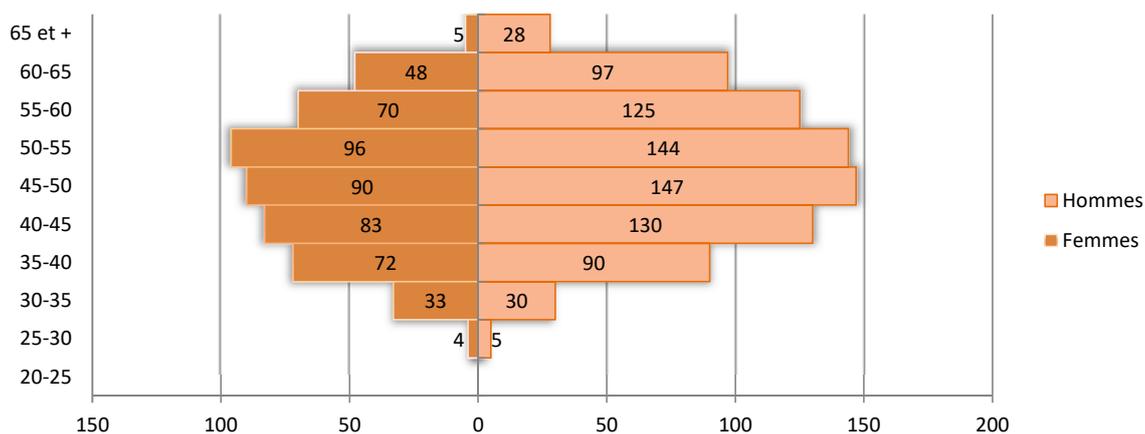
	Effectifs Année universitaire 2017-18	Effectifs Année civile 2018	Effectifs au 31/12/2018
Ens Chercheurs	859	881	877
Ens Hospitalo	93	97	93
Second degré	307	319	305
Total Ens	1259	1297	1275
AENES + med soc	219	227	215
BIB	59	61	58
ITRF	628	650	698
Total BIATSS	906	938	971
Total général	2165	2235	2246

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2018 au 31/12/2018

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2017	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	556	325	881	36,9%	879	36,5%
Ens. Hospitalo	72	25	97	25,8%	100	23,0%
Second degré	168	151	319	47,3%	323	44,9%
Ensemble	796	501	1297	38,6%		
<i>Rappel 2017</i>	<i>796</i>	<i>499</i>	<i>1295</i>	<i>38,5%</i>		
<i>Rappel 2016</i>	<i>832</i>	<i>500</i>	<i>1332</i>	<i>37,5%</i>		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2018

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2017
Ens. Chercheurs	48,5 ans	47 ans	47,9 ans	47,4 ans
Ens. Hospitalo	54,3 ans	50,1 ans	53,2 ans	53,0 ans
Second degré	49,9 ans	48,4 ans	49,2 ans	49,0 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Rappel 2017</i>	
					<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
MCF + MCPH	366	279	645	43,3%	643	42,9%
PR + PUPH	262	71	333	21,3%	330	21,1%

Age moyen au 31/12/2018	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Age moyen au 31/12/2017</i>
MCF + MCPH	45,9 ans	45,9 ans	45,5 ans	45,5 ans
PR + PUPH	53,6 ans	52,4 ans	52,7 ans	52,7 ans

Secteurs CNU	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	<i>Rappel 2017</i>	
					<i>Eff</i>	<i>% Fem.</i>
Droit	52	34	86	39,5%	87	37,9%
Economie / Gestion	40	36	76	47,4%	73	49,3%
Lettres et Langues	43	61	104	58,7%	103	58,3%
Médecine	70	21	91	23,1%	88	22,7%
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	7	4	11	36,4%	13	38,5%
Sciences et Technologies	308	96	404	23,8%	399	24,3%
Sciences Humaines	77	64	141	45,4%	143	44,8%
STAPS	15	11	26	42,3%	28	39,3%
Ensemble	628	350	978	35,8%	973	35,9%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2017	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	83	58	141	41,1%	141	40,4%
Profs certifiés	53	77	130	59,2%	135	57,8%
Profs EPS	24	5	29	17,2%	27	18,5%
Profs Ecoles	2	3	5	60,0%	6	50,0%
PLP	4	8	12	66,7%	11	63,6%
CPE	2		2	0,0%	2	0,0%

Corps	Age moyen au 31/12/2018			Age moyen au 31/12/2017
	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	49,9 ans	47,6 ans	49 ans	48,5 ans
Profs certifiés	49,5 ans	48,4 ans	48,9 ans	48,9 ans
Profs EPS	50,2 ans	49,4 ans	50 ans	50,1 ans
Profs Ecoles	50 ans	50,7 ans	50,4 ans	51,2 ans
PLP	53,8 ans	53,5 ans	53,6 ans	52,8 ans
CPE	48 ans		48 ans	47 ans

Disciplines du 2nd degré	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Langues	25	56	81	69,1%
Lettres	5	24	29	82,8%
Sciences Humaines et Arts	11	14	25	56,0%
Economie Gestion	20	24	44	54,5%
Sciences et Technologies	68	16	84	19,0%
Education Physique et Sportive	37	13	50	26,0%
Non Renseigné	2	4	6	66,7%
Ensemble	168	151	319	47,3%

B. Les personnels titulaires BIATSS

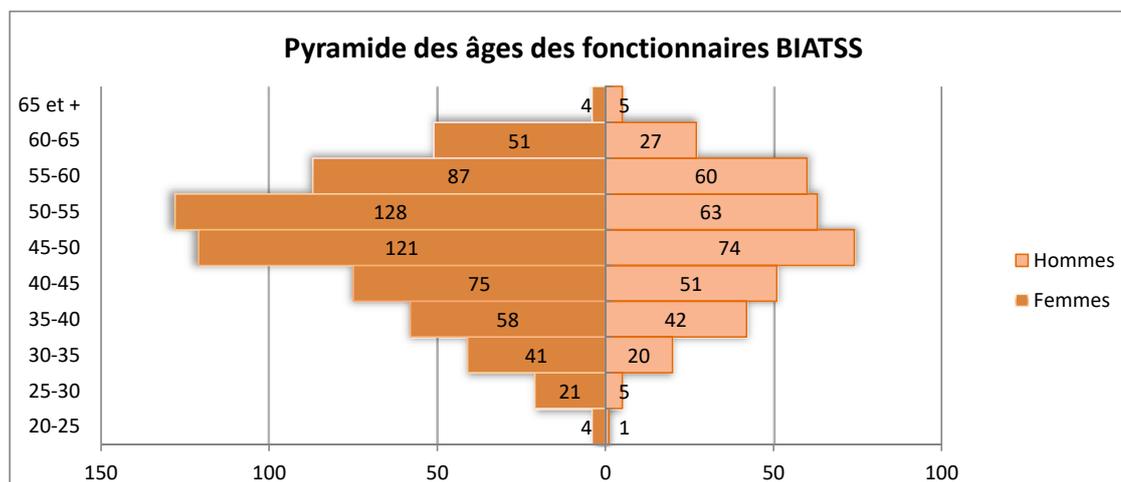
Du 01/01/2018 au 31/12/2018

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2017	
					Eff	% Fem.
AENES	23	195	218	89,4%	215	88,4%
Médicaux sociaux		9	9	100,0%	10	100,0%
Bib.	25	36	61	59,0%	60	58,3%
ITRF	300	350	650	53,8%	635	52,9%
Ensemble	348	590	938	62,9%	920	62,1%

Rappel 2017	349	571	920	62,1%
Rappel 2016	348	576	924	62,3%

Population	Age moyen au 31/12/2018			Age moyen au 31/12/2017
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	44,3 ans	49,6 ans	49,1 ans	48,8 ans
Médicaux sociaux		50,2 ans	50,2 ans	50,6 ans
Bib.	47,2 ans	47,3 ans	47,3 ans	46,9 ans
ITRF	48,1 ans	46,1 ans	47 ans	46,7 ans

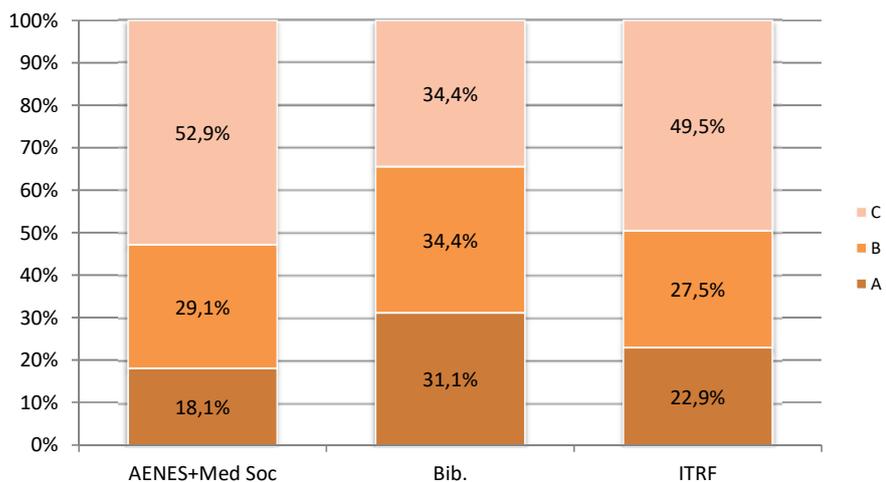


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

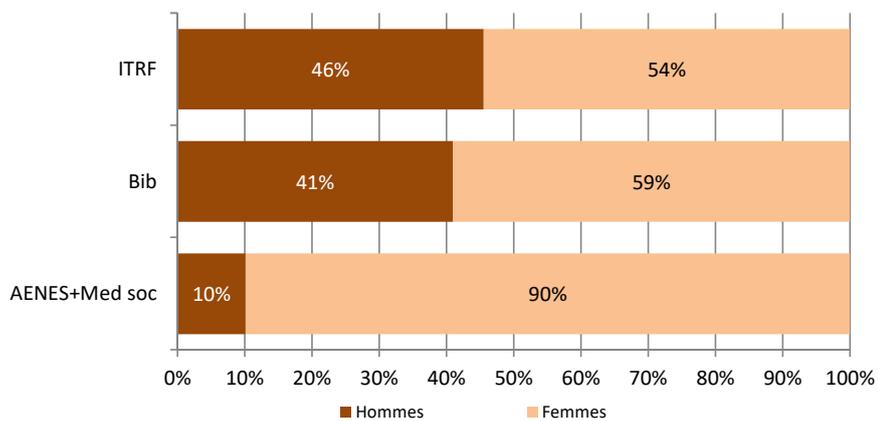
Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	114	95	209	45,5%
B	109	157	266	59,0%
C	125	338	463	73,0%
Ensemble	348	590	938	62,9%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2018		
	Hommes	Femmes	Ensemble
A	47,9 ans	47 ans	47,5 ans
B	46 ans	45,7 ans	45,8 ans
C	49,3 ans	48,3 ans	48,6 ans
Ensemble	47,8 ans	47,4 ans	47,5 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

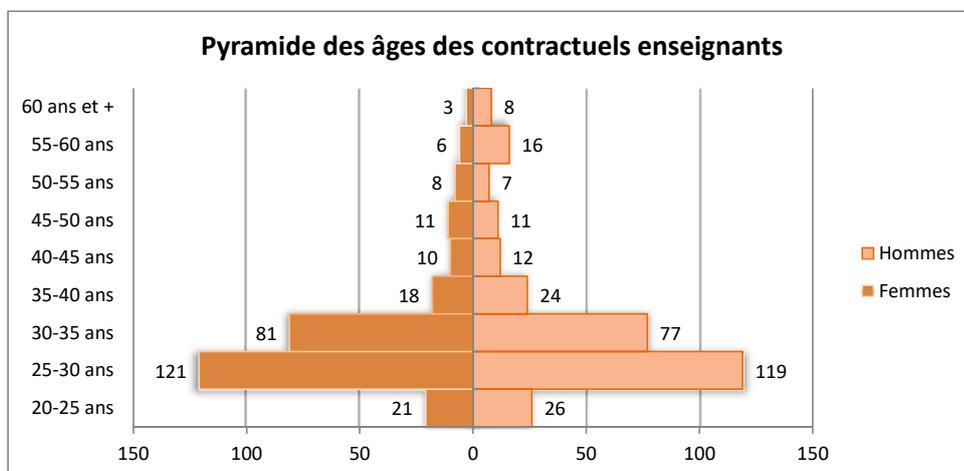
Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2017-18	Effectifs Année civile 2018	Effectifs au 31/12/2018
Associés PR et MCF	40	44	39
ATER	67	112	67
Contractuels HU	103	113	79
Doctorants Contractuels	249	233	186
Enseignants CDD	13	19	18
Enseignants CDI	9	9	9
Lecteurs et Maîtres de Lgues	25	38	23
Prof Invités	29	26	0
Total Enseignants Ctr	535	594	421
Vacations d' Enseignement	2051	2624	1562
CDD	316	319	123
CDI	73	79	76
CDD travailleur Handicapé	2	2	2
PACTE , CUI	1	2	2
Apprentis	6	6	4
Contrats ETU	341	432	181
Vacations BIATSS	139	128	48
Total BIATSS Ctr	878	968	436
Total Général	1413	1562	857

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2018 au 31/12/2018

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2017	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	33	11	44	25,0%	45	17,8%
ATER	46	66	112	58,9%	104	53,8%
Contractuels Hospitalo	56	57	113	50,4%	107	58,9%
Doctorants contractuels	133	100	233	42,9%	255	39,6%
Enseignants CDD	6	13	19	68,4%	15	73,3%
Enseignants CDI	3	6	9	66,7%	9	66,7%
Lecteurs et Maîtres de Langues	12	26	38	68,4%	38	68,4%
Prof. Invités	18	8	26	30,8%	34	38,2%
Vacations Ens	1547	1077	2624	41,0%		
Ensemble	1854	1364	3218	42,4%	607	46,8%



Age moyen au 31/12/2018

Type de contrat	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2017
Associés PR et MCF	44,9 ans	45,3 ans	43,9 ans	50,3 ans
ATER	30,3 ans	30,7 ans	30,6 ans	30,3 ans
Contractuels Hospitalo	31,5 ans	31,2 ans	31,3 ans	31,3 ans
Doctorants contractuels	27,4 ans	27 ans	27,2 ans	27,1 ans
Enseignants CDD*	41,3 ans	45 ans	43,8 ans	45,2 ans
Enseignants CDI	62 ans	50 ans	54 ans	53,0 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	33,8 ans	32,1 ans	32,6 ans	30,8 ans
Prof. Invités	48,8 ans	46,5 ans	48,1 ans	50,5 ans
Vacations Ens	44,9 ans	42,6 ans	43,9 ans	

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

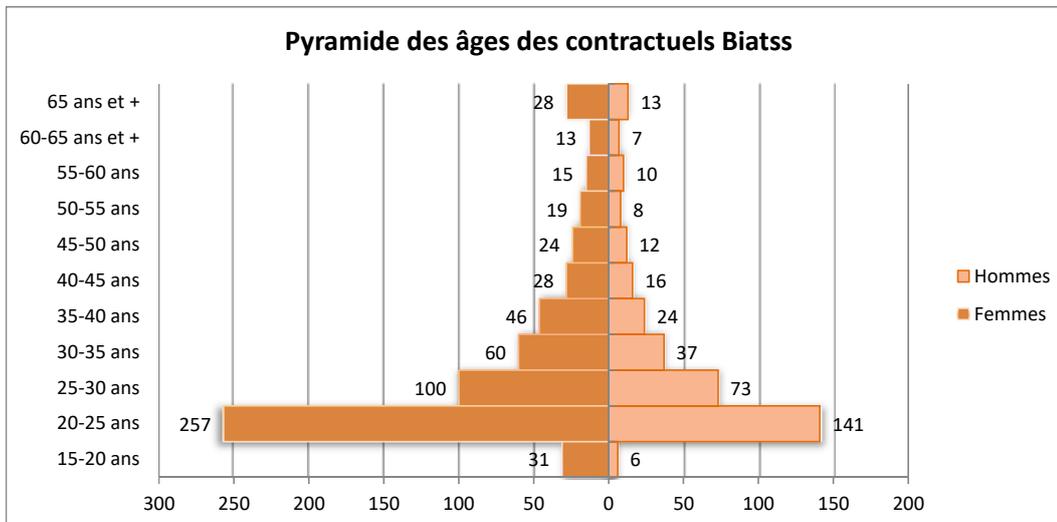
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2018 au 31/12/2018

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2017	
					Eff	% Fem.
CDI*	25	54	79	68,4%	78	67,9%
CDD**	116	203	319	63,6%	321	64,5%
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	1	1	2	100,0%	2	100,0%
Apprentis	2	4	6	66,7%	9	66,7%
PACTE , CUI	1	1	2	50,0%	1	100,0%
Contrats étudiants	168	264	432	61,1%	451	59,4%
Vacations	34	94	128	73,4%	135	65,2%
Ensemble	347	621	968	64,2%	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 31/12/2018

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2017
CDI*	43,8 ans	46,3 ans	45,5 ans	46,5 ans
CDD**	34,7 ans	34,4 ans	34,5 ans	33,4 ans
CDD décret 25/08/1995 - travailleur Handicapé	40,0 ans	46,0 ans	43,0 ans	40,0 ans
Apprentis	22,5 ans	20,3 ans	21,0 ans	22,3 ans
PACTE	58,0 ans	25,0 ans	41,5 ans	20,0 ans
Contrats étudiants	23,7 ans	22,5 ans	23,0 ans	22,9 ans
Vacations	45,4 ans	40,3 ans	41,6 ans	40,3 ans

CDI*: Contrats Biatss LRU et CDI Sauvadet Biatss

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

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

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

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

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

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

I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS

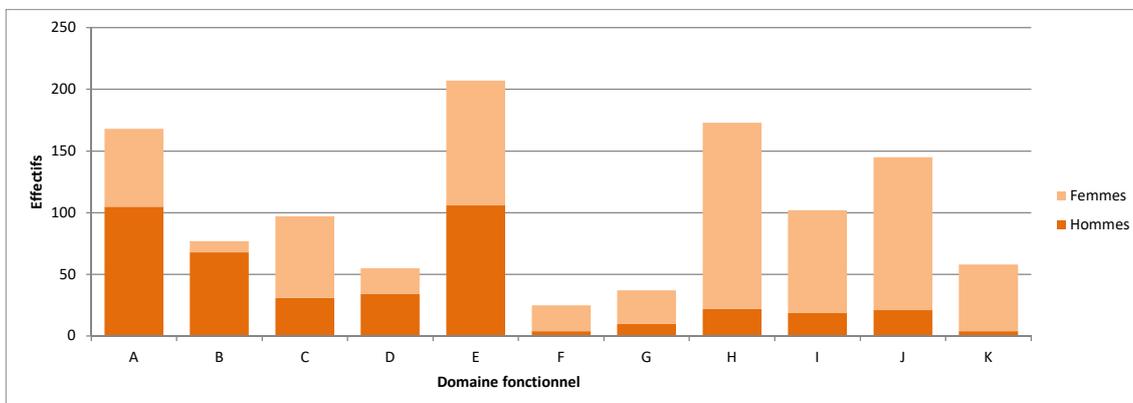
Source : Application Postes - extraction janvier 2018

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

Au 01/01/2018

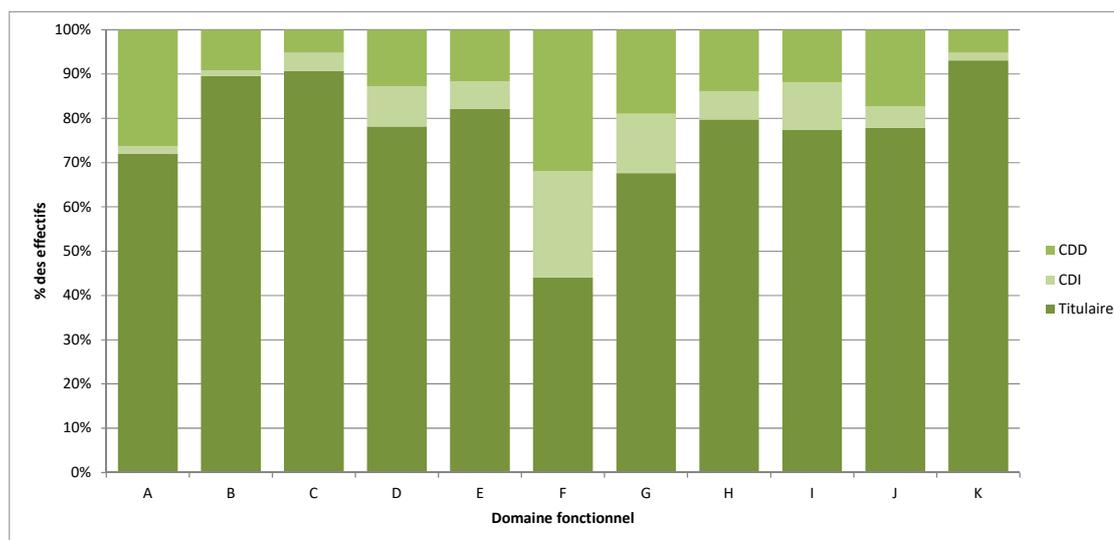
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	168	63	37,5%
B - Informatique et calcul scientifique	77	9	11,7%
C - Bibliothèque et documentation	97	66	68,0%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	55	21	38,2%
E - Patrimoine et travaux	207	101	48,8%
F - Logistique et Services généraux	25	21	84,0%
G - Coopération internationale	37	27	73,0%
H - Recherche	173	151	87,3%
I - Affaires Juridiques	102	83	81,4%
J - Administration et Pilotage	145	124	85,5%
K - Ressources Humaines	58	54	93,1%
Ensemble	1144	720	62,9%



Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaire	CDI	CDD	En effectif	Répartition en %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	121	3	44	168	15%
B - Informatique et calcul scientifique	69	1	7	77	7%
C - Bibliothèque et documentation	88	4	5	97	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	43	5	7	55	5%
E - Patrimoine et travaux	170	13	24	207	18%
F - Logistique et Services généraux	11	6	8	25	2%
G - Coopération internationale	25	5	7	37	3%
H - Recherche	138	11	24	173	15%
I - Affaires Juridiques	79	11	12	102	9%
J - Administration et Pilotage	113	7	25	145	13%
K - Ressources Humaines	54	1	3	58	5%
Ensemble	911	67	166	1144	100%



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

Au 01/01/2018

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Hommes	Femmes	% Femmes
1- Cadre/Ingénieur	125	123	49,6%
2- Cadre/Assistant	33	24	42,1%
3- Technicien	122	176	59,1%
4- Gestionnaire/Opérateur	144	397	73,4%
Ensemble	424	720	62,9%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes					Répartition %
	1	2	3	4	Ensemble	
18-20 ans			2	3	5	0,4%
21-30 ans	40	6	27	53	126	11,0%
31-40 ans	82	10	79	101	272	23,8%
41-50 ans	62	24	119	176	381	33,3%
51-60 ans	41	17	68	179	305	26,7%
61-63 ans	18		2	23	43	3,8%
> 63 ans	5		1	6	12	1,0%
Total	248	57	298	541	1144	100,0%
%	21,7%	5,0%	26,0%	47,3%	100,0%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

Au 01/01/2018

Domaine fonctionnel	Nb de décalages	%
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	5	19%
B - Informatique et calcul scientifique	5	19%
C - Bibliothèque et documentation	0	0%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	4	15%
E - Patrimoine et travaux	4	15%
F - Logistique et Services généraux	0	0%
G - Coopération internationale	2	8%
H - Recherche	0	0%
I - Affaires Juridiques	4	15%
J - Administration et Pilotage	1	4%
K - Ressources Humaines	1	4%
Ensemble	26	100%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

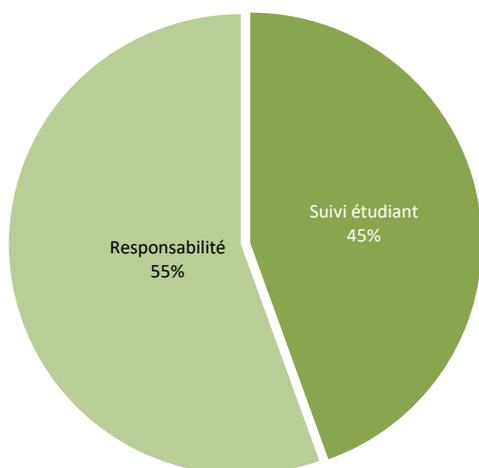
Niveau du poste	Corps de l'agent	Total 2018
1- Directeur	ASIRF	3
	IGERF	4
	IGR	3
2- Cadre/Ingénieur	IGERF	1
	TECH	5
3- Cadre / Assistant	ADJENES	4
	ATRF	6
Ensemble		26
% population totale		2,3%

I.2.2. Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2017-2018

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	267,0
	Encadrement de stage APP	2 978,4
	Encadrement de stage FC	56,1
	Encadrement de stage FI	3 912,5
	Encadrement Projet Tut Fin études APP	377,0
	Encadrement Projet Tut Fin études FC	62,0
	Encadrement Projet Tut Fin études FI	2 616,4
	Enseignant référent dont tutorat	2 105,0
	Responsable module FOAD ac assistance directe et évaluation	422,0
	VAE accompagnant indiv et participation jurys	501,5
Responsabilité	Animation de structures de dialogue science-societe	64,0
	Autres expertises pour le compte de l'établissement	688,0
	Chargé de mission	634,0
	Coordination intervenants extérieurs	24,0
	Directeur adjoint ou assesseur	36,0
	Direction école doctorale	180,0
	Direction études	2 260,5
	Direction UR contractualisée ou reconnue par le CS	830,5
	Elaboration mise en ligne module sans assistance- evaluation	20,0
	Missions partenariales-relation environnt-promo formation	469,0
	Pilotage de projets pédagogiques internationaux	229,5
	Pilotage scientifique projets recherche en réseau	30,0
	Responsabilité bureau aide insertion pro	12,0
	Responsabilité de la mobilité internationale	356,5
	Responsabilité équipe pédagogique	1 693,5
	Responsabilité équipement pédagogique	56,0
	Responsabilite plateforme techno ou gd équipement	42,0
	Responsabilité filière FC	12,0
Responsable dpartement filière diplôme parcours certif stage	8 936,0	
Ensemble		29 871,3



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

Année civile 2018

<i>Masse Salariale 2016</i>	<i>181 195 460,64 €</i>
<i>Masse Salariale 2017 :</i>	<i>185 529 407,68 €</i>
Masse Salariale 2018	186 026 473,14 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

Type de dépense	2017	2018
EOTP - Sur convention	4 889 502,34 €	5 223 476,32 €
UP	173 495 051,30 €	173 801 044,75 €
Enveloppes Composantes	7 144 854,04 €	7 001 952,07 €
Total général	185 529 407,68 €	186 026 473,14 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2017	2018
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	51 545,11 €	39 242,15 €
	902 - Sciences Economiques	45 962,47 €	29 303,30 €
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale	0,00 €	
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	755 105,28 €	126 931,42 €
	905 - Lettres et Langues	139 255,68 €	
	906 - Sciences Humaines et Arts	149 624,80 €	94 891,05 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	0,00 €	
	909 - Faculté des Sciences du Sport	69 711,51 €	82 150,50 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	789 235,59 €	450 155,78 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Environnementaux	23 124,74 €	
	912 - ESPE	5 235,23 €	1 766,08 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	32 865,41 €	33 833,93 €
	922 - M.S.H.S.	0,00 €	53 244,95 €
	930 - Médecine-Pharmacie	377 370,90 €	326 571,26 €
	955 - I-MEDIAS	0,00 €	
	961 - PARE	320 489,81 €	455 593,23 €
	962 - SAFIRE	0,00 €	
	965 - Service Général de la Présidence	25 585,98 €	13 163,84 €
	967 - UP&Pro	0,00 €	
	980 - Gestion Recherche	2 104 389,83 €	3 516 628,83 €
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	173 495 051,30 €	173 801 044,75 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	7 144 854,04 €	7 001 952,07 €
Total général		185 529 407,68 €	186 026 473,14 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2017	2018
EOTP - Sur convention		4 889 502,34 €	5 223 476,32 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	92 142,84 €	111 548,65 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 257 619,96 €	1 126 671,95 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	167 443 743,31 €	168 871 248,36 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	4 701 545,19 €	3 691 575,79 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE	0,00 €	
	U01 - DROIT	762 065,28 €	700 508,18 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	66 947,17 €	63 024,15 €
	U03 - IPAG	86 941,66 €	85 149,43 €
	U04 - SFA	498 070,87 €	564 964,75 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	416 936,90 €	385 561,01 €
	U06 - SHA	1 026 069,23 €	1 014 334,57 €
	U07 - IAE	638 896,59 €	592 647,28 €
	U09 - FSS	460 705,16 €	419 992,20 €
	U10 - ENSIP	210 234,51 €	205 328,85 €
	U11 - IRIAF	133 874,34 €	134 418,96 €
	U12 - ESPE	239 512,78 €	252 194,31 €
	U20 - IUT POITIERS	1 368 168,89 €	1 305 662,02 €
	U22 - MSHS	473 048,48 €	9 928,62 €
	U23 - IUT ANGOULEME	264 600,91 €	458 630,75 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	133 805,83 €	281 121,24 €
	U51 - SCD	63 654,14 €	141 165,03 €
	U52 - MDL	9 675,32 €	95 170,01 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	6 288,98 €	11 894,88 €
	U55 - I-MEDIAS	17 666,04 €	3 978,64 €
	U62 - SAFIRE	41 589,76 €	18 239,67 €
	U63 - SDSD	101 738,27 €	49 849,54 €
U65 - PRESIDENCE	0,00 €	85 806,06 €	
U66 - UFA	78 552,29 €		
U67 - UP&PRO	7 681,84 €	73 541,28 €	
U90 - SIUMPPS	38 128,80 €	48 840,64 €	
U92 - FONDATION	0,00 €		
Total général		185 529 407,68 €	186 026 473,14 €

I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Année civile 2018

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

Sources : WinPaie / SIHAM

Rappel consommation emplois 2016 : 2723,26 ETPT

Rappel consommation emplois 2017 : 2732,96 ETPT

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

ENS / BIATS	Nature du budget 2018		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	947,08	177,81	1 124,89
ENS	1 494,01	89,52	1 583,53
Total général	2 441,09	267,33	2 708,42

B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2018		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 697,23	186,85	1 884,08
B	257,13	33,51	290,63
C	486,73	46,97	533,71
Total général	2 441,09	267,33	2 708,42

C. Le décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2018		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 055,00		2 055,00
CDI	20,27	55,53	75,80
CDD	365,82	211,80	577,62
Total général	2 441,09	267,33	2 708,42

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

catégorie budgétaire	Nature du budget 2018		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS		3,92	3,92
ATER	64,07		64,07
CDD	182,84	54,24	237,07
CDD sur convention		67,40	67,40
CDI	20,18	55,62	75,80
DOCTORANT CONTRACTUEL	93,46	89,03	182,49
FONCTIONNAIRES	2 055,00		2 055,00
LECTEUR MAITRE LANGUES	22,67		22,67
Total général	2 438,21	270,21	2 708,42

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

ENS/Biatts	Population	A / B / C	Corps	Nature du budget 2018			
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	2,67	-	2,67	
			Ingénieur de recherche	23,85	-	23,85	
	Personnel AENES	A	Attaché principal	10,26	-	10,26	
			Attaché	18,63	-	18,63	
		B	SAENES	58,02	-	58,02	
			C	ADJENES principal	97,89	-	97,89
	Personnel ITRF	A	ADJENES	7,50	-	7,50	
			Ingénieur d'étude	76,52	-	76,52	
		B	Assistant Ingénieur	30,51	-	30,51	
			C	Technicien RF	163,86	-	163,86
	Personnel BIBLIO	A	Adjoint principal RF	231,90	-	231,90	
			Adjoint RF	59,34	-	59,34	
		B	Conservateur en chef	4,00	-	4,00	
			C	Conservateur	8,00	-	8,00
	Congé Formation	A	Bibliothécaire	5,60	-	5,60	
			Bibliothécaire assistant spécialisé	18,48	-	18,48	
		B	Magasinier principal	16,49	-	16,49	
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Magasinier	2,08	-	2,08	
			C	Congé Formation	0,25	-	0,25
		B	Congé Formation	0,72	-	0,72	
	Personnel contractuel	A	Congé Formation	0,29	-	0,29	
			C	Infirmier	6,60	-	6,60
		B	Assistante sociale	1,80	-	1,80	
			C	CDI	3,57	16,8	20,33
		C	CDI	13,10	80,6	93,67	
			CDI	0,33	12,7	13,04	
			CDD	13,58	20,8	34,38	
			CDD	12,81	21,8	34,61	
	Total BIATSS				947,08	177,81	1 124,89
	ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	244,78	-	244,78
Maître de Conférences				593,43	-	593,43	
Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers				70,42	-	70,42	
Maître de Conférences Praticien Hospitalier				20,33	-	20,33	
Enseignants 2nd degré		A	Professeur agrégé	123,78	-	123,78	
			Professeur certifié	115,08	-	115,08	
			Professeur d'EPS	24,83	-	24,83	
			Professeur de Lycée professionnel	10,35	-	10,35	
Enseignants 1er degré		A	Conseiller ppal d'éducation	1,75	-	1,75	
			Professeur des écoles	5,00	-	5,00	
Personnel contractuel		A	Doctorant contractuel	95,50	77,08	172,58	
			CDI	3,56	4,27	7,83	
			CDD	9,08	4,92	14,00	
			ATER	64,07	-	64,07	
			Chef de clinique	68,15	3,25	71,40	
			Lecteur de langue étrangère	19,75	-	19,75	
	Maître de langue étrangère		2,92	-	2,92		
	Professeur associé (PAST)		3,04	-	3,04		
Maître de Conférences Associés (MAST)	17,29	-	17,29				
Professeur Invité	0,90	-	0,90				
Total ENS				1 494,01	89,52	1 583,53	
Total général				2 441,09	267,33	2 708,42	

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du budget 2018		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
900 - Services centraux	127,09	24,19	151,28
Fondation	1,00	1,00	2,00
901 - DROIT	163,14	14,60	177,73
902 - Sc. Eco	30,70	6,67	37,37
903 - IPAG	11,74		11,74
904 - SFA	459,21	59,50	518,71
905 - UFR Let. & Lang.	202,37	15,23	217,61
906 - UFR Sc. Humaines	213,78	20,78	234,56
907 - IAE	86,16	8,25	94,41
909 - Fac. Sc. Du Sport	94,05	5,02	99,07
910 - ENSIP	92,96	26,63	119,59
911 - IRIAF	19,42		19,42
912 - ESPE	104,51	6,28	110,79
920 - IUT Poitiers	259,76	4,43	264,19
922 - MSHS	3,67	13,04	16,70
923 - IUT Angoulême	76,10	3,21	79,31
930 - UFR Médecine Pharm	247,76	17,35	265,11
951 - SCD	78,97	2,77	81,74
952 - MAISON DES LANGUES	24,25	2,92	27,17
954 - Média Centre Ouest	3,80		3,80
955 - I médias	37,08	2,00	39,08
962 - SAFIRE	10,80	1,87	12,66
963 - SDSD	4,33	4,10	8,43
455 - SIUMPPS	12,40	7,66	20,06
810 - CAREL	6,42		6,42
820 - Maison des étudiants	6,09	4,34	10,43
DIR. LOG. PAT. IMMO.	51,40	10,15	61,55
UP PRO	12,14	5,38	17,51
Total général	2 441,09	267,33	2 708,43

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2018		Total général
	BIATSS	ENSEIGNANTS	
CAREL ROYAN	0,67	5,75	6,42
DIR LOG PAT IMMO	61,55		61,55
ENSIP	54,63	64,96	119,59
I MEDIAS	39,08		39,08
IUT ANGOULEME	29,17	50,14	79,31
IUT POITIERS	78,89	185,30	264,19
MAISON DES ETUDIANTS	10,43		10,43
MAISON DES LANGUES	3,99	23,18	27,17
MEDIA CENTRE OUEST	3,80		3,80
MSHS	15,70	1,00	16,70
SAFIRE	12,66		12,66
SDSD	8,43		8,43
UP PRO	17,51		17,51
SERVICES CENTRAUX	153,28		153,28
UFR SC. HUMAINES	70,61	163,95	234,56
SFA	179,62	339,10	518,72
SC. ECO	11,27	26,10	37,37
DROIT	52,53	125,20	177,73
MEDECINE PHARMA	54,85	210,23	265,08
IAE	38,31	56,10	94,41
SCD	81,74		81,74
UFR LETTRES & LANGUES	42,60	175,01	217,61
IPAG	4,70	7,04	11,74
FAC. SC. DU SPORT	28,77	70,30	99,07
SSU	20,06		20,06
IRIAF	9,00	10,42	19,42
ESPE	41,06	69,73	110,79
Total général	1 124,91	1 583,51	2 708,42

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 01/09/2017 au 31/08/2018)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement, Radiation, Autres motifs, Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
	Ens Chercheurs	11	13	24		1	13	4		18
Ens HU		1	1			2			2	
Ens du 2nd degré	5	4	9			12	1		13	7
Ss-Total Titulaires	16	18	34	0	1	27	5	0	33	14
ATER	12	9	21		2			5	7	3
Associés PU et MCF	1	2	3					1	1	
Ens Contractuels	2		2		3				3	
Contractuels HU	20	10	30		4			23	27	17
Ens Invités	7	10	17					24	24	8
Doctorants	25	31	56		43			41	84	14
Lecteurs et Maîtres de lg	8	3	11		1				1	1
Ss Total Contractuels	75	65	140	0	53	0	0	94	147	43
Total	91	83	174	0	54	27	5	94	180	57

B. La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation et autres Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
	AENES	8		8	3		6			9
BIB	1		1		1				1	1
ITRF	2	3	5	6	5	14	2		27	15
Ss-Total Titulaires	11	3	14	9	6	20	2	0	37	24
Apprenti	2	2	4					2	2	
Handicapé	1		1						0	
Biatss Contractuels	84	38	122		22	3		73	98	78
Vacations Biatss	51	11	62					68	68	
Contrats ETU	139	87	226		9			201	210	151
Ss Total Contractuels	277	138	415	0	31	3	0	344	378	229
Total	288	141	429	9	37	23	2	344	415	253

C. Focus sur les départs en retraite en 2017-2018

NB: Les contractuels sont décomptés depuis la rentrée universitaire 2012

C.1. Les départs en retraite des enseignants

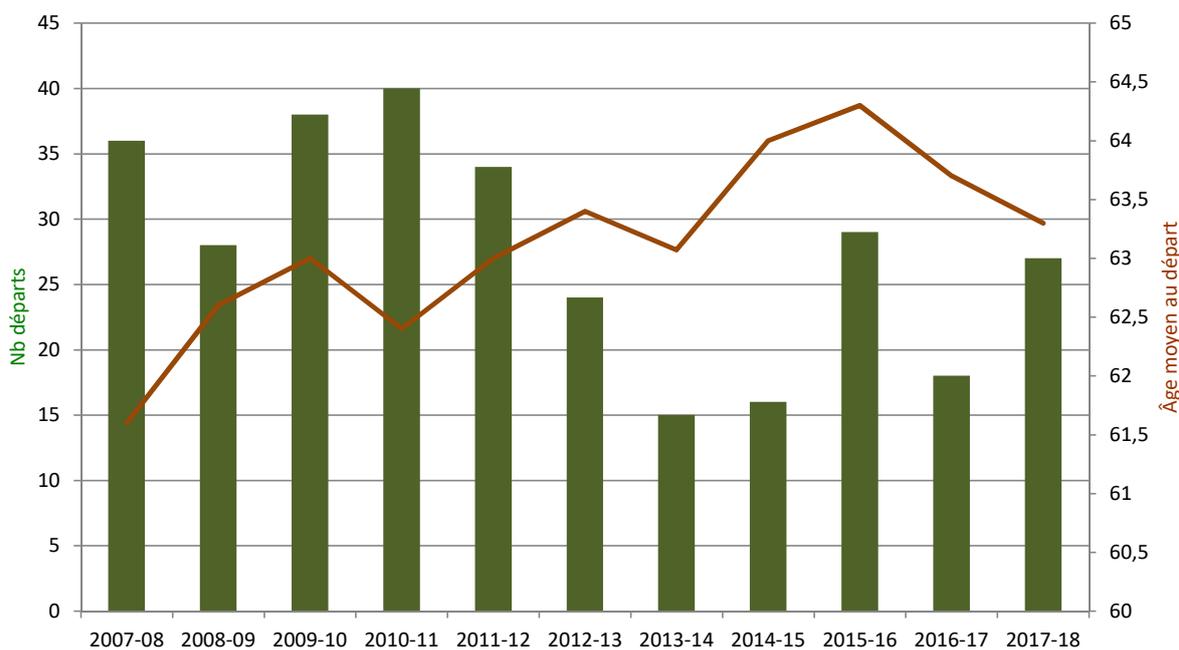
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2016-17	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Ens. Chercheurs*	9	4	13	9	63,9 ans	63,8 ans	63,8 ans
Ens. Hosp. Univ.	2		2	4	66,5 ans		66,5 ans
Ens. Second degré*	6	6	12	5	61,8 ans	62,5 ans	62,2 ans
Ens. Contractuels			0	0			
Ensemble	17	10	27	18	64,8 ans	60,6 ans	63,3 ans

<i>Rappel 2016-17</i>	13	5	18	63,7 ans
<i>Rappel 2015-16</i>	18	11	29	64,3 ans
<i>Rappel 2014-15</i>	12	4	16	64,0 ans
<i>Rappel 2013-14</i>	12	3	16	63,4 ans
<i>Rappel 2012-13</i>	18	6	24	63,4 ans

* Dont 2 enseignants sont partis en retraite pour invalidité (1 enseignant chercheur et 1 enseignant du second degré)

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



C.2. Les départs en retraite des BIATSS

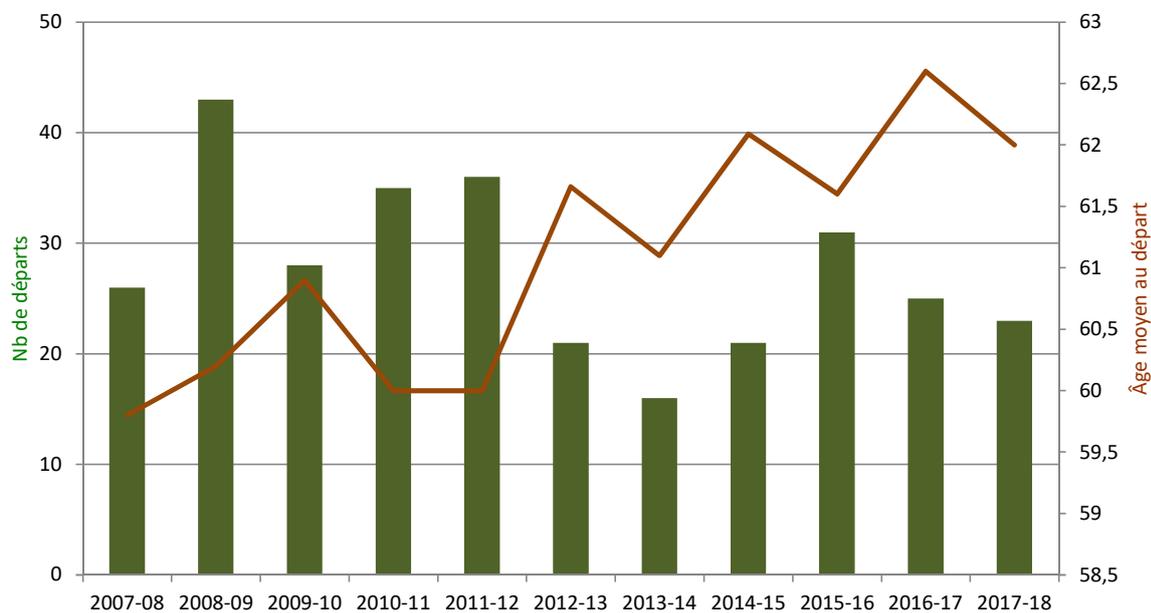
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2016-17	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
AENES		6	6	5		62,2 ans	62,2 ans
BIB			0	1			
ITRF*	7	7	14	12	62,6 ans	60,7 ans	61,6 ans
BIATSS Ctr.	1	2	3	7	67,0 ans	61,5 ans	63,3 ans
Ensemble	8	15	23	25	63,1 ans	61,4 ans	62,0 ans

<i>Rappel 2016-17</i>	7	18	25	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	19	60,0 ans

*Dont 3 agents ITRF sont partis en retraite pour invalidité

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



II.1.2. La mobilité à l'UP

A. La mobilité des enseignants

Synthèse de la campagne de recrutement des personnels enseignement

		Nb de postes proposés	Nb de dossiers retenus(2nd degré) ou recevables (EC)	Nb de postes pourvus	
				H	F
Titulaires	PU (dont 1 poste hors campagne)	8	23	6	2
	MCF	20	867	7	13
	PU PH	5	NC	4	1
	MCF PH	2	NC	1	1
	Ens du 2nd degré	14	131	6	8
Sous Total Titulaires		49	1021	24	25
Contractuels Ens	ATER	71	449	35	40
	Associés PU et MCF	18	NC	14	4
	Ens sup Invités	36	NC	26	10
	Contractuels HU	50	NC	32	18
	Ens CDI				
	Ens CDD	24	NC	8	15
	Lecteurs et Maîtres de langues	24	NC	10	14
	Doctorants contractuels	46	NC	29	17
Sous Total Enseignants Ctrs		269		154	118

NC : non connu

B. La mobilité des BIATSS

1. La mobilité inter composante

Au 01/10/2018

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2018	Effectifs
Pers de l'AENES	ESPE	IUT d'Angouleme	1
	UFR L&L	IUT de Poitiers	1
	SCX	ESPE	1
		MDE	1
	UFR SFA	UFR SFA	4
Pers ITRF	UFR SFA	UP Pro	1
	FSS	ESPE	1
		UFR L&L	1
	UFR SHA	IAE	1
		IRIAF	1
		SCX	1
		SSU	1
	UFR Med Pharma	SCX	1
	FSS	IAE	1
		UP Pro	1
	IAE	SCX	1
	IRIAF	IAE	1
	IUT de Poitiers	SCX	1
		UFR SHA	1
	MDE	ENSIP	1
		UFR SFA	1
		SCX	1
	MSHS	UFR SFA	1
	SCX	UFR SFA	1
		UFR SHA	1
	UFR Droit	SCX	1
		UFR SFA	1
	UP Pro	UFR SHA	1
	UFR SFA	SCD	1
SCX		5	
UFR Méd Pharma		2	
UFR SHA		1	
Personnel BIB	SCD	Média Centre Ouest	1
Total			41

2. Les concours et la déprécarisation

	Concours ouverts			Lauréats			Dont Femmes
	A	B	C	A	B	C	
Concours droit cc	7	5	11	5	5	9	10
Concours externe	4	4	3	3	4	3	3
Concours interne	3	1	7	2	1	7	7
Rectorat		1	6		1	6	7
BIB	1		1	1		1	2
Sauvadet	1	1	1	1	0	0	
PACTE			1			1	1
BOE			2			1	

3. La campagne de recrutement des BIATSS

Mobilité interne

		Cat A	Cat B	Cat C
1er Mouvement	Nombre de postes offerts	5	10	40
	Dont publiés à la BIEP	1		
	nombre de candidats	6	13	61
	Lauréats	2	7	20
2eme Mouvement	Nombre de postes offerts		8	19
	Dont publiés à la BIEP			
	nombre de candidats		12	31
	Lauréats		5	11

Mobilité au fil de l'eau

	Postes offerts	Dont BIEP	Candidats	Lauréats	Part des postes pourvus
Post Doc	2		9	2	100,00%
cat A	74	16	516	54	72,97%
Cat B	33	6	281	24	72,73%
Cat C	37	5	353	28	75,68%

II.2. L'avancement et les promotions

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

Au 01/09/2018

Population	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens. Chercheurs	2	6	8	13	30	43	51
Ens. Hosp. Univ.			0	2	9	11	11
Ens. Second degré			0	10	23	33	33
Ensemble	2	6	8	25	62	87	95

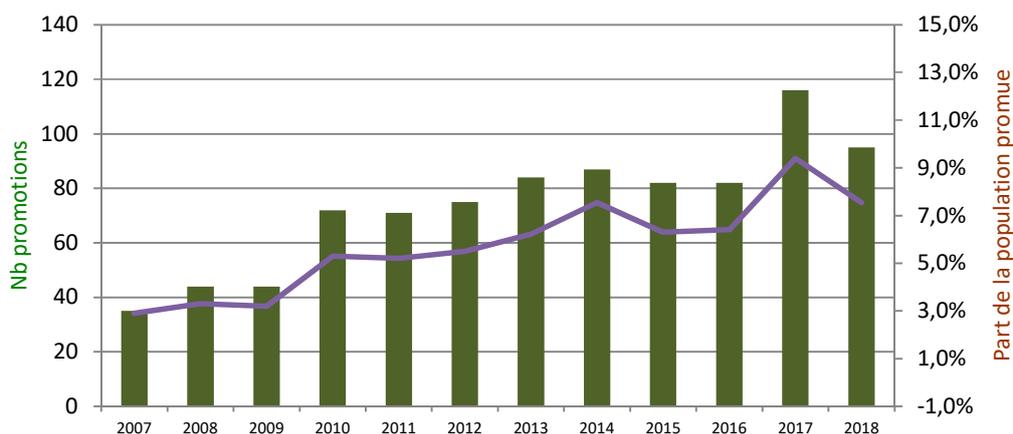
<i>Rappel 01/09/2017</i>	116
<i>Rappel 01/09/2016</i>	82
<i>Rappel 01/09/2015</i>	82
<i>Rappel 01/09/2014</i>	87
<i>Rappel 01/09/2013</i>	75

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2018

	2018	<i>Rappel 2017</i>	<i>Rappel 2016</i>	<i>Rappel 2015</i>	<i>Rappel 2014</i>
Ens. Chercheurs	5,9%	6,3%	6,8%	6,8%	7,5%
Ens. Hosp. Univ.	11,8%	3,2%	10,3%	10,1%	8,6%
Ens. Second degré	10,7%	19,2%	3,9%	3,8%	3,5%
Ensemble	7,5%	9,2%	6,4%	6,3%	6,6%

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

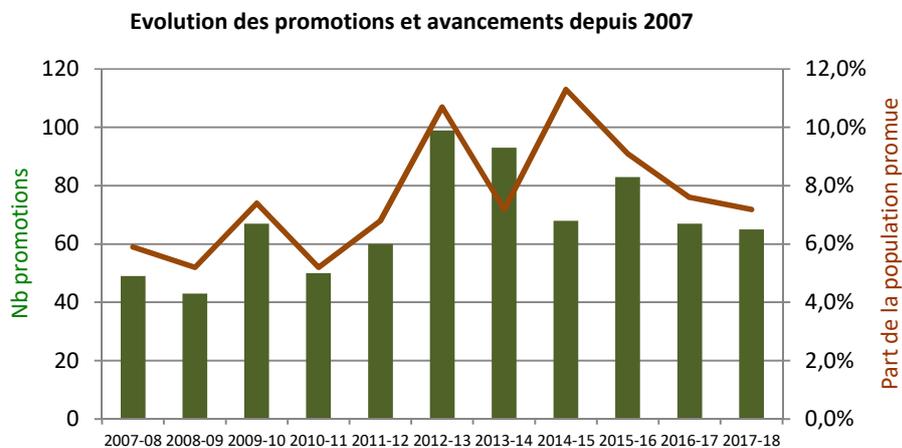
2017-2018

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
AENES + Med Soc	A	1		1	1	1	2	3		
	B			0	3	1	4	4		
	C			0	9		9	9		
	<i>Sous-total</i>	1	0	1	13	2	15	16		
BIB	A			0			0	0		
	B	1		1		1	1	2		
	C			0	1		1	1		
	<i>Sous-Total</i>	1	0	1	1	1	2	3		
ITRF	A		4	4	3	4	7	11		
	B	3		3	10	8	18	21		
	C			0	12	2	14	14		
	<i>Sous-Total</i>	3	4	7	25	14	39	46		
Ensemble				5	4	9	39	17	56	65

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2016-2017</i>	13	54	67
<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

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2017-18

	2017-18	Rappel 2016-17	Rappel 2015-16	Rappel 2014-15	Rappel 2013-14
AENES	7,3%	8,1%	9,9%	11,3%	18,0%
BIB	5,1%	3,4%	7,0%	3,6%	10,3%
ITRF	5,1%	5,5%	6,3%	4,2%	4,4%
Ensemble	7,2%	7,6%	9,1%	7,4%	10,1%



II.3. La formation des personnels

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

Le plan de formation les années 2017 et 2018

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.

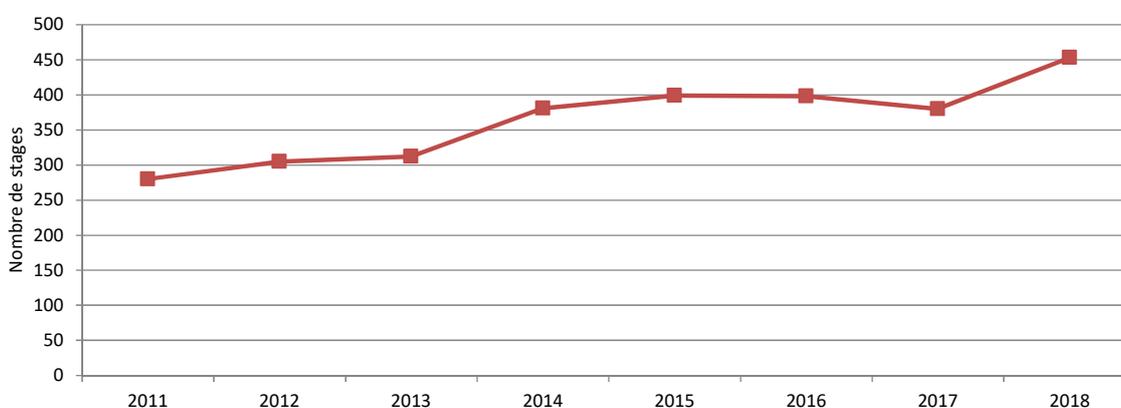
Pour mieux répondre aux enjeux et défis à relever à venir, l'établissement a retenu 6 axes principaux de formation :

- 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 2018



Année	Nb stages
2011	280
2012	305
2013	312
2014	381
2015	399
2016	398
2017	380
2018	453

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2017

		2018			2017		
		Stagiaires*	Heures stagiaires (jours)	Durée Moyenne	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Durée moyenne
Cat A*	Hommes	373	420	1,13	298	496	1,66
	Femmes	607	663	1,09	371	591	1,59
	Sous total	980	1083	1,11	669	1087	1,62
Cat B	Hommes	241	295	1,22	149	265	1,78
	Femmes	513	474	0,92	274	400	1,46
	Sous total	754	769	1,02	423	665	1,57
Cat C	Hommes	352	335	0,95	200	348	1,74
	Femmes	1118	1048	0,94	625	840	1,34
	Sous total	1470	1383	0,94	825	1188	1,44
Total		3204	3235	1,01	1917	2940	1,53

*: dont 410 stagiaires enseignant (dont 466 jours)

Analyse par catégorie FP

	Part des agents ayant bénéficié d'au moins une formation sur la population formée			Nombre de jours par catégorie / total des jours		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
2018	31%	24%	46%	0,3	0,2	0,4

	Part des agents n'ayant bénéficié d'aucune formation sur la population totale		
	Cat A	Cat B	Cat C
2018	30%	78%	81%

II.3.2. Les actions menées et leur coût

	2018	rappel 2017
Management et pilotage	27 628,12 €	37 358
Accompagner les parcours professionnels	28 748,00 €	29 483
Formations métiers	76 973,85 €	99 465
Hygiène et sécurité	37 805,20 €	30 229
Développement des compétences	50 310,30 €	50 841
Bien être handicap santé	22 065,34 €	8 350
Total en euros	243 530,81 €	255 726

Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2018

	Nombre sessions	Nb stagiaires	Frais missions (€)	Coût pédagogique (€)	Coût total (€)
Management et pilotage	21	230	319	28 429	28 748
Accompagner les parcours professionnels	39	415	3 171	47 139	50 310
Formations métiers	216	1221	6 096	70 878	76 974
Hygiène et sécurité	86	663	47	37 758	37 805
Développement des compétences	75	532	446	27 182	27 628
Bien être handicap santé	10	143	-	22 065	22 065
Total	447	3204	10 078	233 452	243 531

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2018

Préparations diplômes nationaux	
Diplôme	Nombre d'agents
Formation initiale thérapeute pour MCF	1
DU médecine par simulation	1
Diplôme ingénieur chimie CNAM	1
PACTE	1

Bilan	
Type de bilan	Nombre d'agents
Bilan professionnel	2

Entretiens	Nombre d'agents
Entretiens individuels suite à l'EPI	24*

* 79 demandes lors de l'EPI et seulement 24 retours du formulaire

Congés Formation	Nombre d'agents
Congés Formation des Ens du 2nd degré	0
Congés Formation des personnels BIATSS	2

Bilan financier 2018 de l'accompagnement individuel

bilans professionnels / formation diplômante	9 801 €
--	---------

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 01/10/2018

(hors agents à temps incomplet)

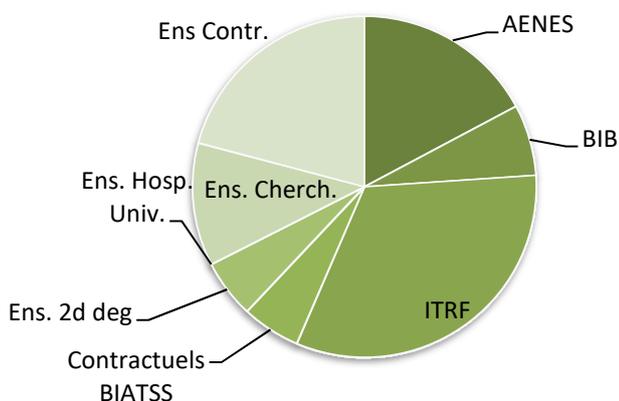
Population		Quotité de temps travaillée						Total temps partiel	100%	% agents à temps partiel dans la population	% femmes dans temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%					
Enseignants	Ens. Chercheurs	4		2	10	3	19	859	2,2%	74%	
	Ens Hosp. Univ						0	93	0,0%	0%	
	Ens. Second degré			3	5	1	9	266	3,3%	100%	
	Contractuels	34					34	365	8,5%	3%	
Sous-Total Enseignants		38	0	5	15	4	62	1583	3,8%	39%	
BIATSS	AENES		2	1	23	2	28	188	13,0%	100%	
	BIB			1	10		11	46	19,3%	73%	
	ITRF	2	1	1	46	3	53	575	8,4%	79%	
	Contractuels		1	2	4	2	9	230	3,8%	67%	
Sous-Total BIATSS		2	4	5	83	7	101	1039	8,9%	83%	
Ensemble		40	4	10	98	11	163	2622	5,9%	66%	

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2017</i>	<i>14</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>105</i>	<i>11</i>	<i>141</i>	<i>2642</i>	<i>5,1%</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>14</i>	<i>6</i>	<i>6</i>	<i>104</i>	<i>14</i>	<i>144</i>	<i>2646</i>	<i>5,2%</i>
<i>Rappel 2015</i>	<i>11</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>85</i>	<i>18</i>	<i>126</i>	<i>2682</i>	<i>4,5%</i>
<i>Rappel 2014</i>	<i>51</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>89</i>	<i>17</i>	<i>172</i>	<i>2711</i>	<i>6,0%</i>

Note de lecture : Au 01/10/2018, 40 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

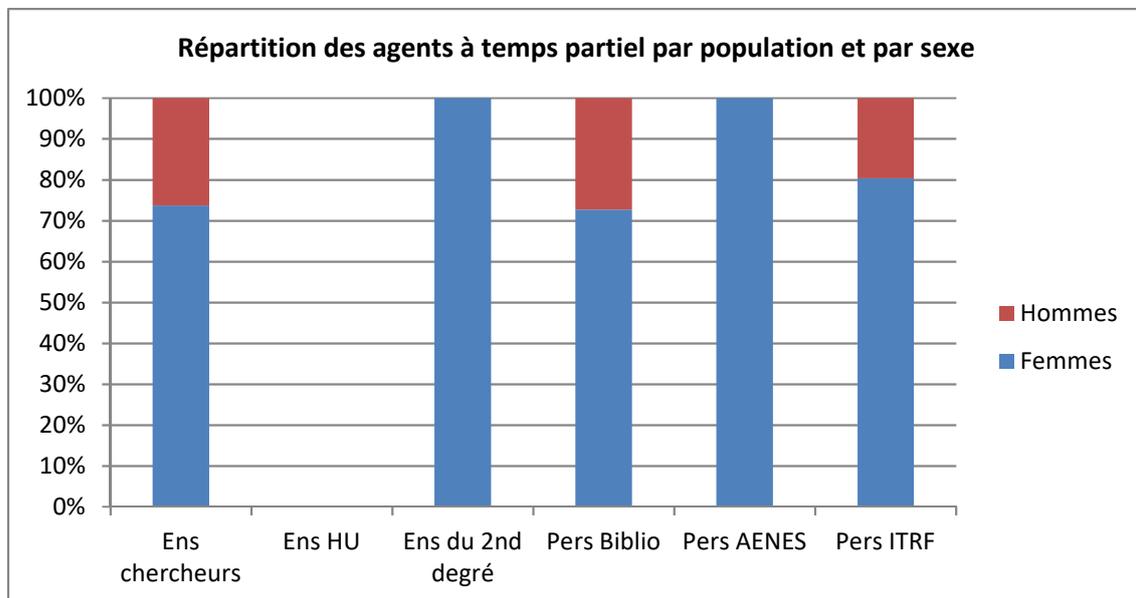
	2018	Rappel 2017	Rappel 2016	Rappel 2015	Rappel 2014
A	8,8%	7,6%	9,5%	8,3%	10,0%
B	8,5%	9,5%	7,7%	9,7%	9,9%
C	9,1%	10,4%	11,4%	10,1%	11,7%

% femmes parmi les agents à temps partiel

	2018	2017	2016	2015
A	80,0%	78,3%	79,3%	78,3%
B	70,4%	71,4%	65,2%	76,9%
C	90,2%	91,4%	90,6%	90,4%

Les temps incomplets

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet								Total général
	10%	20%	30-33%	50%	60-65%	70%	80%	90%	
Ens 2nd Degré (Service partagé)	3	2	5	15	3	2			30
Enseignants-Chercheurs Associés									0
Contractuels Enseignants LRU				4	1				5
Contractuels BIATSS				15	1	2	5	1	24
Total	3	2	5	34	5	4	5	1	49



III.1.2. Les autres modalités de service

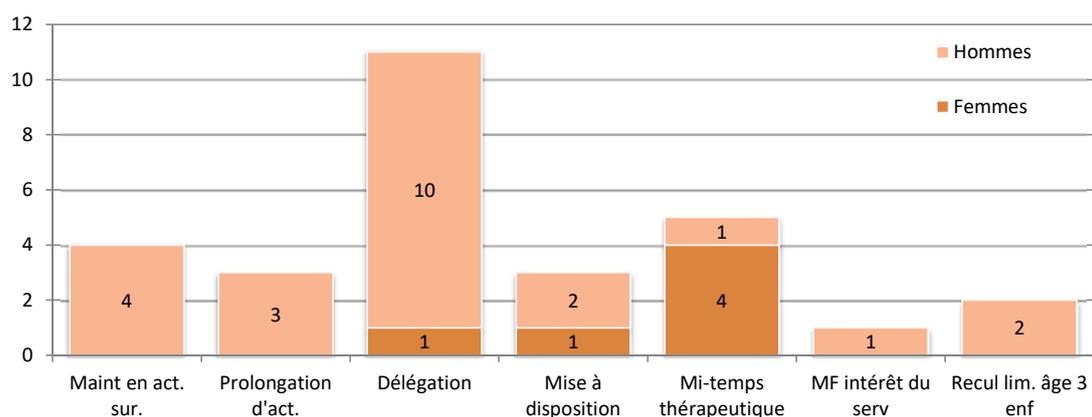
Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

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.							4		4	0
Délégation					11				11	1
Mise à disposition					3				3	1
Temps partiel thérapeutique			4		1				5	4
MF intérêt du serv					1				1	0
Prolongation d'activité			1		1		1		3	0
Recul lim. âge 3 enf							2		2	0
Ensemble	0	0	5	0	17	0	7	0	29	6

Rappel uniquement pour les agents fonctionnaires avant 2013

<i>Rappel 2016-17</i>	3	0	6	2	21	0	12	0	44
<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

Répartition des personnels selon la modalité de service

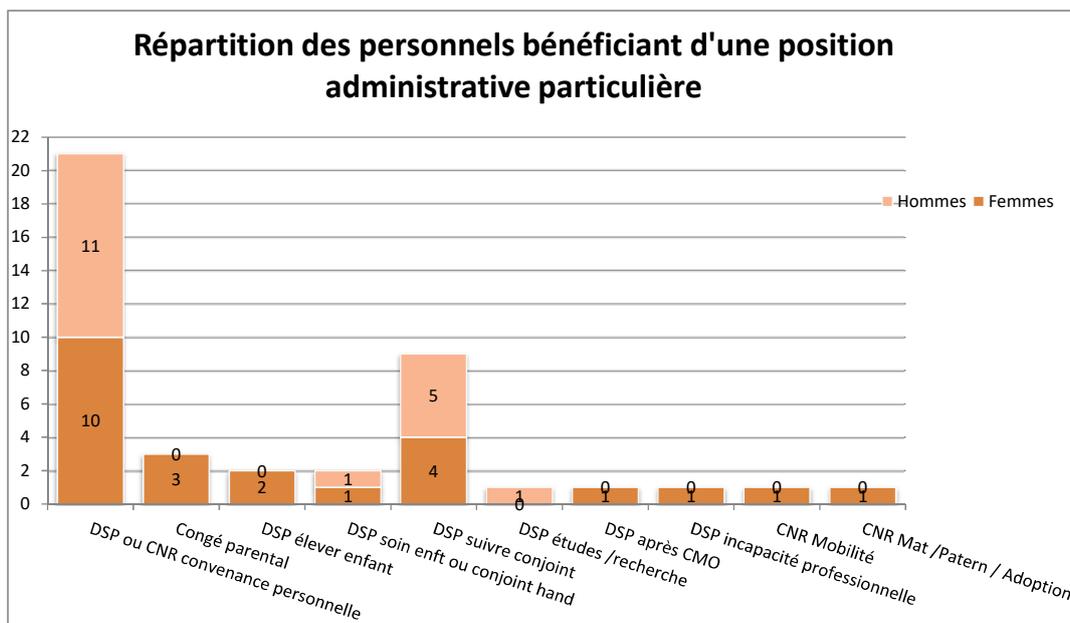


III.1.3. Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une positions administratives particulières par population
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Position administrative	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel		
DSP ou CNR convenance personnelle	3		7	5	5		1		21	10
Congé parental			1	1	1				3	3
DSP élever enfant			2						2	2
DSP soin enfnt ou conjoint hand			1		1				2	1
DSP suivre conjoint			3		5	1			9	4
DSP études /recherche					1				1	0
DSP après CMO			1						1	1
DSP incapacité professionnelle			1						1	1
CNR Mobilité				1					1	1
CNR Mat /Patern / Adoption								1	1	1
Ensemble	3	0	16	7	13	1	1	1	42	24

DSP: disponibilité CNR:congé non rémunéré CST:congé sans traitement



III.I.4.Le personnel logé

L'université possède 35 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers

Au 01/10/2018

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total
	Catégorie FP de l'occupant				
	A	B	C		
ENSIP		1	2	1	4
FSS			1	1	2
IAE			1		1
ESPE			1	2	3
IUT de Poitiers			3	2	5
IUT d'Angoulême			1		1
Maison Des Etudiants			1		1
Service Commun de Documentation			0	2	2
Services Centraux			1		1
DLPI			2		2
UFR Droit et Sciences Sociales			3	1	4
UFR Lettres et Langues			2		2
UFR Médecine Pharmacie			1		1
UFR S.F.A.			2	1	3
UFR SHA			2	1	3
Total	0	1	23	11	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 2017-18, on en compte 1259.

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

	Nombre d'utilisateurs	
2013	1100	
2014	1112	
2015	1129	
2016	1171	Droit à cg moyen(j)
2017	1213	44,4
2018	1259	44,8

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 7H40 pour l'année universitaire 2017-2018

		Effectifs			Nb jours		
Type		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	31	85	116	75,0	242,4	317,3
	Concours Autres ministères	6	19	25	19,8	33,0	52,8
	Preparation concours cat A	5	8	13	3,5	14,1	17,6
	Preparation concours cat B	11	21	32	15,4	19,5	35,0
	Preparation concours cat C	3	11	14	1,6	9,2	10,8
	Jury de concours ou d'examen	13	6	19	51,4	11,6	63,0
Motif "élu local"	Crédit heures élu local		3	3		3,5	3,5
	Reunion élus	5	1	6	8,7	0,1	8,8
Maladie, décès	Cohabitation maladie contagieuse	1		1	0,5		0,5
	Décès / maladie très grave	32	52	84	81,2	148,7	229,8
	Visites médicales pour l'administration	3	9	12	1,0	2,7	3,6
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse	2	7	9	1,8	5,6	7,4
	Autorisation d'absence pour PMA	1	2	3	3,8	3,1	6,8
	Allaitement		1	1		0,4	0,4
	Mariage ou PACS	6	9	15	22,5	35,4	57,9
	Naissance		4	4		13,3	13,3
	Fetes religieuses	2	2	4	3,0	3,9	6,9
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	5	6	11	0,9	5,0	5,9
	Garde enfant	80	147	227	280,3	497,3	777,6
	Rentrée scolaire	12	20	32	2,5	3,5	6,0
Motifs syndicaux	Heure mensuelle information syndicale	11	26	37	2,3	7,7	9,9
	Absence pour réunions/AG internes à l'	6	12	18	1,5	6,4	7,9
	Congrès Réunion locale syndicat	5	7	12	4,7	12,8	17,5
	Congrès Réunion nationale syndicat	4	1	5	15,9	7,5	23,4
	Formation syndicale	3	6	9	4,1	6,1	10,2
	Décharge syndicale	9	8	17	27,5	149,7	177,1
	Autorisation d'absence à titre syndical	8	13	21	17,8	38,6	56,4
	Travail paritaire		4	4		12,0	12,0
	Absce Convoc organismes partenaires	2	2	4	0,6	3,4	3,9
	Mission pour le CHSCT	1	4	5	0,3	11,3	11,5
Formation	Absence pour Formation	98	170	268	345,2	546,8	892,0
	DIF	3	6	9	22,7	31,5	54,2
	Bilans de competences / professionnel		2	2		6,9	6,9
	CFP (Congé de Formation Professionne	1	4	5	0,5	211,2	211,7
	CPF (Compte personnel de formation)	2	4	6	9,3	18,7	27,9
	Université Citoyenne	1		1	0,4		0,4

Attente de décision administrative		1	1		3,6	3,6
Absence pour enseignement	57	65	122	189,2	108,9	298,1
Jury de concours ou d'examen	10	7	17	25,7	12,1	37,8
Réserve opérationnelle militaire / sanitaire		3	3		19,3	19,3
Sapeur pompier	1		1	21,9		21,9
Don du sang	6	12	18	1,4	5,3	6,7
Congé des bénévoles	1		1	0,5		0,5
Autorisation spéciale du Président*	68	106	174	37,7	52,6	90,3
TOTAL	515	876	1391	1302,0	2324,3	3626,3

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

<i>Rappel 2017</i>		<i>1931</i>		<i>3436,1</i>		
<i>Rappel 2016</i>		<i>1130</i>		<i>2224</i>		
<i>Rappel 2015*</i>		<i>1008</i>		<i>1939,1</i>		

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. L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature a modifié le seuil de jours incompressibles sous forme de congés, passant de 20 à 15 jours ainsi que les taux d'indemnisation par catégorie : pour les catégorie A, le montant de l'indemnisation est porté à 135 €, 90 € pour les catégorie B et 75 € pour les catégorie C.

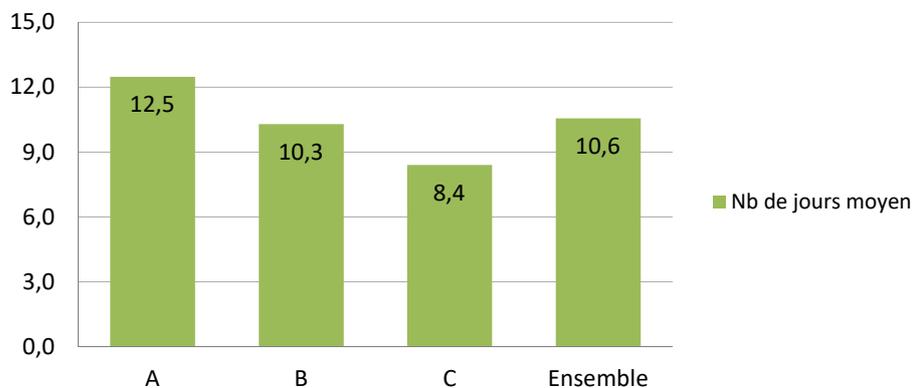
Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2017 (Année universitaire 2017-2018).

Au titre de la campagne 2017, 15 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 302 agents BIATSS ayant un CET au sein de l'université.

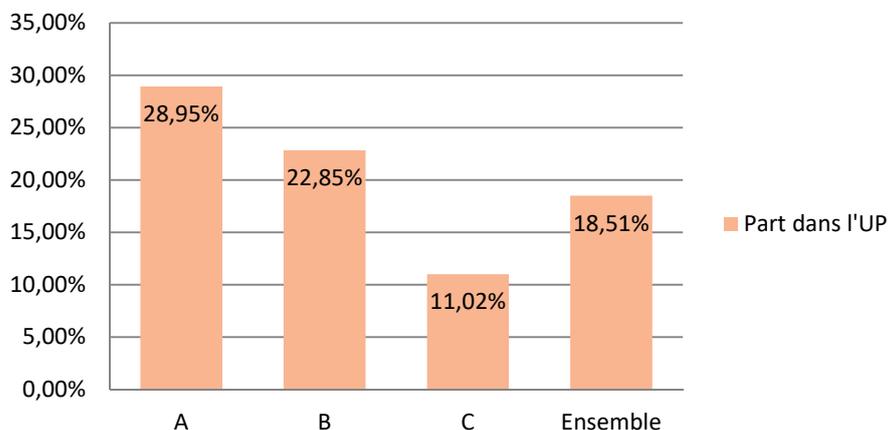
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2017

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	23	43	66	824	12,5
Catégorie B	35	26	61	628	10,3
Catégorie C	40	12	52	437	8,4
Total	98	81	179	1889	10,6

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	14	27	41	518	12,6	69 930 €
Catégorie B	10	13	23	255	11,1	22 950 €
Catégorie C	18	5	23	243	10,6	18 225 €
Total	42	45	87	1016	11,7	111 105 €

* Forfait jour : cat. A : 135€. Cat . B : 90€. Cat.C : 75€

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	6	5	11	134	12,2
Catégorie B	8	6	14	122	8,7
Catégorie C	2	1	3	19	6,3
Total	16	12	28	275	9,8

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	5	1	6	150,0	25,0
Catégorie B	1	0	1	2,0	2,0
Catégorie C	2	5	7	110,0	15,7
Total	8	6	14	262,0	18,7

* 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 230 jours.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2017, 302 CET sont actifs, représentant 6164 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2017.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femme	Homme	Total		
Catégorie A	50	69	119	2635,6	22,1
Catégorie B	50	37	87	1883,12	21,6
Catégorie C	69	27	96	1645,52	17,1
Total	169	133	302	6164,3	20,4

III.3. Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie, les autres congés et le jour de carence pour l'année universitaire 2017/2018

Type de congés	Effectifs		Age Moyen	Durée moyenne(j)
	F	M		
COM	458	203	45,4	19,3
CLD,CLM,GM	34	19	53,5	233,6
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	27	15	48,1	64,5
Adoption				
Maternité	40		33,1	81,2
Paternité		18	37,1	11,1

Décompte du jour de carence

Source : WinPaie pour l'année civile 2018

	Nb d'agents	Nb de jours	Valeur brute chargée (€)
AENES	69	91	5776,02
BIB	19	29	2027,11
ITRF	219	326	19083,41
BIATSS Ctrs	100	158	8898,4
Ens Chercheurs	59	65	8310,66
E HU	7	8	1361,86
Ens du 2nd degré	32	43	4604,67
Ens Ctrs	10	11	837,96
	515	731	50900,09

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

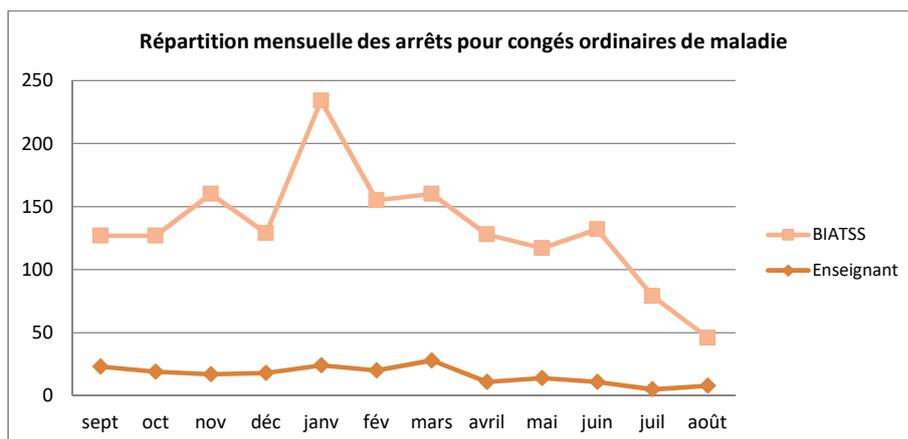
Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2017 et le 31/08/2018

Les Congés ordinaires de maladie (COM)						
Population 2017-18		Nbre de jours		Total durée	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	553	606	1159	41	36
	Ens HU	121	116	237	3	6
	Ens 2nd degré	420	360	780	29	16
	Ens Contractuels	317	359	676	21	9
BIATSS	AENES	1215	108	1323	79	8
	BIB	276	240	516	15	8
	ITRF	4144	1775	5919	170	90
	BIATSS contractuels	1619	521	2140	103	30
Ensemble		8665	4085	12750	461	203

<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>13061</i>	<i>713</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>13116</i>	<i>722</i>
<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>12739</i>	<i>701</i>
<i>Rappel 2013-2014*</i>	<i>14445</i>	<i>619</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 +
2017-18	34,7%	65,3%
<i>Rappel 2016-17</i>	30,2%	69,8%
<i>Rappel 2015-16</i>	36,6%	63,4%
<i>Rappel 2014-15</i>	32,1%	67,9%

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

	% agents
2017-18	21,77%
<i>Rappel 2016-17</i>	23,5%
<i>Rappel 2015-16</i>	23,5%
<i>Rappel 2014-15</i>	19,5%

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Population		Les Congés Longue durée, Longue Maladie et Grave Maladie			
		Nbre de jours		Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	954	897	4	3
	Ens HU				
	Ens 2nd degré	948	1105	5	4
	Ens Contractuels				
BIATSS	AENES	2887	236	12	1
	BIB	124	209	1	1
	ITRF	2239	2353	10	10
	BIATSS contractuels	428		2	
Ensemble		7580	4800	34	19

<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>11794</i>	<i>49</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>20665</i>	<i>54</i>
<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>19415</i>	<i>51</i>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2017 au 31/08/2018

Source : DRHRS -Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Population		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle			
		Nbre d'agents ayant eu 1 accident ou déclaré 1 maladie professionnelle		Effectif total	Nbre de jours d'arrêts
		Femmes	Hommes		
Enseignants	Ens Chercheurs et HU	3	1	4	144
	Ens du 2nd degré	4	3	7	93
	Ens Contractuels	1	0	1	42
BIATSS	AENES	2	0	2	0
	BIB	0	0	0	0
	ITRF	10	11	21	412
	BIATSS contractuels	6	1	7	84
Ensemble		26	16	42	775

Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité, ou paternité (Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

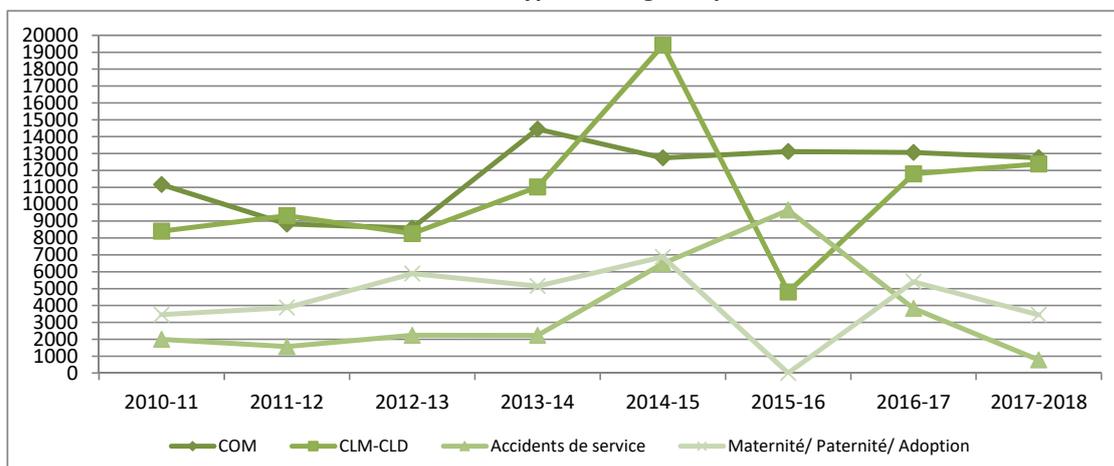
Population		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	573	6
	Ens HU		
	Ens 2nd degré	297	3
	Ens Contractuels	664	10
BIATSS	AENES	113	2
	BIB		
	ITRF	1249	12
	BIATSS contractuels	352	7
Ensemble		3248	40

<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>5034</i>	<i>52</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>7056</i>	<i>57</i>
<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>6572</i>	<i>51</i>

Population		Congés Paternité	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	122	11
	Ens HU		
	Ens 2nd degré	22	2
	Ens Contractuels		
BIATSS	AENES	11	1
	BIB	11	1
	ITRF	13	1
	BIATSS contractuels	21	2
Ensemble		200	18

<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>300</i>	<i>28</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>271</i>	<i>24</i>
<i>Rappel 2014-2015</i>	<i>307</i>	<i>28</i>

Evolution du nombre de jours de congés des agents de l'UP selon le type de congés depuis 2010

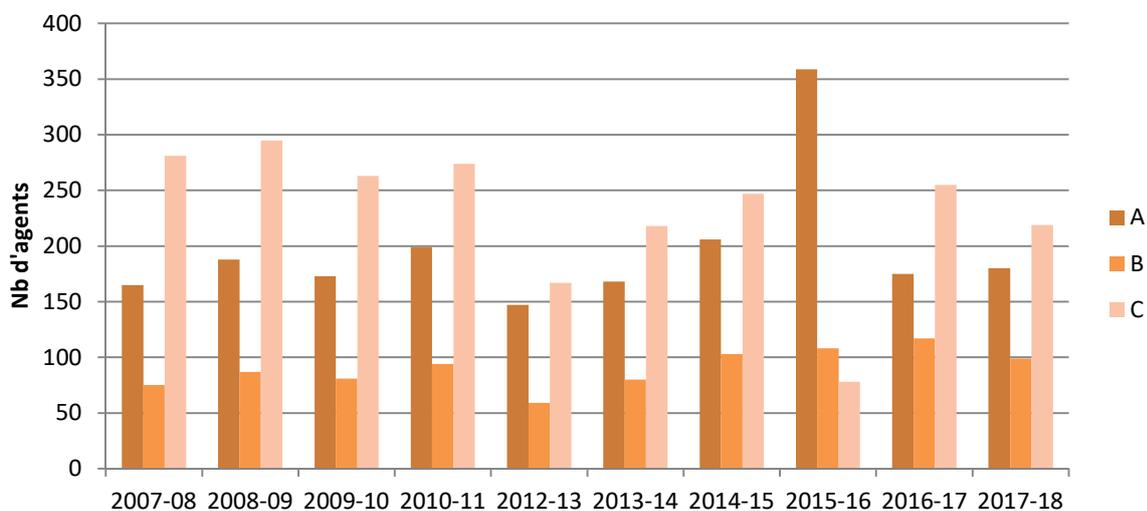


III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Evolution des COM de 2007-08 à 2017-18

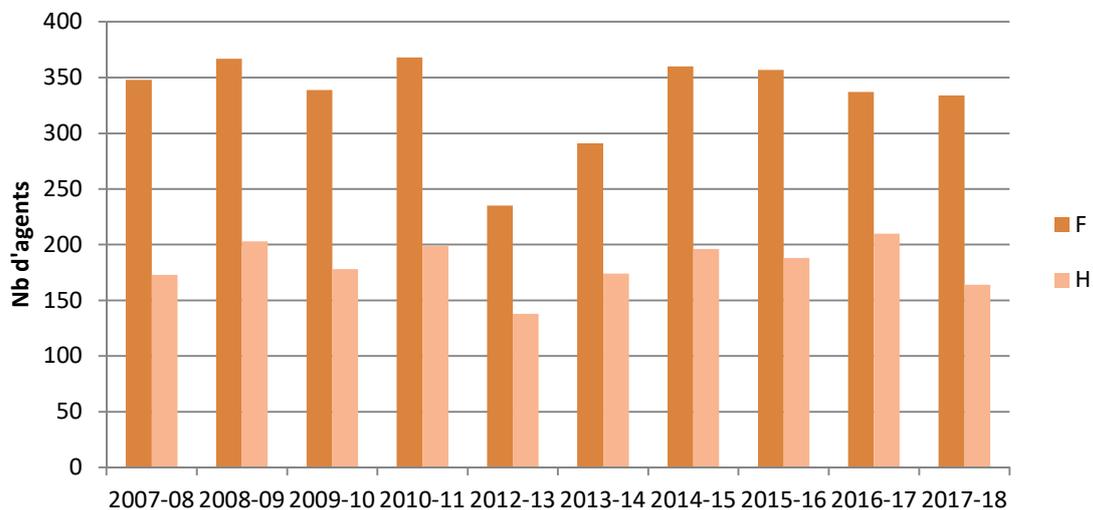
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	180	12,0%	48,1 ans
B	99	38,8%	44,9 ans
C	219	47,8%	49,6 ans

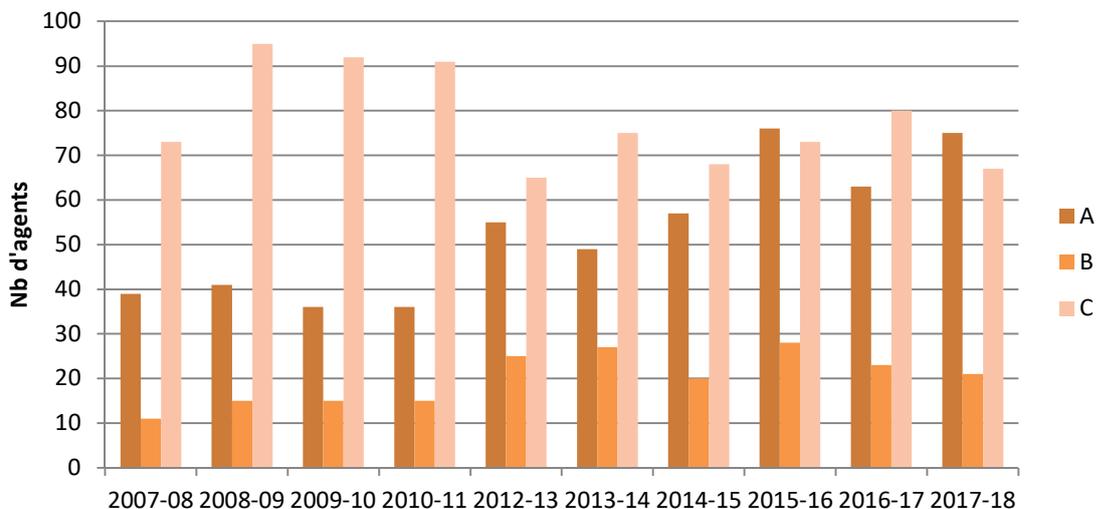
Détail par sexe



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	334	29,2%	49 ans
Femmes	164	15,3%	47,8 ans

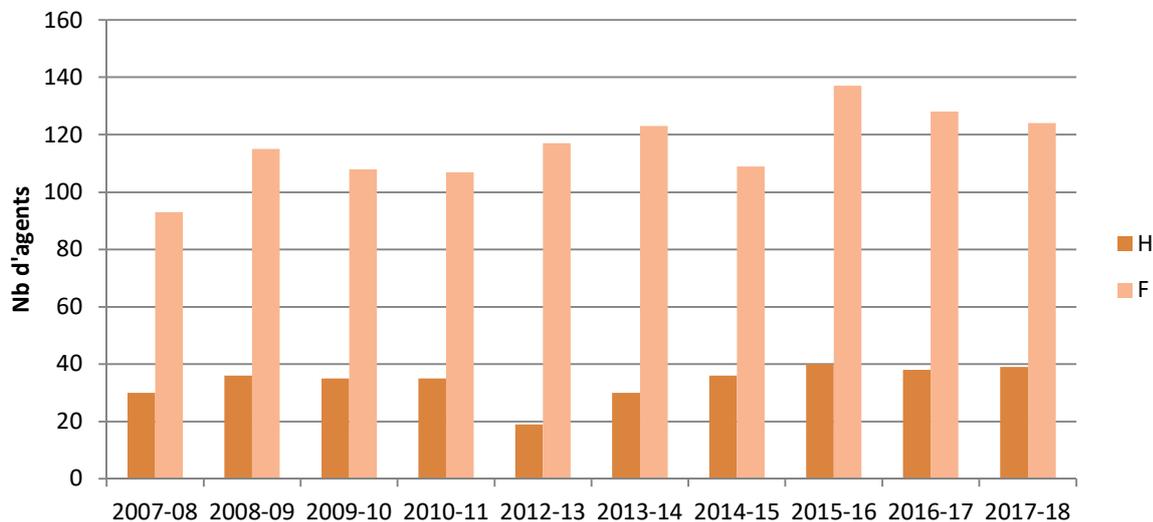
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	75	11,1%	35,9 ans
B	21	31,8%	33,8 ans
C	67	37,6%	39,5 ans

Détail par sexe



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	39	9,6%	36,7 ans
Femmes	124	24,1%	37,5 ans

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

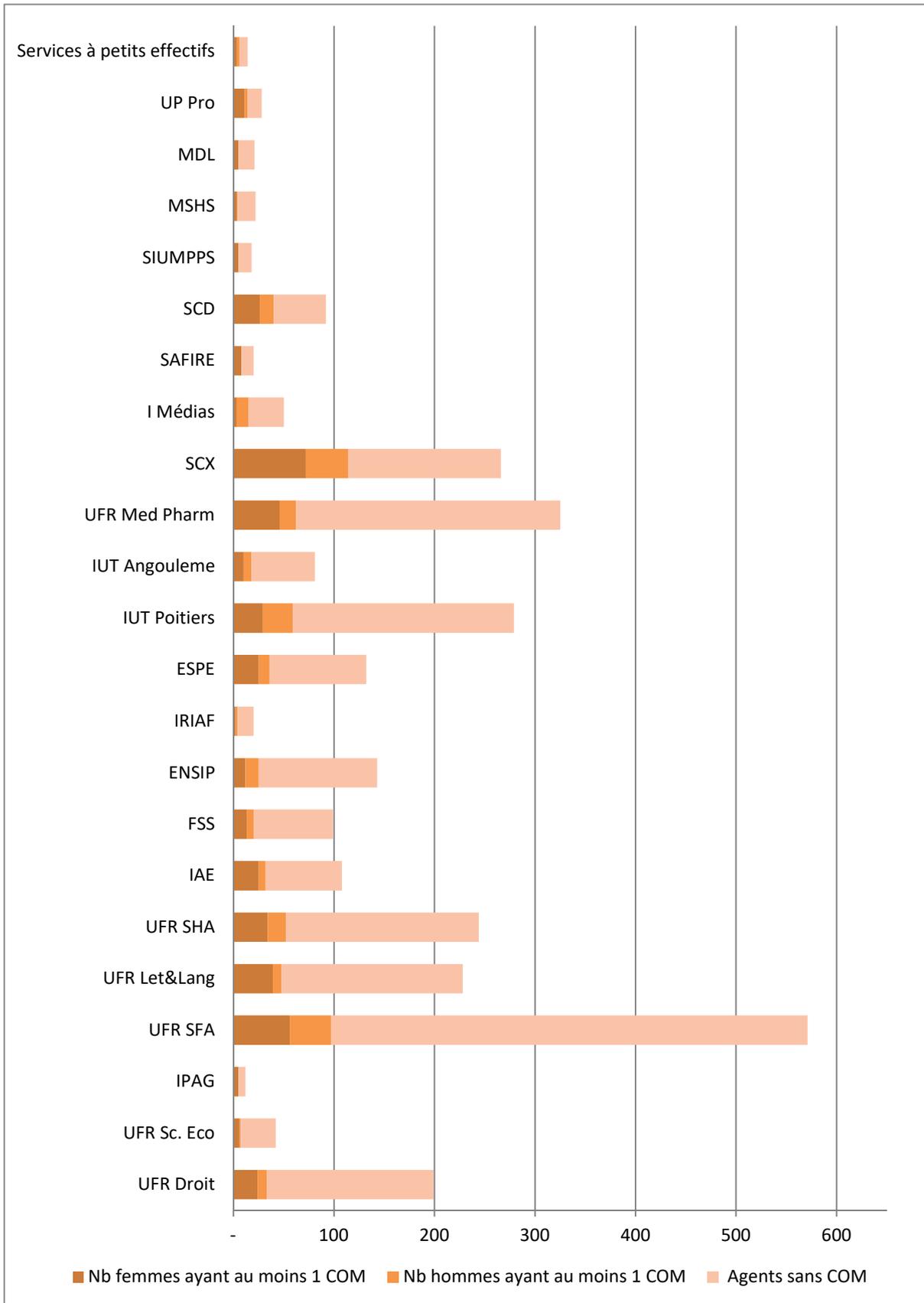
du 01/09/2017 au 31/08/2018

	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	25	72,0%	13,1%
UFR Sciences Eco	8	87,5%	18,6%
IPAG	5	100,0%	41,7%
UFR SFA	88	64,8%	15,7%
UFR L&L	47	74,5%	20,7%
UFR SHA	63	68,3%	24,7%
IAE	24	87,5%	24,0%
FSS	15	53,3%	16,0%
ENSIP	20	45,0%	14,5%
IRIAF	4	100,0%	20,0%
ESPE	31	67,7%	24,4%
IUT de Poitiers	53	58,5%	19,4%
IUT d'Angoulême	15	66,7%	19,2%
UFR Méd Pharma	49	71,4%	15,7%
SCX	104	66,3%	40,6%
I-Médias	10	50,0%	22,2%
SAFIRE	7	100,0%	36,8%
SCD	40	77,5%	43,5%
SSU	14	100,0%	51,9%
MSHS	6	50,0%	25,0%
Maison des langues	8	75,0%	33,3%
UP PRO	9	100,0%	39,1%
Services à petits effectif	16	62,5%	61,5%
Total	661	69,3%	22,3%

Répartition des titulaires et contractuels ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation
du 01/09/2017 au 31/08/2018

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	20	70%	15%	5	80%	9%
UFR Sc. Eco	5	100%	18%	3	67%	20%
IPAG	4	100%	36%	1	100%	100%
UFR SFA	70	61%	19%	18	78%	10%
UFR Let&Lang	35	74%	22%	12	75%	17%
UFR SHA	51	71%	28%	12	58%	16%
IAE	20	85%	27%	4	100%	15%
FSS	12	50%	14%	3	67%	30%
ENSIP	18	44%	23%	2	50%	3%
IRIAF	4	100%	21%	0	0%	0%
ESPE	28	68%	25%	3	67%	18%
IUT Poitiers	49	57%	20%	4	75%	18%
IUT Angouleme	9	67%	14%	6	67%	40%
UFR Med Pharm	30	63%	19%	19	84%	12%
SCX	72	64%	42%	32	72%	38%
I Médias	8	50%	21%	2	50%	33%
SAFIRE	2	100%	22%	5	100%	50%
SCD	36	75%	44%	4	100%	40%
SIUMPPS	5	100%	42%	9	100%	60%
MSHS	1	100%	33%	5	40%	24%
MDL	7	71%	39%	1	100%	17%
UP Pro	5	100%	45%	4	100%	33%
Services à petits effectif	7	57%	70%	9	67%	56%
Total	498	67%	24%	163	76%	18%

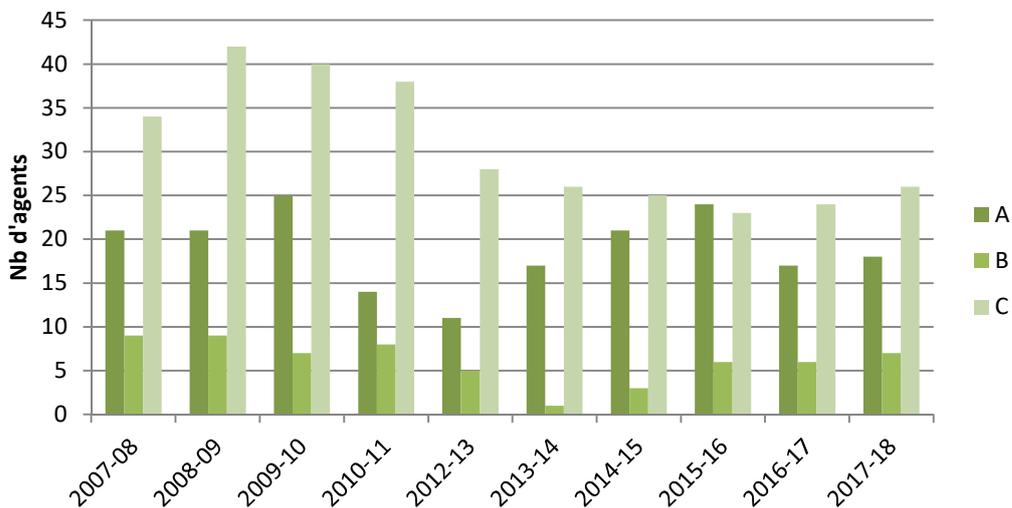
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation
 du 01/09/2017 au 31/08/2018



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Maladie Grave de 2007-08 à 2017-18

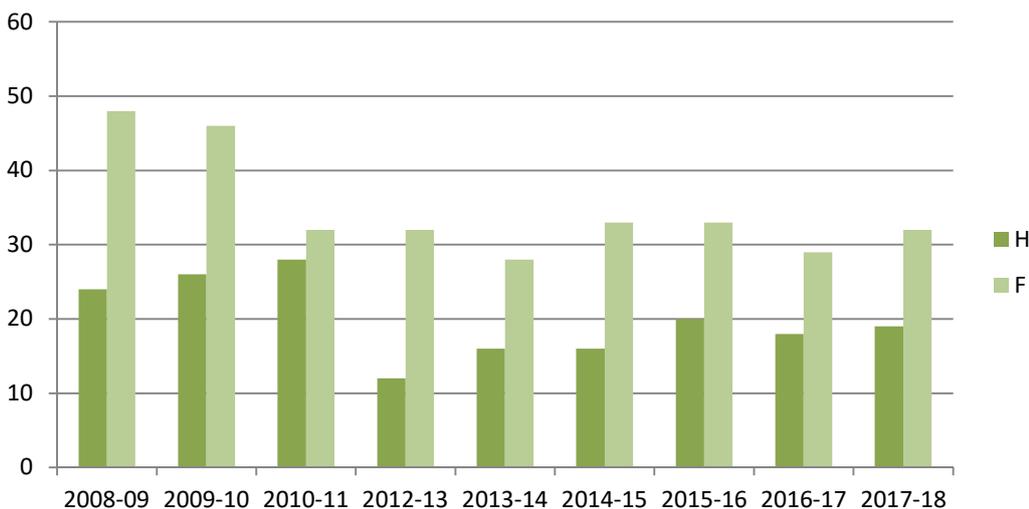
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	18	1,2%	55,4 ans
B	7	2,7%	52,1 ans
C	26	5,7%	52,8 ans

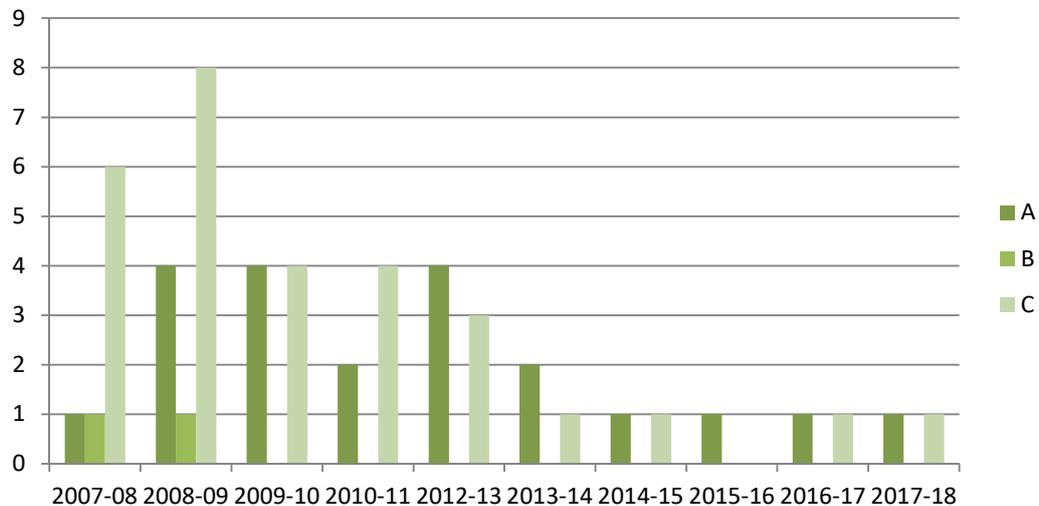
Détail par sexe



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	19	1,7%	54,3 ans
Femmes	32	3,0%	53,2 ans

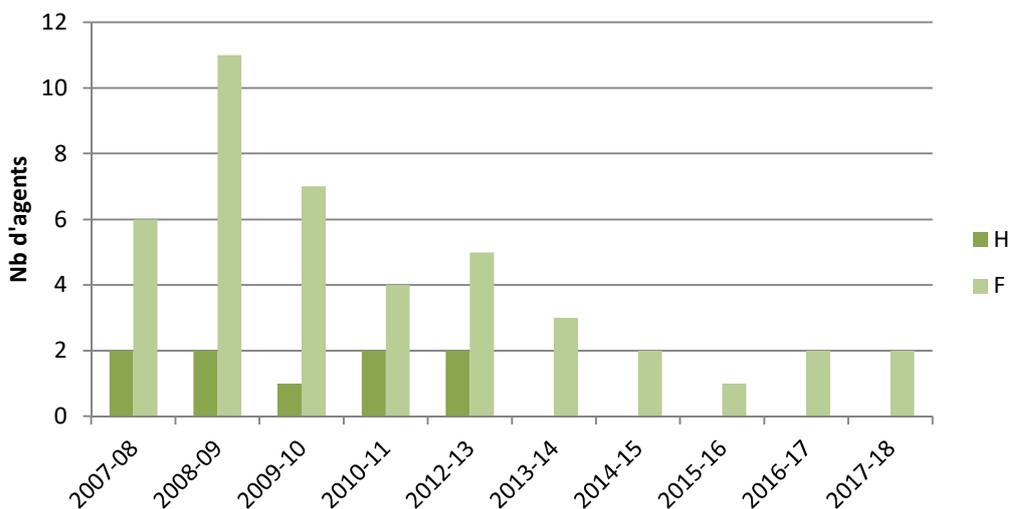
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	1	0,1%	46 ans
B	0	0,0%	
C	1	0,6%	52 ans

Détail par sexe



2017-18	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	0	0,0%	
Femmes	2	0,4%	49 ans

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.

Synthèse sur la rémunération nette de l'UP pour le mois d'Octobre 2018

		Effectif	Salaire net moyen	Part des primes dans le salaire net moyen
ENS Titus		1240	3 097,93 €	10,1%
Ens Non Titus		352	1 328,76 €	18,7%
ENS		1592	2 706,76 €	9,2%
Titus et Non Titus	A	301	2 327,67 €	15,5%
	B	298	1 758,45 €	16,3%
	C	555	1 433,54 €	12,2%
Titus	A	189	2 656,23 €	19,4%
	B	253	1 852,85 €	17,3%
	C	433	1 530,68 €	13,6%
Non Titus	A	112	1 773,23 €	5,5%
	B	45	1 227,67 €	7,3%
	C	122	1 088,78 €	5,5%

A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2018

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	826
	Prof. Agrégé	443	1062	132	534	1062
	Prof. Certifié	383	967	125	440	826
	Prof Lycée Prof.	383	967	12	620	826
	Prof. EPS	383	967	28	440	826
	Pers. d'insp/Orientation	383	967	2	ss	ss
	<i>Sous-total</i>				304	
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	662	1329	243	662	1329
	Maître de Conf.	463	1062	602	463	972
	<i>Sous-total</i>				845	

Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	662	1329	71	662	1329
	Maître de Conf. Hosp.	463	1062	20	458	925
	<i>Sous-total</i>			91		
Total				1240		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)

Au 31/10/2018

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré /IA IPR	Inférieur à 601	41	30	71
	601 à 700	19	21	40
	701 à 800	47	68	115
	801 à 950	22	16	38
	Supérieur à 950	15	25	40
	<i>Sous-total</i>		144	160
Ens. Chercheurs	Inférieur à 601	19	21	40
	601 à 700	68	71	139
	701 à 800	85	117	202
	801 à 900	78	128	206
	901 à 1000	25	37	62
	Supérieur à 1001	44	152	196
	<i>Sous-total</i>		319	526
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 601	3	5	8
	601 à 800	7	7	14
	801 à 900	7	11	18
	901 à 1000	1	11	12
	Supérieur à 1001	6	33	39
	<i>Sous-total</i>		24	67
Total		487	753	1240

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2018

Pop.	Cat FP	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP
AENES	A	Emplois fonctionnels	662	1119	4	662
	A	Attaché / Directeur de service	383	967	28	440
	A	Infirmière	373	614	7	412
	B	Secrétaire (SAENES)	339	582	58	339
	B	Assistante Sociale	347	582	2	ss
	C	Adjoint (ADJENES)	325	466	114	326
			<i>Sous-total</i>			213
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	402	1168	12	550
	A	Bibliothécaire	349	793	6	444
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	339	582	20	361
	C	Magasinier	325	466	19	328
			<i>Sous-total</i>			57
ITRF	A	Ing. de recherche RF	421	1062	24	501
	A	Ing. d'études RF	383	793	78	404
	A	Assistant ingénieur RF	361	622	31	395
	B	Technicien RF	339	582	172	339
	C	ATRF	325	466	300	326
			<i>Sous-total</i>			605
Total BIATSS					875	

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2018

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 350	24	3	27
	350 à 410	83	3	86
	411 à 530	60	9	69
	Supérieur à 531	24	7	31
	<i>Sous-total</i>	191	22	213
BIB	Inférieur à 350	2	3	5
	350 à 410	11	7	18
	411 à 530	10	8	18
	Supérieur à 531	9	7	16
	<i>Sous-total</i>	32	25	57
ITRF	Inférieur à 350	106	38	144
	350 à 410	126	93	219
	411 à 530	77	85	162
	Supérieur à 531	15	65	80
	<i>Sous-total</i>	324	281	605
Total		547	328	875

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2018

Type de contrat		Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché		67	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)		31	309	365
Associés		6	397	492
Enseignants CDI		9	349	672
Enseignants CDD		15	321	453
Professeur invité		0	ss	ss
Lecteur		19	321	321
Maitre de langues		3	417	417
Total		150		

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2018

Sous-total

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	24	363	821
	B	13	329	335
	C	36	321	339
	<i>Sous-Total</i>	73		
CDD	A	71	339	821
	B	32	326	348
	C	81	321	325
	<i>Sous-Total</i>	184		
Apprenti		5	49	81
Ensemble		262		

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2018

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	130	1705,21	2049,07
Ch.cli.univ-ass.hôp.	73	1392,91	1622,04
Post Doctorant	16	2667,00	2917,00

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	Sous-total	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 2018

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	Total
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	PU et PU PH	1300	23	81	104
	MCF	1300	26	81	107
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500	0	1	1
	Distinction Scientifique	2693-2984	0	2	2
	Taux hérité suite à mutation	1187 - 1500	1	3	4
	Titulaire chaire mixte INSERM	1500	0	1	1
	Total		50	169	219

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.

Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Bénéficiaires	Taux semestriel	Femmes	Hommes	Nb agents
	Ens. chercheurs	629,98	318	524	842
	Ens. Premier degré		3	2	5
	Ens. Second degré		140	156	296
	ATER		38	29	67
	Total		499	711	1210

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 2017-2018:

	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents
Agents avec charges Administratives	Vice-Présidents	4	6	10
	Directeurs de composante de + 1000 étudiants	0	7	7
	Vice-Présidents délégués	1	6	7
	Directeurs de composante et MSHS	0	4	4
	Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	15	16	31
	Directeurs Ecole Doctorale	2	7	9
	Président du CAC restreint	1	0	1
	Chargé mission réseaux européens	0	1	1
		Total	23	47

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	
	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 €		
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	
<u>Echelle 5</u> : ADTRF P2C	ADTRF P2C (C2)	C	PPRS	1 169,63 €	2 833,70 €	B3	
					2 208,26 €	non coté	
<u>Echelle 4</u> : ADTRF 1C	ADTRF P2C (C2)	C	PPRS	1 169,63 €	3 238,51 €	B2	
					2 833,70 €	B3	
<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 ADI	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	
Echelle 5:ADJENES P2C				ADJAENES P2C (C2)	3 400,00 €	B1
					3 200,00 €	B2
					2 800,00 €	B3
Echelle 4:ADJ TEC ENS 1C,ADJENES 1C	ADJAENES (C1)	C	IFSE	2 182,00 €	non coté	
Echelle 3:ADJ TEC ENS 2C,ADJENES 2C				3 200,00 €	B2	
				2 800,00 €	B3	
				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 2018 pour les personnels BIATSS contractuels

Catégorie	Montant mensuel moyen en €	Nb agents en CDI
Catégorie A	393	24
Catégorie B	294	13
Catégorie C	185	36
Total	273	73

D. Les bénéficiaires de la GIPA

	Effectifs		Montant versé		Bénéficiaires 2017	Montant versé
	F	H	F	H		
Ens Titulaires	2	16	63,94 €	531,82 €	83	41 673,34 €
Ens Ctrs	3	10	261,56 €	1 155,98 €	14	3 091,17 €
Total Ens	5	26	325,50 €	1 687,80 €	97	44 764,51 €
Cat A	BIATSS Titus			221,95 €	8	3 621,45 €
	BIATSS Ctrs	3	3	263,72 €	5	1 562,00 €
Total BIATSS	3	4	263,72 €	718,30 €	13	5 183,45 €

E. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2018

Le 29 janvier 2016, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle répartition de la Nouvelle Bonification Indiciaire des 2755 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	Sous-total	Assistant coordonnateur de paye	20
			255
Gestion financière	DLPI	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR LETTRES & LANGUES	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR SC. HUM. & ART	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR SC. SPORT	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR SFA	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	ENSIP	Technicien en suivi et exécution budgétaire	25
Gestion Financière	IAE	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	IUT Angoulême	Gestionnaire en exécution budgétaire en service déconcentré	25
Gestion Financière	IUT Poitiers	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	ESPE	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	UFR MEDECINE	Responsable du service financier en composante	25
Gestion Financière	SCD	Responsable du service financier en composante	25
			325
Responsable Scolarité	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable de service scolarité/formation en composante	25
Responsable Scolarité	UFR LETTRES & LANGUES	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	UFR SC. HUM. & ART	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	UFR SC. SPORT	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	UFR SFA	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	ENSIP	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	IAE	Responsable de service scolarité/formation en composante	20
Responsable Scolarité	IUT Angoulême	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	IUT Poitiers	Responsable de service scolarité en composante	20
Responsable Scolarité	ESPE	Responsable de service scolarité en composante	15
Responsable Scolarité	UFR MEDECINE	Responsable de service scolarité/formation en composante	25
Scolarité 1er & 2ème cycles	UFR SC. HUM. & ART	Assistant scolarité en composante	10
			235
Accueil Médical	SIUMPPS	Infirmier/coordonateur d'équipe	10
Coordination Accueil Etudiants	SIUMPPS	Infirmier/coordonateur d'équipe	20
Agence Comptable - Caisse	SERVICES CENTRAUX	Contrôleur des opérations Comptables	10
			40
Directeur Service Commun	UP PRO	Directeur général Adjoint des services, chargé(e) de l'aide au pilotage	25
Directeur Service Commun	SIUMPPS	Médecin / Responsable de service	20
Directeur Service Commun	I-MEDIAS	Directeur des systèmes d'information	20
Directeur Service Commun	MDE	Directeur de l'action culturelle et des activités à caractère social pour les étudiants	25
Directeur Service Commun	SAFIRE	Directeur adjoint de l'orientation et la formation tout au long de la vie	25
Directeur Service Commun	SDSD	Directeur du Développement Social et de la Diversité	25
			140

Directeur Général des Services	SERVICES CENTRAUX	Directeur Général des Services	50
Directeur Général Adjoint des Services	SERVICES CENTRAUX	Directeur Général Adjoint des Services	50
Directeur Affaires Financières	SERVICES CENTRAUX	Directeur des Affaires Financières	40
Directeur Agence Comptable	SERVICES CENTRAUX	Agent Comptable	40
Directeur adjoint	DLPI	Directeur adjoint programmation immobilière	30
Directeur DLPI	DLPI	Directeur du Patrimoine et de la Logistique	40
Directeur Ressources Humaines	SERVICES CENTRAUX	Directeur des Ressources Humaines	50
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
			675
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 Chatelleraut	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
			20
	Total		2755

IV. L'ACTION SOCIALE

IV.1. La retraite

IV.1. Les Prévisions de départs en retraite

*-Prévision établie en fonction des bornages des âges initiés par la réforme des retraites de 2010.
Les agents nés en 1955 ouvrent leurs droits à la retraite à 62 ans et atteignent leur limite d'âge à 67 ans.

A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires

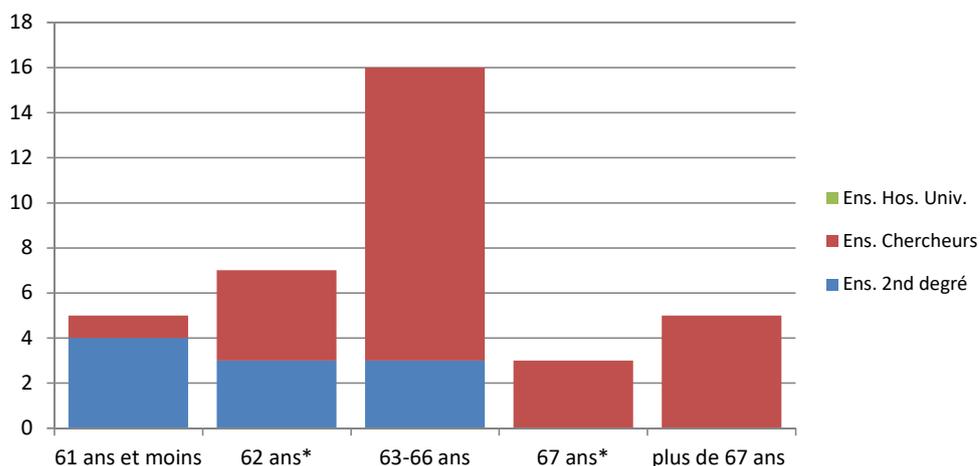
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63-66 ans	67 ans*	plus de 67 ans	Total général
Femme	1	3	4		1	9
Homme	4	4	12	3	4	27
Ensemble	5	7	16	3	5	36

<i>Rappel 2016-2017</i>	4	1	4		9	18
-----------------------------	---	---	---	--	---	----

Population	61 ans et moins	62 ans*	63-66 ans	67 ans*	plus de 67 ans	Total général
Ens. 2nd degré	4	3	3			10
Ens. Chercheurs	1	4	13	3	5	26
Ens. Hos. Univ.						0



Corps	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail						Effectifs nés avant 1956
	61 ans et moins	62 ans*	Entre 63 et 66 ans	67 ans*	Plus de 67 ans	Total général	
AGREGE	3		1			4	
CERTIFIE		3	2			5	
PROF. EPS						0	0
P.L.P.						0	0
PROF ECOLE	1					1	0
MAIT.CONF.	1	3	3	1	2	10	23
PROF.UNIV.		1	10	2	3	16	31
MCPH						0	2
PUPH						0	15
Total	5	7	16	3	5	36	71

Date de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	Entre 63 et 66 ans	67 ans*	Plus de 67 ans	Total général
2019	3	7	15	1	3	29
2020			6	2	1	9
2021					1	1
2022						0
Total	3	7	21	3	5	39

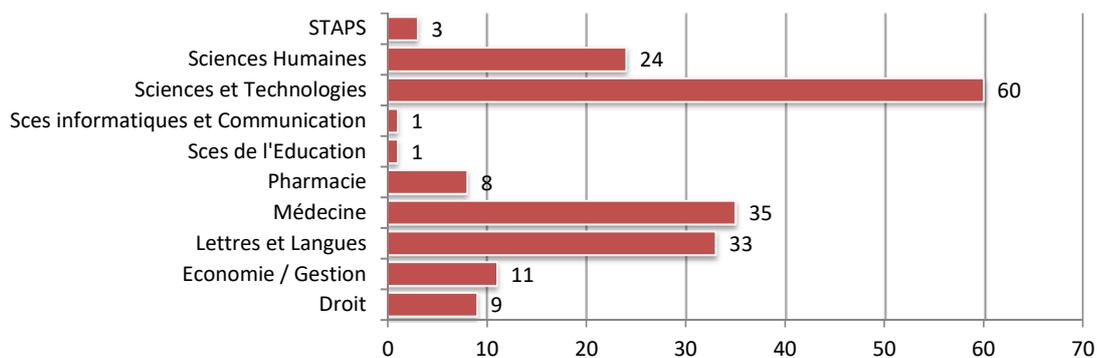
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires par spécialité

Du 01/09/2017 au 31/08/2018

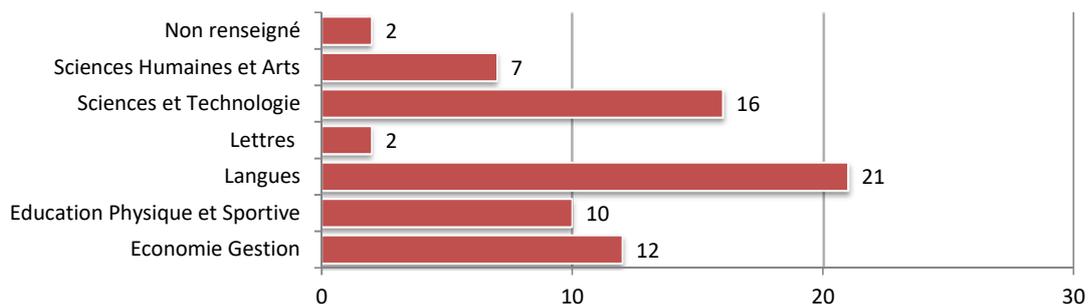
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

Groupe de spécialités		57 ans et +	% dans le groupe
CNU	Droit	9	10,5%
	Economie / Gestion	11	14,5%
	Lettres et Langues	33	31,7%
	Médecine	35	38,5%
	Pharmacie	8	22,9%
	Sces de l'Education	1	25,0%
	Sces informatiques et Communication	1	9,1%
	Sciences et Technologies	60	14,9%
	Sciences Humaines	24	17,0%
	STAPS	3	11,5%
Total Ens Chercheurs et HU		185	18,9%
SEC	Economie Gestion	12	27,3%
	Education Physique et Sportive	10	20,0%
	Langues	21	25,9%
	Lettres	2	6,9%
	Sciences et Technologie	16	19,0%
	Sciences Humaines et Arts	7	28,0%
	Non renseigné	2	33,3%
Total Ens du 1er et 2nd degré		70	21,9%

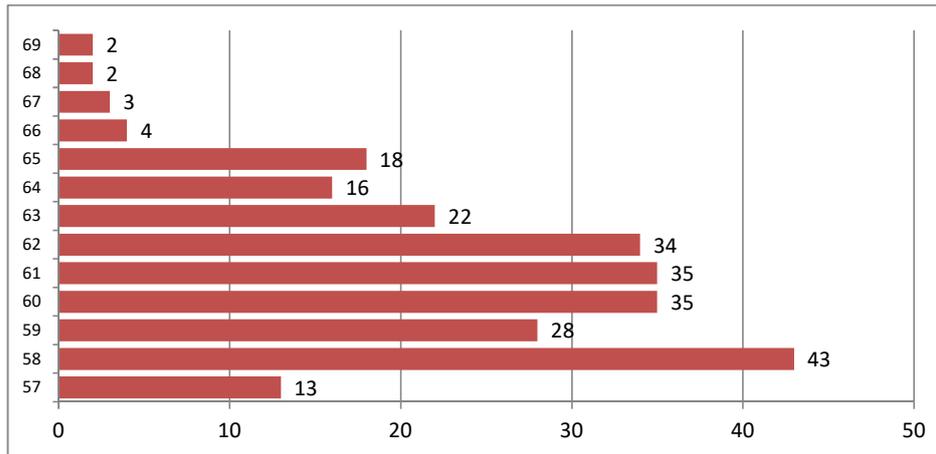
Répartition des enseignants chercheurs et HU par secteur CNU



Répartition des enseignants du 2nd degré par section disciplinaire



Nombre d'agents par âge



C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires

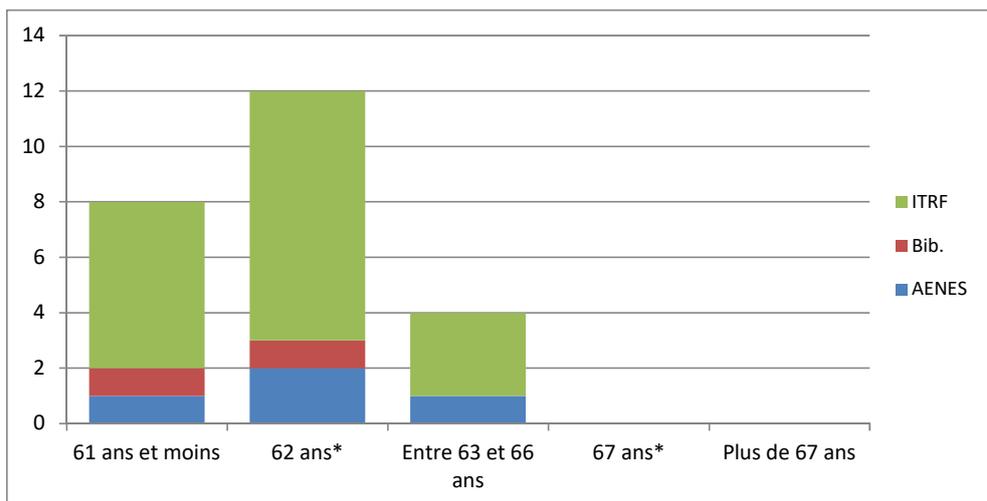
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2017 au 31/08/2018)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	Entre 63 et 66 ans	67 ans*	Plus de 67 ans	Total général
Femme	5	9	3			17
Homme	3	3	1			7
Ensemble	8	12	4	0	0	24

<i>Rappel 2016-2017</i>	1	0	0	2	3	6
-----------------------------	---	---	---	---	---	---

Population	61 ans et moins	62 ans*	Entre 63 et 66 ans	67 ans*	Plus de 67 ans	Total général
AENES	1	2	1			4
Bib.	1	1				2
ITRF	6	9	3			18



Catégorie	61 ans et moins	62 ans*	Entre 63 et 66 ans	67 ans*	Plus de 67 ans	Total général	Nb d'agents nés avant 1956
A		3	4			7	19
B	1	1				2	2
C	7	8				15	24

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	Entre 63 et 66 ans	67 ans*	Plus de 67 ans	Total général
2018	6	1	6			13
2019		2	3			5
Non renseignée						0
Total	6	3	9	0	0	18

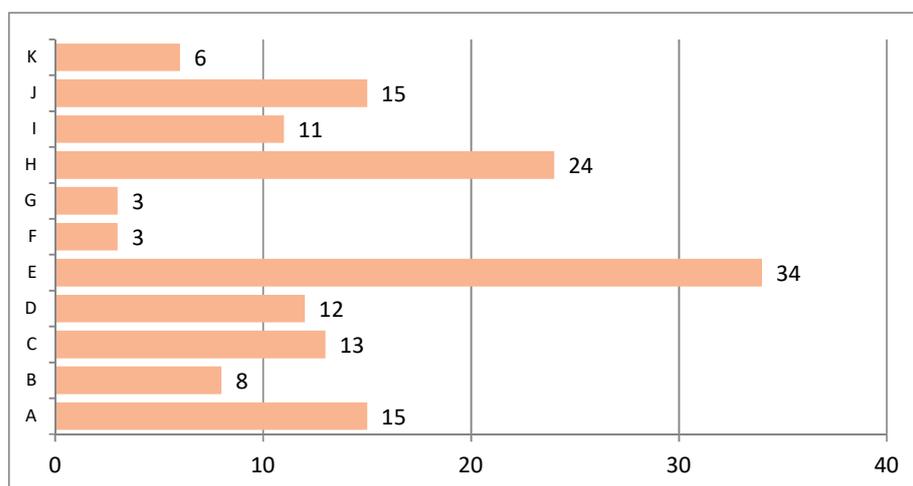
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2018

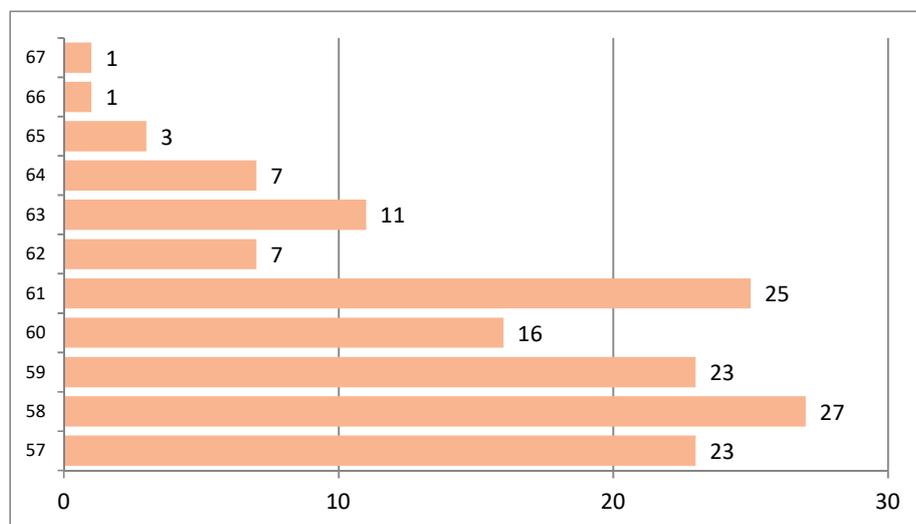
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	15	9%
B - Informatique et calcul scientifique	8	10%
C - Bibliothèque et documentation	13	13%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	12	22%
E - Patrimoine et travaux	34	16%
F - Logistique et Services généraux	3	12%
G - Coopération internationale	3	8%
H - Recherche	24	14%
I - Affaires Juridiques	11	11%
J - Administration et Pilotage	15	10%
K - Ressources Humaines	6	10%
Sous-total	144	13%

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



Nombre d'agents par âge



IV.2. Les dispositifs sociaux

IV.2. Les dispositifs sociaux à l'attention des personnels

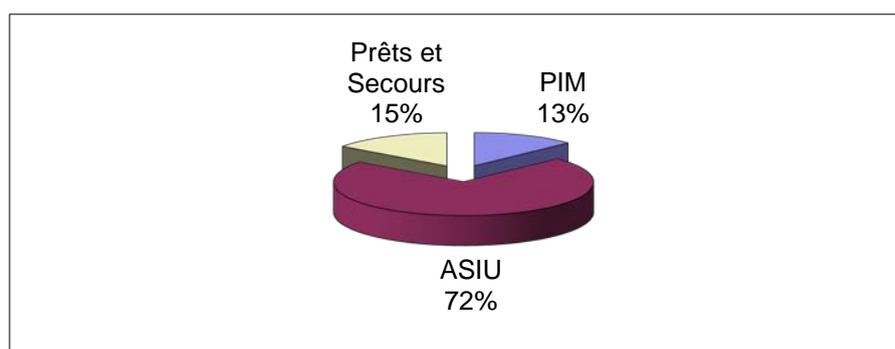
IV.2.1. Le service action sociale et culturelle du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT) de la DRHRS

Le Service comporte deux volets l'action sociale à destination des personnels et l'action culturelle portée par l'association des personnels InterCas.

L'action sociale :

Le tableau ci-dessous dresse le bilan des prestations versées pour l'année 2018

	Prestations	Nombre d'aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	8	904,41 €	0	1	7	0
	Centre de vacances sans hébergement	13	1 680,00 €	1	3	9	0
	Séjour en Gîte de France	1	326,04 €	0	0	1	0
	Séjour éducatif	4	98,55 €	0	1	3	0
	Séjour linguistique	1	112,20 €	0	1	0	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	11	19 364,36 €	6	1	4	0
	Sous total PIM	38	22 485,56 €	7	7	24	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	31	4 025,00 €	3	9	18	1
	Vacances familiales	4	908,02 €	0	1	3	0
	Chèques culture	119	3 313,00 €	5	26	88	0
	Coupons sports	60	1 317,50 €	5	22	33	0
	Cartes alimentaires (130)		6 500,00 €				
	Secours et prêts	44	27 355,71 €	5	8	29	2
	Sous total ASIU	258	43419,23 €	18	66	171	3
	Total des prestations versées	296	65 904,79 €	25	73	195	3



L'action culturelle :

Elle est portée en partie par le service de l'action sociale et culturelle de la DRHRS et par l'InterCas, qui est l'association des personnels de l'Université de Poitiers.

L'InterCas, grâce à un personnel mis à disposition par l'établissement et les bénévoles de l'association, propose, organise et anime des sorties familiales, des voyages, des ateliers ou des locations de vacances. Une subvention peut être attribuée en fonction du quotient familial ou en à l'INM selon le type d'activité.

Une billetterie et des commandes groupées à tarifs négociés sont également proposés aux personnels de l'Université.

Deux évènements annuels phares pour l'établissement sont organisés :

- La fête des enfants : l'association soutenue par le service de l'action sociale et culturelle du pôle SQVT, organise la fête des enfants qui rassemble près de 1500 personnes (agents, conjoints et enfants).
- La fête des personnels : organisée par le service clôture l'année universitaire autour d'une demi-journée de décathlon puis d'un dîner où conjoints et enfants sont conviés. L'attrait pour cette journée est croissant et réuni près de 200 participants lors des épreuves et 150 convives lors de la soirée.

Des stages multi-activités durant certaines périodes de congés scolaires sont organisés en partenariat avec une association sportive et culturelle agréée. Ils sont destinés aux enfants âgés de 4 à 12 ans et permettent aux personnels d'organiser l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle.

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 le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnels en situation de handicap.

Le service handicap du personnel fait partie du pôle Santé et Qualité de Vie au Travail de la DRHRS depuis septembre 2018. Ses missions sont d'accueillir et accompagner les personnels en situation de handicap.

Partageant une vision commune sur la politique à mener en termes de handicap et pour répondre au mieux aux attentes, l'Université de Poitiers, l'Université de Limoges et l'ISAE ENSMA ont formé un consortium et signé une convention avec le FIPHFP en 2017. Cette convention permet de développer des actions communes en matière de communication, de formation et de sensibilisation à destination des personnels des trois établissements.

Récapitulatif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en 2018

Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail – Service Handicap personnels.

Catégorie	A	B	C	Total
Homme	11	4	17	32
Femme	12	4	26	42
Total	23	8	43	74

Récapitulatif par type de handicap

Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail – Service Handicap personnels.

Type handicap	Moteur	Maladie invalidante	Sensoriel	Psychique	Non communiqué
Homme	9	4	11	1	7
Femme	11	8	10	2	11
Total	20	12	21	3	18

Récapitulatif des aménagements pour le maintien dans ou l'adaptation à l'emploi en 2018

Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail – Service Handicap personnels.

Type d'aménagement	Nombre
Aménagement du poste de travail	6
Appareil auditif	7
Aide humaine	2
Transport	2
Total	15

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

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel, Années 2014 à 2018

Source : SSU

Type de personnel	Nombre de visites 2014*	Nombre de visites 2015	Nombre de visites 2016	Nombre de visites 2017*	Nombre de visites 2018**
Nombre de salariés	93	572	536	489	489
UP + ENSMA + INSERM	117	605	481	523	523
CNRS		56	63	58	58
Total des visites	117	661	544	581	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 2018***	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	146	35	26	67	274
Personnels CNRS	24	3	0	3	30
Personnels ENSMA	1	1	1	2	5
Personnels INSERM	1	2	0	0	3
Total des personnels	172	41	27	72	312

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 UP + CNRS	135	99	22	60	316
Personnels ENSMA + INSERM	8	7	1	1	17

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

*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

***Présence de médecin après le 01/09/2018

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	<i>Année 2014</i>	<i>Année 2015</i>	<i>Année 2016**</i>	<i>Année 2017*</i>	Année 2018***
Salarié	12	81	76	41	48
DRH	0	21	19	9	9
Médecin du travail	3	27	26	8	13
Médecin généraliste	0	0	0	0	0
Reprise après accident du travail	2	8	16	5	3
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%	8	31	21	5	23
Maladies professionnelles	0	1	0	0	0
Urgences		13	12	2	2
Demandes de l'infirmière		10	5	0	0
Départ Mission		4	3	8	0
Reprise après Maternité		2	2	0	0
Reconnaissance RQTH		12	9	0	0
Préreprise		9	9	1	0

*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

*** Présence de médecin après le 01/09/2018

V.1.2. Les accidents de travail et de trajet

Source : DRHRS -Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

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

Sexe	Année 2018	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	8	10
Accidents de Travail	13	27
Ensemble	21	37

Année 2017	
Hommes	Femmes
3	2
5	16
8	18

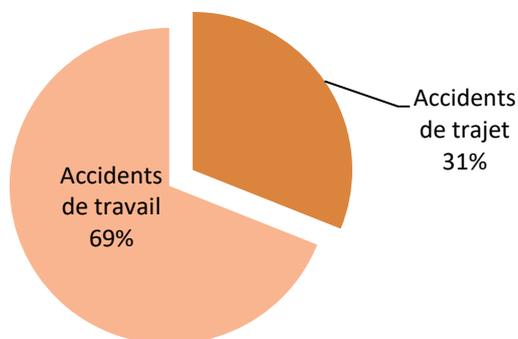
Population	Année 2018	
	Trajet	Travail
Enseignant	5	16
Pers. Administratif	9	15
Pers. Technique	4	9
Ensemble	18	40

Année 2017	
Trajet	Travail
1	7
0	3
4	11
5	21

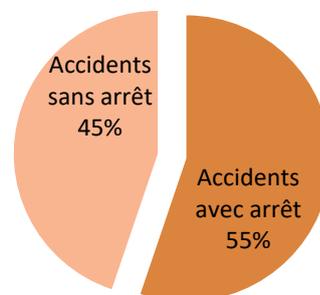
Accidents entraînant un arrêt	Année 2018	
	Trajet	Travail
Nombre	14	18
%	78%	45%

Année 2017	
Trajet	Travail
2	6
40%	29%

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	2018
Accident de la route	9
Chute de personne	21
Chute d'objet	2
Contact-exposition	6
Heurt	4
Manutention	7
Projection	2
Autre	7
Ensemble	58

2017
2
8
2
1
1
5
1
6
26

Maladies professionnelles	2018
	1

2017
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 2018	Année 2017*	Année 2016	Année 2015	Année 2014
Visites de locaux	6	8	8	10	4
Etudes de postes	9	5	18	19	3

*: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 2014 à 2018

	Nombre d'avis 2018**	Nombre d'avis 2017	Nombre d'avis 2016*	Nombre d'avis 2015	Nombre d'avis 2014
Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste	52	15	22	32	15
Compatibilité état de santé - poste de travail avec restrictions / contre-indications médicale	9	-	-	-	
Incompatibilité temporaire état de santé - poste de travail	4	0	3	3	1
Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail	1	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	3				2
Total	69	15	25	35	18

*Absence du medecin pendant 5 mois

**Présence de médecin pendant 3 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)

Les assistants de prévention

70 assistants de prévention (AP) sont désignés au sein des unités de travail définies. Ils sont nommés par le Président (et conjointement avec le délégué régional du CNRS ou de l'Inserm dans le cadre d'unités mixtes de recherche) et disposent d'une lettre de cadrage du chef de service.

51 assistants de prévention sont employés par l'Université, 19 le sont soit par le CNRS, soit par l'Isae-Ensma. 59 d'entre eux ont été formés consécutivement à leur désignation

Chaque assistant de prévention dispose d'une quotité temps de travail affectée à l'exercice de sa fonction. Cette quotité temps de travail cumulée pour l'ensemble des assistants de prévention est de l'ordre de 10 ETP.

Le dispositif de prévention des risques

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

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

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

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

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

L'approche aujourd'hui retenue vise, sur la base de pratiques de gestion de la sécurité renforcée (ex : renforcement des vérifications techniques réglementaires, gestion des dysfonctionnements au quotidien ...), à mieux apprécier - sur la base des activités professionnelles réalisées dans les unités de travail - les niveaux de risque auxquels les personnels sont réellement exposés. Cela repose sur une méthodologie qui vise à identifier dans un premier temps les processus mis en œuvre (et donc les activités), les sources de danger associées et les expositions des personnels à ces mêmes sources. L'analyse et l'évaluation du risque

qui s'en suivent permettent alors objectivement d'apprécier le niveau de risque, d'identifier les mesures de prévention et/ou protection à mettre en œuvre mais aussi d'établir, lorsque cela s'avère nécessaire, les fiches individuelles d'exposition (agents chimiques dangereux, CMR, rayonnements ionisants et non ionisants, facteurs de pénibilités ...). L'ensemble de ces données permet alors d'établir la fiche collective de risque de l'unité de travail.

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

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 10 fois au cours de l'année 2018.

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	

Le Conseil d'Administration restreint(CAr)

Ses compétences

Le conseil d'administration se prononce sur les mesures individuelles concernant les enseignants-chercheurs ayant un impact sur le budget de l'établissement. À ce titre :

- Il vote les attributions individuelles de certaines primes (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche, Prime pour Charges administratives, Prime de responsabilités pédagogiques)
- Il vote les propositions de recrutement par concours, mutation ou détachement, des enseignants-chercheurs transmises par le conseil académique restreint.

Le Conseil d'Administration restreint s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2018.

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
Ensemble	9	8	17

Taux de participation aux élections	
Collège A	77,68%
Collège B	66,06 %

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	

VI.1.2. Le Conseil académique (CAC)

Ses compétences

Le Conseil académique en formation plénière assure la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche, à ce titre :

1° Il est consulté ou peut émettre des vœux sur :

- Les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique ;
- La qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés ;
- La demande d'accréditation ;
- Le contrat d'établissement ;
- Les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants ;

-Les conditions d'utilisation des locaux mis à disposition des usagers et les conditions dans lesquelles l'établissement rend disponible, pour les formations dont les méthodes pédagogiques le permettent, les enseignements sous forme numérique ;

-La création des composantes de l'Université ;

2°Il peut être consulté sur :

-La proposition de répartition des moyens entre les composantes, le collège des écoles doctorales et entre les dispositifs transversaux/stratégiques ou dédiés à des fonds d'intervention, avant soumission aux commissions du Conseil ;

-La détermination des besoins prioritaires en termes d'infrastructures.

Il propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique d'établissement, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Le Conseil académique peut former, dans le respect des attributions du Conseil d'administration, tout groupe de travail appelé à préparer ses avis et délibérations ou suivre toute question relevant de ses attributions, pour les instances de gouvernance prévues par la loi, l'exercice de leurs compétences. Il adopte les règles de composition et de fonctionnement de ces divers groupes de travail.

Sa composition (Elections du 5 avril 2016)

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la formation et de la Vie Universitaire et de la commission de la recherche. En formation plénière, il comprend donc 80 membres.

Il s'est réuni 1 fois au cours de l'année 2018 en formation plénière.

VI.1.2.A Le Conseil académique restreint (CACr)

Ses compétences

Le conseil académique restreint se prononce sur les mesures individuelles concernant les enseignants-chercheur, les ATER, les enseignants-chercheurs associés et les enseignants-chercheurs invités. À ce titre :

- Il se prononce sur les recrutements des enseignants-chercheur, les ATER, les enseignants-chercheurs associés et les enseignants-chercheurs invités

- Il décide des périmètres et des compositions nominatives des comités de sélection,

- il émet des avis sur les attributions de CRCT, de délégation, de détachement, de disponibilité des enseignants-chercheurs

- il émet des avis sur demandes de PEDR, sur les avancements de grade, sur les titularisations des maîtres de conférences, sur les classements dans le corps des maîtres de conférences ou celui des professeurs des universités, sur les demandes de changements de section CNU

Le Conseil académique restreint s'est réuni 12 fois au cours de l'année 2018.

VI.1.2.B 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 12 fois au cours de 2018.

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

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

Collège USAGERS				
Listes	Secteur			
	1	2	3	4
Bouge ta fac	3	2	4	2
Pour défendre tes droits vote UNEF	-	2	1	-
UNI : contre les blocages	-	1	-	-
UNI : on agit, tu réussis	1	-	-	-
Total	4	5	5	2

VI.1.2.C 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 9 fois au cours de l'année 2018.

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.1.3. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)

Les compétences

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

La composition du CTE : Répartition des membres titulaires par sexe et collège (Mise en place en 2014)

Du 01/01/2018 au 31/12/2018

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

Le Comité Technique d'Etablissement s'est réuni **9** fois au cours de l'année 2018.

Ordres du jour :

- Projet de réorganisation des services de l'UFR Lettres & Langues
- Plan de formation 2018-2020
- Jour de carence
- Elections professionnelles 2018
- Evolution organisationnelle de l'Administration
- Evolution organisationnelle des services : DRH-RS/ DIAF/DAJ/Service Handicap Etudiant/ Secrétariat des unités de formation de l'UFR SFA
- Le Contrat de l'Université et le Contrat de site de la COMUE

- Le Compte Personnel de Formation
- Procédure sur la mise à jour de la cartographie des postes BIATSS
- Le RIFSEEP
- Etat des lieux de la politique indemnitaire des personnels BIATSS
- Structures SIHAM
- Circulaire relative aux droits et obligations de service en matière d’horaires et de congés des personnels BIATSS
- Charte européenne du chercheur et labellisation HRS4R de l’Université de Poitiers
- Actualisation de la Charte de Déontologie et d’Ethique
- Bilan mouvement BIATSS – rentrée 2018
- Mise en place de l’Institut de Biologie Santé (IBSP)
- Information JURISCOPE
- Recrutement de personnel sur des métiers spécifiques
- Calendrier pédagogique 2019-2020
- Présentation du Bilan Social 2017
- Mise en place du Pôle PETREL
- Campagne d’emplois 2019 : BIATSS et Enseignants

VI.1.4. La Commission Paritaire d’Etablissement (CPE)

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

La représentation syndicale : (Scrutin du 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	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 2018, la commission paritaire d’établissement s’est réunie :

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

VI.1.5. 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 collège

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

Elle ne s'est pas réunie durant l'année 2018

VI.1.6. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les compétences

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.

La représentation syndicale :

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.

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. À ce jour, les représentants n'ont pas été désignés.

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2018.

Les points à l'ordre jour concernaient les questions relevant :

- Du fonctionnement du CHSCT : temps spécifique à l'exercice des missions, bilan de son action, renouvellement du comité suite aux élections professionnelles ;
- De l'organisation du dispositif de prévention et de la formation à la sécurité ;
- À la surveillance médicale,
- À l'analyse et l'évaluation des risques professionnels : DUERP Ensip, travaux dangereux et demande de dérogation pour les jeunes de moins de 18 ans ;
- De l'évolution organisationnelle des services,
- De questions relevant des conditions de travail et de la qualité de vie au travail au sein des services en lien avec la politique du mieux-être engagée.

En 2018, les membres du CHSCT n'ont pas suivi d'actions de formation.

Il convient de noter que le CHSCT a été renouvelé en cette fin d'année 2018 conformément aux résultats des élections professionnelles au Comité Technique de l'Université en date du 6 décembre 2018.

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 : 37.

Source : HAMAC 2017-2018

VI.1.2. Les personnels grévistes

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

	Nb d'agents déclarés grévistes au moins une fois		Nb de jours de grève déclarés
	Titulaires	Contractuels	
Enseignants	18	1	40
BIATSS	39	2	60

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
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	Bibliothécair es.
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.