

BILAN SOCIAL 2020



Emplois

Formations

Actions

Mouvements

Promotions

Conditions de travail

Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale

www.univ-poitiers.fr

"Des savoirs & des talents"



Université
de Poitiers

SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 11
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 13
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 13
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 14
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 15
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS	P. 16
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 16
B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranche d'âges	P. 17
C. L'analyse des décalages grade - fonction	P. 18
I.2.2. Les métiers des personnels enseignants	P. 19
I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale	P. 20
I.3.1. Quelques définitions	P. 21
I.3.2. La masse salariale	P. 21
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 21
B. La masse salariale par Unité Budgétaire	P. 21
C. La masse salariale par centre financier	P. 22
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 22
A. Le décompte par population	P. 22
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 2019-2020	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. 32
1. Les concours et la déprécarisation	P. 32
2. La campagne de recrutement des BIATSS	P. 32
C. La mobilité inter composante	P. 33
II.2. L'avancement et les promotions	P. 34
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 35
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 36
II.3. La formation des personnels	P. 37
II.3.1. Les chiffres de l'activité formation continue	P. 38
II.3.2. Les actions menées et leur coût	P. 39
II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel	P. 40
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 41
III.1. Les modalités de service	P. 41
III.1.1. Les agents à temps partiel	P. 42
III.1.2. Les autres modalités de service	P. 44
III.1.3. Les positions administratives particulières	P. 45
III.1.4. Le personnel logé	P. 46
III.2. Les congés annuels	P. 47
III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC	P. 48
III.2.2. Les autorisations d'absence	P. 48
III.2.3. Le Compte Epargne Temps (CET)	P. 50
A. L'épargne au titre de la campagne 2020	P. 50
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	P. 51
C. Le solde du Compte Epargne Temps	P. 51
III.3. Les congés maladie et autres congés	P. 52
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 53
III.3.2. Les autres congés	P. 55
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 57
A. Evolution des COM	P. 57
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. 63
III.4. Les rémunérations	P. 65
III.4.1. Les rémunérations principales par type de population	P. 66
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 67
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 69
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 71
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 72

III.4.2. Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 74
A. Les primes des personnels enseignants	P. 74
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 75
C. Les Bénéficiaires de la GIPA	P. 76
D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI	P. 77
IV. L'ACTION SOCIALE	P. 80
IV.1. Les prévisions de départs en retraite des personnels titulaires	P. 81
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants	P. 81
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité	P. 82
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS	P. 83
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 85
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 86
IV.2.1. Le Service Santé, Qualité de Vie au Travail (SQVT)	P. 87
IV.2.2. La Cohésion sociale	P. 87
IV.2.3. L'Action sociale	P. 87
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 89
V. LA MEDECINE PREVENTIVE ET LA PREVENTION DES RISQUES AU TRAVAIL	P. 95
V.1. La Médecine préventive	P. 95
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 96
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 98
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 99
V.2. La prévention des risques au Travail	P. 100
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 103
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 103
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 104
VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC)	P. 105
VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr)	P. 106
VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 107
VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique	P. 109
VI.1.3. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 111
VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 112
VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 112
VI.1.6. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 113
VI.2. L'Action syndicale	P. 115
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 116
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 116
SIGLES	P. 117
GLOSSAIRE	P. 120

Éléments méthodologiques

La production et l'exploitation des données pour l'édition du bilan social 2020 ont été impactées par les conséquences de la pandémie du COVID 19.

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE

I.1. Les données socio démographiques

I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

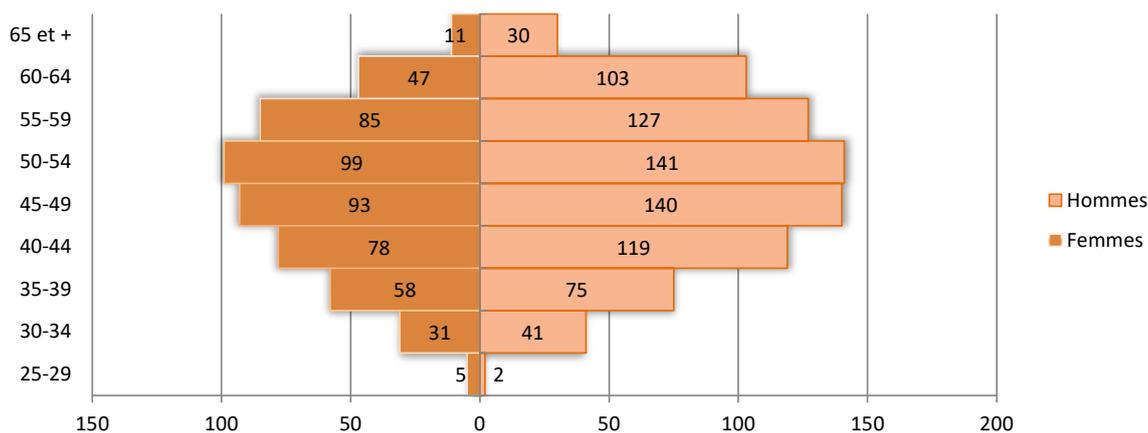
	Effectifs Année universitaire 2019-20	Effectifs Année civile 2020	Effectifs au 31/12/2020
Ens Chercheurs	850	878	853
Ens Hospitalo	92	93	90
Second degré	298	314	296
Total Ens	1240	1285	1239
AENES + med soc	203	214	201
BIB	57	61	58
ITRF	610	626	611
Total BIATSS	870	901	870
Total général	2110	2186	2109

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2020 au 31/12/2020

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	549	329	878	37,5%	871	37,8%
Ens. Hospitalo	67	26	93	28,0%	97	26,8%
Second degré	162	152	314	48,4%	315	46,7%
Ensemble	778	507	1285	39,5%		
<i>Rappel 2019</i>	<i>785</i>	<i>505</i>	<i>1290</i>	<i>39,1%</i>		
<i>Rappel 2018</i>	<i>796</i>	<i>501</i>	<i>1297</i>	<i>38,6%</i>		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2020

Population	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2019
Ens. Chercheurs	49,0 ans	47,8 ans	48,5 ans	48,4 ans
Ens. Hospitalo	54,0 ans	51,1 ans	53,2 ans	53,2 ans
Second degré	50,2 ans	49,6 ans	49,9 ans	49,8 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	365	278	643	43,2%	639	44,1%
PR + PUPH	251	77	328	23,5%	336	22,6%

Age moyen au 31/12/2019	Hommes	Femmes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2019
MCF + MCPH	46,4 ans	46,4 ans	46,4 ans	46,4 ans
PR + PUPH	54,1 ans	53,8 ans	54,0 ans	53,6 ans

Secteurs CNU	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
Droit	34	49	83	41,0%	85	40,0%
Economie / Gestion	30	42	72	41,7%	72	47,2%
Lettres et Langues	66	39	105	62,9%	105	61,0%
Médecine	20	65	85	23,5%	91	24,2%
Pharmacie	22	15	37	59,5%	35	57,1%
Sc de l'Education	2		2	100,0%	4	75,0%
Sc Informatique et Communication	6	5	11	54,5%	12	50,0%
Sciences et Technologies	100	300	400	25,0%	398	25,1%
Sciences Humaines	63	84	147	42,9%	143	44,1%
STAPS	12	17	29	41,4%	30	40,0%
Ensemble	355	616	971	36,6%	975	36,7%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	80	64	144	44,4%	141	42,6%
Profs certifiés	52	69	121	57,0%	125	56,0%
Profs EPS	21	5	26	19,2%	29	17,2%
Profs Ecoles	3	4	7	57,1%	5	60,0%
PLP	4	8	12	66,7%	12	66,7%
CPE	2		2	0,0%	3	33,3%
PSY		2	2	100,0%		

Corps	Age moyen au 31/12/2020			<i>Age moyen au 31/12/2019</i>
	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Ensemble</i>
Profs agrégés	50,3 ans	49 ans	49,7 ans	<i>49,5 ans</i>
Profs certifiés	49,9 ans	49,2 ans	49,5 ans	<i>49,3 ans</i>
Profs EPS	50,2 ans	51,4 ans	50,4 ans	<i>51 ans</i>
Profs Ecoles	46,7 ans	51,5 ans	49,4 ans	<i>51,4 ans</i>
PLP	54,8 ans	54,6 ans	54 ans	<i>54 ans</i>
CPE	50 ans		51,3 ans	<i>51,3 ans</i>
PSY		57 ans	57 ans	

Disciplines du 2nd degré	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Langues	25	52	77	<i>67,5%</i>
Lettres	4	27	31	<i>87,1%</i>
Sciences Humaines et Arts	8	10	18	<i>55,6%</i>
Economie Gestion	22	26	48	<i>54,2%</i>
Sciences et Technologies	66	17	83	<i>20,5%</i>
Education Physique et Sportive	34	13	47	<i>27,7%</i>
Sans Spécialité	3	7	10	<i>70,0%</i>
Ensemble	162	152	314	<i>48,4%</i>

B. Les personnels titulaires BIATSS

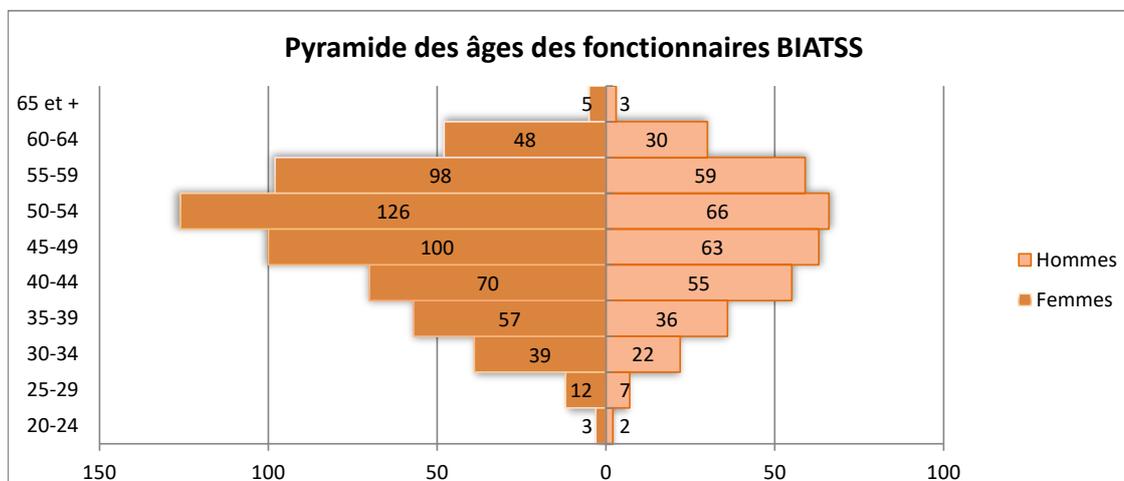
Du 01/01/2020 au 31/12/2020

Répartition selon le type de population

Population	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
AENES	26	178	204	87,3%	212	87,7%
Médicaux sociaux	1	9	10	90,0%	9	100,0%
Bib.	26	35	61	57,4%	61	57,4%
ITRF	290	336	626	53,7%	633	53,9%
Ensemble	343	558	901	61,9%	915	62,4%

Rappel 2019	344	571	915	62,4%
Rappel 2018	348	590	938	62,9%

Population	Age moyen au 31/12/2020			Age moyen au 31/12/2019
	Hommes	Femmes	Ensemble	
AENES	45 ans	50,3 ans	49,6 ans	49,6 ans
Médicaux sociaux	47 ans	52,2 ans	51,7 ans	51,2 ans
Bib.	46,1 ans	47,2 ans	46,7 ans	47,3 ans
ITRF	48,4 ans	46,8 ans	47,5 ans	47 ans

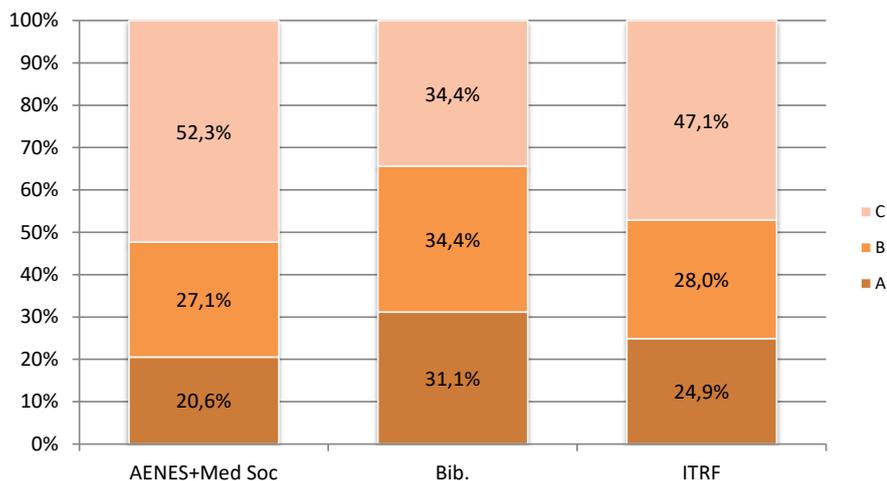


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

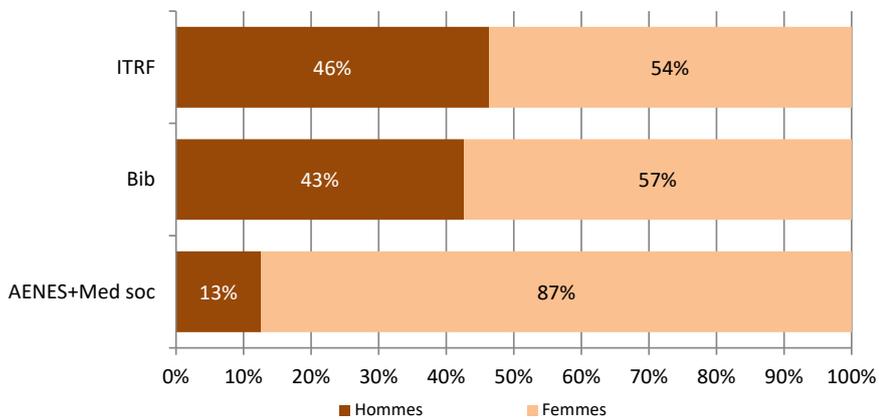
Catégorie FP	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
A	120	99	219	45,2%
B	105	149	254	58,7%
C	118	310	428	72,4%
Ensemble	343	558	901	61,9%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2020			Age moyen au 31/12/2019
	Hommes	Femmes	Ensemble	
A	48,2 ans	47 ans	47,7 ans	47,8 ans
B	46,9 ans	47,2 ans	47,1 ans	46,8 ans
C	48,6 ans	48,8 ans	48,7 ans	48,6 ans
Ensemble	47,9 ans	47,7 ans	48 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

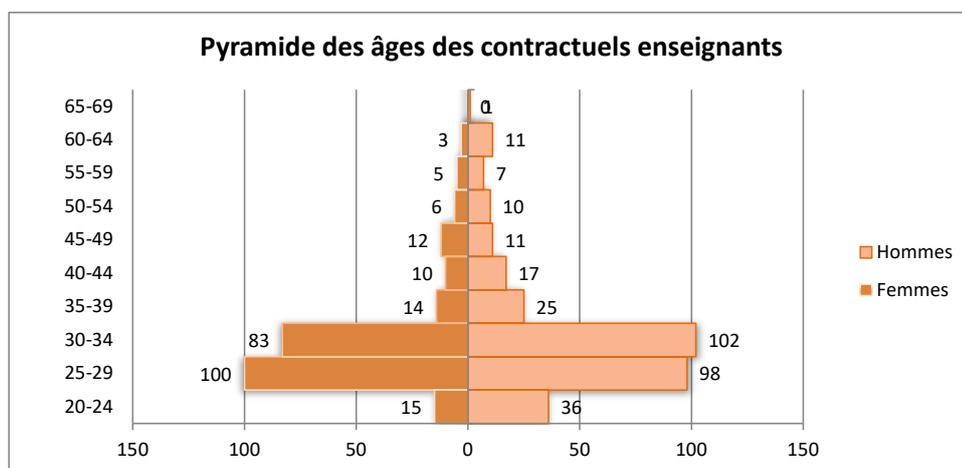
Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2019-20	Effectifs Année civile 2020	Effectifs au 31/12/2020
Associés PR et MCF	43	45	44
ATER	35	98	69
Contractuels HU	65	114	87
Doctorants Contractuels	229	232	195
Enseignants CDD	23	23	17
Enseignants CDI	7	11	12
Lecteurs et Maîtres de Lgues	19	29	19
Prof Invités	20	14	0
Total Enseignants Ctr	441	566	443
Vacations d' Enseignement	2041	2160	1485
CDD	279	312	229
CDI	70	78	75
CDD travailleur Handicapé	3	4	4
PACTE , CUI	2	1	1
Apprentis	3	12	7
Contrats ETU	315	516	226
Vacations BIATSS	18	68	49
Total BIATSS Ctr	690	991	591
Total Général	1131	1557	1034

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2020 au 31/12/2020

Type de contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	36	9	45	20,0%	44	20,5%
ATER	50	48	98	49,0%	109	50,5%
Contractuels Hospitalo	63	51	114	44,7%	144	52,1%
Doctorants contractuels	133	99	232	42,7%	239	41,0%
Enseignants CDD	12	11	23	47,8%	25	64,0%
Enseignants CDI	4	7	11	63,6%	9	66,7%
Lecteurs et Maîtres de Langues	8	21	29	72,4%	30	60,0%
Prof. Invités	12	2	14	14,3%	38	31,6%
Vacations Ens	1257	903	2160	41,8%	2575	41,7%
Ensemble	1575	1151	2726	42,2%	3213	42,4%



Age moyen au 31/12/2020

Type de contrat	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2019
Associés PR et MCF	49,8 ans	50,2 ans	49,9 ans	49,4 ans
ATER	31,4 ans	31,7 ans	31,5 ans	30,7 ans
Contractuels Hospitalo	31,4 ans	31,0 ans	31,2 ans	34,2 ans
Doctorants contractuels	27,7 ans	27,7 ans	27,7 ans	27,6 ans
Enseignants CDD*	41,5 ans	43,4 ans	42,4 ans	44,2 ans
Enseignants CDI	58,2 ans	51,6 ans	54 ans	55 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	30,1 ans	32,6 ans	31,9 ans	34 ans
Prof. Invités	44,2 ans	55 ans	45,8 ans	48,8 ans
Vacations Ens	44,9 ans	42,7 ans	44 ans	45 ans

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

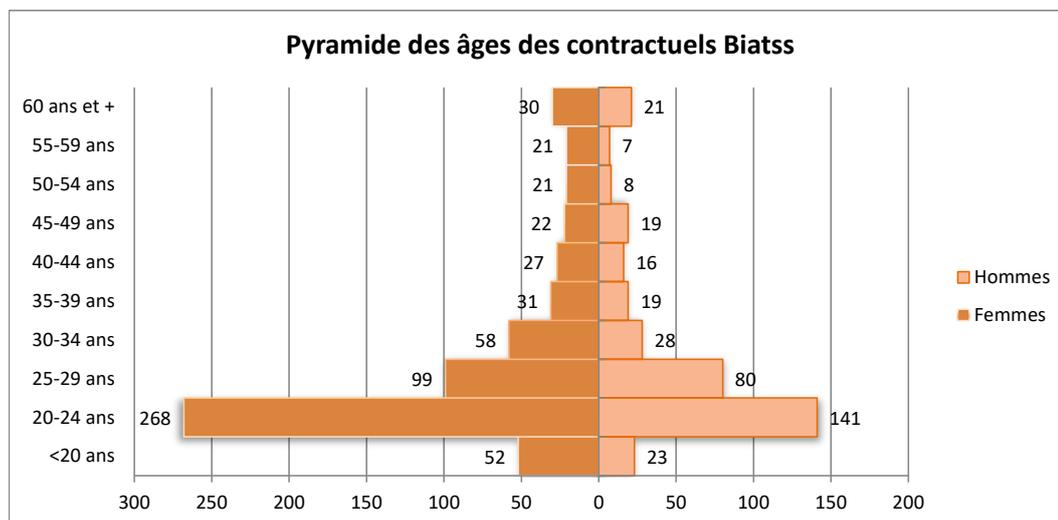
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2020 au 31/12/2020

Type de Contrat	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2019	
					Eff	% Fem.
CDI*	30	48	78	61,5%	77	64,9%
CDD**	119	193	312	61,9%	315	64,4%
BOE	1	3	4	100,0%	3	100,0%
Apprentis	5	7	12	58,3%	13	61,5%
PACTE , CUI	1		1	0,0%	2	50,0%
Contrats étudiants	187	329	516	63,8%	449	62,8%
Vacations	19	49	68	72,1%	87	72,4%
Ensemble	362	629	991	63,5%	946	64,4%

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 31/12/2020

	Age moyen Hommes	Age moyen Femmes	Age moyen	Age moyen au 31/12/2019
CDI*	45,4 ans	45,4 ans	45,4 ans	46,0 ans
CDD**	34,5 ans	34,6 ans	34,6 ans	33,9 ans
BOE	31,0 ans	41,0 ans	38,5 ans	42,0 ans
Apprentis	23,0 ans	25,9 ans	24,7 ans	22,4 ans
PACTE	21,0 ans		21,0 ans	24,0 ans
Contrats étudiants	22,8 ans	22,0 ans	22,3 ans	22,5 ans
Vacations	60,2 ans	51,7 ans	54,1 ans	48,6 ans

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

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)

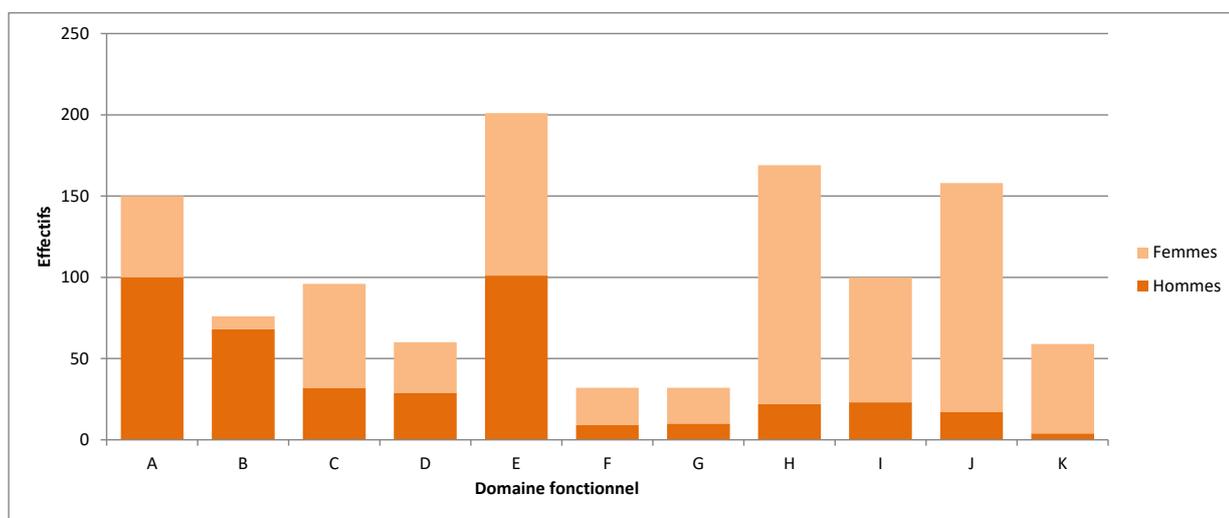
Source : Application Postes - extraction janvier 2020

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

Au 01/01/2020

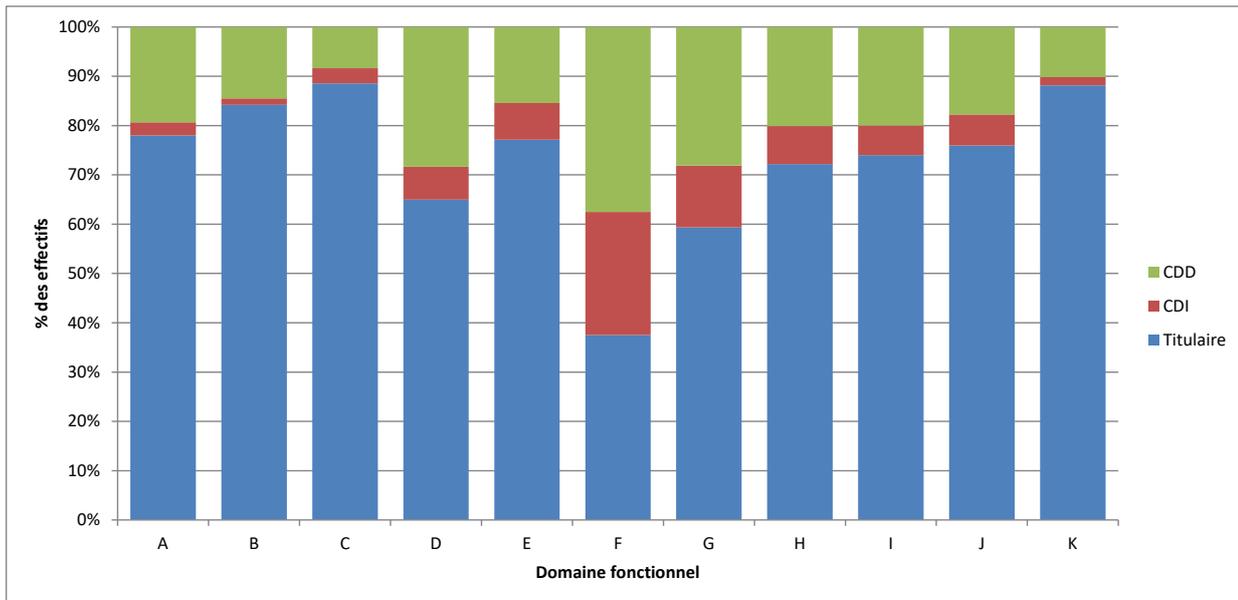
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	150	50	33,3%
B - Informatique et calcul scientifique	76	8	10,5%
C - Bibliothèque et documentation	96	64	66,7%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	60	31	51,7%
E - Patrimoine et Logistique	201	100	49,8%
F - Prévention, Santé et Développement social	32	23	71,9%
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	32	22	68,8%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	169	147	87,0%
I - Gestion financière et comptable	100	77	77,0%
J - Administration et Pilotage	158	141	89,2%
K - Ressources Humaines	59	55	93,2%
Ensemble	1133	718	63,4%



Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaire	CDI	CDD	En effectif	Répartition en %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	117	4	29	150	13%
B - Informatique et calcul scientifique	64	1	11	76	7%
C - Bibliothèque et documentation	85	3	8	96	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	39	4	17	60	5%
E - Patrimoine et logistique	155	15	31	201	18%
F - Prévention, Santé et Développement social	12	8	12	32	3%
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	19	4	9	32	3%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	122	13	34	169	15%
I - Gestion financière et comptable	74	6	20	100	9%
J - Administration et Pilotage	120	10	28	158	14%
K - Ressources Humaines	52	1	6	59	5%
Ensemble	859	69	205	1133	100%



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

Au 01/01/2020

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Hommes	Femmes	% Femmes
1- Cadre/Ingénieur	118	120	50,4%
2- Cadre/Assistant	38	38	50,0%
3- Technicien	122	161	56,9%
4- Gestionnaire/Opérateur	137	399	74,4%
Ensemble	415	718	63,4%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes					Répartition %
	1	2	3	4	Ensemble	
18-30 ans	34	11	34	51	130	11,5%
31-40 ans	69	13	62	105	249	22,0%
41-50 ans	70	28	104	155	357	31,5%
51-60 ans	49	22	78	199	348	30,7%
61-63 ans	10	2	5	20	37	3,3%
> 63 ans	6	0	0	6	12	1,1%
Total	238	76	283	536	1133	100,0%
%	21,0%	6,7%	25,0%	47,3%	100,0%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

Au 01/01/2020

Domaine fonctionnel	Nb de décalages	%	Nb de décalages 2019	Nb de décalages 2018	Nb de décalages 2017
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	4	11%	5	5	2
B - Informatique et calcul scientifique	4	11%	5	5	8
C - Bibliothèque et documentation	0	0%	0	0	5
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	1	3%	3	4	4
E - Patrimoine et logistique	7	18%	4	4	9
F - Prévention, Santé et Développement social	1	3%	1	0	1
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	2	5%	1	2	2
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	7	18%	6	0	13
I - Gestion financière et comptable	6	16%	3	4	4
J - Administration et Pilotage	5	13%	1	1	5
K - Ressources Humaines	1	3%	0	1	1
Ensemble	38	100%	29	26	54
% population totale		3,35%	2,3%	2,3%	4,7%

Répartition des effectifs par niveau de poste et corps agent

Niveau de l'emploi type REFERENS du poste	Corps de l'agent	Total 2020	Dont Femmes
IGR	IGE RF	7	2
IGE	ASIRF	1	1
ASI	ASSAE	1	
	SAENES 10	5	3
	TECH RF	14	8
Technicien	ADJENES	2	2
	ATRF	8	5
Ensemble		38	21
% population totale		3,4%	2,9%

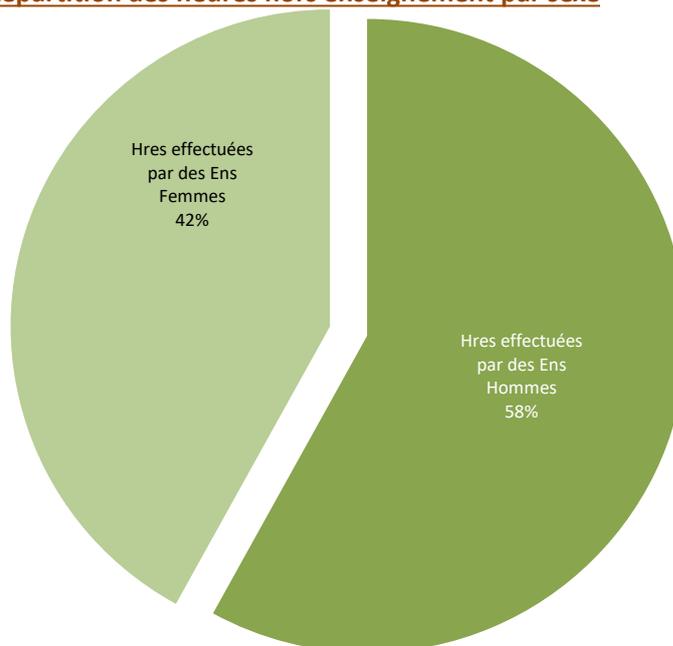
I.2.2. Les métiers des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2019-2020

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 du Référentiel	Ensemble		Femmes	
	Heures TD	Effectif	Heures TD	Effectif
Directeur ou directeur adjoint d'une unité de recherche	575,0	18	333	11
Resp. de site ou dir. adj. de site (ESPE, Droit, FSS, IUT86)	486,0	11	288	5
Responsabilité autre pour appui projet de la composante	1 311,5	82	683,5	37
Responsabilité Chef de dep. et dir. des études IUT	2 484,5	60	637	19
Responsabilité coord. de stages licence master dipl. d'ing.	534,5	66	216,5	32
Responsabilité coordination PPPE	265,0	27	157	16
Responsabilité coordination projets tutorés	322,0	50	164	25
Responsabilité de département de formation	1 558,0	98	623,5	48
Responsabilité de la poursuite d'étude (DUT/optionnel)	112,5	15	55,5	9
Responsabilité enseignants transversaux en LG	93,0	11	48	6
Responsabilité insertion professionnelle	148,0	20	74	8
Responsabilité MEEF 2nd degré	233,0	35	124	22
Responsabilité mention L PRO avec alternance	372,0	22	152	8
Responsabilité mention L PRO hors alternance	208,0	16	53	6
Responsabilité mention licence générale	1 568,5	128	654,2	56
Responsabilité mention master	3 319,8	232	1391,2	100
Responsabilité relations internationales	566,5	83	290	46
Ensemble	14 157,8	974,0	5 944,4	454,0

Répartition des heures hors enseignement par sexe



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

I.3.1. Quelques définitions

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

Gérer les emplois et la masse salariale consiste à veiller au non dépassement de ces plafonds via une gestion, des prévisions et une budgétisation de la consommation de ces deux plafonds. La principale difficulté inhérente à cette activité provient essentiellement du fait que certaines dépenses de masse salariale ne consomment pas d'emploi. Aussi, pouvons-nous sous-consommer le plafond d'emploi du fait d'une masse salariale plafonnée.

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

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

La masse salariale regroupe les dépenses imputées sur l'année budgétaire (l'année civile) : dépenses de paie de l'année, charges à payer déclarées, dépenses hors paie et autres ajuster budgétaires, gérés par la DIAF (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 2020

Masse Salariale 2020	190 380 703,25 €
Masse Salariale 2019	187 820 188,14 €
Masse Salariale 2018	186 026 473,14 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

Type de dépense	2020	2019
EOTP - Sur convention	4 241 806,89 €	4 288 300,82 €
UP	180 517 897,49 €	177 560 350,71 €
Enveloppes Composantes	5 620 998,87 €	5 971 536,61 €
Total général	190 380 703,25 €	187 820 188,14 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2020	2019
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales		8 228,31 €
	902 - Sciences Economiques		
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale		
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	152 569,37 €	185 170,82 €
	905 - Lettres et Langues		
	906 - Sciences Humaines et Arts	155 609,83 €	125 289,10 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	4 859,89 €	13 445,70 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	48 673,81 €	85 198,97 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers		286 065,64 €
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers		
	912 - ESPE	1 780,63 €	3 637,52 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers	4 080,26 €	5 058,66 €
	922 - M.S.H.S.		
	930 - Médecine-Pharmacie	267 669,38 €	216 234,19 €
	955 - I-MEDIAS		
	961 - PARE	598 447,54 €	455 459,80 €
	962 - SAFIRE		
	965 - Service Général de la Présidence	2 157,49 €	
	Relations internationales	48 801,33 €	
	967 - UP&Pro		
980 - Gestion Recherche	2 957 157,36 €	2 904 512,11 €	
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	180 517 897,49 €	177 560 350,71 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	5 620 998,87 €	5 971 536,61 €
Total général		190 380 703,25 €	187 820 188,14 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2020	2019
EOTP - Sur convention		4 241 806,89 €	4 288 300,82 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	728 666,02 €	526 802,18 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 356 346,80 €	1 017 793,97 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	172 736 517,23 €	170 948 173,46 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	5 696 367,44 €	5 067 581,10 €
Enveloppes Composantes	U00 - POLITIQUE GENERALE		
	U01 - DROIT	539 864,65 €	603 650,82 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	53 697,58 €	58 846,70 €
	U03 - IPAG	63 568,10 €	75 420,49 €
	U04 - SFA	388 360,13 €	400 744,17 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	344 284,83 €	388 249,67 €
	U06 - SHA	860 851,76 €	930 055,34 €
	U07 - IAE	530 641,45 €	521 581,62 €
	U09 - FSS	435 634,21 €	330 444,05 €
	U10 - ENSIP	129 875,57 €	162 421,32 €
	U11 - IRIAF	83 239,64 €	130 654,12 €
	U12 - ESPE	153 538,07 €	158 909,11 €
	U20 - IUT POITIERS	906 367,03 €	1 083 879,00 €
	U22 - MSHS	1 060,06 €	12 763,33 €
	U23 - IUT ANGOULEME	280 704,35 €	329 585,66 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	310 808,66 €	279 003,75 €
	U51 - SCD	74 684,05 €	78 865,82 €
	U52 - MDL	132 456,29 €	111 938,45 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	8 869,78 €	9 349,12 €
	U55 - I-MEDIAS	3 873,14 €	
	U62 - SAFIRE		13 542,87 €
	U63 - SDSD		
	U65 - PRESIDENCE	58 184,75 €	168 329,37 €
	U66 - UFA		
	U67 - UP&PRO	4 346,99 €	66 008,87 €
	U90 - SIUMPPS - SSU	62 154,55 €	57 292,96 €
	U92 - FONDATION		
	PARE	16 780,07 €	
POLE VCP	45 763,44 €		
POLE FRE	131 389,72 €		
Total général		190 380 703,25 €	187 820 188,14 €

I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Année civile 2020

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

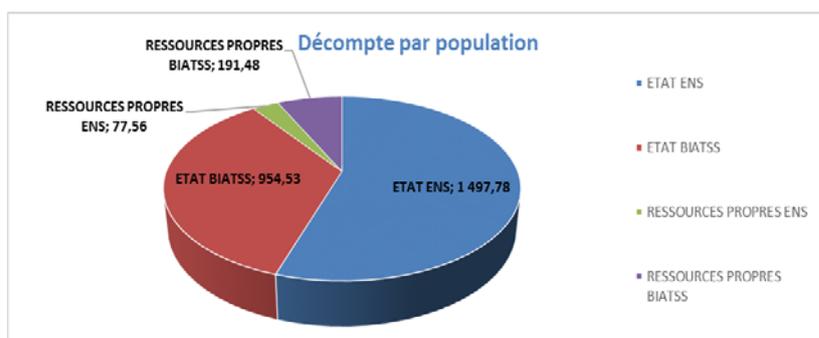
Rappel consommation emplois 2019: 2699,06 ETPT

Rappel consommation emplois 2018: 2708,42 ETPT

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

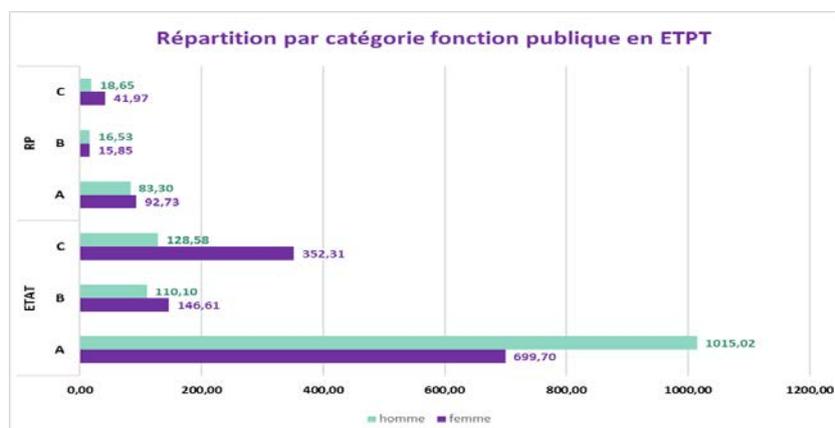
ENS / BIATS	Nature du budget 2020		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	954,53	171,04	1125,57
ENS	1497,78	98	1595,78
Total général	2452,31	269,04	2721,35



B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2020		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1 714,72	176,03	1 890,75
B	256,71	32,38	289,09
C	480,89	60,62	541,51
Total général	2 452,32	269,03	2 721,35



C. Le décompte par statut :

Somme de ETPT

Statut	Nature du budget 2020		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
FONCTIONNAIRES	2 055,03		2 055,03
CDI	25,48	52,16	77,64
CDD	371,80	216,88	588,68
Total général	2 452,31	269,04	2 721,35

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

Somme de ETPT

Catégorie budgétaire	Nature du budget 2020		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
APPRENTIS		7,92	7,92
ATER	59,92	3,17	63,09
CDD	204,18	74,58	278,76
CDD sur convention		50,11	50,11
CDI	25,32	52,31	77,63
DOCTORANT CONTRACTUEL	89,08	80,95	170,03
FONCTIONNAIRES	2 055,38		2 055,38
LECTEUR MAITRE LANGUES	18,43		18,43
Total général	2 452,31	269,04	2 721,35

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

ENS/Biats	Population	A / B / C	Corps	Nature du budget 2020		
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	4,00		4,00
			Ingénieur de recherche	22,74		22,74
	Personnel AENES	A	Attaché principal	12,54		12,54
			Attaché	13,63		13,63
		B	SAENES	52,52		52,52
			ADJENES principal	95,76		95,76
		C	ADJENES	6,82		6,82
	Personnel ITRF	A	Ingénieur d'étude	84,27		84,27
			Assistant Ingénieur	33,08		33,08
		B	Technicien RF	167,47		167,47
			Adjoint principal RF	235,48		235,48
	Personnel BIBLIO	A	Adjoint RF	51,95		51,95
			Conservateur général	0,67		
			Conservateur en chef	3,00		3,00
			Conservateur	7,27		7,27
		B	Bibliothécaire	6,53		6,53
			Bibliothécaire assistant spécialisé	17,70		17,70
	Congé Formation	C	Magasinier principal	14,60		14,60
			Magasinier	3,13		3,13
			Congé Formation	0,03		0,03
	Personnel des Serv. Médicaux, sociaux et	A	Congé Formation			-
			Congé Formation	0,50		0,50
	Personnel contractuel	A	Infirmier	6,60		6,60
			Assistante sociale	1,80		1,80
		B	CDI	7,75	16,9	24,69
			CDD	13,04	61,1	74,14
		C	CDI	0,75	14,2	14,95
			CDD	18,27	18,2	36,50
Total BIATSS			CDI	13,86	15,8	
			CDD	58,79	36,8	95,60
			Apprenti		7,9	7,91
				954,55	171,02	1 125,57
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	250,57		250,57
			Maître de Conférences	593,55		593,55
			Prof des Universités Praticiens Hospitaliers	69,67		69,67
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	22,17		22,17
	Enseignants 2nd degré	A	Professeur agrégé	127,15		127,15
			Professeur certifié	107,89		107,89
			Professeur d'EPS	24,58		24,58
			Professeur de Lycée professionnel	10,63		10,63
			Conseiller ppal d'éducation	1,81		1,81
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	4,92		4,92
			Docteur contractuel	94,25	80,95	175,20
	Personnel contractuel	A	CDI	3,13	5,26	8,39
			CDD	15,84	4,74	20,58
			ATER	63,08		63,08
			Chef de clinique	68,23	7,07	75,30
			Lecteur de langue étrangère	15,50		15,50
			Maître de langue étrangère	2,93		2,93
Professeur associé (PAST)			3,33		3,33	
Maître de Conférences Associés (MAST)			18,50		18,50	
Professeur Invité	0,03		0,03			
Total ENS				1 497,76	98,02	1 595,78
Total général				2 452,31	269,04	2 721,35

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du budget 2020		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
900 - Services centraux	133,05	39,37	172,42
Fondation	1,00	1,00	2,00
901 - DROIT	166,29	7,12	173,41
902 - Sc. Eco	29,92	4,50	34,42
903 - IPAG	10,80		10,80
904 - SFA	453,11	61,76	514,87
905 - UFR Let. & Lang.	197,35	11,95	209,30
906 - UFR Sc. Humaines	215,96	21,63	237,59
907 - IAE	88,69	5,46	94,15
909 - Fac. Sc. Du Sport	98,03	5,26	103,29
910 - ENSIP	92,48	15,24	107,72
911 - IRIAF	20,00	1,00	21,00
912 - ESPE	99,42	8,50	107,92
920 - IUT Poitiers	257,56	4,12	261,68
922 - MSHS	4,72	7,35	12,07
923 - IUT Angoulême	75,57	3,00	78,57
930 - UFR Médecine Pharm	248,07	18,28	266,35
951 - SCD	77,62	4,66	82,28
952 - MAISON DES LANGUES	36,95	5,93	42,88
954 - Média Centre Ouest	3,80		3,80
955 - I médias	39,20	4,75	43,95
962 - SAFIRE	11,58	0,19	11,77
963 - SDSD	3,33	1,67	5,00
455 - SIUMPPS	12,33	8,44	20,77
810 - CAREL	6,00		6,00
820 - Maison des étudiants	6,92	7,83	14,75
DIR. LOG. PAT. IMMO.	51,13	13,58	64,71
UP PRO	11,43	6,45	17,88
Total général	2 452,31	269,04	2 721,35

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2020		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN		6,00	6,00
DIR LOG PAT IMMO	64,72		64,72
ENSIP	52,09	55,62	107,71
I MEDIAS	43,95		43,95
IUT ANGOULEME	27,53	51,11	78,64
IUT POITIERS	78,52	183,14	261,66
MAISON DES ETUDIANTS	14,75		14,75
MAISON DES LANGUES	5,41	37,45	42,86
MEDIA CENTRE OUEST	3,80		3,80
MSHS	11,40	0,66	12,06
SAFIRE	11,77		11,77
SDSD	5,00		5,00
UP PRO	17,87		17,87
SERVICES CENTRAUX	174,42		174,42
UFR SC. HUMAINES	67,43	170,13	237,56
SFA	176,58	338,36	514,94
SC. ECO	10,20	24,20	34,40
DROIT	57,40	115,98	173,38
MEDECINE PHARMA	53,69	212,65	266,34
IAE	39,78	54,45	94,23
SCD	82,28		82,28
UFR LETTRES & LANGUES	42,08	167,20	209,28
IPAG	3,80	7,00	10,80
FAC. SC. DU SPORT	30,20	73,07	103,27
SSU	20,76		20,76
IRIAF	9,00	12,00	21,00
INSPE	41,66	66,24	107,90
Total général	1 146,09	1 575,26	2 721,35

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 01/09/2019 au 31/08/2020)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation, Autres motifs, Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
Ens Chercheurs	8	7	15	5		26			31	13
Ens HU	2	4	6			1			1	0
Ens du 2nd degré	1	5	6	5		18			23	14
Ss-Total Titulaires	11	16	27	10	0	45	0	0	55	27
ATER	32	30	62		1			30	31	14
Associés PU et MCF	3	19	22						0	0
Ens Contractuels	11	8	19			1			1	2
Contractuels HU	13	16	29		2			21	23	15
Ens Invités	3	6	9					20	20	4
Doctnants	16	25	41		4			50	54	19
Lecteurs et Maîtres de lg	11	4	15					10	10	5
Ss Total Contractuels	89	108	197	0	7	1	0	131	139	59
Total	100	124	224	10	7	46	0	131	194	86

B. La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels

(Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation et autres motifs Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
AENES	1	3	4	4	1	8			13	12
BIB	1		1	1		1			2	1
ITRF	1	2	3	3	2	12	1		18	5
Ss-Total Titulaires	3	5	8	8	3	21	1	0	33	18
Apprenti	4	2	6		1			3	4	3
PACTE		1	1						0	0
Biats Contractuels	13	11	24		20	7		65	92	54
Vacations Biats	17	10	27					14	14	10
Contrats ETU	62	40	102		4			225	229	137
Ss Total Contractuels	96	64	160	0	25	7	0	307	339	204
Total	99	69	168	8	28	28	1	307	372	222

C. Focus sur les départs en retraite en 2019-2020

C.1. Les départs en retraite des enseignants

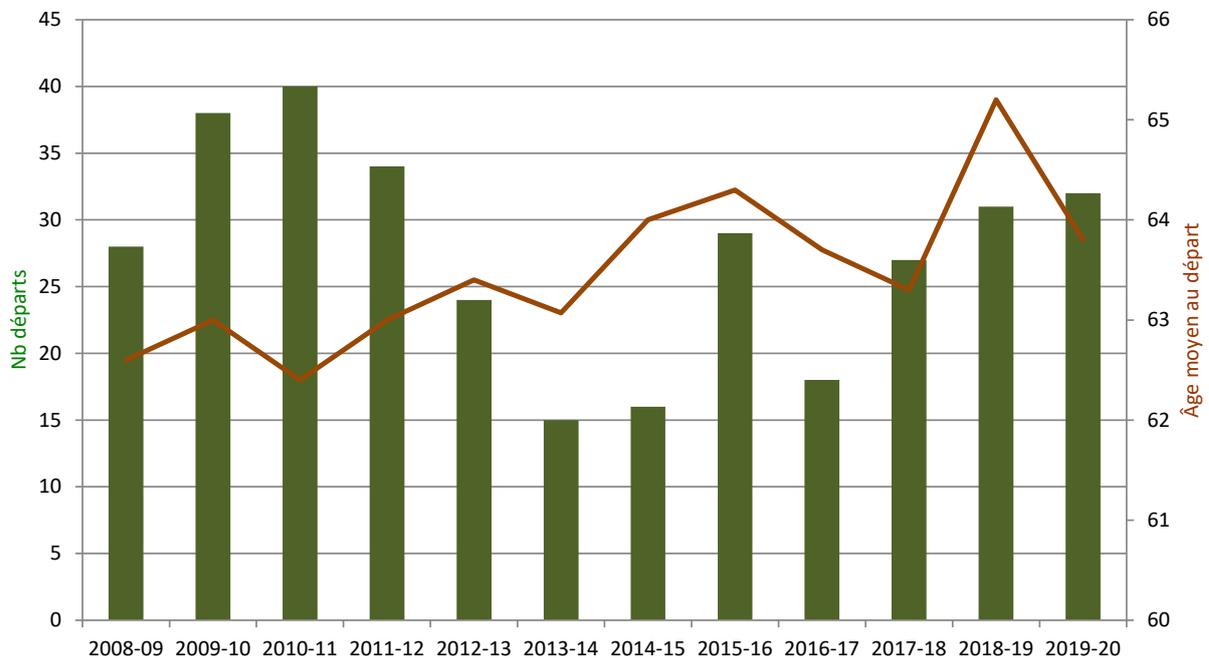
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Population *	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2018-19	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
Ens. Chercheurs	15	4	19	20	64,6 ans	64,0 ans	64,5 ans
Ens. Hosp. Univ.			0	6			
Ens. Second degré	4	9	13	5	62,7 ans	62,8 ans	62,8 ans
Ens. Contractuels			0	0			
Ensemble	19	13	32	31	64,2 ans	63,1 ans	63,8 ans

<i>Rappel 2018-19</i>	28	3	31	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

* 2 enseignants (EC) sont partis en retraite pour invalidité

Evolution des départs en retraite des enseignants depuis la rentrée universitaire 2008



C.2. Les départs en retraite des BIATSS

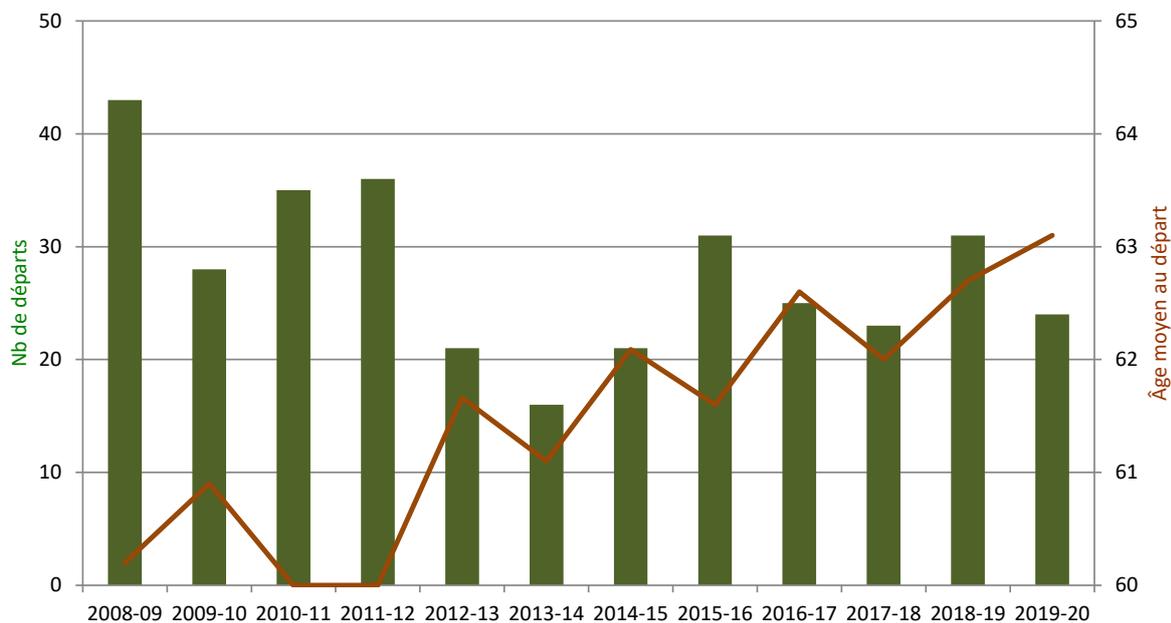
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Population *	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2018-19	Age moyen au départ		Age moyen au départ
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	
AENES		8	8	9		62,1 ans	62,1 ans
BIB		1	1	4		65,0 ans	65,0 ans
ITRF	7	2	9	17	62,6 ans	65,5 ans	63,2 ans
BIATSS Ctr.	4	2	6	1	64,2 ans	63,0 ans	63,8 ans
Total	11	13	24	31	63,2 ans	63,0 ans	63,1 ans

<i>Rappel 2018-19</i>	9	22	31	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

*Dont 2 agents (ITRF) sont partis en retraite pour invalidité

Evolution des départs en retraite des BIATSS depuis la rentrée universitaire 2008



II.1.2. La mobilité à l'UP

A. La mobilité des personnels enseignants

Synthèse des campagnes de recrutement des personnels enseignants

Source : DRHRS- Pôle Gestion des Enseignants , Galaxie et Rectorat

Campagne synchronisée (nationale) 2020 des EC avec affectation au 01/09/2020

		Nb de postes ouverts	Nb de candidatures déposées	Nb de candidatures recevables	Nb de candidatures proposées par les Comités de sélection	Nb de candidatures validées le CA et le CAC R	Nb de lauréats	Endorecrutement
PU	Hommes	11	83	46	17	17	6	2
	Femmes			27	15	15	4	1
Total				73	32	32	10	3
MCF	Hommes	34	1409	755	81	80	23	3
	Femmes			608	56	51	8	2
Total				1363	137	131	31	5

Recrutement des Enseignants hospitalo- universitaires avec affectation au 01/09/2020

	Nb de postes proposés	Lauréats	
		H	F
PU PH	2	1	1
MCF PH	4	3	1

Recrutement des Enseignants du 1er et 2nd degrés avec affectation au 01/09/2020

		Nb de postes ouverts	Nb de candidatures déposées	Nb de candidatures recevables	Nb de candidatures proposées par les Coms d'affectation	Nb de lauréats	Endorecrutement
1er degré	Hommes	2	7	7	2	1	0
	Femmes		10	10	1	1	0
Total			17	17	3	2	0
2nd degré	Hommes	13	60	57	9	8	0
	Femmes		88	73	23	3	0
Total			148	130	32	11	0

Synthèse du recrutement des Enseignants contractuels pour une affectation à partir du 01/09/2020

Type de contrat	H	F
ATER	38	30
Associés PU et MCF	7	6
Ens sup Invités	6	2
Contractuels HU	29	29
Ens CDI	2	2
Ens CDD	11	8
Lect & MDL	4	12
Doctorants Ctrs	32	19
Total	129	108

B. La mobilité des personnels BIATSS

1. 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 1/12/2020

Cat FP	Population	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir		Candidats admissibles		Présidence de jury		Lauréat		Lauréat issu de l'UP	
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	AENES	1							1		1	
	ITRF	8	26	13	8	11		8	3	3	3	2
B	AENES	2							2		2	
	ITRF	6	4	11	3	8	1	1	3	3	5	
C	AENES	3							3		2	
	ITRF	8	34	8			1	2	7		7	

Note 1 : Sont listés tous les postes à pourvoir par concours, mais les statistiques relatives aux candidats ne peuvent être fournies que pour les concours que nous organisons.

Note 2 : Les jurys des concours BIATSS sont composés obligatoirement de 6 personnes (5 titulaires et 1 suppléant) et respecte obligatoirement la

Note 3 : la présidence des jurys doit respecter l'alternance entre homme et femme d'une année à l'autre.

Tableau de synthèse pour les recrutements spécifiques BIATSS pour une prise de fonction au 1/09 ou 1/12/2020

Nature	Cat FP	Population	Postes à pourvoir	Candidats admis à concourir		Candidats admissibles		Présidence de jury		Lauréats		Lauréats issus de l'UP	
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
PACTE	C	ITRF	1	2	5	1	5	1			1		
BOE	C	AENES	2	6		6		1		2			
BOE	C	ITRF	1	2	1	2	1	1			1		1
Recrut direct	C	BIB	1	7	4	6	3		1		1		1

2. La campagne de recrutement des BIATSS

Campagne de Mobilité interne sur l'année 2020 (agents titulaires et CDI)

Cat FP	Sexe	1er mouvement			2eme mouvement			Au fil de l'eau		
		Postes offerts	Candidatures	Candidats retenus	Postes offerts	Candidatures	Candidats retenus	Postes offerts	Candidatures	Candidats retenus
A	F	8	16	3	5	4	1	4	11	3
	H		13	3		7	2		4	4
B	F	13	19	4	7	5	3	2	6	2
	H		3			2	1			
C	F	37	27	14	18	2	7	1		
	H		13	3		3	3		4	1

Recrutement des contractuels sur l'année civile 2020

Post Doc*		Postes publiés	Candidatures	Candidats	Candidats	Part des
		F	32	52	34	14
H	52	19		17		
A	F	19	164	57	7	84%
	H		164	52	9	
B	F	17	51	17	7	88%
	H		45	19	8	
C	F	50	692	43	35	100%
	H		165	67	15	

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)

C. La mobilité inter composante

Au 01/10/2020

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2020	Effectifs
Ens chercheur	INSPE	UFR SHA	1
Ens du 2nd degré	IUT de Poitiers	UFR SFA	1
	UFR Droit	Maison des langues	1
Pers de l'AENES	ENSIP	SCX	1
	IAE	ENSIP	1
	INSPE	IAE	1
	IRIAF	SCX	1
	IUT de Poitiers	UFR Sciences Eco	1
	SCX	IAE	1
		MSSH	1
	UFR Méd Pharma	UFR Méd Pharma	1
	UFR Droit	UFR SFA	1
	UFR L&L	IAE	1
	UFR Méd Pharma	SCX	1
	UFR SFA	UFR L&L	1
Pers ITRF	IAE	SCD	1
		SCX	4
		I-Médias	1
	IUT d'Angoulême	IAE	1
		UFR Méd Pharma	1
	IUT de Poitiers	UFR SHA	1
	SCX	ENSIP	1
		INSPE	1
		MSSH	1
	UFR L&L	IAE	1
	UFR Méd Pharma	SCX	1
		UFR L&L	1
	UFR SFA	SCD	1
	UFR SHA	UP PRO	1
		FSS	1
SAFIRE		1	
IAE		1	
FSS	UFR Droit	1	
Total			36

II.2. L'avancement et les promotions

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

Source : SIHAM et les pôles de gestion BIATSS et Enseignants. Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

Au 01/09/2020

Population	Changement de corps			Avancement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens Chercheurs		5	5	22	46	68	73
Ens. Hosp. Univ.		1	1	4	9	13	14
Ens. Second degré		3	3	13	11	24	27
Ensemble	0	9	9	39	66	105	114
<i>Rappel 01/09/2019</i>							94
<i>Rappel 01/09/2018</i>							95
<i>Rappel 01/09/2017</i>							116

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2020

	2020	<i>Rappel 2019</i>	<i>Rappel 2018</i>	<i>Rappel 2017</i>
Ens. Chercheurs	8,6%	8,6%	5,9%	6,3%
Ens. Hosp. Univ.	15,2%	15,4%	11,8%	3,2%
Ens. Second degré	9,1%	8,9%	10,7%	19,2%
Ensemble	9,2%	9,1%	7,5%	9,2%

Evolution des promotions et avancements depuis 2008



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

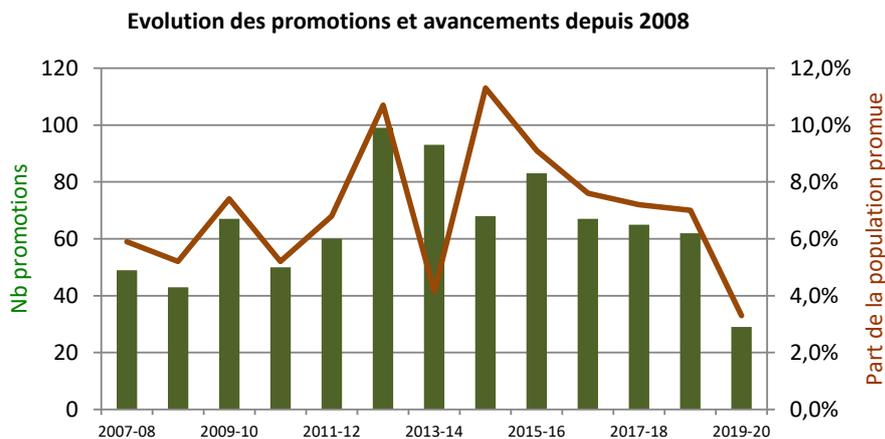
Du 1/09/2019 au 31/08/2020

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A			0			0	0
	B			0	2		2	2
	C	1		1	6		6	7
	<i>Sous-total</i>	1	0	1	8	0	8	9
BIB	A			0			0	0
	B			0			0	0
	C			0	1		1	1
	<i>Sous-Total</i>	0	0	0	1	0	1	1
ITRF	A		2	2	2	3	5	7
	B		1	1	3	1	4	5
	C	1	2	3	8	3	11	14
	<i>Sous-Total</i>	1	5	6	13	7	20	26
Ensemble		2	5	7	22	7	29	36

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2018-2019</i>	15	47	62
<i>Rappel 2017-2018</i>	9	56	65
<i>Rappel 2016-2017</i>	13	54	67

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2019-20

	2019-20	Rappel 2018-19	Rappel 2017-18	Rappel 2016-17
AENES	4,4%	7,5%	7,3%	8,1%
BIB	1,8%	5,1%	5,1%	3,4%
ITRF	3,0%	4,8%	5,1%	5,5%
Ensemble	4,1%	7,0%	7,2%	7,6%



II.3. La formation des personnels

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

Le plan de formation 2018 -2020

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 :

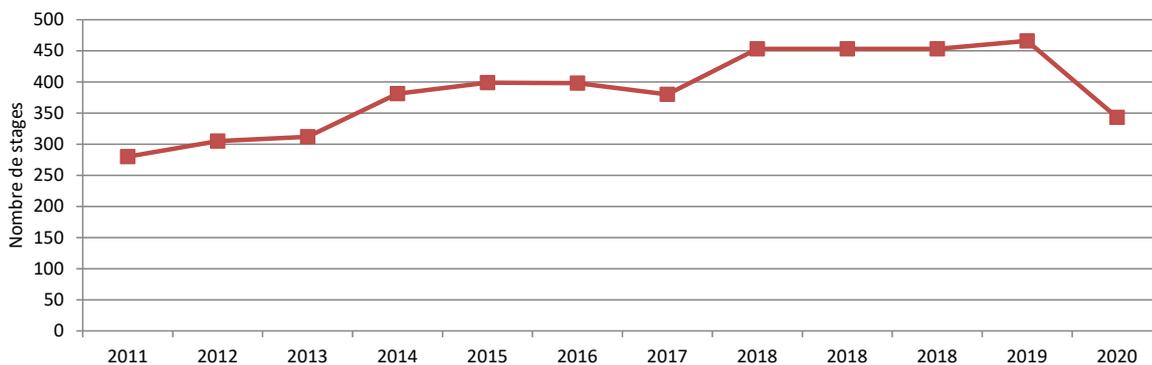
- 1- Formation Métiers
- 2- Développement des compétences
- 3- Accompagner les cadres à la conduite du changement, la gestion des projets et renforcer le rôle d'encadrement
- 4- Accompagner les parcours professionnels
- 5 - Hygiène et Sécurité
- 6 - Qualité de vie au travail, Egalité et Diversité

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 2020

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



Année	Nb stages
2020	343
2019	466
2018	453
2017	380

Evolution du nombre de stagiaires présents depuis 2019

		2020			2019		
		Stagiaires*	Heures stagiaires (jours)	Durée Moyenne	Stagiaires	Heures stagiaires (jours)	Durée moyenne
Cat A*	Hommes	941	367	0,39	382	512	1,34
	Femmes	1757	599	0,34	544	620	1,14
	Sous total	2698	966	0,36	926	1132	1,22
Cat B	Hommes	142	126	0,89	253	346	1,37
	Femmes	328	236	0,72	579	574	0,99
	Sous total	470	362	0,77	832	920	1,11
Cat C	Hommes	213	206	0,97	373	426	1,14
	Femmes	658	595	0,90	1119	1247	1,11
	Sous total	871	801	0,92	1492	1673	1,12
Total		4039	2129	0,53	3250	3725	1,15

*:dont 1198 stagiaires enseignant (dont 370 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
2020	67%	12%	22%	0,5	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
2020	90%	44%	26%	25%

II.3.2. Les actions menées et leur coût

	Coût Total 2020	Rappel 2019
Management et pilotage	21 106,30 €	42 238,00 €
Accompagner les parcours professionnels	17 311,00 €	30 532,00 €
Formations métiers	25 670,67 €	57 660,00 €
Hygiène et sécurité	3 340,00 €	15 723,00 €
Développement des compétences	41 438,14 €	70 910,00 €
Bien être et qualité de vie au travail	9 203,90 €	19 140,00 €
Total en euros	118 070,01 €	236 203,00 €

Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2020

	Nombre sessions	Nb stagiaires	Coût pédagogique	Part des Femmes stagiaires
Management et pilotage	19	148	21 106,30 €	73%
Accompagner les parcours professionnels	22	179	17 311,00 €	79%
Formations métiers	196	2877	25 670,67 €	71%
Hygiène et sécurité	45	322	3 340,00 €	55%
Développement des compétences	51	232	41 438,14 €	75%
Bien être et qualité de vie au travail	10	358	9 203,90 €	71%
Total	343	4116	118 070,01 €	70%

II.3.3. Les mesures d'accompagnement individuel

Mesures d'accompagnement 2020

Préparations diplômes nationaux	
Diplôme	Nombre d'agents
Titre professionnel Indigo	1
Master MEEF PIF CPES (1ère année)	1
Master Droit public	1
DU Psychologie et ergonomie	1
Licence L3 Staps(VAE)	1
Master Monde Médiévaux	1

Type de bilan	Nombre d'agents
Bilan professionnel	1

Entretiens Conseil Mobilité Carrière	Nombre d'agents	Dont Femmes
Entretiens individuels suite à l'EPI	48	28
Entretiens individuels hors EPI	74	54
Total	122	82

Congés Formation	Nombre d'agents
Congés Formation des Ens du 2nd degré	2
Congés Formation des personnels BIATSS	1

Bilan financier 2020 de l'accompagnement individuel

bilans professionnels / formation diplômante	10 100 €
--	----------

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

Bilan du Compte Personnel de Formation (CPF)

32 agents ont mobilisé des heures de CPF dans le cadre d'un projet soit environ 985H de travail pour l'année 2020

Nature du projet	FEMMES				HOMMES			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Reprise d'études	3	2		5	2			2
Cours CNED			1	1				0
Stages d'observation		3	4	7			4	4
Formation	4		3	7		2	1	3
Cours à l'IPAG		1	2	3				0
Total Effectifs	7	6	10	23	2	2	5	9

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

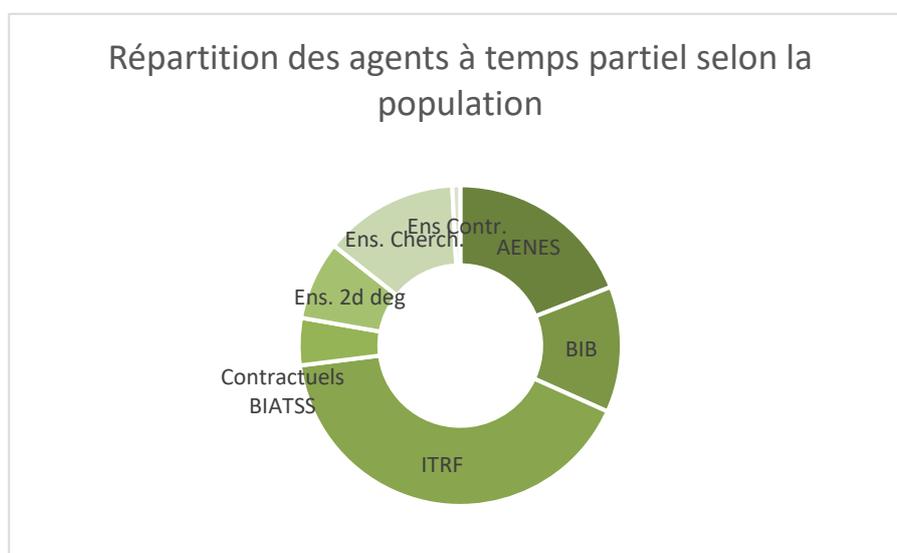
Au 01/10/2020

(hors agents à temps incomplet)

Population		Quotité de temps travaillée						Total temps partiel	100%	% agents à temps partiel dans la population	% femmes à temps partiels
		50%	60%	70%	80%	90%					
Enseignants	Ens. Chercheurs	3		1	9	4	17	838	2,0%	76%	
	Ens Hosp. Univ	0		0	0		0	91	0,0%	0%	
	Ens. Second degré	1		0	7	2	10	256	3,8%	90%	
	Contractuels			0	1		1	382	0,3%	100%	
Sous-Total Enseignants		4	0	1	17	6	28	1567	1,8%	82%	
BIATSS	AENES	1	1	3	17	2	24	192	11,1%	100%	
	BIB	0		1	15		16	46	25,8%	56%	
	ITRF	0		2	44	6	52	586	8,2%	83%	
	Contractuels	1		0	4	1	6	239	2,4%	83%	
Sous-Total BIATSS		2	1	6	80	9	98	1063	8,4%	83%	
Ensemble		6	1	7	97	15	126	2630	4,6%	83%	

<i>Rappel 2019</i>	52	2	6	94	14	168	2622	6,0%
<i>Rappel 2018</i>	40	4	10	98	11	163	2622	5,9%
<i>Rappel 2017</i>	14	7	4	105	11	141	2642	5,1%

Note de lecture : Au 01/10/2020, 97 agents travaillent à 80% à l'Université de Poitiers



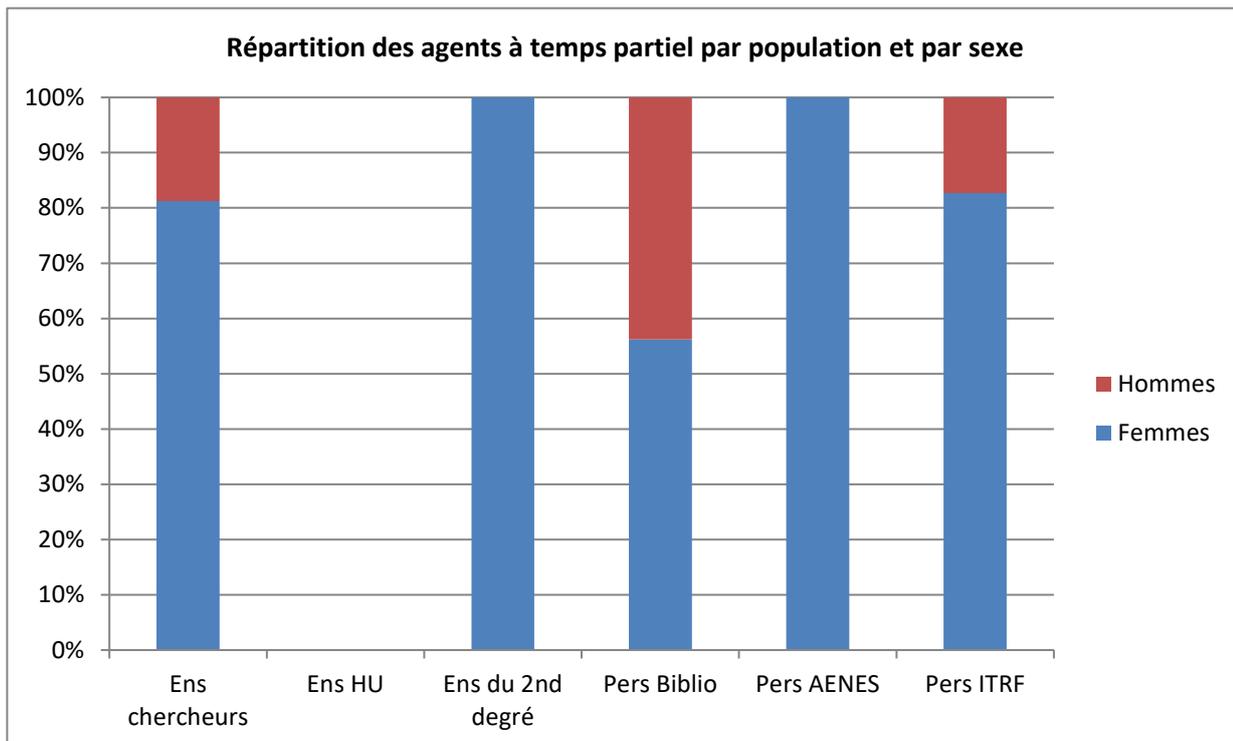
Indications complémentaires

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

Catégorie FP	2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
A	9,3%	7,9%	8,8%	7,6%
B	7,7%	7,9%	8,5%	9,5%
C	8,6%	8,5%	9,1%	10,4%

% femmes parmi les agents à temps partiel

Catégorie FP	2020	2019	2018	2017
A	78,6%	84,0%	79,3%	78,3%
B	82,6%	79,2%	65,2%	71,4%
C	85,1%	87,8%	90,6%	91,4%



Répartition des agents à temps incomplets

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet								Total général
	10-20%	30-33%	40%	50%	60-65%	70%	80%	90%	
Ens 2nd Degré (Service partagé)	7	2	3	16	3	1	2	1	35
Contractuels Enseignants LRU				46	2		3		51
Contractuels BIATSS			1	14	2	1	5	1	23
Total	7	2	4	76	7	2	10	2	97

Note1: les quotités à temps incomplet inférieures à 50% sont effectuées majoritairement par les enseignants du 2nd degré en service partagé avec le Rectorat

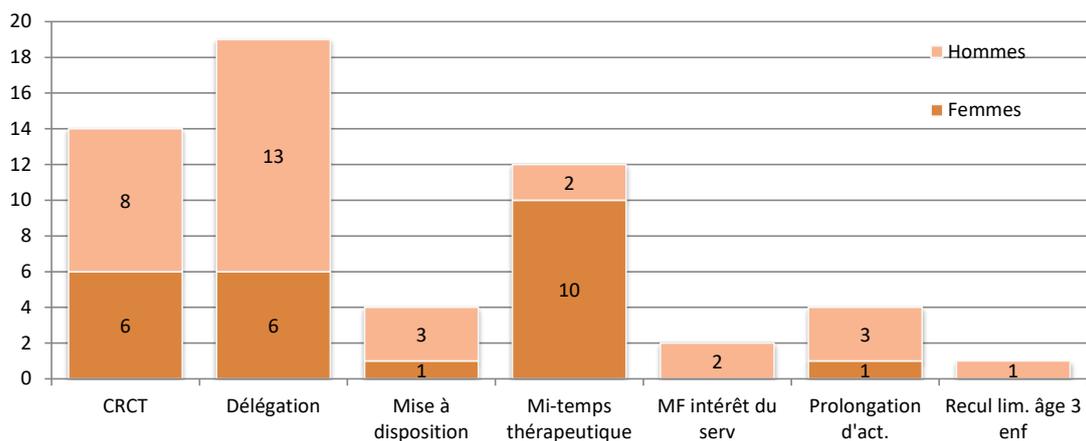
III.1.2. Les autres modalités de service

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel		
CRCT					14				14	6
Délégation					19				19	6
Mise à disposition					3	1			4	1
Temps partiel thérapeutique	2	1	5	1	1	2			12	10
MF intérêt du serv					2				2	0
Prolongation d'activité			1		1		2		4	1
Recul lim. âge 3 enf							1		1	0
Ensemble	2	1	6	1	40	3	3	0	56	24

<i>Rappel 2018-19</i>	2	1	3	2	36	3	3	0	50
<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

Répartition des personnels selon la modalité de service

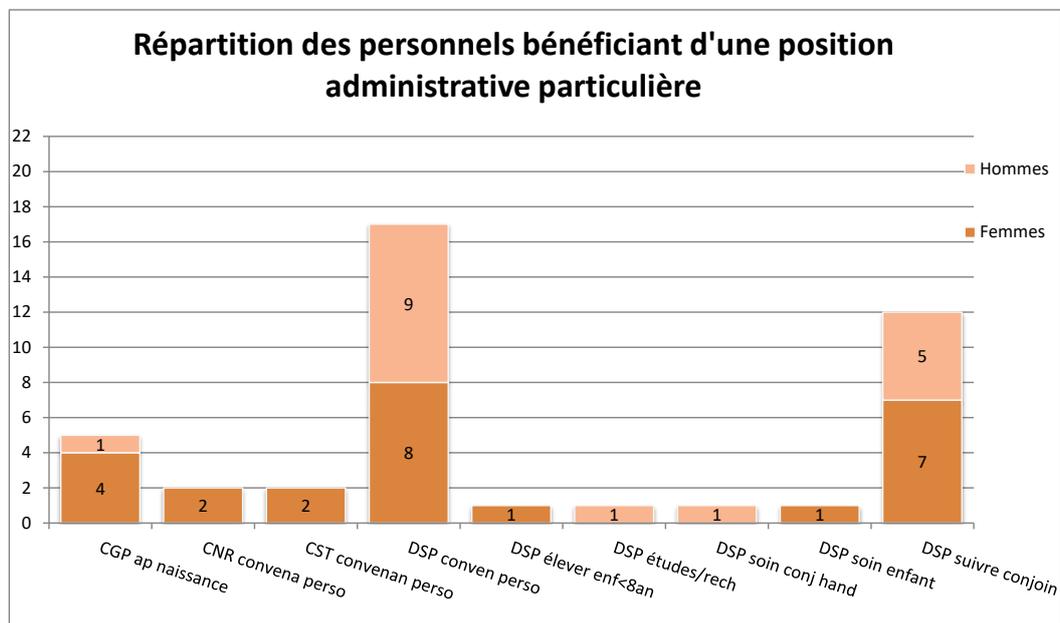


III.1.3. Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une position administrative particulière par population
(Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Position administrative	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contractuel	Ens. Chercheurs	Ens. 2nd degré	Ens. Hosp. Univ	Contractuel		
CGP ap naissance	2		2		1				5	4
CNR convena perso				2					2	2
CST convenan perso				2					2	2
DSP conven perso	4		6		6		1		17	8
DSP élever enf<8an			1						1	1
DSP études/rech					1				1	0
DSP soin conj hand					1				1	0
DSP soin enfant			1						1	1
DSP suivre conjoint			4		7		1		12	7
Ensemble	6	0	14	4	16	0	2	0	42	25

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



III.1.4. Le personnel logé

L'université possède 35 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers
Au 01/10/2020

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			0	1	1	0
Maison Des Etudiants			1	0	1	0
Service Commun de Documentation			1	2	3	0
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	22	12	35	11

III.2. Les congés annuels

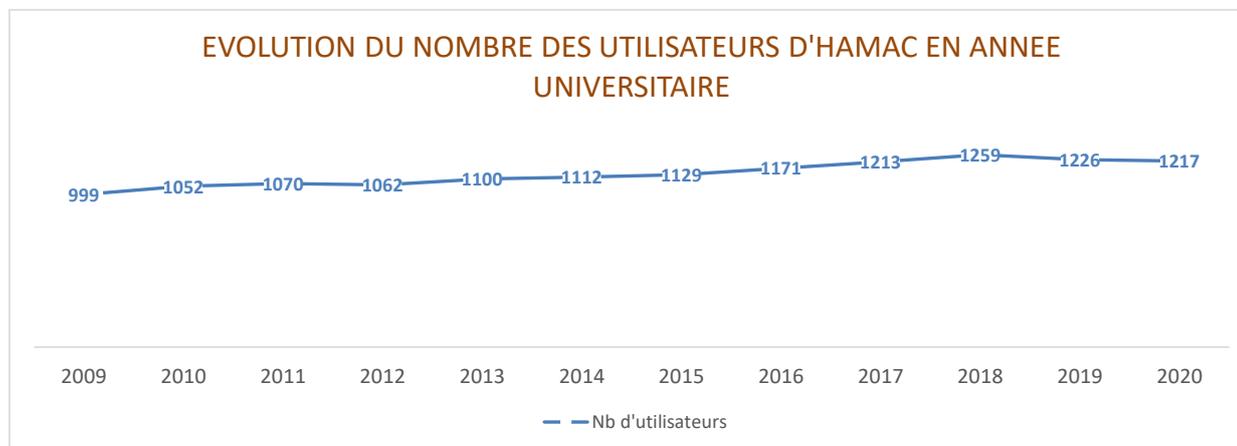
III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC

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 2019-20, on en compte 1217.

	Année universitaire 2019-20			Rappel 2018-19	Rappel 2017-18
	Hommes	Femmes	Total		
Nombre d'utilisateurs	461	756	1217	1226	1259
Droit à cg moyen(j)	47,6	46,3	46,8	46,1	44,8



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 2019-2020

Type	Effectifs			Nb jours			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	21	50	71	35,8	101,6	137,4
	Concours Autres ministères	5	4	9	13,5	6,8	20,3
	Preparation concours cat A	7	7	14	11,6	10,9	22,5
	Preparation concours cat B	7	19	26	6,7	25,9	32,6
	Preparation concours cat C	0	5	5	0,0	2,7	2,7
	Jury de concours ou d'examen	6	6	12	21,5	7,8	29,3
Motif "élu local"	Heures élu local	1	3	4	0,5	1,8	2,3
	Reunion élus	3	4	7	2,6	1,9	4,5
Maladie, décès	Cohabitation maladie contagieuse	0	1	1	0,0	0,5	0,5
	Décès / maladie très grave	45	53	98	128,5	126,9	255,4
	Visites médicales pour l'administration	10	22	32	3,0	7,7	10,7
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse	0	9	9	0,0	13,6	13,6
	Allaitement	0	2	2	0,0	9,9	9,9
	Mariage ou PACS	3	8	11	14,8	43,3	58,0
	Adoption	1	1	2	7,0	23,5	30,5
	Naissance	6	0	6	21,9	0,0	21,9
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	0	2	2	0,0	0,6	0,6
	Congé de présence parentale	6	12	18	13,8	379,7	393,5
	Garde enfant	51	133	184	147,1	449,5	596,6
	Rentrée scolaire	5	28	33	1,3	5,2	6,5

Motifs syndicaux	Absence convoc organismes partenaires EN	0	2	2	0,0	0,4	0,4
	Absence pour réunions/AG internes à l'Université	6	39	45	10,0	52,3	62,3
	Autorisation d absence à titre syndical	6	10	16	14,5	29,3	43,8
	Congres reunion locale syndicats	6	7	13	10,8	7,0	17,8
	Congres reunion nationale syndicats	3	3	6	10,8	8,7	19,4
	Décharge syndicale	6	6	12	141,0	38,8	179,8
	Formation syndicale	3	5	8	8,5	6,9	15,4
	heure mensuelle information syndicale	13	16	29	3,4	3,2	6,6
	Mission CHS_CT	4	3	7	8,9	8,7	17,5
Travail paritaire	2	5	7	2,1	4,8	7,0	
Formation	Bilan de competences / bilan professionnel	0	1	1	0,0	0,2	0,2
	CFP (Cgé de Formation Professionnelle)	0	4	4	0,0	105,4	105,4
	CPF (Compte personnel de formation)	3	10	13	20,1	27,5	47,6
	DIF	1	0	1	1,1	0,0	1,1
	Formation	75	258	333	180,7	846,4	1027,1
	Université Citoyenne	0	3	3	0,0	1,1	1,1
Motifs "Citoyenneté"	Congé des bénévoles	1	1	2	0,6	1,8	2,3
	Bénéficiaire du don de jours	0	1	1	0,0	25,0	25,0
	Don du sang	10	21	31	4,3	7,3	11,6
	Jury assises	2	0	2	29,6	0,0	29,6
	Réserve opérationnelle militaire / sanitaire	2	0	2	2,2	0,0	2,2
Motif "Enseignement"	Absence pour enseignement	7	3	10	25,6	24,9	50,5
	Absences horaires pour enseignement	38	45	83	119,3	53,4	172,7
	Attente de décision de l'administration	1	0	1	31,5	0,0	31,5
	Autorisation spéciale du Président*	19	66	85	11,0	22,8	33,7
	Sapeur pompier	1	0	1	12,6	0,0	12,6
	TOTAL	386	878	1262	1078	2496	3574

* : y sont décomptées "Journées du Président", Rentrée solennelle, Fête du personnel...

	<i>Total Effectifs</i>	<i>Total Nombre de jours</i>
<i>Rappel 2019</i>	<i>2520</i>	<i>6610</i>
<i>Rappel 2018</i>	<i>1391</i>	<i>3626,3</i>
<i>Rappel 2017</i>	<i>1931</i>	<i>3436,1</i>

III.2.3. Le Compte Epargne Temps (CET)

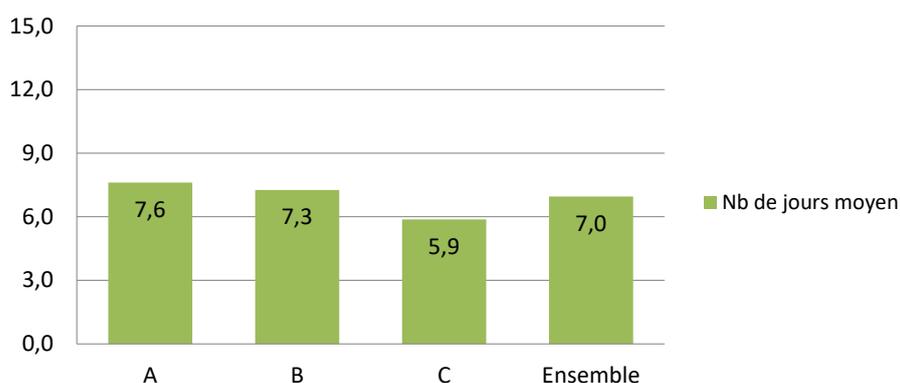
Le compte épargne temps est un dispositif fixé par le décret 2002-634 du 29 avril 2002 qui ouvre aux agents BIATSS titulaires et contractuels de plus d'un an la possibilité d'épargner sous certaines conditions des droits à congés sur plusieurs années qu'ils pourront utiliser sous forme d'un congé rémunéré. L'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature a modifié le seuil de jours incompressibles sous forme de congés, passant de 20 à 15 jours ainsi que les taux d'indemnisation par catégorie : pour les catégorie A, le montant de l'indemnisation est porté à 135 €, 90 € pour les catégorie B et 75 € pour les catégorie C.

Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2020 (Année universitaire 2019-2020). Au titre de la campagne 2020, 59 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 390 agents BIATSS ayant un CET au sein de l'université.

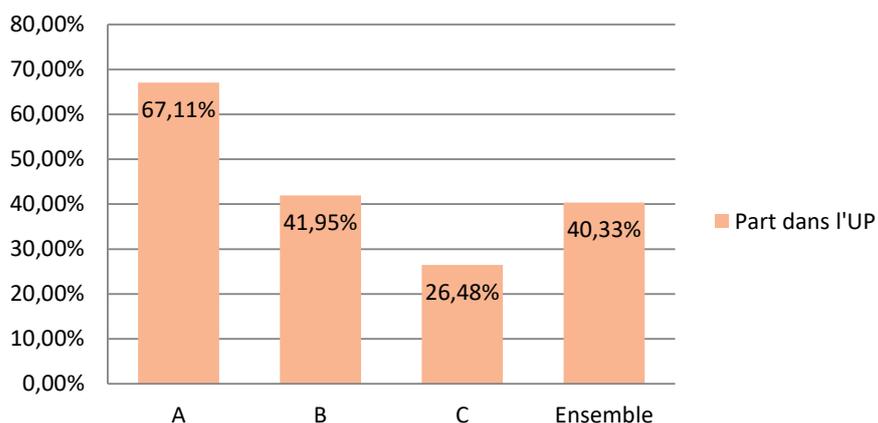
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2020

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	65	88	153	1164	7,6
Catégorie B	66	46	112	814	7,3
Catégorie C	90	35	125	734	5,9
Total	221	169	390	2712	7,0

Nombre de jours moyen dans le CET selon la catégorie FP



Part des agents avec un CET par catégorie



B. L'utilisation du Compte Epargne Temps

Les indemnisations CET

	Nbre d'agents indemnisés			Nbre de jours indemnisés	Moyenne par agent	Montant indemnisé*
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	20	39	59	674,5	11,4	91 058 €
Catégorie B	14	14	28	282	10,1	25 380 €
Catégorie C	19	11	30	362	12,1	27 150 €
Total	53	64	117	1318,5	11,3	143 588 €

* 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	9	8	17	147	8,6
Catégorie B	5	3	8	84	10,5
Catégorie C	6	1	7	99	14,1
Total	20	12	32	330	10,3

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	5	0	5	36,5	7,3
Catégorie B	1	0	1	14,0	14,0
Catégorie C	3	0	3	15,0	5,0
Total	9	0	9	65,5	7,3

* base sur 1 jour = 7 heures

A noter que les congés pris au titre du CET le sont majoritairement avant le départ en retraite des agents. 4 agents ayant posés des congés ont soldé leur CET avant leur départ en retraite, soit 20 jours.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2020, 390 CET sont actifs, représentant 7185 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2020.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	65	88	153	3041,2	19,9
Catégorie B	66	46	112	2261,62	20,2
Catégorie C	90	35	125	1882,19	15,1
Total	221	169	390	7185,0	18,4

III.3. Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie, des autres congés et du jour de carence pour l'année universitaire 2019/2020

Type de congés	Effectifs		Age Moyen	Durée moyenne(j)
	F	M		
COM	301	170	47,0	12,3
CLD,CLM,GM	37	15	53,3	277,1
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	11	9	52,7	63,8
Maternité	58		33,7	102,3
Paternité , Adoption		25	35,3	10,6

Décompte du jour de carence

Source : WinPaie pour les années civiles 2019 et 2020

	Nb d'agents	Nb de jours	Valeur brute chargée (€)	Effectifs en 2019	Nb de jours en 2019
AENES	42	67	4332,85	71	108
BIB	14	20	1288,07	17	24
ITRF	136	206	12720,65	193	301
BIATSS Ctrs	49	73	3977,67	110	180
Ens Chercheurs	49	69	8866,32	71	88
E HU	1	1	179,31	4	4
Ens du 2nd degré	34	48	5335,81	38	52
Ens Ctrs	5	7	412,9	11	17
Total	330	491	37113,58	515	774

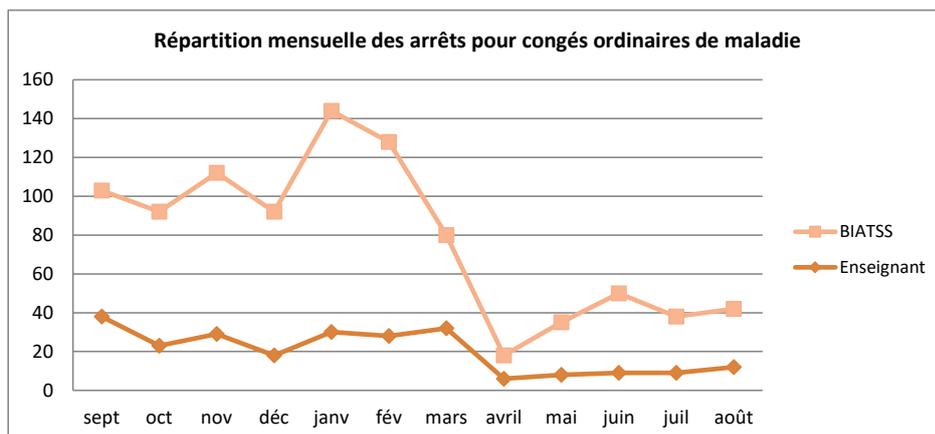
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2019 et le 31/08/2020

Les Congés ordinaires de maladie (COM)						
Population 2019-20		Nbre de jours		Total durée	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	1212	1347	2559	45	34
	Ens HU		73	73		2
	Ens 2nd degré	668	403	1071	26	17
	Ens Contractuels	212	56	268	13	5
BIATSS	AENES	1252	24	1276	53	2
	BIB	95	121	216	10	9
	ITRF	2408	1714	4122	106	84
	BIATSS contractuels	1491	380	1871	48	17
Ensemble		7338	4118	11456	301	170
<i>Rappel 2018-2019</i>				<i>11418</i>	<i>533</i>	
<i>Rappel 2017-2018</i>				<i>12750</i>	<i>664</i>	
<i>Rappel 2016-2017</i>				<i>13061</i>	<i>713</i>	

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

Le jour de carence pour les fonctionnaires a été mis en place entre le 01/01/2012 et le 01/01/2014



Indications complémentaires

% agents ayant eu un COM selon la durée totale des COM

	3 jours et -	4 jours et +
2019-20	25,2%	74,8%
<i>Rappel 2018-19</i>	25,1%	74,9%
<i>Rappel 2017-18</i>	34,7%	65,3%
<i>Rappel 2016-17</i>	30,2%	69,8%

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

	% agents
2019-20	16,32%
<i>Rappel 2018-17</i>	17,3%
<i>Rappel 2017-18</i>	21,8%
<i>Rappel 2016-17</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 01/09/2019 au 31/08/2020)

Population		Les Congés Longue durée, Longue Maladie et Grave Maladie			
		Nbre de jours		Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	456	896	2	4
	Ens HU	18		1	
	Ens 2nd degré	732	732	2	2
	Ens Contractuels	119		1	
BIATSS	AENES	3503	366	12	1
	BIB	366	366	1	1
	ITRF	4641	1848	17	7
	BIATSS contractuels	366		1	
Ensemble		10201	4208	37	15

<i>Rappel 2018-2019</i>	<i>13954</i>	<i>57</i>
<i>Rappel 2017-2018</i>	<i>12380</i>	<i>53</i>
<i>Rappel 2016-2017</i>	<i>11794</i>	<i>49</i>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2019 au 31/08/2020

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

Population		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle			
		Nbre d'agents ayant eu 1 accident ou déclaré 1 maladie professionnelle		Effectif total	Nbre de jours d'arrêts
		Femmes	Hommes		
Enseignants	Ens Chercheurs et HU		4	4	181
	Ens du 2nd degré	1	1	2	374
	Ens Contractuels	1	1	2	3
BIATSS	AENES	2	1	3	
	BIB		1	1	196
	ITRF	6	8	14	1351
	BIATSS contractuels	3		3	
Ensemble		13	16	29	2105

Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité, ou paternité (Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Population		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	1578	15
	Ens HU	186	1
	Ens 2nd degré	307	3
	Ens Contractuels	321	7
BIATSS	AENES	479	4
	BIB	276	3
	ITRF	2011	16
	BIATSS contractuels	773	9
Ensemble		5931	58

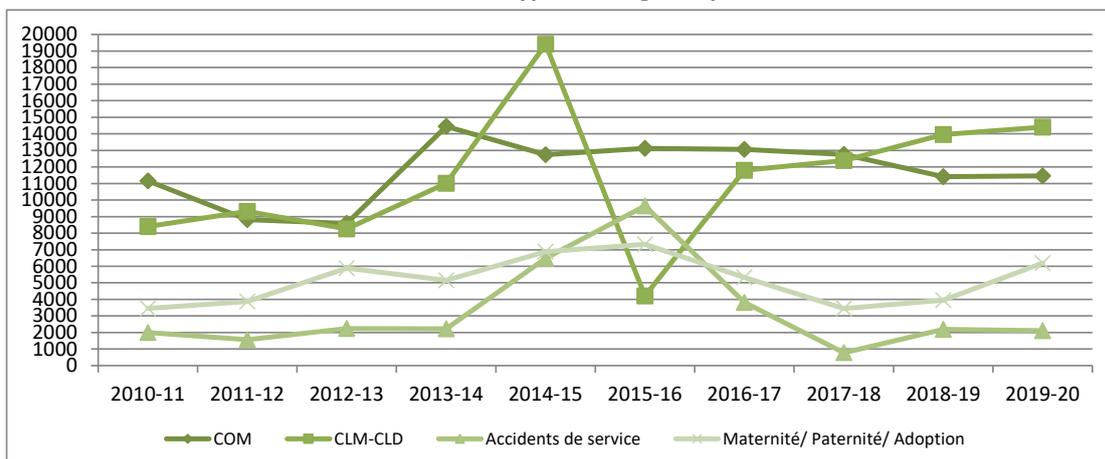
<i>Rappel 2018-2019</i>	3751	36
<i>Rappel 2017-2018</i>	3248	40
<i>Rappel 2016-2017</i>	5034	52

Population		Congés Paternité *	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	110	10
	Ens HU		
	Ens 2nd degré	10	1
	Ens Contractuels	22	2
BIATSS	AENES	11	1
	BIB	11	1
	ITRF	71	7
	BIATSS contractuels	30	3
Ensemble		265	25

<i>Rappel 2018-2019</i>	194	18
<i>Rappel 2017-2018</i>	200	18
<i>Rappel 2016-2017</i>	300	28

*: y sont décomptés le congé paternité accueil d'un enfant et congés pour adoption

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

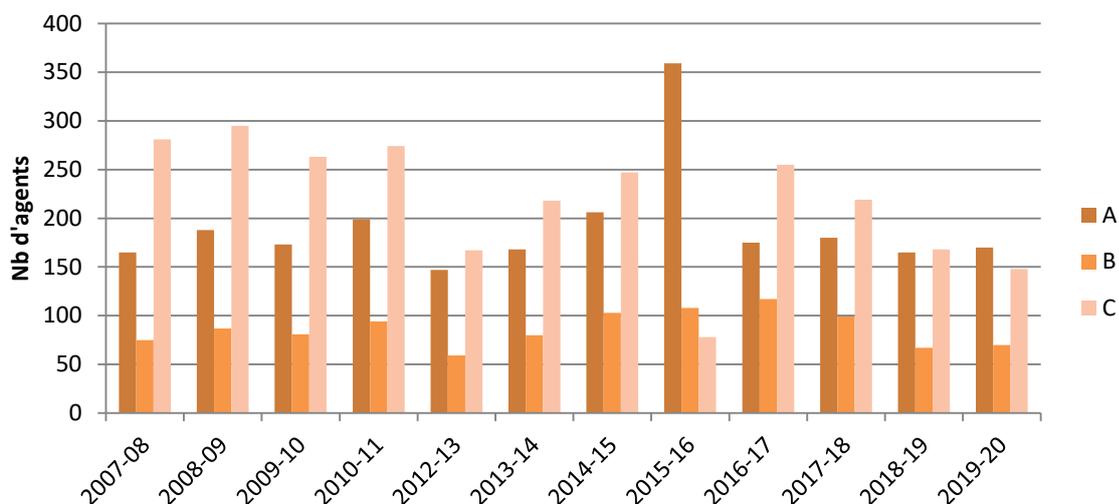


III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Evolution des COM de 2007-08 à 2019-20

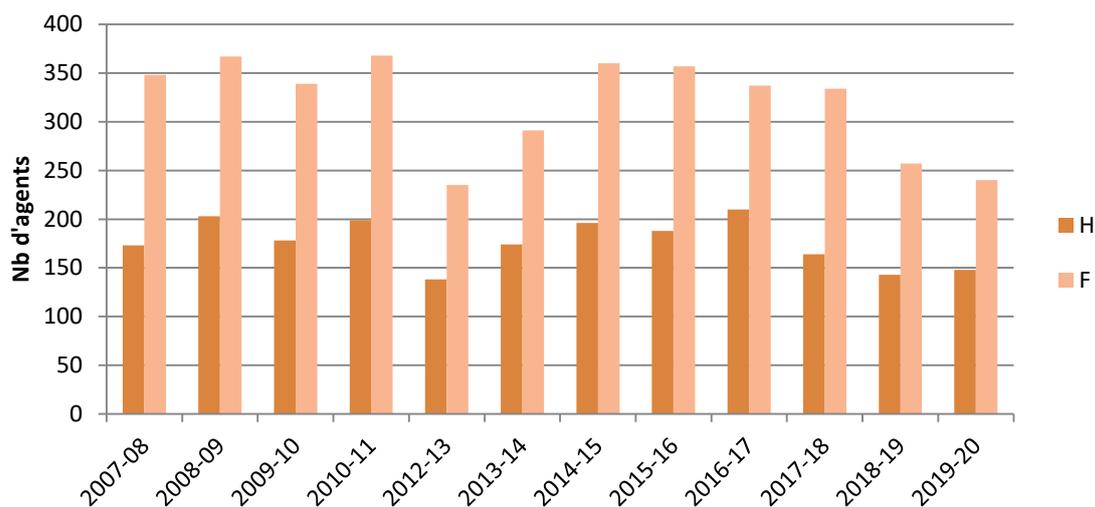
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2019-20	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	170	11,7%	48,4 ans
B	70	29,2%	46,2 ans
C	148	35,0%	48,6 ans

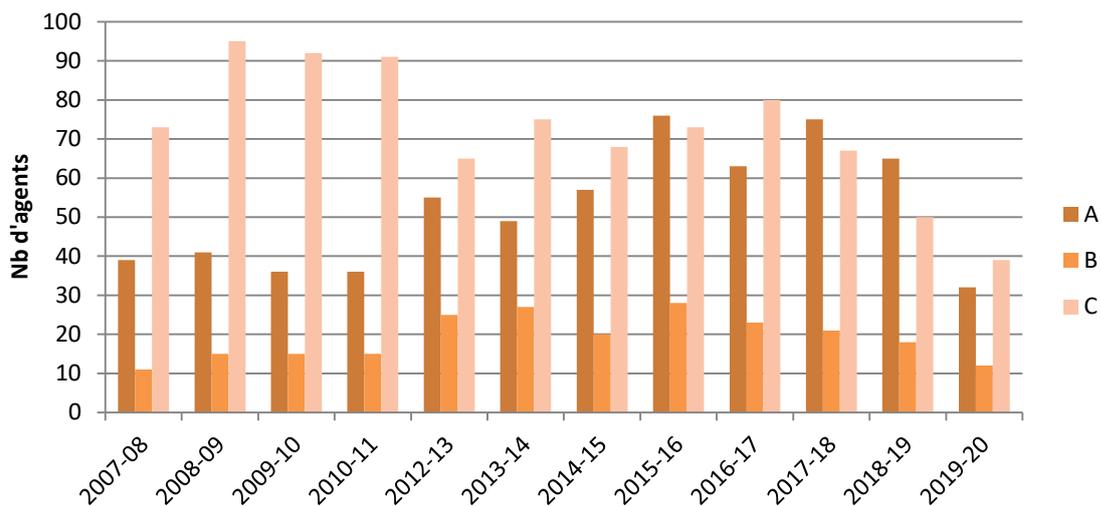
Détail par sexe



2019-20	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	148	13,7%	49,1 ans
Femmes	240	23,4%	47,4 ans

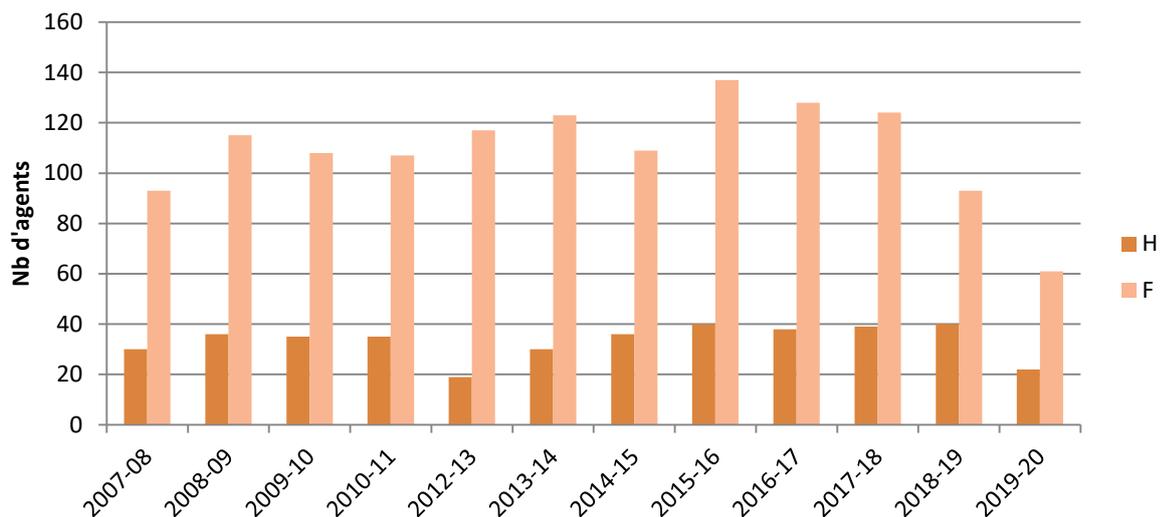
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2019-20	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	32	5,8%	35,6 ans
B	12	20,0%	31,1 ans
C	39	24,4%	42,5 ans

Détail par sexe



2019-20	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	22	6,1%	38,6 ans
Femmes	61	14,8%	38,0 ans

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

du 01/09/2019 au 31/08/2020

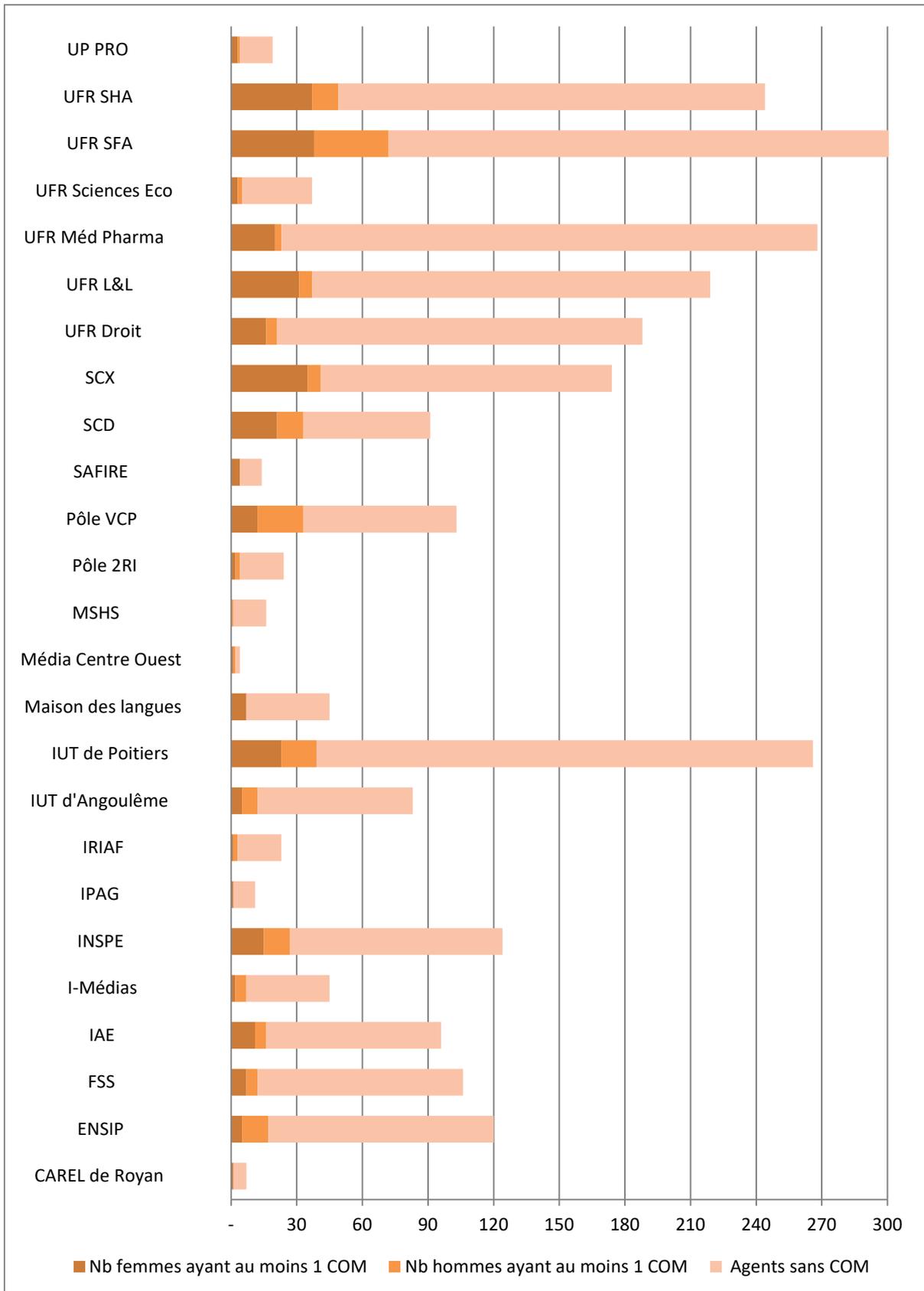
	Nb Agent ayant eu au moins un arrêt maladie	% femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
CAREL de Royan	1	100,0%	14,3%
ENSIP	17	29,4%	14,2%
FSS	12	58,3%	11,3%
IAE	16	68,8%	16,7%
I-Médias	7	28,6%	15,6%
INSPE	27	55,6%	21,8%
IPAG	1	100,0%	9,1%
IRIAF	3	33,3%	13,0%
IUT d'Angoulême	12	41,7%	14,5%
IUT de Poitiers	39	59,0%	14,7%
Maison des langues	7	100,0%	15,6%
Média Centre Ouest	2	50,0%	50,0%
MSHS	1	0,0%	6,3%
Pôle 2RI	4	50,0%	16,7%
Pôle VCP	33	36,4%	32,0%
SAFIRE	4	100,0%	28,6%
SCD	33	63,6%	36,3%
SCX	41	85,4%	23,6%
UFR Droit	21	76,2%	11,2%
UFR L&L	37	83,8%	16,9%
UFR Méd Pharma	23	87,0%	8,6%
UFR Sciences Eco	5	60,0%	13,5%
UFR SFA	72	52,8%	13,0%
UFR SHA	49	75,5%	20,1%
UP PRO	4	75,0%	21,1%
Total	471	63,9%	16,3%

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

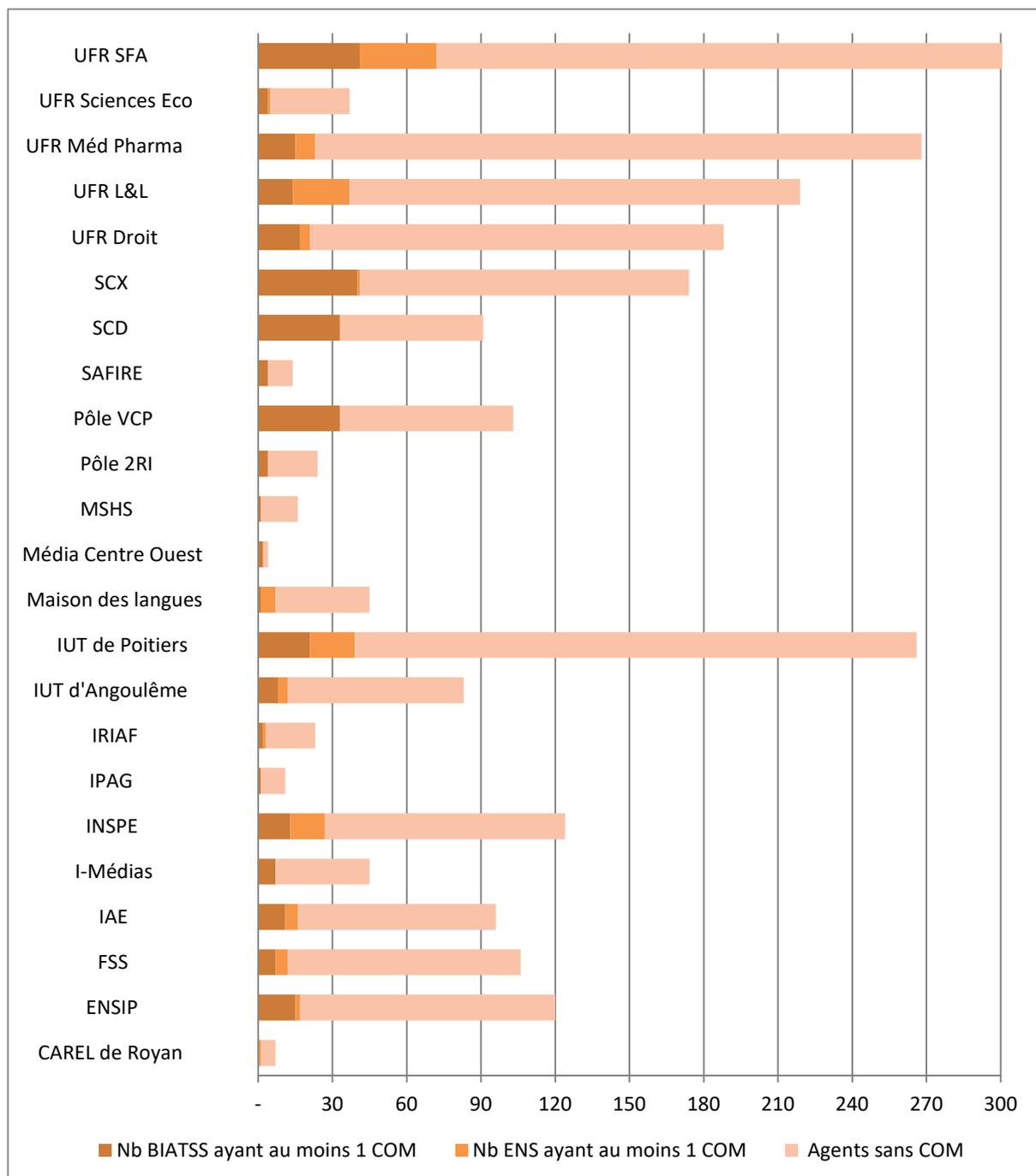
du 01/09/2019 au 31/08/2020

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
CAREL de Royan	0	0%	0%	1	100%	17%
ENSIP	14	29%	18%	3	33%	8%
FSS	11	55%	12%	1	100%	6%
IAE	15	73%	20%	1	0%	5%
I-Médias	6	17%	17%	1	100%	10%
INSPE	24	54%	22%	3	67%	18%
IPAG	1	100%	9%	0	0%	0%
IRIAF	3	33%	16%	0	0%	0%
IUT d'Angoulême	9	33%	13%	3	67%	25%
IUT de Poitiers	35	60%	14%	4	50%	19%
Maison des langues	4	100%	18%	3	100%	13%
Média Centre Ouest	2	50%	50%	0	0%	0%
MSHS	0	0%	0%	1	0%	8%
Pôle 2RI	2	0%	13%	2	100%	22%
Pôle VCP	27	30%	42%	6	67%	15%
SAFIRE	3	100%	30%	1	100%	25%
SCD	29	59%	39%	4	100%	25%
SCX	31	87%	28%	10	80%	16%
UFR Droit	20	80%	15%	1	0%	2%
UFR L&L	31	87%	19%	6	67%	10%
UFR Méd Pharma	17	82%	10%	6	100%	6%
UFR Sciences Eco	3	67%	12%	2	50%	18%
UFR SFA	58	48%	15%	14	71%	8%
UFR SHA	40	73%	22%	9	89%	14%
UP PRO	3	100%	30%	1	0%	11%
Total	388	62%	18%	83	73%	11%

Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation et par sexe
 du 01/09/2019 au 31/08/2020



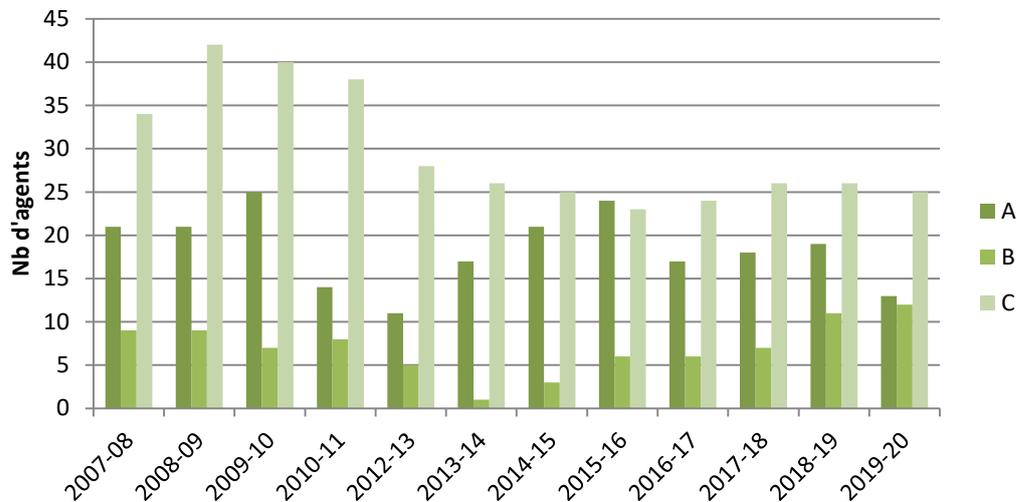
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation et par population (BIATSS/ENS)
 du 01/09/2019 au 31/08/2020



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie de 2007-08 à 2019-20

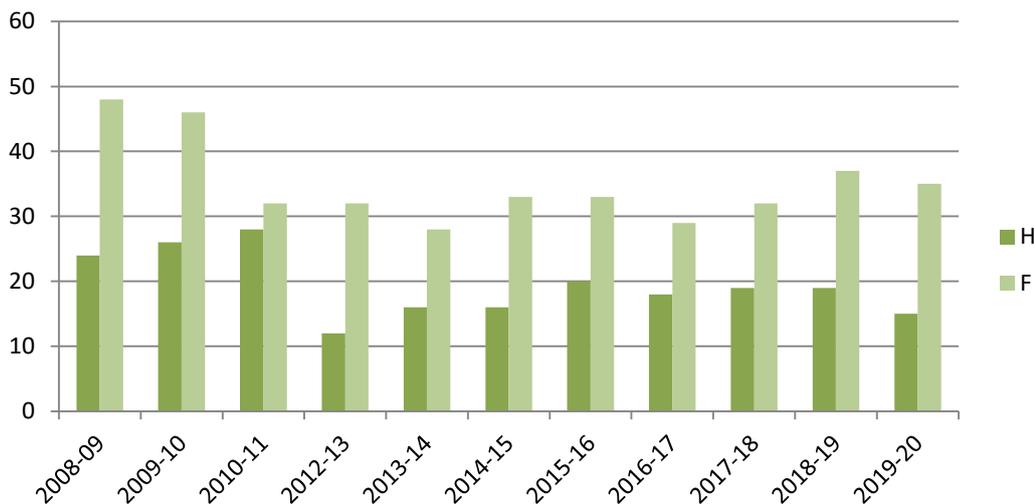
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2019-20	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	13	0,9%	56,1 ans
B	12	5,0%	49,9 ans
C	25	5,9%	54,5 ans

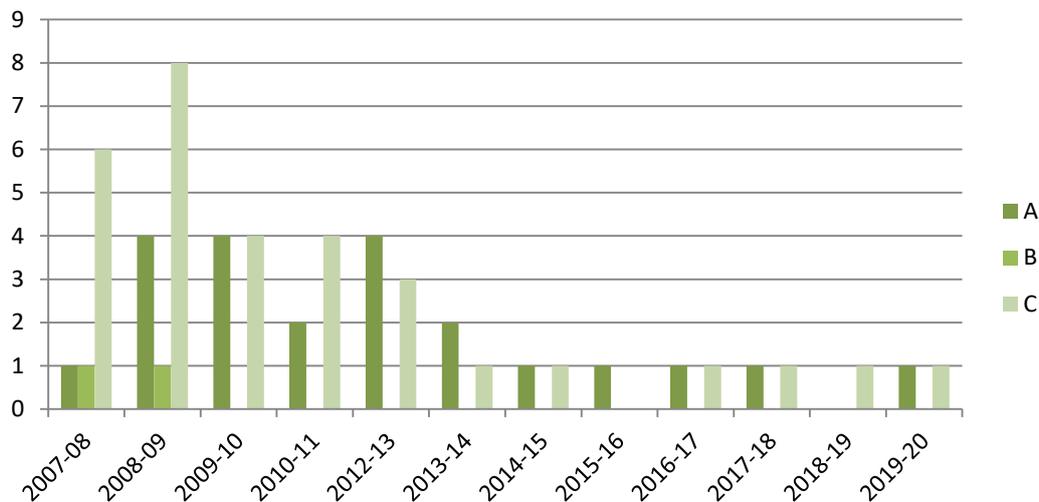
Détail par sexe



2019-20	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	15	1,4%	54,5 ans
Femmes	35	3,4%	52,8 ans

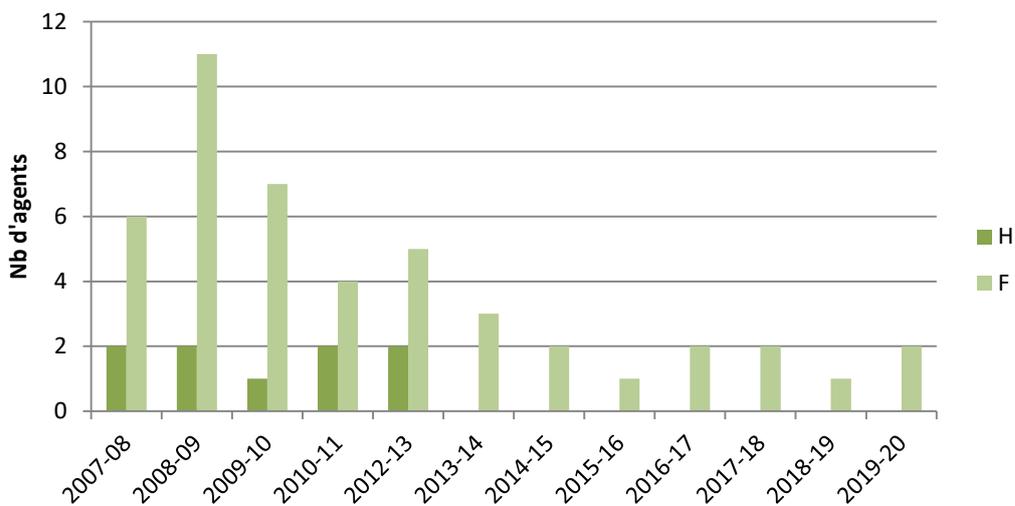
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	1	0,2%	54 ans
B	0	0,0%	
C	1	0,6%	54 ans

Détail par sexe



2018-19	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Hommes	0	0,0%	
Femmes	2	0,5%	54 ans

III.4. Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

Source: WinPaie

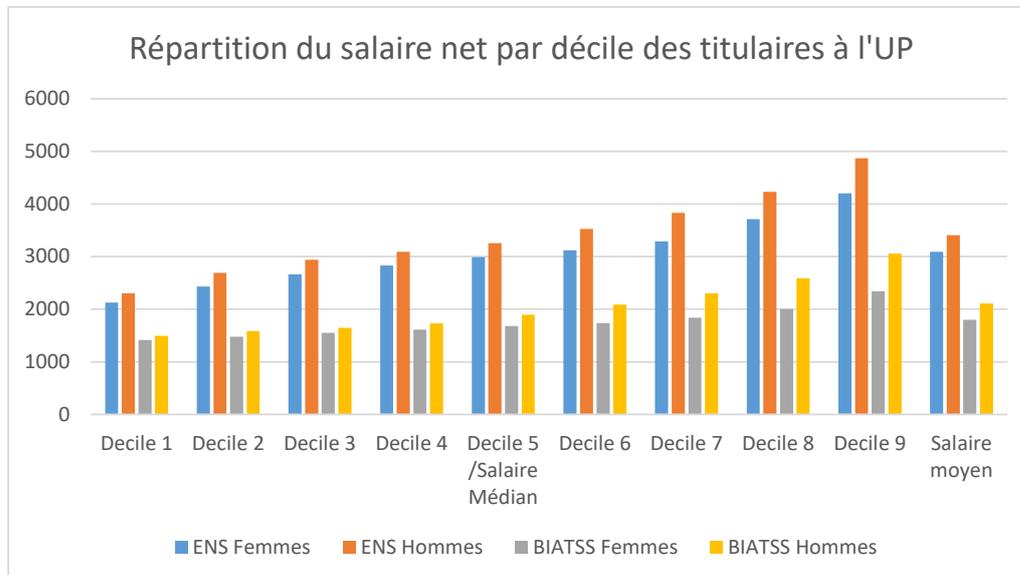
Le décret n°2016-907 du 1er juillet 2016 portant sur la mise en place du PPCR (Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations) a engendré:

- 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 2020

		Effectif		Salaire net* moyen		Salaire net moyen UP	Rappel Salaire net moyen 2019
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
ENS Titus		486	755	3 079,32 €	3 392,55 €	3 269,88 €	3 296,31 €
Ens Non Titus		177	222	1 631,92 €	1 536,21 €	1 578,66 €	1 464,20 €
Total ENS		663	977	2 692,91 €	2 970,74 €	2 858,42 €	2 863,23 €
BIATSS Titus	A	91	109	2 548,39 €	2 820,52 €	2 696,70 €	2 717,80 €
	B	147	103	1 832,33 €	1 904,55 €	1 862,09 €	1 882,48 €
	C	297	112	1 551,57 €	1 606,56 €	1 566,63 €	1 572,33 €
BIATSS Non Titus	A	61	49	1 661,49 €	1 888,01 €	1 762,39 €	1 873,98 €
	B	24	26	1 290,28 €	1 422,87 €	1 359,23 €	1 315,02 €
	C	96	37	1 365,53 €	1 392,27 €	1 372,97 €	1 270,30 €
Total BIATSS	A	152	158	2 192,46 €	2 531,33 €	2 365,17 €	2 418,02 €
	B	171	129	1 756,26 €	1 807,47 €	1 778,28 €	1 779,99 €
	C	393	149	1 506,13 €	1 553,34 €	1 519,11 €	1 500,88 €

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

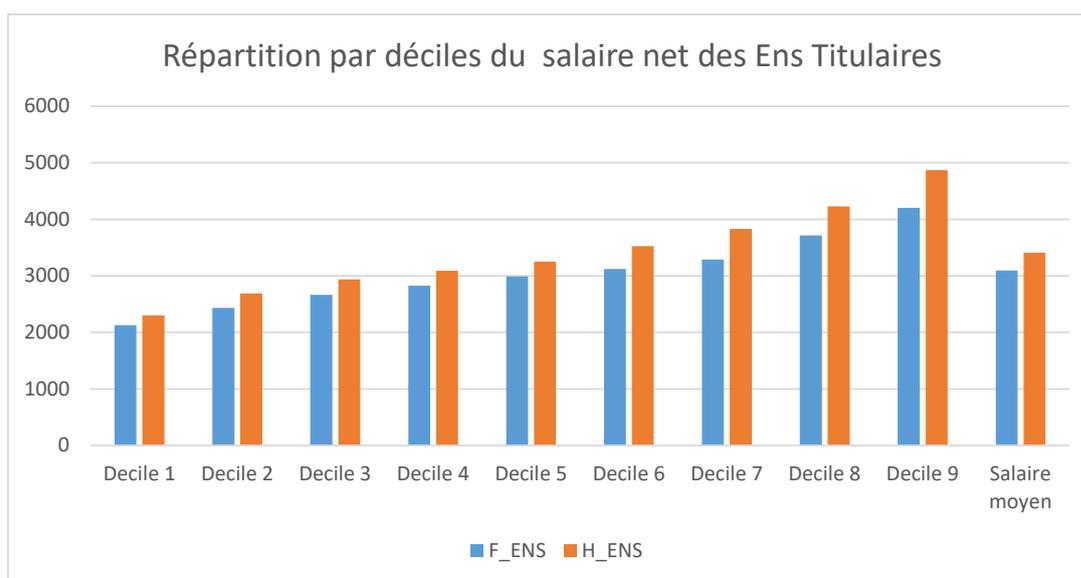


A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2020

	Femmes	Hommes	Ensemble
Décile 1	2 128,21 €	2 302,53 €	2 241,31 €
Décile 2	2 432,89 €	2 692,32 €	2 549,38 €
Décile 3	2 661,95 €	2 938,54 €	2 808,28 €
Décile 4	2 829,50 €	3 090,54 €	2 970,60 €
Décile 5/Salaire médian	2 988,93 €	3 254,23 €	3 143,18 €
Décile 6	3 121,01 €	3 525,35 €	3 316,52 €
Décile 7	3 290,13 €	3 828,68 €	3 633,95 €
Décile 8	3 712,51 €	4 230,01 €	4 062,37 €
Décile 9	4 202,70 €	4 868,98 €	4 643,66 €
Rapport interdécile	1,97 €	2,11 €	2,07 €
Salaire moyen	3 092,34 €	3 408,31 €	3 282,47 €



Notes de lecture : Une enseignante sur 2 a un salaire net inférieur à 2988,93€ contre 3254,23€ 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 1,97 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,11 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 31/10/2020

Population	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
Ens du 1er et 2nd degrés	Prof. Agrégé	443	1062	135	579	1067
	Prof. Certifié	383	967	117	448	972
	Prof Lycée Prof.	383	967	11	629	830
	Prof. EPS	383	967	24	461	890
	Pers. d'insp/Orientation	383	967	2	ss	ss
	Professeur des écoles	383	967	5	492	775
	Sous-total			294	445	1067
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	662	1324	251	705	1329
	Maître de Conf.	463	1062	605	474	1067
	Sous-total			856	468	1329
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	662	1324	68	785	1329
	Maître de Conf. Hosp.	463	1062	23	465	972
	Sous-total			91	463	1329
Total			1241	440	1329	

Effectifs par sexe et tranche d'indices (INM)

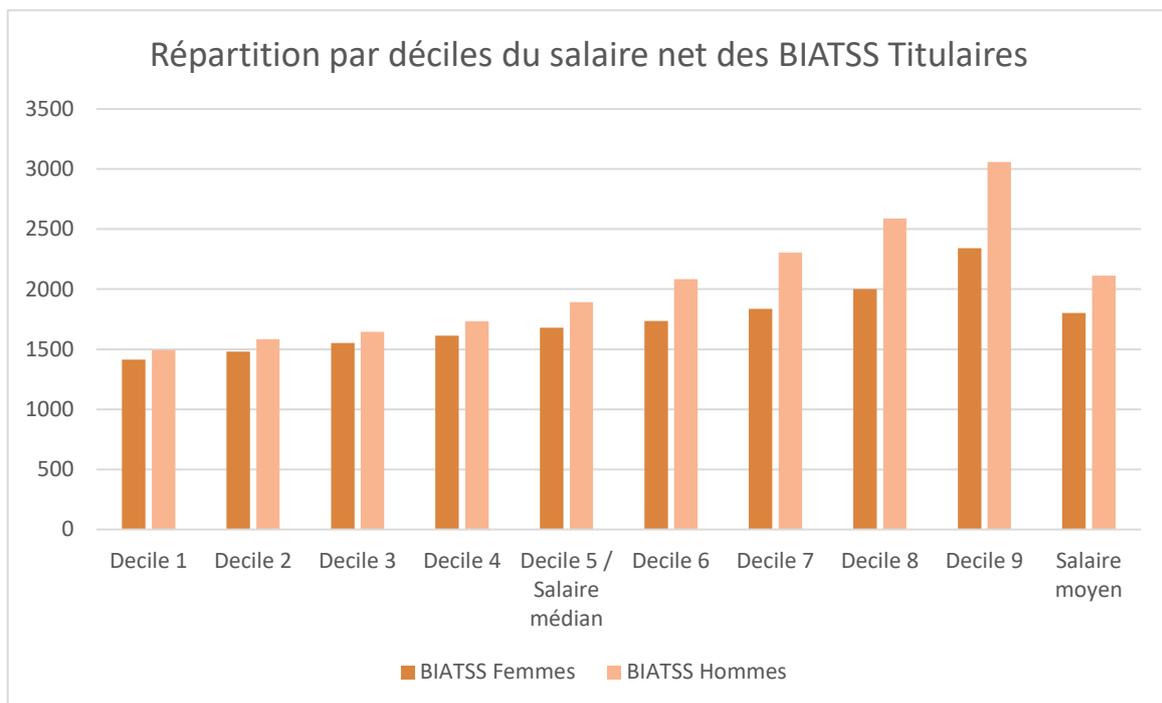
Au 31/10/2020

Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. 1er et 2d degré	Inférieur à 600	30	31	61
	600 à 699	26	14	40
	700 à 799	29	34	63
	800 à 899	35	54	89
	Supérieur à 900	17	24	41
	<i>Sous-total</i>		<i>137</i>	<i>157</i>
Ens. Chercheurs	Inférieur à 700	73	81	154
	700 à 799	81	120	201
	800 à 899	88	132	220
	900 à 1099	54	85	139
	1100 à 1299	22	99	121
	Supérieur à 1299	5	16	21
	<i>Sous-total</i>		<i>323</i>	<i>533</i>
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 700	7	9	16
	700 à 799	3	1	4
	800 à 899	5	15	20
	900 à 1099	7	19	26
	1100 à 1299	4	17	21
	Supérieur à 1299	0	4	4
	<i>Sous-total</i>		<i>26</i>	<i>65</i>
Total		486	755	1241

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

La répartition du salaire net par décile
Au 31/10/2020

	Femmes	Hommes	Ensemble
Decile 1	1 415,07 €	1 492,45 €	1 432,75 €
Decile 2	1 479,70 €	1 583,67 €	1 503,56 €
Decile 3	1 551,31 €	1 646,20 €	1 596,38 €
Decile 4	1 613,68 €	1 731,67 €	1 647,45 €
Decile 5 / Salaire médian	1 678,85 €	1 892,43 €	1 727,71 €
Decile 6	1 735,38 €	2 084,05 €	1 821,81 €
Decile 7	1 836,71 €	2 303,81 €	1 985,78 €
Decile 8	2 000,69 €	2 588,09 €	2 246,35 €
Decile 9	2 341,58 €	3 059,13 €	2 730,84 €
Rapport interdecile	1,65	2,05	1,91
Salaire moyen	1 801,24 €	2 111,85 €	1 921,46 €



Notes de lecture : Une femme BIATSS sur 2 a un salaire net inférieur à 1678,85€ contre 1892,43€ 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 2,05 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 31/10/2020

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	697	890
	A	Attaché / Directeur de service	383	967	27	430	830
	A	Infirmière	388	617	7	437	617
	A	Assistante Sociale	365	590	2	ss	ss
	B	Secrétaire (SAENES)	343	587	56	343	569
	C	Adjoint (ADJENES)	326	466	103	329	466
		Sous-total			199		
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	402	1168	11	561	1013
	A	Bibliothécaire	388	798	7	430	690
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	343	587	19	343	534
	C	Magasinier	326	466	19	328	430
		Sous-total			56		
ITRF	A	Ing. de recherche RF	426	1062	23	608	1067
	A	Ing. d'études RF	388	798	86	411	781
	A	Assistant ingénieur RF	366	627	33	390	617
	B	Technicien RF	343	587	175	343	587
	C	ATRF	326	466	287	327	466
		Sous-total			604		
Total BIATSS					859		

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
 Au 31/10/2020

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 380	49	5	54
	380 à 439	76	5	81
	440 à 559	29	6	35
	Supérieur à 560	20	9	29
	<i>Sous-total</i>	<i>174</i>	<i>25</i>	<i>199</i>
BIB	Inférieur à 379	4	7	11
	379 à 408	10	3	13
	409 à 498	9	3	12
	Supérieur à 499	11	9	20
	<i>Sous-total</i>	<i>34</i>	<i>22</i>	<i>56</i>
ITRF	Inférieur à 360	101	41	142
	360 à 419	139	102	241
	420 à 539	67	69	136
	Supérieur à 539	20	65	85
	<i>Sous-total</i>	<i>327</i>	<i>277</i>	<i>604</i>
Total		535	324	859

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2020

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)	37	309	365
Associés professeurs (mi-temps)	7	397	492
Enseignants CDI	10	445	672
Enseignants CDD	22	321	596
Professeur invité	0	ss	ss
Lecteur	16	321	321
Maitre de langues	3	417	417
Total	162	309	672

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2020

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	31	363	821
	B	17	329	345
	C	31	322	339
	<i>Sous-Total</i>	<i>79</i>	<i>321</i>	<i>821</i>
CDD	A	79	339	885
	B	33	326	345
	C	102	321	329
	<i>Sous-Total</i>	<i>214</i>	<i>321</i>	<i>885</i>
Apprenti		7	27	100
Ensemble		300	37	885

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2020

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	143	1768,55	2049,07
Ch.cli.univ-ass.hôp.	76	1392,91	1622,04
Post Doctorant	18	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 .Année universitaire 2019-20

Synthèse des primes versées

	Bénéficiaires		Montant annuel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur	492	709	552 537,15 €	819 549,05 €
Prime d'Encadrement doctoral et de Recherche	65	167	200 798,40 €	725 071,64 €
Prime de Charge Administrative	25	47	84 269,35 €	153 631,10 €
Prime au titre de la CNU	27	27	34 665,96 €	31 131,19 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	4	8	4 472,28 €	7 619,44 €
Prime d'Administration		5		65 074,08 €
Prime Invention/ Brevet		1		2 066,59 €
Total	613	964	876 743,14 €	1 804 143,09 €

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	1 075,00 €	26	73
MCF et MCU PH		1 075,00 €	37	90	127
Bénéficiaire Délégation IUF junior		1 500,00 €	1	1	2
Distinction Scientifique		1 075,00 €			0
Taux hérité suite à mutation		900 - 1750 €	1	2	3
Titulaire chaire mixte INSERM		1 500,00 €		1	1
Total				65	167

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 €	320	522
Ens. Premier degré		3		2	5
Ens. Second degré		134		155	289
ATER		35		30	65
Total				492	709

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 2019-2020:

	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents
	Agents avec charges Administratives	Vice-Présidents	4	7
Directeurs de composante de + 1000 étudiants		1	7	8
Vice-Présidents délégués		1	4	5
Directeurs de composante et MSHS			4	4
Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site		18	16	34
Directeurs Ecole Doctorale		1	8	9
Président du CAC restreint				0
Chargé mission réseaux européens			1	1
Total			25	47

Une **Prime d'Administration** est attribuée aux président des universités ainsi qu'aux directeurs des instituts universitaires de technologie, aux directeurs des écoles d'ingénieur faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation et aux directeurs des 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 - Appli Poste

Population	Sexe		Total
	F	H	
IGR Groupe 1	5	3	8
IGR Groupe 2	4	11	15
IGR Groupe 3	2	8	10
Conservateurs Groupe 2	4	6	10
MEN Groupe 1		1	1
MEN Groupe 2	5		5
IGE Groupe 2	42	19	61
IGE Groupe 3	19	30	49
Bibliothécaires Groupe 2	6	1	7
ASI Groupe 1	18	10	28
ASI Groupe 2	7	11	18
Infirmier Groupe 1	1		1
Infirmier Groupe 2	7		7
ASS Groupe 2	2		2
Bibliothécaires assistants spécialisés Groupe 1	3	3	6
Bibliothécaires assistants spécialisés Groupe 2	18	3	21
TECH Groupe 1	18	19	37
TECH Groupe 2	51	43	94
TECH Groupe 3	61	32	93
Magasiniers Groupe 1	9	5	14
Magasiniers Groupe 2	9	7	16
ATRF Groupe 1	67	50	117
ATRF Groupe 2	223	57	280
Total général	581	319	900

C. Les bénéficiaires de la GIPA

Année civile 2020

	Effectifs		Montant versé		2019	
	F	H	F	H	Bénéficiaires	Montant versé
Ens Titulaires	13	21	8 140,54 €	14 577,63 €	11	3 993,37 €
Ens Ctrs		11	485,63 €	6 193,60 €	47	23 774,78 €
Total Ens	13	32	8626,171176	20771,23	58	49 544,46 €
BIATSS Titulaires	A	3	762,41 €	4 029,86 €	11	4 454,05 €
	C	10	535,77 €	154,35 €	10	2 587,72 €
Total BIATSS	13	10	1 298,18 €	4 184,21 €	21	13 936,47 €

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	Infirmier/coordonnateur d'équipe	10
Coordination Accueil Etudiants	SIUMPPS	Infirmier/coordonnateur 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 2020

Population	Femmes		Hommes		Total de bénéficiaires	Total points NBI
	Bénéficiaires	Points NBI	Bénéficiaires	Points NBI		
AENES	43	985	16	460	59	1445
ITRF	28	585	23	430	51	1015
Méd Sociaux	1	20			1	20
Total	72	1590	39	890	111	2480

IV. L'ACTION SOCIALE

IV.1. Les Prévisions de départs en retraite des personnels titulaires

*: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

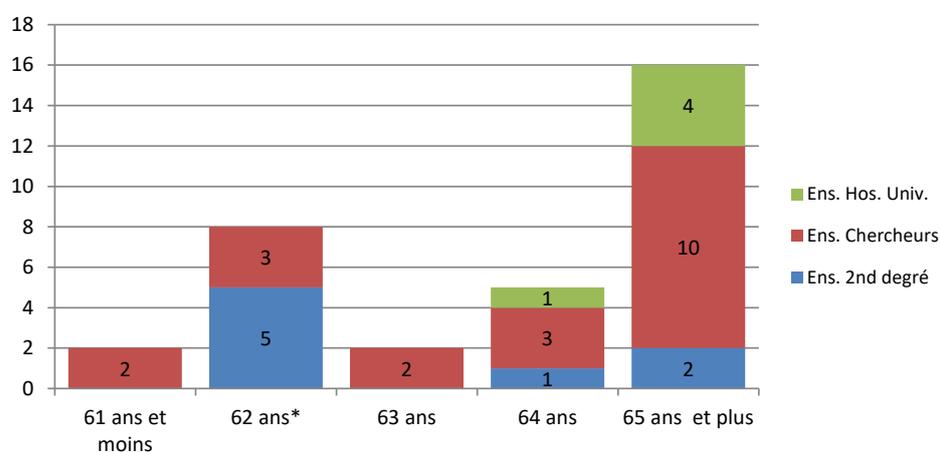
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ (Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme		5	1	1	3	10
Homme	2	4	1	3	13	23
Ensemble	2	9	2	4	16	33

<i>Rappel 2018-2019</i>	4	3	2	3	14	26
-----------------------------	---	---	---	---	----	----

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Ens. 2nd degré		5		1	2	8
Ens. Chercheurs	2	3	2	3	10	20
Ens. Hos. Univ.				1	4	5



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	1
CERTIFIE		5				5	4
PROF. EPS				1	1	2	
P.L.P.					1	1	
PROF ECOLE						0	
MAIT.CONF.	1	2	1	2	6	12	14
PROF.UNIV.	1	1	1	1	4	8	15
MCPH						0	2
PUPH				1	4	5	11
Total	2	8	2	5	16	33	47

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
2021		3	2	2	6	13
2022				1	6	7
2023					4	4
2024					2	2
Total	0	3	2	3	18	26

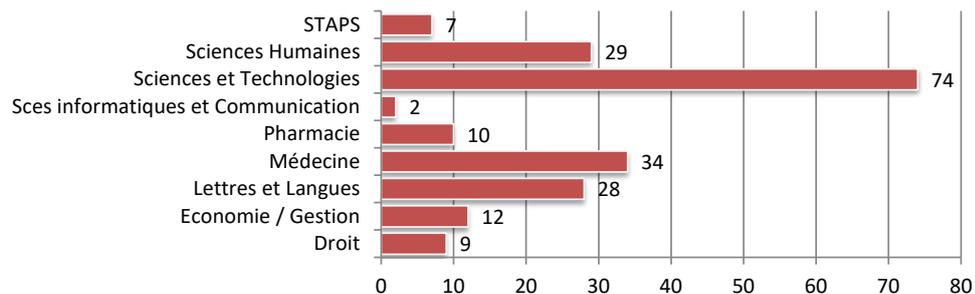
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité

Du 01/09/2019 au 31/08/2020

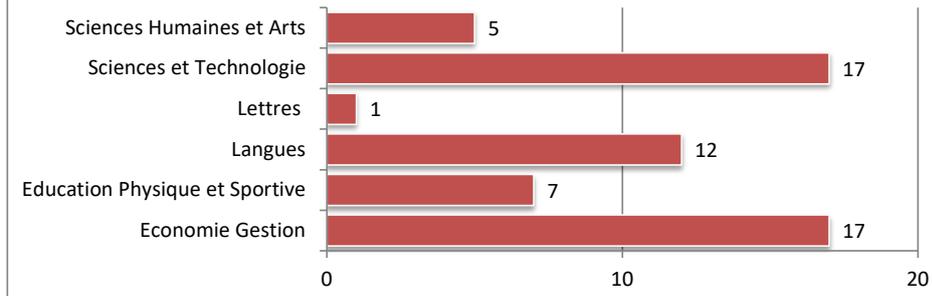
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

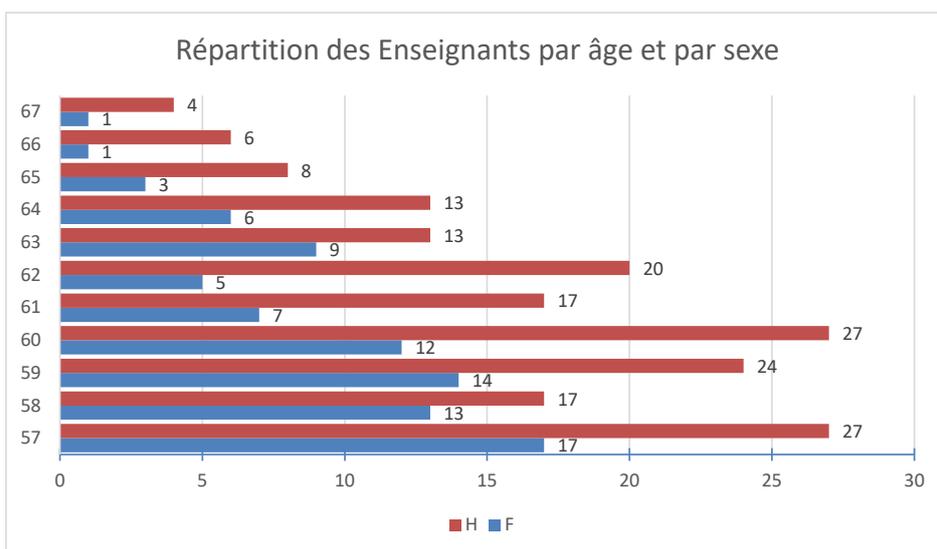
Groupe de spécialités		57 ans et +	% dans le groupe	% des femmes de 57 ans et +
CNU	Droit	9	11,3%	7,5%
	Economie / Gestion	12	17,6%	5,9%
	Lettres et Langues	28	29,5%	14,7%
	Médecine	34	40,5%	8,3%
	Pharmacie	10	27,0%	13,5%
	Sces informatiques et Communication	2	18,2%	0,0%
	Sciences et Technologies	74	19,3%	3,9%
	Sciences Humaines	29	21,2%	8,0%
	STAPS	7	25,0%	7,1%
Total Ens Chercheurs et HU		205	22,2%	6,9%
SEC	Economie Gestion	17	38,6%	25,0%
	Education Physique et Sportive	7	18,4%	0,0%
	Langues	12	17,9%	13,4%
	Lettres	1	33,3%	33,3%
	Sciences et Technologie	17	65,4%	3,8%
	Sciences Humaines et Arts	5	5,9%	2,4%
Total Ens du 1er et 2nd degré		59	22,4%	9,1%

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

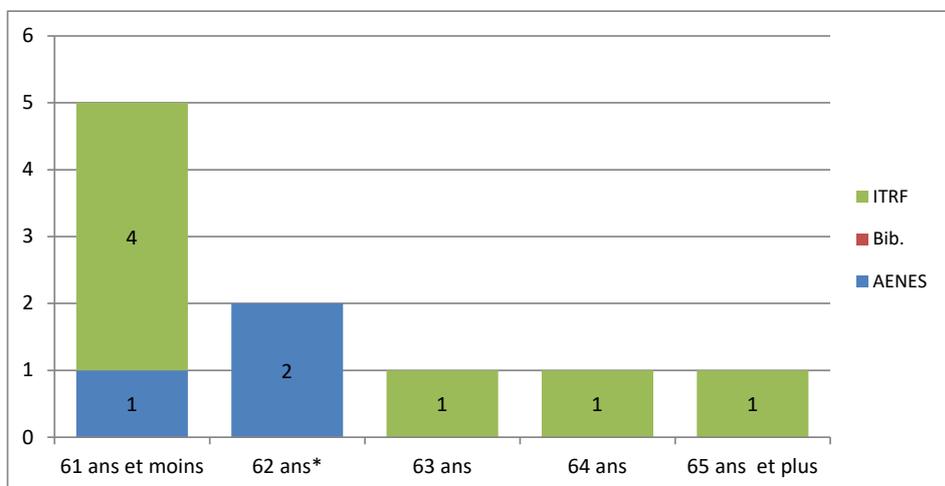
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ (Du 01/09/2019 au 31/08/2020)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme	1	2	1	1	1	3
Homme	4	0	1	1	1	7
Ensemble	5	2	1	1	1	10

<i>Rappel 2018-2019</i>	8	0	4	3	4	19
-------------------------	---	---	---	---	---	----

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
AENES	1	2				3
Bib.						0
ITRF	4		1	1	1	7



Catégorie	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail					Total général	Nb d'agents nés avant 1957
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus		
A	1			1		2	6
B	2					2	1
C	2	2	1		1	6	4

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
2021	7	8	3	7	5	30
2022	2				1	3
2023						
Total	9	8	3	7	6	33

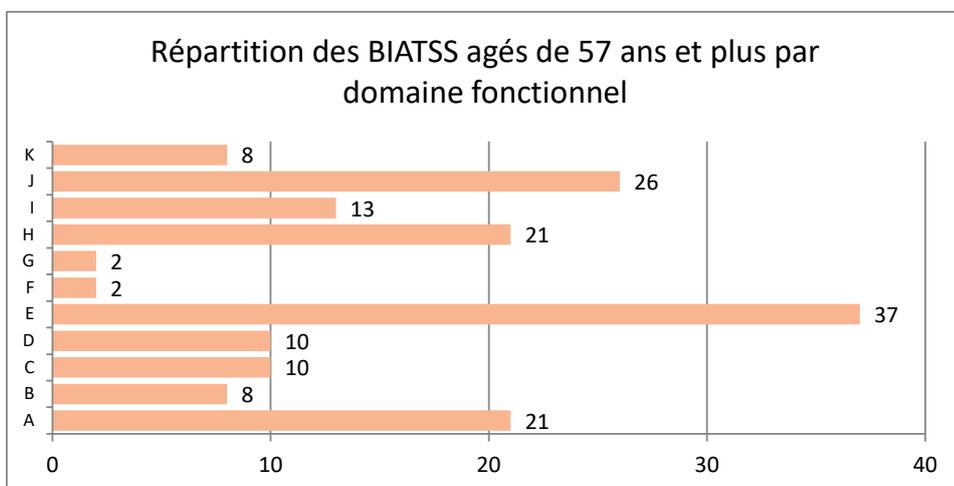
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2020

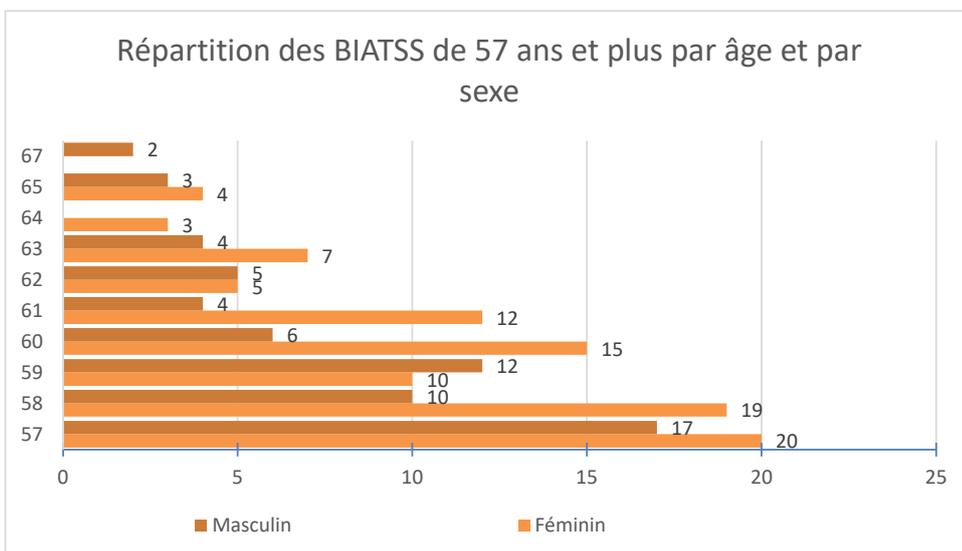
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	21	14%
B - Informatique et calcul scientifique	8	11%
C - Bibliothèque et documentation	10	10%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	10	17%
E - Patrimoine et logistique	37	18%
F - Prévention, santé et développement social	2	6%
G - Partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale	2	6%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	21	12%
I - Gestion financière et comptable	13	13%
J - Administration et Pilotage	26	16%
K - Ressources Humaines	8	14%
Sous-total	158	14%

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



Nombre d'agents par âge



IV.2. Les dispositifs sociaux

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

Le Pôle SQVT a vu le jour en septembre 2018 afin de renforcer la lisibilité et l'accessibilité des actions liées aux besoins en termes de handicap, de bien être au travail et de promotion de la diversité au sein de l'établissement.

Le pôle est composé de 5 services sur deux sites (centre ville et campus) :

- Le service action sociale et culturelle au sein duquel sont traitées :
 - o Les Prestations InterMinistérielles (PIM) et les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU).
 - o La gestion administrative de la commission d'action sociale en lien avec assistant de service sociale.
 - o Les actions culturelles proposées par l'InterCAS pour les agents ayant adhéré à l'Association
 - o Les évènements tels que la fête des personnels et la fête des enfants.

- Le service conseil à agent qui a pour mission :
 - o La gestion et de suivi des différents types de congés pour raison de santé
 - o Le conseil et l'accompagnement pour les reprises d'activités ou des situations individuelles complexes
 - o La gestion des retraites par la Plateforme de Mutualisation des Retraires (PMR) pour les 3 établissements signataires de la convention

- Le service handicap personnel qui est chargé de :
 - o L'insertion et du maintien dans l'emploi des BOE
 - o L'accompagnement des agents dans leurs démarches auprès de la MDPH
 - o La mise en oeuvre des aménagements de poste
 - o La communication et la sensibilisation autour du domaine
 - o Le suivi des préconisations du médecin du travail

- Le service Social
 - o L'assistant social des personnels accompagne les agents dans la gestion des problématiques qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie personnelle et/ou professionnelle.
 - o L'assistant social instruit les demandes d'aides financières d'urgence.

- Le service QVT :
 - o Assure le secrétariat du comité du mieux-être de la CVAT
 - o Met en place la communication des deux

IV.2.2. L'action culturelle

La crise sanitaire a limité les actions proposées par l'InterCAS et SQVT en 2020 aux locations estivales, à la billetterie et à quelques commandes groupées.

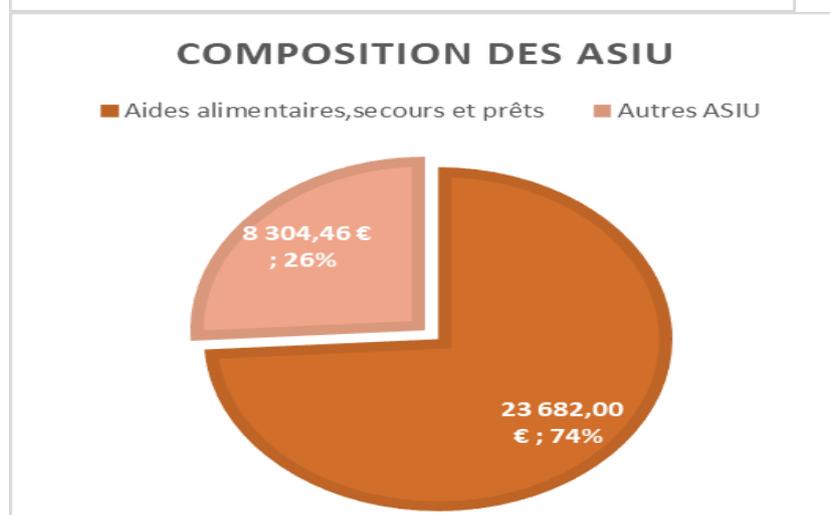
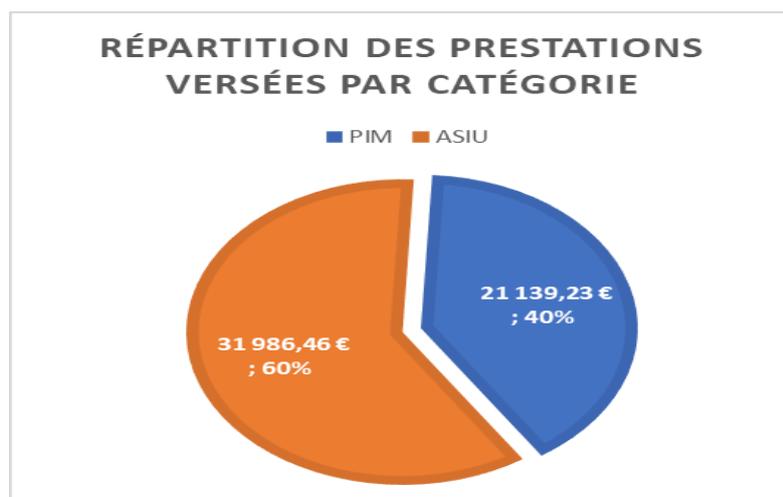
IV.2.3. L'action sociale

Le service action sociale et culturelle du Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT) de la DRHRS
Le Service comporte deux volets l'action sociale à destination des personnels et l'action culturelle portée par l'association des personnels InterCas.

L'action sociale:

Le tableau ci-dessous dresse le bilan des prestations versées pour l'année 2020 :

Prestations 2020		Aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	2	98.54 €	1	0	1	0
	Centre de vacances sans hébergement	8	987.61 €	1	2	5	0
	Alloc. Parents Enfants handicapés - 20 ans	10	20 053.08 €	4	2	4	0
Sous total PIM		20	21 139.23 €	6	4	10	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	24	3 795.00 €	2	10	11	1
	Vacances familiales	7	1 371.96 €	0	1	6	0
	Chèques culture	96	2 095.00 €	6	16	74	0
	Coupons sports	47	1 042.50 €	5	10	32	0
	Nb d'aides en cartes alimentaires	18	11 900 €				
	Secours et prêts (hors cartes alim)	18	11 782 €	8	0	10	0
Sous total ASIU		210	31 986.46 €	21	37	133	1
Total des prestations versées		230	53 125.69 €	27	41	143	1



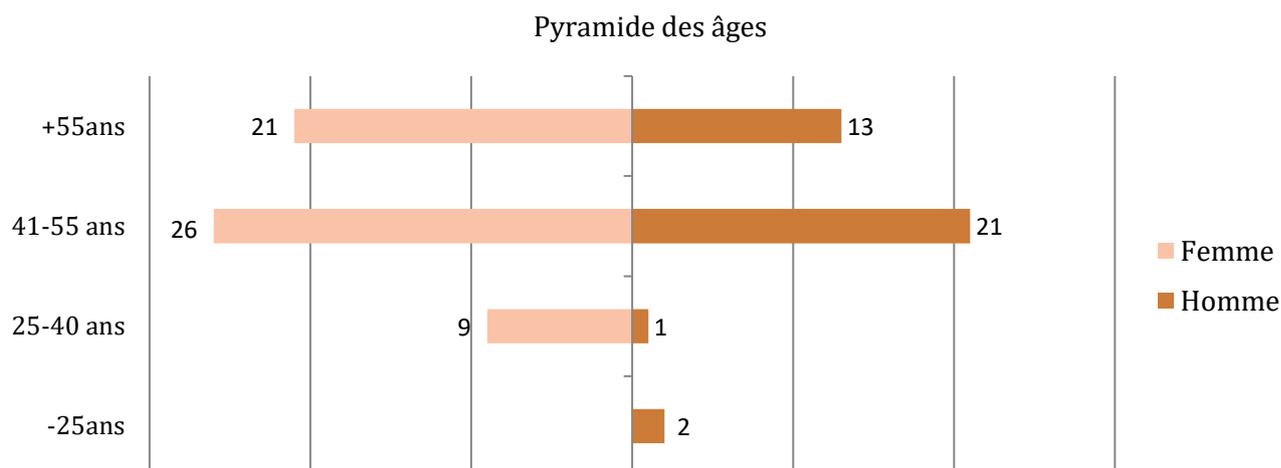
IV.3. La politique en matière du handicap

Le service handicap personnel (SHP) tel qu'il existe aujourd'hui a été créé en 2018 avec l'apparition du pôle Santé et Qualité de Vie au Travail (SQVT) rattaché à la Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale (DRHRS). Il est dédié à l'accueil et à l'accompagnement des personnels en situation de handicap de l'université de Poitiers. Ses missions sont les suivantes :

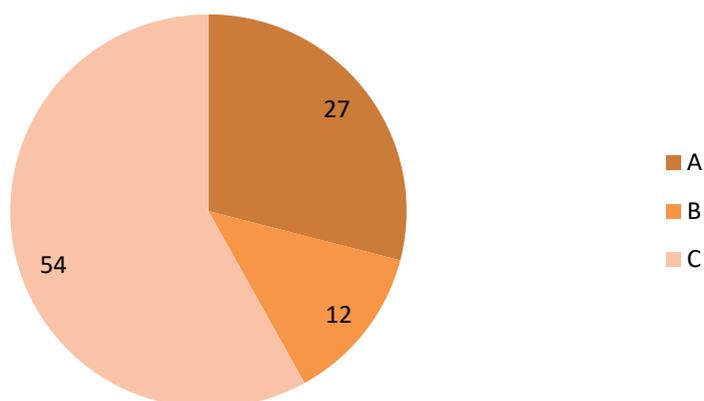
- Permettre le maintien dans l'emploi en mettant en place les aménagements nécessaires au regard des préconisations du médecin du travail,
- Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap,
- Répondre aux différentes obligations qui incombent à l'université de Poitiers,
- Sensibiliser l'ensemble la communauté universitaire sur les thèmes du handicap, de l'inclusion et de la non-discrimination.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) au 31/12/2020

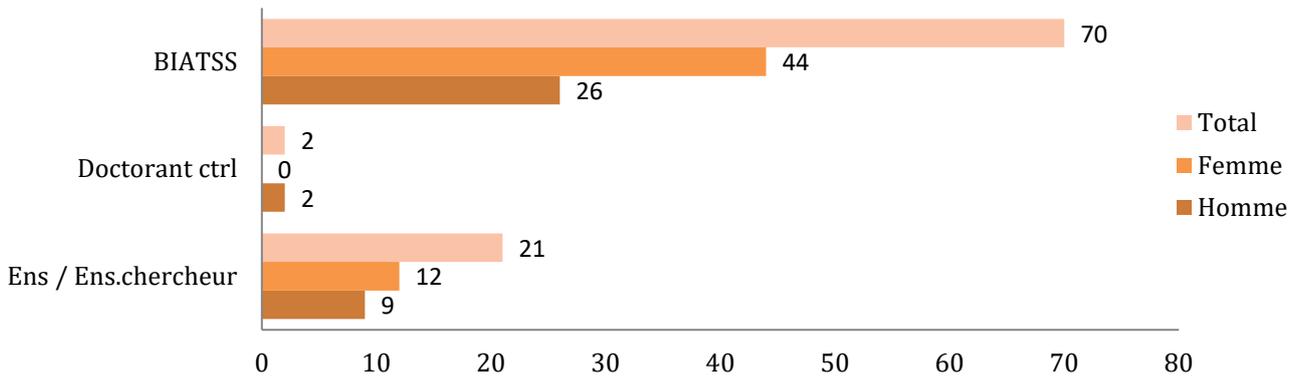
Dans la déclaration annuelle au FIPHFP de 2021, ont été recensés dans la population globale de l'établissement (Titulaires, contractuels) 93 agents en situation de handicap, dont 56 femmes et 37 hommes.



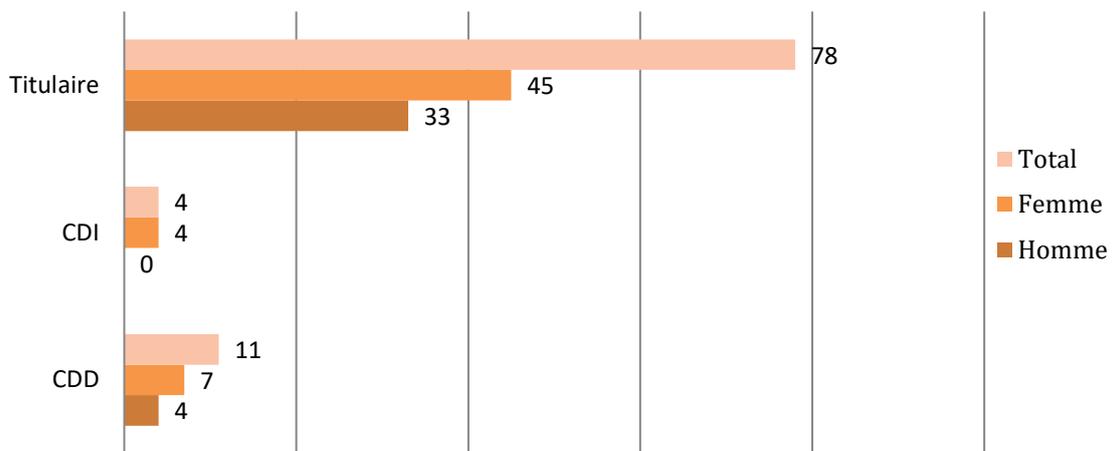
Nombre d'agents par catégorie



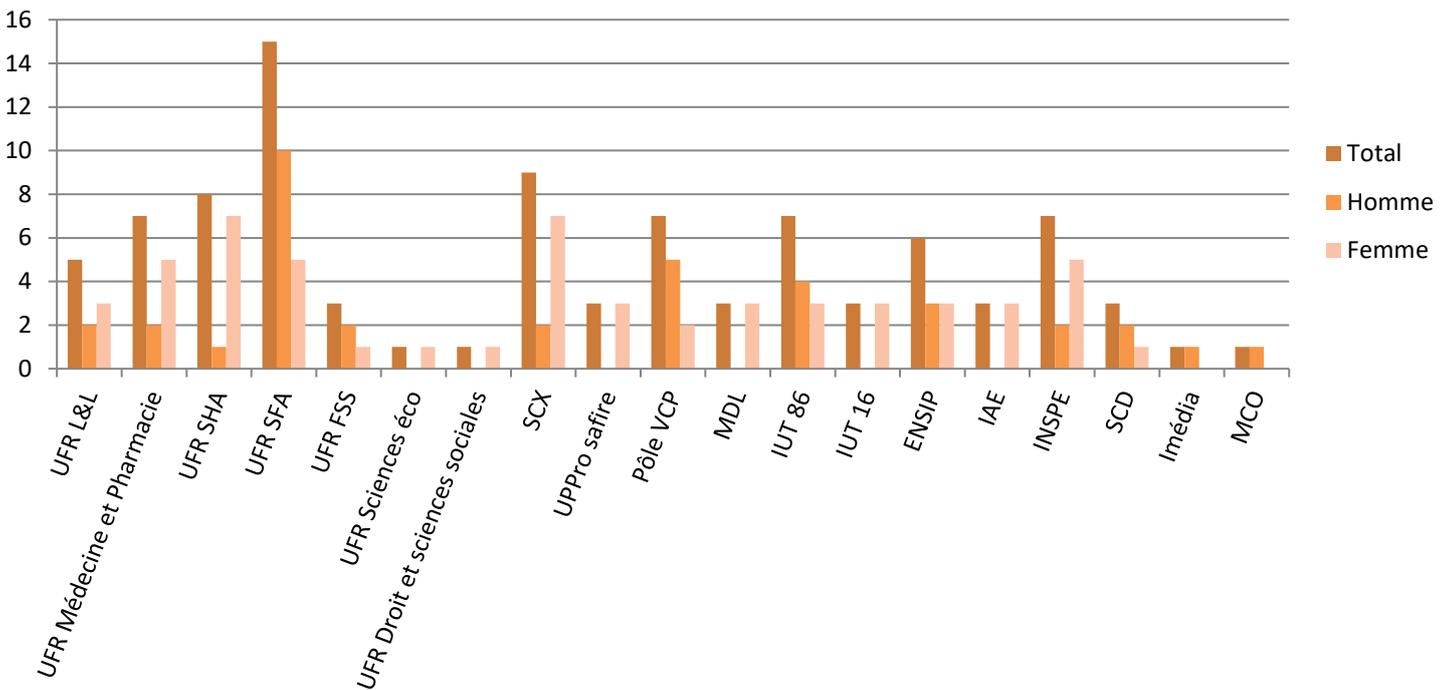
Nombre d'agents par corps



Répartition par statut



Répartition par composantes et services



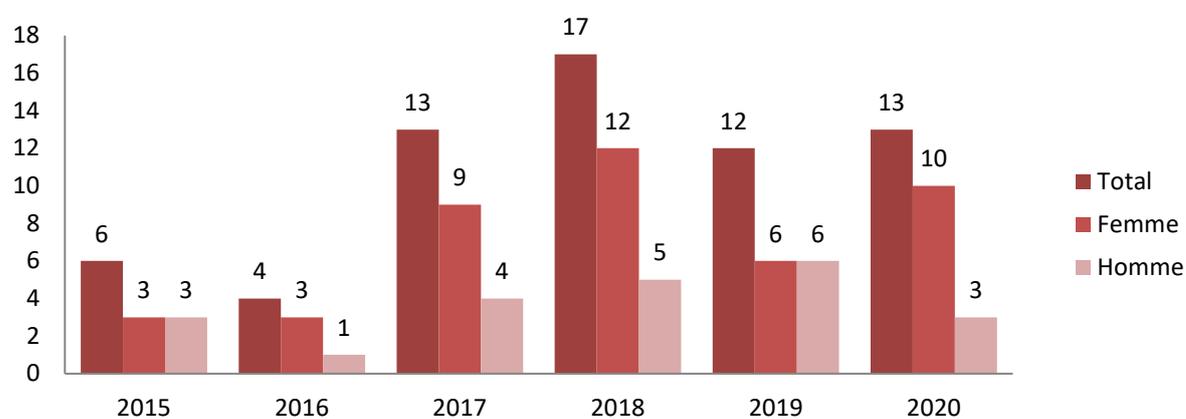
En application de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, l'université de Poitiers est soumise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 6% de l'effectif total.

Ainsi, chaque année l'université effectue une déclaration auprès du FIPHFP qui permet à l'organisme de calculer la cotisation annuelle due au regard des unités manquantes.

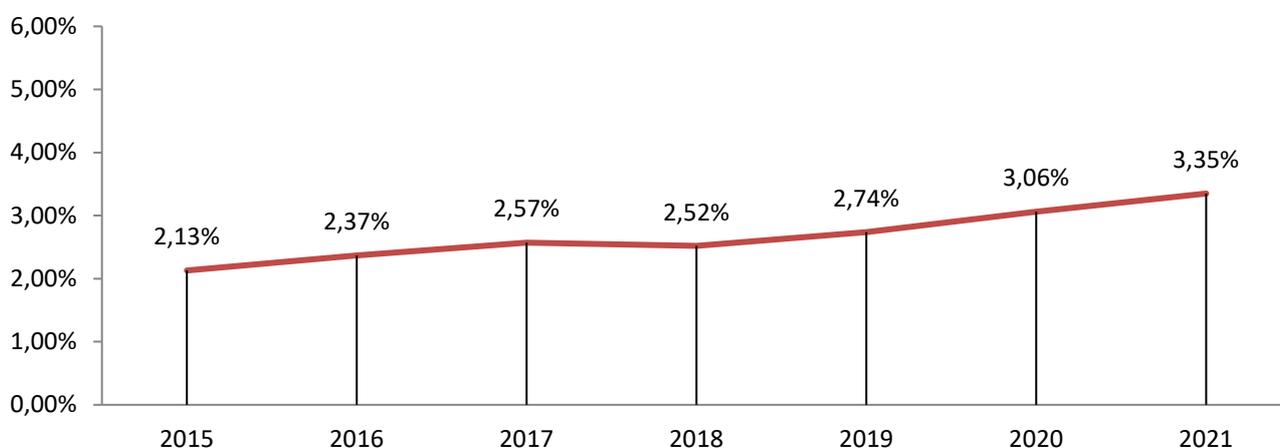
Nombre BOE déclarés

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	66	73	64	75	86	93
Homme	30	33	28	32	35	37
Femme	36	40	36	43	51	56

Flux (nouveau BOE)



Taux d'emploi direct



Maintien dans l'emploi

Afin de permettre le maintien dans l'emploi des agents ayant des difficultés liées à leur situation de handicap, le SHP est en charge de la mise en œuvre d'aménagements en lien avec différents acteurs internes et partenaires externes.

Type d'aménagement	2018		2019		2020		TOTAL	
	NB	Dépense	NB	Dépense	NB	Dépense	NB	Dépense
Aménagement du poste de travail	2	4 916.64 €	11	21 524.04 €	8	18 439.18 €	21	44 879.86 €
Prothèse auditive	2	4 960.92 €	5	9 260 €	3	4 470.01 €	10	18 690.93 €
Aide humaine	1	7 034.72 €	2	6 983,42 €	2	5 697.91 €	5	19 716.05 €
Transport	2	1 140 €	3	1 420 €	2	2 600.00 €	7	5 160 €
Traduction Langue des Signes Française	1	3 685 €	1	2 530 €	1	4 812.50 €	3	11 027.5 €
Bilan de compétences	-	-	1	2 800 €	-	-	1	2 800 €
Apprenti BOE	-	-	-	-	1	8 400.54 €	1	8 400.54 €
TOTAL	8	21 737.28 €	23	44 517.46 €	17	44 420.14 €	48	110 674.88 €

En plus de cela, s'ajoute des aménagements organisationnels mis en place en collaboration avec l'agent, son responsable et différents services, ainsi que des accompagnements à la constitution du dossier de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Des dispositifs spécifiques sont également mis en place tels que :

- La Période Préparatoire au Reclassement (PPR) permettant aux agents reconnus inaptes à leurs fonctions de bénéficier d'une année afin de développer et de se former à un projet de reconversion
- Le télétravail pour raison de santé

Recrutement BOE

	2018	2019	2020
Au titre du décret du 25 aout 1995	1	4	3
Doctorant handicap	-	2	-
CDD	3	2	4
Concours	-	1	-
Apprenti BOE	-	-	1
TOTAL	4	9	8

En 2019 dans le cadre du DuoDay qui consiste, sur une journée, à accueillir un demandeur d'emploi en situation de handicap, l'Université de Poitiers a optimisé cette action en l'élargissant sur une semaine la possibilité à ces personnes de tester plusieurs métiers de l'établissement (accueil, espaces verts, bibliothèque, scolarité...).

Cette semaine d'immersion a été suivie d'une journée banalisée avec job dating (présence de différents employeurs publics) et conférence.

Actions de formation et de sensibilisation

Action	Date	Nb de sessions	Nb participants
Sensibilisation Dépasser les préjugés sur le handicap	2017	2	19
	2018	2	NC
	2019	4	38
Formation Intégrer la santé dans le recrutement	2018	1	12
Conférence « Intégrer les différences dans le monde du travail »	2019	1	27
Sensibilisation Jeux lors des fêtes des personnels	2018	1	215
	2019	1	263

Il est à noter que l'ensemble des actions de sensibilisation ou de formation prévues en 2020 ont dû être annulées du fait de la COVID19.

D'autres actions sont également mises en place par d'autres services. Le SHP participe à certains de ces événements.

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 2016 à 2020

Source : DRHRS Médecine de prévention

Type de personnel	Nombre de visites 2020	Nombre de visites 2019	Rappel 2018	Rappel 2017*	Rappel 2016
Nombre de salariés	315	516	489	489	536
UP + ENSMA + INSERM	329	540	523	523	481
CNRS	22	63	58	58	63
Total des visites	351	603	581	581	544

*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 2020	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande**	Total
Personnels UP	41	19	39	293	392
Personnels CNRS	2	8	1	18	29
Personnels ENSMA		3	1	11	15
Personnels INSERM		2	3		5
Total des personnels	43	32	44	322	441

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 UP + CNRS	208	53	24	294	579
Personnels ENSMA +INSERM	9	3	1	11	24

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

*Présence de médecin après le 01/09/2018

** : on y décompte 39 téléconsultations et 111 actes d'isolement

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2020	Année 2019	Rappel 2018**	Rappel 2017*	Rappel 2016
Salarié	315	128	48	41	76
DRH	38	24	9	9	19
Médecin du travail	29	82	13	8	26
Médecin généraliste	6	0	0	0	0
Reprise après accident du travail	4	1	3	5	16
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%	23	20	23	5	21
Maladies professionnelles		0	0	0	0
Urgences	2	6	2	2	12
Demandes de l'infirmière	1	4	0	0	5
Départ Mission	0	4	0	8	3
Reprise après Maternité	0	1	0	0	2
Reconnaissance RQTH	1	3	0	0	9
Préreprise	18	2	0	1	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).

** Présence du 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 2020	
	Hommes	Femmes
Accidents de Trajet	3	1
Accidents de Travail	8	13
Ensemble	11	14

2019	
Hommes	Femmes
7	13
19	12
26	25

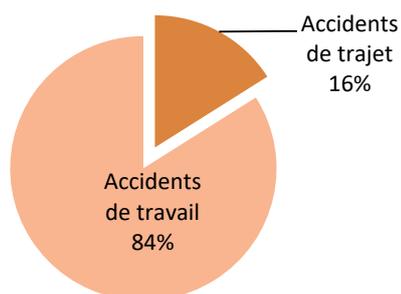
Population	Année 2020	
	Trajet	Travail
Enseignant	1	3
Pers. Administratif	0	5
Pers. Technique	3	13
Ensemble	4	21

Année 2019	
Trajet	Travail
4	11
3	2
13	18
20	31

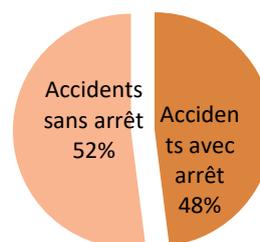
Accidents entraînant un arrêt	Année 2020	
	Trajet	Travail
Nombre	3	9
%	75%	43%

Année 2019	
Trajet	Travail
11	18
55%	58%

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	2020
Agressions	1
Accident de la route	3
Chute de personne	8
Chute d'objet	2
Contact-exposition	1
Heurt	2
Manutention	2
Projection	1
Autre	5
Ensemble	25

2019
2
12
14
9
1
5
6
49

Maladies professionnelles	2020
	2

2019
4

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 2020

A. Les visites des postes et des locaux

Visites et études	Année 2020**	Année 2019	Rappel 2018	Rappel 2017*	Rappel 2016
Visites de locaux		8	6	8	8
Etudes de postes	16	10	9	5	18

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

** : La crise sanitaire a impacté fortement la réalisation des visites et études. Les chiffres relèvent uniquement de l'activité de l'infirmière de prévention

B. Les aménagements des postes de travail

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

Années 2016 à 2020

Nombre d'avis	Année 2020	Année 2019	Rappel 2018**	Rappel 2017	Rappel 2016*
Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste	105	94	52	15	22
Compatibilité état de santé - poste de travail avec restrictions / contre-indications médicale	5	9	9	-	-
Incompatibilité temporaire état de santé - poste de travail	4	4	4	0	3
Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail	3	1	1	0	0
Temps partiel thérapeutique	25	26	3		
Total	142	134	69	15	25

*Absence du médecin pendant 5 mois

**Présence de médecin pendant 3 mois

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

V.2. La Prévention des risques au Travail

L'année 2020 a été grandement impactée par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Le service Hygiène et Sécurité a été mobilisé pour une très large part de son activité pour répondre aux priorités et différents temps imposés par la crise :

- à compter du 15 mars, dans le cadre de la cellule de crise installée par la Présidence, pour la mise à l'arrêt des activités et maintien des activités dites essentielles dans le cadre du plan de continuité des activités ;
- à compter des mois d'avril et mai, dans le cadre de la définition du protocole sanitaire en vue d'une reprise programmée et progressive des activités. Le protocole a pris en compte la sécurité, la protection de la santé des agents et usagers, l'occupation et règles de fonctionnement des locaux au regard des activités ainsi que le protocole de nettoyage / désinfection de ces derniers. Ce travail a été réalisé de concert avec la DGS, la DRHRS, la DLPI ainsi que les acteurs du CHSCT dans le cadre du dialogue social ;
- au titre de la mobilisation et formation des correspondants et opérateurs logistique qui ont tenu un rôle essentiel pour l'ouverture et le bon usage des locaux lors des phases successives de reprise des activités. Il en est de même des assistants de prévention qui, au titre des activités de recherche, ont contribué à la bonne maîtrise des risques liés aux activités professionnelles.
- à compter du 15 août, au titre de l'assouplissement des mesures sanitaires et protocole de reprise des activités. Le conseiller prévention de l'établissement occupe depuis cette date la fonction de référent Covid-19 pour l'établissement et contribue, en lien avec le service de santé universitaire de Poitiers, à la stratégie de détection et de lutte contre la propagation du virus et à la politique d'information / formation des agents et usagers. Ce sont près de 1500 situations Covid-19 pour les étudiants et 250 situations pour les personnels qu'il a traitées au cours du 2nd semestre 2020 pour un total de 375 cas positifs chez les étudiants et 40 cas positifs chez les personnels. Il convient de noter l'existence de clusters au sein de certaines formations pédagogiques qui ont conduit à suspendre les enseignements en présentiel. Les modalités de transmission du virus n'ont pas relevé des situations pédagogiques rencontrées mais d'éléments de vie extra estudiantine.
- tout au long de l'année, dans une approche logistique des moyens de protection et prévention du risque sanitaire pour les personnes, le nettoyage des locaux dans un contexte d'approvisionnement extrêmement tendu: les personnels ont reçu près de 18 000 masques en tissu cat. UNS1 ou de l'ordre de 55 000 masques jetables chirurgicaux, suivi des commandes et distribution des produits de nettoyage et désinfection des surfaces dans les composantes / services, la fabrication de 1600 litres de solution hydroalcoolique avec l'ic2mp puis approvisionnement en gel hydroalcoolique, fourniture de visières ou écrans de protection

L'action de formation dans le domaine de la santé et de sécurité au travail a été quant à elle très largement perturbée par les phases successives de confinement / déconfinement et mesures sanitaires définies qui n'ont pas permis la tenue de sessions de formation en présentiel. Néanmoins, près de 125 agents ont été formés à la lutte contre l'incendie, près de 40 agents formés ou recyclés à l'habilitation électrique, 100 agents au sauvetage secourisme au travail et 2 nouveaux assistants de prévention ont été formés et nommés. Les actions de formation prévues dans le cadre des EPI des agents sur l'exercice 2020 ont été reprogrammées pour l'exercice 2021.

Les contrôles et vérifications périodiques des installations et équipements de travail ont été réalisés dans les différents champs d'activité de l'établissement (électricité, incendie, ventilation, radioprotection ...) et les actions correctives engagées.

La **Cellule de Veille et d'Action pour le Travail (CVAT)**, chargée du traitement des situations de travail sensibles ou dégradées de nature individuelle ou collective et qui peuvent constituer une situation de risque psychosocial, ne s'est réunie quant à elle qu'une seule fois au cours de l'année 2020 (réunion bilan avant crise sanitaire). Il est à noter qu'aucun signalement n'a été fait auprès de la CVAT au cours de la période de crise sanitaire. Pour autant, les membres de la CVAT ainsi que les acteurs du CHSCT restent

attentifs aux situations individuelles ou collectives de risque psychosocial, ces dernières pouvant apparaître plus fortement au cours de l'année 2021 dans le cadre d'un phénomène d'usure professionnelle, d'isolement, de perte de repères et du retour en présentiel qui se dessine.

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 16 fois au cours de l'année 2020.

Sa composition (Elections du 20 Octobre 2020)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	5	4	9
B	2	6	8
BIATSS	1	5	6
Etudiants	2	4	6
Membres extérieurs	4	4	8
Ensemble	14	23	37

Taux de participation aux élections	
Collège A	85,60%
Collège B	70,40 %
BIATSS	70,90 %
Etudiants	8.70 %

La représentation syndicale

Collèges	Listes	Nb de sièges	Total
Collège A	Une énergie nouvelle pour notre université	5	8
	Pour une université actrice de son avenir	2	
	Une université de talents pour notre société	1	
Collège B	Une énergie nouvelle pour notre université	5	8
	Pour une université actrice de son avenir	1	
	Une université de talents pour notre société	2	
BIATSS	Une énergie nouvelle pour notre université	1	6
	Pour une université actrice de son avenir	1	
	Une université de talents pour notre société	2	
	CGT FERC Sup	1	
	SNPTES	1	
Usagers	Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes	3	6
	Pour une fac sociale et émancipatrice	1	
	UNEF le syndicat étudiant : ensemble pour défendre nos droits et contre la précarité	1	
	UNI : contre les blocages, pour la liberté d'étudier !	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 20 octobre 2020)

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 2020 en formation plénière.

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

Ses compétences

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

- Il se prononce sur les recrutements des enseignants-chercheur, les ATER, les enseignants-chercheurs associés et les enseignants-chercheurs invités
- Il décide des périmètres et des compositions nominatives des comités de sélection,
- il émet des avis sur les attributions de CRCT, de délégation, de détachement, de disponibilité des enseignants-chercheurs
- il émet des avis sur demandes de PEDR, sur les avancements de grade, sur les titularisations des maîtres de conférences, sur les classements dans le corps des maîtres de conférences ou celui des professeurs des universités, sur les demandes de changements de section CNU

Le Conseil académique restreint s'est réuni 12 fois au cours de l'année 2020.

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 16 fois au cours de 2020.

Sa composition (Elections du 20 octobre 2020)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	4	4	8
B	3	5	8
BIATSS	2	2	4
Usagers	8	8	16
Membres extérieurs	2	2	4
Ensemble	19	21	40

Taux de participation aux élections	
Collège A	85,20%
Collège B	75,40%
BIATSS	70,20%
Usagers	9,30%

La représentation syndicale

Collège A	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 2	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 3	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 4	Une énergie nouvelle pour notre université	2

Collège B	Listes	Nb sièges
Secteur 1 et 4	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 2	SNESUP-FSU Pour une université de service public !	1
	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 3	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
	Une université de talents pour notre société	1

	Listes	Nb sièges
Collège BIATSS	Pour une université actrice de son avenir	1
	Une université de talents pour notre société	1
	CGT FERC Sup	1
	SNPTES	1

Collège USAGERS				
Listes	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3	Secteur 4
Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes	3	2	3	2
Pour une fac sociale et émancipatrice		1		
UNEF le syndicat étudiant : ensemble pour défendre nos droits et contre la précarité	1	1	1	
UNI : contre les blocages, pour la liberté d'étudier		1	1	

VI.1.2.C La Commission Recherche (CR) du Conseil Académique

Ses compétences

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'ESR crée de nouvelles instances de gouvernement des EPSCP. Elle instaure le conseil académique (CAC), composé d'une commission recherche (CR) et d'une commission formation et vie étudiante (CFVU), qui se réunit en formation plénière ou restreinte. Elle modifie les attributions et compétences du CA, de l'ex-CS et de l'ex-CEVU. La CR répartit les moyens destinés à la recherche tels qu'alloués par le CA et sous réserve du cadre stratégique défini par le CA. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires. Elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures pour la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle. La Commission Recherche du Conseil Académique s'est réunie 11 fois au cours de l'année 2020.

Sa composition Elections du 20 octobre 2020

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

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
1	9	7	16
2	2	2	4
3	5	1	6
4	1	0	1
5	2	1	3
6	0	2	2
Usagers	2	1	3
Membres extérieurs	1	3	4
Ensemble	22	18	40

Taux de participation aux élections	
Collège 1	85,00 %
Collège 2	79,60 %
Collège 3	78,80 %
Collège 4	62,70 %
Collège 5	70,60 %
Collège 6	68,40 %
Collège Usagers	19,30 %

La représentation syndicale

Collège 1	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 2	Une énergie nouvelle pour notre université	2
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 3	Une énergie nouvelle pour notre université	3
	Pour une université actrice de son avenir	2
	Une université de talents pour notre société	2
Secteur 4	Une énergie nouvelle pour notre université	3
	Une université de talents pour notre société	1

Collège 2	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Une énergie nouvelle pour notre université	1
Secteurs 2 et 4	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 3	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Une université de talents pour notre société	1

Collège 3	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Une énergie nouvelle pour notre université	1
Secteur 2	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Pour une université actrice de son avenir	1
Secteur 3	Une énergie nouvelle pour notre université	1
	Une université de talents pour notre société	1
Secteur 4	Une énergie nouvelle pour notre université	1
Collège 4	Liste	Nb sièges
	Une université de talents pour notre société	1

	Liste	Nb sièges
Collège 5	CGT FERC Sup	1
	Une université de talents pour notre société	1
	SNPTES	1

	Liste	Nb sièges
Collège 6	Pour université actrice de son avenir	1
	SNASUB-FSU	1

Collège USAGERS	Liste	Nb sièges
Secteur 1	Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes	1
Secteur 2	Pour une fac sociale et émancipatrice	1
Secteur 3	BOUGE TA FAC avec l'AFEP et tes associations étudiantes	1

VI.1.3. Le Comité Technique d'Établissement (CTE)

Les compétences

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

La composition du CTE : Répartition des membres titulaires par sexe et collège (Mise en place en 2018) Du 01/01/2020 au 31/12/2020

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

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni **9** fois au cours de l'année 2020.

Ordres du jour :

- Présentation du schéma directeur de la qualité de vie au travail
- Calendrier pédagogique 2020/2021
- Bilan du décalage grade / fonction
- Présentation du Pôle Vie de campus et Patrimoine
- Retour sur les préconisations du CHSCT concernant I-Médias
- Plan de formation 2020
- Point d'information concernant les PCA
- Point sur le télétravail : phase expérimentale
- Point d'information concernant les procédures RH
- Les congés d'avril des personnels BIATSS
- Présentation du plan de reprise d'activité
- Indemnité de rupture conventionnelle
- Evolution organisationnelle : Scolarité – UFR SHA
- Le RIFSEEP
- Point d'information sur les CDD de trois ans
- Point sur le plan de reprise d'activité
- Point sur la COVID-19
- Evolution organisationnelle - Direction des Relations Internationales
- Bilan mouvements BIATSS - Rentrée 2020
- Point sur le télétravail
- Présentation du Bilan Social 2019
- Dates de fermeture de l'Établissement
- Campagne d'emplois 2021
- Dématérialisation des bulletins de salaire

VI.1.4. La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

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

La représentation syndicale : (Scrutin du 13 mai 2019)

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

Au cours de l'année 2020, 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.
- 0 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 2020.

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.

Pour en savoir plus sur le rôle et missions du CHSCT :

<http://intranet.univ-poitiers.fr/vos-ressources-et-outils-metier/les-travaux-du-chsct/roles-et-missions-du-chsct/>

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.

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

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

Pour en savoir plus sur les membres qui composent le CHSCT :

<http://intranet.univ-poitiers.fr/vos-ressources-et-outils-metier/les-travaux-du-chsct/les-membres-du-chsct/>

Le fonctionnement du CHSCT :

Le CHSCT s'est réuni 7 fois au cours de l'année 2020. Il a à chaque fois valablement siégé, le quorum étant atteint.

Le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** s'est réuni 7 fois au cours de l'année 2020 sachant qu'à compter du 15 mars, 6 réunions ont été largement consacrées à la situation sanitaire. En effet, le dialogue social a été un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues dans le cadre des protocoles successifs. L'association des représentants du CHSCT a permis de décliner de manière pragmatique les mesures définies au sein de l'établissement en tenant compte de la réalité des activités, de la situation épidémiologique dans le but d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

Les thèmes suivants ont été abordés de manière suivie lors des séances et travaux du CHSCT, à savoir :

- plan de continuité et de reprise des activités, protocole sanitaire, protocole de nettoyage désinfection des locaux, analyse des risques professionnels liés à la crise sanitaire, visites par les membres du CHSCT des lieux de travail et d'enseignement en application des mesures définies ;
- conditions d'emploi notamment par la réalisation d'une enquête sur les conditions de travail des agents, l'isolement, la charge de travail, le travail à domicile, les mesures d'évitement pour les personnels pouvant présenter une forme grave de la maladie, les autorisations spéciales d'absence motivées au titre de la situation sanitaire;
- l'information et la formation des personnels, le suivi médical et aide psychologique des personnels et usagers ;
- la restauration des personnels et usagers.

Les ordres du jour, les avis émis par les représentants du personnel et les réponses de l'Administration sont consultables sur l'intranet de l'établissement à l'adresse suivante : <http://intranet.univ-poitiers.fr/vos-ressources-et-outils-metier/les-travaux-du-chsct/ordres-du-jour-avis/>

VI.2. L'action syndicale

VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales

37 absences au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale ont été enregistrées au cours de l'année universitaire 2019 -20 dans l'application HAMAC.

VI.1.2. Les personnels grévistes

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

Population	Nb d'agents déclarés en grève au moins une fois		Nb de jours de grève
	F	H	
BIATSS Ctr	4	3	10
BIATSS Titu	25	21	102
Ens Titu	11	6	29
Total général	40	30	141

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

Déciles	<p>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 :</p> <p>le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;</p> <p>le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.</p> <p>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.</p>
Délégation	<p>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</p>
Détachement	<p>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</p>
Disponibilité	<p>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)</p>
Échelon	<p>Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut lui-même être subdivisé en chevrons</p>
Effectif	<p>Nombre de personnes physiques</p>
Emploi	<p>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)</p>
Emploi-Type	<p>Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement</p>
ETP	<p>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</p>

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 (sommets 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.