

Rapport social unique

Direction des ressources humaines
et de la relation sociale

2024



SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 10
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 12
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 12
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 13
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 14
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS (titulaires, CDI et CDD sur poste)	P. 15
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 15
B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranche d'âges	P. 16
C. L'analyse des décalages grade/ fonction	P. 17
I.2.2. Les activités hors enseignement des personnels enseignants	P. 18
I.2.3. Les activités accessoires des agents enseignants et BIATSS en dehors de l'université	P. 19
I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale	P. 20
I.3.1. Quelques définitions	P. 21
I.3.2. La masse salariale	P. 21
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 21
B. La masse salariale par Unité Budgétaire	P. 21
C. La masse salariale par centre financier	P. 22
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 22
A. Le décompte par population	P. 22
B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique	P. 23
C. Le décompte par statut	P. 24
D. Le décompte par catégorie budgétaire	P. 24
E. Le décompte par grade	P. 25
F. Le décompte par composante	P. 26
G. Des éléments de synthèse	P. 26
I.4. Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois	P. 27
II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 29
II.1. La mobilité	P. 29
II.1.1. La mobilité externe	P. 30
A. La mobilité externe des enseignants	P. 30
B. La mobilité externe des BIATSS	P. 31
C. Focus sur les départs en retraite en 2023-24	P. 32
C.1. L'Accompagnement vers la retraite	P. 32
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 promotions et avancements des personnels	P. 43
II.3. La formation des personnels	P. 62
II.3.1.L'activité de formation continue auprès des personnels	P. 63
II.3.2.Les mesures d'accompagnement individuel	P. 65
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 67
III.1. Les modalités de service	P. 67
III.1.1.Les agents à temps partiel et à temps incomplet	P. 68
III.1.2.Les autres modalités de service	P. 71
III.1.3.Les positions administratives particulières	P. 72
III.1.4.Le personnel logé	P. 73
III.2. Le Temps de travail des personnels	P. 74
III.2.1.Organisation et cycle de travail des personnels	P. 75
A. Le cycle de travail des personnels enseignants	P. 75
B. Les utilisateurs d'HAMAC	P. 75
C. Le cycle de travail des personnels BIATSS	P. 75
D. Astreintes et interventions	P. 76
E. Heures supplémentaires	P. 76
F. Le don de jours de congés	P. 77
III.2.2.Les autorisations d'absence	P. 78
III.2.3.Le Compte Epargne Temps (CET)	P. 79
A. L'épargne au titre de la campagne 2023	P. 79
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	P. 80
C. Le solde du Compte Epargne Temps	P. 80
III.2.4.Le télétravail	P. 81
III.2.5.Le travail à distance en période exceptionnelle	P. 81
III.3. Les congés maladie et autres congés	P. 82
III.3.1.Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 83
III.3.2. Les autres congés	P. 85
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 87
A. Les congés ordinaires de maladie(détail et évolution des COM de 2011-12 à 2023-24)	P. 87
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par structure d'affectation	P. 89
C. Evolution des Congés Longue Durée,Longue Maladie et Maladie Grave depuis 2011-12	P. 92
III.4. Les rémunérations	P. 94
III.4.1.Les rémunérations principales par type de population	P. 95
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 96
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 98
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 100
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 101
III.4.2.Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 104
A. Les primes des personnels enseignants	P. 104
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 105
C. Les Bénéficiaires de la GIPA	P. 106
D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI	P. 107

III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations	P. 111
IV. L'ACTION SOCIALE	P. 114
IV.1. Les prévisions de départs en retraite des personnels titulaires	P. 115
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants	P. 115
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité	P. 116
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS	P. 117
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 119
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 120
IV.2.1.Le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAVIP)	P. 121
IV.2.2.La cohésion sociale	P. 121
IV.2.3.L'action sociale	P. 122
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 123
A. Les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	P. 124
B. Agents entrants et sortants au cours de l'année 2024	P. 125
C. Récapitulatif des aménagements pour le maintien ou l'adaptation à l'emploi	P. 125
V. LA MÉDECINE ET LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	P. 126
V.1. La Médecine du travail	P. 126
V.1.1.Les visites médicales des personnels	P. 127
V.1.2.Les accidents de travail et de trajet	P. 129
V.1.3.Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 133
V.2. Santé et Sécurité au Travail	P. 134
V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P. 135
V.2.2. La Cellule de veille contre les violences sexuelles et sexistes et les discriminations	P. 136
V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P. 137
V.2.4. Les suicides et les tentatives de suicide	P. 138
V.2.5.Les activités des Formations Spécialisées	P. 139
V.2.6. ISST et DUERP	P. 142
V.2.7. Information et consultations de la F3SCT	P. 144
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 146
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 146
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 147
VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC)	P. 148
VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr)	P. 149
VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 150
VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique	P. 152
VI.1.3. Le Comité Social d'Administration (CSA)	P. 154
VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 156
VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 156
VI.1.6. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	P. 157
VI.2. L'Action syndicale	P. 159
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 160
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 160
VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales	P. 160
VI.3. La Discipline	P. 162
SIGLES	P. 165
GLOSSAIRE	P. 168
ANNEXES	P. 175

Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

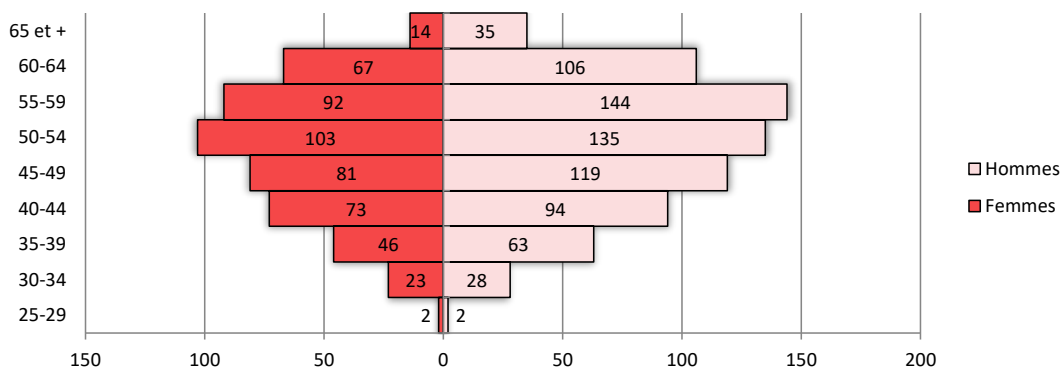
	Effectifs Année universitaire 2023-24	Effectifs Année civile 2024	Effectifs au 31/12/2024
Ens Chercheurs	807	831	795
Ens Hospitalo	95	102	92
Second degré	289	295	276
Total Ens	1191	1228	1163
AENES + med soc	179	184	178
BIB	58	62	60
ITRF	616	630	601
Total BIATSS	853	876	839
Total général	2044	2104	2002

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Population	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	324	507	831	39,0%	837	38,8%
Ens. Hospitalo	30	72	102	29,4%	101	29,7%
Second degré	147	148	295	49,8%	305	49,2%
Ensemble	501	727	1228	40,8%		
<i>Rappel 2023</i>	<i>505</i>	<i>738</i>	<i>1243</i>	<i>40,6%</i>		
<i>Rappel 2022</i>	<i>493</i>	<i>735</i>	<i>1228</i>	<i>40,1%</i>		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2024

Population	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2023	Age médian au 31/12/2023
Ens. Chercheurs	49,7 ans	50,6 ans	50,3 ans	51 ans	50,1 ans	51 ans
Ens. Hospitalo	49,3 ans	52,4 ans	51,4 ans	52 ans	52,1 ans	52,5 ans
Second degré	50,6 ans	51,1 ans	50,9 ans	51 ans	50,5 ans	51 ans
Ensemble	50 ans	50,9 ans	50,5 ans	51 ans		

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	256	331	587	43,6%	600	44,5%
PR + PUPH	98	248	346	28,3%	338	26,0%

Age moyen au 31/12/2024	Femmes	Hommes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2023
MCF + MCPH	48,0 ans	47,8 ans	47,9 ans	47,7 ans
PR + PUPH	54,0 ans	54,9 ans	54,6 ans	55 ans

Secteurs CNU	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
Droit	30	51	81	37,0%	81	38,3%
Economie / Gestion	32	40	72	44,4%	71	45,1%
Lettres et Langues	66	24	90	73,3%	93	72,0%
Médecine	26	66	92	28,3%	92	28,3%
Pharmacie	18	17	35	51,4%	35	57,1%
Sc de l'Education	1	1	2	50,0%	2	50,0%
Sc Informatique et Communication	14	33	47	29,8%	48	27,1%
Sciences et Technologies	89	257	346	25,7%	345	26,1%
Sciences Humaines	66	72	138	47,8%	143	46,2%
STAPS	11	18	29	37,9%	28	32,1%
Ensemble	353	579	932	37,9%	938	37,8%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	63	69	132	47,7%	137	46,0%
Profs certifiés	66	47	113	58,4%	115	57,4%
Profs EPS	4	23	27	14,8%	28	17,9%
Profs Ecoles	5	2	7	71,4%	9	77,8%
PLP	7	5	12	58,3%	12	58,3%
CPE	2	2	4	50,0%	4	50,0%
Ensemble	147	148	295	49,8%	305	49,2%

Corps	Age moyen au 31/12/2024			Age moyen au 31/12/2023
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	49,7 ans	51,4 ans	50,6 ans	50,8 ans
Profs certifiés	51 ans	51,3 ans	51,1 ans	50,2 ans
Profs EPS	52,5 ans	50,9 ans	51,1 ans	49,9 ans
Profs Ecoles	49,6 ans	42 ans	47,4 ans	46,8 ans
PLP	54,9 ans	49,8 ans	52,7 ans	51,7 ans
CPE	51 ans	54,5 ans	52,7 ans	56,7 ans

Disciplines du 2nd degré	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
Langues	54	22	76	71,1%	79	69,6%
Lettres	24	3	27	88,9%	26	88,5%
Sciences Humaines et Arts	8	7	15	53,3%	15	53,3%
Economie Gestion	24	20	44	54,5%	44	52,3%
Sciences et Technologies	20	62	82	24,4%	85	23,5%
Education Physique et Sportive	13	32	45	28,9%	44	27,3%
Sans Spécialité	4	2	6	66,7%	12	75,0%
Ensemble	147	148	295	49,8%	305	49,2%

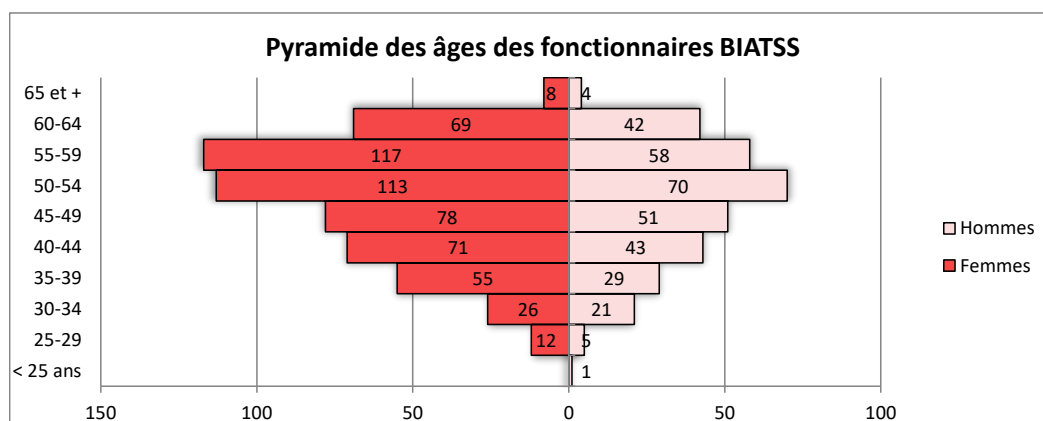
B. Les personnels titulaires BIATSS

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Répartition selon le type de population

Population	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
AENES	143	30	173	82,7%	185	83,8%
Médicaux sociaux	10		10	100,0%	7	100,0%
Bib.	41	20	61	67,2%	62	64,5%
ITRF	355	274	629	56,4%	627	56,6%
Ensemble	549	324	873	62,9%	881	63,2%
<i>Rappel 2023</i>	<i>557</i>	<i>324</i>	<i>881</i>	<i>63,2%</i>		
<i>Rappel 2022</i>	<i>558</i>	<i>334</i>	<i>892</i>	<i>62,6%</i>		

Population	Age moyen au 31/12/2024			Age moyen au 31/12/2023
	Femmes	Hommes	Ensemble	
AENES	50,5 ans	45,8 ans	49,8 ans	49,8 ans
Médicaux sociaux	53,8 ans		53,8 ans	53,9 ans
Bib.	47,6 ans	48,9 ans	48 ans	47,3 ans
ITRF	49 ans	49,5 ans	49,3 ans	48,6 ans

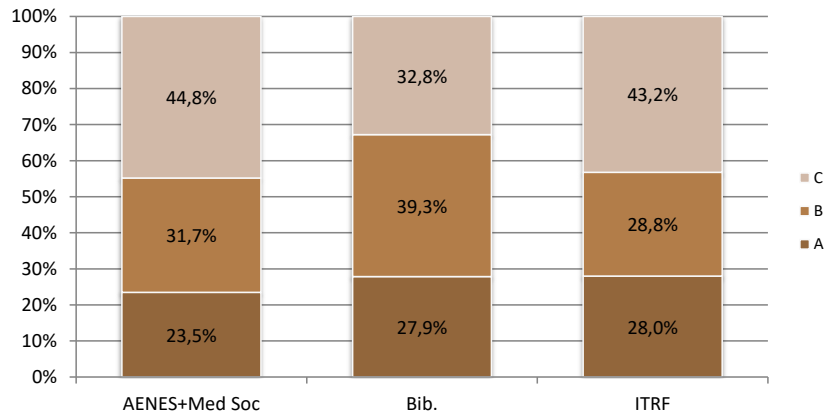


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

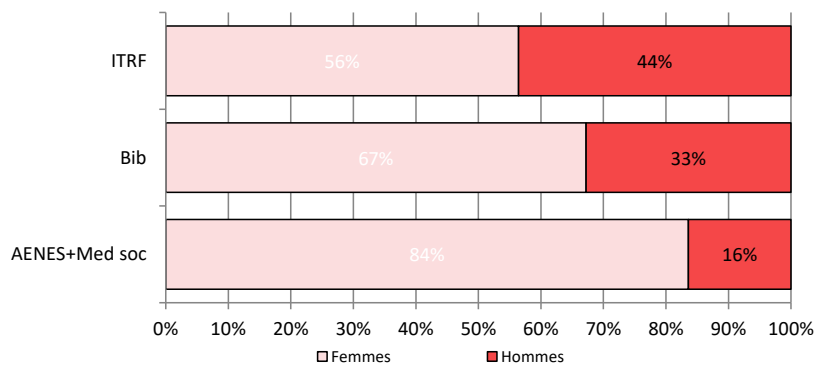
Catégorie FP	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2024	
					Ensemble	% Fem.
A	107	129	236	45,3%	228	44,7%
B	167	96	263	63,5%	262	61,5%
C	275	99	374	73,5%	391	75,2%
Ensemble	549	324	873	62,9%	881	63,2%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2024			Age médian au 31/12/2024	Age moyen au 31/12/2023	Age median au 31/12/2023
	Femmes	Hommes	Ensemble			
A	49,5 ans	49 ans	49,2 ans	50,5 ans	48,6 ans	50 ans
B	48,7 ans	48,6 ans	48,7 ans	50 ans	48 ans	49 ans
C	49,8 ans	49,9 ans	49,8 ans	52 ans	49,3 ans	52 ans
Ensemble	49,4 ans	49,2 ans	49,3 ans	51 ans	48,8 ans	50,5 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 2023-24	Effectifs Année civile 2024	Effectifs au 31/12/2024
Associés PR et MCF	45	52	47
ATER	92	143	91
Contractuels HU	83	87	65
Doctorants Contractuels	225	247	201
Enseignants CDD	25	42	33
Enseignants CDI	13	14	13
Lecteurs et Maîtres de Lgues	16	26	17
Prof Invités	33	30	2
Total Enseignants Ctr	532	641	469
Vacations d' Enseignement	2463	2721	1593
CDD	357	378	284
CDI	96	110	104
BOE	3	5	5
CDD Emplois non permanents*	82	104	75
Apprentis	18	24	12
Contrats Etudiants	402	591	306
Vacations BIATSS	193	173	76
Total BIATSS Ctr	1151	1385	862
Total Général**	1683	2026	1331

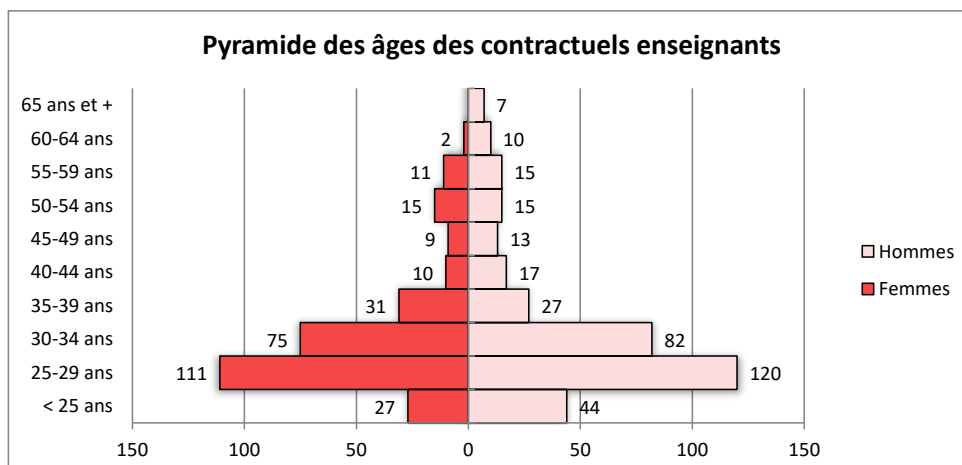
*y sont décomptés les contrats projet et saisonniers

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

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	10	42	52	19,2%	45	15,6%
ATER	73	70	143	51,0%	130	53,1%
Contractuels Hospitalo	43	44	87	49,4%	87	41,4%
Doctorants contractuels	105	142	247	42,5%	253	45,5%
Enseignants CDD	26	16	42	61,9%	30	66,7%
Enseignants CDI	7	7	14	50,0%	12	50,0%
Lecteurs et Maîtres de Langues	17	9	26	65,4%	23	65,2%
Prof. Invités	10	20	30	33,3%	42	26,2%
Vacations Ens	1235	1486	2721	45,4%	2844	44,1%
Ensemble	1526	1836	3362	45,4%	3466	44,3%



Age moyen au 31/12/2024

Type de contrat	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2023	Age médian au 31/12/2023
Associés PR et MCF	48 ans	51,3 ans	50,6 ans	51,5 ans	50,3 ans	51 ans
ATER	32 ans	31,6 ans	31,8 ans	31 ans	32,2 ans	31 ans
Contractuels Hospitalo	31,1 ans	31,9 ans	31,5 ans	31 ans	32,4 ans	31 ans
Doctorants contractuels	27,1 ans	26,4 ans	26,7 ans	26 ans	27,4 ans	26 ans
Enseignants CDD*	42 ans	44,1 ans	42,8 ans	41 ans	48,1 ans	42,5 ans
Enseignants CDI	56,1 ans	57,6 ans	56,9 ans	58,5 ans	56 ans	57,5 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	29,8 ans	31,1 ans	30,3 ans	30 ans	29,6 ans	28 ans
Prof. Invités	48,6 ans	50,6 ans	50 ans	50,5 ans	49,6 ans	50 ans
Vacations Ens	43,2 ans	45,8 ans	44,6 ans	44 ans	44,1 ans	44 ans

Enseignants CDD* regroupe les Ctr Enseign LRU CDD et CPU

B. Les personnels contractuels BIATSS

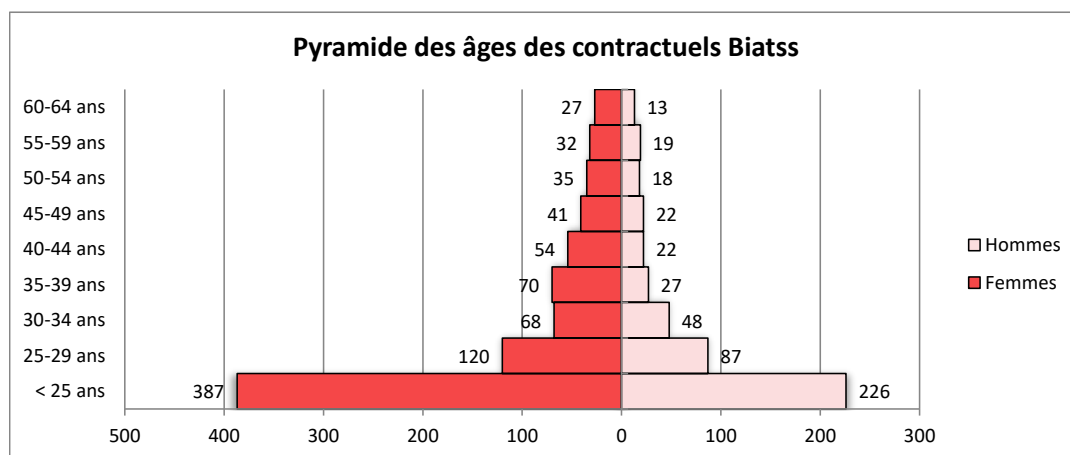
Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Type de Contrat	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2023	
					Eff	% Fem.
CDI*	69	41	110	62,7%	97	61,9%
CDD**	259	119	378	68,5%	425	68,7%
BOE	5	0	5	100,0%	3	100,0%
Apprentis	12	12	24	50,0%	25	72,0%
CDD Emploi non permanent***	70	34	104	67,3%	0	
Contrats étudiants	361	230	591	61,1%	573	64,9%
Vacations	102	71	173	59,0%	115	67,0%
Ensemble	878	507	1385	63,4%	1238	66,4%

CDI*: Contrats Biatss LRU

CDD** regroupe: les Contrats emploi vacant, Contrats fonct. Particulier, Contrats remplacement, Contrats sans corps tit et Services médicaux

CDD Emploi non permanent*** regroupe: les contrats projet, Accroissement saisonnier d'activité et Accroissement temporaire d'activité



Age moyen au 31/12/2024

Type de contrat	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2023	Age médian au 31/12/2023
CDI*	45,7 ans	44,5 ans	45,3 ans	45,5 ans	44,8 ans	45 ans
CDD**	35,8 ans	34,4 ans	35,3 ans	33 ans	34,8 ans	32 ans
BOE	46,8 ans		46,8 ans	46 ans	45,6 ans	46 ans
Apprentis	25,2 ans	23,9 ans	24,6 ans	24 ans	24,7 ans	23 ans
CDD Emploi non permanent***	33,6 ans	31,4 ans	32,9 ans	30 ans		
Contrats étudiants	21,7 ans	22,3 ans	21,9 ans	21 ans	21,9 ans	21 ans
Vacations	55,4 ans	53,6 ans	54,7 ans	60 ans	49,9 ans	62 ans

CDI*: Contrats Biatss LRU

CDD** regroupe: les Contrats emploi vacant, Contrats fonct. Particulier, Contrats remplacement, Contrats sans corps tit et Services médicaux

CDD Emploi non permanent*** : les contrats projet, Accroissement saisonnier d'activité et Accroissement temporaire d'activité



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)

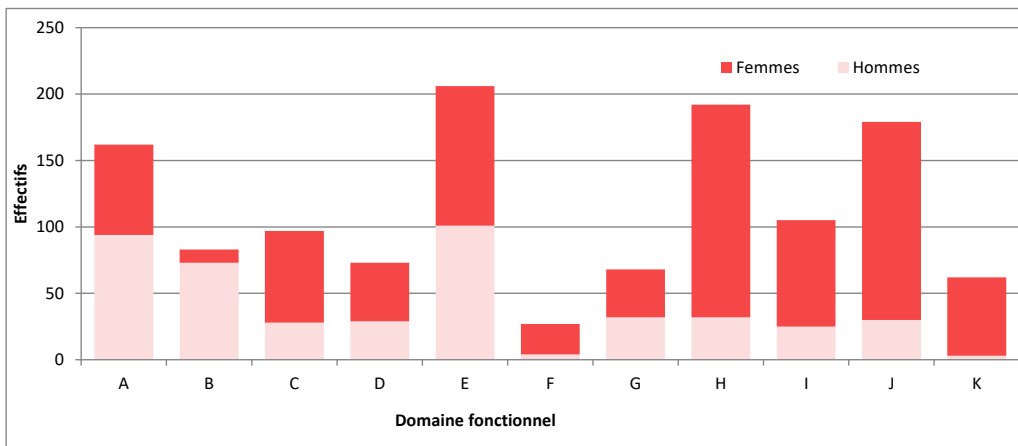
Source : Application Postes - extraction janvier 2024

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

Au 01/01/2024

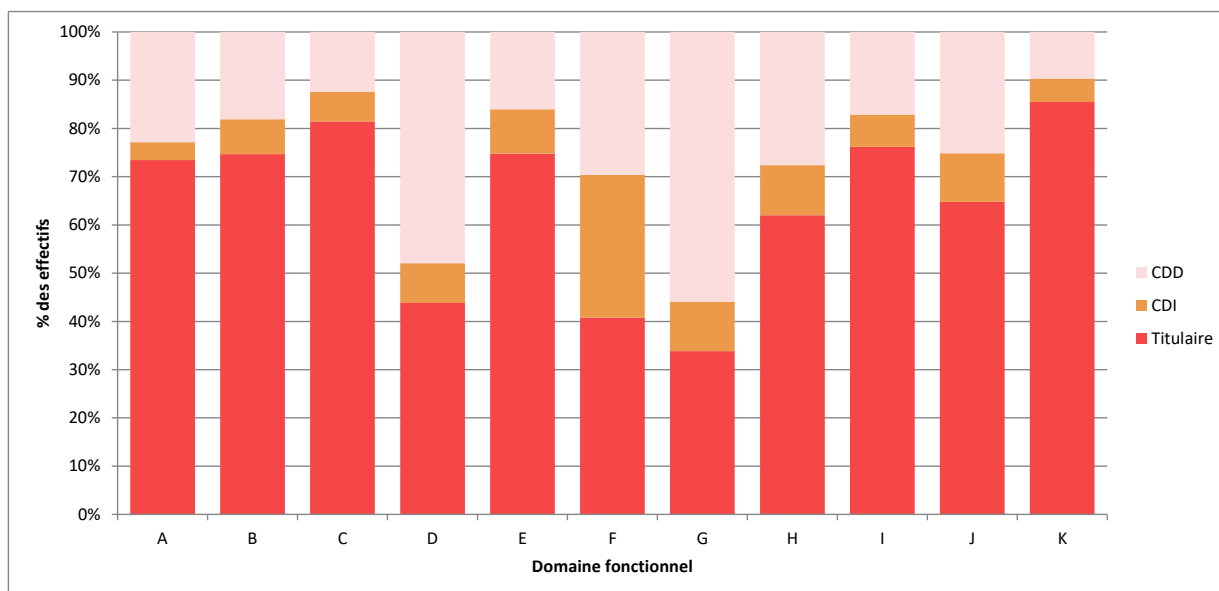
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes	Rappel 2023
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	162	68	42,0%	181
B - Informatique et calcul scientifique	83	10	12,0%	88
C - Bibliothèque et documentation	97	69	71,1%	105
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	73	44	60,3%	71
E - Patrimoine et Logistique	206	105	51,0%	220
F - Prévention, Santé et Développement social	27	23	85,2%	30
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	68	36	52,9%	50
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	192	160	83,3%	199
I - Gestion financière et comptable	105	80	76,2%	105
J - Administration et Pilotage	179	149	83,2%	175
K - Ressources Humaines	62	59	95,2%	63
Ensemble	1254	803	64,0%	1287



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	119	6	37	162	13%
B - Informatique et calcul scientifique	62	6	15	83	7%
C - Bibliothèque et documentation	79	6	12	97	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	32	6	35	73	6%
E - Patrimoine et logistique	154	19	33	206	16%
F - Prévention, Santé et Développement social	11	8	8	27	2%
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	23	7	38	68	5%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	119	20	53	192	15%
I - Gestion financière et comptable	80	7	18	105	8%
J - Administration et Pilotage	116	18	45	179	14%
K - Ressources Humaines	53	3	6	62	5%
Ensemble	848	106	300	1254	100%
<i>Rappel 2023</i>	<i>835</i>	<i>94</i>	<i>357</i>	<i>1286</i>	<i>100%</i>

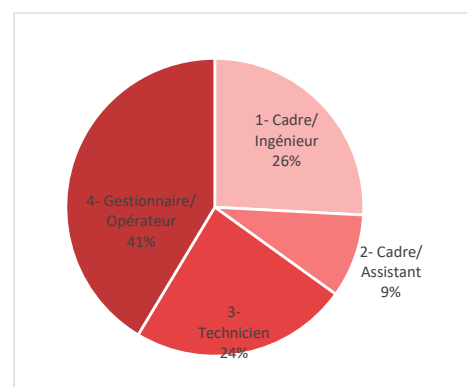


B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranches d'âges

Au 01/01/2024

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
1- Cadre/ Ingénieur	168	156	324	51,9%
2- Cadre/ Assistant	58	56	114	50,9%
3- Technicien	182	115	297	61,3%
4- Gestionnaire/ Opérateur	395	124	519	76,1%
Ensemble	803	451	1254	64,0%
<i>Rappel 2023</i>	<i>826</i>	<i>460</i>	<i>1286</i>	<i>64,2%</i>



Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes				Ensemble	Répartition %	Rappel 2023	
	1- Cadre/ Ingénieur	2- Cadre/ Assistant	3- Technicien	4- Gestionnaire/ Opérateur			Ensemble	Répartition %
18-30 ans	64	15	26	48	153	12,2%	187	15%
31-40 ans	80	21	72	91	264	21,1%	276	21%
41-50 ans	76	37	73	128	314	25,0%	337	26%
51-60 ans	88	36	103	197	424	33,8%	417	32%
61-63 ans	13	4	16	47	80	6,4%	57	4%
> 63 ans	3	1	7	8	19	1,5%	12	1%
Total	324	114	297	519	1254	100,0%	1286	100%
%	25,8%	9,1%	23,7%	41,4%	100,0%			

C. L'analyse des décalages corps / fonction

Au 01/01/2024

Répartition des décalages corps/ fonction par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	Nb de décalages	%	Nb de décalages 2023	Nb de décalages 2022	Nb de décalages 2021
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	10	16%	7	4	6
B - Informatique et calcul scientifique	10	16%	9	2	3
C - Bibliothèque et documentation	0	0%	0	0	1
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	0	0%	0	0	4
E - Patrimoine et logistique	8	13%	10	3	
F - Prévention, Santé et Développement social	0	0%	1	1	
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	1	2%	0	0	
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	5	8%	6	4	7
I - Gestion financière et comptable	11	17%	5	3	6
J - Administration et Pilotage	13	20%	10	4	8
K - Ressources Humaines	6	9%	4	3	2
Ensemble	64	100%	52	24	37
% population totale		5,10%	4,0%	2,0%	3,2%

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

Niveau de l'emploi type REFERENS du poste	Corps de l'agent	Total 2024	Dont Femmes	Rappel 2023	
				Total	Dont Femmes
IGR	IGE RF	4	1		
	IGR RF	1		1	
IGE	ASIRF	6	3	5	2
	AAE	2	1	1	
ASI	IGE RF			2	1
	SAENES	11	9	9	7
	TECH RF	21	5	19	5
Technicien	IGE RF			1	1
	ADJENES	4	3	3	3
	ATRF	14	10	10	10
Gestionnaire	TECH RF	1	1	1	1
Ensemble		64	33	52	30
% population totale		5,1%	4,1%	4,0%	3,6%

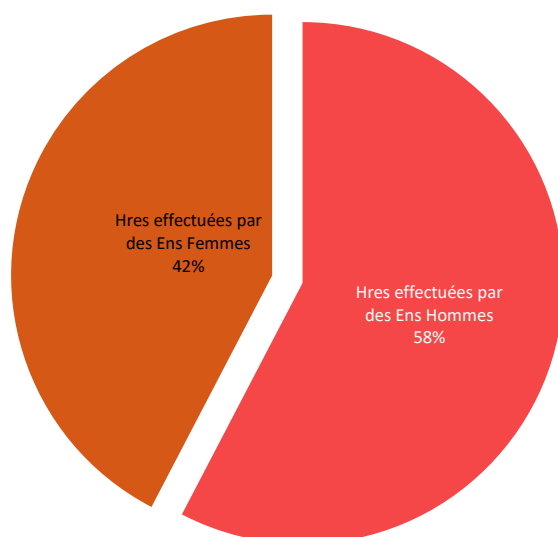
I.2.2. Les activités hors enseignement des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2023-24

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

Libellé élément du Référentiel	Ensemble		Dont Femmes	
	Heures TD	Effectif	Heures TD	Effectif
Directeur des Etudes/Responsable dispositif enseignant-référent	118,0	13	63	9
Direction adjointe d'Unité de Recherche ou d'Unité de Service	149,0	5	42	2
Direction d'Unité de Recherche ou d'Unité de Service (Juriscope uniquement)	38,0	3	0	0
Projets établissement dont responsabilité & coordination	1 059,5	66	486,5	30
Référent DD_RSE	12,0	1	0	0
Référent Défense	6,0	1	0	0
Référent Egalité femme/homme	36,0	3	36	3
Référent Handicap	127,0	17	53,5	7
Référent Valeurs de la république	6,0	1	0	0
Responsabilité coordination de stage Lic-Master-D.Ingé-BUT	960,7	105	488,6	63
Responsabilité de chef de département et directeur des études BUT et DI	3 110,5	68	1097	27
Responsabilité de département de formation (hors IUT)	1 598,0	112	837	64
Responsabilité de la poursuite d'étude (DUT/optionnel)	162,0	16	102	11
Responsabilité de l'insertion professionnelle	216,0	22	163	16
Responsabilité de site ou directeur adjoint de site (INSPE, DSS, FSS, IUT86,	606,0	13	75	3
Responsabilité des Relations internationales	549,5	82	289	54
Responsabilité enseignements transversaux en licence	219,0	26	58,5	9
Responsabilité MEEF	245,0	39	127	22
Responsabilité mention licence générale	1 680,7	129	806,35	62
Responsabilité mention licence professionnelle avec alternance	360,0	20	190	11
Responsabilité mention licence professionnelle hors alternance	18,0	1	18	1
Responsabilité mention master	3 519,2	223	1219,95	87
Responsabilité projets tutorés (hors BUT)	151,0	23	70	11
Responsabilités autres pour Appui de projets de la composante	1 504,0	109	763	50
Responsable de parcours ouvert à l'alternance	249,5	23	60,5	6
Responsable parcours ouvert à l'alternance (INSPE-MEEF)	346,5	35	174	19
Ensemble	17 047,1	1156	7 219,9	567
<i>Rappel 2023</i>	<i>19948,2</i>	<i>1240,0</i>	<i>8457,1</i>	<i>571,0</i>

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 2023-2024

		Effectifs			Nombre de demandes acceptées		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
ENS	Activité agricole		1	1		1	1
	Création d'entreprise	4	3	7	4	4	8
	Enseignement	19	26	45	20	31	51
	Expertise	5	19	24	5	20	25
Total ENS		28	49	77	29	56	85
<i>Rappel 2023</i>		<i>48</i>	<i>54</i>	<i>102</i>	<i>53</i>	<i>63</i>	<i>116</i>

BIATSS_A	Activité économique	1	3	4	1	3	4
	Activité d'expertise	4	4	8	5	4	9
	Enseignement	2	6	8	2	7	9
	Jury concours		2	2		2	2
BIATSS_B	Activité d'expertise		1	1		1	1
	Enseignement	1		1	1		1
	Activité de service	1		1	1		1
	Jury concours		1	1		1	1
BIATSS_C	Activité d'expertise	2		2	2		2
	Activité de service	2	2	4	2	2	4
Total BIATSS		13	19	32	14	20	34
<i>Rappel 2023</i>		<i>21</i>	<i>7</i>	<i>28</i>	<i>22</i>	<i>8</i>	<i>30</i>

Suite à la circulaire ESRH2227539C de mise en oeuvre des articles L.123-3 du Code de l'éducation et L.411-1 du Code de la recherche, à compter du 01/09/2022, les agents de l'université souhaitant exercer des activités accessoires d'enseignement, de formation et d'expertise effectuent désormais une simple déclaration à l'administration. Toutes les autres activités restent soumises à une demande d'autorisation auprès de l'administration.



Les emplois et leur consommation en masse salariale

I.3.1. Quelques définitions

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

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

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

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

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

La masse salariale regroupe les dépenses imputées sur l'année budgétaire (l'année civile) : dépenses de paie de l'année, charges à payer déclarées, dépenses hors paie et autres ajustements budgétaires, gérés par la DIAF (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 2024

Masse Salariale 2024	220 217 500,73 €
Masse Salariale 2023	212 384 705,83 €
Masse Salariale 2022	205 062 357,76 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépenses :

Type de dépense	2024	2023
EOTP - Sur convention	8 045 557,08 €	6 936 433,52 €
UP	205 406 702,50 €	198 936 935,88 €
Enveloppes Composantes	6 765 241,15 €	6 511 336,43 €
Total général	220 217 500,73 €	212 384 705,83 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2024	2023
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales		
	902 - Sciences Economiques		
	903 - Institut de Préparation à l'Administration Générale		
	904 - Sciences Fondamentales et Appliquées		
	905 - Lettres et Langues		
	906 - Sciences Humaines et Arts	279 155,27 €	275 837,39 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	16 832,47 €	6 153,66 €
	909 - Faculté des Sciences du Sport	69 283,08 €	30 861,56 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers		
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers		
	912 - INSPE	29 977,79 €	17 463,90 €
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers		
	922 - M.S.H.S.		
	930 - Médecine-Pharmacie + UFR SANTE	211 824,68 €	149 719,82 €
	POLE FRE (y compris SAFIRE et UP&Pro)	87 004,31 €	46 778,46 €
	955 - I-MEDIAS	70 083,45 €	79 514,66 €
	961 - PARE	1 444 839,66 €	867 846,89 €
	965 - Service Général de la Présidence	415 027,28 €	14 245,39 €
Relations internationales	322 578,16 €	545 438,25 €	
SCD	40 444,30 €	29 399,30 €	
980 - Gestion Recherche	5 058 506,63 €	4 873 174,24 €	
UP	UB Paie (U70)	205 406 702,50 €	198 936 935,88 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70)	6 765 241,15 €	6 511 336,43 €
	Total général	220 217 500,73 €	212 384 705,83 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2024	2023
EOTP - Sur convention		8 045 557,08 €	6 936 433,52 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES		
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	2 103 794,74 €	1 973 983,55 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	195 643 291,10 €	189 682 213,88 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEM	7 659 616,66 €	7 280 738,45 €
Enveloppe - Composantes	U01 - DROIT	666 580,46 €	600 305,46 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	57 552,52 €	53 063,18 €
	U03 - IPAG	98 761,90 €	72 737,84 €
	U04 - SFA	421 250,38 €	512 734,04 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	567 049,62 €	548 525,01 €
	U06 - SHA	846 378,10 €	986 238,44 €
	U07 - IAE	631 862,11 €	659 290,34 €
	U09 - FSS	521 861,43 €	496 214,91 €
	U10 - ENSIP	168 178,47 €	167 459,24 €
	U11 - IRIAF + ENSAR	91 496,05 €	109 185,75 €
	U12 - INSPE	168 768,02 €	212 943,53 €
	U20 - IUT POITIERS	1 033 924,94 €	837 760,62 €
	U22 - MSHS	1 540,29 €	2 555,27 €
	U23 - IUT ANGOULEME	405 252,71 €	312 363,51 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	278 584,02 €	276 059,67 €
	U51 - SCD	161 444,25 €	129 334,47 €
	U52 - MDL	32 096,08 €	113 158,08 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	8 033,91 €	15 443,02 €
	U55 - I-MEDIAS	9 177,88 €	3 716,43 €
	U65 - PRESIDENCE	118 592,17 €	91 234,07 €
	Relations internationales	2 573,13 €	11 023,43 €
	POLE VCP	107 792,81 €	136 216,33 €
	POLE FRE	366 489,90 €	163 773,79 €
Total général		220 217 500,73 €	212 384 705,83 €

I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)

Année civile 2024

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 : SIHAM

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

	ENS / BIATS	Nature du budget 2024		Total général
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	
Consommation en ETPT	BIATSS	973,66	262,71	1 236,37
	ENS	1 473,66	101,39	1 575,05
	Total général	2 447,32	364,10	2 811,43

Rappel consommation emplois 2023

2758,78 ETPT

Rappel consommation emplois 2022

2778,0 ETPT

BDS FPE 001 Plafond d'emplois autorisés en ETPT

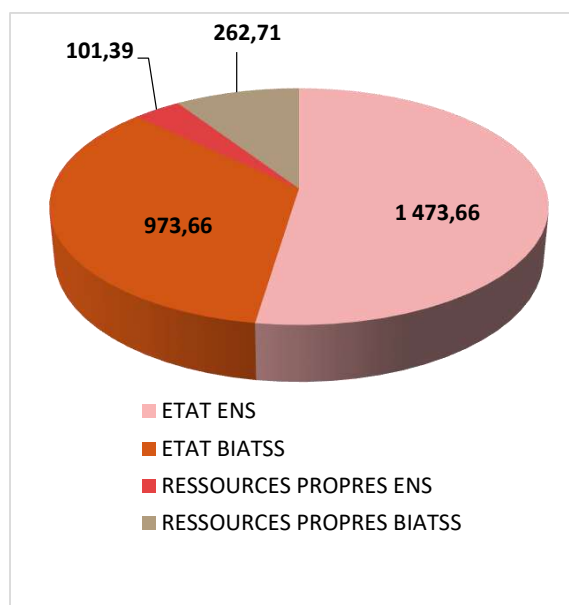
Plafond des emplois autorisés (voté au CA du 20/12/2024 BR2)	2 458,34	377	2 835,34
---	----------	-----	-----------------

Rappel Plafond des emplois autorisés 2023

2929,50ETPT

ETPT Annuel

Plafond	Population	Somme de ETPT
ETAT	Enseignant	1473,66
	BIATSS	973,66
Total ETAT		2447,32
RESSOURCES PROPRES	Enseignant	101,39
	BIATSS	262,71
Total RESSOURCES PROPRES		364,10
Total général		2 811,43

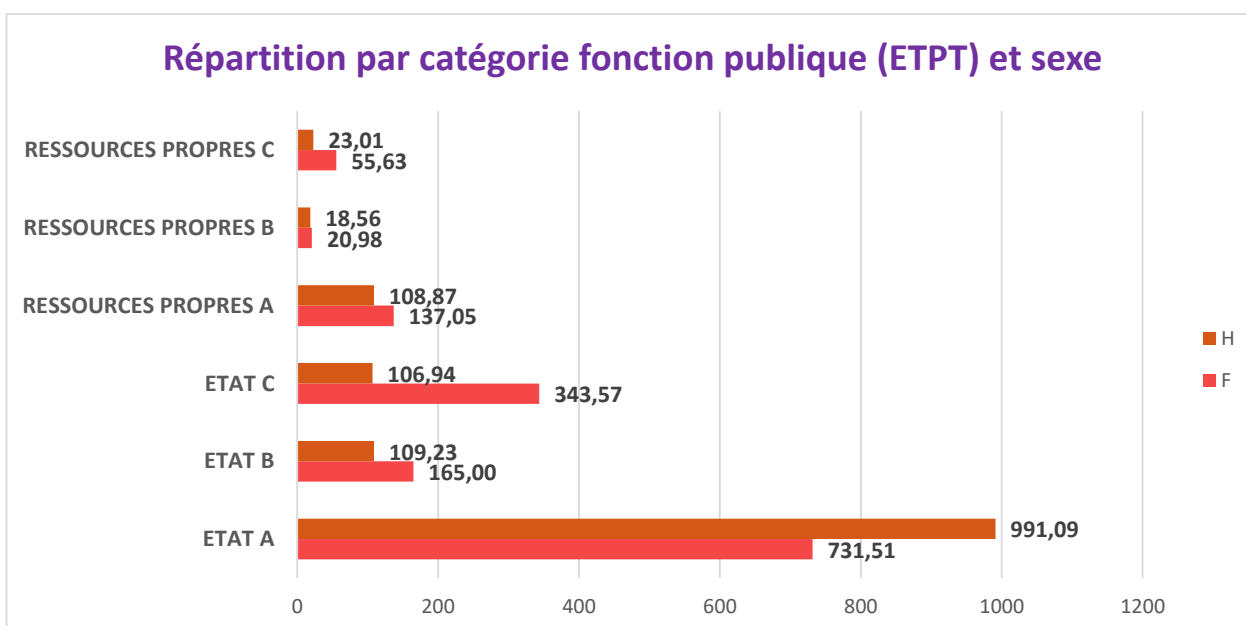


B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du plafond 2024			Rappel 2023
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
A	1 722,59	245,92	1968,52	1924,72
B	274,22	39,54	313,76	298,40
C	450,51	78,64	529,15	535,66
Total général	2447,32	364,10	2811,43	2758,78

Répartition par catégorie fonction publique (ETPT) et sexe



C. Le décompte par statut :

BDS FPE 002 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés

Somme de ETPT

Statut	Nature du plafond 2024			
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Dont femmes
FONCTIONNAIRES	1980,45	0,00	1980,45	975,99
CDI	40,16	62,20	102,37	62,29
CDD	426,71	301,90	728,61	415,45
Agents sans poste en raison de leur position statutaire			0,00	
Total général	2 447,32	364,10	2 811,43	1 453,73

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

ETP

Statut	Nature du plafond au 31/12/2024			
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Dont femmes
FONCTIONNAIRES	1981,20		1981,20	977,67
CDI	47,50	66,30	113,80	70,10
CDD	443,00	333,90	776,90	445,20
Agents sans poste*			0,00	
Total général	2 471,70	400,20	2 871,90	1 492,97

*: en raison de leur position statutaire

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 ETPR

	Catégorie budgétaire	Nature du plafond 2024			Au 31/12/2024
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
EMPLOIS PERMANENTS	FONCTIONNAIRES	1980,00		1980,00	1974,59
	ATER	82,08	2,97	85,05	89,63
	CDI	40,37	60,38	100,75	111,20
	CDD	233,18	86,76	319,93	333,00
	LECTEUR MAITRE LANGUES	15,92		15,92	17,00
EMPLOIS NON PERMANENTS	DOCTORANT CONTRACTUEL	95,58	4,92	100,50	108,33
	CDD sur convention		196,73	196,73	216,50
	APPRENTIS		12,73	12,73	11,00
	Total général	2447,13	364,49	2 811,62	2861,25

E. Le décompte par grade :

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

Somme de ETPT

ENS/Biatss	Population	A / B / C	Corps	Nature du plafond 2024			Au 31/12/2024
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	4,00	-	4,00	4,00
	Personnel AENES	A	Attaché principal	14,42	-	14,42	15,00
		A	Attaché	12,72	-	12,72	12,80
		B	SAENES	52,33	-	52,33	55,90
		C	ADJENES	8,42	-	8,42	7,00
	Personnel ITRF	A	ADJENES principal	70,98	-	70,98	67,60
		A	Ingénieur de recherche	29,61	-	29,61	29,90
		A	Ingénieur d'étude	78,69	-	78,69	77,30
		B	Assistant Ingénieur	50,28	-	50,28	50,60
		B	Technicien RF	171,03	-	171,03	174,92
		C	Adjoint principal RF	219,15	-	219,15	219,00
	Personnel BIBLIO	C	Adjoint RF	36,48	-	36,48	34,00
		A	Conservateur en chef	5,00	-	5,00	5,00
		A	Conservateur	4,00	-	4,00	4,00
		B	Bibliothécaire	6,99	-	6,99	7,70
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	20,57	-	20,57	20,87
	Congé Formation	C	Magasinier principal	11,70	-	11,70	12,20
		C	Magasinier	4,77	-	4,77	4,80
	Pers des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Congé Formation	0,14	-	0,14	0,63
		A	Assistante sociale	0,33	-	0,33	1,00
	Personnel contractuel	A	Infirmier	6,80	-	6,80	6,80
			CDI	12,42	25,90	38,32	44,80
			CDD	23,68	104,47	128,16	135,37
			Doctorant contractuel	-	1,83	1,83	-
			Post-Doctorant	-	12,32	12,32	18,00
		B	CDI	5,93	14,10	20,03	20,38
			CDD	24,22	25,44	49,66	61,47
			Apprenti	-	13,73	13,73	12,00
		C	CDI	16,48	15,40	31,88	35,60
			CDD	82,53	49,51	132,04	128,60
Total BIATSS				973,66	262,71	1 236,37	1267,23
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	266,83	-	266,83	275,90
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	66,67	-	66,67	67,00
			Maître de Conférences	553,12	-	553,12	544,20
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	26,67	-	26,67	27,00
	Enseignants 2nd degré	A	Conseiller ppal d'éducation	1,45	-	1,45	1,75
			Professeur agrégé	116,10	-	116,10	114,81
			Professeur certifié	99,14	-	99,14	94,41
			Professeur de Lycée professionnel	11,33	-	11,33	11,33
			Professeur d'EPS	25,58	-	25,58	24,80
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	5,17	-	5,17	5,00
	Congé Formation	A	Congé Formation	-	-	-	-
	Personnel contractuel	A	ATER	82,08	2,97	85,05	89,63
			CDI	5,33	6,80	12,13	13,00
			CDD	24,90	1,00	25,90	32,40
			Chef de clinique	54,32	4,50	58,82	60,97
			Doctorant contractuel	95,58	86,12	181,71	193,00
			Lecteur de langue étrangère	14,58	-	14,58	15,00
			Maître de Conférences Associés (MAST)	19,00	-	19,00	20,00
			Maître de langue étrangère	1,33	-	1,33	2,00
			Professeur associé (PAST)	3,67	-	3,67	4,00
Professeur Invité			0,80	-	0,80	-	
Total ENS				1473,66	101,39	1575,05	1596,20
Total général				2447,33	364,10	2811,43	2863,44

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du plafond 2024		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
CAREL ROYAN	3,79	-	3,79
PVCP	79,22	29,55	108,77
ENSIP	93,91	12,42	106,32
IAE	88,69	7,48	96,17
I-MEDIAS	32,81	7,54	40,36
INSPE ANGOULEME	16,86	-	16,86
INSPE NIORT	13,12	-	13,12
INSPE POITIERS	59,90	4,02	63,92
IPAG	10,05	-	10,05
IRIAF	8,42	1,06	9,47
IUT ANGOULEME	73,99	3,67	77,66
IUT POITIERS	235,70	5,47	241,17
MCO	2,75	-	2,75
MDL	32,85	3,67	36,52
MSHS	5,90	7,03	12,93
SAFIRE	8,00	2,44	10,44
SCD	76,27	8,61	84,87
CAMPUS DE NIORT	21,24	1,80	23,05
ENSAR	4,50	0,58	5,08
SERVICES CENTRAUX	160,05	81,42	241,47
UFR DROIT	159,21	10,61	169,82
UFR L&L	196,54	11,88	208,43
UFR SANTE	238,36	21,68	260,04
UFR SC ECO	28,40	2,92	31,32
UFR Sciences du Sport	99,90	5,34	105,24
UFR SFA	442,74	87,32	530,05
UFR SHA	216,48	28,10	244,58
UP PRO	6,88	4,70	11,58
POLE FRE	30,79	14,81	45,60
Total général	2 447,32	364,10	2 811,43

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2024		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
CAREL ROYAN	-	3,79	3,79
PVCP	108,77	-	108,77
ENSIP	48,69	57,63	106,32
IAE	40,14	56,03	96,17
I-MEDIAS	40,36	-	40,36
INSPE ANGOULEME	3,00	13,86	16,86
INSPE NIORT	1,00	12,12	13,12
INSPE POITIERS	26,72	37,20	63,92
IPAG	3,05	7,00	10,05
IRIAF	1,72	7,75	9,47
IUT ANGOULEME	28,18	49,48	77,66
IUT POITIERS	67,64	173,53	241,17
MCO	2,75	-	2,75
MDL	4,33	32,18	36,52
MSHS	12,93	-	12,93
SAFIRE	10,44	-	10,44
SCD	84,87	-	84,87
CAMPUS DE NIORT	23,05	-	23,05
ENSAR(*)	0,92	4,17	5,08
SERVICES CENTRAUX	240,80	0,67	241,47
UFR DROIT	56,25	113,57	169,82
UFR L&L	39,12	169,30	208,43
UFR SANTE (*)	58,07	201,97	260,04
UFR SC ECO	6,05	25,27	31,32
UFR Sciences du Sport	31,47	73,77	105,24
UFR SFA	182,20	347,85	530,05
UFR SHA	73,80	170,78	244,58
UP PRO	11,58	-	11,58
POLE FRE (*)	28,45	17,15	45,60
Total général	1 236,37	1 575,05	2 811,43

(*) changement de structure au 01/09/2024

I.IV

Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois

Les effectifs physiques

BDS FPE 002 Effectifs physiques gérés

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Position statutaire	Population	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2023
CLD	Ens Cher	3	1	4	4
	Ens HU	1		1	1
	Ens du 2nd deg	3		3	4
	AENES	2	1	3	4
	BIB	1	1	2	2
	ITRF	9	3	12	16
CG Parental	Ens Cher	1		1	1
	AENES			0	1
	ITRF	2		2	6
	BIATSS Ctr	2		2	6
Cg Sans Traitement	Ens Ctr	1		1	0
	BIATSS Ctr	3		3	5
Délégation / Mission HU	Ens Cher	18	19	37	31
	Ens HU	3		3	3
Détachement Entrant/Sortant	Ens Cher			0	0
	Ens du 2nd deg			0	0
	AENES		4	4	6
	ITRF			0	1
Disponibilité	Ens Cher	6	8	14	16
	Ens HU	1	3	4	3
	AENES	3	1	4	6
	BIB	1	1	2	2
	ITRF	11	6	17	20
Dét Sortant	Ens Cher	8	10	18	19
	Ens HU		1	1	1
	AENES	10		10	11
	BIB	3		3	3
	ITRF	10	10	20	22
MAD	Ens Cher	1	4	5	4
Total général		103	73	176	192

BDS FPE 003 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024

	Effectif		Total	Rappel 2023
	Femmes	Hommes		
Ens Chercheurs	324	510	834	860
Ens Hospitalo	28	66	94	96
Second degré	139	139	278	303
ENS CTR	211	251	462	199
Total Ens	702	966	1668	1458
AENES + med soc	148	31	179	191
BIB	40	20	60	59
ITRF	345	258	603	618
BIATSS CTR	328	151	479	416
Total BIATSS	861	460	1321	1284



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.

BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

BDS FPE 014 Nombre d'agents contractuels et autre personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

A. La mobilité externe des enseignants

Répartition des arrivées et des départs externes des enseignants titulaires et contractuels (Du 01/09/2022 au 31/08/2023)

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, Rupture Radiation et autres motifs Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
Ens Chercheurs	6	4	10	11	3	17			31	14
Ens HU	3	3	6	2	2	4			8	4
Ens du 2nd degré	8	6	14	4	3	13			20	9
Ss-Total Titulaires	17	13	30	17	8	34	0	0	59	27
ATER	17	16	33		1			35	36	20
Associés PU et MCF		1	1			1			1	
Ens Contractuels	1	3	4		1			4	5	3
Contractuels HU	10	14	24		1			19	20	8
Ens Invités	5	15	20					25	25	5
Doctorants		34	62		6			27	33	15
Lecteurs et Maîtres de lgu		3	6					7	7	6
Ss Total Contractuels	64	86	150	0	9	1	0	117	127	57
Total	81	99	180	17	17	35	0	117	186	84

Au cours de l'année universitaire 2023-24, l'université a recruté **88** enseignants contractuels **sur emplois permanents** et **62** sur emplois non permanents (contrats doctoraux)

B. La mobilité externe des BIATSS

Répartition des arrivées et des départs externes des BIATSS titulaires et contractuels
(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

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, Rupture Radiation et autres motifs Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
AENES	4	1	5	7	2	6			15	14
BIB	4		4	2		1			3	3
ITRF	5	5	10	7	7	15	1		30	18
Ss-Total Titulaires	13	6	19	16	9	22	1	0	48	35
Contractuels sur ENP	34	17	51		8			21	29	25
Contractuels sur EP	91	43	134		29	4	1	75	109	66
Vacations Biatss	47	36	83		1			74	75	45
Contrats étudiants	173	112	285		12			267	279	176
Ss-Total Contractuels	345	208	553	0	50	4	1	437	492	312
Total	358	214	572	16	59	26	2	437	540	347

Au cours de l'année universitaire 2023-24, l'université a recruté 134 contractuels BIATSS sur emplois **permanents** et **419** sur **emplois non permanents** (Apprentis, Contrats étudiants, Vacances BIATSS, contrats projet et accroissements temporaires ou saisonniers)

C. Focus sur les départs en retraite en 2023-24

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

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
Femme	4		1				1	6
Homme								0
Ensemble	4	0	1	0	0	0	1	6
<i>Rappel 2022-23</i>								4

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
ITRF - C	3						1	4
Ens. 2nd degré	1		1					2
<i>Rappel 2022-23</i>								4

Dispositif de retraite pour invalidité	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
Imputable	1							1
Non imputable	3		1				1	5
<i>Rappel 2022-23</i>								4

Nombre de demandes de pension de réversion instruites en 2023-2024

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
ITRF - C	1							1

C.1. L'Accompagnement vers la retraite

Les agents admis à la retraite bénéficient d'un accompagnement individuel par le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAVIP) avant leur départ définitif

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Année 2023-24

	Effectif		<i>Rappel 2022-23</i>	Nombre d'entretiens		<i>Rappel 2022-23</i>
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Ens Chercheurs	4	9	13	5	10	17
Ens HU	0	0	3	0	0	4
Ens 2nd degré	4	2	3	4	2	3
Ens Ctrs	0	0	0	0	0	0
Sous-Total Ens	8	11	19	9	12	24
AENES	4	0	2	6	0	2
BIB	0	0	1	0	0	1
ITRF	11	12	16	15	13	17
BIATSS Ctrs	1	0	0	1	0	0
Sous-Total BIATSS	16	12	19	22	13	20
Total général	24	23	38	31	25	44

**Les agents ayant participé à la séance d'information sur la retraite
Année 2024**

	Effectif	
	Femmes	Hommes
Ens Chercheurs	0	1
Ens HU	0	0
Ens 2nd degré	0	0
Ens Ctrs	1	0
Sous-Total Ens	1	1
AENES	2	0
BIB	0	0
ITRF	8	4
BIATSS Ctrs	5	1
Sous-Total BIATSS	15	5
Total général*	16	6

*:participants à l'unique séance organisée pour l'année

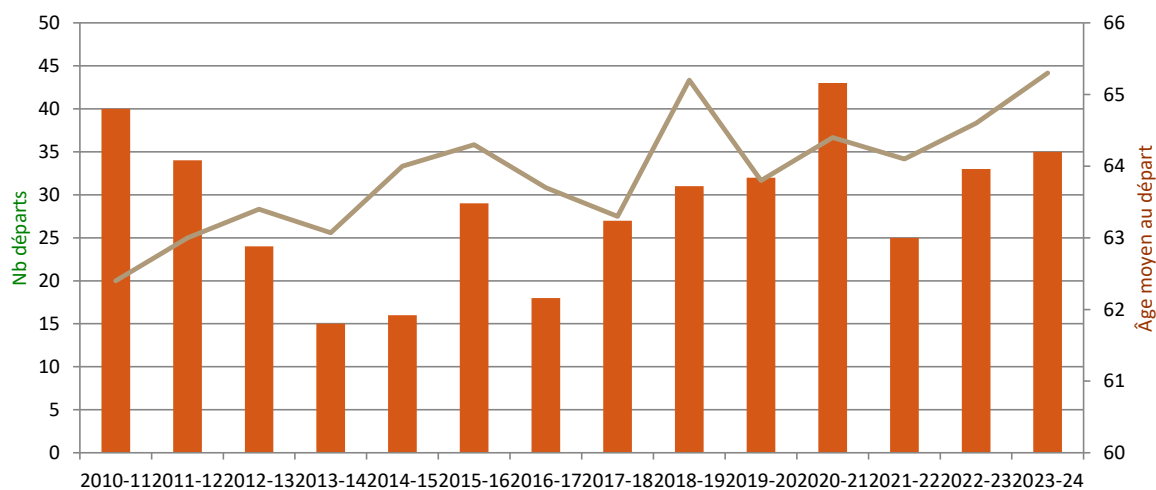
C.2. Les départs en retraite des enseignants

Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2022-23	Age moyen au départ			Rappel 2022-23
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble	
Ens. Chercheurs	8	9	17	15	65,6	66,4	66,1	66,1 ans
Ens. Hosp. Univ.	2	2	4	2	68,0	69,0	68,5	66 ans
Ens. Second degré	6	7	13	15	62,7	64,1	63,5	62,9 ans
Ens. Contractuels		1	1	1		65,0	65,0	65 ans
Ensemble	16	19	35	33	64,8	65,8	65,3	64,6 ans

Rappel 2022-23	13	20	33	64,6 ans
Rappel 2021-22	8	17	25	64,1 ans
Rappel 2020-21	14	29	43	64,4 ans

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



C.3. Les départs en retraite des BIATSS

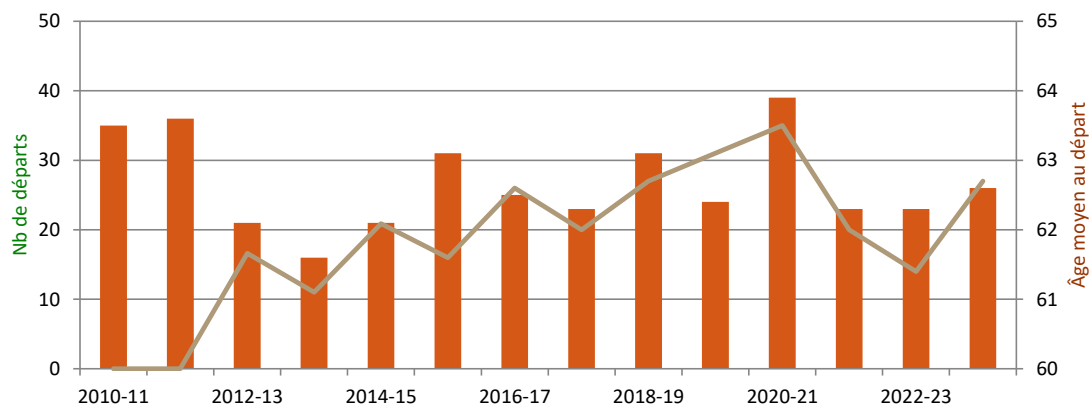
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2022-23	Age moyen au départ			Rappel 2022-23
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble	
AENES	6		6	7	64,0		64,0	61,9 ans
BIB	1		1	5	64,0		64,0	63,2 ans
ITRF	10	5	15	10	61,8	63,8	62,5	60,4 ans
BIATSS Ctr.	2	2	4	1	62,0	61,0	61,5	60 ans
Total	19	7	26	23	62,6	63,0	62,7	61,4 ans

Rappel 2022-23	18	5	23	61,4 ans
Rappel 2021-22	14	9	23	62,0 ans
Rappel 2020-21	25	14	39	63,5 ans

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) 2024 des EC avec affectation au 01/09/2024

		Nb de postes ouverts	Nb de candidatures déposées	Nb de candidatures recevables	Nb de candidatures proposées par les Comités de sélection	Nb de lauréats	Endorecrutement
PU	Femmes	12	37	35	13	6	4
	Hommes		59	54	20	5	4
Total			96	89	33	11	8
MCF	Femmes	22	302	286	38	6	3
	Hommes		478	458	52	13	3
Total			780	744	90	19	6
<i>Rappel 2023</i>		<i>29</i>	<i>569</i>	<i>543</i>	<i>91</i>	<i>28</i>	<i>13</i>

Recrutement des Enseignants hospitalo- universitaires avec affectation au 01/09/2024

	Nb de postes proposés	Lauréats		Endorecrutement	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PU PH	5	1	4	1	2
MCF PH	5	2	3	1	2
Total	10	3	7	2	4
<i>Rappel 2023</i>	<i>9</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>4</i>

Pour les concours, les candidats passent devant le CNU. Les admis aux concours peuvent postuler sur les postes offerts au recrutement. Un avis du conseil d'UFR restreint et de la CME est requis. Les candidats sont pré-ciblés, il est donc rare d'avoir un 2e candidat sur un poste.

Recrutement des Enseignants du 1er et 2nd degrés avec affectation au 01/09/2024

		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	13	18	15	7	3	0
	Hommes		38	31	13	2	0
Total			56	46	20	5	0
<i>Rappel 2023</i>		<i>22</i>	<i>219</i>	<i>194</i>	<i>25</i>	<i>17</i>	<i>3</i>

Synthèse du recrutement des Enseignants contractuels pour une affectation à partir du 01/09/2024

Type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble
ATER	34	26	60
Associés PU et MCF	1	5	6
Ens sup Invités	9	8	17
Contractuels HU	16	12	28
Ens CDI	1		1
Ens CDD	12	5	17
Lect & MDL	9	1	10
Doctorants Contractuels	33	36	69
Total	115	93	208
<i>Rappel 2023</i>	<i>70</i>	<i>107</i>	<i>177</i>

Les concours Enseignants gérés par l'UP comme organisateur et affectataire

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

Composition des jurys 2024		Femmes	Hommes
Ens Cher	Présidence du CS*	10	26
	Membres du CS*	176	185
Sous-total Ens Chercheurs		186	211
Ens HU	Présidence	Données non disponibles	
	Membres		
Sous-total Ens HU			
Ens du 2nd degré	Présidence de la CA**	1	11
	Membres de la CA**	40	68
Sous-total Ens du 2nd degré		41	79

CS* : comité de sélection des enseignants chercheurs /CA** : commission d'affectation des enseignants du 2nd degré

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

	Candidatures_F	Candidatures_H
Ens Chercheurs	214	329
Ens HU	19	19
Ens du 2nd degré	89	105
CDD Enseignants	89	64
Total	411	517
Rappel 2023*	303	434

* Les données sur le recrutement des CDD n'étaient pas disponibles

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 1/12/2024

Cat FP	Population	Postes à pourvoir	Candidats admissibles		Candidats auditionnés		Présidence de jury		Lauréat		Lauréat issu de l'UP	
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	AENES	1							1		1	
	ITRF	14	22	33			5	8	1	9	2	6
B	AENES	2							2		2	
	ITRF	4		1		1		1	2	2	1	2
C	AENES	3								2	1	
	ITRF	6	36	18			4		4	2	3	2

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 1/12/2024

Nature	Cat FP	Population	Postes à pourvoir	Candidats admissibles		Candidats auditionnés		Présidence de jury		Lauréats		Lauréats issus de l'UP	
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
BOE	B	ITRF	1	5	2	2	1	3		1		1	
	C	ITRF	4	2	4	2	2	4		4		3	
Recrutement Direct	C	AENES											
		BIB											
		ITRF	1	3	4					1		1	

2. La campagne de recrutement des BIATSS

Campagne de Mobilité interne sur l'année 2024 (agents titulaires et CDI)

Cat FP	Sexe	A		B		C	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er mouvement	Postes offerts	9		11		48	
	Candidatures	11	12	15	4	34	19
	Candidats retenus	3	2	2	1	8	5
2eme mouvement	Postes offerts	9		4		15	
	Candidatures	12	11	4		21	4
	Candidats retenus	2	3	1		8	1
Au fil de l'eau	Postes offerts	9		1		2	
	Candidatures	21	20		1	5	3
	Candidats retenus	4	3		1	1	1

Recrutement des contractuels sur l'année civile 2024

Post Doc*		Postes publiés	Candidatures	Candidats auditionnés	Candidats retenus	Part des postes pourvus
	F	17	25	7	3	59%
	H		52	14	7	
A	F	138	332	240	80	84%
	H		553	107	36	
B	F	50	221	82	23	84%
	H		136	51	19	
C	F	57	324	76	47	100%
	H		130	27	10	

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 1/01/2024 au 31/12/2024)

La dépréciation

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

12 agents CDD dont 2 enseignants (7 femmes et 5 hommes) ont été CDIser en 2024

2023 : 16 agents

BDS FPE 006 Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année 2023
Données non disponibles

Les concours BIATSS gérés par l'UP comme organisateur et affectataire

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

Composition des jurys 2024		Femmes	Hommes
Cat A	Présidence	5	9
	Membres	32	25
Sous-total BIATSS_A		37	34
Cat B	Présidence	1	1
	Membres	4	3
Sous-total BIATSS_B		5	4
Cat C	Présidence	9	
	Membres	21	10
Sous-total BIATSS_C		30	10

BDS FPE 016 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année 2024

	Candidatures_F	Candidatures_H
Cat A	22	33
Cat B	5	3
Cat C	41	23
Total	68	59
<i>Rappel 2023</i>	<i>104</i>	<i>73</i>

C. La mobilité inter composante

Au 01/10/2024

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2024	Effectifs	
Pers de l'AENES	INSPE	Pôle FRE	1	
	MSHS	SCX	2	
	SCX	Pôle VCP	1	
	UP PRO	UFR Santé	1	
Pers biblio	Média Centre Ouest	I-Médias	1	
Pers ITRF	ENSIP	SCD	1	
	FSS	INSPE	1	
	SCX	UFR SFA	2	
	UFR Droit	SCX	1	
	UFR SFA	SCX	UFR SFA	1
		UFR SHA	UFR SHA	1
		INSPE	INSPE	1
		SCX	SCX	1
		UFR SFA	UFR SFA	1
		ENSIP	ENSIP	1
	UFR SHA	I-Médias	I-Médias	1
		INSPE	INSPE	1
		SCX	SCX	1
		UFR Droit	UFR Droit	1
UFR L&L	UFR L&L	1		
UFR PRO	FSS	FSS	1	
	UP PRO	UFR Droit	1	
Total			24	
<i>Rappel 2023</i>			<i>25</i>	

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 2023-2024

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Rappel 2022-23
A	1		1
B			
C			
Total	1	0	1

Les départs vers le secteur privé

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

Année 2023-24

Départ vers le secteur privé	30 à 39 ans		40 à 49 ans		>50 ans		Favorable		Défavorable	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens Cherch.										
Ens HU										
Ens 2nd Degré										
BIATSS cat A	1						1			
BIATSS cat B			1				1			
BIATSS cat C					1		1			
<i>Rappel 2022-23</i>			2		2	1	4	1		

Les ruptures conventionnelles

BDS FPE 027 bis Nombre de demandes de ruptures conventionnelles

Année 2023-24

Ruptures conventionnelles	30 à 39 ans		40 à 49 ans		> 50 ans		Favorable		Défavorable	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ens Cherch.										
Ens HU										
Ens 2nd Degré										
BIATSS cat A										
BIATSS cat B										
BIATSS cat C										
<i>Rappel 2022-23</i>			1		1		2			

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 2023-24

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								
45-49								
50-54								
55-60								1
60-64								
65 et +								
Total	0	0	0	0	0	0	0	1
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

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 2023-24

Tranche d'âge	Ayant demandé à être reclassés		Rappel 2022-23
	Femmes	Hommes	
- de 25			
25-29			
30-34			
35-39			
40-44			
45-49			
50-54			
55-60			
60-64			
65 et +			
Total	0	0	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 2023-24

Données non disponibles en 2023-24

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 2023-24

Pas de demande d'accompagnement formulée pour les agents en congé parental en 2024

L'accompagnement des agents dans le cadre d'une réintégration (disponibilité, détachement, en congé parental...)

Année 2023-24

Nombre d'entretien proposés aux agents dans le cadre d'une réintégration ou un suivi de disponibilité/détachement :

4 entretiens de réintégration et 5 de suivi



L'avancement et les promotions

II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants

Source : SIHAM et le pôle de gestion Enseignants. Nombre de personnels enseignants ayant bénéficié d'une promotion

BDS FPE 025 Nombre de fonctionnaires ayant réussi à un concours ou examen professionnel

Au 01/09/2024

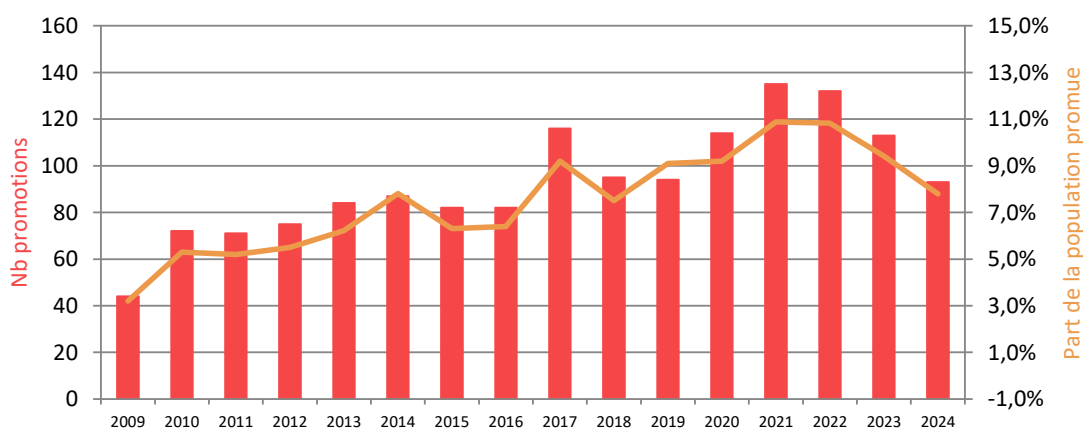
Population	Changement de corps			Avancement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens Chercheurs	9	8	17	14	33	47	64
Ens. Hosp. Univ.	1	2	3	3	5	8	11
Ens. Second degré			0	10	8	18	18
Ensemble	10	10	20	27	46	73	93
							<i>Rappel 01/09/2023</i> 113
							<i>Rappel 01/09/2022</i> 132
							<i>Rappel 01/09/2021</i> 135

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2024

	2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Ens. Chercheurs	7,9%	9,6%	9,7%	10,4%
Ens. Hosp. Univ.	11,6%	8,4%	20,7%	9,5%
Ens. Second degré	6,2%	9,2%	10,8%	12,7%
Ensemble	7,8%	9,4%	10,8%	10,9%

Evolution des promotions et avancements depuis 2009



II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS

Source : SIHAM et le pôle de gestion 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

BDS FPE 025 Nombre de fonctionnaires ayant réussis à un concours ou examen professionnel

Du 1/09/2023 au 31/08/2024

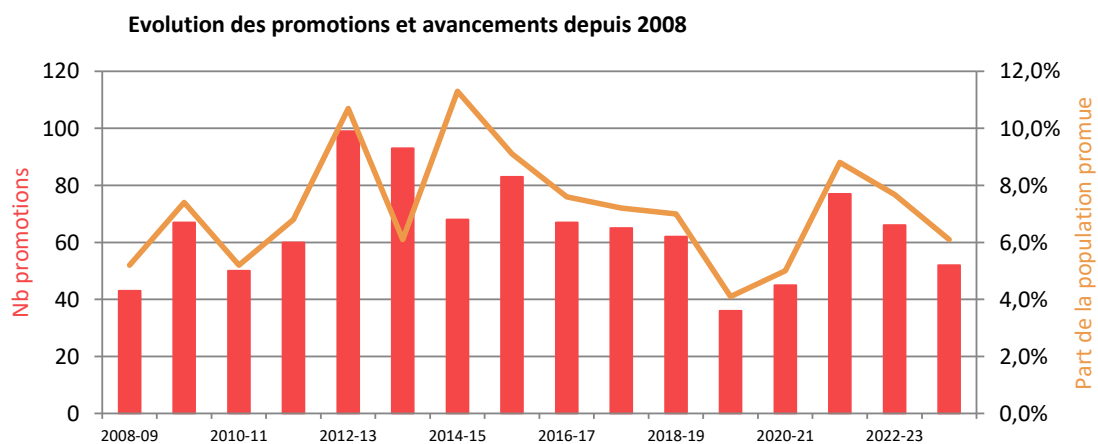
Population	Catégorie FP	Changement de corps*			Changement de grade			Nombre de promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
AENES + Med Soc	A			0	1		1	1		
	B			0	1		1	1		
	C	2		2	4		4	6		
	<i>Sous-total</i>	2	0	2	6	0	6	8		
BIB	A			0			0	0		
	B			0			0	0		
	C			0			0	0		
	<i>Sous-Total</i>	0	0	0	0	0	0	0		
ITRF	A		2	2		3	3	5		
	B	1	1	2	4	4	8	10		
	C	7	1	8	16	5	21	29		
	<i>Sous-Total</i>	8	4	12	20	12	32	44		
Ensemble				10	4	14	26	12	38	52

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2022-2023</i>	20	46	66
<i>Rappel 2021-2022</i>	18	59	77
<i>Rappel 2020-2021</i>	4	41	45

* : y compris les promus par liste d'aptitude exceptionnelle

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2023-24

	2023-24	Rappel 2022-23	Rappel 2021-22	Rappel 2020-21
AENES	4,5%	3,2%	8,1%	4,3%
BIB	0,0%	8,6%	8,6%	6,9%
ITRF	7,1%	8,9%	9,0%	5,0%
Ensemble	6,1%	7,7%	8,8%	5,0%



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

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

BDS FPE 022 Durée moyenne dans le grade d'origine des promus au choix de l'année
Année 2024

Population	Grade d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
Ens Cher	MCF CN	6	14,8 ans	7	18,6 ans	13	16,8 ans
	MCF HC	3	8,7 ans			3	8,7 ans
	PR 2C	4	6 ans	8	3,9 ans	12	4,6 ans
	PR 1C	1	7 ans	11	6 ans	12	6,1 ans
	PR CEx1			7	6,1 ans	7	6,1 ans
Total Ens Cher		14	10,4 ans	33	8,2 ans	47	8,8 ans
Ens HU	MCU-PH 2C	2	1 ans	1	2 ans	3	1 ans
	PU-PH 2C			1	7 ans	1	7 ans
	PU-PH 1C			2	4,5 ans	2	4,5 ans
	PU-PH Cex	1	4 ans	1	2 ans	2	3 ans
	Total Ens HU	3	1,7 ans	5	3,1 ans	8	2 ans
Ens du 2nd degré	AGREGE CN	3	20 ans	4	18 ans	7	18,9 ans
	AGREGE HC	2	4,5 ans	1	12 ans	3	7 ans
	CERT CN	3	16,7 ans	1	20 ans	4	17,5 ans
	CERT HC	1	9 ans			1	9 ans
	EPS CN			1	21 ans	1	21 ans
	EPS HCL			1	2 ans	1	2 ans
	CPE CN	1	1 ans			1	1 ans
	Total Ens du 2nd degré	10	12,9 ans	8	15,9 ans	18	14,2 ans

BDS FPE 021 Nombre de promouvables pour chaque grade
BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

Personnels Enseignants chercheurs - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCF CN vers MCF HC	2022	Nb promouvables	71	85	156	45,5%
		Nb dossiers déposés	22	35	57	38,6%
		% déposés / promouvables	31,0%	41,2%	36,5%	
		Nb promu-es national / CNU	9	10	19	47,4%
	Nb promu-es local	5	8	13	38,5%	
	2023	Nb promouvables	72	86	158	45,6%
		Nb dossiers déposés	30	26	56	53,6%
		% déposés / promouvables	41,7%	30,2%	35,4%	
		Nb promu-es national / CNU	10	7	17	58,8%
	Nb promu-es local	5	4	9	55,6%	
	2024	Nb promouvables	62	81	143	43,4%
		Nb dossiers déposés	23	19	42	54,8%
% déposés / promouvables		37,1%	23,5%	29,4%		
Nb promu-es national / CNU		2	3	5	40,0%	
Nb promu-es local	4	4	8	50,0%		
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCF HC vers MCF HC EXC	2022	Nb promouvables	16	20	36	44,4%
		Nb dossiers déposés	9	8	17	52,9%
		% déposés / promouvables	56,3%	40,0%	47,2%	
		Nb promu-es national / CNU	5	1	6	83,3%
	Nb promu-es local	3	2	5	60,0%	
	2023	Nb promouvables	13	22	35	37,1%
		Nb dossiers déposés	6	10	16	37,5%
		% déposés / promouvables	46,2%	45,5%	45,7%	
		Nb promu-es national / CNU	1	5	6	16,7%
	Nb promu-es local	1	4	5	20,0%	
	2024	Nb promouvables	18	22	40	45,0%
		Nb dossiers déposés	10	8	18	55,6%
% déposés / promouvables		55,6%	36,4%	45,0%		
Nb promu-es national / CNU		1	0	1	100,0%	
Nb promu-es local	2	0	2	100,0%		

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	
PR 2C vers PR 1C	2022	Nb promouvables	17	47	64	26,6%	
		Nb dossiers déposés	7	19	26	26,9%	
		% déposés / promouvables	41,2%	40,4%	40,6%		
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%	
			Nb promu-es local	0	5	5	0,0%
	2023	Nb promouvables	27	54	81	33,3%	
		Nb dossiers déposés	13	21	34	38,2%	
		% déposés / promouvables	48,1%	38,9%	42,0%		
		Nb promu-es national / CNU	2	5	7	28,6%	
			Nb promu-es local	3	4	7	42,9%
	2024	Nb promouvables	29	51	80	36,3%	
		Nb dossiers déposés	12	26	38	31,6%	
% déposés / promouvables		41,4%	51,0%	47,5%			
Nb promu-es national / CNU		2	2	4	50,0%		
		Nb promu-es local	2	6	8	25,0%	
PR 1C vers PR CE 1E ECH.	2022	Nb promouvables	23	61	84	27,4%	
		Nb dossiers déposés	12	22	34	35,3%	
		% déposés / promouvables	52,2%	36,1%	40,5%		
		Nb promu-es national / CNU	2	2	4	50,0%	
			Nb promu-es local	3	2	5	60,0%
	2023	Nb promouvables	23	62	85	27,1%	
		Nb dossiers déposés	12	26	38	31,6%	
		% déposés / promouvables	52,2%	41,9%	44,7%		
		Nb promu-es national / CNU	2	3	5	40,0%	
			Nb promu-es local	1	5	6	16,7%
	2024	Nb promouvables	18	56	74	24,3%	
		Nb dossiers déposés	9	28	37	24,3%	
% déposés / promouvables		50,0%	50,0%	50,0%			
Nb promu-es national / CNU		1	6	7	14,3%		
		Nb promu-es local	0	5	5	0,0%	
PR CE 1E ECH. Vers PR CE 2E ECH.	2022	Nb promouvables	5	34	39	12,8%	
		Nb dossiers déposés	3	14	17	17,6%	
		% déposés / promouvables	60,0%	41,2%	43,6%		
		Nb promu-es national / CNU	1	4	5	20,0%	
			Nb promu-es local	1	2	3	33,3%
	2023	Nb promouvables	7	34	41	17,1%	
		Nb dossiers déposés	2	16	18	11,1%	
		% déposés / promouvables	28,6%	47,1%	43,9%		
		Nb promu-es national / CNU		2	2	0,0%	
			Nb promu-es local	1	2	3	33,3%
	2024	Nb promouvables	6	19	25	24,0%	
		Nb dossiers déposés	6	19	25	24,0%	
% déposés / promouvables		100,0%	100,0%	100,0%			
Nb promu-es national / CNU		0	4	4	0,0%		
		Nb promu-es local	0	3	3	0,0%	

Personnels Enseignants Hospitalo universitaires - Avancement de grade

Sources : promouvables : DATUM HU / autres infos : UFR Santé

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCU-PH vers MCU PH 1C	2022	Nb promouvables	4	7	11	36,4%
		Nb dossiers déposés	0	3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	42,9%	27,3%	
	2023	Nb promu-es national / CNU	0	3	3	0,0%
		Nb promu-es local	0	0	0	0,0%
		Nb promouvables	7	6	13	53,8%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		% déposés / promouvables	14,3%	33,3%	23,1%	
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
	2024	Nb promu-es local			0	0,0%
		Nb promouvables	9	7	16	56,3%
		Nb dossiers déposés	3	2	5	60,0%
% déposés / promouvables		33,3%	28,6%	31,3%		
MCU-PH 1C vers MCU-PH HC	2022	Nb promu-es national / CNU	2	1	3	66,7%
		Nb promu-es local			0	0,0%
		Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	0,0%	25,0%	
	2023	Nb promu-es national / CNU	1	0	1	100,0%
		Nb promu-es local	0	0	0	0,0%
		Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
	2024	% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Nb promu-es national / CNU			0	0,0%
		Nb promu-es local			0	0,0%
		Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
	MCU-PH HC vers MCU PH échelon exceptionnel	2023	% déposés / promouvables	0,0%	#DIV/0!	0,0%
Nb promu-es national / CNU					0	0,0%
Nb promu-es local					0	0,0%
Nb promouvables			1	0	1	100,0%
2024		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	#DIV/0!	0,0%	
		Nb promu-es national / CNU			0	0,0%
		Nb promu-es local			0	0,0%
PU-PH 2C vers PU-PH 1C	2022	Nb promouvables	4	17	21	19,0%
		Nb dossiers déposés	2	7	9	22,2%
		% déposés / promouvables	50,0%	41,2%	42,9%	
		Nb promu-es national / CNU	0	6	6	0,0%
	2023	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%
		Nb promouvables	6	14	20	30,0%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	21,4%	25,0%	
	2024	Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
		Nb promu-es local			0	0,0%
		Nb promouvables	6	17	23	26,1%
		Nb dossiers déposés	2	4	6	33,3%
	% déposés / promouvables	33,3%	23,5%	26,1%		
	Nb promu-es national / CNU		1	1	0,0%	
	Nb promu-es local			0	0,0%	

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PU-PH 1C vers PU-PH CE 1E ECH.	2022	Nb promouvables	2	18	20	10,0%
		Nb dossiers déposés	1	4	5	20,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	22,2%	25,0%	
		Nb promu-es national / CNU	0	3	3	0,0%
	2023	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%
		Nb promouvables	3	15	18	16,7%
		Nb dossiers déposés		3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	20,0%	16,7%	
	2024	Nb promu-es national / CNU		1	1	0,0%
		Nb promu-es local		0	0	0,0%
		Nb promouvables	3	19	22	13,6%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
PU-PH CE 1E ECH. Vers PU- PH CE 2E ECH.	2022	% déposés / promouvables	20,0%	50,0%	38,5%	
		Nb promu-es national / CNU	1	3	4	25,0%
		Nb promu-es local	0	0	0	0,0%
		Nb promouvables	2	5	7	28,6%
	2023	Nb dossiers déposés	2	2	4	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	40,0%	57,1%	
		Nb promu-es national / CNU	1	2	3	33,3%
		Nb promu-es local			0	0,0%
	2024	Nb promouvables	1	5	6	16,7%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	20,0%	33,3%	
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
				0	0,0%	

Personnels Enseignants du second degré - Avancement de grade

L'avancement des enseignants du 2nd degré à la Hors Classe relève d'une procédure spécifique. La promouvabilité des enseignants à cet avancement repose sur l'appréciation de leur 3ème rendez-vous de carrière(celui-ci est perenne) et l'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale. La gestion du 3ème rendez-vous de carrière incombe à l'université tandis que la décision de promotion est de la compétence du rectorat. De ce fait, la promotion est effective au moins une année universitaire après et par conséquent, il n'y a pas de corrélation directe entre les promouvables et les promus de l'année universitaire

	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
3ème RDV de carrière	2021-2022	Nb agents "éligibles"	6	5	11	54,5%
		Nb RDV carrière organisés	6	5	11	54,5%
	2022-2023	Nb agents "éligibles"	4	1	5	80,0%
		Nb RDV carrière organisés	4	1	5	80,0%
	2023-2024	Nb agents "éligibles"	7	5	12	58,3%
		Nb RDV carrière organisés	1	5	6	16,7%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Ens 2D CN vers HC	2022	Nb promus HC par la CAPA	4	11	15	26,7%
	2023	Nb promus HC par la CAPA	12	4	16	75,0%
	2024	Nb promus HC par la CAPA	7	6	13	53,8%
PEPS vers la classe exceptionnelle	2022	Nb promouvables	1	3	4	25,0%
		Nb dossiers déposés	1	3	4	25,0%
		Classement commission UP	1	3	4	25,0%
		Nb promu-es	0	1	1	0,0%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	1	5	6	16,7%
		Classement commission UP	1	3	4	25,0%
		Nb promu-es		1	1	0,0%
	2024	Nb promouvables	1	7	8	12,5%
		Nb dossiers déposés	1	7	8	12,5%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es	0	1	1	0,0%
PLP vers la classe exceptionnelle	2022	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		Classement commission UP	1	1	2	50,0%
		Nb promu-es	0	1	1	0,0%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		Classement commission UP	1		1	100,0%
		Nb promu-es	1		1	100,0%
	2024	Nb promouvables	0	0	0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es			0	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PRAG vers la classe exceptionnelle	2022	Nb promouvables	12	16	28	42,9%
		Nb dossiers déposés	12	16	28	42,9%
		Classement commission UP	9	8	17	52,9%
		Nb promu-es	2	4	6	33,3%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	10	17	27	37,0%
		Classement commission UP	8	9	17	47,1%
		Nb promu-es	3	3	6	50,0%
	2024	Nb promouvables	6	6	12	50,0%
		Nb dossiers déposés	6	6	12	50,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es	2	1	3	66,7%
PRCE vers la classe exceptionnelle	2022	Nb promouvables	5	5	10	50,0%
		Nb dossiers déposés	5	5	10	50,0%
		Classement commission UP	5	5	10	50,0%
		Nb promu-es	4	3	7	57,1%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	4	4	8	50,0%
		Classement commission UP	4	4	8	50,0%
		Nb promu-es	2	2	4	100,0%
	2024	Nb promouvables	2	2	4	50,0%
		Nb dossiers déposés	2	2	4	50,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
PEPS de Cex vers la Cex Echelon Spécial	2023	Nb promouvables	1	2	3	33,3%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		Classement commission UP	1	2	3	33,3%
		Nb promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es			0	0,0%
PLP de Cex vers la Cex Echelon Spécial	2023	Nb promouvables	2		2	100,0%
		Nb dossiers déposés	2		2	100,0%
		Classement commission UP	2		2	100,0%
		Nb promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es			0	0,0%
PRCE de Cex vers la Cex Echelon Spécial	2022	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es	1	1	2	50,0%
	2023	Nb promouvables	4	4	8	50,0%
		Nb dossiers déposés	4	4	8	50,0%
		Classement commission UP	3	2	5	60,0%
		Nb promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es			0	0,0%

Détail des AVANCEMENT DE CORPS des agents Enseignants sur les trois dernières années

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

Les données pour les EC concernent uniquement le repyramidage

Population	Corps d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
Ens Chercheu	MCF	9	15,8 ans	8	14,2 ans	17	15,1 ans
Total Ens Chercheurs		9	15,8 ans	8	14,2 ans	17	15,1 ans
Ens HU	MCF	1	2 ans	2	4 ans	3	3,3 ans
Total Ens HU		1	2 ans	2	4 ans	3	3,3 ans

<i>Rappel 2023 : EC</i>	<i>7</i>	<i>21,7 ans</i>	<i>2</i>	<i>20,5 ans</i>	<i>9</i>	<i>21,4 ans</i>
-------------------------	----------	-----------------	----------	-----------------	----------	-----------------

BDS FPE 023 Nombre de promouvables pour chaque corps

BDS FPE 023 bis Nombre de promus pour chaque corps

Personnels Enseignants chercheurs - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Campagne synchronisée EC	2022	nb de postes UP ouverts	8		6	
		Nb candidatures recevables	21	42	63	33,3%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	9	16	25	36,0%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	9	16	25	36,0%
		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%
	2023	nb de postes UP ouverts	8		8	
		Nb candidatures recevables	11	16	27	40,7%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	8	10	18	44,4%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	4	6	10	40,0%
		Nb lauréats total	2	5	7	28,6%
		Nb lauréats UP	1	4	5	20,0%
		Nb lauréats hors UP	1	1	2	50,0%
	2024	nb de postes UP ouverts	12		12	
		Nb candidatures recevables	35	54	89	39,3%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	17	30	47	36,2%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	13	20	33	39,4%
		Nb lauréats total	6	5	11	54,5%
		Nb lauréats UP	4	4	8	50,0%
		Nb lauréats hors UP	2	1	3	66,7%

Campagne repyramidage de MCF vers PR

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	
MCF vers PR via le repyramidage	2021 et 2022	Nb d'elligibles au titre de 2021	31	63	94	33,0%	
		Nb d'elligibles au titre de 2022	31	65	96	32,3%	
		nb de candidats au titre de 2021	13	21	34	38,2%	
		nb de candidats au titre de 2022	19	32	51	37,3%	
		Avis CACr - Avis A	17	23	40	42,5%	
		Avis CACr - Avis B	5	11	16	31,3%	
		Avis CACr - Avis C	0	2	2	0,0%	
		Avis CNU - Avis A	16	23	39	41,0%	
		Avis CNU - Avis B	4	9	13	30,8%	
		Avis CNU - Avis C	1	2	3	33,3%	
		Nb d'agents retenus pour audition	15	31	46	32,6%	
		décision Pdte au titre de 2021	5	3	8	62,5%	
		décision Pdte au titre de 2022	3	7	10	30,0%	
		2023	Nb d'elligibles	20	30	50	40,0%
	Nb de candidats		15	21	36	41,7%	
	Avis CNU - Avis AA		11	13	24	45,8%	
	Avis CNU - Avis BB		3	3	6	50,0%	
	Avis CNU - Avis CC		1		1	100,0%	
	Avis CNU - Avis différent de AA, BB ou CC			5	5	0,0%	
	Avis Comités de promotion - Avis AA		7	4	11	63,6%	
	Avis Comités de promotion - Avis BB		5	7	12	41,7%	
	Avis Comités de promotion - Avis CC		1		1	100,0%	
	Avis Comités de promotion - Avis différent de AA, BB et CC		2	10	12	16,7%	
	Nb d'agents retenus pour audition		12	13	25	48,0%	
	Décision de la Présidente		7	2	9	77,8%	
	2024		Nb d'elligibles	43	79	122	35,2%
			Nb de candidats	12	19	31	38,7%
		Avis CNU - Avis AA	7	13	20	35,0%	
		Avis CNU - Avis BB	4	4	8	50,0%	
		Avis CNU - Avis CC	0	1	1	0,0%	
		Avis CNU - Avis différent de AA, BB ou CC	1	1	2	50,0%	
		Avis Comités de promotion - Avis AA	8	12	20	40,0%	
		Avis Comités de promotion - Avis BB	4	5	9	44,4%	
		Avis Comités de promotion - Avis CC	0	1	1	0,0%	
		Avis Comités de promotion - Avis différent de AA, BB et CC	0	1	1	0,0%	
		Nb d'agents retenus pour audition	12	14	26	46,2%	
Décision de la Présidente		5	4	9	55,6%		

Personnels Enseignants Hospitalo universitaires - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCF HU vers PU HU	2024	nb de postes UP ouverts	5		5	
		Nb candidatures recevables	Données non disponibles			#VALEUR!
		Nb lauréats total	1	4	5	20,0%
		Nb lauréats UP	1	2	3	33,3%
		Nb lauréats hors UP		2	2	0,0%

Personnels Enseignants du second degré - Listes d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PRCE / PLP ou PEPS vers PRAG	2022	Nb promouvables	48	54	102	
		Nb dossiers déposés	19	20	39	48,7%
		Classements commission UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es	0	0	0	
	2023	Nb promouvables	13	18	31	41,9%
		Nb dossiers déposés	13	18	31	41,9%
		Classements commission UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	19	15	34	55,9%
		Classements commission UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es			0	0,0%

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

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

Année 2024

Population	Grade d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté Totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
AENES	AAE	1	8 ans			1	8 ans
	SAENS CN	1	21 ans			1	21 ans
	ADJ P2C	4	13,5 ans			4	13,5 ans
ITRF	IGR HC RF			1	7 ans	1	7 ans
	IGE CN			2	4 ans	2	4 ans
	TECHNICIEN CS	2	6,5 ans	1	7 ans	3	6,7 ans
	TECHNICIEN CN	2	11 ans	3	9,3 ans	5	10 ans
	ATRF P1C	12	9,1 ans	4	7 ans	16	8,6 ans
	ATRF	4	11,5 ans	1	4 ans	5	10 ans
Total général		26	10,5 ans	12	6,8 ans	38	9,3 ans

BDS FPE 021 Nombre de promouvables pour chaque grade

BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

Personnels ITRF - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers ADTRF P2C	2022	Nb promouvables	22	10	32	68,8%
		Nb dossiers déposés	6	0	6	100,0%
		% déposés / promouvables	27,3%	0,0%	18,8%	
		Classements de l'UP	6	0	6	100,0%
	Promu-es	6	0	6	100,0%	
	2023	Nb promouvables	20	7	27	74,1%
		Nb dossiers déposés	3	2	5	60,0%
		% déposés / promouvables	15,0%	28,6%	18,5%	
		Classements de l'UP	3	2	5	60,0%
	Promu-es	3	2	5	60,0%	
	2024	Nb promouvables	15	6	21	71,4%
		Nb dossiers déposés	4	1	5	80,0%
% déposés / promouvables		26,7%	16,7%	23,8%		
Classements de l'UP		4	1	5	80,0%	
Promu-es	4	1	5	80,0%		
ADTRF P2C vers ADTRF P1C	2022	Nb promouvables	70	40	110	63,6%
		Nb dossiers déposés	40	10	50	80,0%
		% déposés / promouvables	57,1%	25,0%	45,5%	
		Classements de l'UP	18	6	24	75,0%
	Promu-es	14	6	20	70,0%	
	2023	Nb promouvables	78	32	110	70,9%
		Nb dossiers déposés	40	7	47	85,1%
		% déposés / promouvables	51,3%	21,9%	42,7%	
		Classements de l'UP	15	2	17	88,2%
	Promu-es	15	2	17	88,2%	
	2024	Nb promouvables	55	34	89	61,8%
		Nb dossiers déposés	31	15	46	67,4%
% déposés / promouvables		56,4%	44,1%	51,7%		
Classements de l'UP		17	8	25	68,0%	
Promu-es	12	4	16	75,0%		

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
TECH RF CN vers TECH RF CS	2022	Nb promouvables	19	20	39	48,7%
		Nb dossiers déposés	6	6	12	50,0%
		% déposés / promouvables	31,6%	30,0%	30,8%	
		Classements de l'UP	6	5	11	54,5%
		Promu-es	5	4	9	55,6%
	2023	Nb promouvables	14	15	29	48,3%
		Nb dossiers déposés	4	3	7	57,1%
		% déposés / promouvables	28,6%	20,0%	24,1%	
		Classements de l'UP	4	3	7	57,1%
		Promu-es	4	3	7	57,1%
	2024	Nb promouvables	13	11	24	54,2%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
		% déposés / promouvables	15,4%	27,3%	20,8%	
		Classements de l'UP	2	3	5	40,0%
		Promu-es	2	3	5	40,0%
TECH RF CS vers TECH RF CE	2022	Nb promouvables	24	17	41	58,5%
		Nb dossiers déposés	9	8	17	52,9%
		% déposés / promouvables	37,5%	47,1%	41,5%	
		Classements de l'UP	3	2	5	60,0%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2023	Nb promouvables	26	19	45	57,8%
		Nb dossiers déposés	9	10	19	47,4%
		% déposés / promouvables	34,6%	52,6%	42,2%	
		Classements de l'UP	3	2	5	60,0%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2024	Nb promouvables	20	17	37	54,1%
		Nb dossiers déposés	9	9	18	50,0%
		% déposés / promouvables	45,0%	52,9%	48,6%	
		Classements de l'UP	3	2	5	60,0%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
IGE CN vers IGE HC	2022	Nb promouvables	11	20	31	35,5%
		Nb dossiers déposés	5	7	12	41,7%
		% déposés / promouvables	45,5%	35,0%	38,7%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2023	Nb promouvables	13	20	33	39,4%
		Nb dossiers déposés	7	10	17	41,2%
		% déposés / promouvables	53,8%	50,0%	51,5%	
		Classements de l'UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es	1	2	3	33,3%
	2024	Nb promouvables	13	17	30	43,3%
		Nb dossiers déposés	4	6	10	40,0%
		% déposés / promouvables	30,8%	35,3%	33,3%	
		Classements de l'UP	2	4	6	33,3%
		Promu-es	0	2	2	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
IGR RF 2E CL vers IGR RF 1E CL	2022	Nb promouvables	2	8	10	20,0%
		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%
	2023*	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
IGR RF 1E CL vers IGR RF HC	2022	Nb promouvables	3	2	5	60,0%
		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%
	2023*	Nb promouvables	6	11	17	35,3%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	16,7%	9,1%	11,8%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
	2024	Nb promouvables	3	15	18	16,7%
		Nb dossiers déposés	1	5	6	16,7%
		% déposés / promouvables	33,3%	33,3%	33,3%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

*: 2023 marque l'évolution du corps d'IGR de 3 grades (2C, 1C et HC) à 2 grades (CN et HC)

Echelon Spécial IGR Hors classe	2022	Nb promouvables	0	3	3	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	1	3	4	25,0%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		% déposés / promouvables	100,0%	66,7%	75,0%	
		Classements de l'UP		1	1	0,0%
		Promu-es		1	1	0,0%
	2024	Nb promouvables	2	1	3	66,7%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	1	1	0,0%

Personnels AENES - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	
ATEC P2C vers ATEC P1C	2022	Nb promouvables	0	2	2	0,0%	
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%	
		% déposés / promouvables	0,0%	50,0%	50,0%		
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%	
		Promu-es	0	1	1	0,0%	
	2023	Nb promouvables	Pas de promouvable			0	0,0%
		Nb dossiers déposés				0	0,0%
		% déposés / promouvables					
		Classements de l'UP				0	0,0%
		Promu-es				0	0,0%
	2024	Nb promouvables	Pas de promouvable			0	0,0%
		Nb dossiers déposés				0	0,0%
		% déposés / promouvables					
		Classements de l'UP				0	0,0%
		Promu-es				0	0,0%
ADJENES vers ADJENES P2C	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%	
		Nb dossiers déposés	3	1	4	75,0%	
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%		
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%	
		Promu-es	1	1	2	50,0%	
	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%	
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%	
		% déposés / promouvables	100,0%	#DIV/0!	100,0%		
		Classements de l'UP			0	0,0%	
		Promu-es			0	0,0%	
	2024	Nb promouvables	Pas de promouvable			0	0,0%
		Nb dossiers déposés				0	0,0%
		% déposés / promouvables					#DIV/0!
		Classements de l'UP				0	0,0%
		Promu-es				0	0,0%
ADJENES P2C vers ADJENES P1C	2022	Nb promouvables	42	3	45	93,3%	
		Nb dossiers déposés	37	1	38	97,4%	
		% déposés / promouvables	88,1%	33,3%	84,4%		
		Classements de l'UP	15	0	15	100,0%	
		Promu-es	8	0	8	100,0%	
	2023	Nb promouvables	30	1	31	96,8%	
		Nb dossiers déposés	22	1	23	95,7%	
		% déposés / promouvables	73,3%	100,0%	74,2%		
		Classements de l'UP	3		3	100,0%	
		Promu-es	3		3	100,0%	
	2024	Nb promouvables	26	2	28	92,9%	
		Nb dossiers déposés	22	2	24	91,7%	
		% déposés / promouvables	84,6%	100,0%	85,7%		
		Classements de l'UP	10	0	10	100,0%	
		Promu-es	4	0	4	100,0%	
SAENES CN vers SAENES CS	2022	Nb promouvables	14	1	15	93,3%	
		Nb dossiers déposés	10	0	10	100,0%	
		% déposés / promouvables	71,4%	0,0%	66,7%		
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%	
		Promu-es	1	0	1	100,0%	
	2023	Nb promouvables	11	1	12	91,7%	
		Nb dossiers déposés	9		9	100,0%	
		% déposés / promouvables	81,8%	0,0%	75,0%		
		Classements de l'UP			0	0,0%	
		Promu-es			0	0,0%	
	2024	Nb promouvables	9	1	10	90,0%	
		Nb dossiers déposés	6	0	6	100,0%	
		% déposés / promouvables	66,7%		60,0%		
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%	
		Promu-es	1	0	1	100,0%	

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
SAENES CS vers SAENES CE	2022	Nb promouvables	8	4	12	66,7%
		Nb dossiers déposés	6	3	9	66,7%
		% déposés / promouvables	75,0%	75,0%	75,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	9	3	12	75,0%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	88,9%	33,3%	75,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
	2024	Nb promouvables	9	2	11	81,8%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	88,9%	50,0%	81,8%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
AAE vers APAE	2022	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2023	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	3		3	100,0%
		% déposés / promouvables	75,0%	0,0%	60,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables	5	0	5	100,0%
		Nb dossiers déposés	3	0	3	100,0%
		% déposés / promouvables	60,0%	#DIV/0!	60,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
APAE vers APAE HC ou échelon spécial	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	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	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
Infirmier vers Infirmier HC	2024	Nb promouvables	4	0	4	100,0%
		Nb dossiers déposés	3	0	3	100,0%
		% déposés / promouvables	75,0%	0,0%	75,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

Personnels BIBLIOTHEQUE - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG vers MAG PR 2C	2022	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	2	3	5	40,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	0,0%	20,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	Pas de promouvable			
Classements de l'UP				0	0,0%	
Promu-es				0	0,0%	
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG PR 2C vers MAG PR 1C	2022	Nb promouvables	4	8	12	33,3%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	37,5%	41,7%	
		Classements de l'UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es	1	1	2	50,0%
	2023	Nb promouvables		3	3	0,0%
		Nb dossiers déposés		3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	#DIV/0!	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP		3	3	0,0%
		Promu-es		2	2	0,0%
	2024	Nb promouvables		4	4	0,0%
		Nb dossiers déposés		1	1	0,0%
		% déposés / promouvables	#DIV/0!	25,0%	25,0%	
		Classements de l'UP		1	1	0,0%
		Promu-es		0	0	0,0%
BAS CN vers BAS CS	2022	Nb promouvables	2	0	2	100,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	0,0%	25,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	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	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%

BAS CS vers BAS CE	2022	Nb promouvables	6	1	7	85,7%
		Nb dossiers déposés	3	1	4	75,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	100,0%	57,1%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	6	1	7	85,7%
		Nb dossiers déposés	6	1	7	85,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
	Promu-es	1		1	100,0%	
	2024	Nb promouvables	8	1	9	88,9%
		Nb dossiers déposés	6	1	7	85,7%
% déposés / promouvables		75,0%	100,0%	77,8%		
Classements de l'UP		4	1	5	80,0%	
Promu-es	0	0	0	0,0%		
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
BIB vers BIB HC	2022	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		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%	
	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	#DIV/0!	100,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
	Promu-es			0	0,0%	
	2024	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
% déposés / promouvables		100,0%	#DIV/0!	100,0%		
Classements de l'UP		1	0	1	100,0%	
Promu-es	0	0	0	0,0%		
CONS vers CONS CHEF	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	66,7%	33,3%	25,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		% déposés / promouvables	100,0%	#DIV/0!	300,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
	Promu-es	1		1	100,0%	
	2024	Nb promouvables		3	3	0,0%
		Nb dossiers déposés		3	3	0,0%
% déposés / promouvables		#DIV/0!	100,0%	100,0%		
Classements de l'UP			3	3	0,0%	
Promu-es		0	0	0,0%		

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

BDS FPE 024 Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude de l'année
Année 2024

Population	Corps d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté Totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
AENES	ADJANES	2	19 ans			2	19 ans
ITRF	IGE RF			1	21 ans	1	21 ans
	ASSISTANT INGENIEUR RF			1	17 ans	1	17 ans
	TECHNICIEN RF	1	8 ans	1	29 ans	2	18,5 ans
	ADJ TECHNIQU	7	12,3 ans	1	4 ans	8	11,2 ans
Total général		10	13 ans	4	14,7 ans	14	14,5 ans

BDS FPE 023 Nombre de promouvables pour chaque corps

BDS FPE 023 bis Nombre de promus pour chaque corps

Personnels ITRF - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers TECH RF	2022	Nb promouvables	148	77	225	65,8%
		Nb dossiers déposés	32	5	37	86,5%
		% déposés / promouvables	21,6%	6,5%	16,4%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
	Promu-es	3	1	4	75,0%	
	2023	Nb promouvables	147	65	212	69,3%
		Nb dossiers déposés	39	10	49	79,6%
		% déposés / promouvables	26,5%	15,4%	23,1%	
		Classements de l'UP	4		4	100,0%
	Promu-es	4		4	100,0%	
	2024	Nb promouvables	132	61	193	68,4%
		Nb dossiers déposés	34	5	39	87,2%
% déposés / promouvables		25,8%	8,2%	20,2%		
Classements de l'UP		6	0	6	100,0%	
Promu-es	5	0	5	100,0%		
TECH RF vers ASI RF	2022	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%	
	2023	Nb promouvables	70	64	134	52,2%
		Nb dossiers déposés	17	25	42	40,5%
		% déposés / promouvables	24,3%	39,1%	31,3%	
		Classements de l'UP		1	1	0,0%
	Promu-es		1	1	0,0%	
	2024	Nb promouvables	71	61	132	53,8%
		Nb dossiers déposés	17	25	42	40,5%
% déposés / promouvables		23,9%	41,0%	31,8%		
Classements de l'UP			1	1	0,0%	
Promu-es		1	1	0,0%		
ASI RF vers IGE RF	2022	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%	
	2023	Nb promouvables	9	15	24	37,5%
		Nb dossiers déposés	4	5	9	44,4%
		% déposés / promouvables	44,4%	33,3%	37,5%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
	Promu-es	1	1	2	50,0%	
	2024	Nb promouvables	9	15	24	37,5%
		Nb dossiers déposés	3	3	6	50,0%
% déposés / promouvables		33,3%	20,0%	25,0%		
Classements de l'UP		2	1	3	66,7%	
Promu-es	0	1	1	0,0%		

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
IGE RF vers IGR RF	2022	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%	
	2023	Nb promouvables	31	39	70	44,3%
		Nb dossiers déposés	5	8	13	38,5%
		% déposés / promouvables	16,1%	20,5%	18,6%	
		Classements de l'UP	2	2	2	0,0%
	Promu-es	0	2	2	0,0%	
	2024	Nb promouvables	33	35	68	48,5%
		Nb dossiers déposés	6	9	15	40,0%
% déposés / promouvables		18,2%	25,7%	22,1%		
Classements de l'UP		0	2	2	0,0%	
Promu-es	0	1	1	0,0%		

Personnels ITRF - Liste d'aptitude exceptionnelle

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers TECH RF	2022	Nb promouvables	157	157	314	50,0%
		Nb dossiers déposés	50	13	63	79,4%
		% déposés / promouvables	31,8%	8,3%	20,1%	
		Classements de l'UP	8	3	11	72,7%
	Promu-es	5	3	8	62,5%	
	2023	Nb promouvables	156	71	227	68,7%
		Nb dossiers déposés	40	11	51	78,4%
		% déposés / promouvables	25,6%	15,5%	22,5%	
		Classements de l'UP	8	2	10	80,0%
	Promu-es	8	2	10	80,0%	
	2024	Nb promouvables	148	67	215	68,8%
		Nb dossiers déposés	36	7	43	83,7%
% déposés / promouvables		24,3%	10,4%	20,0%		
Classements de l'UP		4	1	5	80,0%	
Promu-es	2	1	3	66,7%		
TECH RF vers ASI RF *	2022	Nb promouvables	72	68	140	51,4%
		Nb dossiers déposés				
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classement national	ND	ND	ND	
	Promu-es	ND	ND	ND		
	2023	Nb promouvables	6	6	12	50,0%
		Nb dossiers déposés			0	
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classement national			0	
	Promu-es			0		
	2024	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	
% déposés / promouvables		0,0%	0,0%	0,0%		
Classement national				0		
Promu-es			0			
ASI RF vers IGE RF	2022	Nb promouvables	6	13	19	31,6%
		Nb dossiers déposés	3	4	7	42,9%
		% déposés / promouvables	50,0%	30,8%	36,8%	
		Classements de l'UP	3	4	7	42,9%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	5	12	17	29,4%
		Nb dossiers déposés	2	2	4	50,0%
		% déposés / promouvables	40,0%	16,7%	23,5%	
		Classements de l'UP	2	2	4	50,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2024	Nb promouvables	6	13	19	31,6%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
% déposés / promouvables		33,3%	23,1%	26,3%		
Classements de l'UP		2	3	5	40,0%	
Promu-es	0	0	0	0,0%		

IGE RF vers IGR RF	2022	Nb promouvables	20	30	50	40,0%
		Nb dossiers déposés	4	7	11	36,4%
		% déposés / promouvables	20,0%	23,3%	22,0%	
		Classements de l'UP	4	7	11	36,4%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	19	33	52	36,5%
		Nb dossiers déposés	2	7	9	22,2%
		% déposés / promouvables	10,5%	21,2%	17,3%	
		Classements de l'UP	2	7	9	22,2%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables	24	30	54	44,4%
		Nb dossiers déposés	2	4	6	33,3%
% déposés / promouvables		8,3%	13,3%	11,1%		
Classements de l'UP		1	4	5	20,0%	
Promu-es		0	0	0	0,0%	

* Procédure nationale

Personnels AENES - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADJENES vers SAENES	2022	Nb promouvables	81	4	85	95,3%
		Nb dossiers déposés	18	1	19	94,7%
		% déposés / promouvables	22,2%	25,0%	22,4%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	2	0	2	100,0%
	2023	Nb promouvables	71	3	74	95,9%
		Nb dossiers déposés	10	1	11	90,9%
		% déposés / promouvables	14,1%	33,3%	14,9%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
	2024	Nb promouvables	61	2	63	96,8%
		Nb dossiers déposés	9	1	10	90,0%
		% déposés / promouvables	14,8%	50,0%	15,9%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	2	0	2	100,0%
SAENES vers AAE	2022	Nb promouvables	37	8	45	82,2%
		Nb dossiers déposés	17	1	18	94,4%
		% déposés / promouvables	45,9%	12,5%	40,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	34	7	41	82,9%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	23,5%	14,3%	22,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
	2024	Nb promouvables	28	8	36	77,8%
		Nb dossiers déposés	7	1	8	87,5%
		% déposés / promouvables	25,0%	12,5%	22,2%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es			0	0,0%

Personnels Bibliothèque - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG vers BAS	2022	Nb promouvables	6	8	14	42,9%
		Nb dossiers déposés	0	3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	37,5%	21,4%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	6	9	15	40,0%
		Nb dossiers déposés		2	2	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	22,2%	13,3%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables	4	8	12	33,3%
		Nb dossiers déposés	0	2	2	0,0%
% déposés / promouvables		0,0%	25,0%	16,7%		
Classements de l'UP		0	2	2	0,0%	
Promu-es		0	0	0	0,0%	
BAS vers BIB	2022	Nb promouvables	12	5	17	70,6%
		Nb dossiers déposés	5	1	6	83,3%
		% déposés / promouvables	41,7%	20,0%	35,3%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	13	5	18	72,2%
		Nb dossiers déposés	4	1	5	80,0%
		% déposés / promouvables	30,8%	20,0%	27,8%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables	13	5	18	72,2%
		Nb dossiers déposés	5	0	5	100,0%
% déposés / promouvables		38,5%	0,0%	27,8%		
Classements de l'UP		3		3	100,0%	
Promu-es				0	0,0%	
BIB vers CONSER.	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	66,7%	0,0%	50,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	0,0%	25,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	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		1	0	1	100,0%	
Promu-es		0	0	0	0,0%	
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
CONS vers CONS Généraux	2022	Nb promouvables	2	2	4	50,0%
		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%
	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2024	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
% déposés / promouvables		0,0%	0,0%	0,0%		
Classements de l'UP				0	0,0%	
Promu-es				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- Eenvironnement professionnel

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

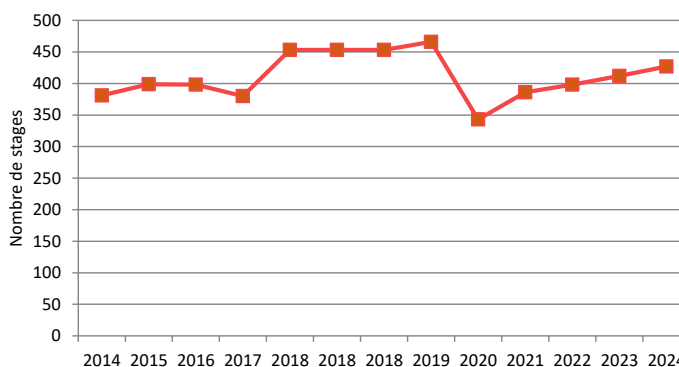
Définition : Un personnel qui a suivi au moins une formation est un **agent**. Un agent qui suit deux actions de formation va être comptabilisé deux fois comme **stagiaire**.

Nombre de stages

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

Année 2024

Année	Nb stages
2024	427
2023	412
2022	398
2021	386



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

BDS FPE 028 : Nombre d'agents formés

Année 2024

		Cat A		Cat B		Cat C	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Formation statutaire	Femmes	Non concerné					
	Hommes	Non concerné					
Formation professionnelle	Femmes	750	239	584	154	878	446
	Hommes	430	77	219	47	188	63
Formation à distance	Femmes	Des formations sont dispensées en distanciel, mais cette information n'est pas enregistrée dans le SIRH à ce jour					
	Hommes	Des formations sont dispensées en distanciel, mais cette information n'est pas enregistrée dans le SIRH à ce jour					
Formation via le CPF	Femmes						
	Hommes						
Ensemble		1180	316	803	201	1066	509

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 2024

		Stagiaires		Heures stagiaires (jours)		Durée Moyenne	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Enseignants	Femmes	444	39	277	26	0,62	0,66
	Hommes	260	18	225	7	0,87	0,39
	Sous total	704	57	502	33	0,71	0,57
Cat A	Femmes	306	200	219	120	0,72	0,60
	Hommes	170	59	124	32	0,73	0,54
	Sous total	476	259	343	152	0,72	0,59
Cat B	Femmes	584	154	351	84	0,60	0,54
	Hommes	219	47	144	45	0,66	0,96
	Sous total	803	201	495	129	0,62	0,64
Cat C	Femmes	878	446	469	242	0,53	0,54
	Hommes	188	63	134	35	0,71	0,56
	Sous total	1066	509	603	277	0,57	0,54
Total		3049	1026	1943,29	590,61	0,64	0,58

Analyse par catégorie FP

Année 2024

	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
2024	19%	18%	25%	39%	21%	20%	25%	35%
<i>Rappel 2023</i>	12%	21%	28%	40%	20%	21%	25%	34%

	Part des agents n'ayant bénéficié d'aucune formation sur la population totale UP			
	Enseignants	Cat A	Cat B	Cat C
2024	82%	53%	33%	38%
<i>Rappel 2023</i>	84%	44%	21%	31%

Les actions menées et leur coût

	Coût Total 2024	Rappel 2023
Management et pilotage	65 146,45 €	64 991,73 €
Environnement professionnel	5 800,00 €	
Accompagner les parcours professionnels	14 897,00 €	30 776,89 €
Formations métiers	38 000,46 €	45 228,45 €
Hygiène et sécurité	58 144,76 €	62 743,26 €
Développement des compétences	41 636,17 €	59 047,83 €
DDRS et Qualité de vie au travail	15 302,16 €	2 971,36 €
Total en euros	238 927,00 €	265 759,53 €

Ventilation des stages et stagiaires par axe en 2024

*stage peut recouvrir plusieurs sessions de formation

	Nombre stages*	Nb stagiaires	Coût pédagogique	Part des Femmes stagiaires
Management et pilotage	44	355	65 146,45 €	66,76%
Environnement professionnel	10	285	5 800,00 €	83,51%
Accompagner les parcours professionnels	18	119	14 897,00 €	73,11%
Formations métiers	219	2277	38 000,46 €	77,38%
Hygiène et sécurité	68	450	58 144,76 €	52,00%
Développement des compétences	47	305	41 636,17 €	82,30%
DDRS et Qualité de vie au travail	21	284	15 302,16 €	81,69%
Total	427	4075	238 927,00 €	74,63%

<i>Rappel 2023</i>	412	3856	265 759,53 €	75,21%
--------------------	-----	------	--------------	--------

Ventilation du coût des sessions par le statut des stagiaires en 2024

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

	Titulaire		Non titulaire		Rappel 2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Non titulaires
A	58 502 €	51 235 €	17 081 €	3 919 €	80 434 €	25 184 €
B	28 572 €	13 579 €	6 884 €	7 250 €	58 492 €	17 142 €
C	26 122 €	10 435 €	10 824 €	4 524 €	49 995 €	25 648 €
Ensemble	113 196 €	75 249 €	34 789 €	15 693 €	188 920 €	67 975 €

<i>Rappel 2023</i>	116 395 €	72 525 €	49 725 €	18 250 €
--------------------	-----------	----------	----------	----------

II.3.2. Les mesures d'accompagnement individuel

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Entretiens individuels suite à l'EPI

Année 2023-24

Catégorie	Sexe	Age						Total	Rappel 2022-23
		< 20 ans	20 > ... > 29	30 > ... > 39	40 > ... > 49	50 > ... > 59	> 60		
A	Femmes				2	5		7	2
	Hommes				1			1	8
B	Femmes			2	2	2	1	7	9
	Hommes			2	1	2		5	3
C	Femmes			1	4	3		8	12
	Hommes							0	4
Ensemble		0	0	5	10	12	1	28	38

Entretiens individuels hors EPI

Année 2024

Catégorie	Sexe	Age						Total	Rappel 2022-23
		< 20 ans	20 > ... > 29	30 > ... > 39	40 > ... > 49	50 > ... > 59	> 60		
A*	Femmes			8	8	7		23	20
	Hommes		1	3	5	2		11	11
B	Femmes			3	5	2		10	12
	Hommes			3	4	3	1	11	8
C	Femmes		3	10	3	6		22	20
	Hommes			2	3	4		9	8
Ensemble		0	4	29	28	24	1	86	79

*: y sont décomptés aussi les enseignants

Les congés formation

BDS FPE 031 : Nombre de demandes de congés formation

Année 2024

	Qualité statutaire				Statut de la demande	
	Titulaire		Non titulaire		Acceptée	Refus
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Enseignants	1					1
A						
B	1		1		2	
C						
Ensemble	2	0	1	0	2	1
<i>Rappel 2023</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>

L'accompagnement individuel

Année 2024

Type d'accompagnement	Nombre d'agents	Coût	Rappel Effectif 2022	Rappel Coût 2022
Licence	1	1 890,00 €	1	1 620,00 €
Master	1	- €	2	
Doctorat			1	
Diplômes d'université	1	- €		
Autres diplômes			2	8 994,00 €
Autres accompagnement* (formation reclassement, préparation concours autre fonction publique ...)	2	1 547,00 €		
Total	5	3 437,00 €	6	10 614,00 €

NB : Certaines formations diplômantes sont exonérées de coût pour les personnel UP.

*Les formations dans le cadre d'un reclassement peuvent être prise en charge par le FIPHP (hors budget formation).

Bilan professionnel	3	4 350,00 €
<i>Rappel 2023</i>	<i>1</i>	<i>1 450,00 €</i>
Bilan financier de l'accompagnement individuel		7 787,00 €
<i>Rappel 2023</i>		<i>12 064,00 €</i>

Bilan du Compte Personnel de Formation (CPF)

Nature du projet	FEMMES			HOMMES			Total
	A	B	C	A	B	C	
Reprise d'études	1					1	2
Stages d'observation		1	4	1	1	1	8
Formation	1			1			2
Prépa concours IPAG/Autres		1					1
Total Effectifs	2	2	4	2	1	2	13
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>14</i>

Le Tutorat

Année universitaire 2023-24

	Nombre d'agents		<i>Rappel 2022-23</i>	
	Femmes	Hommes	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
BIATSS cat A	2	2	<i>5</i>	<i>1</i>
BIATSS cat B	11	5	<i>11</i>	<i>3</i>
BIATSS cat C	10	0	<i>16</i>	<i>1</i>
Total	23	7	<i>37</i>	<i>5</i>



Les conditions de travail et la rémunération



Les modalités de service

III.1.1. Les agents à temps partiel et à temps incomplet

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

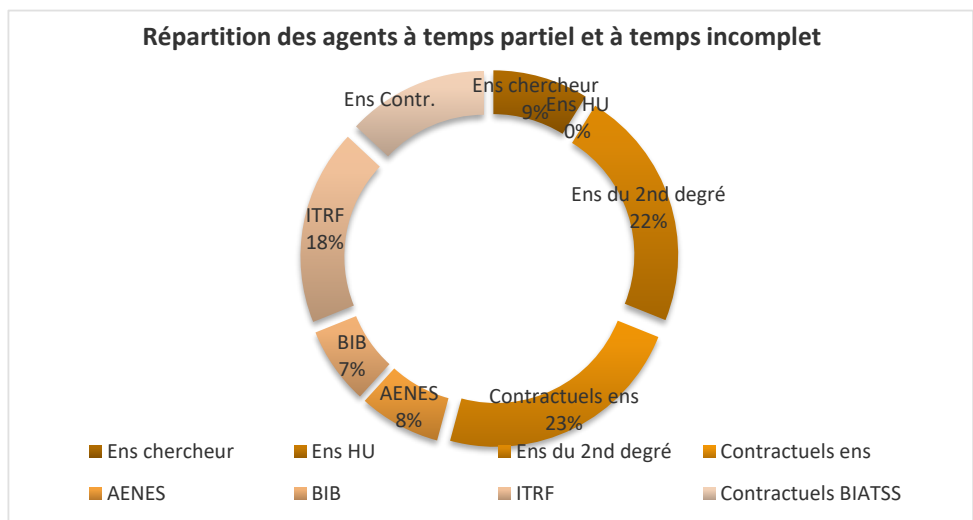
Au 01/10/2024

Synthèse des temps de travail des personnels en fonction à l'université de Poitiers

	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	777	4	17		798	2,6%
	Ens HU	94				94	0,0%
	Ens du 2nd degré	227	5	9	39	280	18,9%
	Contractuels	415			55	470	11,7%
BIATSS	AENES	160	5	13		178	10,1%
	BIB	44	4	12	1	61	27,9%
	ITRF	557	16	27		600	7,2%
	Contractuels	405	2	10	19	436	7,1%
Total général		2679	36	88	114	2917	8,2%

Rappel 2023*	2600	105	2818	7,7%
Rappel 2022*	2632	107	2739	7,3%
Rappel 2021*	2631	119	2750	7,8%

*: Les agents à temps incomplet ne sont pas décomptés



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

Population	Quotité de temps travaillée						% agents à temps partiel dans la	% femmes à temps partiels	
	50%	60%	70%	80%	Total temps partiel	100%			
Enseignants	Ens. Chercheurs	3			1	4	777	0,5%	100%
	Ens Hosp. Univ					0	94	0,0%	0%
	Ens. Second degré	2		1	2	5	227	2,2%	80%
	Contractuels					0	415	0,0%	0%
Sous-Total Enseignants		5	0	1	3	9	1513	0,6%	89%
BIATSS	AENES	1		1	3	5	160	3,0%	100%
	BIB			1	3	4	44	8,3%	50%
	ITRF	8	2		6	16	557	2,8%	69%
	Contractuels				2	2	405	0,5%	100%
Sous-Total BIATSS		9	2	2	14	27	1166	2,3%	74%
Ensemble		14	2	3	17	36	2679	1,3%	78%

Note de lecture : Au 01/10/2024, 17 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	3	1	1	8	4	17	777	2,1%	71%
	Ens Hosp. Univ						0	94	0,0%	0%
	Ens. 2nd degré	2			6	1	9	227	3,8%	56%
	Contractuels							415	0,0%	0%
Sous-Total Enseignants		5	1	1	14	5	26	1513	1,7%	65%
BIATSS	AENES	3			10		13	160	7,5%	100%
	BIB				7	5	12	44	21,4%	83%
	ITRF	1		2	19	5	27	557	4,6%	96%
	Contractuels	2			6	2	10	405	2,4%	80%
Sous-Total BIATSS		6	0	2	42	12	62	1166	5,0%	92%
Ensemble		11	1	3	56	17	88	2679	3,2%	84%

Note de lecture : Au 01/10/2024, 56 agents travaillent à 80% sur autorisation à l'Université de Poitiers

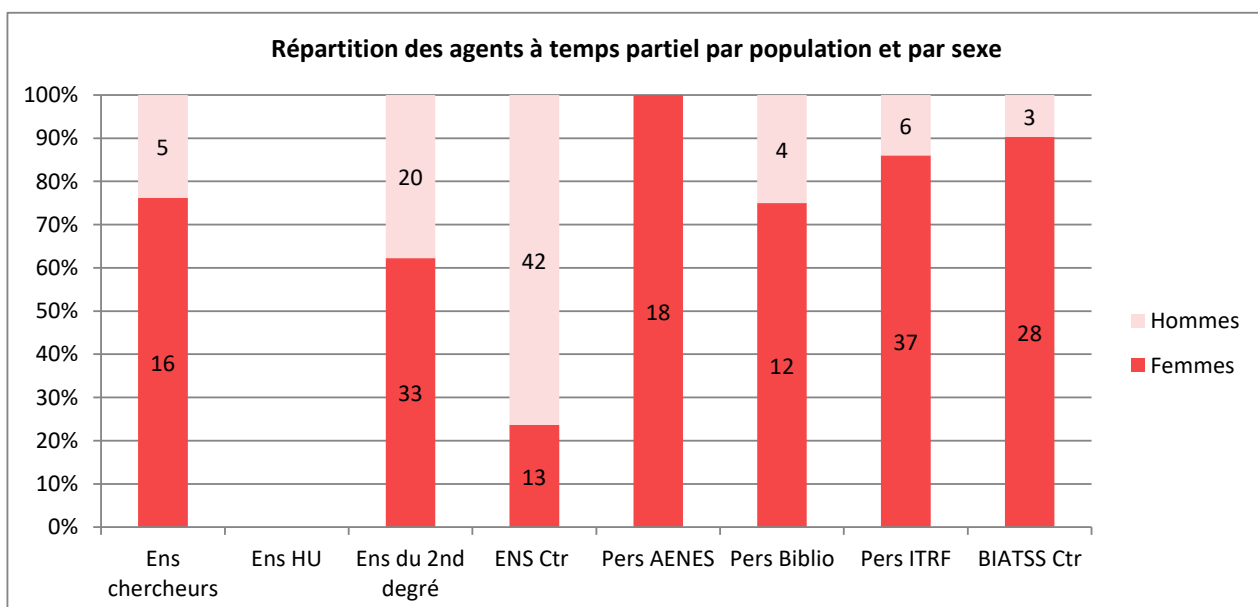
Indications complémentaires

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

Catégorie FP	2024	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
A	4,9%	6,6%	12,4%	14,3%
B	8,2%	9,6%	9,6%	7,5%
C	8,0%	8,6%	6,3%	7,9%

% femmes parmi les agents à temps partiel

Catégorie FP	2024	2023	2022	2021
A	85,0%	83,3%	84,3%	84,3%
B	88,9%	96,7%	87,0%	87,0%
C	85,7%	82,2%	88,9%	88,9%



Répartition des agents sur emploi à temps incomplet

Année 2023-24

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet							Total général	Rappel 2022-23
	10-20%	30-33%	50%	60-65%	70%	80%	90%		
Ens 2nd Degré (Service partagé)	12	5	19	2	1			39	40
Contractuels Enseignants / LRU			53		1	1		55	55
Contractuels BIATSS			9	3		7		19	18
Total	12	5	81	5	2	8	0	113	113

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 2023-24

Motif de la demande	Nb de demandes	Rappel 2022-23
Premières demandes	25	15
Modification ou maintien de quotité	89	107
Retour au temps plein	10	18
Total	124	140

Sens de la décision	Nb de demandes	Rappel 2022-23
Acceptées	124	140
Rejetées	0	0
Total	124	140

Demandes acceptées		Femmes	Hommes	Rappel 2022-23
Enseignants		21	4	25
BIATSS	A	18	2	26
	B	29	3	32
	C	39	6	57
Total		107	15	140

Rappel 2021-22	119	21
----------------	-----	----

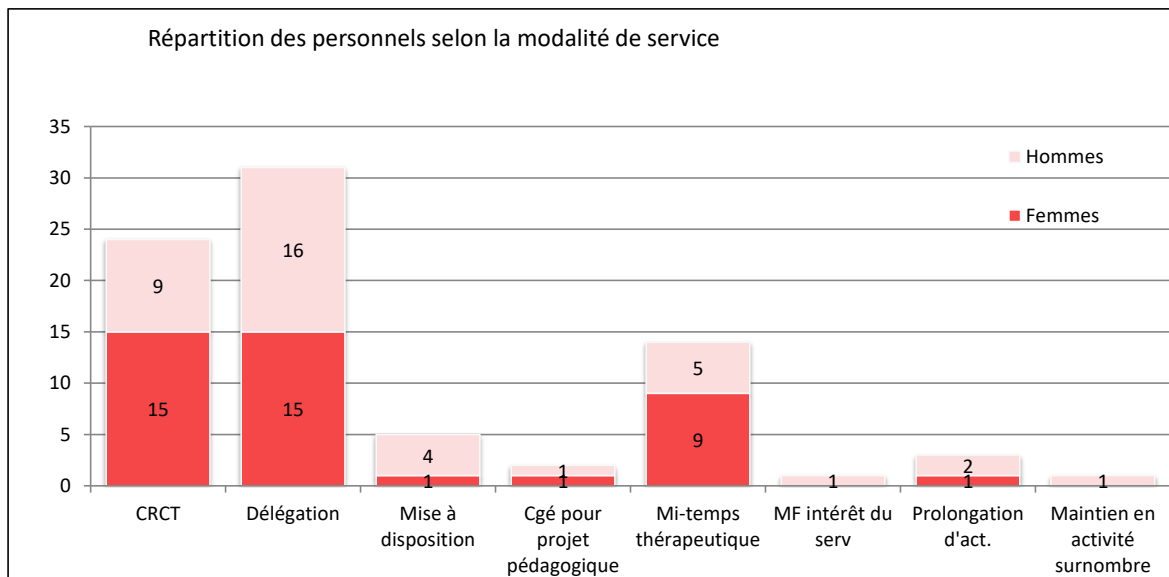
III.1.2. Les autres modalités de service

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

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contr	Ens. Chercheurs	Ens. Hosp. Univ	Ens. 2nd degré	Contr		
CRCT					24				24	15
Délégation					28	3			31	15
Mise à disposition	1				4				5	1
Cgé pour projet pédagogique					1		1		2	1
Temps partiel thérapeutique	1		9		2		2		14	9
Maintien en fonction dans l'intérêt du service						1			1	0
Prolongation d'activité					2	1			3	1
Maintien en activité surnombre						1			1	0
Ensemble	2	0	9	0	61	6	3	0	81	42

<i>Rappel 2022-23</i>	4	0	10	0	62	8	4	0	88
<i>Rappel 2021-22</i>	2	0	5	0	60	3	1	1	72
<i>Rappel 2020-21</i>	1	0	3	0	44	5	0	1	54

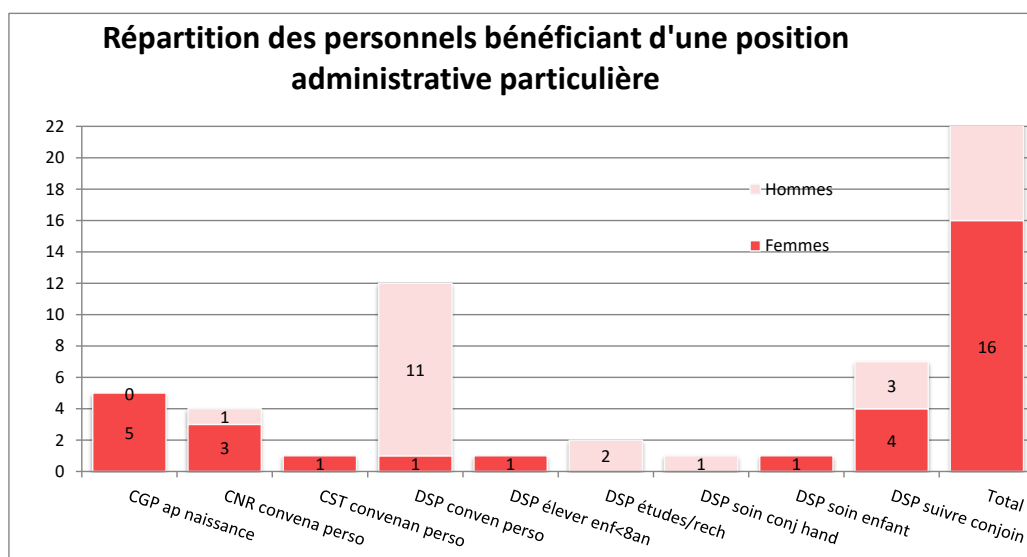


III.1.3. Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une position administrative particulière par population
(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

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	1	1			1	5	5
Congé non rémunéré pour convenances personnelles				4					4	3
Congé sans traitement pour convenances personnelles				1					1	1
Disponibilité convenances personnelles	4	2	12		1	2			21	1
Disponibilité élever enfant moins de 8ans			1						1	1
Disponibilité pour études/recherche					1	1			2	0
Disponibilité pour soin à conjoint / handicapé					1				1	0
Disponibilité pour soin à enfant			1						1	1
Disponibilité après CLM									0	
Disponibilité pour suivre le conjoint			3		3	1			7	4
Ensemble	4	2	19	6	7	4	0	1	43	16

Rappel 2022-23	7	0	24	5	16	3	0	0	55	36
Rappel 2021-22	7	0	22	4	18	3	0	1	55	32



BDS RSU 165 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif, dont ayant donné lieu à un entretien réalisé avant le départ en congé

Motif	Cat FP	Effectifs		Rappel 2022-23	Rappel 2021-22
		Femmes	Hommes		
Mise en disponibilité pour convenance personnelle	A+*	1		1	4
	A**			1	2
	B	3	1	1	3
	C				5
Congé parental	A+*	1			
	A**	2			
Ensemble		7	1	3	14

Ens. 2nd degré

*: y sont décomptés les enseignants-chercheurs et les enseignants HU

** : y sont décomptés les enseignants du 1er et 2nd degrés, les enseignants contractuels et les personnels BIATSS de catégorie A

III.I.4. Le personnel logé

L'université possède 34 logements.

Répartition des personnels logés dans l'Université de Poitiers

Au 01/10/2024

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total	Nb de femmes logées
	Catégorie FP de l'occupant					
	A	B	C			
ENSIP		1	2	1	4	2
FSS			1	1	1	0
IAE			1		1	1
INSPE				1	1	
IUT de Poitiers			1	4	5	0
IUT d'Angoulême		1			1	0
Maison Des Etudiants				1	1	
Service Commun de Documentation				1	1	
Services Centraux			1		1	0
DLPI			2	1	3	2
UFR Droit et Sciences Sociales			4		4	2
UFR Lettres et Langues			1	1	2	1
UFR Médecine Pharmacie			1		1	0
UFR S.F.A.			2		2	1
UFR SHA			2		2	1
Total	0	2	18	11	31	10



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 01/09/2023 au 31/08/2024

Statut	Population*	Nb d'heures théoriques de service statutaire	Effectifs	
			Femmes	Hommes
ENS TIT	Ens chercheur	192HETD	314	493
	Ens HU	192HETD	28	67
	Ens du 2nd degré	384HETTD	143	146
Sous total Ens Titulaires			485	706
ENS CTR	Associé PR et MCF	96HETD	7	38
	ATER	192HETD	48	44
	CDD ENS	485HETD	14	11
	CDI ENS	485HETD	7	6
	Contr HU	Non concerné		
	Doct Ctr avec charge d'ens. (OSE)	45HETD	45	29
	MDL	200HETD	9	7
Sous total Ens Contractuels			130	135
Total général			615	841

* le cycle de travail des enseignants est annualisé et le taux horaire de référence est 1 heure d'équivalent TD (HETD)
Les enseignants peuvent être amenés à réaliser des heures complémentaires en plus de leur service statutaire.

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 2023-24			Rappel 2022-23
	Femmes	Hommes	Total	
Nombre d'utilisateurs	861	472	1333	1288
Droit à cg moyen(j)	49,7	52,1	50,5	51,5

C. Le cycle de travail des personnels BIATSS

Année 2023-24

Population*	Effectifs	Scénario hebdomadaire			
		36h20	36h55	37h30	38h05
AENES	Femmes	13	8	40	78
	Hommes	2	2	4	21
BIB	Femmes	17		17	2
	Hommes	9		9	2
ITRF	Femmes	93	34	224	322
	Hommes	29	7	140	247
BIATSS Ctr	Femmes	10		3	7
	Hommes	7			1
Ensemble	Femmes	133	42	284	409
	Hommes	47	9	153	271
	Total	180	51	437	680
Proportion des personnels BIATSS par scénario		13,4%	3,8%	32,4%	50,4%

*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 CET	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	A	9417,21	8300,48	952,52	1024,98
	B	8262,24	5938,84	1158,38	796,06
	C	18122,50	5755,28	2109,98	786,93
Total		35801,95	19994,60	4220,88	2607,96
Rappel 2022-23		33316,89	18604,85	4979,00	3984,48
Rappel 2021-22		33034,30	19569,00	5788,20	4223,34

BDS RSU 141 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés materni

Le temps de travail étant hebdomadaire à l'UP: il n'exite 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 (en Annexes)

Note relative aux Heures complémentaires pour les personnels enseignants (en Annexes)

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'

Le système d'astreinte n'existe pas à l'université de Poitiers

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

Population	Catégorie FP	Effectifs		Nombre d'heures de Congés compensateurs	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	A	83	55	2149,33	1142,78
	B	134	57	3752,07	1540,25
	C	241	71	3937,85	1275,43
Total		458	183	9839,25	3958,47

BDS RSU 146 Nombre d'interventions (ou à défaut nombre de paiements d'indemnités d'intervention, que ces paiements recouv

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

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 écartées 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	89	59	2150,73	1228,95
	B	137	63	3634,67	1531,97
	C	256	73	4050,50	1275,38
Total		482	195	9835,90	4036,30
<i>Rappel 2023</i>		<i>432</i>	<i>199</i>	<i>9276,0833</i>	<i>4103,97</i>
<i>Rappel 2022</i>		<i>384</i>	<i>189</i>	<i>7082,2</i>	<i>4178,40</i>

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 établi:

0 jour

F. Le don de jours de congés

Source : DRHRS - Fichier de suivi PGB

Année 2023-2024

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

Sexe	Motif	Les donneurs		Rappel 2022-23	
		Effectifs	Nb de jours	Effectifs	Nb de jours
Femmes	Données non disponibles	2	46		
Hommes		3	40	1	7

Sexe	Motif	Les bénéficiaires		Rappel 2022-23	
		Effectifs	Nb de jours	Effectifs	Nb de jours
Femmes	Données non disponibles	0	0	0	0
Hommes		0	0	0	0

III.2.2 Les autorisations d'absence

Source : Hamac

Le calcul du nombre de jours se base sur 1 journée de travail est équivalente à 7H20 pour l'année universitaire

Année 2023-24

Type	Effectifs			Nb jours			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	61	20	81	93,4	26,2	119,6
	Concours Autres ministères	27	7	34	38,6	13,5	52,0
	Preparation concours cat A	10	11	21	12,7	10,1	22,8
	Preparation concours cat B	26	2	28	28,3	2,2	30,5
	Preparation concours cat C	14	2	16	10,9	0,9	11,8
	Préparation examens (Apprentis)	4	5	9	13,4	19,2	32,6
	Jury de concours ou d'examen	7	8	15	1,0	28,5	29,5
Motif "élu local"	Heures élu local	2	1	3	5,1	1,1	6,2
	Reunion élus	1	0	1	0,5	0,0	0,5
Motif "Maladie, Décès"	Décès / maladie très grave	81	42	123	162,2	93,3	255,4
	Visites médicales pour l'administration	33	10	43	12,8	2,4	15,1
Mariage, naissance, fêtes	Grossesse	5	2	7	21,3	1,9	23,2
	Allaitement	2	0	2	0,9	0,0	0,9
	Mariage ou PACS	13	4	17	66,5	16,0	82,6
	Autorisation d'absence pour PMA	6	1	7	18,6	0,9	19,5
	Naissance	0	3	3	0,0	8,4	8,4
	Fêtes religieuses	2	1	3	2,3	1,1	3,5
Motifs "enfants"	Association Parents d'élèves	2	1	3	0,5	0,4	0,9
	Congé de présence parentale	5	1	6	55,9	19,4	75,3
	Garde enfant	132	61	193	506,3	162,8	669,2
	Rentrée scolaire	36	8	44	6,8	1,4	8,3
Motifs syndicaux	Absence convoc organismes partenaires EN	4	2	6	5,4	0,6	6,1
	Absence pour réunions/AG internes à l'Université	51	16	67	76,9	21,8	98,7
	Autorisation d'absence à titre syndical	7	5	12	14,1	18,2	32,3
	Congres reunion locale syndicats	1	5	6	0,6	6,7	7,2
	Congres reunion nationale syndicats	2	2	4	10,8	6,5	17,3
	Décharge syndicale	3	7	10	11,4	91,7	103,1
	Formation syndicale	5	0	5	7,0	0,0	7,0
	heure mensuelle information syndicale	9	5	14	1,4	0,8	2,3
	Mission CHS_CT	3	4	7	8,1	11,3	19,4
	Travail paritaire	1	1	2	0,9	0,2	1,1
	Travaux de la F3SCT - contingent	0	3	3	0,0	3,3	3,3
Travaux de la F3SCT - hors contingent	1	1	2	0,3	0,4	0,7	
Formation	Bilan de competences / bilan professionnel	2	3	5	1,0	5,1	6,0
	CFP (Cgé de Formation Professionnelle)	2	2	4	4,8	71,0	75,8
	CPF (Compte personnel de formation)	4	4	8	21,5	19,8	41,3
	Formation	494	188	682	1281,3	441,4	1722,7
Citoyenneté	Don du sang	28	17	45	6,2	9,8	16,0
	Jury assises	3	1	4	9,4	7,5	16,9
Motif "Enseignement"	Absence pour enseignement	7	3	10	13,6	6,4	20,0
	Absences horaires pour enseignement	32	28	60	60,8	80,0	140,8
	Autre absence administrative	0	3	3	0,0	17,3	17,3
	Autorisation spéciale du Président*	220	76	296	130,9	46,4	177,3
	Sapeur pompier	1	4	5	0,6	10,7	11,4
	TOTAL	1349	570	1919	2725	1286	4011

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

	Total Effectifs	Total Nombre de jours
<i>Rappel 2023</i>	1752	4295
<i>Rappel 2022</i>	1552	3491
<i>Rappel 2021</i>	1539	3438

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 la catégorie A, le montant de l'indemnisation est porté à 150 €, 100 € pour la catégorie B et 83 € pour la catégorie C.

Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2024 (Année universitaire 2023-24).

Au titre de la campagne 2024, 25 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 535 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

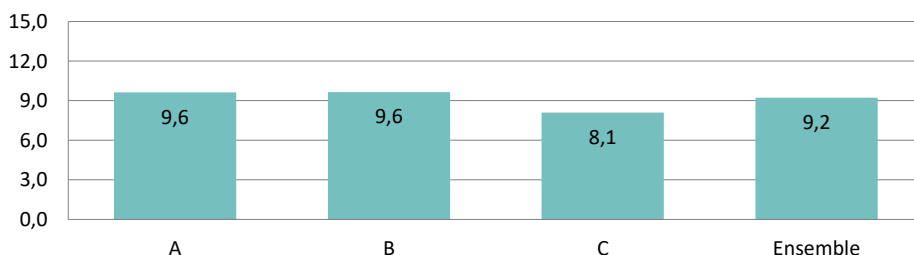
BDS RSU 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps au cours de l'année

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

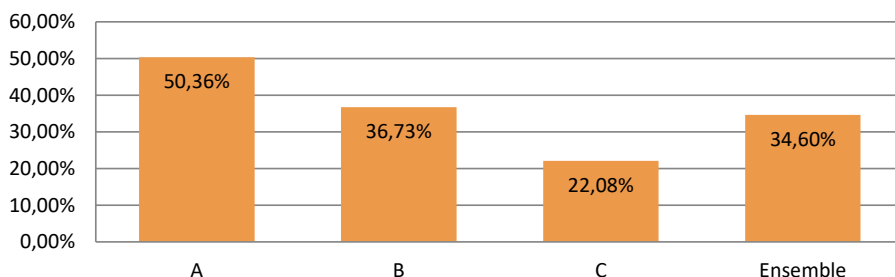
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2024

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	57	82	139	1339	9,6
Catégorie B	63	38	101	974	9,6
Catégorie C	61	26	87	705	8,1
Total	181	146	327	3018	9,2
<i>Rappel 2023</i>	<i>177</i>	<i>136</i>	<i>313</i>	<i>2787</i>	<i>8,9</i>

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	32	56	88	944	10,7	141 600 €
Catégorie B	23	23	46	576	12,5	57 600 €
Catégorie C	12	13	25	273	10,9	22 659 €
Total	67	92	159	1793	11,3	221 859 €
<i>Rappel 2023</i>	<i>59</i>	<i>82</i>	<i>141</i>	<i>1560</i>	<i>11,1</i>	<i>171 210 €</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>61</i>	<i>84</i>	<i>145</i>	<i>1553</i>	<i>10,7</i>	<i>169 755 €</i>

* Forfait jour : cat. A : 150€. Cat . B : 100€. Cat.C : 83€

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

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

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours versés	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	7	12	19	137	7,2
Catégorie B	8	5	13	154	11,8
Catégorie C	6	2	8	84	10,5
Total	21	19	40	375	9,4
<i>Rappel 2023</i>	<i>22</i>	<i>18</i>	<i>40</i>	<i>321</i>	<i>8,0</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>20</i>	<i>16</i>	<i>38</i>	<i>339</i>	<i>9,4</i>

Les congés pris au titre du CET

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours* de congés CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	3	2	5	49,0	9,8
Catégorie B	7	1	8	61,0	7,6
Catégorie C	5	4	9	121,0	13,4
Total	15	7	22	231,0	10,5
<i>Rappel 2023</i>	<i>14</i>	<i>3</i>	<i>17</i>	<i>92</i>	<i>5,4</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>39,41</i>	<i>13,1</i>

* 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.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2024, 535 CET sont actifs, représentant 9135 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2024.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	95	107	202	3737	18,5
Catégorie B	104	56	160	2838	17,7
Catégorie C	125	48	173	2560	14,8
Total	324	211	535	9135	17,1
<i>Rappel 2023</i>	<i>303</i>	<i>207</i>	<i>510</i>	<i>8718</i>	<i>17,1</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>272</i>	<i>193</i>	<i>465</i>	<i>8152</i>	<i>17,5</i>

III.2.4. Le télétravail

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

Du 01/09/2023 au 31/08/2024

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 de santé		TOTAL	Rappel 2022-23
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Cadre/Ingénieur	112	89	Données non disponibles		10	3	214	130
Cadre/Assistant	17	6			1	1	25	24
Technicien	135	59			7	2	203	141
Gestionnaire/Opérateur	211	20			24	2	257	189
Ensemble	475	174	0	0	42	8	699	484
<i>Rappel 2023</i>	<i>342</i>	<i>123</i>			<i>17</i>	<i>2</i>	<i>484</i>	

Niveau	Rythme hebdomadaire des télétravailleurs(hors raisons médicales)							
	<= 0,5 jours		1 jour		1,5 jours		2 jours	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cadre / Ingenieur	3	2	31	29	8	5	70	53
Cadre / Assistant			4	2	1		12	4
Technicien	10	8	35	23	18	9	72	19
Gestionnaire/Opérateur	22	1	69	8	37	2	83	9
Total	35	11	139	62	64	16	237	85
<i>Rappel 2023</i>	<i>45</i>	<i>8</i>	<i>99</i>	<i>41</i>	<i>69</i>	<i>19</i>	<i>129</i>	<i>55</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>33</i>	<i>12</i>	<i>120</i>	<i>40</i>	<i>56</i>	<i>21</i>	<i>74</i>	<i>35</i>

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		Sexe	Au fil de l'eau		Campagne de recensement	
			Nombre de demandes	Nombre de refus	Nombre de demandes	Nombre de refus
BIATSS	A	Femmes	Inclus dans les données de la campagne de recensement		127	
		Hommes			93	
	B	Femmes			132	2
		Hommes			59	2
	C	Femmes			220	4
		Hommes			24	1
Total				655	9	
				<i>Rappel 2023</i>	<i>465</i>	<i>1</i>
				<i>Rappel 2022</i>	<i>399</i>	<i>2</i>

III.2.5. Le travail à distance en période exceptionnelle

Cette forme d'organisation du travail concerne uniquement les personnels BIATSS (périodes liées à la pandémie)

Du 01/09/2023 au 31/08/2024

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				
B	1		0,5	
C		2		3,4
Total	1	2	0,5	3,4
<i>Rappel 2023</i>	<i>18</i>	<i>9</i>	<i>99,2</i>	<i>19,2</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>530</i>	<i>244</i>	<i>4886,6</i>	<i>1988,1</i>



Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie, des autres congés et du jour de carence pour l'année universitaire 2022-23

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	Ensemble		
COM	427	243	670	46,5 ans	12,9
CLD,CLM,GM	33	20	53	53,5 ans	217,5
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	20	12	32	53 ans	76,5
Maternité	33		33	34 ans	103,5
Paternité , Adoption		18	18	38,4 ans	12,2
Congé non rémunéré pour maladie*	32	15	47	32,2	10,7

*: position administrative réservée aux agents contractuels en arrêt maladie sans l'ancienneté minimale

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 2023 , 2024 et 2025

Population		Nb d'agents	Nb de jours	Valeur brute (€)	Effectifs en 2023	Nb de jours en 2023
BIATSS	AENES	69	105	8 140,81 €	55	92
	BIB	23	44	3 559,79 €	29	41
	ITRF	225	354	24 494,70 €	200	300
	BIATSS Ctrs	151	267	16 586,29 €	123	187
ENS	Ens Chercheurs	83	107	14 759,85 €	74	90
	Ens HU	5	5	941,54 €	8	9
	Ens du 2nd degré	59	78	8 580,61 €	38	42
	Ens Ctrs	30	30	1 949,45 €	29	32
Total		645	990	79 013,04 €	556	793

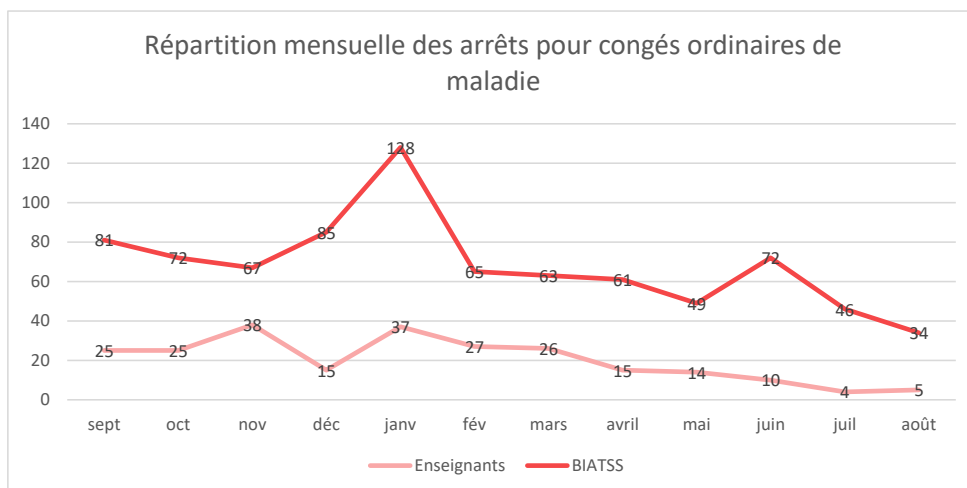
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Source : Siham

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2023 et le 31/08/2024

Les Congés ordinaires de maladie (COM)							
Population 2022-23		Nbre de jours		Durée totale	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt		Effectif total
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Enseignants	Ens Chercheurs	886	906	1792	43	44	87
	Ens HU	21	49	70	1	5	6
	Ens 2nd degré	599	252	851	40	20	60
	Ens Contractuels	332	353	685	18	14	32
BIATSS	AENES	1053	152	1205	60	11	71
	BIB	144	404	548	11	12	23
	ITRF	3265	2446	5711	144	91	235
	BIATSS contractuels	2175	718	2893	110	46	156
Ensemble		8475	5280	13755	427	243	670

<i>Rappel 2022-2023</i>	14768	733
<i>Rappel 2021-2022</i>	15967	784
<i>Rappel 2020-2021</i>	11051	472



Indications complémentaires

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

	3 jours et -	4 jours et +
2023-24	20,0%	80,0%
<i>Rappel 2022-23</i>	14,6%	85,4%
<i>Rappel 2021-22</i>	14,8%	85,2%
<i>Rappel 2020-21</i>	19,3%	80,7%

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

	% agents
2023-24	21,4%
<i>Rappel 2022-23</i>	23,6%
<i>Rappel 2021-22</i>	25,1%
<i>Rappel 2020-21</i>	16,3%

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

Population		Les Congés Longue durée, Longue Maladie et Grave Maladie			
		Nbre de jours		Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants	Ens Chercheurs	1201	297	4	4
	Ens HU	335		1	
	Ens 2nd degré	919	334	4	2
	Ens Contractuels				
BIATSS	AENES	1056	366	3	1
	BIB	307	366	1	1
	ITRF	4355	2374	20	10
	BIATSS contractuels		704		2
Ensemble		8173	4441	33	20

<i>Rappel 2022-2023</i>	<i>15776</i>	<i>64</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>13823</i>	<i>49</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>10986</i>	<i>53</i>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2023 au 31/08/2024

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

Population		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle			
		Nbre d'agents ayant eu 1 accident ou déclaré 1 maladie professionnelle		Effectif total	Nbre de jours d'arrêts
		Femmes	Hommes		
Enseignants	Ens Chercheurs et HU	3	2	5	254
	Ens du 2nd degré	2	2	4	222
	Ens Contractuels			0	
BIATSS	AENES	2		2	376
	BIB			0	
	ITRF	10	6	16	1530
	BIATSS contractuels	3	2	5	144
Ensemble		20	12	32	2526

<i>Rappel 2022-2023</i>	<i>33</i>	<i>2345</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>26</i>	<i>2496</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>39</i>	<i>2941</i>

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 01/09/2023 au 31/08/2024)

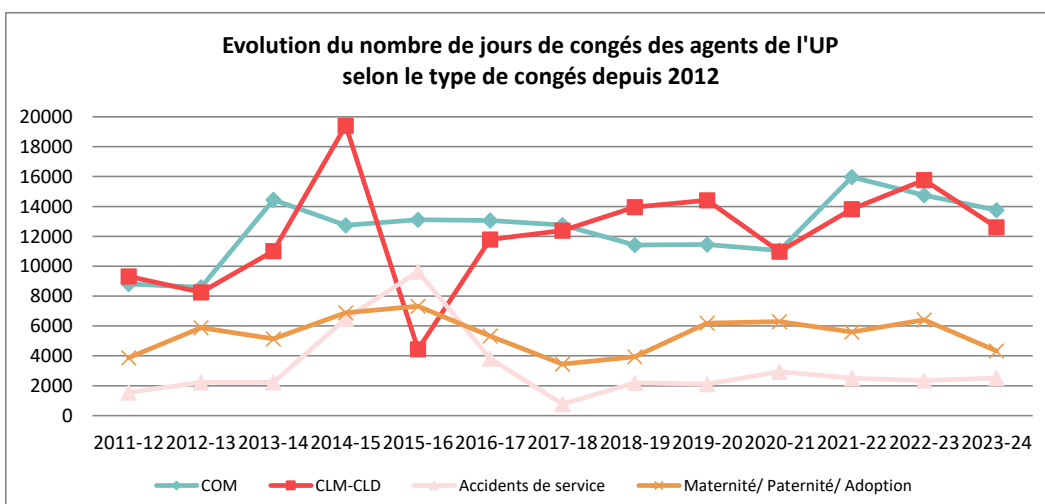
Population		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	1270	11
	Ens HU	112	1
	Ens 2nd degré	51	1
	Ens Contractuels	922	7
BIATSS	AENES		
	BIB		
	ITRF	638	5
	BIATSS contractuels	939	8
Ensemble		3932	33

<i>Rappel 2022-2023</i>	<i>5406</i>	<i>42</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>4740</i>	<i>50</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>5803</i>	<i>46</i>

Population		Congés Paternité *	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	179	8
	Ens HU	25	1
	Ens 2nd degré		
	Ens Contractuels	109	5
BIATSS	AENES	7	1
	BIB		
	ITRF	46	2
	BIATSS contractuels	25	1
Ensemble		391	18

<i>Rappel 2022-2023</i>	<i>604</i>	<i>27</i>
<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>859</i>	<i>38</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>489</i>	<i>30</i>

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



III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Les congés ordinaires de maladie (détail et évolution des COM de 2011-12 à 2023-24)

Détail des COM 2023-24 selon la tranche d'âge (titulaires et contractuels)

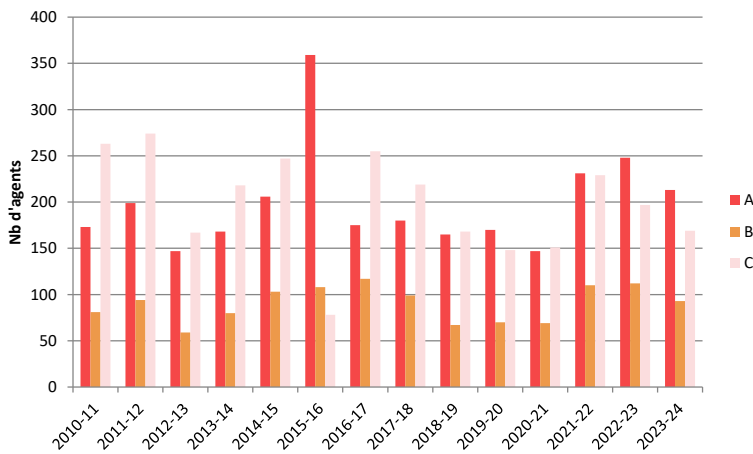
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

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		1	5	7	9	41	105	13	155	
25-29	7	2	21	10	43	17	225	96	40	381
30-34	10	5	30	13	1	73	643	210	58	927
35-39	12	7	51	16	175	129	965	305	86	1574
40-44	15	11	35	17	133	54	472	477	78	1136
45-49	11	13	43	27	119	282	868	435	94	1704
50-54	15	9	60	33	396	225	1305	1170	117	3096
55-59	16	21	55	23	334	419	1518	539	115	2810
60-64	14	11	24	14	297	236	597	383	63	1513
65 et +	2	3	1		103	116	3		6	222
Total général	102	83	325	160	1601	1560	6637	3720	670	13518
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>124</i>	<i>85</i>	<i>373</i>	<i>151</i>	<i>2177</i>	<i>1459</i>	<i>7508</i>	<i>3624</i>	<i>733</i>	<i>14768</i>
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>111</i>	<i>87</i>	<i>406</i>	<i>180</i>	<i>2156</i>	<i>2008</i>	<i>7923</i>	<i>3373</i>	<i>784</i>	<i>15460</i>

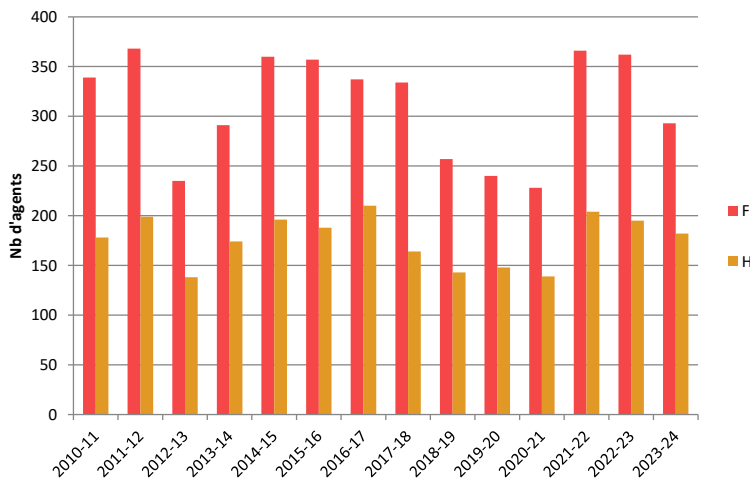
Les COM des Fonctionnaires

Détail des COM par catégorie FP



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	213	15,0%	50,7 ans
B	93	37,2%	46,9 ans
C	169	44,9%	48,9 ans

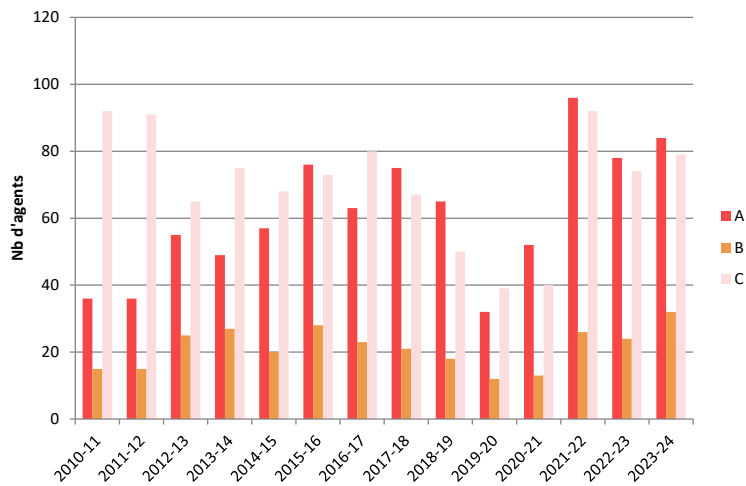
Détail des COM par sexe



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	293	28,8%	49 ans
Hommes	182	17,8%	49,6 ans

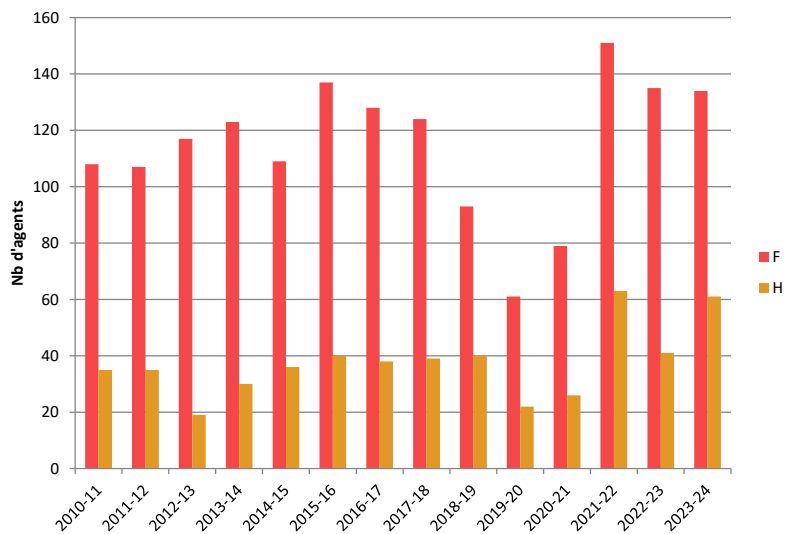
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	84	10,9%	38,6 ans
B	32	38,1%	37,2 ans
C	79	36,9%	40,3 ans

Détail par sexe



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	134	22,6%	41,2 ans
Hommes	61	12,8%	37,9 ans

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

du 01/09/2023 au 31/08/2024

	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
Campus Niort	10	60,0%	40,0%
ENSIP	23	47,8%	19,5%
FSS	18	38,9%	16,1%
IAE	27	66,7%	26,2%
I-Médias	11	36,4%	25,6%
INSPE	22	50,0%	18,8%
IPAG	2	100,0%	15,4%
IRIAF*	1	100,0%	5,9%
IUT d'Angoulême	12	75,0%	14,3%
IUT de Poitiers	50	58,0%	20,0%
Maison des langues*	17	94,1%	29,8%
MSHS	6	66,7%	31,6%
Pôle 2RI	6	100,0%	28,6%
Pôle VCP	52	55,8%	40,0%
SAFIRE*	5	0,0%	27,8%
SCD	31	64,5%	32,3%
SCX	87	73,6%	34,8%
UFR Droit	30	86,7%	14,7%
UFR L&L	52	67,3%	24,0%
UFR Méd Pharma*	34	67,6%	11,2%
UFR Sciences Eco	4	50,0%	11,4%
UFR SFA	99	56,6%	16,8%
UFR SHA	59	61,0%	22,3%
UP PRO*	7	71,4%	28,0%
Services à petits effectifs	5	40,0%	23,8%
Total	670	63,7%	21,4%

* Comprend la Fondation / Média Centre Ouest / le SPVR/ Carel Royan

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

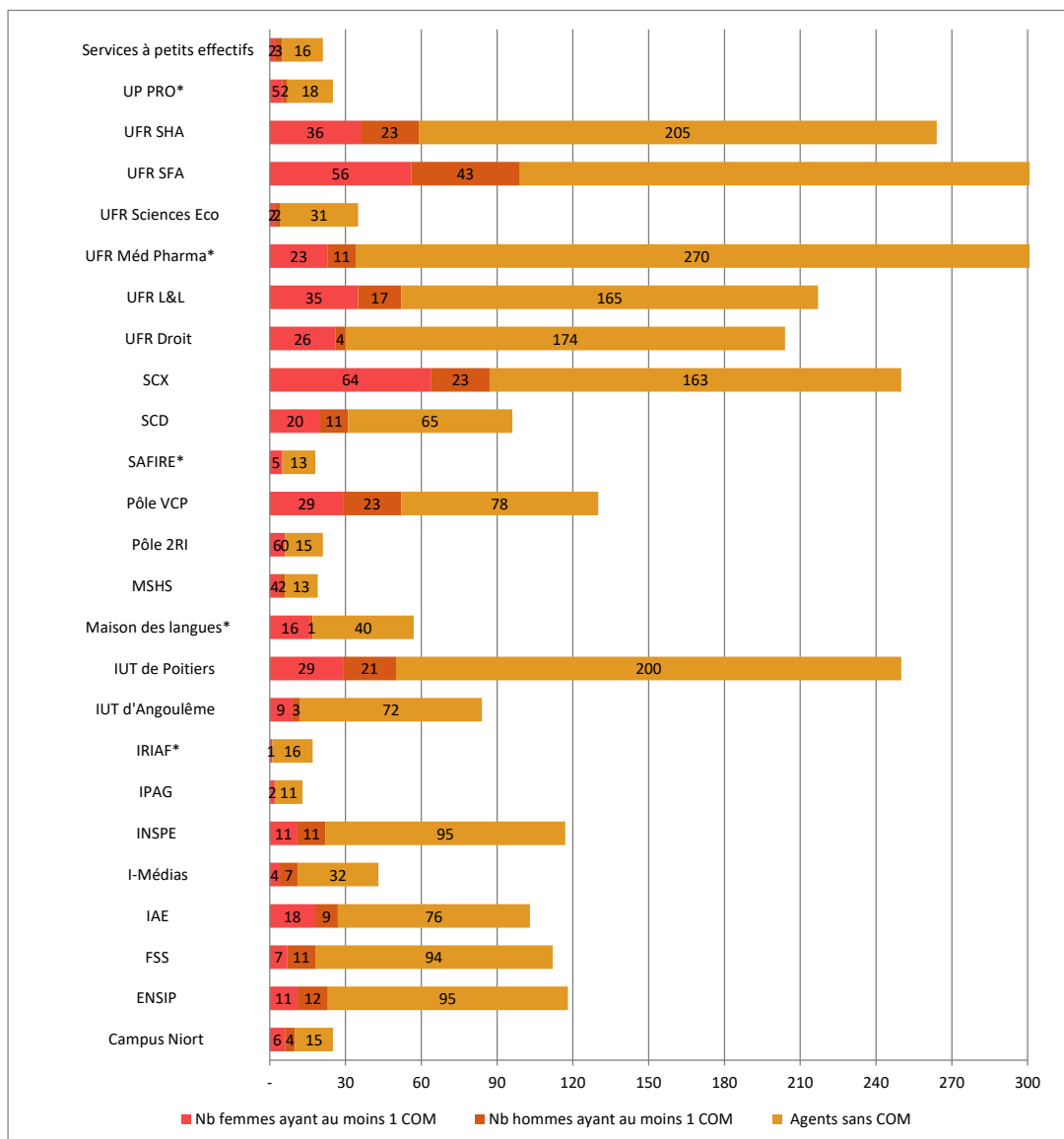
Du 01/09/2023 au 31/08/2024

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
Campus Niort	6	50%	38%	4	75%	44%
ENSIP	20	45%	25%	3	67%	8%
FSS	17	41%	19%	1	0%	4%
IAE	20	65%	29%	7	71%	21%
I-Médias	6	33%	19%	5	40%	42%
INSPE	16	44%	16%	6	67%	40%
IPAG	1	100%	11%	1	100%	25%
IRIAF*	1	100%	9%	0	0%	0%
IUT d'Angoulême	7	86%	11%	5	60%	24%
IUT de Poitiers	40	55%	18%	10	70%	30%
Maison des langues*	9	100%	27%	8	88%	33%
MSHS	4	75%	57%	2	50%	17%
Pôle 2RI	2	100%	25%	4	100%	31%
Pôle VCP	31	45%	44%	21	71%	36%
SAFIRE*	3	100%	23%	2	100%	40%
SCD	27	59%	35%	4	100%	21%
SCX	59	73%	43%	28	75%	25%
UFR Droit	19	89%	15%	11	82%	14%
UFR L&L	35	71%	24%	17	59%	23%
UFR Méd Pharma*	26	69%	16%	8	63%	6%
UFR Sciences Eco	3	33%	13%	1	100%	8%
UFR SFA	78	58%	21%	21	52%	10%
UFR SHA	38	58%	23%	21	67%	21%
UP PRO*	4	75%	50%	3	67%	18%
Services à petits effectifs	3	33%	60%	2	50%	13%
Total	475	62%	23%	195	69%	18%

* Comprend la Fondation / Média Centre Ouest / le SPVR/ Carel Royan

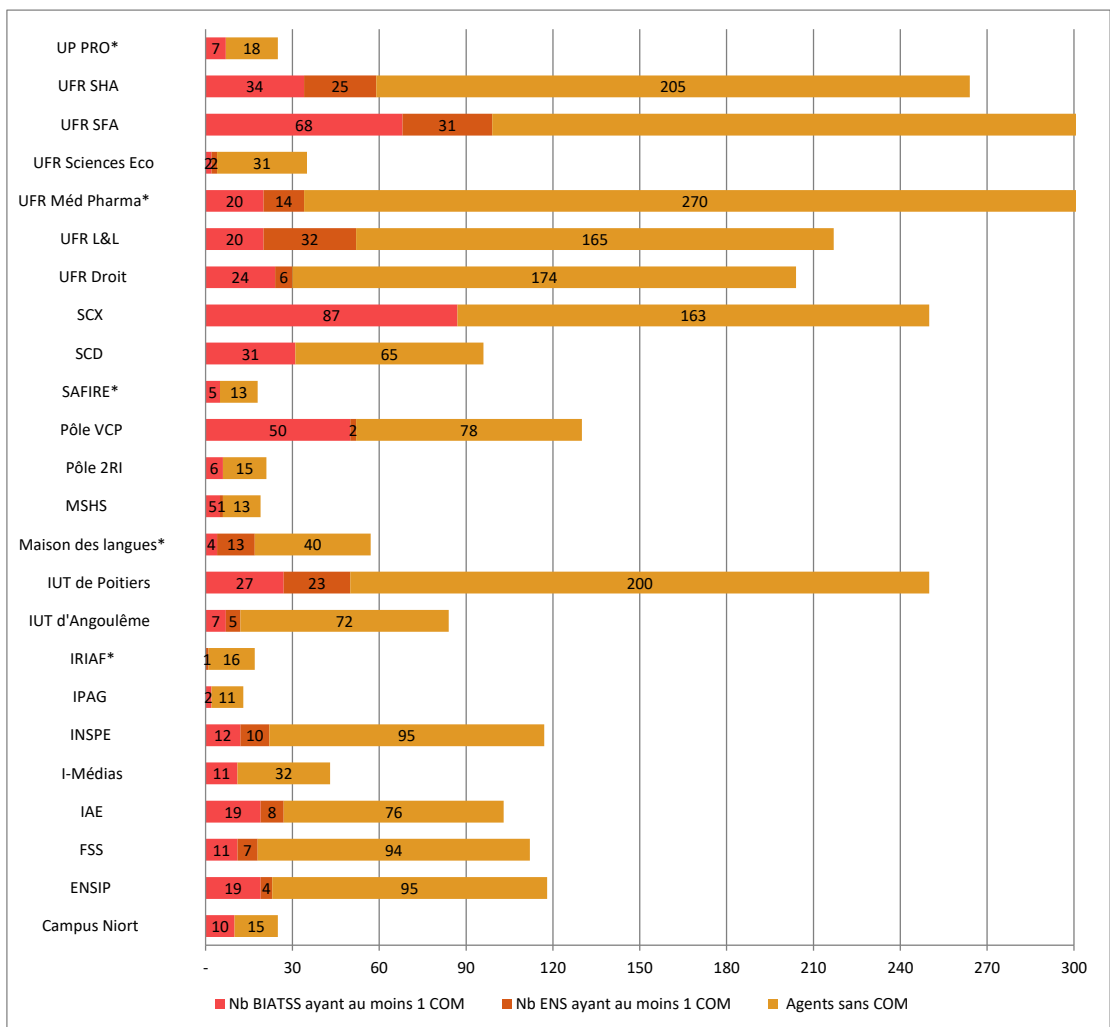
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par structure d'affectation et par sexe

Du 01/09/2023 au 31/08/2024



Répartition des agents ayant eu au moins un COM par structure d'affectation et par population (BIATSS/ENS)

Du 01/09/2023 au 31/08/2024



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie depuis 2011-12

Détail des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie selon la tranche d'âge (du 01/09/2023 au 31/08/2024)

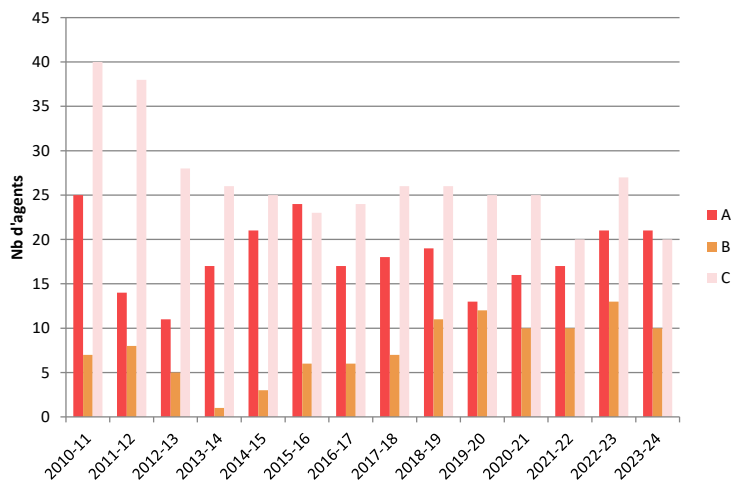
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

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		
30-34 ans			1				366		1	366
35-39 ans	1	1		1	122	53		1	3	176
40-44 ans	1		2		366		407		3	773
45-49 ans	1		3	2	335		828	526	6	1689
50-54 ans	2	1	6	2	713	152	1357	621	11	2843
55-59 ans	1	1	8	6	186	182	1649	1982	16	3999
60-64 ans	3	3	3	3	733	244	895	680	12	2552
65 ans et +			1				216		1	216
Total général	9	6	24	14	2455	631	5718	3810	53	12614
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>12</i>	<i>6</i>	<i>29</i>	<i>17</i>	<i>3056</i>	<i>1704</i>	<i>6790</i>	<i>4226</i>	<i>64</i>	<i>15776</i>

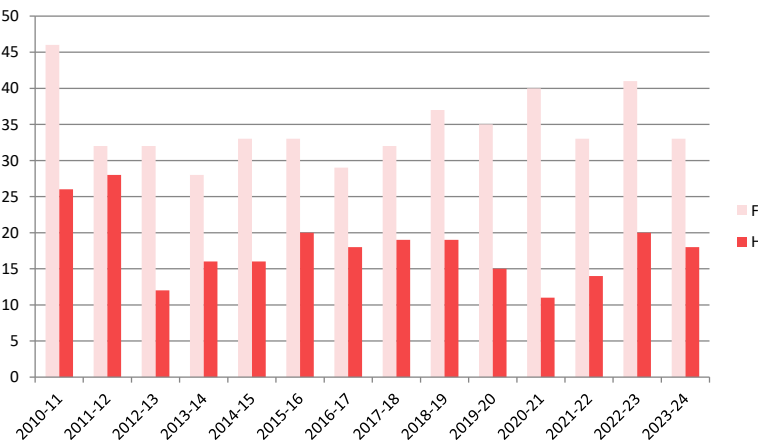
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	21	1,5%	51,5 ans
B	10	4,0%	54 ans
C	20	5,3%	55,6 ans

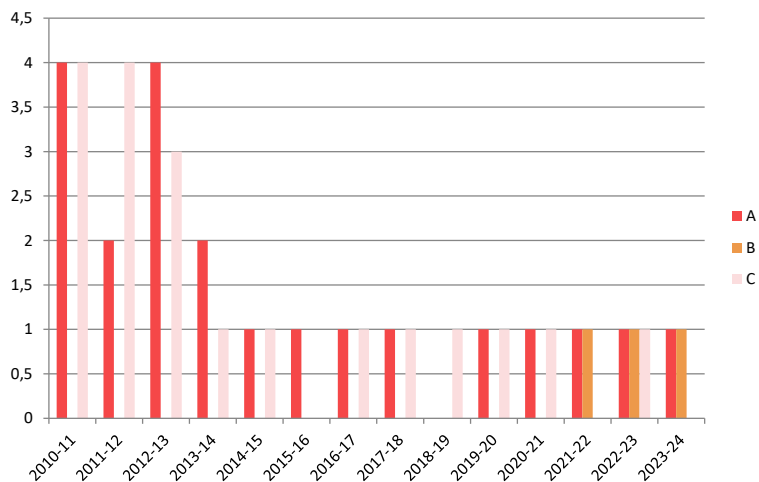
Détail par sexe



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	33	3,2%	52,8 ans
Hommes	18	1,8%	54,9 ans

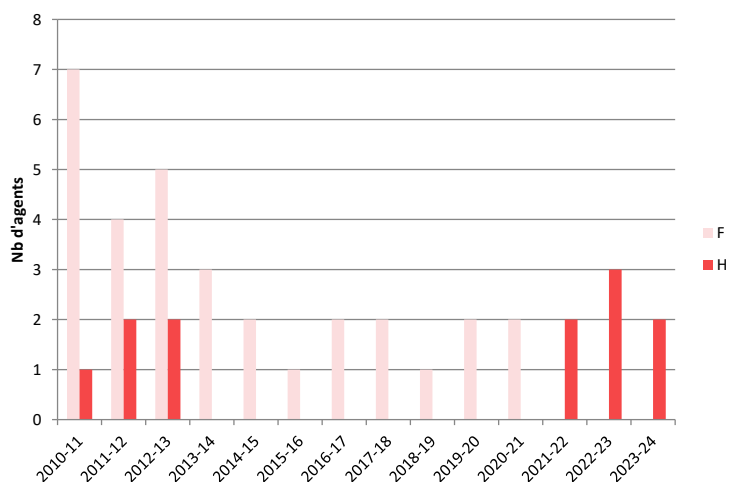
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	1	0,1%	55 ans
B	1	1,2%	51 ans
C		0,0%	

Détail par sexe



2023-24	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	0	0,0%	
Hommes	2	0,4%	53 ans

III.IV

Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

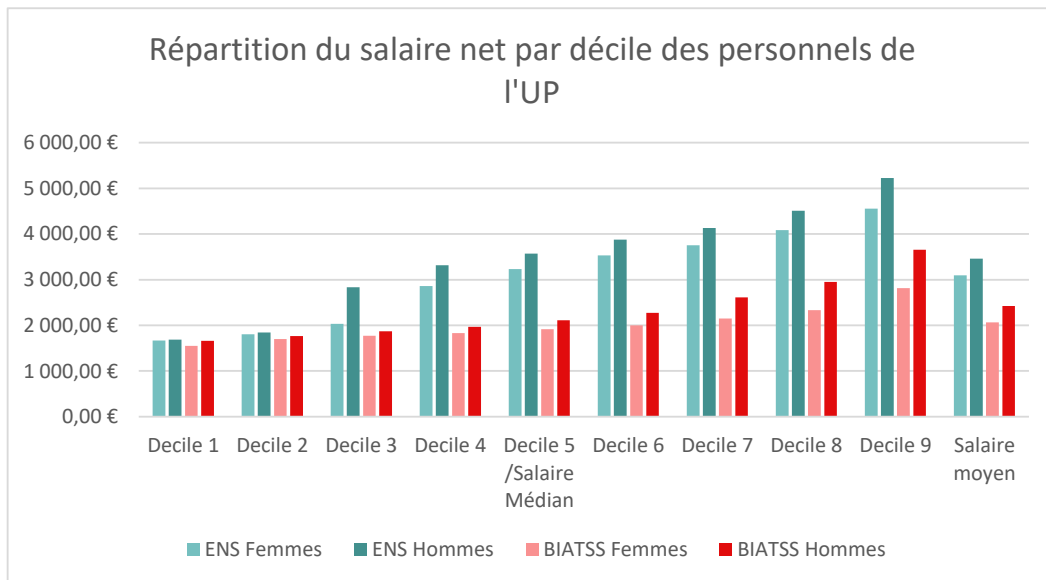
Source: WinPaie

BDS FPE 035 Distribution des rémunérations nettes par déciles

Synthèse sur la rémunération nette de l'UP pour le mois d'Octobre 2024

		Effectif		Salaire net* moyen		Salaire net moyen UP	Rappel Salaire net moyen 2023
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
ENS Titus		475	694	3 617,58 €	3 987,28 €	3 837,06 €	3 706,83 €
Ens Non Titus		183	213	1 746,42 €	1 732,66 €	1 739,02 €	1 594,73 €
Total ENS		658	907	3 097,18 €	3 457,81 €	3 306,18 €	3 187,16 €
BIATSS Titus	A	101	125	3 100,84 €	3 411,57 €	3 272,70 €	3 130,20 €
	B	161	91	2 145,70 €	2 269,09 €	2 190,26 €	2 071,01 €
	C	260	93	1 834,73 €	1 856,71 €	1 840,52 €	1 779,17 €
BIATSS Non Titus	A	128	65	2 124,72 €	2 208,75 €	2 153,02 €	1 811,57 €
	B	39	34	1 697,49 €	1 701,60 €	1 699,40 €	1 460,20 €
	C	133	30	1 663,80 €	1 798,75 €	1 688,64 €	1 422,93 €
Total BIATSS	A	229	190	2 555,23 €	3 000,08 €	2 756,95 €	2 585,55 €
	B	200	125	2 058,30 €	2 114,73 €	2 080,00 €	1 951,59 €
	C	393	123	1 776,89 €	1 842,57 €	1 792,54 €	1 679,78 €

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

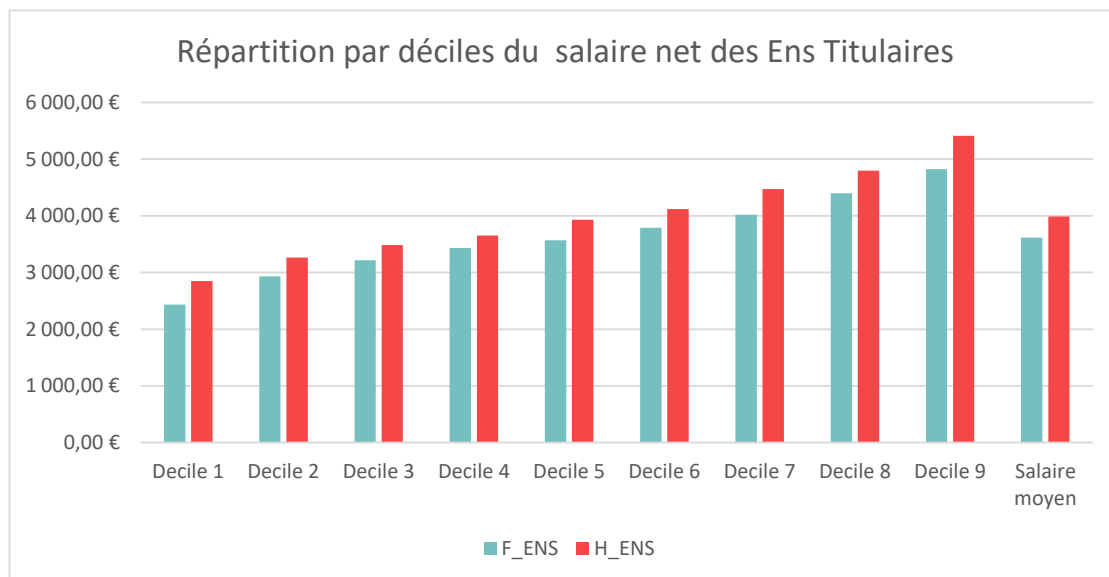


A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2024

	Femmes	Hommes	Ensemble
Décile 1	2 435,23 €	2 850,86 €	2 677,06 €
Décile 2	2 933,69 €	3 261,32 €	3 127,50 €
Décile 3	3 218,83 €	3 486,41 €	3 374,10 €
Décile 4	3 432,62 €	3 651,32 €	3 563,94 €
Décile 5/Salaire médian	3 565,74 €	3 929,51 €	3 747,11 €
Décile 6	3 789,79 €	4 116,97 €	4 010,15 €
Décile 7	4 021,67 €	4 469,77 €	4 269,01 €
Décile 8	4 396,08 €	4 798,21 €	4 554,38 €
Décile 9	4 820,67 €	5 411,04 €	5 241,25 €
Rapport interdécile	1,98	1,90	1,96
Salaire moyen	3 617,58 €	3 987,28 €	3 837,06 €



Notes de lecture : Une enseignante sur 2 a un salaire net inférieur à 3565,74€ contre 3929,51€ 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 1,98 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 1,90 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 31/10/2024

Population	Corps	Indice minimal GRILLE	Indice maximal GRILLE	Nombre d'agents UP	indice minimal UP	indice maximal UP
Ens. Chercheurs	Prof. d'Université	667	1329	258	667	1334
	Maître de Conf.	474	1067	541	479	1072
	Sous-total			799	479	1334
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	667	1329	68	672	1334
	Maître de Conf. Hosp.	474	1067	25	470	977
	Sous-total			93	470	1334
Ens du 1er et 2nd degrés	Prof. Agrégé	450	1067	127	503	1072
	Prof. Certifié	390	972	103	466	977
	Prof Lycée Prof.	390	967	12	481	977
	Prof. EPS	390	967	25	497	895
	Pers. d'insp/Orientation	390	967	3	ss	ss
	Professeur des écoles	390	967	8	562	780
Sous-total			278	466	1072	
Total				1170	466	1334

Effectifs par sexe et tranche d'indices (INM)
 Au 31/10/2024

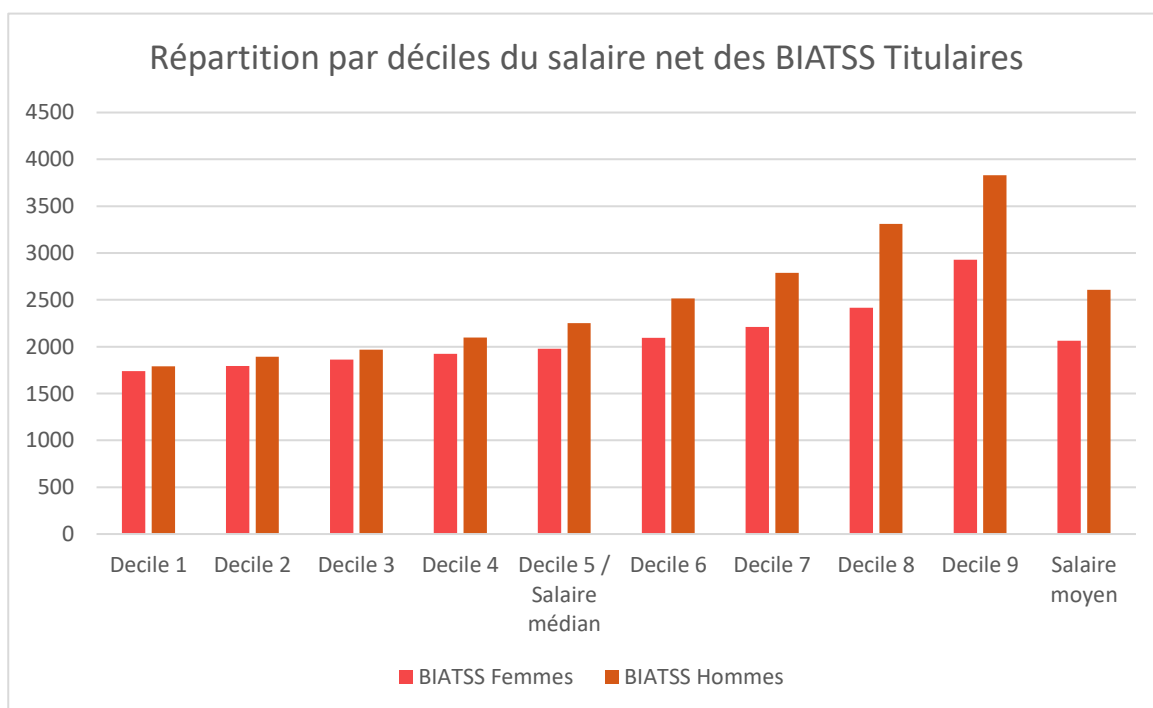
Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. Chercheurs	Inférieur à 700	44	66	110
	700 à 799	65	64	129
	800 à 899	98	135	233
	900 à 1099	68	118	186
	1100 à 1299	27	76	103
	Supérieur à 1299	9	29	38
	<i>Sous-total</i>	<i>311</i>	<i>488</i>	<i>799</i>
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 700	9	16	25
	700 à 799	1	4	5
	800 à 899	6	7	13
	900 à 1099	5	16	21
	1100 à 1299	2	17	19
	Supérieur à 1299	3	7	10
	<i>Sous-total</i>	<i>26</i>	<i>67</i>	<i>93</i>
Ens du 1er et 2nd degrés	Inférieur à 600	24	18	42
	600 à 699	16	14	30
	700 à 799	38	20	58
	800 à 899	31	49	80
	Supérieur à 899	29	38	67
<i>Sous-total</i>	<i>138</i>	<i>139</i>	<i>277</i>	
Total		475	694	1169

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2024

	Femmes	Hommes	Ensemble
Decile 1	1 738,44 €	1 789,19 €	1 746,80 €
Decile 2	1 794,08 €	1 892,57 €	1 828,68 €
Decile 3	1 863,61 €	1 969,15 €	1 900,25 €
Decile 4	1 924,05 €	2 098,21 €	1 961,54 €
Decile 5 / Salaire médian	1 979,81 €	2 250,35 €	2 072,89 €
Decile 6	2 095,79 €	2 514,16 €	2 188,40 €
Decile 7	2 210,69 €	2 788,03 €	2 365,51 €
Decile 8	2 416,39 €	3 312,29 €	2 750,60 €
Decile 9	2 927,75 €	3 832,08 €	3 372,17 €
Rapport interdecile	1,68	2,14	1,93
Salaire moyen	2 062,20 €	2 607,14 €	2 336,08 €



Notes de lecture : Une femme BIATSS sur 2 a un salaire net inférieur à 1979,81€ contre 2250,35€ 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 1,68 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,14 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 31/10/2024

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	628	1067	4	748	977
	A	Attaché / Directeur de service	390	972	28	435	835
	A	Infirmière	390	722	7	540	739
	A	Assistante Sociale	390	627	1	ss	ss
	B	Secrétaire (SAENES)	356	587	56	375	556
	C	Adjoint (ADJENES)	352	473	78	367	478
		Sous-total				174	367
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	450	1173	9	607	977
	A	Bibliothécaire	390	821	8	485	655
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	356	587	23	376	556
	C	Magasinier	352	473	18	366	478
		Sous-total				58	366
ITRF	A	Ing. de recherche RF	435	1067	31	545	1072
	A	Ing. d'études RF	390	821	79	428	811
	A	Assistant ingénieur RF	368	627	51	395	806
	B	Technicien RF	356	587	179	373	592
	C	ATRF	352	473	258	366	478
		Sous-total				598	366
Total BIATSS					830	366	1072

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
 Au 31/10/2024

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 380	27	6	33
	380 à 439	56	4	60
	440 à 559	41	8	49
	Supérieur à 559	20	12	32
	<i>Sous-total</i>	<i>144</i>	<i>30</i>	<i>174</i>
BIB	Inférieur à 379	7	2	9
	379 à 408	5	4	9
	409 à 499	15	5	20
	Supérieur à 499	12	8	20
	<i>Sous-total</i>	<i>39</i>	<i>19</i>	<i>58</i>
ITRF	Inférieur à 379	79	35	114
	379 à 419	94	54	148
	420 à 519	117	87	204
	Supérieur à 519	49	83	132
	<i>Sous-total</i>	<i>339</i>	<i>259</i>	<i>598</i>
Total		522	308	830

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants
Au 31/10/2024

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de	86	441	446
Associés MCF(TP et mi-temps)	40	365	402
Associés professeurs (mi-temps)	8	402	497
Enseignants CDI	13	453	715
Enseignants CDD	34	524	524
Professeur invité	4	835	930
Lecteur	14	366	366
Maitre de langues	2	ss	ss
Total	201	352	763

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS
Au 31/10/2024

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	45	395	1072
	B	21	374	401
	C	37	369	409
	<i>Sous-Total</i>	<i>103</i>	<i>369</i>	<i>1072</i>
CDD	A	136	371	761
	B	53	373	574
	C	127	367	491
	<i>Sous-Total</i>	<i>316</i>	<i>367</i>	<i>761</i>
Apprenti		13	61	100
Ensemble		432	61	1072

Les personnels avec une rémunération forfaitaire
Au 31/10/2024

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	137	1 891,05 €	2 100,00 €
Ch.cli.univ-ass.hôp.	58	1 480,90 €	1 724,50 €
Post Doctorant	12	2 667,00 €	2 917,00 €
Total	207	1 480,90 €	2 917,00 €

LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITE DE POITIERS A L'EGARD DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Politique des contrats à durée déterminée

En 2022, le Conseil d'Administration a décidé que la durée cumulée des CDD à l'UP est désormais plafonnée à 4 années au lieu de 3 années. 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.

En juin 2021, le conseil d'administration a voté de nouvelles grilles applicables aux contractuels BIATSS, prenant en compte la réforme PPCR et s'appliquant de même aux CDI enseignants.

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	473	412		
10	461	404	4 ans	6 ans
9	446	392	3 ans	4,5 ans
8	430	380	3 ans	4,5 ans
7	404	365	2 ans	3 ans
6	387	354	2 ans	3 ans
5	376	346	2 ans	3 ans
4	364	338	2 ans	3 ans
3	362	336	2 ans	3 ans
2	359	335	1 an	1,5 an
1	356	334	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	597	503		
12	563	477	4 ans	6 ans
11	538	457	4 ans	6 ans
10	513	441	4 ans	6 ans
9	500	431	3 ans	4,5 ans
8	478	415	3 ans	4,5 ans
7	452	396	2 ans	3 ans
6	431	381	2 ans	3 ans
5	415	369	2 ans	3 ans
4	397	361	2 ans	3 ans
3	388	355	2 ans	3 ans
2	379	349	2 ans	3 ans
1	372	343	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	761	627		
15	747	617	3 ans	4,5 ans
14	716	593	3 ans	4,5 ans
13	695	577	2 ans	3 ans
12	672	560	2 ans	3 ans
11	650	543	2 ans	3 ans
10	627	526	2 ans	3 ans
9	606	509	2 ans	3 ans
8	582	492	2 ans	3 ans
7	561	475	2 ans	3 ans
6	539	458	2 ans	3 ans
5	513	441	2 ans	3 ans
4	491	424	2 ans	3 ans
3	465	407	2 ans	3 ans
2	444	390	1,5 ans	2,25 ans
1	412	368	1 an	1,5 an

CDI niveau équivalent IGE classe normale

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
13	774	637	3 ans	4,5 ans
12	751	620	2 ans	3 ans
11	724	599	2 ans	3 ans
10	695	577	2 ans	3 ans
9	665	555	2 ans	3 ans
8	637	533	2 ans	3 ans
7	607	510	2 ans	3 ans
6	574	485	1,5 ans	2,25 ans
5	546	464	1,5 ans	2,25 ans
4	514	442	1,5 ans	2,25 ans
3	490	423	1,5 ans	2,25 ans
2	471	411	1,5 an	2,25 ans
1	444	390	1 an	1,5 an

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

CDI niveau équivalent PRCE classe normale

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
11	821	673		
10	763	629	4 ans	6 ans
9	712	590	4 ans	6 ans
8	668	557	3,5 ans	5,25 ans
7	619	519	3 ans	4,5 ans
6	582	492	3 ans	4,5 ans
5	562	476	2,5 ans	3,75 ans
4	542	461	2 ans	3 ans
3	523	448	2 ans	3 ans
2	513	441	1 an	1,5 ans
1	444	390	1 an	1,5 an

CDI niveau équivalent PRAG classe normale

Echelon	Indice brut	INM	Durée moyenne	Durée en année CDI x1,5 plus lent
11	1027	830		
10	988	800	4 ans	6 ans
9	931	757	4 ans	6 ans
8	869	710	3,5 ans	5,25 ans
7	803	659	3 ans	4,5 ans
6	748	618	3 ans	4,5 ans
5	698	579	2,5 ans	3,75 ans
4	649	542	2 ans	3 ans
3	611	513	2 ans	3 ans
2	591	498	1 an	1,5 ans
1	525	450	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 2023-24

Synthèse des primes versées

	Bénéficiaires		Montant annuel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur	190	189	412 603,66 €	427 171,46 €
Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C1 (RIPEC C1)	331	520	1 328 946,68 €	2 101 411,63 €
Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C2 (RIPEC C2)	34	67	115 290,31 €	229 270,79 €
Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C3 (RIPEC C3)	88	124	378 324,84 €	527 772,30 €
Prime d'Encadrement doctoral et de Recherche	65	145	202 865,20 €	447 609,40 €
Prime de Charge Administrative	5	11	20 447,49 €	43 360,83 €
Prime au titre de la CNU	30	30	42 860,00 €	27 309,85 €
Prime d'enseignement et de recherche du personnel HU	18	45	22 848,00 €	60 480,00 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	8	22	5 742,00 €	12 528,00 €
Prime d'Administration	2	6	36 140,25 €	53 619,43 €
Total	771	1159	2 566 068,43 €	3 930 533,69 €
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>719</i>	<i>1098</i>	<i>1 896 197,88 €</i>	<i>2 932 582,03 €</i>
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>966</i>	<i>1530</i>	<i>1 891 952,97 €</i>	<i>3 127 675,10 €</i>

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	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2022-23
	PU et PU PH	1 075,00 €	19	56	75	<i>100</i>
MCF et MCU PH	1 075,00 €	23	44	67	<i>100</i>	
Bénéficiaire Délégation IUF	1000 - 2500€	3	2	5	<i>5</i>	
Taux hérité suite à mutation	884,5 - 1500 €	2	2	4	<i>4</i>	
Total			47	104	151	<i>210</i>

Avec le RIPEC, la PRES désormais attribuée uniquement aux enseignants du 1er et 2nd degrés et aux ATER dont la liste est fixée par décret ainsi que son montant.

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Bénéficiaires	Montant semestriel	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2022-23
	Ens. Premier degré	652,04 - 1175€	6	2	8	<i>6</i>
Ens. Second degré	136		143	279	<i>273</i>	
ATER	48		44	92	<i>85</i>	
Total			190	189	379	<i>364</i>

La prime de Charge Administrative (PCA) 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 2023-24 :

Agents avec charges Administratives	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents	Rappel 2022-23
	Vice-Présidents	1	1	2	<i>2</i>
Directeurs de composante de + 1000 étudiants		1	1	<i>1</i>	
Vice-Présidents délégués		1	1	<i>1</i>	
Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	4	8	12	<i>11</i>	
Total		5	11	16	<i>15</i>

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 la Présidente 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 revalorisés en 2022. Il a été mis en place l'IFSE complémentaire pour les personnels de la BAP E - Domaine informatique et calcul. La notion de grade a été également pris en compte en 2022 pour chaque groupe.

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

Montants RIFSEEP Filières ITRF/AENES

Mise en place de l'IFSE complémentaire à compter du 1/09/2022 – validation du CT du 8 octobre 2022 et CA du 14 octobre 2022
Revalorisation IFSE au 01/01/2024

Catégories	Groupes	Grade	Montants annuels	Montant mensuels	IFSE complémentaire pour les postes de la BAP E - Domaine informatique et Calcul	
					Montant mensuels	
A	IGR Groupe 1	IGR HC/AAE HC	16 195 €	1 349,58 €	400 €	
		IGR 1CN /APAE	14 437 €	1 203,08 €		
	IGR Groupe 2	IGR HC/AAE HC	14 437 €	1 203,08 €		
		IGR 1CN /APAE	13 429 €	1 119,08 €		
	IGR Groupe 3	IGR HC/AAE HC	13 429 €	1 119,08 €		
		IGR 1CN /APAE	11 305 €	942,08 €		
	IGE Groupe 1	IGE HC/APAE	IGE HC/APAE	11 741 €	978,42 €	300 €
			IGE CN/AAE	10 329 €	860,75 €	
		IGE Groupe 2 (y compris le IGE Groupe 2 Bis)	IGE HC/APAE	10 329 €	860,75 €	
			IGE CN/AAE	8 917 €	743,08 €	
	IGE Groupe 3	IGE HC/APAE	8 917 €	743,08 €		
		IGE CN/AAE	7 505 €	625,42 €		
	ASI Groupe 1		6 800 €	566,67 €	200 €	
		ASI groupe 2	6 348 €	529,00 €		
B	TECH Groupe 1	TECH CE/SA CE	6 348 €	529,00 €	100 €	
		TECH CS/SA CS	6 264,00 €	522,00 €		
		TECH CN/SA CN	5 966,00 €	497,17 €		
	TECH Groupe 2	TECH CE/SA CE	5 966,00 €	497,17 €		
		TECH CS/SA CS	5 882,00 €	490,17 €		
		TECH CN/SA CN	5 584,00 €	465,33 €		
	TECH Groupe 3	TECH CE/SA CE	5 584,00 €	465,33 €		
		TECH CS/SA CS	5 500,00 €	458,33 €		
		TECH CN/SA CN	TECH CN/SA CN	5 202,00 €		433,50 €
C	ATRF groupe 1	ATRF P1/ADJAENES P1	4 084,00 €	340,33 €		
		ATRF P2/ADJAENES P2	3 928,00 €	327,33 €		
		ATRF 2C/ADJAENES 2C	3 891,00 €	324,25 €		
	ARTF Groupe 2	ATRF P1/ADJAENES P1	3 891,00 €	324,25 €		
		ATRF P2/ADJAENES P2	3 735,00 €	311,25 €		
		ATRF 2C/ADJAENES 2C	3 698,00 €	308,17 €		

Montants RIFSEEP Filière Bibliothèque

Montants 2024

Mise en place de l'IFSE complémentaire à compter du 1/09/2022 – validation du CT du 8 octobre 2022 et sous réserve CA du 14 octobre 2022

Filières bibliothèque			
Corps / Groupe	Grade	Montants annuels	Montant
Conservateur Général GPE 1 et 2		16 195,00 €	1 349,58 €
Conservateur GPE 1	En chef	14 950,00 €	1 245,83 €
	CN	13 192,00 €	1 099,33 €
Conservateur GPE 2	En chef	13 192,00 €	1 099,33 €
	CN	11 434,00 €	952,83 €
Conservateur GPE 3	En chef	11 184,00 €	952,83 €
	CN	9 926,00 €	827,17 €
BIB GPE 1	HC	11 741,00 €	978,42 €
	CN	10 329,00 €	860,75 €
BIB GPE 2 (y compris le BIB GPE 2bis)	HC	11 329,00 €	860,75 €
	CN	8 917,00 €	743,08 €
BIBAS GPE 1	CE	5 966,00 €	497,17 €
	CS	5 882,00 €	490,17 €
	CN	5 584,00 €	465,33 €
BIBAS GPE 2	CE	6 584,00 €	465,33 €
	CS	5 500,00 €	458,33 €
	CN	5 202,00 €	433,50 €
Magasinier Groupe 1	P 1	4 084,00 €	340,33 €
	P 2	3 928,00 €	327,33 €
	2 C	3 891,00 €	324,25 €
Magasinier Groupe 2	P 1	3 891,00 €	324,25 €
	P 2	3 735,00 €	311,25 €

	2 C	3 698,00 €	308,17 €
--	-----	------------	----------

Pour les ASI BAP F affecté au SCD – Validation du CT du 1^{er} juillet 2022 . Revalorisation au 01/01/2024

Groupes	Montants annuels	Montants mensuels
ASI Groupe 1	6 800 €	567,00 €
ASI Groupe 2	6 348 €	529,00 €

Montants RIFSEEP Filière Sociaux Santé

IFSE des sociaux santé – Revalorisation au 01/01/2024

Catégories	Groupes	Grade	Montants annuels	Montant mensuels
A	MEN GPE 1	HC	14 787 €	1 232,25 €
		1C	13 542 €	1 128,50 €
		2C	11 784 €	982,00 €
	MEN GPE 2	HC	13 029 €	1 085,75 €
		1C	11 784 €	982,00 €
		2C	10 026 €	835,50 €
	Psychologue / Sage femme / nutritionniste (IGE GPE 3)	HC	8 917 €	743,08 €
		CN	7 505 €	625,42 €
	Assistant service social GPE 1	Principal	7 250 €	604,17 €
		CN	6 800 €	566,67 €
	Assistant service social GPE 2	Principal	6 800 €	566,67 €
		CN	6 348 €	529,00 €
	Infirmière GPE 1	HC	7 250 €	604,17 €
		CN	6 800 €	566,67 €
Infirmière GPE 2	HC	6 800 €	566,67 €	
	CN	6 348 €	529,00 €	

Répartition en effectifs du RIFSEEP

Source : GPRH - Appli Poste

Population	Sexe		Total	Rappel 2022-23
	Femmes	Hommes		
IGR Groupe 1	3	8	11	13
IGR Groupe 2	4	12	16	18
IGR Groupe 3	1	11	12	12
Conservateurs Groupe 1	1	1	2	2
Conservateurs Groupe 2	4	3	7	7
MEN Groupe 1			0	0
MEN Groupe 2	1		1	1
IGE Groupe 1	10	5	15	15
IGE Groupe 2	33	17	50	48
IGE Groupe 3	32	44	76	61
Bibliothécaires Groupe 2	6	2	8	11
ASI Groupe 1	21	32	53	55
ASI Groupe 2	8	8	16	20
Infirmier Groupe 1	1		1	1
Infirmier Groupe 2	7		7	6
ASS Groupe 2	1	1	2	1
Bibliothécaires assi. spécialisés Groupe 1	3	3	6	8
Bibliothécaires assis. spécialisés Groupe 2	18	4	22	25
TECH Groupe 1	20	21	41	39
TECH Groupe 2	57	49	106	106
TECH Groupe 3	55	23	78	76
Magasiniers Groupe 1	9	4	13	10
Magasiniers Groupe 2	7	7	14	15
ATRF Groupe 1	92	51	143	119
ATRF Groupe 2	228	52	280	240
Total général	622	358	980	909

C. Les bénéficiaires de la GIPA

BDS FPE 034 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Année civile 2024

	Effectifs		Montant versé		Rappel 2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Bénéficiaires	Montant versé
Ens Titulaires	Pas de GIPA versée en 2024				225	289 714,96 €
Ens Ctrs	Pas de GIPA versée en 2024				12	13 665,76 €
Total Ens	0	0	0,00 €	0,00 €	237	303 380,72 €
BIATSS Titulaires	Pas de GIPA versée en 2024				142	64 071,61 €
BIATSS Ctrs	Pas de GIPA versée en 2024				11	3 561,76 €
Total BIATSS	0	0	0,00 €	0,00 €	153	67 633,37 €

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2024

Le 11 juillet 2022, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle répartition de la Nouvelle Bonification Indiciaire des points affectés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Vie de Campus

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services Communs	MDE	Responsable de la Maison des Etudiants	A	30
Services centraux	VCP	Directeur-trice Vie de Campus et Patrimoine	A	40
Services centraux	DLPI	Directeur-trice DLPI	A	30
Services centraux	SSU	Médecin directeur SSU	A	20
Services centraux	SSU	Infirmier-ère universitaire	A	15
Services centraux	VCP	Assistant-e en gestion administrative	A	20
Services centraux	VCP	Chargé-e de l'administration et du pilotage	A	20
Services centraux	DLPI - Espaces verts	Assistant-e espaces verts / paysagiste	A	20
Services centraux	DLPI - Maintenance	Chargé-e de la maintenance et de l'exploitation du patrimoine	A	20
Services centraux	DLPI - Maîtrise d'ouvrage	Chargé-e de la maîtrise d'ouvrage	A	20
Services centraux	DLPI - Service Logistique	Chargé-e de la logistique	A	20
Services centraux	DLPI - Sécurité et incendie	Chargé-e gestion patrimoine sécurité et énergie	A	20
Composante	SFA	Coordonnateur-trice logistique	A	15
Composante	SFA	Technicien-ne logistique	B	10
Composante	SFA	Technicien-ne logistique	B	10
Composante	SFA	Technicien-ne logistique	B	10
Composante	SHA	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	FSS	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	Lettres et Langues	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	Droit et Sciences éco.	Assistant.e logistique	A	15
Composante	Médecine Pharmacie	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	IUT 86	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	PUN	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	IUT 86 -site chatellerault	Technicien-ne logistique	B	10
Composante	IUT 16	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	ENSIP	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	IAE	Technicien-ne logistique	B	15
Services centraux	Présidence	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	INSPE	Technicien-ne logistique	B	15
Composante	INSPE Angoulême	Technicien-ne en gestion administrative	B	15

Recherche et RI

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	P2RI - Drinnov	Directeur-trice de la recherche et de l'innovation	A	35
Services centraux	P2RI - Drinnov	Chargé-e de gestion du système d'information	A	20
Services centraux	P2RI - Drinnov	Chargé-e de médiation scientifique	A	20
Services centraux	P2RI - Drinnov	Responsable de l'administration et du pilotage	A	20
Services centraux	P2RI - Drinnov	Responsable de la DRED	A	20
Services centraux	P2RI- Serv. Univ	Directeur-trice de la coopération internationale	A	35
Services centraux	P2RI- Serv. Univ	Assistant-e de gestion administrative	A	20
Services centraux	P2RI- Serv. Univ	Chargé-e de la coopération internationale	A	20

Formation et réussite étudiante

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	SCX - Pôle Formation et Réussite Etudiante	Directeur-trice Formation Réussite Vie Etudiante	A	40
Services centraux	Pôle FRE - Direction du Pilotage	Chargé-e de gestion du système d'information	A	30
Services centraux	SCX - Cellule de Pilotage et d'Appui à la Stratégie	Chef-fe de projet	A	30
Services centraux	Pôle FRE - Service Handicap étudiant	Coordonnateur-trice administratif d'un service	A	20
Services centraux	SCX - Service d'Evaluation, des Etudes et du Pilotage	Ingénieur-e d'études en production, traitement, analyse de donnée	A	20
Services Communs	UP PRO	Responsable UP PRO	A	30
Services Communs	SAFIRE	Responsable SAFIRE	A	30
Services Communs	UP PRO SAFIRE Handicap étudiant	Coordonnateur-trice administratif d'un service	A	15
Composante	SFA	Chargé-e du pilotage de la formation et des études	A	20
Composante	SHA	Chargé-e du pilotage de la formation et des études	A	20
Composante	FSS	Technicien-ne en gestion administrative de la formation et des études	B	20
Composante	Lettres et Langues	Chargé-e du pilotage de la formation et des études	A	20
Composante	Droit et Sciences économiques	Assistant-e en gestion administrative de la formation et des études	A	20
Composante	Médecine Pharmacie	Chargé-e du pilotage de la formation et des études	A	20
Composante	IUT 86	Technicien-ne en gestion administrative de la formation et des études	B	20
Composante	IUT 16	Technicien-ne en gestion administrative de la formation et des études	B	20
Composante	ENSIP	Technicien-ne en gestion administrative de la formation et des études	B	20
Composante	IAE	Assistant-e en gestion administrative de la formation et des études	A	20
Composante	INSPE	Chargé-e du pilotage de la formation et des études	A	20
Composante	PUN	Technicien-ne en gestion administrative de la formation et des études	B	20

Finances et comptabilité

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	SCX - AC	Agent comptable	A	40
Services centraux	SXC AC - Dépenses - Service Facturier	Chargé-e du pilotage de la gestion financière et comptabl	A	30
Services centraux	SCX - AC - Serv. des recettes et comptabilité	Chargé-e du pilotage de la gestion financière et comptabl	A	30
Services centraux	SCX - Direction des Affaires Financières	Responsable de la DIAF	A	35
Services centraux	DIAF - Service financier Recherche	Chargé-e du pilotage de la gestion financière et comptab	A	20
Services centraux	DIAF - Service Budget et Transverse	Chargé-e du pilotage de la gestion financière et comptabl	A	20
Services centraux	DIAF - Service CPER FEDER AAP	Assistant-e en gestion financière et aide au pilotage	A	20
Services centraux	DIAF - Cellule administration SI	FAC Assistant-e progiciel ou Assistant-e en gestion financière	A	20
Services centraux	DIAF - Marchés	Chargé-e des achats et des marchés	A	20
Composante	SFA	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	SHA	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	FSS	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	Lettres et Langues	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	Droit et Sciences économiques	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	Médecine Pharmacie	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	IUT 16	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	IUT 86	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	IAE	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15
Composante	INSPE	Technicien-ne en gestion financière et aide au pilotage	B	15

Ressources Humaines

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	DRH	Directeur-trice des ressources humaines	A	35
Services centraux	DRH - Hygiène et sécurité	Responsable Hygiène et Sécurité	A	30
Services centraux	DRH - Pôle pilotage et SIRH	Chargé-e de gestion du système d'information	A	30
Services centraux	DRH - GEMS	Chargé-e de la gestion et du développement des ressources humaines	A	30
Services centraux	DRH - SQVT	Chargé-e de la gestion et du développement des ressources humaines	A	30
Services centraux	DRH - GPRH	Chargé-e de la gestion et du développement des ressources humaines	A	30
Services centraux	DRH - PGE	Chargé-e de la gestion et du développement des ressources humaines	A	30
Services centraux	DRH - PGE (paie)	Assistant-e en gestion des ressources humaines	A	15
Services centraux	DRH - PGB	Chargé-e de la gestion et du développement des ressources humaines	A	30
Services centraux	DRH - PGB (paie)	Assistant-e en gestion des ressources humaines	A	15
Services centraux	DRH - PGB	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	15
Services centraux	DRH - PGE	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	15
Services centraux	DRH - PGE	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	15
Services centraux	DRH - PGE	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	15
Composante	SFA	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	SHA	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	FSS	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	Lettres et Langues	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	Droit et Sciences économique	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	Médecine Pharmacie	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	IUT 86	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	ENSIP	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	IAE	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10
Composante	INSPE	Technicien-ne en gestion des ressources humaines	B	10

Documentation

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	SCD	Directeur-trice SCD	A	35
Services centraux	SCD	Directeur-trice adjoint SCD	A	20
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	SCD	Chargé-e d'un service documentaire	A	10
Services centraux	MCO	Directeur-trice MCO	A	15

Informatique

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services Communs	I-Médias	Responsable d'I-Médias	A	35
Services Communs	I-Médias	Responsable adjoint d'I-Médias - RSSI	A	30
Services Communs	I-Médias - Applications et Dév	Développement Architecte responsable du domaine SI de gestion	A	20
Services Communs	I-Médias - Réseau et Sécurité	Expert-e systèmes et réseaux	A	20
Services Communs	I-Médias - Assistance aux utilisateurs	Chef-fe de projet ou expert-e en ingénierie des systèmes	A	20
Services Communs	I-Médias - service projet	Chef-fe de projet ou expert-e en infrastructures numériques	A	20
Services Communs	I-Médias	Technicien-ne en gestion administrative	B	10

Pilotage

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	SCX	Directeur-trice des Affaires juridiques	A	25
Services centraux	SCX - Cellule de Pilotage et d'Appui à la Stratégie	Chargé-e du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation	A	25
Services centraux	SCX - Cellule de Pilotage et d'Appui à la Stratégie	Chargé-e de mission	A	25
Services centraux	SCX - Secrétariat général	Délégué-e à la protection des données	A	20
Composante	SHA	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	SFA	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	FSS	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	Lettres et Langues	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	Droit et Sciences économiques	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	Médecine Pharmacie	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	IUT 86	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	IUT 16	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	ENSIP	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	IAE	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	INSPE	Responsable administratif de composante/service	A	30
Composante	PUN	Responsable administratif de composante/service	A	30
Services Communs	SCD	Responsable administratif de composante/service	A	20
Composante	IPAG	Technicien-ne en gestion administrative	B	15

Direction

Affectation	Affectation	Emploi type	Catégorie	Points
Services centraux	SCX	DGS	A	50
Services centraux	SCX	DGS adjoint	A	50

Répartition des agents ayant perçu la NBI au cours de l'année civile 2024

Population	Femmes		Hommes		Total de bénéficiaires	Total points NBI
	Bénéficiaires	Points NBI	Bénéficiaires	Points NBI		
AENES	38	705	17	470	55	1175
BIB	5	75	4	55	9	130
ITRF	40	785	22	450	62	1235
Total	83	1565	43	975	126	2540
<i>Rappel 2023</i>	<i>85</i>	<i>1655</i>	<i>45</i>	<i>1060</i>	<i>130</i>	<i>2715</i>

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	Rappel 2023 Effectif	Rappel 2023 Masse salariale cumulée
ENS	Femmes	5	852 882,06 €	3	514 121,97 €
	Hommes	5	831 327,50 €	7	1 138 307,92 €
Total		10	1 684 209,56 €	10	1 652 429,89 €

BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées

	Rémunération Principale	Complément de RP**	Rémunérations accessoires***	Rappel 2023		
				Rémunération Principale	Complément de RP**	Rémunérations accessoires***
ENS Fonct	60 641 708,88 €	634 346,97 €	8 783 632,72 €	59 337 025,92 €	557 023,41 €	5 359 816,15 €
ENS Ctr	10 788 890,42 €	36 061,96 €	1 749 869,06 €	10 798 326,72 €	18 937,44 €	396 930,98 €
Total ENS	71 430 599,30 €	670 408,93 €	10 533 501,78 €	70 135 352,64 €	575 960,85 €	5 756 747,13 €
BIATSS Fonct	21 998 339,27 €	407 383,36 €	5 368 998,04 €	21 998 339,27 €	350 910,78 €	5 177 040,63 €
BIATSS Ctr	8 463 473,98 €	152 773,63 €	1 658 349,06 €	8 463 473,98 €	81 303,49 €	836 752,75 €
Total BIATSS	30 461 813,25 €	560 156,99 €	7 027 347,10 €	30 461 813,25 €	432 214,27 €	6 013 793,38 €

* correspond au traitement brut indiciaire

** correspond au SFTet la NBI

*** regroupe les primes et indemnités

BDS FPE 037 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés sur emplois permanents (EP)

Statut d'emploi	Sexe		EQTP rémunérés	Rappel 2023
	Femmes	Hommes		
Fonctionnaires	976,98	1003,01	1980,00	1995,04
Contractuels	136,61	73,95	210,56	208,15
Total	1113,59	1076,96	2190,56	2203,19

BDS FPE 038 Nombre de mois de personnes physiques payées sur emplois permanents

Statut d'emploi	Sexe		Nombre de mois	Rappel 2023
	Femmes	Hommes		
Fonctionnaire sur EP	12311	12319	24630	24398
Contractuel sur EP	1754	945	2699	2610
Total	14065	13264	27329	27008

BDS FPE 041 Nombre d'équivalents temps plein rémunérés sur emplois non permanents

Statut d'emploi	Sexe		EQTP rémunérés	Rappel 2023
	Femmes	Hommes		
Contractuels	334,66	272,67	607,33	546,54
Apprentis	6,95	6,78	13,73	13,07
Total	341,61	279,45	621,06	559,61

BDS FPE 042 Nombre de mois de personnes physiques payées sur emplois non permanents

Statut d'emploi	Sexe		Nombre de mois	Rappel 2023
	Femmes	Hommes		
Contractuels	4258	3586	7844	6910
Apprentis	89	84	173	157
Total	4347	3670	8017	7067

* données rectifiées

BDS FPE 174 Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents

Population	Effectifs		Montant		Rappel 2023 Effectifs	Rappel 2023 Montant
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Ens Titulaires	381	570	66 627,14 €	100 095,00 €	970	168 675,00 €
Ens Contractuels	85	92	10 725,00 €	11 355,00 €	170	25 063,58 €
BIATSS Titulaires	481	278	82 530,00 €	48 480,00 €	774	134 175,00 €
BIATSS Contractuels	209	96	30 300,00 €	13 590,00 €	269	39 609,29 €
Total	1156	1036	190182,14	173520		

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 2024 et 2023

NB :Notes de lecture en annexe

Emploi annuel moyen :	2024				2023			
	H	F	Total	Part des femmes (%)	H	F	Total	Part des femmes (%)
effectifs annuels	1 014	1 003	2 017	49,7%	1 017	1 002	2 019	49,6%
équivalents temps plein employés	1 002	974	1 976	49,3%	1 007	976	1 983	49,2%
taux moyen de temps partiel	98,8%	97,1%	98,0%		98,9%	97,5%	98,2%	

	2024		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) €/mois	4 572 €	3 653 €	4 418 €	3 530 €

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

2024		2023	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-919 €	-20,1%	-888 €	-20,1%

	2024		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	4 627 €	3 762 €	4 465 €	3 622 €

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

2024		2023	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-865 €	-18,7%	-844 €	-18,9%

Décomposition des écarts :	2024		2023	
	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-53 €	6,2%	-45 €	5,3%
effet ségrégation des corps	-754 €	87,2%	-758 €	89,8%
effet démographique au sein des corps	-98 €	11,3%	-84 €	9,9%
<i>dont sur primes</i>	-6 €	0,7%	-7 €	0,9%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-13 €	1,5%	-2 €	0,3%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	7 €	-0,8%	6 €	-0,7%
temps ou aux cycles de travail	-21 €	2,4%	-10 €	1,2%
géographie et aux mobilités non forcées	-2 €	0,2%	-1 €	0,2%
résultats/performance/engagement professionnel	-1 €	0,1%	0 €	0,0%
Dont	2 €	-0,2%	2 €	-0,2%
rémunérations accessoires	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions/sujétions non indexées sur le traitement	-6 €	0,7%	-3 €	0,4%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	7 €	-0,8%	5 €	-0,6%

Présentation des écarts de rémunération Femmes/ Hommes des agents contractuels

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

Années civiles 2024 et 2023

NB :Notes de lecture en annexe

Emploi annuel moyen :	2024				2023			
	H	F	Total	Part des femmes (%)	H	F	Total	Part des femmes (%)
effectifs annuels	345	473	818	57,8%	335	428	763	56,1%
équivalents temps plein employés	343	462	805	57,4%	333	419	752	55,7%
taux moyen de temps partiel	99,6%	97,7%	98,5%		99,5%	97,8%	98,6%	

	2024		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € non	2 261 €	2 217 €	2 177 €	2 096 €

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

2024		2023	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-45 €	-2,0%	-80 €	-3,7%

	2024		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € par	2 270 €	2 269 €	2 187 €	2 143 €

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

2024		2023	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-1 €	-0,1%	-44 €	-2,0%

Décomposition des écarts :	2024		2023	
	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-43 €		-36 €	80,9%
effet ségrégation des corps	28 €		-20 €	44,3%
effet démographique au sein des corps	-16 €		13 €	-30,1%
<i>dont sur primes</i>	5 €		10 €	-21,8%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-13 €		-38 €	85,9%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	1 €		2 €	-3,8%
temps ou aux cycles de travail	0 €		0 €	0,0%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €		0 €	0,0%
résultats/performance/engagement professionnel	0 €		0 €	0,0%
Dont rémunérations accessoires	0 €		0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €		0 €	0,0%
fonctions/sujétions non indexées sur le traitement	0 €		0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	0 €		0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-14 €		-40 €	89,6%

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 2023.

L'âge de l'ouverture des droits à la retraite se décale progressivement de 62 ans à 64 ans selon la date de naissance des actifs

Les agents nés à partir du 01/09/1961 ont l'ouverture de leur droits à la retraite fixée à leur 62 ans et 3 mois.

A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants

Source : DRHRS -Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAVIP)

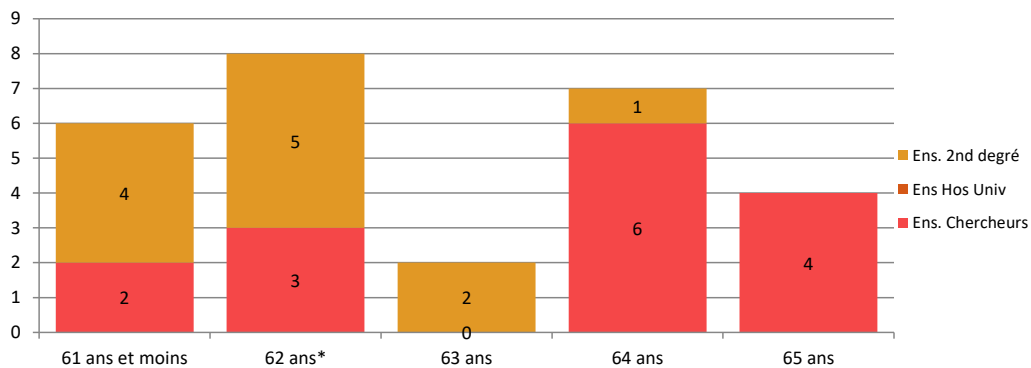
Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général
Femme	3	3	2	3	1	2	2	1	17
Homme	3	4		4	3	3	2	2	21
Ensemble	6	7	2	7	4	5	4	3	38

<i>Rappel 2022-23</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>9</i>		<i>34</i>
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>11</i>	<i>146</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>16</i>				<i>52</i>

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général
Ens. Chercheurs	2	3		6	4	2		3	20
Ens Hos Univ						2	3		5
Ens. 2nd degré	4	5	2	1		1			13



Corps	Nombre de dossiers déposés au Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels									Effectifs nés avant 1958
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général	
MAIT.CONF.	2	1		1	1	1		1	7	6
PROF.UNIV.		2		5	3	1		2	13	7
MCPH									0	
PUPH						2	3		5	1
AGREGE	2	5		1					8	
CERTIFIE	2		2			1			5	
PROF. EPS									0	1
P.L.P.									0	
PROF ECOLE									0	
Total	6	8	2	7	4	5	3	3	38	15

<i>Rappel 2022-23</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>9</i>		<i>24</i>	<i>15</i>
-----------------------	----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	--	-----------	-----------

Répartition des agents qui ont un dossier de retraite ouvert au Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAVIP)

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général
2025		3	5	1	7	3	2	5	26
2026								5	5
2027								3	3
2028								2	2
Total	0	3	5	1	7	3	2	15	36

<i>Rappel 2022-23</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>23</i>		<i>39</i>
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	--	-----------

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

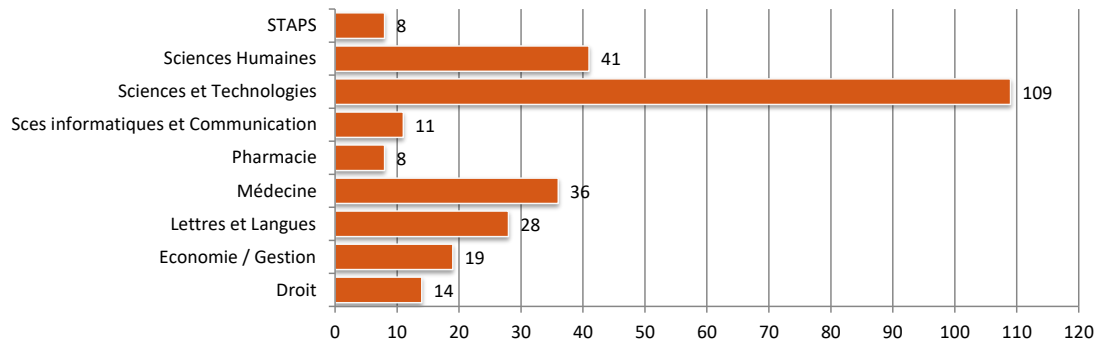
Du 01/09/2022 au 31/08/2023

Source : SIHAM

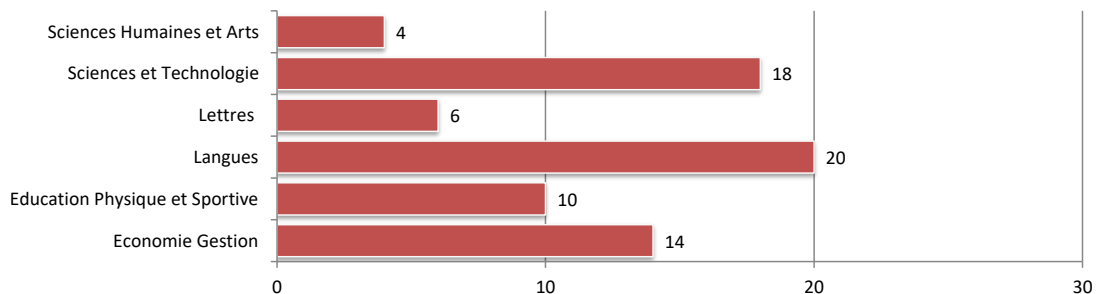
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

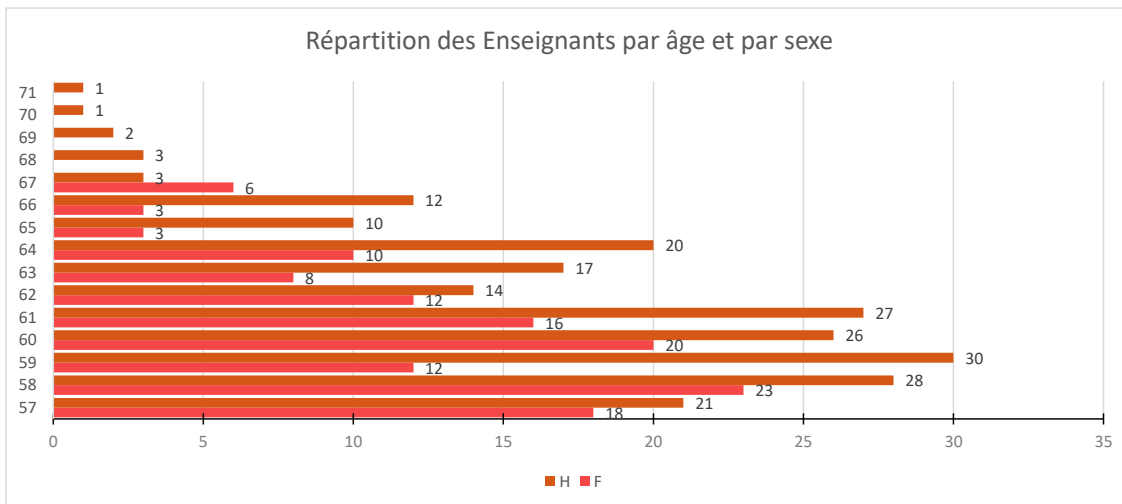
Groupe de spécialités		57 ans et +	% dans le groupe	% des femmes de 57 ans et +
CNU	Droit	14	18,2%	10,4%
	Economie / Gestion	19	27,9%	14,7%
	Lettres et Langues	28	32,6%	20,9%
	Médecine	36	42,4%	8,2%
	Pharmacie	8	24,2%	12,1%
	Sces informatiques et Communication	11	23,9%	2,2%
	Sciences et Technologies	109	32,3%	7,4%
	Sciences Humaines	41	29,9%	11,7%
STAPS		8	29,6%	7,4%
Total Ens Chercheurs et HU		274	30,6%	10,2%
SEC	Economie Gestion	14	34,1%	24,4%
	Education Physique et Sportive	10	23,3%	4,7%
	Langues	20	26,3%	18,4%
	Lettres	6	22,2%	22,2%
	Sciences et Technologie	18	22,8%	7,6%
	Sciences Humaines et Arts	4	28,6%	14,3%
Total Ens du 1er et 2nd degré		72	25,7%	14,3%

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

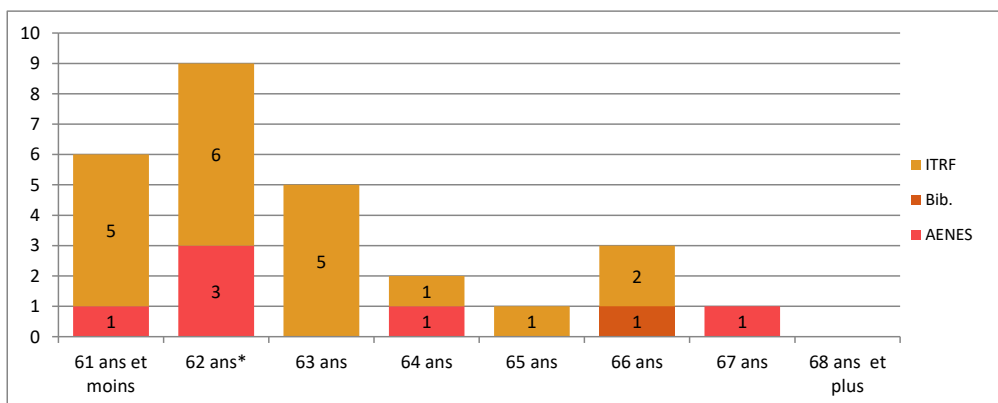
Source : DRHRS - SAVIP

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2023 au 31/08/2024)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général
Femme	5	7	3	1	1	2	1		20
Homme	1	2	2	1		1			7
Ensemble	6	9	5	2	1	3	1	0	27

<i>Rappel 2022-23</i>	17	5	3	2	2	0	2	3	31
<i>Rappel 2021-22</i>	8	7	4	2	3				24

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général
AENES	1	3		1			1		6
Bib.						1			1
ITRF	5	6	5	1	1	2			20



Catégorie	Nombre de dossiers déposés au Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels									Nb d'agents nés avant 1958
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général	
A			2	1		1			4	
B				1		1			2	
C	6	9	3		1	1	1		21	
Total	6	9	5	2	1	3	1		27	0
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>17</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>		<i>2</i>		<i>31</i>	<i>3</i>

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

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans et plus	Total général
2025	6	8	6	3	1	1	1		26
2026									0
2027									0
2028									0
Total	6	8	6	3	1	1	1	0	26
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>9</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>2</i>		<i>34</i>

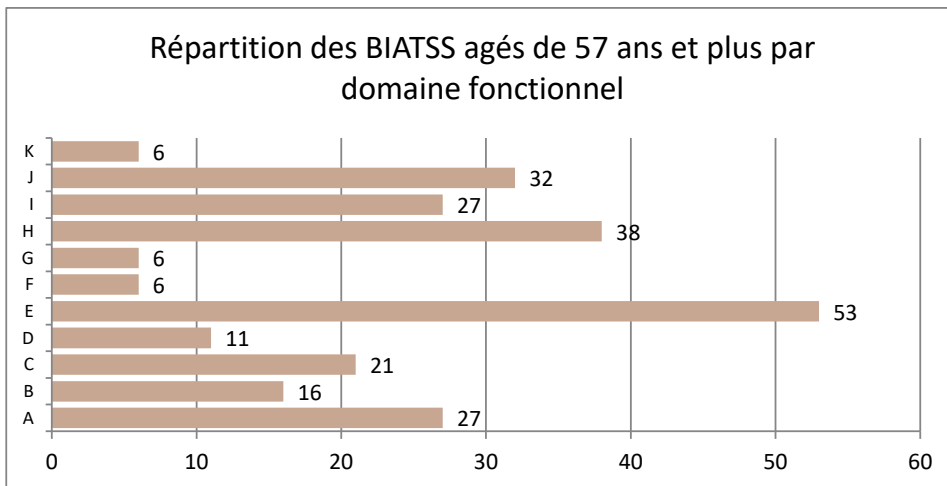
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2024

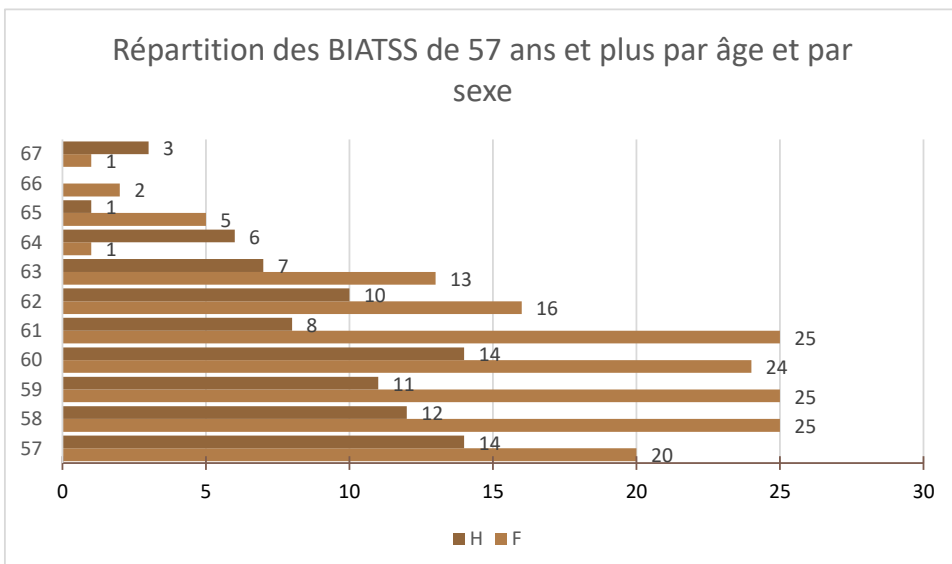
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	27	17%
B - Informatique et calcul scientifique	16	19%
C - Bibliothèque et documentation	21	22%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	11	15%
E - Patrimoine et logistique	53	26%
F - Prévention, santé et développement social	6	22%
G - Partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale	6	9%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	38	20%
I - Gestion financière et comptable	27	26%
J - Administration et Pilotage	32	18%
K - Ressources Humaines	6	10%
Total	243	19%

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



Nombre d'agents par âge



IV.ii

Les dispositifs sociaux

IV.2.1. Le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAViP)

Le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAViP) a pour mission d'accompagner et de conseiller les agents tout au long de leur carrière dans des domaines variés (maladie, retraite, handicap et social). et de renforcer la lisibilité des dispositifs visant à améliorer les conditions de vie au travail et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle. Le SAViP est composé

- **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) apporte son expertise aux agents qui souhaitent faire valoir leurs droits à la retraite et assure un accompagnement pour les agents ayant des carrières complexes.

- **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 conseil dans leurs diverses problématiques.

- **Le service handicap des personnels** : Assure l'accompagnement des agents, la mise en place et suivi des aménagements qui permettent de garantir le maintien ou l'insertion dans l'emploi des personnes en position de handicap.

IV.2.2. La cohésion sociale

Source : SAViP - InterCAS Année d'observation : 2024

Répartition des bénéficiaires par catégorie d'agents

Type de prestation	Agents de l'UP	Retraités	Autres (CNRS/ENSM A...)	Nb total bénéficiaires	Rappel 2023
Billetterie	Données non disponibles pour l'année 2024			0	657
Billetterie/Spectacles				0	108
Ventes groupées				0	120
Sorties				0	85
Centre de loisirs				0	16
Ateliers				0	105
Vacances /Séjours				0	48
Fête des enfants				0	271
Adhésion				0	757
Total		0	0	0	0

Les adhérents de l'InterCAS peuvent bénéficier de toutes les actions proposées par l'association.

Répartition des bénéficiaires par sexe et type de prestation

Type de prestation	Femme	Homme
Billetterie	Données non disponibles pour l'année 2024	
Billetterie/Spectacles		
Ventes groupées		
Sorties		
Centre de loisirs		
Ateliers		
Vacances /Séjours		
Fête des enfants		
Total		0
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>1077</i>	<i>331</i>

IV.2.3. L'action sociale

Source : SAViP . Année d'observation : 2024

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

Sexe	Catégorie			Nb d'agents	Rappel 2023
	Cat A	Cat B	Cat C		
Femmes	25	34	92	151	168
Hommes	9	4	11	24	23
Total	34	38	103	175	191

Rappel 2022	34	43	114	191
-------------	----	----	-----	-----

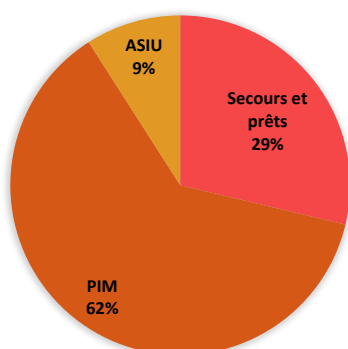
* Un bénéficiaire peut avoir accès à plusieurs dispositifs

Détail des prestations versées au titre de l'action sociale en 2024

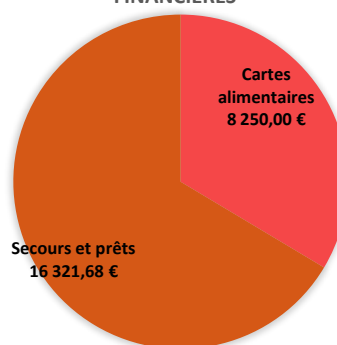
Prestations	Nombre d'aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
Centre de vacances avec hébergement	3	1 054,26 €	1	1	1	0
Centre de vacances sans hébergement	9	976,62 €	3	0	6	0
Séjour en Gîte de France	2	528,36 €	0	1	1	0
Séjour éducatif	3	99,36 €	0	1	2	0
Séjour linguistique	1	67,20 €	0	0	1	0
Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	0
Alloc. Parents Enfants Handicapés -20 ans	19	32 625,85 €	8	1	10	
Total PIM	37	35 351,65 €	12	4	21	0
Allocation rentrée post-bac	11	1 610,00 €	1	5	5	0
Vacances familiales	6	1 097,58 €	1	0	5	0
Chèques culture	87	1 690,00 €	3	21	63	0
Coupons sports	13	205,00 €	3	4	6	0
Cartes Tam Tam	59	544,00 €	17	11	17	13
Total ASIU* (hors prêts et secours)	176	5 146,58 €	25	41	96	13
Total PIM et ASIU (hors prêts et secours)	213	40 498,23 €	37	45	117	13
Secours et prêts (hors cartes alim)	NC	16 321,68 €	NC	NC	NC	NC
Nb d'aides en cartes alimentaires	NC	8 250,00 €	NC	NC	NC	NC
Total secours et prêts	0	24 571,68 €	0	0	0	0
Total des prestations versées		65 069,91 €	37	45	117	13
Total des bénéficiaires					212	

* Action Sociale d'Initiative Universitaire

RÉPARTITIONS DES AIDES SOCIALES



RÉPARTITIONS DES AIDES FINANCIÈRES



IV.III

La politique en matière du handicap

En 2022, une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été signée. Elle a pour objectif l'optimisation des dispositifs d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

A. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

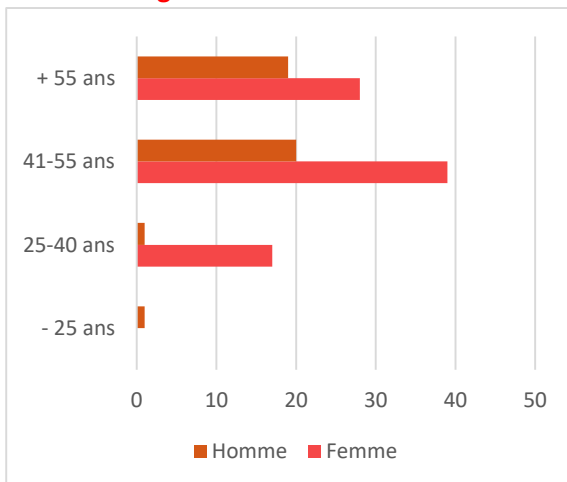
BOE pris en compte dans la déclaration annuelle au FIPHFP se basant sur les effectifs au 31/12/2024

Taux d'emploi direct : 4,30%

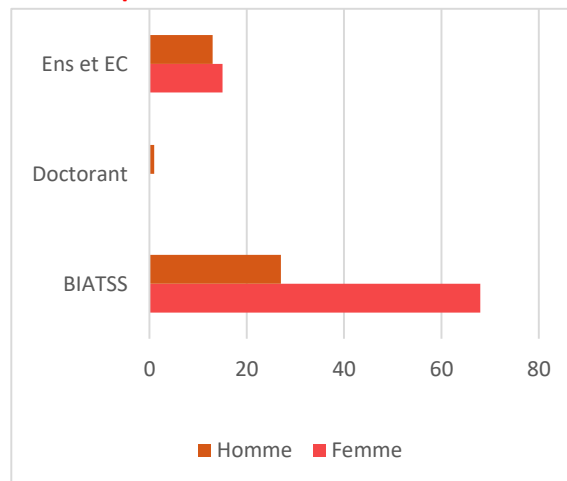
Catégorie	A	B	C	Total	Rappel 2023
Femme	20	13	51	84	77
Homme	19	7	15	41	38
TOTAL	39	20	66	125	115

Rappel 2023	36	18	61	115
-------------	----	----	----	-----

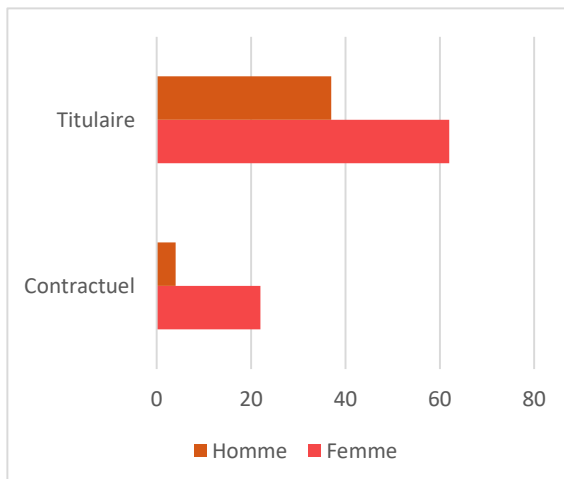
Tranches d'âge



Population



Statut



Type de handicap						
Physique	Visuel	Auditif	Maladie invalidante	Psychique	Multiple	Non communiqué
23	7	24	16	5	5	45

Type de reconnaissance		
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	Allocation Temporaire d'Invalidité	Invalidité
115	7	3

B. Agents BOE entrants et sortants au cours de l'année 2024

D'après les déclarations FIPHFP

Arrivées	Effectif	Rappel 2023	Rappel 2022
Recrutement ou renouvellement CDD	8	7	7
Déclaration au service handicap	12	13	17
TOTAL	20	20	24

Départs	Effectif	Rappel 2023	Rappel 2022
Fin d'une reconnaissance	3	6	5
Détachement ou mutation	0	0	3
Démission ou fin de contrat	2	2	2
Retraite	4	3	4
Retraite pour invalidité	1	2	4
Inaptitude		0	1
Total	10	13	19

C. Récapitulatif des aménagements pour le maintien ou l'adaptation à l'emploi

Aménagement	Effectif	Montant
Aide à l'appareillage auditif	4	7 510,00 €
Aide Humaine	2	10 903,82 €
Apprentis*	3	16 659,80 €
Traduction en Langue des Signes Française	3	3 696,00 €
Aménagement matériel	11	14 279,41 €
Transport	1	240,00 €
Bilan de compétence - formation	3	4 700,00 €
TOTAL	27	57 989,03 €

<i>Rappel 2023</i>	<i>31</i>	<i>54 046,38 €</i>
<i>Rappel 2022</i>	<i>22</i>	<i>55 651,32 €</i>

* Hors 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 2024. Des aménagements supplémentaires seront finalisés en 2025.

V. La médecine et la santé et sécurité 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 Etudiante (SSE)

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.

Les données 2024 représentent l'activité du médecin du travail sur 11 mois à raison de 9H mensuelles.

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel de 2020 à 2024

Source : DRHRS Médecine du travail

BDS RSU 134 Suivi médical

Type de personnel	Nombre de visites 2024	Rappel 2023	Rappel 2022**	Rappel 2021*	Rappel 2020
Nombre de salariés					315
UP + ENSMA + INSERM	175	50	163	401	329
CNRS					22
Total des visites	175	50	163	401	351

** présence du médecin de janvier à mars 2022 et de novembre à décembre 2022

*pas de rapport médical détaillé disponible pour 2021

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

Année 2024	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande*	Total
Personnels UP	23	8	5	138	174
Personnels CNRS					0
Personnels ENSMA					0
Personnels INSERM				1	1
Total des personnels	23	8	5	139	175

Année 2023	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	5	3		40	48
Personnels CNRS				1	1
Personnels UP + CNRS	5	3	0	41	49
Personnels ENSMA +INSERM				1	1

Année 2022**	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	56			107	163
Personnels CNRS					0
Personnels UP + CNRS					163
Personnels ENSMA + INSERM					0

** Présence du médecin de janvier à mars 2022 et de novembre à décembre 2022

Etude sur les visites

Origine de la demande	Année 2024	Rappel 2023	Rappel 2022**	Rappel 2021*	Rappel 2020
Salarié	55	14	107	Données non disponibles en 2021	315
DRH	77	25	16		38
Médecin du travail	24	2	29		29
Médecin généraliste			11		6
Reprise après accident du travail					4
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%	4				23
Maladies professionnelles					
Urgences	1	1			2
Demandes de l'infirmière					1
Départ Mission					0
Reprise après Maternité					0
Reconnaissance RQTH					1
Préreprise	1				18

** Présence du médecin de janvier à mars 2022 et de novembre à décembre 2022

*pas de rapport médical détaillé disponible pour 2021

Activité de l'infirmière de référence sous protocole du médecin

Année 2024	Visites systématiques	1ères visites	Visites à la demande de l'agent	Total
Personnels UP	29	66	6	101

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

Année 2024 : 0

Rappel 2023: 0

V.1.2. Les accidents de travail et de trajet

Source : DRHRS -Service Accompagnement à la Vie des Personnels (SAViP)

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

Sexe	Année 2024	
	Femmes	Hommes
Accidents de Trajet	10	5
Accidents de Travail	18	11
Ensemble	28	16

Rappel 2023	
Femmes	Hommes
10	7
23	12
33	19

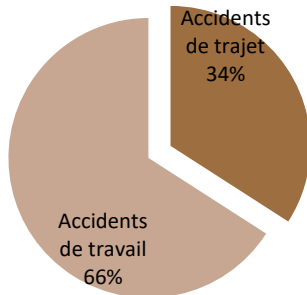
Population	Année 2024	
	Trajet	Travail
Enseignant	4	6
Pers. Administratif	1	3
Pers. Technique	10	20
Ensemble	15	29

Rappel 2023	
Trajet	Travail
9	6
3	1
5	28
17	35

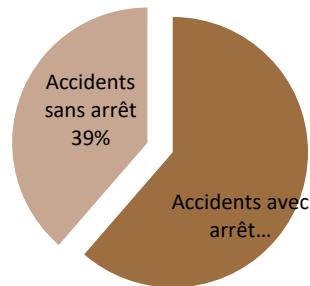
Accidents entraînant un arrêt	Année 2024	
	Trajet	Travail
Nombre	10	17
%	67%	59%

Rappel 2023	
Trajet	Travail
7	17
41%	49%

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	2024
Agressions	0
Accident de la route	6
Chute de personne	25
Chute d'objet	1
Contact-exposition	4
Heurt	0
Manutention	4
Projection	0
Autre	4
Ensemble	44

Rappel 2023
0
12
11
1
5
2
4
0
17
52

Maladies professionnelles *	2024
	3

2023
3

* déclarées en 2024 en cours d'instruction

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

Gravité		Sexe			Rappel 2023
		Femmes	Hommes	Total	
Accident	Avec arrêt de travail	17	10	27	24
	Sans arrêt de travail	11	6	17	28
Maladie Professionnelle	Avec arrêt de travail	0	0	0	3
	Sans arrêt de travail	0	0	0	0
Total		28	16	44	55

Cause selon la nomenclature de l'assurance maladie		Sexe			Rappel 2023
		Femmes	Hommes	Total	
Accident	Aggressions	0	0	0	0
	Accident de la route	2	4	6	12
	Chute de personne	17	8	25	11
	Chute d'objet	1	0	1	1
	Contact-exposition	2	1	3	5
	Heurt	0	1	1	2
	Manutention	3	1	4	4
	Projection	0	0	0	0
	Autre	3	1	4	17
Tableau n° 57		0	0	0	0
Autres		0	0	0	0
Total		28	16	44	52

Plage horaire de deux heures

N.B. : La plage horaire moyenne est de 37h30 pour une journée de travail

Accident ayant donné lieu à un arrêt de travail		Sexe			Rappel 2023
Population	Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Total	
Enseignants	Ens. Cher.	1	2	3	2
	Ens. HU	0	0	0	0
	Ens. 2nd degré	1	1	2	3
	Doct. CDD	0	0	0	1
BIATSS	A	3	1	4	3
	B	1	2	3	3
	C	11	4	15	12
Total		17	10	27	24

Nb jours d'arrêt pour Mal. Professionnelle*		Sexe			Rappel 2023
Population	Métier	Femmes	Hommes	Total	
BIATSS	1 - Cadre/Ingénieur	0	0	0	0
	2 - Cadre/Assistant	0	0	0	0
	3 - Technicien	730	274	1004	389
	4 - Gestionnaire / Opérateur	0	365	365	0
Enseignants	Ens. Chercheurs	5	0	5	305
	Ens. HU	0	0	0	0
	Ens. 2nd degré	0	0	0	0
Total		735	639	1374	694

* Arrêts de travail pour maladies professionnelles reconnues antérieurement à 2024

Accident de travail

Tranche d'âge	Sexe			Rappel 2023
	Femmes	Hommes	Total	
- de 25	2	0	2	0
25-29	1	2	3	2
30-34	1	1	2	2
35-39	2	2	4	2
40-44	1	1	2	7
45-49	4	2	6	6
50-54	5	4	9	6
55-58	4	3	7	3
59-60	4	1	5	6
61-64	3	0	3	1
65 et +	1	0	1	0
Total	28	16	44	35

Maladie professionnelle *

Tranche d'âge	Sexe			Rappel 2023
	Femmes	Hommes	Total	
- de 25	0	0	0	0
25-29	0	0	0	0
30-34	0	0	0	0
35-39	0	0	0	0
40-44	1	0	1	0
45-49	0	0	0	0
50-54	0	1	1	0
55-58	0	0	0	1
59-60	1	0	1	0
61-64	0	0	0	2
65 et +	0	0	0	0
Total	2	1	3	3

* déclarées en 2024 en cours d'instruction

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

Sexe	Accidents de la route	Autres accidents	Total	Rappel 2023
Femmes	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0
Total	0	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	Rappel 2023
Femmes	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

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 pro	Total	Rappel 2023
Femmes	0	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

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	0
60-64	0
65 et +	0
Total	0

Sexe	Nombre de mise en disponibilité
Femmes	
Hommes	
Total	0
<i>Rappel 2023</i>	0

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

Source : DRHRS Médecine du travail. La période d'observation est l'année civile 2024

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 analyses	Année 2024	Année 2023	Année 2022	Année 2021	Année 2020
Visites de locaux			37		
Analyses individuelles de postes*	12	19	0	14	16
Analyses collectives de postes*	4	Données non disponibles			

*Réalisées par l'infirmière référente

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 travail dans ses conclusions

Années 2020 à 2024

Nombre d'avis	Année 2024	Rappel 2023	Rappel 2022**	Rappel 2021	Rappel 2020
Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste	93	23	70	Données non disponibles	105
Compatibilité état de santé - poste de travail avec restrictions / contre-indications médicale			10		5
Incompatibilité temporaire état de santé - poste de travail	6	4	8		4
Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail	1	1	3		3
Temps partiel thérapeutique		1	3		25
Total	100	29	94	0	142

**Présence du médecin de janvier à mars et de novembre à décembre 2022

BDS RSU 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année

Nombre de rapports

0

Rappel 2023

0 en raison de l'absence du médecin de travail

V.ii Santé et Sécurité 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
Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST)	2					
Conseiller de Prévention (CP)		1	1 (1)*		1	1
Assistant de Prévention (AP)	55	37	92 (13)*	13		
Médecin du travail	1		1			
<i>Rappel 2023</i>	<i>50</i>	<i>32</i>	<i>79</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>

(..)* dont ayant pris leur fonction sur l'année considérée

pour les AP

Quotité de travail	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Rappel 2023</i>
<25%	55	34	89	<i>75</i>
25% à 50%		2	2	<i>2</i>
50% à 75%			0	<i>0</i>
>75%		1	1	<i>1</i>
TOTAL	55	37	92	<i>78</i>

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 *Rappel 2023* Oui

Les membres de la F3SCT

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 NC *Rappel 2023* Oui

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

Réponse NC *Rappel 2023* Externe

NC : non connu

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 F3SCT					Nombre de jours	
	Titulaires		Suppléants		Total	Femmes	Hommes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Formés (2j, aux RPS) formation prévue en 2024					0		
Ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail					0		
Total	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rappel 2023</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>14</i>	<i>5</i>	<i>5</i>

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	<i>Rappel 2023</i>
Femmes	234	<i>280</i>
Hommes	216	<i>272</i>
Total	450	<i>552 *</i>

*données issues du pôle GPRH

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 : 15 situations individuelles ou collectives *Rappel 2023* 27

Situation = signalement

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

Nombre : 2 réunions CVAT *Rappel 2023* 5

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 pluriannuel.

Sa composition :

Le Comité du mieux-être est constitué de sept membre statutaires :

- Directeur ou directrice général des services adjoint
- Directeur ou directrice des Ressources Humaines et le Relation Sociale
- Chargé.e de mission QVT
- Représentant.e de la F3SCT
- Conseiller ou conseillère prévention
- Médecine du travail
- Président.e du comité du mieux-être

A ces membres statutaires peuvent s'ajouter jusqu'à trois membres nommés pour leurs compétences en lien avec la QVCT.

Nombre de réunions en 2024 10 *Rappel 2023* 11

L'année 2023 est marquée par le bilan du plan d'action pluriannuel 2018-2022, dont les principales réalisations sont :

- élaboration d'un livre blanc permettant à tout personnel d'identifier un dysfonctionnement et de constituer un groupe pour apporter des solutions
- systématisation de la journée d'accueil des nouveaux N+1
- mise en place d'un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices du mieux-être
- création de lieux de convivialité à l'extérieur comme à l'intérieur des bâtiments de l'université

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

Source : Chargée de mission à l'égalité femmes/hommes

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

BDS FPE 050 Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au

BDS FPE 051 Nombre de signalements

Nombre de signalements 14 *Rappel 2023* 7

	Non anonyme	Anonyme	<i>Rappel 2023</i>
Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente	12	2	17

	Violences sexistes et sexuelles	Discriminations	<i>Rappel 2023</i>
Nombre de saisines du dispositif de signalement	12		11
Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes	11		7
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes	1		4

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 - Enquête MESRI 2024

1. Agents ayant déposé une demande de protection fonctionnelle

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2023
Personnels ens-ch, cherch.,	3	3	6	9
Personnels BIATSS			0	0
TOTAL	3	3	6	9

2. Auteurs des faits

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2023
Agents	2	1	3	3
Usagers / Représentants légaux			0	0
Usagers / Élèves - Étudiants	1		1	6
Particuliers	1	1	2	0
TOTAL	4	2	6	9

3. Accord / Refus de l'administration

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2023
Accord	2	1	3	5
Refus	1	2	3	4
TOTAL	3	3	6	9

4. Motifs des demandes de protection fonctionnelle

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2023
Couverture des condamnations civiles (L.134-3)			0	0
Poursuite pénale contre l'agent (L.134-4)			0	0
Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (L.134-5)	3	3	6	9
– dont atteinte physique de l'agent			0	0
– dont atteinte morale (verbale : diffamation, menace, injure publique, outrage)	1	3	4	6
– dont acte de harcèlement	2		2	3
– dont autre atteinte volontaire			0	0
Protection des ayants-droit (L.134-7)			0	0
Atteinte aux biens (dont véhicule)			0	0
TOTAL	3	3	6	9

5. Motifs des refus de l'administration

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2023
Fait non établi		2	2	2
Fait hors articles L. 134-1 et suivants CGFP			0	0
Absence de lien avec le service			0	0
Motif d'intérêt général			0	0
Faute personnelle de l'agent			0	2
Incompétence de l'autorité administrative saisie			0	0
Autre motif *			0	0
Absence de réponse dans le délai de 2 mois	1		1	0
TOTAL	1	2	3	4

* il s'agit de non transmission des documents en appui de la demande

6. Délai moyen d'intervention de l'accord

Délai moyen d'intervention de l'accord	39 jours
--	----------

Rappel 2023 26 jours

7. Actions mises en oeuvre

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2023
Droit de réponse (communiqué de soutien par exemple)			0	0
Assistance juridique	2	1	3	0
Entretien avec l'agent			0	0
Sanction de l'élève ou de l'étudiant auteur			0	5
Suspension ou sanction de l'agent auteur		1	1	0
Action de protection	2	1	3	0
Autre action	2		2	0
TOTAL	6	3	9	5

8. Dossiers contentieux portés devant les juridictions administratives

Nombre de nouveaux dossiers contentieux	2
---	---

Rappel 2023 0

9. Montants versés (sorties de ressources sur l'année de référence)

	Montants	Rappel 2023
Remboursement des frais d'avocat dont déplacement, hébergement et autres frais de justice	1 200,00 €	- €
Règlement de sommes résultant de condamnation civile de l'agent	- €	- €
- dont remboursement au FGTI (le cas échéant) €	- €	- €
Remboursement pour atteintes aux biens	- €	- €
- dont frais de véhicule	- €	- €
Autre motif	- €	- €
TOTAL	- €	- €

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

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 2024 0
Rappel 2023 0

V.2.5. Les Activités des Formations Spécialisées

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

Formations spécialisées	Nombre							
	D'instances	d'agents couverts	de services couverts *		de sites couverts	de membres du F3SCT		de groupes de travail
			ensemble	ayant un registre Santé et Sécurité au Travail		Titulaires	Suppléants	
Etablissement	1	UP, Cnrs, Inserm, autres établissements (tous statuts confondus)	44	44	Tous	10	10	4
<i>Rappel 2023</i>	<i>1</i>		<i>40</i>	<i>40</i>	<i>Tous</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>4</i>

* services = unités de travail

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

Nombre : 0

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

BDS FPE 076 Nombre de réunions tenues

Formations Spécialisées	Réunions tenues			
	A l'initiative de la présidente	Sur demande de la moitié des représentants du personnel suite à un accident grave	Suite au signalement d'un danger grave et imminent	Autre
Etablissement	4			
<i>Rappel 2024</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

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

BDS FPE 088 Nombre de registres étudiés par la F3SCT

Nombre de fiches de signalement

RSST étudiées : 64 *Rappel 2023* 48

Acteurs présents	Réunions tenues	<i>Rappel 2023</i>
ISST		<i>1</i>
AP/CP	3	<i>4</i>
Médecin du travail		<i>0</i>
Total	3	<i>5</i>

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

Formations spécialisées	Nombre de visites de sites étudiées en séance	Nombre d'enquêtes réalisées		Rappel 2023
		pour un accident de travail/service	pour une maladie professionnelle	
Etablissement	1			1
Rappel 2023	1	0	0	

(1): visite Ic2mp en lien avec la F3SCT du Cnrs

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 de la F3SCT	Nombre de demandes de recours					
	A l'initiative de l'administration	en cours de procédure	Refusées par l'administration	pour désaccord sérieux et		Suite à une délibération de la F3SCT
				à l'ISST	à l'inspection du travail	
Etablissement	0	0	0	0	0	0
Rappel 2023	0	0	0	0	0	0

Rappel 2023

Montant du budget des expertises : NC

0

Délai moyen des expertises : NC

0

BDS FPE 083 Nombre de saisines de la F3SCT par le CSA

	Nombre de saisines de la F3SCT par le CSA	Rappel 2023
A l'initiative de l'administration	0	0
A l'initiative des membres du CSA (CTE)	0	0
Total	0	0

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

	Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	Rappel 2023
Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	0	0
Ayant fait l'objet d'une inscription au registre	0	0
Total	0	0

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

0

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	0	0

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

Nombre : 18 *Rappel 2023* 11

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 *		Ensemble	<i>Rappel 2023</i>
	Sans TMS/RPS	Intégrant TMS/RPS		
Acceptées et mises en œuvre	7	2	9	<i>10</i>
Acceptées mais non encore mise en œuvre	5		5	<i>1</i>
Refusées	2	2	4	<i>0</i>
Total	14	4	18	<i>11</i>

* mesures = avis F3SCT

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

V.2.6. Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) et le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (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	<i>Rappel 2023</i>
Rapports d'ISST reçus		1
Lettres de cadrage d'AP/CP reçus	13	14
Rapports annuels des médecins du travail reçus		0

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

		Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (PAPRI Pact au niveau de l'établissement)	Nombre de DUERP (PAPRI Pact au niveau de l'établissement)
Reçus par la FS (PAPRI Pact)			
Étudiés par la FS	Sans TMS/RPS		
	Intégrant TMS/RPS		
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS			
Total		0	0
<i>Rappel 2023</i>		<i>1</i>	<i>1</i>

Formation spécialisée	Nombre de DUERP étudiés
Etablissement	0
<i>Rappel 2023</i>	
	<i>1</i>

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 *Rappel 2023* 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 *Rappel 2023* 1

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 *Rappel 2023* 1

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

	Nombre de services *	Nombre d'agents	<i>Rappel 2023 Nb de services*</i>
N'ayant pas ou en cours de réalisation de DUERP (1)	5	Données non disponibles	5
Ayant un DUERP	39		39
Mis à jour annuellement (1)	1		12
Intégrant un volet sur les RPS	0		0

(1) à compter de 2024, la mise à jour est attendue pour le 31 décembre de l'année civile

* correspond à unités de travail

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

Nombre : **2024** *Données non disponibles* *Rappel 2023 MAJ non réalisée **

*en l'absence du médecin de travail

V.2.6.Information et consultations de la F3SCT

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	Rappel 2023
Projets d'aménagements importants			
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies			
Projets de règlement et de consignes	1	Guide du chef de service en matière de SST	1
Mesures générales vis-à-vis des accidentés du travail/invalides/travailleurs handicapés	0		0
Total	1		1

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 : 0 *Rappel 2023* 0

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	Rappel 2023
Par l'ISST	0	0	0	0
Par la F3SCT	0	0	0	0
Par un.e chef.fe de service	0	0	0	0
Total	0	0	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 *Rappel 2022* 1

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 *Rappel 2023* Non

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

Taux : 40%

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

	Nombre de services	Nombre d'agents	Rappel 2023	
			Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé une démarche de prévention des TMS	Données non disponibles		3	28
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			0	0
Information indisponible			0	0

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

	Nombre de services	Nombre d'agents	Rappel 2023	
			Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé une démarche de prévention des RPS	0	0	0	0
Acceptées et mises en œuvre par l'administration	0	0	0	0
Acceptées et non encore mises en œuvre par l'administration	0	0	0	0
Non encore acceptées	0	0	0	0
Refusées	0	0	0	0
Information indisponible	0	0	0	0

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

Nombre : Info non disponible

Rappel 2023 : 0

VI.

Le dialogue social

VI.1

Les instances institutionnelles

VI.1.1. Le Conseil d'administration (CA)**Ses compétences**

Le Conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. À 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 les statuts et le règlement intérieur de l'université, ainsi que les statuts des composantes.
- Il fixe, sur proposition du/de la Président(e) et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il autorise le/la Président(e) à engager toute action en justice ;
- Il adopte le calendrier pédagogique et les règles relatives aux examens ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le/la Président(e).

Le Conseil d'administration s'est réuni **7 fois** sous le mandat 2020-2024 + **4 fois** sous le mandat 2024-2028 au cours de l'année 2024.

Sa composition (élections d' octobre 2024) pour le mandat 2024-2028**Répartition des membres par sexe et collège**

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	5	4	9
B	3	5	8
BIATSS	2	4	6
Etudiants	4	2	6
Membres extérieurs	4	4	8
Ensemble	16	21	37

Taux de participation aux élections	
Collège A	86,70%
Collège B	75,27 %
BIATSS	71,64 %
Etudiants	24,19 %

La représentation syndicale

Collèges	Listes	Nb de sièges	Total
Collège A	Virginie LAVAL, une énergie d'avance pour notre université	6	8
	Pour notre université, agissons ensemble	1	
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1	
Collège B	Avec Virginie LAVAL, une énergie d'avance pour notre université	5	8
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1	
	Pour notre université, agissons ensemble	1	
	CGT Ferc Sup	1	
BIATSS	Avec Virginie LAVAL, une énergie d'avance pour notre université	3	6
	CGT Ferc Sup	1	
	SNPTES	1	
	UNSA ITRF BIO A&I	1	
Usagers	BOUGE TA FAC avec l'AFEP et tes assos étudiantes	4	6
	UNEF RS Poitiers : Pour une université solidaire, écologique et féministe	1	
	UNI : engagés pour le mérite et ta réussite !	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 14 au 16 octobre 2024)

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 4 fois au cours de l'année 2024 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 11 fois au cours de l'année 2024.

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'accréditation 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 prépare également les mesures de nature à permettre la réussite du plus grand nombre d'étudiants. Elle est garante des libertés politiques et syndicales étudiantes.

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie **10 fois** au cours de l'année civile 2024.

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire élabore l'offre de formation et participe à l'instauration et à l'amélioration de la vie universitaire.

En 2024, la CFVU a notamment délibéré sur deux propositions de cadrage établissement :

- La mise en place d'un cadrage du statut de sportif de haut-niveau ;
- L'intégration du statut étudiant-aidant dans le contrat d'aménagement des études.

Sa composition (Elections du 16 octobre 2024 arrêté de composition du 18 décembre 2024)

Répartition des membres par sexe et collège :

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	2	6	8
B	3	5	8
BIATSS	2	2	4
Usagers	6	10	16
Membres extérieurs	2	2	4
Ensemble	15	25	40

Taux de participation aux élections	
Collège A	86,44%
Collège B	74,52%
BIATSS	71,10%
Usagers	23,50%

La représentation syndicale :

Collège A	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Pour notre université, agissons ensemble	1
Secteur 2	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteur 3	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Pour notre université, agissons ensemble	1
Secteur 4	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2

Collège B	Listes	Nb sièges
Secteurs 1 et 4	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2
Secteur 2	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteur 3	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
	Pour notre université, agissons ensemble	1

Collège BIATSS	Listes	Nb sièges
	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2
	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	2	3	4	3
UNEF RS Poitiers: Pour une université solidaire, écologique et féministe	1	2	1	

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

Ses compétences

La CR répartit les moyens destinés à la recherche tels qu'alloués par le CA et sous réserve du cadre stratégique défini par le CA. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires. Elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures pour la diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

La Commission Recherche du Conseil Académique s'est réunie 14 fois au cours de l'année 2024.

Sa composition (Élections du 16 octobre 2024)

Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total	Taux de participation aux élections	
1	7	9	16	Collège 1	86.45%
2	2	2	4	Collège 2	78.58%
3	2	4	6	Collège 3	75.55%
4	1		1	Collège 4	69.82%
5	2	1	3	Collège 5	72.18%
6	1	1	2	Collège 6	70.91%
Usagers	1	1	2	Collège Usagers	27.19%
Membres extérieurs	1	2	3		
Ensemble	17	20	37		

La représentation syndicale

Collège 1	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2
Secteur 2	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteur 3	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	4
	Pour notre université, agissons ensemble	2
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteur 4	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	4

Collège 2	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
Secteur 3	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteurs 2 et 4	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1

Collège 3	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
Secteur 2	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteur 3	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1
	Engagé.es avec le Snesup-FSU pour une université de service public !	1
Secteur 4	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1

Collège 4	Listes	Nb sièges
	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	1

Collège 5	Listes	Nb sièges
	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2
	CGT Ferc Sup	1

Collège 6	Listes	Nb sièges
	Virginie Laval, une énergie d'avance pour notre université	2

Collège USAGERS	Listes	Nb sièges
Secteur 2	LENEVEZ-RAMSAMY	1
Secteur 3	Une énergie aussi pour la recherche	1

VI.1.3. Comité social d'administration (CSA)

La loi de Transformation de la Fonction Publique N°2019-828 du 6 août 2019 a créé une instance unique de dialogue social : le Comité social d'Administration (CSA). Il résulte de la fusion entre le Comité Technique d'Établissement (CTE) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Il est consulté sur :

- Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'arrêté de restructuration ;
- La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Sa composition : Répartition des membres titulaires par sexe et collège (Mise en place en 2023)

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	10	10	20
Représentants de l'administration	2	2	4
Ensemble	12	12	24

Le Comité Social d'Administration s'est réuni **8 fois** au cours de l'année **2024**.

Ordre du jour des CSA 2024

- Validation des comptes rendus des CSA (pour avis) ;
- Rapport Gillet et feuille de route UP-CNRS-INSERM (pour information) ;
- FSS - Projet d'évolution organisationnelle (pour avis) ;
- Charte télétravail (pour avis) ;
- Index égalité professionnelle Femmes–Hommes (pour information) ;
- Politique indemnitaire des personnels BIATSS (pour avis) ;
- Contrat d'établissement 2022-2027 (pour avis) ;
- Abrogation des statuts de l'IRIAF et création d'une école d'ingénieurs (pour avis) ;
- Statuts de l'UFR Santé (pour avis) ;
- Règlement intérieur de l'UFR santé (pour avis) ;
- Règlement intérieur du Centre du don de corps (pour avis) ;
- Règlement intérieur de l'IFR Énergie Environnement Évolution (pour avis) ;
- Statuts de l'Université de Poitiers (pour avis) ;
- Évolution du régime indemnitaire des personnels contractuels CDD BIATSS (pour avis) ;
- Mise en place d'un régime indemnitaire pour les personnels CDD et CDI LRU (pour avis) ;
- Protocole RH I.Médias (intervention heures non ouvrées, astreintes et IFSE (pour avis) ;
- Pôle Formation et réussite étudiante - Projet d'évolution organisationnelle (pour avis) ;
- DRINNOV - Projet d'évolution organisationnelle : Service d'Appui au Centre des Études Doctorales (pour avis) ;
- Modification de règlement intérieur de l'UP pour avis) ;
- Plan d'action qualité de vie au travail (pour avis) ;
- Equipe mobile (pour information) ;

- Liste des départements de l'UFR Lettres et Langues, (pour avis) ;
- Règlement intérieur de l'École Doctorale MSPSIN (pour avis) ;
- Évolution organisationnelle d'UP&PRO (pour avis) ;
- Rapport social unique (pour avis) ;
- Bilan de la campagne cartographie et Rifseep (pour information)
- Évolution de critères Rifseep (pour avis) ;
- Diagnostic GPEC (pour information) ;
- Indemnité exceptionnelle pour les infirmières titulaires (pour avis) ;
- Politique indemnitaire des enseignants chercheurs RIPEC C3 (pour avis) ;
- Bilan du dispositif de signalement des VSSD (pour information) ;
- Bilan mobilité (pour information) ;
- Bilan campagne de recrutement des ATER (pour information) ;
- Intégration de la bibliothèque de l'IAE au SCD (pour avis) ;
- Base de données sociales (pour information) ;
- Index égalité professionnelle femmes-hommes (pour information) ;
- Bilan campagne télétravail 2024-2025 (pour information) ;
- Campagne d'emplois (pour avis) ;

VI.1.4. La Commission Paritaire d'Établissement (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 9/12/2022

Nombre de sièges	Groupe 1 : ITRF			Groupe 2 : AENES			Groupe 3 : Bibliothèque		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Liste SNPTES/UNSA ITRF BI.O	1	1	2						
Ferc Sup / CGT	1	1							
AI / UNSA						2			
CFDT									
FSU									
Hors formations syndicales(tirage au sort)				2	2		1	1	1

Au cours de l'année 2024, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

- **1 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 CPE et de CCPANT 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, le blâme et l'exclusion temporaire de fonction pour une durée de 3 jours maximum. 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 9 décembre 2022.

Sa composition : Répartition des membres par sexe et collège

Collège	Hommes	Femmes	Total
Représentants des syndicats	5	0	5
Représentants de l'administration	2	4	6
Ensemble	7	4	11

Elle s'est réunie **1 fois** durant l'année 2023.

BDS RSU 187 Nombre de recours examinés en réunion de CPE et de CCPANT 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. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

Les compétences

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de 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. Mise en place au 1^{er} janvier 2023, la formation spécialisée est directement rattachée au Comité social d'administration (CSA).

La F3SCT est une instance majeure de prévention. Dans le cadre de ses compétences générales, elle doit mener à bien quatre grandes missions :

- Donner un avis au travers de consultations obligatoires sur certains projets et missions ;
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'établissement notamment par des actions de sensibilisation et d'information ;
- Analyser les risques via notamment les visites de site et le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'établissement ;
- Mener des enquêtes à l'occasion d'accidents graves ou répétés, de maladies professionnelles ou dans le cadre d'un signalement d'un danger grave ou imminent.

La formation spécialisée dispose de moyens pour mener celles-ci à bien : il s'agit notamment des groupes de travail internes à l'instance, la formation de ses membres, les autorisations d'absence qui sont accordées, la visite des locaux, la réalisation d'enquêtes et la possibilité d'un recours à un expert.

En 2024, les groupes de travail liés à la F3SCT portent sur les thématiques suivantes :

- Accidents de travail, maladies professionnelles et registres de santé sécurité au travail ;
- Travaux immobiliers et amélioration des lieux de vie et de travail ;
- Formation à la sécurité et l'information des agents et usagers ;
- Conditions de travail et qualité de vie au travail.

Pour en savoir plus sur le rôle et missions de la F3SCT :

https://iris.univ-poitiers.fr/jcms/pl1_2005283/formation-specialisee-en-matiere-de-sante-securite-et-de-conditions-de-travail-f3sct

La composition de la F3SCT :

La formation spécialisée du Comité social d'administration est composée d'une part de représentants désignés par les organisations syndicales ayant obtenu des sièges lors des élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre 2022, ainsi que de représentants titulaires de l'administration et d'invités permanents.

La F3SCT est présidée par la Présidente ou son représentant, le vice-président en charge des ressources humaines et de la politique sociale.

La Directrice des Ressources Humaines et de la Relation Sociale siège à la F3SCT en qualité de représentant de l'administration.

Les représentants titulaires de la formation spécialisée sont désignés par les organisations syndicales dont les membres siègent au Comité social d'administration, parmi les élus de ce Comité.

Les représentants suppléants de la formation spécialisée sont désignés par les organisations syndicales dont les membres siègent au Comité social d'administration, parmi les agents répondant aux conditions d'éligibilité établies lors des élections professionnelles pour le Comité social d'administration.

Les organisations syndicales siégeant à la formation spécialisée sont :

Liste	Nombre de sièges
Sgen-CFDT	2
FSU	3
CGT-Ferc-Sup	1
UNSA Education	2
Sud Education et Recherche 86	1
FOESR	1

dont parmi ses membres, 5 femmes titulaires et 5 femmes suppléantes.

Les noms et coordonnées des représentants du personnel à la F3SCT sont communiqués aux agents et aux usagers au moyen du site Iris de l'établissement et par voie d'affichage.

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

Pour en savoir plus sur les membres qui composent la F3SCT :

https://iris.univ-poitiers.fr/jcms/pl1_2005283/formation-specialisee-en-matiere-de-sante-securite-et-de-conditions-de-travail-f3sct?displayedPublication=685411_DBFileDocument

Le fonctionnement de la F3SCT :

La F3SCT s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2024. Elle 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 Iris à l'adresse suivante :

https://iris.univ-poitiers.fr/jcms/pl1_2005283/formation-specialisee-en-matiere-de-sante-securite-et-de-conditions-de-travail-f3sct?explorerCurrentCategory=pl1_2015214&portletExplorer=pl1_2005294

VI.11

L'action syndicale

VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales

16 absences au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale ont été enregistrées au cours de l'année universitaire 2023 -24 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 2024

Population	Nombre d'agents déclarés grévistes au moins une fois		Nombre de jours de grève
	Femmes	Hommes	
Ens Chercheurs	7	4	14
Ens 2nd degré	5	2	8
Ens Ctr			
Total ENS	12	6	22
AENES	2		2
BIB	11	4	21
ITRF	11	9	23
BIATSS Ctr	10	3	20
Total BIATSS	34	16	66
Total général	46	22	88
<i>Rappel 2023</i>	<i>217</i>	<i>122</i>	<i>810</i>

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)

	2024		Rappel 2023	
	Surface Utile	Surface Hors Œuvre Net	Surface Utile	Surface Hors Œuvre Net
Surface mise à disposition des OS (m²)	141	197	127	177
Coût de la fonction immobilière (m² / an)	240,51	170,92	240,51	170,92
Valeur locative (€) *	33 911,91 €	33 671,24 €	30 544,77 €	30 252,84 €

* 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

BDS RSU 181 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret N° 82-447 du 28 mai 1982

Année universitaire 2023-24

Population	Effectifs		Effectif Total	Décharges (Heures)		Décharges Totales
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Ens Chercheurs	3	2	5	101	77	178
Ens 2nd degré	1	1	2	76	38	114
ITRF	5	8	13	340	5150	5490
Total général	9	11	20	517	5265	5782
<i>Rappel 2022-23</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>19</i>	<i>622</i>	<i>4053</i>	<i>4675</i>

VI.III

La discipline

BDS RSU 189 Nombre de sanctions prononcées

Source : DAJA et DRHRS

Sexe	Effectifs	Rappel 2023
Hommes	5	1
Femmes		2
Ensemble	5	3

Statut des agents	Effectifs	Rappel 2023
Titulaires	5	3
Stagiaires		
Contractuels		
Ensemble	5	3

Âge ou tranche d'âge	Catégorie hiérarchique		
	A	B	C
- de 25			
25-29			
30-34	1		
35-39			
40-44			1
45-49			
50-54	1		
55-59	2		
60-64			
65 et +			
Total	4	0	1
<i>Rappel 2023</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

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	3		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			0
	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			0
	Quatrième groupe : mise à la retraite d'office, révocation, interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement et de recherche pendant 10 ans	1		1
	Cinquième groupe : interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement et de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant 3 ans, avec privation de la totalité du traitement	1		1
Total Titulaires		5	0	5
Stagiaires	Avertissement			0
	Blâme			0
	Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum			0
	Déplacement d'office			0
	Exclusion définitive de service			0
	Total stagiaires		0	0

Contractuels	Avertissement			0
	Blâme			0
	Exclusion temporaire de fonctions pour 6 mois maximum si l'agent est en CDD, 1 an maximum si l'agent est en CDI			0
	Licenciement sans préavis, ni indemnité			0
	Total contractuels	0	0	0
Ensemble		5	0	5
<i>Rappel 2023</i>		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

Nature de la faute	Sexe		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision)			0
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière)			0
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle			0
Harcèlement moral, incorrections, violences, insultes	1		1
Violences sexuelles et sexistes	4		4
Discrimination, manquement à l'obligation de laïcité, au principe de neutralité, à l'obligation de réserve			0
Conflit d'intérêts trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation			0
Comportement privé affectant le renom du service ; condamnation pénale pour un manquement non mentionné dans les autres rubriques			0
Ensemble	5	0	5
<i>Rappel 2023</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>

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
AP	Assistant de Prévention
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)
CGM	Congé Grave maladie
CIF	Congé Individuel de Formation
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CNAM	Centre National des Arts et Métiers
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COM	Congé Ordinaire de Maladie
COMUE	Communauté d'Universités et d'Etablissements
CONS	Conservateur des bibliothèques
CP	Conseiller de Prévention
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
CSA	Comité Social d'Administration (ex CTE)
DGF	Dotation Globale de Fonctionnement
DIF	Droit Individuel à la Formation
DRHRS	Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale
DUERP	Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels

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
F3SCT	Formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de conditions de travail
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
FP	Fonction Publique
FRE	Pôle de la Formation et de la Réussite étudiante (ex DIFOR)
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse technicité
HCOMP	Heures de Cours Complémentaires
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
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)
ISST	Inspecteur Santé et Sécurité au Travail
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 Indemnitare 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 Exterieures
SDSD	Service du Developpement 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
TECH	Technicien de recherche et de formation
UB	Unité budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UMR	Unité Mixte de Recherche
USR	Unité de Service et de Recherche
VAE	Validation des acquis d'expérience

GLOSSAIRE

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

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

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

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 Mutation/Mobilité Interne	Changement d'établissement / d'affectation. 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	Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.
Quotité de temps partiel	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 28 corps (idem en 2023) de fonctionnaires, avec un effectif annuel moyen en 2024 de 1014 hommes et 1003 femmes (en 2023, 1017 H et 1002 F). Les hommes comptent pour 1002 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 974 en 2024. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur pour les femmes : 97,1 % contre 98,8 % pour les hommes.

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont en moyenne de 4572 € pour les hommes et de 3653 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 4627 € et de 3762 €.

L'écart de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes est donc de - 919 € par mois, donc en défaveur des femmes, cet écart représente 20,1% du salaire moyen des hommes. Au regard de 2023, on note une hausse de cet écart en valeur de 3.5%

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

- **« Effet temps partiel » : - 53 € en 2024 (-45 € en 2023)**

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 2024, la plus forte proportion de femmes à temps partiel que d'hommes conduit à un effet temps partiel en hausse de -53 € en défaveur des femmes

- **Effet ségrégation des corps : - 754 € en 2024 (-758 € en 2023)**

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 rémunérées.

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 2024, l'effet de ségrégation des corps est de -754 € en défaveur des femmes, l'effet de ségrégation des corps représente donc **87.2% de** l'écart des rémunérations (contre 89.8% en 2023).

- **Effet démographique : - 98 € en 2024 (-84 € en 2023)**

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 : - 98 € en défaveur des femmes.
- ⇒ la partie traitement participe à hauteur de 92 € dans l'effet démographique alors que la partie prime participe seulement de - 6 €. 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 : - 13€ (-2 € en 2023)**

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 13 € 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 (+ 7 €), 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 : -21 € (-10 € en 2023) est en défaveur des femmes

DÉLIBÉRATION n° CA-17-11-2023-05 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 17 novembre 2023

Heures complémentaires

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'université de Poitiers ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOPTÉ

Article 1^{er} : Dispositif

La mise à jour des règles relatives aux heures complémentaires applicables à l'université de Poitiers est approuvée, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 17 novembre 2023
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 21/11/2023

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.

Page 1 sur 1

Règles relatives aux heures complémentaires applicables à l'université de Poitiers

MISE A JOUR 17 NOVEMBRE 2023

Vacataires

- Chargés d'enseignement vacataires : 191 HETD maximum
- Agents temporaires vacataires : 96 HETD maximum

Le régime du référentiel d'équivalences horaires n'est pas applicable aux vacataires.

Enseignant-chercheur produisant, enseignant du 2nd degré, maître de langues, associé à temps plein, associé à mi-temps

Services statutaires :

- **Enseignants-chercheurs** : 192 HETD dont 128 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel
- **Enseignants du 2nd degré** : 384 HETD dont 192 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel
- **Maîtres de langues** : 192 HETD dont 128 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel
- **Associés plein temps** : 192 HETD dont 128 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel
- **Associés à mi-temps** : 96 HETD dont 64 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel

Heures complémentaires :

- **Enseignants-chercheurs** : 64 HETD maximum d'heures complémentaires dont 64 HETD maximum de référentiel
- **Enseignants du 2nd degré** : 128 HETD maximum d'heures complémentaires dont 96 HETD maximum de référentiel
- **Maîtres de langues** : 64 HETD maximum d'heures complémentaires dont 64 HETD maximum de référentiel
- **Associés plein temps** : 64 HETD maximum d'heures complémentaires dont 64 HETD maximum de référentiel
- **Associés à mi-temps** : 32 HETD maximum d'heures complémentaires dont 32 HETD maximum de référentiel

Ces plafonds comprennent l'ensemble des heures qu'elles soient d'enseignement ou de référentiel. Au cas par cas des dérogations sont possibles au titre de l'alternance ou de la formation continue, de la formation à distance et de la réussite étudiante. La prise en compte des tâches de référentiel dans le calcul du service et des heures complémentaires ne peut conduire une des catégories de personnel visés par les présentes dispositions à effectuer moins du tiers de son service statutaire en enseignements.

Enseignant-chercheur non-productif

Services statutaires :

- **Enseignants-chercheurs** : 192 HETD dont 128 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel

Heures complémentaires :

- Pas d'heure complémentaire

ATER

Services statutaires :

- **ATER temps plein** : 192 HETD dont aucune heure correspondant aux tâches de référentiel (réglementation nationale)
- **ATER mi-temps** : 96 HETD dont aucune heure correspondant aux tâches de référentiel (réglementation nationale)

Heures complémentaires :

- Pas d'heure complémentaire d'enseignement (réglementation nationale)

Enseignant en CDI ou CDD

Services :

- **Enseignants en CDI ou CDD** : 384 HETD dont 192 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel

Heures complémentaires :

- **Enseignants en CDI ou CDD à temps plein** : 128 HETD maximum d'heures complémentaires d'enseignement dont 96 HETD maximum correspondant aux tâches de référentiel.
- **Enseignants en CDI ou CDD à temps partiel** : Pas d'heures complémentaires

Lecteur

Service :

- **Lecteur** : 200 HETD dont 128 HETD maximum dans le service correspondant aux tâches de référentiel

Heures complémentaires :

- **Lecteur** : 100 HETD maximum d'heures complémentaires d'enseignement dont aucune heure correspondant aux tâches de référentiel.

DCACE et doctorant contractuel

Services :

- **DCACE** : 45 HETD dont aucune heure correspondant aux tâches de référentiel.
- **Doctorant contractuel non DCACE** : 64 HETD de vacances dont aucune heure correspondant aux tâches de référentiel

Heures complémentaires :

- 19 HETD pour les DCACE après avis du directeur de thèse, de l'ED et de la composante et visa de la DRINNOV, dont aucune heure correspondant aux tâches de référentiel

Dérogation au plafond du nombre d'heures complémentaires

Sur autorisation expresse de la présidente de l'université, les enseignants-chercheurs (EC) et les enseignants (E) selon leur statut (hors ATER et DCACE) peuvent effectuer, en plus du plafond d'heures complémentaires fixé par le conseil d'administration de l'établissement dans la limite de 96 HETD (EC) et 192 HETD (E) maximum, des heures d'enseignement ou de référentiel au titre :

- de la **formation en alternance** (apprentissage et contrat de professionnalisation) et continue, qui comprend exclusivement :
 - Le suivi d'alternants,
 - 100% des heures d'enseignement réalisées face à une promotion entièrement en alternance,
 - 50% des heures d'enseignement réalisées face à une promotion en mixité de public (FI, alternance quelle que soit la proportion),
 - Référentiel en lien avec la formation continue (ex. : référentiel en lien avec la VAE).
- de la **formation à distance** ;
- de la **réussite étudiante** qui comprend notamment : Elans, CODA, EC2U, enseignant-référent, « oui-si », Directeurs des études (arrêté Licence), référent L.AS, référent handicap.

Une dérogation complémentaire peut être accordée à hauteur de 64 HETD (EC) et 128 HETD (E) pour des heures d'enseignement ou de référentiel sur convention concernant aussi bien la formation continue courte sur mesure et la formation professionnelle ainsi que les formations internationales. Les formations concernées doivent obligatoirement faire l'objet de la signature d'une convention de formation entre l'université de Poitiers et le partenaire (public ou privé, national ou international) pour la formation de plusieurs salariés ou d'étudiants internationaux lors d'une ou plusieurs sessions de formation. La convention doit avoir été visée par les services compétents et le coût de formation à l'HETD ne doit pas être inférieur au tarif voté par le CA de l'établissement (délibération du 13/10/2023). Plus précisément, il s'agit de :

- la **formation continue courte sur mesure** et de la **formation professionnelle**¹ :
 - L'ingénierie de formation continue courte sur mesure avec un partenaire public ou privé attestée par une convention de partenariat de formation ;
 - 100 % des heures d'enseignement réalisées face à une promotion relative à une convention de partenariat de formation (continue courte sur mesure ou formation professionnelle), que celle-ci soit diplômante, certifiante ou non (quel que soit le nombre d'apprenants).
- la **formation prévue dans le cadre d'une convention de formation internationale** s'inscrivant dans ce dispositif à savoir :
 - L'ingénierie de formation avec un partenaire étranger attestée par une convention de partenariat de formation ;
 - 100 % des heures d'enseignement réalisées face à une promotion entièrement constituée d'étudiants internationaux attestée par une convention de partenariat de formation ;

¹ Entre dans la catégorie de la **Formation continue courte sur mesure ou formation professionnelle**, toute formation non diplômante construite en collaboration avec un partenaire public ou privé afin de répondre à une demande spécifique. Cette formation peut être dispensée en tout ou partie par des enseignants ou enseignants-chercheurs de l'université de Poitiers, et se tenir entièrement ou non sur un des sites de l'établissement. Cette formation peut s'appuyer sur des modules de formation existants dans une ou plusieurs formations diplômantes, dès lors qu'ils sont adaptés aux besoins spécifiques du partenaire, et donner droit le cas échéant à une certification si elle est enregistrée au registre spécifique des formations.

- 50 % des heures d'enseignement réalisées face à une promotion en mixité de public (étudiants français et internationaux) attestée par une convention de partenariat de formation.

Les demandes de dérogation seront examinées au début de chaque année universitaire à partir des fiches de service prévisionnelle². Les heures complémentaires dérogatoires ne seront rémunérées que si elles ont fait l'objet d'une décision favorable expresse autorisant l'agent à les effectuer.

La réglementation nationale (article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984) prévoit qu'il ne peut y avoir de versement d'heures complémentaires (ni prime, sauf PEDR) pendant la période de CRCT. Cette incompatibilité prend fin à la fin de CRCT. Lorsque le CRCT concerne un semestre, ce semestre s'entend au sens du calendrier universitaire en vigueur voté par le CA.

Enseignant-chercheur pouvant bénéficier d'une réduction de service d'enseignement au titre des dispositions du IV de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984

IV de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président d'université, ou de vice-président du conseil d'administration ou de président du conseil académique sont, de plein droit, déchargés du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa du présent article sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service. De plus, les vice-présidents désignés par les statuts de l'université, dans la limite de deux, bénéficient de plein droit de la même décharge de service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service.

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'un institut ou école relevant de l'article L. 713-9 du code de l'éducation ou de directeur d'une école supérieure du professorat et de l'éducation relevant de l'article L. 721-1 du même code ainsi que ceux qui sont placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France sont, sur leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement mentionné sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'unité de formation et de recherche peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus des deux tiers du service.

Les enseignants-chercheurs qui exercent auprès du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche **des fonctions notamment d'expertise (HCERES notamment) et de conseil**, peuvent sur leur demande, **être déchargés des deux tiers du service**, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président de section du Conseil national des universités ou du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques ou de président de la commission permanente du Conseil national des universités peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus d'un tiers du service. La décharge accordée au titre de président de la commission permanente du Conseil national des universités ne peut être cumulée avec celle de président de section.

Les enseignants-chercheurs qui bénéficient de l'indemnité de fonction au titre de membre du CNU peuvent la convertir en décharge de service d'enseignement.

² Une commission constituée des VP Gouvernance et RH, du DGS et du DGSA en charge des ressources et de l'environnement juridique, pourra être consultée par la présidente de l'université pour étudier les situations particulières générées notamment par les congés maladie.

Les enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une de ces dispositions ne peuvent pas être rémunérés pour des heures complémentaires.

Enseignant-chercheur pouvant bénéficier d'une décharge de service d'enseignement au titre des dispositions de la délibération du Conseil d'administration n°CA-17-06-2022

Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de vice-président fonctionnel, vice-président délégué, président du Conseil académique en formation restreinte, d'assesseur à la formation dans une composante, de directeur d'école doctorale, de directeur d'unité de recherche, de directeur de la MSHS, de directeur d'une unité de service, de chargé de mission ou de conseiller de la présidente peuvent, sur leur demande, être déchargés d'une partie de leur service dans les limites fixées par la délibération du Conseil d'administration n° CA-17-06-2022.

Les enseignants-chercheurs qui demandent à bénéficier d'une réduction de service d'enseignement au titre des présentes dispositions ne peuvent être rémunérés pour des heures complémentaires s'ils bénéficient en outre, à compter du 1^{er} septembre 2022, de l'indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières (RIPEC C2).

Triple cumul pour les enseignants et les enseignants-chercheurs

Le triple cumul : prime (C2 du RIPEC) ou PCA – réduction de service/décharge – heures complémentaires n'est pas autorisé. Un enseignant ou un enseignant-chercheur, **ne peut pas cumuler** une prime C2 ou une prime de responsabilité (PCA), une réduction de service/décharge et des heures complémentaires. La PEDR (Décret n° 2009-851 du 8 juillet 2009), étant une prime de recherche, n'est pas concernée par cette règle.

Il est possible de cumuler :

- Réduction de service/décharge – heures complémentaires (dont référentiel)
- C2 – heures complémentaires (dont référentiel)
- C2 – réduction de service/décharge (dont référentiel)

Le service statutaire doit être recalculé en prenant en compte la réduction de service/décharge (ex. : 192 HETD (service statutaire) moins 64 HETD (réduction de service/décharge) = 128 HETD de service statutaire à effectuer après décharge.

Les personnels concernés par le triple cumul doivent faire part, par écrit, de leur choix entre la perception de la prime de responsabilité ou celle des heures complémentaires au moment de l'établissement de leur fiche de service prévisionnelle.

Autres réductions de service/décharge

Tout enseignant-chercheur ou enseignant bénéficiant d'une réduction de service/décharge, pour des cas non visés par les précédentes dispositions, et d'une prime ou indemnité au titre de certaines fonctions ou responsabilités, ne peut être rémunéré pour des heures complémentaires (règle du triple cumul).

REGLES RELATIVES AUX HEURES COMPLEMENTAIRES APPLICABLES A L'UNIVERSITE DE POITIERS
CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 17 NOVEMBRE 2023

Type d'enseignant	Service statutaire HETD*	Enseignants concernés par TP = TD dans le temps de service	Nombre maximal HCOMP HETD TD = TD TP = TP	Enseignants soumis au référentiel	Dont HETD référentiel possible dans service	HETD Référentiel possible tout compris	Demande de dérogation HETD à partir de	HETD HC sur dérogation pour Réussite étudiante, alternance, FAD	HETD HC sur dérogation pour les conventions de formations professionnelles et internationales	Nombre maximal d'HETD après autorisation expresse
PR ou MCF produisant	192	Oui	64	Oui	Max. 128	Max. 192	256	96	64	416
PR ou MCF non produisant	192	Oui	N/A	Oui	Max. 128	N/A	192	96	64	352
Maître de langues	192	N/A	64	Oui	Max. 128	Max. 192	256	96	64	416
Associés plein temps	192	Oui	64	Oui	Max. 128	Max. 192	256	96	64	352
Associés mi-temps	96	Oui	32	Oui	Max. 64	Max. 96	128	48	N/A	176
ATER plein temps	192	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	192
ATER mi-temps	96	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	96
Enseignant 2nd degré	384	Oui	128	Oui	Max. 192	Max. 288	512	192	128	832
Enseignant en CDI ou CDD	384	Oui	128	Oui	Max. 192	Max.288	512	192	128	832
Lecteur	200	N/A	100	Oui	Max. 128	N/A	300	192	128	620
DCACE	45	Oui	19	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	64

*En cas de révision du service statutaire (décharge, temps partiel, etc.), une réduction au prorata de la baisse du service statutaire s'appliquera à l'ensemble des plafonds du présent tableau.

Direction des Ressources Humaines
et de la Relation Sociale
Pôle :Gestion des personnels B.I.A.T.S.S.

Poitiers, le 08/09/2023

Affaire suivie par :
Ludovic PATTENER
Tél : 05 49 45 47 78
Affaire suivie par :
Sandrine GAUTHIER
Tél : 05 49 45 30 68
hamac@univ-poitiers.fr

La Présidente

à

Mesdames les Directrices,
Messieurs les Directeurs,
Mesdames et Messieurs les Responsables
Administratifs
- des UFR, écoles et Instituts,
- des services communs
- des services centraux

Objet : Circulaire relative aux droits et obligations de service en matière d'horaires et congés des personnels BIATSS

Références :

- Code général de la fonction publique
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (A.R.T.T.) dans la fonction publique d'Etat
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels
- Arrêté n°MENF0102685A du 15 janvier 2002 portant application du décret relatif à l'ARTT dans les services déconcentrés et les établissements relevant du MEN
- Arrêté n°MENF0102686A du 15 janvier 2002 portant organisation du travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN
- Cadrage national du 16 octobre 2001 MENA0200224X
- Circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du MEN
- Circulaire n°2161 du 9 mai 2008 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- Circulaire BCRF 1104906C du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

Les droits et obligations de service en matière d'horaires et congés des fonctionnaires BIATSS titulaires ou stagiaires et des agents non-titulaires sont régis par des textes législatifs et réglementaires (Code de la fonction Publique d'Etat).

Dans ce cadre réglementaire qui s'applique à tout l'établissement, chaque chef de service élabore l'emploi du temps individuel des agents placés sous sa responsabilité en fonction des nécessités du service, des besoins des usagers et des souhaits de l'agent.

La présente circulaire, précise les dispositions spécifiques à l'Université de Poitiers. Elle ne saurait être exhaustive : pour tous les autres cas non évoqués, il est conseillé de contacter la Direction des Ressources Humaines et de la Relation Sociale.

I. TEMPS DE TRAVAIL :

1) Informations générales sur le temps de travail

La durée annuelle de travail effectif pour un temps complet est de 1512 heures. Il s'obtient en déduisant des 1607 heures de base :

- 2 jours de fractionnement
- 2 jours fériés inclus dans la période travaillée.

Ce temps de travail effectif est obtenu en défalquant les 69h annuelles de temps de pause.

Compte tenu de ce qui précède :

La durée réelle de travail constatée d'une année est de 1512h.

La durée quotidienne constatée de travail est de 7h16.

La durée hebdomadaire est de 36h20.

Pour mémoire :

Jours ouvrés : du lundi au vendredi (jours normalement travaillés).

Jours ouvrables : du lundi au samedi. Ils ne peuvent donc pas recouvrir les dimanches, jours fériés ou jours de congés annuels et doivent s'ajouter à ceux-ci. Par contre ils doivent comprendre les samedis et les autres jours de la semaine même si l'agent ne travaille pas ces jours-là.

Temps de travail effectif : Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Le temps de travail effectif comprend en outre :

- Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour).
- Le temps de permanence assuré sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur.
- Les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent.
- Le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui.
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel et à la demande de l'employeur.
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical.

L'amplitude journalière maximale est de 11 heures, coupure éventuelle comprise.
La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10h (soit 5h par demi-journée).
Le repos hebdomadaire est au moins de 35 heures consécutives.
Le repos quotidien est au moins de 11 heures.

2) Modalités d'organisation du temps de travail à l'UP

a) Scénarios

Les personnels BIATSS titulaires ou stagiaires, les personnels non-titulaires de droit public et les personnels en contrats aidés s'inscrivent dans l'un des scénarios hebdomadaires suivants :

- 36h20
- 36h55
- 37h30
- 38h05

Les apprentis quant à eux s'inscrivent dans un scénario de 35h00.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES OBLIGATIONS DE SERVICE
Applicables aux personnels BIATSS titulaires ou stagiaires, aux personnels non-titulaires.

Scénario de base Quotité	36h20	36h55	37h30	38h05
90%	32h42	33h13	33h45	34h16
80%	29h04	29h32	30h00	30h28
70%	25h26	25h50	26h15	26h39
60%	21h48	22h09	22h30	22h51
50%	18h10	18h27	18h45	19h02

Au vu des contraintes de service, un service ou une direction peut être amené à limiter le choix des scénarios.

b) Temps de pause

- Une pause méridienne est obligatoire. Elle ne peut être inférieure à 45 minutes ou supérieure à 2 heures. Elle n'est pas décomptée dans le temps de travail.
- Pour un travail quotidien de 6 heures, une pause de 20 minutes non détachable de la journée de travail peut coïncider ou pas, avec la pause méridienne. Cette pause entre dans le décompte du temps de travail de l'agent. En aucun cas, elle ne peut avoir pour effet de réduire l'amplitude de l'ouverture des services aux usagers. Elle est exclusive de tout autre moment d'interruption du travail quotidien. Pendant le temps de pause, les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives et ne peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles.

c) Aménagement des horaires

Le temps de travail est organisé collectivement selon un cycle annuel qui correspond au cycle d'une année universitaire.

Il doit être organisés en fonction des plages suivantes :

- Plages fixes obligatoires : 9h00/11h30 - 14h00/16h30
- Plages variables : 8h00/9h00 - 11h30/14h00 - 16h30/19h00

Sauf cas particulier, les horaires des personnels administratifs et techniques s'inscrivent dans la fourchette 8h-18h. Les personnels d'accueil, de sécurité, de bibliothèque, de service ou d'entretien peuvent avoir des horaires spécifiques définis par le chef de service.

La semaine d'activité se répartit sur 5 journées aménageables en 9 ou 10 demi-journées selon les nécessités et la continuité du service. Pour les agents bénéficiant d'une quotité de travail à temps partiel ou à temps incomplet inférieure ou égale à 80% d'un temps plein, l'aménagement peut s'effectuer sur moins de 9 demi-journées.

Cette possibilité est subordonnée au respect des conditions suivantes :

- priorité du choix de la demi-journée non travaillée pour les agents à temps partiel,
- respect d'un effectif suffisant pour assurer la continuité du service public,
- suspension éventuelle de l'aménagement hebdomadaire pendant les périodes de forte activité ou pour nécessité du service.

Si la journée non travaillée coïncide avec un jour férié, celui-ci ne donne pas lieu à récupération

d) Heures supplémentaires et repos compensateurs

1) Cas général

- Heures supplémentaires

Agents concernés : les fonctionnaires de catégorie B et C

Les heures supplémentaires sont les heures faites à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Il appartient au chef de service de formaliser sa demande auprès de chacun de ses collaborateurs pour que les heures effectuées soient considérées comme des heures supplémentaires et de veiller au décompte des horaires des agents.

Le recours aux heures supplémentaires est une prérogative de l'employeur. Les agents de la fonction publique d'état ont la possibilité de réaliser des heures supplémentaires, dans la limite d'un plafond mensuel, sur demande de leur administration. Cela signifie que pour pallier une période de suractivité non prévisible il est nécessaire d'évaluer précisément les tâches supplémentaires à effectuer, leur absence ou non de technicité, le volume d'heures que cela représente, les contraintes impératives de temps, les effectifs à disposition....

A l'Université de Poitiers :

- Les heures supplémentaires sont les heures faites à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail de l'agent. En aucun cas des heures ne doivent être réalisées les week-ends à la demande du N+1 pour des travaux ne l'exigeant pas. L'employeur est en faute, l'agent n'ayant pas pu bénéficier du repos hebdomadaire légal ;
- Les motifs de recours aux heures supplémentaires doivent être saisis de manière explicite dans l'application (s'il s'agit pour un agent de modifier par ce biais ses horaires de manière ponctuelle, comme par exemple durant les congés scolaires, il est obligatoire de demander la modification du planning et non de générer des repos compensateurs par la saisie d'heures supplémentaires) ;
- Les heures supplémentaires ne concernent que les fonctionnaires de catégorie B et C ;
- Les heures supplémentaires donnent lieu à une récupération horaire ;
- Le compteur de repos compensateur ne doit pas être négatif ; il n'est pas possible d'anticiper la prise de repos compensateurs en compensation d'heures supplémentaires non encore effectuées. Les repos compensateurs ne sont pas des congés annuels.
- Les heures supplémentaires sont plafonnées à 25 heures par mois et 140 heures par an ;
- Elles sont récupérables sous forme de congés compensateurs à poser avant le 31 août de l'année au cours de laquelle elles ont été effectuées ;
- Quand l'activité supplémentaire est identifiée, il est possible d'effectuer jusqu'à 8 semaines « hautes » sur demande du N+1, évitant ainsi le recours aux heures supplémentaires (voir détail ci-après).

- Semaines hautes

Il est possible d'effectuer jusqu'à 8 semaines « hautes » sur demande du N+1. Ces semaines ne devront pas dépasser 44 heures hebdomadaires.

Les heures supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures par mois et 140 heures à l'année. Elles peuvent être majorées au moyen d'un coefficient multiplicateur dans les conditions suivantes :

- pour la onzième demi-journée travaillée, dès lors que les dix demi-journées consécutives précédentes l'auront été, un coefficient multiplicateur de 1,2 est appliqué ; soit 1 heure 12 minutes pour une heure effective ;
- pour le travail en horaire décalé intervenant avant 7 heures et/ou après 19 heures, et sous réserve d'un travail minimum de deux heures, un coefficient multiplicateur de 1,2 est appliqué ; soit 1 heure 12 minutes pour une heure effective ;

- pour le samedi après-midi, le dimanche ou le jour férié travaillé, un coefficient multiplicateur de 1,5 est appliqué ; soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective ;
- pour les interventions de nuit de 20 heures à 6 heures, un coefficient multiplicateur de 1,5 est appliqué ; soit 1 heure 30 minutes pour une heure effective.

La récupération des heures supplémentaires s'opère, sous forme de congés compensateurs au plus tard dans le trimestre suivant l'accomplissement de ces heures et sous réserve des nécessités du service.

Les heures supplémentaires effectuées au sein d'un service devront être récupérées avant toute mobilité sous peine d'être perdues.

Les jours ou heures de compensations obtenues du fait de dépassements horaires ne sont pas considérés comme des congés annuels.

En tout état de cause, la récupération devra être effectuée au plus tard le 31 août de l'année au cours de laquelle elles ont été effectuées. Passé ce terme, aucune récupération ne sera possible.

2) Formations / Missions

En cas de dépassement horaire suite à une formation ou à une mission à la demande de l'employeur, une compensation horaire est possible.

- ✓ si la formation ou la mission a lieu sur une demi-journée habituellement non travaillée : compensation de cette demi-journée.
- ✓ si la formation/mission a lieu en dehors de la résidence administrative (Poitiers (et Futuroscope), Châtelleraut, Niort ou Angoulême) : compensation du temps supplémentaire de trajet à partir de la résidence administrative (sur la base du trajet le plus court calculé par Via Michelin)

Les formations à la demande de l'agent ne font l'objet d'aucune compensation.

Les compensations horaires ne peuvent excéder 25 heures par mois et 140 heures à l'année.

3) Astreintes

Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant, d'une part, d'assurer à titre exceptionnel la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et, d'autre part, d'assurer la continuité du fonctionnement des services techniques.

L'astreinte s'entend comme un temps de présence au cours duquel, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, l'agent a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour effectuer un travail au service de l'administration.

Le temps d'astreinte des personnels bénéficiant d'une concession de logement gratuit par nécessité absolue de service est compensé par la fourniture du logement par l'administration. (Conditions d'astreinte spécifiques à chaque concession de logement).

Il convient de distinguer le temps d'astreinte qui est le temps de disponibilité de l'agent chez lui, et le temps d'intervention durant l'astreinte.

Le temps d'intervention durant l'astreinte constitue pour tous les personnels (même logés) un temps de travail effectif. Il donne lieu à une récupération du temps travaillé majorée d'un coefficient multiplicateur de 1,5, soit 1 heure 30 minutes pour une heure de travail effective, récupérée durant le trimestre suivant.

Le temps de déplacement est inclus dans le temps d'intervention.

e) Cumul d'activités

• En dehors de l'Université :

(Loi 2016-483 du 20 avril 2016, décret n°2017-105 du 27 janvier 2017, circulaire ministérielle enseignement supérieur et recherche du 25 juin 2008)

Les agents ont la possibilité d'exercer, sous certaines conditions et en dehors de leur temps de travail habituel, des activités au bénéfice d'un employeur autre que l'Université de Poitiers.

Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire, publique ou privée, avec une activité exercée à titre principal est subordonné à l'autorisation préalable de la Présidente de l'Université.

• A l'Université de Poitiers :

Les agents ont la possibilité d'exercer des heures d'enseignements au sein de l'Université de Poitiers. Cette activité est subordonnée à la délivrance d'une autorisation préalable par la Présidente de l'Université.

Les heures sont effectuées obligatoirement en dehors du temps de travail. Si ces heures interviennent durant le temps de travail, elles doivent obligatoirement faire l'objet d'une saisie d'absence horaire sur l'application congés en y indiquant le motif « enseignements ».

De la même manière, les agents de l'Université de Poitiers intervenant pour les formations internes ouvrant droit à compensation financière doivent saisir un congé annuel dans l'application dédiée.

Les conditions de réalisation du service fait seront vérifiées avant toute mise en paiement.

f) Service non fait

Toutes les absences irrégulières constatées et signalées auprès de la DRHRS seront saisies par le service de gestion des personnels BIATSS dans Hamac, ce qui entrainera le recalcul des droits à congés. Pour rappel le service non fait du fait d'une absence irrégulière fait l'objet d'une retenue sur rémunération à raison d'1/30^e de retenue par jour d'absence.

3) Télétravail

Conformément à la charte en vigueur sur le télétravail disponible sur l'intranet, tout agent ayant signé un acte individuel l'autorisant à télétravailler, doit obligatoirement saisir dans Hamac les jours exercés dans ce cadre (motif « Télétravail »).

II. CONGES ANNUELS :

1) Droits à congés

Les personnels BIATSS titulaires ou stagiaires, les personnels non-titulaires de droit public et les contrats aidés bénéficient en moyenne de 45 jours de congés annuels (sur la base d'un scénario hebdomadaire de 36h20), soit 3.75 jours de congés par mois, pour un temps complet.

La détermination du droit à congés varie en fonction du scénario choisi, du nombre de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés et de la répartition des horaires sur la semaine.

Les droits à congés sont proratisés en fonction de la quotité de travail.

2) Gestion des congés

La période de référence pour la gestion des congés annuels s'étale sur une année universitaire (du 01/09 de l'année N au 31/08 de l'année N+1).

Le décompte des jours de congés se fait en journée entière, demi-journée ou à la minute.

L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs ou 5 semaines maximum consécutives (le décompte se fait en nombre de jours calendaires, samedis, dimanches et jours fériés inclus). Une dérogation est possible en cas de mobilité externe.

Les congés prévus à l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 (congés de maladie, de maternité) sont considérés comme du service accompli et sont donc récupérables dans le cadre de l'année universitaire de référence.

La gestion des congés annuels est déconcentrée, elle est placée sous la responsabilité du chef de service qui apprécie l'opportunité d'accorder le congé au regard des nécessités du service et tient le décompte précis des congés par agent. L'agent formule sa demande de congé auprès du chef de service, au minimum 48 heures avant.

Chaque responsable veillera au bon étalement des congés tout au long de l'année universitaire.

De la même manière, à la fin de la période de référence ou lors du départ de l'agent de l'établissement (fin de contrat, mutation...) le N+1 veillera à ce que le compteur de congés ne soit pas en négatif.

Aucune compensation financière ne sera versée en cas de congés non pris à la date de départ de l'agent de l'établissement (pas d'indemnité de congés payés).

3) Récupération et report des congés :

a) Récupération au cours de l'année universitaire

Les congés maladie, accident de service, maladie professionnelle, maternité, de formation intervenus pendant la période de congés annuels sont considérés comme du service accompli. Dès lors, le congé non pris au titre de la période de vacances considérée est récupéré dans le cadre de l'année universitaire sur la base de 7 heures par jour.

Particularité du congé de maladie : l'agent qui se trouve en congé de maladie pendant sa période de congés annuels bénéficie d'un report de ces congés dans la limite de 4 semaines soit 20 jours (à hauteur de 7h par jour). Ces congés devront être pris au cours des quinze mois après le terme de cette année universitaire (soit au plus tard le 30 novembre de l'année N+1).

Ex : Mr X a posé des congés annuels du 5/06/2017 au 23/06/2017 soit 15 jours. Il est en CMO du 12/06 au 14/06/2017 soit 3 jours. Il peut reporter 21h soit 3x7heures sur son droit à congés annuels. Ces 21h devront être posées au plus tard le 30/11/2018.

b) Report sur l'année universitaire suivante

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante qu'avec l'accord du chef de service dans la limite de 25 jours qui doivent être pris au plus tard le 31 mars suivant. Passée cette date, les jours reportés et non utilisés sont perdus.



Les personnels qui sont placés en congés pour raison de santé (congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet) conformément aux articles 34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, pendant leurs vacances peuvent récupérer un nombre de jours égal aux jours de congés dont ils auraient bénéficié pour la période considérée, sans que le total des congés attribués sur toute l'année de référence soit supérieur à :

- 35 jours pour une absence de 3 à 6 mois inclus
- 25 pour une absence supérieure à 6 mois

(pour un agent à temps complet – sinon proratisation du nombre de jours selon la quotité de travail)

Les dossiers concernés par ces ajustements seront modifiés par la DRHRS qui en informera le responsable de la composante ou du service.

4) Fermeture obligatoire

Il peut être proposé des jours de fermeture de l'unité ou du service. La décision finale, les dates et le nombre sont arrêtés par la Présidente de l'Université. Ces jours sont proposés en début d'année universitaire. Ils s'imputent obligatoirement sur les congés des agents concernés.

Des jours de congés supplémentaires ou autorisations d'absences exceptionnelles peuvent être décidés au niveau ministériel ou local et viennent s'ajouter au volume des congés dont disposent les agents.

En ce qui concerne les congés d'été pris par les agents, ils ne pourront avoir une durée inférieure à trois semaines en continu ni excéder 31 jours consécutifs ou 5 semaines maximum consécutives.

Le suivi et la validation des jours de congés annuels, des autorisations d'absences, des heures supplémentaires et des congés compensateurs sont réalisés sous la responsabilité du directeur d'unité ou de service.

5) Dons de jours de repos (cf. annexe)

Les décrets n°2015-580 du 28 mai 2015 et n°2018-874 du 9 octobre 2018 permettent à un agent public (fonctionnaire ou contractuel) de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps au bénéfice d'un autre agent public parent d'un enfant gravement malade ou accompagnant un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase terminale d'une affection grave et incurable ou encore depuis 2023 à un collègue engagé en tant que sapeur-pompier.

Le don permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les agents souhaitant être donateurs et les agents demandant à être bénéficiaires doivent en faire la demande par écrit à la D.R.H.R.S.

Les conditions à remplir et la mise en œuvre sont décrites dans l'annexe jointe à la présente circulaire.

6) Congés bonifiés

En tant qu'agent de l'État, vous pouvez bénéficier du congé bonifié si vous êtes originaire de métropole et affecté en outre-mer ou si vous êtes originaire d'outre-mer et affecté dans un autre territoire d'outre-mer. Une campagne est lancée chaque année en octobre. Elle précise les conditions à remplir ainsi que les conditions de mise en œuvre pour la campagne en cours.

III. AUTRES ABSENCES

1) Absences sur autorisation (cf. annexe)

Les autorisations d'absences de droit sont régies par le statut général des fonctionnaires de l'Etat et les textes d'application qui en résultent.

Les autorisations d'absence exceptionnelles sont maintenues sous la responsabilité des chefs de service et peuvent être refusées pour raison de nécessité de service.

Les autorisations d'absences pour raisons familiales (décès, naissance, mariage ou PACS, garde d'enfant...) sont accordées **au moment de l'événement**.

Les absences résultant de rendez-vous médicaux, autres que ceux demandés par l'administration peuvent donner lieu à des aménagements horaires exceptionnels, en particulier lorsque l'agent n'est pas en mesure d'obtenir un rendez-vous en dehors du temps de travail. Ces absences ne sont pas comptées comme temps de travail et doivent donc faire l'objet d'une demande de congé annuel ou compensateur.

Toute absence (congés, formation, enseignement, concours...) doit faire l'objet d'une demande dans l'application dédiée. Dans la mesure du possible, elle doit être anticipée.

L'évènement familial survenant lors des congés annuels ou d'un congé maladie de l'agent sollicitant l'absence n'ouvre pas droit à récupération.

2) Autres congés (cf. annexe)

L'annexe jointe à la présente circulaire liste les autres types de congés existants ainsi que les conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier.

3) Décharges syndicales

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales, mandatés pour assister aux congrès ou aux réunions des instances de direction dont ils sont membres.

Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.), sur présentation de la convocation.

Le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence pouvant être accordés varie selon que le syndicat est représenté ou non au Conseil commun de la fonction publique.

4) Elus locaux (cf. annexe)

IV. COMPTE EPARGNE TEMPS

(Décret n°2002-634 du 29/04/2002 modifié, décret n° 2008-1136 du 3/11/2008 modifié, décret n°2009-1065 du 28/08/2009, arrêté du 28/08/2009 et arrêté du 08/07/2010)

Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne temps.

Le compte épargne temps (CET) permet d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est alimenté par les congés annuels et les jours de RTT. Le dispositif du CET concerne l'ensemble des personnels fonctionnaires (personnels titulaires BIATSS, personnels d'encadrement et personnels en CDI) ou agents non titulaires ayant accompli au moins une année de service public de manière continue. Les enseignants, enseignants chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation psychologues..., mais également les personnels en contrat aidé, les personnes engagées à la vacation et les fonctionnaires stagiaires ne peuvent prétendre à l'ouverture d'un CET. Il est ouvert à la demande expresse des agents.

Un agent en congé de présence parentale, en congé de longue maladie, en congé de longue durée ou stagiaire, ne peut ni ouvrir, ni alimenter, ni utiliser un CET pendant la durée de ce congé.

Le calcul du CET se fait sur la base de 45 jours de congés pour un temps complet.

L'agent doit prendre **au moins 20 jours de congés par année universitaire** (du 1er septembre au 31 août), il ne peut donc pas déposer plus de 25 jours par an sur son CET (nombre de jours à proratiser en fonction du temps de travail) :

- pour un agent à 80%, il faut qu'il ait posé 16 jours de congés minimum dans l'année de référence ;
- pour un agent à 70%, il faut qu'il ait posé 14 jours de congés minimum dans l'année de référence ;
- pour un agent à 60%, il faut qu'il ait posé 12 jours de congés minimum dans l'année de référence ;
- pour un agent à 50%, il faut qu'il ait posé 10 jours de congés minimum dans l'année de référence.

Le minimum de 20 jours de congés que doit avoir pris l'agent dans l'année de référence ne peut pas être proratisé en cas d'absence pour raison de santé ou de maternité (contrairement au temps partiel, au congé parental et à la disponibilité où il peut y avoir une proratisation).

En fonction de sa situation, l'agent peut utiliser son CET comme suit :

- S'il a moins de 15 jours épargnés, il les conserve pour les utiliser sous forme de congés.
- Les jours inscrits sur le CET et excédant le seuil de 15 jours donnent lieu à une option parmi les 3 possibilités suivantes :

1 Soit conserver ces jours sur leur compte épargne temps pour prendre des congés ultérieurement et à leur rythme, sous réserve des nécessités de service.

Ils peuvent augmenter leur épargne de 10 jours chaque année et ce jusqu'à 60 jours épargnés.

2 Soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours.

3 Soit améliorer leur future retraite et placer les sommes correspondantes à tout ou partie de ces jours au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Ils percevront ultérieurement des montants de pension supplémentaires.

**Attention : les agents non titulaires ne peuvent pas choisir la 3ème formule.
Les 3 formules peuvent également être combinées.**

L'indemnité ou la prise en compte au titre de la RAFP se fait sur la base d'un taux forfaitaire par journée fixé par catégorie statutaire.

Montants en vigueur au moment de la publication de la présente circulaire :

- Personnels de catégorie A et assimilés : 135 €
- Personnel de catégorie B : 90 €
- Personnel de catégorie C : 75 €

Si aucune option n'est choisie, les jours épargnés au-delà du 15ème seront indemnisés pour les agents non titulaires et versés au titre du RAFP pour les agents titulaires.

Attention : les jours retenus pour l'indemnisation ou la prise en compte du régime RAFP sont définitivement retranchés du CET. Le versement est effectué en une seule fois sur l'année de la demande.

La campagne annuelle du CET est ouverte exclusivement **du 1er novembre au 31 décembre**. Aucune transaction (ouverture, alimentation ou indemnisation) n'est possible en dehors de cette période.

L'ordonnance 2017-543 du 13 avril 2017 précise qu'en cas de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps et peut les utiliser en partie ou en totalité, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

V. OUTILS DE GESTION DES TEMPS (HAMAC)

1) Obligation de saisie dans HAMAC

Une application informatique est mise à disposition des agents afin de permettre la saisie des jours de congés. La saisie d'un planning dans l'application dédiée (Hamac) est obligatoire.

Le responsable de l'unité ou du service ou la personne qu'il aura déléguée, accède à cette application pour la validation des congés et/ou autorisations d'absence.

2) Utilisation HAMAC Agent (cf. annexe)

3) Utilisation HAMAC N+1 (cf. annexe)

La Présidente de l'Université de Poitiers,

Pour la Présidente et par délégation
le directeur général des services adjoint

Nicolas BOISTAY

Virginie LAVAL

Position des indicateurs RSU dans le RSU de l'établissement

P = Présent dans le RSU 2023

ND : Donnée non disponible en 2023

NC : Non concerné par l'établissement

Indicateur décret	Position dans le RSU de l'établissement	Statut	Consignes MESR
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	II.1.2. LA mobilité à l'UP	NC	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		NC	
BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année	II.1.1. La Mobilité externe	P	oui
BDS FPE 014 Nombre d'agents contractuels et autre personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année	II.1.1. La Mobilité externe	P	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	P	
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 aout 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.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
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.2.1. Les acteurs de la prévention	P	

BDS FPE 068 [CSA MIN] Harmonisation de la formation au sein du ministère	V.2.1. Les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 069 [CSA MIN] Organisateur de la formation (administration ou externe).	V.2.1. 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.2.1. 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	P	
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	P	
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	V.1.3.B. Les aménagements des postes de travail	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		NC	
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	P	
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.1.1.C 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	P	
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	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	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.2.1. 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 du travail	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 du travail	P	
BDS FPE 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)		NC	
BDS FPE 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année		NC	
BDS FPE 139 Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante		NC	
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 écartées au cours de l'année	III.2.E. 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.E. Heures supplémentaires	P	
BDS FPE 152 Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	III.2.E. 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	III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations	P	
BDS FPE 175 Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées	IV.2.2. L'action sociale	NC	
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	VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales	P	
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 quinques de la même loi		ND	
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 quinques de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983		ND	
BDS FPE 186 Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année		NC	
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	