

BILAN SOCIAL 2019



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"



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. Les Bénéficiaires de la GIPA	P. 71
D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI	P. 72
IV. L'ACTION SOCIALE	P. 75
IV.1. Les prévisions de départs en retraite	P. 76
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants	P. 77
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité	P. 78
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS	P. 79
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 80
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 82
IV.2.1. Les Actions sociale et culturelle du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail(SQVT)	P. 83
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 85
V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	P. 86
V.1. La Médecine préventive	P. 86
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 87
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 89
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 90
V.2. La prévention des risques au Travail	P. 91
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 93
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 93
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 94
VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC)	P. 95
VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr)	P. 96
VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 97
VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique	P. 98
VI.1.3. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 100
VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 101
VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 101
VI.1.6. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 102
VI.2. L'Action syndicale	P. 104
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 105
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 105
SIGLES	P. 106
GLOSSAIRE	P. 109

Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE

I.1. Les données socio démographiques

I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

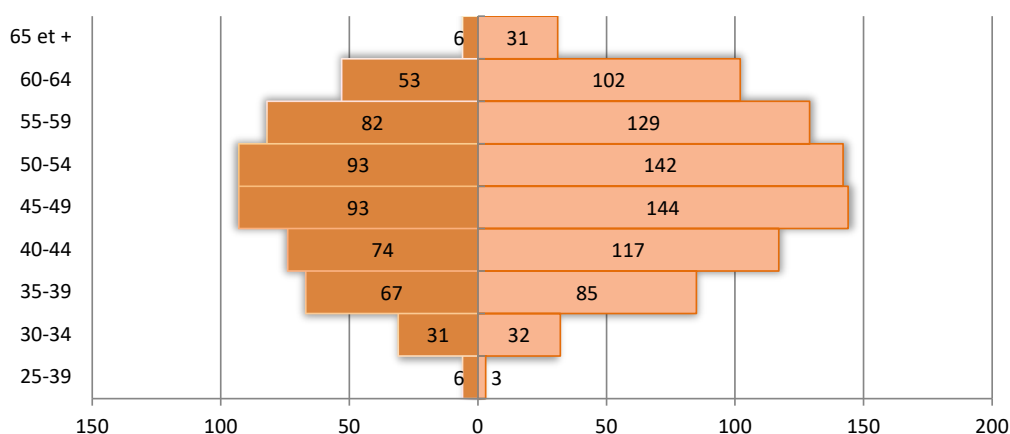
	Effectifs Année universitaire 2018-19	Effectifs Année civile 2019	Effectifs au 31/12/2019
Ens Chercheurs	850	878	882
Ens Hospitalo	91	97	94
Second degré	305	315	302
Total Ens	1246	1290	1278
AENES + med soc	213	221	215
BIB	59	61	59
ITRF	619	633	641
Total BIATSS	891	915	915
Total général	2137	2205	2193

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2019 au 31/12/2019

					Rappel 2018	
Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	546	332	878	37,8%	881	36,9%
Ens. Hospitalo	71	26	97	26,8%	97	25,8%
Second degré	168	147	315	46,7%	319	47,3%
Ensemble	785	505	1290	39,1%		
<i>Rappel 2018</i>						
	796	501	1297	38,6%		
<i>Rappel 2017</i>						
	796	499	1295	38,5%		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2019

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2018
Ens. Chercheurs	49,1 ans	47,4 ans	48,4 ans	47,9 ans
Ens. Hospitalo	54,3 ans	50,2 ans	53,2 ans	53,2 ans
Second degré	50,2 ans	49,3 ans	49,8 ans	49,2 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2018	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	357	282	639	44,1%	645	43,3%
PR + PUPH	260	76	336	22,6%	333	21,3%

Age moyen au 31/12/2019	Hommes	Femmes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2018
MCF + MCPH	46,6 ans	46,1 ans	46,4 ans	45,5 ans
PR + PUPH	53,8 ans	52,9 ans	53,6 ans	52,7 ans

Secteurs CNU	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2018	
					Eff	% Fem.
Droit	34	51	85	40,0%	86	39,5%
Economie / Gestion	34	38	72	47,2%	76	47,4%
Lettres et Langues	64	41	105	61,0%	104	58,7%
Médecine	22	69	91	24,2%	91	23,1%
Pharmacie	20	15	35	57,1%	35	57,1%
Sc de l'Education	3	1	4	75,0%	4	75,0%
Sc Informatique et Communication	6	6	12	50,0%	11	36,4%
Sciences et Technologies	100	298	398	25,1%	404	23,8%
Sciences Humaines	63	80	143	44,1%	141	45,4%
STAPS	12	18	30	40,0%	26	42,3%
Ensemble	358	617	975	36,7%	978	35,8%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2018	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	81	60	141	42,6%	141	41,1%
Profs certifiés	55	70	125	56,0%	130	59,2%
Profs EPS	24	5	29	17,2%	29	17,2%
Profs Ecoles	2	3	5	60,0%	5	60,0%
PLP	4	8	12	66,7%	12	66,7%
CPE	2	1	3	33,3%	2	0,0%

	Age moyen au 31/12/2019			Age moyen au 31/12/2018
Corps	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	50,1 ans	47,6 ans	49,5 ans	49 ans
Profs certifiés	49,5 ans	48,4 ans	49,3 ans	48,9 ans
Profs EPS	51,2 ans	49,4 ans	51 ans	50 ans
Profs Ecoles	51 ans	50,7 ans	51,4 ans	50,4 ans
PLP	54,8 ans	53,5 ans	54 ans	53,6 ans
CPE	49 ans	56 ans	51,3 ans	48 ans

Disciplines du 2nd degré	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Langues	24	56	80	70,0%
Lettres	4	27	31	87,1%
Sciences Humaines et Arts	9	8	17	47,1%
Economie Gestion	20	30	50	60,0%
Sciences et Technologies	72	14	86	16,3%
Education Physique et Sportive	36	10	46	21,7%
Sans Spécialité	2	3	5	60,0%
Ensemble	167	148	315	47,0%

B. Les personnels titulaires BIATSS

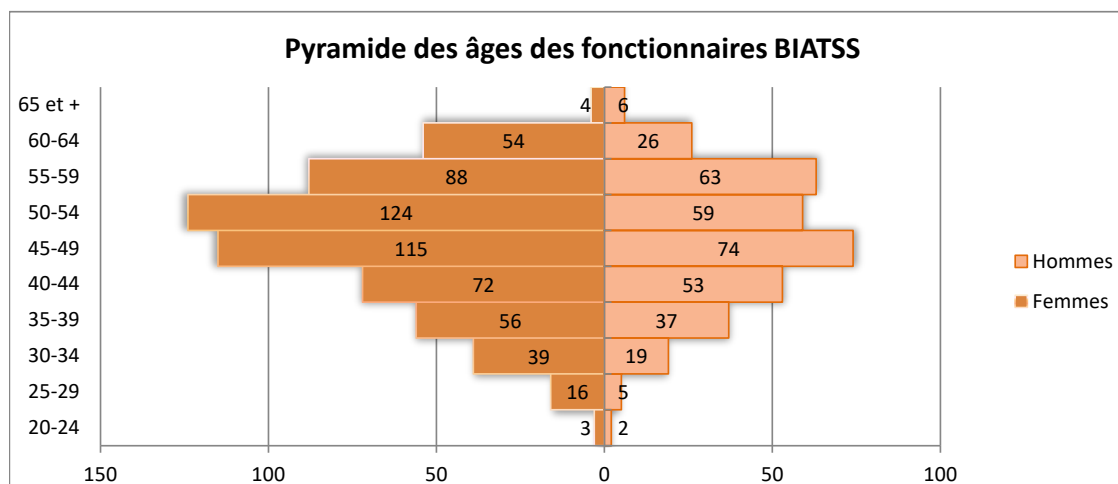
Du 01/01/2019 au 31/12/2019

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2018	
					Eff	% Fem.
AENES	26	186	212	87,7%	218	89,4%
Médicaux sociaux		9	9	100,0%	9	100,0%
Bib.	26	35	61	57,4%	61	59,0%
ITRF	292	341	633	53,9%	650	53,8%
Ensemble	344	571	915	62,4%	938	62,9%

Rappel 2018	348	590	938	62,9%
Rappel 2017	349	571	920	62,1%

Population	Age moyen au 31/12/2019			Age moyen au 31/12/2018
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	44,6 ans	50,3 ans	49,6 ans	49,1 ans
Médicaux sociaux		51,2 ans	51,2 ans	50,2 ans
Bib.	47,8 ans	47 ans	47,3 ans	47,3 ans
ITRF	48,4 ans	46,3 ans	47 ans	47 ans

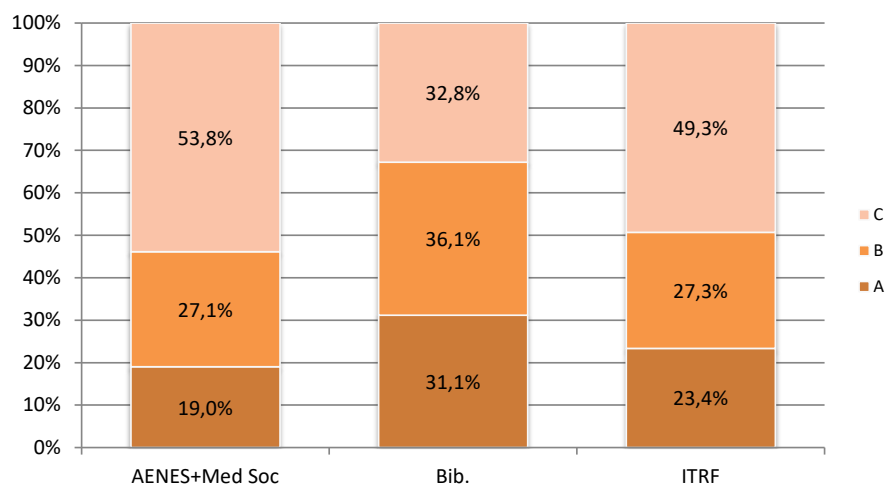


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

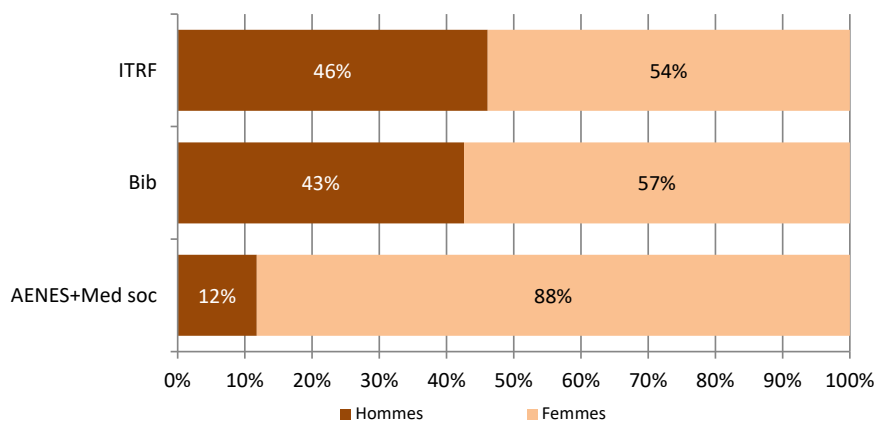
Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	112	97	209	46,4%
B	109	146	255	57,3%
C	123	328	451	72,7%
Ensemble	344	571	915	62,4%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2019		
	Hommes	Femmes	Ensemble
A	48,4 ans	47,1 ans	47,8 ans
B	46,9 ans	46,7 ans	46,8 ans
C	49,9 ans	48,4 ans	48,6 ans
Ensemble	48,1 ans	47,7 ans	47,9 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

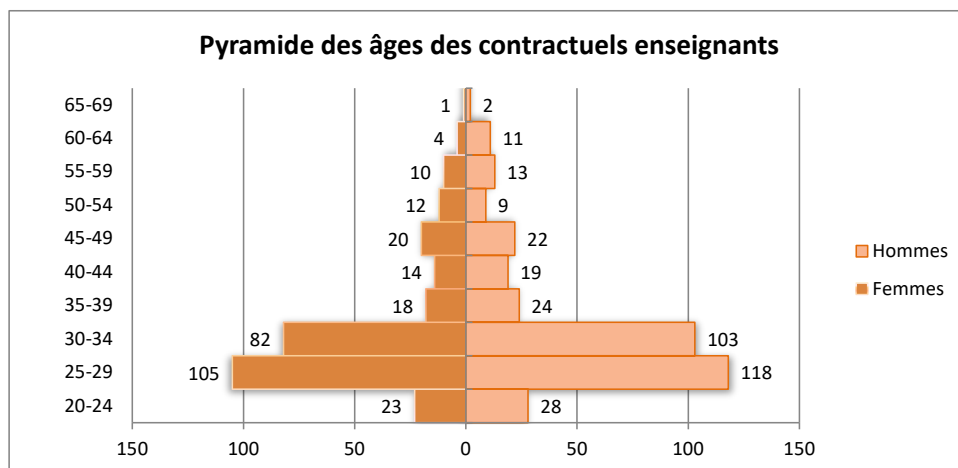
Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2018-19	Effectifs Année civile 2019	Effectifs au 31/12/2019
Associés PR et MCF	40	44	44
ATER	75	109	63
Contractuels HU	143	144	113
Doctorants Contractuels	221	239	176
Enseignants CDD	23	25	22
Enseignants CDI	9	9	8
Lecteurs et Maîtres de Lgues	23	30	18
Prof Invités	33	38	2
Total Enseignants Ctr	567	638	446
Vacations d' Enseignement	2219	2575	1432
CDD	289	315	210
CDI	76	77	73
CDD travailleur Handicapé	1	3	3
PACTE , CUI	2	2	1
Apprentis	5	13	9
Contrats ETU	302	449	224
Vacations BIATSS	117	87	48
Total BIATSS Ctr	792	946	568
Total Général	1359	1584	1014

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2019 au 31/12/2019

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2018	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	35	9	44	20,5%	44	25,0%
ATER	54	55	109	50,5%	112	58,9%
Contractuels Hospitalo	69	75	144	52,1%	113	50,4%
Doctorants contractuels	141	98	239	41,0%	233	42,9%
Enseignants CDD	9	16	25	64,0%	19	68,4%
Enseignants CDI	3	6	9	66,7%	9	66,7%
Lecteurs et Maîtres de Langues	12	18	30	60,0%	38	68,4%
Prof. Invités	26	12	38	31,6%	26	30,8%
Vacations Ens	1501	1074	2575	41,7%		
Ensemble	1850	1363	3213	42,4%	594	46,7%



Age moyen au 31/12/2019

Type de contrat	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2018
Associés PR et MCF	49,5 ans	49 ans	49,4 ans	43,9 ans
ATER	30,4 ans	31 ans	30,7 ans	30,6 ans
Contractuels Hospitalo	33 ans	35,3 ans	34,2 ans	31,3 ans
Doctorants contractuels	27,9 ans	27,3 ans	27,6 ans	27,2 ans
Enseignants CDD*	44,7 ans	43,9 ans	44,2 ans	43,8 ans
Enseignants CDI	63 ans	51 ans	55 ans	54 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	34,3 ans	33,8 ans	34 ans	32,6 ans
Prof. Invités	48,9 ans	48,6 ans	48,8 ans	48,1 ans
Vacations Ens	44,8 ans	43 ans	44 ans	43,9 ans

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

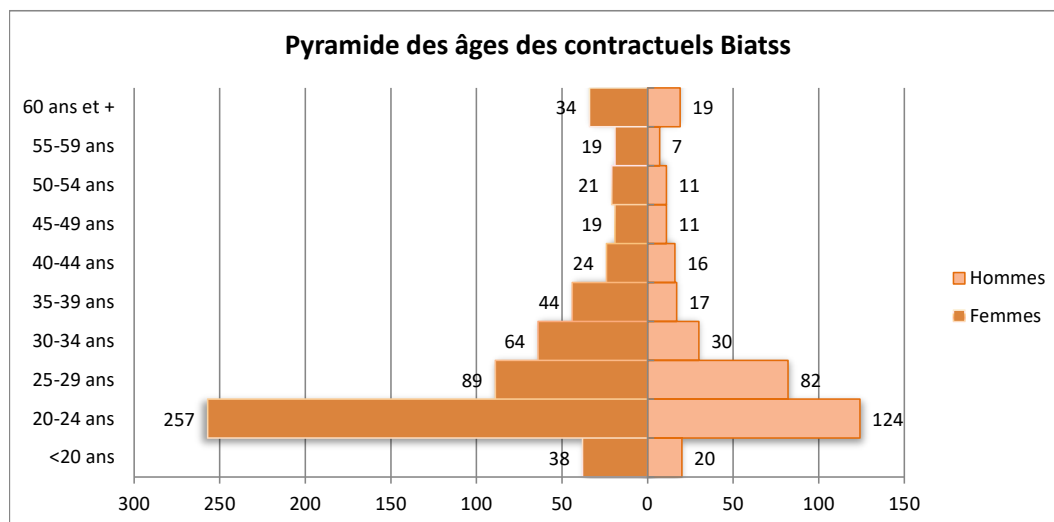
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2019 au 31/12/2019

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2018	
					Eff	% Fem.
CDI*	27	50	77	64,9%	79	68,4%
CDD**	112	203	315	64,4%	319	63,6%
BOE	1	2	3	100,0%	2	100,0%
Apprentis	5	8	13	61,5%	6	66,7%
PACTE , CUI	1	1	2	50,0%	2	50,0%
Contrats étudiants	167	282	449	62,8%	432	61,1%
Vacations	24	63	87	72,4%	128	73,4%
Ensemble	337	609	946	64,4%	968	64,2%

CDI*: Contrats Biatss LRU

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 31/12/2019

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2018
CDI*	44,8 ans	46,7 ans	46,0 ans	45,5 ans
CDD**	33,9 ans	33,9 ans	33,9 ans	34,5 ans
BOE	43,0 ans	41,5 ans	42,0 ans	43,0 ans
Apprentis	23,2 ans	21,9 ans	22,4 ans	21,0 ans
PACTE	22,0 ans	26,0 ans	24,0 ans	41,5 ans
Contrats étudiants	23,2 ans	22,0 ans	22,5 ans	23,0 ans
Vacations	51,6 ans	47,5 ans	48,6 ans	41,6 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

Pour décrire l'activité des BIATSS fonctionnellement, l'Université de Poitiers dispose d'une cartographie des postes.

Cela présente plusieurs avantages :

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

I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS (Titulaires, CDI et CDD sur poste)

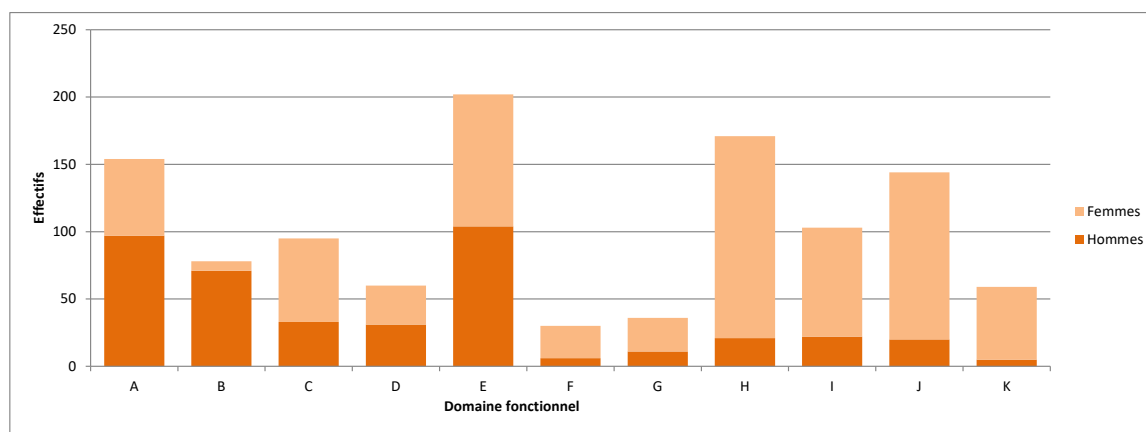
Source : Application Postes - extraction janvier 2019

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

Au 01/01/2019

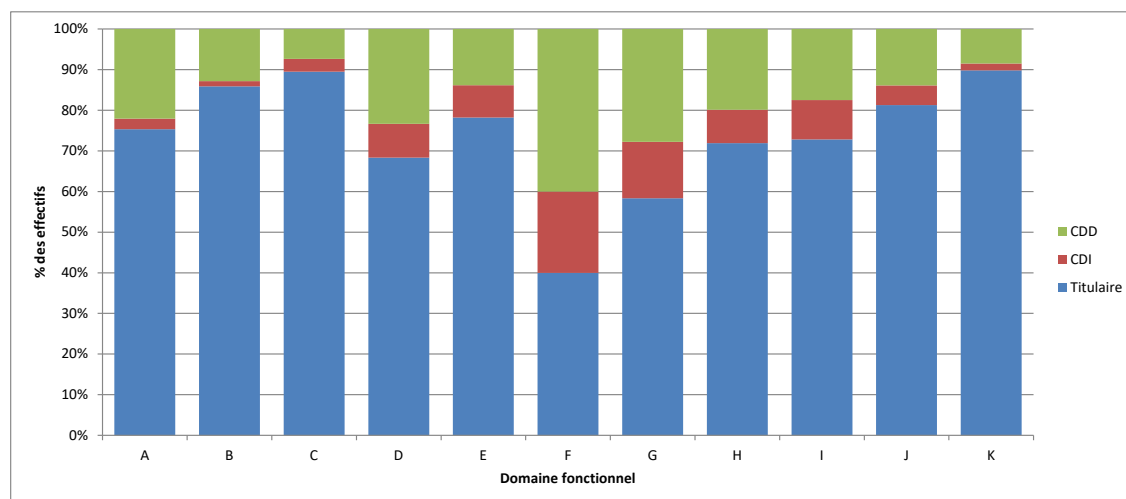
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	154	57	37,0%
B - Informatique et calcul scientifique	78	7	9,0%
C - Bibliothèque et documentation	95	62	65,3%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	60	29	48,3%
E - Patrimoine et travaux	202	98	48,5%
F - Logistique et Services généraux	30	24	80,0%
G - Coopération internationale	36	25	69,4%
H - Recherche	171	150	87,7%
I - Affaires Juridiques	103	81	78,6%
J - Administration et Pilotage	144	124	86,1%
K - Ressources Humaines	59	54	91,5%
Ensemble	1132	711	62,8%



Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaire	CDI	CDD	En effectif	Répartition en %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	116	4	34	154	14%
B - Informatique et calcul scientifique	67	1	10	78	7%
C - Bibliothèque et documentation	85	3	7	95	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	41	5	14	60	5%
E - Patrimoine et travaux	158	16	28	202	18%
F - Logistique et Services généraux	12	6	12	30	3%
G - Coopération internationale	21	5	10	36	3%
H - Recherche	123	14	34	171	15%
I - Affaires Juridiques	75	10	18	103	9%
J - Administration et Pilotage	117	7	20	144	13%
K - Ressources Humaines	53	1	5	59	5%
Ensemble	868	72	192	1132	100%



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

Au 01/01/2019

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Hommes	Femmes	% Femmes
1- Cadre/Ingénieur	122	119	49,4%
2- Cadre/Assistant	39	33	45,8%
3- Technicien	124	169	57,7%
4- Gestionnaire/Opérateur	136	390	74,1%
Ensemble	421	711	62,8%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes					Répartition %
	1	2	3	4	Ensemble	
18-30 ans	29	10	35	52	126	11,1%
31-40 ans	79	12	66	98	255	22,5%
41-50 ans	70	31	114	163	378	33,4%
51-60 ans	43	17	72	191	323	28,5%
61-63 ans	13	2	5	14	34	3,0%
> 63 ans	7		1	8	16	1,4%
Total	241	72	293	526	1132	100,0%
%	21,3%	6,4%	25,9%	46,5%	100,0%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

Au 01/01/2019

Domaine fonctionnel	Nb de décalages	%	Nb de décalages 2018	Nb de décalages 2017	Nb de décalages 2016	Nb de décalages 2015
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	5	17%	5	2	3	7
B - Informatique et calcul scientifique	5	17%	5	8	8	11
C - Bibliothèque et documentation	0	0%	0	5	5	16
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	3	10%	4	4	6	5
E - Patrimoine et logistique	4	14%	4	9	10	15
F - Prévention, Santé et Développement social	1	3%	0	1	1	1
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	1	3%	2	2	2	3
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	6	21%	0	13	12	13
I - Gestion financière et comptable	3	10%	4	4	4	5
J - Administration et Pilotage	1	3%	1	5	5	9
K - Ressources Humaines	0	0%	1	1	1	3
Ensemble	29	100%	26	54	57	88
% population totale		2,56%	2,3%	4,7%	5,0%	7,8%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

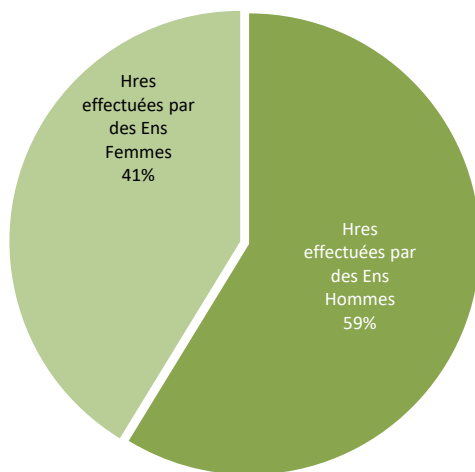
Niveau de l'emploi type REFERENS du poste	Corps de l'agent	Total 2019	Dont Femmes
IGR	IGE RF	6	2
IGE	ASIRF	1	1
ASI	ASSAE	1	1
	SAENES 10	2	1
	TECH RF	11	5
Technicien	ADJENES	2	2
	ATRF	6	2
Ensemble		29	14
% population totale		2,6%	2,0%

I.2.2. Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2018-2019

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

Libellé élément Référentiel	Ensemble		Femmes	
	Heures TD	Effectif	Heures TD	Effectif
Directeur ou directeur adjoint d une ecole doctorale	116,0	4	20	2
Directeur ou directeur adjoint d une unite de recherche	635,0	20	303	10
Resp. de site ou dir. adj. de site (ESPE, Droit, FSS, IUT86)	538,0	13	194	5
Responsabilite autre pour appui projet de la composante	1 004,8	45	633,5	24
Responsabilite Chef de dep. et dir. des etudes IUT	2 430,5	56	500	16
Responsabilite coord. de stages licence master dipl. d ing.	500,0	44	176	16
Responsabilite coordination PPPE	172,0	22	96	13
Responsabilite coordination projets tuteurs	443,0	78	214	39
Responsabilite de departement de formation	1 799,5	109	852,5	56
Responsabilite de la poursuite d etude (DUT/optionnel)	143,5	17	65,5	9
Responsabilite enseignants transversaux en LG	230,0	15	101	6
Responsabilite insertion professionnelle	155,0	22	57	8
Responsabilite MEEF 2d degre	183,0	32	112	22
Responsabilite mention L PRO avec alternance	420,0	23	185	10
Responsabilite mention L PRO hors alternance	256,0	19	92	7
Responsabilite mention licence generale	1 661,0	126	655,5	52
Responsabilite mention master	3 042,8	236	1370,2	103
Responsabilite relations internationales	516,5	80	252	45
Ensemble	14 246,6	961	5879,2	443



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 m (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'emp 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'

La masse salariale est catégorisée en trois sous-ensembles : les dépenses intitulées "UP", gérées en central, les dépenses "Enveloppes Composantes", ensemble des vacations gérées par les composantes, et les d 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 p (Direction des Affaires Financières).

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 2019

Masse Salariale 2017	185 529 407,68 €
Masse Salariale 2018	186 026 473,14 €
Masse Salariale 2019	187 820 188,14 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

Type de dépense	2018	2019
EOTP - Sur convention	5 223 476,32 €	4 288 300,82 €
UP	173 801 044,75 €	177 560 350,71 €
Enveloppes Composantes	7 001 952,07 €	5 971 536,61 €
Total général	186 026 473,14 €	187 820 188,14 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2018	2019
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	39 242,15 €	8 228,31 €
	902 - Sciences Economiques	29 303,30 €	
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale		
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	126 931,42 €	185 170,82 €
	905 - Lettres et Langues		
	906 - Sciences Humaines et Arts	94 891,05 €	125 289,10 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises		13 445,70 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	82 150,50 €	85 198,97 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers	450 155,78 €	286 065,64 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers		
	912 - ESPE	1 766,08 €	3 637,52 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	33 833,93 €	5 058,66 €
	922 - M.S.H.S.	53 244,95 €	
	930 - Médecine-Pharmacie	326 571,26 €	216 234,19 €
	955 - I-MEDIAS		
	961 - PARE	455 593,23 €	455 459,80 €
	962 - SAFIRE		
	965 - Service Général de la Présidence	13 163,84 €	
	967 - UP&Pro		
	980 - Gestion Recherche	3 516 628,83 €	2 904 512,11 €
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	173 801 044,75 €	177 560 350,71 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	7 001 952,07 €	5 971 536,61 €
Total général		186 026 473,14 €	187 820 188,14 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2018	2019
EOTP - Sur convention		5 223 476,32 €	4 288 300,82 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	111 548,65 €	526 802,18 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 126 671,95 €	1 017 793,97 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	168 871 248,36 €	170 948 173,46 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEM	3 691 575,79 €	5 067 581,10 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE		
	U01 - DROIT	700 508,18 €	603 650,82 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	63 024,15 €	58 846,70 €
	U03 - IPAG	85 149,43 €	75 420,49 €
	U04 - SFA	564 964,75 €	400 744,17 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	385 561,01 €	388 249,67 €
	U06 - SHA	1 014 334,57 €	930 055,34 €
	U07 - IAE	592 647,28 €	521 581,62 €
	U09 - FSS	419 992,20 €	330 444,05 €
	U10 - ENSIP	205 328,85 €	162 421,32 €
	U11 - IRIAF	134 418,96 €	130 654,12 €
	U12 - ESPE	252 194,31 €	158 909,11 €
	U20 - IUT POITIERS	1 305 662,02 €	1 083 879,00 €
	U22 - MSHS	9 928,62 €	12 763,33 €
	U23 - IUT ANGOULEME	458 630,75 €	329 585,66 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	281 121,24 €	279 003,75 €
	U51 - SCD	141 165,03 €	78 865,82 €
	U52 - MDL	95 170,01 €	111 938,45 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	11 894,88 €	9 349,12 €
	U55 - I-MEDIAS	3 978,64 €	
	U62 - SAFIRE	18 239,67 €	13 542,87 €
	U63 - SDSO	49 849,54 €	
	U65 - PRESIDENCE	85 806,06 €	168 329,37 €
	U66 - UFA		
	U67 - UP&PRO	73 541,28 €	66 008,87 €
	U90 - SIUMPPS	48 840,64 €	57 292,96 €
	U92 - FONDATION		
Total général		186 026 473,14 €	187 820 188,14 €

I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Année civile 2019

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

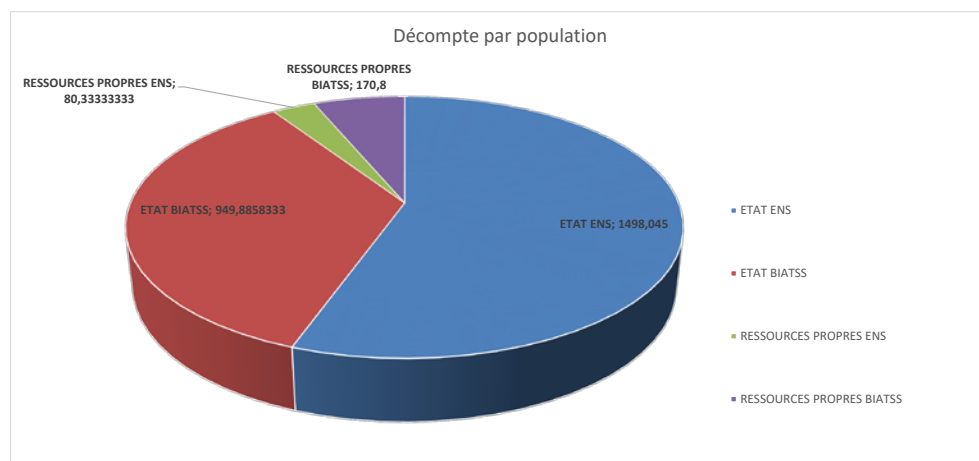
Rappel consommation emplois 2017 : 2723,96 ETPT

Rappel consommation emplois 2018: 2708,42 ETPT

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

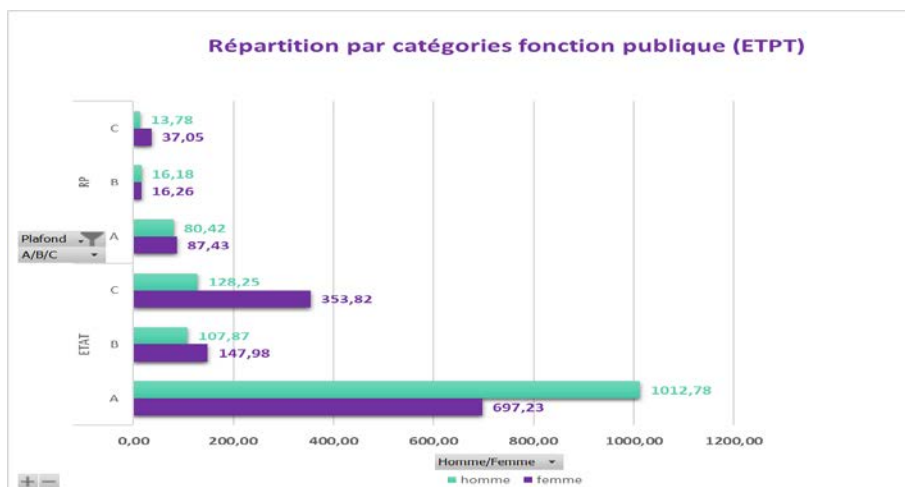
ENS / BIATS	Nature du budget 2019		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	949,89	170,80	1 120,69
ENS	1 498,04	80,33	1 578,38
Total général	2 447,93	251,13	2 699,06



B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2019		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 710,01	167,86	1 877,86
B	255,85	32,45	288,29
C	482,07	50,83	532,91
Total général	2 447,93	251,13	2 699,06



C. Le décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2019		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 050,51		2 050,51
CDI	23,06	54,20	77,26
CDD	374,36	196,93	571,29
Total général	2 447,93	251,13	2 699,06

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

Catégorie budgétaire	Nature du budget 2019		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS		5,17	5,17
ATER	62,33		62,33
CDD	195,28	62,81	258,09
CDD sur convention		45,91	45,91
CDI	23,06	54,20	77,26
DOCTORANT CONTRACTUEL	92,48	84,96	177,44
FONCTIONNAIRES	2 051,69		2 051,69
LECTEUR MAITRE LANGUES	21,17		21,17
Total général	2 446,01	253,05	2 699,06

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

Somme de L'ETP				Nature du budget 2019		
ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	4,00		4,00
			Ingénieur de recherche	24,13		24,13
	Personnel AENES	A	Attaché principal	10,83		10,83
			Attaché	15,44		15,44
		B	SAENES	52,69		52,69
			ADJENES principal	98,29		98,29
		C	ADJENES	8,27		8,27
	Personnel ITRF	A	Ingénieur d'étude	77,57		77,57
			Assistant Ingénieur	33,88		33,88
		B	Technicien RF	165,32		165,32
			Adjoint principal RF	230,26		230,26
		C	Adjoint RF	54,85		54,85
	Personnel BIBLIO	A	Conservateur général	0,25		
			Conservateur en chef	3,75		3,75
			Conservateur	7,61		7,61
			Bibliothécaire	5,93		5,93
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	17,43		17,43
		C	Magasinier principal	14,70		14,70
	Congé Formation		Magasinier	2,63		2,63
		A	Congé Formation	0,08		0,08
		B	Congé Formation	0,28		0,28
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et	C	Congé Formation	0,82		0,82
		A	Infirmier	6,60		6,60
	Personnel contractuel	B	Assistante sociale	1,80		1,80
		A	CDI	5,85	17,0	22,82
			CDD	14,53	54,2	68,75
		B	CDI		13,2	13,23
			CDD	19,84	19,2	39,05
		C	CDI	13,89	19,3	
			CDD	58,37	26,3	84,71
			Apprenti		5,2	5,17
Total BIATSS				949,89	154,47	1 104,36
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	247,62		247,62
			Maître de Conférences	593,44		593,44
			Prof des Universités Praticiens Hospitaliers	71,33		71,33
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	20,00		20,00
	Enseignants 2nd degré	A	Professeur agrégé	127,41		127,41
			Professeur certifié	110,63		110,63
			Professeur d'EPS	26,58		26,58
			Professeur de Lycée professionnel	10,52		10,52
			Conseiller ppal d'éducation	1,75		1,75
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	5,00		5,00
	Personnel contractuel	A	Doctorant contractuel	94,40	83,05	177,45
			CDI	3,32	4,67	7,99
			CDD	13,59	4,58	18,17
			ATER	62,33		62,33
			Chef de clinique	68,44	4,35	72,79
			Lecteur de langue étrangère	18,17		18,17
			Maître de langue étrangère	3,00		3,00
			Professeur associé (PAST)	3,17		3,17
			Maître de Conférences Associés (MAST)	16,58		16,58
Professeur Invité			0,77		0,77	
Total ENS				1 498,05	96,65	1 594,70
Total général				2 447,94	251,12	2 699,06

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du budget 2019		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
900 - Services centraux	130,95	27,82	158,77
Fondation	1,00	1,00	2,00
901 - DROIT	165,82	10,42	176,24
902 - Sc. Eco	28,49	6,13	34,62
903 - IPAG	11,40		11,40
904 - SFA	456,62	53,72	510,34
905 - UFR Let. & Lang.	200,83	14,13	214,96
906 - UFR Sc. Humaines	217,97	20,04	238,01
907 - IAE	85,74	6,70	92,44
909 - Fac. Sc. Du Sport	97,88	6,71	104,59
910 - ENSIP	91,09	20,51	111,60
911 - IRIAF	19,54	0,25	19,79
912 - ESPE	102,73	6,59	109,32
920 - IUT Poitiers	258,59	4,24	262,83
922 - MSHS	3,98	6,94	10,92
923 - IUT Angoulême	75,71	2,92	78,63
930 - UFR Médecine Pharm	244,40	16,76	261,16
951 - SCD	79,00	2,97	81,97
952 - MAISON DES LANGUES	31,03	4,54	35,57
954 - Média Centre Ouest	3,80		3,80
955 - I médias	39,27	1,58	40,85
962 - SAFIRE	10,28	1,58	11,86
963 - SDS	3,58	3,54	7,12
455 - SIUMPPS	12,53	7,43	19,96
810 - CAREL	6,42		6,42
820 - Maison des étudiants	6,92	6,20	13,12
DIR. LOG. PAT. IMMO.	50,60	12,17	62,77
UP PRO	11,75	6,25	18,00
Total général	2 447,92	251,14	2 699,06

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2019		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN		6,42	6,42
DIR LOG PAT IMMO	62,78		62,78
ENSIP	52,40	59,21	111,61
I MEDIAS	40,85		40,85
IUT ANGOULEME	27,80	50,83	78,63
IUT POITIERS	78,68	184,15	262,83
MAISON DES ETUDIANTS	13,11		13,11
MAISON DES LANGUES	5,16	30,40	35,56
MEDIA CENTRE OUEST	3,80		3,80
MSHS	9,92	1,00	10,92
SAFIRE	11,87		11,87
SDSD	7,13		7,13
UP PRO	18,00		18,00
SERVICES CENTRAUX	160,77		160,77
UFR SC. HUMAINES	68,88	169,13	238,01
SFA	172,29	338,05	510,34
SC. ECO	10,16	24,46	34,62
DROIT	55,61	120,63	176,24
MEDECINE PHARMA	52,27	208,88	261,15
IAE	38,77	53,67	92,44
SCD	81,97		81,97
UFR LETTRES & LANGUES	42,65	172,30	214,95
IPAG	4,40	7,00	11,40
FAC. SC. DU SPORT	31,39	73,20	104,59
SSU	19,96		19,96
IRIAF	8,92	10,88	19,80
INSPE	41,15	68,16	109,31
Total général	1 120,69	1 578,37	2 699,06

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 01/09/2018 au 31/08/2019)

Population	ARRIVÉES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation, Autres motifs, Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
Ens Chercheurs	10	4	14	9	1	20			30	6
Ens HU	1	2	3			6			6	
Ens du 2nd degré	4	2	6	5	1	5			11	6
Ss-Total Titulaires	15	8	23	14	2	31	0	0	47	12
ATER	11	8	19		1			35	36	20
Associés PU et MCF		1	1					2	2	
Ens Contractuels	5	3	8		1			2	3	2
Contractuels HU	16	24	40		2			31	33	15
Ens Invités	7	16	23					27	27	9
Doctorants	14	28	42		5			30	35	18
Lecteurs et Maîtres de lg	8	5	13					11	11	5
Ss Total Contractuels	61	85	146	0	9	0	0	138	147	69
Total	76	93	169	14	11	31	0	138	194	81

B.La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Population	ARRIVÉES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation et autres motifs Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
AENES	7		7	5		9			14	11
BIB	2		2	1		4			5	3
ITRF	3	3	6	4	4	17	2		27	14
Ss-Total Titulaires	12	3	15	10	4	30	2	0	46	28
Apprenti	2	2	4					3	3	1
PACTE	1		1		1				1	1
Biatss Contractuels	53	36	89		22	1		75	98	65
Vacations Biatss	21	12	33					51	51	38
Contrats ETU	127	80	207		5			205	210	128
Ss Total Contractuels	204	130	334	0	28	1	0	334	363	233
Total	216	133	349	10	32	31	2	334	409	261

C. Focus sur les départs en retraite en 2018-2019

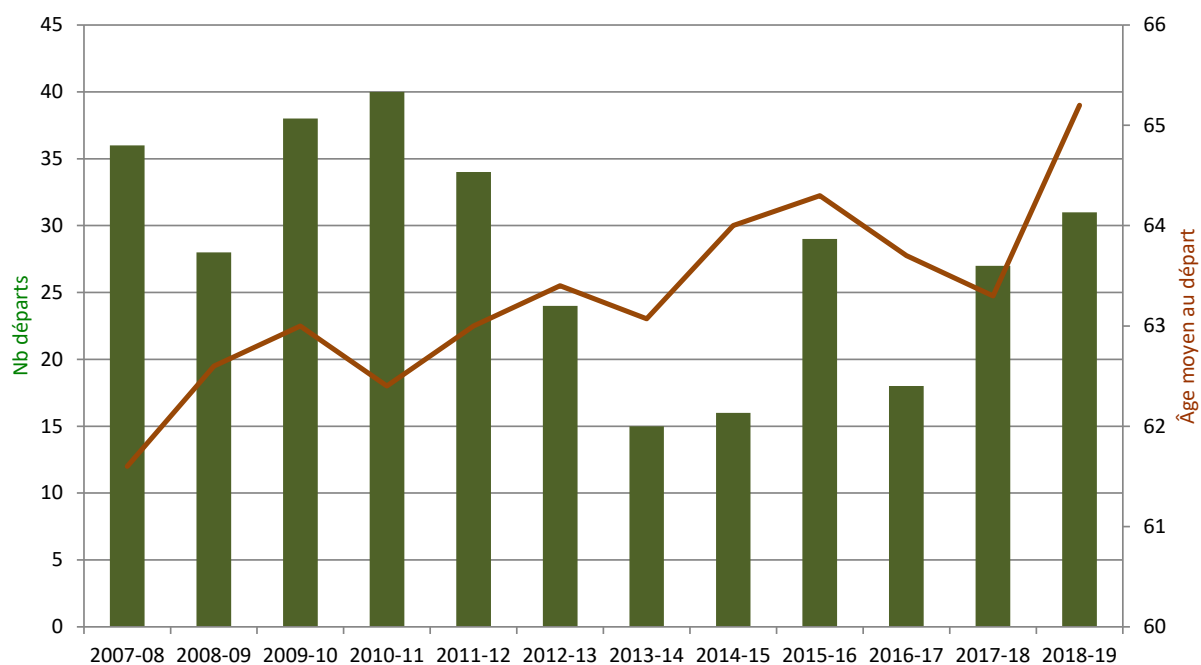
C.1. Les départs en retraite des enseignants

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2017-18	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Ens. Chercheurs	17	3	20	13	65,1 ans	62,7 ans	64,8 ans
Ens. Hosp. Univ.	6		6	2	67,8 ans		67,8 ans
Ens. Second degré	5		5	12	64,0 ans		64,0 ans
Ens. Contractuels			0	0			
Ensemble	28	3	31	27	65,5 ans	62,7 ans	65,2 ans

<i>Rappel 2017-18</i>	17	10	27	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

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

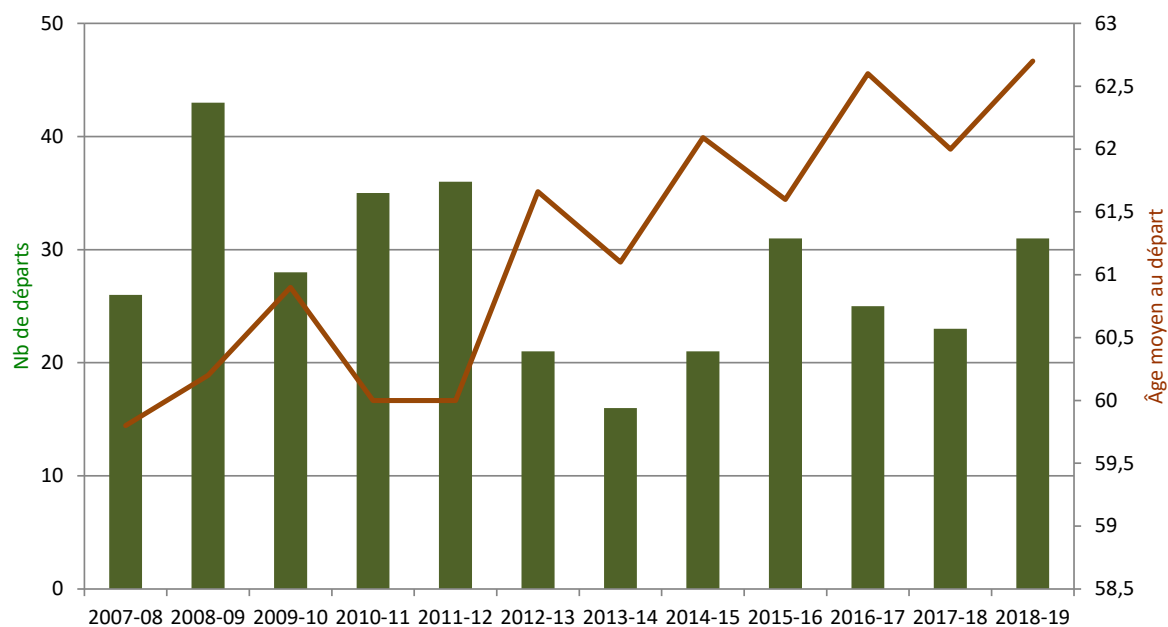
(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2017-18	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
AENES*		9	9	6		61,8 ans	61,8 ans
BIB	1	3	4	0	64,0 ans	63,3 ans	63,5 ans
ITRF*	8	9	17	14	62,6 ans	63,4 ans	63,1 ans
BIATSS Ctr.		1	1	3		62,0 ans	62,0 ans
Ensemble	9	22	31	23	62,7 ans	62,5 ans	62,7 ans

<i>Rappel 2017-18</i>	8	15	23	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

*Dont 2 agents (1 AENES et 1 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. Le recrutement des enseignants

Synthèse des campagnes de recrutement des personnels enseignants

		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)	11	67	8	3
	MCF	20	582	9	9
	PU PH	3	NC	1	2
	MCF PH	4	NC	3	1
	Ens du 2nd degré	13	41	8	4
Sous Total Titulaires		51	690	29	19
Contractuels Ens	ATER	74	1538	38	36
	Associés PU et MCF	19	NC	17	2
	Ens sup Invités	34	NC	26	8
	Contractuels HU	46	NC	24	22
	Ens CDI				
	Ens CDD	20	NC	9	11
	Lecteurs et Maîtres de langues	25	16	5	11
	Doctorants contractuels	54	NC	32	22
Sous Total Enseignants Ctrs		272		151	112

NC : non connu car les données sont issues de plate-formes de recrutement nationales

B. La mobilité inter composante

Au 01/10/2019

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2019	Effectifs	
Ens du 2nd degré	UFR Droit	IUT de Poitiers	1	
	UFR SHA	UFR L&L	1	
Pers de l'AENES	SCX	IAE	1	
		UFR SHA	1	
	UFR Droit	UFR SFA	1	
	UFR SFA	SCX	1	
Pers ITRF	ENSIP	I-Médias	1	
	INSPE	IUT de Poitiers	1	
		UFR SFA	1	
	FSS	UFR SHA	1	
	IAE	UFR L&L	1	
		UFR SFA	1	
	I-Médias	SCX	1	
	IUT de Poitiers	UFR Droit	1	
	MSHS	UFR SHA	1	
	IAE	UP PRO	1	
	SAFIRE	UFR Droit	1	
	SCX	SCD	1	
		UFR L&L	1	
		UFR SFA	1	
	UFR Droit	I-Médias	1	
		SCX	1	
	UFR L&L	ENSIP	1	
		UFR Droit	1	
		UP PRO	1	
	UFR Méd Pharma	UFR SFA	1	
	UFR Sciences Eco	UFR Droit	2	
	UFR SFA	SCX	2	
		UFR Droit	1	
		UFR Méd Pharma	1	
	UFR SHA	SAFIRE	1	
		SCX	1	
		UFR Droit	1	
	UP PRO	UFR SFA	1	
		UFR SHA	1	
	Total			37

C. Les concours et la déprécarisation des BIATSS

Tableau de synthèse des recrutements par concours de l'UP pour une prise de fonction au 1/09 ou 1/12/2019

Cat FP	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir	Candidats admissibles auditionnés	Lauréats	
				F	H
A	8	43	20	5	3
B	6	28	1	2	4
C	6	5	3	2	1

Tableau de synthèse pour les recrutements spécifiques BIATSS pour une prise de fonction au 1/09 ou 1/12/2019

Nature	Cat FP	Postes à pourvoir	Lauréats	
			F	H
PACTE	C	1		1
BOE	B	1		1
	C	2	2	
Recrut direct	C	5	3	2

D. La campagne de recrutement des BIATSS

Campagne de Mobilité interne sur l'année 2019 (agents titulaires et CDI)

		Cat A	Cat B	Cat C
1er Mouvement	Nombre de postes offerts	4	10	35
	Dont publiés à la BIEP	1		
	nombre de candidats	5	25	30
	Candidats retenus	2	3	10
2eme Mouvement	Nombre de postes offerts	2	7	25
	Dont publiés à la BIEP			
	nombre de candidats	3	14	23
	Candidats retenus	1	5	9

Recrutement des contractuels sur l'année civile 2019

	Postes offerts	Dont BIEP	Candidats	Lauréats	Part des postes pourvus*
Post Doc	10		13	6	60,00%
cat A	69	3	444	36	52,17%
Cat B	30		207	21	70,00%
Cat C	44		370	31	70,45%

Note 1 : les postes sont automatiquement publiés sur le site de l'université de Poitiers et sur le site de pôle emploi.

*Nous décomptons uniquement les postes pourvus durant la période d'observation (du 1/01/2019 au 31/12/2019)

II.2. L'avancement et les promotions

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

Source : SIHAM. Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion
Au 01/09/2019

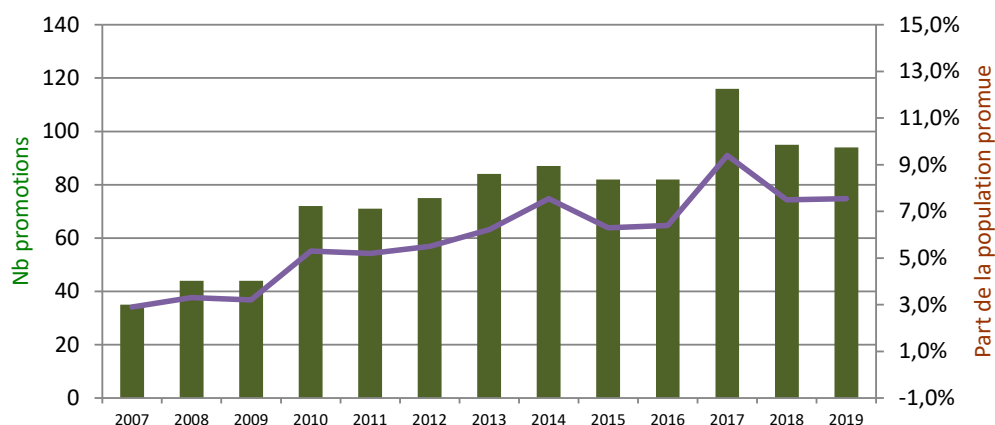
Population	Changement de corps			Avancement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens. Chercheurs	3	7	10	17	24	41	51
Ens. Hosp. Univ.	1		1		7	7	8
Ens. Second degré	3		3	15	17	32	35
Ensemble	7	7	14	32	48	80	94

<i>Rappel 01/09/2018</i>	95
<i>Rappel 01/09/2017</i>	116
<i>Rappel 01/09/2016</i>	82

Part des enseignants promus par rapport à la population totale
Au 01/09/2019

	2019	<i>Rappel 2018</i>	<i>Rappel 2017</i>	<i>Rappel 2016</i>
Ens. Chercheurs	6,0%	5,9%	6,3%	6,8%
Ens. Hosp. Univ.	8,8%	11,8%	3,2%	10,3%
Ens. Second degré	11,5%	10,7%	19,2%	3,9%
Ensemble	7,5%	7,5%	9,2%	6,4%

Evolution des promotions et avancements depuis 2007



II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS

Nombre de personnels BIATSS ayant bénéficié d'une promotion : le changement de corps par liste d'aptitude et de grade par tableau d'avancement et examen professionnel

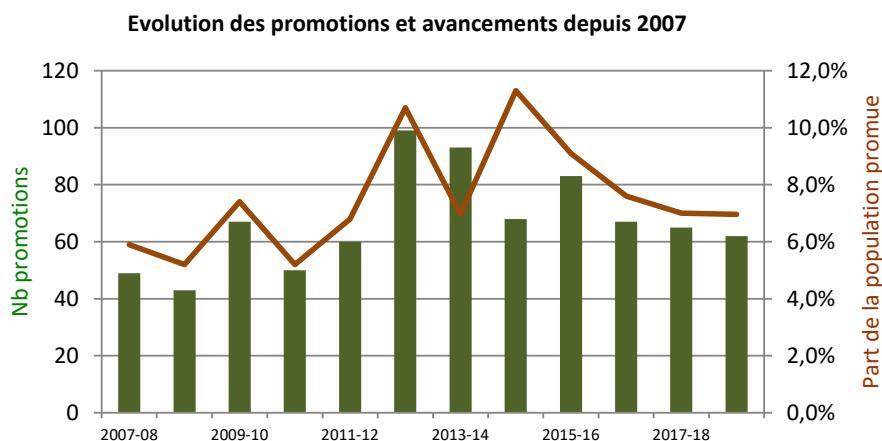
Du 1/09/2018 au 31/08/2019

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A			0	4	1	5	5
	B	1		1	4	2	6	7
	C			0	4		4	4
	<i>Sous-total</i>	1	0	1	12	3	15	16
BIB	A	1		1	1		1	2
	B			0			0	0
	C			0	1		1	1
	<i>Sous-Total</i>	1	0	1	2	0	2	3
ITRF	A		3	3	2	2	4	7
	B	2	3	5	6	7	13	18
	C	4	1	5	9	4	13	18
	<i>Sous-Total</i>	6	7	13	17	13	30	43
Ensemble		8	7	15	31	16	47	62

	<i>Chgt Corps</i>	<i>Chgt grade</i>	<i>Total</i>
<i>Rappel 2017-2018</i>	9	56	65
<i>Rappel 2016-2017</i>	13	54	67
<i>Rappel 2015-2016</i>	13	70	83

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2018-19

	2018-19	<i>Rappel 2017-18</i>	<i>Rappel 2016-17</i>	<i>Rappel 2015-16</i>
AENES	7,5%	7,3%	8,1%	9,9%
BIB	5,1%	5,1%	3,4%	7,0%
ITRF	4,8%	5,1%	5,5%	6,3%
Ensemble	7,0%	7,2%	7,6%	9,1%



II.3. La formation des personnels

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

Le plan de formation les années 2018 et 2019

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 :

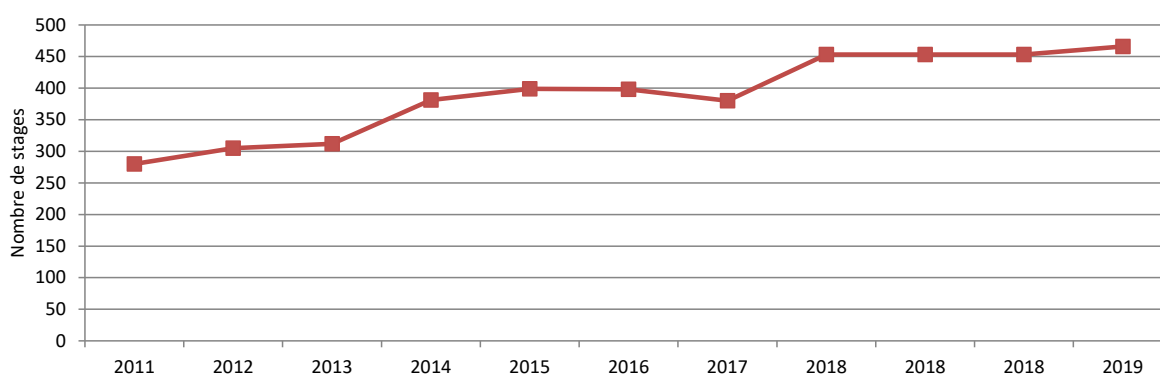
- 1- Formation Métiers
- 2- Développement des compétences
- 3- Accompagner les cadres à la conduite du changement, la gestion des projets et renforcer le rôle d'encadrement
- 4- Accompagner les parcours professionnels
- 5 - Hygiène et Sécurité
- 6 - Bien être, Handicap et Santé

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 2019

Source : GPRH via Lagaf (logiciel de l'offre de formation à l'UP)



Année	Nb stages
2016	398
2017	380
2018	453
2019	466

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2018

		2019			2018		
		Stagiaires*	Heures stagiaires (jours)	Durée Moyenne	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Durée moyenne
Cat A*	Hommes	382	512	1,34	373	420	1,13
	Femmes	544	620	1,14	607	663	1,09
	Sous total	926	1132	1,22	980	1083	1,11
Cat B	Hommes	253	346	1,37	241	295	1,22
	Femmes	579	574	0,99	513	474	0,92
	Sous total	832	920	1,11	754	769	1,02
Cat C	Hommes	373	426	1,14	352	335	0,95
	Femmes	1119	1247	1,11	1118	1048	0,94
	Sous total	1492	1673	1,12	1470	1383	0,94
Total		3250	3725	1,15	3204	3235	1,01

*: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
2019	28%	26%	46%	0,3	0,2	0,4

	Part des agents n'ayant bénéficié d'aucune formation sur la population totale UP			
	Enseignants	Cat A	Cat B	Cat C
2019	90%	44%	28%	26%

II.3.2.Les actions menées et leur coût

	Coût Total 2019	Rappel 2018
Management et pilotage	42 238,00 €	27 628,12 €
Accompagner les parcours professionnels	30 532,00 €	28 748,00 €
Formations métiers	57 660,00 €	76 973,85 €
Hygiène et sécurité	15 723,00 €	37 805,20 €
Développement des compétences	70 910,00 €	50 310,30 €
Bien être et qualité de vie au travail	19 140,00 €	22 065,34 €
Total en euros	236 203,00 €	243 530,81 €

Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2019

	Nombre sessions	Nb stagiaires	Coût pédagogique	Part des Femmes stagiaires
Management et pilotage	25	317	42 238,00 €	68%
Accompagner les parcours professionnels	31	433	30 532,00 €	76%
Formations métiers	167	1244	57 660,00 €	76%
Hygiène et sécurité	28	538	15 723,00 €	49%
Développement des compétences	53	794	70 910,00 €	77%
Bien être et qualité de vie au travail	7	159	19 140,00 €	83%
Total	311	3485	236 203,00 €	72%

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2019

Préparations diplômes nationaux	
Diplôme	Nombre d'agents
DU musicien intervenant	1
DU chimie	1
DU recherche	3
Master RH	1
Master création documentaire	1
Master ergonomie du travail	1
Master pratiques et ingénierie de la formation	1

Bilan	
Type de bilan	Nombre d'agents
Bilan professionnel	4

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

* 77 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 2019 de l'accompagnement individuel

bilans professionnels / formation diplômante	10 835 €
--	----------

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

Premier Bilan du Compte Personnel de Formation (CPF)

25 agents ont mobilisé des heures de CPF dans le cadre d'un projet soit environ 900H de travail pour l'année universitaire 2018-19

Nature du projet	FEMMES				HOMMES			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Reprise d'études	8	2		10	2			2
Cours CNED			1	1				0
Stages d'observation		1	5	6			1	1
Cours à l'IPAG		1	4	5				0
Total Effectifs	8	4	10	22	2	0	1	3

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

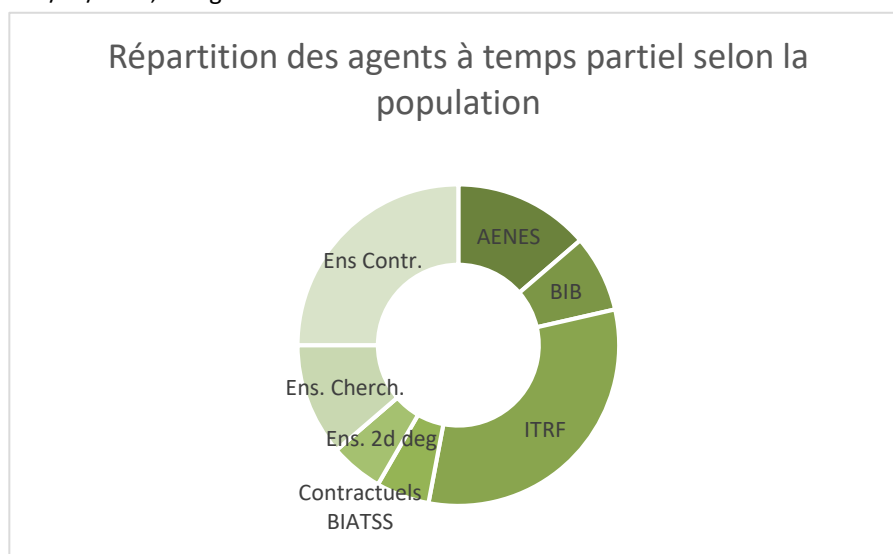
Au 01/10/2019

(hors agents à temps incomplet)

Population		Quotité de temps travaillée							% agents à temps partiel dans la population	% femmes à temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs	5		1	10	3	19	864	2,2%	84%
	Ens Hosp. Univ						0	94	0,0%	0%
	Ens. Second degré			1	6	2	9	259	3,4%	100%
	Contractuels	41			1		42	342	10,9%	21%
Sous-Total Enseignants		46	0	2	17	5	70	1559	4,3%	49%
BIATSS	AENES	1	2	2	16	2	23	192	10,7%	100%
	BIB			1	12		13	46	22,0%	69%
	ITRF	4		1	42	6	53	586	8,3%	81%
	Contractuels	1			7	1	9	239	3,6%	89%
Sous-Total BIATSS		6	2	4	77	9	98	1063	8,4%	85%
Ensemble		52	2	6	94	14	168	2622	6,0%	70%

Rappel 2018	40	4	10	98	11	163	2622	5,9%
Rappel 2017	14	7	4	105	11	141	2642	5,1%
Rappel 2016	14	6	6	104	14	144	2646	5,2%

Note de lecture : Au 01/10/2019, 52 agents travaillent à 50% à l'Université de Poitiers



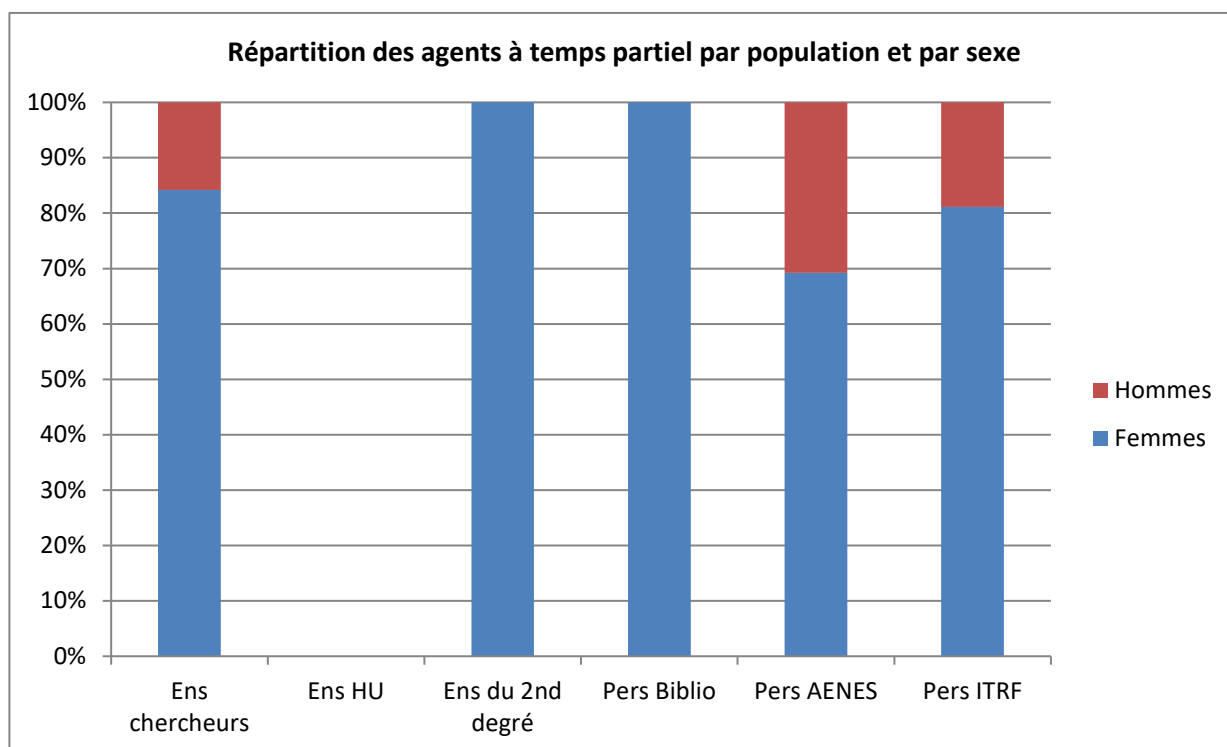
Indications complémentaires

Proportion d'agents à temps partiel par rapport à la population BIATSS

Catégorie FP	2019	Rappel 2018	Rappel 2017	Rappel 2016
A	7,9%	8,8%	7,6%	9,5%
B	7,9%	8,5%	9,5%	7,7%
C	8,5%	9,1%	10,4%	11,4%

% femmes parmi les agents à temps partiel

Catégorie FP	2019	2018	2017	2016
A	84,0%	79,3%	78,3%	79,3%
B	79,2%	65,2%	71,4%	65,2%
C	87,8%	90,6%	91,4%	90,6%



Répartition des agents à temps incomplets

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet							Total général
	20%	30-33%	50%	60-65%	70%	80%	90%	
Ens 2nd Degré (Service partagé)	5	3	16	3	2	2		31
Enseignants-Chercheurs Associés						1		1
Contractuels Enseignants LRU						1		1
Contractuels BIATSS			11		1	3	1	16
Total	5	3	27	3	3	7	1	41

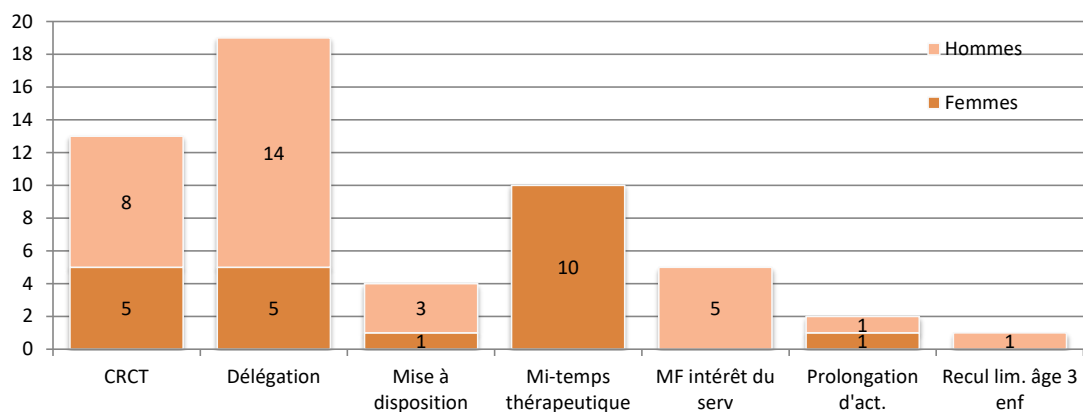
III.1.2. Les autres modalités de service

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contractue l	Ens. Chercheur s	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contrac tuel		
CRCT					13				13	5
Délégation					17		2		19	5
Mise à disposition		1			3				4	1
Temps partiel thérapeutique	2		2	2	1	3			10	10
MF intérêt du serv					1				1	0
Prolongation d'activité			1		1				2	1
Recul lim. âge 3 enf							1		1	0
Ensemble	2	1	3	2	36	3	3	0	50	22

<i>Rappel 2017-18</i>	0	0	5	0	17	0	7	0	29
<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

Répartition des personnels selon la modalité de service

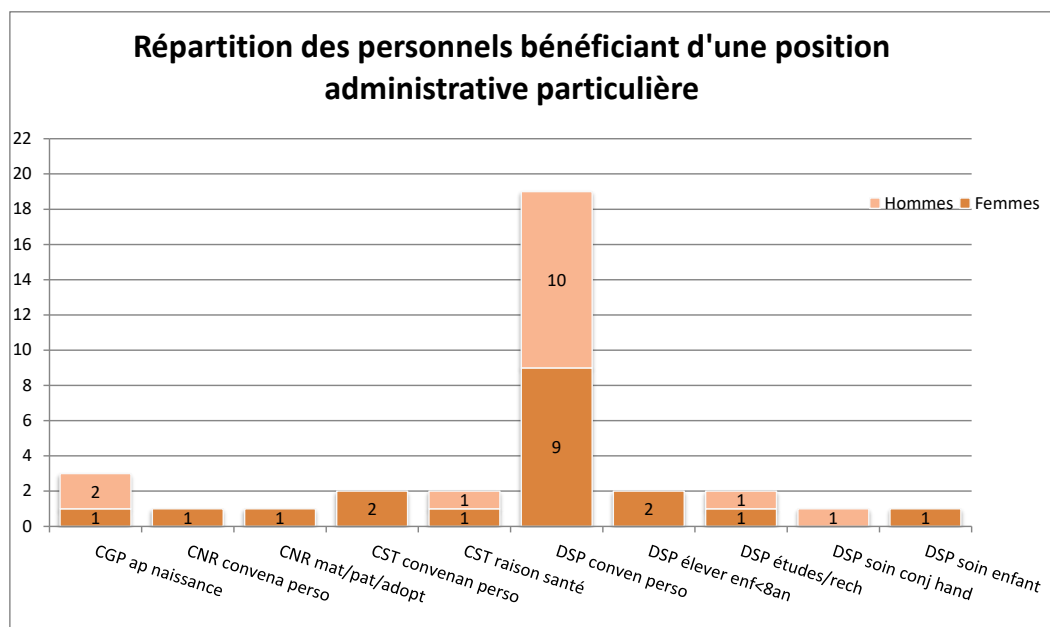


III.1.3.Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une position administrative particulière par population
(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Position administrative	Population									Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants						
	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel			
CGP ap naissance	1	1	1						3	1	
CNR convena perso			1						1	1	
CNR mat/pat/adopt								1	1	1	
CST convenan perso	1		1						2	2	
CST raison santé								2	2	1	
DSP conven perso	5		7		6	1			19	9	
DSP élever enf<8an			1		1				2	2	
DSP études/rech			1		1				2	1	
DSP soin conj hand					1				1	0	
DSP soin enfant			1						1	1	
DSP suivre conjoint			3		6	1			10	5	
DSPO après CMO, CLD, CLM			1						1	1	
Ensemble	7	1	17	0	15	2	0	3	45	25	

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



III.I.4. Le personnel logé

L'université possède 35 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers

Au 01/10/2019

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total	Nb de femmes logées
	Catégorie FP de l'occupant					
	A	B	C			
ENSIP		1	2	1	4	2
FSS			1	1	2	0
IAE			1	0	1	1
INSPE			1	2	3	0
IUT de Poitiers			2	3	5	1
IUT d'Angoulême			1	0	1	0
Maison Des Etudiants			1	0	1	0
Service Commun de Documentation			1	2	3	1
Services Centraux			1	0	1	0
DLPI			1	0	1	0
UFR Droit et Sciences Sociales			4	0	4	3
UFR Lettres et Langues			2	0	2	1
UFR Médecine Pharmacie			1	0	1	0
UFR S.F.A.			2	1	3	2
UFR SHA			2	1	3	1
Total	0	1	23	11	35	12

III.2. Les congés annuels

III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC

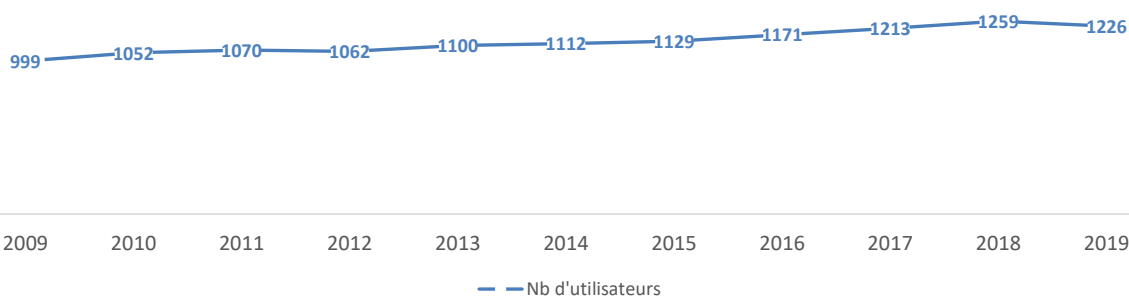
Définitions : HAMAC est la base de gestion des congés et absences des agents BIATSS de l'Université de Poitiers.

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

Le nombre d'utilisateurs de la base HAMAC est en augmentation depuis sa mise en place. A la rentrée 2009, il y avait 999 utilisateurs. Pour l'année universitaire 2018-19, on en compte 1226.

	Année universitaire 2018-19			Rappel 2017-18	Rappel 2016-17
	Hommes	Femmes	Total		
Nombre d'utilisateurs	458	768	1226	1259	1213
Droit à cg moyen(j)	47,4	45,4	46,1	44,8	44,4

EVOLUTION DU NOMBRE DES UTILISATEURS D'HAMAC EN ANNEE UNIVERSITAIRE



III.2.2 Les autorisations d'absence

Source : Hamac

Le calcul du nombre de jours se base sur une journée de travail est équivalente à 7H20 pour l'année universitaire 2018-2019

Type		Effectifs			Nb jours		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	7	28	35	12,6	60,4	73,0
	Concours Autres ministères	37	90	127	81,7	211,6	293,3
	Preparation concours cat A	7	8	15	8,7	8,8	17,4
	Preparation concours cat B	9	27	36	8,6	33,9	42,6
	Preparation concours cat C	5	17	22	3,4	14,5	17,9
	Jury de concours ou d'examen	18	9	27	41,4	21,4	62,9
Motif "élu local"	Heures élu local	1	1	2	0,3	0,4	0,8
	Reunion élus	4	6	10	6,6	2,6	9,2
Maladie, décès	Cohabitation maladie contagieuse		1	1		1,9	1,9
	Décès / maladie très grave	45	86	131	104,2	187,0	291,1
	Visites médicales pour l'administration	9	29	38	1,7	10,9	12,6
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse		7	7		15,0	15,0
	Autorisation d'absence pour PMA	2	2	4	7,5	6,9	14,4
	Mariage ou PACS	7	18	25	38,1	108,9	147,0
	Naissance	3		3	10,4		10,4
	Fetes religieuses	3	3	6	3,3	2,3	5,6
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves		10	10		3,6	3,6
	Congé de présence parentale	5	14	19	14,8	30,5	45,3
	Garde enfant	60	165	225	192,0	668,4	860,4
	Rentrée scolaire	6	23	29	1,3	4,7	6,1

Motifs syndicaux	Absence convoc organismes partenaires EN	2	3	5	3,3	2,3	5,6
	Absence pour réunions/AG internes à l'Université	10	41	51	17,6	47,4	65,0
	Autorisation d absence à titre syndical	9	14	23	21,4	82,0	103,4
	Congres reunion locale syndicats	4	3	7	13,5	3,3	16,8
	Congres reunion nationale syndicats	1	1	2	2,2	6,9	9,1
	Décharge syndicale	10	7	17	171,5	11,0	182,5
	Formation syndicale	6	4	10	12,0	9,3	21,3
	heure mensuelle information syndicale	13	30	43	4,5	8,6	13,1
	Mission CHS_CT	3	3	6	5,0	10,3	15,3
	Travail paritaire	3	5	8	4,8	8,4	13,2
Formation	Bilan de competences / bilan professionnel	0	1	1		6,0	6,0
	CFP (Cgé de Formation Professionnelle)	1	5	6	0,5	4,1	4,6
	CPF (Compte personnel de formation)	5	9	14	26,9	80,1	107,0
	DIF	1	2	3	0,8	16,8	17,7
	Formation	79	250	329	402,7	862,3	1265,0
	Université Citoyenne		7	7		6,3	6,3
Motifs "Citoyenneté"	Congé des bénévoles		1	1		1,0	1,0
	Don du sang	11	1	12	5,0	3,7	8,7
	Jury assises	1	14	15	13,9		13,9
	Réserve opérationnelle militaire / sanitaire	1		1	4,4		4,4
Motif "Enseignement"	Absence pour enseignement	9	2	11	46,3	2,8	49,1
	Absences horaires pour enseignement	49	43	92	161,1	74,5	235,6
	Absence pour service non fait	1		1	1,0		1,0
	Autorisation spéciale du Président	400	682	1082	950,5	1534,4	2484,9
	Sapeur pompier	1		1	29,1		29,1
	TOTAL	848	1672	2520	2435	4175	6610

* Dans l' Autorisation spéciale du Président, sont décomptées "Journées du Président", Rentrée solennelle, Fête du personnel...

	<i>Total Effectifs</i>	<i>Total Nombre de jours</i>
<i>Rappel 2018</i>	<i>1391</i>	<i>3626,3</i>
<i>Rappel 2017</i>	<i>1931</i>	<i>3436,1</i>
<i>Rappel 2016</i>	<i>1130</i>	<i>2224</i>

III.2.3. Le Compte Epargne Temps (CET)

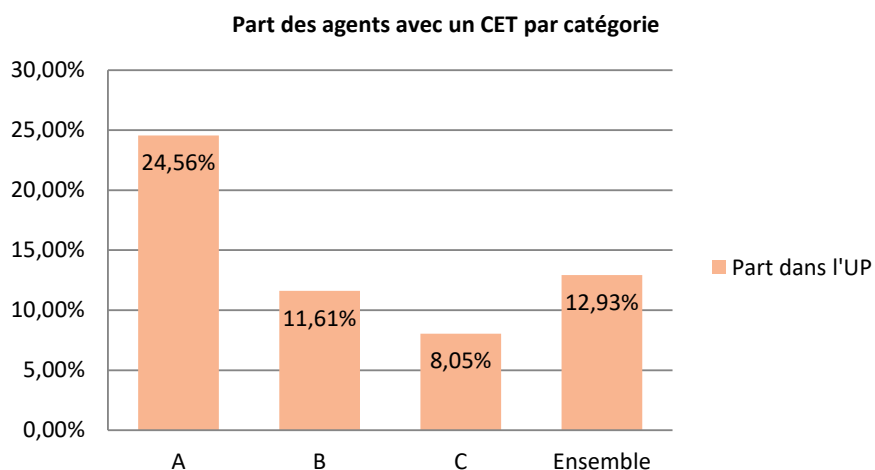
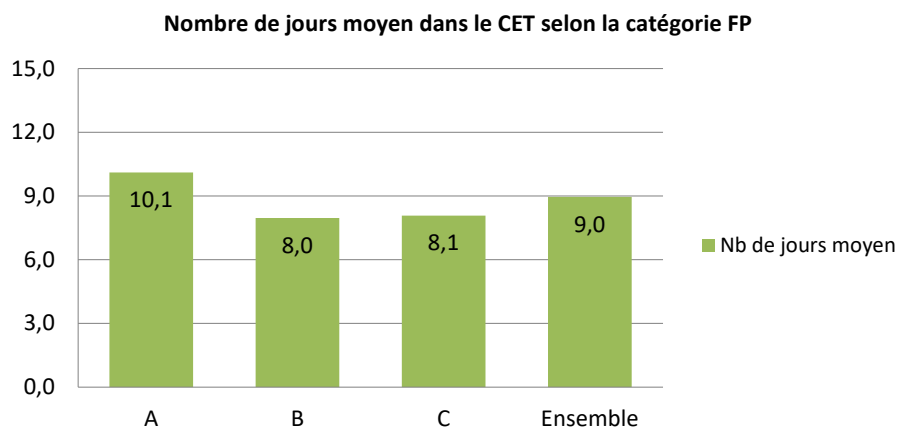
Le compte épargne temps est un dispositif fixé par le décret 2002-634 du 29 avril 2002 qui ouvre aux agents BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an la possibilité d'épargner sous certaines conditions des droits à congés sur plusieurs années qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré. 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 2019 (Année universitaire 2018-2019).

Au titre de la campagne 2019, 29 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 335 agents BIATSS ayant un CET au sein de l'université.

A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2019

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	23	33	56	566	10,1
Catégorie B	18	13	31	247	8,0
Catégorie C	26	12	38	307	8,1
Total	67	58	125	1120	9,0



B. L'utilisation du Compte Epargne Temps

Les indemnisations CET

	Nbre d'agents indemnisés			Nbre de jours indemnisés	Moyenne par agent	Montant indemnisé*
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	20	34	54	636,43	11,8	85 918 €
Catégorie B	14	13	27	272,5	10,1	24 525 €
Catégorie C	17	11	28	327,5	11,7	24 563 €
Total	51	58	109	1236,43	11,3	135 006 €

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

Le versement à la RAFF, Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

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

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours versés	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	10	3	13	71,5	5,5
Catégorie B	3	1	4	12	3,0
Catégorie C	1	0	1	5	5,0
Total	14	4	18	88,5	4,9

Les congés pris au titre du CET

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours* de congés CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	3	4	7	117,5	16,8
Catégorie B	4	2	6	59,0	9,8
Catégorie C	3	2	5	47,5	9,5
Total	10	8	18	224,0	12,4

* base sur 1 jour = 7 heures

A noter que les congés pris au titre du CET le sont majoritairement avant le départ en retraite des agents. 5 agents ayant posés des congés ont soldé leur CET avant leur départ en retraite, soit 147,5 jours.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2019, 326 CET sont actifs, représentant 6024 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2019.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	53	78	131	2582,3	19,7
Catégorie B	52	37	89	1782,62	20,0
Catégorie C	77	29	106	1659,69	15,7
Total	182	144	326	6024,6	18,5

III.3. Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie, les autres congés, le jour de carence pour l'année universitaire 2018/2019 et le taux d'absentéisme

Type de congés	Effectifs		Age Moyen	Durée moyenne(j)
	F	M		
COM	350	183	45,6	21,4
CLD,CLM,GM	38	19	53,2	244,8
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	22	20	49,0	68,6
Maternité	36		33,4	104,2
Paternité		18	35,2	10,8

Décompte du jour de carence

Source : WinPaie pour l'année civile 2019

	Nb d'agents	Nb de jours	Valeur brute chargée (€)	Effectifs en 2018	Nb de jours en 2018
AENES	71	108	6489,29	69	91
BIB	17	24	1834,87	19	29
ITRF	193	301	18180,58	219	326
BIATSS Ctrs	110	180	9727,47	100	158
Ens Chercheurs	71	88	11262,97	59	65
E HU	4	4	529,65	7	8
Ens du 2nd degré	38	52	5680,35	32	43
Ens Ctrs	11	17	915,6	10	11
Total	515	774	54620,78	515	731

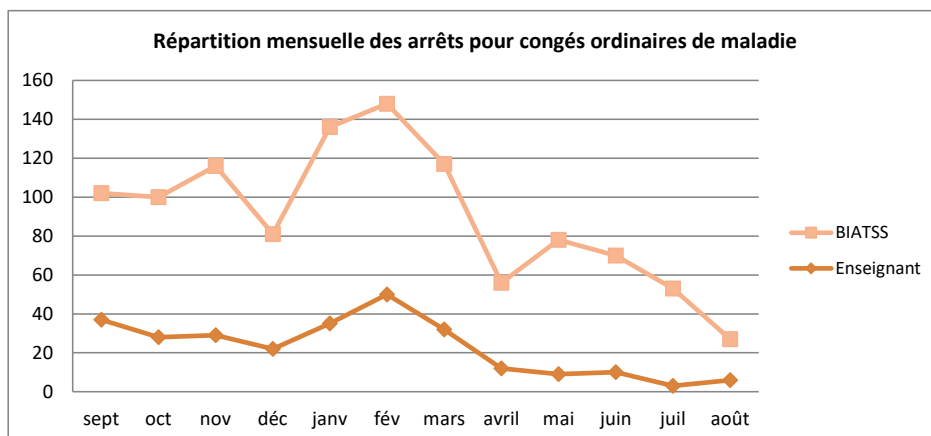
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2018 et le 31/08/2019

Les Congés ordinaires de maladie (COM)						
Population 2018-19		Nbre de jours		Total durée	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	905	1139	2044	36	41
	Ens HU	103	25	128	2	2
	Ens 2nd degré	663	311	974	27	14
	Ens Contractuels	292	249	541	20	7
BIATSS	AENES	1388	10	1398	66	3
	BIB	79	197	276	8	10
	ITRF	2371	1728	4099	118	73
	BIATSS contractuels	1490	468	1958	73	33
Ensemble		7291	4127	11418	350	183
Rappel 2017-2018				12750	664	
Rappel 2016-2017				13061	713	
Rappel 2015-2016				13116	722	

* 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 +
2018-19	25,1%	74,9%
<i>Rappel 2017-18</i>	34,7%	65,3%
<i>Rappel 2016-17</i>	30,2%	69,8%
<i>Rappel 2015-16</i>	36,6%	63,4%

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

	% agents
2018-19	17,34%
<i>Rappel 2017-18</i>	21,8%
<i>Rappel 2016-17</i>	23,5%
<i>Rappel 2015-16</i>	23,5%

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

		Les Congés Longue durée, Longue Maladie et Grave Maladie			
Population		Nbre de jours		Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	708	700	3	4
	Ens HU				
	Ens 2nd degré	1209	806	5	4
	Ens Contractuels				
BIATSS	AENES	2844	367	12	1
	BIB	367	366	1	1
	ITRF	4002	2218	16	9
	BIATSS contractuels	367		1	
Ensemble		9497	4457	38	19
<i>Rappel 2017-2018</i>		<i>12380</i>		<i>53</i>	
<i>Rappel 2016-2017</i>		<i>11794</i>		<i>49</i>	
<i>Rappel 2015-2016</i>		<i>20665</i>		<i>54</i>	

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2018 au 31/08/2019

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

		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle			
Population		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	1	3	4	384
	Ens du 2nd degré		2	2	18
	Ens Contractuels	4	2	6	15
BIATSS	AENES	3		3	14
	BIB		1	1	
	ITRF	6	9	15	1646
	BIATSS contractuels	7	3	10	119
Ensemble		21	20	41	2196

Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité, ou paternité (Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

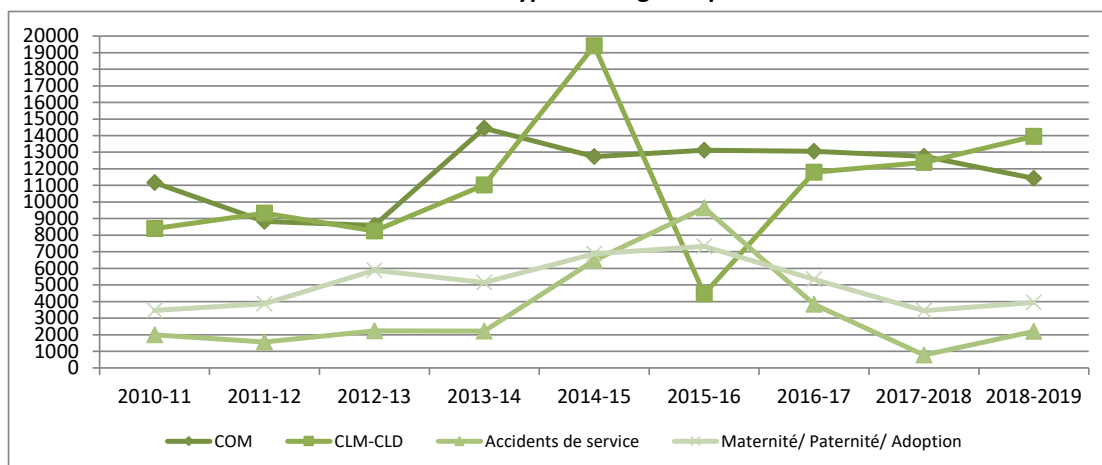
		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques	
Population		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	1092	7
	Ens HU	194	2
	Ens 2nd degré	330	3
	Ens Contractuels	369	5
BIATSS	AENES	312	2
	BIB	186	2
	ITRF	361	5
	BIATSS contractuels	907	10
Ensemble		3751	36

<i>Rappel 2017-2018</i>	<i>3248</i>	<i>40</i>
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>5034</i>	<i>52</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>7056</i>	<i>57</i>

		Congés Paternité	
Population		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	75	7
	Ens HU		
	Ens 2nd degré	11	1
	Ens Contractuels	33	3
BIATSS	AENES		
	BIB	8	1
	ITRF	45	4
	BIATSS contractuels	22	2
Ensemble		194	18

<i>Rappel 2017-2018</i>	<i>200</i>	<i>18</i>
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>300</i>	<i>28</i>
<i>Rappel 2015-2016</i>	<i>271</i>	<i>24</i>

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

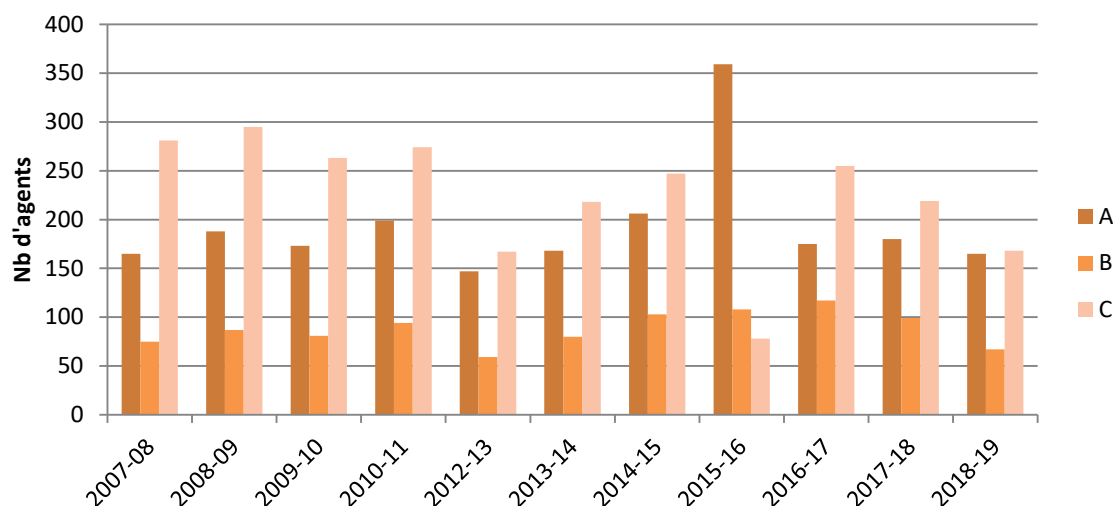


III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Evolution des COM de 2007-08 à 2018-19

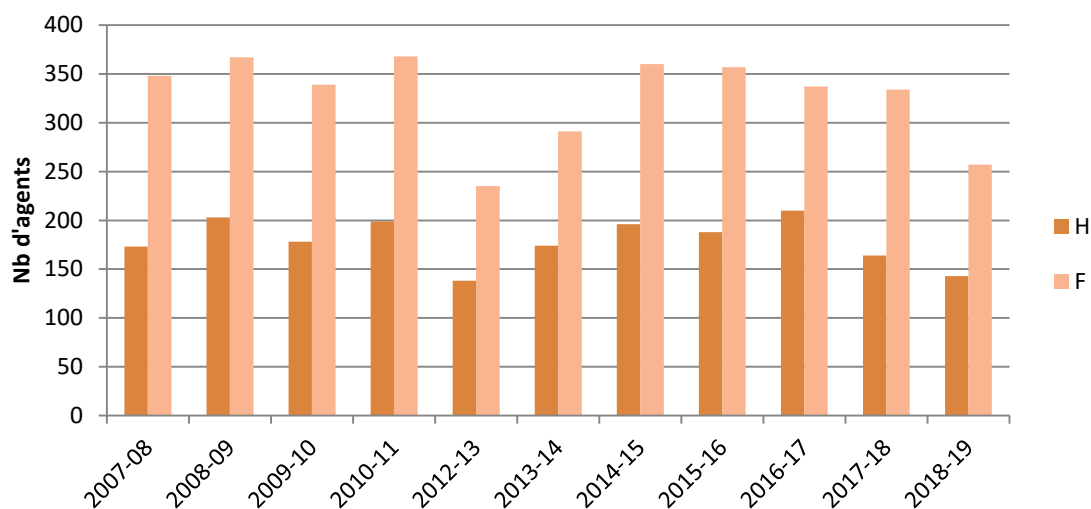
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	165	11,4%	48,7 ans
B	67	26,9%	46,3 ans
C	168	38,1%	48,9 ans

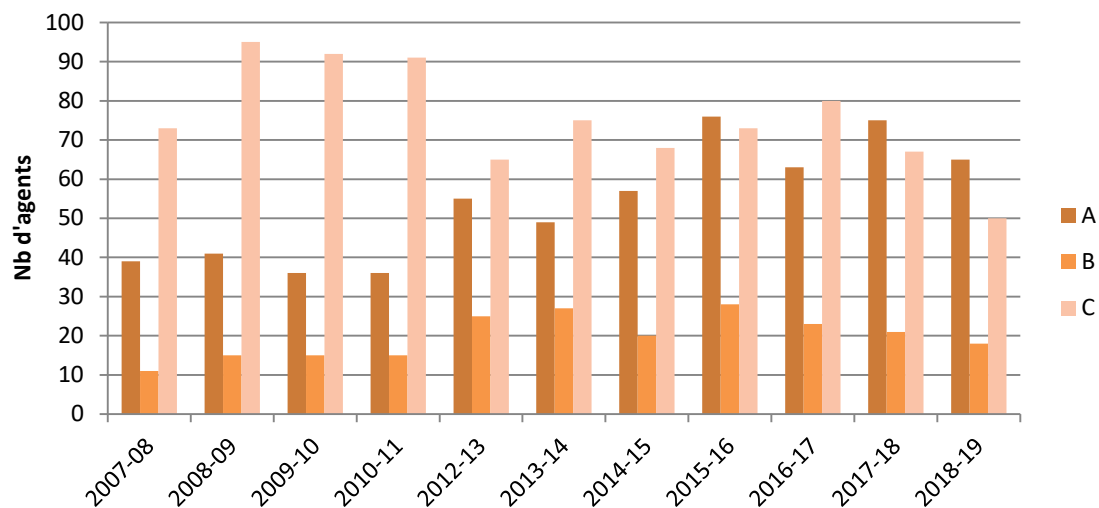
Détail par sexe



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	143	13,1%	49,1 ans
Femmes	257	24,7%	48 ans

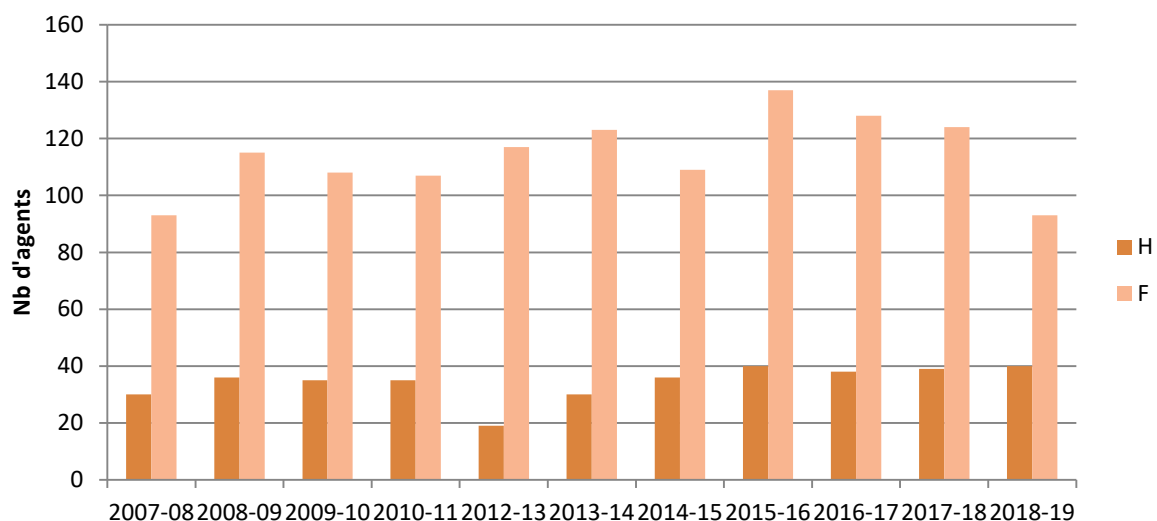
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	65	9,7%	35,9 ans
B	18	27,7%	35,7 ans
C	50	29,9%	39,7 ans

Détail par sexe



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	40	9,5%	38,2 ans
Femmes	93	19,3%	36,9 ans

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

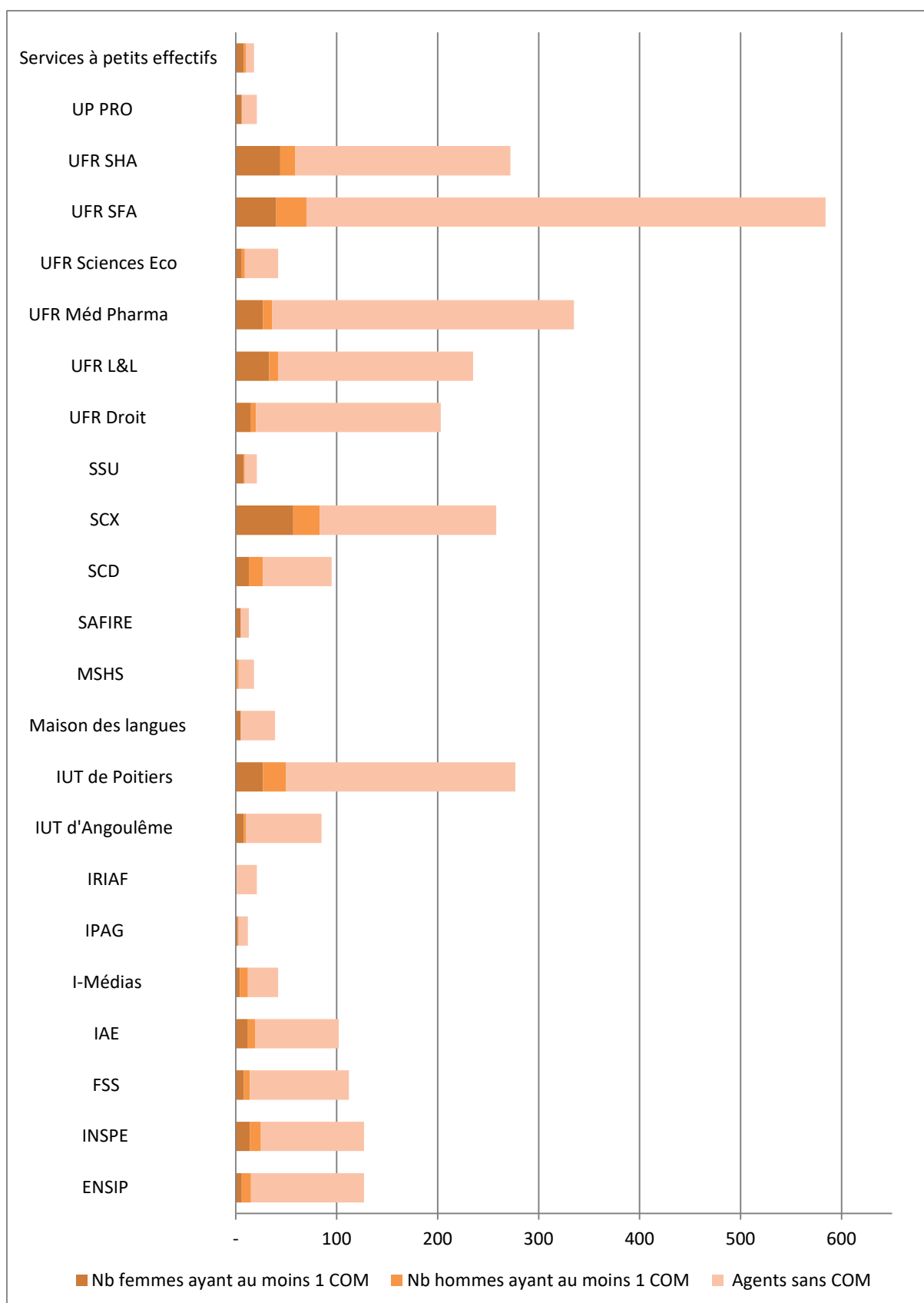
du 01/09/2018 au 31/08/2019

	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
ENSIP	15	40,0%	11,8%
INSPE	25	56,0%	19,7%
FSS	14	57,1%	12,5%
IAE	19	63,2%	18,6%
I-Médias	12	33,3%	28,6%
IPAG	3	66,7%	25,0%
IRIAF	1	100,0%	4,8%
IUT d'Angoulême	10	80,0%	11,8%
IUT de Poitiers	50	54,0%	18,1%
Maison des langues	5	100,0%	12,8%
MSHS	3	33,3%	16,7%
SAFIRE	5	100,0%	38,5%
SCD	27	48,1%	28,4%
SCX	83	68,7%	32,2%
SSU	9	88,9%	42,9%
UFR Droit	20	75,0%	9,9%
UFR L&L	42	78,6%	17,9%
UFR Méd Pharma	36	75,0%	10,7%
UFR Sciences Eco	9	66,7%	21,4%
UFR SFA	70	57,1%	12,0%
UFR SHA	59	74,6%	21,7%
UP PRO	6	100,0%	28,6%
Services à petits effectifs	10	80,0%	31,3%
Total	533	65,7%	17,3%

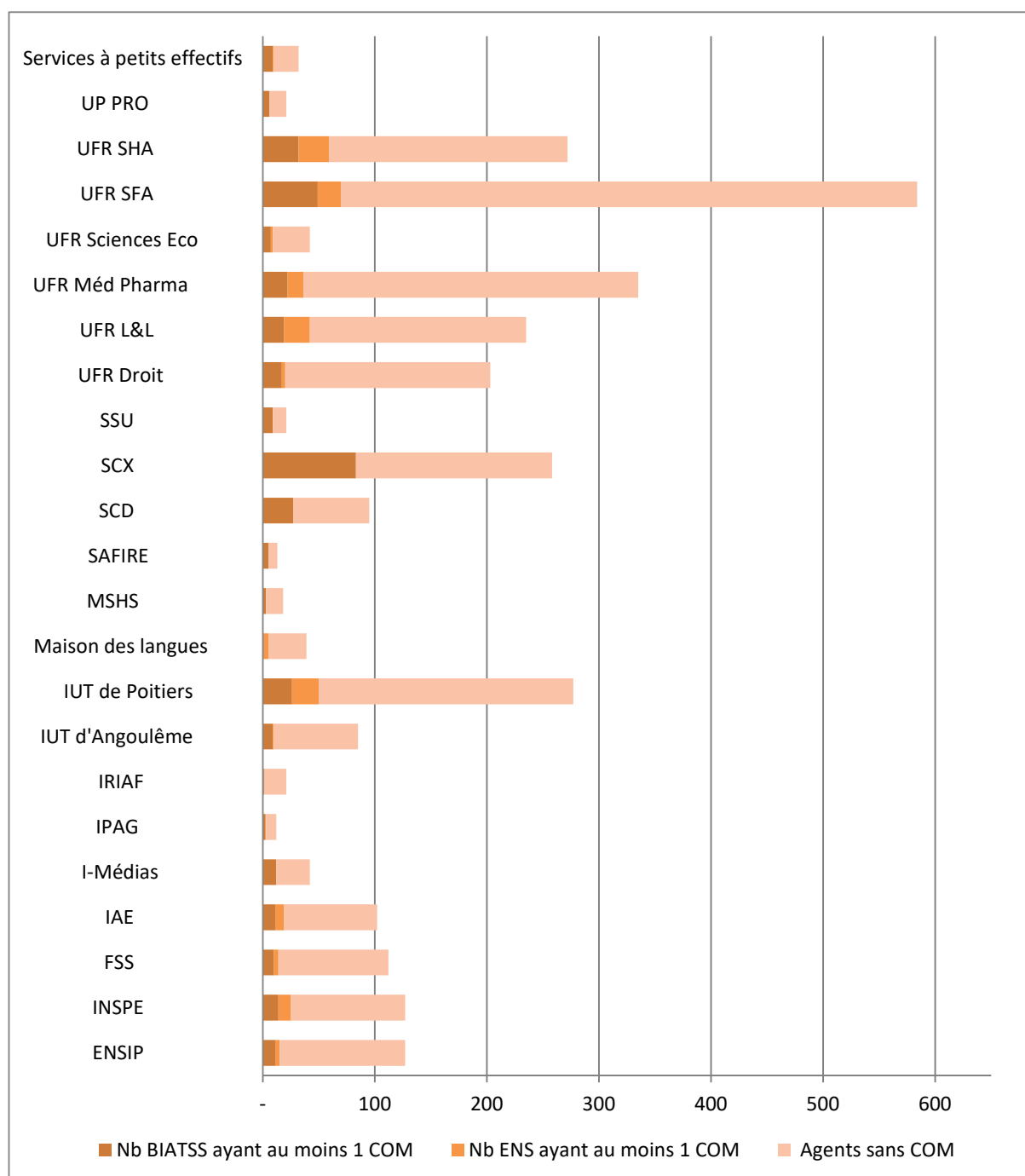
Répartition des titulaires et contractuels ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation
du 01/09/2018 au 31/08/2019

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
ENSIP	10	40%	12%	5	40%	11%
INSPE	20	55%	18%	5	60%	31%
FSS	10	50%	11%	4	75%	18%
IAE	16	69%	21%	3	33%	13%
I-Médias	9	33%	25%	3	33%	50%
IPAG	2	50%	18%	1	100%	100%
IRIAF	1	100%	5%			0%
IUT d'Angoulême	6	83%	8%	4	75%	29%
IUT de Poitiers	46	52%	18%	4	75%	17%
Maison des langues	4	100%	21%	1	0%	5%
MSHS			0%	3	33%	20%
SAFIRE	3	100%	33%	2	100%	50%
SCD	24	54%	30%	3	0%	20%
SCX	62	65%	35%	21	81%	25%
SSU	4	100%	36%	5	80%	50%
UFR Droit	18	72%	13%	2	100%	3%
UFR L&L	30	77%	19%	12	83%	16%
UFR Méd Pharma	24	71%	15%	12	83%	7%
UFR Sciences Eco	6	67%	22%	3	67%	20%
UFR SFA	56	55%	14%	14	64%	7%
UFR SHA	42	81%	22%	17	59%	20%
UP PRO	3	100%	30%	3	100%	27%
Services à petits effectifs	4	75%	33%	6	83%	30%
Total	400	64%	19%	133	70%	14%

Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation et par sexe
du 01/09/2018 au 31/08/2019



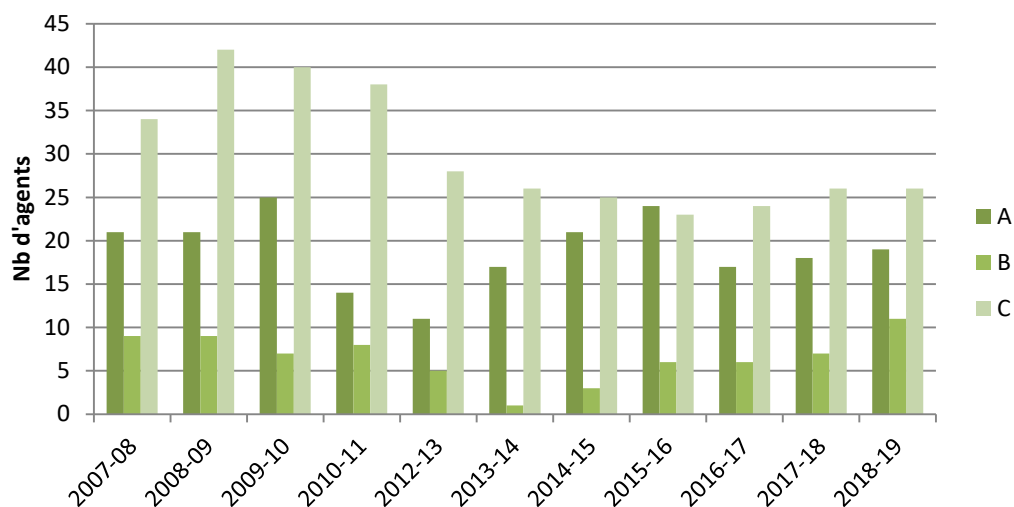
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation et par population (BIATSS/ENS)
du 01/09/2018 au 31/08/2019



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie de 2007-08 à 2018-19

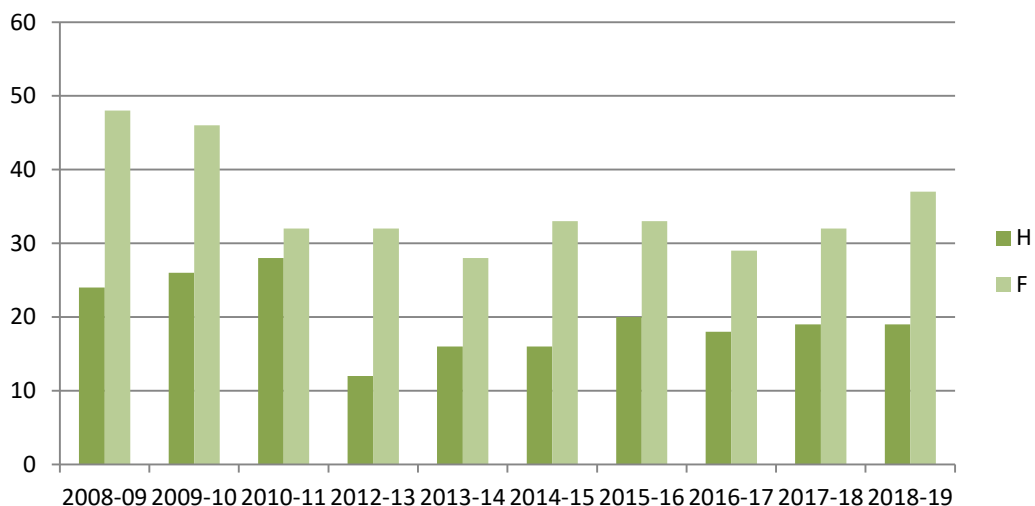
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	19	1,3%	56,1 ans
B	11	4,4%	49,9 ans
C	26	5,9%	54,5 ans

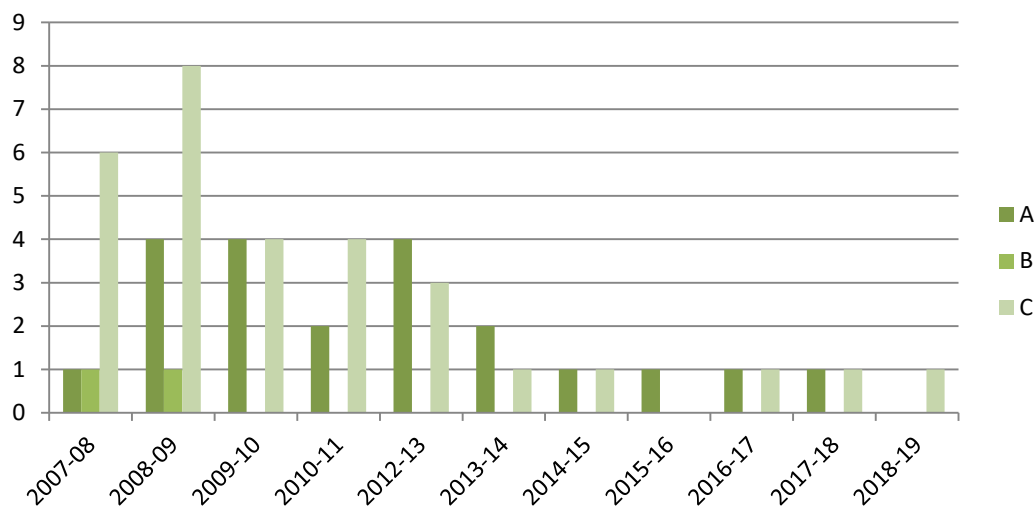
Détail par sexe



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	19	1,7%	54,4 ans
Femmes	37	3,6%	54,1 ans

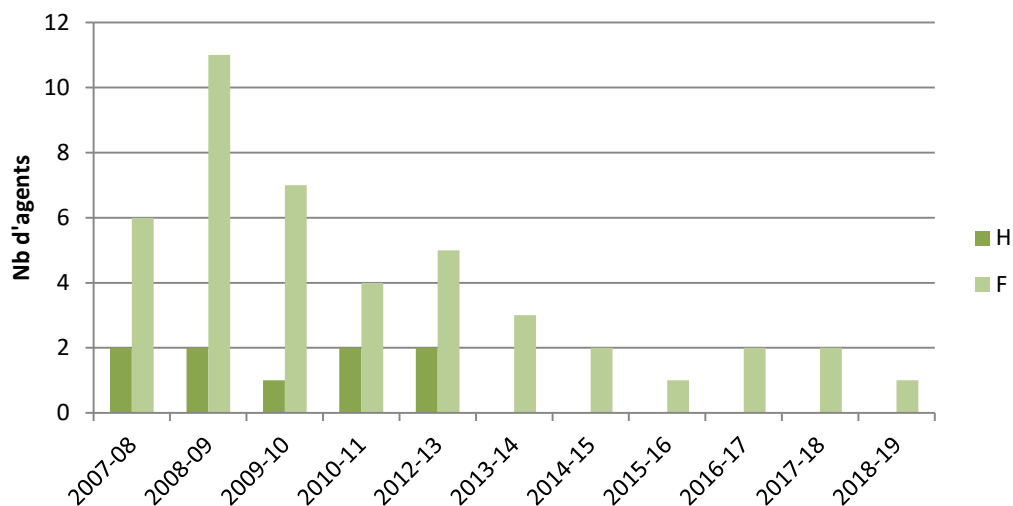
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	0	0,0%	
B	0	0,0%	
C	1	0,6%	53 ans

Détail par sexe



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	0	0,0%	
Femmes	1	0,2%	53 ans

III.4. Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

Source: WinPaie

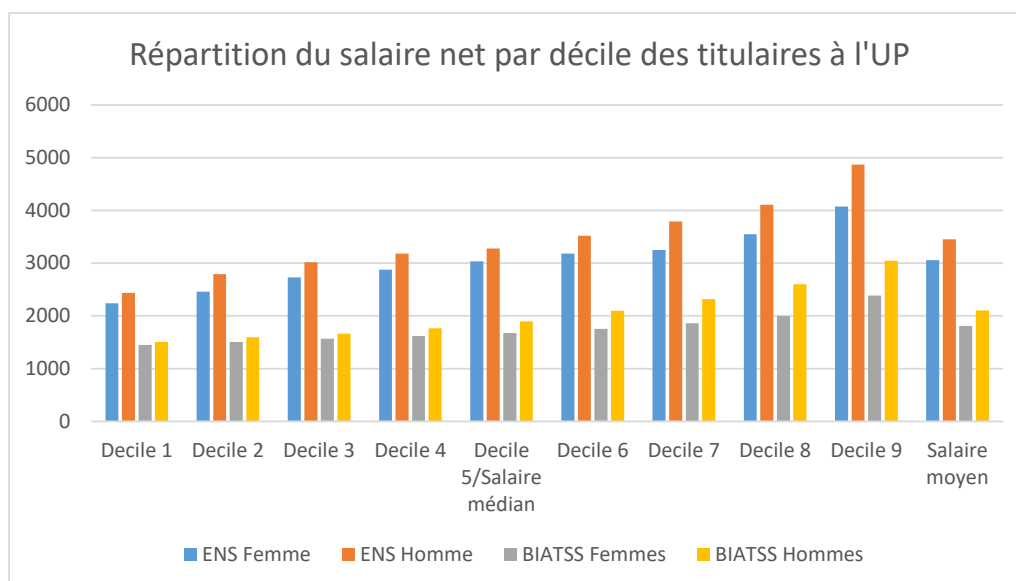
Le décret n°2016-907 du 1er juillet 2016 portant sur la mise en place du PPCR (Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations) a engendré:

- 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 2019

		Effectif		Salaire net* moyen		Salaire net moyen UP	Rappel Salaire net moyen 2018
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
ENS Titus		487	747	3 058,38 €	3 451,43 €	3 296,31 €	3 097,93 €
Ens Non Titus		177	205	1 328,76 €	1 470,25 €	1 464,20 €	1 328,76 €
Total ENS		664	952	2 483,08 €	2 843,94 €	2 863,23 €	2 706,76 €
BIATSS Titus	A	88	108	2 584,50 €	2 826,42 €	2 717,80 €	2 656,23 €
	B	142	103	1 862,10 €	1 910,58 €	1 882,48 €	1 852,85 €
	C	313	113	1 565,08 €	1 592,41 €	1 572,33 €	1 530,68 €
BIATSS Non Titus	A	55	53	1 710,45 €	2 043,67 €	1 873,98 €	1 773,23 €
	B	27	27	1 313,73 €	1 316,31 €	1 315,02 €	1 227,67 €
	C	101	31	1 270,47 €	1 269,72 €	1 270,30 €	1 088,78 €
Total BIATSS	A	143	161	2 248,33 €	2 568,75 €	2 418,02 €	2 327,67 €
	B	169	130	1 774,49 €	1 787,16 €	1 779,99 €	1 758,45 €
	C	414	144	1 493,21 €	1 522,95 €	1 500,88 €	1 433,54 €

Salaire net* = Traitement brut + Primes - Charges salariales. C'est le salaire avant déduction de l'impôt sur le revenu

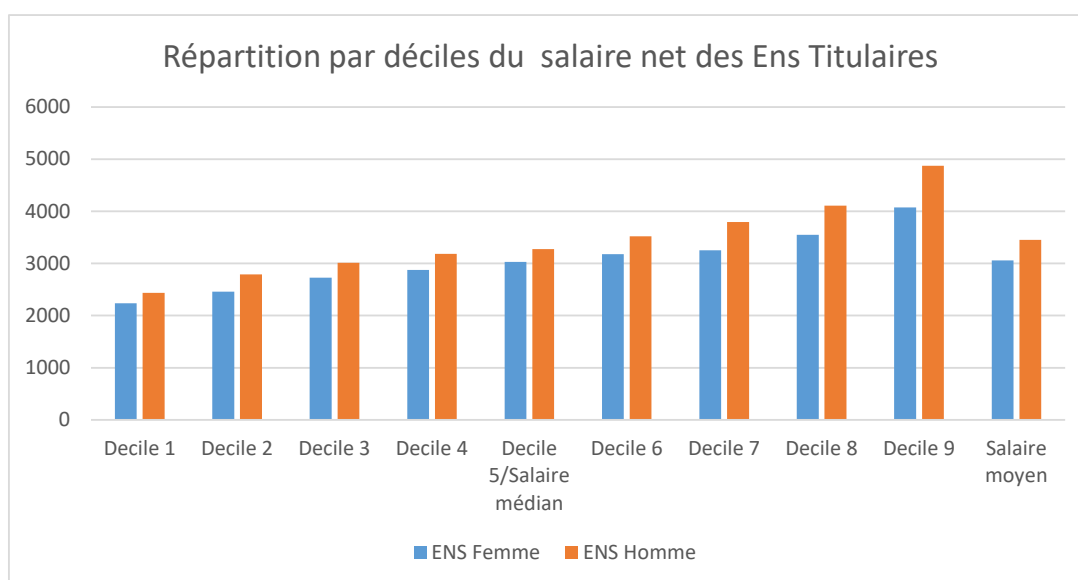


A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/219

	Femmes	Hommes	Ensemble
Décile 1	2 236,28 €	2 438,09 €	2 312,99 €
Décile 2	2 459,95 €	2 789,77 €	2 643,51 €
Décile 3	2 729,16 €	3 015,46 €	2 876,49 €
Décile 4	2 878,05 €	3 181,78 €	3 057,61 €
Décile 5/Salaire médian	3 032,77 €	3 277,61 €	3 183,36 €
Décile 6	3 179,70 €	3 519,85 €	3 283,23 €
Décile 7	3 252,06 €	3 792,47 €	3 586,92 €
Décile 8	3 549,87 €	4 107,80 €	3 990,27 €
Décile 9	4 072,89 €	4 871,45 €	4 516,08 €
Rapport interdécile	1,82	2,00	1,95
Salaire moyen	3 058,38 €	3 451,43 €	3 296,31 €



Notes de lecture : Une enseignante sur 2 a un salaire net inférieur à 3032,77€ contre 3277,61€ pour un enseignant sur 2. Le rapport interdécile mesure l'écart entre les 10% des salaires les plus bas et les 10% des salaires les plus élevés. Chez les enseignantes, les 10% les mieux payées touchent 1,82 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2 fois le salaire net des 10% d'enseignants à revenus les plus bas.

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps

Au 31/10/2019

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	583	830
	Prof. Agrégé	443	1062	135	539	1067
	Prof. Certifié	383	967	119	445	925
	Prof Lycée Prof.	383	967	12	583	830
	Prof. EPS	383	967	24	445	830
	Pers. d'insp/Orientation	383	967	2	ss	ss
	Sous-total			297	445	1067
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	662	1324	253	667	1329
	Maître de Conf.	463	1062	601	468	1067
	Sous-total			854	468	1329
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	662	1324	70	667	1329
	Maître de Conf. Hosp.	463	1062	22	463	972
	Sous-total			92	463	1329
Total				1243	440	1329

Effectifs par sexe et tranche d'indices (INM)

Au 31/10/2019

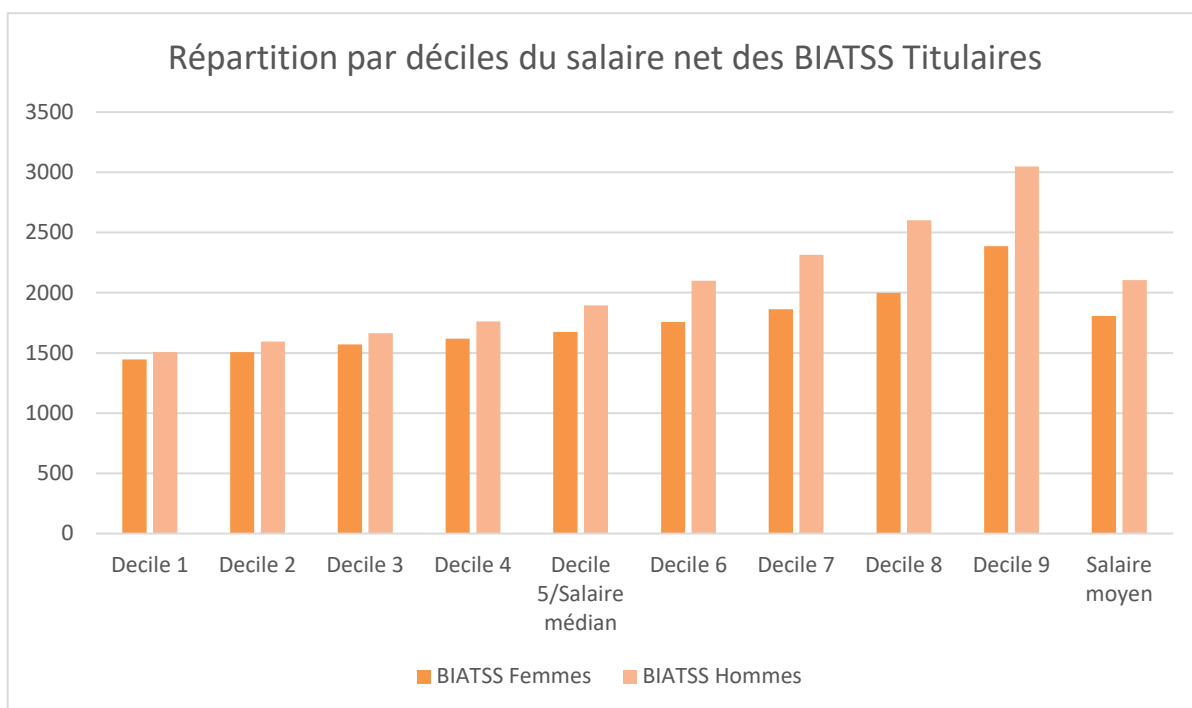
Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré	Inférieur à 600	34	32	66
	600 à 699	19	12	31
	700 à 799	47	63	110
	800 à 899	24	25	49
	Supérieur à 900	16	25	41
	<i>Sous-total</i>	<i>140</i>	<i>157</i>	<i>297</i>
Ens. Chercheurs	Inférieur à 700	76	85	161
	700 à 799	96	121	217
	800 à 899	75	128	203
	900 à 1099	51	79	130
	1100 à 1299	20	97	117
	Supérieur à 1299	6	20	26
	<i>Sous-total</i>	<i>324</i>	<i>530</i>	<i>854</i>
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 799	11	10	21
	799 à 999	8	26	34
	1000 à 1199	4	21	25
	Supérieur à 1199	3	9	12
	<i>Sous-total</i>	<i>26</i>	<i>66</i>	<i>92</i>
Total		490	753	1243

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2019

	Femmes	Hommes	Ensemble
Decile 1	1 447,05 €	1 507,47 €	1 459,31 €
Decile 2	1 507,11 €	1 595,42 €	1 521,14 €
Decile 3	1 569,35 €	1 664,46 €	1 586,22 €
Decile 4	1 618,00 €	1 762,55 €	1 652,88 €
Decile 5 / Salaire médian	1 673,32 €	1 895,88 €	1 726,61 €
Decile 6	1 755,54 €	2 100,20 €	1 830,39 €
Decile 7	1 863,44 €	2 316,04 €	1 975,33 €
Decile 8	1 998,39 €	2 601,81 €	2 230,04 €
Decile 9	2 385,91 €	3 048,09 €	2 713,80 €
Rapport interdecile	1,65	2,02	1,86
Salaire moyen	1 807,96 €	2 104,90 €	1 918,93 €



Notes de lecture : Une femme BIATSS sur 2 a un salaire net inférieur à 1673,32€ contre 1895,88€ pour un homme BIATSS sur 2. Le rapport interdécile mesure l'écart entre les 10% des salaires les plus bas et les 10% des salaires les plus élevés. Chez les femmes, les 10% les mieux payées touchent 1,65 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,02 fois le salaire net des 10% hommes à revenus les plus bas.

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2019

Pop.	Cat FP	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	Indice minimal UP	Indice maximal UP
AENES et Medic Soc.	A	Emplois fonctionnels	662	1119	4	667	803
	A	Attaché / Directeur de service	383	967	27	473	830
	A	Infirmière	388	617	7	437	617
	B	Secrétaire (SAENES)	343	587	57	343	569
	B	Assistante Sociale	365	590	2	ss	ss
	C	Adjoint (ADJENES)	326	466	111	326	466
		Sous-total			208		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	402	1168	11	555	1013
	A	Bibliothécaire	388	798	7	405	685
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	343	587	19	361	508
	C	Magasinier	326	466	19	328	430
		Sous-total			56		
ITRF	A	Ing. de recherche RF	426	1062	25	528	1013
	A	Ing. d'études RF	388	798	79	409	798
	A	Assistant ingénieur RF	366	627	36	384	586
	B	Technicien RF	343	587	169	343	569
	C	ATRF	326	466	297	326	466
		Sous-total			606		
Total BIATSS					870		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2019

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 380	60	5	65
	380 à 439	73	6	79
	440 à 559	29	6	35
	Supérieur à 560	21	8	29
	<i>Sous-total</i>	<i>183</i>	<i>25</i>	<i>208</i>
BIB	Inférieur à 379	6	7	13
	379 à 408	9	3	12
	409 à 498	6	6	12
	Supérieur à 499	12	7	19
	<i>Sous-total</i>	<i>33</i>	<i>23</i>	<i>56</i>
ITRF	Inférieur à 360	115	50	165
	360 à 419	136	95	231
	420 à 539	59	67	126
	Supérieur à 539	18	66	84
	<i>Sous-total</i>	<i>328</i>	<i>278</i>	<i>606</i>
Total		544	326	870

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2019

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de	67	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	31	309	365
Associés professeurs (mi-temps)	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	309	672

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2019

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	26	363	821
	B	14	329	345
	C	31	321	346
	<i>Sous-Total</i>	<i>71</i>	<i>321</i>	<i>821</i>
CDD	A	67	339	885
	B	34	326	358
	C	86	321	326
	<i>Sous-Total</i>	<i>187</i>	<i>321</i>	<i>885</i>
Apprenti		7	37	99
Ensemble		265	37	885

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2019

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.	74	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 1er février 2019 a adopté la proposition d'améliorer la grille de rémunération et le régime indemnitaire.

Il est décidé de mettre en place une grille de recrutement selon les grades équivalents aux personnels ITRF avant PPCR avec un coefficient multiplicateur de 1.5 du temps de passage moyen.

Les grilles antérieurement adoptées avaient mis en place un plafond en milieu de grille. Il est proposé de mettre fin à ce plafond. Les agents en CDI bénéficieront à titre de rémunération accessoire des mêmes primes que les titulaires à savoir une indemnité correspondant à l'IFSE des fonctions exercées.

Grilles d'avancement :

Catégorie C

CDI niveau équivalent ADJOINT TECH 2è CLASSE

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI <i>x1,5 plus lent</i>
11	400	363		
10	380	350	4 ans	6 ans
9	364	338	3 ans	4,5 ans
8	356	332	3 ans	4,5 ans
7	351	328	2 ans	3 ans
6	348	326	2 ans	3 ans
5	347	325	2 ans	3 ans
4	343	324	2 ans	3 ans
3	342	323	2 ans	3 ans
2	341	322	1 an	1,5 an
1	340	321	1 an	1,5 an

Catégorie B

CDI niveau équivalent TECHNICIEN CLASSE NORMALE

Echelon	Indice brut E3	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI <i>x1,5 plus lent</i>
13	576	486		
12	548	466	4 ans	6 ans
11	516	443	4 ans	6 ans
10	488	422	4 ans	6 ans
9	457	400	3 ans	4,5 ans
8	438	386	3 ans	4,5 ans
7	418	371	2 ans	3 ans
6	393	358	2 ans	3 ans
5	374	345	2 ans	3 ans
4	360	335	2 ans	3 ans
3	356	332	2 ans	3 ans
2	352	329	2 ans	3 ans
1	348	326	1 an	1,5 an

Catégorie A

CDI niveau équivalent ASI

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
16	730	604		
15	690	573	3 ans	4,5 ans
14	660	551	3 ans	4,5 ans
13	643	538	2 ans	3 ans
12	622	522	2 ans	3 ans
11	600	505	2 ans	3 ans
10	580	490	2 ans	3 ans
9	559	474	2 ans	3 ans
8	536	457	2 ans	3 ans
7	511	440	2 ans	3 ans
6	490	423	2 ans	3 ans
5	461	404	2 ans	3 ans
4	440	387	2 ans	3 ans
3	418	371	2 ans	3 ans
2	385	353	1,5 an	2,25 ans
1	366	339	1 an	1,5 an

CDI niveau équivalent IGE 2è classe

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
13	750	619		
12	721	597	2 ans	3 ans
11	691	574	2 ans	3 ans
10	674	561	2 ans	3 ans
9	641	536	2 ans	3 ans
8	607	510	2 ans	3 ans
7	582	492	2 ans	3 ans
6	549	467	1,5 ans	2,25 ans
5	523	448	1,5 ans	2,25 ans
4	494	426	1,5 ans	2,25 ans
3	463	405	1,5 ans	2,25 ans
2	438	386	1,5 an	2,25 ans
1	416	370	1 an	1,5 an

CDI niveau équivalent IGR 1ère classe

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
5	1015	821		
4	966	783	3 ans	4,5 ans
3	901	734	3 ans	4,5 ans
2	801	658	3 ans	4,5 ans
1	701	582	3 ans	4,5 ans

CDI niveau équivalent IGR 2è classe

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
11	874	713		
10	838	686	3 ans	4,5 ans
9	801	658	3 ans	4,5 ans
8	750	619	2 ans	3 ans
7	701	582	2 ans	3 ans
6	659	550	2 ans	3 ans
5	612	514	2 ans	3 ans
4	582	492	2 ans	3 ans
3	546	464	1,5 an	2,25 ans
2	508	437	1,5 an	2,25 ans
1	473	412	1 an	1,5 an

III.4.2 Les éléments de rémunérations complémentaires

A. Les primes des personnels enseignants

Source : Pôle de Gestion des Enseignants .Octobre 2019

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	Montant trimestriel	Femmes	Hommes	Total
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	PU et PU PH	1 300,00 €	23	79	102
	MCF	1 300,00 €	26	89	115
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1 500,00 €	0	1	1
	Distinction Scientifique	2693-2984 €	1	2	3
	Taux hérité suite à mutation	1187 - 1500 E	1	2	3
	Titulaire chaire mixte INSERM	1 500,00 €	0	1	1
	Total		51	174	225

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

	Bénéficiaires	Montant semestriel	Femmes	Hommes	Total
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Ens. chercheurs	629,98 €	315	525	840
	Ens. Premier degré		3	2	5
	Ens. Second degré		139	157	296
	ATER		37	30	67
	Total		494	714	1208

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 2018-2019:

	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents
Agents avec charges Administratives	Vice-Présidents	4	6	10
	Directeurs de composante de + 1000 étudiants	1	6	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	1	8	9
	Président du CAC restreint	1	0	1
	Chargé mission réseaux européens	0	1	1
	Total	23	47	70

Une **Prime d'Administration** est attribuée aux président des universités ainsi qu'aux directeurs des instituts universitaires de technologie, aux directeurs des écoles d'ingénieur faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation et aux directeurs des INSPE. 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° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014. L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2014, et qui s'est achevé en 2019. Les échéances d'adhésion sont définies par l'arrêté du 27 décembre 2016.

La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères objectifs, fixés dans le décret du 20 mai 2014. À l'université de Poitiers, les critères et les montants bruts ont été validés par le Conseil d'administration du 1er février 2019 pour une entrée en vigueur rétroactive au 1er janvier 2019. Les montants des groupes relevant de la catégorie B ont été réévalués par décision du Conseil d'Administration du 22 novembre 2019.

Tableau de synthèse du régime des primes BIATSS (Titulaires et CDI)

Catégories	Filières ITRF/AENES			Filières sociaux et santé			Filières bibliothèque		
	Groupes	Montants annuels	Montants mensuels	Groupes	Montants annuels	Montants mensuels	Groupes	Montants annuels	Montants mensuels
A	IGR Groupe 1	10 200,00 €	850,00 €	MEN Groupe 1	7 500,00 €	625,00 €	Conservateur groupe 1 Conservateur générale 1 et 2	10 200,00 €	850,00 €
	IGR Groupe 2	7 500,00 €	625,00 €	MEN Groupe 2	5 500,00 €	458,33 €	Conservateur groupe 2	7 500,00 €	625,00 €
	IGR Groupe 3	6 300,00 €	525,00 €				Conservateur groupe 3	6 300,00 €	525,00 €
	IGE Groupe 1	6 200,00 €	516,67 €				Bibliothécaires groupe 1	6 200,00 €	516,67 €
	IGE Groupe 2 bis	5 900,00 €	491,67 €				Bibliothécaires groupe 2	5 900,00 €	491,67 €
	IGE Groupe 2	5 400,00 €	450,00 €					5 400,00 €	450,00 €
	IGE Groupe 3	4 800,00 €	400,00 €						
	ASI Groupe 1	4 300,00 €	358,33 €	Infirmier Groupe 1	3 850,00 €	320,83 €			
				ASS Groupe 1	3 300,00 €	275,00 €			
	ASI groupe 2	4 000,00 €	333,33 €	Infirmier Groupe 2	3 750,00 €	312,50 €			
				ASS Groupe 2	3 100,00 €	258,33 €			
B*	TECH Groupe 1	3 950,00 €	329,17 €				BIBAS Groupe 1	4 100,00 €	341,67 €
	TECH Groupe 2	3 700,00 €	308,33 €				BIBAS Groupe 2	3 900,00 €	325 €
	TECH Groupe 3	3 550,00 €	295,83 €						
C	ATRF Groupe 1	2 580,00 €	215,00 €				Magasinier Groupe 1	3 150,00 €	262,50 €
	ATRF Groupe 2	2 530,00 €	210,83 €				Magasinier Groupe 2	3 050,00 €	254,17 €

*Les nouveaux montants des groupes de catégorie B ont été validés (CA du 22 novembre 2019)

Répartition en effectifs du RIFSEEP

Source GPRH

Population	Sexe		Total
	F	H	
IGR Groupe 1	4	6	10
IGR Groupe 2	6	11	17
IGR Groupe 3	3	11	14
MEN Groupe 1		2	2
MEN Groupe 2	6	1	7
IGE Groupe 2	38	17	55
IGE Groupe 3	34	42	76
ASI Groupe 1	12	13	25
ASI Groupe 2	12	14	26
Infirmier Groupe 1	1		1
Infirmier Groupe 2	7	1	8
ASS Groupe 2	2	1	3
TECH Groupe 1	10	6	16
TECH Groupe 2	63	59	122
TECH Groupe 3	73	43	116
ATRF Groupe 1	62	38	100
ATRF Groupe 2	301	84	385
Total général	634	349	983

C. Les bénéficiaires de la GIPA

Année civile 2019

		Effectifs		Montant versé		2018	
		F	H	F	H	Bénéficiaires	Montant versé
Ens Titulaires		2	9	274,66 €	382,67 €	83	3 993,37 €
Ens Ctrs		17	30	485,63 €	517,30 €	13	23 774,78 €
Total Ens		19	39	760,29 €	899,98 €	96	27 768,15 €
Cat A	BIATSS Titus	5	6	333,00 €	464,84 €	8	4 454,05 €
	BIATSS Ctrs	5	5	199,77 €	317,77 €	6	2 587,72 €
Total BIATSS		10	11	532,77 €	782,62 €	14	7 041,77 €

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2019

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	SERVICES CENTRAUX	Assistant coordonnateur de paye	20
Sous-total			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
Sous-total			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
Sous-total			235
Accueil Médical	SIUMPPS	Infirmer/coordonateur d'équipe	10
Coordination Accueil Etudiants	SIUMPPS	Infirmer/coordonateur d'équipe	20
Agence Comptable - Caisse	SERVICES CENTRAUX	Contrôleur des opérations Comptables	10
Sous-total			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
Sous-total			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
Sous-total			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
Sous-total			90
Responsable de site	UFR DROIT & Sciences Eco	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site	UFR LETTRES & LANGUES	Technicien, coordonnateur des fonctions logistiques d'un site	10
Responsable de site	UFR SC. HUM. & ART	Technicien, coordonnateur des fonctions logistiques d'un site	15
Responsable de site	ENSIP	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site	MSHS	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site	UFR MEDECINE	Technicien, coordonnateur des fonctions logistiques d'un site	20
Responsable de site (Coordination Aff.Financières & Admin. Campus)	UFR SC. HUM. & ART	Assistant de direction	10
Responsable de site Chatellerault	IUT Poitiers	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Responsable de site Niort	IUT Poitiers	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	15
Gestionnaire de site IUFM 16	ESPE	Assistant de gestion administrative	20
Gestionnaire de site IUFM 79	ESPE	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	20
Gestionnaire de site IUFM 86	ESPE	Responsable adjoint de l'administration et du pilotage en composante	20
Sous-total			190
Coordonnateur des moyens généraux	UFR SFA	Responsable de site(s), coordonnateur de la logistique et des moyens généraux	20
Sous-total			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
Sous-total			215
Responsable Sécurité Informatique	I-MEDIAS	Responsable sécurité des systèmes d'information/Directeur informatique	20
Sous-total			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
Sous-total			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
Sous-total			140
Responsable orientation-insertion-entrepreneuriat	SAFIRE		20
Sous-total			20
Total			2755

Répartition des agents ayant perçu la NBI au cours de l'année civile 2019

Population	Femmes		Hommes		Total de bénéficiaires	Total points NBI
	Bénéficiaires	Points NBI	Bénéficiaires	Points NBI		
AENES	37	865	15	420	52	1285
ITRF	27	565	21	390	48	955
Méd Sociaux	1	20			1	20
Total	65	1450	36	810	101	2260

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 1957 ouvrent leurs droits à la retraite à 62 ans et atteindront 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

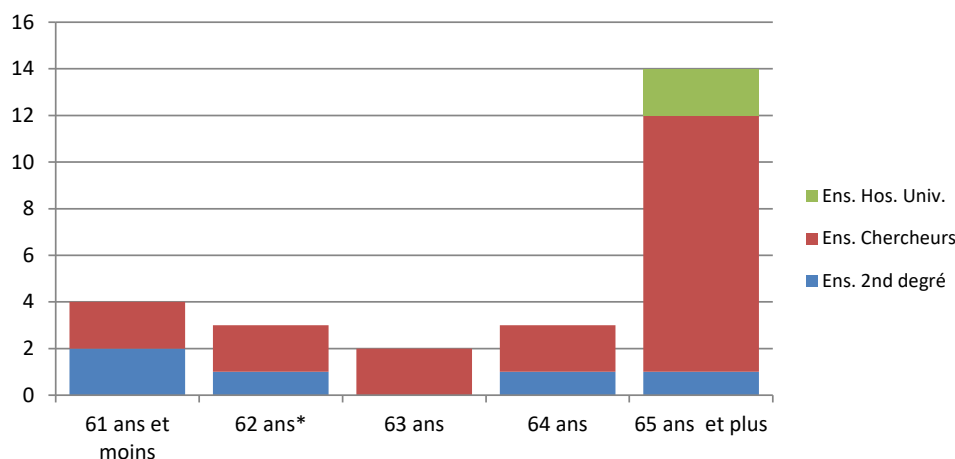
Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme	1	2	1	1	2	7
Homme	3	1	1	2	12	19
Ensemble	4	3	2	3	14	26

<i>Rappel 2017-2018</i>	5	7	16	3	5	36
-----------------------------	---	---	----	---	---	----

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Ens. 2nd degré	2	1		1	1	5
Ens. Chercheurs	2	2	2	2	11	19
Ens. Hos. Univ.					2	2



Corps	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail						Effectifs nés avant 1957
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général	
AGREGE						0	3
CERTIFIE	1	1				2	6
PROF. EPS	1			1		2	2
P.L.P.					1	1	1
PROF ECOLE						0	1
MAIT.CONF.	1	2	1	1	6	11	24
PROF.UNIV.	1		1	1	5	8	23
MCPH					1	1	2
PUPH					1	1	15
Total	4	3	2	3	14	26	77

Répartition des agents qui ont un dossier de retraite ouvert au SQVT

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
2020	3	5	5	8	10	31
2021		1	1		11	13
2022					0	0
2023					2	2
Total	3	6	6	8	23	46

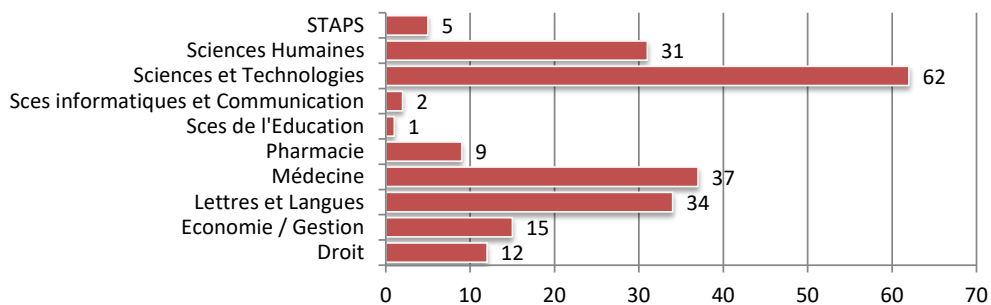
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants titulaires par spécialité

Du 01/09/2018 au 31/08/2019

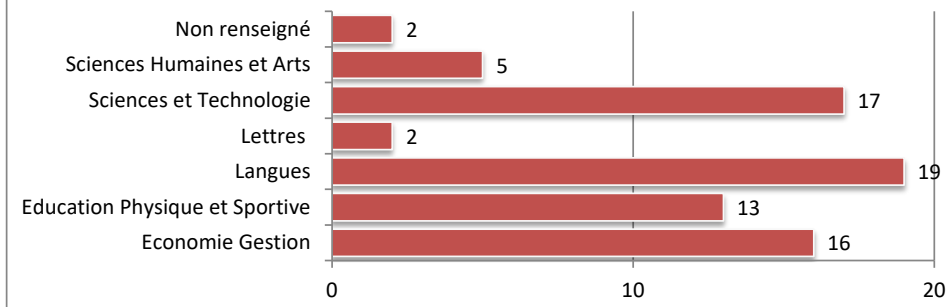
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

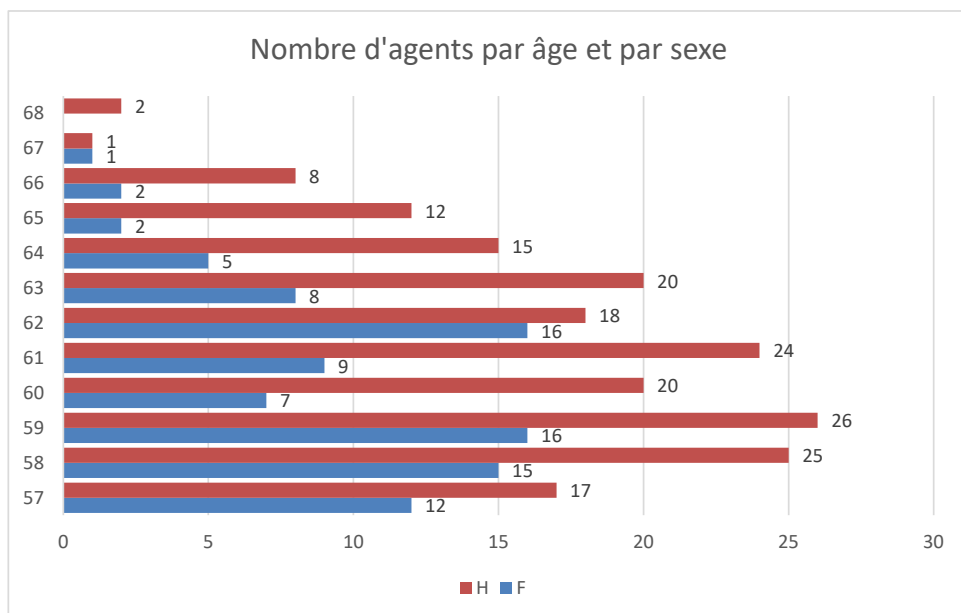
Groupe de spécialités		57 ans et +	% dans le groupe	% des femmes de 57 ans et +
CNU	Droit	12	14,6%	6,1%
	Economie / Gestion	15	21,1%	7,0%
	Lettres et Langues	34	36,2%	16,0%
	Médecine	37	45,1%	8,5%
	Pharmacie	9	26,5%	11,8%
	Sces de l'Education	1		0,0%
	Sces informatiques et Communication	2	20,0%	0,0%
	Sciences et Technologies	62	16,2%	2,3%
	Sciences Humaines	31	22,5%	9,4%
	STAPS	5	19,2%	7,7%
Total Ens Chercheurs et HU		208	22,5%	6,5%
SEC	Economie Gestion	16	33,3%	20,8%
	Education Physique et Sportive	13	31,0%	2,4%
	Langues	19	26,0%	20,5%
	Lettres	2	6,5%	6,5%
	Sciences et Technologie	17	20,5%	0,0%
	Sciences Humaines et Arts	5	33,3%	26,7%
	Non renseigné	2	40,0%	20,0%
Total Ens du 1er et 2nd degré		74	24,9%	11,1%

Répartition des enseignants chercheurs et HU par secteur CNU



Répartition des enseignants du 2nd degré par section disciplinaire





C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS titulaires

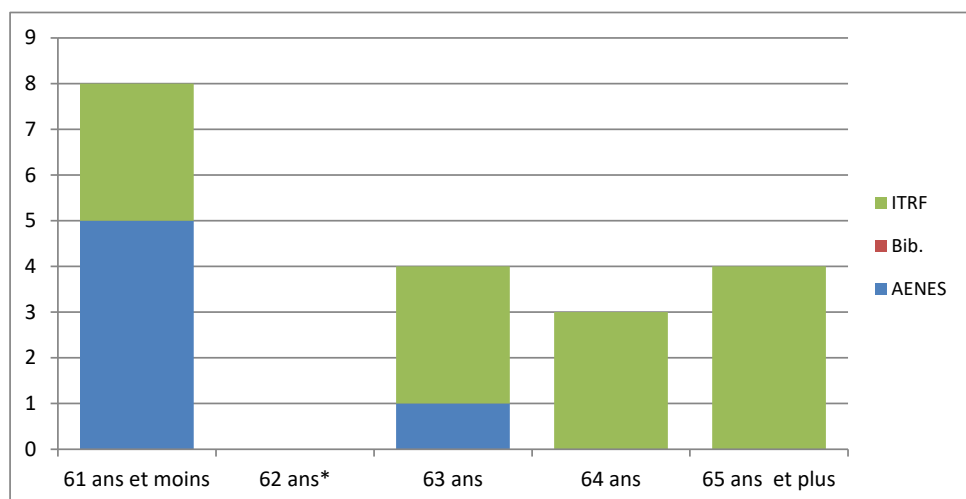
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2018 au 31/08/2019)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme	5		2	1	2	10
Homme	3		2	2	2	9
Ensemble	8	0	4	3	4	19

<i>Rappel 2017-2018</i>	8	12	4	0	0	24
-----------------------------	---	----	---	---	---	----

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
AENES	5		1			6
Bib.						0
ITRF	3		3	3	4	13



Catégorie	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail						Nb d'agents nés avant 1957
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général	
A	1		2	1	1	5	13
B	2					2	2
C	5		2	2	3	12	15

Répartition des agents qui ont un dossier de retraite ouvert au SQVT

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
2020	5	6		6	6	23
2021	1	1		1	2	5
2022					1	
Total	6	7	0	7	9	29

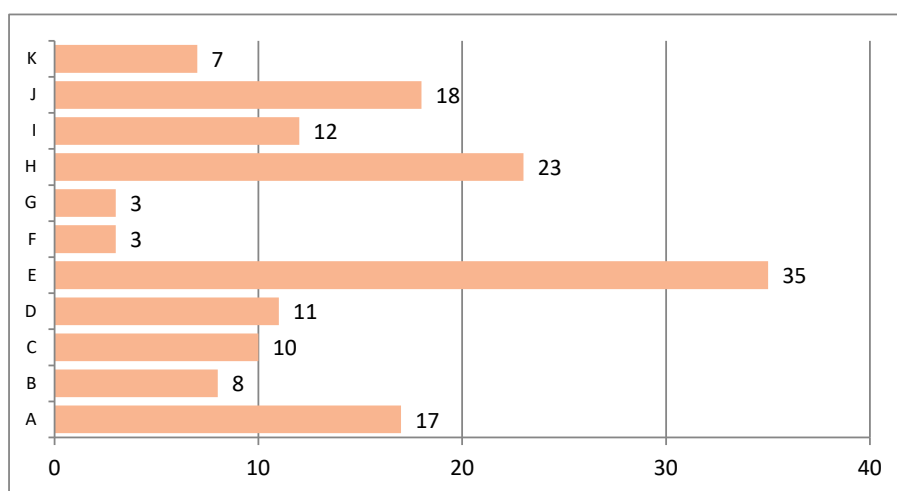
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2019

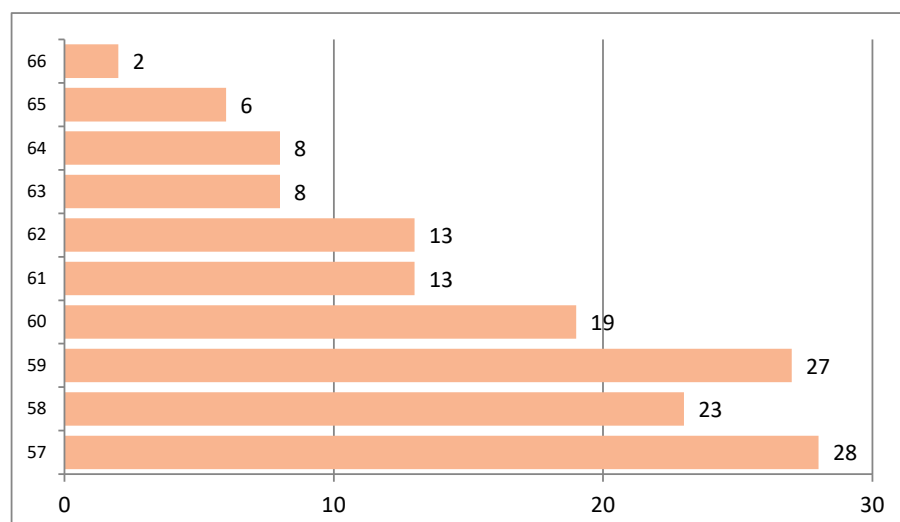
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	17	11%
B - Informatique et calcul scientifique	8	10%
C - Bibliothèque et documentation	10	11%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	11	18%
E - Patrimoine et travaux	35	17%
F - Logistique et Services généraux	3	10%
G - Coopération internationale	3	8%
H - Recherche	23	13%
I - Affaires Juridiques	12	12%
J - Administration et Pilotage	18	13%
K - Ressources Humaines	7	12%
Sous-total	147	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

IV.2.1. Le Service Santé, Qualité de Vie au Travail (SQVT)

Le Pôle Santé, Qualité de Vie au Travail a vu le jour en septembre 2018 afin de renforcer la lisibilité et l'accessibilité de l'action sociale à l'Université. Le SQVT a également pour mission de promouvoir la diversité au sein de l'établissement.

Le SQVT est composé de 4 pôles :

- Le pôle cohésion sociale au sein duquel sont gérées les actions proposées par l'InterCAS pour les agents ayant adhéré à l'Association (pour 2017 : 751 adhésions), ainsi que les actions festives et de sensibilisation organisées par le SDSD,
- Le pôle action sociale où sont gérées toutes les demandes de prestations sociales et qui a également en charge la gestion administrative de la commission d'action sociale,
- Le pôle restauration qui a la charge de la gestion des 2 restaurants administratifs de l'Université, de la restauration sur les sites délocalisés (Futuroscope, Châtelleraut, Niort et Angoulême), et de la restauration des personnels d'autres administrations sous convention.
- Le pôle handicap, divisé en trois axes :
 - o Personnels : mise en place et suivi des aménagements de poste, maintien dans l'emploi, demandes auprès du FIPHFP,
 - o Etudiants : mise en place et suivi des aménagements d'études et d'examens,
 - o Centre de Ressources Handicap et actions PaRé : continuum -3/+3, actions de sensibilisation, de formation et valorisation de la recherche sur le thème du handicap.

IV.2.2. La cohésion sociale

Adhésion

Depuis 2018 les personnels et retraités de l'Université désirant bénéficier des services proposés par l'Association InterCAS (Ateliers, billetterie, sorties, séjours, voyages, Fêtes des Enfants, commandes groupées, etc...) doivent s'acquitter d'une adhésion annuelle (année civile) de 5 € par foyer. Pour l'année 2019 il y a eu 795 adhérents répartis de la façon suivante : 716 personnels de l'Université, 79 retraités.

La fête des enfants

Proposée et animée par l'InterCAS et le SQVT, pour l'année 2019 la fête des enfants a eu lieu le dimanche 8 décembre 2019 et a rassemblé 1208 personnes (dont 1123 sont des personnels de l'Université qui se répartissent de la façon suivante : 545 adultes et 578 enfants)

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

La fête des personnels

La fête des personnels est un temps proposé aux personnels de l'Université pour se rencontrer autour d'activités ludiques et festives, sous la forme d'un décathlon. En 2019, elle a eu lieu le jeudi 4 juillet 2019 sur le thème « Sur la route des 10 ans » et 28 équipes ont participé réunissant 263 personnels.

Le dîner qui concluait la journée a réuni 420 personnes dont 334 adultes et 86 enfants.

Les stages multi-activités

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

Il a été proposé cette année 2 semaines de stage en juillet et 1 en août. Ces stages sont très prisés par les personnels. 59 enfants y ont participé dont 8 enfants ont été subventionnés par l'InterCAS.

Les ateliers

Sur l'année universitaire 2018/2019, 8 ateliers ont été mis en place, voici quelques exemples : stretching, yoga, randonnée pédestre, poterie, théâtre (CNRS), pilâtes (CNRS), (certains sont proposés par nos partenaires CNRS...). 173 personnes ont participé dont 117 personnes de l'Université et 35 ont pu bénéficier d'une subvention suivant leur indice pour un montant total de 1383 €.

Les abonnements sportifs

L'InterCAS subventionne (5 € par mois et par personnes) les abonnements pour la salle de remise en forme Easy Gym dans le cadre de l'activité "gestion du stress". 9 personnes ont pu bénéficier d'une subvention pour un montant total de 440 €.

Les sorties familiales et les séjours et voyages

En 2019 l'InterCAS a proposé une sortie familiale telle que Disneyland, un week-end à Center Pars à Loudun. En partenariat avec les Voyages Bertrand une journée au Château de Chambord et 2 journées pour la Croisière Inter-Iles, un week-end au Mont St Michel et St Malo et 2 week-ends au Château de Versailles (Subvention forfaitaire).

Séjour de Thalassothérapie (Subvention suivant INM), location de mobil-homes ou d'appartements au Pas de la Case (Subvention suivant le QF jusqu'à 60 %).

Voyage en Croatie (Subvention suivant le QF).

Avec le CAES CNRS : Vol en montgolfière et séjour à Lisbonne (Pas de subvention).

Toutes ces propositions ont réuni 210 personnes, dont 204 de l'Université parmi lesquelles 172 ont été subventionnées pour un montant global de 16284.85 €.

En plus de la subvention, pour certaines sorties à la journée, le transport est totalement pris en charge par l'InterCAS de même que pour certains séjours (quand il n'est pas possible d'organiser un bus) il y a prise en charge forfaitaire sur les frais de déplacement sous conditions de covoiturage pour le personnel de l'Université pour un montant global de 3720 € en 2019.

Les vacances pour les enfants

Pour l'été 2019, pour le Centre de Plein Air de Lathus, 17 enfants ont participé aux camps et 1 a été subventionné pour un montant total de 160 €. Pour le Cirque Octave Singulier 8 enfants ont participé aux stages et 2 ont été subventionnés pour un montant total de 100 €. Pour les stages multi-activités organisé par le SQVT, 9 enfants ont été subventionnés par l'InterCAS pour un montant total de 237.75 €.

Les services

La carte TAMTAM

Cette carte familiale permet de bénéficier de réductions chez plus de 200 commerces de la Vienne et d'un très large choix de billetterie au niveau local et national. Cette carte n'est plus subventionnée par le SDS. 188 cartes ont été vendues en 2016.

La billetterie Spectacle

Certaines billetteries ne sont pas subventionnées comme Saint-Benoît-Swing, la Hune et le TAP mais sont proposées à un tarif préférentiel, d'autres comme les Soirées Lyriques de Sanxay, Nouaillé 1356 sont subventionnées. Pour 2019, 205 billets ont été vendus dont 34 subventionnés, pour un total de subvention de 275 €.

La billetterie Loisirs

Une billetterie subventionnée est proposée tout au long de l'année pour les structures suivantes : Abyssée, Aquarium de la Rochelle, Bowling, l'Oriental Hammam, Piscines, Chouette Land, Géant du Ciel, Vallée des Singes, Planète des Crocodiles, Zoo de Beauval, Zoo de Doué la Fontaine et Zoo de la Palmyre. De façon ponctuelle, Cirque Médrano, cinéma (promotion pour les fêtes de fin d'année).

Une billetterie non subventionnée est aussi proposée à un tarif préférentiel comme : Center Parcs, Cinéma, Cinéma TAP, Futuroscope, Goolfy, Ile aux pirates, Karting, Laser Game, Laser Max mais aussi ponctuellement pour les cirques, la grande roue.

Pour 2019, 3282 billets ont été vendus dont 1371 billets subventionnés, pour un total de subvention de 3712.16 €.

Les billets subventionnés sont réservés au personnel de l'Université, son conjoint, ses enfants à charges et aussi aux personnes retraitées de L'Université.

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

Tarifs collectivités

Passtime (guide de remises dans les restaurants, commerces, loisirs), Wonderbox (Coffret cadeau pour des loisirs). Pour 2019, 16 guides ou coffrets ont été vendus.

Les bonnes adresses

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

Les commandes groupées

Diverses commandes groupées sont organisées tout au long de l'année : Champagne, vins (Chinon, Domaine et Villages), SRD Bijou, charbon de bois, huîtres. Aucune subvention n'est accordée mais les personnels bénéficient de "prix CE" plus attractifs.

Les locations de matériels

L'InterCAS propose la location d'un vidéoprojecteur. Pour 2019, il y a eu 6 demandes.

IV.2.3. L'action sociale

Les chèques vacances et les tickets CESU garde d'enfant de moins de 6 ans ne sont plus gérés par l'Université mais le sont maintenant par des prestataires, par délégation du Ministère.

Depuis septembre 2013, une nouvelle aide d'urgence a été mise en place : les cartes alimentaires. Données à la discrétion de l'assistante sociale, elles sont à destination des personnels les plus en difficulté.

Le tableau ci-dessous dresse le bilan des prestations versées pour l'année 2019

2019	Prestation	Nombre d'aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	1	150,00 €	0	0	1	0
	Centre de vacances sans hébergement	9	1 368,85 €	0	3	6	0
	Séjour en Gîte de France	1	52,50 €	0	0	1	0
	Stages multi-activités	45	2 277,74 €	22	4	2	0
	Séjour éducatif	3	92,20 €	0	2	1	0
	Séjour linguistique	0	0,00 €	0	0	0	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	13	18 660,72 €	6	2	5	0
	Sous total PIM	72	22 602,01 €	28	11	16	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	21	2 990,00 €	2	7	11	1
	Fête des Personnels	420	12 019,49 €	0	0	0	0
	Défi inter-entreprise	12	2 963,00 €				
	Vacances familiales	8	1 722,01 €	0	2	6	0
	Chèques culture	156	3 313,00 €	7	36	113	0
	Coupons sports	58	1 273,80 €	4	17	37	0
	109 Cartes alimentaires remises par l'A.S.	32	5 450,00 €				
	dossiers présentés en commission	46	25 177,56 €	4	4	25	3
	Sous total ASIU	753	54 908,86 €	17	66	192	4
Total général		825	77 510,87 €	45	77	208	4

IV.3. La politique en matière du handicap

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.

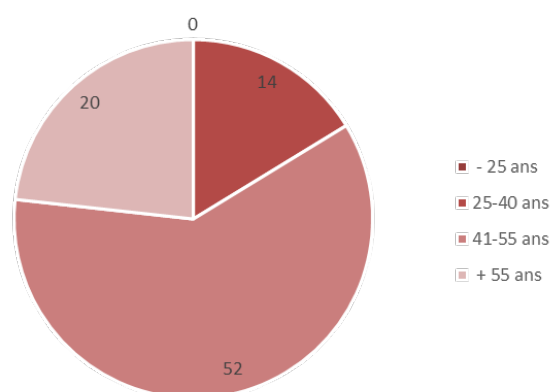
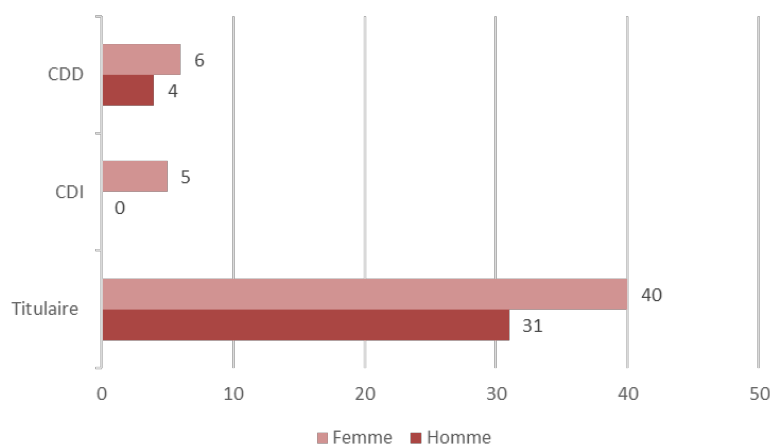
Partageant une vision commune sur la politique à mener en termes de handicap et pour répondre au mieux aux attentes, l'Université de Poitiers, l'Université de Limoges et l'ISAE ENSMA ont formé un consortium et signé une convention avec le FIPHFP en 2017. Cette convention permet de développer des actions 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 2019

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

Agents présents et ayant une reconnaissance valide d'une situation de handicap au 01/01/2019 :

Catégorie	A	B	C	Total
Homme	13	6	16	35
Femme	14	7	30	51
Total	27	13	46	86



Type de handicap						
Moteur	Visuel	Auditif	Maladie invalidante	Psychique	Autre	Non communiqué
21	7	13	15	2	2	26

Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) entrant et sortant au cours de l'année 2019

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

Arrivées		Départs	
Attribution d'une reconnaissance de situation de handicap	7	Mutation/Détachement	2
		Fin de contrat	2
Nouveau contrat	6	Retraite	1
		Fin de reconnaissance d'une situation de handicap	4
Total	13	Total	9

Récapitulatif des aménagements pour le maintien ou l'adaptation à l'emploi en 2019

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

Type d'aménagement	Nombre de bénéficiaires	Dépense
Aménagement du poste de travail	11	21 524,04 €
Appareil auditif	5	16 293 €
Aide humaine	2	6 983,42 €
Transport	3	1 420 €
Bilan de compétences	1	2 800 €
Traduction Langue des Signes Française	1	2 530 €
Total	23	51 550,46 €

V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA PREVENTION DES RISQUES AU TRAVAIL

V.1. La Médecine préventive

La Médecine de Prévention des personnels est rattachée à la DRHRS et est physiquement installée dans le même bâtiment que le Service de Santé Universitaire (SSU)

Le service de « santé au travail » assure la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés. Dans ce cadre, les activités du service sont notamment les visites médicales systématiques et les visites à la demande (du salarié, de l'administration ou du médecin du travail), les vaccinations, les soins, etc. L'évaluation des risques professionnels, les visites de locaux (en collaboration avec le Service Hygiène et Sécurité), et l'étude des postes de travail entrent également dans les activités de la Médecine de Prévention.

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel de 2015 à 2019

Source : DRHRS Médecine de prévention

Type de personnel	Nombre de visites 2019	Rappel 2018	Rappel 2017*	Rappel 2016	Rappel 2015
Nombre de salariés	516	489	489	536	572
UP + ENSMA + INSERM	540	523	523	481	605
CNRS	63	58	58	63	56
Total des visites	603	581	581	544	661

*Pour l'année 2017, les visites médicales se sont effectuées entre le 01/01/2017 et le 13/07/2017 en raison de l'absence de médecin.

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

Année 2019	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	185	43	21	267	516
Personnels CNRS	23	10	3	27	63
Personnels ENSMA	4	2	1	9	16
Personnels INSERM	5	1	0	2	8
Total des personnels	217	56	25	305	603

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 UP + CNRS	170	38	26	70	304
Personnels ENSMA +INSERM	2	3	1	2	8

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

*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 de prévention).

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

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2019	Rappel 2018***	Rappel 2017*	Rappel 2016**	Rappel 2015
Salarié	128	48	41	76	81
DRH	24	9	9	19	21
Médecin du travail	82	13	8	26	27
Médecin généraliste	0	0	0	0	0
Reprise après accident du travail	1	3	5	16	8
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%	20	23	5	21	31
Maladies professionnelles	0	0	0	0	1
Urgences	6	2	2	12	13
Demandes de l'infirmière	4	0	0	5	10
Départ Mission	4	0	8	3	4
Reprise après Maternité	1	0	0	2	2
Reconnaissance RQTH	3	0	0	9	12
Préreprise	2	0	1	9	9

*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 2019	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	7	13
Accidents de Travail	19	12
Ensemble	26	25

Année 2018	
Hommes	Femmes
8	10
13	27
21	37

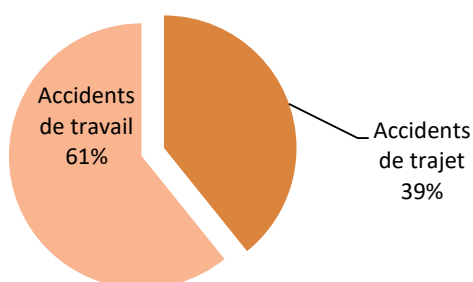
Population	Année 2019	
	Trajet	Travail
Enseignant	4	11
Pers. Administratif	3	2
Pers. Technique	13	18
Ensemble	20	31

Année 2018	
Trajet	Travail
5	16
9	15
4	9
18	40

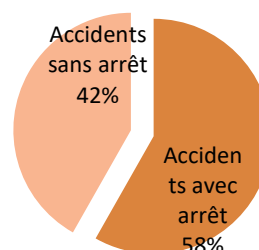
Accidents entraînant un arrêt	Année 2019	
	Trajet	Travail
Nombre	11	18
%	55%	58%

Année 2018	
Trajet	Travail
14	18
78%	45%

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	2019
Agressions	2
Accident de la route	12
Chute de personne	14
Chute d'objet	
Contact-exposition	9
Heurt	1
Manutention	5
Projection	
Autre	6
Ensemble	49

2018
9
21
2
6
4
7
2
7
58

Maladies professionnelles	2019
	4

2018
1

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

Source : DRHRS Médecine de prévention. La période d'observation est l'année civile 2019

A. Les visites des postes et des locaux

Visites et études	Année 2019	Rappel 2018	Rappel 2017*	Rappel 2016	Rappel 2015
Visites de locaux	8	6	8	8	10
Etudes de postes	10	9	5	18	19

*: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 2015 à 2019

Nombre d'avis	Année 2019	Rappel 2018**	Rappel 2017	Rappel 2016*	Rappel 2015
Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste	94	52	15	22	32
Compatibilité état de santé - poste de travail avec restrictions / contre-indications médicale	9	9	-	-	-
Incompatibilité temporaire état de santé - poste de travail	4	4	0	3	3
Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail	1	1	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	26	3			
Total	134	69	15	25	35

*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. La Prévention des risques au Travail

Les assistants de prévention :

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

Les assistants de prévention sont employés soit par l'Université, soit par le CNRS, soit par l'Isae-Ensma.

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

La démarche 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 Hygiène et sécurité 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.

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 méthodologie, réalisation et accompagnement sera poursuivi comme étant une priorité d'établissement au cours des prochains mois.

La démarche de prévention repose à la fois sur des pratiques de gestion de la sécurité renforcée (ex : renforcement des vérifications techniques réglementaires, gestion des dysfonctionnements au quotidien ...) et l'évaluation des niveaux de risque auxquels les personnels sont réellement exposés dans le cadre des activités professionnelles réalisées.

La Cellule de Veille et d'Action pour le Travail

La Cellule de Veille et d'Action pour le Travail (CVAT) est composée d'acteurs du médico-social, de la prévention, des ressources humaines, du dialogue social (CHSCT), de la présidence et de la direction générale des services.

Elle est chargée du traitement des situations de travail sensibles ou dégradées de nature individuelle ou collective, pouvant constituer une situation de risque psychosocial ou susceptibles d'évoluer dans ce sens.

La CVAT a souhaité consolider au cours de l'exercice son fonctionnement et à œuvrer à des actions d'information / sensibilisation auprès de la communauté universitaire pour une meilleure identification de son rôle, de ses missions et pour faciliter l'identification des situations difficiles.

Elle s'est réunie à 6 reprises en 2019.

La cellule réalise un bilan annuel et anonyme de ses activités qui constitue une base de réflexion pour le CHSCT ou COME (Comité Opérationnel du Mieux-Etre).

Sept situations ont fait l'objet d'un suivi en accord avec les personnels BIATSS ou enseignants chercheurs concernés. L'une des situations a relevé du collectif de travail, les autres sont de nature individuelle.

Les facteurs de risque identifiés ont notamment pour origine l'exigence du travail, l'exigence émotionnelle, l'autonomie et la marge de manœuvre ou des rapports sociaux dégradés.

Des plans d'actions correctives ont été mis en place en réponse aux facteurs de risque identifiés. Une des sept situations est à ce jour résolue.

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 2019.

Sa composition (Elections du 5 avril 2016 et élections partielles du 27 Mars 2018)

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	6 %

La représentation syndicale

	Liste	Nb sièges	Total
Collège A	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	6	8
	Pour une université plurielle et ambitieuse	2	
Collège B	Poursuivre ensemble pour une université attractive et solidaire	6	8
	Pour une université plurielle et ambitieuse	2	
BIATSS	UNSA	1	6
	SNPTES	1	
	Pour une université plurielle et ambitieuse – SGEN-CFDT	2	
	CGT – FERC Sup	2	
Usagers	Bouge ta fac avec tes associations étudiantes	3	6
	UNEF	2	
	Les indépendants	1	

VI.1.2. Le Conseil académique (CAC)

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 la CR (ex-CS) et de la CFVU (ex-CEVU). 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 2 fois au cours de l'année 2019 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 13 fois au cours de l'année 2019.

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 Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie 11 fois au cours de 2019.

Sa composition (Elections du 5 avril 2016 et élections partielles du 27 mars 2018)

Répartition des membres par sexe et collège

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

Taux de participation aux élections	
Collège A	77%
Collège B	65%
BIATSS	74%
Etudiants	6%

La représentation syndicale

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

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

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

Collège USAGERS				
	Secteur			
Listes	1	2	3	4
Bouge ta fac avec tes associations étudiantes	4	2	4	2
Pour défendre tes droits vote UNEF	-	2	1	-
UNI : contre les blocages	-	1	-	-
Total	4	5	5	2

VI.1.2.C. La Commission Recherche (CR)

Ses compétences

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 7 fois au cours de l'année 2019.

Sa composition Elections du 5 avril 2016 et élections partielles du 27 mars et 14 novembre 2018 (renouvellement collège usagers)

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

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

Collège 6	Liste	Nb sièges
	CGT FERC Sup	1
	SNPTES	1

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

VI.1.4. Le Comité Technique d'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 2019 suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018)

Du 01/01/2019 au 31/12/2019

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	6	4	10
Représentants de l'administration	3	0	3
Ensemble	9	4	13

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni 8 fois au cours de l'année 2019.

Ordres du jour :

- Présentation de l'orientation politique du Pôle Recherche et Relations Internationales
- L'actualisation de la composition de la Commission Action Sociale
- Le RIFSEEP
- Grille des agents contractuels CDI
- Information sur la restauration
- Bilan – cartographie
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- Le télétravail
- Le règlement général sur la protection des données (RGPD) : mise en œuvre
- Présentation de la Cellule de Veille et d'Action pour le Travail (CVAT)
- Présentation du Plan d'Action Qualité de Vie au Travail
- Point sur l'avancement de l'évolution du Pôle Formation et Réussite Etudiante
- Bilan Social 2018
- RIFSEEP - filière Bibliothèque
- Structure SIHAM
- Evolution organisationnelle : Pôle Vie de Campus et Patrimoine
- Dates de fermeture de l'Etablissement
- Le Congé pour Projet Pédagogique
- Evolution organisationnelle : la Direction des Affaires Financières
- Présentation du processus électoral : élections 2020
- Projet de réorganisation administration de l'UFR SHA
- Projet d'évolution de la Direction de la Recherche et de l'Innovation
- La campagne d'emplois 2020

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 13 mai 2019)

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

Au cours de l'année 2019, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

- 1 fois pour les personnels AENES
- 2 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 6 décembre 2018.

Sa composition : Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	2	4	6
Représentants de l'administration	5	2	7
Ensemble	7	6	13

Elle ne s'est pas réunie durant l'année 2019.

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 composition du CHSCT :

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

Le Directeur des Ressources Humaines et de la Relation Sociale, siège au CHSCT en qualité de représentant de l'administration.

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

Le CHSCT a été renouvelé début 2019 conformément aux résultats des élections professionnelles au Comité Technique de l'Université en date du 6 décembre 2018.

Liste	Nombre de sièges
CFDT	1
FSU	2
CGT	1
UNSA	1
SNPTES	2

Dont 4 femmes titulaires et 3 femmes suppléantes.

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

Liste	Nombre de sièges
BOUGE TA FAC	3

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.

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

Le CHSCT dispose d'un règlement intérieur. Celui-ci a été adopté lors de la séance du 7 juin 2019.

Les représentants des personnels ont bénéficié de 5 jours de formation dans le cadre de l'exercice de leurs missions conformément aux dispositions du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (organisme de formation : Cerfos). Ce temps de formation doit être complété en 2020 par un module spécifique autour de la Prévention des risques psychosociaux. Cette action de formation relève par ailleurs de l'accord cadre Université / MGEN du 22 octobre 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux.

Les représentants des personnels disposent d'un temps spécifique à l'exercice de la fonction.

Le CHSCT s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2019. Il a à chaque fois valablement siégé, le quorum étant atteint.

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

- le fonctionnement du CHSCT : renouvellement du comité suite aux élections professionnelles, règlement intérieur, formation des membres, désignation des fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint, mise en place de groupes de travail ;
- l'organisation du dispositif de prévention notamment la formation à la sécurité, les accidents du travail, le suivi des registres de santé et sécurité au travail ;
- la surveillance médicale,
- l'analyse et l'évaluation des risques professionnels notamment pour les questions touchant au télétravail;
- l'évolution organisationnelle des services (I-médias),
- les conditions de travail et de la qualité de vie au travail au sein des services en lien avec la politique du mieux-être engagée, la cellule de veille et d'actions pour le travail, les suites données aux différents groupes de travail ou pour les questions touchant à la restauration.

Les ordres du jour des séances et les avis formulés par le CHSCT sont disponibles sur le site intranet de l'établissement (rubrique : « Vos ressources et outils métier » et « Les Travaux du CHSCT »).

VI.2. L'action syndicale

VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales

Nombre de réunions d'informations syndicales ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale : 43.

Source : HAMAC 2018-2019

VI.1.2. Les personnels grévistes

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

POPULATION	Nb d'agents déclarés grévistes au moins une fois		Nombre de jours de grève déclarés
	F	H	
BIATSS Titulaires	20	12	47
ENS Titulaires	8	8	26

SIGLES

ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES (AAE)	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AGC	Agent comptable
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocations de Retour à l'Emploi
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ASIU	Actions Sociales d'Initiatives Universitaires
ASSAE	Assistante sociale
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'Emploi Public
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique qui se compose de la CR et de la CFVU
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CET	Compte Epargne Temps
CFP	Congé de Formation Professionnel
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (ex CEVU)
CHSCT	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé Individuel de Formation
CNAM	Centre National des Arts et Métiers
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communauté d'Universités et d'Etablissements
CONS	Conservateur
CPA	Cessation Progressive d'Activité
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPF	Compte Personnel de Formation
CRCT	Congé de recherche ou de conversion thématique
CR	Commission de la Recherche
CS	Conseil Scientifique
CTE	Comité Technique d'Etablissement
DGF	Dotation Globale de Fonctionnement
DIF	Droit Individuel à la Formation
DRHRS	Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale

EC	Enseignants chercheurs
ENSMA	Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique
EOTP	Éléments d'Organigramme Technique de Projet
EPI	Entretien Professionnel Individuel
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
FIPHP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
FP	Fonction Publique
FRE	Pôle de la Formation et de la Réussite étudiante (ex DIFOR)
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
INSPE	Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (ex ESPE)
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

PACS	Pacte Civil de Solidarité
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat
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
PIM	Prestations Inter Ministérielles
PMA	Procréation Médicalement Assistée
PPCR	Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement secondaire
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PUPH	Professeur des Universités-Praticien Hospitalier
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RQTH	Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé
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
SQVT	Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
SSU	Service de Santé Universitaire
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
TCH	Technicien de recherche et de formation
UB	Unité budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UMR	Unité Mixte de Recherche
USR	Unité de Service et de Recherche
VAE	Validation des acquis d'expérience

GLOSSAIRE

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

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

Déciles	Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires : le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.
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.
Salaire médian	Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.
Salaire moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée
Section CNU	Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale
Statut	Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.
Structure	Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

Surnombre Enseignants	Modalité particulière : après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs d'université (ainsi qu'à certains agents des grands établissements de corps équivalents) une prolongation d'activité de trois ans maximum appelée surnombre. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur est restitué à l'Université.
Tableau d'avancement	Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).
Temps incomplet	Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%, indépendamment du choix de l'agent.
Temps partiel	Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.
Temps partiel thérapeutique	Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.
Temps plein	Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.
Titulaire	Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).
Vacataire	Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.