

DÉLIBÉRATION n° CA-25-11-2022-03 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 25 novembre 2022

Rapport social unique 2021

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'université de Poitiers ;
- Vu le relevé de conclusions du Comité technique d'établissement en date du 18 novembre 2022 portant avis favorable à l'unanimité au rapport social unique 2021 ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOpte

Article 1^{er} : Dispositif

Le rapport social unique de l'année 2021 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 25 novembre 2022
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le 01/12/2022

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

Voies et délais de recours

Si vous estimez que cet acte est irrégulier, vous pouvez former :

- soit un recours administratif, qui peut prendre la forme d'un recours gracieux, devant l'auteur de l'acte ou celle d'un recours hiérarchique devant l'autorité hiérarchique compétente. Ce recours administratif doit être présenté dans les deux mois à compter de la notification du présent acte si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux. Celui-ci est réputé rejeté si vous n'avez pas reçu de réponse dans les deux mois suivant sa réception par l'administration. Vous disposez alors de deux mois pour former un recours contentieux. Si une décision expresse vous est notifiée dans les quatre mois suivant la réception de votre recours gracieux par l'administration, vous disposerez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1^{er} décembre 2018, vous pouvez également déposer votre recours juridictionnel sur l'application internet Télérecours citoyens, en suivant les instructions disponibles à l'adresse suivante : www.telerecours.fr
Dans ce cas, vous n'avez pas à produire de copies de votre recours et vous êtes assurés d'un enregistrement immédiat, sans délai d'acheminement.

Rapport social unique

Direction des ressources humaines
et de la relation sociale

2021



SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 8
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 activités hors enseignement des personnels enseignants	P. 19
I.2.3. Les activités accessoires des agents en dehors de l'université	P. 20
I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale	P. 21
I.3.1. Quelques définitions	P. 22
I.3.2. La masse salariale	P. 22
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 22
B. La masse salariale par Unité Budgétaire	P. 22
C. La masse salariale par centre financier	P. 23
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 23
A. Le décompte par population	P. 23
B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique	P. 24
C. Le décompte par statut	P. 24
D. Le décompte par catégorie budgétaire	P. 25
E. Le décompte par grade	P. 26
F. Le décompte par composante	P. 27
G. Des éléments de synthèse	P. 27
I.4. Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois	P. 28

II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 29
II.1. La mobilité	P. 30
II.1.1.La mobilité externe	P. 31
A. La mobilité externe des enseignants	P. 31
B.La mobilité externe des BIATSS	P. 32
C. Focus sur les départs en retraite en 2019-2020	P. 33
C.1. L'Accompagnement vers la retraite	P. 33
C.2. Les départs en retraite des enseignants	P. 33
C3. Les départs en retraite des BIATSS	P. 34
II.1.2.La mobilité à l'UP	P. 35
A. La mobilité des personnels enseignants	P. 35
B. La mobilité des personnels BIATSS	P. 36
1. Les concours et la déprécarisation	P. 36
2. La campagne de recrutement des BIATSS	P. 36
C. La mobilité inter composante	P. 37
II.1.3.L'accompagnement à la mobilité	P. 38
II.2. L'avancement et les promotions	P. 40
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 41
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 42
II.2.3. Détail sur les avancements et promotions	P. 43
II.3. La formation des personnels	P. 59
II.3.1.L'activité de formation continue auprès des personnels	P. 60
II.3.2.Les mesures d'accompagnement individuel	P. 62
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 63
III.1. Les modalités de service	P. 63
III.1.1.Les agents à temps partiel	P. 64
III.1.2.Les autres modalités de service	P. 67
III.1.3.Les positions administratives particulières	P. 68
III.1.4.Le personnel logé	P. 69
III.2. Le Temps de travail des personnels	P. 70
III.2.1.Organisation et cycle de travail des personnels	P. 71
A. Le cycle de travail des personnels enseignants	P. 71
B. Les utilisateurs d'HAMAC	P. 71
C. Le cycle de travail des personnels BIATSS	P. 71
D. Astreintes et interventions	P. 72
E. Heures supplémentaires	P. 72
F. Le don de jours de congés	P. 73
III.2.2.Les autorisations d'absence	P. 74
III.2.3.Le Compte Epargne Temps (CET)	P. 75
A. L'épargne au titre de la campagne 2020	P. 75
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	P. 76
C. Le solde du Compte Epargne Temps	P. 76
III.2.4.Le télétravail	P. 77
III.2.5.Le travail à distance en période exceptionnelle	P. 77
III.3. Les congés maladie et autres congés	P. 78
III.3.1.Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 79
III.3.2. Les autres congés	P. 81
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 83
A. Evolution des COM	P. 83
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation	P. 85
C. Evolution des congés Longue Durée, Longue Maladie et Maladie Grave	P. 89
III.4. Les rémunérations	P. 91
III.4.1.Les rémunérations principales par type de population	P. 92
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 93
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 95
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 97
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 98

III.4.2. Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 100
A. Les primes des personnels enseignants	P. 100
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 101
C. Les Bénéficiaires de la GIPA	P. 102
D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI	P. 103
III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations	P. 106
IV. L'ACTION SOCIALE	P. 108
IV.1. Les prévisions de départs en retraite des personnels titulaires	P. 109
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants	P. 109
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité	P. 110
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS	P. 111
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 113
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 114
IV.2.1. Le Service Santé, Qualité de Vie au Travail (SQVT)	P. 115
IV.2.2. L'action sociale	P. 115
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 118
V. LA MEDECINE ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL	P. 121
V.1. La Médecine du travail	P. 121
V.1.1. Les visites médicales des personnels	P. 122
V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P. 124
V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 127
V.2. La prévention des risques psychosociaux au Travail	P. 128
V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P. 129
V.2.2. La Cellule de veille contre les violences sexuelles et sexistes et les discriminations	P. 130
V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P. 130
V.2.4. Les suicides et les tentatives de suicide	P. 130
V.2.5. Les activités des Formations Spécialisées	P. 131
V.2.6. ISST et DUERP	P. 133
V.2.7. Information et consultations du CHSCT	P. 135
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 137
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 137
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 138
VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC)	P. 139
VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr)	P. 140
VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 141
VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique	P. 143
VI.1.3. Le Comité Technique d'Etablissement (CTE)	P. 145
VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 146
VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 146
VI.1.6. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	P. 147
VI.2. L'Action syndicale	P. 149
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 150
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 150
VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales	P. 150
VI.3. La Discipline	P. 151
SIGLES	P. 154
GLOSSAIRE	P. 157
ANNEXES	P. 164

Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

Les femmes et les hommes à l'université

Les données socio-démographiques

BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction au 31 décembre

BDS FPE 007 Âge moyen des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

BDS FPE 007 bis Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

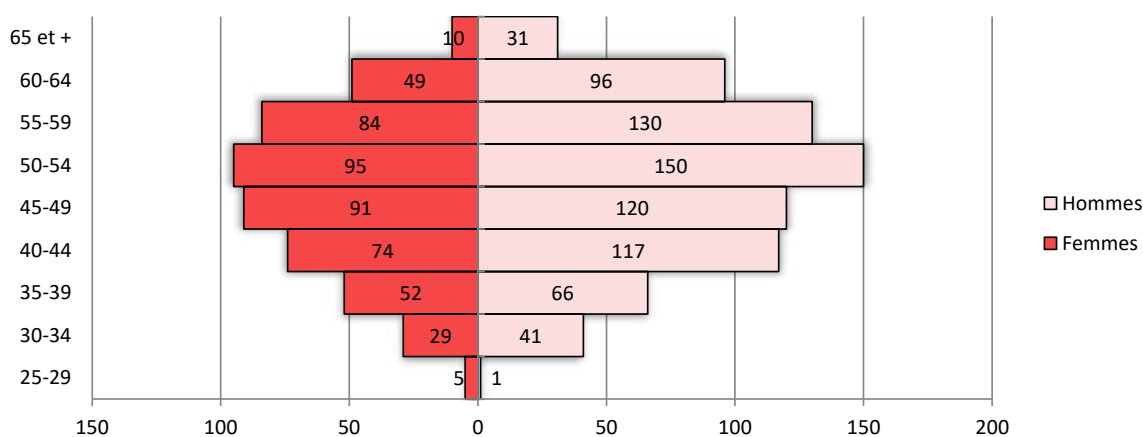
	Effectifs Année universitaire 2020-21	Effectifs Année civile 2021	Effectifs au 31/12/2021
Ens Chercheurs	859	839	823
Ens Hospitalo	92	95	90
Second degré	300	307	288
Total Ens	1251	1241	1201
AENES + med soc	209	210	189
BIB	58	58	55
ITRF	640	633	598
Total BIATSS	907	901	842
Total général	2158	2142	2043

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2020 au 31/12/2021

Population	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	322	517	839	38,4%	878	37,5%
Ens. Hospitalo	26	69	95	27,4%	93	28,0%
Second degré	141	166	307	45,9%	314	48,4%
Ensemble	489	752	1241	39,4%		
<i>Rappel 2020</i>					778	507
<i>Rappel 2019</i>					785	505

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2021

Population	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2020
Ens. Chercheurs	48,2	49,2	48,7	50,0	48,5 ans
Ens. Hospitalo	51,5	51,0	51,3	54,0	53,2 ans
Second degré	49,5	53,7	51,6	50,0	49,9 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	273	354	627	43,5%	643	43,2%
PR + PUPH	75	232	307	24,4%	328	23,5%

Age moyen au 31/12/2021	Femmes	Hommes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2020
MCF + MCPH	47,0	46,6	46,7	46,4 ans
PR + PUPH	53,9	54,5	54,4	54,0 ans

Secteurs CNU	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
Droit	33	50	83	39,8%	83	41,0%
Economie / Gestion	30	38	68	44,1%	72	41,7%
Lettres et Langues	64	33	97	66,0%	105	62,9%
Médecine	22	66	88	25,0%	85	23,5%
Pharmacie	20	16	36	55,6%	37	59,5%
Sc de l'Education	2		2	100,0%	2	100,0%
Sc Informatique et Communication	6	5	11	54,5%	11	54,5%
Sciences et Technologies	100	284	384	26,0%	400	25,0%
Sciences Humaines	59	76	135	43,7%	147	42,9%
STAPS	12	18	30	40,0%	29	41,4%
Ensemble	348	586	934	37,3%	971	36,6%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	63	81	144	43,8%	144	44,4%
Profs certifiés	64	51	115	55,7%	121	57,0%
Profs EPS	4	25	29	13,8%	26	19,2%
Profs Ecoles	2	2	4	50,0%	7	57,1%
PLP	8	5	13	61,5%	12	66,7%
CPE		2	2	0,0%	2	0,0%

	Age moyen au 31/12/2021			Age moyen au 31/12/2020
Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	49,2	51,0	50,2	49,7 ans
Profs certifiés	49,3	50,5	49,9	49,5 ans
Profs EPS	49,5	52,2	51,9	50,4 ans
Profs Ecoles	46,0	39,0	42,5	49,4 ans
PLP	53,1	53,2	53,2	54 ans
CPE		51,0	51,0	51,3 ans

					Rappel 2020	
Disciplines du 2nd degré	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Eff	% Fem.
Langues	50	22	72	69,4%	77	67,5%
Lettres	26	3	29	89,7%	31	87,1%
Sciences Humaines et Arts	8	8	16	50,0%	18	55,6%
Economie Gestion	28	19	47	59,6%	48	54,2%
Sciences et Technologies	15	77	92	16,3%	83	20,5%
Education Physique et Sportive	11	35	46	23,9%	47	27,7%
Sans Spécialité	3	2	5	60,0%	10	70,0%
Ensemble	141	166	307	45,9%	314	48,4%

B. Les personnels titulaires BIATSS

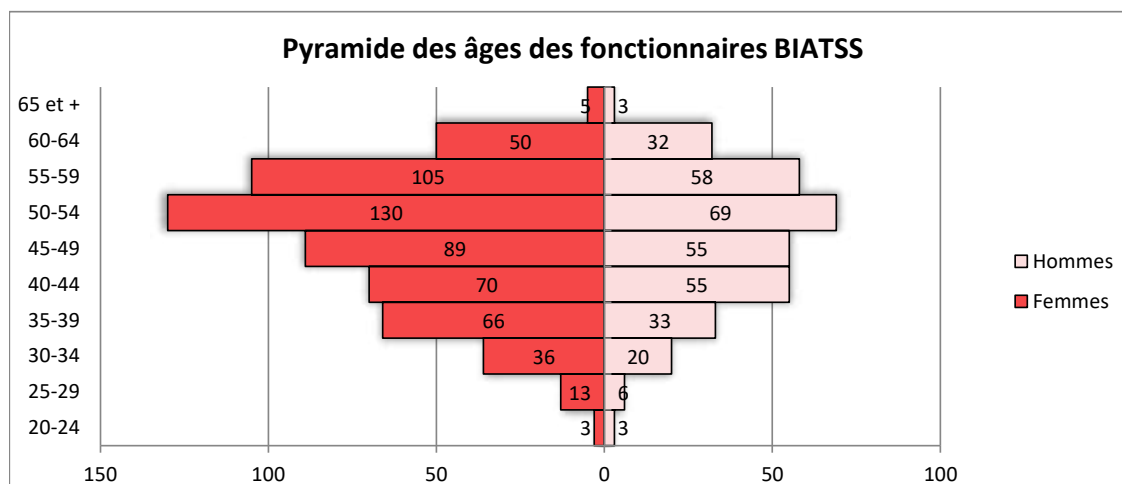
Du 01/01/2020 au 31/12/2021

Répartition selon le type de population

Population	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
AENES	173	27	200	86,5%	204	87,3%
Médicaux sociaux	10		10	100,0%	10	90,0%
Bib.	35	23	58	60,3%	61	57,4%
ITRF	349	284	633	55,1%	626	53,7%
Ensemble	567	334	901	62,9%	901	61,9%

Rappel 2020	343	558	901	61,9%
Rappel 2029	344	571	915	62,4%

Population	Age moyen au 31/12/2021			Age moyen au 31/12/2020
	Femmes	Hommes	Ensemble	
AENES	50,4	45,0	47,7	49,6 ans
Médicaux sociaux	53,8		53,8	51,7 ans
Bib.	47,6	46,9	47,2	46,7 ans
ITRF	47,1	48,6	47,8	47,5 ans

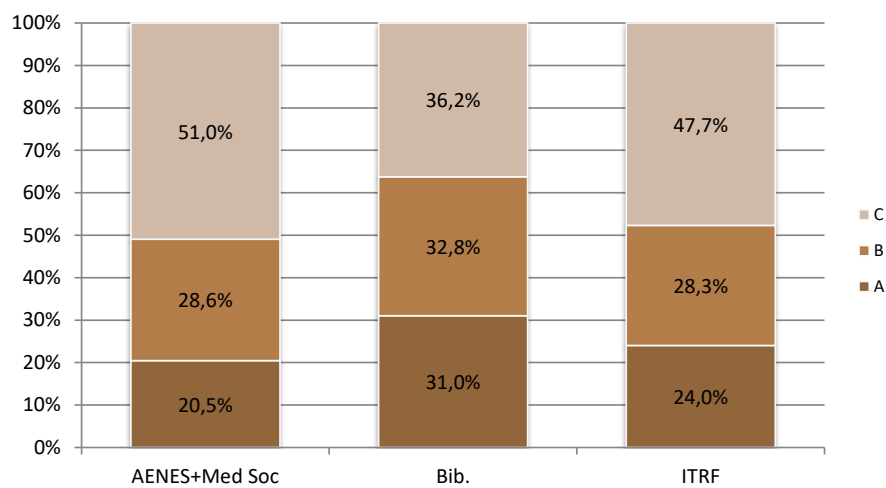


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

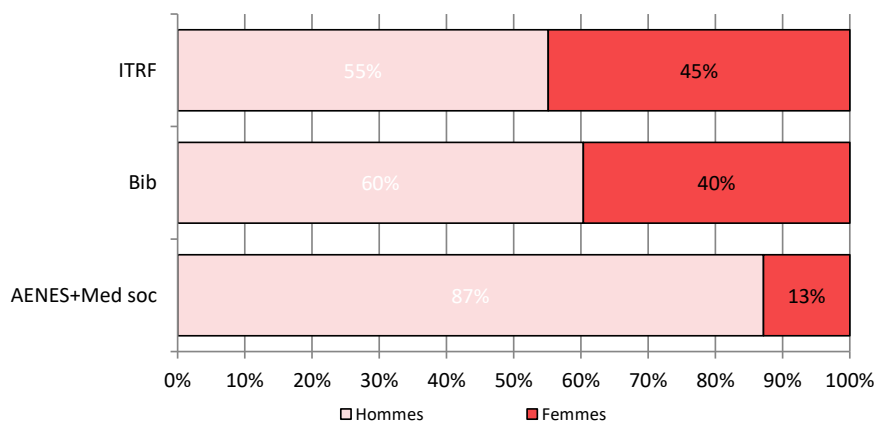
Catégorie FP	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
A	101	112	213	47,4%
B	153	105	258	59,3%
C	313	117	430	72,8%
Ensemble	567	334	901	62,9%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2021			Age médian	Age moyen au 31/12/2020
	Femmes	Hommes	Ensemble		
A	47,6	48,3	48,0	48,0	47,7 ans
B	47,7	47,2	47,5	48,0	47,1 ans
C	48,7	48,9	48,8	50,0	48,7 ans
Ensemble	48,3	48,2	48,2	50,0	48 ans

Répartition des agents BIATSS par catégorie en fonction de la population



Répartition des agents BIATSS par population selon le sexe



BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction au 31 décembre

BDS FPE 007 Âge moyen des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

BDS FPE 007 bis Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre

I.1.2. Les personnels contractuels

Tableau récapitulatif des effectifs contractuels présents à différentes temporalités

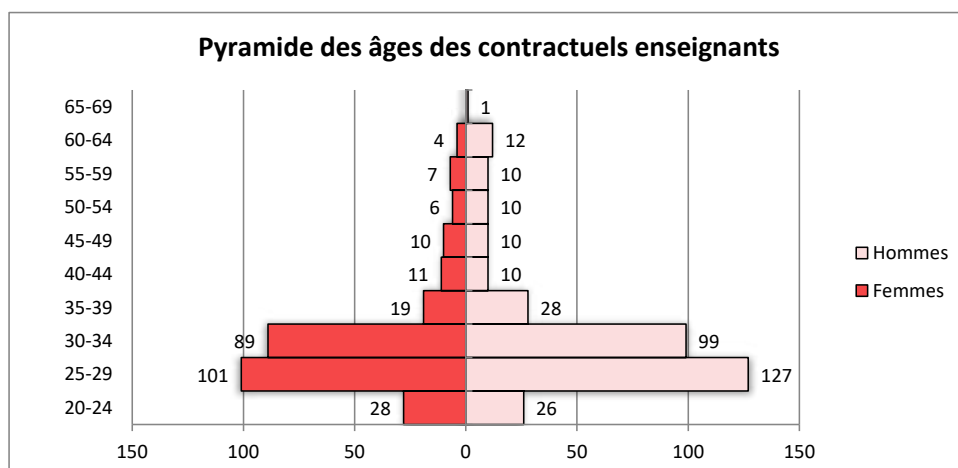
Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2020-21	Effectifs Année civile 2021	Effectifs au 31/12/2021
Associés PR et MCF	44	47	45
ATER	79	122	71
Contractuels HU	112	109	75
Doctorants Contractuels	234	263	190
Enseignants CDD	26	30	24
Enseignants CDI	12	12	8
Lecteurs et Maîtres de Lgues	19	23	28
Prof Invités	0	2	0
Total Enseignants Ctr	526	608	441
Vacations d' Enseignement	2112	2539	1640
CDD	313	332	269
CDI	75	89	85
CDD travailleur Handicapé	4	2	2
PACTE , CUI	1	2	1
Apprentis	9	11	8
Contrats ETU	426	587	289
Vacations BIATSS	83	92	60
Total BIATSS Ctr	911	1115	714
Total Général*	1437	1723	1155

*Tous les types de contrats sont décomptés sauf les vacances d'enseignement

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2020 au 31/12/2021

Type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	11	36	47	23,4%	45	20,0%
ATER	60	62	122	49,2%	98	49,0%
Contractuels Hospitalo	49	60	109	45,0%	114	44,7%
Doctorants contractuels	116	147	263	44,1%	232	42,7%
Enseignants CDD	14	16	30	46,7%	23	47,8%
Enseignants CDI	8	4	12	66,7%	11	63,6%
Lecteurs et Maîtres de Langues	16	7	23	69,6%	29	72,4%
Prof. Invités	1	1	2	50,0%	14	14,3%
Vacations Ens	1081	1458	2539	42,6%	2160	41,8%
Ensemble	1356	1791	3147	43,1%	3213	42,4%



Age moyen au 31/12/2021

Type de contrat	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2020
Associés PR et MCF	49,1	50,7	50,3	50,0	49,9 ans
ATER	31,9	31,5	31,7	31,0	31,5 ans
Contractuels Hospitalo	31,5	31,7	31,6	32,0	31,2 ans
Doctorants contractuels	27,7	27,7	27,7	26,0	27,7 ans
Enseignants CDD*	43,5	44,9	44,3	47,0	42,4 ans
Enseignants CDI	53,0	59,3	55,1	56,0	54 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	29,9	30,4	30,1	29,0	31,9 ans
Prof. Invités	49,0	37,0	43,0	43,0	45,8 ans
Vacations Ens	42,7	42,6	41,7	43,0	44 ans

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

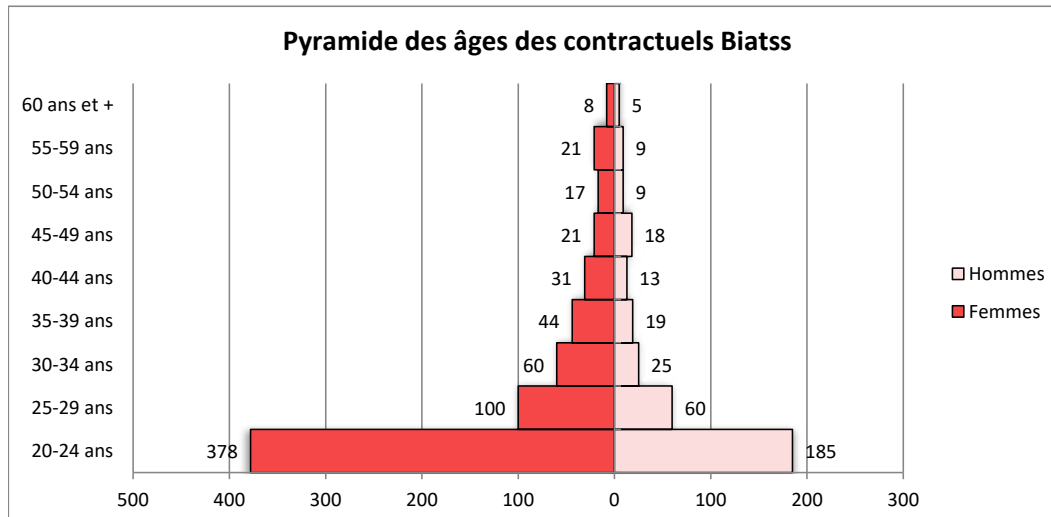
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2021 au 31/12/2021

Type de Contrat	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2020	
					Eff	% Fem.
CDI*	57	32	89	64,0%	78	61,5%
CDD**	222	110	332	66,9%	312	61,9%
BOE	1	1	2	50,0%	4	100,0%
Apprentis	7	4	11	63,6%	12	58,3%
PACTE , CUI	1	1	2	50,0%	1	0,0%
Contrats étudiants	392	195	587	66,8%	516	63,8%
Vacations	66	26	92	71,7%	68	72,1%
Ensemble	746	369	1115	66,9%	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 31/12/2021

Type de contrat	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2020
CDI*	44,9	43,7	44,4	45,0	45,4 ans
CDD**	34,3	33,9	34,2	31,0	34,6 ans
BOE	41,0	41,0	41,0	41,0	38,5 ans
Apprentis	24,6	22,5	23,8	20,0	24,7 ans
PACTE	25,0	22,0	23,5	23,5	21,0 ans
Contrats étudiants	22,1	22,3	22,1	21,0	22,3 ans
Vacations	46,1	54,8	48,6	49,5	54,1 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



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)

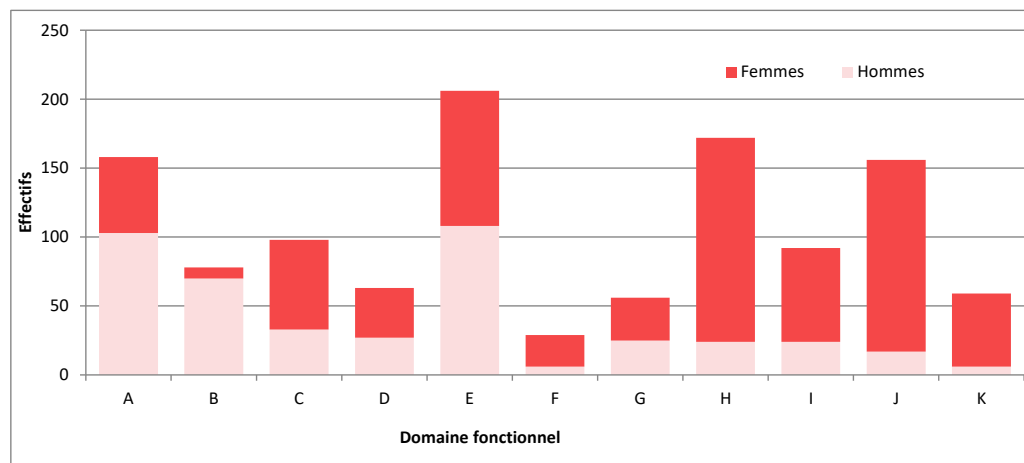
Source : Application Postes - extraction janvier 2021

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

Au 01/01/2021

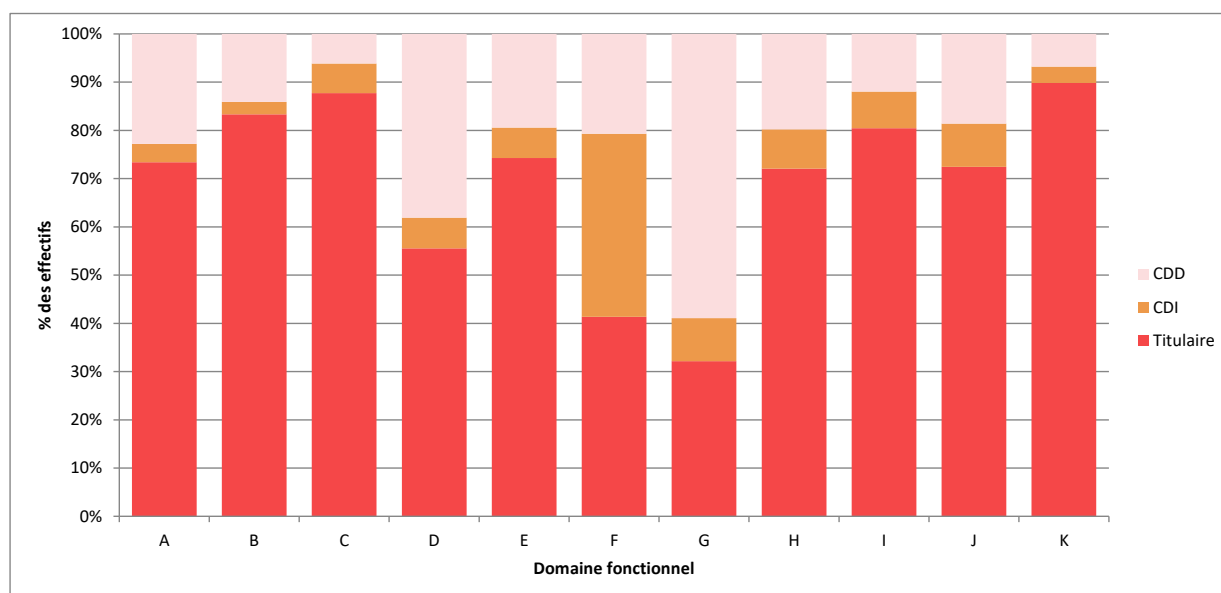
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	158	55	34,8%
B - Informatique et calcul scientifique	78	8	10,3%
C - Bibliothèque et documentation	98	65	66,3%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	63	36	57,1%
E - Patrimoine et Logistique	206	98	47,6%
F - Prévention, Santé et Développement social	29	23	79,3%
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	56	31	55,4%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	172	148	86,0%
I - Gestion financière et comptable	92	68	73,9%
J - Administration et Pilotage	156	139	89,1%
K - Ressources Humaines	59	53	89,8%
Ensemble	1167	724	62,0%



Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et statut

Domaine fonctionnel	Statut			Total	
	Titulaire	CDI	CDD	En effectif	Répartition en %
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	116	6	36	158	14%
B - Informatique et calcul scientifique	65	2	11	78	7%
C - Bibliothèque et documentation	86	6	6	98	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	35	4	24	63	5%
E - Patrimoine et logistique	153	13	40	206	18%
F - Prévention, Santé et Développement social	12	11	6	29	2%
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	18	5	33	56	5%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	124	14	34	172	15%
I - Gestion financière et comptable	74	7	11	92	8%
J - Administration et Pilotage	113	14	29	156	13%
K - Ressources Humaines	53	2	4	59	5%
Ensemble	849	84	234	1167	100%



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

Au 01/01/2021

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Femmes	Hommes	% Femmes
1- Cadre/Ingénieur	134	135	49,8%
2- Cadre/Assistant	43	42	50,6%
3- Technicien	165	124	57,1%
4- Gestionnaire/Opérateur	382	142	72,9%
Ensemble	724	443	62,0%

Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes					Répartition %
	1- Cadre/Ingénieur	2- Cadre/Assistant	3- Technicien	4- Gestionnaire/Opérateur	Ensemble	
18-30 ans	44	19	25	51	139	11,9%
31-40 ans	69	11	60	95	235	20,1%
41-50 ans	77	29	94	136	336	28,8%
51-60 ans	65	23	98	205	391	33,5%
61-63 ans	8	2	9	30	49	4,2%
> 63 ans	6	1	3	7	17	1,5%
Total	269	85	289	524	1167	100,0%
%	23,1%	7,3%	24,8%	44,9%	100,0%	

C. L'analyse des décalages grade / fonction

Au 01/01/2021

Répartition des décalages grade/ fonction par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	Nb de décalages	%	Nb de décalages 2020	Nb de décalages 2019	Nb de décalages 2018
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	6	16%	4	5	5
B - Informatique et calcul scientifique	3	8%	4	5	5
C - Bibliothèque et documentation	1	3%	0	0	0
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	4	11%	1	3	4
E - Patrimoine et logistique	0	0%	7	4	4
F - Prévention, Santé et Développement social	0	0%	1	1	0
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	0	0%	2	1	2
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	7	19%	7	6	0
I - Gestion financière et comptable	6	16%	6	3	4
J - Administration et Pilotage	8	22%	5	1	1
K - Ressources Humaines	2	5%	1	0	1
Ensemble	37	100%	38	29	26
% population totale		3,17%	2,3%	2,3%	4,7%

Répartition des décalages grade/ fonction par niveau de poste et corps agent

Niveau de l'emploi type REFERENS du poste	Corps de l'agent	Total 2021	Dont Femmes
IGR	IGE RF	1	
IGE	IGR RF	1	
	ASIRF	1	1
ASI	AAE	1	
	IGE RF	1	
	SAENES 10	7	6
	TECH RF	11	7
Technicien	ADJENES	3	3
	ATRF	10	7
Gestionnaire	TECH RF	1	
Ensemble		37	24
% population totale		3,2%	3,3%

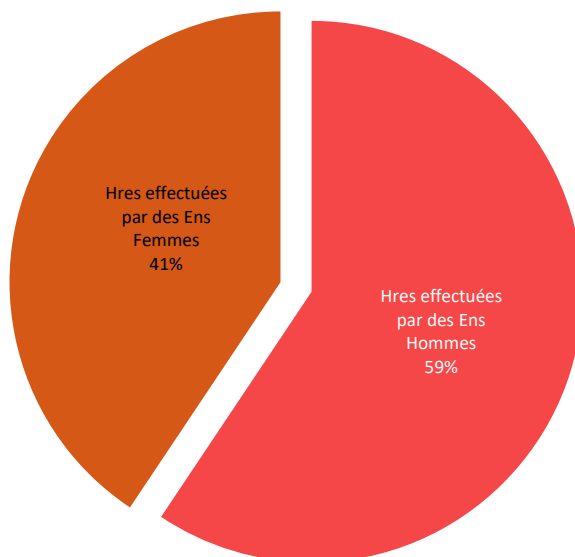
I.2.2. Les activités hors enseignement des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2020-2021

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 des Etudes/Responsable dispositif enseignant-référent	171,5	18	68,5	9
Référent Handicap	68,5	8	41	4
Référent LAS	81,0	7	50	4
Responsabilité & coordination projet établissement	124,0	6	36	2
Responsabilité autre pour Appui projet composante	1 324,5	89	742,5	45
Responsabilité coordination de stage Lic-Master-D.Ingé	506,0	59	205	27
Responsabilité de Chef de département et Directeur des études IUT	2 315,5	55	629	17
Responsabilité de la poursuite d'étude (DUT/optionnel)	147,0	19	82	12
Responsabilité de l'insertion professionnelle	148,0	20	91	10
Responsabilité de site ou directeur adjoint de site	716,0	16	388	8
Responsabilité Département de formation	1 713,0	111	638,5	51
Responsabilité des Relations internationales	321,0	65	192	40
Responsabilité enseignements transversaux en Licence Générale	165,5	19	78	10
Responsabilité MEEF second degré	186,0	26	95	15
Responsabilité mention licence générale	1 549,0	128	592,5	53
Responsabilité mention licence professionnelle avec alternance	453,0	25	210	11
Responsabilité mention licence professionnelle hors alternance	147,0	11	42	4
Responsabilité mention master	3 430,5	268	1294,3	113
Responsabilité PPPE	189,0	25	115	14
Responsabilité Projet ELANS	790,0	29	288	14
Responsabilité projets tutorés	364,0	53	179	25
Ensemble	14 910,0	1057	6 057,3	488

Répartition des heures hors enseignement par sexe



I.2.3. Les activités accessoires des agents enseignants et BIATSS en dehors de l'université

Source : Fichiers de suivi des PGE et PGB

BDS FPE 008 Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées

Année 2020-2021

		Effectifs		Nombre de demandes		Demandes acceptées
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
ENS	Activité agricole		1		1	1
	Création d'entreprise	2	1	2	2	4
	Enseignement	45	98	86	241	327
	Expertise	19	30	47	61	108
Total ENS		66	130	135	305	440
BIATSS_A	Activité artistique	1		3		3
	Activité informatique		1		1	1
	enseignement	21	36	122	234	356
	jury concours		2		2	2
BIATSS_B	Activité artistique	1		1		1
	enseignement	6	13	28	19	47
	Formation	1		1		1
	jury concours	2	2	3	2	5
BIATSS_C	Activité artistique	2		2		2
	enseignement	2		5		5
	Immobilier	1		1		1
Total BIATSS		37	54	166	258	424



Les emplois et leur consommation en masse salariale

I.3.1. Quelques définitions

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

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

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

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

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

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

BDS FPE 032 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

BDS FPE 040 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires

Année civile 2021

Masse Salariale 2021	195 464 407,66 €
Masse Salariale 2020	190 380 703,25 €
Masse Salariale 2019	187 820 198,14 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépense :

Type de dépense	2021	2020
EOTP - Sur convention	5 132 891,78 €	4 241 806,89 €
UP	184 124 938,90 €	180 517 897,49 €
Enveloppes Composantes	6 206 576,98 €	5 620 998,87 €
Total général	195 464 407,66 €	190 380 703,25 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2021	2020
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales	10 567,80 €	
	902 - Sciences Economiques		
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale		
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées	- 2 891,96 €	152 569,37 €
	905 - Lettres et Langues		
	906 - Sciences Humaines et Arts	159 340,74 €	155 609,83 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises		4 859,89 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	35 320,41 €	48 673,81 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers		
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers		
	912 - ESPE		1 780,63 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers		4 080,26 €
	922 - M.S.H.S.		
	930 - Médecine-Pharmacie	255 266,48 €	267 669,38 €
	955 - I-MEDIAS	45 192,61 €	
	961 - PARE	361 686,55 €	598 447,54 €
	962 - SAFIRE		
	965 - Service Général de la Présidence	30 831,01 €	2 157,49 €
	Relations internationales	159 693,17 €	48 801,33 €
	SCD	27 885,37 €	
UP	967 - UP&Pro		
	980 - Gestion Recherche	4 049 999,60 €	2 957 157,36 €
UP	UB Paie (U70, U71, U73)	184 124 938,90 €	180 517 897,49 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71, U73)	6 206 576,98 €	5 620 998,87 €
Total général		195 464 407,66 €	190 380 703,25 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2021	2020
EOTP - Sur convention		5 132 891,78 €	4 241 806,89 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES	1 021 311,78 €	728 666,02 €
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 071 599,70 €	1 356 346,80 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	175 130 001,42 €	172 736 517,23 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT	6 902 026,00 €	5 696 367,44 €
	U01 - DROIT	573 832,63 €	539 864,65 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	45 938,68 €	53 697,58 €
	U03 - IPAG	68 261,92 €	63 568,10 €
	U04 - SFA	598 205,32 €	388 360,13 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	461 459,83 €	344 284,83 €
	U06 - SHA	978 391,89 €	860 851,76 €
	U07 - IAE	548 845,31 €	530 641,45 €
	U09 - FSS	463 453,73 €	435 634,21 €
	U10 - ENSIP	150 140,41 €	129 875,57 €
	U11 - IRIAF	105 617,22 €	83 239,64 €
	U12 - ESPE	155 797,59 €	153 538,07 €
	U20 - IUT POITIERS	870 705,26 €	906 367,03 €
	U22 - MSHS	1 052,95 €	1 060,06 €
	U23 - IUT ANGOULEME	295 035,99 €	280 704,35 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	276 417,58 €	310 808,66 €
	U51 - SCD	90 492,76 €	74 684,05 €
	U52 - MDL	126 635,95 €	132 456,29 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	11 330,56 €	8 869,78 €
	U55 - I-MEDIAS	2 118,47 €	3 873,14 €
	U65 - PRESIDENCE	129 949,03 €	58 184,75 €
	U67 - UP&PRO		4 346,99 €
	U90 - SIUMPPS - SSU	76 950,08 €	62 154,55 €
	PARE		16 780,07 €
	Relations internationales	4 842,71 €	
	POLE VCP	67 583,88 €	45 763,44 €
	POLE FRE	103 517,23 €	131 389,72 €
Total général		195 464 407,66 €	190 380 703,25 €

I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés ETPT

Année civile 2021

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.

Calcul ETPT= Quotité de temps de travail*Période d'activité dans l'année

Sources : WinPaie / SIHAM

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

		Nature du budget 2021		
	ENS / BIATS	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
Consommation en ETPT	BIATSS	957,5	210,7	1 168,1
	ENS	1 487,3	98,4	1 585,7
	Total général	2 444,8	309,0	2 753,8

Rappel consommation emplois 2020

2721,35 ETPT

Rappel consommation emplois 2019

2699,06 ETPT

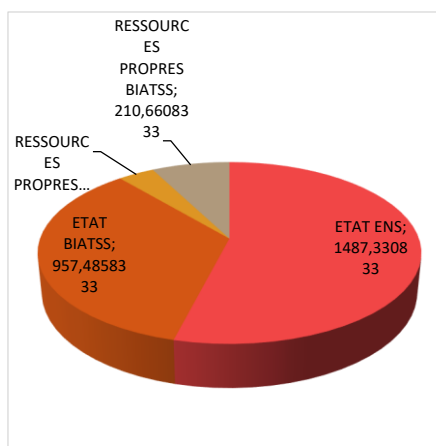
BDS FPE 001 Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Plafond des emplois autorisés (voté en CA)

2 598,0	307,0	2 905,0
---------	-------	----------------

A-Décompte par population ETPT Annuel

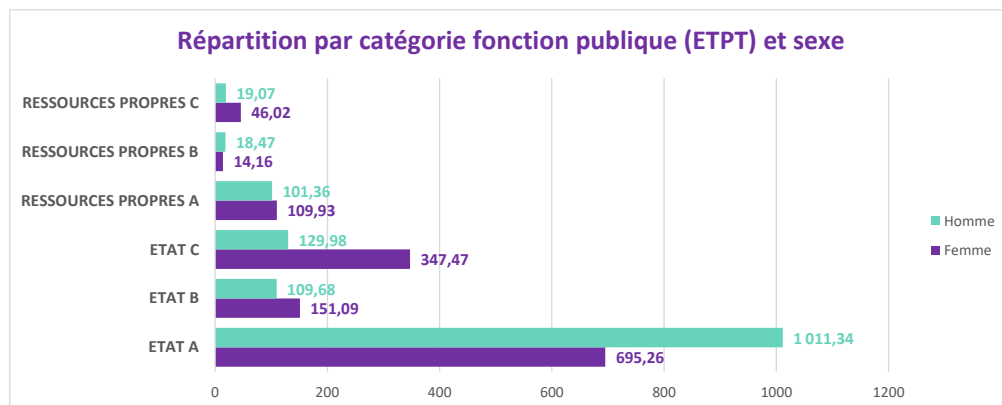
Plafond	Population	Somme de ETPT
ETAT	Enseignant	1487,33
	BIATSS	957,49
Total ETAT		2444,82
RESSOURCES PROPRES	Enseignant	98,36
	BIATSS	210,66
Total RESSOURCES PROPRES		309,02
Total général		2753,83



B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du budget 2021		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1706,61	211,29	1 917,90
B	260,76	32,64	293,40
C	477,45	65,09	542,54
Total général	2 444,82	309,02	2 753,83



C. Le décompte par statut :

BDS FPE 002 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés

Somme de ETPT

Statut	Nature du plafond 2021			
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Dont femmes
FONCTIONNAIRES	2 041,11		2 041,11	983,86
CDI	27,64	57,31	84,95	52,93
CDD	376,07	251,71	627,78	327,15
Agents sans poste en raison de leur position statutaire	36,00	1,00	37,00	23
Total général	2 480,82	310,02	2 790,83	1 386,94

BDS FPE 002 bis Effectifs en équivalent temps plein gérés au 31 décembre

Statut	Nature du plafond au 31/12/2021			
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Dont femmes
FONCTIONNAIRES	2 028,82		2 028,82	977,23
CDI	29,10	62,40	91,50	57,60
CDD	396,20	256,40	652,60	335,64
Agents sans poste en raison de leur position statutaire	2,00	-	2,00	-
Total général	2 456,12	318,80	2 774,92	1 370,47

D. Le décompte par catégorie budgétaire :

BDS FPE 003 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel rémunérés

BDS FPE 003 bis Effectifs en équivalent temps plein rémunérés au 31 décembre

Somme de ETPT

	Catégorie budgétaire	Nature du plafond 2021			Au 31/12/3021
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
EMPLOIS PERMANENTS	FONCTIONNAIRES	2 046,25		2 046,25	2 030,75
	ATER	64,93	5,17	70,10	81,00
	CDI	27,75	56,91	84,67	91,36
	CDD	206,39	139,21	345,60	339,34
	LECTEUR MAITRE LANGUES	17,33		17,33	19,00
EMPLOIS NON PERMANENTS	DOCTORANT CONTRACTUEL	87,42	101,08	188,49	201,00
	CDD sur convention	Inclus dans les CDD		-	
	APPRENTIS		6,83	6,83	8,00
Total général		2 450,07	309,20	2 759,27	2 770,45

E. Le décompte par grade :

Somme de ETPT

BDS FPE 004 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

BDS FPE 004 bis Effectifs en équivalent temps plein en fonction au 31 décembre

				Nature du plafond 2021					
ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Au 31/12/2021		
BIATSS	1.Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	3,17	0,00	3,17	3,00		
	3.Personnel AENES	A	Attaché principal	14,83	0,00	14,83	17,00		
			Attaché	12,45	0,00	12,45	11,00		
		B	SAENES	55,33	0,00	55,33	56,20		
		C	ADJENES	8,12	0,00	8,12	83,80		
			ADJENES principal	89,08	0,00	89,08	10,00		
	2.Personnel ITRF	A	Ingénieur de recherche	22,19	0,00	22,19	21,70		
			Ingénieur d'étude	82,12	0,00	82,12	78,50		
			Assistant Ingénieur	35,74	0,00	35,74	33,50		
		B	Technicien RF	169,60	0,00	169,60	167,90		
		C	Adjoint principal RF	233,41	0,00	233,41	237,60		
			Adjoint RF	47,51	0,00	47,51	46,50		
	4.Personnel BIBLIO	A	Conservateur en chef	3,00	0,00	3,00	3,00		
			Conservateur	7,50	0,00	7,50	6,80		
			Bibliothécaire	6,60	0,00	6,60	6,60		
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	17,73	0,00	17,73	17,60		
		C	Magasinier principal	13,95	0,00	13,95	12,90		
			Magasinier	4,20	0,00	4,20	5,00		
	Congé Formation	A	Congé Formation	0,25	0,00	0,25	1,80		
	Personnel des Serv.	A	Assistante sociale	1,80	0,00	1,80	6,50		
			Infirmier	6,48	0,00	6,48	32,40		
	Personnel contractuel	A	CDI	8,54	19,67	28,21	76,10		
			CDD	14,59	66,33	80,92	1,00		
			Doctorant contractuel	0,00	1,83	1,83	18,00		
			Post-Doctorant	0,00	25,11	25,11	19,90		
		B	CDI	2,33	14,90	17,23	33,30		
			CDD	15,76	17,74	33,50	8,00		
		C	Apprenti	0,00	6,83		29,60		
			CDI	13,07	15,67	28,73	110,00		
			CDD	68,12	42,59	110,71	30,77		
Total BIATSS				957,49	210,66	1 168,15	1 155,20		
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	247,82	0,00	247,82	245,8		
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	68,00	0,00	68,00	66		
			Maître de Conférences	594,51	0,00	594,51	592,6		
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	22,67	0,00	22,67	24		
	Enseignants 2nd degré	A	Conseiller ppal d'éducation	1,92	0,00	1,92	1,92		
			Professeur agrégé	128,07	0,00	128,07	129,59		
			Professeur certifié	101,77	0,00	101,77	97,76		
			Professeur de Lycée professionnel	10,20	0,00	10,20	10,25		
			Professeur d'EPS	26,42	0,00	26,42	27		
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	4,67	0,00	4,67	4		
	Personnel contractuel	A	Congé Formation	0,00	0,68	0,68			
			ATER	64,93	5,17	70,10	81		
			CDI	3,70	6,40	10,10	9,1		
			CDD	17,40	3,23	20,63	23,07		
			Chef de clinique	68,14	8,75	76,89	74,67		
			Doctorant contractuel	87,42	74,13	161,55	182		
			Lecteur de langue étrangère	14,83	0,00	14,83	17		
			Maître de Conférences Associés (MAST)	18,46	0,00	18,46	18,5		
			Maître de langue étrangère	2,50	0,00	2,50	2		
			Professeur associé (PAST)	3,79	0,00	3,79	4		
			Professeur Invité	0,13	0,00	0,13			
Total ENS				1 487,33	98,36	1 585,69	1 610,26		
Total général				2 444,82	309,02	2 753,83	2 765,46		

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du plafond 2021		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
CAREL ROYAN	4,67	0,00	4,67
DLPI	55,24	17,31	72,56
ENSIP	96,24	16,19	112,43
IAE	91,00	7,46	98,46
I-MEDIAS	37,18	5,42	42,60
INSPE ANGOULEME	20,92	0,17	21,09
INSPE NIORT	18,63	0,33	18,96
INSPE POITIERS	59,17	8,62	67,79
IPAG	10,72	0,00	10,72
IRIAF	19,75	0,67	20,42
IUT ANGOULEME	74,48	4,45	78,93
IUT POITIERS	255,45	3,29	258,74
MCO	3,62	0,00	3,62
MDE	6,17	6,83	13,00
MDL	38,18	6,53	44,72
MSHS	4,80	15,43	20,23
SAFIRE	10,87	1,71	12,57
SCD	76,13	6,60	82,73
SDSD	0,67	0,25	0,92
SERVICES CENTRAUX	137,17	42,52	179,69
SSU	12,08	8,48	20,57
UFR DROIT	166,13	5,58	171,72
UFR L&L	192,24	10,80	203,04
UFR MEDECINE PHARMA	247,61	19,67	267,28
UFR SC ECO	31,43	4,17	35,60
UFR Sciences du Sport	98,08	7,15	105,23
UFR SFA	449,35	76,95	526,30
UFR SHA	215,17	25,79	240,96
UP PRO	11,68	6,64	18,33
Total général	2 444,82	309,02	2 753,83

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2021		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN	0,00	4,67	4,67
DLPI	72,56	0,00	72,56
ENSIP	52,84	59,59	112,43
ESPE	0,00	0,00	-
IAE	43,50	54,96	98,46
I-MEDIAS	42,60	0,00	42,60
INSPE ANGOULEME	5,42	15,67	21,09
INSPE NIORT	5,33	13,63	18,96
INSPE POITIERS	31,25	36,54	67,79
IPAG	3,80	6,92	10,72
IRIAF	8,92	11,50	20,42
IUT ANGOULEME	27,71	51,22	78,93
IUT POITIERS	77,29	181,45	258,74
MCO	3,62	0,00	3,62
MDE	13,00	0,00	13,00
MDL	5,17	39,55	44,72
MSHS	20,23	0,00	20,23
SAFIRE	12,57	0,00	12,57
SCD	82,73	0,00	82,73
SDSD	0,92	0,00	0,92
SERVICES CENTRAUX	179,69	0,00	179,69
SSU	20,57	0,00	20,57
UFR DROIT	55,63	116,09	171,72
UFR L&L	40,56	162,48	203,04
UFR MEDECINE PHARMA	51,03	216,25	267,28
UFR SC ECO	10,93	24,67	35,60
UFR Sciences du Sport	30,90	74,33	105,23
UFR SFA	181,55	344,75	526,30
UFR SHA	69,52	171,44	240,96
UP PRO	18,33	0,00	18,33
Total général	1 168,15	1 585,69	2 753,83

I.IV

Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois

A Les effectifs physiques

BDS FPE 002 Effectifs physiques gérés

Du 01/01/2021 au 31/12/2021

Position statutaire	Population	Femmes	Hommes	Total
CLD	Ens Cher	1		1
	AENES	3	1	4
	BIB		1	1
	ITRF	5	2	7
Pers COMUE	ITRF	2	3	5
CG Parental	AENES		1	1
	ITRF	1		1
Cg Sans Traitement	BIATSS Ctr	5		5
Délégation	Ens Cher	11	19	30
DES	Ens Cher	1	1	2
	Ens du 2nd deg		1	1
	AENES	2	3	5
	ITRF	2		2
Disponibilité	Ens Cher	9	11	20
	Ens HU	1	1	2
	AENES	1	1	2
	ITRF	12	8	20
Dét Sortant	Ens Cher	9	8	17
	Ens HU		1	1
	AENES	6		6
	BIB	1	1	2
	ITRF	10	10	20
MAD	Ens Cher		3	3
	AENES	1		1
Total général		83	76	159

BDS FPE 003 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021

	Effectif	
	Femmes	Hommes
Ens Chercheurs	320	523
Ens Hospitalo	25	65
Second degré	131	155
ENS CTR	200	258
Total Ens	676	1001
AENES + med soc	168	27
BIB	32	23
ITRF	329	268
BIATSS CTR	210	111
Total BIATSS	739	429



Le parcours professionnel



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 01/09/2020 au 31/08/2021)

BDS FPE 026 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

Population	ARRIVEES			SORTIES					
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation, Autres motifs, Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties
Ens Chercheurs	11	28	39	8	5	11			24
Ens HU	2	1	3	2	1				3
Ens du 2nd degré	6	1	7	4	3	12			19
Ss-Total Titulaires	19	30	49	14	9	23	0	0	46
ATER	22	19	41		2			36	38
Associés PU et MCF	1	1	2					1	1
Ens Contractuels	7	8	15		2			7	9
Contractuels HU	17	21	38			1		29	30
Ens Invités			0						0
Doctorants	30	37	67		4			42	46
Lecteurs et Maîtres de l'gu	7	3	10		1			8	9
Ss Total Contractuels	84	89	173	0	9	1	0	123	133
Total	103	119	222	14	18	24	0	123	179
									75

B. La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

BDS FPE 026 Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

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	7	2	9	8	3	8			19	16
BIB	2	2	4	2	1	1			4	1
ITRF	14	12	26	7	7	20	2		36	17
Ss-Total Titulaires	23	16	39	17	11	29	2	0	59	34
Apprenti	3	3	6		1			3	4	2
PACTE / BOE	2	1	3						0	0
Biatss Contractuels	86	46	132		19	4		51	74	45
Vacations Biatss	25	8	33					35	35	13
Contrats ETU	184	89	273		4			299	303	199
Ss Total Contractuels	300	147	447	0	24	4	0	388	416	259
Total	323	163	486	17	35	33	2	388	475	293

C. Focus sur les départs en retraite en 2020-2021

BDS RSU 113 Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année, par sexe

C.1. Accompagnement vers la retraite

Les agents admis à la retraite sont accompagnés le Service Qualité de vie au Travail avant leur départ définitif

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Année 2020-2021

	Effectif		Nombre d'entretiens individuels*	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens Chercheurs	3		3	
Ens HU				
Ens 2nd degré		2		2
Ens Ctrs				
Sous-Total Ens	3	2	3	2
AENES				
BIB				
ITRF	2	2	2	3
BIATSS Ctrs				
Sous-Total BIATSS	2	2	2	3
Total général	5	4	5	5

*Les périodes de confinements durant l'année universitaire 2020-2021 n'ont pas permis de proposer une journée d'information aux futurs retraités et peu d'entretiens en présentiel comme les années précédentes.

C.2. Les départs en retraite des enseignants

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

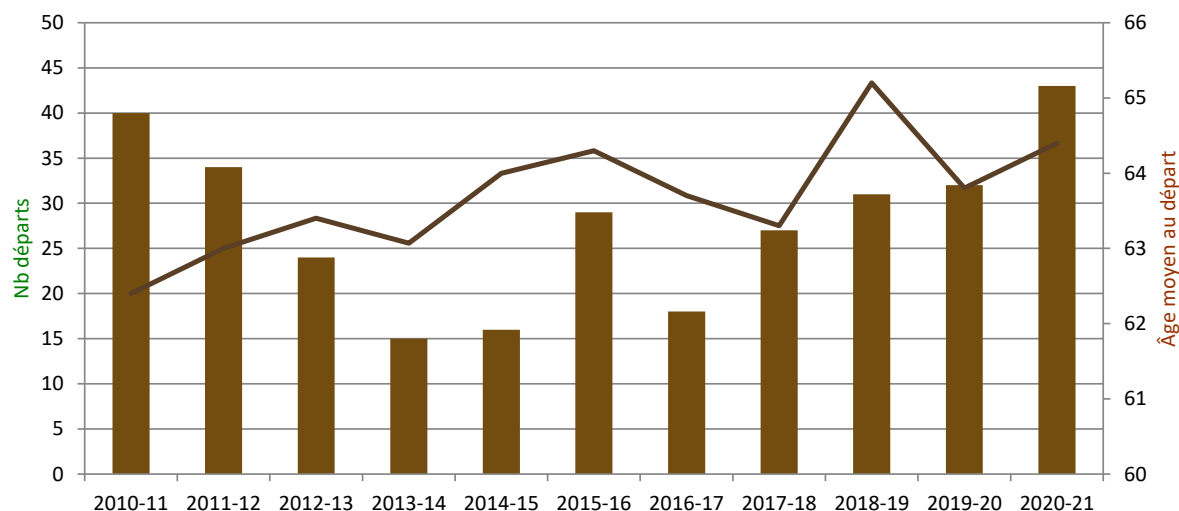
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

Population *	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2019-20	Age moyen au départ		
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. Chercheurs	5	17	22	19	64,4	64,9	64,8
Ens. Hosp. Univ.	1	2	3	0	62,0	67,0	65,3
Ens. Second degré	8	9	17	13	64,1	63,1	63,6
Ens. Contractuels		1	1	0		67,0	67,0
Ensemble	14	29	43	32	64,1	64,6	64,4

<i>Rappel 2019-20</i>	<i>19</i>	<i>13</i>	<i>32</i>	<i>63,8 ans</i>
<i>Rappel 2018-19</i>	<i>28</i>	<i>3</i>	<i>31</i>	<i>65,2 ans</i>
<i>Rappel 2017-18</i>	<i>17</i>	<i>10</i>	<i>27</i>	<i>63,3 ans</i>

* 2 enseignants (1 EC et 1 du 2nd degré) sont partis en retraite pour invalidité

Evolution des départs en retraite des enseignants depuis la rentrée universitaire 2010



C.2. Les départs en retraite des BIATSS

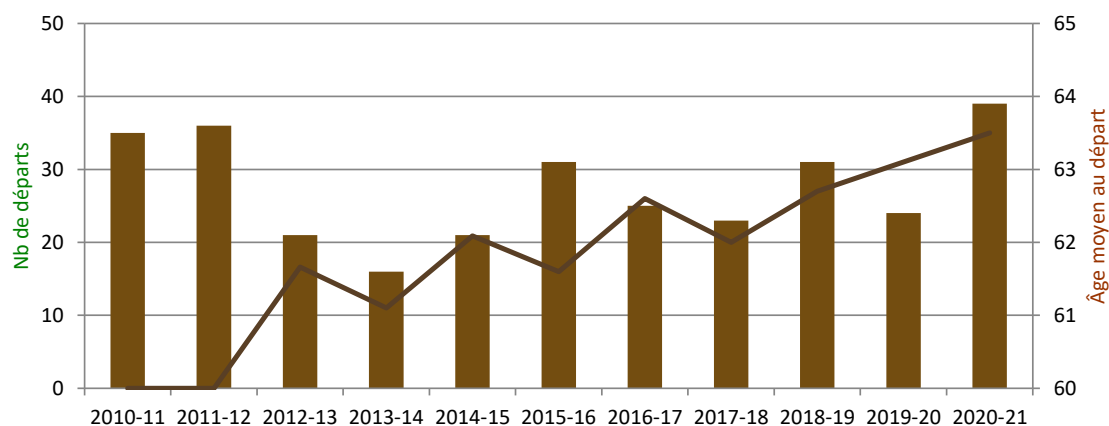
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

Population *	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2019-20	Age moyen au départ		
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	11		11	8	63,8		63,8
BIB	1		1	1	66,0		66,0
ITRF	10	12	22	9	62,8	63,3	63,1
BIATSS Ctr.	3	2	5	6	64,7	64,0	64,4
Total	25	14	39	24	63,6	63,4	63,5

Rappel 2019-20	11	13	24	63,1 ans
Rappel 2018-19	9	22	31	62,7 ans
Rappel 2017-18	8	15	23	62,0 ans

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

Evolution des départs en retraite des BIATSS depuis la rentrée universitaire 2010



II.1.2. La mobilité à l'UP

BDS FPE 009 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

BDS FPE 015 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année

BDS FPE 016 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année

BDS FPE 017 Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale

BDS FPE 018 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature

BDS FPE 011 Nombre de membres des jurys des concours et examens

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) 2021 des EC avec affectation au 01/09/2021

		Nb de postes ouverts	Nb de candidatures déposées	Nb de candidatures recevables	Nb de candidatures proposées par les Comités de selection	Nb de lauréats	Endorecrutement
PU	Femmes	6	15	13	8	4	3
	Hommes		24	24	11	2	1
Total				39	37	19	6
MCF	Femmes	14	235	232	34	8	1
	Hommes		284	271	30	5	1
Total				519	503	64	13

Recrutement des Enseignants hospitalo- universitaires avec affectation au 01/09/2021

	Nb de postes proposés	Lauréats	
		Femmes	Hommes
PU PH	1	0	1
MCF PH	4	0	4

Recrutement des Enseignants du 1er et 2nd degrés avec affectation au 01/09/2021

		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
2nd degré	Femmes	11	52	48	12	4	0
	Hommes		67	67	19	6	0
Total				119	115	31	10

Synthèse du recrutement des Enseignants contractuels pour une affectation à partir du 01/09/2021

Type de contrat	Femmes	Hommes
ATER	48	48
Associés PU et MCF	4	10
Ens sup Invités	1	1
Contractuels HU	21	18
Ens CDI	0	0
Ens CDD	13	9
Lect & MDL	11	5
Doctorants Contractuels	26	30
Total	124	121

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 1/12/2021

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								0	0		
	ITRF	7			3	18	7	0	1	3	1	3
B	AENES	1							1		1	
	ITRF	2	11	42	3	15	1	1		2		1
C	AENES	1								1		1
	ITRF	6	7	7	2	3	1		6		6	

Note 1 : Sont listés tous les postes à pourvoir par concours, mais les statistiques relatives aux candidats ne peuvent être fournis 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 parité (3 hommes et 3 femmes).

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 1/12/2021

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	3	3	3	2	1		1		1	
BOE	B	ITRF	1		1		1	1			1		1
BOE	C	AENES	1	7	1	5		1		1		1	
Recrut Direct	C	ITRF	4	18	7	14	5		1	3	1	3	1
Recrut Direct	C	BIB	1	18	13	11		1			1		1

2. La campagne de recrutement des BIATSS

Campagne de Mobilité interne sur l'année 2021 (agents titulaires et CDI)

Cat FP		A		B		C	
Sexe		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er mouvement	Postes offerts	6		10		44	
	Candidatures	8	3	7	2	23	8
	Candidats retenus	2	2	3	0	8	1
2eme mouvement	Postes offerts	6		7		17	
	Candidatures	0	2	3	1	5	6
	Candidats retenus	0	0	3	1	1	3
Au fil de l'eau	Postes offerts	20		9		6	
	Candidatures	12	18	7	2	4	3
	Candidats retenus	2	4	3	0	1	0

Recrutement des contractuels sur l'année civile 2021

		Postes publiés	Candidatures	Candidats auditionnés	Candidats retenus	Part des postes pourvus
Post Doc*	F	16	Non disponible	Non disponible	5	75%
	H				7	
A	F	114	390	116	54	75%
	H		240	68	31	
B	F	28	113	42	14	82%
	H		61	27	9	
C	F	70	417	124	44	79%
	H		165	39	11	

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 1/01/2020 au 31/12/2021)

La déprécarisation

BDS FPE 005 Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminées en application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 :

12 agents CDD (7 femmes et 5 hommes) ont été CDIser en 2021

Les jurys des concours gérés par l'UP comme organisateur et affectataire

BDS FPE 011 Nombre de membres des jurys des concours et examens

Composition des jurys 2021		F	H
Ens Cher	Présidence du CS*	7	12
	Membres du CS*	103	89
Sous-total Ens Chercheurs		110	101
Ens HU	Présidence	Données non disponibles	
	Membres		
Sous-total Ens Chercheurs			
Ens du 2nd degré	Présidence de la CA**	2	9
	Membres de la CA**	30	80
Sous-total Ens du 2nd degré		32	89
Cat A	Présidence		7
	Membres	9	5
Sous-total BIATSS_A		9	12
Cat B	Présidence	3	
	Membres	4	6
Sous-total BIATSS_B		7	6
Cat C	Présidence	4	1
	Membres	6	4
Sous-total BIATSS_C		10	5

CS* : comité de sélection des enseignants chercheurs

CA** : commission d'affectation des enseignants du 2nd degré

C. La mobilité inter composante

Au 01/10/2021

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2021	Effectifs
Ens chercheur	UFR Sciences Eco	UFR SHA	1
AENES	IAE	UFR Méd Pharma	2
	SCX	FSS	1
		Média Centre Ouest	1
		UFR SFA	1
	UFR Droit	SCX	1
	UFR Méd Pharma	Pôle 2RI	1
	UFR SHA	UP Pro	1
Pers ITRF	ENSIP	UFR L&L	1
		UFR SFA	1
	IUT de Poitiers	Pôle VCP	1
		UFR Méd Pharma	1
		UP Pro	1
	Maison des Langues	UFR L&L	1
	MSHS	UFR SHA	2
	Pôle 2RI	SCX	1
	Pôle VCP	FSS	1
		UFR Droit	1
		UFR SFA	1
	SCD	SCX	1
	SCX	FSS	1
		IAE	1
		Pôle 2RI	3
		Pôle VCP	1
		UFR Droit	1
	UFR Droit	SCX	1
		UFR SFA	1
	UFR L&L	FSS	1
		SCX	1
	UFR Sciences Eco	UFR Droit	3
	UFR SFA	UFR L&L	1
		UFR SHA	1
	UFR SHA	Pôle VCP	1
		SCX	1
		UFR L&L	1
		UFR Méd Pharma	1
	UP Pro	INSPE	1
		UFR Droit	1
	Total		

II.1.3. L'accompagnement à la mobilité

La Conseillère Mobilité Carrière (CMC)

BDS FPE 019 Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière

Année 2020-2021

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
A	1	
B		
C		
Total	1	0

Les départs vers le secteur privé

BDS FPE 027 Nombre de demandes de départ vers le secteur privé

Année 2020-2021

Départ vers le secteur privé	20 à 29 ans		30 à 39 ans		40 à 49 ans		Favorable		Défavorable	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens Cherch.										
Ens HU										
Ens 2nd Degré					1		1			
BIATSS cat A					1		1			
BIATSS cat B			1				1			
BIATSS cat C	1					1	1	1		

Les ruptures conventionnelles

BDS FPE 027 bis Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

Année 2020-2021

Ruptures conventionnelles	30 à 39 ans		40 à 49 ans		> 60 ans		Favorable		Défavorable	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens Cherch.			1				1			
Ens HU										
Ens 2nd Degré										
BIATSS cat A										
BIATSS cat B				1				1		
BIATSS cat C					1					

Note : l'ensemble des demandes sont à l'initiative des agents

La période de Préparation au Reclassement

BDS RSU 108 Nombre d'agents, par âge ou tranche d'âge et par sexe concernés par le dispositif PPR

Année 2020-2021

Tranche d'âge	Ayant reçu une proposition		Ayant accepté la proposition		Ayant refusé la proposition		Effectivement reclassés	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- de 25								
25-29								
30-34								
35-39								
40-44	1		1					
45-49								
50-54		1				1		
55-60		2		2				
60-64								
65 et +								
Total	1	3	1	2	0	1	0	0

L'inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle

BDS RSU 109 Nombre d'agents, par âge ou tranche d'âge et par sexe : ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle...

Année 2020-2021

Tranche d'âge	Ayant demandé à être reclassés	
	Femmes	Hommes
- de 25		
25-29		
30-34		
35-39		
40-44		
45-49		
50-54	1	
55-60		
60-64		
65 et +		
Total	1	0

L'usure professionnelle

BDS RSU 130 Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle s'étant tenus au cours de l'année

Année 2020-2021

Données non disponibles

L'accompagnement des agents en congé parental

BDS RSU 167 Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année

Année 2020-2021

Pas de demande d'accompagnement formulée pour les agents en congé parental en 2021



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 01/09/2021

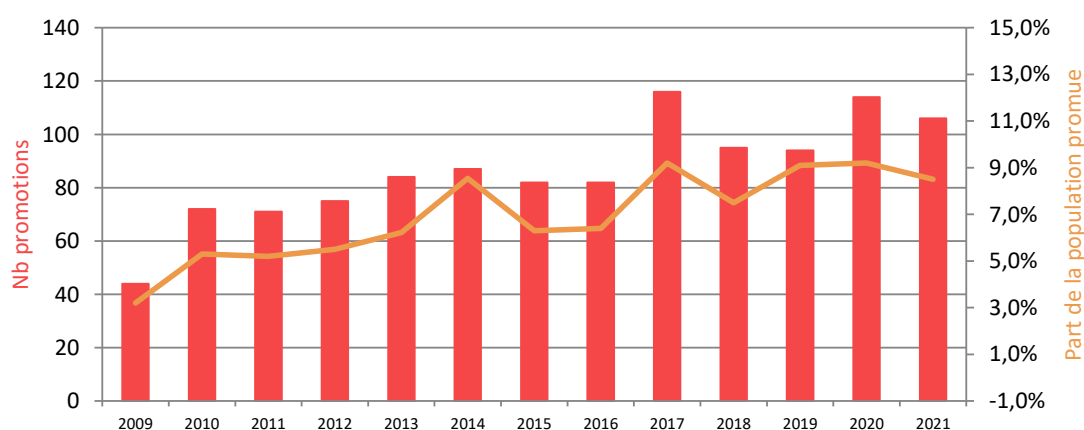
Population	Changement de corps			Avancement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens Chercheurs	4	2	6	24	52	76	82
Ens. Hosp. Univ.		1	1	4	5	9	10
Ens. Second degré			0	5	9	14	14
Ensemble	4	3	7	33	66	99	106
<i>Rappel 01/09/2020</i>							<i>114</i>
<i>Rappel 01/09/2019</i>							<i>94</i>
<i>Rappel 01/09/2018</i>							<i>95</i>

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2021

	2021	<i>Rappel 2020</i>	<i>Rappel 2019</i>	<i>Rappel 2018</i>
Ens. Chercheurs	9,8%	<i>8,6%</i>	<i>8,6%</i>	<i>5,9%</i>
Ens. Hosp. Univ.	10,5%	<i>15,2%</i>	<i>15,4%</i>	<i>11,8%</i>
Ens. Second degré	4,6%	<i>9,1%</i>	<i>8,9%</i>	<i>10,7%</i>
Ensemble	8,5%	<i>9,2%</i>	<i>9,1%</i>	<i>7,5%</i>

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

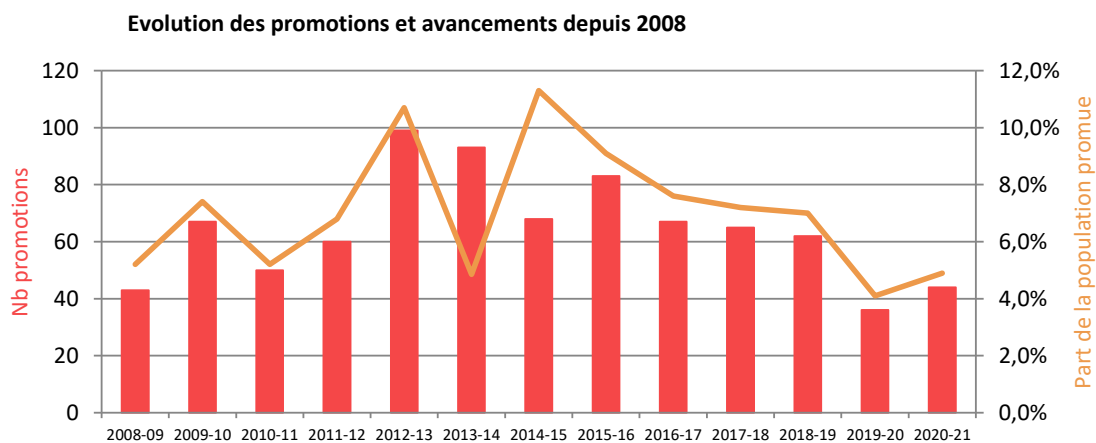
Du 1/09/2020 au 31/08/2021

Population	Catégorie FP	Changement de corps			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A			0		1	1	1
	B			0	1	1	2	2
	C			0		5	5	5
	<i>Sous-total</i>	0	0	0	1	7	8	8
BIB	A			0	2		2	2
	B			0		1	1	1
	C			0	1		1	1
	<i>Sous-Total</i>	0	0	0	3	1	4	4
ITRF	A	1	2	3	2	2	4	7
	B		1	1	6	5	11	12
	C			0	5	8	13	13
	<i>Sous-Total</i>	1	3	4	13	15	28	32
Ensemble		1	3	4	17	23	40	44

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2019-2020</i>	7	47	54
<i>Rappel 2018-2019</i>	15	47	62
<i>Rappel 2016-2018</i>	9	56	65

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2020-21

	2020-21	Rappel 2019-20	Rappel 2018-19	Rappel 2016-17
AENES	3,8%	4,4%	7,5%	7,3%
BIB	6,9%	1,8%	5,1%	5,1%
ITRF	5,0%	3,0%	4,8%	5,1%
Ensemble	4,9%	4,1%	7,0%	7,2%



II.2.3. Détails sur les promotions et avancements des personnels

Détail des AVANCEMENT DE GRADE des agents Enseignants sur les 3 dernières années

BDS FPE 021 Nombre de promouvables pour chaque grade

BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

BDS FPE 022 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année

Personnels Enseignants chercheurs - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCF CN vers MCF HC	2019	Nb promouvables	67	78	145	46,2%
		Nb dossiers déposés	19	21	40	47,5%
		% déposés / promouvables	28,36%	26,92%	27,59%	
		Nb promu-es national / CNU	5	3	8	62,5%
		Nb promu-es local	4	6	10	40,0%
	2020	Nb promouvables	71	96	167	42,5%
		Nb dossiers déposés	24	33	57	42,1%
		% déposés / promouvables	33,80%	34,38%	34,13%	
		Nb promu-es national / CNU	5	13	18	27,8%
		Nb promu-es local	5	2	7	71,4%
	2021	Nb promouvables	67	96	163	41,1%
		Nb dossiers déposés	29	45	74	39,2%
		% déposés / promouvables	43,28%	46,88%	45,40%	
		Nb promu-es national / CNU	6	12	18	33,3%
		Nb promu-es local	5	8	13	38,5%
MCF HC vers MCF HC EXC	2019	Nb promouvables	10	13	23	43,5%
		Nb dossiers déposés	5	3	8	62,5%
		% déposés / promouvables	50,00%	23,08%	34,78%	
		Nb promu-es national / CNU	3	2	5	60,0%
		Nb promu-es local	2	1	3	66,7%
	2020	Nb promouvables	9	22	31	29,0%
		Nb dossiers déposés	4	7	11	36,4%
		% déposés / promouvables	44,44%	31,82%	35,48%	
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
		Nb promu-es local	2	1	3	66,7%
	2021	Nb promouvables	12	23	35	34,3%
		Nb dossiers déposés	3	17	20	15,0%
		% déposés / promouvables	25,00%	73,91%	57,14%	
		Nb promu-es national / CNU	0	7	7	0,0%
		Nb promu-es local	1	3	4	25,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PR 2C vers PR 1C	2019	Nb promouvables	26	54	80	32,5%
		Nb dossiers déposés	14	20	34	41,2%
		% déposés / promouvables	53,85%	37,04%	42,50%	
		Nb promu-es national / CNU	6	3	9	66,7%
		Nb promu-es local	4	3	7	57,1%
	2020	Nb promouvables	23	55	78	29,5%
		Nb dossiers déposés	13	22	35	37,1%
		% déposés / promouvables	56,52%	40,00%	44,87%	
		Nb promu-es national / CNU	2	4	6	33,3%
		Nb promu-es local	2	4	6	33,3%
	2021	Nb promouvables	21	51	72	29,2%
		Nb dossiers déposés	12	24	36	33,3%
		% déposés / promouvables	57,14%	47,06%	50,00%	
		Nb promu-es national / CNU	2	5	7	28,6%
		Nb promu-es local	4	1	5	80,0%
PR 1C vers PR CE 1E ECH.	2019	Nb promouvables	14	55	69	20,3%
		Nb dossiers déposés	9	17	26	34,6%
		% déposés / promouvables	64,29%	30,91%	37,68%	
		Nb promu-es national / CNU	0	1	1	0,0%
		Nb promu-es local	1	4	5	20,0%
	2020	Nb promouvables	19	71	90	21,1%
		Nb dossiers déposés	8	26	34	23,5%
		% déposés / promouvables	42,11%	36,62%	37,78%	
		Nb promu-es national / CNU	1	3	4	25,0%
		Nb promu-es local	0	6	6	0,0%
	2021	Nb promouvables	25	64	89	28,1%
		Nb dossiers déposés	12	23	35	34,3%
		% déposés / promouvables	48,00%	35,94%	39,33%	
		Nb promu-es national / CNU	2	5	7	28,6%
		Nb promu-es local	3	3	6	50,0%
PR CE 1E ECH. Vers PR CE 2E ECH.	2019	Nb promouvables	5	34	39	12,8%
		Nb dossiers déposés	2	10	12	16,7%
		% déposés / promouvables	40,00%	29,41%	30,77%	
		Nb promu-es national / CNU	0	1	1	0,0%
		Nb promu-es local	1	3	4	25,0%
	2020	Nb promouvables	6	43	49	12,2%
		Nb dossiers déposés	3	16	19	15,8%
		% déposés / promouvables	50,00%	37,21%	38,78%	
		Nb promu-es national / CNU	2	3	5	40,0%
		Nb promu-es local	0	4	4	0,0%
	2021	Nb promouvables	5	37	42	11,9%
		Nb dossiers déposés	2	19	21	9,5%
		% déposés / promouvables	40,00%	51,35%	50,00%	
		Nb promu-es national / CNU	0	6	6	0,0%
		Nb promu-es local	1	2	3	33,3%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
------------	-------	------------	--------	--------	----------	----------

Personnels Enseignants Hospitalo universitaires - Avancement de grade

Données non disponibles / action à mettre en oeuvre en 2022

Personnels Enseignants du second degré - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
avancement accéléré CN 6ème vers 7ème (1er RDV carrière)	2019-2020	Nb agents "elligibles"	0	0	0	0,0%
		Nb RDV carrière organisés	0	0	0	0,0%
		Classement commission harm UP	0	0	0	0,0%
		Décision rectorat CAPA	0	0	0	0,0%
	2020-2021	Nb agents "elligibles"	2	1	3	66,7%
		Nb RDV carrière organisés	1	1	2	50,0%
		Classement commission harm UP			0	0,0%
		Décision rectorat CAPA	1	1	2	50,0%
avancement accéléré CN 8ème vers 9ème (2ème RDV carrière)	2019-2020	Nb agents "elligibles"	3	3	6	50,0%
		Nb RDV carrière organisés	2	3	5	40,0%
		Classement commission harm UP			0	0,0%
		Décision rectorat CAPA			0	0,0%
	2020-2021	Nb agents "elligibles"	3	0	3	100,0%
		Nb RDV carrière organisés	3	0	3	100,0%
		Classement commission harm UP	3	0	3	100,0%
		Décision rectorat CAPA			0	0,0%
Ens 2D CN 9ème vers HC (3ème RDV carrière)	2019-2020	Nb agents "elligibles"	2	5	7	28,6%
		Nb RDV carrière organisés	2	5	7	28,6%
		Classement commission harm UP	2	5	7	28,6%
		Nb promus HC par CAPA au 01/09/20			0	0,0%
	2020-2021	Nb agents "elligibles"	3	3	6	50,0%
		Nb RDV carrière organisés	2	3	5	40,0%
		Classement commission harm UP			0	0,0%
		Nb promus HC par CAPA au 01/09/21			0	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PEPS vers la classe exceptionnell e	2021	Nb promouvables	2	5	7	28,6%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	2	5	7	28,6%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
PLP vers la classe exceptionnell e	2021	Nb promouvables	1	2	3	33,3%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	1	2	3	33,3%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
PRAG vers la classe exceptionnell e	2021	Nb promouvables	13	11	24	54,2%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	7	7	14	50,0%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
PRCE vers la classe exceptionnell e	2021	Nb promouvables	4	9	13	30,8%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	2	8	10	20,0%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%

Détail des AVANCEMENT DE CORPS des agents Enseignants

BDS FPE 021 Nombre de promouvables pour chaque grade

BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

BDS FPE 022 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année

Personnels Enseignants chercheurs - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Campagne synchronisée EC	2019	nb de postes UP ouverts	11		11	
		Nb candidatures recevables	67		67	
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	Non disponible			
		Nb candidatures validées par CA et Cacr				
		Nb lauréats total	3	8	11	27,3%
		Nb lauréats UP	1	2	3	33,3%
		Nb lauréats hors UP	2	6	8	25,0%
	2020	nb de postes UP ouverts	11		11	
		Nb candidatures recevables	27	46	73	37,0%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	15	17	32	46,9%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	15	17	32	46,9%
		Nb lauréats total	4	6	10	40,0%
		Nb lauréats UP	1	2	3	33,3%
		Nb lauréats hors UP	3	4	7	42,9%
	2021	nb de postes UP ouverts	6		6	
		Nb candidatures recevables	13	24	37	35,1%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	8	11	19	42,1%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	8	11	19	42,1%
		Nb lauréats total	4	2	6	66,7%
		Nb lauréats UP	3	1	4	75,0%
		Nb lauréats hors UP	1	1	2	50,0%

Personnels Enseignants Hospitalo universitaires - Liste d'aptitude

Données non disponibles / action à mettre en oeuvre en 2022

Personnels Enseignants du second degré - Listes d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PRCE / PLP ou PEPS vers PRAG	2021	Nb promouvables	19	20	39	48,7%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classements commission UP	1	4	5	20,0%
		Promu-es			0	0,0%

Détail des AVANCEMENT DE GRADE des agents BIATSS sur les 3 dernières années

BDS FPE 021 Nombre de promouvables pour chaque grade

BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

BDS FPE 022 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année

Personnels ITRF - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers ADTRF P2C	2019	Nb promouvables	28	12	40	70,0%
		Nb dossiers déposés	6	4	10	60,0%
		% déposés / promouvables	21,4%	33,3%	25,0%	
		Classements de l'UP	4	4	8	50,0%
		Promu-es	3	0	3	100,0%
	2020	Nb promouvables	28	13	41	68,3%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		% déposés / promouvables	3,6%	15,4%	7,3%	
		Classements de l'UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es	1	1	2	50,0%
	2021	Nb promouvables	24	12	36	66,7%
		Nb dossiers déposés	3	2	5	60,0%
		% déposés / promouvables	12,5%	16,7%	13,9%	
		Classements de l'UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es	2	2	4	50,0%
ADTRF P2C vers ADTRF P1C	2019	Nb promouvables	62	42	104	59,6%
		Nb dossiers déposés	41	17	58	70,7%
		% déposés / promouvables	66,1%	40,5%	55,8%	
		Classements de l'UP	6	4	10	60,0%
		Promu-es	5	3	8	62,5%
	2020	Nb promouvables	71	43	114	62,3%
		Nb dossiers déposés	39	12	51	76,5%
		% déposés / promouvables	54,9%	27,9%	44,7%	
		Classements de l'UP	8	3	11	72,7%
		Promu-es	7	2	9	77,8%
	2021	Nb promouvables	72	46	118	61,0%
		Nb dossiers déposés	35	14	49	71,4%
		% déposés / promouvables	48,6%	30,4%	41,5%	
		Classements de l'UP	8	3	11	72,7%
		Promu-es	6	3	9	66,7%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
TECH RF CN vers TECH RF CS	2019	Nb promouvables	19	23	42	45,2%
		Nb dossiers déposés	9	7	16	56,3%
		% déposés / promouvables	47,4%	30,4%	38,1%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	3	1	4	75,0%
	2020	Nb promouvables	19	21	40	47,5%
		Nb dossiers déposés	7	4	11	63,6%
		% déposés / promouvables	36,8%	19,0%	27,5%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	1	1	2	50,0%
	2021	Nb promouvables	17	21	38	44,7%
		Nb dossiers déposés	6	6	12	50,0%
		% déposés / promouvables	35,3%	28,6%	31,6%	
		Classements de l'UP	5	2	7	71,4%
		Promu-es	2	2	4	50,0%
TECH RF CS vers TECH RF CE	2019	Nb promouvables	18	6	24	75,0%
		Nb dossiers déposés	10	4	14	71,4%
		% déposés / promouvables	55,6%	66,7%	58,3%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	1	1	2	50,0%
	2020	Nb promouvables	20	10	30	66,7%
		Nb dossiers déposés	9	6	15	60,0%
		% déposés / promouvables	45,0%	60,0%	50,0%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	2	0	2	100,0%
	2021	Nb promouvables	22	13	35	62,9%
		Nb dossiers déposés	7	5	12	58,3%
		% déposés / promouvables	31,8%	38,5%	34,3%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	2	0	2	100,0%
IGE CN vers IGE HC	2019	Nb promouvables	7	16	23	30,4%
		Nb dossiers déposés	3	2	5	60,0%
		% déposés / promouvables	42,9%	12,5%	21,7%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2020	Nb promouvables	7	16	23	30,4%
		Nb dossiers déposés	5	3	8	62,5%
		% déposés / promouvables	71,4%	18,8%	34,8%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2021	Nb promouvables	9	17	26	34,6%
		Nb dossiers déposés	4	6	10	40,0%
		% déposés / promouvables	44,4%	35,3%	38,5%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	2	1	3	66,7%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
IGR RF 2E CL vers IGR RF 1E CL	2019	Nb promouvables	1	8	9	11,1%
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%
		% déposés / promouvables		12,5%	11,1%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2020	Nb promouvables	1	9	10	10,0%
		Nb dossiers déposés	0	2	2	0,0%
		% déposés / promouvables		22,2%	20,0%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	2	2	0,0%
	2021	Nb promouvables	1	7	8	12,5%
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%
		% déposés / promouvables		14,3%	12,5%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
IGR RF 1E CL vers IGR RF HC	2019	Nb promouvables	0	2	2	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables				
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	0	2	2	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables				
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	1	2	3	33,3%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables				
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Personnels AENES - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADJENES vers ADJENES P1C	2019	Nb promouvables	59	2	61	96,7%
		Nb dossiers déposés	59	2	61	96,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	8	0	8	100,0%
		Promu-es	3	0	3	100,0%
	2020	Nb promouvables	59	2	61	96,7%
		Nb dossiers déposés	59	2	61	96,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	6	0	6	100,0%
		Promu-es	5	0	5	100,0%
	2021	Nb promouvables	47	2	49	95,9%
		Nb dossiers déposés	35	2	37	94,6%
		% déposés / promouvables	74,5%	100,0%	75,5%	
		Classements de l'UP	7	1	8	87,5%
		Promu-es	5	0	5	100,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADJENES P1C vers ADJENES P2C	2019	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%		100,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2020	Nb promouvables	2	0	2	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	50,0%		50,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2021	Nb promouvables	2	0	2	100,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%		100,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
SAENES CN vers SAENES CS	2019	Nb promouvables	13	3	16	81,3%
		Nb dossiers déposés	13	3	16	81,3%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2020	Nb promouvables	12	2	14	85,7%
		Nb dossiers déposés	12	2	14	85,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2021	Nb promouvables	12	2	14	85,7%
		Nb dossiers déposés	10	0	10	100,0%
		% déposés / promouvables	83,3%		71,4%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
SAENES CS vers SAENES CE	2019	Nb promouvables	7	3	10	70,0%
		Nb dossiers déposés	7	3	10	70,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	8	4	12	66,7%
		Nb dossiers déposés	8	4	12	66,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2021	Nb promouvables	9	4	13	69,2%
		Nb dossiers déposés	5	4	9	55,6%
		% déposés / promouvables	55,6%	100,0%	69,2%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
AAE vers APAE	2019	Nb promouvables	9	2	11	81,8%
		Nb dossiers déposés	9	2	11	81,8%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2020	Nb promouvables	7	1	8	87,5%
		Nb dossiers déposés	7	1	8	87,5%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	7	1	8	87,5%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	28,6%		25,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Personnels BIBLIOTHEQUE - Avancement de garde

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG vers MAG PR 2C	2019	Nb promouvables	0	1	1	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%
		% déposés / promouvables		100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	0	1	1	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%
		% déposés / promouvables		100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG PR 2C vers MAG PR 1C	2019	Nb promouvables	5	8	13	38,5%
		Nb dossiers déposés	2	6	8	25,0%
		% déposés / promouvables	40,0%	75,0%	61,5%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2020	Nb promouvables	4	8	12	33,3%
		Nb dossiers déposés	2	5	7	28,6%
		% déposés / promouvables	50,0%	62,5%	58,3%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2021	Nb promouvables	0	8	8	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	2	2	0,0%
		% déposés / promouvables		25,0%	25,0%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
BAS CN vers BAS CS	2019	Nb promouvables	0	0	0	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables				
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	200,0%		200,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	3	0	3	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%		33,3%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
BAS CS vers BAS CE	2019	Nb promouvables	4	4	8	50,0%
		Nb dossiers déposés	2	2	4	50,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	50,0%	50,0%	
		Classements de l'UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	3	2	5	60,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	66,7%	50,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	3	1	4	75,0%
		% déposés / promouvables	75,0%	100,0%	80,0%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
BIB vers BIB HC	2019	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
CONS vers CONS CHEF	2019	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	50,0%	100,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	3	2	5	60,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	66,7%	50,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	3	3	6	50,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	66,7%	33,3%	50,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	1	1	0,0%

Détail des AVANCEMENT DE CORPS des agents BIATSS sur les 3 dernières années

BDS FPE 023 Nombre de promouvables pour chaque corps

BDS FPE 023 bis Nombre de promus pour chaque corps

BDS FPE 024 Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année

Personnels ITRF - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers TECH RF	2019	Nb promouvables	154	84	238	64,7%
		Nb dossiers déposés	35	9	44	79,5%
		% déposés / promouvables	22,7%	10,7%	18,5%	
		Classements de l'UP	6	0	6	100,0%
		Promu-es	3	0	3	100,0%
	2020	Nb promouvables	149	84	233	63,9%
		Nb dossiers déposés	30	13	43	69,8%
		% déposés / promouvables	20,1%	15,5%	18,5%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	1	2	3	33,3%
	2021	Nb promouvables	148	81	229	64,6%
		Nb dossiers déposés	27	15	42	64,3%
		% déposés / promouvables	18,2%	18,5%	18,3%	
		Classements de l'UP	5	0	5	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
TECH RF vers ASI RF	2019	Nb promouvables	67	67	134	50,0%
		Nb dossiers déposés	15	20	35	42,9%
		% déposés / promouvables	22,4%	29,9%	26,1%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2020	Nb promouvables	71	66	137	51,8%
		Nb dossiers déposés	17	27	44	38,6%
		% déposés / promouvables	23,9%	40,9%	32,1%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2021	Nb promouvables	70	65	135	51,9%
		Nb dossiers déposés	17	26	43	39,5%
		% déposés / promouvables	24,3%	40,0%	31,9%	
		Classements de l'UP	2	3	5	40,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ASI RF vers IGE RF	2019	Nb promouvables	6	16	22	27,3%
		Nb dossiers déposés	4	5	9	44,4%
		% déposés / promouvables	66,7%	31,3%	40,9%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2020	Nb promouvables	6	18	24	25,0%
		Nb dossiers déposés	4	6	10	40,0%
		% déposés / promouvables	66,7%	33,3%	41,7%	
		Classements de l'UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es	0	2	2	0,0%
	2021	Nb promouvables	7	18	25	28,0%
		Nb dossiers déposés	4	5	9	44,4%
		% déposés / promouvables	57,1%	27,8%	36,0%	
		Classements de l'UP	1	3	4	25,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
IGE RF vers IGR RF	2019	Nb promouvables	22	43	65	33,8%
		Nb dossiers déposés	0	6	6	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	14,0%	9,2%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2020	Nb promouvables	24	42	66	36,4%
		Nb dossiers déposés	2	7	9	22,2%
		% déposés / promouvables	8,3%	16,7%	13,6%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	31	37	68	45,6%
		Nb dossiers déposés	5	7	12	41,7%
		% déposés / promouvables	16,1%	18,9%	17,6%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%

Personnels AENES - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADJENES vers SAENES	2019	Nb promouvables	102	4	106	96,2%
		Nb dossiers déposés	18	1	19	94,7%
		% déposés / promouvables	17,6%	25,0%	17,9%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	97	4	101	96,0%
		Nb dossiers déposés	14	1	15	93,3%
		% déposés / promouvables	14,4%	25,0%	14,9%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2021	Nb promouvables	85	4	89	95,5%
		Nb dossiers déposés	17	1	18	94,4%
		% déposés / promouvables	20,0%	25,0%	20,2%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
SAENES vers AAE	2019	Nb promouvables	30	10	40	75,0%
		Nb dossiers déposés	4	2	6	66,7%
		% déposés / promouvables	13,3%	20,0%	15,0%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2020	Nb promouvables	28	9	37	75,7%
		Nb dossiers déposés	7	2	9	77,8%
		% déposés / promouvables	25,0%	22,2%	24,3%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	38	7	45	84,4%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	21,1%	14,3%	20,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Personnels Bibliothèque - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG vers BAS	2019	Nb promouvables	7	9	16	43,8%
		Nb dossiers déposés	1	3	4	25,0%
		% déposés / promouvables	14,3%	33,3%	25,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	7	10	17	41,2%
		Nb dossiers déposés	0	3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	30,0%	17,6%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	7	10	17	41,2%
		Nb dossiers déposés	1	3	4	25,0%
		% déposés / promouvables	14,3%	30,0%	23,5%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
BAS vers BIB	2019	Nb promouvables	8	9	17	47,1%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
		% déposés / promouvables	25,0%	33,3%	29,4%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	8	7	15	53,3%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	25,0%	14,3%	20,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	11	5	16	68,8%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	18,2%	20,0%	18,8%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
BIB vers CONSER.	2019	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	66,7%	100,0%	75,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	50,0%	100,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	50,0%	100,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
CONS vers CONS Généraux	2019	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	0,0%	25,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2020	Nb promouvables	2	1	3	66,7%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2021	Nb promouvables	2	1	3	66,7%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%



La formation des personnels

II.3.1. L'activité de formation continue auprès des personnels

Le plan de formation 2020 -2024

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 7 axes principaux de formation :

- 1- Formation Métiers
- 2- Développement des compétences
- 3- Management et Pilotage
- 4- Accompagner les parcours professionnels
- 5- Hygiène et Sécurité
- 6- Développement Durable de la Responsabilité Sociétale (DDRS) et Qualité de vie au travail
- 7- Environnement professionnel

Le plan de formation est accessible sur l'intranet : <http://intranet.univ-poitiers.fr/personnel/formation/index.php>

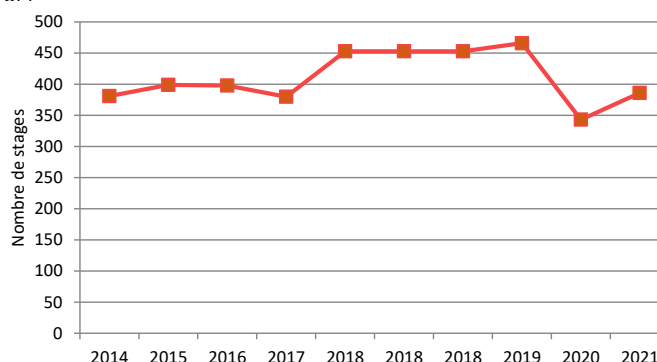
Définition : Un personnel qui a suivi au moins une formation est un **agent**. Un agent qui suit deux actions de formation va être comptabilisé deux fois comme **stagiaire**.

Nombre de stages

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

Année 2021

Année	Nb stages
2021	386
2020	343
2019	466
2018	453



Répartition des agents formés par type de formation, catégorie, statut et sexe

BDS FPE 028 : Nombre d'agents formés

Année 2021

		Cat A		Cat B		Cat C	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Formation statutaire	Femmes	Non concerné					
	Hommes						
Formation professionnelle	Femmes	439	104	344	79	581	281
	Hommes	360	59	132	56	133	49
Formation à distance	Femmes	Des formations sont dispensées en distanciel, mais cette information n'est pas enregistrée dans le SIRH à ce jour					
	Hommes						
Formation via le CPF	Femmes	1		4		5	1
	Hommes	1	1	2	1	5	2
Ensemble		801	164	482	136	724	333

Répartition du nombre de stagiaires et des heures stagiaires par population et sexe

BDS FPE 030 Nombre de jours de formation

BDS FPE 030 bis : Nombre de stagiaires en formation

Année 2021

		Stagiaires		Heures stagiaires (jours)		Durée Moyenne	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Enseignants	Femmes	201	13	187	7	0,93	0,54
	Hommes	203	7	186	12	0,92	1,71
	Sous total	404	20	373	19	0,92	0,95
Cat A	Femmes	238	91	170	91	0,71	1,00
	Hommes	157	52	114	44	0,73	0,85
	Sous total	395	143	284	135	0,72	0,94
Cat B	Femmes	344	79	263	48	0,76	0,61
	Hommes	132	56	95	39	0,72	0,70
	Sous total	476	135	358	87	0,75	0,64
Cat C	Femmes	581	281	414	300	0,71	1,07
	Hommes	133	49	106	127	0,80	2,59
	Sous total	714	330	520	427	0,73	1,29
Total		1989	628	1535	668	0,77	1,06

Analyse par catégorie FP

Année 2021

	Part des agents ayant bénéficié d'au moins une formation sur la population formée				Nombre de jours par catégorie / total des jours			
	Enseignants	Cat A	Cat B	Cat C	Enseignants	Cat A	Cat B	Cat C
2021	16%	21%	23%	40%	18%	19%	20%	43%

	Part des agents n'ayant bénéficié d'aucune formation sur la population totale UP			
	Enseignants	Cat A	Cat B	Cat C
2021	86%	43%	35%	41%

Les actions menées et leur coût

	Coût Total 2021	Rappel 2020
Management et pilotage	71 769,00 €	21 106,30 €
Accompagner les parcours professionnels	42 645,00 €	17 311,00 €
Formations métiers	34 465,00 €	25 670,67 €
Hygiène et sécurité	49 267,00 €	3 340,00 €
Développement des compétences	71 338,00 €	41 438,14 €
DDRS et Qualité de vie au travail	4 660,00 €	9 203,90 €
Total en euros	274 144,00 €	118 070,01 €

Ventilation des sessions et stagiaires par axe en 2021

	Nombre sessions*	Nb stagiaires	Coût pédagogique	Part des Femmes stagiaires
Management et pilotage	23	329	71 769,00 €	70,82%
Environnement professionnel	4	98	0,00 €	80,61%
Accompagner les parcours professionnels	24	168	42 645,00 €	75,60%
Formations métiers	141	1141	34 465,00 €	74,23%
Hygiène et sécurité	27	549	49 267,00 €	55,56%
Développement des compétences	31	254	71 338,00 €	71,26%
DDRS et Qualité de vie au travail	6	78	4 660,00 €	71,79%
Total	256	2617	274 144,00 €	69,86%

* : Dont 94 sessions en distanciel enregistrées dans l'Application FormUP

Ventilation du coût des sessions par le statut des stagiaires en 2021

BDS FPE 029 : Dépenses de formation en titre II et titre III et rémunération des agents durant leur formation

	Titulaire		Non titulaire	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	73 742 €	45 693 €	13 856 €	7 308 €
B	39 713 €	14 066 €	4 344 €	2 776 €
C	32 382 €	10 116 €	21 867 €	8 282 €
Ensemble	145 838 €	69 874 €	40 066 €	18 366 €

II.3.2. Les mesures d'accompagnement individuel

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Entretiens individuels suite à l'EPI

Année 2020-21

Catégorie	Sexe	Age						Total
		> 20 ans	20 > ... > 29	30 > ... > 39	40 > ... > 49	50 > ... > 59	> 60	
A	Femmes				5			5
	Hommes				1	2		3
B	Femmes			1	2	2		5
	Hommes			3	2			5
C	Femmes			4	6	8		18
	Hommes				4	3		7

Entretiens individuels hors EPI

Année 2021

Catégorie	Sexe	Age						Total
		> 20 ans	20 > ... > 29	30 > ... > 39	40 > ... > 49	50 > ... > 59	> 60	
A*	Femmes		3	6	13	4		26
	Hommes		1	3	7	8		19
B	Femmes		1	6	3	1	1	12
	Hommes		1	4	5	1	1	12
C	Femmes		2	4	8	8	1	23
	Hommes				5	1		6

*: y sont décomptés les enseignants

Les congés formation

BDS FPE 031 : Nombre de demandes de congés formation

Année 2021

	Qualité statutaire				Statut de la demande	
	Titulaire		Non titulaire		Acceptée	Refus
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Enseignants						
A		1			1	
B						
C						
Ensemble	1	1	0	0	1	0

L'accompagnement individuel

Année 2021

Type d'accompagnement	Nombre d'agents	Coût
Licence	3	3 370,00 €
Master	4	- €
Doctorat	3	1 000,00 €
Diplômes d'université	2	2 600,00 €
Autres diplômes	9	18 064,26 €
Total	21	25 034,26 €

Bilan professionnel	5	4 340,00 €
----------------------------	----------	-------------------

Bilan financier de l'accompagnement individuel	29 374 €
---	-----------------

Bilan du Compte Personnel de Formation (CPF)

Nature du projet	FEMMES				HOMMES			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Reprise d'études				0	2		1	3
Stages d'observation		2	3	5	1	3	4	8
Formation	1	2	3	6	2		2	4
Total Effectifs	1	4	6	11	5	3	7	15



Les conditions de travail et la rémunération



Les modalités de service

III.1.1. Les agents à temps partiel

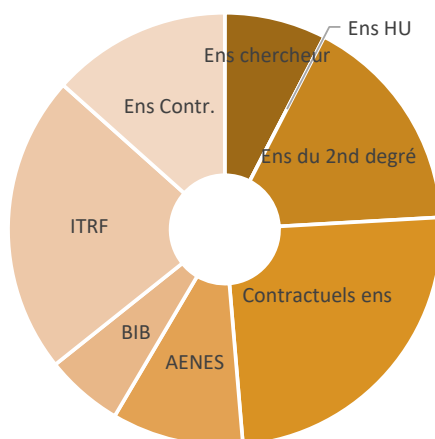
BDS RSU 153 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet et incomplet

Au 01/10/2021

Population		Effectifs en fonction selon le Temps de travail				Total général	% agents à temps partiel et incomplet
		Temps plein	TP de droit	TP sur autorisation	Tps incplet		
Enseignants	Ens chercheur	811	2	15		828	2,1%
	Ens HU	91				91	0,0%
	Ens du 2nd degré	255	5	3	29	292	12,7%
	Contractuels	405		2	53	460	12,0%
BIATSS	AENES	177	5	17		199	11,1%
	BIB	44	3	10		57	22,8%
	ITRF	557	17	33		607	8,2%
	Contractuels	291	2	5	23	321	9,3%
Total général		2631	34	85	105	2855	7,8%

Rappel 2020	2630	126	2756	4,6%
Rappel 2019	2622	168	2790	6,0%
Rappel 2018	2600	163	2763	5,9%

Répartition des agents à temps partiel et à temps incomplet



Répartition des agents à temps partiel de droit selon la quotité travaillée

Population		Quotité de temps travaillée					% agents à temps partiel	% femmes à temps partiels
		50%	60%	80%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs			2	2	811	0,2%	50%
	Ens Hosp. Univ				0	91	0,0%	0%
	Ens. Second degré		1	4	5	255	1,9%	100%
	Contractuels				0	405	0,0%	0%
Sous-Total Enseignants		0	1	6	7	1562	0,4%	86%
BIATSS	AENES		1	4	5	177	2,7%	100%
	BIB			3	3	44	6,4%	100%
	ITRF	1		16	17	557	3,0%	88%
	Contractuels	1		1	2	291	0,7%	100%
Sous-Total BIATSS		2	1	24	27	1069	2,5%	93%
Ensemble		2	2	30	34	2631	1,3%	91%

Note de lecture : Au 01/10/2021, 30 agents sont à temps partiel de droit avec la quotité de 80% à l'Université de Poitiers

Répartition des agents à temps partiel sur autorisation selon la quotité travaillée

Population		Quotité de temps travaillée							% agents à temps partiel dans la population	% femmes à temps partiel
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs	4			6	5	15	811	1,8%	80%
	Ens Hosp. Univ						0	91	0,0%	0%
	Ens. Second degré				2	1	3	255	1,2%	100%
	Contractuels	1	1				2	405	0,5%	100%
Sous-Total Enseignants		5	1	0	8	6	20	1562	1,3%	85%
BIATSS	AENES	2		1	13	1	17	177	8,8%	100%
	BIB			1	8	1	10	44	18,5%	70%
	ITRF			2	25	6	33	557	5,6%	82%
	Contractuels				4	1	5	291	1,7%	80%
Sous-Total BIATSS		2	0	4	50	9	65	1069	5,7%	85%
Ensemble		7	1	4	58	15	85	2631	3,1%	85%

Note de lecture : Au 01/10/2021, 58 agents travaillent à 80% sur autorisation à l'Université de Poitiers

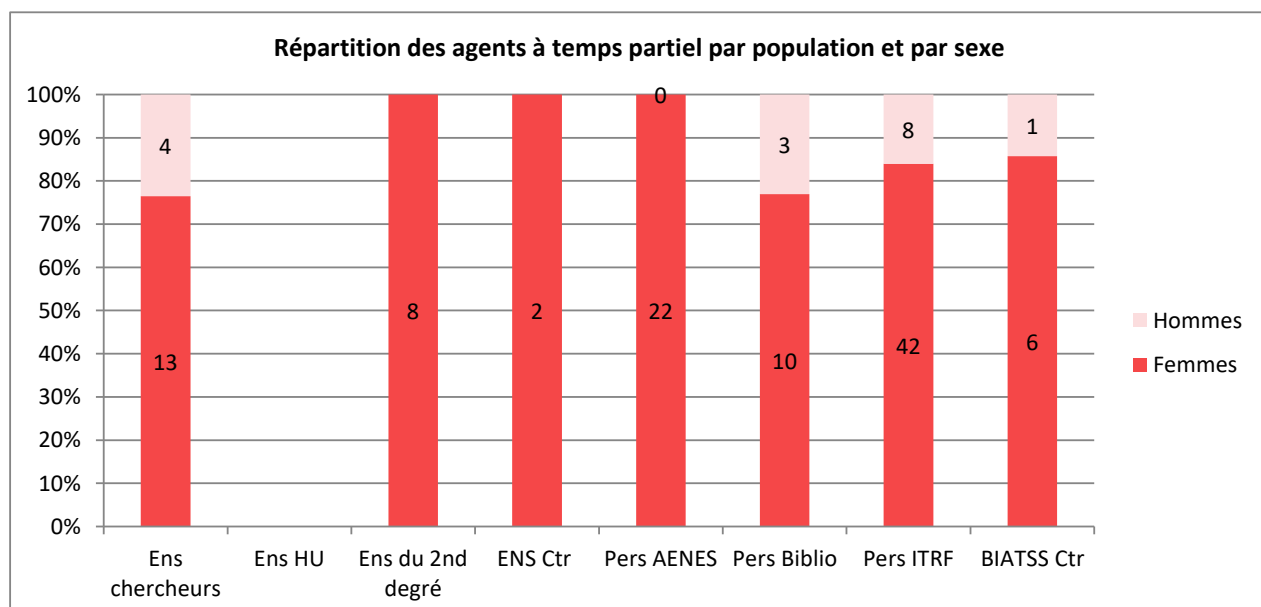
Indications complémentaires

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

Catégorie FP	2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
A	14,3%	9,3%	7,9%	8,8%
B	7,5%	7,7%	7,9%	8,5%
C	7,9%	8,6%	8,5%	9,1%

% femmes parmi les agents à temps partiel

Catégorie FP	2021	2020	2019	2018
A	84,3%	78,6%	84,0%	79,3%
B	87,0%	82,6%	79,2%	65,2%
C	88,9%	85,1%	87,8%	90,6%



Répartition des agents sur emploi à temps incomplet

Année 2020-21

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet							Total général
	10-20%	30-33%	50%	60-65%	70%	80%	90%	
Ens 2nd Degré (Service partagé)	5	1	15	4	1	2	1	29
Contractuels Enseignants LRU			48		1	4		53
Contractuels BIATSS			14	1	1	7		23
Total	5	1	77	5	3	13	1	105

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

Analyse des demandes de temps partiel

BDS RSU 154 Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année

Année 2020-21

Motif de la demande	Nombre de demandes
Premières demandes	27
Modification de quotité	87
Retour au temps plein	11
Total	125

Sens de la décision	Nombre de demandes
Acceptées	124
Rejetées	1
Total	125

Demandes acceptées		Femmes	Hommes
BIATSS	A	23	5
	B	32	4
	C	50	10
Total		105	19

III.1.2. Les autres modalités de service

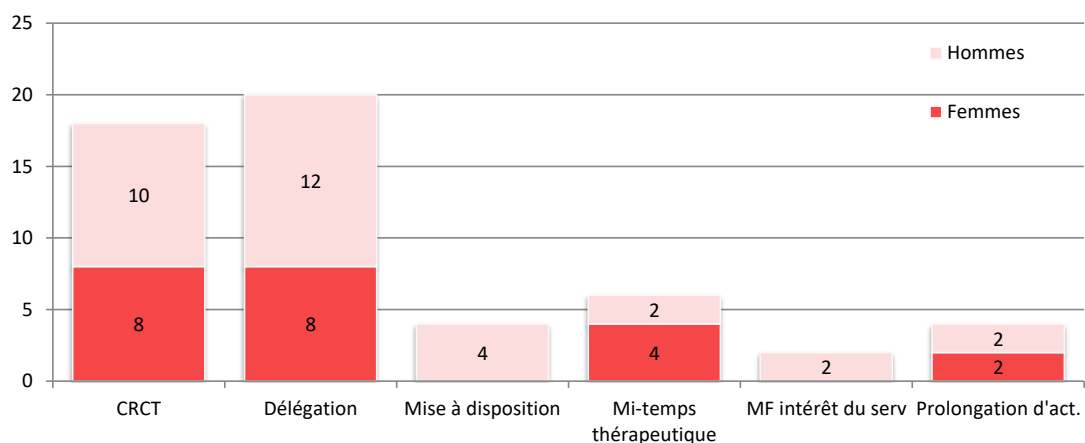
BDS FPE 111 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

Modalité de service	Population									
	BIATSS				Enseignants				Total	Dont femmes
	AENES	BIB	ITRF	Contr	Ens. Chercheurs	Ens. Hosp. Univ	Ens. 2nd degré	Contr		
CRCT					18				18	8
Délégation					20				20	8
Mise à disposition					4				4	0
Temps partiel thérapeutique	1		3			1		1	6	4
Maintien en fonction dans l'intérêt du service						2			2	0
Prolongation d'activité					2	2			4	2
Ensemble	1	0	3	0	44	5	0	1	54	22

<i>Rappel 2019-20</i>	2	1	6	1	40	3	3	0	56
<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

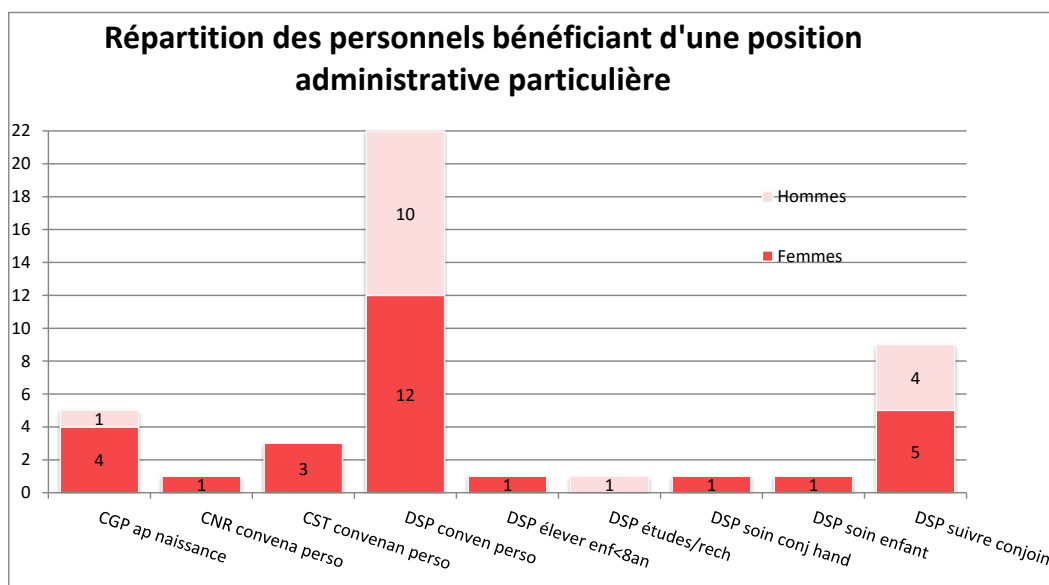
Répartition des personnels selon la modalité de service



III.1.3. Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une position administrative particulière par population
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

Position administrative	Population									Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants						
	AENES	BIB	ITRF	Contr	Ens. Chercheurs	Ens. Hosp. Univ	Ens. 2nd degré	Contr			
Congé parental après naissance	2		2	1					5	4	
Congé non rémunéré pour convenances personnelles				1					1	1	
Congé sans traitement pour convenances personnelles				3					3	3	
Disponibilité convenances personnelles	1		12		8	1			22	12	
Disponibilité élever enfant moins de 8ans			1						1	1	
Disponibilité pour études/recherche					1				1	0	
Disponibilité pour soin à conjoint / handicapé					1				1	1	
Disponibilité pour soin à enfant			1						1	1	
Disponibilité pour suivre le conjoint			2		6	1			9	5	
Ensemble	3	0	18	5	16	2	0	0	44	28	



BDS RSU 165 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par

Motif	Catégorie	Effectifs	
		Femmes	Hommes
Mise en disponibilité pour convenance personnelle	A+		2
	A	2	1
	B	1	
	C	2	3
Ensemble		5	6

III.I.4. Le personnel logé

L'université possède 34 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers

Au 01/10/2021

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	3
FSS			1	1	2	
IAE			1		1	1
INSPE			1	2	3	
IUT de Poitiers			2	3	5	1
IUT d'Angoulême				1	1	
Maison Des Etudiants			1		1	
Service Commun de Documentation				2	2	
Services Centraux			1		1	
DLPI			2		2	
UFR Droit et Sciences Sociales			3		3	1
UFR Lettres et Langues			2		2	1
UFR Médecine Pharmacie			1		1	
UFR S.F.A.			1	2	3	1
UFR SHA			2	1	3	1
Total	0	1	20	13	34	9



Le temps de travail des personnels

III.2.1. Organisation et cycle de travail des personnels

BDS RSU 140 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail et l'organisation du travail

A. Le Cycle de travail des personnels enseignants

Du 01/09/2020 au 31/08/2021

Statut	Population*	Nb d'heures de service statutaire	Effectifs	
			Femmes	Hommes
ENS TIT	Ens chercheur	192HETD	324	520
	Ens HU	192HETD	25	65
	Ens du 2nd degré	384HETD	135	154
Sous total Ens Titulaires			484	739
ENS CTR	Associé PR et MCF	96HETD	10	35
	ATER	192HETD	39	40
	CDD ENS	485HETD	13	12
	CDI ENS	485HETD	5	3
	Contr HU	Non concerné		
	Doct Ctr	45HETD	83	105
	MDL	200HETD	12	7
Sous total Ens Contractuels			162	202
Total général			646	941

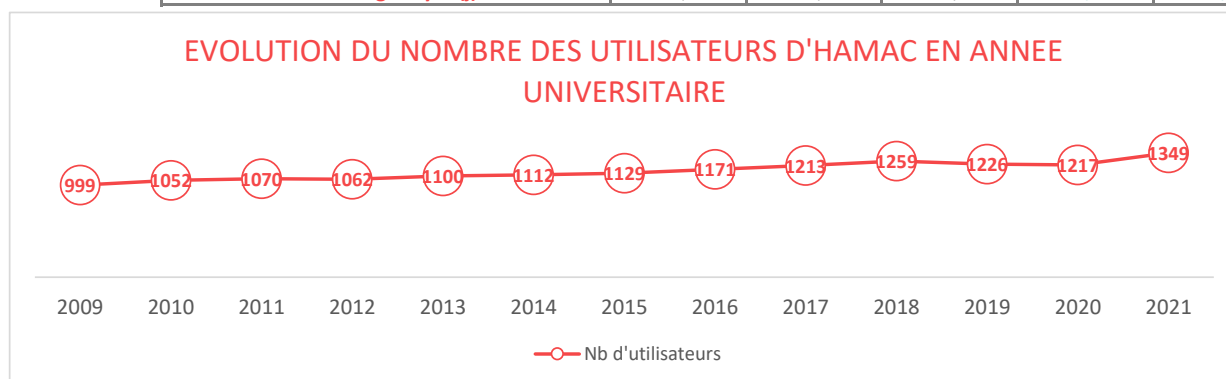
* le cycle de travail des enseignants est annualisé et le taux horaire de référence est 1 heure d'équivalent TD (HETD)

B. 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.

	Année universitaire 2020-21			Rappel 2019-20	Rappel 2018-19
	Hommes	Femmes	Total		
Nombre d'utilisateurs	522	827	1349	1217	1226
Droit à cg moyen(j)	49,0	46,8	47,9	46,8	46,1



C. Le cycle de travail des personnels BIATSS

Année 2020-21

Population*	Scénario hebdomadaire	Effectifs	
		Femmes	Hommes
AENES	36h20	7	1
	36h55	12	2
	37h30	55	7
	38h05	80	15
BIB	36h20	2	2
	36h55	0	0
	37h30	28	19
	38h05	3	2
ITRF	36h20	23	5
	36h55	16	3
	37h30	126	110
	38h05	159	146
BIATSS Ctr	36h20	15	8
	36h55	6	2
	37h30	57	38
	38h05	93	59
Total général		682	419

*le cycle de travail des personnels BIATSS est hebdomadaire

BDS RSU 155 Nombre de jours de congé pris au cours de l'année (par type de congés) / Non pris et non versés au CET

Population	Catégorie FP	Congés Pris		Non pris et non versé au	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	A	6800,73	6964,02	1343,89	2091,55
	B	7262,05	5783,27	1684,33	1358,71
	C	17407,34	6784,82	3136,25	1128,60
Total		31470,13	19532,10	6164,47	4578,87

BDS RSU 141 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption

Le temps de travail étant hebdomadaire à l'UP: il n'existe pas de demande d'annualisation du temps de travail

BDS RSU 142 Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année

Il n'existe pas de travail de nuit pour les agents de l'UP

BDS RSU 143 Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre.

Charte déontologie CA du 23/06/2016 et délibération CA droit à la déconnexion 22/09/2017

Note relative au temps de travail pour les personnels BIATSS

Note relative aux Heures complémentaires pour les personnels enseignants

D. Astreintes et interventions

BDS RSU 144 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)

BDS RSU 145 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année

source : Win Paie

Année 2021

Population		Agents soumis à des astreintes		Agents bénéficiant de repos compensateurs suite à des astreintes	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	Ens. Cher.				
	Ens. HU				
	Ens. 2nd deg				
BIATSS	A	1	1	1	1
	B		2		2
	C				
Total		1	3	1	3

BDS RSU 146 Nombre d'interventions (ou à défaut nombre de paiements d'indemnités d'intervention, que ces paiements recouvrent une ou plusieurs interventions) et d'heures d'intervention au cours de l'année

Sont concernés les agents logés ainsi que quelques agents affectés à la DLPI et à l-médias .

Les données relatives à cet indicateur n'ont pas pu être récoltées pour 2020-21

E. Heures supplémentaires

Ne concerne que les personnels BIATSS. Les heures supplémentaires sont récupérées en congés compensateurs

BDS RSU 150 Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées au cours de l'année

L'université de Poitiers n' applique pas l'horaire variable

BDS RSU 151 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année

BDS RSU 152 Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

Population	Catégorie FP	Effectifs		Nombre d'heures	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	A	60	42	965,57	508,08
	B	89	48	1061,65	733,60
	C	158	69	1465,33	554,35
Total		307	159	3492,55	1796,03

BDS RSU 156 Nombre d'autres jours de congé accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement
(par exemple jours fériés locaux)

0 jour

F. Le don de jours de congés

Source : DRHRS - Fichier de suivi PGB

Année 2020-2021

BDS RSU 157 Nombre de jours donnés au cours de l'année par type et par motif de don

BDS RSU 158 Nombre de jours reçus au cours de l'année par type et par motif de don

		Les donneurs	
Sexe	Motif	Effectifs	Nb de jours
Femmes	Données non disponibles		
Hommes			

		Les bénéficiaires	
Sexe	Motif	Effectifs	Nb de jours
Femmes	Données non disponibles	1	10
Hommes		1	14

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 2020-21

Année 2020-21

Type		Effectifs			Nb jours		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	64	32	96	132,2	58,0	190,2
	Concours Autres ministères	16	6	22	34,5	6,9	41,3
	Preparation concours cat A	10	4	14	10,9	5,7	16,6
	Preparation concours cat B	18	15	33	17,2	22,8	39,9
	Preparation concours cat C	13	3	16	7,9	1,4	9,3
	Préparation examens (Apprentis)	1,0	0,0	1	1,1	0,0	1,1
	Jury de concours ou d'examen	12,0	13,0	25	24,4	53,7	78,1
Motif "élu local"	Heures élu local	2	2	4	3,3	1,1	4,4
	Absence pour candidature à une fonction élective publique	0,0	1,0	1,0	0,0	2,4	2,4
	Formation élu local	1,0	0,0	1,0	2,4	0,0	2,4
	Reunion élus	4	4	8	4,5	1,7	6,2
Maladie, décès	Cohabitation maladie contagieuse	4,0	4,0	8	8,5	6,3	14,8
	Décès / maladie très grave	77,0	38,0	115	186,5	109,0	295,5
	Vaccination COVID	97,0	52,0	149	15,2	8,3	23,4
	Visites médicales pour l'administration	20,0	7,0	27	4,7	8,5	13,3
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse	10,0	0,0	10	14,0	0,0	14,0
	Allaitement	1,0	0,0	1	4,0	0,0	4,0
	Mariage ou PACS	14,0	9,0	23	75,1	63,8	138,9
	Autorisation d'absence pour PMA	1,0		1	4,9		4,9
	Naissance	0,0	7,0	7	0,0	16,2	16,2
	Fêtes religieuses	0,0	1,0	1	0,0	1,2	1,2
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	9,0	0,0	9	1,5	0,0	1,5
	Congé de présence parentale	7,0	2,0	9	37,0	1,1	38,1
	Garde enfant	116,0	99,0	215	370,3	105,3	475,6
	Rentrée scolaire	34,0	6,0	40	7,0	0,9	7,9
Motifs syndicaux	Absence convoc organismes partenaires EN	1	0	1	0,4	0,0	0,4
	Absence pour réunions/AG internes à l'Université	23	4	27	20,2	8,2	28,4
	Autorisation d'absence à titre syndical	7	1	8	20,5	1,8	22,3
	Congres reunion locale syndicats	5	8	13	2,3	13,5	15,8
	Congres reunion nationale syndicats	4	1	5	6,6	0,5	7,1
	Décharge syndicale	7	8	15	54,5	119,8	174,3
	Formation syndicale	6	1	7	15,2	4,4	19,6
	heure mensuelle information syndicale	4	8	12	1,1	2,2	3,3
	Mission CHS_CT	4	2	6	13,0	8,3	21,3
Formation	Travail paritaire	4	2	6	1,6	1,4	2,9
	Bilan de competences / bilan professionnel	1	1	2	0,2	0,5	0,7
	CFP (Cgé de Formation Professionnelle)	2	3	5	4,0	50,3	54,3
	CPF (Compte personnel de formation)	10	7	17	58,9	39,8	98,7
	DIF	0	1	1	0,0	1,2	1,2
	Formation	293	88	381	909,5	235,6	1145,2
Motifs "Citoyenneté"	PPR (Période Préparatoire au Reclassement)	0	1	1	0,0	24,2	24,2
	Congé des bénévoles	0	1	1	0,0	0,5	0,5
	Bénéficiaire du don de jours	1	1	2	14,0	10,0	24,0
	Don du sang	15	7	22	4,1	3,9	8,1
	Jury assises	3	0	3	13,1	0,0	13,1
Motif "Enseignement"	Réserve opérationnelle militaire / sanitaire	2	2	4	1,3	16,4	17,6
	Absence pour enseignement	6	8	14	20,5	38,3	58,8
	Absences horaires pour enseignement	33	48	81	60,1	137,2	197,4
	Absence pour service non fait	1	0	1	1,2	0,0	1,2
	Autre absence administrative		1	1		5,4	5,4
	Autorisation spéciale du Président*	29	35	64	15,3	20,0	35,3
	Réservé DRHRS	1		1	10,8		10,8
	Sapeur pompier	1	1	2	0,6	4,4	5,0
TOTAL		994	545	1539	2216	1222	3438

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

	Total Effectifs	Total Nombre de jours
Rappel 2020	1262	3574
Rappel 2019	2520	6610
Rappel 2018	1391	3626,3

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 2021 (Année universitaire 2020-2021).

Au titre de la campagne 2021, 29 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 419 agents BIATSS ayant un CET au sein de l'université.

BDS RSU 159 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année

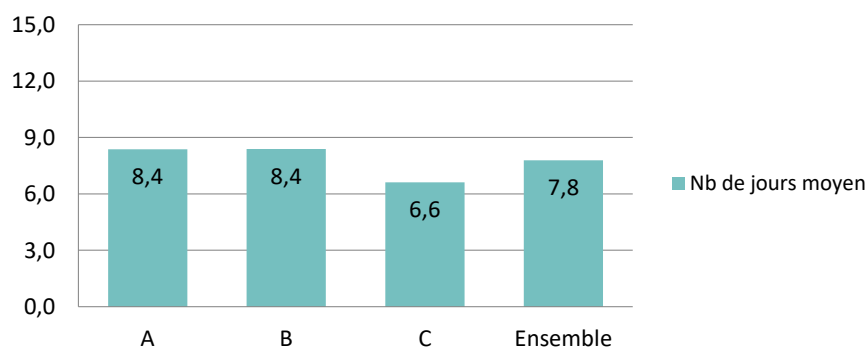
BDS RSU 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps au cours de l'année

BDS RSU 161 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année

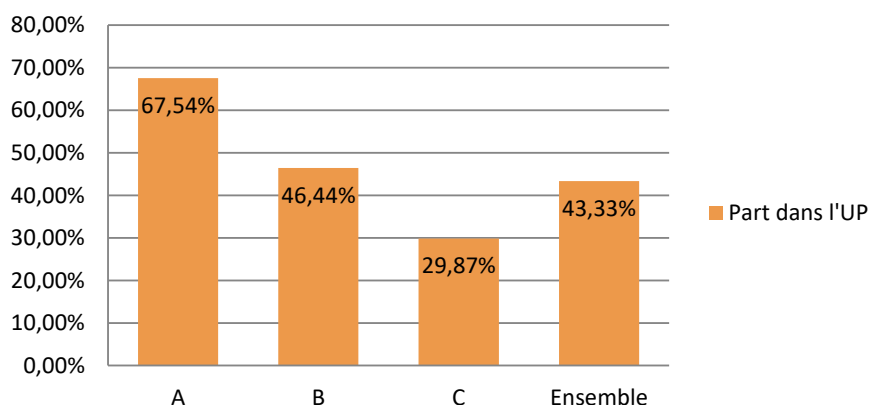
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2021

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent	Rappel 2020
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	65	89	154	1289	8,4	7,6
Catégorie B	77	47	124	1040	8,4	7,3
Catégorie C	99	42	141	932	6,6	5,9
Total	241	178	419	3261	7,8	7

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

BDS RSU 162 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

Les indemnisations CET

	Nbre d'agents indemnisés			Nbre de jours indemnisés	Moyenne par agent	Montant indemnisé*
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	16	26	42	924	22,0	124 740 €
Catégorie B	14	10	24	551	23,0	49 590 €
Catégorie C	7	16	23	423	18,4	31 725 €
Total	37	52	89	1898	21,3	206 055 €

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

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

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

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours versés	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	9	12	21	185	8,8
Catégorie B	7	2	9	125	13,9
Catégorie C	5	3	8	86	10,8
Total	21	17	38	396	10,4

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	0	3	3	44,9	15,0
Catégorie B	0	0	0	0,0	0,0
Catégorie C	1	3	4	65,9	16,5
Total	1	6	7	110,8	15,8

* 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. 1 agent ayant posé des congés a soldé son CET avant son départ en retraite, soit 10 jours.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2021, 419 CET sont actifs, représentant 9987 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2021.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	65	89	154	4194,0	27,2
Catégorie B	77	47	124	3126	25,2
Catégorie C	99	42	141	2667	18,9
Total	241	178	419	9987,0	23,8

III.2.4. Le télétravail

Cette forme d'organisation du travail concerne uniquement les personnels BIATSS

Du 01/09/2020 au 31/08/2021

Source : DRHRS - Fichiers de suivi du télétravail

BDS RSU 147 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine

Niveau	Télétravail depuis le domicile		Télétravail depuis un autre lieu		Télétravail pour raisons médicales		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Cadre/Ingénieur	48	37	1		5	2	93
Cadre/Assistant	9	1	1			1	12
Technicien	51	26			6		83
Gestionnaire / Opérateur	99	11			2	1	113
Ensemble	207	75	2	0	13	4	301

Niveau	Rythme hebdomadaire des télétravailleurs							
	<= 0,5 jours		1 jour		1,5 jours		2 jours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadre / Ingenieur	9	6	21	12	5	6	14	13
Cadre / Assistant	1	0	3		3	1	3	0
Technicien	6	3	27	16	8	2	10	5
Gestionnaire/Opérateur	15	3	49	7	17		18	1
Total	31	12	100	35	33	9	45	19

BDS RSU 148 Nombre demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes

Catégorie hiérarchique			Au fil de l'eau		Campagne de recensement	
		Sexe	Nombre de demandes	Nombre de refus	Nombre de demandes	Nombre de refus
BIATSS	A	Femmes	Inclus dans les données de la campagne de recensement		48	2
		Hommes			37	
	B	Femmes			58	
		Hommes			26	1
	C	Femmes			99	6
		Hommes			14	
Total					282	9

III.2.5. Le travail à distance en période exceptionnelle

Cette forme d'organisation du travail concerne uniquement les personnels BIATSS

Du 01/09/2020 au 31/08/2021

Source : HAMAC

BDS RSU 149 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances exceptionnelles

Catégorie hiérarchique	Effectifs		Nombre de jours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	135	121	7 743,72	5 976,33
B	166	107	10 474,56	5 061,83
C	375	114	23 479,58	4 296,50
Total	676	342	41 697,86	15 334,66



Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie, des autres congés et du jour de carence pour l'année civile 2021

BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

BDS RSU 169 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

Type de congés	Effectifs		Age Moyen	Durée moyenne (j)
	Femmes	Hommes		
COM	307	165	46,3	16,4
CLD,CLM,GM	34	12	50,0	129,2
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	15	10	54,9	40,7
Maternité	48	0	34,6	74,1
Paternité , Adoption	13	40	35,0	13,3

Décompte du jour de carence

BDS FPE 170 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

BDS FPE 171 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année

Source : WinPaie pour les années civiles 2020 et 2021

Population		Nb d'agents	Nb de jours	Valeur brute chargée (€)	Effectifs en 2020	Nb de jours en 2020
BIATSS	AENES	46	58	3 686,06	42	67
	BIB	20	31	2 267,25	14	20
	ITRF	184	271	16 683,30	136	206
	BIATSS Ctrs	76	126	6 809,99	49	73
ENS	Ens Chercheurs	57	69	9 376,98	49	69
	Ens HU	4	4	501,70	1	1
	Ens du 2nd degré	35	44	4 553,72	34	48
	Ens Ctrs	11	14	877,62	5	7
Total		433	617	44 756,62	330	491

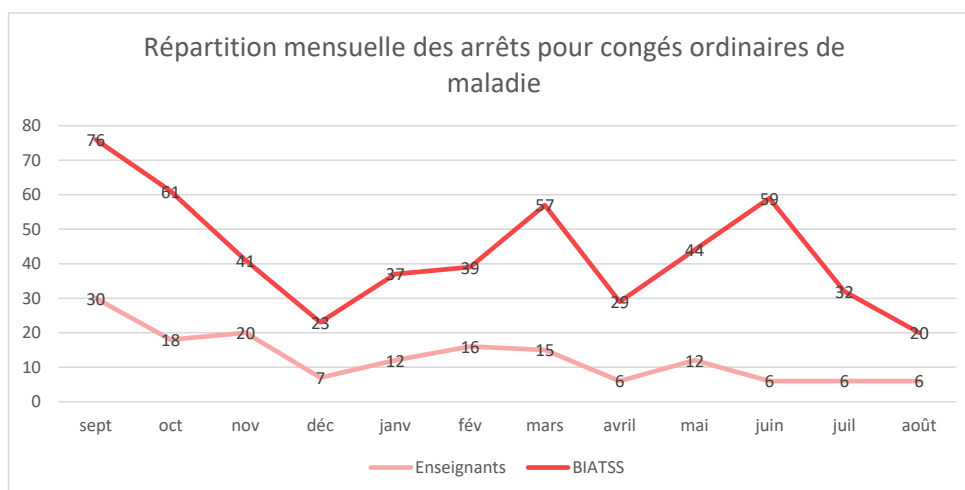
Le jour de carence pour les fonctionnaires a été mis en place entre le 01/01/2012 et le 01/01/2014

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 01/09/2020 et le 31/08/2021

Les Congés ordinaires de maladie (COM)						
Population 2020-21		Nbre de jours		Total durée	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	800	873	1673	30	31
	Ens HU	20	118	138	1	3
	Ens 2nd degré	434	422	856	20	18
	Ens Contractuels	425	113	538	20	5
BIATSS	AENES	1417	49	1466	44	4
	BIB	373	124	497	15	7
	ITRF	2803	1509	4312	118	77
	BIATSS contractuels	1263	308	1571	59	20
Ensemble		7535	3516	11051	307	165

<i>Rappel 2019-2020</i>	<i>11456</i>	<i>471</i>
<i>Rappel 2018-2019</i>	<i>11418</i>	<i>533</i>
<i>Rappel 2017-2018</i>	<i>12750</i>	<i>664</i>



Indications complémentaires

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

	3 jours et -	4 jours et +
2020-21	19,3%	80,7%
<i>Rappel 2019-20</i>	25,2%	74,8%
<i>Rappel 2018-19</i>	25,1%	74,9%
<i>Rappel 2017-18</i>	34,7%	65,3%

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

	% agents
2020-21	15,40%
<i>Rappel 2019-20</i>	16,3%
<i>Rappel 2018-19</i>	17,3%
<i>Rappel 2017-18</i>	21,8%

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

		Les Congés Longue durée, Longue Maladie et Grave Maladie			
Population		Nbre de jours		Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	1167	589	5	2
	Ens HU	342		1	
	Ens 2nd degré	1297	406	5	2
	Ens Contractuels	152		1	
BIATSS	AENES	1698	365	10	1
	BIB	244	365	2	1
	ITRF	3447	911	17	5
	BIATSS contractuels	3		1	
Ensemble		8350	2636	42	11

<i>Rappel 2019-2020</i>	<i>14409</i>	<i>52</i>
<i>Rappel 2018-2019</i>	<i>13954</i>	<i>57</i>
<i>Rappel 2017-2018</i>	<i>12380</i>	<i>53</i>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2020 au 31/08/2021

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

		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle			
Population		Nbre d'agents ayant eu 1 accident ou déclaré 1 maladie professionnelle		Effectif total	Nbre de jours d'arrêts
		Femmes	Hommes		
Enseignants	Ens Chercheurs et HU	2		2	9
	Ens du 2nd degré	1	1	2	379
	Ens Contractuels			0	
BIATSS	AENES	2	0	2	76
	BIB	1	0	1	29
	ITRF	10	8	18	2331
	BIATSS contractuels	9	5	14	117
Ensemble		25	14	39	2941

BDS RSU 163 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

BDS RSU 164 Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

Nombre d'agents fonctionnaires ou non ayant eu au moins un congé maternité, ou paternité (Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques	
Population		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	1296	10
	Ens HU	224	2
	Ens 2nd degré	533	4
	Ens Contractuels	1160	9
BIATSS	AENES	427	3
	BIB	0	0
	ITRF	787	6
	BIATSS contractuels	1376	12
Ensemble		5803	46

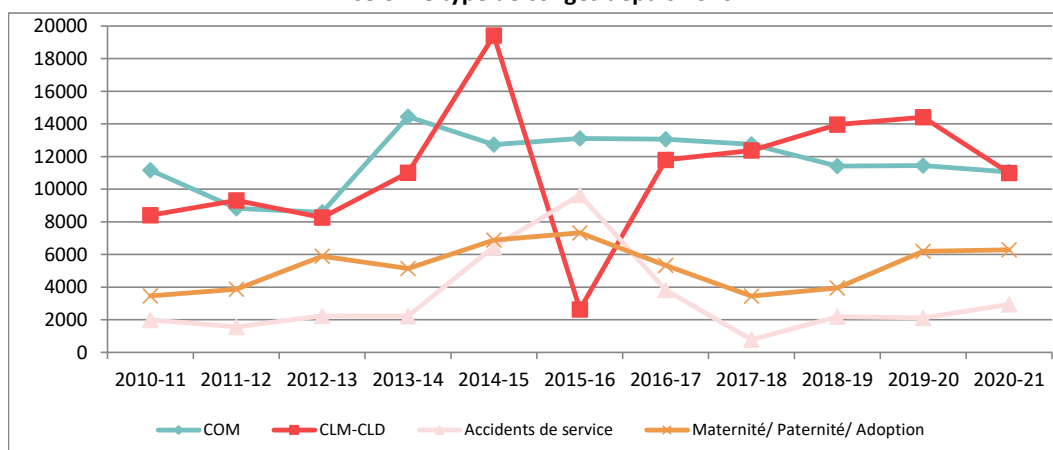
Rappel 2019-2020	5931	58
Rappel 2018-2019	3751	36
Rappel 2017-2018	3248	40

		Congés Paternité *	
Population		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	253	11
	Ens HU	22	2
	Ens 2nd degré	44	4
	Ens Contractuels	66	4
BIATSS	AENES	0	0
	BIB	0	0
	ITRF	60	5
	BIATSS contractuels	44	4
Ensemble		489	30

Rappel 2019-2020	265	25
Rappel 2018-2019	194	18
Rappel 2017-2018	200	18

*: 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 2020-21

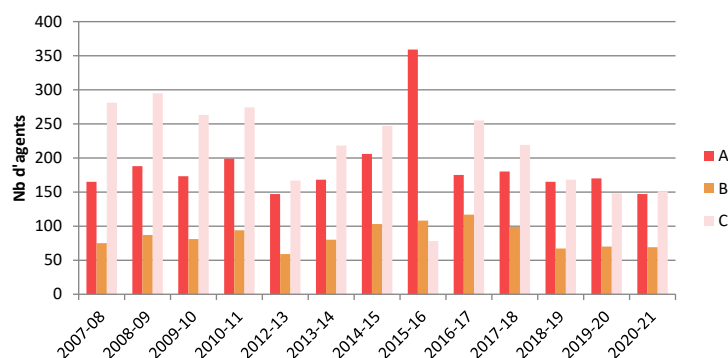
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

BDS RSU 169 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

Tranche d'âges	Effectifs				Nombre de jours				Effectif Total	Nombre Total de jours
	Enseignants		BIATSS		Enseignants		BIATSS			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
- de 25			6	3			139	17	9	156
25-29	8	2	14	3	193	85	300	10	27	588
30-34	12	2	20	6	236	21	465	53	40	775
35-39	9	3	27	13	218	29	572	357	52	1176
40-44	13	9	28	18	191	230	761	283	68	1465
45-49	9	5	33	19	271	139	752	406	66	1568
50-54	8	10	47	21	173	315	1121	481	86	2090
55-59	6	12	38	15	289	140	868	282	71	1579
60-64	6	7	23	9	108	156	878	95	45	1237
65 et +		7		1		411		6	8	417
Total général	71	57	236	108	1679	1526	5856	1990	472	11051

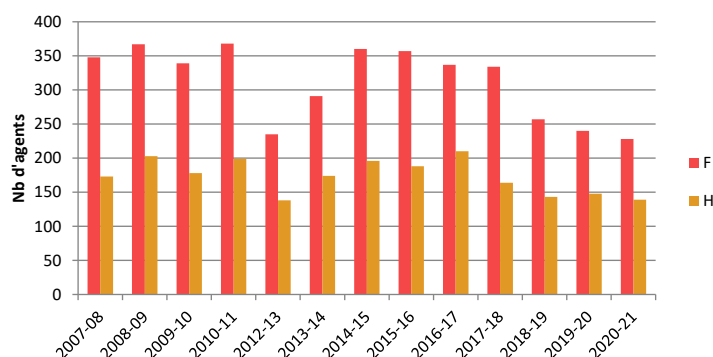
Les COM des Fonctionnaires

Détail par catégorie FP



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	147	10,0%	50,0
B	69	27,4%	46,0
C	151	36,0%	49,9

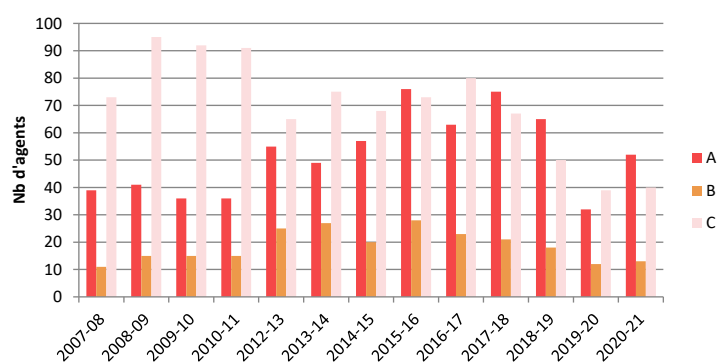
Détail par sexe



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	228	21,8%	48,3
Hommes	139	12,7%	51,0

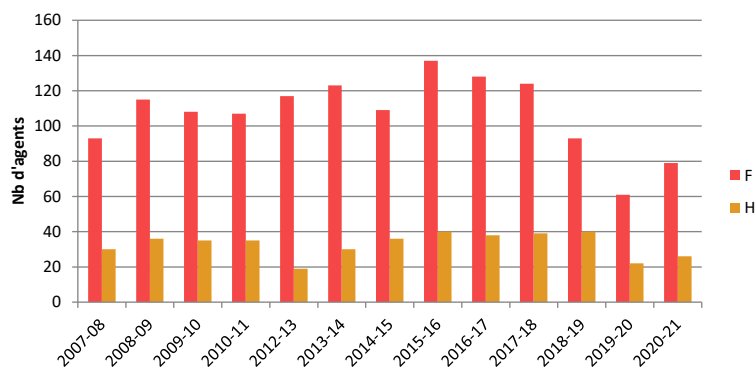
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	52	7,6%	35,1
B	13	21,3%	38,2
C	40	21,4%	38,1

Détail par sexe



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	79	16,2%	36,5
Hommes	26	5,9%	38,2

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

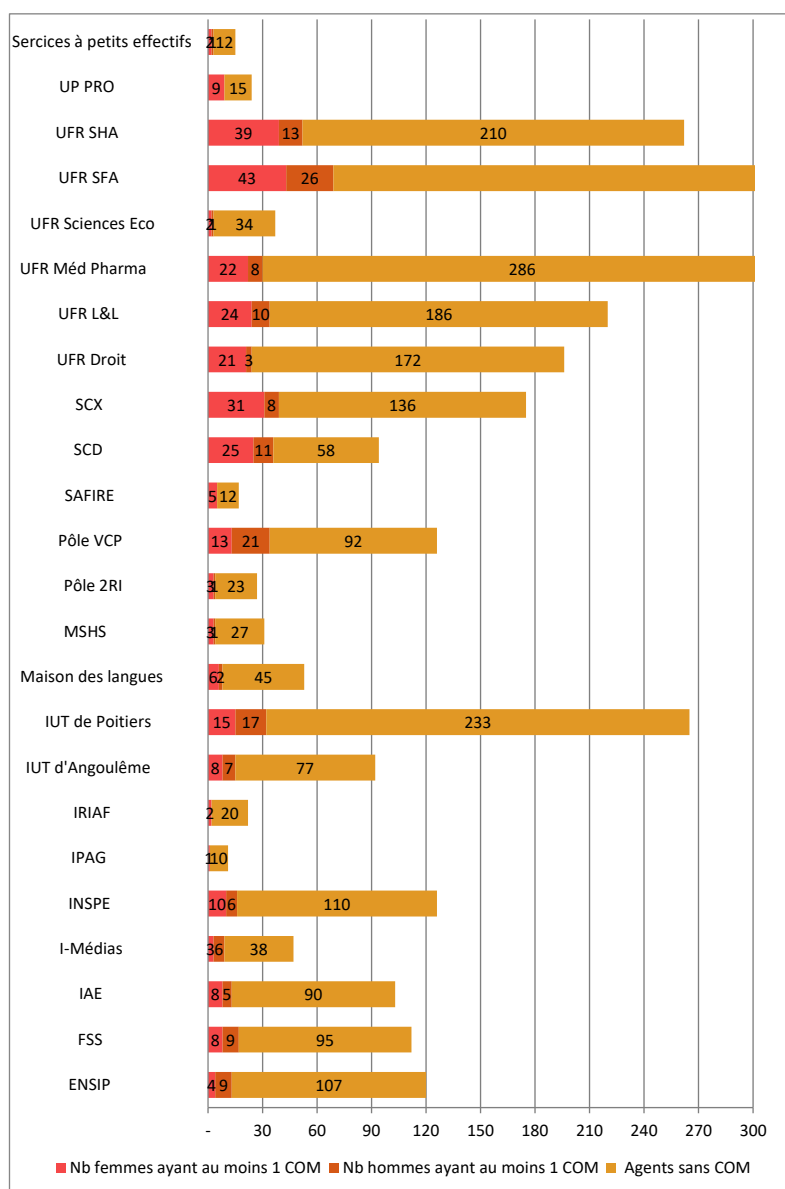
du 01/09/2020 au 31/08/2021

	Nb Agent ayant eu au moins un arrêt maladie	% femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
ENSIP	13	30,8%	10,8%
Fondation	1	100,0%	50,0%
FSS	17	47,1%	15,2%
IAE	13	61,5%	12,6%
I-Médias	9	33,3%	19,1%
INSPE	16	62,5%	12,7%
IPAG	1	100,0%	9,1%
IRIAF	2	100,0%	9,1%
IUT d'Angoulême	15	53,3%	16,3%
IUT de Poitiers	32	46,9%	12,1%
Maison des langues	8	75,0%	15,1%
Média Centre Ouest	1	0,0%	25,0%
MSHS	4	75,0%	12,9%
Partenariat Valo Rech	1	100,0%	33,3%
Pôle 2RI	4	75,0%	14,8%
Pôle VCP	34	38,2%	27,0%
SAFIRE	5	100,0%	29,4%
SCD	36	69,4%	38,3%
SCX	39	79,5%	22,3%
UFR Droit	24	87,5%	12,2%
UFR L&L	34	70,6%	15,5%
UFR Méd Pharma	30	73,3%	9,5%
UFR Sciences Eco	3	66,7%	8,1%
UFR SFA	69	62,3%	12,0%
UFR SHA	52	75,0%	19,8%
UP PRO	9	100,0%	37,5%
Total	472	65,0%	15,4%

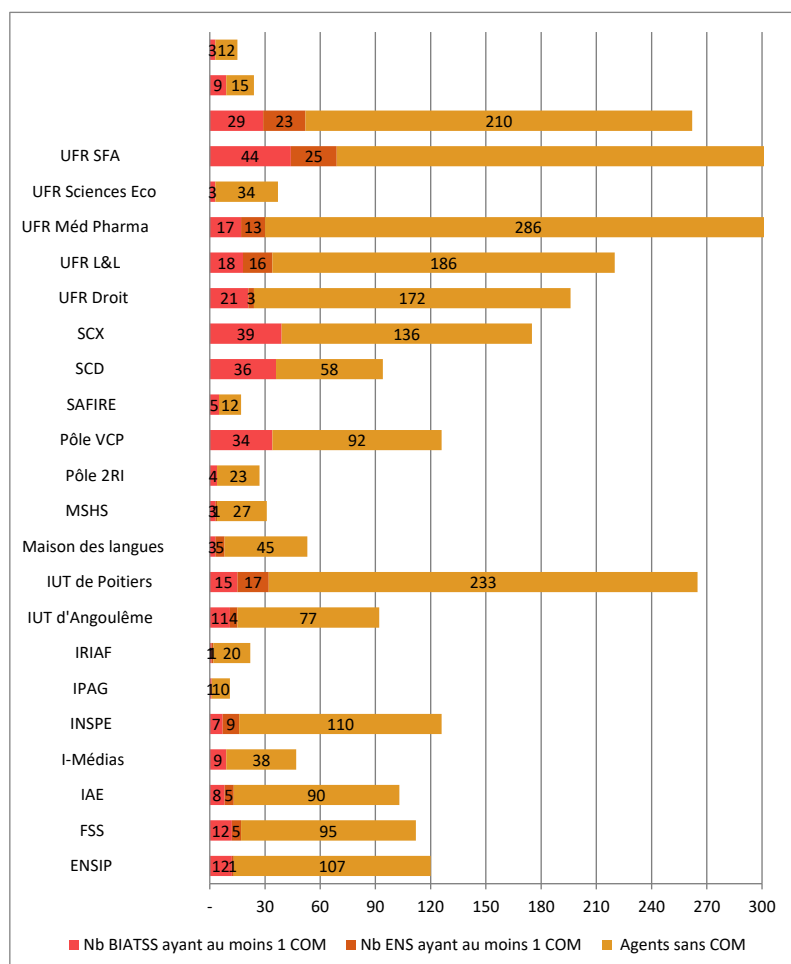
Répartition des titulaires et contractuels ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation
du 01/09/2020 au 31/08/2021

Composantes	Titulaires			Contractuels		
	Agents ayant eu au moins un arrêt maladie	%femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale	Agents ayant eu au moins un arrêt maladie	%femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
ENSIP	12	33%	14%	1	0%	3%
Fondation	0	0%	0%	1	100%	0%
FSS	14	50%	15%	3	33%	14%
IAE	13	62%	16%	0	0%	0%
I-Médias	8	38%	21%	1	0%	11%
INSPE	15	60%	14%	1	100%	6%
IPAG	1	100%	9%	0	0%	0%
IRIAF	1	100%	6%	1	100%	25%
IUT d'Angoulême	12	50%	17%	3	67%	14%
IUT de Poitiers	29	41%	12%	3	100%	15%
Maison des langues	6	67%	25%	2	100%	7%
Média Centre Ouest	1	0%	25%	0	0%	0%
MSHS	1	100%	20%	3	67%	12%
Partenariat Valo Rech	0	0%	0%	1	100%	0%
Pôle 2RI	2	50%	13%	2	100%	17%
Pôle VCP	26	35%	37%	8	50%	14%
SAFIRE	5	100%	50%	0	0%	0%
SCD	31	71%	41%	5	60%	28%
SCX	27	74%	23%	12	92%	21%
UFR Droit	20	85%	15%	4	100%	7%
UFR L&L	24	67%	15%	10	80%	16%
UFR Méd Pharma	20	70%	12%	10	80%	7%
UFR Sciences Eco	2	100%	8%	1	0%	9%
UFR SFA	53	60%	14%	16	69%	8%
UFR SHA	38	74%	21%	14	79%	18%
UP PRO	6	100%	46%	3	100%	27%
Total	367	62%	17%	105	75%	11%

Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation et par sexe
du 01/09/2020 au 31/08/2021



Répartition des agents ayant eu au moins un COM par lieu d'affectation et par population (BIATSS/ENS)
du 01/09/2020 au 31/08/2021



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie de 2007-08 à 2020-21

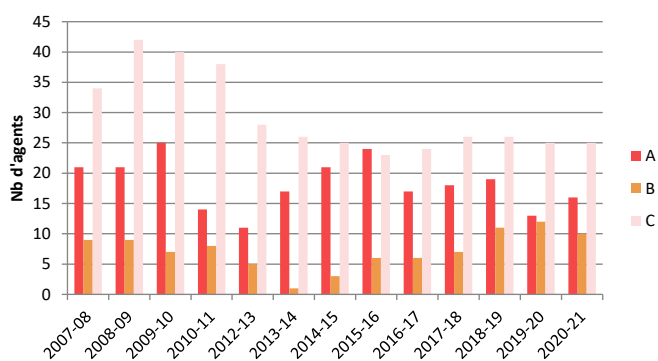
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

BDS RSU 169 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

Tranche d'âge	Effectifs				Nombre de jours				Effectif Total	Nombre Total de jours
	Enseignants		BIATSS		Enseignants		BIATSS			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
35-39	2		1		644		365		3	1009
40-44	2		1	1	550		91	365	4	1006
45-49	4		3		601		556		7	1157
50-54	1		9	1	281		1359	365	11	2005
55-59	2	4	10	4	517	995	2227	624	20	4363
60-64	1		5	1	365		781	287	7	1433
65 et +			1				13		1	13
Total général	12	4	30	7	2958	995	5392	1641	53	10986

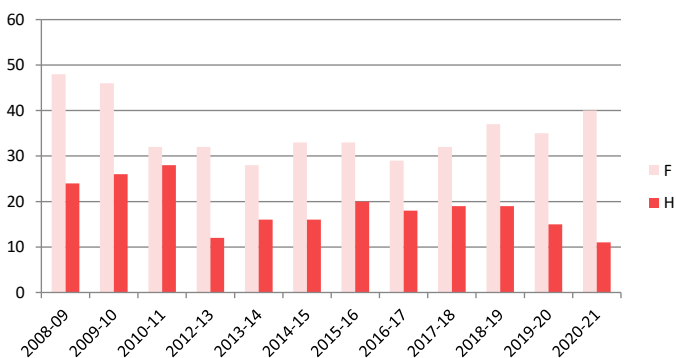
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	16	1,1%	50,1
B	10	4,0%	50,7
C	25	6,0%	56,7

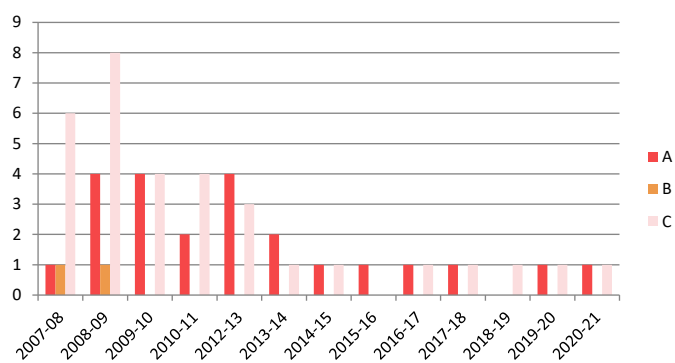
Détail par sexe



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	40	3,8%	52,9
Hommes	11	1,0%	56,1

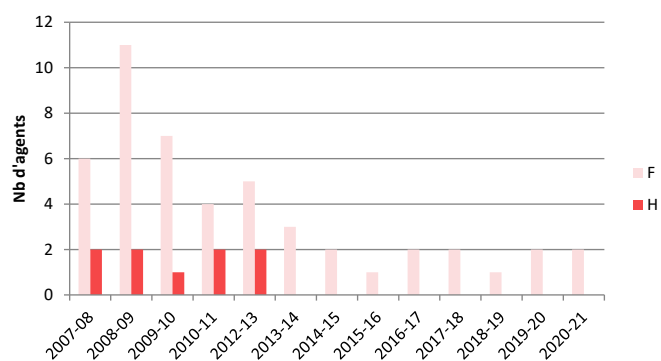
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	1	0,1%	56,0
B	0	0,0%	
C	1	0,5%	55,0

Détail par sexe



2020-21	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	2	0,4%	55,5
Hommes	0	0,0%	0,0

III.IV

Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

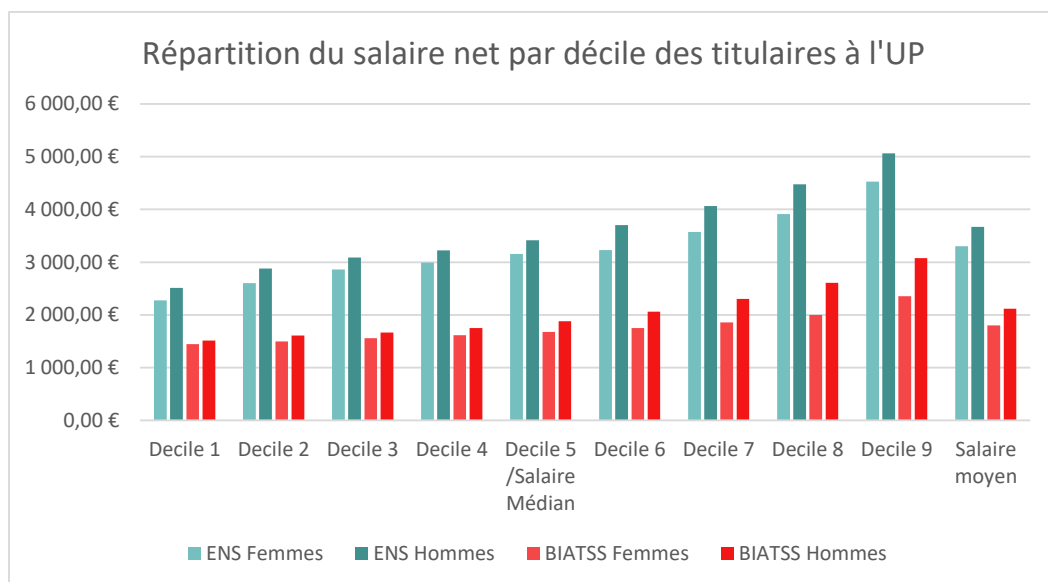
Source: WinPaie

BDS FPE 035 Distribution des rémunérations nettes par déciles

Synthèse sur la rémunération nette de l'UP pour le mois d'Octobre 2021

		Effectif		Salaire net* moyen		Salaire net moyen UP	Rappel Salaire net moyen 2020
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
ENS Titus		483	743	3 297,66 €	3 640,96 €	3 505,71 €	3 269,88 €
Ens Non Titus		182	234	1 484,14 €	1 445,59 €	1 462,46 €	1 578,66 €
Total ENS		665	977	2 801,33 €	3 115,15 €	2 988,05 €	2 858,42 €
BIATSS Titus	A	88	107	2 600,76 €	2 860,01 €	2 743,01 €	2 696,70 €
	B	146	103	1 850,08 €	1 915,52 €	1 877,15 €	1 862,09 €
	C	306	113	1 548,60 €	1 589,98 €	1 559,76 €	1 566,63 €
BIATSS Non Titus	A	76	65	1 749,88 €	1 839,63 €	1 791,25 €	1 762,39 €
	B	27	26	1 342,41 €	1 402,49 €	1 371,88 €	1 359,23 €
	C	101	31	1 208,04 €	1 231,04 €	1 213,44 €	1 372,97 €
Total BIATSS	A	164	172	2 206,45 €	2 474,40 €	2 343,61 €	2 365,17 €
	B	173	129	1 770,85 €	1 812,11 €	1 788,48 €	1 778,28 €
	C	407	144	1 464,09 €	1 512,71 €	1 476,79 €	1 519,11 €

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

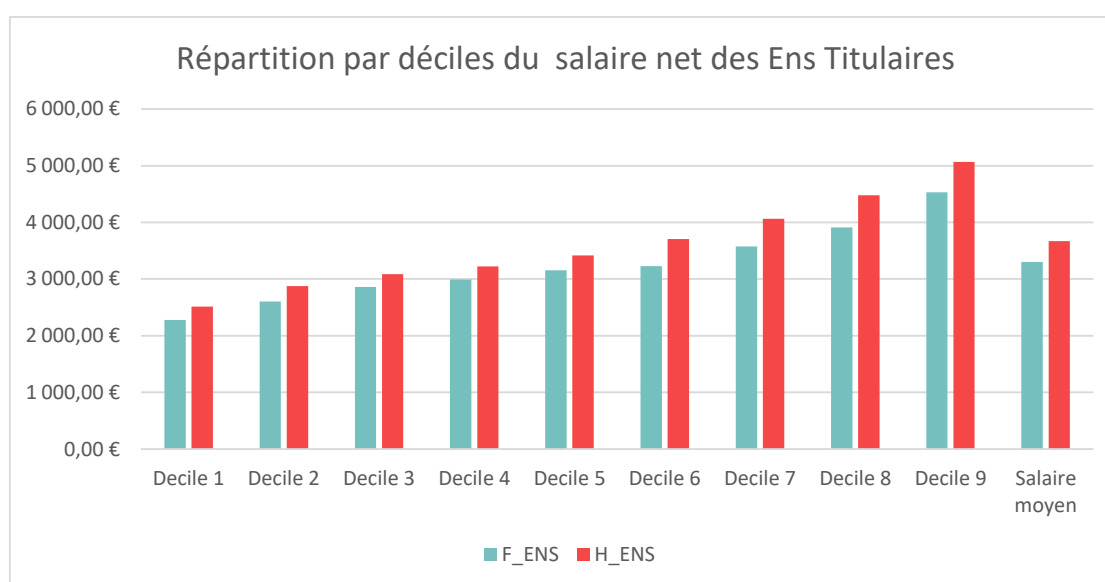


A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2021

	Femmes	Hommes	Ensemble
Décile 1	2 275,25 €	2 513,20 €	2 418,58 €
Décile 2	2 602,79 €	2 878,21 €	2 725,29 €
Décile 3	2 862,37 €	3 087,82 €	2 989,53 €
Décile 4	2 990,00 €	3 220,75 €	3 159,54 €
Décile 5/Salaire médian	3 155,50 €	3 416,40 €	3 238,85 €
Décile 6	3 230,03 €	3 704,75 €	3 533,41 €
Décile 7	3 575,58 €	4 065,06 €	3 811,45 €
Décile 8	3 909,43 €	4 478,25 €	4 201,74 €
Décile 9	4 528,15 €	5 064,25 €	4 928,45 €
Rapport interdécile	1,99 €	2,02 €	2,04 €
Salaire moyen	3 303,61 €	3 668,50 €	3 530,99 €



Notes de lecture : Une enseignante sur 2 a un salaire net inférieur à 3155,50€ contre 3416,40€ 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 1,99 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,02 fois le salaire net des 10% d'enseignants à revenus les plus bas.

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps
Au 31/10/2021

Population	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	662	1324	246	830	1329
	Maître de Conf.	463	1062	599	474	1067
	Sous-total			845	474	1329
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	662	1324	69	830	1329
	Maître de Conf. Hosp.	463	1062	24	465	1067
	Sous-total			93	465	1329
Ens du 1er et 2nd degrés	Prof. Agrégé	443	1062	138	579	1067
	Prof. Certifié	383	967	110	448	972
	Prof Lycée Prof.	383	967	12	557	830
	Prof. EPS	383	967	26	461	972
	Pers. d'insp/Orientation	383	967	2	ss	ss
	Professeur des écoles	383	967	4	519	715
	Sous-total			292	461	1067
Total				1230	461	1329

Effectifs par sexe et tranche d'indices (INM)
Au 31/10/2021

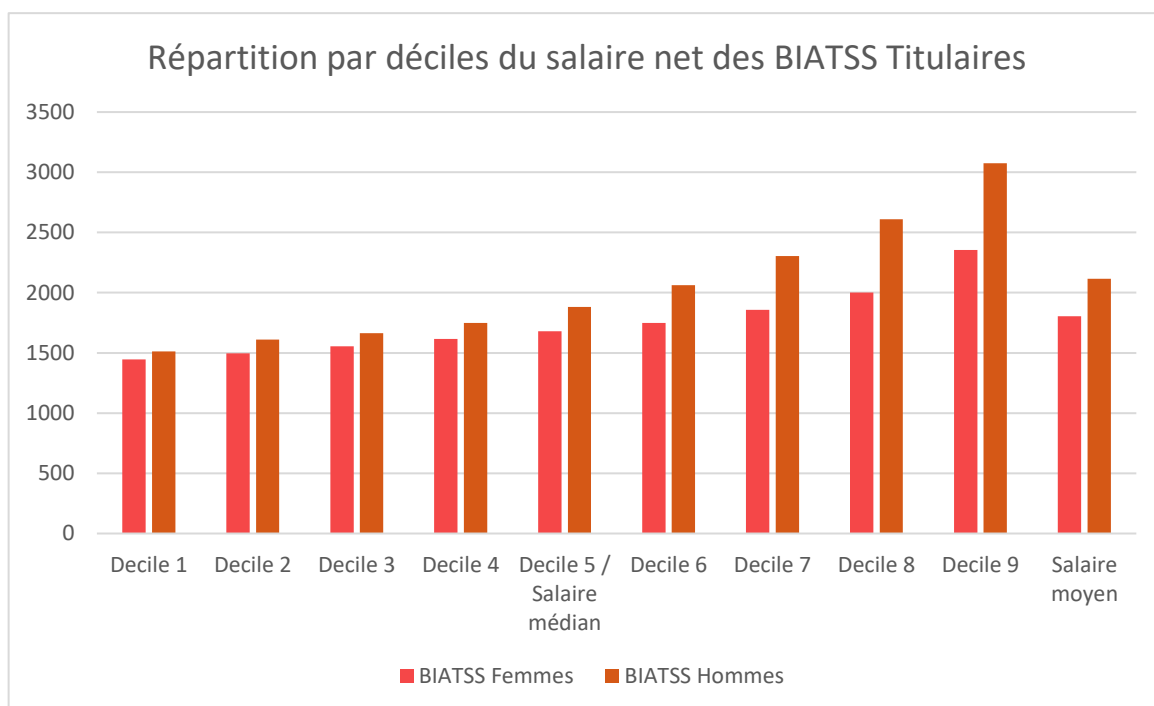
Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. Chercheurs	Inférieur à 700	65	79	144
	700 à 799	75	99	174
	800 à 899	90	134	224
	900 à 1099	63	96	159
	1100 à 1299	22	88	110
	Supérieur à 1299	6	28	34
	<i>Sous-total</i>	<i>321</i>	<i>524</i>	<i>845</i>
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 700	6	13	19
	700 à 799	3		3
	800 à 899	5	11	16
	900 à 1099	5	19	24
	1100 à 1299	7	19	26
	Supérieur à 1299		5	5
	<i>Sous-total</i>	<i>26</i>	<i>67</i>	<i>93</i>
Ens du 1er et 2nd degrés	Inférieur à 600	26	29	55
	600 à 699	25	10	35
	700 à 799	29	34	63
	800 à 899	38	52	90
	Supérieur à 900	19	30	49
	<i>Sous-total</i>	<i>137</i>	<i>155</i>	<i>292</i>
Total		484	746	1230

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2021

	Femmes	Hommes	Ensemble
Decile 1	1 446,35 €	1 512,91 €	1 451,05 €
Decile 2	1 497,57 €	1 611,83 €	1 516,91 €
Decile 3	1 555,89 €	1 662,90 €	1 610,29 €
Decile 4	1 616,32 €	1 749,57 €	1 659,26 €
Decile 5 / Salaire médian	1 678,65 €	1 882,13 €	1 730,40 €
Decile 6	1 749,19 €	2 061,13 €	1 840,22 €
Decile 7	1 858,21 €	2 303,77 €	1 975,61 €
Decile 8	2 000,76 €	2 608,95 €	2 245,73 €
Decile 9	2 355,58 €	3 074,34 €	2 754,90 €
Rapport interdecile	1,63	2,03	1,90
Salaire moyen	1 803,93 €	2 114,51 €	1 922,88 €



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 1,63 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,03 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 31/10/2021

Pop.	Cat FP	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	Indice minimal UP	Indice maximal UP
AENES et Medic Soc.	A	Emplois fonctionnels	662	1119	3	720	925
	A	Attaché / Directeur de service	383	967	27	480	830
	A	Infirmière	388	617	7	446	627
	A	Assistante Sociale	365	590	2	465	523
	B	Secrétaire (SAENES)	343	587	58	343	534
	C	Adjoint (ADJENES)	326	466	102	340	473
		Sous-total			199	340	925
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	402	1168	10	561	890
	A	Bibliothécaire	388	798	7	430	730
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	343	587	20	349	569
	C	Magasinier	326	466	20	340	430
		Sous-total			57	340	890
ITRF	A	Ing. de recherche RF	426	1062	22	608	1067
	A	Ing. d'études RF	388	798	83	411	781
	A	Assistant ingénieur RF	366	627	36	407	617
	B	Technicien RF	343	587	171	343	587
	C	ATRF	326	466	298	340	450
		Sous-total			610	340	1067
Total BIATSS					866	340	1067

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
Au 31/10/2021

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 380	38	6	44
	380 à 439	79	4	83
	440 à 559	35	7	42
	Supérieur à 560	20	10	30
	<i>Sous-total</i>	<i>172</i>	<i>27</i>	<i>199</i>
BIB	Inférieur à 379	4	6	10
	379 à 408	9	5	14
	409 à 498	10	3	13
	Supérieur à 499	10	10	20
	<i>Sous-total</i>	<i>33</i>	<i>24</i>	<i>57</i>
ITRF	Inférieur à 360	91	37	128
	360 à 419	151	101	252
	420 à 539	71	67	138
	Supérieur à 539	23	69	92
	<i>Sous-total</i>	<i>336</i>	<i>274</i>	<i>610</i>
Total		541	325	866

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants

Au 31/10/2021

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	11	445	672
Enseignants CDD	25	367	623
Professeur invité	2	ss	ss
Lecteur	14	321	321
Maitre de langues	2	417	417
Total	165	309	672

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS

Au 31/10/2021

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	35	353	821
	B	20	329	345
	C	30	322	346
	<i>Sous-Total</i>	<i>85</i>	<i>322</i>	<i>821</i>
CDD	A	86	340	920
	B	34	340	562
	C	107	321	321
	<i>Sous-Total</i>	<i>227</i>	<i>321</i>	<i>920</i>
Apprenti		9	51	100
Ensemble		321	51	920

Les personnels avec une rémunération forfaitaire

Au 31/10/2021

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	168	1768,55	2049,07
Ch.ci.univ-ass.hôp.	76	1392,91	1622,04
Post Doctorant	22	1750,20	2917,00
Total	266	1392,91	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 x1,5 plus lent
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 x1,5 plus lent
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 2020-21

Synthèse des primes versées

	Bénéficiaires		Montant annuel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur	502	729	842 527,46 €	1 234 646,28 €
Prime d'Encadrement doctoral et de Recherche	70	197	265 371,18 €	74 731,57 €
Prime de Charge Administrative	31	54	91 364,29 €	178 591,30 €
Prime au titre de la CNU	27	30	34 665,96 €	34 546,19 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	4	8	4 472,28 €	7 950,72 €
Prime d'Administration	1	6	18 639,36 €	55 713,48 €
Prime Invention/ Brevet		3		12 831,43 €
Total	635	1027	1 257 040,53 €	1 599 010,97 €

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€.

Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Bénéficiaires	Montant trimestriel	Femmes	Hommes	Total
	PU et PU PH	1 075,00 €	29	70	99
	MCF et MCU PH	1 075,00 €	37	88	125
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1 500,00 €	1	1	2
	Distinction Scientifique	1 075,00 €	1		1
	Taux hérité suite à mutation	900 - 1750 €	1	2	3
	Titulaire chaire mixte INSERM	1 500,00 €		1	1
	Total		69	162	231

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.

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Bénéficiaires	Montant semestriel	Femmes	Hommes	Total
	Ens. chercheurs	629,98 €	320	528	848
	Ens. Premier degré		10	6	16
	Ens. Second degré		125	151	276
	ATER		33	37	70
	Total		488	722	1210

La prime de Charge Administrative est attribuée aux Enseignants et enseignants-chercheurs qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an. Elle est versée une fois le service fait.

La répartition des bénéficiaires de la PCA au titre de l'année universitaire 2020-21:

Agents avec charges Administratives	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents
	Vice-Présidents	4	6	10
	Directeurs de composante de + 1000 étudiants	1	6	7
	Vice-Présidents délégués	3	5	8
	Directeurs de composante et MSHS	1	4	5
	Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	18	17	35
	Directeurs Ecole Doctorale	2	9	11
	Président du CAC restreint			0
	Chargé mission réseaux européens		1	1
	Total	29	48	77

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 €			
B*	TECH Groupe 1	3 950,00 €	329,17 €	ASS Groupe 2	3 100,00 €	258,33 €	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	5	10
IGR Groupe 2	4	9	13
IGR Groupe 3	2	9	11
Conservateurs Groupe 2	3	6	9
MEN Groupe 1	1	1	2
MEN Groupe 2	6	1	7
IGE Groupe 2	41	18	59
IGE Groupe 3	29	41	70
Bibliothécaires Groupe 2	6	1	7
ASI Groupe 1	18	11	29
ASI Groupe 2	9	14	23
Infirmier Groupe 1	1		1
Infirmier Groupe 2	7	1	8
ASS Groupe 2	2	1	3
Bibliothécaires assistants spécialisés Groupe 1	3	3	6
Bibliothécaires assistants spécialisés Groupe 2	17	3	20
TECH Groupe 1	18	19	37
TECH Groupe 2	55	47	102
TECH Groupe 3	63	36	99
Magasiniers Groupe 1	9	5	14
Magasiniers Groupe 2	8	9	17
ATRF Groupe 1	69	51	120
ATRF Groupe 2	267	68	335
Total général	643	359	1002

C. Les bénéficiaires de la GIPA

BDS FPE 034 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Année civile 2021

	Effectifs		Montant versé		2020	
	F	H	F	H	Bénéficiaires	Montant versé
Ens Titulaires	22	34	16 981,76 €	28 720,29 €	34	22 718,17 €
Ens Ctrs	1	12	130,61 €	7 597,31 €	11	6 679,23 €
Total Ens	23	46	17 112,37	36 317,6	45	29 397,40 €
BIATSS Titulaires	5	4	535,73 €	1 876,27 €	23	5 482,39 €
BIATSS Ctrs	25	13	10 229,43 €	4 095,97 €		
Total BIATSS	30	17	10 765,16 €	5 972,24 €	23	5 482,39 €

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2021

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 2021

Population	Femmes		Hommes		Total de bénéficiaires	Total points NBI
	Bénéficiaires	Points NBI	Bénéficiaires	Points NBI		
AENES	41	935	17	490	58	1425
ITRF	32	640	22	400	54	1040
Méd Sociaux	1	20			1	20
Total	74	1595	39	890	113	2485

III.4.3 Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations

BDS FPE 033 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents

Population	Sexe	Effectif	Masse salariale brute annuelle cumulée
ENS	Femmes	3	487 100,29 €
	Hommes	7	1 066 666,43 €
Total		10	1 553 766,72 €

BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées

	Rémunération Principale	Complément de RP**	Rémunérations accessoires***
ENS Fonct	49 209 341,30 €	590 511,87 €	3 320 193,50 €
ENS Ctr	7 135 862,82 €	94 657,16 €	128 969,03 €
Total ENS	56 345 204,12 €	685 169,03 €	3 449 162,53 €
BIATSS Fonct	17 655 169,07 €	300 255,26 €	3 320 953,08 €
BIATSS Ctr	6 100 601,25 €	186 346,46 €	428 597,02 €
Total BIATSS	23 755 770,32 €	486 601,72 €	3 749 550,10 €

* correspond au traitement brut indiciaire

**correspond au SFTe la NBI

*** regroupe les primes et indemnités

BDS FPE 037 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés

Statut d'emploi	Sexe		EQTP rémunérés
	Hommes	Femmes	
Fonctionnaire sur emploi	1057,25	983,86	2041,11
Contractuel sur emploi	73,78	90,17	163,95
Total	1131,03	1074,03	2205,05

BDS FPE 038 Nombre de mois de personnes physiques payées

Statut d'emploi	Sexe		Nombre de mois
	Hommes	Femmes	
Fonctionnaire sur emploi	12916	12275	25191
Contractuel sur emploi	962	1181	2143
Total	13878	13456	27334

Données sur les emplois non permanents (NP) :

BDS FPE 041 Nombre d'équivalents temps plein rémunérés

Statut d'emploi	Sexe		EQTP rémunérés
	Hommes	Femmes	
Contractuel sur emploi NP	256,46	285,39	541,85
Apprenti	2,42	4,42	6,83
Total	258,88	289,80	548,68

BDS FPE 042 Nombre de mois de personnes physiques payées

Statut d'emploi	Sexe		Nombre de mois
	Hommes	Femmes	
Contractuel sur emploi NP	3338	3631	6969
Apprenti	29	54	83
Total	3367	3685	7052

Présentation des écarts de rémunération Femmes/ Hommes des agents titulaires

BDS FPE 039 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunérations entre Femmes et Hommes

Années civiles 2021 et 2020

NB :Note de lecture en annexe

emploi annuel moyen :	2021				2020			
	H	F	Total	part des femmes (%)	H	F	Total	part des femmes (%)
effectifs annuels	1 067	1 012	2 078	48,7%	1 068	1 019	2 087	48,8%
équivalents temps plein employés	1 054	986	2 040	48,4%	1 054	993	2 047	48,5%
taux moyen de temps partiel	98,8%	97,5%	98,2%		98,7%	97,5%	98,1%	

	2021		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) €/mois	3 963 €	3 167 €	3 882 €	3 070 €

Ecart sur la rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel

2021		2020	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-796 €	-20,1%	-812 €	-20,9%

	2021		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € par	4 012 €	3 248 €	3 932 €	3 151 €

Ecart sur la rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

2021		2020	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-764 €	-19,0%	-781 €	-19,9%

Décomposition des écarts :	2021		2020	
	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-32 €	4,1%	-30 €	3,9%
effet ségrégation des corps	-689 €	90,2%	-679 €	86,9%
effet démographique au sein des corps	-60 €	7,9%	-77 €	9,9%
<i>dont sur primes</i>	-5 €	0,7%	-10 €	1,2%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-15 €	1,9%	-25 €	3,2%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	8 €	-1,1%	9 €	-1,2%
temps ou aux cycles de travail	-22 €	2,9%	-15 €	1,9%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
résultats/performance/engagement professionnel	1 €	-0,1%	0 €	0,0%
Dont rémunérations accessoires	2 €	-0,2%	1 €	-0,1%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions/sujétions non indexées sur le traitement	1 €	-0,2%	-19 €	2,4%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-5 €	0,7%	-1 €	0,1%

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.

A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants

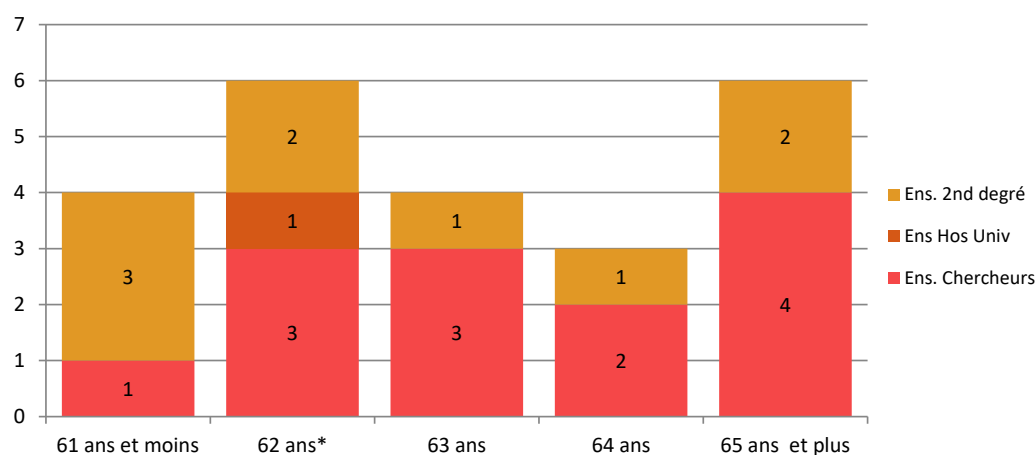
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme	1	4	3	1	1	10
Homme	3	2	1	2	5	13
Ensemble	4	6	4	3	6	23

<i>Rappel 2019-20</i>	<i>2</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>16</i>	<i>33</i>
-----------------------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Ens. Chercheurs	1	3	3	2	4	13
Ens Hos Univ		1				1
Ens. 2nd degré	3	2	1	1	2	9



Corps	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail						Effectifs nés avant 1958
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général	
MAIT.CONF.	1	2	1		2	6	21
PROF.UNIV.		1	2	2	2	7	21
MCPH						0	2
PUPH		1				1	14
AGREGE	2					2	3
CERTIFIE		1	1		2	4	7
PROF. EPS	1	1				2	2
P.L.P.						0	1
PROF ECOLE				1		1	
Total	4	6	4	3	6	23	71

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
2022	3	7	1	5	13	29
2023					8	8
2024					5	5
2025					1	1
Total	3	7	1	5	27	43

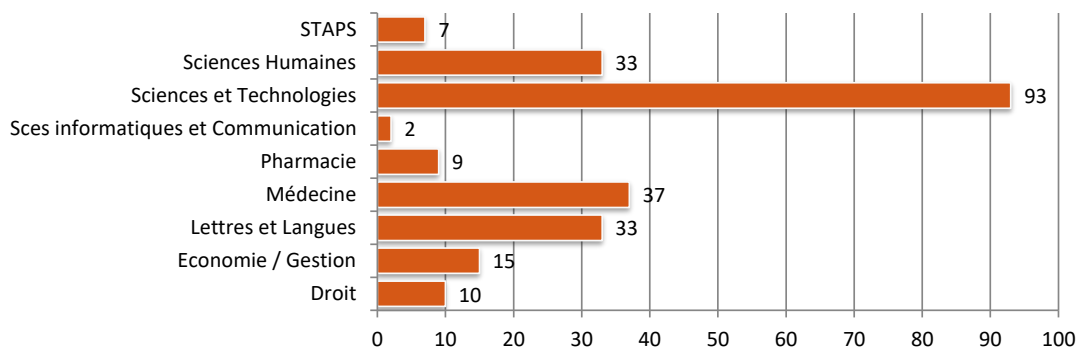
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité

Du 01/09/2020 au 31/08/2021

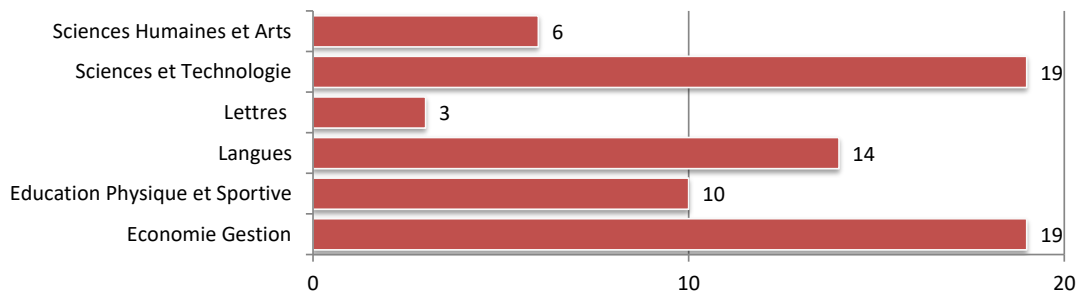
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

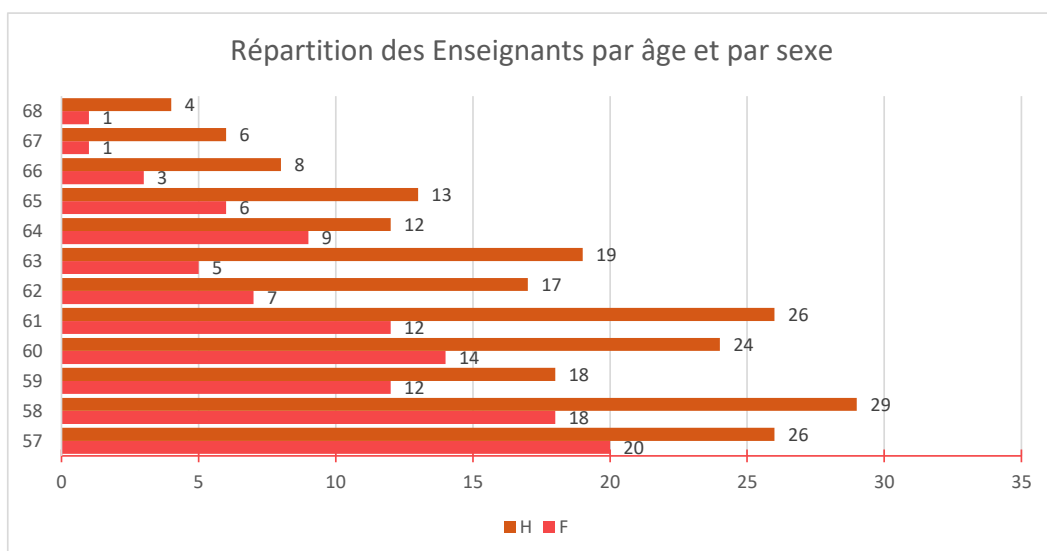
Groupe de spécialités		57 ans et +	% dans le groupe	% des femmes de 57 ans et +
CNU	Droit	10	12,2%	8,5%
	Economie / Gestion	15	21,4%	7,1%
	Lettres et Langues	33	32,7%	15,8%
	Médecine	37	43,0%	9,3%
	Pharmacie	9	25,7%	11,4%
	Sces informatiques et Communication	2	16,7%	0,0%
	Sciences et Technologies	93	23,7%	4,8%
	Sciences Humaines	33	23,6%	9,3%
	STAPS	7	23,3%	6,7%
Total Ens Chercheurs et HU		239	25,2%	7,8%
SEC	Economie Gestion	19	41,3%	30,4%
	Education Physique et Sportive	10	23,3%	4,7%
	Langues	14	20,0%	15,7%
	Lettres	3	10,7%	10,7%
	Sciences et Technologie	19	21,6%	1,1%
	Sciences Humaines et Arts	6	40,0%	20,0%
Total Ens du 1er et 2nd degré		71	24,5%	11,7%

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

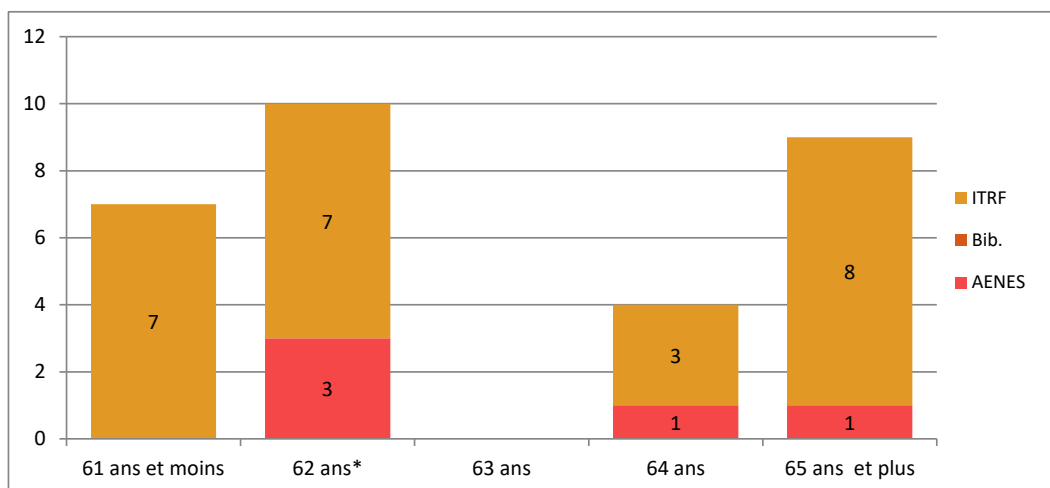
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2020 au 31/08/2021)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
Femme	3	9		2	5	19
Homme	4	1		2	4	11
Ensemble	7	10	0	4	9	30

<i>Rappel 2019-20</i>	<i>8</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>19</i>
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général
AENES		3		1	1	5
Bib.						0
ITRF	7	7		3	8	25



Catégorie	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail						Nb d'agents nés avant
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans et plus	Total général	
A	1	3	1		2	7	8
B	3	2			1	6	3
C	10	4	3		1	18	10

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
2022	14	9	4		4	31
2023	2			1	1	4
2024					1	
2025						
Total	16	9	4	1	6	36

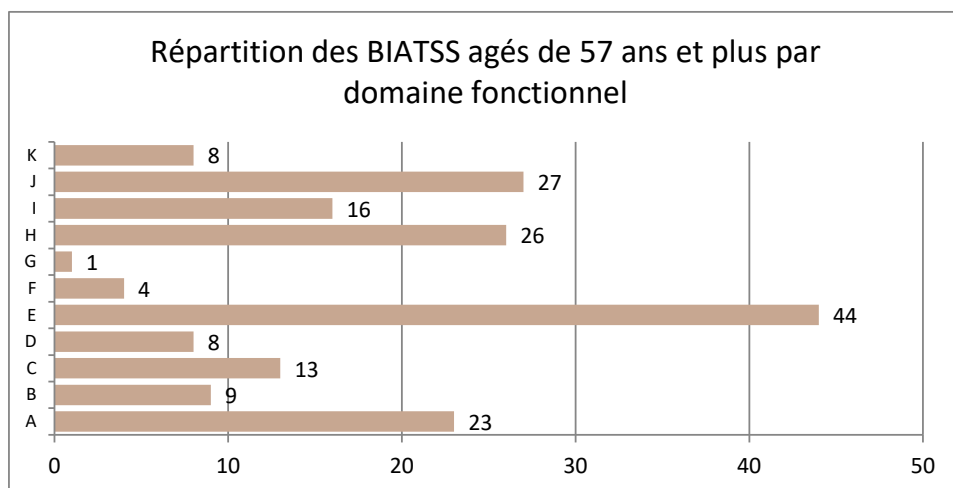
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2021

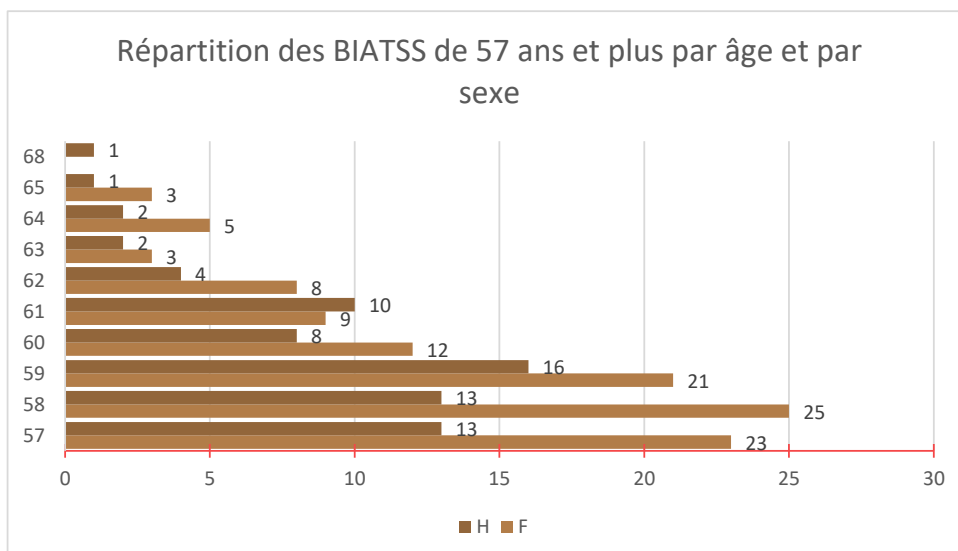
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	23	15%
B - Informatique et calcul scientifique	9	12%
C - Bibliothèque et documentation	13	13%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	8	13%
E - Patrimoine et logistique	44	21%
F - Prévention, santé et développement social	4	14%
G - Partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale	1	2%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	26	15%
I - Gestion financière et comptable	16	17%
J - Administration et Pilotage	27	17%
K - Ressources Humaines	8	14%
Total	179	15%

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



Nombre d'agents par âge



IV.11

Les dispositifs sociaux

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

Le Pôle Santé, Qualité de Vie au Travail est créé en septembre 2018 pour renforcer la lisibilité des dispositifs visant à améliorer les conditions de vie au travail et articulation entre la vie professionnelle et personnelle. Il a pour mission de promouvoir la diversité au sein de l'établissement et est composé de 5 services :

- Le service conseil : assure, le suivi et la gestion des congés pour raisons de santé , des accidents et des maladies professionnelles pour les agents titulaires et contractuels de l'établissement. Il apporte un conseil individualisé aux agents sur leur situation en amont d'un congé long et lors de la d'activité.
La Plateforme de Mutualisation des Retraites (PMR), positionnée dans se service, apporte son expertise aux agents qui souhaitent faire valoir leurs droits à la retraite.
- Le service action sociale et culturelle : Assure la gestion des prestations inter ministérielles et d'initiative universitaire et les actions proposées par l'association des personnels (InterCAS). Le service Organise également des évènements annuels (fête des personnels, marché de Noël...)
- Le service social : l'assistant social instruit les demandes d'aides financières et organise les réunions de la commission d'action sociale, il reçoit les agents, les accompagne et les conseille dans leurs diverses problématiques.
- Le service handicap des personnels : Assure l'accompagnement des agents, la mise en place et le suivi des aménagements qui permettent de garantir le maintien ou l'insertion dans l'emploi des personnes en position de handicap.
- Le service QVT : service support pour différents dispositifs en lien avec la diversité et la qualité de vie au travail : comité du mieux-être, Cellule de Veille et d'Action pour le Travail (CVAT), plan d'action pour l'égalité des Femmes et des Hommes et contre toutes les discriminations

IV.2.2. Action sociale

BDS RSU 173 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation

Sexe	Catégorie			Nombre d'agents
	A	B	C	
Femmes	14	36	99	149
Hommes	4	4	13	21
Total de bénéficiaires				170

Détails des prestations versées au titre de l'action sociale en 2021

Prestations		Nombre d'aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
PIM	Centre de vacances avec hébergement	5	625,62 €	1	1	3	0
	Centre de vacances sans hébergement	7	641,48 €	1	1	5	0
	Séjour en Gîte de France	0	0,00 €	0	0	0	0
	Séjour éducatif	0	0,00 €	0	0	0	0
	Séjour linguistique	0	0,00 €	0	0	0	0
	Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
	Alloc. Parents Enfants Handicapés -20 ans	10	14 939,16 €	4	1	5	0
	Sous total PIM	22	16 206,26 €	6	3	13	0
ASIU	Allocation rentrée post-bac	31	3 565,00 €	3	11	17	0
	Vacances familiales	7	1 768,34 €	1	2	4	0
	Chèques culture	122	2 710,00 €	7	25	90	0
	Coupons sports	41	924,50 €	5	13	23	0
	Nb d'aides en cartes alimentaires	217	10 850,00 €	5	3	10	0
	Secours et prêts (hors cartes alim)	14	16 742,88 €	5	2	7	
	Sous total ASIU	432	36 560,72 €	26	56	151	0
Total des prestations versées		454	52 766,98 €	32	59	164	0
Nombre total de prestations versées				255			

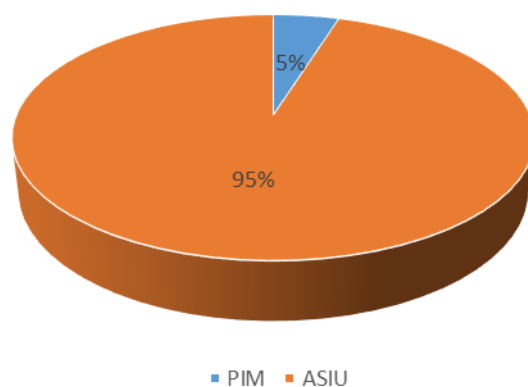
BDS RSU 172 Exécution budgétaire n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses

Nature des prestations ou dépenses	Budget 2021	
	Autorisations d'Engagement	Crédits de Paiement
centre de vacances avec hébergement	625,62 €	625,62 €
centre de vacances sans hébergement	641,48 €	641,48 €
séjour en gîte de France	0 €	0 €
séjour éducatif	0 €	0 €
séjour linguistique	0 €	0 €
centre spécialisé enfant handicapé	0 €	0 €
allocation parents enfants handicapés - jeunes de moins de 20 ans	14939,16 €	14939,16 €
Allocation rentrée post-bac	3565 €	3565 €
vacances familiales	1768,34 €	1768,34 €
chèque culture	2710 €	2710 €
coupons sports	924,5 €	924,5 €
cartes alimenaires	10850 €	10850 €
secours et prêts (hors cartes alimentaires)	16742,88 €	16742,88 €
carte tantam ice	1250 €	1250 €
restauration	70633,78 €	70633,78 €
événementiel*	49,95 €	49,95 €
stage multi activités enfants **	0 €	0 €

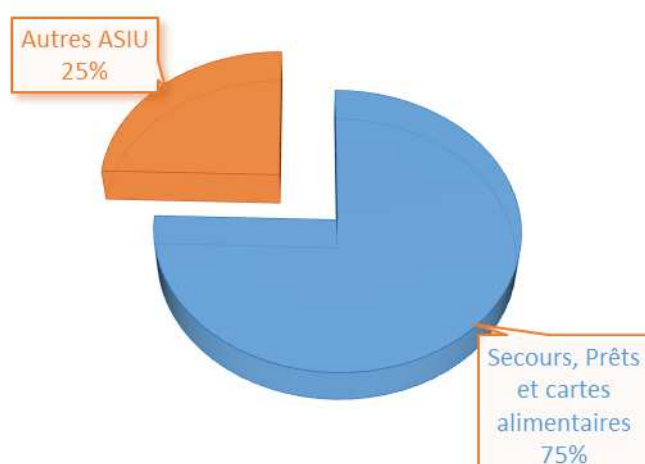
(*) fête des personnels 2021 n'a pas eu lieu - marché de Noël

(**) n'a pas eu lieu en 2021

Répartition des bénéficiaires des prestations sociales



DÉTAIL DES PRESTATIONS ASIU



IV.iii

La politique en matière du handicap

Afin de renforcer la prise en compte du handicap au sein de l'université de Poitiers, un nouveau Schéma Directeur du Handicap (SDH) a été écrit et adopté par le Conseil d'Administration en 2021. Il a pour objectif premier, dans son volet « personnels », l'insertion et le maintien dans l'emploi.

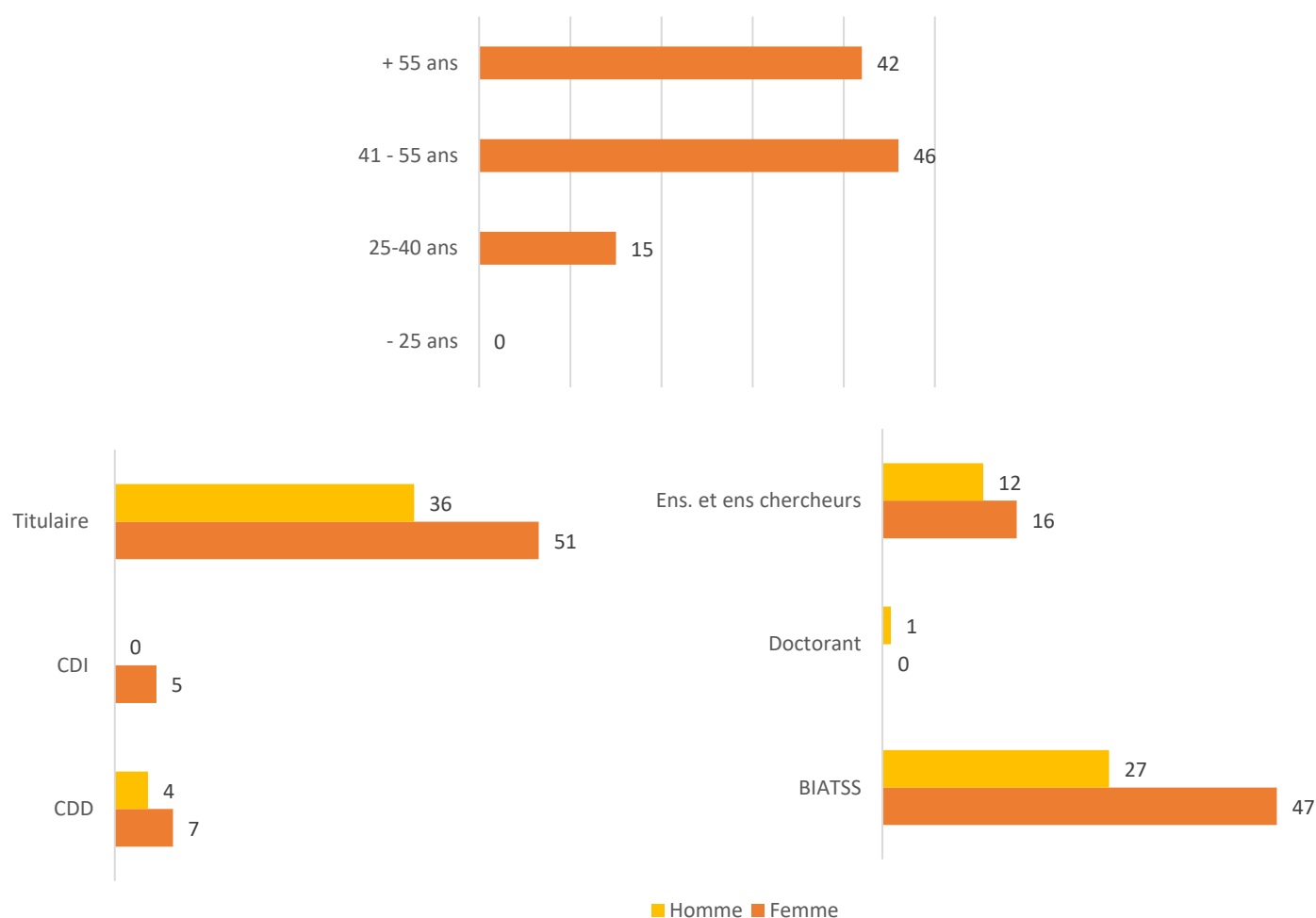
Une des premières actions réalisées, prévues au SDH, est la signature d'une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) couvrant la période 2022/2025. Cette convention qui permettra d'optimiser les dispositifs d'insertion et de maintien dans l'emploi grâce à des actions de formation et d'information à destination des personnels et d'améliorer les moyens de communication (outils, événements, forum...).

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Source : BOE pris en compte dans la déclaration annuelle au FIPHFP se basant sur les effectifs au 31/12/2021

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

Catégorie	A	B	C	Total
Femmes	17	5	41	63
Hommes	17	7	16	40
TOTAL	34	12	57	103



Répartition des effectifs par type de handicap

Type de handicap						
Physique	Visuel	Auditif	Maladie invalidante	Psychique	Autre	Non communiqué
21	9	15	16	3	2	37

Agents BOE entrants et sortants au cours de l'année 2021

Entrée	
Recrutement <i>Dont 1 apprenti et un détachement à l'UP</i>	8
Déclaration au service handicap	11
TOTAL	19

Sortie	
Fin d'une reconnaissance	4
Détachement ou mutation	2
Démission	1
Retraite	3
Disponibilité	1
Total	11

Récapitulatif des aménagements pour le maintien ou l'adaptation à l'emploi en 2021

Aménagement	Nombre d'agent	Montant
Période Préparatoire au Reclassement	2	9 297,60 €
Aide à l'appareillage auditif	2	4 796 €
Aide Humaine	2	3 190,70 €
Apprentis*	2	3 075 €
Traduction en Langue des Signes Française	1	3 477 €
Rémunération stagiaire	1	2 538,90 €
Aménagement matériel	10	14 143,63 €
Transport	2	1 149,20 €
TOTAL	22	41 668.03 €

* Sans les rémunérations pouvant prétendre à un remboursement du FIPHFP

En plus du récapitulatif ci-dessus, des aménagements organisationnels et des accompagnements à la constitution du dossier MDPH ont été faits tout au long de l'année 2021. Par ailleurs, une dizaine d'aménagements supplémentaires sont en cours et seront finalisés en 2022.

V.

La médecine et la prévention des risques psychosociaux au travail

V.I

La médecine du travail

BDS RSU 133 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre

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 2017 à 2021

Source : DRHRS Médecine de prévention

BDS RSU 134 Suivi médical

Type de personnel	Nombre de visites 2021**	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017*
Nombre de salariés	401	315	516	489	489
UP + ENSMA + INSERM		329	540	523	523
CNRS		22	63	58	58
Total des visites	401	351	603	581	581

*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.

**pas de rapport détaillé disponible pour 2021

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

Année 2021	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande**	Total
Personnels UP	Données non disponibles				0
Personnels CNRS					0
Personnels ENSMA					0
Personnels INSERM					0
Total des personnels	0	0	0	0	0

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 UP + CNRS		3	1	11	421
Personnels ENSMA +INSERM		2	3		5

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	2	3	1	2	8

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018**	Rappel 2017*
Salarié	Données non disponibles en 2021	315	128	48	41
DRH		38	24	9	9
Médecin du travail		29	82	13	8
Médecin généraliste		6	0	0	0
Reprise après accident du travail		4	1	3	5
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%		23	20	23	5
Maladies professionnelles			0	0	0
Urgences		2	6	2	2
Demandes de l'infirmière		1	4	0	0
Départ Mission		0	4	0	8
Reprise après Maternité		0	1	0	0
Reconnaissance RQTH		1	3	0	0
Préreprise		18	2	0	1

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

** 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 2021	
	Femmes	Hommes
Accidents de Trajet	7	
Accidents de Travail	21	11
Ensemble	28	11

Rappel 2020	
Femmes	Hommes
1	3
13	8
14	11

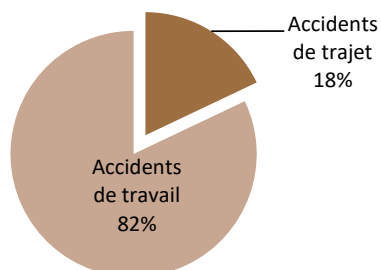
Population	Année 2021	
	Trajet	Travail
Enseignant	2	6
Pers. Administratif	1	5
Pers. Technique	4	21
Ensemble	7	32

Rappel 2020	
Trajet	Travail
1	3
0	5
3	13
4	21

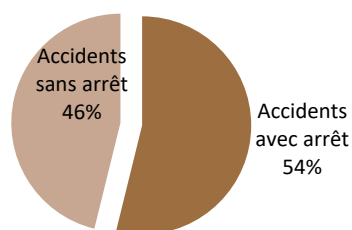
Accidents entraînant un arrêt	Année 2021	
	Trajet	Travail
Nombre	7	14
%	100%	44%

Rappel 2020	
Trajet	Travail
3	9
75%	43%

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	2021
Agressions	
Accident de la route	7
Chute de personne	13
Chute d'objet	1
Contact-exposition	4
Heurt	5
Manutention	7
Projection	1
Autre	1
Ensemble	39

Rappel 2020
1
3
8
2
1
2
2
1
5
25

Maladies professionnelles	2021
	1

2020
2

BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles , maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service

Gravité		Sexe		
		Femmes	Hommes	Total
Accident	Avec arrêt de travail	14	7	21
	Sans arrêt de travail	14	4	18
Maladie Professionnelle	Avec arrêt de travail	1	0	1
	Sans arrêt de travail	0	0	0
Total		29	11	40

Cause selon la nomenclature de l'assurance maladie		Sexe		
		Femmes	Hommes	Total
Accident	Aggressions	0	0	0
	Accident de la route	6	1	7
	Chute de personne	11	2	13
	Chute d'objet	1	0	1
	Contact-exposition	2	2	4
	Heurt	5	0	5
	Manutention	3	4	7
	Projection	0	1	1
	Autre	0	1	1
Tableau n° 57		1	0	1
Autres		0	0	0
Total		29	11	40

Plage horaire de deux heures

Accident ayant donné lieu à un arrêt de travail		Sexe		
Population	Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Total
Enseignants	Ens. Cher.	1	2	3
	Ens. HU	0	0	0
	Ens. 2nd degré	0	0	0
BIATSS	A	2	1	3
	B	2	0	2
	C	9	4	13
Total		14	7	21

Nombre de jours d'arrêt pour Mal. Professionnelle		Sexe		
Population	Métier	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	1 - Cadre/Ingénieur	0	0	0
	2 - Cadre/Assistant	0	0	0
	3 - Technicien	165	0	165
	4 - Gestionnaire / Opérateur	0	0	0
Enseignants	Ens. Chercheurs	0	0	0
	Ens. HU	0	0	0
	Ens. 2nd degré	0	0	0
Total		165	0	165

Tranche d'âge	Sexe		
	Femmes	Hommes	Total
- de 25	1	2	3
25-29	4	1	5
30-34	1	0	1
35-39	0	1	1
40-44	3	2	5
45-49	2	1	3
50-54	8	2	10
55-58	5	0	5
59-60	2		2
61-64	3	1	4
65 et +	0	1	1
Total	29	11	40

BDS FPE 044 Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service

Sexe	Accidents de la route	Autres accidents	Total
Femmes	0	0	0
Hommes	0	0	0
Total	0	0	0

BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année

Sexe	Invalidité temporaire	Invalidité permanente	Total
Femmes	2		2
Hommes			0
Total	2	0	2

BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle

Sexe	Accident de service	Accident de trajet	Maladie professionnelle	Total
Femmes	1	1		2
Hommes				0
Total	1	1	0	2

BDS RSU 112 Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année

Tranche d'âge	Nombre de mise en disponibilité
- de 25	0
25-29	0
30-34	0
35-39	0
40-44	0
45-49	0
50-54	0
55-59	2
60-64	0
65 et +	0
Total	2

Sexe	Nombre de mise en disponibilité
Femmes	2
Hommes	0
Total	2

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 2021

BDS RSU 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année

A. Les visites des postes et des locaux

Visites et études	Année 2021	Rappel 2020**	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017*
Visites de locaux			8	6	8
Etudes de postes	14	16	10	9	5

*: 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

BDS FPE 106 Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

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

Années 2017 à 2021 Données non disponibles pour 2021

Nombre d'avis	Année 2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018*	Rappel 2017
Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste	Données non disponibles en 2021	105	94	52	15
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
Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail		3	1	1	0
Temps partiel thérapeutique		25	26	3	
Total	0	142	134	69	15

*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.

BDS RSU 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel

BDS RSU 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année

BDS RSU 139 Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année

Ces données sont non disponibles pour l'UP

V.11 La prévention des risques psychosociaux au travail

V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques

Source : Service Hygiène et sécurité

Les acteurs opérationnels

BDS FPE 059 Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

BDS FPE 060 Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail

BDS FPE 062 Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant :

- reçu une lettre de cadrage ou de mission

- suivi une formation initiale

BDS FPE 063 Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année

BDS FPE 060 Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail

Type d'acteurs de la prévention	Nombre d'acteurs de prévention (Effectifs)					
	Au 31 décembre		Ayant reçu une lettre de cadrage/mission	Ayant suivi une formation		
	Hommes	Femmes		Initiale	Continue	Autre
ISST						
CP	1					
AP	37	28	2	1	0	0
Médecin du travail		1	1			

pour les AP

Quotité de travail	Hommes	Femmes
<25%	30	21
25% à 50%		1
50% à 75%	0	0
>75%	0	1
TOTAL	30	23

BDS FPE 061 Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au ſein du miniſtère à l'attention des CP (oui/non) et AP (oui/non) ?

Réponse Oui

Les membres du CHSCT

BDS FPE 067 Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci

BDS FPE 068 Harmonisation de la formation au ſein des miniſtères (oui ou non)

Réponse non

BDS FPE 069 Organisateur de la formation (administration ou externe)

Réponse Externe (Aract, RPS, 2 jours (29/04/2021 et 11/06/2021))

BDS FPE 070 Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de ſécurité et de conditions de travail

	Nombre de stagiaires du CHSCT					Nombre de jours	
	Titulaires		Suppléants		TOTAL		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Formés (2j, aux RPS)	4	3	3	4	14		
Ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail							

BDS RSU 122 Nombre d'agents formés à la ſanté et ſécurité au travail (ſanté, ſécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, ſecourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre

Sexe	Nombre d'agents formés
Femmes	206
Hommes	205
Total	411

La Cellule de Veille et d'Action pour le Travail (CVAT)

Elle est chargée du traitement des situations de travail sensibles ou dégradées de nature individuelle ou collective et qui peuvent constituer une situation de risque psychosocial.

BDS RSU 131 Nombre de signalements de risques psychosociaux (RPS) au cours de l'année

Nombre : 8 (situations individuelles ou collectives)

BDS RSU 132 Nombre d'activations de la cellule de veille pour des risques psychosociaux (RPS) au cours de l'année

Nombre : 3 réunions CVAT

Le Comité du Mieux Etre (COME UP)

Le Comité du mieux-être est chargé d'impulser, de coordonner et d'évaluer les actions prévues dans le Schéma Directeur de la QVT du 31 janvier 2020, en lien avec les services et les commissions concernés. Il est un organe support de la politique de l'établissement (rôle conseil, orientation stratégique).

Il met en œuvre les thèmes inscrits au plan d'action

Sa composition :

Le Comité du mieux-être est constitué de huit membres es qualité :

- Directeur général des services
- Directeur des Ressources Humaines et le Relation Sociale
- Responsable hygiène et sécurité
- Responsable du service SQVT
- Assistant.e social.e
- Médecin de prévention
- Représentant.e du CHSCT
- Président.e du comité du mieux-être

A ces huit membres statutaires peuvent s'ajouter jusqu'à quatre membres nommés pour leurs compétences en lien avec la QVT.

Le schéma directeur et le plan d'action sont consultables via le lien suivant :

<https://sqvt.univ-poitiers.fr/la-sqvt-a-luniversite-de-poitiers/>

V.2.2. La cellule de veille contre les Violences Sexuelles et Sexistes et les Discriminations (VSSD)

BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement

BDS FPE 048 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente

BDS FPE 049 Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement

BDS FPE 050 Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensées au cours de l'année par les dispositifs de signalement

BDS FPE 051 Nombre de signalements

Source : DRHRS

En 2021, une réflexion sur la création de la cellule VSSD a été menée par un groupe de travail dans le cadre du plan égalité Femmes/Hommes. La cellule a été mise en place en 2022.

V.2.3.. Les mesures de protection fonctionnelle

BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées et mises en œuvre

BDS FPE 054 Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle

Source : DAJA

Année 2021 Pas de mesures de cette nature

V.2.4. Les suicides et tentatives de suicide

BDS FPE 055 Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année

BDS FPE 056 Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année

BDS FPE 057 Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail

BDS FPE 058 Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail

Source : DRHRS

Année 2021 Aucun suicide ou tentative de suicide répondant aux critères ci-dessus

V.2.5. Les Activités des Formations Spécialisées

Pour l'année 2021, les Formations spécialisées et le Comité d'Administration n'existant pas encore, ce sont les données relatives au Comité Technique d'Etablissement (CTE) et au Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail (CHSCT) qui sont présentées

BDS FPE 064 Nombre de Formations Spécialisées (FS) par type
 BDS FPE 066 Nombre de membres des Formations Spécialisées par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants
 BDS FPE 071 Nombre d'agents couverts par type de Formation Spécialisée
 BDS FPE 072 Nombre de services couverts par type de Formation Spécialisée
 BDS FPE 087 Nombre de services couverts par une Formation Spécialisée ayant un registre Santé et Sécurité au Travail
 BDS FPE 073 Nombre de sites couverts par type de Formation Spécialisée
 BDS FPE 075 Nombre de groupes de travail de Formations Spécialisées par type

Compétences du CHSCT	D'instances	d'agents couverts	Nombre de services couverts		de sites couverts	de membres du CHSCT		de groupes de travail
			ensemble	ayant un registre Santé et Sécurité au Travail		Titulaires	Suppléants	
Conditions de travail et risques professionnels	1	UP, Cnrs, Inserm, autres établissements (tous statuts confondus)	34	34	5	7	7	1
Respect des prescriptions législatives et réglementaires								
Accidents du travail et maladies professionnelles								
Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs								
Développement de la prévention								

BDS FPE 065 Nombre de Comités sociaux d'administration (CSA) exerçant les compétences d'une Formation spécialisée (FS)

Nombre :

BDS FPE 074 Nombre de réunions de Formations Spécialisées (hors groupes de travail) par type
 BDS FPE 076 Nombre de réunions tenues

BDS FPE 077 Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention

BDS FPE 088 Nombre de registres étudiés par le CHSCT

Nombre :

Compétences du CHSCT	Réunions tenues			
	A l'initiative de la présidente	Sur demande de la moitié des représentants du personnel suit à un accident grave	Suite au signalement d'un danger grave et imminent	Autre
Conditions de travail et risques professionnels	10	/	/	dont 3 CHSCT exceptionnels liés à la situation sanitaire Covid-19
Respect des prescriptions législatives et réglementaires	10	/	/	dont 1 CHSCT exceptionnel Règlement intérieur
Accidents du travail et maladies professionnelles	10	/	/	
Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	10	/	/	
Développement de la prévention	10	/	/	
TOTAL	10			

Acteurs présents	Réunions tenues
ISST	0
AP/CP	10
Médecin du travail	2
TOTAL	12

BDS FPE 078 Nombre de visites de sites effectuées dont le rapport a été étudié en séance selon le type de Formation Spécialisée
 BDS FPE 079 Nombre d'enquêtes réalisées

Compétences du CHSCT	Nombre de visites de sites étudiées en séance	Nombre d'enquêtes réalisées	
		pour un accident de travail/service	pour une maladie professionnelle
Conditions de travail et risques professionnels	2	/	/
Respect des prescriptions législatives et réglementaires		/	/
Accidents du travail et maladies professionnelles		/	/
Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	2	/	/
Développement de la prévention		/	/

BDS FPE 080 Nombre de demandes de recours à un expert certifié, ventilés par type de Formation Spécialisée d'une part, par motif d'autre part
 BDS FPE 081 Montant du budget total des expertises
 BDS FPE 082 Délai moyen des expertises

Compétences du CHSCT	Nombre de demandes de recours					
	A l'initiative de l'administration	en cours de procédure	Refusées par l'administration	pour désaccord sérieux et persistant sur le recours de l'expert certifié		Suite à une délibération du CHSCT
				à l'ISST	à l'inspection du travail	
Conditions de travail et risques professionnels	/	/	/	1	/	1
Respect des prescriptions législatives et réglementaires	/	/	/	/	/	/
Accidents du travail et maladies professionnelles	/	/	/	/	/	/
Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	/	/	/	/	/	/
Développement de la prévention	/	/	/	/	/	/
TOTAL				1		1

Montant du budget total des expertises :
 Délai moyen des expertises :

0

BDS FPE 083 Nombre de saisines du CHSCT par le CTE

	Nombre de saisines du CHSCT par le CTE	1 CHSCT exceptionnel (RI établissement)
A l'initiative de l'administration	1	
A l'initiative des membres du CSA (CTE)	0	
TOTAL	1	

BDS FPE 084 Nombre de cas où la consultation du Comité Social d'Administration s'est substituée à la consultation obligatoire de la formation spécialisée

BDS FPE 086 Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année

Motif	Invocations de droit de retrait	
	Reconnues par l'administration	Non reconnues pas l'administration

TOTAL		

BDS RSU 103 Nombre d'avis rendus par les Formations :

34 avis dont 18 avec réponse de l'administration

BDS RSU 104 Nombre de mesures proposées par la Formation Spécialisée

BDS RSU 105 Nombre de mesures proposées par la Formation Spécialisée intégrant : TMS (troubles musculo-squelettiques)RPS (risques psycho-sociaux)

	Nombre d'avis proposées par la Formation Spécialisée *	
	Sans TMS/RPS	Intégrant TMS/RPS
Acceptées et mises en œuvre		
Acceptées mais non encore mise en œuvre		
Refusées		
Total	27	7

* mesures = avis CHSCT

Les avis sont disponibles sur le site intranet de l'université : [cliquez ici](#)

BDS FPE 085 Nombre de signalements d'un danger grave et imminent

	Nombre de signalements d'un danger grave et imminent
Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	0
Ayant fait l'objet d'une inscription au registre	0
TOTAL	0

V.2.6. ISST et DUERP

BDS FPE 089 Nombre de rapports d'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) reçus

BDS FPE 090 Nombre de lettres de cadrage d'Assistants de Prévention ou de Conseillers de Prévention reçus

BDS FPE 091 Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus

	Nombre
Rapports d'ISST reçus	0
Lettres de cadrage d'AP/CP reçus	2
Rapports annuels des médecins du travail reçus	0

2 nouveaux AP formés et nommés en 2021

BDS FPE 098 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail

BDS FPE 099 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant : TMS et RPS

BDS FPE 100 Nombre de Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels)

BDS RSU 101 Nombre de Duerp étudiés par la Formation Spécialisée

BDS RSU 102 Nombre de Duerp étudiés par type de Formation Spécialisée

Le Groupe de travail dédié aux DUERP ne s'est pas réuni sur cette thématique au cours de l'année 2021

		Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	Nombre de DUERP
Reçus par la FS			0
Étudiés par la FS	Sans TMS/RPS		0
	Intégrant TMS/RPS		0
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS			0
TOTAL			0

Compétences du CHSCT	Nombre de DUERP étudiés
Conditions de travail et risques professionnels	0
Respect des prescriptions législatives et	0
Accidents du travail et maladies professionnelles	0
Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs	0
Développement de la prévention	0
TOTAL	0

BDS RSU 117 Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service

Nombre : 0

BDS RSU 120 Nombre de rapports d'inspection transmis par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année

Nombre : 0

BDS RSU 121 Nombre de réponses de l'administration aux rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année

Nombre : 0

BDS RSU 124 Nombre de services et nombre d'agents concernés (Duerp) :

A noter, un schéma pluriannuel d'actions de prévention pour l'ensemble de l'établissement.

	Nombre de services	Nombre d'agents
N'ayant pas ou en cours de réalisation de DUERP (1)	14	Données non disponibles
Ayant un DUERP	20	
Mis à jour annuellement	20	
Intégrant un volet sur les RPS		

(1): pour les 14 unités identifiées, + de 50 sont engagées dans la démarche

BDS RSU 126 Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante

Nombre : 21 Fiches Rayonnements ionisants
55 fiches Agents Chimiques Dangereux

V.2.6.Information et consultations du CHSCT

BDS FPE 093 Information des Formations Spécialisées concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services

BDS FPE 094 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

BDS FPE 095 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies

BDS FPE 096 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur des projets de règlement et de consignes

BDS FPE 097 Nombre de consultations des Formations Spécialisées sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Motif	Nombre de consultations	Détail d'information
Projets d'aménagements importants	1	Télétravail
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies		
Projets de règlement et de consignes	1	Règlement intérieur UP
Mesures générales vis-à-vis des accidentés du travail/invalides/travailleurs handicapés	1	Schéma directeur du handicap
TOTAL	3	

BDS RSU 115 Nombre de recours à l'Inspecteur Santé et sécurité au travail (ISST) suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la Formation Spécialisée (FS) au cours de l'année

Nombre : 1

BDS RSU 116 Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année

	Risque grave	Désaccord sérieux et persistant	TOTAL
Par l'ISST			0
Par le CHSCT		0	0
Par un.e chef.fe de service			0
TOTAL		0	0

BDS RSU 118 Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) au cours de l'année

Nombre : 0

BDS RSU 123 Des formations santé et sécurité au travail ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ? (Oui/Non)

Réponse : non

BDS RSU 125 Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les

Taux : non évaluable à ce stade, action d'amélioration programmée pour l'exercice 2022/2023

BDS RSU 127 Nombre de services et nombre d'agents concernés (TMS) :

	Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé une démarche de prévention des TMS	1	8
Dont la démarche a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail	0	0
N'ayant pas réalisé une démarche de prévention des TMS		
Information indisponible		

BDS RSU 128 Nombre de services et nombre d'agents concernés (RPS) :

	Nombre de services*	Nombre d'agents
Ayant réalisé une démarche de prévention	2	90
Acceptées et mises en œuvre par	2	90
Acceptées et non encore mises en œuvre par		
Non encore acceptées		
Refusées		
Information indisponible		

BDS RSU 129 Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés

Nombre : 0 Données non disponibles

VI.

Le dialogue social

VI.I

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 **12 fois** au cours de l'année 2021.

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 **14 fois** au cours de l'année 2021 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 maitres de conférences ou celui des professeurs des universités, sur les demandes de changements de section CNU

Le Conseil académique restreint s'est réuni **1 fois** au cours de l'année 2021.

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 **17 fois** au cours de 2021.

Sa composition (Elections du 20 octobre 2020)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total	Taux de participation aux élections	
A	4	4	8	Collège A	85,20%
B	3	5	8	Collège B	75,40%
BIATSS	2	2	4	BIATSS	70,20%
Usagers	8	8	16	Usagers	9,30%
Membres extérieurs	2	2	4		
Ensemble	19	21	40		

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 9 fois au cours de l'année 2021.

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

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

Collège 6	Liste	Nb sièges
	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'Etablissement (CTE)

Ses 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.

Sa composition : Répartition des membres titulaires par sexe et collège (Mise en place en 2018)

Du 01/01/2021 au 31/12/2021

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 **8 fois** au cours de l'année 2021.

Les ordres du jour :

- Présentation du calendrier pédagogique 2021-2022
- Ligne directrice de gestion mobilité
- CDD projet
- Charte des formateurs
- Le Télétravail
- Bilan campagne changement de cartographie et RIFSEEP
- Point sur le changement de logiciel de gestion des temps
- Plan égalité femmes/hommes
- Désignation des représentants des enseignants-chercheurs aux commission de réforme et comité médical
- Modification du périmètre du SSU
- Projet statut de l'université
- Lignes directrices de gestion relative aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels
- Projet décision cadre pour le vote électronique
- Présentation du Bilan social 2020
- Structures SIHAM
- Projet de dissolution de la COMUE
- Bilan mouvement BIATSS – rentrée 2021
- Point sur les projets d'évolution organisationnelle
- Evolution organisationnelle du CRIIP
- Dates de fermeture de l'université en 2021/2022
- Grilles PPCR pour les contractuels
- Digitalisation des Ordres de Missions
- Règlement intérieur
- Schéma directeur handicap
- Campagne d'emplois 2022

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

La commission paritaire d'établissement est une instance de recours pour les décisions individuelles des personnels 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		
Liste	A	B	C	A	B	C	A	B	C
SNPTES	2	2	2						
Ferc Sup / CGT	2	2	2						
AI / FEN/ UNSA				4	2	2			
SGEN / CFDT						2	2		
SNASUB/ FSU					2			2	2

Au cours de l'année 2021, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

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

BDS RSU 187 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

CPE	Effectif
Recours formés suite à saisine de droit	0
Recours formés suite à la demande des agents	0

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	1	4	5
Représentants de l'administration	3	4	7
Ensemble	4	8	12

Elle ne s'est pas réunie durant l'année 2021.

BDS RSU 187 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

CCPANT	Effectif
Recours formés suite à saisine de droit	0
Recours formés suite à la demande des agents	0

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

Ses 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/>

Sa composition

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

On compte 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/>

Son fonctionnement

Le CHSCT s'est réuni **10 fois** au cours de l'année 2021. Il a à chaque fois valablement siégé, le quorum étant atteint.

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.11

L'action syndicale

VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales

15 absences au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale ont été enregistrées au cours de l'année universitaire 2020 -21 dans l'application HAMAC.

VI.2.2. Les personnels grévistes

BDS RSU 188 Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

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

Année civile 2021

Population	Nombre d'agents déclarés grévistes au moins une fois		Nombre de jours de grève
	Femmes	Hommes	
Enseignants Chercheurs	9	5	16
Enseignants 2nd degré	1		1
Total Enseignants	10	5	17
BIB		2	2
ITRF	3	1	4
BIATSS Contractuels	1	1	2
Total BIATSS	4	4	8
Total général	14	9	25

VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales

BDS RSU 183 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)

	Surface Utile	Surface Hors Œuvre Net
Surface mise à disposition des OS (m ²)	126,64	176,75
Valeur locative pour 2021 (€) *	15 670,43 €	19 742,98 €
Coût de la fonction immobilière 2021 (m ² / annuel)	111,7	123,74

* L'Université fournit le mobilier et les équipements (photocopie, informatique et téléphonie), c'est donc le coût d'un local avec équipement qui est pris en compte

VI.III

La discipline

BDS RSU 189 Nombre de sanctions prononcées

Sexe	Effectifs
Hommes	2
Femmes	2
Ensemble	4

Statut des agents	Effectifs
Titulaires	3
Stagiaires	
Contractuels	1
Ensemble	4

Âge ou tranche d'âge	Catégorie hiérarchique		
	A	B	C
- de 25			
25-29			
30-34			
35-39			
40-44			
45-49			2
50-54			
55-59			1
60-64			1
65 et +			
Total	0	0	0

Statut	Type de sanction	Sexe		
		Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires titulaires	premier groupe : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours	1	2	3
	deuxième groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours			
	troisième groupe : rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans			
	- quatrième groupe : mise à la retraite d'office, révocation			
	Total Titulaires	1	2	3
Stagiaires	Avertissement			
	Blâme			
	Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum			
	Déplacement d'office			
	Exclusion définitive de service			
	Total stagiaires	0	0	0
Contractuels	Avertissement			
	Blâme			
	Exclusion temporaire de fonctions pour 6 mois maximum si l'agent est en CDD, 1 an maximum si l'agent est en CDI	1		1
	Licenciement sans préavis, ni indemnité			
	Total contractuels	1	0	1
Ensemble		2	2	4

Nature de la faute	Sexe		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)	Données non disponibles		
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière)			
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle			
Harcèlement moral, incorrections, violences, insultes			
Violences sexuelles et sexistes			
Discrimination, manquement à l'obligation de laïcité, au principe de neutralité, à l'obligation de réserve			
Conflit d'intérêts trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation			
Comportement privé affectant le renom du service ; condamnation pénale pour un manquement non mentionné dans les autres rubriques			
Ensemble	0	0	0

SIGLES

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

EC	Enseignants chercheurs
ENSMA	Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique
EOTP	Éléments d'Organigramme Technique de Projet
EPI	Entretien Professionnel Individuel
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPST	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
FIPHP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
FP	Fonction Publique
FRE	Pôle de la Formation et de la Réussite étudiante (ex DIFOR)
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse technicité
HCOMP	Heures de Cours Complémentaires
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
INF ENES	Infirmier(e) de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
INM	Indice Nouveau Majoré
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
INSPE	Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (ex ESPE)
ITA	Ingénieurs, Techniques et Administratifs
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
LECT	Lecteur
LRU	Libertés et Responsabilités des Universités
MCF	Maître de conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
ML	Maître de langue
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire

PACS	Pacte Civil de Solidarité
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat
PAPESR	Portail d'Aide au Pilotage de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur associé mi-temps
PCA	Prime pour Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFR	Prime de Fonctions et de Résultats
PHU	Praticien Hospitalo-Universitaire
PIM	Prestations Inter Ministérielles
PMA	Procréation Médicalement Assistée
PPCR	Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement secondaire
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique
PUPH	Professeur des Universités-Praticien Hospitalier
RAFP	Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RQTH	Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SAFIRE	Service d'Aide au Développement de l'Alternance, de la Formation permanente, de l'Insertion professionnelle et des Relations Externes
SDSD	Service du Développement Social et de la Diversité
SFT	Supplément Familial de Traitement
SQVT	Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail
SSU	Service de Santé Universitaire
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
TCH	Technicien de recherche et de formation
UB	Unité budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UMR	Unité Mixte de Recherche
USR	Unité de Service et de Recherche
VAE	Validation des acquis d'expérience

GLOSSAIRE

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

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

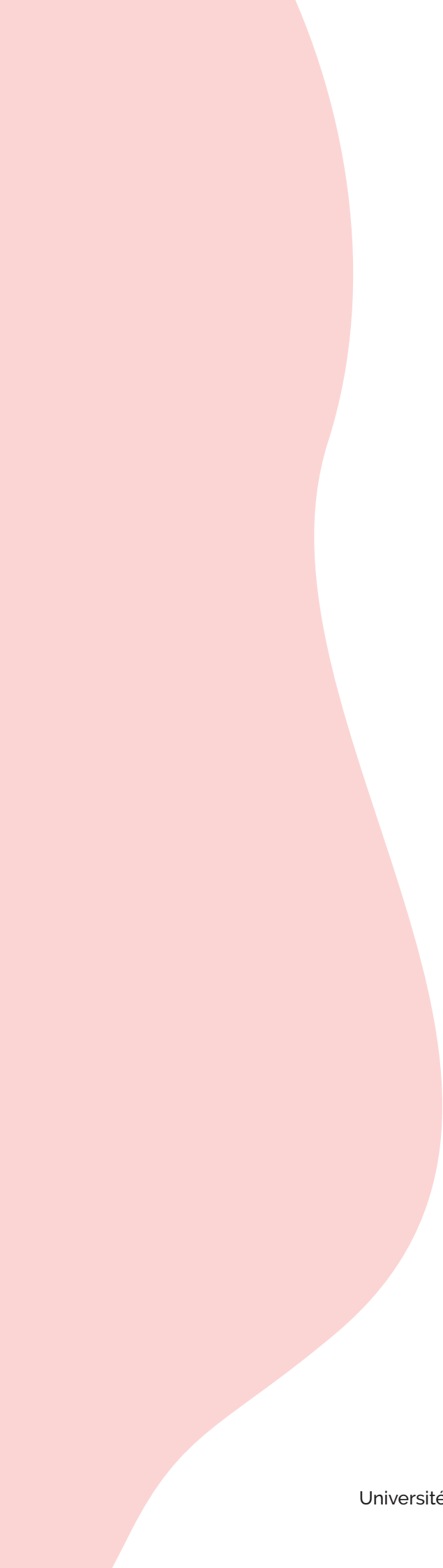
Déciles	Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires : le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ; le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires. Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.
Délégation	Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil
Détachement	Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière
Disponibilité	Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée)
Échelon	Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut lui-même être subdivisé en chevrons
Effectif	Nombre de personnes physiques
Emploi	Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire)
Emploi-Type	Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement
ETP	La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents

ETPT	Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. A titre d'exemple :- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé - un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels, L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.
Examen professionnel	Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents non titulaires peuvent se faire sur examen professionnel.
Fonction	Il existe trois types de fonctions pour un agent : - les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement - les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) - les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail)
Fonctionnaires	Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.
Grade	Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.
GVT	C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.
Hébergé	Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA,etc.) et non pas par l'établissement.
HCOMP	Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).
Indice Brut	Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

INM	À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.
Instance	Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.
Invité	Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.
Lecteur de langue étrangère	Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.
Liste d'aptitude	Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).
Modalité de service	Les différentes modalités de service sont :- le temps partiel, la cessation progressive d'activité,- le temps partiel thérapeutique, la délégation (enseignants),- la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement.Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation «enseignante».
Mutation/Mobilité externe	Changement d'établissement / d'affectation.
Mutation/Mobilité Interne	Changement de service au sein du même établissement.
Non Titulaire	Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.
NBI	Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement.La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

Obligation de service	Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.
Occupation	Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.
Position	Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.
Promotion	Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.
Quotité d'affectation Quotité de temps partiel	Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure. Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70,80 ou 90 %.
Recrutement	Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.
Salaire médian	Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.
Salaire moyen	Moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée
Section CNU	Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale
Statut	Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.
Structure	Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

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



Annexes

Note de lecture des tableaux de résultats de l'outil DGAFP destiné au calcul des écarts de rémunération entre Femmes et Hommes à l'UP

Globalement, les indicateurs sont calculés [Femmes – Hommes].

⇒ Aussi **ils sont négatifs quand ils sont en défaveur des femmes**. Et à l'inverse, ils sont positifs quand ils sont en défaveur des hommes.

L'UP comprend 27 corps de fonctionnaires, avec un effectif annuel moyen en 2021 de 1067 hommes et 1012 femmes (en 2020 1068 H et 1019 F). Les hommes comptent pour 1054 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 986 en 2021. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur pour les femmes : 97,5 % contre 98,8 % pour les hommes.

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont en moyenne de 3963 € pour les hommes et de 3167 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 4012 € et de 3248 €.

L'écart de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes est donc de - 796 € par mois, donc en défaveur des femmes, cet écart représente 20,1% du salaire moyen des hommes. Au regard de 2020, on note une légère réduction de cet écart (environ 1%)

Une fois les écarts de rémunération quantifiés, l'objectif des outils est d'identifier les différents « effets » qui composent l'écart :

- **« Effet temps partiel » : - 32 € en 2021 (-30€ en 2020)**
Il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, cela correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.
⇒ A l'UP en 2021, la plus forte proportion de femmes à temps partiel que d'hommes conduit à un effet temps partiel de - 32 euros en défaveur des femmes
- **Effet ségrégation des corps : - 689 € en 2021 (-679 € en 2020)**
Il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.
Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.
La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total dans l'établissement ; et un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement ;
⇒ A l'UP en 2021, l'effet de ségrégation des corps est de -689 € en défaveur des femmes, l'effet de ségrégation des corps représente donc **90%** de l'écart des rémunérations.
- **Effet démographique : - 60 €**
Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps. Il peut être vu comme une différence d'ancienneté entre les femmes et les hommes pour chaque corps, partiellement modifiée par les promotions internes.

- ⇒ A l'UP, la démographie au sein des corps contribue négativement à l'écart : - 60 € en défaveur des femmes.
- ⇒ la partie traitement participe à hauteur de 55 € dans l'effet démographique alors que la partie prime participe seulement de - 55 €. Les femmes ont donc une ancienneté moyenne plus faible que les hommes au sein d'un même corps et la part des primes diminue avec l'ancienneté.

- **Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique : - 15 €**

Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'effet prime classe les primes selon des catégories de rémunération (cf. Fichier « nomenclature des rémunérations DGFIP »)

- ⇒ A l'UP, les 15 € restants en défaveur des femmes correspondant à l'écart de primes à corps/grade/échelon/indice identique se décomposent en plusieurs catégories de prime :
- ⇒ La sur-rémunération du temps partiel : effet positif pour les femmes (+ 8 €), ce qui est normal puisque ce sont les femmes qui ont le plus recours au temps partiel.
- ⇒ l'effet du temps ou cycle de travail : -22 € est en défaveur des femmes

Position des indicateurs RSU dans le RSU de l'établissement

P = Présent dans le RSU 2021

ND : Donnée non disponible en 2021

Indicateur décret	Position dans le RSU de l'établissement	Statut	Obligatoire pour 2021
1. Emplois			
BDS FPE 001 [CSA MIN] Plafond d'emplois autorisés en ETPT	I.3.2 La Masse salariale	P	oui
BDS FPE 002 [CSA MIN] Effectifs physiques gérés	I.4 Indicateurs spéciaux RSU Emplois	P	oui
BDS FPE 002 bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre	I.3.3 Les ETPT	P	oui
BDS FPE 002 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel	I.3.3 Les ETPT	P	
BDS FPE 003 [CSA MIN] Effectifs physiques rémunérés	I.4 Indicateurs spéciaux RSU Emplois	P	oui
BDS FPE 003 bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre	I.3.3 Les ETPT	P	oui
BDS FPE 003 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel	I.3.3 Les ETPT	P	
BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction	I.1 Les données socio démographiques	P	oui
BDS FPE 004 bis Effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre	I.3.3 Les ETPT	P	oui
BDS FPE 004 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel	I.3.3 Les ETPT	P	
BDS FPE 005 Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 6 bis de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984	II.1.2.B-1 Les concours et la déprécarisation	P	oui
BDS FPE 006 Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année	II.1.1.B La mobilité externe des BIATSS	ND	
BDS FPE 007 Âge moyen des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre	I.1 Les données socio démographiques	P	oui
BDS FPE 007 bis Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre	I.1 Les données socio démographiques	P	oui
BDS FPE 008 Nombre de demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentées	I.2.3. Les activités accessoires des agents enseignants et BIATSS en dehors de l'université	P	
2. Recrutement			
BDS FPE 009 [CSA MIN] Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année	II.1.2. LA mobilité à l'UP	P	oui
BDS FPE 010 [CSA MIN] Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination		ND	oui
BDS FPE 011 [CSA MIN] Nombre de membres des jurys des concours et examens	II.1.2.B-1 Les concours et la déprécarisation	P	
BDS FPE 012 [CSA MIN] Nombre d'agents ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 au cours de l'année	II.1.3 Indicateurs spéciaux RSU Mobilité	ND	
BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année	II.1.3 Indicateurs spéciaux RSU Mobilité	ND	oui
BDS FPE 014 Nombre d'agents contractuels et autre personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année	II.1.3 Indicateurs spéciaux RSU Mobilité	ND	oui
3. Parcours professionnel			
BDS FPE 015 Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	II.1.2 La mobilité à l'UP	P	
BDS FPE 016 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	II.1.2 La mobilité à l'UP	P	

BDS FPE 017 Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale	II.1.2 La mobilité à l'UP	P	
BDS FPE 018 Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature.	II.1.2 La mobilité à l'UP	ND	
BDS FPE 019 [CSA MIN] Nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité- carrière (en ETP)	II.1.3 L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 020 [CSA MIN] Nombre d'agents accompagnés	II.3.2 Les mesures d'accompagnement individuel	P	
BDS FPE 021 Nombre de promouvables	II.2 L'avancement et les promotions	P	oui
BDS FPE 021 bis nombre de promus pour chaque grade	II.2 L'avancement et les promotions	P	oui
BDS FPE 022 [CSA MIN] Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année	II.2 L'avancement et les promotions	ND	
BDS FPE 023 Nombre de promouvables	II.2 L'avancement et les promotions	P	oui
BDS FPE 023 bis nombre de promus pour chaque corps	II.2 L'avancement et les promotions	P	oui
BDS FPE 024 [CSA MIN] Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année	II.2 L'avancement et les promotions	ND	
BDS FPE 025 Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel	II.2 L'avancement et les promotions	ND	
BDS FPE 026 [CSA MIN] Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ	II.1.1.B La mobilité externe des BIATSS	P	oui
BDS FPE 027 [CSA MIN] Nombre de demandes de départ vers le secteur privé	II.1.3 L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 027 bis [CSA MIN] Nombre de demandes de ruptures conventionnelles	II.1.3 L'accompagnement à la mobilité	P	
4. Formation			
BDS FPE 028 Nombre d'agents formés	II.3 La formation des personnels	P	
BDS FPE 029 Dépenses de formation en titre 2 et titre 3 et rémunération des agents durant leur formation	II.3 La formation des personnels	P	
BDS FPE 030 Nombre de jours de formation	II.3 La formation des personnels	P	
BDS FPE 030 bis nombre de stagiaires en formation	II.3 La formation des personnels	P	
BDS FPE 031 Nombre de demandes de congés formation	II.3 La formation des personnels	P	
5. Rémunérations			
BDS FPE 032 [CSA MIN] Masse salariale en euros	I.3.2 La Masse salariale	P	oui
BDS FPE 033 [CSA MIN] Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi no 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique.	III.4.3 Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations	P	oui
BDS FPE 034 [CSA MIN] Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA	III.4.2.C Les bénéficiaires de la GIPA	P	oui
BDS FPE 035 [CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes	III.4 Les rémunérations	P	oui
BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées	III.4.3 Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations	P	oui
BDS FPE 037 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés	I.4 Indicateurs spéciaux RSU Emplois	P	oui
BDS FPE 038 Nombre de mois de personnes physiques payées	III.4.3 Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations	P	oui
BDS FPE 039 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes	III.4.3 Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations	P	
BDS FPE 040 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires	I.3.2 La Masse salariale	P	oui
BDS FPE 041 Nombre d'équivalent temps plein rémunérés	I.4 Indicateurs spéciaux RSU Emplois	P	oui
BDS FPE 042 Nombre de mois de personnes physiques payées	III.4.3 Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations	P	oui
6. Santé et sécurité au travail			
BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service	V.1.2 Les accidents de travail et de trajet	P	oui

BDS FPE 044 Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service	V.1.2 Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année	V.1.2 Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle	V.1.2 Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement	V.2.2 les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 048 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente	V.2.2 les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 049 Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	V.2.2 les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 050 Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	V.2.2 les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 051 Nombre de signalements	V.2.2 les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 052 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année	V.2 La prévention des risques psychosociaux	ND	
BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à : - la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale ; - la poursuite d'agents pour faute de service,	V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P	
BDS FPE 054 Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P	
BDS FPE 055 Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 056 Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 057 Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 058 Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 059 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année	V.2.1 Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 060 [CSA MIN] Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail	V.2.1 Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 061 [CSA MIN] Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des CP [Oui/Non] et AP [Oui/Non]	V.2.1 Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 062 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant	V.2.1 Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 063 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année, par catégorie d'acteur	V.2.1 Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 064 [CSA MIN] Nombre de Formations Spécialisées	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 065 [CSA MIN] Nombre de CSA exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 066 [CSA MIN] Nombre de membres des FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 067 [CSA MIN] Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci	V.2. A les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 068 [CSA MIN] Harmonisation de la formation au sein du ministère	V.2. A les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 069 [CSA MIN] Organisateur de la formation (administration ou externe).	V.2. A les acteurs de la prévention	P	

BDS FPE 070 [CSA MIN] Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	V.2. A les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 071 [CSA MIN] Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 072 [CSA MIN] Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 073 [CSA MIN] Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 074 [CSA MIN] Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail)	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 075 [CSA MIN] Nombre de groupes de travail de FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 076 [CSA MIN] Nombre de réunions tenues	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 077 [CSA MIN] Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 078 [CSA MIN] Nombre de visites de sites effectuées	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 079 [CSA MIN] Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 080 [CSA MIN] Nombre de demandes de recours à un expert certifié	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 081 [CSA MIN] Montant du budget total des expertises	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 082 [CSA MIN] Délai moyen des expertises	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 083 [CSA MIN] Nombre de saisines de la FS par le CSA	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 084 [CSA MIN] Nombre de cas où la consultation du CSA s'est substituée la consultation obligatoire de la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	ND	
BDS FPE 085 [CSA MIN] Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 086 [CSA MIN] Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 087 [CSA MIN] Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 088 [CSA MIN] Nombre de registres étudiés par les FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	ND	
BDS FPE 089 [CSA MIN] Nombre de rapports d'ISST reçus	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 090 [CSA MIN] Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 091 [CSA MIN] Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 092 [CSA MIN] Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus		ND	
BDS FPE 093 [CSA MIN] Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 094 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 095 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 096 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 097 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	

BDS FPE 098 [CSA MIN] Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 099 [CSA MIN] Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 100 [CSA MIN] Nombre de DUERP	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 101 [CSA MIN] Nombre de DUERP étudiés par la FS	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 102 [CSA MIN] Nombre de DUERP étudiés par type de FS	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 103 [CSA MIN] Nombre d'avis rendus par la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 104 [CSA MIN] Nombre de mesures proposés par la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 105 [CSA MIN] Nombre de mesures proposés par la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 106 [CSA MIN] Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	V.1.3 Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P	
BDS FPE 107 [CSA MIN] Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendus		ND	
BDS FPE 108 Nombre d'agents concernés par une Période de Préparation au Reclassement	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 109 Nombre d'agents ayant demandé à être reclassés - et effectivement reclassés - au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou suite à une inaptitude liée à un autre facteur	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 110 Nombre d'agents : —Considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme ; —Bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail ; —Ont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme)	V.1.3 Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	ND	
BDS FPE 111 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique	III.1.2 Les autres modalités de service	P	
BDS FPE 112 Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année	V.1.2 Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 113 Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année	II.1.1C Focus sur les départs en retraite en 2020-21	P	
BDS FPE 114 Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année	II.1.3 Indicateurs spéciaux RSU Mobilité	ND	
BDS FPE 115 Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 116 Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 117 Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 118 Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 119 Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits « réglementés » reçues par l'ensemble des ISST dans l'année		ND	
BDS FPE 120 Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 121 Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	V.2.5. ISST et DUERP	P	

BDS FPE 122 Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre	V.2. A les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 123 Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves [] ? (Oui/Non)	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 124 Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant un DUERP ou non	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 125 Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BS FPE 126 Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 127 Nombre de services et nombre d'agents concernés par une démarche de prévention des TMS	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 128 Nombre de services et nombre d'agents concernés par une démarche de prévention des RPS au cours de l'année	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 129 Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés	V.2.6.Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 130 Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle s'étant tenus au cours de l'année	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 131 Nombre de signalements au cours de l'année	V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P	
BDS FPE 132 Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année	V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P	
BDS FPE 133 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre	V. 1. la médecine du travail	P	
BDS FPE 134 Suivi médical	V.1 La médecine préventive	P	
BDS FPE 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année	V.1.1. les visites médicales des personnels	P	
BDS FPE 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année	V.1 La médecine préventive	ND	
BDS FPE 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)	V.1 La médecine préventive	ND	
BDS FPE 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année	V.1 La médecine préventive	ND	
BDS FPE 139 Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante	V.1 La médecine préventive	ND	
7. Organisation du travail et temps de travail			
BDS FPE 140 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon : - les cycles de travail ; - l'organisation du travail	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 141 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 142 Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 143 Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 144 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)	III.2.D astreintes et interventions	P	
BDS FPE 145 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année	III.2.D astreintes et interventions	P	
BDS FPE 146 Nombre d'interventions (ou à défaut nombre de paiements d'indemnités d'intervention, que ces paiements recouvrent ou une plusieurs interventions) et d'heures d'intervention au cours de l'année	III.2.D astreintes et interventions	P	

BDS FPE 147 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	III.2.4. Le télétravail	P	oui
BDS FPE 148 Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes	III.2.4. Le télétravail	P	
BDS FPE 149 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances exceptionnelles	III.2.5. Le travail à distance en période exceptionnelle	P	
BDS FPE 150 Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écrêtées au cours de l'année	III.2.D. Les heures supplémentaires	P	
BDS FPE 151 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année	III.2.D. Les heures supplémentaires	P	
BDS FPE 152 Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	III.2.D. Les heures supplémentaires	P	
BDS FPE 153 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet ou sur emploi à temps incomplet	III.1.1 Les agents à temps partiel	P	oui
BDS FPE 154 Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année	III.1.1 Les agents à temps partiel	P	
BDS FPE 155 Nombre de jours de congés : - pris au cours de l'année (par type de congés) ; - non pris et non versés au CET.	III.2.1 Les utilisateurs d'HAMAC	P	
BDS FPE 156 Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement	III.2.1 Les utilisateurs d'HAMAC	P	
BDS FPE 157 Nombre de jours donnés au cours de l'année	III.2.1 Les utilisateurs d'HAMAC	P	
BDS FPE 158 Nombre de jours reçus au cours de l'année	III.2.2. les autorisations d'absence	P	
BDS FPE 159 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	III.2.3 Le compte épargne Temps	P	oui
BDS FPE 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	III.2.3 Le compte épargne Temps	P	oui
BDS FPE 161 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année	III.2.3 Le compte épargne Temps	P	oui
BDS FPE 162 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année	III.2.3 Le compte épargne Temps	P	
BDS FPE 163 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif	III,3 Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 164 Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif	III,3 Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 165 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif	III.1.3 Les positions administratives particulières	P	
BDS FPE 166 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif	III.1.3 Les positions administratives particulières	P	
BDS FPE 167 Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif	III.3 Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 169 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif	III.3 Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 170 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année	III.3 Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 171 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année	III.3 Les congés maladie et autres congés	P	
8. Action et protection sociale			
BDS FPE 172 Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses	IV.2.2 L'action sociale	P	oui

BDS FPE 173 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation	IV.2.2 L'action sociale	P	
BDS FPE 174 Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents		ND	
BDS FPE 175 Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées		ND	
9. Dialogue social			
BDS FPE 176 [CSA MIN] Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA	VI.1. Les instances institutionnelles	P	
BDS FPE 177 [CSA MIN] Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA	VI.1. Les instances institutionnelles	P	
BDS FPE 178 [CSA MIN] Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 179 [CSA MIN] Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 180 Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 181 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 182 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé		ND	
BDS FPE 183 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)	VI.3 Les indicateurs spéciaux RSU du Dialogue social	P	
BDS FPE 184 Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi		Non P	
BDS FPE 185 Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983		Non P	
BDS FPE 186 Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année		Non P	
BDS FPE 187 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année	VI.1.4. CPE et VI.1.5. CCPANT	P	
BDS FPE 188 Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève	VI.2.2 Les personnels grévistes	P	oui
10. Discipline			
BDS FPE 189 [CSA MIN] Nombre sanctions prononcées	VI.3 La discipline	P	



**Relevé de conclusions du Comité Technique d'Etablissement
du vendredi 18 novembre 2022**

1- Validation du compte rendu du CTE du 7 octobre 2022 (pour avis)

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 8. Unanimité des présents. (SNPTES, UNSA, CGT FERC SUP, FSU, SGEN-CFDT).

Contre : 0

Abstention : 0

2- Rapport social unique 2021 (pour avis)

Vote à main levée – 8 votants

Pour : 8. Unanimité des présents. (SNPTES, UNSA, CGT FERC SUP, FSU, SGEN-CFDT).

Contre : 0

Abstention : 0

L'avis sera transmis au Conseil d'Administration.