

Rapport social unique

Direction des ressources humaines
et de la relation sociale

2025



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. 23 |
| A. Le décompte par population | P. 23 |
| B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique | P. 24 |
| C. Le décompte par statut | P. 25 |
| D. Le décompte par catégorie budgétaire | P. 25 |
| E. Le décompte par grade | P. 26 |
| F. Le décompte par composante | P. 27 |
| G. Des éléments de synthèse | P. 27 |
| I.4. Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois | P. 28 |
| II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL | P. 30 |
| II.1. La mobilité | P. 30 |
| II.1.1. La mobilité externe | P. 31 |
| A. La mobilité externe des enseignants | P. 31 |
| B. La mobilité externe des BIATSS | P. 32 |
| C. Focus sur les départs en retraite en 2024-25 | P. 33 |
| C.1. L'Accompagnement vers la retraite | P. 33 |
| C.2. Les départs en retraite des enseignants | P. 34 |
| C3. Les départs en retraite des BIATSS | P. 35 |

| | |
|---|--------|
| II.1.2.La mobilité à l'UP | P. 36 |
| A. La mobilité des personnels enseignants | P. 36 |
| B. La mobilité des personnels BIATSS | P. 37 |
| 1. Les concours et la déprécarisation | P. 37 |
| 2. La campagne de recrutement des BIATSS | P. 38 |
| C. La mobilité inter composante | P. 39 |
| II.1.3.L'accompagnement à la mobilité | P. 40 |
| II.2. L'avancement et les promotions | P. 42 |
| II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants | P. 43 |
| II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS | P. 44 |
| II.2.3. Détail sur les promotions et avancements des personnels | P. 45 |
| II.3. La formation des personnels | P. 65 |
| II.3.1.L'activité de formation continue auprès des personnels | P. 66 |
| II.3.2.Les mesures d'accompagnement individuel | P. 68 |
| III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION | P. 70 |
| III.1. Les modalités de service | P. 70 |
| III.1.1.Les agents à temps partiel et à temps incomplet | P. 71 |
| III.1.2.Les autres modalités de service | P. 74 |
| III.1.3.Les positions administratives particulières | P. 75 |
| III.1.4.Le personnel logé | P. 76 |
| III.2. Le Temps de travail des personnels | P. 77 |
| III.2.1.Organisation et cycle de travail des personnels | P. 78 |
| A. Le cycle de travail des personnels enseignants | P. 78 |
| B. Les utilisateurs d'HAMAC | P. 78 |
| C. Le cycle de travail des personnels BIATSS | P. 78 |
| D. Astreintes et interventions | P. 79 |
| E. Heures supplémentaires | P. 79 |
| F. Le don de jours de congés | P. 80 |
| III.2.2.Les autorisations d'absence | P. 81 |
| III.2.3.Le Compte Epargne Temps (CET) | P. 82 |
| A. L'épargne au titre de la campagne 2025 | P. 82 |
| B. L'utilisation du Compte Epargne Temps | P. 83 |
| C. Le solde du Compte Epargne Temps | P. 83 |
| III.2.4.Le télétravail | P. 84 |
| III.2.5.Le travail à distance en période exceptionnelle | P. 84 |
| III.3. Les congés maladie et autres congés | P. 85 |
| III.3.1.Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP | P. 86 |
| III.3.2. Les autres congés | P. 88 |
| III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales | P. 90 |
| A. Les congés ordinaires de maladie(détail et évolution des COM de 2011-12 à 2024-25) | P. 90 |
| B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par structure d'affectation | P. 92 |
| C. Evolution des Congés Longue Durée,Longue Maladie et Maladie Grave depuis 2011-12 | P. 95 |
| III.4. Les rémunérations | P. 97 |
| III.4.1.Les rémunérations principales par type de population | P. 98 |
| A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants | P. 99 |
| B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS | P. 101 |
| C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS | P. 103 |
| La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS | P. 104 |
| III.4.2.Les éléments de rémunérations complémentaires | P. 107 |
| A. Les primes des personnels enseignants | P. 107 |
| B. Les primes des personnels BIATSS | P. 108 |
| C. Les Bénéficiaires de la GIPA | P. 109 |
| D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI | P. 110 |

| | |
|---|---------------|
| III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations | P. 114 |
| IV. L'ACTION SOCIALE | P. 117 |
| IV.1. Les prévisions de départs en retraite des personnels titulaires | P. 118 |
| A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants | P. 118 |
| B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité | P. 119 |
| C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS | P. 120 |
| D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel | P. 122 |
| IV. 2. Les dispositifs sociaux | P. 123 |
| IV.2.1.Le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAVIP) | P. 124 |
| IV.2.2.La cohésion sociale | P. 124 |
| IV.2.3.L'action sociale | P. 125 |
| IV.3. La politique en matière du handicap | P. 126 |
| A. Les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi | P. 127 |
| B. Agents entrants et sortants au cours de l'année 2025 | P. 128 |
| C. Récapitulatif des aménagements pour le maintien ou l'adaptation à l'emploi | P. 128 |
| V. LA MEDECINE ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL | P. 129 |
| V.1. La Médecine du travail | P. 129 |
| V.1.1.Les visites médicales des personnels | P. 130 |
| V.1.2.Les accidents de travail et de trajet | P. 132 |
| V.1.3.Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux | P. 136 |
| V.2. Santé et Sécurité au Travail | P. 137 |
| V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques | P. 138 |
| V.2.2. La Cellule de veille contre les violences sexuelles et sexistes et les discriminations | P. 140 |
| V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle | P. 140 |
| V.2.4. Les suicides et les tentatives de suicide | P. 142 |
| V.2.5.Les activités des Formations Spécialisées | P. 143 |
| V.2.6. ISST et DUERP | P. 146 |
| V.2.7. Information et consultations de la F3SCT | P. 148 |
| VI. LE DIALOGUE SOCIAL | P. 150 |
| VI.1. Les Instances Institutionnelles | P. 150 |
| VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA) | P. 151 |
| VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC) | P. 152 |
| VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr) | P. 153 |
| VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) | P. 154 |
| VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique | P. 156 |
| VI.1.3. Le Comité Social d'Administration (CSA) | P. 158 |
| VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) | P. 160 |
| VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) | P. 160 |
| VI.1.6. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT) | P. 161 |
| VI.2. L'Action syndicale | P. 163 |
| VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales | P. 164 |
| VI.2.2. Les personnels grévistes | P. 164 |
| VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales | P. 164 |
| VI.3. La Discipline | P. 166 |
| SIGLES | P. 169 |
| GLOSSAIRE | P. 172 |
| ANNEXES | P. 179 |

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

I. Les femmes et les hommes à l'université

II. 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

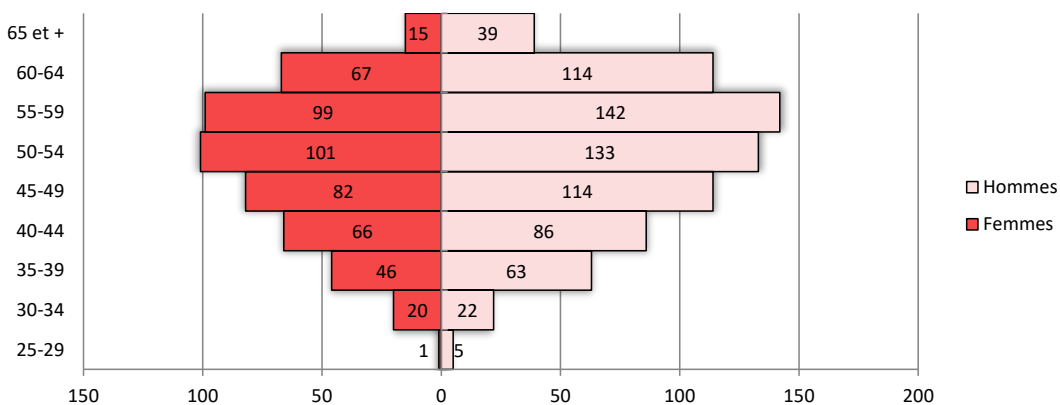
| | Effectifs Année universitaire 2024-25 | Effectifs Année civile 2025 | Effectifs au 31/12/2025 |
|----------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Ens Chercheurs | 805 | 821 | 776 |
| Ens Hospitalo | 96 | 101 | 95 |
| Second degré | 276 | 293 | 279 |
| Total Ens | 1177 | 1215 | 1150 |
| AENES + med soc | 179 | 186 | 163 |
| BIB | 61 | 60 | 59 |
| ITRF | 604 | 618 | 598 |
| Total BIATSS | 844 | 864 | 820 |
| Total général | 2021 | 2079 | 1970 |

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2025 au 31/12/2025

| Population | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|--------------------|------------|------------|-------------|--------------|-------------|--------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| Ens. Chercheurs | 321 | 500 | 821 | 39,1% | 831 | 39,0% |
| Ens. Hospitalo | 31 | 70 | 101 | 30,7% | 102 | 29,4% |
| Second degré | 145 | 148 | 293 | 49,5% | 295 | 49,8% |
| Ensemble | 497 | 718 | 1215 | 40,9% | | |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>501</i> | <i>727</i> | <i>1228</i> | <i>40,8%</i> | | |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>505</i> | <i>738</i> | <i>1243</i> | <i>40,6%</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 31/12/2024 | Age médian au 31/12/2024 |
|-----------------|------------------|------------------|-----------------|---------------|-------------------------|--------------------------|
| Ens. Chercheurs | 50,4 ans | 51,1 ans | 50,8 ans | 52 ans | 50,3 ans | 51 ans |
| Ens. Hospitalo | 50,2 ans | 51,5 ans | 51,1 ans | 52 ans | 51,4 ans | 52 ans |
| Second degré | 50,6 ans | 51,7 ans | 51,2 ans | 52 ans | 50,9 ans | 51 ans |
| Ensemble | 50,5 ans | 51,3 ans | 50,9 ans | 52 ans | | |

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

| Taux de féminisation | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|----------------------|--------|--------|----------|----------|-------------|--------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| MCF + MCPH | 251 | 321 | 572 | 43,9% | 587 | 43,6% |
| PR + PUPH | 101 | 249 | 350 | 28,9% | 346 | 28,3% |

| Age moyen au 31/12/2025 | Femmes | Hommes | Ensemble | Age moyen au 31/12/2024 |
|-------------------------|----------|----------|----------|-------------------------|
| MCF + MCPH | 48,8 ans | 48,3 ans | 48,5 ans | 47,9 ans |
| PR + PUPH | 54,3 ans | 54,8 ans | 54,7 ans | 54,6 ans |

| Secteurs CNU | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|----------------------------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| Droit | 29 | 51 | 80 | 36,3% | 81 | 37,0% |
| Economie / Gestion | 31 | 40 | 71 | 43,7% | 72 | 44,4% |
| Lettres et Langues | 66 | 25 | 91 | 72,5% | 90 | 73,3% |
| Médecine | 27 | 64 | 91 | 29,7% | 92 | 28,3% |
| Pharmacie | 18 | 16 | 34 | 52,9% | 35 | 51,4% |
| Sc de l'Education | 1 | 1 | 2 | 50,0% | 2 | 50,0% |
| Sc Informatique et Communication | 14 | 34 | 48 | 29,2% | 47 | 29,8% |
| Sciences et Technologies | 87 | 252 | 339 | 25,7% | 346 | 25,7% |
| Sciences Humaines | 69 | 71 | 140 | 49,3% | 138 | 47,8% |
| STAPS | 10 | 16 | 26 | 38,5% | 29 | 37,9% |
| Ensemble | 352 | 570 | 922 | 38,2% | 932 | 37,9% |

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

| Taux de féminisation | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|----------------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| Profs agrégés | 62 | 69 | 131 | 47,3% | 132 | 47,7% |
| Profs certifiés | 61 | 49 | 110 | 55,5% | 113 | 58,4% |
| Profs EPS | 5 | 21 | 26 | 19,2% | 27 | 14,8% |
| Profs Ecoles | 8 | 2 | 10 | 80,0% | 7 | 71,4% |
| PLP | 7 | 6 | 13 | 53,8% | 12 | 58,3% |
| CPE | 2 | 1 | 3 | 66,7% | 4 | 50,0% |
| Ensemble | 145 | 148 | 293 | 49,5% | 295 | 49,8% |

| Corps | Age moyen au 31/12/2025 | | | Age moyen au 31/12/2024 |
|-----------------|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Ensemble |
| Profs agrégés | 50,6 ans | 51,7 ans | 51,2 ans | 50,6 ans |
| Profs certifiés | 50,5 ans | 52,3 ans | 51,3 ans | 51,1 ans |
| Profs EPS | 49 ans | 52,1 ans | 51,5 ans | 51,1 ans |
| Profs Ecoles | 47,7 ans | 43 ans | 46,8 ans | 47,4 ans |
| PLP | 55,9 ans | 47,7 ans | 52,1 ans | 52,7 ans |
| CPE | 52 ans | 60 ans | 54,7 ans | 52,7 ans |

| Disciplines du 2nd degré | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|--------------------------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| Langues | 49 | 23 | 72 | 68,1% | 76 | 71,1% |
| Lettres | 26 | 2 | 28 | 92,9% | 27 | 88,9% |
| Sciences Humaines et Arts | 6 | 6 | 12 | 50,0% | 15 | 53,3% |
| Economie Gestion | 26 | 19 | 45 | 57,8% | 44 | 54,5% |
| Sciences et Technologies | 20 | 68 | 88 | 22,7% | 82 | 24,4% |
| Education Physique et Sportive | 14 | 28 | 42 | 33,3% | 45 | 28,9% |
| Sans Spécialité | 4 | 2 | 6 | 66,7% | 6 | 66,7% |
| Ensemble | 145 | 148 | 293 | 49,5% | 295 | 49,8% |

B. Les personnels titulaires BIATSS

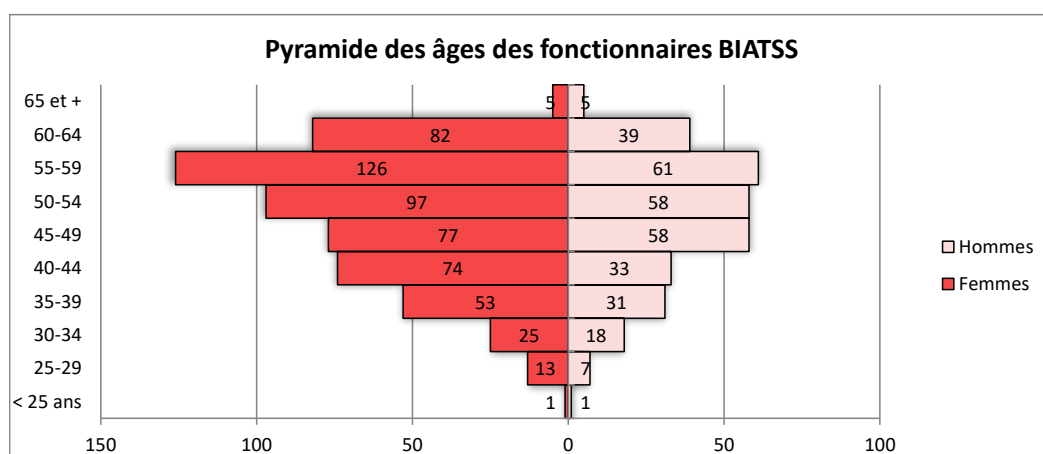
Du 01/01/2025 au 31/12/2025

Répartition selon le type de population

| Population | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|------------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| AENES | 147 | 28 | 175 | 84,0% | 173 | 82,7% |
| Médicaux sociaux | 11 | | 11 | 100,0% | 10 | 100,0% |
| Bib. | 41 | 19 | 60 | 68,3% | 61 | 67,2% |
| ITRF | 354 | 264 | 618 | 57,3% | 629 | 56,4% |
| Ensemble | 553 | 311 | 864 | 64,0% | 873 | 62,9% |

| | | | | |
|-------------|-----|-----|-----|-------|
| Rappel 2024 | 549 | 324 | 873 | 62,9% |
| Rappel 2023 | 557 | 324 | 881 | 63,2% |

| Population | Age moyen au 31/12/2025 | | | Age moyen au 31/12/2024 |
|------------------|-------------------------|----------|----------|-------------------------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| AENES | 50,8 ans | 47,2 ans | 50,2 ans | 49,8 ans |
| Médicaux sociaux | 55 ans | | 55 ans | 53,8 ans |
| Bib. | 48 ans | 49,4 ans | 48,4 ans | 48 ans |
| ITRF | 49,2 ans | 49,5 ans | 49,3 ans | 49,3 ans |

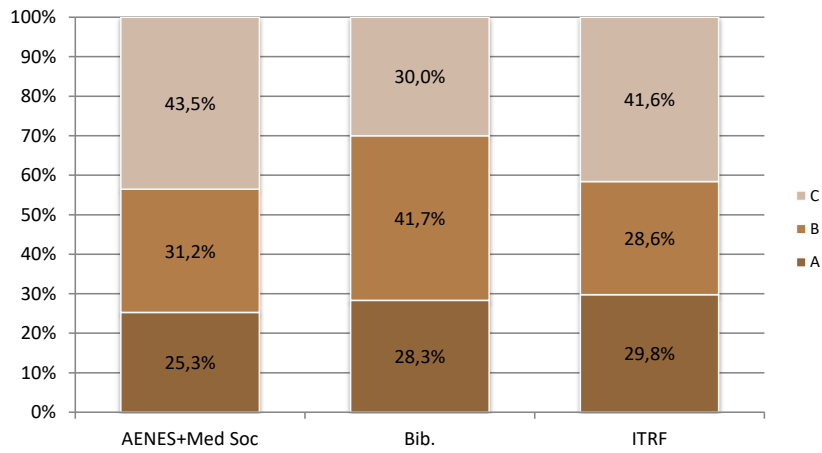


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

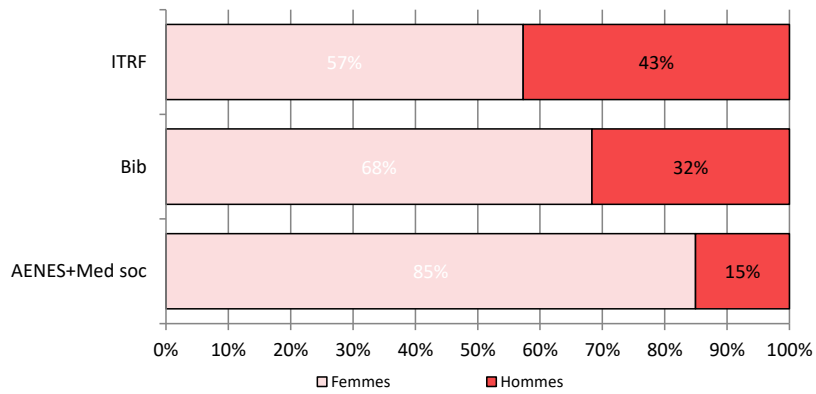
| Catégorie FP | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|-----------------|------------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Ensemble | % Fem. |
| A | 114 | 134 | 248 | 46,0% | 236 | 45,3% |
| B | 174 | 86 | 260 | 66,9% | 263 | 63,5% |
| C | 265 | 91 | 356 | 74,4% | 374 | 73,5% |
| Ensemble | 553 | 311 | 864 | 64,0% | 873 | 62,9% |

| Catégorie FP | Age Moyen au 31/12/2025 | | | Age médian au 31/12/2025 | Age moyen au 31/12/2024 | Age median au 31/12/2024 |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-----------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | | | |
| A | 50 ans | 49,5 ans | 49,7 ans | 51 ans | 49,2 ans | 50,5 ans |
| B | 49,2 ans | 48,3 ans | 48,9 ans | 51 ans | 48,7 ans | 50 ans |
| C | 49,8 ans | 49,9 ans | 49,8 ans | 52,5 ans | 49,8 ans | 52 ans |
| Ensemble | 49,6 ans | 49,3 ans | 49,5 ans | 51 ans | 49,3 ans | 51 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 2024-25 | Effectifs Année civile 2025 | Effectifs au 31/12/2025 |
|----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| Associés PR et MCF | 47 | 50 | 44 |
| ATER | 103 | 147 | 86 |
| Contractuels HU | 86 | 87 | 66 |
| Doctorants Contractuels | 235 | 246 | 202 |
| Enseignants CDD | 32 | 44 | 42 |
| Enseignants CDI | 17 | 17 | 16 |
| Lecteurs et Maîtres de Lgues | 18 | 26 | 18 |
| Prof Invités | 38 | 35 | 0 |
| Total Enseignants Ctr | 576 | 652 | 474 |
| Vacations d' Enseignement | 2431 | 2365 | 1408 |
| CDD | 355 | 370 | 279 |
| CDI | 107 | 123 | 116 |
| BOE | 5 | 3 | 3 |
| CDD Emplois non permanents* | 120 | 110 | 91 |
| Apprentis | 19 | 31 | 25 |
| Contrats Etudiants | 559 | 624 | 340 |
| Vacations BIATSS | 202 | 173 | 72 |
| Total BIATSS Ctr | 1367 | 1434 | 926 |
| Total Général** | 1943 | 2086 | 1400 |

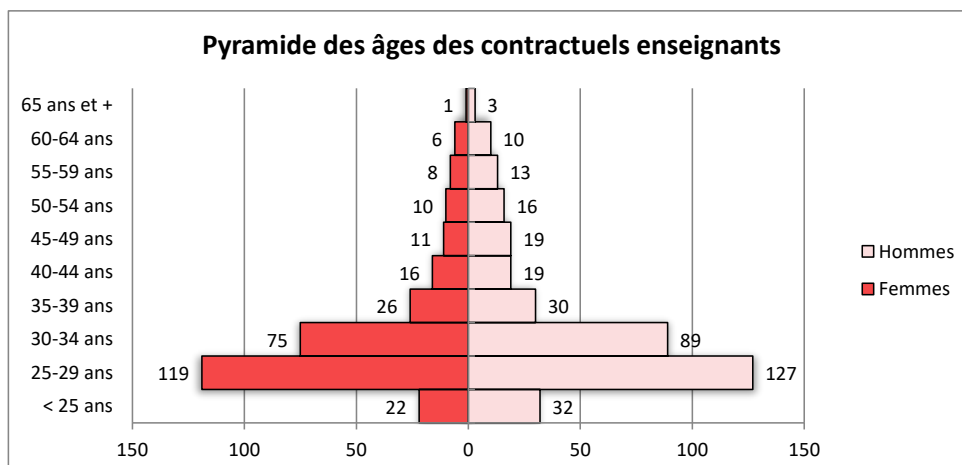
*y sont décomptés les contrats projet et saisonniers

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

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2025 au 31/12/2025

| Type de contrat | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| Associés PR et MCF | 10 | 40 | 50 | 20,0% | 52 | 19,2% |
| ATER | 79 | 68 | 147 | 53,7% | 143 | 51,0% |
| Contractuels Hospitalo | 37 | 50 | 87 | 42,5% | 87 | 49,4% |
| Doctorants contractuels | 107 | 139 | 246 | 43,5% | 247 | 42,5% |
| Enseignants CDD | 26 | 18 | 44 | 59,1% | 42 | 61,9% |
| Enseignants CDI | 8 | 9 | 17 | 47,1% | 14 | 50,0% |
| Lecteurs et Maîtres de Langues | 16 | 10 | 26 | 61,5% | 26 | 65,4% |
| Prof. Invités | 11 | 24 | 35 | 31,4% | 30 | 33,3% |
| Vacations Ens | 1075 | 1290 | 2365 | 45,5% | 2721 | 45,4% |
| Ensemble | 1369 | 1648 | 3017 | 45,4% | 3362 | 45,4% |



Age moyen au 31/12/2025

| Type de contrat | Age moyen Femmes | Age moyen Hommes | Age moyen | Age médian | Age moyen au 31/12/2024 | Age médian au 31/12/2024 |
|--------------------------------|------------------|------------------|-----------|------------|-------------------------|--------------------------|
| Associés PR et MCF | 49 ans | 50,1 ans | 49,8 ans | 51,5 ans | 50,6 ans | 51,5 ans |
| ATER | 31,5 ans | 31,4 ans | 31,5 ans | 28 ans | 31,8 ans | 31 ans |
| Contractuels Hospitalo | 32,2 ans | 32 ans | 32 ans | 32 ans | 31,5 ans | 31 ans |
| Doctorants contractuels | 27,2 ans | 26,4 ans | 26,8 ans | 26 ans | 26,7 ans | 26 ans |
| Enseignants CDD* | 43,3 ans | 43,6 ans | 43,4 ans | 42 ans | 42,8 ans | 41 ans |
| Enseignants CDI | 54,7 ans | 54,9 ans | 54,8 ans | 56 ans | 56,9 ans | 58,5 ans |
| Lecteurs et Maîtres de Langues | 29,1 ans | 31 ans | 29,8 ans | 29 ans | 30,3 ans | 30 ans |
| Prof. Invités | 49,4 ans | 47,7 ans | 48,2 ans | 48 ans | 50 ans | 50,5 ans |
| Vacations Ens | 42,8 ans | 45,5 ans | 44,3 ans | 44 ans | 44,6 ans | 44 ans |

Enseignants CDD* regroupe les Ctr Enseign LRU CDD et CPJ

B. Les personnels contractuels BIATSS

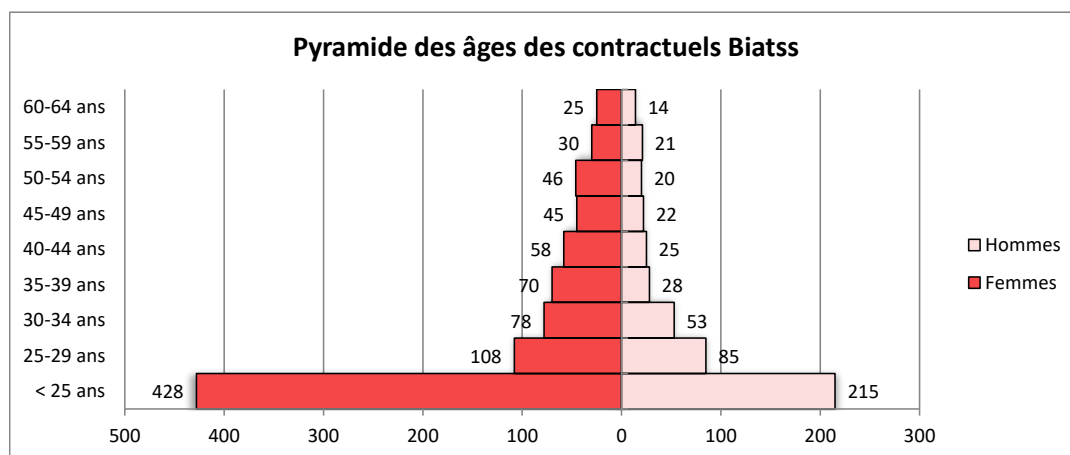
Du 01/01/2025 au 31/12/2025

| Type de Contrat | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes | Rappel 2024 | |
|-----------------------------|------------|------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | | | | | Eff | % Fem. |
| CDI* | 80 | 43 | 123 | 65,0% | 110 | 62,7% |
| CDD** | 254 | 116 | 370 | 68,6% | 378 | 68,5% |
| BOE | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 5 | 100,0% |
| Apprentis | 16 | 15 | 31 | 51,6% | 24 | 50,0% |
| CDD Emploi non permanent*** | 73 | 37 | 110 | 66,4% | 104 | 67,3% |
| Contrats étudiants | 399 | 225 | 624 | 63,9% | 591 | 61,1% |
| Vacations | 105 | 68 | 173 | 60,7% | 173 | 59,0% |
| Ensemble | 930 | 504 | 1434 | 64,9% | 1385 | 63,4% |

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 31/12/2025

| Type de contrat | Age moyen Femmes | Age moyen Hommes | Age moyen | Age médian | Age moyen au 31/12/2024 | Age médian au 31/12/2024 |
|-----------------------------|------------------|------------------|-----------|------------|-------------------------|--------------------------|
| CDI* | 46,2 ans | 44 ans | 45,4 ans | 46 ans | 45,3 ans | 45,5 ans |
| CDD** | 36,8 ans | 36 ans | 36,5 ans | 35 ans | 35,3 ans | 33 ans |
| BOE | 33,7 ans | | 33,7 ans | 34 ans | 46,8 ans | 46 ans |
| Apprentis | 23,7 ans | 22,9 ans | 23,3 ans | 23 ans | 24,6 ans | 24 ans |
| CDD Emploi non permanent*** | 33,6 ans | 32,6 ans | 33,2 ans | 30 ans | 32,9 ans | 30 ans |
| Contrats étudiants | 21,8 ans | 22,3 ans | 22 ans | 21 ans | 21,9 ans | 21 ans |
| Vacations | 53,5 ans | 51,7 ans | 52,8 ans | 56 ans | 54,7 ans | 60 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)

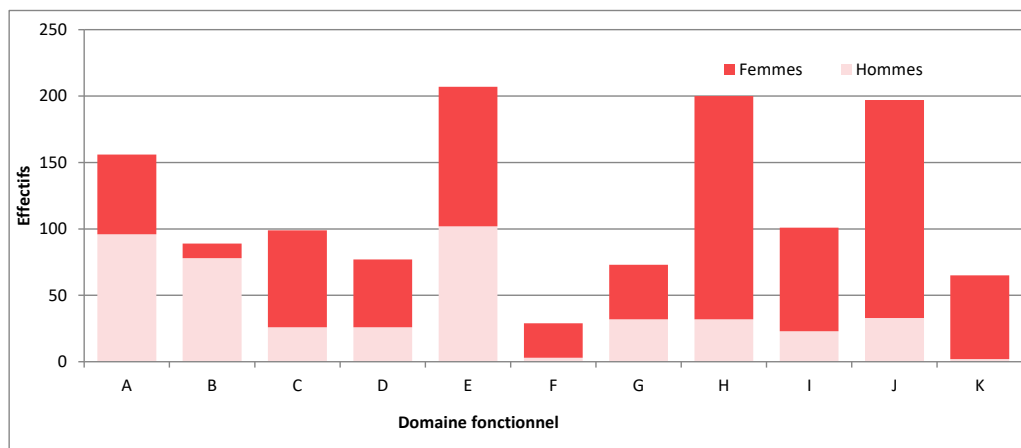
Source : Application Postes - extraction janvier 2025

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

Au 01/01/2025

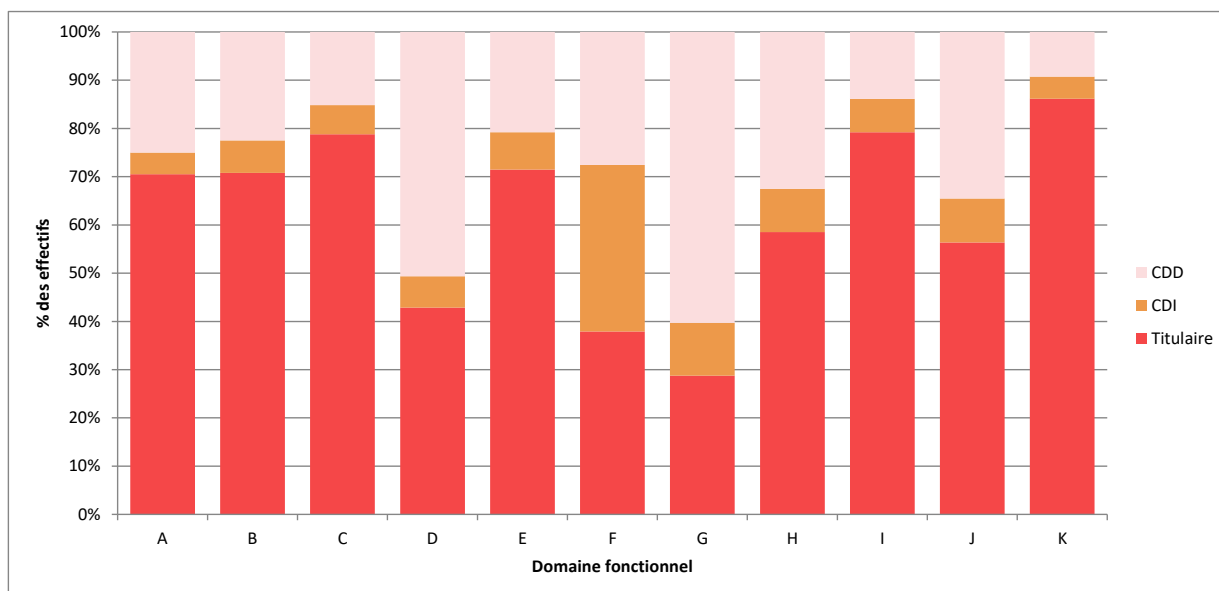
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

| Domaine fonctionnel | Effectifs | Dont Femmes | %Femmes | Rappel 2024 |
|--|-------------|-------------|--------------|-------------|
| A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche | 156 | 60 | 38,5% | 162 |
| B - Informatique et calcul scientifique | 89 | 11 | 12,4% | 83 |
| C - Bibliothèque et documentation | 99 | 73 | 73,7% | 97 |
| D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia | 77 | 51 | 66,2% | 73 |
| E - Patrimoine et Logistique | 207 | 105 | 50,7% | 206 |
| F - Prévention, Santé et Développement social | 29 | 26 | 89,7% | 27 |
| G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale | 73 | 41 | 56,2% | 68 |
| H - Formation tout au long de la vie et gestion des études | 200 | 168 | 84,0% | 192 |
| I - Gestion financière et comptable | 101 | 78 | 77,2% | 105 |
| J - Administration et Pilotage | 197 | 164 | 83,2% | 179 |
| K - Ressources Humaines | 65 | 63 | 96,9% | 62 |
| Ensemble | 1293 | 840 | 65,0% | 1254 |



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 | 110 | 7 | 39 | 156 | 12% |
| B - Informatique et calcul scientifique | 63 | 6 | 20 | 89 | 7% |
| C - Bibliothèque et documentation | 78 | 6 | 15 | 99 | 8% |
| D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia | 33 | 5 | 39 | 77 | 6% |
| E - Patrimoine et logistique | 148 | 16 | 43 | 207 | 16% |
| F - Prévention, Santé et Développement social | 11 | 10 | 8 | 29 | 2% |
| G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale | 21 | 8 | 44 | 73 | 6% |
| H - Formation tout au long de la vie et gestion des études | 117 | 18 | 65 | 200 | 15% |
| I - Gestion financière et comptable | 80 | 7 | 14 | 101 | 8% |
| J - Administration et Pilotage | 111 | 18 | 68 | 197 | 15% |
| K - Ressources Humaines | 56 | 3 | 6 | 65 | 5% |
| Ensemble | 828 | 104 | 361 | 1293 | 100% |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>848</i> | <i>106</i> | <i>300</i> | <i>1254</i> | <i>100%</i> |

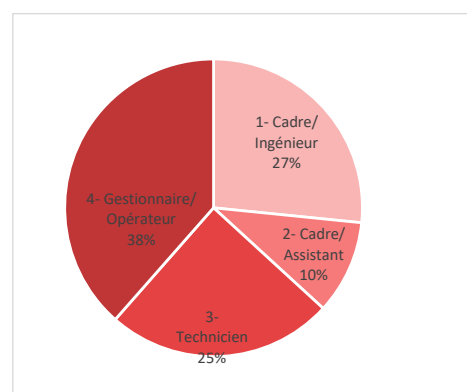


B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranche d'âges

Au 01/01/2025

Répartition des effectifs par niveau / sexe

| Niveau du poste | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|----------------------------|------------|------------|-------------|--------------|
| 1- Cadre/ Ingénieur | 186 | 158 | 344 | 54,1% |
| 2- Cadre/ Assistant | 67 | 65 | 132 | 50,8% |
| 3- Technicien | 208 | 111 | 319 | 65,2% |
| 4- Gestionnaire/ Opérateur | 379 | 119 | 498 | 76,1% |
| Ensemble | 840 | 453 | 1293 | 65,0% |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>803</i> | <i>451</i> | <i>1254</i> | <i>64,0%</i> |



Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

| Tranche d'âge | Niveau des postes | | | | Ensemble | Répartition % | Rappel 2024 | |
|---------------|---------------------|---------------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|-------------|---------------|
| | 1- Cadre/ Ingénieur | 2- Cadre/ Assistant | 3- Technicien | 4- Gestionnaire/ Opérateur | | | Ensemble | Répartition % |
| 18-30 ans | 80 | 15 | 37 | 49 | 181 | 14,0% | 153 | 12,2% |
| 31-40 ans | 83 | 32 | 75 | 95 | 285 | 22,0% | 264 | 21,1% |
| 41-50 ans | 82 | 40 | 85 | 126 | 333 | 25,8% | 314 | 25,0% |
| 51-60 ans | 86 | 41 | 106 | 191 | 424 | 32,8% | 424 | 33,8% |
| 61-63 ans | 13 | 4 | 16 | 36 | 69 | 5,3% | 80 | 6,4% |
| > 63 ans | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0,1% | 19 | 1,5% |
| Total | 344 | 132 | 319 | 498 | 1293 | 100,0% | <i>1254</i> | <i>100,0%</i> |
| % | 26,6% | 10,2% | 24,7% | 38,5% | 100,0% | | | |

C. L'analyse des décalages corps / fonction

Au 01/01/2025

Répartition des décalages corps/ fonction par domaine fonctionnel

| Domaine fonctionnel | Nb de décalages | % | Nb de décalages 2024 | Nb de décalages 2023 | Nb de décalages 2022 |
|--|-----------------|--------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche | 5 | 7% | 10 | 7 | 4 |
| B - Informatique et calcul scientifique | 9 | 13% | 10 | 9 | 2 |
| C - Bibliothèque et documentation | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 |
| D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 |
| E - Patrimoine et logistique | 6 | 9% | 8 | 10 | 3 |
| F - Prévention, Santé et Développement social | 1 | 1% | 0 | 1 | 1 |
| G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale | 1 | 1% | 1 | 0 | 0 |
| H - Formation tout au long de la vie et gestion des études | 8 | 12% | 5 | 6 | 4 |
| I - Gestion financière et comptable | 8 | 12% | 11 | 5 | 3 |
| J - Administration et Pilotage | 12 | 17% | 13 | 10 | 4 |
| K - Ressources Humaines | 19 | 28% | 6 | 4 | 3 |
| Ensemble | 69 | 100% | 64 | 52 | 24 |
| % population totale | | 5,34% | 5,1% | 4,0% | 2,0% |

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 2025 | Dont Femmes | Rappel 2024 | |
|--|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | Total | Dont Femmes |
| IGR | IGE RF | 4 | 1 | 4 | 1 |
| IGE | IGR RF | 1 | | 1 | |
| | ASIRF | 4 | 2 | 6 | 3 |
| ASI | AAE | 2 | 1 | 2 | 1 |
| | SAENES | 12 | 9 | 11 | 9 |
| | TECH RF | 21 | 8 | 21 | 5 |
| | ADJENES | 4 | 3 | 4 | 3 |
| | ATRF | 20 | 18 | 14 | 10 |
| Gestionnaire | TECH RF | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ensemble | | 69 | 43 | 64 | 33 |
| % population totale | | 5,3% | 5,1% | 5,1% | 4,1% |

I.2.2. Les activités hors enseignement des personnels enseignants

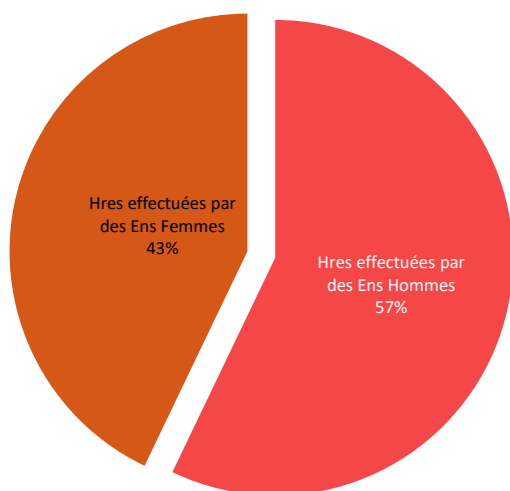
Source : Référentiel des activités - Année 2024-25

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 |
| Direction adjointe d'Unité de Recherche ou d'Unité de Service | 384,0 | 14 | 116 | 6 |
| Direction d'Unité de Recherche ou d'Unité de Service (Juriscope uniquement) | 71,0 | 4 | 8 | 1 |
| Projets établissement dont responsabilité & coordination | 1 153,0 | 78 | 514 | 36 |
| Référent DD_RSE | 20,0 | 2 | 0 | 0 |
| Référent Défense | 6,0 | 1 | 0 | 0 |
| Référent Egalité femme/homme | 78,0 | 8 | 78 | 8 |
| Référent Handicap | 153,0 | 18 | 88,5 | 10 |
| Référent Valeurs de la république | 6,0 | 1 | 0 | 0 |
| Responsabilité coordination de stage Lic-Master-D.Ingé-BUT | 1 156,4 | 138 | 628,6 | 81 |
| Responsabilité de chef de département et directeur des études BUT et DI | 3 046,0 | 76 | 1055 | 30 |
| Responsabilité de département de formation (hors IUT) | 1 827,4 | 120 | 1037,05 | 64 |
| Responsabilité de l'insertion professionnelle | 316,5 | 40 | 185,5 | 22 |
| Responsabilité de site ou directeur adjoint de site (INSPE, DSS, FSS, IUT86, | 601,0 | 14 | 68 | 2 |
| Responsabilité des Relations internationales | 676,5 | 94 | 333 | 60 |
| Responsabilité enseignements transversaux en licence | 362,0 | 34 | 114,5 | 13 |
| Responsabilité MEEF | 243,0 | 37 | 119 | 21 |
| Responsabilité mention licence générale | 1 751,6 | 132 | 907,55 | 62 |
| Responsabilité mention licence professionnelle avec alternance | 315,5 | 16 | 101,5 | 5 |
| Responsabilité mention licence professionnelle hors alternance | 56,0 | 4 | 0 | 0 |
| Responsabilité mention master | 3 571,1 | 252 | 1328,85 | 102 |
| Responsabilité PPPE (ne pas utiliser à compter du 01/09/2022) | 10,0 | 1 | 0 | 0 |
| Responsabilité projets tutorés (hors BUT) | 85,0 | 17 | 44 | 12 |
| Responsabilités autres pour Appui de projets de la composante | 1 017,5 | 86 | 525,5 | 43 |
| Responsable de parcours ouvert à l'alternance | 270,0 | 26 | 90 | 8 |
| Responsable parcours ouvert à l'alternance (INSPE-MEEF) | 149,5 | 34 | 87,5 | 20 |
| Ensemble | 17 326,0 | 1247 | 7 430,1 | 606 |

| | | | | |
|--------------------|----------------|---------------|---------------|--------------|
| <i>Rappel 2024</i> | <i>17047,1</i> | <i>1156,0</i> | <i>7219,9</i> | <i>567,0</i> |
| <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 2024-2025

| | | Effectifs | | | Nombre de demandes acceptées | | |
|--------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|------------------------------|-----------|-----------|
| | | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| ENS | Activité agricole | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| | Création d'entreprise | 5 | 6 | 11 | 6 | 6 | 12 |
| | Enseignement | 22 | 24 | 46 | 23 | 29 | 52 |
| | Expertise | 12 | 20 | 32 | 14 | 20 | 34 |
| Total ENS | | 39 | 51 | 90 | 43 | 56 | 99 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>28</i> | <i>49</i> | <i>77</i> | <i>29</i> | <i>56</i> | <i>85</i> |

| | | | | | | | |
|---------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| BIATSS_A | Activité économique | 3 | | 3 | 3 | | 3 |
| | Activité d'expertise | 5 | 4 | 9 | 6 | 4 | 10 |
| | Enseignement | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 |
| | Jury concours | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| BIATSS_B | Activité d'expertise | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| | Enseignement | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Activité de service | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | Jury concours | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| BIATSS_C | Activité d'expertise | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| | Jury concours | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| | Activité économique | 3 | | 3 | 4 | | 4 |
| Total BIATSS | | 22 | 13 | 35 | 24 | 13 | 37 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>13</i> | <i>19</i> | <i>32</i> | <i>14</i> | <i>20</i> | <i>34</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 2025

| | |
|----------------------|------------------|
| Masse Salariale 2025 | 226 511 126,87 € |
| Masse Salariale 2024 | 220 217 500,73 € |
| Masse Salariale 2023 | 212 384 705,83 € |

A. La Masse Salariale par catégorie de dépenses :

| Type de dépense | 2025 | 2024 |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| EOTP - Sur convention | 9 615 019,35 € | 8 045 557,08 € |
| UP | 210 168 134,78 € | 205 406 702,50 € |
| Enveloppes Composantes | 6 727 972,74 € | 6 765 241,15 € |
| Total général | 226 511 126,87 € | 220 217 500,73 € |

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

| Type de dépense | UB | 2025 | 2024 |
|-----------------------|--|--------------|--------------|
| 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 | 285 513,31 € | 279 155,27 € |
| | 907 - Institut d'Administration des Entreprises | 63 477,29 € | 16 832,47 € |
| | 909 - Faculté des Sciences du Sport | 59 613,61 € | 69 283,08 € |
| | 910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers | | |
| | 911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiers et Financiers | | |
| | 912 - INSPE | 14 141,72 € | 29 977,79 € |
| | 920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers | | |
| | 922 - M.S.H.S. | | |
| | 930 - Médecine-Pharmacie + UFR SANTE | 338 220,95 € | 211 824,68 € |
| | POLE FRE (y compris SAFIRE et UP&Pro) | 258 731,26 € | 87 004,31 € |

| | | | |
|------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | 955 - I-MEDIAS | 77 714,52 € | 70 083,45 € |
| | 961 - PARE | 1 990 784,59 € | 1 444 839,66 € |
| | 965 - Service Général de la Présidence | 638 957,23 € | 415 027,28 € |
| | Relations internationales | 329 961,41 € | 322 578,16 € |
| | SCD | 29 164,10 € | 40 444,30 € |
| | 980 - Gestion Recherche | 5 528 739,36 € | 5 058 506,63 € |
| UP | UB Paie (U70) | 210 168 134,78 € | 205 406 702,50 € |
| Enveloppes Composantes | UB Paie (U70) | 6 727 972,74 € | 6 765 241,15 € |
| Total général | | 226 511 126,87 € | 220 217 500,73 € |

C. La Masse Salariale par centre financier :

| Type de dépense | Détail CF | 2025 | 2024 |
|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| EOTP - Sur convention | | 9 615 019,35 € | 8 045 557,08 € |
| UP | AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES | | |
| | PERSONNEL HORS ACTIVITE | 1 910 467,02 € | 2 103 794,74 € |
| | PLAFOND EMPLOIS ETAT | 203 507 239,54 € | 195 643 291,10 € |
| | PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEMENT | 4 750 428,22 € | 7 659 616,66 € |
| Enveloppe - Composantes | U01 - DROIT | 634 282,74 € | 666 580,46 € |
| | U02 - SCIENCES ECONOMIQUES | 46 551,27 € | 57 552,52 € |
| | U03 - IPAG | 101 138,38 € | 98 761,90 € |
| | U04 - SFA | 437 714,95 € | 421 250,38 € |
| | U05 - LETTRES ET LANGUES | 577 603,19 € | 567 049,62 € |
| | U06 - SHA | 795 633,08 € | 846 378,10 € |
| | U07 - IAE | 613 979,53 € | 631 862,11 € |
| | U09 - FSS | 552 917,62 € | 521 861,43 € |
| | U10 - ENSIP | 152 902,67 € | 168 178,47 € |
| | U12 - INSPE | 174 849,35 € | 168 768,02 € |
| | U14 - IRIAF + ENSAR | 60 370,51 € | 91 496,05 € |
| | U20 - IUT POITIERS | 1 057 738,95 € | 1 033 924,94 € |
| | U22 - MSHS | | 1 540,29 € |
| | U23 - IUT ANGOULEME | 419 098,08 € | 405 252,71 € |
| | U30 - MEDECINE-PHARMACIE | 306 885,72 € | 278 584,02 € |
| | U51 - SCD | 163 702,82 € | 161 444,25 € |
| | U52 - MDL | | 32 096,08 € |
| | U54 - MEDIA CENTRE OUEST | | 8 033,91 € |
| | U55 - I-MEDIAS | 10 757,07 € | 9 177,88 € |
| | U65 - PRESIDENCE | 119 506,07 € | 118 592,17 € |
| | Relations internationales | 3 418,28 € | 2 573,13 € |
| | POLE VCP | 98 792,47 € | 107 792,81 € |
| | POLE FRE | 400 129,99 € | 366 489,90 € |
| Total général | | 226 511 126,87 € | 220 217 500,73 € |

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

Année civile 2025

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 2025 | | |
|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------|-----------------|
| | | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général |
| Consommation en ETPT | BIATSS | 1048,57 | 238,19 | 1 286,76 |
| | ENS | 1488,27 | 96,24 | 1 584,51 |
| | Total général | 2 536,84 | 334,43 | 2 871,27 |

Rappel consommation emplois 2024

2811,43 ETPT

Rappel consommation emplois 2023

2758,78 ETPT

BDS FPE 001 Plafond d'emplois autorisés en ETPT

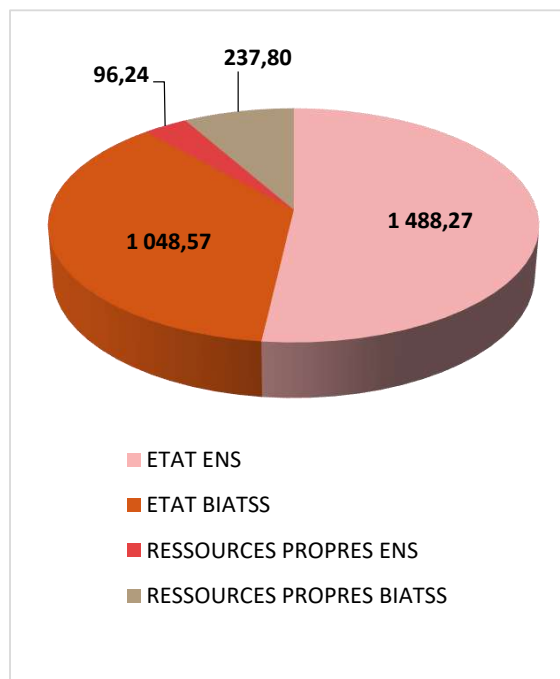
| | | | |
|---|-------|-----|-----------------|
| Plafond des emplois autorisés (voté en CA) du 19/12/2025 du BR 2 technique | 2 576 | 345 | 2 921,00 |
|---|-------|-----|-----------------|

Rappel Plafond des emplois autorisés 2024

2835,34 ETPT

ETPT Annuel

| Plafond | Population | Somme de ETPT |
|---------------------------------|------------|-----------------|
| ETAT | Enseignant | 1 488,27 |
| | BIATSS | 1 048,57 |
| Total ETAT | | 2536,84 |
| RESSOURCES PROPRES | Enseignant | 96,24 |
| | BIATSS | 238,19 |
| Total RESSOURCES PROPRES | | 334,43 |
| Total général | | 2 871,27 |

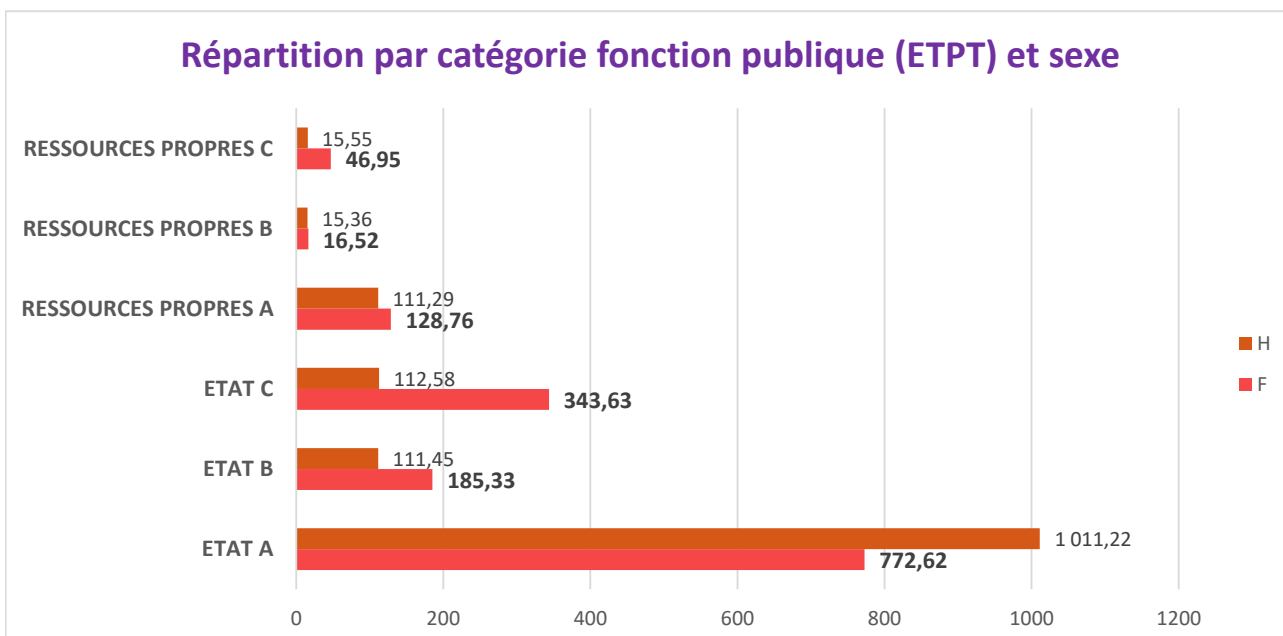


B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

| Catégorie FP | Nature du plafond 2025 | | | Rappel 2024 |
|----------------------|------------------------|--------------------|----------------|----------------|
| | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général | |
| A | 1 783,84 | 240,05 | 2023,89 | 1968,52 |
| B | 296,78 | 31,88 | 328,66 | 313,76 |
| C | 456,21 | 62,50 | 518,71 | 529,15 |
| Total général | 2536,84 | 334,43 | 2871,27 | 2811,43 |

GRAPHIQUE H/F par catégorie fonction publique :



C. Le décompte par statut :

BDS FPE 002 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés

Somme de ETPT

| Statut | Nature du plafond 2025 | | | |
|---|------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général | Dont femmes |
| FONCTIONNAIRES | 1958,51 | 0,00 | 1958,51 | 968,04 |
| CDI | 112,14 | 5,37 | 117,50 | 71,93 |
| CDD | 466,19 | 329,06 | 795,25 | 453,64 |
| Agents sans poste en raison de leur position statutaire | | | 0,00 | |
| Total général | 2 536,84 | 334,43 | 2 871,27 | 1 493,61 |

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

ETP

| Statut | Nature du plafond au 31/12/2025 | | | |
|----------------------|---------------------------------|--------------------|-----------------|-----------------|
| | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général | Dont femmes |
| FONCTIONNAIRES | 1956,70 | | 1956,70 | 970,44 |
| CDI | 124,90 | 3,00 | 127,90 | 77,90 |
| CDD | 463,30 | 328,30 | 791,60 | 451,50 |
| Agents sans poste* | 78,00 | | 78,00 | 49 |
| Total général | 2 622,90 | 331,30 | 2 876,20 | 1 548,84 |

*: 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 2025 | | | Au 31/12/2025 |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------|----------------|----------------|
| | | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général | |
| EMPLOIS PERMANENTS | FONCTIONNAIRES | 1962,80 | | 1962,80 | 1953,84 |
| | ATER | 86,30 | 0,17 | 86,47 | 83,00 |
| | CDI | 111,98 | 2,95 | 114,93 | 125,37 |
| | CDD | 256,73 | 84,26 | 340,99 | 333,39 |
| | LECTEUR MAITRE LANGUES | 16,42 | | 16,42 | 18,00 |
| EMPLOIS NON PERMANENTS | DOCTORANT CONTRACTUEL | 105,25 | 2,20 | 107,45 | 103,93 |
| | CDD sur convention | | 233,57 | 233,57 | 234,87 |
| | APPRENTIS | | 13,50 | 13,50 | 17,00 |
| | Total général | 2539,48 | 336,64 | 2876,12 | 2869,40 |

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 2025 | | | Au 31/12/2025 |
|---------------------------------------|--|-----------|--|------------------------|--------------------|----------------|----------------|
| | | | | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général | |
| BIATSS | Personnel d'encadrement | A | Emploi fonctionnel | 3,84 | 0,00 | 3,84 | 3,00 |
| | Personnel AENES | A | Attaché principal | 14,23 | 0,00 | 14,23 | 14,00 |
| | | A | Attaché | 14,22 | 0,00 | 14,22 | 15,80 |
| | | B | SAENES | 55,12 | 0,00 | 55,12 | 54,10 |
| | | C | ADJENES | 6,83 | 0,00 | 6,83 | 6,00 |
| | Personnel ITRF | A | ADJENES principal | 63,17 | 0,00 | 63,17 | 61,00 |
| | | | Ingénieur de recherche | 32,97 | 0,00 | 32,97 | 33,40 |
| | | A | Ingénieur d'étude | 77,42 | 0,00 | 77,42 | 77,20 |
| | | B | Assistant Ingénieur | 55,25 | 0,00 | 55,25 | 53,60 |
| | | | Technicien RF | 167,99 | 0,00 | 167,99 | 173,01 |
| | | C | Adjoint principal RF | 216,01 | 0,00 | 216,01 | 213,57 |
| | Personnel BIBLIO | A | Adjoint RF | 32,85 | 0,00 | 32,85 | 30,20 |
| | | | Conservateur en chef | 4,58 | 0,00 | 4,58 | 4,00 |
| | | A | Conservateur | 3,58 | 0,00 | 3,58 | 4,00 |
| | | B | Bibliothécaire | 8,18 | 0,00 | 8,18 | 8,40 |
| | Congé Formation | B | Bibliothécaire assistant spécialisé | 22,15 | 0,00 | 22,15 | 22,60 |
| | | C | Magasinier principal | 12,00 | 0,00 | 12,00 | 11,30 |
| | | C | Magasinier | 4,87 | 0,00 | 4,87 | 5,00 |
| | Pers des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers | A | Congé Formation | 0,54 | 0,00 | 0,54 | 0,00 |
| | | A | Assistante sociale | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 1,00 |
| | Personnel contractuel | A | Infirmier | 6,80 | 0,00 | 6,80 | 6,80 |
| | | | CDI | 42,64 | 4,03 | 46,67 | 49,80 |
| | | | CDD | 30,86 | 120,38 | 151,24 | 144,10 |
| | | | Doctorant contractuel | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | B | Post-Doctorant | 0,00 | 19,39 | 19,39 | 18,00 |
| | | | CDI | 21,20 | 0,42 | 21,62 | 24,40 |
| | | | CDD | 29,77 | 31,46 | 61,23 | 59,13 |
| C | | Apprenti | 0,00 | 15,00 | 15,00 | 18,00 | |
| | | CDI | 34,72 | 0,67 | 35,39 | 37,70 | |
| | | CDD | 85,77 | 46,83 | 132,60 | 127,73 | |
| Total BIATSS | | | | 1048,57 | 238,19 | 1286,76 | 1276,84 |
| ENS | Enseignants chercheurs | A | Professeur des Universités | 276,02 | 0,00 | 276,02 | 282,70 |
| | | | Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers | 66,37 | 0,00 | 66,37 | 65,00 |
| | | | Maître de Conférences | 534,93 | 0,00 | 534,93 | 520,96 |
| | | | Maître de Conférences Praticien Hospitalier | 27,83 | 0,00 | 27,83 | 30,00 |
| | Enseignants 2nd degré | A | Conseiller ppal d'éducation | 1,67 | 0,00 | 1,67 | 1,50 |
| | | | Professeur agrégé | 112,85 | 0,00 | 112,85 | 109,36 |
| | | | Professeur certifié | 93,35 | 0,00 | 93,35 | 96,87 |
| | | | Professeur de Lycée professionnel | 11,39 | 0,00 | 11,39 | 11,50 |
| | | | Professeur d'EPS | 24,58 | 0,00 | 24,58 | 25,40 |
| | Enseignants 1er degré | A | Professeur des écoles | 5,33 | 0,00 | 5,33 | 6,00 |
| | Personnel contractuel | A | Congé Formation | 0,58 | 0,00 | 0,58 | 2,00 |
| | | | ATER | 86,55 | 2,92 | 89,47 | 86,00 |
| | | | CDI | 13,58 | 0,25 | 13,83 | 16,00 |
| | | | CDD | 31,83 | 2,50 | 34,33 | 38,50 |
| | | | Chef de clinique | 56,38 | 3,67 | 60,04 | 62,00 |
| | | | Doctorant contractuel | 105,25 | 86,91 | 192,16 | 193,00 |
| | | | Lecteur de langue étrangère | 14,50 | 0,00 | 14,50 | 16,00 |
| Maître de Conférences Associés (MAST) | | | 18,95 | 0,00 | 18,95 | 18,50 | |
| Maître de langue étrangère | | | 1,92 | 0,00 | 1,92 | 2,00 | |
| Professeur associé (PAST) | | | 3,50 | 0,00 | 3,50 | 3,50 | |
| Professeur Invité | 0,91 | 0,00 | 0,91 | 0,50 | | | |
| Total ENS | | | | 1488,27 | 96,24 | 1584,51 | 1587,29 |
| Total général | | | | 2536,84 | 334,43 | 2871,27 | 2864,13 |

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

| Composantes ou Services | Nature du plafond 2025 | | |
|-------------------------|------------------------|--------------------|----------------|
| | ETAT | RESSOURCES PROPRES | Total général |
| CAREL ROYAN | 4,00 | 0,00 | 4,00 |
| PVCP | 89,38 | 20,51 | 109,89 |
| ENSIP | 92,94 | 20,51 | 113,45 |
| IAE | 91,06 | 6,21 | 97,27 |
| I-MEDIAS | 35,13 | 8,39 | 43,52 |
| INSPE ANGOULEME | 17,28 | 0,00 | 17,28 |
| INSPE NIORT | 11,61 | 0,00 | 11,61 |
| INSPE POITIERS | 60,46 | 2,99 | 63,45 |
| IPAG | 8,88 | 0,00 | 8,88 |
| IUT ANGOULEME | 77,49 | 2,48 | 79,97 |
| IUT POITIERS | 231,27 | 5,34 | 236,61 |
| MSHS | 5,40 | 3,45 | 8,85 |
| SCD | 82,50 | 4,19 | 86,69 |
| CAMPUS DE NIORT | 22,06 | 1,17 | 23,23 |
| ENSAR | 13,42 | 2,08 | 15,50 |
| SERVICES CENTRAUX | 173,56 | 64,37 | 237,93 |
| UFR DROIT | 166,23 | 9,70 | 175,94 |
| UFR L&L | 197,89 | 8,42 | 206,31 |
| UFR SANTE | 243,12 | 22,28 | 265,40 |
| UFR SC ECO | 30,93 | 1,42 | 32,34 |
| UFR Sciences du Sport | 98,07 | 6,98 | 105,05 |
| UFR SFA | 452,14 | 78,08 | 530,22 |
| UFR SHA | 222,67 | 25,19 | 247,86 |
| POLE FRE | 109,36 | 40,67 | 150,03 |
| Total général | 2536,84 | 334,43 | 2871,27 |

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

| Composantes ou Services | 2025 | | |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | BIATSS | ENSEIGNANTS | Total général |
| CAREL ROYAN | 0,00 | 4,00 | 4,00 |
| PVCP | 109,89 | 0,00 | 109,89 |
| ENSIP | 53,41 | 60,04 | 113,45 |
| IAE | 42,43 | 54,84 | 97,27 |
| I-MEDIAS | 43,52 | 0,00 | 43,52 |
| INSPE ANGOULEME | 2,67 | 14,62 | 17,28 |
| INSPE NIORT | 0,75 | 10,86 | 11,61 |
| INSPE POITIERS | 26,51 | 36,94 | 63,45 |
| IPAG | 1,80 | 7,08 | 8,88 |
| IUT ANGOULEME | 30,06 | 49,90 | 79,97 |
| IUT POITIERS | 64,92 | 171,69 | 236,61 |
| MSHS | 8,85 | 0,00 | 8,85 |
| SCD | 86,69 | 0,00 | 86,69 |
| CAMPUS DE NIORT | 23,23 | 0,00 | 23,23 |
| ENSAR(*) | 3,08 | 12,42 | 15,50 |
| SERVICES CENTRAUX | 237,93 | 0,00 | 237,93 |
| UFR DROIT | 59,29 | 116,65 | 175,94 |
| UFR L&L | 38,86 | 167,44 | 206,31 |
| UFR SANTE (*) | 58,20 | 207,20 | 265,40 |
| UFR SC ECO | 6,22 | 26,13 | 32,34 |
| UFR Sciences du Sport | 30,83 | 74,21 | 105,05 |
| UFR SFA | 184,12 | 346,10 | 530,21 |
| UFR SHA | 76,13 | 171,73 | 247,86 |
| POLE FRE (*) | 97,38 | 52,65 | 150,03 |
| Total général | 1286,76 | 1584,51 | 2871,27 |

(*) 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 01/01/2025 au 31/12/2025

| Position statutaire | Population | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|--------------------------------|----------------|------------|-----------|------------|-------------|
| CLD | Ens Cher | 2 | 2 | 4 | 4 |
| | Ens HU | | | 0 | 1 |
| | Ens du 2nd deg | 3 | 2 | 5 | 3 |
| | Ens Ctr | 1 | | 1 | |
| | AENES | 6 | 2 | 8 | 3 |
| | BIB | 2 | | 2 | 2 |
| | ITRF | 19 | 11 | 30 | 12 |
| CG Parental | Ens Cher | 1 | | 1 | 1 |
| | AENES | | | 0 | 0 |
| | ITRF | 1 | | 1 | 2 |
| | BIATSS Ctr | 2 | | 2 | 2 |
| Cg Sans Traitement | Ens Ctr | | | 0 | 1 |
| | BIATSS Ctr | 2 | | 2 | 3 |
| Délégation / Mission HU | Ens Cher | 16 | 23 | 39 | 37 |
| | Ens HU | 2 | | 2 | 3 |
| Détachement Entrant/Sortant | Ens Cher | | | 0 | 0 |
| | Ens du 2nd deg | | | 0 | 0 |
| | AENES | | 4 | 4 | 4 |
| | ITRF | | | 0 | 0 |
| Disponibilité | Ens Cher | 5 | 8 | 13 | 14 |
| | Ens HU | 2 | 1 | 3 | 4 |
| | Ens du 2nd deg | | 1 | 1 | |
| | AENES | 2 | 1 | 3 | 4 |
| | BIB | 1 | | 1 | 2 |
| | ITRF | 10 | 6 | 16 | 17 |
| Dét Sortant | Ens Cher | 8 | 9 | 17 | 18 |
| | Ens HU | | 1 | 1 | 1 |
| | Ens du 2nd deg | 1 | | 1 | |
| | AENES | 7 | 2 | 9 | 10 |
| | BIB | 3 | | 3 | 3 |
| | ITRF | 7 | 6 | 13 | 20 |
| MAD | Ens Cher | 1 | 5 | 6 | 5 |
| Total général | | 104 | 84 | 188 | 176 |

BDS FPE 003 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2025

| | Effectif | | Total | Rappel 2024 |
|---------------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | | |
| Ens Chercheurs | 315 | 498 | 813 | 834 |
| Ens Hospitalo | 29 | 66 | 95 | 94 |
| Second degré | 139 | 141 | 280 | 278 |
| ENS CTR | 213 | 250 | 463 | 462 |
| Total Ens | 696 | 955 | 1651 | 1668 |
| AENES + med soc | 142 | 27 | 169 | 179 |
| BIB | 41 | 17 | 58 | 60 |
| ITRF | 348 | 257 | 605 | 603 |
| BIATSS CTR | 337 | 166 | 503 | 479 |
| Total BIATSS | 868 | 467 | 1335 | 1321 |



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 01/09/2024 au 31/08/2025)

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 | 8 | 15 | 23 | 20 | 4 | 9 | 2 | | 35 | 18 |
| Ens HU | 2 | 5 | 7 | | | 1 | 1 | | 2 | |
| Ens du 2nd degré | 5 | 5 | 10 | 9 | 9 | 10 | 1 | | 29 | 13 |
| Ss-Total Titulaires | 15 | 25 | 40 | 29 | 13 | 20 | 4 | 0 | 66 | 31 |
| ATER | 43 | 46 | 89 | | 1 | | | 91 | 92 | 48 |
| Associés PU et MCF | 3 | 11 | 14 | | 3 | | | 20 | 23 | |
| Ens Contractuels | 19 | 9 | 28 | | 7 | | | 39 | 46 | 7 |
| Contractuels HU | 17 | 13 | 30 | | 2 | 2 | | 9 | 13 | 12 |
| Ens Invités | 15 | 22 | 37 | | 1 | | | 15 | 16 | 15 |
| Doctorants | 30 | 49 | 79 | | 1 | | | 7 | 8 | 17 |
| Lecteurs et Maîtres de lgu | 9 | 3 | 12 | | | | | 37 | 37 | 10 |
| Ss Total Contractuels | 136 | 153 | 289 | 0 | 15 | 2 | 0 | 218 | 235 | 109 |
| Total | 151 | 178 | 329 | 29 | 28 | 22 | 4 | 218 | 301 | 140 |

Au cours de l'année universitaire 2024-25, l'université a recruté **210** enseignants contractuels **sur emplois permanents** et **79** 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 01/09/2024 au 31/08/2025)

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 | 8 | 1 | 9 | 7 | 5 | 9 | | | 21 | 14 |
| BIB | 6 | | 6 | 2 | 1 | 1 | | | 4 | 3 |
| ITRF | 10 | 8 | 18 | 5 | 8 | 21 | | | 34 | 18 |
| Ss-Total Titulaires | 24 | 9 | 33 | 14 | 14 | 31 | 0 | 0 | 59 | 35 |
| Contractuels sur ENP | 39 | 23 | 62 | | 9 | | | 31 | 40 | 20 |
| Contractuels sur EP | 94 | 53 | 147 | | 22 | 4 | | 91 | 117 | 78 |
| Contrats ETU | 223 | 124 | 347 | | | | | 110 | 110 | 61 |
| Vacations Biatss | 60 | 41 | 101 | | 7 | | | 284 | 291 | 178 |
| Ss-Total Contractuels | 416 | 241 | 657 | 0 | 38 | 4 | 0 | 516 | 558 | 337 |
| Total | 440 | 250 | 690 | 14 | 52 | 35 | 0 | 516 | 617 | 372 |

Au cours de l'année universitaire 2024-25, l'université a recruté 147 contractuels BIATSS sur emplois **permanents** et **510** sur **emplois non permanents** (Apprentis, Contrats étudiants, Vacances BIATSS, contrats projet et accroissements temporaires ou saisonniers)

C. Focus sur les départs en retraite en 2024-25

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 | 1 | | | | | | | 1 |
| Homme | 2 | | | | | | | 2 |
| Ensemble | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | | | | | | | | 6 |

| Population | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans et plus | Total général |
|-----------------------|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|----------------|---------------|
| AENES | 2 | | | | | | | 2 |
| Bib | 1 | | | | | | | 1 |
| ITRF | | | | | | | | 0 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | | | | | | | | 6 |

| 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 | 3 | | | | | | | 3 |
| Non imputable | | | | | | | | 0 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | | | | | | | | 6 |

Nombre de demandes de pension de réversion instruites en 2024-2025

| Population | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans et plus | Total général |
|-----------------------|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|----------------|---------------|
| Ens Chercheurs | 1 | | | | | 1 | | 2 |
| Ens HU | 1 | | | | | | | 1 |
| Ens 2nd degré | 1 | | | | | | | 1 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | | | | | | | | 1 |

Pour 3 des 4 demandes de pension de réversion, l'établissement a versé un capital décès aux ayants droits.

Agents bénéficiant du dispositif de la retraite progressive

| | Effectif | | <i>Rappel 2023-24</i> |
|--------------------------|-----------|----------|-----------------------|
| | Femmes | Hommes | |
| Ens Chercheurs | 2 | 2 | 0 |
| Ens HU | | | 0 |
| Ens 2nd degré | 2 | 1 | 0 |
| Ens Ctrs | | | 0 |
| Sous-Total Ens | 4 | 3 | 0 |
| AENES | 7 | | 2 |
| BIB | | | 0 |
| ITRF | 3 | 1 | 1 |
| BIATSS Ctrs | | 1 | 0 |
| Sous-Total BIATSS | 10 | 2 | 3 |
| Total général | 14 | 5 | 3 |

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

Pour l'année universitaire 2024-25, les agents ont sollicité la PMR exclusivement pour des entretiens individuels.

| Agents de Poitiers | Effectif | | Rappel 2023- 24 | Nombre d'entretiens | | Rappel 2023- 24 |
|--------------------------|-----------|-----------|--------------------|---------------------|-----------|--------------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | |
| Ens Chercheurs | 7 | 11 | 13 | 10 | 12 | 15 |
| Ens HU | | 1 | 0 | | 1 | 0 |
| Ens 2nd degré | 3 | 2 | 6 | 3 | 2 | 6 |
| Ens Ctrs | | 1 | 0 | | 1 | 0 |
| Sous-Total Ens | 10 | 15 | 19 | 13 | 16 | 21 |
| AENES | 4 | 1 | 4 | 6 | 1 | 6 |
| BIB | 1 | | 0 | 1 | | 0 |
| ITRF | 13 | 8 | 23 | 16 | 9 | 28 |
| BIATSS Ctrs | | | 1 | | | 1 |
| Sous-Total BIATSS | 18 | 9 | 28 | 23 | 10 | 35 |
| Total général | 28 | 24 | 47 | 36 | 26 | 56 |

| Agents du Pôle Universitaire de Niort | Effectif | | Nombre d'entretiens | |
|---|-----------|----------|---------------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Ens Chercheurs | 4 | 2 | 4 | 2 |
| Ens HU | | | | |
| Ens 2nd degré | 2 | | 2 | |
| Ens Ctrs | | | | |
| Sous-Total Ens | 6 | 2 | 6 | 2 |
| AENES | | | | |
| BIB | | | | |
| ITRF | 3 | 1 | 3 | 1 |
| BIATSS Ctrs | 1 | | 1 | |
| Sous-Total BIATSS | 4 | 1 | 4 | 1 |
| Total général* | 10 | 3 | 10 | 3 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>16</i> | <i>6</i> | <i>16</i> | <i>6</i> |

C.2. Les départs en retraite des enseignants

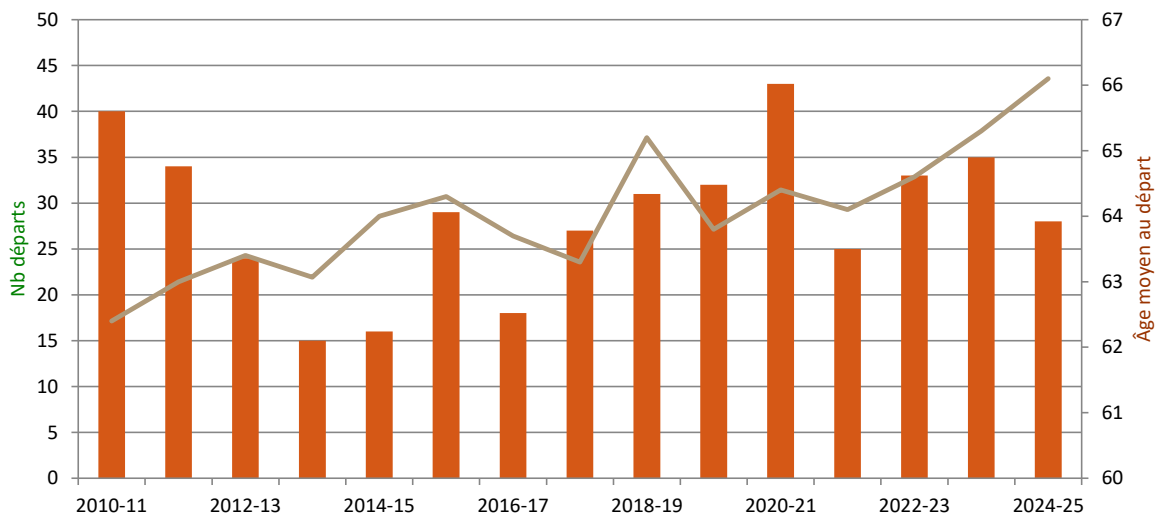
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| Population | Nombre de départs en | | Total | Rappel 2023- 24 | Age moyen au départ | | | Rappel 2023- 24 |
|-------------------|----------------------|-----------|-----------|--------------------|---------------------|-----------------|-----------------|--------------------|
| | Femmes | Hommes | | | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| Ens. Chercheurs | 7 | 8 | 15 | 17 | 64,4 ans | 68,2 ans | 66,5 ans | 66,1 ans |
| Ens. Hosp. Univ. | | 5 | 5 | 4 | | 68,2 ans | 68,2 ans | 68,5 ans |
| Ens. Second degré | 4 | 3 | 7 | 13 | 64 ans | 61,7 ans | 63 ans | 63,5 ans |
| Ens. Contractuels | | 1 | 1 | 1 | | 72 ans | 72 ans | 65 ans |
| Ensemble | 11 | 17 | 28 | 35 | 64,3 ans | 67,3 ans | 66,1 ans | 65,3 ans |

| | | | | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>13</i> | <i>20</i> | <i>35</i> | <i>65,3 ans</i> |
| <i>Rappel 2022-23</i> | <i>13</i> | <i>20</i> | <i>33</i> | <i>64,6 ans</i> |
| <i>Rappel 2021-22</i> | <i>8</i> | <i>17</i> | <i>25</i> | <i>64,1 ans</i> |

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



C.3. Les départs en retraite des BIATSS

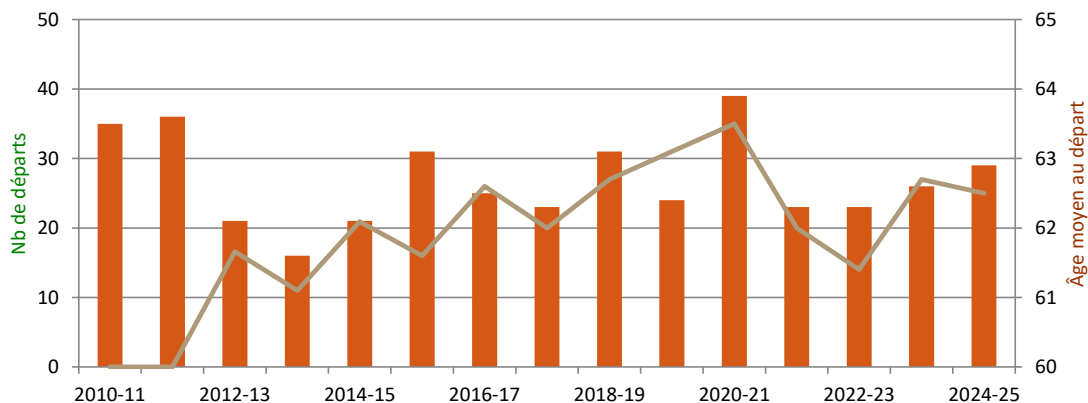
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| Population | Nombre de départs en | | Total | Rappel 2023-24 | Age moyen au départ | | | Rappel 2023-24 |
|--------------|----------------------|-----------|-----------|----------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Femmes | Hommes | | | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| AENES | 6 | 1 | 7 | 6 | 62,2 ans | 48 ans | 60,1 ans | 64 ans |
| BIB | | 1 | 1 | 1 | | 58 ans | 58 ans | 64 ans |
| ITRF | 7 | 11 | 18 | 15 | 63,9 ans | 63,6 ans | 63,7 ans | 62,5 ans |
| BIATSS Ctr. | 2 | 1 | 3 | 4 | 62,5 ans | 63 ans | 62,7 ans | 61,5 ans |
| Total | 15 | 14 | 29 | 26 | 63 ans | 62,1 ans | 62,5 ans | 62,7 ans |

| | | | | |
|----------------|----|---|----|----------|
| Rappel 2022-23 | 19 | 7 | 26 | 62,7 ans |
| Rappel 2021-22 | 18 | 5 | 23 | 61,4 ans |
| Rappel 2020-21 | 14 | 9 | 23 | 62 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) 2025 des EC avec affectation au 01/09/2025

| | | 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 | 9 | 17 | 15 | 7 | 2 | |
| | Hommes | | 31 | 20 | 11 | 4 | 4 |
| Total | | | 48 | 35 | 18 | 6 | 4 |
| MCF | Femmes | 9 | 101 | 87 | 9 | 1 | 1 |
| | Hommes | | 123 | 110 | 15 | 5 | 2 |
| Total | | | 224 | 197 | 24 | 6 | 3 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>34</i> | <i>876</i> | <i>833</i> | <i>123</i> | <i>30</i> | <i>14</i> |

Recrutement des Enseignants hospitalo- universitaires avec affectation au 01/09/2025

| | Nb de postes proposés | Lauréats | | Endorecrutement | |
|--------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|----------|
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| PU PH | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| MCF PH | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| Total | 7 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>10</i> | <i>3</i> | <i>7</i> | <i>2</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 01/09/2025

| | | 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 | 17 | 17 | 16 | 6 | 3 | 1 |
| | Hommes | | 42 | 28 | 27 | 10 | 2 |
| Total | | | 59 | 44 | 33 | 13 | 3 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>13</i> | <i>56</i> | <i>46</i> | <i>20</i> | <i>5</i> | <i>0</i> |

Synthèse du recrutement des Enseignants contractuels pour une affectation à partir du 01/09/2025

| Type de contrat | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| ATER | 33 | 26 | 59 |
| Associés PU et MCF | | 5 | 5 |
| Ens sup Invités | 15 | 22 | 37 |
| Contractuels HU | 7 | 14 | 21 |
| Ens CDI | 1 | 3 | 4 |
| Ens CDD | 7 | 7 | 14 |
| Lect & MDL | 5 | 4 | 9 |
| Doctorants Contractuels | 34 | 53 | 87 |
| Total | 102 | 134 | 236 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>115</i> | <i>93</i> | <i>208</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 2025 | | Femmes | Hommes | | |
|------------------------------------|-----------------------|---|-----------|---|---|
| Ens Cher | Présidence du CS* | 9 | 9 | | |
| | Membres du CS* | 81 | 88 | | |
| Sous-total Ens Chercheurs | | 90 | 97 | | |
| Ens HU | Présidence | <i>Données non disponibles car les concours sont organisés par le CNU</i> | | | |
| | Membres | | | | |
| Sous-total Ens HU | | | | | |
| Ens du 2nd degré | Présidence de la CA** | | | 9 | 8 |
| | Membres de la CA** | 72 | 90 | | |
| Sous-total Ens du 2nd degré | | 81 | 98 | | |

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 | 118 | 154 |
| Ens HU | 9 | 24 |
| Ens du 2nd degré | 17 | 42 |
| CDD Enseignants | 1115 | 948 |
| Total | 1259 | 1168 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>411</i> | <i>517</i> |

B. La mobilité des personnels BIATSS

1. Les concours et la dépréciation des BIATSS

Tableau de synthèse des recrutements par concours de l'UP pour une prise de fonction au 1/09 ou 1/12/2025

| 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 | | | | | | | | | | | |
| | ITRF | 13 | 24 | 28 | | | 3 | 10 | 3 | 8 | 3 | 8 |
| B | AENES | 1 | | | | | | | 1 | | 1 | |
| | ITRF | 3 | 9 | 10 | 6 | 4 | | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| C | AENES | 2 | | | | | | | 2 | | 2 | |
| | ITRF | 6 | 15 | 4 | | | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 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 1/12/2025

| 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 | C | BIB | 1 | 26 | 9 | 2 | 1 | 3 | | 1 | | 2 | |
| | | ITRF | 2 | | | 2 | 2 | | | 2 | | | |
| Recrutement Direct | C | AENES | | | | | | | | | | | |
| | | BIB | | | | | | | | | | | |

2. La campagne de recrutement des BIATSS

Campagne de Mobilité interne sur l'année 2025 (agents titulaires et CDI)

| Cat FP | A | | B | | C | |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Mouvements et au fil de l'eau | 19 | | 20 | | 18 | |
| Postes offerts | 19 | | 20 | | 18 | |
| Candidatures | 13 | 6 | 48 | 13 | 21 | 6 |
| Candidats retenus | 7 | 2 | 10 | 5 | 13 | |

Recrutement des contractuels sur l'année civile 2025

| Post Doc | Sexe | Postes publiés | Candidatures | Candidats auditionnés | Candidats retenus* | Part des postes pourvus |
|----------|------|----------------|--------------|-----------------------|--------------------|-------------------------|
| | | F | 11 | 35 | 11 | 5 |
| H | 42 | 9 | | 5 | | |
| A | F | 51 | 540 | 84 | 31 | 92% |
| | H | | 578 | 68 | 16 | |
| B | F | 26 | 129 | 37 | 14 | 88% |
| | H | | 100 | 21 | 9 | |
| C | F | 38 | 718 | 97 | 26 | 100% |
| | H | | 394 | 39 | 12 | |

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 1/01/2025 au 31/12/2025)

La déprécarisation

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

20 agents CDD dont 3 enseignants (12 femmes et 8 hommes) ont été CDIser en 2025

2024 : 12 agents

BDS FPE 006 Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année 2025

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 2025 | | Femmes | Hommes |
|----------------------------|------------|-----------|-----------|
| Cat A | Présidence | 1 | 8 |
| | Membres | 11 | 8 |
| Sous-total BIATSS_A | | 12 | 16 |
| Cat B | Présidence | 3 | 10 |
| | Membres | 16 | 11 |
| Sous-total BIATSS_B | | 19 | 21 |
| Cat C | Présidence | 3 | |
| | Membres | 6 | 1 |
| Sous-total BIATSS_C | | 9 | 1 |

BDS FPE 016 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année 2025

| | Candidatures_F | Candidatures_H |
|--------------------|----------------|----------------|
| Cat A | 37 | 34 |
| Cat B | 57 | 23 |
| Cat C | 62 | 19 |
| Total | 156 | 76 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>68</i> | <i>59</i> |

C. La mobilité inter composante

Au 01/10/2025

| Population | Affectation précédente | Affectation au 01/10/2025 | Effectifs |
|--------------------|------------------------|---------------------------|-----------|
| Pers de l'AENES | IAE | SCX | 1 |
| | SCX | Pôle 2RI | 1 |
| | | Pôle FRE | 1 |
| | UFR Droit | SCX | 1 |
| | UFR Santé | Pôle VCP | 1 |
| UFR SHA | SCX | 1 | |
| Pers ITRF | Pôle FRE | UFR Droit | 1 |
| | | UFR SFA | 1 |
| | FSS | UFR Sciences Eco | 1 |
| | Pôle VCP | SCX | 2 |
| | | UFR Droit | 1 |
| | UFR Droit | IAE | 1 |
| | | SCX | 1 |
| | SCX | UFR SHA | 1 |
| | | UFR Droit | 1 |
| | UFR SHA | UFR Droit | 1 |
| | INSPE | Pôle VCP | 1 |
| | IUT d'Angoulême | Pôle VCP | 1 |
| | IUT de Poitiers | Pôle VCP | 1 |
| | UFR L&L | UFR SFA | 1 |
| UFR SFA | SCX | 1 | |
| Total | | | 23 |
| <i>Rappel 2024</i> | | | <i>24</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 2024-2025

| Catégorie hiérarchique | Femmes | Hommes | Rappel 2023-25 |
|------------------------|----------|----------|-------------------|
| A | 1 | | 1 |
| Total | 1 | 0 | 1 |

Les départs vers le secteur privé

BDS FPE 027 Nombre de demandes de départ vers le secteur privé
Année 2024-25

| 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 | | | | | | | | | | |
| Total | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>1</i> | | <i>1</i> | | <i>1</i> | | <i>3</i> | | | |

Les ruptures conventionnelles

BDS FPE 027 bis Nombre de demandes de ruptures conventionnelles
Année 2024-25

| 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 | 2 | | | | | | 1 | | 1 | |
| BIATSS cat B | | | 1 | | | 1 | 1 | | | 1 |
| BIATSS cat C | | | 1 | | | | 1 | | | |
| Total | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>1</i> | | <i>1</i> | | <i>1</i> | | <i>3</i> | | | |

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 2024-25

| 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 | | 1 | | | | 1 |
| 60-64 | | | | | | | | |
| 65 et + | | | | | | | | |
| Total | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>1</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 2024-25

| Tranche d'âge | Ayant demandé à être reclassés | | Rappel 2023-24 |
|---------------|--------------------------------|----------|-------------------|
| | Femmes | Hommes | |
| - de 25 | | | |
| 25-29 | | | |
| 30-34 | | | |
| 35-39 | | | |
| 40-44 | | | |
| 45-49 | | | |
| 50-54 | | | |
| 55-60 | | 2 | |
| 60-64 | | | |
| 65 et + | | | |
| Total | 0 | 2 | 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 2024-25

Données non disponibles en 2024-25

L'accompagnement des agents en gestion (disponibilité, détachement, 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

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

Année 2024-25

| | Effectifs | | Entretiens | |
|------------------------|-----------|----------|------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Fin de CG Parental | 1 | | 1 | |
| Fin de Disponibilité | 2 | | 4 | |
| Fin de Détachement | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Suivi de Disponibilité | 2 | | 2 | |
| Total | 6 | 2 | 8 | 2 |

A noter : 2 Entretiens CMC pour accompagnement fin de contrat Post-Doc



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 01/09/2025

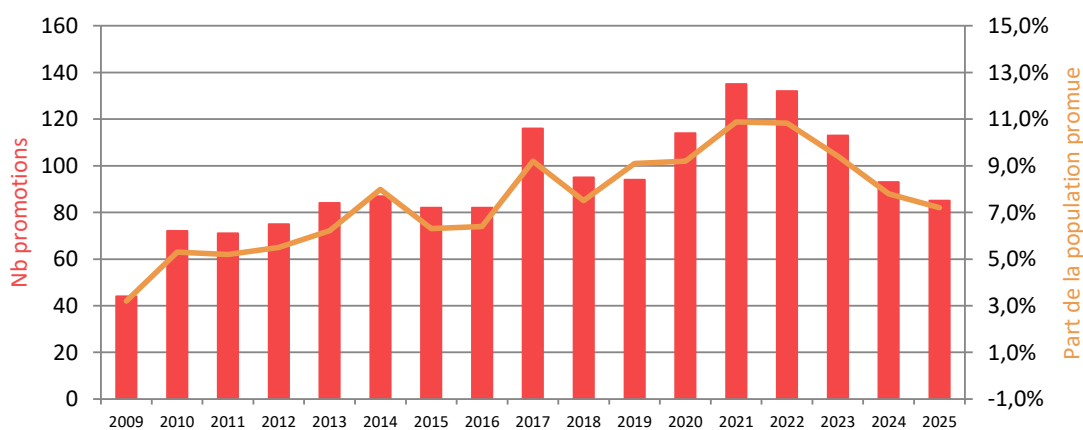
| Population | Changement de corps | | | Avancement de grade | | | Nombre de promus |
|-------------------|---------------------|----------|-----------|---------------------|-----------|-----------|--------------------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Ens Chercheurs | 2 | 7 | 9 | 21 | 31 | 52 | 61 |
| Ens. Hosp. Univ. | | 2 | 2 | 4 | 9 | 13 | 15 |
| Ens. Second degré | 1 | | 1 | 7 | 10 | 17 | 18 |
| Ensemble | 3 | 9 | 12 | 32 | 50 | 82 | 94 |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | <i>Rappel 01/09/2023</i> |
| | | | | | | | <i>Rappel 01/09/2022</i> |
| | | | | | | | <i>Rappel 01/09/2021</i> |

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2025

| | 2025 | Rappel 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Ens. Chercheurs | 7,6% | 7,9% | 9,6% | 9,7% |
| Ens. Hosp. Univ. | 15,6% | 11,6% | 8,4% | 20,7% |
| Ens. Second degré | 6,5% | 6,2% | 9,2% | 10,8% |
| Ensemble | 8,0% | 7,8% | 9,4% | 10,8% |

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 1/09/2024 au 31/08/2025

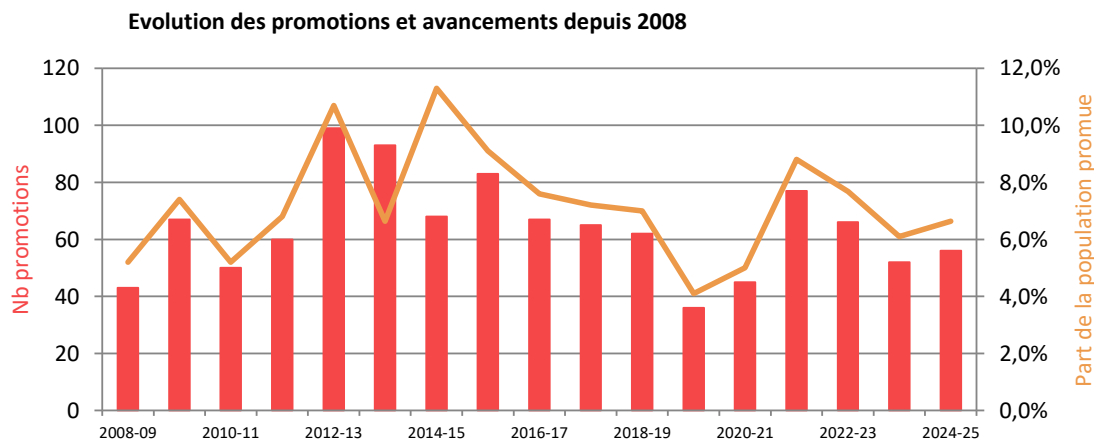
| Population | Catégorie FP | Changement de corps* | | | Changement de grade | | | Nombre de promus |
|-----------------|-------------------|----------------------|-----------|-----------|---------------------|----------|-----------|------------------|
| | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| AENES + Med Soc | A | | | 0 | | | 0 | 0 |
| | B | 1 | | 1 | 3 | | 3 | 4 |
| | C | 1 | | 1 | 5 | | 5 | 6 |
| | <i>Sous-total</i> | 2 | 0 | 2 | 8 | 0 | 8 | 10 |
| BIB | A | | | 0 | | | 0 | 0 |
| | B | | | 0 | | | 0 | 0 |
| | C | | 1 | 1 | | | 0 | 1 |
| | <i>Sous-Total</i> | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| ITRF | A | 1 | 3 | 4 | | 2 | 2 | 6 |
| | B | | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 9 |
| | C | 9 | 2 | 11 | 14 | 5 | 19 | 30 |
| | <i>Sous-Total</i> | 10 | 10 | 20 | 16 | 9 | 25 | 45 |
| Ensemble | | 12 | 11 | 23 | 24 | 9 | 33 | 56 |

| | Chgt Corps | Chgt grade | Total |
|-------------------------|------------|------------|-------|
| <i>Rappel 2023-2024</i> | 14 | 38 | 52 |
| <i>Rappel 2022-2023</i> | 20 | 46 | 66 |
| <i>Rappel 2021-2022</i> | 18 | 59 | 77 |

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

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2024-25

| | 2024-25 | Rappel 2023-24 | Rappel 2022-23 | Rappel 2021-22 |
|-----------------|-------------|----------------|----------------|----------------|
| AENES | 5,6% | 4,5% | 3,2% | 8,1% |
| BIB | 1,6% | 0,0% | 8,6% | 8,6% |
| ITRF | 7,5% | 7,1% | 8,9% | 9,0% |
| Ensemble | 6,6% | 6,1% | 7,7% | 8,8% |



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 2025

| Population | Grade d'origine | Féminin | | Masculin | | Effectif total | Ancienneté totale |
|-------------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|----------------|-------------------|
| | | Effectif | Ancienneté | Effectif | Ancienneté | | |
| Ens Cher | MCF CN | 6 | 12,7 ans | 5 | 17,2 ans | 11 | 14,7 ans |
| | MCF HC | 3 | 9 ans | 3 | 10,3 ans | 6 | 9,7 ans |
| | PR 2C | 6 | 3,3 ans | 6 | 5,3 ans | 12 | 4,3 ans |
| | PR 1C | 3 | 4 ans | 10 | 8,2 ans | 13 | 7,2 ans |
| | PR CEx1 | 3 | 4 ans | 7 | 4,6 ans | 10 | 4,4 ans |
| Total Ens Cher | | 21 | 7 ans | 31 | 8,5 ans | 52 | 7,9 ans |
| Ens HU | MCU-PH 2C | 1 | 14,9 ans | 3 | 2,9 ans | 4 | 5,9 ans |
| | MCU-PH 1C | 1 | 16,9 ans | | | 1 | 16,9 ans |
| | MCU-PH HC | 1 | 11,9 ans | | | 1 | 11,9 ans |
| | PU-PH 2C | 1 | 5,9 ans | 3 | 8,2 ans | 4 | 7,7 ans |
| | PU-PH 1C | | | 2 | 3,9 ans | 2 | 3,9 ans |
| | PU-PH Cex | | | 1 | 3,9 ans | 1 | 3,9 ans |
| Total Ens HU | | 4 | 12,4 ans | 9 | 5,0 ans | 13 | 7,3 ans |
| Ens du 2nd degré | AGREGE CN | 1 | 15 ans | 3 | 16,7 ans | 4 | 16,3 ans |
| | AGREGE HC | 2 | 5,5 ans | 2 | 4,5 ans | 4 | 5 ans |
| | CERT CN | 4 | 17,5 ans | 1 | 16 ans | 5 | 17,2 ans |
| | CERT HC | | | 1 | 3 ans | 1 | 3 ans |
| | EPS CN | | | 1 | 22 ans | 1 | 22 ans |
| | EPS HCL | | | 1 | 9 ans | 1 | 9 ans |
| Total Ens du 2nd degré | | 7 | 13,7 ans | 9 | 12,1 ans | 16 | 12,8 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 | 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 | 45,6% |
| | | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 63 | 82 | 145 | 43,4% |
| | | Nb dossiers déposés | 22 | 20 | 42 | 52,4% |
| | | % déposés / promouvables | 34,9% | 24,4% | 29,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 3 | 4 | 25,0% |
| | | Nb promu-es local | 5 | 2 | 7 | 71,4% |
| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
| MCF HC vers MCF C EXC | 2023 | Nb promouvables | 13 | 22 | 35 | 37,1% |
| | | Nb dossiers déposés | 6 | 10 | 16 | 37,5% |
| | | % déposés / promouvables | 56,3% | 40,0% | 47,2% | |
| | | 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 | 46,2% | 45,5% | 45,7% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | Nb promu-es local | 2 | 0 | 2 | 100,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 20 | 34 | 54 | 37,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 13 | 11 | 24 | 54,2% |
| | | % déposés / promouvables | 65,0% | 32,4% | 44,4% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 2 | 3 | 33,3% |
| | | Nb promu-es local | 2 | 1 | 3 | 66,7% |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|----------------------------------|-------------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------|
| PR 2C vers PR 1C | 2023 | Nb promouvables | 27 | 54 | 81 | 33,3% |
| | | Nb dossiers déposés | 13 | 21 | 34 | 38,2% |
| | | % déposés / promouvables | 41,2% | 40,4% | 40,6% | |
| | | 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 | 48,1% | 38,9% | 42,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 2 | 2 | 4 | 50,0% |
| | Nb promu-es local | 2 | 6 | 8 | 25,0% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 37 | 50 | 87 | 42,5% |
| | | Nb dossiers déposés | 16 | 26 | 42 | 38,1% |
| % déposés / promouvables | | 43,2% | 52,0% | 48,3% | | |
| Nb promu-es national / CNU | | 2 | 2 | 4 | 50,0% | |
| Nb promu-es local | 4 | 4 | 8 | 50,0% | | |
| PR 1C vers PR CE 1E ECH. | 2023 | Nb promouvables | 23 | 62 | 85 | 27,1% |
| | | Nb dossiers déposés | 12 | 26 | 38 | 31,6% |
| | | % déposés / promouvables | 52,2% | 36,1% | 40,5% | |
| | | 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 | 52,2% | 41,9% | 44,7% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 6 | 7 | 14,3% |
| | Nb promu-es local | 0 | 5 | 5 | 0,0% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 21 | 53 | 74 | 28,4% |
| | | Nb dossiers déposés | 12 | 21 | 33 | 36,4% |
| % déposés / promouvables | | 57,1% | 39,6% | 44,6% | | |
| Nb promu-es national / CNU | | 2 | 7 | 9 | 22,2% | |
| Nb promu-es local | 1 | 3 | 4 | 25,0% | | |
| PR CE 1E ECH. Vers PR CE 2E ECH. | 2023 | Nb promouvables | 7 | 34 | 41 | 17,1% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | 16 | 18 | 11,1% |
| | | % déposés / promouvables | 60,0% | 41,2% | 43,6% | |
| | | 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 | 28,6% | 47,1% | 43,9% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 0 | 4 | 4 | 0,0% |
| | Nb promu-es local | 0 | 3 | 3 | 0,0% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 13 | 34 | 47 | 27,7% |
| | | Nb dossiers déposés | 8 | 18 | 26 | 30,8% |
| % déposés / promouvables | | 61,5% | 52,9% | 55,3% | | |
| Nb promu-es national / CNU | | 3 | 4 | 7 | 42,9% | |
| Nb promu-es local | | 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 | 2023 | 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% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2024 | Nb promouvables | 9 | 7 | 16 | 56,3% |
| | | Nb dossiers déposés | 3 | 2 | 5 | 60,0% |
| | | % déposés / promouvables | 33,3% | 28,6% | 31,3% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 2 | 1 | 3 | 66,7% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 6 | 6 | 12 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 4 | 5 | 20,0% |
| | | % déposés / promouvables | 16,7% | 66,7% | 41,7% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 3 | 4 | 25,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| MCU-PH 1C vers MCU-PH HC | 2023 | Nb promouvables | 1 | 1 | 2 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 0,0% | 0,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2024 | Nb promouvables | 1 | 1 | 2 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 0,0% | 0,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 1 | 1 | 2 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 100,0% | 0,0% | 50,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| MCU-PH HC vers MCU PH échelon exceptionnel | 2023 | Nb promouvables | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | 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% |
| | 2024 | Nb promouvables | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 100,0% | #DIV/0! | 100,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| PU-PH 2C vers PU-PH 1C | 2023 | Nb promouvables | 6 | 14 | 20 | 30,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | 3 | 5 | 40,0% |
| | | % déposés / promouvables | 33,3% | 21,4% | 25,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 1 | 2 | 50,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2024 | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 6 | 20 | 26 | 23,1% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | 11 | 13 | 15,4% |
| | | % déposés / promouvables | 33,3% | 55,0% | 50,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | 1 | 3 | 4 | 25,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|---|-------|---------------------------------|---------------|--------------|--------------|----------|
| PU-PH 1C vers PU-PH CE 1E ECH. | 2023 | Nb promouvables | 3 | 15 | 18 | 16,7% |
| | | Nb dossiers déposés | | 3 | 3 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 20,0% | 16,7% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | | 1 | 1 | 0,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2024 | Nb promouvables | 3 | 19 | 22 | 13,6% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 0,0% | 0,0% | |
| | | Nb promu-es national / CNU | | 2 | 2 | 0,0% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 4 | 18 | 22 | 18,2% |
| | | Nb dossiers déposés | 0 | 7 | 7 | 0,0% |
| % déposés / promouvables | | 0,0% | 38,9% | 31,8% | | |
| Nb promu-es national / CNU | | 0 | 2 | 2 | 0,0% | |
| Nb promu-es local | | | | 0 | 0,0% | |
| PU-PH CE 1E ECH. Vers PU- PH CE 2E ECH. | 2023 | Nb promouvables | 2 | 5 | 7 | 28,6% |
| | | 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% |
| | | Nb promu-es local | | | 0 | 0,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 0 | 4 | 4 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 0 | 1 | 1 | 0,0% |
| % déposés / promouvables | | #DIV/0! | 25,0% | 25,0% | | |
| Nb promu-es national / CNU | | 0 | 1 | 1 | 0,0% | |
| Nb promu-es local | | | | 0 | 0,0% | |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|--------------------------------|-------|---------------------------------|-------------|----------------|-------------|----------|
| MCU-MG 2C vers MCU MG 1C | 2025 | Nb promouvables | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | 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% |

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 | 2022- 2023 | Nb agents "elligibles" | 4 | 1 | 5 | 80,0% |
| | | Nb RDV carrière organisés | 4 | 1 | 5 | 80,0% |
| | 2023- 2024 | Nb agents "elligibles" | 7 | 5 | 12 | 58,3% |
| | | Nb RDV carrière organisés | 1 | 5 | 6 | 16,7% |
| | 2024- 2025 | Nb agents "elligibles" | 5 | 2 | 7 | 71,4% |
| | | Nb RDV carrière organisés | 5 | 1 | 6 | 83,3% |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|------------------------------------|-------|--------------------------|--------|--------|----------|----------|
| Ens 2D CN vers HC | 2023 | Nb promus HC par la CAPA | 12 | 4 | 16 | 75,0% |
| | 2024 | Nb promus HC par la CAPA | 7 | 6 | 13 | 53,8% |
| | 2025 | Nb promus HC par la CAPA | 5 | 5 | 10 | 50,0% |
| PEPS vers la classe exceptionnelle | 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% |
| | 2025* | Nb promouvables | 2 | 6 | 8 | 25,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | 6 | 8 | 25,0% |
| | | Classement commission UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promu-es | | 2 | 2 | 0,0% |
| PLP vers la classe exceptionnelle | 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% |
| | 2025 | 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% |
| PRAG vers la classe exceptionnelle | 2023 | Nb promouvables | 10 | 17 | 27 | 37,0% |
| | | 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% |
| | 2025* | Nb promouvables | 7 | 10 | 17 | 41,2% |
| | | Nb dossiers déposés | 7 | 10 | 17 | 41,2% |
| | | Classement commission UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promu-es | 2 | 2 | 4 | 50,0% |
| PRCE vers la classe exceptionnelle | 2023 | Nb promouvables | 4 | 4 | 8 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 4 | 4 | 8 | 50,0% |
| | | Classement commission UP | 4 | 4 | 8 | 50,0% |
| | | Nb promu-es | 2 | | 2 | 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% |
| | 2025* | Nb promouvables | 4 | 4 | 8 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 4 | 4 | 8 | 50,0% |
| | | Classement commission UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promu-es | | 1 | 1 | 0,0% |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|---|-------|--------------------------|--------|--------|----------|----------|
| 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% |
| | 2025 | 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% |
| | 2025 | 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 | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | Classement commission UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promu-es | | | 0 | 0,0% |

* La commission UP n'a pas émis de classement

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

Année 2025

| Population | Corps d'origine | Féminin | | Masculin | | Effectif total | Ancienneté totale |
|-----------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------------|-------------------|
| | | Effectif | Ancienneté | Effectif | Ancienneté | | |
| Ens Chercheurs | MCF | 2 | 14,5 ans | 7 | 19,6 ans | 9 | 18,4 ans |
| Total Ens Chercheurs | | 2 | 14,5 ans | 7 | 19,6 ans | 9 | 18,4 ans |
| Ens HU | MCF | | | 2 | 2,9 ans | 2 | 2,9 ans |
| Total Ens HU | | | | 2 | 2,9 ans | 2 | 2,9 ans |
| Ens 2nd degré | PRCE | 1 | 1 ans | | | 1 | 1 ans |
| Total Ens 2nd degré | | 1 | 1 ans | | | 1 | 1 ans |
| <i>Rappel 2024 : EC</i> | | <i>9</i> | <i>15,8 ans</i> | <i>8</i> | <i>14,2 ans</i> | <i>17</i> | <i>15,1 ans</i> |
| <i>Rappel 2024 : Ens HU</i> | | <i>1</i> | <i>2ans</i> | <i>2</i> | <i>4 ans</i> | <i>3</i> | <i>3,3 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 | 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% |
| | 2025 | nb de postes UP ouverts | 6 | | | |
| | | Nb candidatures recevables | 9 | 12 | 21 | 42,9% |
| | | Nb candidatures proposées par les Comités de sélection | 5 | 7 | 12 | 41,7% |
| | | Nb candidatures validées par CA et Cacr | 2 | 4 | 6 | 33,3% |
| | | Nb lauréats total | 2 | 4 | 6 | 33,3% |
| | | Nb lauréats UP | | 4 | 4 | 0,0% |
| | Nb lauréats hors UP | 2 | | 2 | 100,0% | |

Campagne repyramidage de MCF vers PR

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|--|-------|--|--------|--------|----------|----------|
| MCF vers PR via le repyramidage | 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% |
| | 2025 | Nb d'elligibles | 119 | 181 | 300 | 39,7% |
| | | Nb de candidats | 6 | 24 | 30 | 20,0% |
| | | Avis CNU - Avis AA | 3 | 17 | 20 | 15,0% |
| | | Avis CNU - Avis BB | 1 | 3 | 4 | 25,0% |
| | | Avis CNU - Avis CC | | 1 | 1 | 0,0% |
| | | Avis CNU - Avis différent de AA, BB ou CC | 2 | 3 | 5 | 40,0% |
| | | Avis Comités de promotion - Avis AA | 2 | 14 | 16 | 12,5% |
| | | Avis Comités de promotion - Avis BB | 2 | 7 | 9 | 22,2% |
| | | Avis Comités de promotion - Avis CC | | 2 | 2 | 0,0% |
| Avis Comités de promotion - Avis différent de AA, BB et CC | | 2 | 1 | 3 | 66,7% | |
| Nb d'agents retenus pour audition | | 4 | 22 | 26 | 15,4% | |
| Décision de la Présidente | | 2 | 7 | 9 | 22,2% | |

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% | |
| | 2025 | nb de postes UP ouverts | 2 | | 2 | | |
| | | Nb candidatures recevables | | 2 | 2 | 0,0% | |
| | | Nb lauréats total | | 2 | 2 | 0,0% | |
| | | Nb lauréats UP | | 2 | 2 | 0,0% | |
| | | Nb lauréats hors UP | | | 0 | #DIV/0! | |

Personnels Enseignants du second degré - Listes d'aptitude

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|---------------------------------|-------|---------------------------|--------|--------|----------|----------|
| PRCE / PLP ou PEPS vers PRAG | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 14 | 11 | 25 | 56,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 14 | 10 | 24 | 58,3% |
| | | Classements commission UP | 2 | 2 | 4 | 50,0% |
| | | Promu-es | 1 | | 1 | 100,0% |

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 2025

| Population | Grade d'origine | Féminin | | Masculin | | Effectif total | Ancienneté Totale |
|----------------------|-----------------|-----------|--------------|----------|----------------|----------------|-------------------|
| | | Effectif | Ancienneté | Effectif | Ancienneté | | |
| AENES | SAENS CS | 1 | 1 ans | | | 1 | 1 ans |
| | SAENS CN | 2 | 13 ans | | | 2 | 13 ans |
| | ADJ P2C | 4 | 8,2 ans | | | 4 | 8,2 ans |
| | ADJAENES | 1 | 4 ans | | | 1 | 4 ans |
| ITRF | IGR HC RF | | | 1 | 3 ans | 1 | 3 ans |
| | IGE CN | | | 1 | 11 ans | 1 | 11 ans |
| | TECHNICIEN CS | 1 | 5 ans | 2 | 2 ans | 3 | 3 ans |
| | TECHNICIEN CN | 1 | 9 ans | | | 1 | 9 ans |
| | ATRF P2C | 12 | 7,4 ans | 4 | 9,5 ans | 16 | 7,9 ans |
| | ATRF | 2 | 12 ans | 1 | 1 ans | 3 | 8,3 ans |
| Total général | | 24 | 8 ans | 9 | 6,3 ans | 33 | 7,5 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 | 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% | |
| | 2025 | 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% | | |
| ADTRF P2C vers ADTRF P1C | 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% | |
| | 2025 | 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% | | |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|----------------------------------|-------|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------|
| TECH RF CN vers TECH RF CS | 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% |
| | 2025 | 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% |
| TECH RF CS vers TECH RF CE | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | | | | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |
| IGE CN vers IGE HC | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | | | | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|-----------------------------|----------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------|
| IGR RF CN vers IGR RF HC | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | | | | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| Promu-es | | | 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 | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | | | | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| Promu-es | | | 0 | 0,0% | | |

Personnels AENES - Avancement de grade

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|------------------------------|-------|--------------------------|--------------------|---------|----------|----------|
| ATEC P2C vers ATEC P1C | 2023 | 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% |
| | 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% |
| | 2025 | 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% |
| ADJENES vers ADJENES P2C | 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 | | | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 1 | | 1 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 100,0% | | 100,0% | |
| | | Classements de l'UP | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | Promu-es | 1 | | 1 | 100,0% |
| ADJENES P2C vers ADJENES P1C | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 23 | 2 | 25 | 92,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 20 | | 20 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 87,0% | | 80,0% | |
| | | Classements de l'UP | 11 | | 11 | 100,0% |
| | | Promu-es | 4 | | 4 | 100,0% |
| SAENES CN vers SAENES CS | 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 | 100,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 100,0% |
| | 2024 | Nb promouvables | 9 | 1 | 10 | 90,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 6 | 0 | 6 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 66,7% | 0,0% | 60,0% | |
| | | Classements de l'UP | 2 | 0 | 2 | 100,0% |
| | | Promu-es | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 100,0% | | 100,0% | |
| | | Classements de l'UP | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | Promu-es | 2 | | 2 | 100,0% |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|--|-------|---------------------------------|---------------|----------------|---------------|----------|
| SAENES CS vers SAENES CE | 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% |
| | 2025 | 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 | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | Promu-es | 1 | | 1 | 100,0% |
| AAE vers APAE | 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% |
| | 2025 | 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% |
| 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 | 2025 | Nb promouvables | 3 | | 3 | 100,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 3 | | 3 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 100,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | | Classements de l'UP | 3 | | 3 | 100,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |

Personnels BIBLIOTHEQUE - Avancement de grade

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|--------------------------|-------|--------------------------|--------------------|--------|----------|----------|
| MAG vers MAG PR 2C | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | 1 | 1 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | 1 | 1 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | | 100,0% | | |
| | | 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 | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | 3 | 3 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | #DIV/0! | 0,0% | 0,0% | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |
| BAS CN vers BAS CS | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | 1 | 1 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | #DIV/0! | 0,0% | 0,0% | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--------------|---------------------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| BAS CS vers BAS CE | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 9 | 1 | 10 | 90,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 6 | 1 | 7 | 85,7% |
| % déposés / promouvables | | 66,7% | 100,0% | 70,0% | | |
| Classements de l'UP | | | | 0 | 0,0% | |
| Promu-es | | | 0 | 0,0% | | |
| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
| BIB vers BIB HC | 2023 | Nb promouvables | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 100,0% | 0,0% | 100,0% | |
| | | Classements de l'UP | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| | Promu-es | 0 | 0 | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | | 2 | 100,0% |
| % déposés / promouvables | | 100,0% | #DIV/0! | 100,0% | | |
| Classements de l'UP | | | | 0 | 0,0% | |
| Promu-es | | | 0 | 0,0% | | |
| CONS vers CONS CHEF | 2023 | Nb promouvables | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 2 | 3 | 33,3% |
| | | % déposés / promouvables | 66,7% | 33,3% | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 1 | 2 | 3 | 33,3% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 2 | 3 | 33,3% |
| % déposés / promouvables | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | |
| Classements de l'UP | | | | 0 | 0,0% | |
| Promu-es | | | 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 2025

| Population | Corps d'origine | Féminin | | Masculin | | Effectif total | Ancienneté Totale |
|----------------------|------------------|-----------|----------------|-----------|----------------|----------------|-------------------|
| | | Effectif | Ancienneté | Effectif | Ancienneté | | |
| AENES | SAENES | 1 | 4 ans | | | 1 | 4 ans |
| | ADJANES | 1 | 8 ans | | | 1 | 8 ans |
| BIB | MAGASINIER | | | 1 | 2 ans | 1 | 2 ans |
| ITRF | IGE RF | | | 1 | 4 ans | 1 | 4 ans |
| | ASI RF | 1 | 27 ans | 2 | 9,5 ans | 3 | 15,3 ans |
| | TECHNICIEN RF | | | 5 | 6,2 ans | 5 | 6,2 ans |
| | ADJ TECHNIQUE RF | 9 | 4,8 ans | 2 | 9 ans | 11 | 5,5 ans |
| Total général | | 12 | 6,8 ans | 11 | 6,7 ans | 23 | 6,8 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 | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 126 | 60 | 186 | 67,7% |
| | | Nb dossiers déposés | 22 | 5 | 27 | 81,5% |
| % déposés / promouvables | | 17,5% | 8,3% | 14,5% | | |
| Classements de l'UP | | 3 | 1 | 4 | 75,0% | |
| Promu-es | 3 | 1 | 4 | 75,0% | | |
| TECH RF vers ASI RF | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 69 | 54 | 123 | 56,1% |
| | | Nb dossiers déposés | 19 | 24 | 43 | 44,2% |
| % déposés / promouvables | | 27,5% | 44,4% | 35,0% | | |
| Classements de l'UP | | 1 | 3 | 4 | 25,0% | |
| Promu-es | | 2 | 2 | 0,0% | | |
| ASI RF vers IGE RF | 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% | |
| | 2025 | Nb promouvables | 9 | 13 | 22 | 40,9% |
| | | Nb dossiers déposés | 4 | 5 | 9 | 44,4% |
| % déposés / promouvables | | 44,4% | 38,5% | 40,9% | | |
| Classements de l'UP | | 2 | 1 | 3 | 66,7% | |
| Promu-es | 1 | 2 | 3 | 33,3% | | |

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|--------------------|-------|--------------------------|--------|--------|----------|----------|
| IGE RF vers IGR RF | 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 | 0,0% |
| | 2024 | Promu-es | 0 | 2 | 2 | 0,0% |
| | | Nb promouvables | 33 | 35 | 68 | 48,5% |
| | | Nb dossiers déposés | 6 | 9 | 15 | 40,0% |
| | | % déposés / promouvables | 18,2% | 25,7% | 22,1% | |
| | 2025 | Classements de l'UP | 0 | 2 | 2 | 0,0% |
| | | Promu-es | 0 | 1 | 1 | 0,0% |
| | | Nb promouvables | 31 | 36 | 67 | 46,3% |
| | | Nb dossiers déposés | 4 | 8 | 12 | 33,3% |
| | | % déposés / promouvables | 12,9% | 22,2% | 17,9% | |
| | | Classements de l'UP | 1 | 1 | 2 | 50,0% |
| | | Promu-es | | 1 | 1 | 0,0% |

Personnels ITRF - Liste d'aptitude exceptionnelle

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|-----------------------|-------|--------------------------|--------|--------|----------|----------|
| ADTRF vers TECH RF | 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% |
| | 2024 | Promu-es | 8 | 2 | 10 | 80,0% |
| | | Nb promouvables | 148 | 67 | 215 | 68,8% |
| | | Nb dossiers déposés | 36 | 7 | 43 | 83,7% |
| | | % déposés / promouvables | 24,3% | 10,4% | 20,0% | |
| | 2025 | Classements de l'UP | 4 | 1 | 5 | 80,0% |
| | | Promu-es | 2 | 1 | 3 | 66,7% |
| | | Nb promouvables | 141 | 65 | 206 | 68,4% |
| | | Nb dossiers déposés | 29 | 6 | 35 | 82,9% |
| | | % déposés / promouvables | 20,6% | 9,2% | 17,0% | |
| | | Classements de l'UP | 6 | 1 | 7 | 85,7% |
| | | Promu-es | 6 | 1 | 7 | 85,7% |
| TECH RF vers ASI RF * | 2023 | Nb promouvables | 6 | 6 | 12 | 50,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 0,0% | 0,0% | |
| | | Classement national | ND | ND | ND | |
| | 2024 | Promu-es | ND | ND | ND | |
| | | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb dossiers déposés | | | 0 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 0,0% | 0,0% | |
| | 2025 | Classement national | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |
| | | Nb promouvables | 19 | 26 | 45 | 42,2% |
| | | Nb dossiers déposés | | 3 | 3 | 0,0% |
| | | % déposés / promouvables | 0,0% | 11,5% | 6,7% | |
| | | Classement national | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | 3 | 3 | 0,0% |
| ASI RF vers IGE RF | 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% |
| | 2024 | Promu-es | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| | | Nb promouvables | 6 | 13 | 19 | 31,6% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | 3 | 5 | 40,0% |
| | | % déposés / promouvables | 33,3% | 23,1% | 26,3% | |
| | 2025 | Classements de l'UP | 2 | 3 | 5 | 40,0% |
| | | Promu-es | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| | | Nb promouvables | 6 | 13 | 19 | 31,6% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 5 | 6 | 16,7% |
| | | % déposés / promouvables | 16,7% | 38,5% | 31,6% | |
| | | Classements de l'UP | | | 0 | 0,0% |
| | | Promu-es | | 2 | 2 | 0,0% |

| | | | | | | |
|-----------------------|------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| IGE RF vers IGR RF | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | | | 0 | 0,0% |
| | | 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% |

* Procédure nationale

Personnels AENES - Liste d'aptitude

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|------------------------|-------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------|
| ADJENES vers SAENES | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 53 | 2 | 55 | 96,4% |
| | | Nb dossiers déposés | 10 | | 10 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 18,9% | 0,0% | 18,2% | |
| | | Classements de l'UP | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | Promu-es | 1 | | 1 | 100,0% |
| SAENES vers AAE | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 29 | 8 | 37 | 78,4% |
| | | Nb dossiers déposés | 7 | | 7 | 100,0% |
| | | % déposés / promouvables | 24,1% | 0,0% | 18,9% | |
| | | Classements de l'UP | 1 | | 1 | 100,0% |
| | | Promu-es | 1 | | 1 | 100,0% |

Personnels Bibliothèque - Liste d'aptitude

| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
|---------------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| MAG vers BAS | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 5 | 7 | 12 | 41,7% |
| | | Nb dossiers déposés | 1 | 2 | 3 | 33,3% |
| % déposés / promouvables | | 20,0% | 28,6% | 25,0% | | |
| Classements de l'UP | | | 2 | 2 | 0,0% | |
| Promu-es | | | 1 | 1 | 0,0% | |
| BAS vers BIB | 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% |
| | 2025 | Nb promouvables | 15 | 5 | 20 | 75,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 4 | 1 | 5 | 80,0% |
| % déposés / promouvables | | 26,7% | 20,0% | 25,0% | | |
| Classements de l'UP | | | | 0 | 0,0% | |
| Promu-es | | | | 0 | 0,0% | |
| BIB vers CONSER. | 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 | 2 | | 2 | 100,0% |
| | | Promu-es | | | 0 | 0,0% |
| | 2024 | 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 | 0 | 1 | 100,0% |
| | | Promu-es | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| | 2025 | Nb promouvables | 4 | 1 | 5 | 80,0% |
| | | Nb dossiers déposés | 2 | | 2 | 100,0% |
| % déposés / promouvables | | 50,0% | 0,0% | 40,0% | | |
| Classements de l'UP | | 1 | | 1 | 100,0% | |
| Promu-es | | | | 0 | 0,0% | |
| Avancement | Année | Indicateur | Femmes | Hommes | Ensemble | % Femmes |
| CONS vers CONS Généraux | 2023 | Nb promouvables | 3 | 1 | 4 | 75,0% |
| | | 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% |
| | 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% |
| | 2025 | 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 2025

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

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

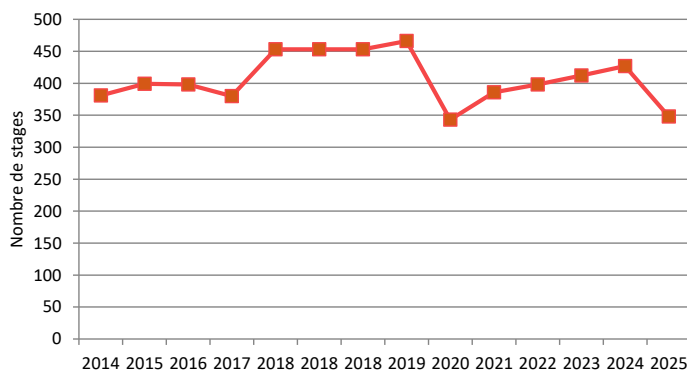
Définition : Un personnel qui a suivi au moins une formation est un **agent**. Un agent qui suit deux actions de formation va être comptabilisé deux fois comme **stagiaire**.

Nombre de stages

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

Année 2025

| Année | Nb stages |
|-------|-----------|
| 2025 | 348 |
| 2024 | 427 |
| 2023 | 412 |
| 2022 | 398 |



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

BDS FPE 028 : Nombre d'agents formés

Année 2025

| | | Cat A | | Cat B | | Cat C | |
|----------------------------------|--------|---|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels |
| Formation statutaire | Femmes | Non concerné | | | | | |
| | Hommes | Non concerné | | | | | |
| Formation professionnelle | Femmes | 441 | 190 | 432 | 120 | 499 | 387 |
| | Hommes | 341 | 58 | 148 | 79 | 95 | 57 |
| 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 | | 782 | 248 | 580 | 199 | 594 | 444 |

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 2025

| | | Stagiaires | | Heures stagiaires (jours) | | Durée Moyenne | |
|--------------------|-------------------|-------------|--------------|---------------------------|--------------|---------------|--------------|
| | | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels | Titulaires | Contractuels |
| Enseignants | Femmes | 192 | 22 | 167 | 28 | 0,87 | 1,27 |
| | Hommes | 168 | 6 | 187 | 22 | 1,11 | 3,67 |
| | Sous total | 360 | 28 | 354 | 50 | 0,98 | 1,79 |
| Cat A | Femmes | 170 | 247 | 187 | 158 | 1,10 | 0,64 |
| | Hommes | 57 | 168 | 201 | 44 | 3,53 | 0,26 |
| | Sous total | 227 | 415 | 388 | 202 | 1,71 | 0,49 |
| Cat B | Femmes | 432 | 120 | 283 | 72 | 0,66 | 0,60 |
| | Hommes | 148 | 79 | 151 | 70 | 1,02 | 0,89 |
| | Sous total | 580 | 199 | 434 | 142 | 0,75 | 0,71 |
| Cat C | Femmes | 499 | 387 | 258 | 196 | 0,52 | 0,51 |
| | Hommes | 95 | 57 | 77 | 50 | 0,81 | 0,88 |
| | Sous total | 594 | 444 | 335 | 246 | 0,56 | 0,55 |
| Total | | 1761 | 1086 | 1511 | 640 | 0,86 | 0,59 |

Analyse par catégorie FP

Année 2025

| | 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 |
| 2025 | 21% | 25% | 22% | 32% | 19% | 27% | 27% | 27% |
| <i>Rappel 2024</i> | 19% | 18% | 25% | 39% | 21% | 20% | 25% | 35% |

| | Part des agents n'ayant bénéficié d'aucune formation sur la population totale UP | | | |
|--------------------|--|-------|-------|-------|
| | Enseignants | Cat A | Cat B | Cat C |
| 2025 | 85% | 40% | 22% | 28% |
| <i>Rappel 2024</i> | 82% | 53% | 33% | 38% |

Les actions menées et leur coût

| | Coût Total 2025 | Rappel 2024 |
|---|---------------------|---------------------|
| Management et pilotage | 41 487,29 € | 65 146,45 € |
| Environnement professionnel | | 5 800,00 € |
| Accompagner les parcours professionnels | 13 379,04 € | 14 897,00 € |
| Formations métiers | 20 498,00 € | 38 000,46 € |
| Hygiène et sécurité | 53 040,22 € | 58 144,76 € |
| Développement des compétences | 34 076,00 € | 41 636,17 € |
| DDRS et Qualité de vie au travail | 21 084,92 € | 15 302,16 € |
| Total en euros | 183 565,47 € | 238 927,00 € |

Ventilation des stages et stagiaires par axe en 2024

BDS FPE 404 Nombre d'actions de formation, de sessions de formation et de stagiaires de l'année

| | Nombre d'actions | Nombre de sessions | Nb stagiaires | Coût pédagogique | Part des Femmes stagiaires |
|---|------------------|--------------------|---------------|---------------------|----------------------------|
| Management et pilotage | 22 | 29 | 195 | 41 487,29 € | 76,92% |
| Accompagner les parcours professionnels | 8 | 22 | 203 | 13 739,04 € | 72,91% |
| Formations métiers | 100 | 139 | 1006 | 20 498,00 € | 70,28% |
| Hygiène et sécurité | 34 | 76 | 495 | 53 040,22 € | 42,63% |
| Développement des compétences | 28 | 58 | 412 | 34 076,00 € | 53,64% |
| DDRS et Qualité de vie au travail | 23 | 23 | 255 | 21 084,92 € | 70,98% |
| Total | 215 | 347 | 2566 | 183 925,47 € | 63,06% |

| | | | | | |
|--------------------|--|-----|------|--------------|--------|
| <i>Rappel 2024</i> | | 427 | 4075 | 238 927,00 € | 74,63% |
|--------------------|--|-----|------|--------------|--------|

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 2024 | |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Titulaires | Non titulaires |
| A | 33 024 € | 36 389 € | 19 921 € | 5 842 € | 109 737 € | 21 000 € |
| B | 22 161 € | 16 124 € | 6 490 € | 4 167 € | 42 151 € | 14 134 € |
| C | 15 567 € | 8 820 € | 9 796 € | 5 623 € | 36 557 € | 15 348 € |
| Ensemble | 70 752 € | 61 334 € | 36 208 € | 15 632 € | 188 445 € | 50 482 € |

| | | | | |
|--------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Rappel 2024</i> | 113 196,00 € | 75 249,00 € | 34 789,00 € | 15 693,00 € |
|--------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|

II.3.2. Les mesures d'accompagnement individuel

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Entretiens individuels suite à l'EPI

Année 2024-25

| Catégorie | Sexe | Age | | | | | | Total | Rappel 2023-24 |
|-----------------|--------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|-----------|----------------|
| | | < 20 ans | 20 > ... > 29 | 30 > ... > 39 | 40 > ... > 49 | 50 > ... > 59 | > 60 | | |
| A | Femmes | | 1 | | | 1 | | 2 | 7 |
| | Hommes | | 1 | | 1 | | | 2 | 1 |
| B | Femmes | | | 1 | 3 | 2 | | 6 | 7 |
| | Hommes | | | | | | | 0 | 5 |
| C | Femmes | 1 | 2 | 4 | 6 | | 1 | 14 | 8 |
| | Hommes | | | | 2 | 1 | | 3 | 0 |
| Ensemble | | 0 | 3 | 3 | 10 | 10 | 1 | 27 | 28 |

Entretiens individuels hors EPI

Année 2025

| Catégorie | Sexe | Age | | | | | | Total | Rappel 2023-24 |
|-----------------|--------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|-----------|----------------|
| | | < 20 ans | 20 > ... > 29 | 30 > ... > 39 | 40 > ... > 49 | 50 > ... > 59 | > 60 | | |
| A* | Femmes | | 1 | 8 | 6 | 10 | 1 | 26 | 23 |
| | Hommes | | | 3 | | 5 | 1 | 9 | 11 |
| B | Femmes | | | 7 | 5 | 5 | | 17 | 10 |
| | Hommes | | | 3 | | 2 | | 5 | 11 |
| C | Femmes | 1 | 1 | 8 | 4 | 11 | 1 | 25 | 22 |
| | Hommes | | | | 1 | 3 | | 4 | 9 |
| Ensemble | | 0 | 2 | 29 | 16 | 36 | 3 | 86 | 86 |

*: y sont décomptés 11 enseignants

Les congés formation

BDS FPE 031 : Nombre de demandes de congés formation

Année 2025

| | Qualité statutaire | | | | Statut de la demande | |
|--------------------|--------------------|----------|---------------|----------|----------------------|----------|
| | Titulaire | | Non titulaire | | Acceptée | Refus |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| Enseignants | 2 | 1 | | | 3 | |
| A | | | | | | |
| B | | | | | | |
| C | | | | | | |
| Ensemble | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>2</i> | <i>0</i> | <i>1</i> | <i>0</i> | <i>2</i> | <i>1</i> |

L'accompagnement individuel

Année 2025

| Type d'accompagnement | Nombre d'agents | Coût | Rappel Effectif 2024 | Rappel Coût 2024 |
|--|-----------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| Licence | | | 1 | 1 890,00 € |
| Master | 1 | | 1 | - € |
| Doctorat | 1 | | | |
| Diplômes d'université | 2 | 1 760,00 € | 1 | - € |
| Autres diplômes | 1 | | | |
| Autres accompagnement* (formation reclassement, préparation concours autre fonction publique ...) | 2 | 4 600,00 € | 2 | 1 547,00 € |
| Total | 7 | 6 360,00 € | 5 | 3 437,00 € |

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 | 0 | |
| <i>Rappel 2024</i> | 3 | 4 350,00 € |
| Bilan financier de l'accompagnement individuel | 7 | 6 360,00 € |
| <i>Rappel 2024</i> | 8 | 7 787,00 € |

Bilan du Compte Personnel de Formation (CPF)

| Nature du projet | FEMMES | | | HOMMES | | | Total |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | A | B | C | A | B | C | |
| Reprise d'études | | 1 | | | | | 1 |
| Stages d'observation | | 3 | 6 | | 1 | | 10 |
| Formation | 1 | | | 1 | 1 | | 3 |
| Prépa concours IPAG/Autres | | | | | | | 0 |
| Total Effectifs | 1 | 4 | 6 | 1 | 2 | 0 | 14 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>2</i> | <i>2</i> | <i>4</i> | <i>2</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>13</i> |

BDS FPE 406 Nombre de demandes d'usage du CPF et de décisions de l'année

BDS FPE 407 Consommation des CPF en nombres de stagiaires et d'heures

| | Nombre de demandes | | Demandes acceptées | | Nombre d'heures | | Nombre de refus |
|--------------|--------------------|----------|--------------------|----------|-----------------|------------|-----------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| A | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | 150 | |
| B | 4 | 2 | 4 | 2 | 164 | 154 | |
| C | 6 | | 6 | | 93,5 | | |
| Total | 11 | 3 | 11 | 3 | 282,5 | 304 | 0 |

Le Tutorat

Année universitaire 2024-25

| | Nombre d'agents | | <i>Rappel 2023-24</i> | |
|--------------|-----------------|-----------|-----------------------|----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| BIATSS cat A | 3 | 1 | 2 | 2 |
| BIATSS cat B | 2 | 6 | 11 | 5 |
| BIATSS cat C | 12 | 3 | 10 | 0 |
| Total | 17 | 10 | 23 | 7 |



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

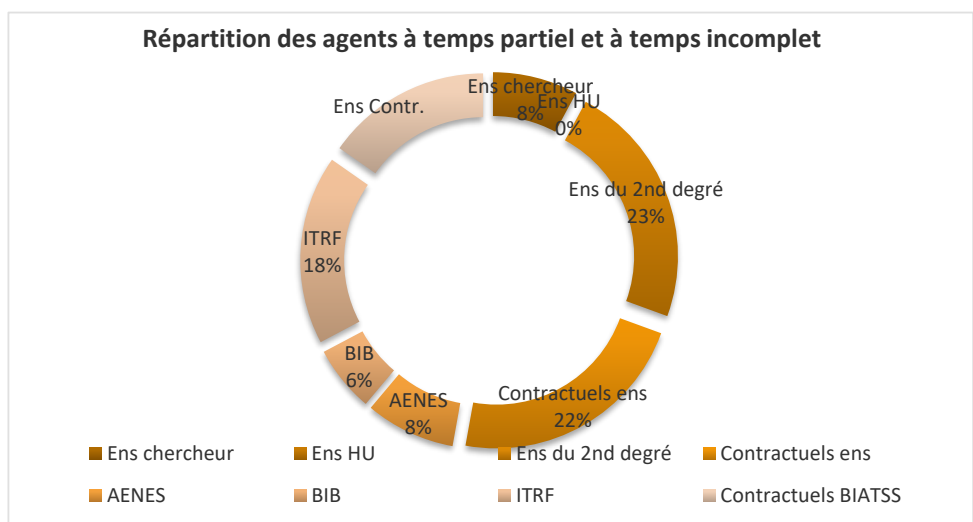
Au 01/10/2025

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 | 758 | 2 | 16 | | 776 | 2,3% |
| | Ens HU | 95 | | | | 95 | 0,0% |
| | Ens du 2nd degré | 227 | 2 | 11 | 39 | 279 | 18,6% |
| | Contractuels | 405 | | | 51 | 456 | 11,2% |
| BIATSS | AENES | 149 | 4 | 15 | | 168 | 11,3% |
| | BIB | 44 | 3 | 11 | | 58 | 24,1% |
| | ITRF | 553 | 8 | 32 | | 593 | 6,7% |
| | Contractuels | 447 | 8 | 6 | 21 | 482 | 7,3% |
| Total général | | 2678 | 27 | 91 | 111 | 2907 | 7,9% |

| | | | | |
|--------------|------|-----|------|------|
| Rappel 2024* | 2679 | 124 | 2917 | 8,2% |
| Rappel 2023* | 2600 | 105 | 2818 | 7,7% |
| Rappel 2022* | 2632 | 107 | 2739 | 7,3% |

*: 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 | | | | | Total temps partiel | Total UP | % agents à temps partiel dans la | % femmes à temps partiels |
|-------------------------------|-----------------------------|----------|----------|----------|-----------|---------------------|-------------|----------------------------------|---------------------------|
| | 50% | 60% | 70% | 80% | | | | | |
| Enseignants | Ens. Chercheurs | | | | 2 | 2 | 776 | 0,3% | 50% |
| | Ens Hosp. Univ | | | | | 0 | 95 | 0,0% | 0% |
| | Ens. Second degré | | 1 | 1 | | 2 | 279 | 0,7% | 100% |
| | Contractuels | | | | | 0 | 456 | 0,0% | 0% |
| Sous-Total Enseignants | | 0 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1606 | 0,2% | 75% |
| BIATSS | AENES | | | 1 | 3 | 4 | 168 | 2,3% | 100% |
| | BIB | | | 1 | 2 | 3 | 58 | 4,9% | 33% |
| | ITRF | 1 | 1 | | 6 | 8 | 593 | 1,3% | 88% |
| | Contractuels | | | | 8 | 8 | 482 | 1,6% | 100% |
| Sous-Total BIATSS | | 1 | 1 | 2 | 19 | 23 | 1301 | 1,7% | 87% |
| Ensemble | | 1 | 2 | 3 | 21 | 27 | 2907 | 0,9% | 85% |

Note de lecture : Au 01/10/2025, 21 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 | Total UP | | |
| Enseignants | Ens. Chercheurs | 2 | | 1 | 7 | 4 | 14 | 776 | 1,8% | 93% |
| | Ens Hosp. Univ | | | | | | 0 | 95 | 0,0% | 0% |
| | Ens. 2nd degré | 2 | | 1 | 8 | | 11 | 279 | 3,8% | 73% |
| | Contractuels | | | | | | | 456 | 0,0% | 0% |
| Sous-Total Enseignants | | 4 | 0 | 2 | 15 | 4 | 25 | 1606 | 1,5% | 84% |
| BIATSS | AENES | 3 | | | 12 | | 15 | 168 | 8,2% | 100% |
| | BIB | | | | 5 | 6 | 11 | 58 | 15,9% | 100% |
| | ITRF | 3 | | 2 | 22 | 5 | 32 | 593 | 5,1% | 91% |
| | Contractuels | 2 | | | 3 | 1 | 6 | 482 | 1,2% | 100% |
| Sous-Total BIATSS | | 8 | 0 | 2 | 42 | 12 | 64 | 1301 | 4,7% | 95% |
| Ensemble | | 12 | 0 | 4 | 57 | 16 | 89 | 2907 | 3,0% | 92% |

Note de lecture : Au 01/10/2025, 57 agents travaillent à 80% sur autorisation à l'Université de Poitiers

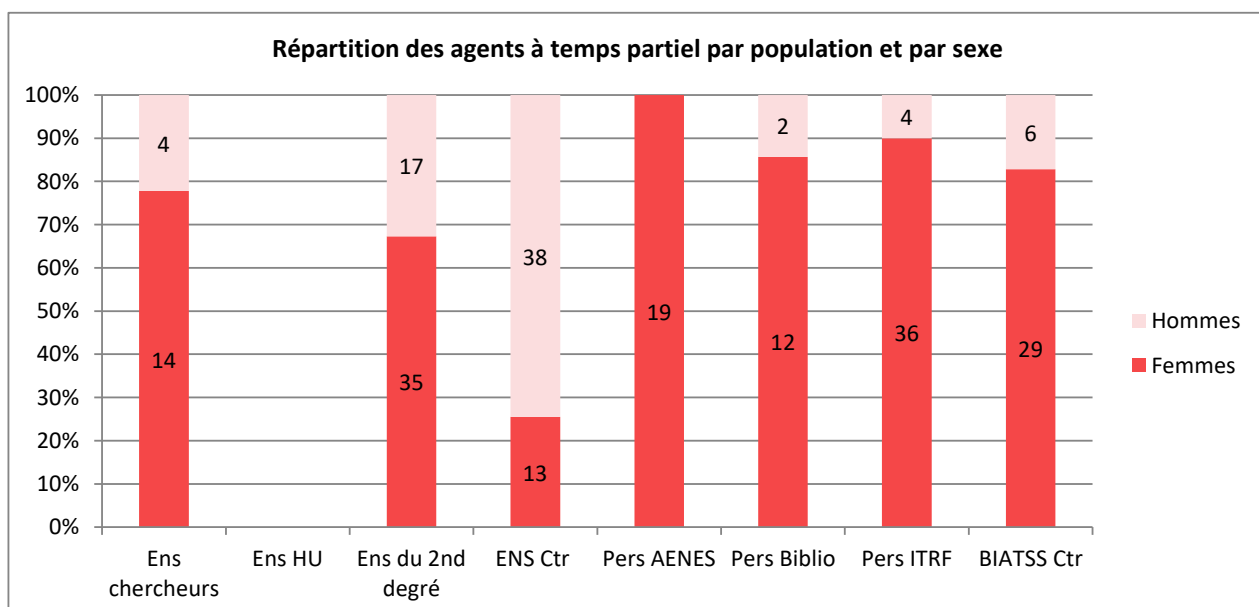
Indications complémentaires

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

| Catégorie FP | 2025 | Rappel 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|--------------|------|-------------|-------------|-------------|
| A | 5,7% | 4,9% | 6,6% | 12,4% |
| B | 7,6% | 8,2% | 9,6% | 9,6% |
| C | 6,9% | 8,0% | 8,6% | 6,3% |

% femmes parmi les agents à temps partiel

| Catégorie FP | 2025 | 2024 | 2023 | 2022 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| A | 92,3% | 85,0% | 83,3% | 84,3% |
| B | 96,2% | 88,9% | 96,7% | 87,0% |
| C | 91,4% | 85,7% | 82,2% | 88,9% |



Répartition des agents sur emploi à temps incomplet

Année 2024-25

| Population | Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet | | | | | | Total général | Rappel 2023-24 |
|---------------------------------|---|----------|-----------|----------|----------|----------|---------------|----------------|
| | 10-22% | 30-33% | 50% | 60-65% | 70% | 80% | | |
| Ens 2nd Degré (Service partagé) | 13 | 3 | 22 | 1 | | | 39 | 39 |
| Contractuels Enseignants / LRU | | | 51 | | | | 51 | 55 |
| Contractuels BIATSS | | | 11 | 3 | 1 | 6 | 21 | 19 |
| Total | 13 | 3 | 84 | 4 | 1 | 6 | 111 | 113 |

Note1: les quotités à temps incomplet inférieures à 50% sont effectuées majoritairement par les ATER et 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 2024-25

| Motif de la demande | Nb de demandes | Rappel 2023-24 |
|-------------------------------------|----------------|----------------|
| Premières demandes | 31 | 25 |
| Modification ou maintien de quotité | 88 | 89 |
| Retour au temps plein | 11 | 10 |
| Total | 130 | 124 |

| Sens de la décision | Nb de demandes | Rappel 2023-24 |
|---------------------|----------------|----------------|
| Acceptées | 130 | 124 |
| Rejetées | | 0 |
| Total | 130 | 124 |

| Demandes acceptées | | Femmes | Hommes | Rappel 2023-24 |
|--------------------|---|------------|-----------|----------------|
| Enseignants | | 26 | 10 | 25 |
| BIATSS | A | 18 | 2 | 20 |
| | B | 28 | 2 | 32 |
| | C | 38 | 6 | 45 |
| Total | | 110 | 20 | 122 |

| | | |
|----------------|-----|----|
| Rappel 2023-24 | 107 | 15 |
|----------------|-----|----|

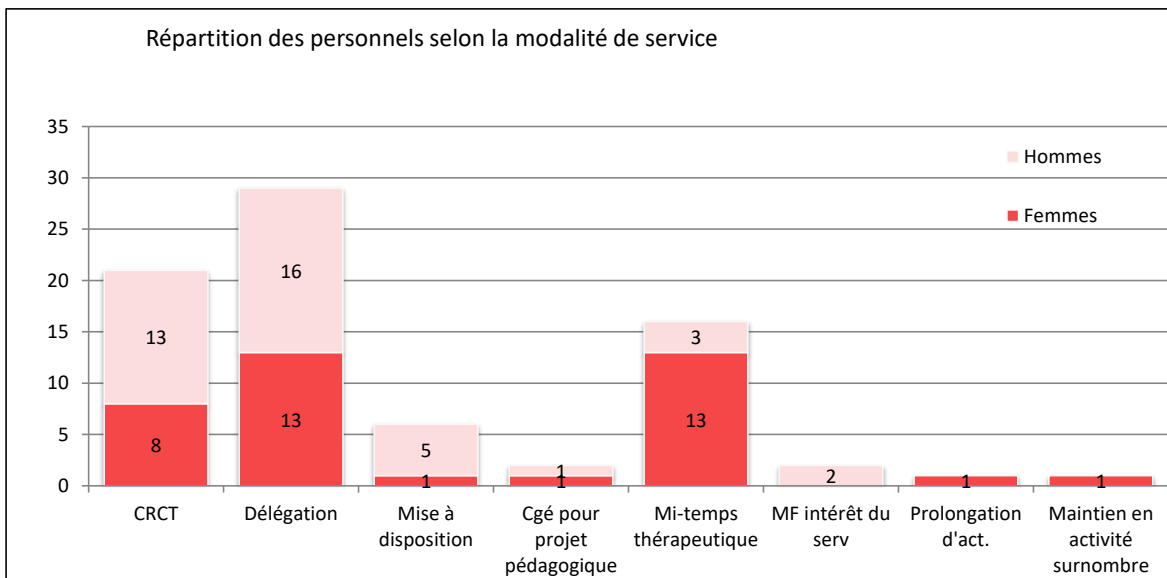
III.1.2. Les autres modalités de service

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

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| Modalité de service | Population | | | | | | | | Total | Dont femmes |
|--|------------|----------|----------|----------|-----------------|-----------------|----------------|----------|-----------|-------------|
| | BIATSS | | | | Enseignants | | | | | |
| | AENES | BIB | ITRF | Contr | Ens. Chercheurs | Ens. Hosp. Univ | Ens. 2nd degré | Contr | | |
| CRCT | | | | | 21 | | | | 21 | 8 |
| Délégation | | | | | 29 | | | | 29 | 13 |
| Mise à disposition | | | | | 6 | | | | 6 | 1 |
| Cgé pour projet pédagogique | | | | | 2 | | | | 2 | 1 |
| Temps partiel thérapeutique | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | | 3 | | 16 | 13 |
| Maintien en fonction dans l'intérêt du service | | | | | 2 | | | | 2 | 0 |
| Prolongation d'activité | | | | | 1 | | | | 1 | 1 |
| Maintien en activité surnombre | | | | | | 1 | | | 1 | 1 |
| Ensemble | 5 | 1 | 5 | 1 | 62 | 1 | 3 | 0 | 78 | 38 |

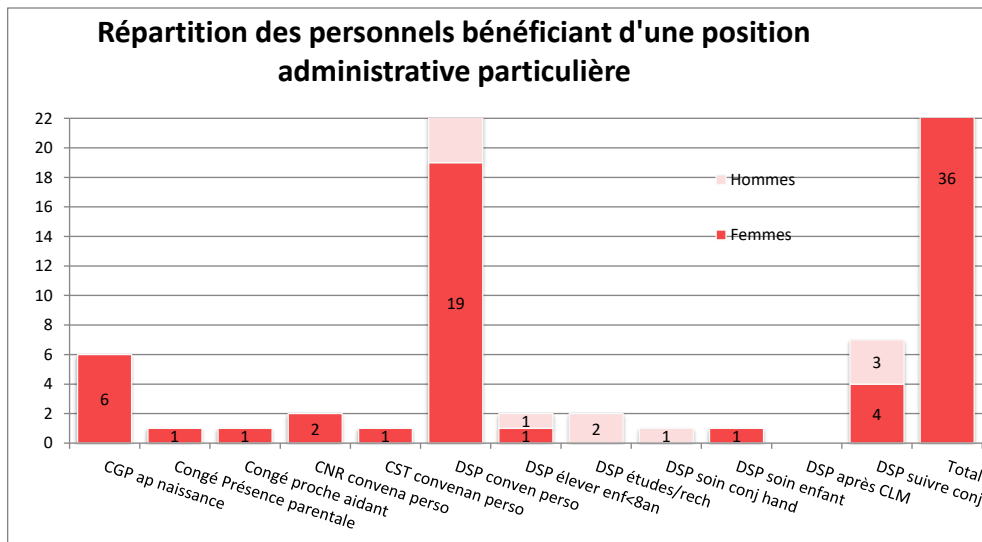
| | | | | | | | | | |
|-----------------------|---|---|----|---|----|---|---|---|----|
| <i>Rappel 2023-24</i> | 2 | 0 | 9 | 0 | 61 | 6 | 3 | 0 | 81 |
| <i>Rappel 2022-23</i> | 4 | 0 | 10 | 0 | 62 | 8 | 4 | 0 | 88 |
| <i>Rappel 2021-22</i> | 2 | 0 | 5 | 0 | 60 | 3 | 1 | 1 | 72 |



III.1.3. Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une position administrative particulière par population
(Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| 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 | | | 3 | 1 | 1 | | | 1 | 6 | 6 |
| Congé Présence parentale | | | 1 | | | | | | 1 | 1 |
| Congé proche aidant | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| Congé non rémunéré pour convenances personnelles | | | | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Congé sans traitement pour convenances personnelles | | | | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Disponibilité convenances personnelles | 4 | 1 | 13 | | 7 | 2 | | | 27 | 19 |
| Disponibilité élever enfant moins de 8ans | | | 1 | | 1 | | | | 2 | 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 | 0 |
| Disponibilité pour suivre le conjoint | | | 3 | | 3 | 1 | | | 7 | 4 |
| Ensemble | 5 | 1 | 22 | 4 | 14 | 4 | 0 | 1 | 51 | 36 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>4</i> | <i>2</i> | <i>19</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>4</i> | <i>0</i> | <i>1</i> | <i>43</i> | <i>16</i> |
| <i>Rappel 2022-23</i> | <i>7</i> | <i>0</i> | <i>24</i> | <i>5</i> | <i>16</i> | <i>3</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>55</i> | <i>36</i> |



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 2023-24 | Rappel 2022-23 |
|--|--------|-----------|----------|----------------|----------------|
| | | Femmes | Hommes | | |
| Mise en disponibilité pour convenance personnelle et suivre conjoint | A+* | 1 | | 1 | 1 |
| | A** | 1 | | | 1 |
| | B | 2 | | 4 | 1 |
| | C | 2 | | | |
| Congé parental | A+* | 1 | | 1 | |
| | A** | 1 | | 2 | |
| | B | 1 | | | |
| Ensemble | | 9 | 0 | 8 | 3 |

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 01/10/2025

| Composantes / Services | Logements occupés | | | Logements vides ou transformés | Total | Nb de femmes logées |
|---------------------------------|----------------------------|----------|-----------|--------------------------------|-----------|---------------------|
| | Catégorie FP de l'occupant | | | | | |
| | A | B | C | | | |
| ENSIP | | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| FSS | | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| IAE | | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| INSPE | | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| IUT de Poitiers | | 0 | 2 | 3 | 5 | 1 |
| IUT d'Angoulême | | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Maison Des Etudiants | | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Service Commun de Documentation | | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Services Centraux | | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| DLPI | | 0 | 3 | 2 | 5 | 1 |
| UFR Droit et Sciences Sociales | | 0 | 4 | 0 | 4 | 2 |
| UFR Lettres et Langues | | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| UFR Médecine Pharmacie | | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| UFR S.F.A. | | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| UFR SHA | | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| Total | 0 | 3 | 18 | 13 | 34 | 8 |

*: on décompte 5 logements transformés en bureau et 1 logement détruit



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 01/09/2024 au 31/08/2025

| Statut | Population* | Nb d'heures théoriques de service statutaire | Effectifs | |
|------------------------------------|-----------------------------------|--|------------|------------|
| | | | Femmes | Hommes |
| ENS TIT | Ens chercheur | 192HETD | 313 | 492 |
| | Ens HU | 192HETD | 29 | 67 |
| | Ens du 2nd degré | 384HETTD | 138 | 138 |
| Sous total Ens Titulaires | | | 480 | 697 |
| ENS CTR | Associé PR et MCF | 96HETD | 10 | 37 |
| | ATER | 192HETD | 53 | 50 |
| | CDD ENS | 485HETD | 21 | 11 |
| | CDI ENS | 485HETD | 8 | 9 |
| | Contr HU | Non concerné | | |
| | Doct Ctr avec charge d'ens. (OSE) | 45HETD | 33 | 26 |
| | MDL | 200HETD | 12 | 6 |
| Sous total Ens Contractuels | | | 137 | 139 |
| Total général | | | 617 | 836 |

* 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 2024-25 | | | Rappel 2023-24 |
|-----------------------|-----------------------------|--------|-------|-------------------|
| | Femmes | Hommes | Total | |
| Nombre d'utilisateurs | 900 | 495 | 1395 | 1333 |
| Droit à cg moyen(j) | 48,1 | 49,0 | 48,4 | 50,5 |

C. Le cycle de travail des personnels BIATSS

Année 2024-25

| Population* | Effectifs | Scénario hebdomadaire | | | |
|---|-----------|-----------------------|-------------|--------------|--------------|
| | | 36h20 | 36h55 | 37h30 | 38h05 |
| AENES | Femmes | 18 | 5 | 38 | 85 |
| | Hommes | 2 | | 2 | 25 |
| BIB | Femmes | 22 | | 18 | 1 |
| | Hommes | 9 | | 9 | 2 |
| ITRF | Femmes | 34 | 23 | 117 | 156 |
| | Hommes | 12 | 2 | 85 | 160 |
| BIATSS Ctr | Femmes | 57 | 11 | 119 | 191 |
| | Hommes | 16 | 4 | 53 | 92 |
| Ensemble | Femmes | 131 | 39 | 292 | 433 |
| | Hommes | 39 | 6 | 149 | 279 |
| | Total | 170 | 45 | 441 | 712 |
| Proportion des personnels BIATSS par scénario | | 12,4% | 3,3% | 32,2% | 52,0% |

*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 | 10601,48 | 9233,96 | 1185,29 | 823,05 |
| | B | 8612,54 | 5783,83 | 1014,80 | 557,55 |
| | C | 17367,19 | 5456,25 | 1622,73 | 687,03 |
| Total | | 36581,21 | 20474,04 | 3822,82 | 2067,64 |
| Rappel 2023-24 | | 35801,95 | 19994,60 | 4220,88 | 2607,96 |
| Rappel 2022-23 | | 33316,89 | 18604,85 | 4979,00 | 3984,48 |

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 | 93 | 62 | 2324,92 | 1622,42 |
| | B | 143 | 58 | 3737,97 | 1517,87 |
| | C | 226 | 64 | 4172,30 | 1175,77 |
| Total | | 462 | 184 | 10235,18 | 4316,05 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | | <i>458</i> | <i>183</i> | <i>9839,25</i> | <i>3958,47</i> |

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 écrêtées au cours de l'année

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

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

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

| Population | Catégorie FP | Effectifs | | Nombre d'heures | |
|--------------------|--------------|------------|------------|------------------|----------------|
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| BIATSS | A | 98 | 65 | 2356,45 | 1544,25 |
| | B | 147 | 62 | 3650,73 | 1490,95 |
| | C | 234 | 63 | 4030,03 | 1203,62 |
| Total | | 479 | 190 | 10037,22 | 4238,82 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>482</i> | <i>195</i> | <i>9835,9</i> | <i>4036,30</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | | <i>432</i> | <i>199</i> | <i>9276,0833</i> | <i>4103,97</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 2024-2025

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 2023-24 | |
|--------|-------------------------|--------------|-------------|----------------|-------------|
| | | Effectifs | Nb de jours | Effectifs | Nb de jours |
| Femmes | Données non disponibles | 2 | 33 | 2 | 46 |
| Hommes | | 1 | 15 | 3 | 40 |

| Sexe | Motif | Les bénéficiaires | | Rappel 2023-24 | |
|--------|-------------------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | 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 2024-25

| Type | Effectifs | | | Nb jours | | | |
|--|---|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Concours / Préparation Concours | Concours Education nationale | 45 | 21 | 66 | 75,2 | 31,5 | 106,6 |
| | Concours Autres ministères | 22 | 7 | 29 | 36,0 | 9,5 | 45,5 |
| | Preparation concours cat A | 8 | 10 | 18 | 9,9 | 13,5 | 23,4 |
| | Preparation concours cat B | 16 | 6 | 22 | 17,1 | 8,3 | 25,4 |
| | Preparation concours cat C | 10 | 2 | 12 | 6,3 | 2,3 | 8,6 |
| | Préparation examens (Apprentis) | 5 | 3 | 8 | 19,1 | 11,2 | 30,3 |
| | Jury de concours ou d'examen | 2 | 6 | 8 | 2,3 | 13,0 | 15,2 |
| Motif "élu local" | Heures élu local | 2 | 0 | 2 | 6,1 | 0,0 | 6,1 |
| | Absence pour candidature à une fonction élective publique | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 1,1 | 1,1 |
| Motif "Maladie, Décès" | Décès / maladie très grave | 111 | 43 | 154 | 254,5 | 102,0 | 356,5 |
| | Visites médicales pour l'administration | 53 | 11 | 64 | 14,9 | 4,3 | 19,2 |
| Mariage, naissance, fêtes | Grossesse | 12 | 2 | 14 | 25,8 | 1,7 | 27,4 |
| | Allaitement | 1 | 0 | 1 | 6,1 | 0,0 | 6,1 |
| | Mariage ou PACS | 19 | 7 | 26 | 88,5 | 30,7 | 119,2 |
| | Autorisation d'absence pour PMA | 8 | 1 | 9 | 33,5 | 0,3 | 33,9 |
| | Naissance | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 3,0 | 3,0 |
| | Fêtes religieuses | 3 | 1 | 4 | 3,8 | 0,6 | 4,4 |
| Motifs "enfants" | Association Parents d'élèves | 2 | 1 | 3 | 0,5 | 0,3 | 0,8 |
| | Congé de présence parentale | 2 | 0 | 2 | 143,6 | 0,0 | 143,6 |
| | Garde enfant | 138 | 46 | 184 | 493,2 | 117,3 | 610,6 |
| | Rentrée scolaire | 49 | 5 | 54 | 8,5 | 0,7 | 9,2 |
| Motifs syndicaux | Absence convoc organismes partenaires EN | 4 | 3 | 7 | 5,1 | 3,1 | 8,3 |
| | Absence pour réunions/AG internes à l'Université | 65 | 18 | 83 | 101,3 | 21,8 | 123,1 |
| | Autorisation d'absence à titre syndical | 7 | 7 | 14 | 15,8 | 17,1 | 32,8 |
| | Congres reunion locale syndicats | 1 | 3 | 4 | 0,7 | 2,6 | 3,3 |
| | Congres reunion nationale syndicats | 2 | 1 | 3 | 4,2 | 3,8 | 8,0 |
| | Décharge syndicale | 3 | 5 | 8 | 12,4 | 76,5 | 88,9 |
| | Formation syndicale | 7 | 5 | 12 | 8,1 | 8,4 | 16,6 |
| | heure mensuelle information syndicale | 14 | 4 | 18 | 2,3 | 0,9 | 3,1 |
| | Mission CHS_CT | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 0,4 | 0,4 |
| | Travail paritaire | 2 | 0 | 2 | 1,5 | 0,0 | 1,5 |
| | Travaux de la F3SCT - contingent | 2 | 2 | 4 | 3,3 | 7,6 | 10,9 |
| Travaux de la F3SCT - hors contingent | 2 | 1 | 3 | 3,7 | 1,7 | 5,4 | |
| Formation | Bilan de competences / bilan professionnel | 0 | 1 | 1 | 0,0 | 0,3 | 0,3 |
| | CFP (Cgé de Formation Professionnelle) | 7 | 2 | 9 | 240,7 | 22,3 | 263,0 |
| | CPF (Compte personnel de formation) | 8 | 1 | 9 | 31,1 | 1,1 | 32,3 |
| | Période d'immersion professionnelle | 1 | | 1 | 2,1 | 0,0 | 2,1 |
| | Formation | 436 | 131 | 567 | 990,2 | 334,8 | 1325,0 |
| Citoyenneté | Don du sang | 25 | 13 | 38 | 6,4 | 6,5 | 12,9 |
| | Jury assises | 1 | 0 | 1 | 11,5 | 0,0 | 11,5 |
| Motif "Enseignement" | Absence pour enseignement | 6 | 3 | 9 | 21,1 | 4,6 | 25,7 |
| | Absences horaires pour enseignement | 33 | 30 | 63 | 54,7 | 95,5 | 150,2 |
| | Autrs absences administratives | 8 | 4 | 12 | 97,3 | 52,3 | 149,6 |
| | Autorisation spéciale du Président* | 217 | 96 | 313 | 131,7 | 64,3 | 196,0 |
| | Réservistes (pompier et militaire) | 3 | 4 | 7 | 21,9 | 29,0 | 50,8 |
| | TOTAL | 1362 | 509 | 1871 | 3012 | 1106 | 4118 |

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

| | Total Effectifs | Total Nombre de jours |
|-------------|-----------------|-----------------------|
| Rappel 2024 | 1919 | 4024 |
| Rappel 2023 | 1752 | 4295 |
| Rappel 2022 | 1552 | 3491 |

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 2025 (Année universitaire 2024-25).

Au titre de la campagne 2024, 10 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

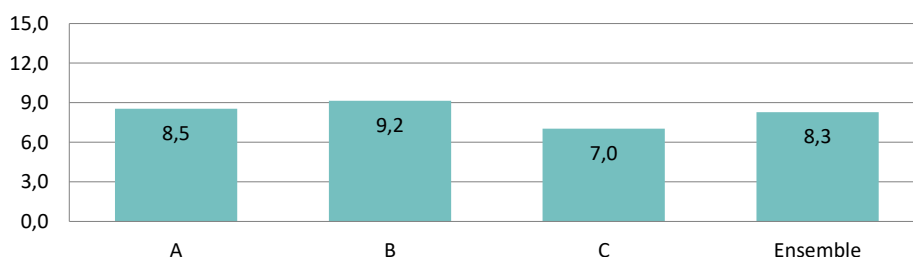
BDS RSU 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps au cours de l'année

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

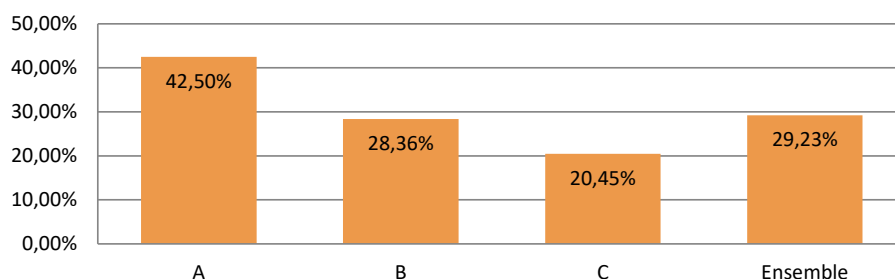
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2025

| | Nbre d'agents concernés | | | Nbre de jours épargnés en CET | Moyenne par agent |
|--------------------|-------------------------|------------|------------|-------------------------------|-------------------|
| | Femmes | Hommes | Total | | |
| Catégorie A | 51 | 68 | 119 | 1017 | 8,5 |
| Catégorie B | 49 | 29 | 78 | 714 | 9,2 |
| Catégorie C | 57 | 24 | 81 | 570 | 7,0 |
| Total | 157 | 121 | 278 | 2301 | 8,3 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>181</i> | <i>146</i> | <i>327</i> | <i>3018</i> | <i>9,2</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 | 30 | 54 | 84 | 822 | 9,8 | 123 300 € |
| Catégorie B | 22 | 22 | 44 | 445 | 10,1 | 44 500 € |
| Catégorie C | 13 | 9 | 22 | 204 | 9,3 | 16 932 € |
| Total | 65 | 85 | 150 | 1471 | 9,8 | 184 732 € |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>67</i> | <i>92</i> | <i>159</i> | <i>1793</i> | <i>11,3</i> | <i>221 859 €</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>59</i> | <i>82</i> | <i>141</i> | <i>1560</i> | <i>11,1</i> | <i>171 210 €</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 | 6 | 7 | 13 | 66 | 5,1 |
| Catégorie B | 5 | 3 | 8 | 62 | 7,8 |
| Catégorie C | 7 | 4 | 11 | 71 | 6,5 |
| Total | 18 | 14 | 32 | 199 | 6,2 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>21</i> | <i>19</i> | <i>40</i> | <i>375</i> | <i>9,4</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>22</i> | <i>18</i> | <i>40</i> | <i>321</i> | <i>8,0</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 | 4 | 6 | 10 | 165,0 | 16,5 |
| Catégorie B | 5 | 2 | 7 | 65,0 | 9,3 |
| Catégorie C | 10 | 4 | 14 | 140,3 | 10,0 |
| Total | 19 | 12 | 31 | 370,3 | 11,9 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>15</i> | <i>7</i> | <i>22</i> | <i>231</i> | <i>10,5</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>14</i> | <i>3</i> | <i>17</i> | <i>92</i> | <i>5,4</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 2025, 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 | 102 | 110 | 212 | 3914 | 18,5 |
| Catégorie B | 109 | 53 | 162 | 2797 | 17,3 |
| Catégorie C | 125 | 46 | 171 | 2537 | 14,8 |
| Total | 336 | 209 | 545 | 9248 | 17,0 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>324</i> | <i>211</i> | <i>535</i> | <i>9135</i> | <i>17,1</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>303</i> | <i>207</i> | <i>510</i> | <i>8718</i> | <i>17,1</i> |

III.2.4. Le télétravail

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

Du 01/09/2024 au 31/08/2025

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 hors raisons de santé | | Télétravail pour raisons de santé | | TOTAL | Rappel 2023-24 |
|------------------------|-----------------------------------|------------|-----------------------------------|-----------|------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| Cadre/Ingénieur | 135 | 85 | 8 | 5 | 233 | 214 |
| Cadre/Assistant | 41 | 33 | 5 | 1 | 80 | 25 |
| Technicien | 136 | 53 | 10 | 3 | 202 | 203 |
| Gestionnaire/Opérateur | 210 | 17 | 26 | 3 | 256 | 257 |
| Ensemble | 522 | 188 | 49 | 12 | 771 | 699 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>475</i> | <i>174</i> | <i>42</i> | <i>8</i> | <i>699</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 | 7 | | 40 | 26 | 9 | 5 | 86 | 54 |
| Cadre / Assistant | | 2 | 12 | 11 | 2 | 1 | 27 | 19 |
| Technicien | 12 | 3 | 38 | 22 | 15 | 5 | 71 | 23 |
| Gestionnaire/Opérateur | 14 | 1 | 69 | 8 | 37 | 2 | 96 | 6 |
| Total | 33 | 6 | 159 | 67 | 63 | 13 | 280 | 102 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>35</i> | <i>11</i> | <i>139</i> | <i>62</i> | <i>64</i> | <i>16</i> | <i>237</i> | <i>85</i> |
| <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> |

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 | | Campagne de recensement | | |
|------------------------|---|-------------------------|--------------------|-----------------|
| | | Sexe | Nombre de demandes | Nombre de refus |
| BIATSS | A | Femmes | 181 | 1 |
| | | Hommes | 115 | 1 |
| | B | Femmes | 157 | |
| | | Hommes | 67 | 1 |
| | C | Femmes | 285 | 1 |
| | | Hommes | 28 | |
| Total | | | 833 | 4 |
| <i>Rappel 2024</i> | | | <i>655</i> | <i>9</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | | | <i>465</i> | <i>1</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 01/09/2024 au 31/08/2025

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 | 1 | | 0,6 | |
| B | | | | |
| C | | 1 | | 0,5 |
| Total | 1 | 1 | 0,6 | 0,5 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>1</i> | <i>2</i> | <i>0,5</i> | <i>3,4</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>18</i> | <i>9</i> | <i>99,2</i> | <i>19,2</i> |



Les congés maladie et les autres congés

Synthèse des congés maladie, des autres congés et du jour de carence pour l'année universitaire 2024-25

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 | 440 | 177 | 617 | 45,5 ans | 13,2 |
| CLD,CLM,GM | 32 | 17 | 49 | 53,6 ans | 256,2 |
| Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav,CITIS | 15 | 8 | 23 | 50,5 ans | 46,1 |
| Maternité | 33 | | 33 | 34,6 ans | 62,8 |
| Paternité , Adoption, Naissance | | 29 | 29 | 36,4 ans | 12,5 |
| Congé non rémunéré pour maladie* | 25 | 8 | 33 | 32,3 ans | 5,3 |

*: 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 2024 , 2025 et 2026

| Population | | Nb d'agents | Nb de jours | Valeur brute (€) | Effectifs en 2024 | Nb de jours en 2024 |
|--------------|------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------------|---------------------|
| BIATSS | AENES | 52 | 87 | 6 076,87 € | 69 | 105 |
| | BIB | 16 | 17 | 1 205,86 € | 23 | 44 |
| | ITRF | 194 | 301 | 20 495,58 € | 225 | 354 |
| | BIATSS Ctrs | 173 | 253 | 15 750,35 € | 151 | 267 |
| ENS | Ens Chercheurs | 64 | 82 | 11 831,84 € | 83 | 107 |
| | Ens HU | 4 | 5 | 758,24 € | 5 | 5 |
| | Ens du 2nd degré | 41 | 54 | 6 205,24 € | 59 | 78 |
| | Ens Ctrs | 36 | 48 | 3 311,06 € | 30 | 30 |
| Total | | 580 | 847 | 65 635,04 € | 645 | 990 |

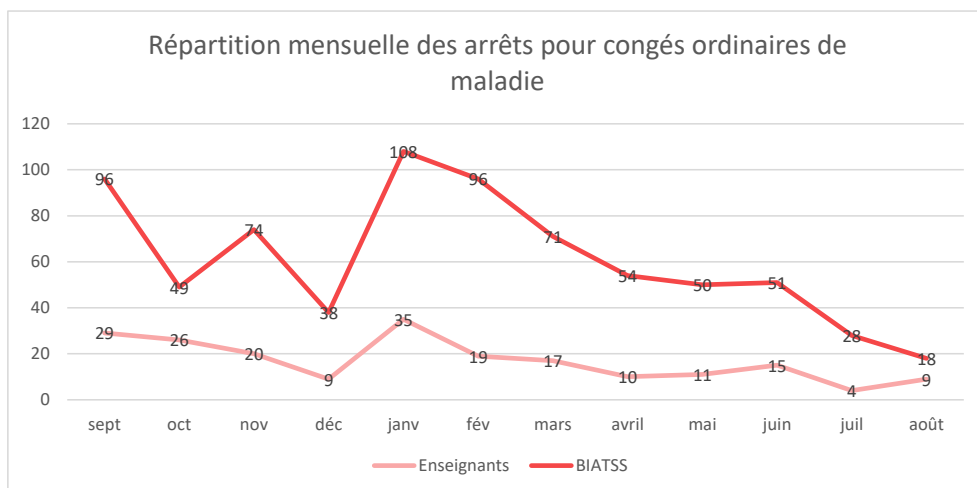
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Source : Siham

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2024 et le 31/08/2025

| Les Congés ordinaires de maladie (COM) | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------|-------------|--------------|---|------------|----------------|
| Population 2024-25 | | Nbre de jours | | Durée totale | Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt | | Effectif total |
| | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | |
| Enseignants | Ens Chercheurs | 880 | 725 | 1605 | 35 | 36 | 71 |
| | Ens HU | 67 | 152 | 219 | 3 | 2 | 5 |
| | Ens 2nd degré | 807 | 166 | 973 | 30 | 13 | 43 |
| | Ens Contractuels | 451 | 153 | 604 | 29 | 8 | 37 |
| BIATSS | AENES | 141 | 218 | 359 | 50 | 3 | 53 |
| | BIB | 890 | 34 | 924 | 9 | 8 | 17 |
| | ITRF | 2932 | 1973 | 4905 | 145 | 65 | 210 |
| | BIATSS contractuels | 2344 | 445 | 2789 | 139 | 42 | 181 |
| Ensemble | | 8512 | 3866 | 12378 | 440 | 177 | 617 |

| | | |
|------------------|-------|-----|
| Rappel 2023-2024 | 13755 | 670 |
| Rappel 2022-2023 | 14768 | 733 |
| Rappel 2021-2022 | 15967 | 784 |



Indications complémentaires

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

| | 3 jours et - | 4 jours et + |
|-----------------------|--------------|--------------|
| 2024-25 | 25,9% | 74,1% |
| <i>Rappel 2023-24</i> | 20,0% | 80,0% |
| <i>Rappel 2022-23</i> | 14,6% | 85,4% |
| <i>Rappel 2021-22</i> | 14,8% | 85,2% |

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

| | % agents |
|-----------------------|----------|
| 2024-25 | 19,3% |
| <i>Rappel 2023-24</i> | 21,4% |
| <i>Rappel 2022-23</i> | 23,6% |
| <i>Rappel 2021-22</i> | 25,1% |

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de congé longue maladie, grave maladie, ou longue durée (Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| 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 | 416 | 566 | 2 | 2 |
| | Ens HU | | | | |
| | Ens 2nd degré | 843 | 726 | 3 | 2 |
| | Ens Contractuels | | | | |
| BIATSS | AENES | 1210 | 380 | 7 | 2 |
| | BIB | 516 | 29 | 2 | 1 |
| | ITRF | 4960 | 2489 | 17 | 9 |
| | BIATSS contractuels | 63 | 355 | 1 | 1 |
| Ensemble | | 8008 | 4545 | 32 | 17 |

| | | |
|-------------------------|--------------|-----------|
| <i>Rappel 2023-2024</i> | <i>12614</i> | <i>53</i> |
| <i>Rappel 2022-2023</i> | <i>15776</i> | <i>64</i> |
| <i>Rappel 2021-2022</i> | <i>13823</i> | <i>49</i> |

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2024 au 31/08/2025

Source : DRHRS -Pôle SAVIP 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 | 2 | | 2 | 14 |
| | Ens du 2nd degré | | | 0 | |
| | Ens Contractuels | 1 | | 1 | 122 |
| BIATSS | AENES | 1 | | 1 | 365 |
| | BIB | | | 0 | |
| | ITRF | 9 | 7 | 16 | 1243 |
| | BIATSS contractuels | 2 | 1 | 3 | 54 |
| Ensemble | | 15 | 8 | 23 | 1798 |

| | | |
|-------------------------|-----------|-------------|
| <i>Rappel 2023-2024</i> | <i>32</i> | <i>2526</i> |
| <i>Rappel 2022-2023</i> | <i>33</i> | <i>2345</i> |
| <i>Rappel 2021-2022</i> | <i>26</i> | <i>2496</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 01/09/2024 au 31/08/2025)

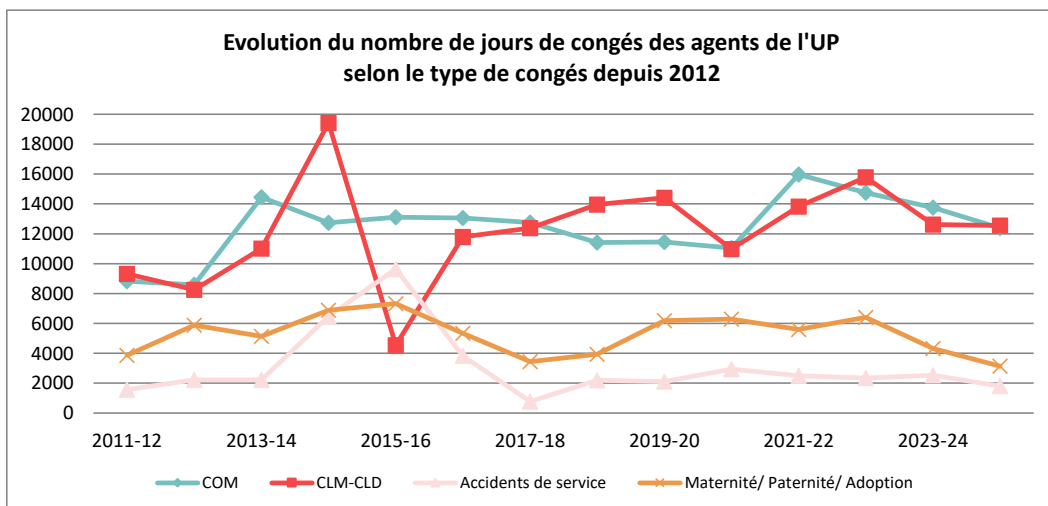
| Population | | Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques | |
|-----------------|---------------------|---|-----------|
| | | Nbre de jours | Effectifs |
| Enseignants | Ens Chercheurs | 374 | 7 |
| | Ens HU | 112 | 1 |
| | Ens 2nd degré | | |
| | Ens Contractuels | 573 | 9 |
| BIATSS | AENES | 178 | 2 |
| | BIB | | |
| | ITRF | 348 | 4 |
| | BIATSS contractuels | 928 | 10 |
| Ensemble | | 2513 | 33 |

| | | |
|-------------------------|-------------|-----------|
| <i>Rappel 2023-2024</i> | <i>3932</i> | <i>33</i> |
| <i>Rappel 2022-2023</i> | <i>5406</i> | <i>42</i> |
| <i>Rappel 2021-2022</i> | <i>4740</i> | <i>50</i> |

| Population | | Congés Paternité * | |
|-----------------|---------------------|--------------------|-----------|
| | | Nbre de jours | Effectifs |
| Enseignants | Ens Chercheurs | 166 | 9 |
| | Ens HU | 50 | 2 |
| | Ens 2nd degré | | |
| | Ens Contractuels | 215 | 10 |
| BIATSS | AENES | 21 | 1 |
| | BIB | | |
| | ITRF | 100 | 4 |
| | BIATSS contractuels | 71 | 3 |
| Ensemble | | 623 | 29 |

| | | |
|-------------------------|------------|-----------|
| <i>Rappel 2023-2024</i> | <i>391</i> | <i>18</i> |
| <i>Rappel 2022-2023</i> | <i>604</i> | <i>27</i> |
| <i>Rappel 2021-2022</i> | <i>859</i> | <i>38</i> |

*: y sont décomptés le congé paternité accueil d'un enfant, congé naissance 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)

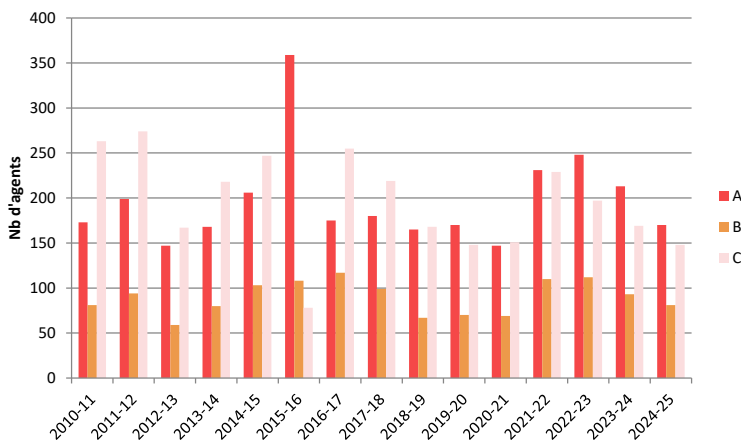
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

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 | 9 | 4 | | 24 | 105 | 32 | 14 | 161 |
| 25-29 | 14 | 5 | 25 | 13 | 299 | 95 | 271 | 212 | 57 | 877 |
| 30-34 | 13 | 2 | 32 | 6 | 171 | 34 | 589 | 88 | 53 | 882 |
| 35-39 | 10 | 4 | 47 | 11 | 224 | 50 | 744 | 70 | 72 | 1088 |
| 40-44 | 14 | 7 | 42 | 15 | 283 | 114 | 874 | 419 | 78 | 1690 |
| 45-49 | 12 | 8 | 41 | 18 | 301 | 177 | 836 | 480 | 79 | 1794 |
| 50-54 | 15 | 9 | 60 | 17 | 429 | 176 | 1054 | 324 | 101 | 1983 |
| 55-59 | 10 | 9 | 52 | 22 | 174 | 179 | 1182 | 586 | 93 | 2121 |
| 60-64 | 9 | 12 | 35 | 12 | 324 | 240 | 652 | 459 | 68 | 1675 |
| 65 et + | | 2 | | | | 107 | | | 2 | 107 |
| Total général | 97 | 59 | 343 | 118 | 2205 | 1196 | 6307 | 2670 | 617 | 12378 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>102</i> | <i>83</i> | <i>325</i> | <i>160</i> | <i>1601</i> | <i>1560</i> | <i>6637</i> | <i>3720</i> | <i>670</i> | <i>13518</i> |
| <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> |

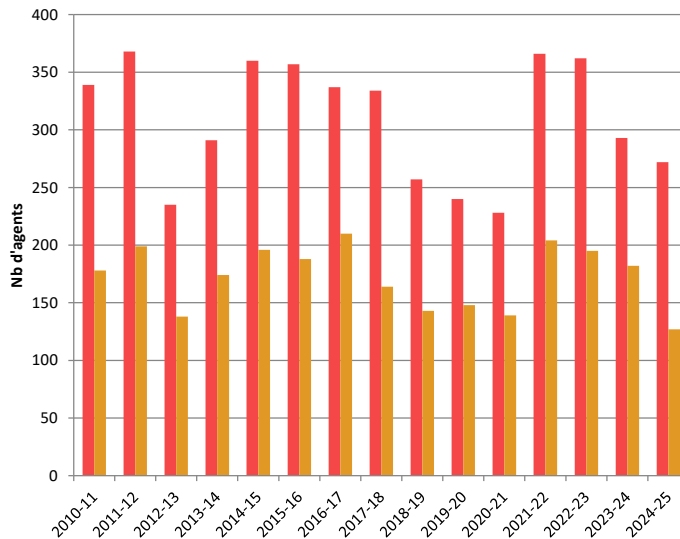
Les COM des Fonctionnaires

Détail des COM par catégorie FP



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age Moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| A | 170 | 12,1% | 49,8 ans |
| B | 81 | 31,9% | 49,2 ans |
| C | 148 | 41,3% | 49,4 ans |

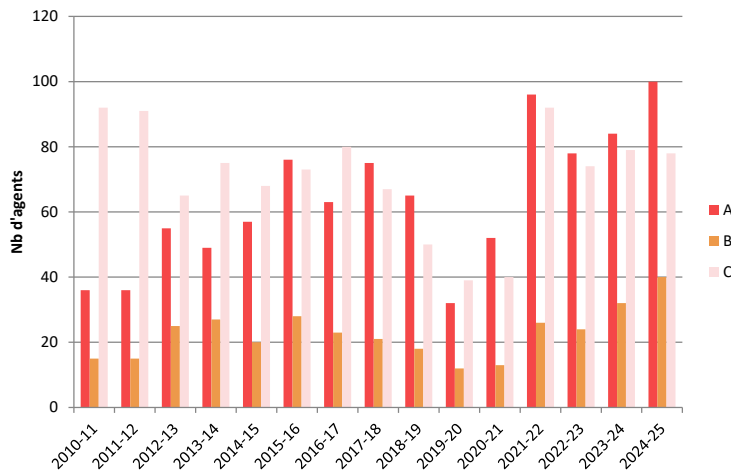
Détail des COM par sexe



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| Femmes | 272 | 26,9% | 48,7 ans |
| Hommes | 127 | 12,6% | 51,5 ans |

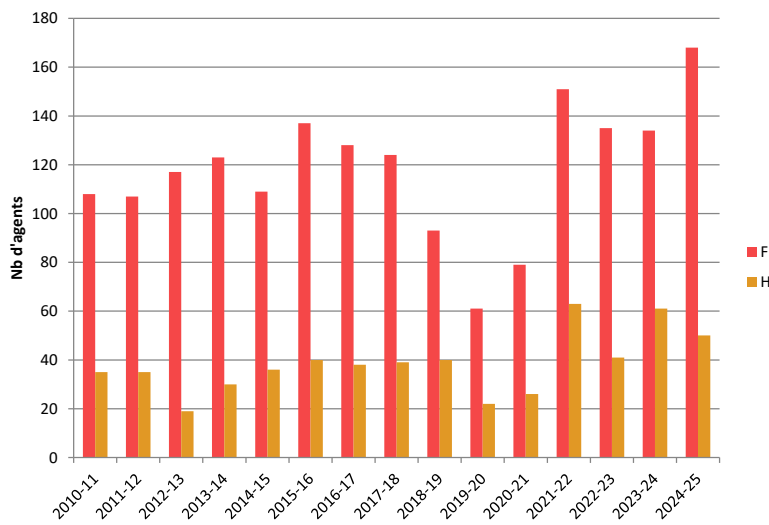
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age Moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| A | 100 | 11,5% | 33,8 ans |
| B | 40 | 38,5% | 37 ans |
| C | 78 | 36,8% | 41,1 ans |

Détail par sexe



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| Femmes | 168 | 25,3% | 38,2 ans |
| Hommes | 50 | 9,7% | 34,5 ans |

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

du 01/09/2024 au 31/08/2025

| | 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 | 80,0% | 41,7% |
| ENSAR | 1 | 100,0% | 5,0% |
| ENSIP | 15 | 66,7% | 11,8% |
| FSS | 14 | 71,4% | 13,2% |
| IAE | 18 | 83,3% | 16,4% |
| I-Médias | 10 | 40,0% | 20,0% |
| INSPE | 21 | 71,4% | 17,8% |
| IPAG | 2 | 100,0% | 20,0% |
| IUT d'Angoulême | 11 | 90,9% | 12,9% |
| IUT de Poitiers | 42 | 52,4% | 16,9% |
| MSHS* | 1 | 100,0% | 7,1% |
| Pôle 2RI | 3 | 100,0% | 13,6% |
| Pôle FRE | 53 | 86,8% | 33,5% |
| Pôle VCP | 39 | 61,5% | 30,0% |
| SCD | 30 | 0,0% | 30,3% |
| SCX | 70 | 84,3% | 31,0% |
| UFR Droit | 31 | 77,4% | 14,8% |
| UFR L&L | 46 | 71,7% | 20,3% |
| UFR Santé | 42 | 78,6% | 13,4% |
| UFR Sciences Eco | 3 | 33,3% | 8,3% |
| UFR SFA | 95 | 54,7% | 16,0% |
| UFR SHA | 56 | 75,0% | 21,3% |
| Services à petits effectifs** | 4 | 75,0% | 36,4% |
| Total | 617 | 71,3% | 19,3% |

** Comprend la Fondation et le SPVR

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

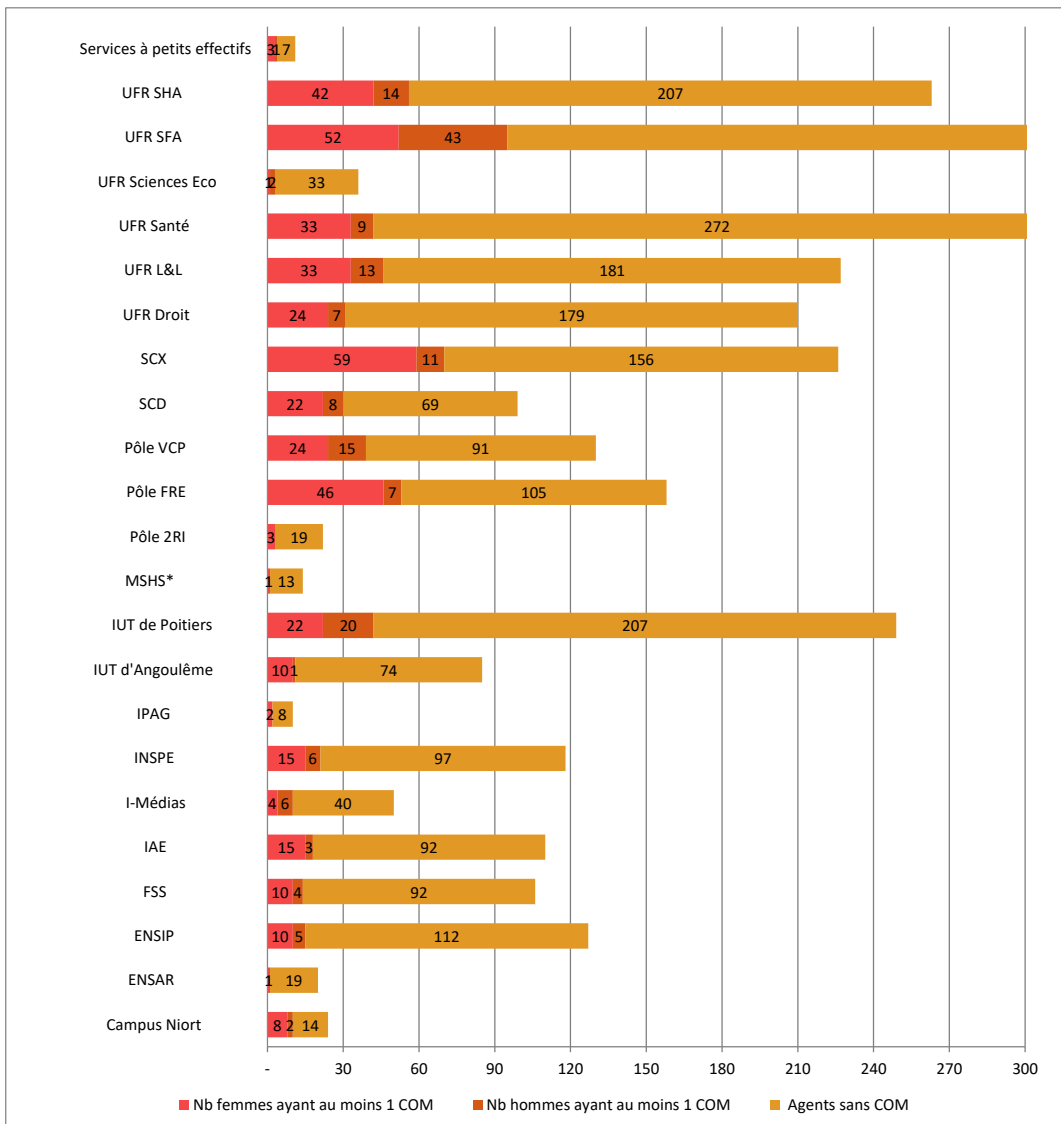
Du 01/09/2024 au 31/08/2025

| 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 | 4 | 75% | 29% | 6 | 83% | 60% |
| ENSAR | 1 | 100% | 8% | 0 | 0% | 0% |
| ENSIP | 11 | 82% | 14% | 4 | 25% | 8% |
| FSS | 12 | 67% | 14% | 2 | 100% | 9% |
| IAE | 13 | 77% | 18% | 5 | 100% | 13% |
| I-Médias | 7 | 29% | 21% | 3 | 67% | 18% |
| INSPE | 16 | 69% | 15% | 5 | 80% | 38% |
| IPAG | 2 | 100% | 25% | 0 | 0% | 0% |
| IUT d'Angoulême | 8 | 88% | 12% | 3 | 100% | 15% |
| IUT de Poitiers | 33 | 52% | 15% | 9 | 56% | 29% |
| MSHS* | 1 | 100% | 25% | 0 | 0% | 0% |
| Pôle 2RI | 1 | 100% | 14% | 2 | 100% | 13% |
| Pôle FRE | 24 | 88% | 35% | 29 | 86% | 33% |
| Pôle VCP | 19 | 47% | 28% | 20 | 75% | 32% |
| SCD | 25 | 68% | 31% | 5 | 100% | 28% |
| SCX | 41 | 88% | 34% | 29 | 79% | 28% |
| UFR Droit | 17 | 76% | 14% | 14 | 79% | 15% |
| UFR L&L | 34 | 68% | 24% | 12 | 83% | 14% |
| UFR Santé | 25 | 76% | 15% | 17 | 82% | 11% |
| UFR Sciences Eco | 2 | 50% | 8% | 1 | 0% | 9% |
| UFR SFA | 69 | 52% | 19% | 26 | 62% | 12% |
| UFR SHA | 34 | 74% | 21% | 22 | 77% | 21% |
| Services à petits effectifs | 0 | #DIV/0! | 0% | 4 | 75% | 44% |
| Total | 399 | 68% | 20% | 218 | 77% | 18% |

* Comprend la Fondation et le SPVR

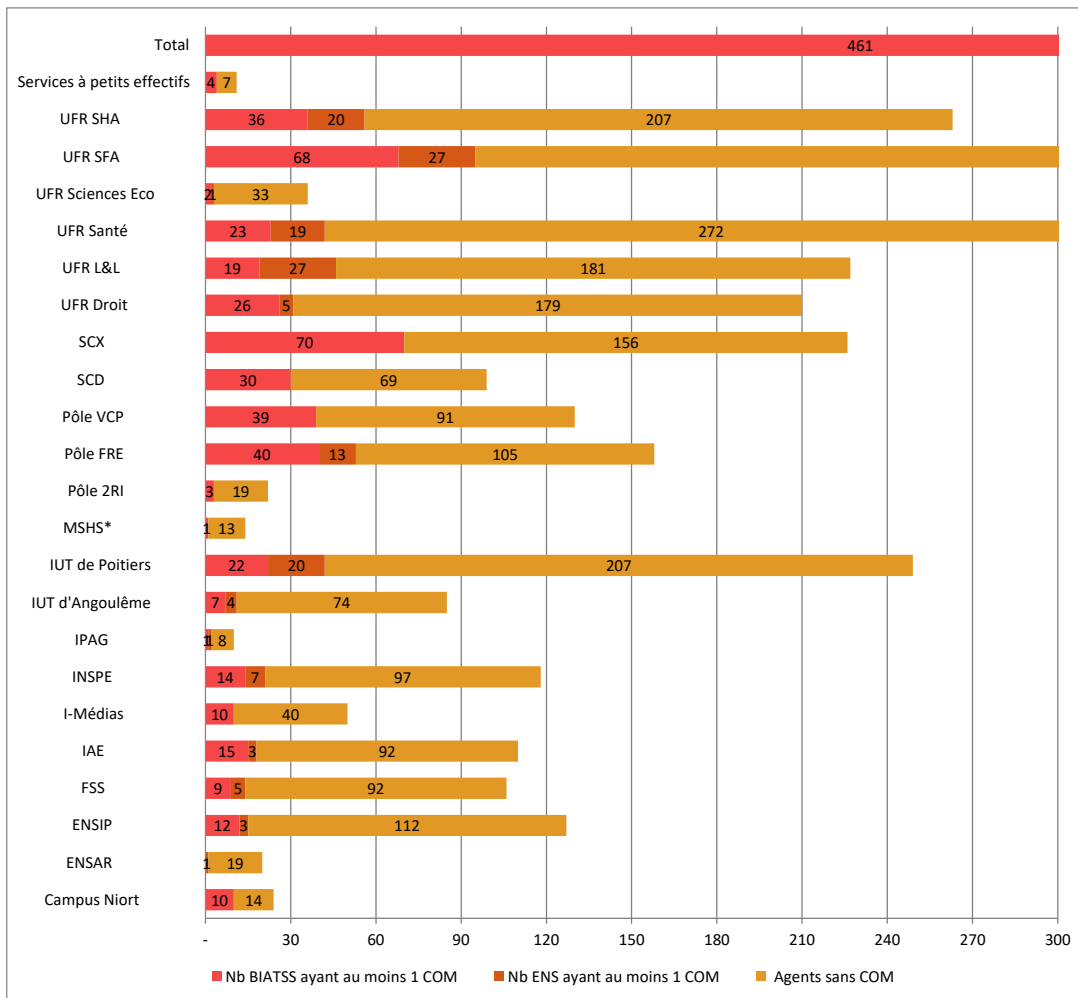
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par structure d'affectation et par sexe

Du 01/09/2024 au 31/08/2025



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

Du 01/09/2024 au 31/08/2025



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 01/09/2024 au 31/08/2025)

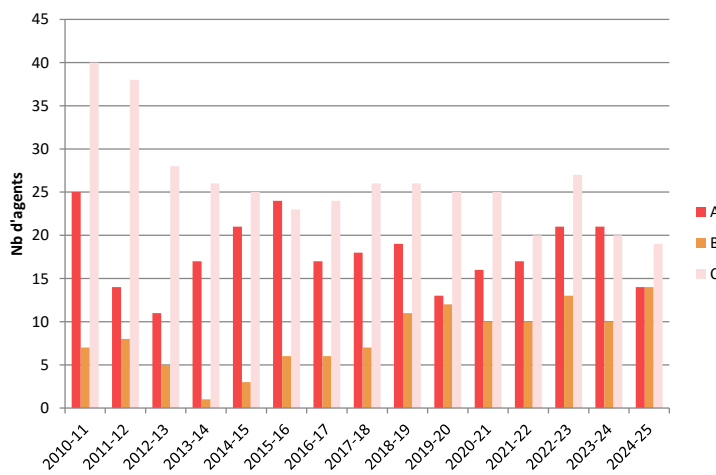
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

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 | | | | 365 | | 1 | 365 |
| 35-39 ans | | | 2 | | | | 404 | | 2 | 404 |
| 40-44 ans | 1 | | 1 | | 359 | | 365 | | 2 | 724 |
| 45-49 ans | | 1 | 5 | 4 | | 201 | 1345 | 690 | 10 | 2236 |
| 50-54 ans | | 1 | 6 | 1 | | 365 | 1308 | 365 | 8 | 2038 |
| 55-59 ans | 1 | 1 | 10 | 3 | 51 | 361 | 2412 | 559 | 15 | 3383 |
| 60-64 ans | 3 | 1 | 2 | 5 | 849 | 365 | 550 | 1639 | 11 | 3403 |
| Total général | 5 | 4 | 27 | 13 | 1259 | 1292 | 6749 | 3253 | 49 | 12553 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>9</i> | <i>6</i> | <i>24</i> | <i>14</i> | <i>2455</i> | <i>631</i> | <i>5718</i> | <i>3810</i> | <i>53</i> | <i>12614</i> |

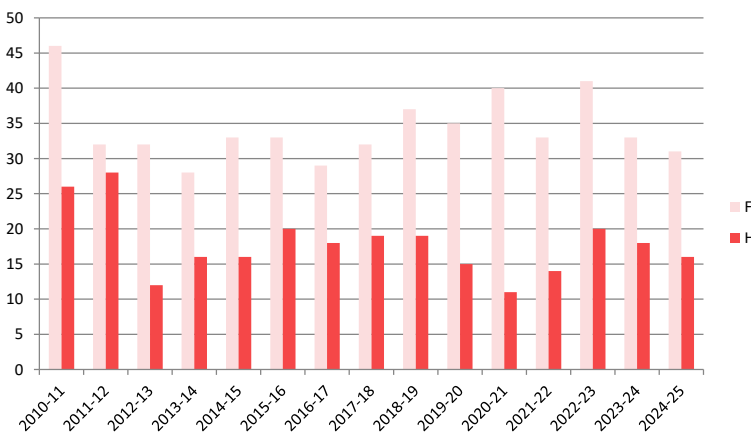
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age Moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| A | 14 | 1,0% | 52 ans |
| B | 14 | 5,5% | 52,9 ans |
| C | 19 | 5,3% | 55,1 ans |

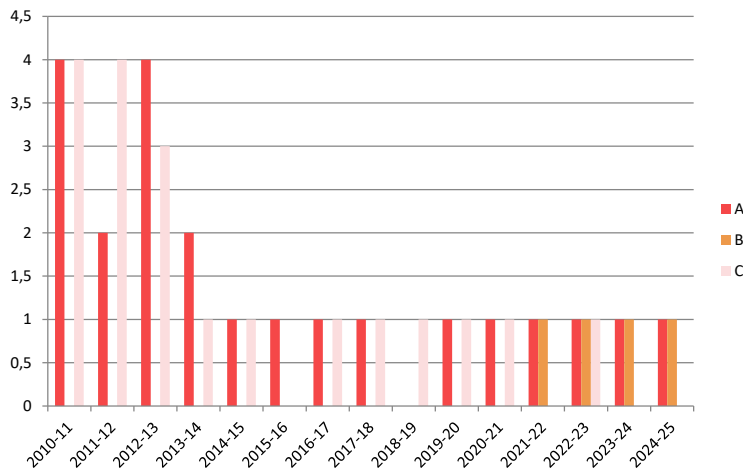
Détail par sexe



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| Femmes | 31 | 3,1% | 53,2 ans |
| Hommes | 16 | 1,6% | 54,9 ans |

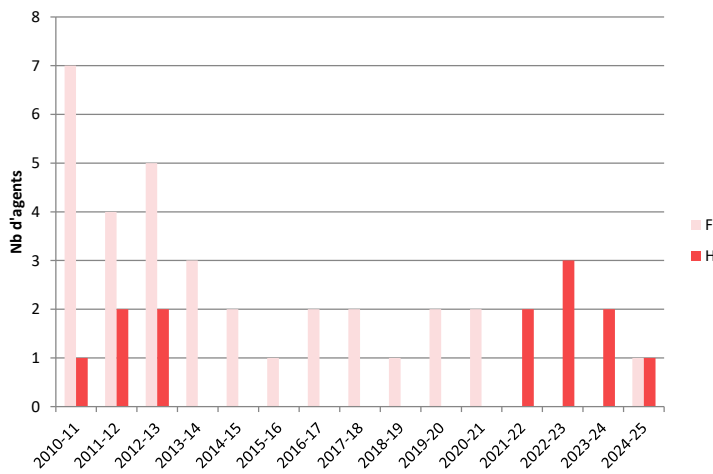
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age Moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| A | 1 | 0,1% | 61 ans |
| B | 1 | 1,0% | 39 ans |
| C | 0 | 0,0% | |

Détail par sexe



| 2024-25 | Nb agents | % Pop de référence | Age moyen |
|---------|-----------|--------------------|-----------|
| Femmes | 1 | 0,2% | 39 ans |
| Hommes | 1 | 0,2% | 61 ans |

III.IV

Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

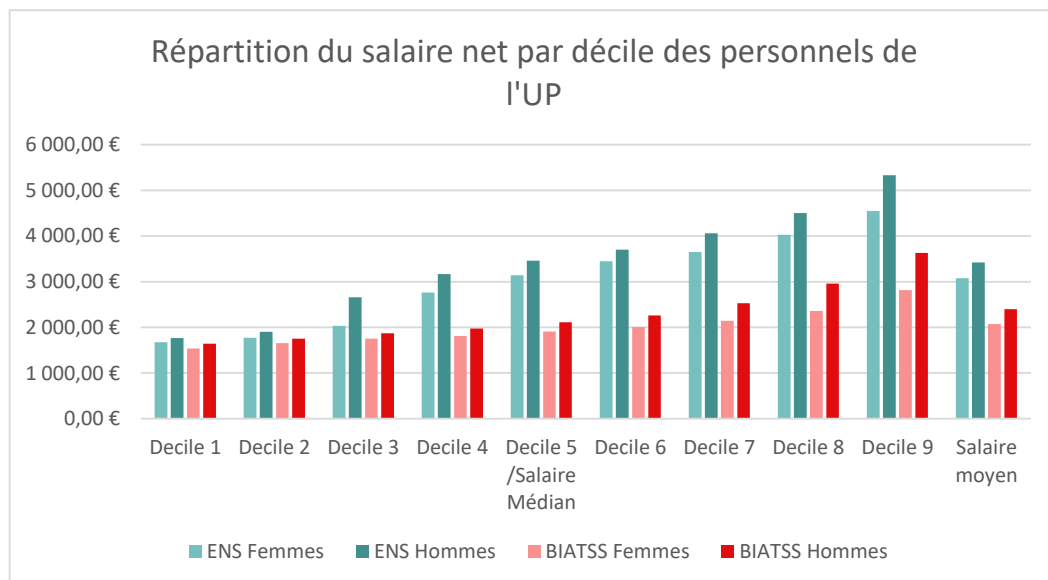
Source: WinPaie

BDS FPE 035 Distribution des rémunérations nettes par déciles

Synthèse sur la rémunération nette de l'UP pour le mois d'Octobre 2025

| | | Effectif | | Salaire net* moyen | | Salaire net moyen UP | Rappel Salaire net moyen 2024 |
|---------------------|----------|------------|------------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------------------|
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| ENS Titus | | 478 | 701 | 3 596,56 € | 3 965,46 € | 3 815,90 € | 3 837,06 € |
| Ens Non Titus | | 193 | 227 | 1 785,05 € | 1 736,40 € | 1 758,76 € | 1 739,02 € |
| Total ENS | | 671 | 928 | 3 075,52 € | 3 420,20 € | 3 275,56 € | 3 306,18 € |
| BIATSS Titus | A | 103 | 121 | 3 135,02 € | 3 387,67 € | 3 271,50 € | 3 272,70 € |
| | B | 166 | 85 | 2 122,98 € | 2 208,17 € | 2 151,83 € | 2 190,26 € |
| | C | 246 | 83 | 1 808,07 € | 1 845,49 € | 1 817,51 € | 1 840,52 € |
| BIATSS Non Titus | A | 151 | 89 | 2 226,78 € | 2 248,95 € | 2 234,92 € | 2 153,02 € |
| | B | 46 | 40 | 1 718,93 € | 1 750,93 € | 1 733,40 € | 1 699,40 € |
| | C | 133 | 32 | 1 619,88 € | 1 702,49 € | 1 636,00 € | 1 688,64 € |
| Total BIATSS | A | 254 | 210 | 2 607,06 € | 2 924,36 € | 2 750,91 € | 2 756,95 € |
| | B | 212 | 125 | 2 035,31 € | 2 066,91 € | 2 046,91 € | 2 080,00 € |
| | C | 379 | 115 | 1 742,35 € | 1 805,70 € | 1 757,13 € | 1 792,54 € |

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

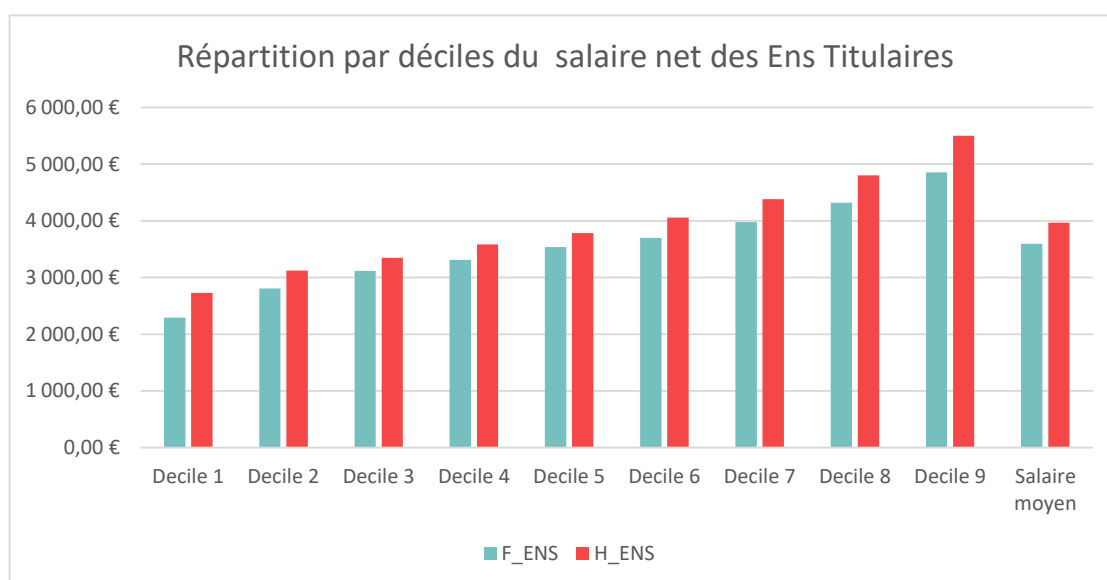


A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2025

| | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Décile 1 | 2 291,88 € | 2 728,55 € | 2 536,39 € |
| Décile 2 | 2 805,77 € | 3 122,68 € | 2 974,74 € |
| Décile 3 | 3 117,13 € | 3 345,80 € | 3 256,66 € |
| Décile 4 | 3 312,07 € | 3 584,56 € | 3 486,04 € |
| Décile 5/Salaire médian | 3 535,79 € | 3 781,36 € | 3 650,25 € |
| Décile 6 | 3 697,16 € | 4 055,75 € | 3 902,04 € |
| Décile 7 | 3 976,69 € | 4 384,13 € | 4 210,37 € |
| Décile 8 | 4 321,19 € | 4 804,23 € | 4 581,59 € |
| Décile 9 | 4 856,36 € | 5 502,75 € | 5 337,92 € |
| Rapport interdécile | 2,12 | 2,02 | 2,10 |
| Salaire moyen | 3 596,56 € | 3 965,46 € | 3 815,90 € |



Notes de lecture : Une enseignante sur 2 a un salaire net inférieur à 3535,79€ contre 3781,36€ 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 2,12 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,02 fois le salaire net des 10% d'enseignants à revenus les plus bas.

Rémunération principale (INM) des personnels enseignants, grille théorique et réelle par corps
 Au 31/10/2025

| 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 | 284 | 748 | 1334 |
| | Maître de Conf. | 474 | 1067 | 524 | 479 | 1072 |
| | Sous-total | | | 808 | 479 | 1334 |
| Ens. Hos. Univ. | Prof. d'Univ. Hosp. | 667 | 1329 | 64 | 710 | 1334 |
| | Maître de Conf. Hosp. | 474 | 1067 | 30 | 470 | 977 |
| | Sous-total | | | 94 | 470 | 1334 |
| Ens du 1er et 2nd degrés | Prof. Agrégé | 450 | 1067 | 121 | 518 | 1072 |
| | Prof. Certifié | 390 | 972 | 105 | 466 | 977 |
| | Prof Lycée Prof. | 390 | 967 | 12 | 481 | 977 |
| | Prof. EPS | 390 | 967 | 25 | 481 | 977 |
| | Pers. d'insp/Orientation | 390 | 967 | 3 | 720 | 768 |
| | Professeur des écoles | 390 | 967 | 8 | 562 | 780 |
| | Sous-total | | | 274 | 466 | 1072 |
| Total | | | | 1176 | 466 | 1334 |

Effectifs par sexe et tranche d'indices (INM)
 Au 31/10/2025

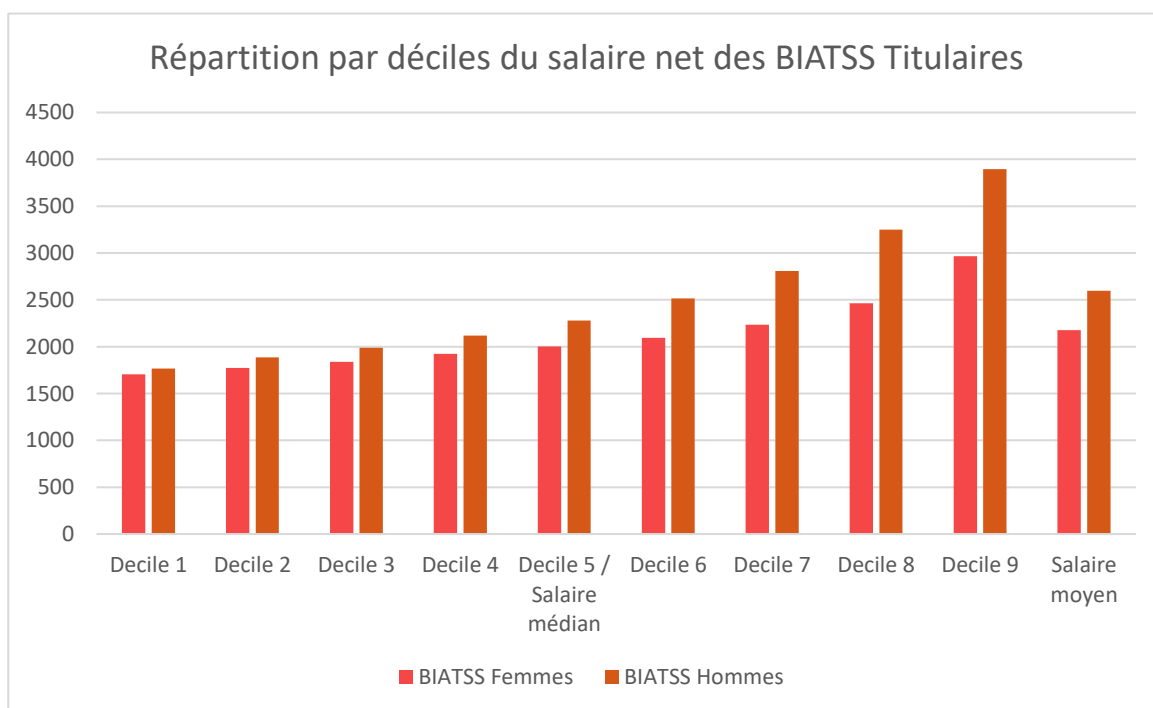
| Population | Tranche d'indices | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--------------------------|-------------------|------------|------------|-------------|
| Ens. Chercheurs | Inférieur à 700 | 35 | 52 | 87 |
| | 700 à 799 | 59 | 66 | 125 |
| | 800 à 899 | 95 | 123 | 218 |
| | 900 à 1099 | 79 | 125 | 204 |
| | 1100 à 1200 | 16 | 32 | 48 |
| | Supérieur à 1200 | 19 | 74 | 93 |
| | Sous-total | 303 | 472 | 775 |
| Ens. Hos. Univ. | Inférieur à 700 | 11 | 13 | 24 |
| | 700 à 799 | 1 | 6 | 7 |
| | 800 à 899 | 7 | 10 | 17 |
| | 900 à 1099 | 5 | 15 | 20 |
| | 1100 à 1200 | 1 | 12 | 13 |
| | Supérieur à 1200 | 3 | 9 | 12 |
| | Sous-total | 28 | 65 | 93 |
| Ens du 1er et 2nd degrés | Inférieur à 600 | 24 | 19 | 43 |
| | 600 à 699 | 16 | 15 | 31 |
| | 700 à 799 | 35 | 18 | 53 |
| | 800 à 899 | 33 | 44 | 77 |
| | Supérieur à 899 | 28 | 44 | 72 |
| | Sous-total | 136 | 140 | 276 |
| Total | | 467 | 677 | 1144 |

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2025

| | Femmes | Hommes | Ensemble |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Decile 1 | 1 703,56 € | 1 767,34 € | 1 727,51 € |
| Decile 2 | 1 774,86 € | 1 887,31 € | 1 797,66 € |
| Decile 3 | 1 839,17 € | 1 988,03 € | 1 883,49 € |
| Decile 4 | 1 925,21 € | 2 117,20 € | 1 969,71 € |
| Decile 5 / Salaire médian | 2 003,32 € | 2 280,66 € | 2 068,33 € |
| Decile 6 | 2 094,01 € | 2 515,44 € | 2 220,26 € |
| Decile 7 | 2 235,99 € | 2 810,21 € | 2 404,25 € |
| Decile 8 | 2 465,18 € | 3 249,55 € | 2 776,25 € |
| Decile 9 | 2 964,51 € | 3 894,40 € | 3 359,10 € |
| Rapport interdecile | 1,74 | 2,20 | 1,94 |
| Salaire moyen | 2 174,97 € | 2 597,85 € | 2 326,97 € |



Notes de lecture : Une femme BIATSS sur 2 a un salaire net inférieur à 2003,32€ contre 2280,66€ 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 1,74 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,2 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 31/10/2025

| 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 | 797 | 977 |
| | A | Attaché / Directeur de service | 390 | 972 | 30 | 455 | 835 |
| | A | Infirmière | 390 | 722 | 7 | 567 | 739 |
| | A | Assistante Sociale | 390 | 627 | 1 | 409 | 409 |
| | B | Secrétaire (SAENES) | 356 | 587 | 55 | 373 | 556 |
| | C | Adjoint (ADJENES) | 352 | 473 | 68 | 367 | 478 |
| | | Sous-total | | | 165 | 373 | 977 |
| BIB | A | Conservateur des bibliothèques | 450 | 1173 | 8 | 484 | 972 |
| | A | Bibliothécaire | 390 | 821 | 8 | 455 | 695 |
| | B | Bibliothécaire Adj. spécialisé | 356 | 587 | 24 | 377 | 556 |
| | C | Magasinier | 352 | 473 | 17 | 369 | 478 |
| | | | Sous-total | | | 57 | 369 |
| ITRF | A | Ing. de recherche RF | 435 | 1067 | 34 | 518 | 1072 |
| | A | Ing. d'études RF | 390 | 821 | 78 | 428 | 811 |
| | A | Assistant ingénieur RF | 368 | 627 | 53 | 395 | 811 |
| | B | Technicien RF | 356 | 587 | 174 | 373 | 574 |
| | C | ATRF | 352 | 473 | 244 | 367 | 478 |
| | | | Sous-total | | | 583 | 367 |
| Total BIATSS | | | | | 805 | 367 | 1072 |

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
 Au 31/10/2025

| Population | Tranche d'indice | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--------------|-------------------|------------|------------|------------|
| AENES | Inférieur à 380 | 26 | 3 | 29 |
| | 380 à 439 | 53 | 4 | 57 |
| | 440 à 559 | 38 | 8 | 46 |
| | Supérieur à 559 | 22 | 11 | 33 |
| | Sous-total | 139 | 26 | 165 |
| BIB | Inférieur à 379 | 7 | 2 | 9 |
| | 379 à 408 | 4 | 3 | 7 |
| | 409 à 499 | 17 | 6 | 23 |
| | Supérieur à 499 | 12 | 6 | 18 |
| | Sous-total | 40 | 17 | 57 |
| ITRF | Inférieur à 379 | 71 | 30 | 101 |
| | 379 à 419 | 93 | 49 | 142 |
| | 420 à 519 | 123 | 86 | 209 |
| | Supérieur à 519 | 49 | 82 | 131 |
| | Sous-total | 336 | 247 | 583 |
| Total | | 515 | 290 | 805 |

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants
Au 31/10/2025

| Type de contrat | Nb d'agents | Indice minimal UP | Indice maximal UP |
|---------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| Attaché Temporaire d'Ens. et de | 81 | 446 | 446 |
| Associés MCF(TP et mi-temps) | 37 | 365 | 402 |
| Associés professeurs (mi-temps) | 7 | 402 | 497 |
| Enseignants CDI | 15 | 453 | 715 |
| Enseignants CDD | 35 | 524 | 524 |
| Professeur invité | | 835 | 930 |
| Lecteur & Maître de langues | 16 | 366 | 422 |
| Total | 191 | 365 | 930 |

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS
Au 31/10/2025

| Type population | Catégorie FP | Nb d'agents | Indice Minimal UP | Indice Maximal UP |
|-----------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------------|
| CDI | A | 53 | 395 | 1072 |
| | B | 26 | 374 | 401 |
| | C | 39 | 369 | 409 |
| | Sous-Total | 118 | 369 | 1072 |
| CDD | A | 153 | 371 | 761 |
| | B | 60 | 373 | 574 |
| | C | 125 | 367 | 491 |
| | Sous-Total | 338 | 367 | 761 |
| Apprenti | | 17 | 27 | 100 |
| Ensemble | | 473 | 27 | 1072 |

Les personnels avec une rémunération forfaitaire
Au 31/10/2025

| Type de contrat | Nb agents | Montant brut forfaitaire minimal (€) UP | Montant brut forfaitaire maximal (€) UP |
|-----------------------|------------|---|---|
| Doctorant contractuel | 191 | 1 891,05 € | 2 200,00 € |
| Ch.ci.univ-ass.hôp. | 60 | 1 480,90 € | 1 724,50 € |
| Post Doctorant | 20 | 1 458,50 € | 2 917,00 € |
| Total | 271 | 1 458,50 € | 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 2024-25

Synthèse des primes versées

| | Bénéficiaires | | Montant annuel | |
|--|---------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur | 53 | 50 | 65 942,51 € | 59 697,46 € |
| Prime de l'Enseignement Supérieur | 165 | 155 | 471 874,84 € | 468 185,08 € |
| Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C1 (RIPEC C1) | 324 | 511 | 1 495 899,46 € | 2 384 855,35 € |
| Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C2 (RIPEC C2) | 39 | 64 | 122 575,57 € | 239 962,54 € |
| Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C3 (RIPEC C3) | 128 | 196 | 491 353,76 € | 763 659,57 € |
| Prime d'Encadrement doctoral et de Recherche | 21 | 70 | 99 400,00 € | 313 031,50 € |
| Prime de Charge Administrative | 10 | 11 | 39 381,00 € | 44 422,22 € |
| Prime au titre de la CNU | 29 | 28 | 33 994,88 € | 27 759,00 € |
| Prime d'enseignement et de recherche du personnel HU | 22 | 50 | 35 840,00 € | 82 880,00 € |
| Prime de Responsabilité Pédagogique | 4 | 9 | 5 742,00 € | 9 396,00 € |
| Prime d'Administration | 2 | 6 | 38 541,12 € | 57 620,88 € |
| Total | 797 | 1150 | 2 900 545,14 € | 4 451 469,60 € |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>771</i> | <i>1159</i> | <i>2 566 068,43 €</i> | <i>3 930 533,69 €</i> |
| <i>Rappel 2022-23</i> | <i>719</i> | <i>1098</i> | <i>1 896 197,88 €</i> | <i>2 932 582,03 €</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€.

| | Bénéficiaires | Montant trimestriel | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2023-24 |
|--|------------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | | | | | | |
| Prime d'Encadrement Doctorale et de Recherche | PU et PU PH | 1 075,00 € | 9 | 36 | 45 | 75 |
| | MCF et MCU PH | 1 075,00 € | 9 | 30 | 39 | 67 |
| | Bénéficiaire Délégation IUF | 1000 - 2500€ | 3 | 3 | 6 | 5 |
| | Taux hérité suite à mutation | 884,5 - 1500 € | | 1 | 1 | 4 |
| | Total | | 21 | 70 | 91 | 151 |

Avec le RIPEC, la PRES désormais attribuée uniquement aux ATER dont la liste est fixée par décret ainsi que son montant.

| | Bénéficiaires | Montant semestriel | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2023-24 |
|---|---------------|--------------------|-----------|-----------|------------|----------------|
| | | | | | | |
| Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur | ATER | 652,04 € | 53 | 50 | 103 | 92 |
| | Total | | 53 | 50 | 103 | 379 |

Avec le RIPEC et depuis le 01/01/2025, les enseignants du 1er et 2nd degrés, en CDD et CDI LRU bénéficient de la Prime de l'Enseignement Supérieur (PES) mensuelle dont la liste est fixée par décret ainsi que son montant.

| | Bénéficiaires | Montant mensuel | Femmes | Hommes | Total |
|--|-------------------|-----------------|------------|------------|------------|
| | | | | | |
| | Ens. Second degré | 133 | 135 | 268 | |
| | CDD et CDI LRU | 27 | 18 | 45 | |
| | Total | | 165 | 155 | 320 |

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 2024-25 :

| | Fonctions exercées | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2023-24 |
|--|---|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | | | | | |
| Agents avec charges Administratives | Vice-Présidents | 1 | | 1 | 2 |
| | Directeurs de composante de + 1000 étudiants | | 1 | 1 | 1 |
| | Vice-Présidents délégués | 1 | 3 | 4 | 1 |
| | Asseseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site | 8 | 7 | 15 | 12 |
| | Total | 10 | 11 | 21 | 16 |

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 | ASI HC/APAE | 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 € |
| | | | 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 2023-24 |
|---|------------|------------|------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | | |
| IGR Groupe 1 | 4 | 10 | 14 | 11 |
| IGR Groupe 2 | 4 | 15 | 19 | 16 |
| IGR Groupe 3 | 1 | 9 | 10 | 12 |
| Conservateurs Groupe 1 | | 2 | 2 | 2 |
| Conservateurs Groupe 2 | 5 | 4 | 9 | 7 |
| MEN Groupe 1 | | | 0 | 0 |
| MEN Groupe 2 | | | 0 | 1 |
| IGE Groupe 1 | 8 | 6 | 14 | 15 |
| IGE Groupe 2 | 28 | 24 | 52 | 50 |
| IGE Groupe 3 | 16 | 22 | 38 | 76 |
| Bibliothécaires Groupe 2 | 8 | 2 | 10 | 8 |
| ASI Groupe 1 | 27 | 43 | 70 | 53 |
| ASI Groupe 2 | 7 | 10 | 17 | 16 |
| Infirmier Groupe 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Infirmier Groupe 2 | 6 | | 6 | 7 |
| ASS Groupe 2 | 1 | | 1 | 2 |
| Bibliothécaires assi. spécialisés Groupe 1 | 3 | 2 | 5 | 6 |
| Bibliothécaires assis. spécialisés Groupe 2 | 19 | 5 | 24 | 22 |
| TECH Groupe 1 | 24 | 17 | 41 | 41 |
| TECH Groupe 2 | 71 | 41 | 112 | 106 |
| TECH Groupe 3 | 65 | 15 | 80 | 78 |
| Magasiniers Groupe 1 | 8 | 3 | 11 | 13 |
| Magasiniers Groupe 2 | 4 | 6 | 10 | 14 |
| ATRF Groupe 1 | 112 | 38 | 150 | 143 |
| ATRF Groupe 2 | 136 | 39 | 175 | 280 |
| Total général | 558 | 313 | 871 | 980 |

C. Les bénéficiaires de la GIPA

BDS FPE 034 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Année civile 2025

| | Effectifs | | Montant versé | | Rappel 2024 | |
|---------------------|----------------------------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Bénéficiaires | Montant versé |
| Ens Titulaires | Pas de GIPA versée en 2025 | | | | 0 | 0,00 € |
| Ens Ctrs | Pas de GIPA versée en 2025 | | | | 0 | 0,00 € |
| Total Ens | 0 | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0 | 0,00 € |
| BIATSS Titulaires | Pas de GIPA versée en 2025 | | | | 0 | 0,00 € |
| BIATSS Ctrs | Pas de GIPA versée en 2025 | | | | 0 | 0,00 € |
| Total BIATSS | 0 | 0 | 0,00 € | 0,00 € | 0 | 0,00 € |

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2025

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 | 39 | 755 | 17 | 480 | 56 | 1235 |
| BIB | 6 | 90 | 3 | 45 | 9 | 135 |
| ITRF | 42 | 845 | 20 | 450 | 62 | 1295 |
| Total | 87 | 1690 | 40 | 975 | 127 | 2665 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>83</i> | <i>1565</i> | <i>43</i> | <i>975</i> | <i>126</i> | <i>2540</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 2024 Effectif | Rappel 2024 Masse salariale cumulée |
|--------------|--------|-----------|--|----------------------|-------------------------------------|
| ENS | Femmes | 2 | 359 842,98 € | 5 | 852 882,06 € |
| | Hommes | 8 | 1 390 128,75 € | 5 | 831 327,50 € |
| Total | | 10 | 1 749 971,73 € | 10 | 1 684 209,56 € |

BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées

| | Rémunération Principale | Complément de RP** | Rémunérations accessoires*** | Rappel 2024 | | |
|---------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|
| | | | | Rémunération Principale | Complément de RP** | Rémunérations accessoires*** |
| ENS Fonct | 60 417 532,15 € | 504 743,01 € | 9 727 778,80 € | 60 641 708,88 € | 634 346,97 € | 8 783 632,72 € |
| ENS Ctr | 12 222 623,25 € | 27 858,84 € | 728 829,43 € | 10 788 890,42 € | 36 061,96 € | 1 749 869,06 € |
| Total ENS | 72 640 155,40 € | 532 601,85 € | 10 456 608,23 € | 71 430 599,30 € | 670 408,93 € | 10 533 501,78 € |
| BIATSS Fonct | 22 595 904,85 € | 331 017,57 € | 5 780 047,72 € | 21 998 339,27 € | 407 383,36 € | 5 368 998,04 € |
| BIATSS Ctr | 11 384 935,56 € | 86 251,15 € | 1 511 873,08 € | 8 463 473,98 € | 152 773,63 € | 1 658 349,06 € |
| Total BIATSS | 33 980 840,41 € | 417 268,72 € | 7 291 920,80 € | 30 461 813,25 € | 560 156,99 € | 7 027 347,10 € |

* 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 2024 |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Femmes | Hommes | | |
| Fonctionnaires | 971,66 | 991,14 | 1962,80 | 1980,00 |
| Contractuels | 141,67 | 83,66 | 225,33 | 210,56 |
| Total | 1113,33 | 1074,80 | 2188,13 | 2190,56 |

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

| Statut d'emploi | Sexe | | Nombre de mois | Rappel 2024 |
|----------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| | Femmes | Hommes | | |
| Fonctionnaire sur EP | 12059 | 12066 | 24125 | 24630 |
| Contractuel sur EP | 1769 | 1040 | 2809 | 2699 |
| Total | 13828 | 13106 | 26934 | 27329 |

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

| Statut d'emploi | Sexe | | EQTP rémunérés | Rappel 2024 |
|-----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | | |
| Contractuels | 377,02 | 295,68 | 672,70 | 607,33 |
| Apprentis | 7,50 | 7,50 | 15,00 | 13,73 |
| Total | 384,52 | 303,18 | 687,70 | 621,06 |

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

| Statut d'emploi | Sexe | | Nombre de mois | Rappel 2024 |
|-----------------|-------------|-------------|----------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | | |
| Contractuels | 4658 | 3802 | 8460 | 7844 |
| Apprentis | 90 | 90 | 180 | 173 |
| Total | 4748 | 3892 | 8640 | 8017 |

* données rectifiées

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

| Population | Effectifs | | Montant | | Rappel 2024 Effectifs | Rappel 2024 Montant |
|---------------------|-------------|-------------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| Ens Titulaires | 376 | 568 | 65 745,00 € | 99 225,00 € | 951 | 166 722,14 € |
| Ens Contractuels | 93 | 101 | 11 280,00 € | 11 895,00 € | 177 | 22 080,00 € |
| BIATSS Titulaires | 482 | 274 | 82 155,00 € | 47 790,00 € | 759 | 131 010,00 € |
| BIATSS Contractuels | 294 | 118 | 37 845,00 € | 15 165,00 € | 305 | 43 890,00 € |
| Total | 1245 | 1061 | 197 025,00 € | 174 075,00 € | 2192 | 363 702,14 € |

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 2025 et 2024

NB :Notes de lecture en annexe

| Emploi annuel moyen : | 2025 | | | | 2024 | | | |
|----------------------------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-------|---------------------|
| | H | F | Total | Part des femmes (%) | H | F | Total | Part des femmes (%) |
| effectifs annuels | 996 | 992 | 1 987 | 49,9% | 1 014 | 1 003 | 2 017 | 49,7% |
| équivalents temps plein employés | 984 | 959 | 1 943 | 49,4% | 1 002 | 974 | 1 976 | 49,3% |
| taux moyen de temps partiel | 98,8% | 96,8% | 97,8% | | 98,8% | 97,1% | 98,0% | |

| | 2025 | | 2024 | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) €/mois | 4 634 € | 3 690 € | 4 572 € | 3 653 € |

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

| 2025 | | 2024 | |
|--------|-----------|--------|-----------|
| €/mois | % (F-H)/H | €/mois | % (F-H)/H |
| -944 € | -20,4% | -919 € | -20,1% |

| | 2025 | | 2024 | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein | 4 691 € | 3 814 € | 4 627 € | 3 762 € |

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

| 2025 | | 2024 | |
|--------|-----------|--------|-----------|
| €/mois | % (F-H)/H | €/mois | % (F-H)/H |
| -877 € | -18,7% | -865 € | -18,7% |

| Décomposition des écarts : | 2025 | | 2024 | |
|--|--------|------------------------|--------|------------------------|
| | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) |
| effet temps partiel | -68 € | 7,7% | -53 € | 6,2% |
| effet ségrégation des corps | -764 € | 87,1% | -754 € | 87,2% |
| effet démographique au sein des corps | -103 € | 11,7% | -98 € | 11,3% |
| <i>dont sur primes</i> | -14 € | 1,7% | -6 € | 0,7% |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique | -10 € | 1,1% | -13 € | 1,5% |
| sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | 7 € | -0,8% | 7 € | -0,8% |
| temps ou aux cycles de travail | -17 € | 1,9% | -21 € | 2,4% |
| géographie et aux mobilités non forcées | 0 € | 0,0% | -2 € | 0,2% |
| résultats/performance/engagement professionnel | -2 € | 0,3% | -1 € | 0,1% |
| Dont | 3 € | -0,4% | 2 € | -0,2% |
| rémunérations accessoires | 3 € | -0,4% | 2 € | -0,2% |
| fonctions / sujétions indexées sur le traitement | 0 € | 0,0% | 0 € | 0,0% |
| fonctions/sujétions non indexées sur le traitement | -6 € | 0,7% | -6 € | 0,7% |
| restructurations ou mobilités forcées | 0 € | 0,0% | 0 € | 0,0% |
| autres primes et écarts résiduels sur traitement | 5 € | -0,5% | 7 € | -0,8% |

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 2025 et 2024

NB :Notes de lecture en annexes

| Emploi annuel moyen : | 2025 | | | | 2024 | | | |
|----------------------------------|-------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-------|---------------------|
| | H | F | Total | Part des femmes (%) | H | F | Total | Part des femmes (%) |
| effectifs annuels | 374 | 513 | 888 | 57,8% | 345 | 473 | 818 | 57,8% |
| équivalents temps plein employés | 371 | 505 | 877 | 57,7% | 343 | 462 | 805 | 57,4% |
| taux moyen de temps partiel | 99,2% | 98,4% | 98,8% | | 99,6% | 97,7% | 98,5% | |

| | 2025 | | 2024 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Rémunération mensuelle moyenne en € non | 2 269 € | 2 253 € | 2 261 € | 2 217 € |

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

| 2025 | | 2024 | |
|--------|-----------|--------|-----------|
| €/mois | % (F-H)/H | €/mois | % (F-H)/H |
| -17 € | -0,7% | -45 € | -2,0% |

| | 2025 | | 2024 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Rémunération mensuelle moyenne en € par | 2 288 € | 2 288 € | 2 270 € | 2 269 € |

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

| 2025 | | 2024 | |
|--------|-----------|--------|-----------|
| €/mois | % (F-H)/H | €/mois | % (F-H)/H |
| 1 € | 0,0% | -1 € | -0,1% |

| Décomposition des écarts : | 2025 | | 2024 | |
|--|--------|------------------------|--------|------------------------|
| | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) | €/mois | % effet/(F-H par EQTP) |
| effet temps partiel | -17 € | | -43 € | |
| effet ségrégation des corps | 24 € | | 28 € | |
| effet démographique au sein des corps | 13 € | | -16 € | |
| <i>dont sur primes</i> | 15 € | | 5 € | |
| effet primes à corps-Grade-échelon identique | -36 € | | -13 € | |
| sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%) | 2 € | | 1 € | |
| temps ou aux cycles de travail | 0 € | | 0 € | |
| géographie et aux mobilités non forcées | 0 € | | 0 € | |
| résultats/performance/engagement professionnel | 0 € | | 0 € | |
| Dont rémunérations accessoires | 0 € | | 0 € | |
| fonctions / sujétions indexées sur le traitement | 0 € | | 0 € | |
| fonctions/sujétions non indexées sur le traitement | 0 € | | 0 € | |
| restructurations ou mobilités forcées | 0 € | | 0 € | |
| autres primes et écarts résiduels sur traitement | -38 € | | -14 € | |

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.

faits marquants sur l'instruction des demandes de retraites sur l'année de référence

| | |
|---|--|
| | cohorte naissance |
| Ouverture des droits à la retraite | de septembre 1961 à juin 1962 |
| Retraite progressive | à partir de septembre 1961 |
| Poursuite d'activité après limite d'âge | Vote en avril 2025 de LGD concernant les dispositifs sur autorisation qui s'appliquent dès la rentrée 2025. Ceci aura un impact sur le nombre d'agents en activité après 68 ans dans les années à venir. |

A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants

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

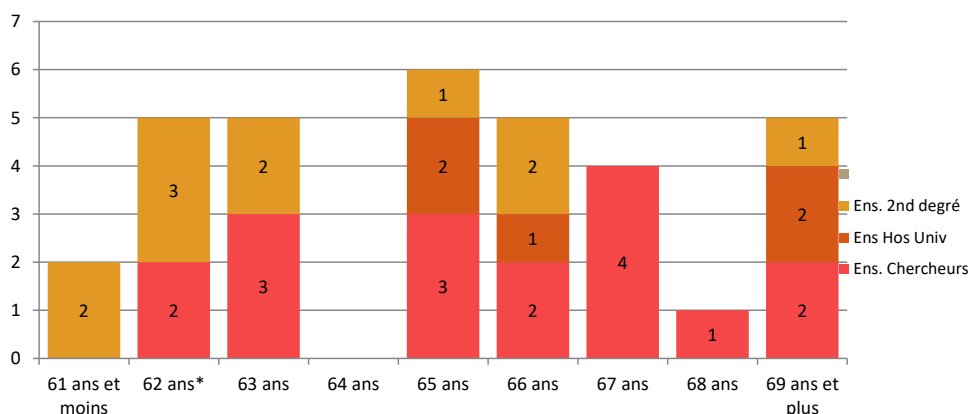
Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ

(Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| Sexe | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans | 68 ans | 69 ans et plus | Total général |
|-----------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|---------------|
| Femme | 1 | 5 | 4 | | 2 | 1 | | | | 13 |
| Homme | 1 | | 1 | | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 20 |
| Ensemble | 2 | 5 | 5 | 0 | 6 | 5 | 4 | 1 | 5 | 33 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|----------|-----------|
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>2</i> | <i>7</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>4</i> | | <i>3</i> | <i>38</i> |
| <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> |

| Population | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans | 68 ans | 69 ans et plus | Total général |
|-----------------|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|---------------|
| Ens. Chercheurs | | 2 | 3 | | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 17 |
| Ens Hos Univ | | | | | 2 | 1 | | | 2 | 5 |
| Ens. 2nd degré | 2 | 3 | 2 | | 1 | 2 | | | 1 | 11 |



| Corps | Nombre de dossiers déposés au Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels | | | | | | | | | | Effectifs nés avant 1959 |
|--------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|---------------|--------------------------|
| | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans | 68 ans | 69 ans et plus | Total général | |
| MAIT.CONF. | | | 2 | | 2 | 1 | 1 | 1 | | 7 | 4 |
| PROF.UNIV. | | 2 | 1 | | 1 | 1 | 3 | | 2 | 10 | 5 |
| MCPH | | | | | | | | | 2 | 2 | 2 |
| PUPH | | | | | 2 | 1 | | | | 3 | 2 |
| AGREGE | 1 | 1 | | | 1 | | | | | 3 | |
| CERTIFIE | 1 | 2 | 1 | | | 2 | | | 1 | 7 | 3 |
| PROF. EPS | | | 1 | | | | | | | 1 | |
| P.L.P. | | | | | | | | | | 0 | |
| PROF ECOLE | | | | | | | | | | 0 | |
| Total | 2 | 5 | 5 | 0 | 6 | 5 | 4 | 1 | 5 | 33 | 16 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|----------|-----------|-----------|
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>6</i> | <i>8</i> | <i>2</i> | <i>7</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>3</i> | | <i>3</i> | <i>38</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 | 69 ans et plus | Total général |
|------------------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------------|---------------|
| 2026 | 1 | 2 | 9 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 30 |
| 2027 | | | | | 1 | | 3 | 8 | 4 | 16 |
| 2028 | | | | | | | | | 4 | 4 |
| Total | 1 | 2 | 9 | 2 | 6 | 2 | 6 | 10 | 12 | 50 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>0</i> | <i>3</i> | <i>5</i> | <i>1</i> | <i>7</i> | <i>3</i> | <i>2</i> | <i>15</i> | | <i>36</i> |

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

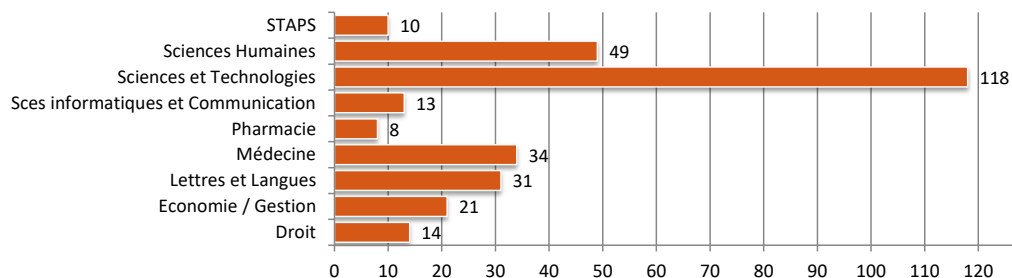
Du 01/09/2024 au 31/08/2025

Source : SIHAM

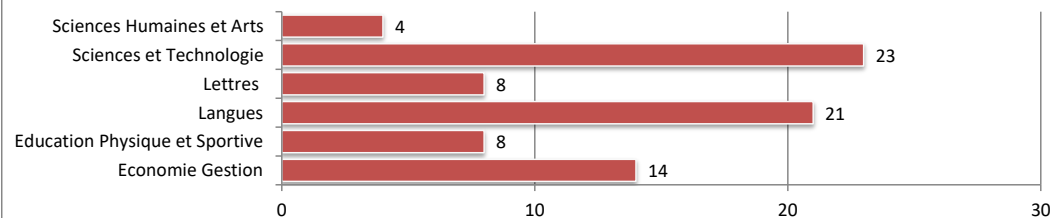
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

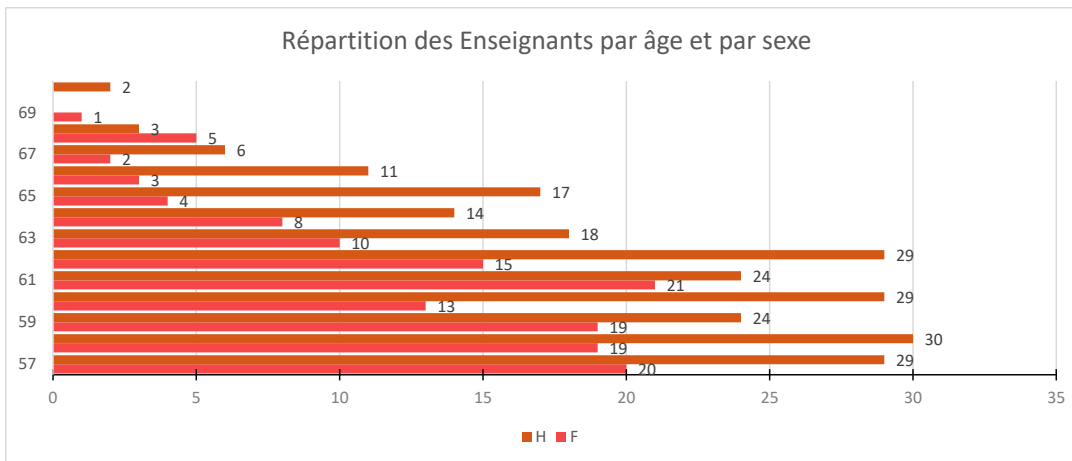
| Groupe de spécialités | | 57 ans et + | % dans le groupe | % des femmes de 57 ans et + |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------|------------------|-----------------------------|
| CNU | Droit | 14 | 17,5% | 10,0% |
| | Economie / Gestion | 21 | 29,6% | 14,1% |
| | Lettres et Langues | 31 | 34,1% | 22,0% |
| | Médecine | 34 | 37,4% | 7,7% |
| | Pharmacie | 8 | 23,5% | 8,8% |
| | Sces informatiques et Communication | 13 | 27,1% | 2,1% |
| | Sciences et Technologies | 118 | 34,8% | 8,3% |
| | Sciences Humaines | 49 | 35,0% | 14,3% |
| STAPS | 10 | 38,5% | 15,4% | |
| Total Ens Chercheurs et HU | | 298 | 32,4% | 11,0% |
| SEC | Economie Gestion | 14 | 31,1% | 20,0% |
| | Education Physique et Sportive | 8 | 19,0% | 7,1% |
| | Langues | 21 | 29,2% | 19,4% |
| | Lettres | 8 | 28,6% | 25,0% |
| | Sciences et Technologie | 23 | 26,1% | 4,5% |
| | Sciences Humaines et Arts | 4 | 33,3% | 16,7% |
| Total Ens du 1er et 2nd degré | | 78 | 27,2% | 13,6% |

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

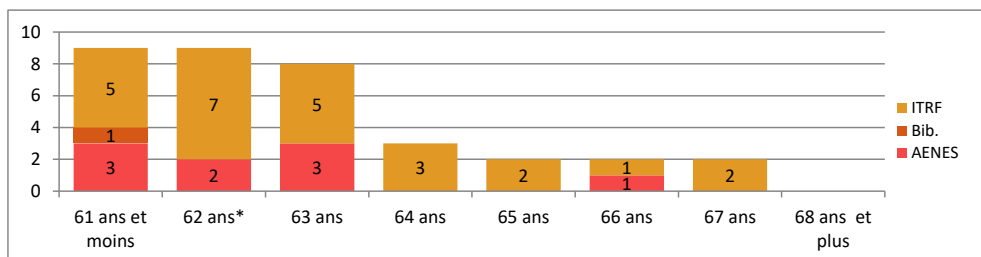
Source : DRHRS - SAVIP

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2024 au 31/08/2025)

| Sexe | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans | 68 ans et plus | Total général |
|-----------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|---------------|
| Femme | 4 | 6 | 5 | 2 | 1 | 2 | | | 20 |
| Homme | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | | 2 | | 15 |
| Ensemble | 9 | 9 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 35 |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>6</i> | <i>9</i> | <i>5</i> | <i>2</i> | <i>1</i> | <i>3</i> | <i>1</i> | <i>0</i> | <i>27</i> |
| <i>Rappel 2022-23</i> | <i>17</i> | <i>5</i> | <i>3</i> | <i>2</i> | <i>2</i> | <i>0</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>31</i> |

| Population | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans | 68 ans et plus | Total général |
|------------|-----------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|---------------|
| AENES | 3 | 2 | 3 | | | 1 | | | 9 |
| Bib. | 1 | | | | | | | | 1 |
| ITRF | 5 | 7 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | | 25 |



| Catégorie | Nombre de dossiers déposés au Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels | | | | | | | | | Nb d'agents nés avant 1959 | |
|-----------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|----------------|----------------------------|---------------|
| | 61 ans et moins | 62 ans* | 63 ans | 64 ans | 65 ans | 66 ans | 67 ans | 68 ans | 69 ans et plus | | Total général |
| A | | 1 | 3 | | | | | | | 4 | |
| B | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | | | 10 | |
| C | 7 | 6 | 4 | 2 | 1 | 1 | | | | 21 | |
| Total | 9 | 9 | 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | 35 | 0 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>6</i> | <i>9</i> | <i>5</i> | <i>2</i> | <i>1</i> | <i>3</i> | <i>1</i> | | | <i>27</i> | <i>0</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 | 69 ans et plus | Total général |
|------------------------|-----------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------|---------------|
| 2026 | 3 | 10 | 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | | | 28 |
| 2027 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 3 |
| 2028 | | | | | | | | | | 0 |
| 2029 | | | | | | | | | | 0 |
| Total | 4 | 11 | 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 31 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>6</i> | <i>8</i> | <i>6</i> | <i>3</i> | <i>1</i> | <i>1</i> | <i>1</i> | <i>0</i> | | <i>26</i> |

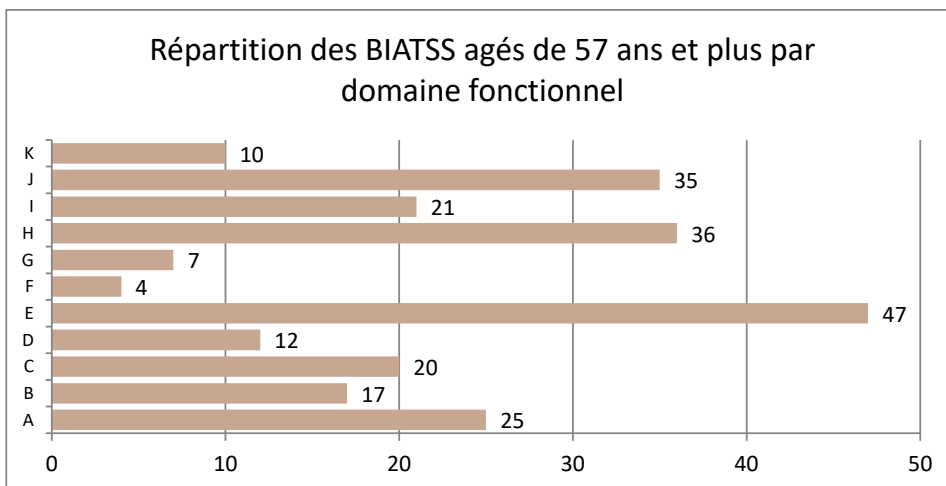
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2025

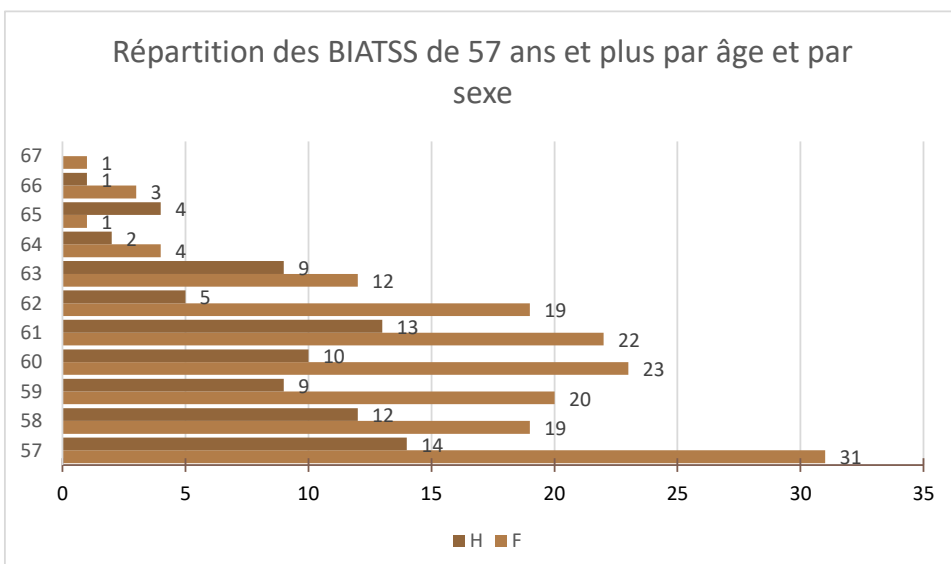
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

| Domaine fonctionnel | 57 ans et + | % dans le domaine |
|--|-------------|-------------------|
| A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche | 25 | 22% |
| B - Informatique et calcul scientifique | 17 | 27% |
| C - Bibliothèque et documentation | 20 | 25% |
| D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia | 12 | 35% |
| E - Patrimoine et logistique | 47 | 31% |
| F - Prévention, santé et développement social | 4 | 36% |
| G - Partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale | 7 | 29% |
| H - Formation tout au long de la vie et gestion des études | 36 | 29% |
| I - Gestion financière et comptable | 21 | 27% |
| J - Administration et Pilotage | 35 | 30% |
| K - Ressources Humaines | 10 | 17% |
| Total | 234 | 27% |

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 de 4 services :

- Le service conseil : assure, le suivi et la gestion des congés pour raisons de santé, des accidents et des maladies professionnelles pour les agents titulaires et contractuels de l'établissement. Il apporte un conseil individualisé aux agents sur leur situation en amont d'un congé long et lors de la d'activité.

La Plateforme de Mutualisation des Retraites (PMR) 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 : 2025

Répartition des bénéficiaires par catégorie d'agents

| Type de prestation | Agents de l'UP | Retraités | Autres (CNRS/ENSM A...) | Nb total bénéficiaires | Rappel 2024 |
|------------------------|----------------|------------|-------------------------|------------------------|-------------|
| Billetterie | 213 | 11 | 3 | 227 | 273 |
| Billetterie/Spectacles | 83 | 10 | 1 | 94 | 82 |
| Ventes groupées | 192 | 18 | 5 | 215 | 191 |
| Sorties | 28 | 2 | 0 | 30 | 69 |
| Centre de loisirs | 18 | 1 | 0 | 19 | 18 |
| Ateliers | 32 | 24 | 26 | 82 | 115 |
| Vacances /Séjours | 55 | 5 | 2 | 62 | 86 |
| Voyages | 18 | 2 | 0 | 20 | 14 |
| Fête des enfants | 228 | 2 | 8 | 238 | 254 |
| Adhésion | 640 | 72 | 36 | 748 | 757 |
| Total | 1507 | 147 | 81 | 1735 | 1859 |

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 | 170 | 57 |
| Billetterie/Spectacles | 75 | 19 |
| Ventes groupées | 163 | 52 |
| Sorties | 27 | 3 |
| Centre de loisirs | 14 | 5 |
| Ateliers | 66 | 16 |
| Vacances /Séjours | 50 | 12 |
| Voyages | 16 | 4 |
| Fête des enfants | 144 | 94 |
| Adhésion | 519 | 229 |
| Total | 1244 | 491 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>1344</i> | <i>520</i> |

IV.2.3. L'action sociale

Source : SAViP . Année d'observation : 2025

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

| Sexe | Catégorie | | | Retraité | Nb d'agents | Rappel 2024 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|-------------|-------------|
| | Cat A | Cat B | Cat C | | | |
| Femmes | 25 | 26 | 75 | 8 | 126 | 151 |
| Hommes | 10 | 2 | 8 | 1 | 20 | 24 |
| Total | 35 | 28 | 83 | 9 | 146 | 175 |

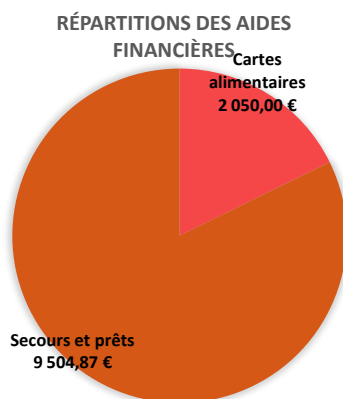
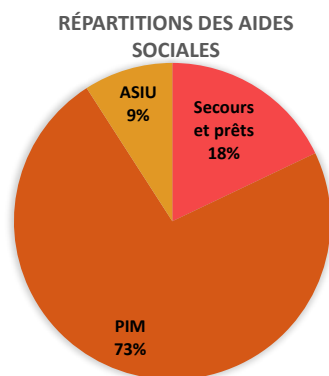
| | | | | | |
|-------------|----|----|-----|--|-----|
| Rappel 2024 | 34 | 38 | 103 | | 175 |
|-------------|----|----|-----|--|-----|

* Un bénéficiaire peut avoir accès à plusieurs dispositifs

Détail des prestations versées au titre de l'action sociale en 2025

| Prestations | Nombre d'aides accordées | Montant attribué | Cat. A | Cat. B | Cat. C | Retraité |
|--|--------------------------|--------------------|-----------|-----------|------------|----------|
| Centre de vacances avec hébergement | 5 | 676,36 € | 2 | 0 | 3 | 0 |
| Centre de vacances sans hébergement | 7 | 1 028,32 € | 2 | 0 | 5 | 0 |
| Séjour en Gîte de France | 1 | 176,40 € | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Séjour éducatif | 4 | 91,08 € | 0 | 2 | 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 | 24 | 36 656,95 € | 10 | 2 | 12 | 0 |
| Total PIM | 42 | 38 696,31 € | 14 | 5 | 23 | 0 |
| Allocation rentrée post-bac | 15 | 2 070,00 € | 5 | 2 | 8 | 0 |
| Vacances familiales | 5 | 868,60 € | 0 | 1 | 4 | 0 |
| Chèques culture | 75 | 1 435,00 € | 1 | 18 | 56 | 0 |
| Coupons sports | 2 | 42,00 € | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Cartes Tam Tam | 46 | 408,50 € | 16 | 5 | 16 | 9 |
| Total ASIU* (hors prêts et secours) | 143 | 4 824,10 € | 22 | 26 | 86 | 9 |
| Total PIM et ASIU (hors prêts et | 185 | 43 520,41 € | 36 | 31 | 109 | 9 |
| Secours et prêts (hors cartes alim) | 12 | 9 504,87 € | 2 | 0 | 10 | 0 |
| Nb d'aides en cartes alimentaires | 10 | 2 050,00 € | 1 | 0 | 9 | 0 |
| Total secours et prêts | 22 | 11 554,87 € | 3 | 0 | 19 | 0 |
| Total des prestations versées | | 55 075,28 € | 39 | 31 | 128 | 9 |
| Total des bénéficiaires | | | | | 207 | |

* Action Sociale d'Initiative Universitaire



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

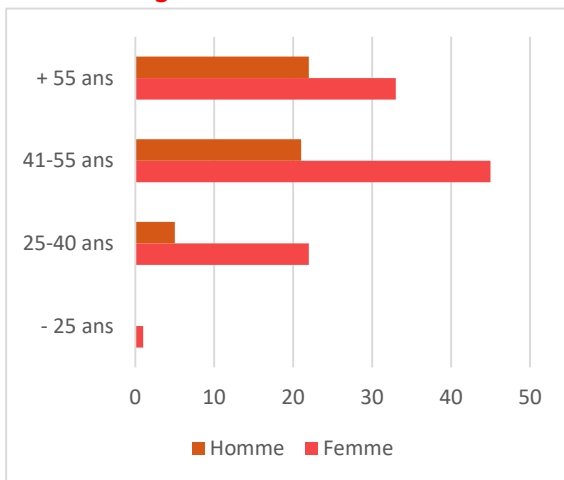
BOE pris en compte dans la déclaration annuelle au FIPHFP se basant sur les effectifs au 31/12/2025

Taux d'emploi direct : 5,11%

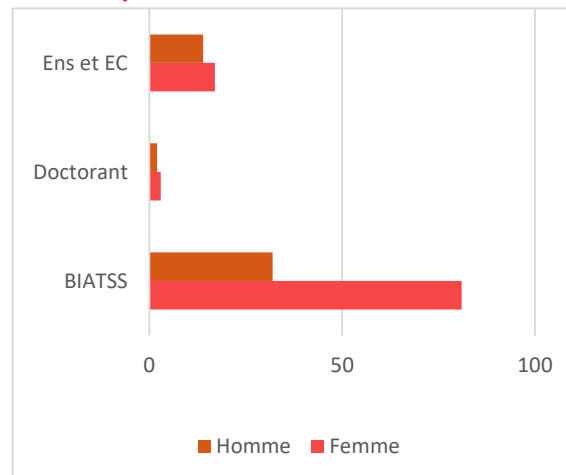
| Catégorie | A | B | C | Total | Rappel 2024 |
|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|
| Femme | 31 | 16 | 54 | 101 | 84 |
| Homme | 22 | 9 | 17 | 48 | 41 |
| TOTAL | 53 | 25 | 71 | 149 | 125 |

| | | | | |
|-------------|----|----|----|-----|
| Rappel 2024 | 39 | 20 | 66 | 125 |
|-------------|----|----|----|-----|

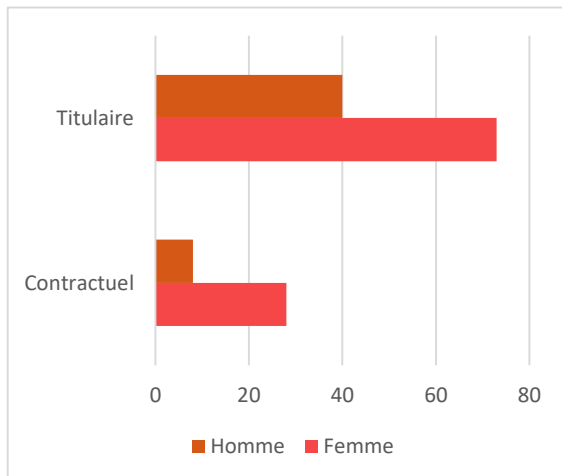
Tranches d'âge



Population



Statut



| Type de handicap | | | | | | | |
|------------------|--------|---------|---------------------|-----------|----------|----------|----------------|
| Physique | Visuel | Auditif | Maladie invalidante | Psychique | Multiple | Cognitif | Non communiqué |
| 27 | 8 | 24 | 22 | 5 | 7 | 1 | 55 |

| Type de reconnaissance | | | |
|---|------------------------------------|------------|-------|
| Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé | Allocation Temporaire d'Invalidité | Invalidité | Autre |
| 139 | 6 | 3 | 1 |

B. Agents BOE entrants et sortants au cours de l'année 2025

D'après les déclarations FIPHFP

| Arrivées | Effectif | Rappel 2024 | Rappel 2023 |
|-----------------------------------|-----------|-------------|-------------|
| Recrutement ou renouvellement CDD | 19 | 8 | 7 |
| Déclaration au service handicap | 16 | 12 | 13 |
| TOTAL | 35 | 20 | 20 |

| Départs | Effectif | Rappel 2024 | Rappel 2023 |
|-----------------------------|-----------|-------------|-------------|
| Fin d'une reconnaissance | 1 | 3 | 6 |
| Détachement ou mutation | 0 | 0 | 0 |
| Démission ou fin de contrat | 4 | 2 | 2 |
| Retraite | 1 | 4 | 3 |
| Retraite pour invalidité | 1 | 1 | 2 |
| Inaptitude | 0 | | 0 |
| Révocation | 1 | | |
| Autre | 3 | | |
| Total | 11 | 10 | 13 |

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

| Aménagement | Effectif | Montant |
|---|-----------|--------------------|
| Aide à l'appareillage auditif | 10 | 17 230,20 € |
| Aide Humaine | 1 | 3 918,41 € |
| Apprentis* | 2 | 8 194,20 € |
| Traduction en Langue des Signes Française | 2 | 7 872,16 € |
| Aménagement matériel | 15 | 21 477,18 € |
| Bilan de compétence - formation | 2 | 4 600,00 € |
| TOTAL | 32 | 63 292,15 € |

| | | |
|--------------------|-----------|--------------------|
| <i>Rappel 2024</i> | <i>27</i> | <i>57 989,03 €</i> |
| <i>Rappel 2023</i> | <i>31</i> | <i>54 046,38 €</i> |

* Hors rémunérations pouvant prétendre à un remboursement du FIPHFP

V. **La médecine et la prévention des risques psychosociaux au travail**

V.I **La médecine du travail**

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

La Médecine de Prévention des personnels est rattachée à la DRHRS et est physiquement installée dans le même bâtiment que le Service de Santé 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 2025 représentent l'activité de 2 médecins du travail l'un en vacation (9h mensuelles) et l'autre à plein temps à

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel de 2021 à 2025

Source : DRHRS Médecine du travail

BDS RSU 134 Suivi médical

| Type de personnel | Nombre de visites 2025 | Rappel 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022** | Rappel 2021* |
|--------------------------|------------------------|-------------|-------------|---------------|--------------|
| UP + ENSMA + INSERM | 449 | 175 | 50 | 163 | 401 |
| Total des visites | 449 | 175 | 50 | 163 | 401 |

** 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 2025 | Visites systématiques | 1ères visites | Visites de reprise | Visites à la demande* | Total |
|-----------------------------|-----------------------|---------------|--------------------|-----------------------|------------|
| Personnels UP | 243 | 88 | 15 | 101 | 447 |
| Personnels ENSMA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personnels INSERM | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Total des personnels | 244 | 88 | 15 | 102 | 449 |

| Année 2024 | Visites systématiques | 1ères visites | Visites de reprise | Visites à la demande | Total |
|--------------------------|-----------------------|---------------|--------------------|----------------------|-------|
| Personnels UP | 23 | 8 | 5 | 138 | 174 |
| Personnels ENSMA +INSERM | | | | 1 | 1 |

| 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 |

Etude sur les visites

| Origine de la demande | Année 2025 | Rappel 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022** | Rappel 2021* |
|--|------------|-------------|-------------|---------------|---------------------------------|
| Visites d'information et de prévention (VIP) | 106 | | | | Données non disponibles en 2021 |
| Salarié | 101 | 55 | 14 | 107 | |
| DRH | 70 | 77 | 25 | 16 | |
| Médecin du travail | 78 | 24 | 2 | 29 | |
| Médecin généraliste | | | | 11 | |
| Reprise après accident du travail | 15 | | | | |
| Reprise après CMO,CLM,CLD 50% | | 4 | | | |
| Maladies professionnelles | | | | | |
| Urgences | 6 | 1 | 1 | | |
| Demandes de l'infirmière | | | | | |
| Départ Mission | | | | | |
| Reprise après Maternité | | | | | |
| Reconnaissance RQTH | | | | | |
| Préreprise | 17 | 1 | | | |
| Suivi individuel renforcé(SIR) Embauche | 55 | | | | |
| Suivi individuel renforcé(SIR) Périodique | 0 | | | | |
| Rendez-vous liaison | 1 | | | | |

** 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 | 18 | 88 | | 106 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>29</i> | <i>66</i> | <i>6</i> | <i>101</i> |

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 2025 :

2

Rappel 2024:

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 2025 | |
|----------------------|------------|-----------|
| | Femmes | Hommes |
| Accidents de Trajet | 13 | 3 |
| Accidents de Travail | 17 | 19 |
| Ensemble | 30 | 22 |

| Rappel 2024 | |
|-------------|-----------|
| Femmes | Hommes |
| 10 | 5 |
| 18 | 11 |
| 28 | 16 |

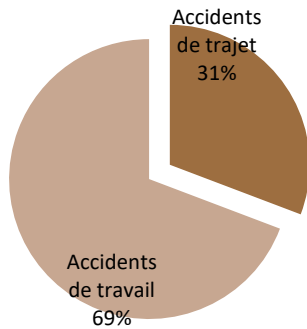
| Population | Année 2025 | |
|---------------------|------------|-----------|
| | Trajet | Travail |
| Enseignant | 7 | 8 |
| Pers. Administratif | 8 | 6 |
| Pers. Technique | 1 | 22 |
| Ensemble | 16 | 36 |

| Rappel 2024 | |
|-------------|-----------|
| Trajet | Travail |
| 4 | 6 |
| 1 | 3 |
| 10 | 20 |
| 15 | 29 |

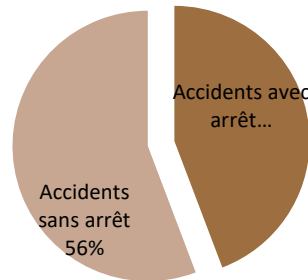
| Accidents entraînant un arrêt | Année 2025 | |
|-------------------------------|------------|---------|
| | Trajet | Travail |
| Nombre | 6 | 17 |
| % | 38% | 47% |

| Rappel 2024 | |
|-------------|---------|
| Trajet | Travail |
| 10 | 17 |
| 67% | 59% |

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 | 2025 |
|----------------------|-----------|
| Agressions | 0 |
| Accident de la route | 7 |
| Chute de personne | 22 |
| Chute d'objet | 0 |
| Contact-exposition | 4 |
| Heurt | 3 |
| Manutention | 9 |
| Projection | 1 |
| Autre | 6 |
| Ensemble | 52 |

| Rappel 2024 |
|-------------|
| 0 |
| 6 |
| 25 |
| 1 |
| 4 |
| 0 |
| 4 |
| 0 |
| 4 |
| 44 |

| Maladies professionnelles * | 2025 |
|-----------------------------|------|
| | 5 |

| 2024 |
|------|
| 3 |

* déclarées en 2025 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 2024 |
|-------------------------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | Femmes | Hommes | Total | |
| Accident | Avec arrêt de travail | 7 | 11 | 18 | 27 |
| | Sans arrêt de travail | 15 | 7 | 22 | 17 |
| Maladie Professionnelle | Avec arrêt de travail | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sans arrêt de travail | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 22 | 18 | 40 | 44 |

| Cause selon la nomenclature de l'assurance maladie | | Sexe | | | Rappel 2024 |
|--|----------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | | Femmes | Hommes | Total | |
| Accident | Aggressions | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Accident de la route | 5 | 2 | 7 | 6 |
| | Chute de personne | 7 | 8 | 15 | 25 |
| | Chute d'objet | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | Contact-exposition | 3 | 0 | 3 | 3 |
| | Heurt | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Manutention | 2 | 5 | 7 | 4 |
| | Projection | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | Autre | 3 | 2 | 5 | 4 |
| Tableau n° 57 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres | | | | 0 | 0 |
| Total | | 22 | 18 | 40 | 44 |

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 2024 |
|---|------------------------|----------|-----------|-----------|-------------|
| Population | Catégorie hiérarchique | Femmes | Hommes | Total | |
| Enseignants | Ens. Cher. | 2 | 0 | 2 | 3 |
| | Ens. HU | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Ens. 2nd degré | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Doct. CDD | 0 | 0 | 0 | 0 |
| BIATSS | A | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | B | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | C | 2 | 10 | 12 | 15 |
| Total | | 6 | 12 | 18 | 27 |

| Nb jours d'arrêt pour Mal. Professionnelle* | | Sexe | | | Rappel 2024 |
|---|------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|
| Population | Métier | Femmes | Hommes | Total | |
| BIATSS | 1 - Cadre/Ingénieur | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2 - Cadre/Assistant | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 3 - Technicien | 643 | 0 | 643 | 1004 |
| | 4 - Gestionnaire / Opérateur | 338 | 365 | 703 | 365 |
| Enseignants | Ens. Chercheurs | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | Ens. HU | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Ens. 2nd degré | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 981 | 365 | 1346 | 1374 |

* Arrêts de travail pour maladies professionnelles reconnues antérieurement à 2025

Accident de travail

| Tranche d'âge | Sexe | | | Rappel 2024 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Total | |
| - de 25 | 1 | 0 | 1 | 2 |
| 25-29 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 30-34 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 35-39 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| 40-44 | 4 | 2 | 6 | 2 |
| 45-49 | 4 | 0 | 4 | 6 |
| 50-54 | 2 | 4 | 6 | 9 |
| 55-58 | 5 | 2 | 7 | 7 |
| 59-60 | 2 | 4 | 6 | 5 |
| 61-64 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 65 et + | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 22 | 18 | 40 | 44 |

Maladie professionnelle *

| Tranche d'âge | Sexe | | | Rappel 2024 |
|---------------|----------|----------|----------|-------------|
| | 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 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 45-49 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 50-54 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 55-58 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 59-60 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 61-64 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 65 et + | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 3 |

* déclarées en 2025 en cours d'instruction

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

| Sexe | Accidents de la route | Autres accidents | Total | Rappel 2024 |
|--------------|-----------------------|------------------|----------|-------------|
| 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 2024 |
|--------------|-----------------------|-----------------------|----------|-------------|
| Femmes | 1 | 1 | 2 | 0 |
| Hommes | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Total | 1 | 2 | 3 | 0 |

Imputabilité antérieure à 2025

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 2024 |
|--------------|---------------------|--------------------|-------------|----------|-------------|
| Femmes | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| Hommes | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Total | 0 | 0 | 3 | 3 | 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 | 1 |
| 60-64 | 2 |
| 65 et + | 0 |
| Total | 3 |

| Sexe | Nombre de mise en disponibilité |
|--------------------|---------------------------------|
| Femmes | 2 |
| Hommes | 1 |
| Total | 3 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>0</i> |

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 2025 :

2

Rappel 2024 :

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 2025

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 2025 | Année 2024 | Année 2023 | Année 2022 | Année 2021 |
|-----------------------------------|------------|------------|-------------------------|------------|------------|
| Visites de locaux | 5 | | | 37 | |
| Analyses individuelles de postes* | 7 | 12 | 19 | 0 | 14 |
| Analyses collectives de postes* | 7 | 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 2021 à 2025

| Nombre d'avis | Année 2025 | Rappel 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022** | Rappel 2021 |
|--|------------|-------------|-------------|---------------|-------------------------|
| Attestation de suivi infirmier | 106 | | | | |
| Compatibilité état de santé - poste de travail | 175 | 93 | 23 | 70 | Données non disponibles |
| Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste | 129 | 93 | 23 | 70 | |
| Compatibilité état de santé - poste de reclassement | 2 | 1 | 1 | 3 | |
| Compatibilité état de santé - poste de travail avec restrictions / contre-indications médicale | 0 | | | 10 | |
| Incompatibilité temporaire état de santé - poste de travail | 6 | 6 | 4 | 8 | |
| Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail | 4 | 1 | 1 | 3 | |
| Pas d'avis délivré | 17 | | | | |
| Temps partiel thérapeutique | 10 | | 1 | 3 | |
| Total | 449 | 100 | 29 | 94 | 0 |

**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 2024 0

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

| Type d'acteurs de la prévention | Nombre d'acteurs de prévention (Effectifs) | | | | | |
|---|--|-----------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|----------|
| | Au 31 décembre | | Ayant reçu une lettre de | Ayant suivi une formation | | |
| | Hommes | Femmes | | Initiale | Continue | Autre |
| Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST) | 1 | | | | | |
| Conseiller de Prévention (CP) | | 1 | | | | |
| Assistant de Prévention (AP) | 46 | 34 | 8 | 8 | Données non disponibles | |
| Infirmière | | 1 | | | | |
| Psychologue | | 1 | | | | |
| Médecin du travail | | 1 | | | | |
| Total | 47 | 38 | 8 | 8 | | |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>58</i> | <i>38</i> | <i>94</i> | <i>13</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 2024</i> |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------|
| 5% | 4 | 6 | 10 | 89 |
| 10% | 29 | 20 | 49 | |
| 15% | 11 | 3 | 14 | |
| 20% | 2 | 3 | 5 | |
| >20% à 50% | 0 | 1 | 1 | 2 |
| >50% à 75% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| >75% | 0 | 1 | 1 | 1 |
| TOTAL | 46 | 34 | 80 | 92 |

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 2024* 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) : Non concerné

Réponse 11 membres / 2 jours *Rappel 2024* NC

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

Réponse Administration *Rappel 2024* NC

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 | | | | Total | Nombre de jours | |
|---|----------------------------|----------|------------|----------|-----------|-----------------|----------|
| | Titulaires | | Suppléants | | | Femmes | Hommes |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | | |
| Formés (2j, aux RPS) | 1 | 2 | 3 | 5 | 11 | 2 | 2 |
| Ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail | | | | | 0 | | |
| Total | 1 | 2 | 3 | 5 | 11 | 2 | 2 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</i> | <i>0</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 | Rappel 2024 |
|--------------|------------------------|-------------|
| Femmes | 282 | 234 |
| Hommes | 282 | 216 |
| Total | 564 | 450 |

*données issues du pôle GPRH

Le comité local d'intervention en matière de risque psychosocial (CLI RPS)

Le comité local d'intervention (CLI) en matière de risques psychosociaux (RPS) a pour but au sein de l'établissement de favoriser l'expression des difficultés rencontrées dans le travail, d'aider et accompagner l'administration dans la résolution d'une situation professionnelle difficile, et apporter un conseil adapté à la situation en orientant la personne vers des spécialistes, pour un accompagnement personnalisé.

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

Nombre : 25* situations individuelles ou collectives Rappel 2024 15

Situation = signalement

*seuls les signalements réalisés via la plateforme dédiée sont comptabilisés

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

Nombre : 10 réunions CLI RPS Rappel 2024 2

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 2025 : 10 Rappel 2024 10

L'année 2025 est marquée par le dynamisme du réseau des ambassadeurs de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et la mise en place de nombreuses actions :

1. Des expérimentations de formations :

- L'atelier "Acquérir des techniques d'auto-massage pour gérer les maux du quotidien"
- L'atelier "Renforcement musculaire sur chaise"
- L'atelier "Théâtre : gestion des émotions"
- L'atelier "QVCT, éveil musculaire et prévention des TMS dans le cadre des activités professionnelles"
- L'atelier de sophrologie
- L'atelier "Nutrition : cuisiner de saison et consommer local"

Ces ateliers ont suscité un vif intérêt de la part des personnels, justifiant, pour certains, leur ajout au plan de formation des personnels pour l'année 2026.

2. Des actions de mise en valeur du réseau :

- Le stand QVCT pour la journée des nouveaux arrivants
- La mise en place d'une cartographie du réseau des ambassadeurs
- La mise en place de 4 groupes de travail : GT déconnexion, GT Habitudes de Vie, GT Kit de démarrage, GT Valeurs du service public, et lancement du GT sur la semaine de la QVCT

Ces actions ont permis au réseau des ambassadeurs d'être plus facilement identifié et d'agir au plus près des agents pour donner vie à leurs idées concernant la qualité et les conditions de vie au sein 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 l'année par les dispositifs de signalement

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

BDS FPE 051 Nombre de signalements

Nombre de signalements : 8 Rappel 2024 14

| | Non anonyme | Anonyme* | Rappel 2024 |
|--|-------------|----------|-------------|
| Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année 2025 | 8 | 4 | 14 |

* Potentiellement adressées par des personnels

Un changement de plateforme de signalement a eu lieu au cours de l'année 2025 et a modifié la présentation des données. Celui-ci a pu induire un traitement différencié des signalements relativement aux années précédentes, expliquant, en partie, une variation des données.

| Saisine de la plateforme de signalement par les personnels selon la nature du signalement | | Nombre d'actes de violences | Nombre de victimes de violences |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| Violences sexistes et sexuelles | Violence conjugale | 1 | 1 |
| | Agissement sexiste | 1 | 1 |
| | Harcèlement sexuel | 2 | 2 |
| | Harcèlement sexuel d'ambiance | 2 | 2 |
| Autres Violences | Diffamation | 1 | 1 |
| | Discrimination en raison du handicap | 1 | 1 |
| Total | | 8 | 8 |

| | Rappel 2024 |
|---|-------------|
| Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes | 12 |
| Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes | 11 |
| Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes | 1 |

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 2025

1. Agents ayant déposé une demande de protection fonctionnelle

| Sexe | Hommes | Femmes | Ensemble | Rappel 2024 |
|---|----------|----------|-----------|-------------|
| Personnels ens-ch, cherch., ens., agents non titulaires | 3 | 4 | 7 | 6 |
| Personnels BIATSS | 1 | 5 | 6 | 0 |
| TOTAL | 4 | 9 | 13 | 6 |

2. Auteurs des faits

| Sexe | Hommes | Femmes | Ensemble | Rappel 2024 |
|---|----------|----------|-----------|-------------|
| Agents | 6 | 2 | 8 | 3 |
| Usagers / Représentants légaux | | | 0 | 0 |
| Usagers / Élèves - Étudiants | | 1 | 1 | 1 |
| Agents et Étudiants confondus (nbr et genre indéfini) | | | 2 | |
| Particuliers | 2 | | 2 | 2 |
| TOTAL | 8 | 3 | 13 | 6 |

3. Accord / Refus de l'administration

| Sexe | Hommes | Femmes | Ensemble | Rappel 2024 |
|--------------|----------|----------|-----------|-------------|
| Accord | 3 | 5 | 8 | 3 |
| Refus | 1 | 4 | 5 | 3 |
| TOTAL | 4 | 9 | 13 | 6 |

4. Motifs des demandes de protection fonctionnelle

| Sexe | Hommes | Femmes | Ensemble | Rappel 2024 |
|--|----------|----------|-----------|-------------|
| 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) | 4 | 9 | 13 | 6 |
| – dont atteinte physique de l'agent | | | 0 | 0 |
| – dont atteinte morale (verbale : diffamation, menace, injure publique, outrage) | 1 | | 1 | 4 |
| – dont acte de harcèlement | 3 | 9 | 12 | 2 |
| – dont autre atteinte volontaire | | | 0 | 0 |
| Protection des ayants-droit (L.134-7) | | | 0 | 0 |
| Atteinte aux biens (dont véhicule) | | | 0 | 0 |
| TOTAL | 4 | 9 | 13 | 6 |

5. Motifs des refus de l'administration

| Sexe | Hommes | Femmes | Ensemble | Rappel 2024 |
|--|----------|----------|----------|-------------|
| Fait non établi | 1 | 4 | 5 | 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 | 0 |
| Incompétence de l'autorité administrative saisie | | | 0 | 0 |
| Autre motif * | | | 0 | 0 |
| Absence de réponse dans le délai de 2 mois | | | 0 | 1 |
| TOTAL | 1 | 4 | 5 | 3 |

* 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 | 8 |
|--|---|

Rappel 2024 39 jours

7. Actions mises en oeuvre

| Sexe | Hommes | Femmes | Ensemble | Rappel 2024 |
|--|----------|-----------|-----------|-------------|
| Droit de réponse (communiqué de soutien par exemple) | | | 0 | 0 |
| Assistance juridique | 2 | 4 | 6 | 3 |
| Entretien avec l'agent | 2 | 2 | 4 | 0 |
| Sanction de l'élève ou de l'étudiant auteur | | | 0 | 0 |
| Supension ou sanction de l'agent auteur | 1 | | 1 | 1 |
| Action de protection | | | 0 | 3 |
| Autre action | 1 | 4 | 5 | 2 |
| TOTAL | 6 | 10 | 16 | 9 |

8. Dossiers contentieux portés devant les juridictions administratives

| | | | |
|---|---|-------------|---|
| Nombre de nouveaux dossiers contentieux | 3 | Rappel 2024 | 2 |
|---|---|-------------|---|

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

| | Montants | Rappel 2024 |
|---|----------|-------------|
| 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 l'année

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

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

Source : DRHRS

| | |
|-------------|---|
| Année 2025 | 0 |
| Rappel 2024 | 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 | D'instances | d'agents couverts | Nombre | | | | | |
|-------------------------|-------------|---|------------------------|--|-------------------|---------------------|------------|-----------------------|
| | | | 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 | 45 | 45 | Tous | 10 | 10 | 4 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>1</i> | (tous statuts confondus) | <i>44</i> | <i>44</i> | <i>Tous</i> | <i>10</i> | <i>10</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 *Rappel 2024* 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 | 5 | 0 | 1 | 0 |
| <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 : 68 *Rappel 2024* 64

| Acteurs présents | Réunions tenues | <i>Rappel 2024</i> |
|--------------------|-----------------|--------------------|
| ISST | 1 | |
| AP/CP | 5 | <i>3</i> |
| Médecin du travail | 2 | |
| Total | 8 | <i>3</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 2024 |
|-------------------------|---|-----------------------------|------------------|-------------|
| | | pour un accident de | pour une maladie | |
| Etablissement | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Rappel 2024 | 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 2024 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Rappel 2024

Montant du budget des expertises :
 Délai moyen des expertises :

NC
 NC

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

| | Nombre de saisines de la F3SCT par le CSA | Rappel 2024 |
|---|---|-------------|
| A l'initiative de l'administration | 0 | 0 |
| A l'initiative des membres du CSA (CTE) | 0 | 0 |

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

| | Nombre de signalements d'un danger grave et imminent | Rappel 2024 |
|---|--|-------------|
| Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail | 1 | 0 |
| Ayant fait l'objet d'une inscription au registre | 1 | 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

Nombre de cas: 0 Rappel 2024 : 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 2024* 18

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 2024</i> |
|---|--|-------------------|-----------|--------------------|
| | Sans TMS/RPS | Intégrant TMS/RPS | | |
| Acceptées et mises en œuvre | NC | | 16 | 9 |
| Acceptées mais non encore mise en œuvre | | | NC | 5 |
| Refusées | | | 2 | 4 |
| Total | | | 18 | 18 |

* 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 2024</i> |
|--|---------------|--------------------|
| Rapports d'ISST reçus | | |
| Lettres de cadrage d'AP/CP reçus | 13 | 13 |
| Rapports annuels des médecins du travail reçus | 1 | |

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 DUERP | dont intégrant un programmes annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail |
|--|-------------------|------------------------|--|
| Étudiés par la FS | Sans TMS/RPS | | |
| | Intégrant TMS/RPS | | |
| Ayant fait l'objet d'un avis de la FS3CT | | | |
| Total | | 0 | 0 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>0</i> | <i>0</i> |

| Formation spécialisée | Nombre de DUERP étudiés |
|------------------------------|--------------------------------|
| Etablissement | 0 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>0</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 2024* 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 2024* 0

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

Nombre : 0 *Rappel 2024* 0

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

| | Nombre de services * | Nombre d'agents | Rappel 2024 | Nb de services* |
|---|-------------------------|-----------------|-------------|-----------------|
| N'ayant pas ou en cours de réalisation de DUERP | Données non disponibles | | | 5 |
| Ayant un DUERP | | | | 39 |
| Mis à jour annuellement | | | | 1 |
| Intégrant un volet sur les RPS | | | | 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 : **2025** Données non disponibles *Rappel 2024* Données non disponibles

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 2024 |
|---|-------------------------|----------------------|-------------|
| Projets d'aménagements importants | 0 | | |
| Projets importants d'introduction de nouvelles technologies | 0 | | |
| Projets de règlement et de consignes | 0 | | 1 |
| Mesures générales vis-à-vis des accidentés du travail/invalides/travailleurs handicapés | 0 | | 0 |
| Total | 0 | | 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 2024 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 2024 |
|-----------------------------|--------------|---------------------------------|----------|-------------|
| 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 2024 0

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

Réponse : Non Rappel 2024 Non

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

Taux : DND *Rappel 2024* 40%

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

| | Nombre de services | Nombre d'agents | Rappel 2024 | |
|---|-------------------------------|-----------------|--------------------------------|-----------------|
| | | | Nombre de services | Nombre d'agents |
| Ayant réalisé une démarche de prévention des TMS | DND (Données non disponibles) | | <i>Données non disponibles</i> | |
| Dont la démarche a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail | | | | |
| N'ayant pas réalisé une démarche de prévention des TMS | | | | |
| Information indisponible | | | | |

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

| | Nombre de services | Nombre d'agents | Rappel 2024 | |
|---|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| | | | Nombre de services | Nombre d'agents |
| Ayant réalisé une démarche de prévention des RPS | DND | | 0 | 0 |
| Acceptées et mises en œuvre par l'administration | | | 0 | 0 |
| Acceptées et non encore mises en œuvre par l'administration | | | 0 | 0 |
| Non encore acceptées | | | 0 | 0 |
| Refusées | | | 0 | 0 |
| Information indisponible | | | 0 | 0 |

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

Nombre : Info non disponible *Rappel 2024 : Info non disponible*

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 **10 fois** au cours de l'année 2025.

Sa composition (élections d'octobre 2024)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 2025 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 12 fois au cours de l'année 2025.

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 **12 fois** au cours de l'année civile 2025.

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 2025, la CFVU a notamment délibéré sur deux propositions de cadrage établissement :

- Intégration du module « Transition Ecologique pour un Développement Sostenable (TEDS) » de l'université de Poitiers dans les diplômes de 1er cycle à partir de 2025-2026 ;
- Dispositif « Santé menstruelle » pour les étudiants-es de l'université de Poitiers (congé menstruel étudiant).

Sa composition (Élections d'octobre 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 | 8 | 8 | 16 |
| Membres extérieurs | 2 | 2 | 4 |
| Ensemble | 17 | 23 | 40 |

Taux de participation aux élections

| | |
|-----------|--------|
| Collège A | 86,45% |
| Collège B | 74,87% |
| BIATSS | 71,06% |
| Usagers | 23,06% |

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 **12 fois** au cours de l'année 2025.

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 **9 fois** au cours de l'année **2025**.

Ordre du jour des CSA 2025

- Validation des comptes rendus des CSA (pour avis) ;
- Base de données sociales – Pour information ;
- Statuts de l'ENSAR – Pour avis ;
- Statuts du SCD– Pour avis ;
- Schéma directeur du numérique– Pour avis ;
- Calendrier de fermeture de l'établissement – Pour avis ;
- Schéma directeur des DRSE (pour avis) ;
- Principes de la campagne d'emplois (pour avis) ;
- SIFAC+ (pour avis)
- Critères relatifs au repyramidage des Enseignants-Chercheurs (pour avis)
- Bilan égalité Femme- Hommes (pour avis) ;
- Ligne directrice de gestion poursuite d'activité après limite d'âge (pour avis) ;
- Axes stratégiques de l'Université de Poitiers – Pour avis ;
- Statuts de l'IUT 86 – Pour avis ;
- Statuts de la MDL - Pour avis ;
- Statuts de l'INSPE – Pour avis.
- Retour enquête télétravail et plan d'action – pour information ;
- Évolution de la politique contractuelle CDI – Pour avis ;
- Politique CDD projets, CDI mission scientifique, CDD chercheurs – Pour avis ;
- Expérimentation CDD LRU enseignants-chercheurs – Pour avis ;
- Augmentation de l'IFSE des catégories C – Pour avis ;

- Politique indemnitaire des enseignants chercheurs RIPEC C3 – pour avis ;
- Statuts UFR droit et sciences sociales – Pour avis ;
- Bilan campagne mobilité BIATSS – Pour information ;
- Bilan de la campagne cartographie Rifseep – Pour information ;
- Augmentation de l'IFSE des catégories C – Pour avis ;
- Politique indemnitaire des enseignants chercheurs RIPEC C3 – pour avis ;
- Rapport social unique (RSU) – Pour avis ;
- Campagne d'emplois – Pour avis ;
- Procédure d'avancement de grade des enseignants-chercheurs – Pour information ;
- Critères Congés pour Projets Pédagogiques – Pour avis ;
- Schéma directeur du handicap – Pour avis ;
- Procédure d'avancement de grade des enseignants chercheurs – Pour avis ;
- Fermeture de l'établissement 2026-2027 – Pour avis (Calendrier pédagogique 2026-2027 – Pour information) ;
- Bilan télétravail – Pour information ;

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 2025, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

- **0 fois** pour les personnels AENES
- **0 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 **0 fois** durant l'année 2025.

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 consultative. 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.

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, des membres de droit 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.

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.

La composition complète de la F3SCT est disponible ici :

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 5 fois au cours de l'année 2025. 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

18 absences au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale ont été enregistrées au cours de l'année universitaire 2024 -25 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 2025

| Population | Nombre d'agents déclarés grévistes au moins une fois | | Nombre de jours de grève |
|----------------------|--|-----------|--------------------------|
| | Femmes | Hommes | |
| Ens Chercheurs | 5 | 8 | 19 |
| Ens 2nd degré | 2 | 2 | 5 |
| Ens Ctr | 2 | 3 | 9 |
| Total ENS | 9 | 13 | 33 |
| AENES | 7 | | 14 |
| BIB | 17 | 7 | 38 |
| ITRF | 18 | 8 | 45 |
| BIATSS Ctr | 13 | 10 | 34 |
| Total BIATSS | 55 | 25 | 131 |
| Total général | 64 | 38 | 164 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>46</i> | <i>22</i> | <i>88</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)

Année civile 2025

| | 2025 | | Rappel 2024 | |
|---|---------------|------------------------|---------------|------------------------|
| | Surface Utile | Surface Hors Œuvre Net | Surface Utile | Surface Hors Œuvre Net |
| Surface mise à disposition des OS (m ²) | 141 | 197 | 141 | 197 |
| Coût de la fonction immobilière (€ / an) | 240,51 | 170,92 | 240,51 | 170,92 |
| Valeur locative (€) * | 33 911,91 € | 33 671,24 € | 33 911,91 € | 33 671,24 € |

* 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 2024-25

| Population | Effectifs | | Effectif total | Décharges (heures) | | Décharges totales |
|-----------------------|-----------|-----------|----------------|--------------------|-------------|-------------------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes | |
| Ens Chercheurs | 6 | 4 | 10 | 209 | 130 | 339 |
| Ens du 2nd degré | 2 | 2 | 4 | 220 | 182 | 402 |
| ITRF | 4 | 9 | 13 | 471 | 5300 | 5771 |
| Total général | 12 | 15 | 27 | 900 | 5612 | 6512 |
| <i>Rappel 2023-24</i> | <i>9</i> | <i>11</i> | <i>20</i> | <i>517</i> | <i>5265</i> | <i>5782</i> |

VI.III

La discipline

BDS RSU 189 Nombre de sanctions prononcées

Source : DAJA et DRHRS

| Sexe | Effectifs | Rappel 2024 |
|-----------------|-----------|-------------|
| Hommes | 6 | 5 |
| Femmes | 2 | |
| Ensemble | 8 | 5 |

| Statut des agents | Effectifs | Rappel 2024 |
|-------------------|-----------|-------------|
| Titulaires | 8 | 5 |
| Stagiaires | | |
| Contractuels | | |
| Ensemble | 8 | 5 |

| Âge ou tranche d'âge | Catégorie hiérarchique | | |
|----------------------|------------------------|----------|----------|
| | A | B | C |
| - de 25 | | | |
| 25-29 | | | |
| 30-34 | | | |
| 35-39 | | | 1 |
| 40-44 | 1 | | |
| 45-49 | | | |
| 50-54 | 2 | | 1 |
| 55-59 | | | 3 |
| 60-64 | | | |
| 65 et + | | | |
| Total | 3 | 0 | 5 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>4</i> | <i>0</i> | <i>1</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 | 1 | 4 |
| | 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 | 2 | | 2 |
| | 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 | | 6 | 2 | 8 |
| 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 | | 6 | 2 | 8 |
| <i>Rappel 2024</i> | | <i>5</i> | <i>0</i> | <i>5</i> |

| Nature de la faute | Sexe | | |
|--|----------|----------|----------|
| | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision) | 1 | 1 | 2 |
| Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière) | 2 | 1 | 3 |
| 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 | 2 | | 2 |
| Violences sexuelles et sexistes | | | 0 |
| 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 | 1 | | 1 |
| Comportement privé affectant le renom du service ; condamnation pénale pour un manquement non mentionné dans les autres rubriques | | | 0 |
| Ensemble | 6 | 2 | 8 |
| <i>Rappel 2024</i> | <i>5</i> | <i>0</i> | <i>5</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 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel |
| RQTH | Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé |
| SAENES | Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur |
| SAFIRE | Service d'Aide au Développement de l'Alternance, de la Formation permanente, de l'Insertion professionnelle et des Relations 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 2024) de fonctionnaires, avec un effectif annuel moyen en 2025 de 996 hommes et 992 femmes (en 2024, 1014 H et 1003 F). Les hommes comptent pour 984 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 959 en 2025. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur pour les femmes : 96,8 % contre 98,8 % pour les hommes.

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont en moyenne de 4634 € pour les hommes et de 3690 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 4691 € et de 3814 €.

L'écart de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes est donc de - 944 € par mois, donc en défaveur des femmes, cet écart représente 20,4% du salaire moyen des hommes. Au regard de 2024, on note une hausse de cet écart en valeur de + 2.7% (+3.5% en 2024 par rapport à 2023)

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 » : - 68 € en 2025 (-53 € en 2024)**

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 2025, la plus forte proportion de femmes à temps partiel que d'hommes conduit à un effet temps partiel en hausse de -68 € en défaveur des femmes

- **Effet ségrégation des corps : - 764 € en 2025 (-754 € en 2024)**

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 2025, l'effet de ségrégation des corps est de -764 € en défaveur des femmes, l'effet de ségrégation des corps représente donc **87.1%** de l'écart des rémunérations (contre 87.2% en 2024).

- **Effet démographique : - 103 € en 2025 (-98 € en 2024)**

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 : - 103 € en défaveur des femmes.
- ⇒ la partie traitement participe à hauteur de 89 € (contre 92 € en 2024) dans l'effet démographique alors que la partie prime participe seulement de -14€ (pour - 6 € en 2024). 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 : - 10 € (-13 € en 2024)**

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 10 € 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 : -17 € (-21 € en 2024) 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,

ADOPTE

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.

DÉLIBÉRATION n° CA-03-05-2024-12 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 3 mai 2024



Référentiel d'équivalences horaires
Période 2023-2024 à 2027-2028

Le Conseil d'administration

- Vu le code de l'éducation, notamment les articles L. 712-1 à L. 712-3, L. 712-8 et L. 952-4 ;
- Vu le 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, notamment l'article 7 ;
- Vu l'arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié 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 ;
- 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,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

Les modalités pédagogiques, les modes de valorisation de l'encadrement des étudiants de l'université de Poitiers et le modèle économique correspondant, pour la période 2023-2024 à 2027-2028, sont approuvés, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Le référentiel d'équivalences horaires de l'université de Poitiers pour les responsabilités pédagogiques au titre de la formation, pour la période 2023-2024 à 2027-2028, est approuvé, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Le référentiel d'équivalences horaires de l'université de Poitiers pour les responsabilités administratives au titre de la recherche est approuvé, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération et son annexe sont adoptées à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 3 mai 2024
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 17/05/2024

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 disposez 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.

Modalités pédagogiques et modes de valorisation de l'encadrement des étudiants de l'université de Poitiers et modèle économique correspondant,
 Pour la période 2023-2024 à 2027-2028

| | Libellé | Modèle économique EqTD | Equivalent heure retenu pour le cadrage des PPD | Seuil de dedoublement de groupes |
|----------------------------|--|---|---|--|
| PPD | Classe Inversée - CM | 1*1,5 | 1h | Norme CM |
| | Classe Inversée - TD | 1*1 | 1h | Norme TD |
| | Classe Inversée - TP | 1*1 | 1h | Norme TP |
| | Classe Inversée - Autonomie | 1*1 | 1h | Pas de groupe |
| | Plate forme en autonomie | 1*1,3 | 1h | Pas de groupe |
| | Suivi individualisé sur plate forme | 1*1,3 | 1h | Pas de groupe |
| | Simulation et jeu pédagogiques | 1*1 | 1h | Norme TD |
| | Pédagogie par projet | 1*1 | 1h | Norme TD |
| Autres modèles économiques | Co-enseignement CM (par personne ; 2 maximum) | 1*1,5*0,75 | | Norme CM |
| | Co-enseignement TD (par personne ; 2 maximum) | 1*1*0,75 | | Norme TD |
| | Participation à des événements académiques ou professionnels | 0 | | Norme TD |
| | Stage découverte | 0 | | Pas de groupe |
| | Stage sans visite | Eff *0,25 | | Pas de groupe |
| | Stage avec visite | Eff *1 | | Pas de groupe |
| | Encadrement mémoire master | Eff *1 | | Pas de groupe |
| | CM | 1*1,5 | | Norme CM |
| | TD | 1*1 | | Norme TD |
| | TP | 1*1 | | Norme TP |
| | Enseignant référent | Eff * 0,2 | | Pas de groupe |
| | Suivi apprenti | Eff * 10 | | Pas de groupe |
| | Suivi alternant | Eff * 5 | | Pas de groupe |
| | Tutorat Mixte MEEF référent | Eff * 2 | | Pas de groupe |
| | Tutorat Mixte MEEF 1 ^{re} visite | Eff * 1,5 | | Pas de groupe |
| | Tutorat Mixte MEEF 2 nd visite | Eff * 1,5 | | Pas de groupe |
| | Projet tutoré (BUT) | 75 eqtd par spécialité, pour le ratio : (nb total d'étudiants par spécialité/nb étudiants par TD normé) pour chaque année de formation et pour chaque année universitaire | | Norme TD (selon annexe 1 de l'arrêté des Programmes nationaux des BUT du 15/04/2022) |

Référentiel d'équivalences horaires de l'université de Poitiers pour les responsabilités administratives au titre de la formation

Pour la période 2023-2024 à 2027-2028

Le référentiel d'équivalences horaires se réfère à l'arrêté du 31 juillet 2009, établi en application de l'art. 7 du décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié. Il tient compte des différentes façons de réaliser les missions d'enseignant/enseignant-chercheur qui ne peuvent se traduire en heures d'enseignement définies dans les maquettes.

Les heures du référentiel sont considérées en heures équivalent TD soit 4.2 heures de travail effectif.

Le référentiel s'applique à l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires à l'exception des personnels hospitalo-universitaires. Les responsabilités de ces derniers restent reconnues par des primes pour responsabilités pédagogiques (PRP).

Le référentiel s'applique aussi aux enseignants et enseignants-chercheurs exerçant leur activité à temps partiel, selon les mêmes règles que ceux exerçant à temps complet.

Pour chaque responsabilité, une fourchette d'heures est fixée. La fourchette s'applique à la fonction, en ce sens les heures peuvent être réparties entre plusieurs personnels s'ils partagent la responsabilité, ou en fonction des effectifs de la formation concernée.

Lorsque la détermination des attributions individuelles est basée sur le principe de subsidiarité, ce sont les composantes qui définissent et discutent de ces attributions. Toutefois, l'affectation et l'attribution des heures de référentiel doivent se faire dans le respect des fourchettes et dans la cible votée par le CA du 30 avril 2021 (délibération n°CA-30-04-2021-05).

Les heures de référentiels doivent respecter les règles relatives aux heures complémentaires applicables à l'université de Poitiers (délibération n°CA-17-11-2023-05).

Les heures de référentiel des responsabilités administratives au titre de la formation sont plafonnées à 128 HETD pour les enseignants-chercheurs, et 192h pour les enseignants.

Dans cette limite d'HETD, tout enseignant ou enseignant chercheur peut bénéficier jusqu'à trois responsabilités administratives au titre de la formation.

Les HETD sont cumulables avec les heures complémentaires, dans le cadre des règles relatives aux heures complémentaires applicables à l'université de Poitiers (délibération n°CA-17-11-2023-05).

Au besoin, le présent document de cadrage peut faire l'objet d'une révision annuelle.

Université de Poitiers – CA du 3 mai 2024

| FONCTION | HETD | ATTRIBUTION ET PRISE EN CHARGE | COMMENTAIRES |
|---|---|--|--|
| Responsable d'un parcours ouvert à l'alternance | 10 | Établissement - INSPE dans le cas des Masters en lien avec le Rectorat | <i>En sus du référentiel ci-dessous, tous les responsables de parcours, pour chaque parcours ouvert en alternance, se verront attribuer 10 HETD de référentiel supplémentaire, y compris les masters en lien avec le Rectorat</i> |
| Responsabilité mention Licence professionnelle hors alternance | 12 à 18 | Composante pédagogique | <i>A répartir à la mention.</i> |
| Responsabilité mention Licence professionnelle avec alternance | 12 à 36 | Composante pédagogique | <i>A répartir à la mention.</i> |
| Responsabilité mention Licence générale | 12 à 48 +12 dans le cas d'effectifs à l'échelle de la mention > à 800 +12 par parcours ouvert à l'alternance | Composante pédagogique | <i>A répartir à la mention dont les responsables d'années (L1 ou directeurs d'études, L2 ou L3). Maximum autorisé par personne : 12 HETD jusqu'à un effectif de 200 étudiants à l'échelle de la mention, 24 HETD jusqu'à 400 étudiants, 36 HETD jusqu'à 600 étudiants, 48 HETD pour 800 étudiants et plus.</i> |
| Responsabilité mention Master | 12 à 48 + 12 par parcours ouvert à l'alternance pour le porteur de parcours +12 pour le responsable de la mention dans le cas d'effectifs en M1 à l'échelle de la mention > 200 | Composante pédagogique | <i>Maximum autorisé par personne : 24 HETD jusqu'à 100 étudiants, 48 HETD pour plus de 100 étudiants.</i> |
| Responsabilité MEEF | 12 | INSPE | <i>A répartir à la mention pour le 1° degré (pour les E et EC de l'INSPE) et aux parcours pour le 2° degré (entre les E et EC de l'INSPE et des composantes disciplinaires)</i> |
| Responsabilité de département de formation (hors IUT) | 6 à 48 | Composante pédagogique | <i>Maximum autorisé par personne : 24 HETD jusqu'à 400 étudiants, 36 HETD jusqu'à 600 étudiants, 48 HETD pour 600 étudiants et plus</i> |
| Responsabilité de site ou directeur adjoint de site (INSPE, DSS, FSS, IUT86, IAE) | 96 max | Composante pédagogique | |
| Responsabilité chef de département et directeur des études BUT et DI | 154 max par département | Composante pédagogique | <i>A répartir avec au maximum 96 HETD pour chaque chef de département et 48 HETD pour chaque directeur des études ou responsable de parcours. Glissement possible entre les départements</i> |
| Responsabilité coordination de stages Licence, Master, DI, BUT | 24 max à la mention | Composante pédagogique | <i>A répartir</i> |
| Responsabilité projets tutorés (hors BUT) | 12 max à la mention | Composante pédagogique | <i>A répartir</i> |
| Responsabilité insertion professionnelle | 12 max à la mention | Composante pédagogique | <i>Préconisations de prendre en compte les effectifs étudiants.</i> |
| Responsabilité relations internationales | 12 max à la mention | Composante pédagogique | |
| Responsabilité enseignements transversaux en licence | 24 max à la mention | Composante pédagogique | <i>Pour l'ensemble : Numérique, Recherche documentaire, PPPE, Méthodologie du travail universitaire.</i> |
| Responsabilités autres pour appui de projets de la composante | 36 max pour les composantes ayant un effectif < à 800 60 sinon | Composante pédagogique | <i>A l'échelle de la composante. Dans les 2 cas, 24 max par personne</i> |
| Projets établissements (e.g. PIA) dont responsabilité et coordination | 36 max par personne | Établissement / convention | |
| Référent égalité femme/homme | 12 max | Établissement | <i>A l'échelle de la composante</i> |
| Référent handicap | 12 max pour les composantes où le nombre d'étudiants en situation de handicap est < à 100 18 sinon | Établissement | <i>A l'échelle de la composante</i> |
| Référent DD_RSE | 12 max pour les composantes ayant un effectif < à 800 18 sinon | Composante pédagogique | <i>A l'échelle de la composante</i> |
| Référent Valeurs de la république | 6 max | INSPE | <i>A l'échelle de la composante</i> |
| Référent Défense | 6 max | INSPE | <i>A l'échelle de la composante</i> |

Référentiel d'équivalences horaires de l'université de Poitiers pour les responsabilités administratives au titre de la recherche

Le principe d'attribution d'un volume d'heures de référentiel recherche pour les directions adjointes des « grandes » UR est conservé (effectif EC + C > à 80). Ce volume d'heures, au total, est au maximum égal au nombre d'HETD de décharge accordée au directeur de l'unité. La prise en charge est assumée par l'UR.



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

Poitiers, le 25/08/2025

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

La Présidente

aux

Directrices, Directeurs, Responsables
administratives et responsables
administratifs

**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 contractuels sont régis par des textes législatifs et réglementaires (Code Général de la Fonction Publique d'Etat).

Dans ce cadre réglementaire qui s'applique à tout l'établissement, chaque responsable 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 69 heures 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 10 heures (soit 5 heures 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 contractuels 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 à 35h.

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 organisé 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 responsable 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 agents titulaires ou contractuels de catégorie B et C

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

Il appartient au responsable 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 responsable 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 serait en faute, l'agent ne pouvant pas 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 universitaire 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) ;
- Un agent de catégorie B qui occupe un poste de catégorie A (situation de décalage corps/fonction) ne peut pas prétendre aux heures supplémentaires.

- 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 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 travaillée ;

- 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 travaillée ;
- 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 travaillée ;
- 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 travaillée.

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 compensation obtenus 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 universitaire au cours de laquelle ils ont été générés. 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.

1. Le cumul d'activité pour effectuer des vacations d'enseignement ou de recherche dans un autre établissement public de recherche ou d'enseignement (missions de recherche et d'enseignement) est subordonné à une déclaration de cumul à remplir par l'agent.
2. Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire, publique ou privée, hors cas cités précédemment au point 1, 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^è de retenue par jour d'absence.

3) Télétravail

Conformément à la charte en vigueur sur le télétravail disponible sur IRIS, 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 contractuels 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 de maladie et 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 responsable 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 responsable 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.

Congés non pris :

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) sauf dans les cas suivants :

- l'agent qui n'a pas pu bénéficier de ses droits à congés annuels avant sa date de départ pour cause de congé ordinaire de maladie (CMO), congé de longue maladie (CLM), congé de grave maladie (CGM), congé de longue durée (CLD) et congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS pour accident ou maladie professionnelle) a droit à l'indemnisation des congés annuels qu'il n'a pas pu poser dans la limite de quatre semaines indemnisées (20 jours). Le calcul de cette indemnité se fait sur la base de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait été placé en congés annuels c'est-à-dire sur la base de son traitement à taux plein
- décès de l'agent

3) Récupération et report des congés :

a) Récupération au cours de l'année universitaire

Les congés de maladie, accident de service ou de travail, 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 7 heures 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/n au 23/06/n soit 15 jours. Il est en CMO du 12/06 au 14/06/n soit 3 jours. Il peut reporter 21 heures soit 3x7 heures sur son droit à congés annuels. Ces 21 heures devront être posées au plus tard le 30/11/n+1.

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 responsable de service dans la limite de 25 jours qui doivent être pris au plus tard le 31 mars suivant. Passé 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) 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 jours 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 et devront être saisis au plus vite dans l'application dédiée. 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)

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permet 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 de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou à l'agent qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ou à l'agent parent d'un enfant qui décède avant l'âge de vingt-cinq ans ou qui assume la charge effective et permanente d'une personne qui décède avant cet âge ou encore à un collègue qui participe en qualité de sapeur-pompier volontaire aux missions ou activités d'un service d'incendie et de secours.

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'absences exceptionnelles sont maintenues sous la responsabilité des responsables 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 (congrés, 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 de 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

Code de la fonction publique art L621-4, Décret n°2002-634 du 29/04/2002, Arrêté du 28/08/2009, Arrêté du 22/02/2024 créant des dispositions temporaires en matière de CET dans la FPE en raison de l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques

Le compte épargne temps (CET) permet d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est alimenté par les congés annuels. Le dispositif du CET concerne l'ensemble des personnels fonctionnaires (personnels titulaires BIATSS, personnels d'encadrement et personnels en CDI) ou agents contractuels 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 vacance et les fonctionnaires stagiaires ne peuvent prétendre à l'ouverture d'un CET. Il est ouvert à la demande expresse de l'agent.

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 son compte épargne temps pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve des nécessités de service.
Il peut augmenter son 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 sa 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). Il percevra ultérieurement des montants de pension supplémentaires.

**Attention : les agents contractuels ne peuvent pas choisir la 3ème formule.
Les 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 bruts par jour épargné en vigueur au moment de la publication de la présente circulaire :

- Personnels de catégorie A et assimilés : 150 €
- Personnel de catégorie B : 100 €
- Personnel de catégorie C : 83 €

Si aucune option n'est choisie, les jours épargnés au-delà du 15ème seront indemnisés pour les agents contractuels et versés au titre du RAFP pour les agents titulaires.

Attention : les jours retenus pour l'indemnisation ou la prise en compte au titre du 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** ; elle est lancée par le service de gestion des BIATSS. Aucune transaction (ouverture, alimentation ou indemnisation) n'est possible en dehors de cette période. Pour rappel la rubrique CET dans HAMAC n'est plus fonctionnelle depuis plusieurs années et les données encore visibles sont erronées.

Situations particulières :

- 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.
- Cas des agents titulaires d'un CET en position de CLM/CLD/CGM/CITIS et sortant de fonction pour retraite ou décès :
 - Départ à la retraite jointif à la fin d'un CLD/CLM/CGM/CITIS : l'agent du fait de son CLM/CLD/CGM/CITIS et de son inaptitude à reprendre ses fonctions avant sa retraite peut bénéficier de l'indemnisation de jours présents sur son CET en totalité.
 - Décès de l'agent : en cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps bénéficient à ses ayants droit. L'indemnisation ne peut porter au plus que sur les jours qu'il détenait sur son CET au 31 décembre de l'année précédente. Par suite, l'indemnisation ne pourra pas porter sur les éventuels congés annuels non pris sur l'année du décès. Il s'agit d'une indemnisation forfaitaire, par jour accumulé, pour chaque catégorie statutaire, identique à ceux prévus dans le cadre de l'indemnisation.

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 de l'université
de Poitiers, et par délégation,
le directeur général des services

Pierre CHABASSE

Virginie LAVAL

Position des indicateurs RSU dans le RSU de l'établissement

P = Présent dans le RSU 2025

ND : Donnée non disponible en 2025

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 | P | |
| 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 | P | |
| 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 | P | |
| 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 404 Nombre d'actions de formation, de sessions de formation et de stagiaires de l'année | II.3. La formation des personnels | New | |
| BDS FPE 406 Nombre de demandes d'usage du CPF et de décisions de l'année | II.3. La formation des personnels | New | |
| BDS FPE 407 Consommation des CPF en nombres de stagiaires et d'heures | II.3. La formation des personnels | New | |
| | | | |
| BDS FPE 031 Nombre de demandes de congés formation | II.3. La formation des personnels | P | |
| 5. Rémunérations | | | |
| BDS FPE 032 [CSA MIN] Masse salariale en euros | I.3.2. La Masse salariale | P | oui |
| BDS FPE 033 [CSA MIN] Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article 37 de la loi no 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique. | III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations | P | oui |
| BDS FPE 034 [CSA MIN] Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA | III.4.2.C Les bénéficiaires de la GIPA | P | oui |
| BDS FPE 035 [CSA MIN] Distribution des rémunérations nettes | III.4. Les rémunérations | P | oui |
| BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées | III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations | P | oui |
| BDS FPE 037 Nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés | I.4. Indicateurs spéciaux RSU Emplois | P | oui |
| BDS FPE 038 Nombre de mois de personnes physiques payées | III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations | P | oui |
| BDS FPE 039 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes | III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations | P | |
| BDS FPE 040 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires | I.3.2. La Masse salariale | P | oui |
| BDS FPE 041 Nombre d'équivalent temps plein rémunérés | I.4. Indicateurs spéciaux RSU Emplois | P | oui |
| BDS FPE 042 Nombre de mois de personnes physiques payées | III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU Rémunérations | P | oui |
| 6. Santé et sécurité au travail | | | |
| BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service | V.1.2. Les accidents de travail et de trajet | P | oui |
| BDS FPE 044 Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service | V.1.2. Les accidents de travail et de trajet | P | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année | V.1.2. Les accidents de travail et de trajet | P | |
| BDS FPE 602 Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service dans l'année | | | |
| 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.I.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 écrites 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 quinquies 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 quinquies 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 | |