

Rapport social unique

Direction des ressources humaines
et de la relation sociale

2023



SOMMAIRE

ELEMENTS METHODOLOGIQUES	P. 6
I. LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'UNIVERSITE	P. 7
I.1. Les données socio démographiques	P. 7
I.1.1. Les personnels titulaires	P. 8
A. Les personnels titulaires enseignants	P. 8
B. Les personnels titulaires BIATSS	P. 10
I.1.2. Les personnels contractuels	P. 12
A. Les personnels contractuels enseignants	P. 12
B. Les personnels contractuels BIATSS	P. 13
I.2. L'éventail des métiers exercés à l'UP	P. 14
I.2.1. Les métiers des personnels BIATSS (titulaires, CDI et CDD sur poste)	P. 15
A. La répartition par domaine fonctionnel, par genre et par statut	P. 15
B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranche d'âges	P. 16
C. L'analyse des décalages grade/ fonction	P. 17
I.2.2. Les activités hors enseignement des personnels enseignants	P. 18
I.2.3. Les activités accessoires des agents enseignants et BIATSS en dehors de l'université	P. 19
I.3. Les emplois et leur consommation en masse salariale	P. 20
I.3.1. Quelques définitions	P. 21
I.3.2. La masse salariale	P. 21
A. La masse salariale par catégorie de dépenses	P. 21
B. La masse salariale par Unité Budgétaire	P. 21
C. La masse salariale par centre financier	P. 22
I.3.3. Les équivalents temps plein travaillés (ETPT)	P. 22
A. Le décompte par population	P. 22
B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique	P. 23
C. Le décompte par statut	P. 24
D. Le décompte par catégorie budgétaire	P. 24
E. Le décompte par grade	P. 25
F. Le décompte par composante	P. 26
G. Des éléments de synthèse	P. 26
I.4. Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois	P. 27
II. LE PARCOURS PROFESSIONNEL	P. 29
II.1. La mobilité	P. 29
II.1.1. La mobilité externe	P. 30
A. La mobilité externe des enseignants	P. 30
B. La mobilité externe des BIATSS	P. 31
C. Focus sur les départs en retraite en 2022-23	P. 32
C.1. L'Accompagnement vers la retraite	P. 32
C.2. Les départs en retraite des enseignants	P. 32
C3. Les départs en retraite des BIATSS	P. 33

II.1.2.La mobilité à l'UP	P. 34
A. La mobilité des personnels enseignants	P. 34
B. La mobilité des personnels BIATSS	P. 35
1. Les concours et la déprécarisation	P. 35
2. La campagne de recrutement des BIATSS	P. 35
C. La mobilité inter composante	P. 36
II.1.3.L'accompagnement à la mobilité	P. 37
II.2. L'avancement et les promotions	P. 39
II.2.1. Les promotions et avancements des personnels enseignants	P. 40
II.2.2. Les promotions et avancements des personnels BIATSS	P. 41
II.2.3. Détail sur les promotions et avancements des personnels	P. 42
II.3. La formation des personnels	P. 60
II.3.1.L'activité de formation continue auprès des personnels	P. 61
II.3.2.Les mesures d'accompagnement individuel	P. 63
III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA REMUNERATION	P. 65
III.1. Les modalités de service	P. 65
III.1.1.Les agents à temps partiel et à temps incomplet	P. 66
III.1.2.Les autres modalités de service	P. 69
III.1.3.Les positions administratives particulières	P. 70
III.1.4.Le personnel logé	P. 71
III.2. Le Temps de travail des personnels	P. 72
III.2.1.Organisation et cycle de travail des personnels	P. 73
A. Le cycle de travail des personnels enseignants	P. 73
B. Les utilisateurs d'HAMAC	P. 73
C. Le cycle de travail des personnels BIATSS	P. 73
D. Astreintes et interventions	P. 74
E. Heures supplémentaires	P. 74
F. Le don de jours de congés	P. 74
III.2.2.Les autorisations d'absence	P. 75
III.2.3.Le Compte Epargne Temps (CET)	P. 76
A. L'épargne au titre de la campagne 2023	P. 76
B. L'utilisation du Compte Epargne Temps	P. 77
C. Le solde du Compte Epargne Temps	P. 77
III.2.4.Le télétravail	P. 78
III.2.5.Le travail à distance en période exceptionnelle	P. 78
III.3. Les congés maladie et autres congés	P. 79
III.3.1.Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP	P. 80
III.3.2. Les autres congés	P. 82
III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales	P. 84
A. Les congés ordinaires de maladie(détail et évolution des COM de 2010-11 à 2022-23)	P. 84
B. Détail des effectifs ayant eu au moins un COM par structure d'affectation	P. 86
C. Evolution des Congés Longue Durée,Longue Maladie et Maladie Grave depuis 2010-11	P. 89
III.4. Les rémunérations	P. 91
III.4.1.Les rémunérations principales par type de population	P. 92
A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants	P. 93
B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS	P. 95
C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS	P. 97
La politique de l'Université de Poitiers à l'égard des personnels contractuels BIATSS	P. 98
III.4.2.Les éléments de rémunérations complémentaires	P. 101
A. Les primes des personnels enseignants	P. 101
B. Les primes des personnels BIATSS	P. 102
C. Les Bénéficiaires de la GIPA	P. 103
D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI	P. 104

III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations	P. 108
IV. L'ACTION SOCIALE	P. 111
IV.1. Les prévisions de départs en retraite des personnels titulaires	P. 112
A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants	P. 112
B. Les prévisions de départs en retraite des enseignants par spécialité	P. 113
C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS	P. 114
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel	P. 116
IV. 2. Les dispositifs sociaux	P. 117
IV.2.1.Le Service d'Accompagnement à la Vie des Personnels (SAVIP)	P. 118
IV.2.2.La cohésion sociale	P. 118
IV.2.3.L'action sociale	P. 119
IV.3. La politique en matière du handicap	P. 120
A. Les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	P. 121
B. Agents entrants et sortants au cours de l'année 2023	P. 122
C. Récapitulatif des aménagements pour le maintien ou l'adaptation à l'emploi	P. 122
V. LA MEDECINE ET LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL	P. 123
V.1. La Médecine du travail	P. 123
V.1.1.Les visites médicales des personnels	P. 124
V.1.2.Les accidents de travail et de trajet	P. 126
V.1.3.Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P. 130
V.2. La prévention des risques psychosociaux au Travail	P. 131
V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P. 132
V.2.2. La Cellule de veille contre les violences sexuelles et sexistes et les discriminations	P. 133
V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P. 134
V.2.4. Les suicides et les tentatives de suicide	P. 135
V.2.5.Les activités des Formations Spécialisées	P. 136
V.2.6. ISST et DUERP	P. 139
V.2.7. Information et consultations de la F3SCT	P. 141
VI. LE DIALOGUE SOCIAL	P. 143
VI.1. Les Instances Institutionnelles	P. 143
VI.1.1. Le Conseil d'Administration (CA)	P. 144
VI.1.2. Le Conseil Académique (CAC)	P. 145
VI.1.2.A. Le Conseil Académique restreint (CACr)	P. 146
VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)	P. 147
VI.1.2.C. La Commission de Recherche (CR) du Conseil Académique	P. 149
VI.1.3. Le Comité Social d'Administration (CSA)	P. 151
VI.1.4. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	P. 153
VI.1.5. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)	P. 153
VI.1.6. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)	P. 154
VI.2. L'Action syndicale	P. 156
VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales	P. 157
VI.2.2. Les personnels grévistes	P. 157
VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales	P. 157
VI.3. La Discipline	P. 159
SIGLES	P. 162
GLOSSAIRE	P. 165
ANNEXES	P. 172

Éléments méthodologiques

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

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

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

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

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

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

Les sources utilisées sont les outils de gestion suivants :

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

Les femmes et les hommes à l'université

Les données socio-démographiques

BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction au 31 décembre

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

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

I.1.1. Les personnels titulaires

Tableau récapitulatif des effectifs titulaires présents à différentes temporalités

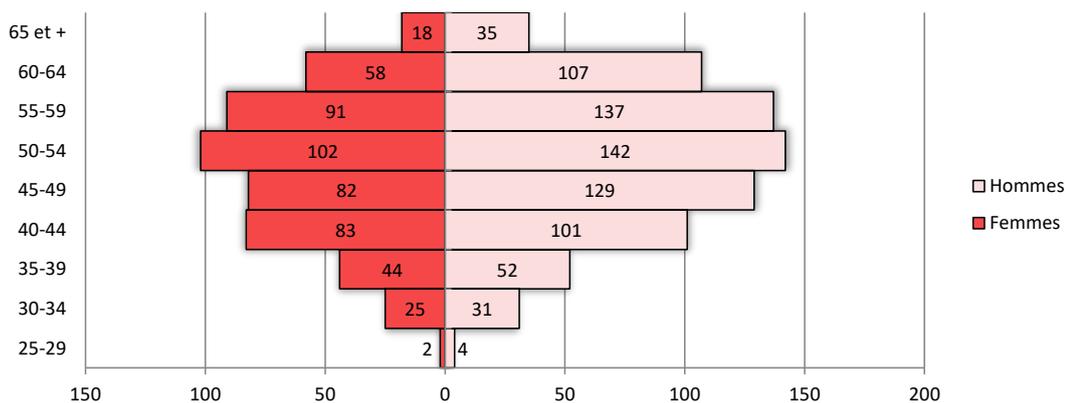
	Effectifs Année universitaire 2022-23	Effectifs Année civile 2023	Effectifs au 31/12/2023
Ens Chercheurs	823	837	799
Ens Hospitalo	95	101	95
Second degré	282	305	287
Total Ens	1200	1243	1181
AENES + med soc	185	192	175
BIB	58	62	57
ITRF	616	627	600
Total BIATSS	859	881	832
Total général	2059	2124	2013

A. Les personnels titulaires enseignants

Du 01/01/2023 au 31/12/2023

Population	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
Ens. Chercheurs	325	512	837	38,8%	838	38,5%
Ens. Hospitalo	30	71	101	29,7%	97	29,9%
Second degré	150	155	305	49,2%	293	48,1%
Ensemble	505	738	1243	40,6%		
<i>Rappel 2022</i>	<i>493</i>	<i>735</i>	<i>1228</i>	<i>40,1%</i>		
<i>Rappel 2021</i>	<i>489</i>	<i>752</i>	<i>1241</i>	<i>39,4%</i>		

Pyramide des âges des fonctionnaires Enseignants



Age moyen au 31/12/2023

Population	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2022	Age médian au 31/12/2022
Ens. Chercheurs	49,5 ans	50,5 ans	50,1 ans	51 ans	49,5 ans	50 ans
Ens. Hospitalo	50,3 ans	52,9 ans	52,1 ans	52,5 ans	52,0 ans	52 ans
Second degré	50,0 ans	50,9 ans	50,5 ans	51 ans	50,5 ans	51 ans

Analyse détaillée des enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
MCF + MCPH	267	333	600	44,5%	607	44,2%
PR + PUPH	88	250	338	26,0%	328	25,6%

Age moyen au 31/12/2021	Femmes	Hommes	Ensemble	Age moyen au 31/12/2022
MCF + MCPH	47,8 ans	47,6 ans	47,7 ans	47,2 ans
PR + PUPH	54,9 ans	55 ans	55 ans	54,4 ans

Secteurs CNU	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
Droit	31	50	81	38,3%	81	38,3%
Economie / Gestion	32	39	71	45,1%	71	45,1%
Lettres et Langues	67	26	93	72,0%	94	71,3%
Médecine	26	66	92	28,3%	89	28,1%
Pharmacie	20	15	35	57,1%	36	55,6%
Sc de l'Education	1	1	2	50,0%	2	50,0%
Sc Informatique et Communication	13	35	48	27,1%	49	26,5%
Sciences et Technologies	90	255	345	26,1%	350	26,0%
Sciences Humaines	66	77	143	46,2%	134	45,5%
STAPS	9	19	28	32,1%	29	37,9%
Ensemble	355	583	938	37,8%	935	37,6%

Analyse détaillée des enseignants premier et second degré

Taux de féminisation	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
Profs agrégés	63	74	137	46,0%	137	44,5%
Profs certifiés	66	49	115	57,4%	107	57,9%
Profs EPS	5	23	28	17,9%	29	17,2%
Profs Ecoles	7	2	9	77,8%	6	66,7%
PLP	7	5	12	58,3%	11	63,6%
CPE	2	2	4	50,0%	3	66,7%
Ensemble	150	155	305	49,2%	293	48,1%

Corps	Age moyen au 31/12/2023			Age moyen au 31/12/2022
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble
Profs agrégés	49,7 ans	51,7 ans	50,8 ans	50,8 ans
Profs certifiés	49,9 ans	50,6 ans	50,2 ans	50,2 ans
Profs EPS	47,6 ans	50,4 ans	49,9 ans	50,1 ans
Profs Ecoles	48,4 ans	41 ans	46,8 ans	45,2 ans
PLP	53,9 ans	48,8 ans	51,7 ans	52,4 ans
CPE	60 ans	53,5 ans	56,7 ans	55,3 ans

Disciplines du 2nd degré	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
Langues	55	24	79	69,6%	69	68,1%
Lettres	23	3	26	88,5%	28	89,3%
Sciences Humaines et Arts	8	7	15	53,3%	13	46,2%
Economie Gestion	23	21	44	52,3%	42	59,5%
Sciences et Technologies	20	65	85	23,5%	85	20,0%
Education Physique et Sportive	12	32	44	27,3%	46	30,4%
Sans Spécialité	9	3	12	75,0%	10	70,0%
Ensemble	150	155	305	49,2%	293	48,1%

B. Les personnels titulaires BIATSS

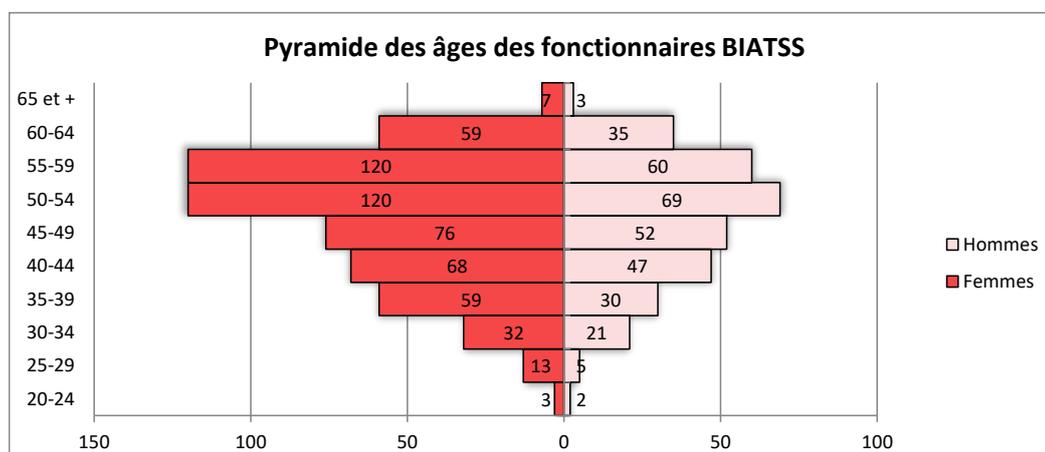
Du 01/01/2023 au 31/12/2023

Répartition selon le type de population

Population	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
AENES	155	30	185	83,8%	193	84,5%
Médicaux sociaux	7		7	100,0%	9	100,0%
Bib.	40	22	62	64,5%	61	60,7%
ITRF	355	272	627	56,6%	629	55,5%
Ensemble	557	324	881	63,2%	892	62,6%

Rappel 2022	558	334	892	62,6%
Rappel 2021	567	334	901	62,9%

Population	Age moyen au 31/12/2023			Age moyen au 31/12/2022
	Femmes	Hommes	Ensemble	
AENES	50,7 ans	45,1 ans	49,8 ans	49,9 ans
Médicaux sociaux	53,9 ans		53,9 ans	53,6 ans
Bib.	46,8 ans	48,1 ans	47,3 ans	48,3 ans
ITRF	48,2 ans	48,9 ans	48,6 ans	48,1 ans

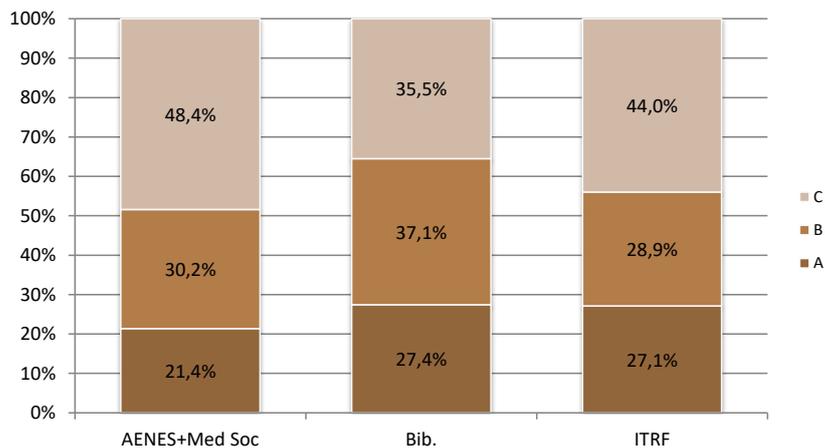


Répartition selon la catégorie Fonction Publique

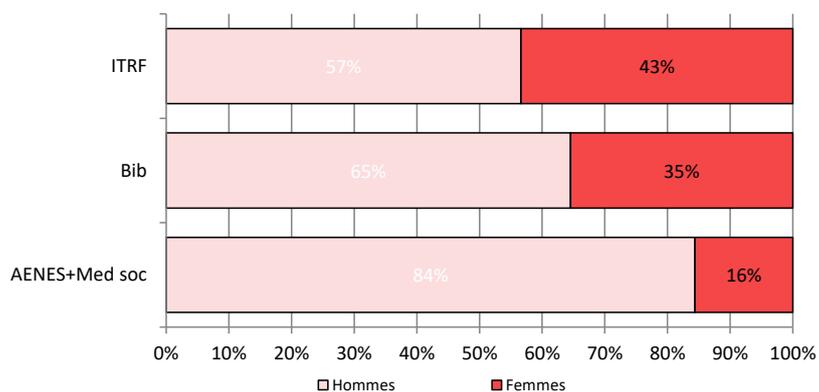
Catégorie FP	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Ensemble	% Fem.
A	102	126	228	44,7%	225	45,3%
B	161	101	262	61,5%	259	59,1%
C	294	97	391	75,2%	408	74,3%
Ensemble	557	324	881	63,2%	892	62,6%

Catégorie FP	Age Moyen au 31/12/2023			Age médian	Age moyen au 31/12/2022	Age médian au 31/12/2022
	Femmes	Hommes	Ensemble			
A	48,5 ans	48,7 ans	48,6 ans	50 ans	48,7 ans	50 ans
B	48 ans	48 ans	48 ans	49 ans	47,6 ans	48 ans
C	49,5 ans	48,8 ans	49,3 ans	52 ans	49,1 ans	51 ans
Ensemble	48,9 ans	48,5 ans	48,8 ans	50,5 ans	48,5 ans	50 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

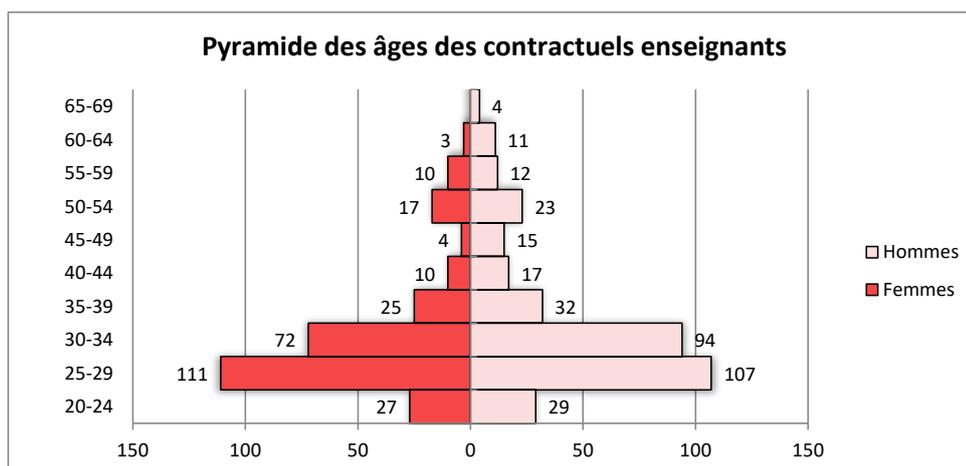
Type de contrat	Effectifs Année universitaire 2022-23	Effectifs Année civile 2023	Effectifs au 31/12/2023
Associés PR et MCF	42	45	45
ATER	84	130	82
Contractuels HU	92	87	65
Doctorants Contractuels	243	253	200
Enseignants CDD	30	30	24
Enseignants CDI	12	12	12
Lecteurs et Maîtres de Lgues	17	23	16
Prof Invités	33	42	0
Total Enseignants Ctr	553	622	444
Vacations d' Enseignement	2111	2844	1519
CDD	387	425	297
CDI	90	97	92
BOE	2	3	3
PACTE , CUI	0	0	0
Apprentis	16	25	16
Contrats Etudiants	365	573	292
Vacations BIATSS	130	115	55
Total BIATSS Ctr	990	1238	755
Total Général*	1543	1860	1199

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

A. Les personnels contractuels enseignants

Du 01/01/2023 au 31/12/2023

Type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
Associés PR et MCF	7	38	45	15,6%	45	17,8%
ATER	69	61	130	53,1%	127	56,7%
Contractuels Hospitalo	36	51	87	41,4%	91	48,4%
Doctorants contractuels	115	138	253	45,5%	254	43,3%
Enseignants CDD	20	10	30	66,7%	35	60,0%
Enseignants CDI	6	6	12	50,0%	12	50,0%
Lecteurs et Maîtres de Langues	15	8	23	65,2%	26	65,4%
Prof. Invités	11	31	42	26,2%	20	25,0%
Vacations Ens	1255	1589	2844	44,1%	2578	43,1%
Ensemble	1534	1932	3466	44,3%	3188	43,7%



Age moyen au 31/12/2023

Type de contrat	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2022	Age médian au 31/12/2022
Associés PR et MCF	48,7 ans	50,5 ans	50,3 ans	51 ans	50,6 ans	50 ans
ATER	32,9 ans	31,4 ans	32,2 ans	31 ans	32 ans	31 ans
Contractuels Hospitalo	31,7 ans	32,9 ans	32,4 ans	31 ans	31,6 ans	31 ans
Doctorants contractuels	27,1 ans	27,6 ans	27,4 ans	26 ans	27,5 ans	26 ans
Enseignants CDD*	41,4 ans	48,1 ans	48,1 ans	42,5 ans	42,8 ans	43 ans
Enseignants CDI	56 ans	56 ans	56 ans	57,5 ans	56,1 ans	57 ans
Lecteurs et Maîtres de Langues	29,6 ans	29,5 ans	29,6 ans	28 ans	29,8 ans	28,5 ans
Prof. Invités	51,4 ans	48,9 ans	49,6 ans	50 ans	50 ans	51,5 ans
Vacations Ens	42,7 ans	45,2 ans	44,1 ans	44 ans	44 ans	43 ans

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

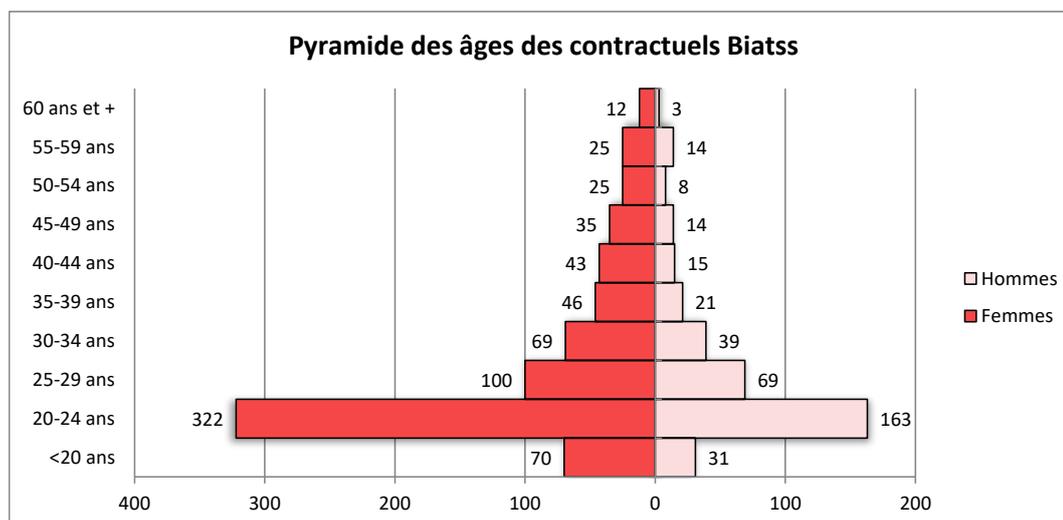
B. Les personnels contractuels BIATSS

Du 01/01/2023 au 31/12/2023

Type de Contrat	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes	Rappel 2022	
					Eff	% Fem.
CDI*	60	37	97	61,9%	95	64,2%
CDD**	292	133	425	68,7%	402	65,4%
BOE	3		3	100,0%	2	100,0%
Apprentis	18	7	25	72,0%	22	68,2%
PACTE , CUI			0		1	100,0%
Contrats étudiants	372	201	573	64,9%	500	64,4%
Vacations	77	38	115	67,0%	107	61,7%
Ensemble	822	416	1238	66,4%	1129	64,7%

CDI*: Contrats Biatss LRU

CDD** regroupe: Accroissement saisonnier d'activité,Accroissement temporaire d'activité,Contrats emploi vacant, Contrats fonct. Particulier,Contrats remplacement,Contrats sans corps tit et Services médicaux



Age moyen au 31/12/2023

Type de contrat	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen	Age médian	Age moyen au 31/12/2022	Age médian au 31/12/2022
CDI*	45,6 ans	43,5 ans	44,8 ans	45 ans	44,5 ans	45 ans
CDD**	35,4 ans	33,4 ans	34,8 ans	32 ans	34,1 ans	31 ans
BOE	45,6 ans		45,6 ans	46 ans	41,5 ans	41,5 ans
Apprentis	25,2 ans	23,4 ans	24,7 ans	23 ans	22,9 ans	22 ans
PACTE					26 ans	26 ans
Contrats étudiants	21,7 ans	22,1 ans	21,9 ans	21 ans	21,9 ans	21 ans
Vacations	48,4 ans	52,8 ans	49,9 ans	62 ans	48,7 ans	49 ans

CDI*: Contrats Biatss LRU

CDD** regroupe: Accroissement saisonnier d'activité,Accroissement temporaire d'activité,Contrats emploi vacant, Contrats fonct. Particulier,Contrats remplacement,Contrats sans corps tit et Services médicaux



L'éventail des métiers exercés à l'UP

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

Cela présente plusieurs avantages :

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

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

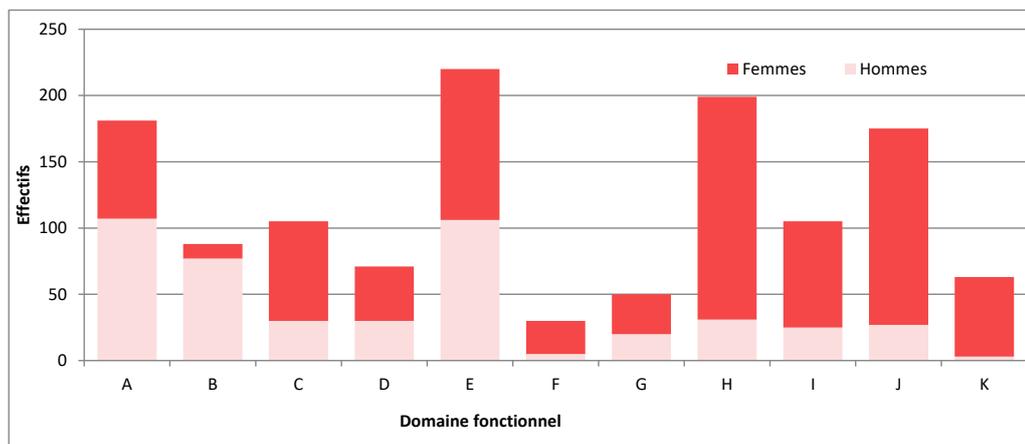
Source : Application Postes - extraction janvier 2023

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

Au 01/01/2023

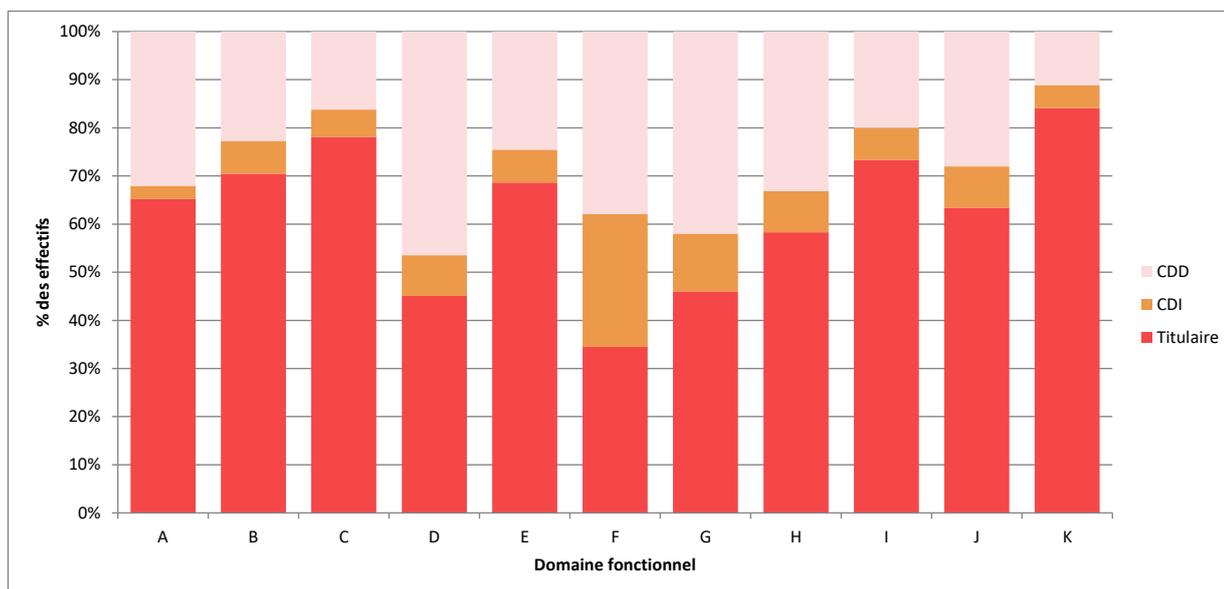
Répartition des effectifs par domaine fonctionnel et par sexe

Domaine fonctionnel	Effectifs	Dont Femmes	%Femmes	Rappel 2022
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	181	74	40,9%	158
B - Informatique et calcul scientifique	88	11	12,5%	81
C - Bibliothèque et documentation	105	75	71,4%	99
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	71	41	57,7%	64
E - Patrimoine et Logistique	220	114	51,8%	214
F - Prévention, Santé et Développement social	30	25	83,3%	30
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	50	30	60,0%	41
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	199	168	84,4%	184
I - Gestion financière et comptable	105	80	76,2%	96
J - Administration et Pilotage	175	148	84,6%	163
K - Ressources Humaines	63	60	95,2%	60
Ensemble	1287	826	64,2%	1190



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	118	5	58	181	14%
B - Informatique et calcul scientifique	62	6	20	88	7%
C - Bibliothèque et documentation	82	6	17	105	8%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	32	6	33	71	6%
E - Patrimoine et logistique	151	15	54	220	17%
F - Prévention, Santé et Développement social	10	8	11	29	2%
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	23	6	21	50	4%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	116	17	66	199	15%
I - Gestion financière et comptable	77	7	21	105	8%
J - Administration et Pilotage	111	15	49	175	14%
K - Ressources Humaines	53	3	7	63	5%
Ensemble	835	94	357	1286	100%
<i>Rappel 2022</i>	<i>850</i>	<i>85</i>	<i>255</i>	<i>1190</i>	<i>100%</i>

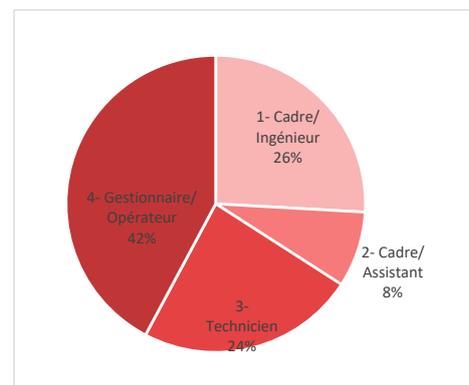


B. La répartition par niveau de poste, par genre et par tranches d'âges

Au 01/01/2023

Répartition des effectifs par niveau / sexe

Niveau du poste	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
1- Cadre/ Ingénieur	174	159	333	52,3%
2- Cadre/ Assistant	52	54	106	49,1%
3- Technicien	187	117	304	61,5%
4- Gestionnaire/ Opérateur	413	130	543	76,1%
Ensemble	826	460	1286	64,2%



Répartition des effectifs par niveau / tranche d'âge

Tranche d'âge	Niveau des postes				Ensemble	Répartition %	Rappel 2022	
	1- Cadre/ Ingénieur	2- Cadre/ Assistant	3- Technicien	4- Gestionnaire/ Opérateur			Ensemble	Répartition %
18-30 ans	78	11	28	70	187	14,5%	139	12%
31-40 ans	77	24	79	96	276	21,5%	241	20%
41-50 ans	79	38	80	140	337	26,2%	331	28%
51-60 ans	87	28	100	202	417	32,4%	405	34%
61-63 ans	10	4	12	31	57	4,4%	58	5%
> 63 ans	2	1	5	4	12	0,9%	16	1%
Total	333	106	304	543	1286	100,0%	1190	100%
%	25,9%	8,2%	23,6%	42,2%	100,0%			

C. L'analyse des décalages corps / fonction

Au 01/01/2023

Répartition des décalages corps/ fonction par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	Nb de décalages	%	Nb de décalages 2022	Nb de décalages 2021	Nb de décalages 2020
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	7	13%	4	6	4
B - Informatique et calcul scientifique	9	17%	2	3	4
C - Bibliothèque et documentation	0	0%	0	1	0
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	0	0%	0	4	1
E - Patrimoine et logistique	10	19%	3		7
F - Prévention, Santé et Développement social	1	2%	1		1
G - Partenariats, Valorisation de la recherche et Coopération internationale	0	0%	0		2
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	6	12%	4	7	7
I - Gestion financière et comptable	5	10%	3	6	6
J - Administration et Pilotage	10	19%	4	8	5
K - Ressources Humaines	4	8%	3	2	1
Ensemble	52	100%	24	37	38
% population totale		4,04%	2,0%	3,2%	2,3%

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 2023	Dont Femmes	Rappel 2022	
				Total	Dont Femmes
IGE	IGR RF	1		1	
	ASIRF	5	2	2	1
ASI	AAE	1		1	
	IGE RF	2	1	1	
	SAENES	9	7	7	6
	TECH RF	19	5	15	9
Technicien	IGE RF	1	1		
	ADJENES	3	3	4	4
	ATRF	10	10	12	8
Gestionnaire	TECH RF	1	1	1	
Ensemble		52	30	44	28
% population totale		4,0%	3,6%	3,7%	3,7%

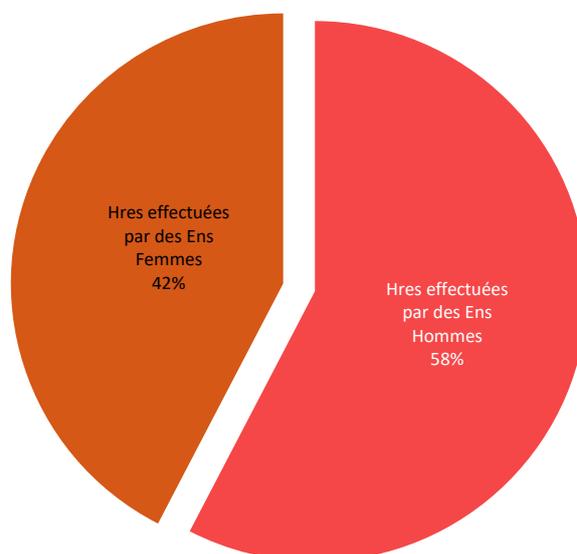
I.2.2. Les activités hors enseignement des personnels enseignants

Source : Référentiel des activités - Année 2022-23

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

Libellé élément du Référentiel	Ensemble		Dont Femmes	
	Heures TD	Effectif	Heures TD	Effectif
Directeur des Etudes/Responsable dispositif enseignant-référent	930,5	48	411,5	25
Référent Handicap	117,5	14	75	7
Référent LAS	4,0	1	0	0
Responsabilité & coordination projet établissement	317,8	15	66	6
Responsabilité autre pour Appui projet composante	4 048,3	234	2118,3	102
Responsabilité coordination de stage Lic-Master-D.Ingé-BUT	651,5	70	287	35
Responsabilité de Chef de département et Directeur des études IUT	1 802,5	27	475,5	8
Responsabilité de la poursuite d'étude (DUT/optionnel)	252,0	28	100	13
Responsabilité de l'insertion professionnelle	157,0	18	110	12
Responsabilité de site ou directeur adjoint de site	576,0	15	200	5
Responsabilité Département de formation	1 727,0	116	700	55
Responsabilité des Relations internationales	428,0	73	238	48
Responsabilité enseignements transversaux en Licence Générale	267,0	29	112	10
Responsabilité MEEF	678,0	44	354	27
Responsabilité mention licence générale	1 601,0	126	656,25	51
Responsabilité mention licence professionnelle avec alternance	563,0	25	311	13
Responsabilité mention licence professionnelle hors alternance	144,0	10	14	2
Responsabilité mention master	3 492,6	216	1184,05	87
Responsabilité Projet ELANS	709,0	32	409	19
Responsabilité projets tutorés (hors BUT)	197,0	35	96	19
Direction adjointe d'Unité de Recherche ou d'Unité de Service	400,0	17	169	7
Direction d'Unité de Recherche ou d'Unité de Service	628,5	27	230,5	10
Responsable de parcours ouvert à l'alternance	256,0	20	140	10
Ensemble	19 948,2	1240	8 457,1	571
<i>Rappel 2022</i>	<i>15094,4</i>	<i>1043,0</i>	<i>6019,0</i>	<i>470,0</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 2022-2023

		Effectifs			Nombre de demandes acceptées		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
ENS	Activité agricole		1	1		1	1
	Création d'entreprise	4	3	7	4	3	7
	Enseignement	29	35	64	31	42	73
	Expertise	15	15	30	18	17	35
Total ENS		48	54	102	53	63	116
<i>Rappel 2022</i>		<i>70</i>	<i>139</i>	<i>209</i>	<i>92</i>	<i>184</i>	<i>276</i>

BIATSS_A	Activité économique	1		1	1		1
	Activité d'expertise	1		1	1		1
	Enseignement	2		2	2		2
	Jury concours		1	1		1	1
BIATSS_B	Activité d'expertise	5		5	5		5
	Enseignement	1	2	3	1	2	3
	Activité de service	1	1	2	1	1	2
	Jury concours	1		1	1		1
BIATSS_C	Activité d'expertise	3		3	3		3
	Enseignement	3		3	3		3
	Activité de service	3	3	6	4	4	8
Total BIATSS		21	7	28	22	8	30
<i>Rappel 2022</i>		<i>38</i>	<i>51</i>	<i>89</i>	<i>52</i>	<i>64</i>	<i>116</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 2023

Masse Salariale 2023	212 384 705,83 €
Masse Salariale 2022	205 062 357,76 €
Masse Salariale 2021	195 464 407,66 €

A. La Masse Salariale par catégorie de dépenses :

Type de dépense	2023	2022
EOTP - Sur convention	6 936 433,52 €	6 735 199,88 €
UP	198 936 935,88 €	191 762 411,53 €
Enveloppes Composantes	6 511 336,43 €	6 564 746,35 €
Total général	212 384 705,83 €	205 062 357,76 €

B. La Masse Salariale par Unité Budgétaire

Type de dépense	UB	2023	2022
EOTP - Sur convention	901 - Droit et Sciences Sociales		30 985,45 €
	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	275 837,39 €	170 593,23 €
	907 - Institut d'Administration des Entreprises	6 153,66 €	
	909 - Faculté des Sciences du Sport	30 861,56 €	52 636,79 €
	910 - Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Poitiers		
	911 - Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers		
	912 - ESPE	17 463,90 €	
	920 - Institut Universitaire de Technologie de Poitiers		
	922 - M.S.H.S.		
	930 - Médecine-Pharmacie	149 719,82 €	212 298,26 €
	POLE FRE	46 778,46 €	
	955 - I-MEDIAS	79 514,66 €	93 889,00 €
	961 - PARE	867 846,89 €	597 453,64 €
	962 - SAFIRE		
965 - Service Général de la Présidence	14 245,39 €	25 882,33 €	
Relations internationales	545 438,25 €	424 686,94 €	
SCD	29 399,30 €	31 641,45 €	
967 - UP&Pro			
980 - Gestion Recherche	4 873 174,24 €	5 095 132,79 €	
UP	UB Paie (U70, U71 , U73)	198 936 935,88 €	191 762 411,53 €
Enveloppes Composantes	UB Paie (U70, U71 , U73)	6 511 336,43 €	6 564 746,35 €
Total général		212 384 705,83 €	205 062 357,76 €

C. La Masse Salariale par centre financier :

Type de dépense	Détail CF	2023	2022
EOTP - Sur convention		6 936 433,52 €	6 735 199,88 €
UP	AUTRES REMUNERATIONS ACCESSOIRES		
	PERSONNEL HORS ACTIVITE	1 973 983,55 €	1 773 853,33 €
	PLAFOND EMPLOIS ETAT	189 682 213,88 €	182 873 237,89 €
	PLAFOND EMPLOIS PROPRES ETABLISSEM	7 280 738,45 €	7 115 320,31 €
Enveloppe - Composantes	U01 - DROIT	600 305,46 €	642 619,28 €
	U02 - SCIENCES ECONOMIQUES	53 063,18 €	53 963,50 €
	U03 - IPAG	72 737,84 €	76 170,93 €
	U04 - SFA	512 734,04 €	587 737,28 €
	U05 - LETTRES ET LANGUES	548 525,01 €	555 660,12 €
	U06 - SHA	986 238,44 €	952 344,12 €
	U07 - IAE	659 290,34 €	571 337,38 €
	U09 - FSS	496 214,91 €	567 043,99 €
	U10 - ENSIP	167 459,24 €	153 465,13 €
	U11 - IRIAF	109 185,75 €	99 671,40 €
	U12 - ESPE	212 943,53 €	237 399,89 €
	U20 - IUT POITIERS	837 760,62 €	805 706,23 €
	U22 - MSHS	2 555,27 €	3 011,30 €
	U23 - IUT ANGOULEME	312 363,51 €	297 466,55 €
	U30 - MEDECINE-PHARMACIE	276 059,67 €	288 626,26 €
	U51 - SCD	129 334,47 €	96 024,91 €
	U52 - MDL	113 158,08 €	163 398,55 €
	U54 - MEDIA CENTRE OUEST	15 443,02 €	7 481,02 €
	U55 - I-MEDIAS	3 716,43 €	5 412,92 €
	U65 - PRESIDENCE	91 234,07 €	100 349,38 €
	Relations internationales	11 023,43 €	10 403,23 €
	POLE VCP	136 216,33 €	157 551,33 €
	POLE FRE	163 773,79 €	131 901,65 €
Total général		212 384 705,83 €	205 062 357,76 €

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

Année civile 2023

L'ETPT est l'unité de décompte des plafonds d'emplois et de leurs consommations. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesuré par leur quotité de travail et par leur présence d'activité sur l'année.

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

Sources : WinPaie / SIHAM

A. Le décompte par population :

Somme de ETPT

	ENS / BIATS	Nature du budget 2023		Total général
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	
Consommation en ETPT	BIATSS	958,16	240,57	1 198,73
	ENS	1 462,67	97,38	1 560,05
	Total général	2 420,82	337,95	2 758,78

Rappel consommation emplois 2022

2778,0 ETPT

Rappel consommation emplois 2021

2753,8 ETPT

BDS FPE 001 Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Plafond des emplois autorisés (voté en CA)

2 535,50

394

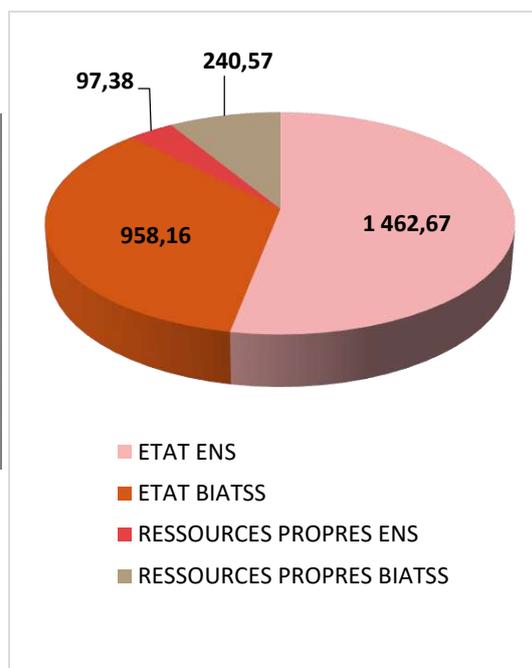
2 929,50

Rappel Plafond des emplois autorisés 2022

2894,0ETPT

ETPT Annuel

Plafond	Population	Somme de ETPT
ETAT	Enseignant	1462,67
	BIATSS	958,16
Total ETAT		2420,82
RESSOURCES PROPRES	Enseignant	97,38
	BIATSS	240,57
Total RESSOURCES PROPRES		337,95
Total général		2758,78

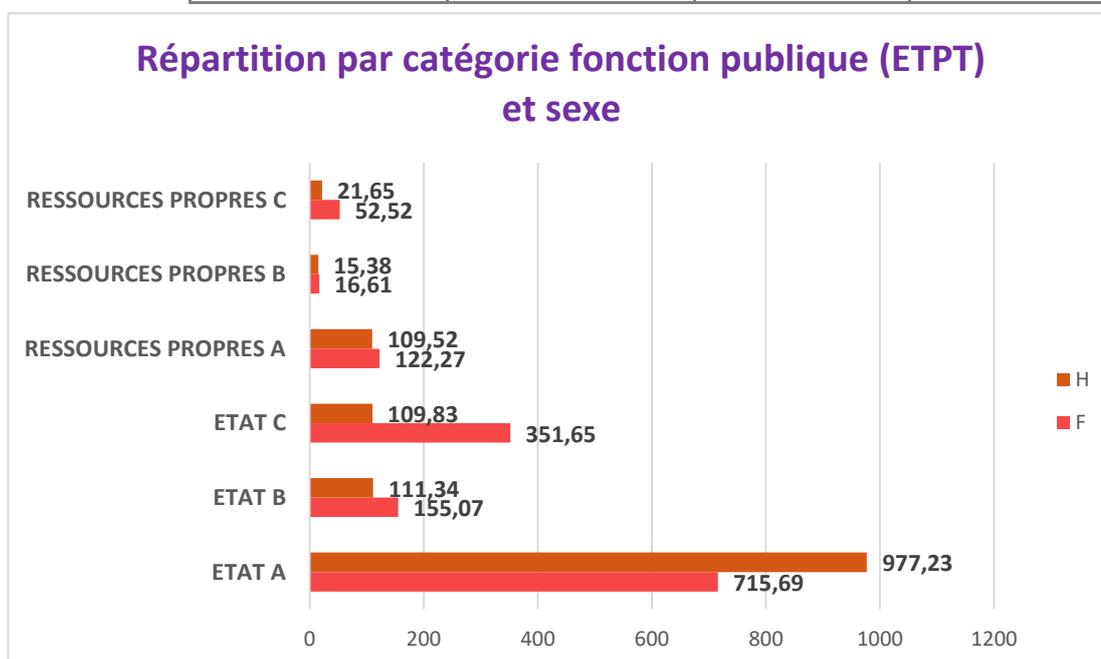


B. Le décompte par catégorie de la Fonction Publique :

Somme de ETPT

Catégorie FP	Nature du plafond 2023		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
A	1692,93	231,79	1924,72
B	266,41	31,99	298,40
C	461,49	74,17	535,66
Total général	2420,82	337,95	2758,78

Répartition par catégorie fonction publique (ETPT) et sexe



C. Le décompte par statut :

BDS FPE 002 ter Effectifs en équivalent temps plein annuel gérés

Somme de ETPT

Statut	Nature du plafond 2023			
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Dont femmes
FONCTIONNAIRES	1991,17		1991,17	980,33
CDI	34,29	60,24	94,52	56,27
CDD	395,37	277,72	673,08	377,22
Agents sans poste en raison de leur			0,00	
Total général	2 420,82	337,95	2 758,77	1 413,82

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

Statut	Nature du plafond au 31/12/2023			
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	Dont femmes
FONCTIONNAIRES	1997,41		1997,41	990,35
CDI	40,30	61,20	101,50	59,60
CDD	410,80	277,60	688,40	382,80
Agents sans poste en raison de leur			0,00	
Total général	2 448,51	338,80	2 787,31	1 432,75

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 2023			Au 31/12/2023
		ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général	
EMPLOIS PERMANENTS	FONCTIONNAIRES	1995,04		1 995,04	1995,98
	ATER	71,31	1,17	72,48	81,00
	CDI	34,44	60,05	94,49	100,01
	CDD	217,83	79,20	297,03	285,09
	LECTEUR MAITRE LAN	16,50		16,50	16,00
EMPLOIS NON PERMANENTS	DOCTORANT CONTRA	89,66	5,11	94,77	103,26
	CDD sur convention		179,67	179,67	186,50
	APPRENTIS		12,82	12,82	14,00
Total général		2424,78	338,02	2 762,80	2781,84

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 2023			Au 31/12/2023	
				ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général		
BIATSS	Personnel d'encadrement	A	Emploi fonctionnel	3,33	-	3,33	4,00	
	Personnel AENES	A	Attaché principal	14,00	-	14,00	14,00	
			Attaché	12,22	-	12,22	12,80	
		B	SAENES	51,04	-	51,04	51,00	
		C	ADJENES	8,08	-	8,08	10,00	
	Personnel ITRF		ADJENES principal	76,93	-	76,93	74,63	
		A	Ingénieur de recherche	29,28	-	29,28	30,40	
			Ingénieur d'étude	78,23	-	78,23	77,10	
			Assistant Ingénieur	40,93	-	40,93	38,70	
		B	Technicien RF	172,16	-	172,16	179,50	
		C	Adjoint principal RF	227,39	-	227,39	223,93	
	Personnel BIBLIO		Adjoint RF	38,74	-	38,74	34,30	
		A	Conservateur en chef	4,00	-	4,00	4,00	
			Conservateur	4,92	-	4,92	5,00	
		B	Bibliothécaire	6,80	-	6,80	7,70	
			Bibliothécaire assistant spécialisé	19,42	-	19,42	21,50	
	Congé Formation	C	Magasinier principal	12,82	-	12,82	11,20	
			Magasinier	4,33	-	4,33	5,00	
	Pers des Serv. Médicaux, sociaux et infirmiers	A	Congé Formation	0,41	-	0,41	0,50	
	Personnel contractuel	A	Assistante sociale	-	-	-	-	
			Infirmier	6,67	-	6,67	6,80	
		A		CDI	10,83	22,07	32,90	36,20
				CDD	18,88	86,45	105,33	105,10
				Doctorant contractuel	0,17	10,00	10,17	7,00
				Post-Doctorant	-	15,89	15,89	14,00
		B		CDI	3,84	15,27	19,11	19,90
				CDD	19,95	16,72	36,67	37,30
			Apprenti	-	13,07	13,07	15,00	
C		CDI	14,61	16,87	31,48	32,90		
	CDD	78,17	44,24	122,41	116,30			
Total BIATSS				958,16	240,57	1 198,73	1195,77	
ENS	Enseignants chercheurs	A	Professeur des Universités	257,80	-	257,80	256,80	
			Professeur des Universités Praticiens Hospitaliers	88,74	-	88,74	94,00	
			Maître de Conférences	569,82	-	569,82	566,46	
			Maître de Conférences Praticien Hospitalier	4,50	-	4,50	-	
	Enseignants 2nd degré	A	Conseiller ppal d'éducation	1,09	-	1,09	1,42	
			Professeur agrégé	115,96	-	115,96	116,17	
			Professeur certifié	99,06	-	99,06	101,46	
			Professeur de Lycée professionnel	10,58	-	10,58	11,33	
			Professeur d'EPS	26,35	-	26,35	26,80	
	Enseignants 1er degré	A	Professeur des écoles	4,81	-	4,81	5,25	
	Congé Formation	A	Congé Formation	0,33	-	0,33	-	
	Personnel contractuel	A	ATER	71,23	1,83	73,06	81,00	
			CDI	5,00	6,03	11,03	11,70	
			CDD	25,41	1,85	27,26	21,50	
			Chef de clinique	53,92	4,92	58,83	63,00	
			Doctorant contractuel	89,66	82,75	172,41	186,00	
			Lecteur de langue étrangère	15,50	-	15,50	15,00	
Maître de Conférences Associés (MAST)			17,46	-	17,46	19,00		
Maître de langue étrangère			1,00	-	1,00	1,00		
Professeur associé (PAST)			3,79	-	3,79	3,50		
Professeur Invité			0,65	-	0,65	0,10		
Total ENS				1462,66	97,38	1560,04	1581,49	
Total général				2420,82	337,95	2758,77	2777,25	

F. Le décompte par composante :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	Nature du plafond 2023		
	ETAT	RESSOURCES PROPRES	Total général
CAREL ROYAN	4,54	0,00	4,54
PVCP	71,84	29,00	100,84
ENSIP	93,83	16,41	110,24
IAE	86,31	8,35	94,66
I-MEDIAS	30,91	6,00	36,91
INSPE ANGOULEME	17,70	0,00	17,70
INSPE NIORT	14,29	0,43	14,72
INSPE POITIERS	58,57	3,23	61,80
IPAG	10,79	0,00	10,79
IRIAF	12,42	0,83	13,25
IUT ANGOULEME	73,11	4,00	77,11
IUT POITIERS	235,78	4,14	239,92
MCO	3,91	0,00	3,91
MDL	45,89	5,42	51,31
MSHS	6,90	6,98	13,88
SAFIRE	11,82	3,66	15,47
SCD	77,46	8,58	86,04
CAMPUS DE NIORT	21,17	1,92	23,08
SERVICES CENTRAUX	154,63	74,07	228,70
UFR DROIT	162,08	6,87	168,95
UFR L&L	195,68	10,24	205,93
UFR MEDECINE PHARMA	237,09	16,99	254,08
UFR SC ECO	29,48	5,52	34,99
UFR Sciences du Sport	100,68	4,07	104,75
UFR SFA	440,94	90,17	531,11
UFR SHA	211,60	27,32	238,92
UP PRO	11,41	3,75	15,16
Total général	2 420,82	337,95	2 758,78

G. Des éléments de synthèse :

Somme de ETPT

Composantes ou Services	2023		Total général
	BIATSS	ENSEIGNANTS	
CAREL ROYAN	0,00	4,54	4,54
PVCP	100,84	0,00	100,84
ENSIP	49,11	61,13	110,24
IAE	40,83	53,83	94,66
I-MEDIAS	36,91	0,00	36,91
INSPE ANGOULEME	3,58	14,12	17,70
INSPE NIORT	1,43	13,29	14,72
INSPE POITIERS	26,45	35,35	61,80
IPAG	3,79	7,00	10,79
IRIAF	1,83	11,42	13,25
IUT ANGOULEME	28,23	48,88	77,11
IUT POITIERS	67,61	172,31	239,92
MCO	3,91	0,00	3,91
MDL	5,75	45,56	51,31
MSHS	13,88	0,00	13,88
SAFIRE	15,47	0,00	15,47
SCD	86,04	0,00	86,04
CAMPUS DE NIORT	23,08	0,00	23,08
SERVICES CENTRAUX	227,70	1,00	228,70
UFR DROIT	54,92	114,03	168,95
UFR L&L	39,27	166,66	205,93
UFR MEDECINE PHARMA	55,23	198,85	254,08
UFR SC ECO	8,33	26,67	34,99
UFR Sciences du Sport	30,38	74,37	104,75
UFR SFA	187,17	343,93	531,11
UFR SHA	71,48	167,44	238,92
UP PRO	15,16	0,00	15,16
Total général	1 198,39	1 560,38	2 758,78

I.IV

Les indicateurs spéciaux RSU pour les emplois

Les effectifs physiques

BDS FPE 002 Effectifs physiques gérés

Du 01/01/2023 au 31/12/2023

Position statutaire	Population	Femmes	Hommes	Total	Rappel 2022
CLD	Ens Cher	3	1	4	6
	Ens HU	1		1	0
	Ens du 2nd deg	4		4	4
	AENES	3	1	4	6
	BIB		2	2	1
	ITRF	11	5	16	12
CG Parental	Ens Cher	1		1	0
	AENES	1		1	0
	ITRF	6		6	0
Cg Sans Traitement	BIATSS Ctr	4	1	5	6
Délégation	Ens Cher	13	18	31	30
	Ens HU	1	2	3	0
Détachement Entrant/Sortant	Ens Cher			0	0
	Ens du 2nd deg			0	0
	AENES	1	5	6	5
	ITRF	1		1	0
Disponibilité	Ens Cher	7	9	16	17
	Ens HU	1	2	3	3
	AENES	5	1	6	5
	BIB	1	1	2	0
	ITRF	13	7	20	20
Dét Sortant	Ens Cher	10	9	19	16
	Ens HU		1	1	1
	AENES	11		11	10
	BIB	2	1	3	3
	ITRF	14	8	22	22
MAD	Ens Cher		4	4	4
Total général		114	78	192	171

BDS FPE 003 Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2023

	Effectif		Total	Rappel 2022
	Femmes	Hommes		
Ens Chercheurs	338	522	860	660
Ens Hospitalo	28	68	96	264
Second degré	153	150	303	278
ENS CTR	88	111	199	441
Total Ens	607	851	1458	1643
AENES + med soc	161	30	191	179
BIB	38	21	59	54
ITRF	354	264	618	573
BIATSS CTR	283	133	416	382
Total BIATSS	836	448	1284	1188



Le parcours professionnel



La mobilité

II.1.1. La mobilité externe

Pour les arrivées, on décompte les entrants à l'UP suite à un détachement, un concours (pour les titulaires) et un contrat (pour les contractuels) durant l'année universitaire.

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

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

A. La mobilité externe des enseignants

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

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

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

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation, Autres motifs, Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
Ens Chercheurs	6	9	15	10		16			26	9
Ens HU	2	3	5	1		1			2	1
Ens du 2nd degré	5	1	6	5		15			20	8
Ss-Total Titulaires	13	13	26	16	0	32	0	0	48	18
ATER	10	12	22		4			41	45	24
Associés PU et MCF			0						0	
Ens Contractuels	3	4	7			1		6	7	5
Contractuels HU	12	9	21		1			28	29	15
Ens Invités	7	18	25					27	27	7
Doctorants	21	31	52		14			37	51	20
Lecteurs et Maîtres de lgu	8	2	10					7	7	6
Ss Total Contractuels	61	76	137	0	19	1	0	146	166	77
Total	74	89	163	16	19	33	0	146	214	95

Au cours de l'année universitaire 2022-23, l'université a recruté **85** enseignants contractuels **sur emplois permanents** et **52** 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 01/09/2022 au 31/08/2023)

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

Population	ARRIVEES			SORTIES						
	Femmes	Hommes	Total	Mutation, Détachement	Licenciement Radiation et autres motifs Démission	Retraite	Décès	Fin de Contrat	Ensemble des Sorties	Dt sorties Femmes
AENES	4	3	7	11		7			18	16
BIB	4		4	1		5			6	5
ITRF	7	3	10	13	4	10	1		28	17
Ss-Total Titulaires	15	6	21	25	4	22	1	0	52	38
Contractuels sur ENP	26	8	34		9			21	30	24
Contractuels sur EP	70	42	112		25	1		77	103	62
Vacations Biatss	54	24	78					64	64	40
Contrats étudiants	195	90	285		8			245	253	164
Ss-Total Contractuels	345	164	509	0	42	1	0	407	450	290
Total	360	170	530	25	46	23	1	407	502	328

Au cours de l'année universitaire 2022-23, l'université a recruté **112 contractuels BIATSS** sur **emplois permanents** et **397** sur **emplois non permanents** (Apprentis, Contrats étudiants, Vacances BIATSS, contrats projet et accroissements temporaires ou saisonniers)

C. Focus sur les départs en retraite en 2022-23

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

4 agents BIATSS (2 femmes et 2 hommes) ont été placés en retraite pour invalidité

C.1. L'Accompagnement vers la retraite

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

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Année 2022-23

	Effectif		Rappel 2021-22	Nombre d'entretiens		Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Ens Chercheurs	4	9	10	5	12	10
Ens HU	1	2		1	3	
Ens 2nd degré	3	0	3	3	0	4
Ens Ctrs	0	0		0	0	
Sous-Total Ens	8	11	15	9	15	14
AENES	2	0	3	2	0	3
BIB	1	0	1	1	0	1
ITRF	12	4	14	13	4	14
BIATSS Ctrs	0	0		0	0	
Sous-Total BIATSS	15	4	18	16	4	18
Total général	23	15	33	25	19	33

C.2. Les départs en retraite des enseignants

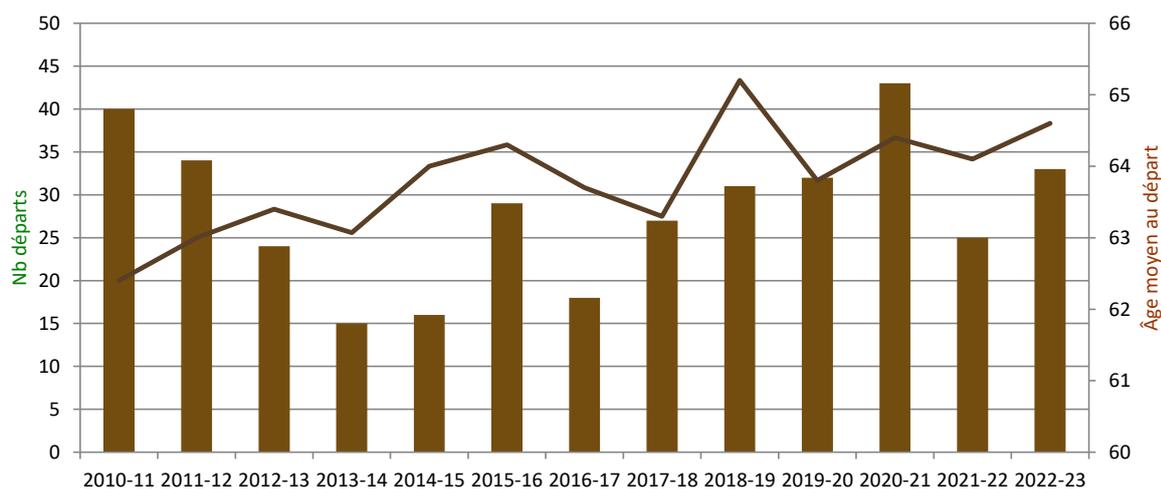
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ

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

Population	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2021-22	Age moyen au départ			Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble	
Ens. Chercheurs	6	9	15	10	66,5 ans	65,8 ans	66,1 ans	63,4 ans
Ens. Hosp. Univ.	1	1	2	4	67 ans	65 ans	66 ans	65,3 ans
Ens. Second degré	5	10	15	11	62,4 ans	63,2 ans	62,9 ans	64 ans
Ens. Contractuels	1		1	0	65 ans		65 ans	
Ensemble	13	20	33	25	64,8 ans	64,45 ans	64,6 ans	64,1 ans

<i>Rappel 2021-22</i>	<i>8</i>	<i>17</i>	<i>25</i>	<i>64,1 ans</i>
<i>Rappel 2020-21</i>	<i>14</i>	<i>29</i>	<i>43</i>	<i>64,4 ans</i>
<i>Rappel 2019-20</i>	<i>19</i>	<i>13</i>	<i>32</i>	<i>63,8 ans</i>

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



C.3. Les départs en retraite des BIATSS

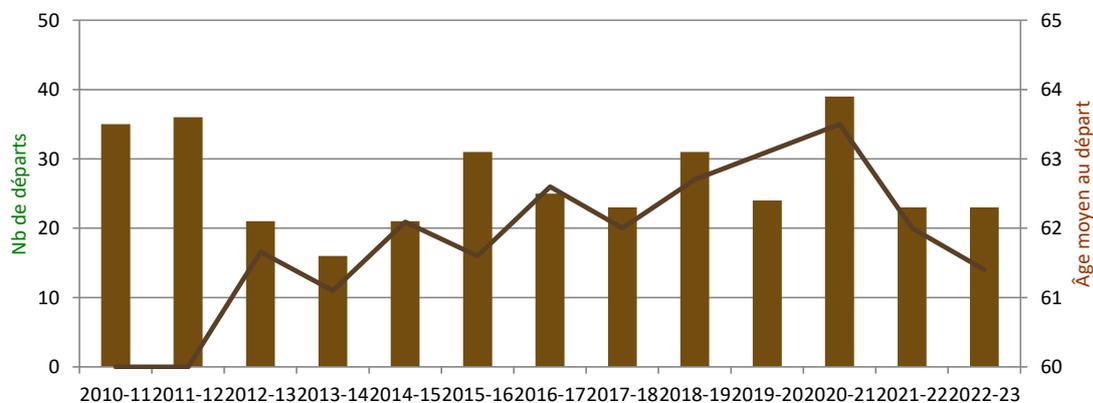
Nombre de départs en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2022 au 31/08/2023)

Population *	Nombre de départs en retraite		Total	Rappel 2021-22	Age moyen au départ			Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble	
AENES	7		7	10	61,9 ans		61,9 ans	62,8 ans
BIB	4	1	5	2	63,75 ans	61 ans	63,2 ans	62 ans
ITRF	7	3	10	10	60,1 ans	61 ans	60,4 ans	61,1 ans
BIATSS Ctr.		1	1	1		60 ans	60 ans	62 ans
Total	18	5	23	23	61,6 ans	60,8 ans	61,4 ans	62 ans

Rappel 2021-22	14	9	23	62,0 ans
Rappel 2020-21	25	14	39	63,5 ans
Rappel 2019-20	11	13	24	63,1 ans

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

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



II.1.2. La mobilité à l'UP

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

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

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

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

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

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

A. La mobilité des personnels enseignants

Synthèse des campagnes de recrutement des personnels enseignants

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

Campagne synchronisée (nationale) 2023 des EC avec affectation au 01/09/2023

		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	8	11	11	7	2	1
	Hommes		19	16	7	5	4
Total			30	27	14	7	5
MCF	Femmes	21	211	203	39	11	4
	Hommes		328	313	38	10	4
Total			539	516	77	21	8

Recrutement des Enseignants hospitalo- universitaires avec affectation au 01/09/2023

	Nb de postes proposés	Lauréats		Endorecrutement	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PU PH	5	1	4	1	2
MCF PH	4	3	1	2	2

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 01/09/2023

		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	22	105	89	16	6	1
	Hommes		114	105	9	11	2
Total			219	194	25	17	3

Synthèse du recrutement des Enseignants contractuels pour une affectation à partir du 01/09/2023

Type de contrat	Femmes	Hommes	Ensemble
ATER	9	14	23
Associés PU et MCF	4	3	7
Ens sup Invités	7	18	25
Contractuels HU	14	26	40
Ens CDI			0
Ens CDD	7	14	21
Lect & MDL	4	4	8
Doctorants Contractuels	25	28	53
Total	70	107	177

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 2023		Femmes	Hommes
Ens Cher	Présidence du CS*	12	14
	Membres du CS*	132	135
Sous-total Ens Chercheurs		144	149
Ens HU	Présidence	Données non disponibles	
	Membres		
Sous-total Ens HU			
Ens du 2nd degré	Présidence de la CA**	15	8
	Membres de la CA**	107	90
Sous-total Ens du 2nd degré		122	98

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

	Candidatures_F	Candidatures_H
Ens Chercheurs	214	329
Ens HU	Données non disponibles	
Ens du 2nd degré	89	105
Total	303	434

B. La mobilité des personnels BIATSS

1. Les concours et la déprécarisation des BIATSS

Tableau de synthèse des recrutements par concours de l'UP pour une prise de fonction au 1/09 ou 1/12/2023

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	15	13	42			4	10	5	9	4	8
B	AENES	4							3	1	3	1
	ITRF	3	20	5	11	2				3		3
C	AENES	2								2		2
	ITRF	12	28	12	12	5	4	1	6	4	6	4

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

Note 2 : Les jurys des concours BIATSS sont composés obligatoirement de 6 personnes (5 titulaires et 1 suppléant) et respecte obligatoirement la 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 1/12/2023

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	ITRF	3	8	1	6		3		3		2		
PACTE			1	2	4	2	2	1						
Recrut Direct			1								1			
			1	11	4	4	2		1	1		1		
			3	22	5	10		3		2	1	2	1	

2. La campagne de recrutement des BIATSS

Campagne de Mobilité interne sur l'année 2023 (agents titulaires et CDI)

Cat FP	Sexe	A		B		C	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er mouvement	Postes offerts	3		13		43	
	Candidatures	8	3	17	4	43	24
	Candidats retenus	2		8	0	5	2
2eme mouvement	Postes offerts	3		7		13	
	Candidatures	3	1	4	2	8	3
	Candidats retenus	2	1	3		4	
Au fil de l'eau	Postes offerts	2					
	Candidatures	6	5	Pas de postes		Pas de postes	
	Candidats retenus	1	1				

Recrutement des contractuels sur l'année civile 2023

Post Doc*	Sexe	Postes publiés	Candidatures	Candidats auditionnés	Candidats retenus	Part des postes pourvus
A	F	12	6	2	2	58%
	H		15	6	5	
B	F	131	304	65	55	69%
	H		191	56	35	
C	F	36	95	18	11	64%
	H		71	16	12	
C	F	53	246	30	33	83%
	H		129	23	11	

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

*Nous décomptons uniquement les postes pourvus durant la période d'observation (du 1/01/2023 au 31/12/2023)

La déprécarisation

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

16 agents CDD (10 femmes et 6 hommes) ont été CDIser en 2023

2022 : 15 agents

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

Données non disponibles

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

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

Composition des jurys 2023		Femmes	Hommes
Cat A	Présidence	4	10
	Membres	31	25
Sous-total BIATSS_A		35	35
Cat B	Présidence	Non disponible	
	Membres		
Sous-total BIATSS_B		0	0
Cat C	Présidence	5	2
	Membres	11	10
Sous-total BIATSS_C		16	12

BDS FPE 016 Nombre de candidatures reçues au cours de l'année 2023

	Candidatures_F	Candidatures_H
Cat A	13	42
Cat B	20	5
Cat C	71	26
Total	104	73

C. La mobilité inter composante

Au 01/10/2023

Population	Affectation précédente	Affectation au 01/10/2023	Effectifs
Ens chercheur	FSS	UFR Droit	1
		IAE	1
Pers de l'AENES	IAE	UFR SHA	1
		IAE	1
	Pôle VCP	IUT de Poitiers	1
		SCX	1
	UFR Méd Pharma	SCX	1
Pers biblio	SCD	IAE	1
		INSPE	1
Pers ITRF	IAE	I-Médias	1
		UFR Droit	1
	I-Médias	INSPE	1
		IUT de Poitiers	1
	IUT de Poitiers	SCX	1
		UFR SHA	2
	Pôle VCP	IAE	1
		SCX	1
	UFR Droit	FSS	1
		UP PRO	1
	UFR L&L	SCX	1
		UFR Méd Pharma	1
	UFR Méd Pharma	UFR SFA	2
SCX		1	
UFR SFA	SCX	1	
UFR SHA	ENSIP	1	
Total			25
<i>Rappel 2022</i>			<i>43</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 2022-2023

Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Rappel 2021-22
A	1		1
B			
C			
Total	1	0	1

Les départs vers le secteur privé

BDS FPE 027 Nombre de demandes de départ vers le secteur privé
Année 2022-2023

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		2			
BIATSS cat C					1	1	1	1		
<i>Rappel 2021-22</i>						2		2		

Les ruptures conventionnelles

BDS FPE 027 bis Nombre de demandes de ruptures conventionnelles
Année 2022-2023

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			1				1			
BIATSS cat B					1		1			
BIATSS cat C										
<i>Rappel 2020-21</i>		2				1		1	1	1

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

La période de Préparation au Reclassement

BDS RSU 108 Nombre d'agents, par âge ou tranche d'âge et par sexe concernés par le dispositif PPR
Année 2022-2023

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								
60-64								
65 et +								
Total	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rappel 2021-22</i>	1	1	1	1	0	0	0	0

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

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

Année 2022-2023

Tranche d'âge	Ayant demandé à être reclassés		Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes	
- de 25			
25-29			
30-34			
35-39			
40-44			
45-49			1
50-54			1
55-60			2
60-64			
65 et +			
Total	0	0	4

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 2022-2023

Données non disponibles

L'accompagnement des agents en congé parental

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

Année 2022-2023

Pas de demande d'accompagnement formulée pour les agents en congé parental en 2023



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 01/09/2023

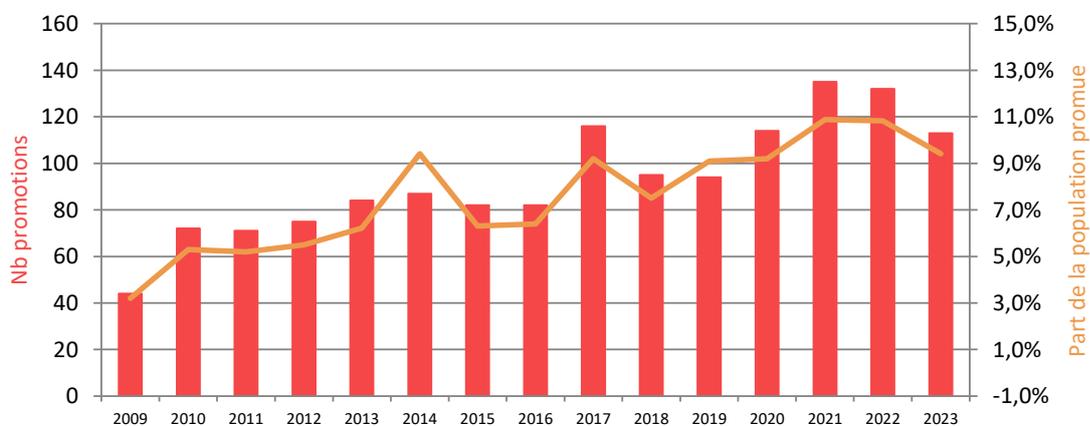
Population	Changement de corps			Avancement de grade			Nombre de promus
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Ens Chercheurs	8	5	13	27	39	66	79
Ens. Hosp. Univ.			0	3	5	8	8
Ens. Second degré			0	18	8	26	26
Ensemble	8	5	13	48	52	100	113
							<i>Rappel 01/09/2022</i> 132
							<i>Rappel 01/09/2021</i> 135
							<i>Rappel 01/09/2020</i> 114

Part des enseignants promus par rapport à la population totale

Au 01/09/2023

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Ens. Chercheurs	9,6%	9,7%	10,4%	8,6%
Ens. Hosp. Univ.	8,4%	20,7%	9,5%	15,2%
Ens. Second degré	9,2%	10,8%	12,7%	9,1%
Ensemble	9,4%	10,8%	10,9%	9,2%

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 1/09/2022 au 31/08/2023

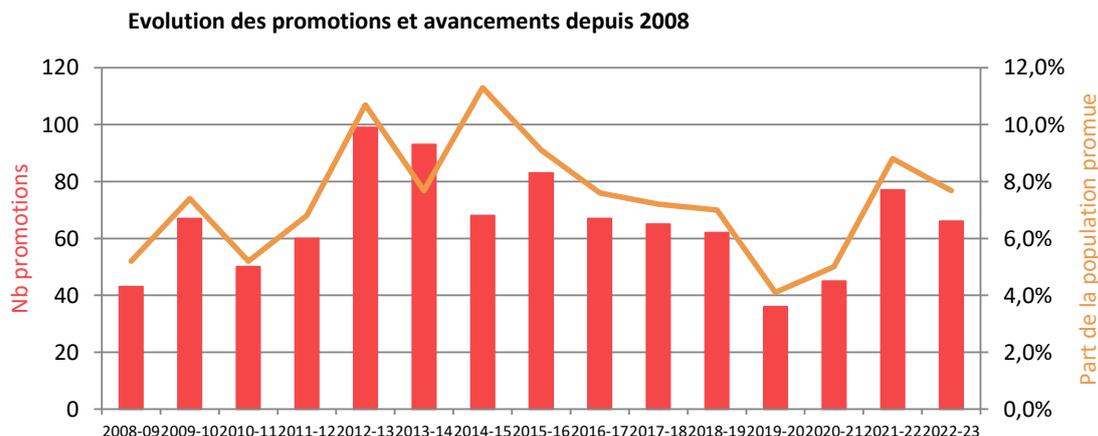
Population	Catégorie FP	Changement de corps*			Changement de grade			Nombre de promus
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
AENES + Med Soc	A	1		1			0	1
	B	1		1	1		1	2
	C			0	3		3	3
	<i>Sous-total</i>	2	0	2	4	0	4	6
BIB	A			0	1		1	1
	B			0	1		1	1
	C			0	1	2	3	3
	<i>Sous-Total</i>	0	0	0	3	2	5	5
ITRF	A	1	3	4	2	2	4	8
	B		1	1	6	5	11	12
	C	11	2	13	18	4	22	35
	<i>Sous-Total</i>	12	6	18	26	11	37	55
Ensemble		14	6	20	33	13	46	66

	Chgt Corps	Chgt grade	Total
<i>Rappel 2021-2022</i>	18	59	77
<i>Rappel 2020-2021</i>	4	41	45
<i>Rappel 2019-2020</i>	7	29	36

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

Part des BIATSS promus par rapport à la population totale en 2022-23

	2022-23	Rappel 2021-22	Rappel 2020-21	Rappel 2019-20
AENES	3,2%	8,1%	4,3%	7,5%
BIB	8,6%	8,6%	6,9%	5,1%
ITRF	8,9%	9,0%	5,0%	4,8%
Ensemble	7,7%	8,8%	5,0%	7,0%



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

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

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

Année 2023

Population	Grade d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
Ens Cher	MCF CN	15	12,4 ans	11	14 ans	26	13,1 ans
	MCF HC	2	11 ans	9	10,2 ans	11	10,4 ans
	PR 2C	5	5,4 ans	9	5,4 ans	14	5,4 ans
	PR 1C	4	6,7 ans	8	6 ans	12	6,3 ans
	PR CEx1	1	5 ans	3	5,3 ans	4	5,3 ans
Total Ens Cher		27	9,9 ans	40	9 ans	67	9,3 ans
Ens HU	MCU-PH 2C	1	2 ans	1	2 ans	2	2 ans
	PU-PH 2C	1	6 ans	1	7 ans	2	6,5 ans
	PU-PH 1C			1	8 ans	1	8 ans
	PU-PH Cex	1	2 ans	2	2,5 ans	3	2,3 ans
Total Ens HU		3	3,3 ans	5	4,2 ans	8	3,9 ans
Ens du 2nd degré	AGREGE CLN	5	20 ans	4	13,7 ans	9	17,2 ans
	AGREGE HCL	3	4,3 ans	3	3 ans	6	3,7ans
	CERT CL N	5	18,2 ans			5	18,2 ans
	CERT H CL	2	5 ans			2	5 ans
	EPS CL N	1	10 ans			1	10 ans
	EPS H CL			1	2 ans	1	2 ans
	PLP CLASSE NORMALE	1	4 ans			1	4 ans
	PLP HORS CLASSE	1	6 ans			1	6 ans
Total Ens du 2nd degré		18	13 ans	8	8,3 ans	26	11,5 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	2021	Nb promouvables	67	96	163	41,1%
		Nb dossiers déposés	29	45	74	39,2%
		% déposés / promouvables	43,28%	46,88%	45,40%	
		Nb promu-es national / CNU	6	12	18	33,3%
		Nb promu-es local	5	8	13	38,5%
	2022	Nb promouvables	71	85	156	45,5%
		Nb dossiers déposés	22	35	57	38,6%
		% déposés / promouvables	30,99%	41,18%	36,54%	
		Nb promu-es national / CNU	9	10	19	47,4%
		Nb promu-es local	5	8	13	38,5%
	2023	Nb promouvables	72	86	158	45,6%
		Nb dossiers déposés	30	26	56	53,6%
		% déposés / promouvables	41,67%	30,23%	35,44%	
		Nb promu-es national / CNU	10	7	17	58,8%
		Nb promu-es local	5	4	9	55,6%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCF HC vers MCF HC EXC	2021	Nb promouvables	12	23	35	34,3%
		Nb dossiers déposés	3	17	20	15,0%
		% déposés / promouvables	25,00%	73,91%	57,14%	
		Nb promu-es national / CNU	0	7	7	0,0%
	Nb promu-es local	1	3	4	25,0%	
	2022	Nb promouvables	16	20	36	44,4%
		Nb dossiers déposés	9	8	17	52,9%
		% déposés / promouvables	56,25%	40,00%	47,22%	
		Nb promu-es national / CNU	5	1	6	83,3%
	Nb promu-es local	3	2	5	60,0%	
	2023	Nb promouvables	13	22	35	37,1%
		Nb dossiers déposés	6	10	16	37,5%
% déposés / promouvables		46,15%	45,45%	45,71%		
Nb promu-es national / CNU		1	5	6	16,7%	
Nb promu-es local	1	4	5	20,0%		
PR 2C vers PR 1C	2021	Nb promouvables	21	51	72	29,2%
		Nb dossiers déposés	12	24	36	33,3%
		% déposés / promouvables	57,14%	47,06%	50,00%	
		Nb promu-es national / CNU	2	5	7	28,6%
	Nb promu-es local	4	1	5	80,0%	
	2022	Nb promouvables	17	47	64	26,6%
		Nb dossiers déposés	7	19	26	26,9%
		% déposés / promouvables	41,18%	40,43%	40,63%	
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
	Nb promu-es local	0	5	5	0,0%	
	2023	Nb promouvables	27	54	81	33,3%
		Nb dossiers déposés	13	21	34	38,2%
% déposés / promouvables		48,15%	38,89%	41,98%		
Nb promu-es national / CNU		2	5	7	28,6%	
Nb promu-es local	3	4	7	42,9%		
PR 1C vers PR CE 1E ECH.	2021	Nb promouvables	25	64	89	28,1%
		Nb dossiers déposés	12	23	35	34,3%
		% déposés / promouvables	48,00%	35,94%	39,33%	
		Nb promu-es national / CNU	2	5	7	28,6%
	Nb promu-es local	3	3	6	50,0%	
	2022	Nb promouvables	23	61	84	27,4%
		Nb dossiers déposés	12	22	34	35,3%
		% déposés / promouvables	52,17%	36,07%	40,48%	
		Nb promu-es national / CNU	2	2	4	50,0%
	Nb promu-es local	3	2	5	60,0%	
	2023	Nb promouvables	23	62	85	27,1%
		Nb dossiers déposés	12	26	38	31,6%
% déposés / promouvables		52,17%	41,94%	44,71%		
Nb promu-es national / CNU		2	3	5	40,0%	
Nb promu-es local	1	5	6	16,7%		

PR CE 1E ECH. Vers PR CE 2E ECH.	2021	Nb promouvables	5	37	42	11,9%
		Nb dossiers déposés	2	19	21	9,5%
		% déposés / promouvables	40,00%	51,35%	50,00%	
		Nb promu-es national / CNU	0	6	6	0,0%
		Nb promu-es local	1	2	3	33,3%
	2022	Nb promouvables	5	34	39	12,8%
		Nb dossiers déposés	3	14	17	17,6%
		% déposés / promouvables	60,00%	41,18%	43,59%	
		Nb promu-es national / CNU	1	4	5	20,0%
		Nb promu-es local	1	2	3	33,3%
	2023	Nb promouvables	7	34	41	17,1%
		Nb dossiers déposés	2	16	18	11,1%
% déposés / promouvables		28,57%	47,06%	43,90%		
Nb promu-es national / CNU			2	2	0,0%	
Nb promu-es local		1	2	3	33,3%	

Personnels Enseignants Hospitalo universitaires - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCU-PH vers MCU PH 1C	2022	Nb promouvables	4	7	11	36,4%
		Nb dossiers déposés	0	3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,00%	42,86%	27,27%	
		Nb promu-es national / CNU	0	3	3	0,0%
	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	7	6	13	53,8%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		% déposés / promouvables	14,29%	33,33%	23,08%	
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
	Nb promu-es local			0	0,0%	
MCU-PH 1C vers MCU-PH HC	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,33%	0,00%	25,00%	
		Nb promu-es national / CNU	1	0	1	100,0%
	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,00%	0,00%	0,00%	
		Nb promu-es national / CNU			0	0,0%
	Nb promu-es local			0	0,0%	
MCU-PH HC vers MCU PH échelon exceptionnel	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,00%	#DIV/0!	0,00%	
		Nb promu-es national / CNU			0	0,0%
		Nb promu-es local			0	0,0%
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PU-PH 2C vers PU-PH 1C	2022	Nb promouvables	4	17	21	19,0%
		Nb dossiers déposés	2	7	9	22,2%
		% déposés / promouvables	50,00%	41,18%	42,86%	
		Nb promu-es national / CNU	0	6	6	0,0%
	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	6	14	20	30,0%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
		% déposés / promouvables	33,33%	21,43%	25,00%	
		Nb promu-es national / CNU	1	1	2	50,0%
	Nb promu-es local			0	0,0%	

PU-PH 1C vers PU-PH CE 1E ECH.	2022	Nb promouvables	2	18	20	10,0%
		Nb dossiers déposés	1	4	5	20,0%
		% déposés / promouvables	50,00%	22,22%	25,00%	
		Nb promu-es national / CNU	0	3	3	0,0%
	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	3	15	18	16,7%
		Nb dossiers déposés		3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,00%	20,00%	16,67%	
Nb promu-es national / CNU			1	1	0,0%	
Nb promu-es local			0	0,0%		
PU-PH CE 1E ECH. Vers PU- PH CE 2E ECH.	2022	Nb promouvables	5	8	13	38,5%
		Nb dossiers déposés	1	4	5	20,0%
		% déposés / promouvables	20,00%	50,00%	38,46%	
		Nb promu-es national / CNU	1	3	4	25,0%
	Nb promu-es local	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	2	5	7	28,6%
		Nb dossiers déposés	2	2	4	50,0%
		% déposés / promouvables	100,00%	40,00%	57,14%	
Nb promu-es national / CNU		1	2	3	33,3%	
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	2020- 2021	Nb agents "elligibles"	3	3	6	50,0%
		Nb RDV carrière organisés	2	3	5	40,0%
	2021- 2022	Nb agents "elligibles"	6	5	11	54,5%
		Nb RDV carrière organisés	6	5	11	54,5%
	2022- 2023	Nb agents "elligibles"	4	1	5	80,0%
		Nb RDV carrière organisés	4	1	5	80,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
Ens 2D CN vers HC	2021	Nb promus HC par la CAPA	2	11	13	15,4%
	2022	Nb promus HC par la CAPA	4	11	15	26,7%
	2023	Nb promus HC par la CAPA	12	4	16	75,0%
PEPS vers la classe exceptionnelle	2021	Nb promouvables	2	5	7	28,6%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	2	5	7	28,6%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	1	3	4	25,0%
		Nb dossiers déposés	1	3	4	25,0%
		Classement commission UP	1	3	4	25,0%
		Nb promu-es	0	1	1	0,0%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	1	5	6	16,7%
		Classement commission UP	1	3	4	25,0%
		Nb promu-es		1	1	0,0%

PLP vers la classe exceptionnelle	2021	Nb promouvables	1	2	3	33,3%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	1	2	3	33,3%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		Classement commission UP	1	1	2	50,0%
		Nb promu-es	0	1	1	0,0%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		Classement commission UP	1		1	100,0%
		Nb promu-es	1		1	100,0%
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PRAG vers la classe exceptionnelle	2021	Nb promouvables	13	11	24	54,2%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	7	7	14	50,0%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	12	16	28	42,9%
		Nb dossiers déposés	12	16	28	42,9%
		Classement commission UP	9	8	17	52,9%
		Nb promu-es	2	4	6	33,3%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	10	17	27	37,0%
		Classement commission UP	8	9	17	47,1%
		Nb promu-es	3	3	6	50,0%
PRCE vers la classe exceptionnelle	2021	Nb promouvables	4	9	13	30,8%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP	2	8	10	20,0%
		Nb promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	5	5	10	50,0%
		Nb dossiers déposés	5	5	10	50,0%
		Classement commission UP	5	5	10	50,0%
		Nb promu-es	4	3	7	57,1%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés	4	4	8	50,0%
		Classement commission UP	4	4	8	50,0%
		Nb promu-es	2		2	100,0%
PEPS de Cex vers la Cex Echelon Spécial	2023	Nb promouvables	1	2	3	33,3%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		Classement commission UP	1	2	3	33,3%
		Nb promu-es			0	0,0%
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%
PRCE de Cex vers la Cex Echelon Spécial	2022	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		Classement commission UP			0	0,0%
		Nb promu-es	1	1	2	50,0%
	2023	Nb promouvables	4	4	8	50,0%
		Nb dossiers déposés	4	4	8	50,0%
		Classement commission UP	3	2	5	60,0%
		Nb promu-es			0	0,0%

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

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

Les données pour les EC concernent uniquement le repyramidage

Population	Corps d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
Ens Chercheur	MCF	7	21,7 ans	2	20,5 ans	9	21,4 ans
Total Ens Chercheurs		7	21,7 ans	2	20,5 ans	9	21,4 ans

<i>Rappel 2022 : EC</i>	<i>3</i>	<i>21,3 ans</i>	<i>7</i>	<i>19 ans</i>	<i>10</i>	<i>19,7 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	2021	nb de postes UP ouverts	6		6	
		Nb candidatures recevables	13	24	37	35,1%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	8	11	19	42,1%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	8	11	19	42,1%
		Nb lauréats total	4	2	6	66,7%
		Nb lauréats UP	3	1	4	75,0%
		Nb lauréats hors UP	1	1	2	50,0%
	2022	nb de postes UP ouverts	8		8	
		Nb candidatures recevables	21	42	63	33,3%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	9	16	25	36,0%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	9	16	25	36,0%
		Nb lauréats total	4	2	6	66,7%
		Nb lauréats UP	3	1	4	75,0%
		Nb lauréats hors UP	1	1	2	50,0%
	2023	nb de postes UP ouverts	8		8	
		Nb candidatures recevables	11	16	27	40,7%
		Nb candidatures proposées par les Comités de sélection	8	10	18	44,4%
		Nb candidatures validées par CA et Cacr	4	6	10	40,0%
		Nb lauréats total	2	5	7	28,6%
		Nb lauréats UP	1	4	5	20,0%
		Nb lauréats hors UP	1	1	2	50,0%

Campagne repyramidage de MCF vers PR

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MCF vers PR via le repyramidage	2021 et 2022	Nb d'elligibles au titre de 2021	31	63	94	33,0%
		Nb d'elligibles au titre de 2022	31	65	96	32,3%
		nb de candidats au titre de 2021	13	21	34	38,2%
		nb de candidats au titre de 2022	19	32	51	37,3%
		Avis CACr - Avis A	17	23	40	42,5%
		Avis CACr - Avis B	5	11	16	31,3%
		Avis CACr - Avis C	0	2	2	0,0%
		Avis CNU - Avis A	16	23	39	41,0%
		Avis CNU - Avis B	4	9	13	30,8%
		Avis CNU - Avis C	1	2	3	33,3%
		Nb d'agents retenus pour audition	15	31	46	32,6%
		décision Pdte au titre de 2021	5	3	8	62,5%
		décision Pdte au titre de 2022	3	7	10	30,0%
		2023	Nb d'elligibles	20	30	50
	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%		

Personnels Enseignants Hospitalo universitaires - Liste d'aptitude

ND : Données non disponibles

Personnels Enseignants du second degré - Listes d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
PRCE / PLP ou PEPS vers PRAG	2021	Nb promouvables	ND	ND	ND	
		Nb dossiers déposés	19	20	39	48,7%
		Classements commission UP	1	4	5	20,0%
		Promu-es	ND	ND	ND	
	2022	Nb promouvables	48	54	102	47,1%
		Nb dossiers déposés	19	20	39	48,7%
		Classements commission UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	13	18	31	41,9%
		Nb dossiers déposés	13	18	31	41,9%
		Classements commission UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es			0	0,0%

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 2023

Population	Grade d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté Totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
AENES	SAENS CS	1	3 ans			1	3 ans
	ADJ P2C	3	5,7 ans			3	5,7 ans
BIB	CBIB	1	20 ans			1	20 ans
	BIBAS CS	1	13 ans			1	13 ans
	MAG P2C	1	4 ans			1	4 ans
	MAG			2	19 ans	2	19 ans
ITRF	IGR HC RF			1	5 ans	1	5 ans
	IGR 1C RF	1	5 ans			1	5 ans
	IGE CN	1	8 ans	2	8,5 ans	3	8,3 ans
	TECHNICIEN CS RF	2	3,5 ans	1	2 ans	3	3 ans
	TECHNICIEN CN RF	4	5,5 ans	3	9 ans	7	7 ans
	ATRF P2C	15	5,5 ans	2	13,5 ans	17	6,5 ans
	ATRF	3	5,3 ans	2	11,5 ans	5	7,8 ans
Total général		33	6 ans	13	10,7 ans	46	7,3 ans

BDS FPE 021 Nombre de promouvables pour chaque grade

BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

Personnels ITRF - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers ADTRF P2C	2021	Nb promouvables	24	12	36	66,7%
		Nb dossiers déposés	3	2	5	60,0%
		% déposés / promouvables	12,5%	16,7%	13,9%	
		Classements de l'UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es	2	2	4	50,0%
	2022	Nb promouvables	22	10	32	68,8%
		Nb dossiers déposés	6	0	6	100,0%
		% déposés / promouvables	27,3%	0,0%	18,8%	
		Classements de l'UP	6	0	6	100,0%
		Promu-es	6	0	6	100,0%
	2023	Nb promouvables	20	7	27	74,1%
		Nb dossiers déposés	3	2	5	60,0%
		% déposés / promouvables	15,0%	28,6%	18,5%	
		Classements de l'UP	3	2	5	60,0%
		Promu-es	3	2	5	60,0%
ADTRF P2C vers ADTRF P1C	2021	Nb promouvables	72	46	118	61,0%
		Nb dossiers déposés	35	14	49	71,4%
		% déposés / promouvables	54,9%	27,9%	44,7%	
		Classements de l'UP	8	3	11	72,7%
		Promu-es	6	3	9	66,7%
	2022	Nb promouvables	70	40	110	63,6%
		Nb dossiers déposés	40	10	50	80,0%
		% déposés / promouvables	48,6%	30,4%	41,5%	
		Classements de l'UP	18	6	24	75,0%
		Promu-es	14	6	20	70,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
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%
TECH RF CN vers TECH RF CS	2021	Nb promouvables	17	21	38	44,7%
		Nb dossiers déposés	6	6	12	50,0%
		% déposés / promouvables	35,3%	28,6%	31,6%	
		Classements de l'UP	5	2	7	71,4%
		Promu-es	2	2	4	50,0%
	2022	Nb promouvables	19	20	39	48,7%
		Nb dossiers déposés	6	6	12	50,0%
		% déposés / promouvables	31,6%	30,0%	30,8%	
		Classements de l'UP	6	5	11	54,5%
		Promu-es	5	4	9	55,6%
	2023	Nb promouvables	14	15	29	48,3%
		Nb dossiers déposés	4	3	7	57,1%
		% déposés / promouvables	28,6%	20,0%	24,1%	
Classements de l'UP		4	3	7	57,1%	
Promu-es		4	3	7	57,1%	
TECH RF CS vers TECH RF CE	2021	Nb promouvables	22	13	35	62,9%
		Nb dossiers déposés	7	5	12	58,3%
		% déposés / promouvables	31,8%	38,5%	34,3%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	2	0	2	100,0%
	2022	Nb promouvables	24	17	41	58,5%
		Nb dossiers déposés	9	8	17	52,9%
		% déposés / promouvables	37,5%	47,1%	41,5%	
		Classements de l'UP	3	2	5	60,0%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2023	Nb promouvables	26	19	45	57,8%
		Nb dossiers déposés	9	10	19	47,4%
		% déposés / promouvables	34,6%	52,6%	42,2%	
Classements de l'UP		3	2	5	60,0%	
Promu-es		2	1	3	66,7%	
IGE CN vers IGE HC	2021	Nb promouvables	9	17	26	34,6%
		Nb dossiers déposés	4	6	10	40,0%
		% déposés / promouvables	44,4%	35,3%	38,5%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2022	Nb promouvables	11	20	31	35,5%
		Nb dossiers déposés	5	7	12	41,7%
		% déposés / promouvables	45,5%	35,0%	38,7%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	2	1	3	66,7%
	2023	Nb promouvables	13	20	33	39,4%
		Nb dossiers déposés	7	10	17	41,2%
		% déposés / promouvables	53,8%	50,0%	51,5%	
Classements de l'UP		1	2	3	33,3%	
Promu-es		1	2	3	33,3%	

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
IGR RF 2E CL vers IGR RF 1E CL	2021	Nb promouvables	1	7	8	12,5%
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	14,3%	12,5%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2022	Nb promouvables	2	8	10	20,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables			0	0,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
		% déposés / promouvables	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
IGR RF 1E CL vers IGR RF HC	2021	Nb promouvables	1	2	3	33,3%
		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%
	2022	Nb promouvables	3	2	5	60,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	6	11	17	35,3%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	16,7%	9,1%	11,8%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%

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

Personnels AENES - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ATEE P2C vers ATEE P1C	2022	Nb promouvables	0	2	2	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	1	1	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	50,0%	50,0%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2023	Nb promouvables			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%
ADJENES vers ADJENES P2C	2021	Nb promouvables	2	0	2	100,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	3	1	4	75,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	1	1	2	50,0%
	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	#DIV/0!	100,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
ADJENES P2C vers ADJENES P1C	2021	Nb promouvables	47	2	49	95,9%
		Nb dossiers déposés	35	2	37	94,6%
		% déposés / promouvables	74,5%	100,0%	75,5%	
		Classements de l'UP	7	1	8	87,5%
		Promu-es	5	0	5	100,0%
	2022	Nb promouvables	42	3	45	93,3%
		Nb dossiers déposés	37	1	38	97,4%
		% déposés / promouvables	88,1%	33,3%	84,4%	
		Classements de l'UP	15	0	15	100,0%
		Promu-es	8	0	8	100,0%
	2023	Nb promouvables	30	1	31	96,8%
		Nb dossiers déposés	22	1	23	95,7%
		% déposés / promouvables	73,3%	100,0%	74,2%	
		Classements de l'UP	3		3	100,0%
		Promu-es	3		3	100,0%
SAENES CN vers SAENES CS	2021	Nb promouvables	12	2	14	85,7%
		Nb dossiers déposés	10	0	10	100,0%
		% déposés / promouvables	83,3%	0,0%	71,4%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	14	1	15	93,3%
		Nb dossiers déposés	10	0	10	100,0%
		% déposés / promouvables	71,4%	0,0%	66,7%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	11	1	12	91,7%
		Nb dossiers déposés	9		9	100,0%
		% déposés / promouvables	81,8%	0,0%	75,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
SAENES CS vers SAENES CE	2021	Nb promouvables	9	4	13	69,2%
		Nb dossiers déposés	5	4	9	55,6%
		% déposés / promouvables	55,6%	100,0%	69,2%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	8	4	12	66,7%
		Nb dossiers déposés	6	3	9	66,7%
		% déposés / promouvables	75,0%	75,0%	75,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	9	3	12	75,0%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	88,9%	33,3%	75,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
AAE vers APAE	2021	Nb promouvables	7	1	8	87,5%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	28,6%	0,0%	25,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2022	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
	2023	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	3		3	100,0%
		% déposés / promouvables	75,0%	0,0%	60,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
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%

Personnels BIBLIOTHEQUE - Avancement de grade

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG vers MAG PR 2C	2021	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2022	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	2	3	5	40,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	0,0%	20,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG PR 2C vers MAG PR 1C	2021	Nb promouvables	0	8	8	0,0%
		Nb dossiers déposés	0	2	2	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	25,0%	25,0%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2022	Nb promouvables	4	8	12	33,3%
		Nb dossiers déposés	2	3	5	40,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	37,5%	41,7%	
		Classements de l'UP	2	2	4	50,0%
		Promu-es	1	1	2	50,0%
	2023	Nb promouvables		3	3	0,0%
		Nb dossiers déposés		3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	#DIV/0!	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP		3	3	0,0%
		Promu-es		2	2	0,0%
BAS CN vers BAS CS	2021	Nb promouvables	3	0	3	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	0,0%	33,3%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	2	0	2	100,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	0,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	33,3%	0,0%	25,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es			0	0,0%
BAS CS vers BAS CE	2021	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	3	1	4	75,0%
		% déposés / promouvables	75,0%	100,0%	80,0%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2022	Nb promouvables	6	1	7	85,7%
		Nb dossiers déposés	3	1	4	75,0%
		% déposés / promouvables	50,0%	100,0%	57,1%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	6	1	7	85,7%
		Nb dossiers déposés	6	1	7	85,7%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
BIB vers BIB HC	2021	Nb promouvables	1	1	2	50,0%
		Nb dossiers déposés	1	1	2	50,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	100,0%	100,0%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2022	Nb promouvables	1	0	1	100,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
		% déposés / promouvables	100,0%	#DIV/0!	100,0%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
		Promu-es			0	0,0%
CONS vers CONS CHEF	2021	Nb promouvables	3	3	6	50,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	66,7%	50,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1	0	1	100,0%
		% déposés / promouvables	66,7%	33,3%	25,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	1		1	100,0%
		Nb dossiers déposés	1	2	3	33,3%
		% déposés / promouvables	100,0%	#DIV/0!	300,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%

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 2023

Population	Corps d'origine	Féminin		Masculin		Effectif total	Ancienneté Totale
		Effectif	Ancienneté	Effectif	Ancienneté		
AENES	SAENES	1	10 ans			1	10 ans
	ADJANES	1	22 ans			1	22 ans
ITRF	IGE RF			2	23,5 ans	2	23,5 ans
	ASSISTANT INGENIEUR RF	1	4 ans	1	3 ans	2	3,5 ans
	TECHNICIEN RF			1	14 ans	1	14 ans
	ADJ TECHNIQUE RF	11	13,3 ans	2	12 ans	13	13,1 ans
Total général		14	13 ans	6	14,7 ans	20	13,5 ans

BDS FPE 023 Nombre de promouvables pour chaque corps

BDS FPE 023 bis Nombre de promus pour chaque corps

Personnels ITRF - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers TECH RF	2021	Nb promouvables	148	81	229	64,6%
		Nb dossiers déposés	27	15	42	64,3%
		% déposés / promouvables	18,2%	18,5%	18,3%	
		Classements de l'UP	5	0	5	100,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2022	Nb promouvables	148	77	225	65,8%
		Nb dossiers déposés	32	5	37	86,5%
		% déposés / promouvables	21,6%	6,5%	16,4%	
		Classements de l'UP	3	1	4	75,0%
		Promu-es	3	1	4	75,0%
	2023	Nb promouvables	147	65	212	69,3%
		Nb dossiers déposés	39	10	49	79,6%
% déposés / promouvables		26,5%	15,4%	23,1%		
Classements de l'UP		4		4	100,0%	
Promu-es		4		4	100,0%	
TECH RF vers ASI RF	2021	Nb promouvables	71	66	137	51,8%
		Nb dossiers déposés	17	27	44	38,6%
		% déposés / promouvables	23,9%	40,9%	32,1%	
		Classements de l'UP	4	2	6	66,7%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2022	Nb promouvables	70	65	135	51,9%
		Nb dossiers déposés	17	26	43	39,5%
		% déposés / promouvables	24,3%	40,0%	31,9%	
		Classements de l'UP	2	3	5	40,0%
		Promu-es	1	0	1	100,0%
	2023	Nb promouvables	70	64	134	52,2%
		Nb dossiers déposés	17	25	42	40,5%
% déposés / promouvables		24,3%	39,1%	31,3%		
Classements de l'UP			1	1	0,0%	
Promu-es			1	1	0,0%	
ASI RF vers IGE RF	2021	Nb promouvables	6	18	24	25,0%
		Nb dossiers déposés	4	6	10	40,0%
		% déposés / promouvables	66,7%	33,3%	41,7%	
		Classements de l'UP	1	2	3	33,3%
		Promu-es	0	2	2	0,0%
	2022	Nb promouvables	7	18	25	28,0%
		Nb dossiers déposés	4	5	9	44,4%
		% déposés / promouvables	57,1%	27,8%	36,0%	
		Classements de l'UP	1	3	4	25,0%
		Promu-es	0	1	1	0,0%
	2023	Nb promouvables	9	15	24	37,5%
		Nb dossiers déposés	4	5	9	44,4%
% déposés / promouvables		44,4%	33,3%	37,5%		
Classements de l'UP		1	1	2	50,0%	
Promu-es		1	1	2	50,0%	

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
IGE RF vers IGR RF	2021	Nb promouvables	24	42	66	36,4%
		Nb dossiers déposés	2	7	9	22,2%
		% déposés / promouvables	8,3%	16,7%	13,6%	
		Classements de l'UP	0	1	1	0,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2022	Nb promouvables	31	37	68	45,6%
		Nb dossiers déposés	5	7	12	41,7%
		% déposés / promouvables	16,1%	18,9%	17,6%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
	Promu-es	1	0	1	100,0%	
	2023	Nb promouvables	31	39	70	44,3%
		Nb dossiers déposés	5	8	13	38,5%
		% déposés / promouvables	16,1%	20,5%	18,6%	
		Classements de l'UP	2	2	2	0,0%
Promu-es	0	2	2	0,0%		

Personnels ITRF - Liste d'aptitude exceptionnelle

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADTRF vers TECH RF	2022	Nb promouvables	157	157	314	50,0%
		Nb dossiers déposés	50	13	63	79,4%
		% déposés / promouvables	31,8%	8,3%	20,1%	
		Classements de l'UP	8	3	11	72,7%
		Promu-es	5	3	8	62,5%
	2023	Nb promouvables	156	71	227	68,7%
		Nb dossiers déposés	40	11	51	78,4%
		% déposés / promouvables	25,6%	15,5%	22,5%	
		Classements de l'UP	8	2	10	80,0%
		Promu-es	8	2	10	80,0%
TECH RF vers ASI RF *	2022	Nb promouvables	72	68	140	51,4%
		Nb dossiers déposés				
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classement national	ND	ND	ND	
	Promu-es	ND	ND	ND		
	2023	Nb promouvables	6	6	12	50,0%
		Nb dossiers déposés			0	
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
Classement national				0		
Promu-es			0			
ASI RF vers IGE RF	2022	Nb promouvables	6	13	19	31,6%
		Nb dossiers déposés	3	4	7	42,9%
		% déposés / promouvables	50,0%	30,8%	36,8%	
		Classements de l'UP	3	4	7	42,9%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	5	12	17	29,4%
		Nb dossiers déposés	2	2	4	50,0%
		% déposés / promouvables	40,0%	16,7%	23,5%	
		Classements de l'UP	2	2	4	50,0%
Promu-es		0	0	0	0,0%	
IGE RF vers IGR RF	2022	Nb promouvables	20	30	50	40,0%
		Nb dossiers déposés	4	7	11	36,4%
		% déposés / promouvables	20,0%	23,3%	22,0%	
		Classements de l'UP	4	7	11	36,4%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	19	33	52	36,5%
		Nb dossiers déposés	2	7	9	22,2%
		% déposés / promouvables	10,5%	21,2%	17,3%	
		Classements de l'UP	2	7	9	22,2%
Promu-es				0	0,0%	

* Procédure nationale

Personnels AENES - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
ADJENES vers SAENES	2021	Nb promouvables	85	4	89	95,5%
		Nb dossiers déposés	17	1	18	94,4%
		% déposés / promouvables	20,0%	25,0%	20,2%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2022	Nb promouvables	81	4	85	95,3%
		Nb dossiers déposés	18	1	19	94,7%
		% déposés / promouvables	22,2%	25,0%	22,4%	
		Classements de l'UP	3	0	3	100,0%
		Promu-es	2	0	2	100,0%
	2023	Nb promouvables	71	3	74	95,9%
		Nb dossiers déposés	10	1	11	90,9%
		% déposés / promouvables	14,1%	33,3%	14,9%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%
SAENES vers AAE	2021	Nb promouvables	38	7	45	84,4%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	21,1%	14,3%	20,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2022	Nb promouvables	37	8	45	82,2%
		Nb dossiers déposés	17	1	18	94,4%
		% déposés / promouvables	45,9%	12,5%	40,0%	
		Classements de l'UP	1	0	1	100,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	34	7	41	82,9%
		Nb dossiers déposés	8	1	9	88,9%
		% déposés / promouvables	23,5%	14,3%	22,0%	
		Classements de l'UP	1		1	100,0%
		Promu-es	1		1	100,0%

Personnels Bibliothèque - Liste d'aptitude

Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
MAG vers BAS	2021	Nb promouvables	7	10	17	41,2%
		Nb dossiers déposés	1	3	4	25,0%
		% déposés / promouvables	14,3%	30,0%	23,5%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2022	Nb promouvables	6	8	14	42,9%
		Nb dossiers déposés	0	3	3	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	37,5%	21,4%	
		Classements de l'UP	0	2	2	0,0%
		Promu-es	0	0	0	0,0%
	2023	Nb promouvables	6	9	15	40,0%
		Nb dossiers déposés		2	2	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	22,2%	13,3%	
		Classements de l'UP			0	0,0%
					0	0,0%

BAS vers BIB	2021	Nb promouvables	11	5	16	68,8%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	18,2%	20,0%	18,8%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2022	Nb promouvables	12	5	17	70,6%
		Nb dossiers déposés	5	1	6	83,3%
		% déposés / promouvables	41,7%	20,0%	35,3%	
		Classements de l'UP	1	1	2	50,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	13	5	18	72,2%
		Nb dossiers déposés	4	1	5	80,0%
% déposés / promouvables		30,8%	20,0%	27,8%		
Classements de l'UP				0	0,0%	
Promu-es			0	0,0%		
BIB vers CONSER.	2021	Nb promouvables	4	1	5	80,0%
		Nb dossiers déposés	2	1	3	66,7%
		% déposés / promouvables	50,0%	100,0%	60,0%	
		Classements de l'UP	2	1	3	66,7%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2022	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	2	0	2	100,0%
		% déposés / promouvables	66,7%	0,0%	50,0%	
		Classements de l'UP	2	0	2	100,0%
	Promu-es	1	0	1	100,0%	
	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés	1		1	100,0%
% déposés / promouvables		33,3%	0,0%	25,0%		
Classements de l'UP				0	0,0%	
Promu-es			0	0,0%		
Avancement	Année	Indicateur	Femmes	Hommes	Ensemble	% Femmes
CONS vers CONS Généraux	2021	Nb promouvables	2	1	3	66,7%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2022	Nb promouvables	2	2	4	50,0%
		Nb dossiers déposés	0	0	0	0,0%
		% déposés / promouvables	0,0%	0,0%	0,0%	
		Classements de l'UP	0	0	0	0,0%
	Promu-es	0	0	0	0,0%	
	2023	Nb promouvables	3	1	4	75,0%
		Nb dossiers déposés			0	0,0%
% déposés / promouvables		0,0%	0,0%	0,0%		
Classements de l'UP				0	0,0%	
Promu-es			0	0,0%		



La formation des personnels

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

Le plan de formation 2020 -2024

Le plan de formation est élaboré pour deux années, il prend en compte les besoins en compétences pour l'établissement, les services et les agents. Pour les agents, l'Entretien Professionnel Individuel est l'espace privilégié d'expression des besoins de formation.

Pour mieux répondre aux enjeux et défis à relever à venir, l'établissement a retenu 7 axes principaux de formation :

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

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

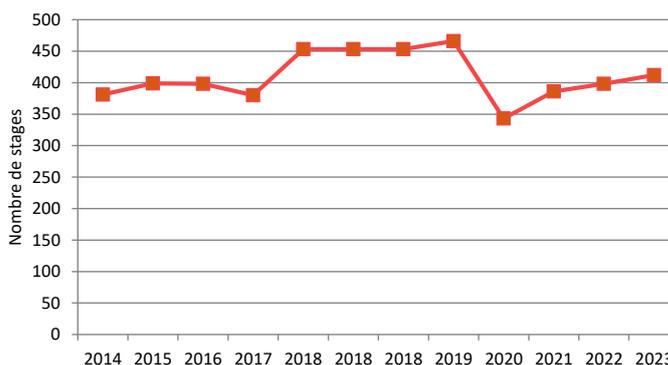
Définition : Un personnel qui a suivi au moins une formation est un **agent**. Un agent qui suit deux actions de formation va être comptabilisé deux fois comme **stagiaire**.

Nombre de stages

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

Année 2023

Année	Nb stages
2023	412
2022	398
2021	386
2020	343



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

BDS FPE 028 : Nombre d'agents formés

Année 2023

		Cat A		Cat B		Cat C	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Formation statutaire	Femmes	Non concerné					
	Hommes	Non concerné					
Formation professionnelle	Femmes	549	248	590	192	820	500
	Hommes	380	76	191	101	118	88
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	1					
	Hommes	2					
Ensemble		932	324	781	293	938	588

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 2023

		Stagiaires		Heures stagiaires (jours)		Durée Moyenne	
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
Enseignants	Femmes	248	38	326	116	1,31	3,05
	Hommes	166	10	175	47	1,05	4,70
	Sous total	414	48	501	163	1,21	3,40
Cat A	Femmes	302	210	241	180	0,80	0,86
	Hommes	216	66	217	41	1,00	0,62
	Sous total	518	276	458	221	0,88	0,80
Cat B	Femmes	589	192	406	125	0,69	0,65
	Hommes	191	101	178	90	0,93	0,89
	Sous total	780	293	584	215	0,75	0,73
Cat C	Femmes	820	495	530	301	0,65	0,61
	Hommes	118	88	195	74	1,65	0,84
	Sous total	938	583	725	375	0,77	0,64
Total		2650	1200	2268	974	0,86	0,81

Analyse par catégorie FP

Année 2023

	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
2023	12%	21%	28%	40%	20%	21%	25%	34%

	Part des agents n'ayant bénéficié d'aucune formation sur la population totale UP			
	Enseignants	Cat A	Cat B	Cat C
2023	84%	44%	21%	31%

Les actions menées et leur coût

	Coût Total 2023	Rappel 2022
Management et pilotage	64 991,73 €	67 206,36 €
Accompagner les parcours professionnels	30 776,89 €	20 187,50 €
Formations métiers	45 228,45 €	52 171,13 €
Hygiène et sécurité	62 743,26 €	60 268,66 €
Développement des compétences	59 047,83 €	51 085,35 €
DDRS et Qualité de vie au travail	2 971,36 €	5 837,02 €
Total en euros	265 759,53 €	256 756,02 €

Ventilation des stages et stagiaires par axe en 2023

*stage peut recouvrir plusieurs sessions de formation

	Nombre stages*	Nb stagiaires	Coût pédagogique	Part des Femmes stagiaires
Management et pilotage	22	220	64 991,73 €	77,73%
Environnement professionnel	4	71		94,37%
Accompagner les parcours professionnels	20	291	30 776,89 €	75,60%
Formations métiers	184	2113	45 228,45 €	76,62%
Hygiène et sécurité	42	495	62 743,26 €	56,36%
Développement des compétences	35	335	59 047,83 €	78,51%
DDRS et Qualité de vie au travail	10	331	2 971,36 €	84,89%
Total	317	3856	265 759,53 €	75,21%

Rappel 2022	398	2842	256 756,02 €	65,34%
-------------	-----	------	--------------	--------

Ventilation du coût des sessions par le statut des stagiaires en 2023

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

	Titulaire		Non titulaire		Rappel 2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Titulaires	Non titulaires
A	47 473 €	32 961 €	22 640 €	2 544 €	107 036 €	18 999 €
B	37 309 €	21 183 €	9 579 €	7 563 €	59 504 €	8 948 €
C	31 613 €	18 381 €	17 505 €	8 143 €	46 829 €	15 440 €
Ensemble	116 395 €	72 525 €	49 725 €	18 250 €	213 369 €	43 387 €

Rappel 2022	111 219 €	102 149 €	32 147 €	11 240 €
-------------	-----------	-----------	----------	----------

II.3.2. Les mesures d'accompagnement individuel

BDS FPE 020 Nombre d'agents accompagnés

Entretiens individuels suite à l'EPI

Année 2022-23

Catégorie	Sexe	Age						Total	Rappel 2021-22
		< 20 ans	20 > ... > 29	30 > ... > 39	40 > ... > 49	50 > ... > 59	> 60		
A	Femmes					2		2	6
	Hommes		1	2	2	3		8	4
B	Femmes			4	3	2		9	4
	Hommes		1		2			3	5
C	Femmes		1	4	2	5		12	12
	Hommes		1	3				4	3
Ensemble		0	4	13	9	12	0	38	34

Entretiens individuels hors EPI

Année 2023

Catégorie	Sexe	Age						Total	Rappel 2021-22
		< 20 ans	20 > ... > 29	30 > ... > 39	40 > ... > 49	50 > ... > 59	> 60		
A*	Femmes			5	7	7	1	20	19
	Hommes		1	3	1	5	1	11	8
B	Femmes			5	4	3		12	10
	Hommes			1	4	3		8	1
C	Femmes		3	2	5	9	1	20	16
	Hommes				6	2		8	4
Ensemble		0	4	16	27	29	3	79	58

*: y sont décomptés aussi les enseignants

Les congés formation

BDS FPE 031 : Nombre de demandes de congés formation

Année 2023

	Qualité statutaire				Statut de la demande	
	Titulaire		Non titulaire		Acceptée	Refus
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Enseignants						
A						
B						
C		1			1	
Ensemble	0	1	0	0	1	0
<i>Rappel 2022</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>

L'accompagnement individuel

Année 2023

Type d'accompagnement	Nombre d'agents	Coût	Rappel Effectif 2022	Rappel Coût 2022
Licence	1	1 620,00 €		
Master	2		4	
Doctorat	1			
Diplômes d'université			1	
Autres diplômes	2	8 994,00 €		
Autres accompagnement* (formation reclassement, préparation concours autre fonction publique ...)			3	18 437,60 €
Total	6	10 614,00 €	8	18 437,60 €

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

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

Bilan professionnel	1	1 450,00 €
<i>Rappel 2022</i>	<i>3</i>	<i>4 700,00 €</i>
Bilan financier de l'accompagnement individuel		12 064,00 €
<i>Rappel 2022</i>		<i>23 137,60 €</i>

Bilan du Compte Personnel de Formation (CPF)

Nature du projet	FEMMES			HOMMES			Total
	A	B	C	A	B	C	
Reprise d'études				1	1	1	3
Stages d'observation			7			1	8
Formation	1			2			3
Prépa concours IPAG/Autres							0
Total Effectifs	1	0	7	3	1	2	14
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>8</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>18</i>

Le Tutorat

Année universitaire 2022-23

	Nombre d'agents		<i>Rappel 2021-22</i>	
	Femmes	Hommes	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
BIATSS cat A	5	1		<i>1</i>
BIATSS cat B	11	3	<i>7</i>	<i>1</i>
BIATSS cat C	16	1	<i>9</i>	
Total	37	5	<i>18</i>	<i>2</i>



Les conditions de travail et la rémunération



Les modalités de service

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

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

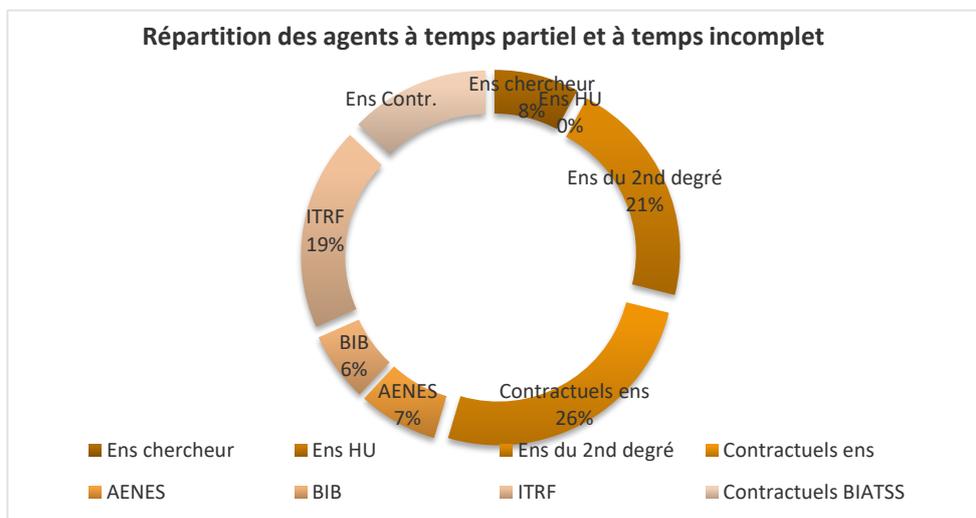
Au 01/10/2023

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	784	1	16		801	2,1%
	Ens HU	94				94	0,0%
	Ens du 2nd degré	242	2	4	40	288	16,0%
	Contractuels	390		1	55	446	12,6%
BIATSS	AENES	160	3	13		176	9,1%
	BIB	45	5	9		59	23,7%
	ITRF	555	9	32		596	6,9%
	Contractuels	330	4	6	18	358	7,8%
Total général		2600	24	81	113	2818	7,7%

Rappel 2021*	2632	107	2739	7,3%
Rappel 2020*	2631	119	2750	7,8%
Rappel 2019*	2630	126	2756	4,6%

*: Les agents à temps incomplet ne sont pas décomptés



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

Population	Quotité de temps travaillée						% agents à temps partiel dans la	% femmes à temps partiels	
	50%	60%	70%	80%	Total temps partiel	100%			
Enseignants	Ens. Chercheurs				1	1	784	0,1%	100%
	Ens Hosp. Univ					0	94	0,0%	0%
	Ens. Second degré			1	1	2	242	0,8%	100%
	Contractuels					0	390	0,0%	0%
Sous-Total Enseignants		0	0	1	2	3	1510	0,2%	100%
BIATSS	AENES			1	2	3	160	1,8%	100%
	BIB			1	4	5	45	10,0%	40%
	ITRF		1		8	9	555	1,6%	89%
	Contractuels		1	1	2	4	330	1,2%	100%
Sous-Total BIATSS		0	2	3	16	21	1090	1,9%	81%
Ensemble		0	2	4	18	24	2600	0,9%	83%

Note de lecture : Au 01/10/2023, 18 agents sont à temps partiel de droit avec la quotité de 80% à l'Université de Poitiers

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

Population		Quotité de temps travaillée							% agents à temps partiel dans la population	% femmes à temps partiel
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel	100%		
Enseignants	Ens. Chercheurs	1	2		9	4	16	784	2,0%	75%
	Ens Hosp. Univ						0	94	0,0%	0%
	Ens. Second degré				4		4	242	1,6%	75%
	Contractuels			1			1	390	0,3%	100%
Sous-Total Enseignants		1	2	1	13	4	21	1510	1,4%	76%
BIATSS	AENES	1		1	10	1	13	160	7,5%	100%
	BIB				6	3	9	45	16,7%	100%
	ITRF			2	26	4	32	555	5,5%	88%
	Contractuels				4	2	6	330	1,8%	83%
Sous-Total BIATSS		1	0	3	46	10	60	1090	5,2%	92%
Ensemble		2	2	4	59	14	81	2600	3,0%	88%

Note de lecture : Au 01/10/2023, 59 agents travaillent à 80% sur autorisation à l'Université de Poitiers

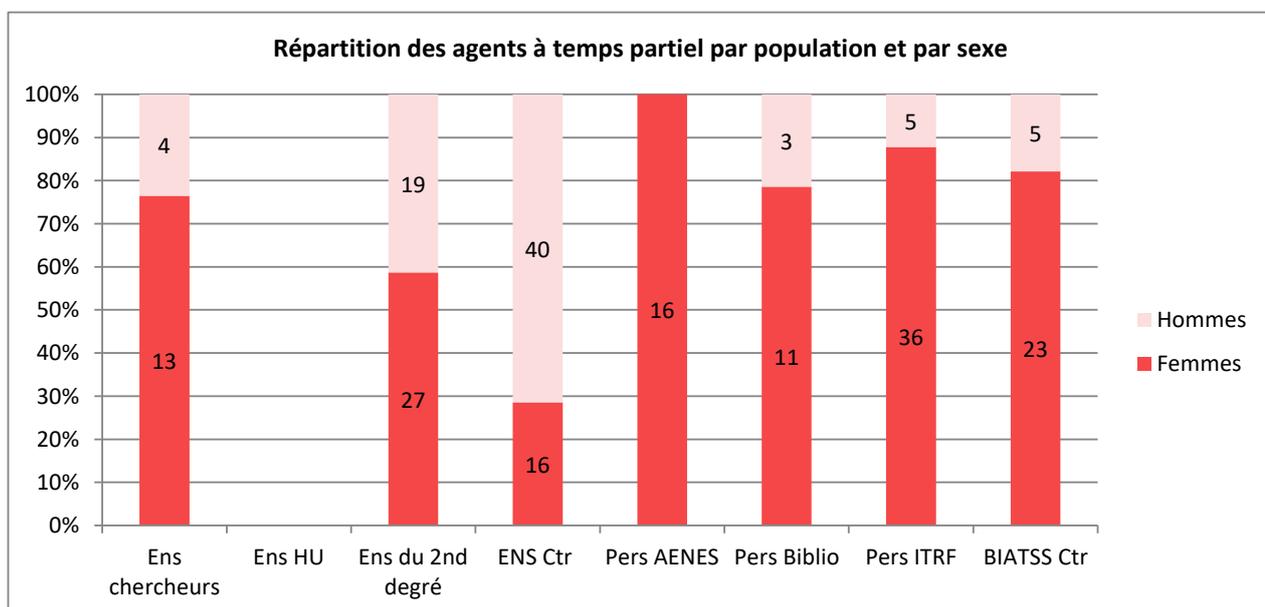
Indications complémentaires

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

Catégorie FP	2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
A	6,6%	12,4%	14,3%	9,3%
B	9,6%	9,6%	7,5%	7,7%
C	8,6%	6,3%	7,9%	8,6%

% femmes parmi les agents à temps partiel

Catégorie FP	2023	2022	2021	2020
A	83,3%	84,3%	84,3%	78,6%
B	96,7%	87,0%	87,0%	82,6%
C	82,2%	88,9%	88,9%	85,1%



Répartition des agents sur emploi à temps incomplet

Année 2022-23

Population	Quotité travaillée pour contrat à temps incomplet							Total général	Rappel 2021-22
	10-20%	30-33%	50%	60-65%	70%	80%	90%		
Ens 2nd Degré (Service partagé)	11	4	16	5	1	1	2	40	32
Contractuels Enseignants / LRU			47		1	7		55	49
Contractuels BIATSS			12	3		3		18	18
Total	11	4	75	8	2	11	2	113	99

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

Analyse des demandes de temps partiel

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

Année 2022-23

Motif de la demande	Nb de demandes	Rappel 2021-22
Premières demandes	15	27
Modification ou maintien de quotité	107	87
Retour au temps plein	18	11
Total	140	125

Sens de la décision	Nb de demandes	Rappel 2021-22
Acceptées	140	124
Rejetées	0	1
Total	140	125

Demandes acceptées	Femmes	Hommes	Rappel 2021-22
Enseignants	22	3	
BIATSS	A	3	30
	B	6	34
	C	9	61
Total	119	21	125

Rappel 2021-22	107	18
----------------	-----	----

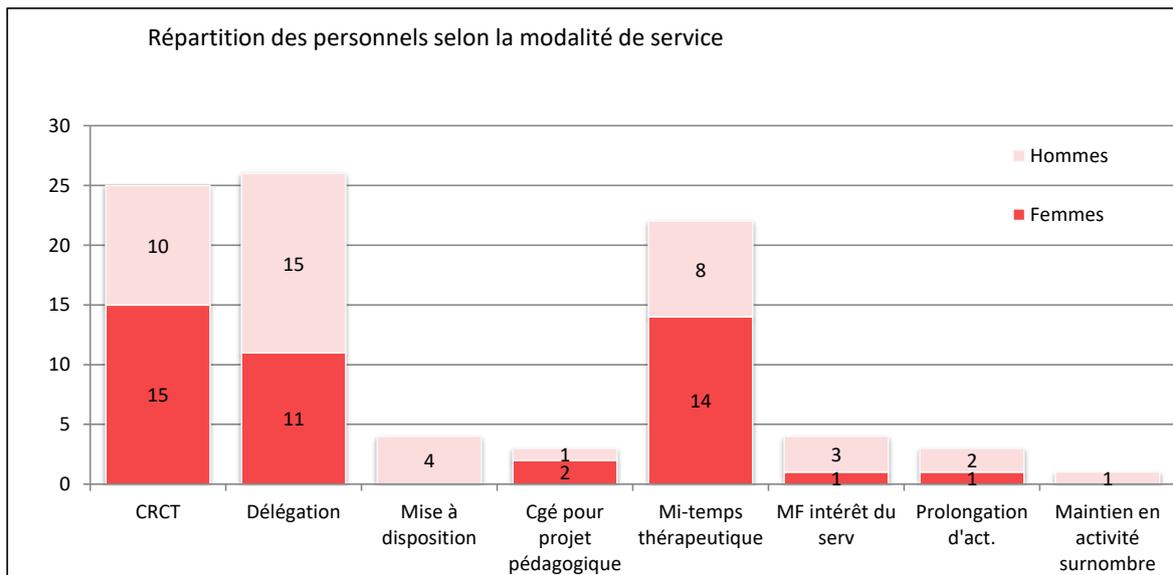
III.1.2. Les autres modalités de service

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

Répartition des personnels bénéficiant d'une modalité de service par population
(Du 01/09/2022 au 31/08/2023)

Modalité de service	Population								Total	Dont femmes
	BIATSS				Enseignants					
	AENES	BIB	ITRF	Contr	Ens. Chercheurs	Ens. Hosp. Univ	Ens. 2nd degré	Contr		
CRCT					25				25	15
Délégation					23	3			26	11
Mise à disposition					4				4	0
Cgé pour projet pédagogique					2		1		3	2
Temps partiel thérapeutique	4		10		5		3		22	14
Maintien en fonction dans l'intérêt du service					1	3			4	1
Prolongation d'activité					2	1			3	1
Maintien en activité surnombre						1			1	0
Ensemble	4	0	10	0	62	8	4	0	88	44

<i>Rappel 2021-22</i>	2	0	5	0	60	3	1	1	72
<i>Rappel 2020-21</i>	1	0	3	0	44	5	0	1	54
<i>Rappel 2019-20</i>	2	1	6	1	40	3	3	0	56

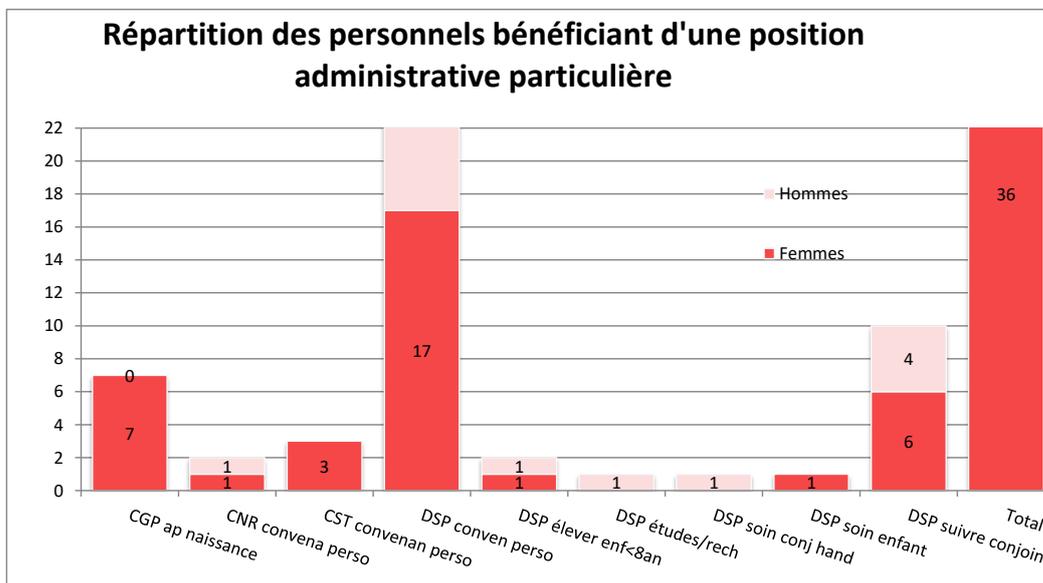


III.1.3. Les positions administratives particulières

Répartition des personnels bénéficiant d'une position administrative particulière par population
(Du 01/09/2022 au 31/08/2023)

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	1		6						7	7
Congé non rémunéré pour convenances personnelles				2					2	1
Congé sans traitement pour convenances personnelles				3					3	3
Disponibilité convenances personnelles	6		12		9	1			28	17
Disponibilité élever enfant moins de 8ans			1		1				2	1
Disponibilité pour études/recherche						1			1	0
Disponibilité pour soin à conjoint / handicapé					1				1	0
Disponibilité pour soin à enfant			1						1	1
Disponibilité après CLM									0	
Disponibilité pour suivre le conjoint			4		5	1			10	6
Ensemble	7	0	24	5	16	3	0	0	55	36

Rappel 2021-22	7	0	22	4	18	3	0	1	55	32
----------------	---	---	----	---	----	---	---	---	----	----



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

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

*: 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 01/10/2023

Composantes / Services	Logements occupés			Logements vides ou transformés	Total	Nb de femmes logées
	Catégorie FP de l'occupant					
	A	B	C			
ENSIP		1	2	1	4	2
FSS			1	1	2	0
IAE			1		1	1
INSPE			1	2	3	0
IUT de Poitiers				4	4	
IUT d'Angoulême		1			1	0
Maison Des Etudiants			1		1	0
Service Commun de Documentation				2	2	
Services Centraux			1		1	0
DLPI			1	1	2	1
UFR Droit et Sciences Sociales			2	2	4	1
UFR Lettres et Langues		1			1	1
UFR Médecine Pharmacie			1		1	0
UFR S.F.A.			1	2	3	1
UFR SHA			2		2	1
Total	0	3	14	15	32	8



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 01/09/2022 au 31/08/2023

Statut	Population*	Nb d'heures théoriques de service statutaire	Effectifs	
			Femmes	Hommes
ENS TIT	Ens chercheur	192HETD	317	506
	Ens HU	192HETD	28	67
	Ens du 2nd degré	384HETTD	138	144
Sous total Ens Titulaires			483	717
ENS CTR	Associé PR et MCF	96HETD	8	34
	ATER	192HETD	47	37
	CDD ENS	485HETD	20	10
	CDI ENS	485HETD	6	6
	Contr HU	Non concerné		
	Doct Ctr avec charge d'ens. (OSE)	45HETD	36	34
	MDL	200HETD	12	5
Sous total Ens Contractuels			129	126
Total général			612	843

* 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 2022-23			Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes	Total	
Nombre d'utilisateurs	824	464	1288	1288
Droit à cg moyen(j)	50,7	52,9	51,5	49,5

C. Le cycle de travail des personnels BIATSS

Année 2022-23

Population*	Effectifs	Scénario hebdomadaire			
		36h20	36h55	37h30	38h05
AENES	Femmes	12	11	53	69
	Hommes	1	2	5	21
BIB	Femmes	14	1	17	2
	Hommes	10	1	7	2
ITRF	Femmes	24	20	142	156
	Hommes	6	6	105	142
BIATSS Ctr	Femmes	48	13	106	140
	Hommes	27	4	48	83
Ensemble	Femmes	98	45	318	367
	Hommes	44	13	165	248
	Total	142	58	483	615
Proportion des personnels BIATSS par scénario		10,9%	4,5%	37,2%	47,4%

*le cycle de travail des personnels BIATSS est hebdomadaire

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

Population	Catégorie FP	Congés Pris		Non pris et non versé au CET	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	A	8201,60	7432,89	1155,17	1896,48
	B	7321,51	5473,74	1377,63	1099,13
	C	17793,78	5698,22	2446,21	988,87
Total		33316,89	18604,85	4979,00	3984,48
Rappel 2021-22		33034,30	19569,00	5788,20	4223,34

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

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'indemnités d'astreintes)

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

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

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

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

E. Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

Population	Catégorie FP	Effectifs		Nombre d'heures	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
BIATSS	A	84	56	2122,05	1077,38
	B	118	67	3243,77	1675,03
	C	230	76	3910,27	1351,55
Total		432	199	9276,08	4103,97
<i>Rappel 2022</i>		<i>384</i>	<i>189</i>	<i>7082,2</i>	<i>4178,40</i>

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

0 jour

F. Le don de jours de congés

Source : DRHRS - Fichier de suivi PGB

Année 2022-2023

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 donateurs		Rappel 2021-22	
		Effectifs	Nb de jours	Effectifs	Nb de jours
Femmes	Données non disponibles			9	34
Hommes		1	7	5	12

Sexe	Motif	Les bénéficiaires		Rappel 2021-22	
		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 2021-22

Année 2022-23

Type	Effectifs			Nb jours			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Concours / Préparation Concours	Concours Education nationale	72	41	113	120,0	73,6	193,6
	Concours Autres ministères	32	12	44	66,9	16,6	83,5
	Preparation concours cat A	11	11	22	10,9	13,8	24,7
	Preparation concours cat B	24	16	40	23,6	20,3	43,9
	Preparation concours cat C	19	6	25	15,2	4,5	19,7
	Préparation examens (Apprentis)	7,0	0,0	7	28,3	0,0	28,3
Motif "élu local"	Jury de concours ou d'examen	5,0	8,0	13	6,5	40,4	46,9
	Heures élu local	2	2	4	18,6	4,5	23,1
Motif "Maladie, Décès"	Reunion élus	2	0	2	1,6	0,0	1,6
	Décès / maladie très grave	112,0	36,0	148	274,1	83,0	357,1
Mariage, naissance, fêtes	Vaccination COVID	8,0	2,0	10	1,1	0,3	1,4
	Visites médicales pour l'administration	13,0	4,0	17	3,7	1,3	5,0
	Grossesse	7,0	2,0	9	20,1	1,4	21,5
	Allaitement	1,0	0,0	1	11,8	0,0	11,8
	Mariage ou PACS	9,0	6,0	15	41,8	29,0	70,8
	Autorisation d'absence pour PMA	7,0	1,0	8	16,6	1,1	17,8
Motifs "enfants"	Naissance	0,0	6,0	6	0,0	20,6	20,6
	Fêtes religieuses	3,0	1,0	4	4,1	1,8	5,9
	Association Parents d'élèves	3,0	1,0	4	0,8	0,4	1,1
	Congé de présence parentale	5,0	4,0	9	5,6	30,7	36,3
Motifs syndicaux	Garde enfant	147,0	68,0	215	557,5	185,7	743,2
	Rentrée scolaire	23,0	6,0	29	3,9	0,9	4,9
	Absence convoc organismes partenaires EN	4	1	5	4,7	0,4	5,1
	Absence pour réunions/AG internes à l'Université	57	18	75	104,5	16,1	120,6
	Autorisation d'absence à titre syndical	8	4	12	11,4	13,2	24,6
	Congres reunion locale syndicats	0	4	4	0,0	7,8	7,8
	Congres reunion nationale syndicats	0	4	4	0,0	15,3	15,3
	Décharge syndicale	4	10	14	12,4	68,1	80,6
	Formation syndicale	2	1	3	3,1	1,1	4,2
heure mensuelle information syndicale	13	3	16	1,9	0,7	2,6	
Formation	Mission CHS_CT	5	2	7	11,9	7,4	19,3
	Travail paritaire	1	2	3	0,2	0,8	1,0
	Bilan de competences / bilan professionnel	4	0	4	4,7	0,0	4,7
	CFP (Cgé de Formation Professionnelle)	2	1	3	2,1	36,0	38,1
	CPF (Compte personnel de formation)	5	2	7	11,6	28,6	40,3
Citoyenneté	Formation	458	147	605	1166,7	389,1	1555,7
	PPR (Période Préparatoire au Reclassement)	2	1	3	123,8	215,4	339,1
"Enseignement"	Don du sang	28	15	43	6,0	6,3	12,3
	Jury assises	3	0	3	4,1	0,0	4,1
	Absence pour enseignement	3	4	7	7,2	7,1	14,3
Motif "Enseignement"	Absences horaires pour enseignement	30	32	62	41,3	98,1	139,4
	Autre absence administrative	1	2	3	2,4	1,1	3,5
	Autorisation spéciale du Président*	97	25	122	62,1	19,1	81,2
	Sapeur pompier	0	2	2	0,0	18,2	18,2
TOTAL	1239	513	1752	2815	1480	4295	

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

	Total Effectifs	Total Nombre de jours
Rappel 2022	1552	3491
Rappel 2021	1539	3438
Rappel 2020	1262	3574

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 135 €, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C.

Les données disponibles pour le CET sont celles de la campagne 2023 (Année universitaire 2022-23).

Au titre de la campagne 2023, 45 Comptes Epargne Temps ont été ouverts, ce qui amène à un total de 510 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

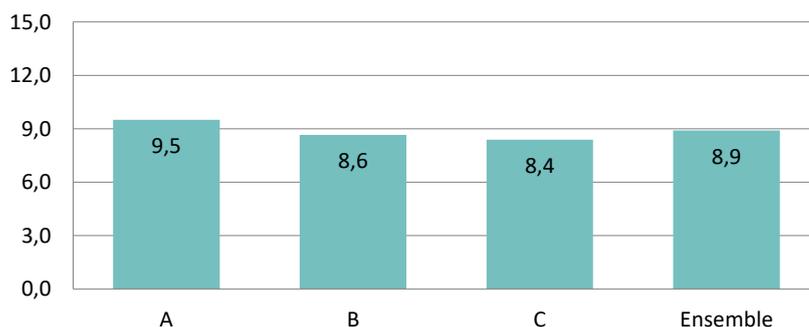
BDS RSU 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps au cours de l'année

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

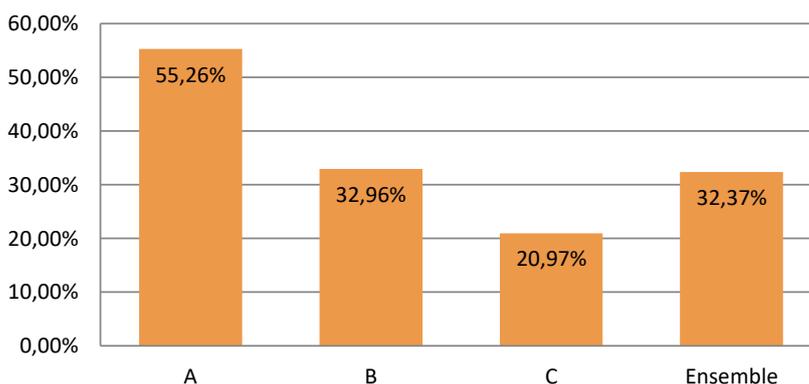
A. L'épargne sur le CET au titre de la campagne 2023

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours épargnés en CET	Moyenne par agent	Rappel 2022
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	53	73	126	1197	9,5	6,4
Catégorie B	55	33	88	761	8,6	6,1
Catégorie C	69	30	99	829	8,4	5,2
Total	177	136	313	2787	8,9	5,9

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	29	48	77	802	10,4	108 270 €
Catégorie B	16	19	35	406	11,6	36 540 €
Catégorie C	14	15	29	352	12,1	26 400 €
Total	59	82	141	1560	11,1	171 210 €
<i>Rappel 2022</i>	<i>61</i>	<i>84</i>	<i>145</i>	<i>1553</i>	<i>10,7</i>	<i>169 755 €</i>

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

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

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

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours versés	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	7	10	17	99	5,8
Catégorie B	7	5	12	111	9,3
Catégorie C	8	3	11	111	10,1
Total	22	18	40	321	8,0
<i>Rappel 2022</i>	<i>20</i>	<i>16</i>	<i>38</i>	<i>339</i>	<i>9,4</i>

Les congés pris au titre du CET

	Nbre d'agents concernés			Nbre de jours* de congés CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	3	0	3	13,0	-
Catégorie B	5	2	7	17,0	2,4
Catégorie C	6	1	7	62,0	8,9
Total	14	3	17	92,0	5,4
<i>Rappel 2022</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>39,41</i>	<i>13,1</i>

* base sur 1 jour = 7 heures

A noter que les congés pris au titre du CET le sont majoritairement avant le départ en retraite des agents.

C. Le solde du Compte Epargne Temps

Suite à la campagne 2023, 510 CET sont actifs, représentant 8718 jours de CET. Le solde représente le nombre de jours de CET après la campagne d'épargne et de consommation des CET de 2023.

	Nbre d'agents ayant un CET			Solde du nbre de jours CET	Moyenne par agent
	Femmes	Hommes	Total		
Catégorie A	88	106	194	3534	18,2
Catégorie B	92	54	146	2760	18,9
Catégorie C	123	47	170	2424	14,3
Total	303	207	510	8718	17,1
<i>Rappel 2022</i>	<i>272</i>	<i>193</i>	<i>465</i>	<i>8152</i>	<i>17,5</i>

III.2.4. Le télétravail

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

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

Source : DRHRS - Fichiers de suivi du télétravail

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

Niveau	Télétravail depuis le domicile		Télétravail depuis un autre lieu		Télétravail pour raisons médicales		TOTAL	Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Cadre/Ingénieur	67	62	Données non disponibles		1		130	115
Cadre/Assistant	16	6				2	24	22
Technicien	99	38			4		141	134
Gestionnaire/Opérateur	160	17			12		189	167
Ensemble	342	123	0	0	17	2	484	438

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	8	3	18	18	7	8	34	33
Cadre / Assistant			1	1	5	1	10	4
Technicien	11	3	35	15	19	7	34	13
Gestionnaire/Opérateur	26	2	45	7	38	3	51	5
Total	45	8	99	41	69	19	129	55
<i>Rappel 2022</i>	<i>33</i>	<i>12</i>	<i>120</i>	<i>40</i>	<i>56</i>	<i>21</i>	<i>74</i>	<i>35</i>

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

Catégorie hiérarchique			Au fil de l'eau		Campagne de recensement	
			Nombre de demandes	Nombre de refus	Nombre de demandes	Nombre de refus
BIATSS	A	Femmes	Inclus dans les données de la campagne de recensement		83	
		Hommes			68	
	B	Femmes			99	
		Hommes			38	1
	C	Femmes			160	
		Hommes			17	
Total			465	1		
<i>Rappel 2022</i>			<i>399</i>	<i>2</i>		

III.2.5. Le travail à distance en période exceptionnelle

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

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

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	6	4	23,57	8,48
B	6	2	46,92	4,14
C	6	3	28,69	6,56
Total	18	9	99,18	19,18
<i>Rappel 2022</i>	<i>530</i>	<i>244</i>	<i>4886,6</i>	<i>1988,1</i>



Les congés maladie et les autres congés

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

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

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

Type de congés	Effectifs			Age Moyen	Durée moyenne (j)
	Femmes	Hommes	Ensemble		
COM	497	235	732	46,1 ans	13,5
CLD,CLM,GM	41	23	64	53,6 ans	246,5
Mal Prof, Cg Acci de Ser ou de Trav	19	14	33	49,1 ans	71,1
Maternité	42		42	33,5 ans	128,7
Paternité , Adoption		27	27	37,1 ans	22,4
Congé non rémunéré pour maladie*	Données à venir		0		

*: 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 2022 , 2023 et 2024

Population		Nb d'agents	Nb de jours	Valeur brute (€)	Effectifs en 2022	Nb de jours en 2022
BIATSS	AENES	55	92	6 196,83 €	61	93
	BIB	29	41	3 329,27 €	21	31
	ITRF	200	300	20 000,64 €	197	324
	BIATSS Ctrs	123	187	10 933,48 €	108	180
ENS	Ens Chercheurs	74	90	12 434,35 €	67	95
	Ens HU	8	9	1 235,73 €	5	5
	Ens du 2nd degré	38	42	4 679,34 €	36	51
	Ens Ctrs	29	32	2 118,59 €	41	52
Total		556	793	60 928,23 €	536	831

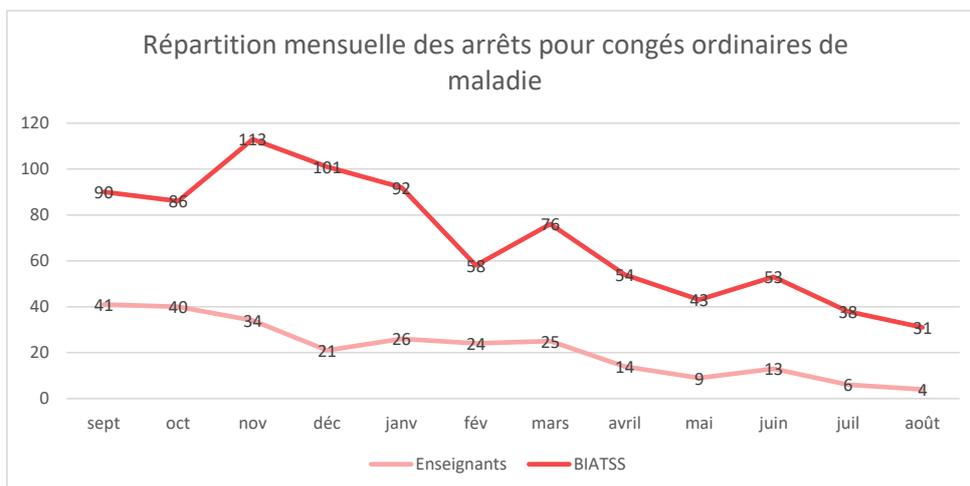
III.3.1. Les congés ordinaires de maladie (COM) des personnels de l'UP

Source : Siham

Nombre d'agents titulaires et contractuels ayant eu au moins un arrêt entre le 01/09/2022 et le 31/08/2023

Les Congés ordinaires de maladie (COM)							
Population 2022-23		Nbre de jours		Durée totale	Nbre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt		Effectif total
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Enseignants	Ens Chercheurs	1003	826	1829	59	47	106
	Ens HU	45	238	283	3	6	9
	Ens 2nd degré	540	236	776	37	23	60
	Ens Contractuels	589	159	748	25	9	34
BIATSS	AENES	1615	144	1759	67	9	76
	BIB	263	345	608	19	15	34
	ITRF	3884	2687	6571	177	95	272
	BIATSS contractuels	1746	448	2194	110	32	142
Ensemble		9685	5083	14768	497	236	733

<i>Rappel 2021-2022</i>	15967	784
<i>Rappel 2020-2021</i>	11051	472
<i>Rappel 2019-2020</i>	11456	471



Indications complémentaires

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

	3 jours et -	4 jours et +
2022-23	14,6%	85,4%
<i>Rappel 2021-22</i>	14,8%	85,2%
<i>Rappel 2020-21</i>	19,3%	80,7%
<i>Rappel 2019-20</i>	25,2%	74,8%

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

	% agents
2022-23	23,6%
<i>Rappel 2021-22</i>	25,1%
<i>Rappel 2020-21</i>	16,3%
<i>Rappel 2019-20</i>	17,3%

III.3.2. Les autres congés

Source : Siham

Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt longue maladie, grave maladie, longue durée (Du 01/09/2022 au 31/08/2023)

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	1280	1704	6	6
	Ens HU	297		1	
	Ens 2nd degré	1479		5	
	Ens Contractuels	0	0	0	0
BIATSS	AENES	1382	365	6	1
	BIB	61	567	1	3
	ITRF	5347	2291	22	10
	BIATSS contractuels		1003		3
Ensemble		9846	5930	41	23

<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>13823</i>	<i>49</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>10986</i>	<i>53</i>
<i>Rappel 2019-2020</i>	<i>14409</i>	<i>52</i>

Accident de service, de travail et maladie professionnelle du 01/09/2022 au 31/08/2023

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

Population		Accidents de Service, de travail et Maladie professionnelle			
		Nbre d'agents ayant eu 1 accident ou déclaré 1 maladie professionnelle		Effectif total	Nbre de jours d'arrêts
		Femmes	Hommes		
Enseignants	Ens Chercheurs et HU	4		4	430
	Ens du 2nd degré	2	1	3	154
	Ens Contractuels	2	1	3	132
BIATSS	AENES	4	1	5	373
	BIB		1	1	9
	ITRF	5	8	13	1200
	BIATSS contractuels	2	2	4	47
Ensemble		19	14	33	2345

<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>26</i>	<i>2496</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>39</i>	<i>2941</i>
<i>Rappel 2019-2020</i>	<i>29</i>	<i>2105</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 01/09/2022 au 31/08/2023)

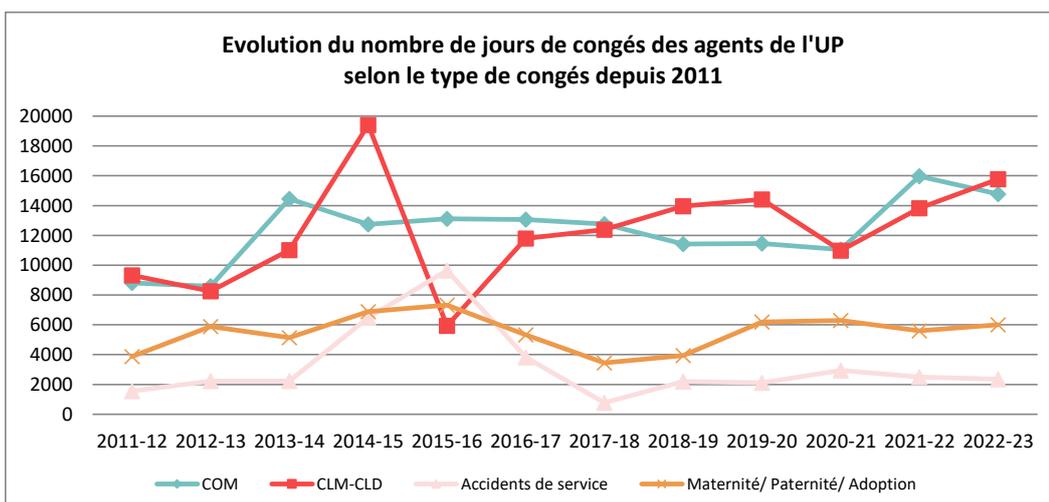
Population		Congés Maternité, couches pathologiques et grossesses pathologiques	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	1553	10
	Ens HU		
	Ens 2nd degré	394	3
	Ens Contractuels	1020	8
BIATSS	AENES		
	BIB		
	ITRF	1189	9
	BIATSS contractuels	1250	12
Ensemble		5406	42

<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>4740</i>	<i>50</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>5803</i>	<i>46</i>
<i>Rappel 2019-2020</i>	<i>5931</i>	<i>58</i>

Population		Congés Paternité *	
		Nbre de jours	Effectifs
Enseignants	Ens Chercheurs	155	7
	Ens HU	69	3
	Ens 2nd degré	21	1
	Ens Contractuels	103	4
BIATSS	AENES	25	1
	BIB	25	1
	ITRF	160	7
	BIATSS contractuels	46	3
Ensemble		604	27

<i>Rappel 2021-2022</i>	<i>859</i>	<i>38</i>
<i>Rappel 2020-2021</i>	<i>489</i>	<i>30</i>
<i>Rappel 2019-2020</i>	<i>265</i>	<i>25</i>

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



III.3.3. Focus sur les absences pour raisons médicales

A. Les congés ordinaires de maladie (détail et évolution des COM de 2010-11 à 2022-23)

Détail des COM 2022-23 selon la tranche d'âge (titulaires et contractuels)

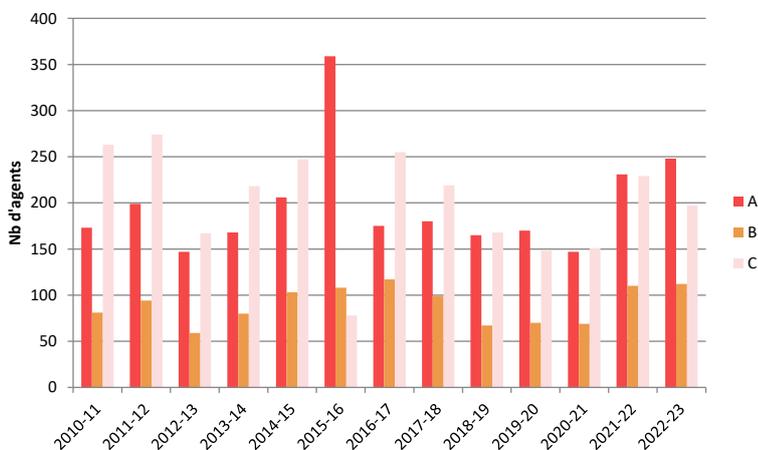
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

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			6	3			190	13	9	203
25-29	10	5	27	15	213	143	489	296	57	1141
30-34	10	8	43	12	202	76	684	164	73	1126
35-39	14	3	43	14	307	9	571	420	74	1307
40-44	22	11	43	21	459	183	861	358	97	1861
45-49	20	11	48	18	240	158	955	533	97	1886
50-54	13	19	62	25	146	253	1310	638	119	2347
55-59	22	15	69	27	319	418	1583	550	133	2870
60-64	12	11	30	15	284	135	807	645	68	1871
65 et +	1	2	2	1	7	84	58	7	6	156
Total général	124	85	373	151	2177	1459	7508	3624	733	14768
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>111</i>	<i>87</i>	<i>406</i>	<i>180</i>	<i>2156</i>	<i>2008</i>	<i>7923</i>	<i>3373</i>	<i>784</i>	<i>15460</i>

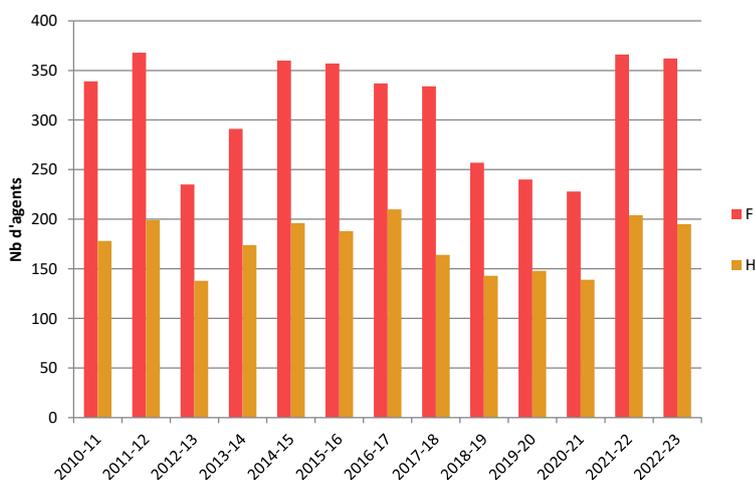
Les COM des Fonctionnaires

Détail des COM par catégorie FP



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	248	17,5%	49,6 ans
B	112	44,6%	48,5 ans
C	197	50,3%	48,3 ans

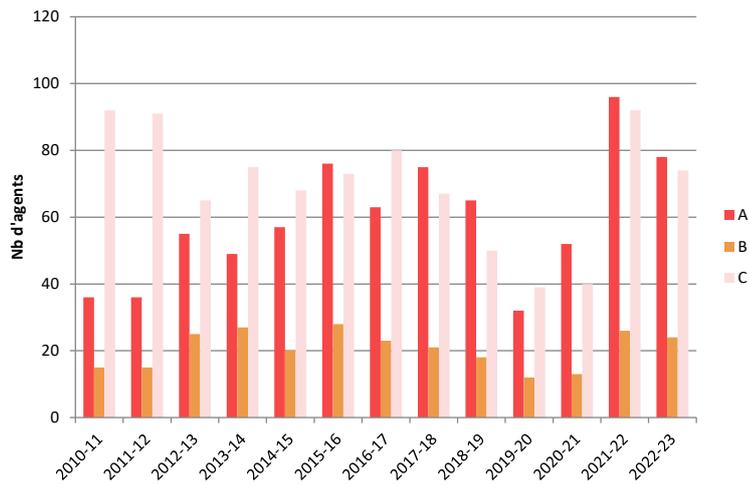
Détail des COM par sexe



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	362	35,2%	48,1 ans
Hommes	195	18,9%	50,1 ans

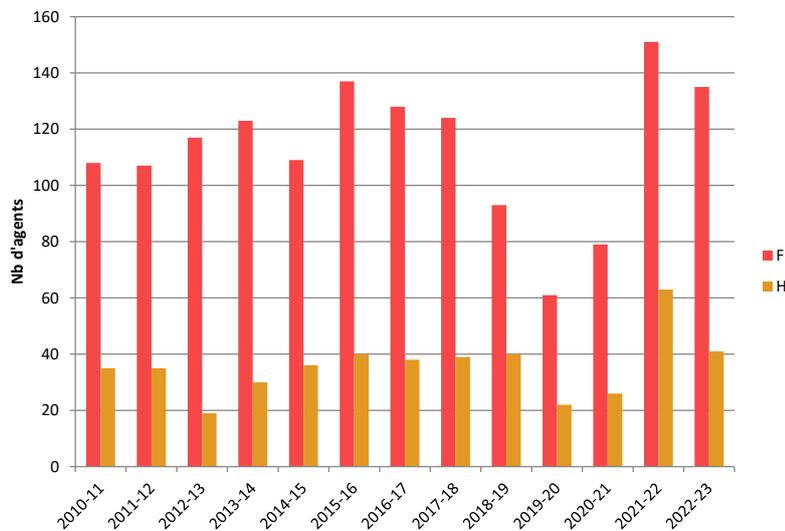
Les COM des contractuels

Détail par catégorie FP



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	78	10,2%	34,4 ans
B	24	33,3%	34,3 ans
C	74	35,1%	40,6 ans

Détail par sexe



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	135	23,3%	38,8 ans
Hommes	41	8,8%	32,9 ans

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

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

	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	7	57,1%	18,4%
ENSIP	22	40,9%	17,9%
FSS	24	54,2%	21,6%
IAE	34	70,6%	32,4%
I-Médias	8	37,5%	16,7%
INSPE	31	71,0%	26,7%
IPAG	2	100,0%	18,2%
IUT d'Angoulême	17	64,7%	20,2%
IUT de Poitiers	60	45,0%	23,9%
Maison des langues	17	88,2%	31,5%
MSHS	5	80,0%	20,8%
Pôle 2RI	8	100,0%	32,0%
Pôle VCP	38	50,0%	30,4%
SAFIRE	12	100,0%	57,1%
SCD	50	0,0%	48,5%
SCX	81	77,8%	37,0%
UFR Droit	32	90,6%	15,9%
UFR L&L	54	77,8%	24,3%
UFR Méd Pharma	36	69,4%	11,9%
UFR Sciences Eco	4	100,0%	10,3%
UFR SFA	120	62,5%	20,1%
UFR SHA	58	75,9%	23,0%
UP PRO	8	87,5%	47,1%
Services à petits effectifs*	5	40,0%	26,3%
Total	733	67,8%	23,6%

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

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

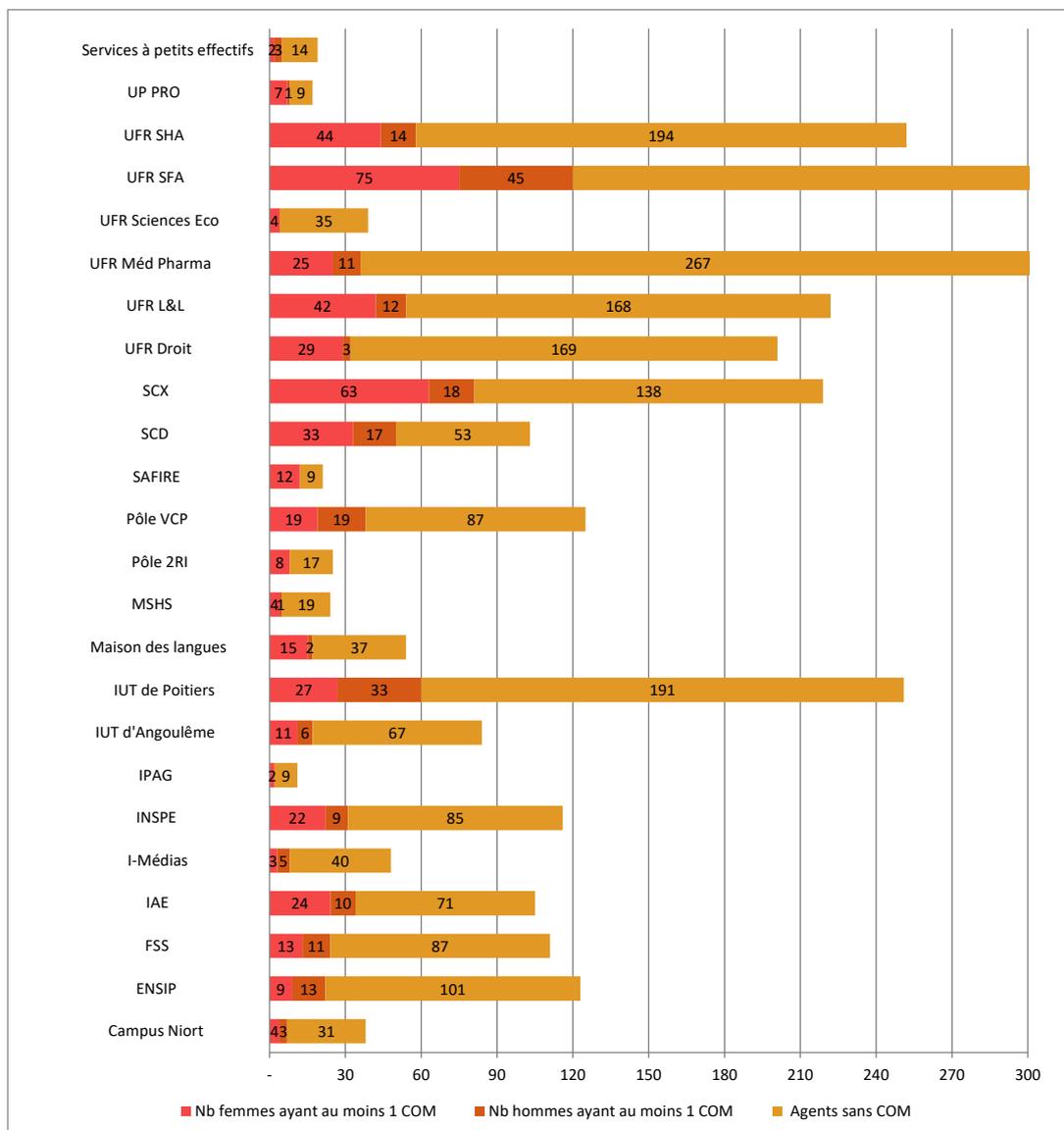
Du 01/09/2022 au 31/08/2023

Composantes	Titulaires			Contractuels		
	Agents ayant eu au moins un arrêt maladie	%femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale	Agents ayant eu au moins un arrêt maladie	%femmes dans la population ayant eu au moins un arrêt maladie	% des agents ayant eu au moins un arrêt maladie dans la population totale
Campus Niort	6	67%	22%	1	0%	9%
ENSIP	17	41%	22%	5	40%	11%
FSS	20	50%	22%	4	75%	20%
IAE	26	73%	37%	8	63%	24%
I-Médias	6	33%	18%	2	50%	14%
INSPE	27	70%	26%	4	0%	0%
IPAG	2	100%	20%	0	0%	0%
IUT d'Angoulême	11	55%	17%	6	83%	32%
IUT de Poitiers	52	42%	23%	8	63%	31%
Maison des langues	11	91%	42%	6	83%	21%
MSHS	3	67%	43%	2	100%	12%
Pôle 2RI	3	100%	38%	5	100%	29%
Pôle VCP	24	33%	36%	14	79%	24%
SAFIRE	8	100%	62%	4	100%	50%
SCD	45	64%	58%	5	80%	20%
SCX	58	81%	44%	23	70%	26%
UFR Droit	19	89%	15%	13	92%	18%
UFR L&L	43	77%	29%	11	82%	14%
UFR Méd Pharma	30	70%	18%	6	67%	5%
UFR Sciences Eco	2	100%	8%	2	100%	14%
UFR SFA	96	60%	26%	24	71%	11%
UFR SHA	42	71%	25%	16	88%	19%
UP PRO	4	75%	44%	4	100%	50%
Services à petits effectifs*	2	0%	33%	3	67%	23%
Total	557	65%	27%	176	77%	17%

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

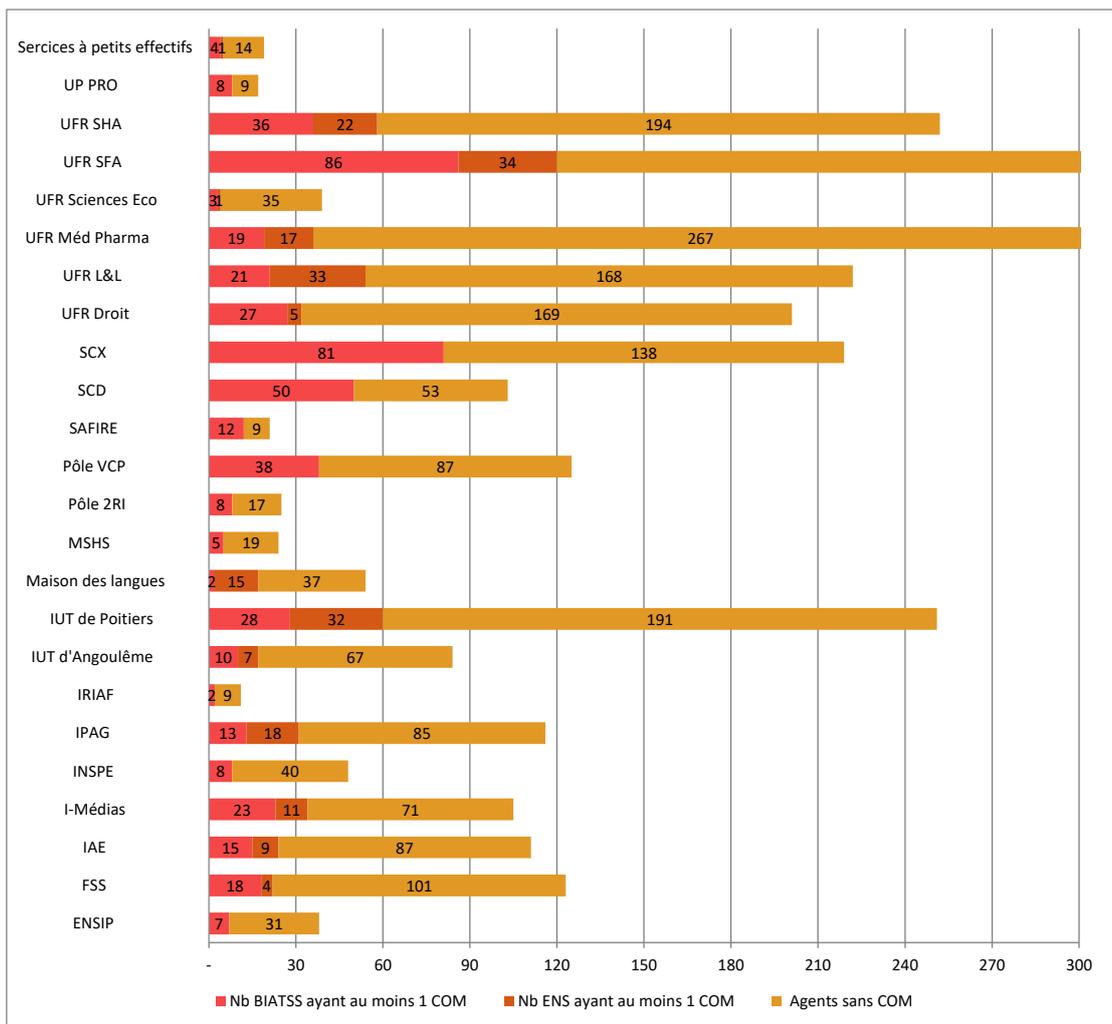
Répartition des agents ayant eu au moins un COM par structure d'affectation et par sexe

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



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

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



C. Evolution des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie depuis 2010-11

Détail des Congés Longue Durée, Longue Maladie et Grave Maladie selon la tranche d'âge (du 01/09/2022 au 31/08/2023)

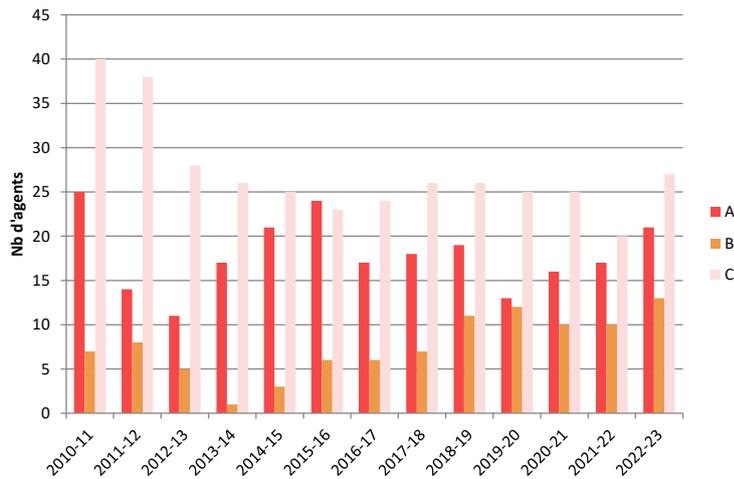
BDS RSU 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif

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		
25-29 ans			1				263		3	1000
35-39 ans	1	1		1	365	312		323	3	397
40-44 ans	2		1		386		11		6	1536
45-49 ans	3		2	1	726		445	365	14	3788
50-54 ans	1		9	4	100		2393	1295	23	5204
55-59 ans	3	1	10	9	749	239	2143	2073	13	3223
60-64 ans	2	4	5	2	730	1153	1170	170	1	365
65 ans et +			1				365			
Total général	12	6	28	17	3056	1704	6527	4226	63	15513

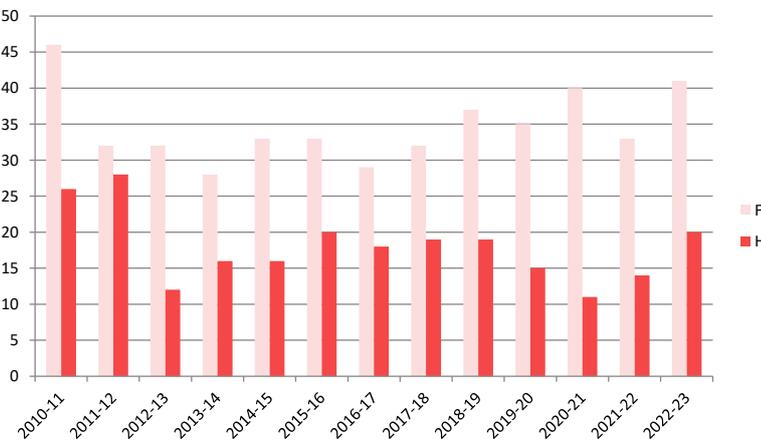
Les fonctionnaires

Détail par Catégorie FP



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	21	1,5%	51,3 ans
B	13	5,2%	54 ans
C	27	6,9%	55,2 ans

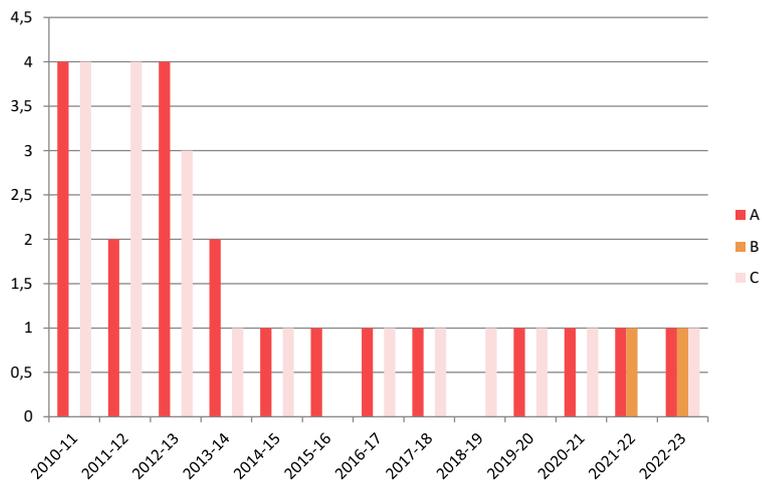
Détail par sexe



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	41	4,0%	52,8 ans
Hommes	20	1,9%	55,2 ans

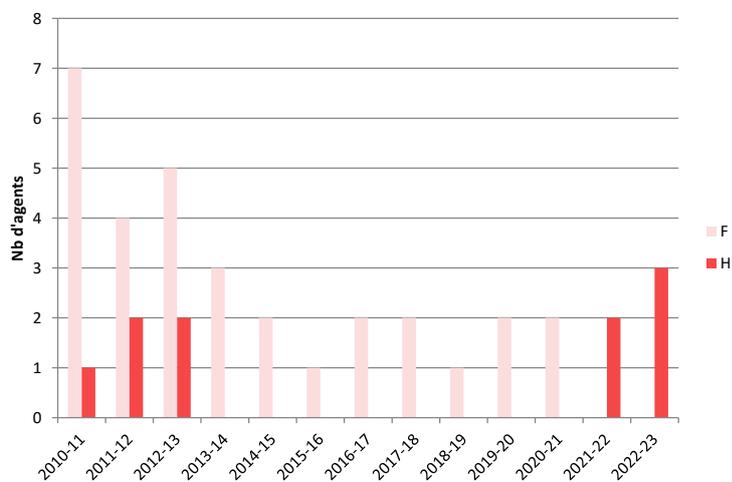
Les agents contractuels

Détail par catégorie FP



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age Moyen
A	1	0,1%	54 ans
B	1	1,4%	50 ans
C	1	0,5%	59 ans

Détail par sexe



2022-23	Nb agents	% Pop de référence	Age moyen
Femmes	0	0,0%	
Hommes	3	0,6%	54,3 ans

III.IV

Les rémunérations

III.4.1 Les rémunérations principales par type de population

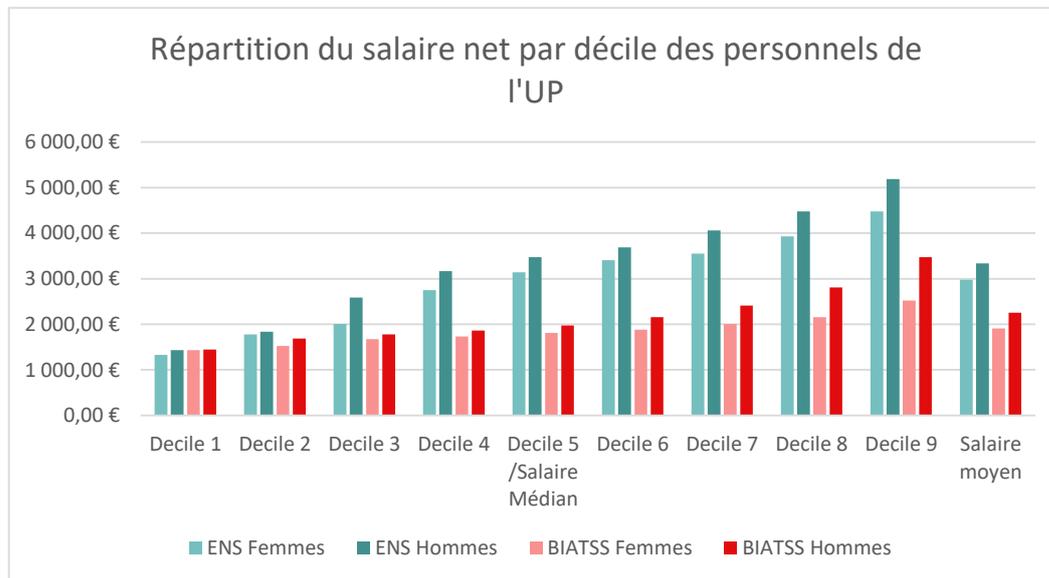
Source: WinPaie

BDS FPE 035 Distribution des rémunérations nettes par déciles

Synthèse sur la rémunération nette de l'UP pour le mois d'Octobre 2023

		Effectif		Salaire net* moyen		Salaire net moyen UP	Rappel Salaire net moyen 2022
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
ENS Titus		481	703	3 469,68 €	3 868,96 €	3 706,83 €	3 563,61 €
Ens Non Titus		172	218	1 587,99 €	1 600,07 €	1 594,73 €	1 537,13 €
Total ENS		653	921	2 976,31 €	3 336,69 €	3 187,16 €	3 054,18 €
BIATSS Titus	A	98	118	2 977,15 €	3 257,30 €	3 130,20 €	2 946,95 €
	B	152	99	2 033,03 €	2 129,33 €	2 071,01 €	1 972,98 €
	C	278	89	1 770,80 €	1 804,90 €	1 779,17 €	1 729,76 €
BIATSS Non Titus	A	95	57	1 773,49 €	1 875,05 €	1 811,57 €	1 879,63 €
	B	35	27	1 424,20 €	1 505,53 €	1 460,20 €	1 504,30 €
	C	114	31	1 411,03 €	1 465,51 €	1 422,93 €	1 357,05 €
Total BIATSS	A	193	175	2 384,68 €	2 807,08 €	2 585,55 €	2 507,27 €
	B	187	126	1 921,74 €	1 995,66 €	1 951,59 €	1 888,78 €
	C	392	120	1 667,88 €	1 717,95 €	1 679,78 €	1 621,08 €

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

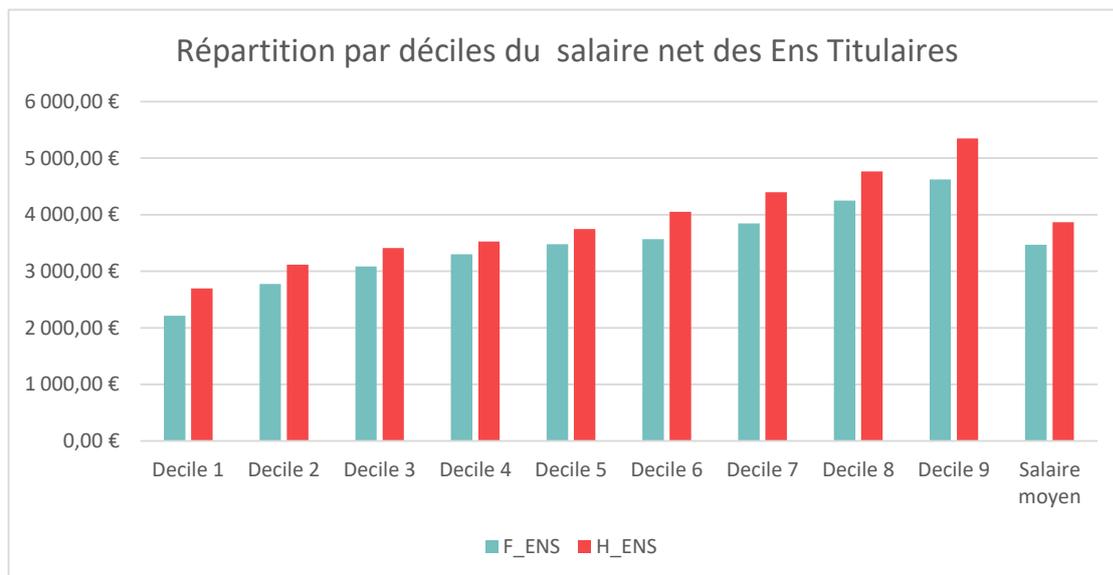


A. La rémunération principale des fonctionnaires enseignants

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2023

	Femmes	Hommes	Ensemble
Décile 1	2 213,75 €	2 697,21 €	2 468,24 €
Décile 2	2 777,92 €	3 114,27 €	2 985,82 €
Décile 3	3 086,81 €	3 410,91 €	3 276,62 €
Décile 4	3 298,93 €	3 526,91 €	3 463,76 €
Décile 5/Salaire médian	3 479,59 €	3 747,82 €	3 555,84 €
Décile 6	3 568,05 €	4 050,91 €	3 835,86 €
Décile 7	3 847,88 €	4 398,96 €	4 127,35 €
Décile 8	4 250,03 €	4 763,69 €	4 476,91 €
Décile 9	4 624,59 €	5 350,02 €	5 164,27 €
Rapport interdécile	2,09	1,98	2,09
Salaire moyen	3 469,68 €	3 868,96 €	3 706,83 €



Notes de lecture : Une enseignante sur 2 a un salaire net inférieur à 3479,759€ contre 3747,82€ 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 2,1 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 1,98 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 31/10/2023

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	246	667	1329
	Maître de Conf.	474	1067	565	474	1067
	Sous-total			811	474	1329
Ens. Hos. Univ.	Prof. d'Univ. Hosp.	667	1329	68	667	1329
	Maître de Conf. Hosp.	474	1067	28	465	1067
	Sous-total			96	465	1329
Ens du 1er et 2nd degrés	Prof. Agrégé	450	1067	133	450	1067
	Prof. Certifié	390	972	110	448	972
	Prof Lycée Prof.	390	967	12	476	925
	Prof. EPS	390	967	28	461	830
	Pers. d'insp/Orientation	390	967	2	ss	ss
	Professeur des écoles	390	967	7	519	735
Sous-total			292	461	1067	
Total				1199	461	1329

Effectifs par sexe et tranche d'indices (INM)
 Au 31/10/2022

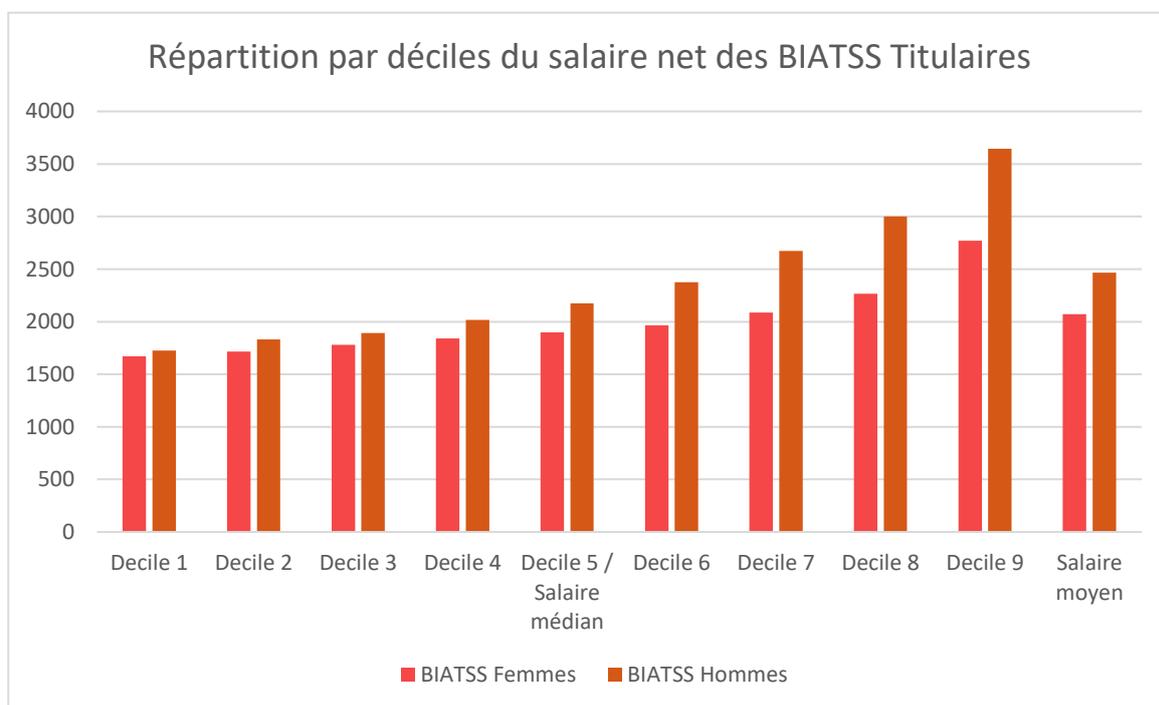
Population	Tranche d'indices	Femmes	Hommes	Ensemble
Ens. Chercheurs	Inférieur à 700	57	70	127
	700 à 799	68	78	146
	800 à 899	92	129	221
	900 à 1099	64	109	173
	1100 à 1299	25	83	108
	Supérieur à 1299	8	28	36
	<i>Sous-total</i>	314	497	811
Ens. Hos. Univ.	Inférieur à 700	11	14	25
	700 à 799	2	3	5
	800 à 899	7	9	16
	900 à 1099	4	17	21
	1100 à 1299	3	17	20
	Supérieur à 1299	2	7	9
	<i>Sous-total</i>	29	67	96
Ens du 1er et 2nd degrés	Inférieur à 600	29	27	56
	600 à 699	17	14	31
	700 à 799	35	22	57
	800 à 899	35	57	92
	Supérieur à 899	23	31	54
<i>Sous-total</i>	139	151	290	
Total		482	715	1197

B. La rémunération principale des fonctionnaires BIATSS

La répartition du salaire net par décile

Au 31/10/2023

	Femmes	Hommes	Ensemble
Decile 1	1 670,51 €	1 725,11 €	1 681,11 €
Decile 2	1 716,56 €	1 830,52 €	1 751,88 €
Decile 3	1 780,51 €	1 893,54 €	1 822,82 €
Decile 4	1 841,80 €	2 018,14 €	1 878,30 €
Decile 5 / Salaire médian	1 897,84 €	2 173,90 €	1 957,79 €
Decile 6	1 966,63 €	2 374,04 €	2 084,90 €
Decile 7	2 085,23 €	2 671,71 €	2 230,96 €
Decile 8	2 264,42 €	3 000,17 €	2 574,53 €
Decile 9	2 769,53 €	3 646,15 €	3 199,76 €
Rapport interdecile	1,66	2,11	1,90
Salaire moyen	2 070,77 €	2 467,77 €	2 216,91 €



Notes de lecture : Une femme BIATSS sur 2 a un salaire net inférieur à 1897,84€ contre 2173,90€ 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 1,66 fois le salaire net des 10% ayant les salaires les plus bas. Chez les hommes, l'écart est de 2,11 fois le salaire net des 10% hommes à revenus les plus bas.

Rémunération principale (INM) des personnels BIATSS, grille théorique et réelle par corps
 Au 31/10/2023

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	743	925
	A	Attaché / Directeur de service	390	972	27	430	830
	A	Infirmière	390	722	7	486	685
	A	Assistante Sociale	390	627		465	523
	B	Secrétaire (SAENES)	356	587	53	363	551
	C	Adjoint (ADJENES)	352	473	88	361	473
		Sous-total				179	352
BIB	A	Conservateur des bibliothèques	450	1173	9	602	972
	A	Bibliothécaire	390	821	8	450	650
	B	Bibliothécaire Adj. spécialisé	356	587	23	370	551
	C	Magasinier	352	473	17	361	450
		Sous-total				57	352
ITRF	A	Ing. de recherche RF	435	1067	31	540	1067
	A	Ing. d'études RF	390	821	78	411	806
	A	Assistant ingénieur RF	368	627	40	390	806
	B	Technicien RF	356	587	185	368	587
	C	ATRF	352	473	268	361	473
		Sous-total				602	352
Total BIATSS					838	352	1067

Effectifs par sexe et tranche d'indice (INM)
 Au 31/10/2023

Population	Tranche d'indice	Femmes	Hommes	Ensemble
AENES	Inférieur à 380	32	7	39
	380 à 439	64	3	67
	440 à 559	39	6	45
	Supérieur à 559	16	12	28
	<i>Sous-total</i>	<i>151</i>	<i>28</i>	<i>179</i>
BIB	Inférieur à 379	8	3	11
	379 à 408	1	7	8
	409 à 499	17	2	19
	Supérieur à 499	12	7	19
	<i>Sous-total</i>	<i>38</i>	<i>19</i>	<i>57</i>
ITRF	Inférieur à 370	51	21	72
	370 à 419	174	86	260
	420 à 539	83	74	157
	Supérieur à 539	36	77	113
	<i>Sous-total</i>	<i>344</i>	<i>258</i>	<i>602</i>
Total		533	305	838

C. La rémunération principale des agents contractuels enseignants et BIATSS

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels enseignants
Au 31/10/2023

Type de contrat	Nb d'agents	Indice minimal UP	Indice maximal UP
Attaché Temporaire d'Ens. et de	81	441	441
Associés MCF(TP et mi-temps)	38	361	397
Associés professeurs (mi-temps)	7	397	492
Enseignants CDI	12	390	672
Enseignants CDD	27	367	763
Professeur invité	3	ss	ss
Lecteur	20	361	361
Maitre de langues	2	ss	ss
Total	190	352	763

Rémunération indiciaire principale des personnels contractuels BIATSS
Au 31/10/2023

Type population	Catégorie FP	Nb d'agents	Indice Minimal UP	Indice Maximal UP
CDI	A	38	371	1067
	B	22	361	372
	C	35	362	372
	<i>Sous-Total</i>	<i>95</i>	<i>322</i>	<i>821</i>
CDD	A	109	371	680
	B	38	361	569
	C	137	361	365
	<i>Sous-Total</i>	<i>284</i>	<i>321</i>	<i>920</i>
Apprenti		14	43	100
Ensemble		393	51	920

Les personnels avec une rémunération forfaitaire
Au 31/10/2023

Type de contrat	Nb agents	Montant brut forfaitaire minimal (€) UP	Montant brut forfaitaire maximal (€) UP
Doctorant contractuel	151	1830,44	2092,03
Ch.cli.univ-ass.hôp.	59	1409,68	1641,56
Post Doctorant	23	2667,00	2917,00
Total	233	1409,68	2917,00

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 2022-23

Synthèse des primes versées

	Bénéficiaires		Montant annuel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur	183	181	323 269,69 €	326 408,11 €
Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C1 (RIPEC C1)	325	519	1 033 048,55 €	1 657 415,24 €
Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C2 (RIPEC C2)	31	65	105 616,85 €	218 049,52 €
Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs C3 (RIPEC C3)	50	65	196 974,04 €	256 086,55 €
Prime d'Encadrement doctoral et de Recherche	65	145	130 674,88 €	280 235,61 €
Prime de Charge Administrative	5	10	15 537,63 €	44 463,27 €
Prime au titre de la CNU	31	33	31 943,90 €	27 443,32 €
Prime d'enseignement et de recherche du personnel HU	24	62	24 360,00 €	62 930,00 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	4	11	5 671,60 €	11 343,20 €
Prime d'Administration	1	7	29100,74	48 207,21 €
Total	719	1098	1 896 197,88 €	2 932 582,03 €
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>966</i>	<i>1530</i>	<i>1 891 952,97 €</i>	<i>3 127 675,10 €</i>

* versées de janvier à août 2022

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	<i>Rappel 2021-22</i>
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	PU et PU PH	1 075,00 €	26	74	100	<i>104</i>
	MCF et MCU PH	1 075,00 €	34	66	100	<i>125</i>
	Bénéficiaire Délégation IUF junior	1500 - 2500€	3	2	5	<i>3</i>
	Distinction Scientifique	1 075,00 €	1		1	<i>1</i>
	Taux hérité suite à mutation	1375 - 1750 €	1	3	4	<i>2</i>
	Total			65	145	210

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

	Bénéficiaires	Montant semestriel	Femmes	Hommes	Total	<i>Rappel 2021-22</i>
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	Ens. chercheurs				0	<i>853</i>
	Ens. Premier degré	652,04 -	4	2	6	<i>2</i>
	Ens. Second degré	1175 €	132	141	273	<i>292</i>
	ATER		47	38	85	<i>81</i>
	Total			183	181	364

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

La répartition des bénéficiaires de la PCA au titre de l'année universitaire 2022-23:

	Fonctions exercées	Femmes	Hommes	Nb agents	<i>Rappel 2021-22</i>
Agents avec charges Administratives	Vice-Présidents	1	1	2	<i>10</i>
	Directeurs de composante de + 1000 étudiants		1	1	<i>6</i>
	Vice-Présidents délégués		1	1	<i>8</i>
	Directeurs de composante et MSHS			0	<i>5</i>
	Assesseurs, Directeurs adjoint et Directeurs de site	4	7	11	<i>38</i>
	Directeurs Ecole Doctorale			0	<i>12</i>
	Président du CAC restreint			0	<i>1</i>
	Total		5	10	15

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
IFSE des IGR - Validation du CSA 3 mars 2023 et CA 10 mars 2023

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	15 945 €	1 328,75 €	400 €
		IGR 1CN /APAE	14 187 €	1 182,25 €	
	IGR Groupe 2	IGR HC/AAE HC	14 187 €	1 182,25 €	
		IGR 1CN /APAE	12 429 €	1 035,75 €	
	IGR Groupe 3	IGR HC/AAE HC	12 429 €	1 035,75 €	300 €
		IGR 1CN /APAE	10 305 €	858,75 €	
	IGE Groupe 1	IGE HC/APAE	10 741 €	895,08 €	
		IGE CN/AAE	9 329 €	777,42 €	
	Groupe 2 (y compris le IGE Groupe 1)	IGE HC/APAE	9 329 €	777,42 €	
		IGE CN/AAE	7 917 €	659,75 €	
IGE Groupe 3	IGE HC/APAE	7 917 €	659,75 €		
	IGE CN/AAE	6 505 €	542,08 €		
ASI Groupe 1		5 800 €	483,33 €	200 €	
	ASI groupe 2	5 348 €	445,67 €		
B	TECH Groupe 1	TECH CE/SA CE	5 348 €	445,67 €	100 €
		TECH CS/SA CS	5 264 €	438,67 €	
		TECH CN/SA CN	4 966 €	413,83 €	
	TECH Groupe 2	TECH CE/SA CE	4 966 €	413,83 €	
		TECH CS/SA CS	4 882 €	406,83 €	
		TECH CN/SA CN	4 584 €	382,00 €	
	TECH Groupe 3	TECH CE/SA CE	4 584 €	382,00 €	
		TECH CS/SA CS	4 500 €	375,00 €	
		TECH CN/SA CN	4 202 €	350,17 €	
C	ATRF groupe 1	ATRF P1/ADJAENES P1	3 618 €	301,50 €	
		ATRF P2/ADJAENES P2	3 462 €	288,50 €	
		ATRF 2C/ADJAENES 2C	3 425 €	285,42 €	
	ARTF Groupe 2	ATRF P1/ADJAENES P1	3 425 €	285,42 €	
		ATRF P2/ADJAENES P2	3 283 €	273,58 €	
		ATRF 2C/ADJAENES 2C	3 209 €	267,42 €	

Montants RIFSEEP Filière Bibliothèque

Montants 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 pour les personnes présentes au 1er septembre 2022

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		15 945,00 €	1 328,75 €
Conservateur GPE 1	En chef	14 700,00 €	1 225,00 €
	CN	12 942,00 €	1 078,50 €
Conservateur GPE 2	En chef	12 942,00 €	1 078,50 €
	CN	11 184,00 €	932,00 €
Conservateur GPE 3	En chef	11 184,00 €	932,00 €
	CN	9 426,00 €	785,50 €
BIB GPE 1	HC	10 741,00 €	895,08 €
	CN	9 329,00 €	777,42 €
BIB GPE 2	HC	9 329,00 €	777,42 €
	CN	7 917,00 €	659,75 €
(y compris le BIB GPE 2bis)	CE	5 298,00 €	441,50 €
	CS	5 258,00 €	438,17 €
BIBAS GPE 1	CN	5 068,00 €	422,33 €
	CE	5 068,00 €	422,33 €
	CS	5 028,00 €	419,00 €
BIBAS GPE 2	CN	4 838,00 €	403,17 €
	P 1	3 834,00 €	319,50 €
	P 2	3 678,00 €	306,50 €
Magasinier Groupe 1	2 C	3 641,00 €	303,42 €
	P 1	3 641,00 €	303,42 €
	P 2	3 485,00 €	290,42 €
Magasinier Groupe 2	P 1	3 641,00 €	303,42 €
	2 C	3 448,00 €	287,33 €

Pour les ASI BAP F affecté au SCD – Validation du CT du 1^{er} juillet 2022

Groupes	Montants annuels	Montants mensuels
ASI Groupe 1	5 800 €	483,33 €
ASI Groupe 2	5 348 €	445,66 €

Montants RIFSEEP Filière Sociaux Santé

IFSE des sociaux santé – Validation du CSA 3 mars 2023 et CA 10 mars 2023

Catégories	Groupes	Grade	Montants annuels	Montant mensuels
A	MEN GPE 1	HC	14 187 €	1 182,25 €
		1C	12 942 €	1 078,50 €
		2C	11 184 €	932,00 €
	MEN GPE 2	HC	12 429 €	1 035,75 €
		1C	11 184 €	932,00 €
		2C	9 426 €	785,50 €
	Psychologue / Sage femme / nutritionniste (IGE GPE 3)	HC	7 917 €	659,75 €
		CN	6 505 €	542,08 €
	Assistant service social GPE 1	Principal	6 250 €	520,83 €
		CN	5 800 €	483,33 €
	Assistant service social GPE 2	Principal	5 800 €	483,33 €
		CN	5 348 €	445,67 €
	Infirmière GPE 1	HC	6 250 €	520,83 €
		CN	5 800 €	483,33 €
	Infirmière GPE 2	HC	5 800 €	483,33 €
		CN	5 348 €	445,67 €

Répartition en effectifs du RIFSEEP

Source : GPRH - Appli Poste

Population	Sexe		Total	Rappel 2021-22
	Femmes	Hommes		
IQR Groupe 1	3	10	13	10
IQR Groupe 2	5	13	18	12
IQR Groupe 3	1	11	12	13
Conservateurs Groupe 1	1	1	2	1
Conservateurs Groupe 2	4	3	7	8
MEN Groupe 1			0	1
MEN Groupe 2	1		1	6
IGE Groupe 1	10	5	15	13
IGE Groupe 2	33	15	48	47
IGE Groupe 3	24	37	61	67
Bibliothécaires Groupe 2	8	3	11	5
ASI Groupe 1	22	33	55	27
ASI Groupe 2	9	11	20	22
Infirmier Groupe 1	1		1	1
Infirmier Groupe 2	6		6	6
ASS Groupe 2		1	1	2
Bibliothécaires assi. spécialisés Groupe 1	5	3	8	7
Bibliothécaires assis. spécialisés Groupe 2	21	4	25	21
TECH Groupe 1	20	19	39	35
TECH Groupe 2	57	49	106	103
TECH Groupe 3	54	22	76	88
Magasiniers Groupe 1	6	4	10	15
Magasiniers Groupe 2	8	7	15	16
ATRF Groupe 1	74	45	119	135
ATRF Groupe 2	199	41	240	318
Total général	572	337	909	979

C. Les bénéficiaires de la GIPA

BDS FPE 034 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Année civile 2023

	Effectifs		Montant versé		Rappel 2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Bénéficiaires	Montant versé
Ens Titulaires	100	125	119 793,46 €	169 921,50 €	48	84 174,90 €
Ens Ctrs	5	7	2 960,40 €	10 705,36 €	8	7 050,81 €
Total Ens	105	132	122 753,86 €	180 626,86 €	56	91 225,71 €
BIATSS Titulaires	86	56	33 814,93 €	30 256,68 €	84	25 560,51 €
BIATSS Ctrs	6	5	2 195,31 €	1 366,45 €	47	24 575,10 €
Total BIATSS	92	61	36 010,24 €	31 623,13 €	131	50 135,61 €

D. La Nouvelle Bonification Indiciaire - NBI

Au 01/09/2023

Le 11 juillet 2022, le Conseil d'Administration a approuvé une nouvelle répartition de la Nouvelle Bonification Indiciaire des points

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 2023

Population	Femmes		Hommes		Total de bénéficiaires	Total points NBI
	Bénéficiaires	Points NBI	Bénéficiaires	Points NBI		
AENES	41	790	18	510	59	1300
BIB	5	75	4	55	9	130
ITRF	39	790	23	495	62	1285
Total	85	1655	45	1060	130	2715
<i>Rappel 2022</i>	<i>88</i>	<i>1700</i>	<i>48</i>	<i>1080</i>	<i>136</i>	<i>2780</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 2022 Effectif	Rappel 2022 Masse salariale cumulée
ENS	Femmes	3	514 121,97 €	2	338 186,02 €
	Hommes	7	1 138 307,92 €	8	1 254 648,33 €
Total		10	1 652 429,89 €	10	1 592 834,35 €

BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées

	Rémunération Principale	Complément de RP**	Rémunérations accessoires***	Rappel 2022		
				Rémunération Principale	Complément de RP**	Rémunérations accessoires***
ENS Fonct	59 337 025,92 €	557 023,41 €	5 359 816,15 €	59 715 549,81 €	601 011,70 €	7 508 573,51 €
ENS Ctr	10 798 326,72 €	18 937,44 €	396 930,98 €	10 377 198,31 €	20 607,79 €	353 213,50 €
Total ENS	70 135 352,64 €	575 960,85 €	5 756 747,13 €	70 092 748,12 €	621 619,49 €	7 861 787,01 €
BIATSS Fonct	21 998 339,27 €	350 910,78 €	5 177 040,63 €	21 432 931,70 €	336 044,09 €	5 641 294,29 €
BIATSS Ctr	8 463 473,98 €	81 303,49 €	836 752,75 €	7 952 689,96 €	71 494,54 €	717 408,14 €
Total BIATSS	30 461 813,25 €	432 214,27 €	6 013 793,38 €	29 385 621,66 €	407 538,63 €	6 358 702,43 €

* 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 2022
	Femmes	Hommes		
Fonctionnaires	983,89	1011,15	1995,04	2013,68
Contractuels	128,40	79,75	208,15	193,73
Total	1112,29	1090,90	2203,19	2207,41

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

Statut d'emploi	Sexe		Nombre de mois	Rappel 2022*
	Femmes	Hommes		
Fonctionnaire sur EP	12118	12280	24398	24629
Contractuel sur EP	1622	988	2610	2426
Total	13740	13268	27008	27055

* Données rectifiées

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

Statut d'emploi	Sexe		EQTP rémunérés	Rappel 2022
	Femmes	Hommes		
Contractuels	296,16	250,38	546,54	563,85
Apprentis	9,15	3,92	13,07	9,11
Total	305,31	254,30	559,61	572,96

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

Statut d'emploi	Sexe		Nombre de mois	Rappel 2022*
	Femmes	Hommes		
Contractuels	3668	3242	6910	7140
Apprentis	110	47	157	110
Total	3778	3289	7067	7250

* données rectifiées

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

Population	Effectifs		Montant		Rappel 2022 Effectifs	Rappel 2022 Montant
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Ens Titulaires	387	583	67 245,00 €	101 430,00 €	970	168 159,29 €
Ens Contractuels	90	80	13 423,58 €	11 640,00 €	179	23 887,85 €
BIATSS Titulaires	494	280	84 915,00 €	49 260,00 €	776	132 870,00 €
BIATSS Contractuels	176	93	26 025,00 €	13 584,29 €	276	35 325,00 €

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 2023 et 2022

NB :Notes de lecture en annexe

Emploi annuel moyen :	2023				2022			
	H	F	Total	Part des femmes (%)	H	F	Total	Part des femmes (%)
effectifs annuels	1 017	1 002	2 019	49,6%	1 040	999	2 038	49,0%
équivalents temps plein employés	1 007	976	1 983	49,2%	1 028	974	2 002	48,7%
taux moyen de temps partiel	98,9%	97,5%	98,2%		98,9%	97,5%	98,2%	

	2023		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) €/mois	4 418 €	3 530 €	4 250 €	3 408 €

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

2023		2022	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-888 €	-20,1%	-842 €	-19,8%

	2023		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein	4 465 €	3 622 €	4 297 €	3 494 €

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

2023		2022	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-844 €	-18,9%	-803 €	-18,7%

Décomposition des écarts :	2023		2022	
	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-45 €	5,3%	-39 €	4,9%
effet ségrégation des corps	-758 €	89,8%	-714 €	88,9%
effet démographique au sein des corps	-84 €	9,9%	-60 €	7,5%
<i>dont sur primes</i>	-7 €	0,9%	-4 €	0,5%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-2 €	0,3%	-29 €	3,6%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	6 €	-0,7%	7 €	-0,8%
temps ou aux cycles de travail	-10 €	1,2%	-21 €	2,6%
géographie et aux mobilités non forcées	-1 €	0,2%	-2 €	0,2%
résultats/performance/engagement professionnel	0 €	0,0%	-6 €	0,7%
Dont rémunérations accessoires	2 €	-0,2%	2 €	-0,2%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions/sujétions non indexées sur le traitement	-3 €	0,4%	-8 €	1,1%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	5 €	-0,6%	0 €	0,1%

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 2023 et 2022

NB :Notes de lecture en annexe

Emploi annuel moyen :	2023				2022			
	H	F	Total	Part des femmes (%)	H	F	Total	Part des femmes (%)
effectifs annuels	335	428	763	56,1%	352	416	767	54,2%
équivalents temps plein employés	333	419	752	55,7%	350	406	756	53,7%
taux moyen de temps partiel	99,5%	97,8%	98,6%		99,6%	97,6%	98,5%	

	2023		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € non	2 177 €	2 096 €	2 035 €	2 000 €

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

2023		2022	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-80 €	-3,7%	-36 €	-1,8%

	2023		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Rémunération mensuelle moyenne en € par	2 187 €	2 143 €	2 044 €	2 048 €

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

2023		2022	
€/mois	% (F-H)/H	€/mois	% (F-H)/H
-44 €	-2,0%	4 €	0,2%

Décomposition des écarts :	2023		2022	
	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)	€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
effet temps partiel	-36 €	80,9%	-40 €	-895,3%
effet ségrégation des corps	-20 €	44,3%	-4 €	-92,7%
effet démographique au sein des corps	13 €	-30,1%	9 €	192,7%
<i>dont sur primes</i>	10 €	-21,8%	6 €	130,4%
effet primes à corps-Grade-échelon identique	-38 €	85,9%	0 €	0,0%
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	2 €	-3,8%	0 €	0,0%
temps ou aux cycles de travail	0 €	0,0%	0 €	0,0%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
résultats/performance/engagement professionnel	0 €	0,0%	0 €	0,0%
Dont rémunérations accessoires	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%	0 €	0,0%
fonctions/sujétions non indexées sur le traitement	0 €	0,0%	0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-40 €	89,6%	0 €	0,0%

IV.

L'action sociale

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

*:Prévision établie en fonction des bornages des âges initiés par la réforme des retraites de 2010.

A. Les prévisions de départs en retraite des enseignants

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

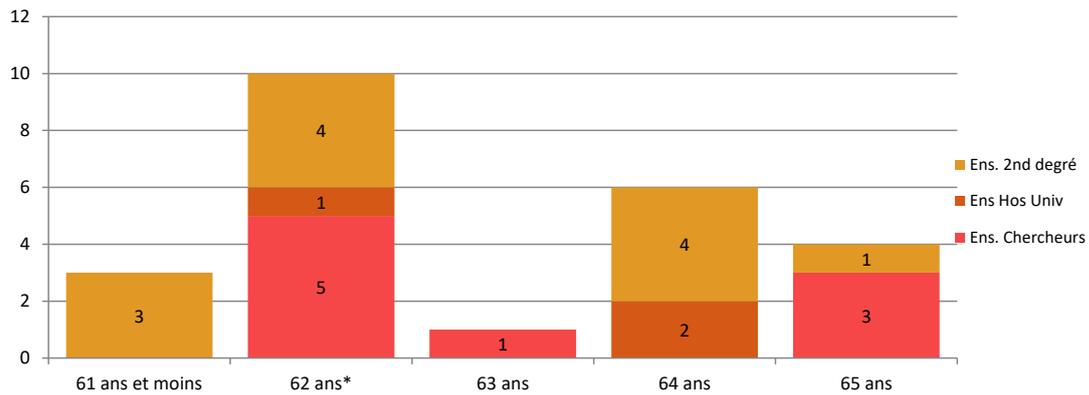
Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ

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

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
Femme	1	2	1	2			4	10
Homme	2	8		4	4	1	5	24
Ensemble	3	10	1	6	4	1	9	34

<i>Rappel 2021-22</i>	<i>11</i>	<i>146</i>	<i>6</i>	<i>5</i>	<i>16</i>			<i>52</i>
-----------------------	-----------	------------	----------	----------	-----------	--	--	-----------

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
Ens. Chercheurs		5	1		3	1	9	19
Ens Hos Univ		1		2				3
Ens. 2nd degré	3	4		4	1			12



Corps	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail								Effectifs nés avant 1958
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général	
MAIT.CONF.		2	1		1	1	4	4	6
PROF.UNIV.		3			2		5	5	7
MCPH								0	
PUPH		1		2				3	1
AGREGE	3	3		2				8	
CERTIFIE		1		1				2	
PROF. EPS				1	1			2	1
P.L.P.								0	
PROF ECOLE								0	
Total	3	10	1	6	4	1	9	24	15

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

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
2024	4	3	3	1	2	3	12	28
2025							5	5
2026							4	4
2027							2	2
Total	4	3	3	1	2	3	23	39

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

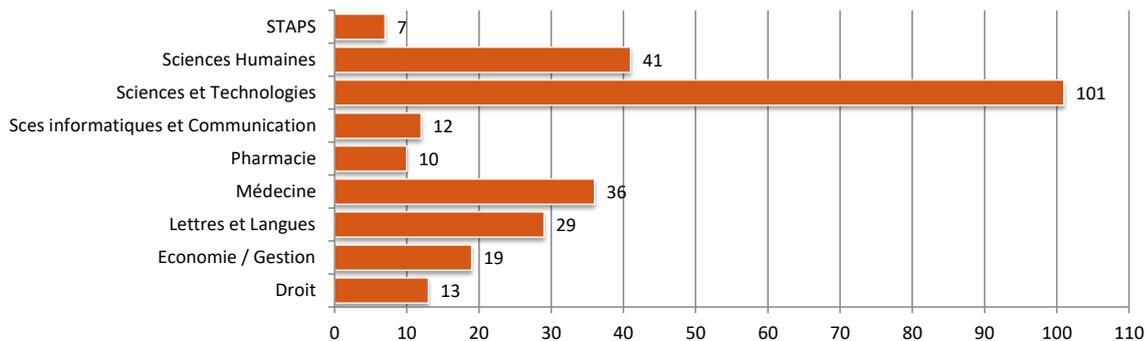
Du 01/09/2022 au 31/08/2023

Source : SIHAM

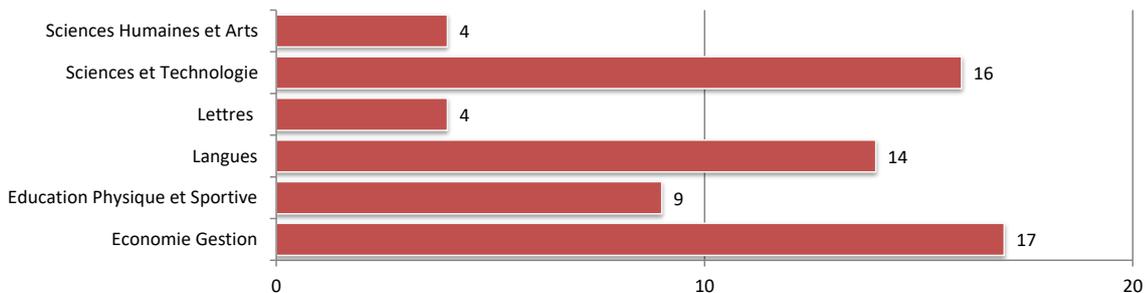
Nombre d'agents de 57 ans et plus par groupe de spécialités

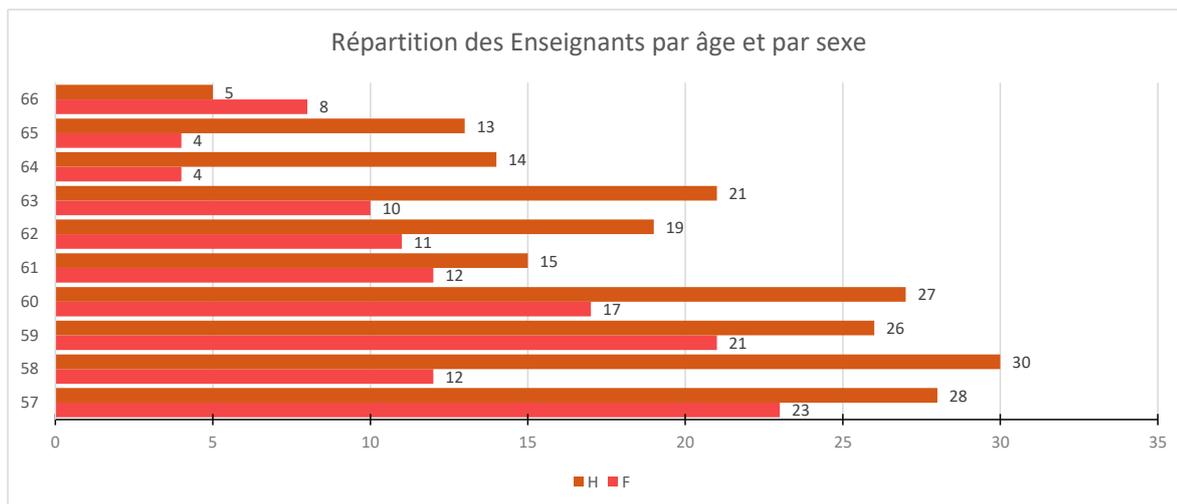
Groupe de spécialités		57 ans et +	% dans le groupe	% des femmes de 57 ans et +
CNU	Droit	13	16,3%	8,8%
	Economie / Gestion	19	27,1%	15,7%
	Lettres et Langues	29	32,2%	20,0%
	Médecine	36	41,4%	9,2%
	Pharmacie	10	28,6%	14,3%
	Sces informatiques et Communication	12	25,0%	2,1%
	Sciences et Technologies	101	29,9%	6,8%
	Sciences Humaines	41	30,4%	11,9%
	STAPS	7	25,9%	3,7%
Total Ens Chercheurs et HU		268	29,5%	9,9%
SEC	Economie Gestion	17	40,5%	26,2%
	Education Physique et Sportive	9	20,5%	4,5%
	Langues	14	20,6%	14,7%
	Lettres	4	15,4%	15,4%
	Sciences et Technologie	16	20,5%	5,1%
	Sciences Humaines et Arts	4	28,6%	14,3%
Total Ens du 1er et 2nd degré		64	23,5%	12,1%

Répartition des enseignants chercheurs et HU par secteur CNU



Répartition des enseignants du 2nd degré par section disciplinaire





C. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS

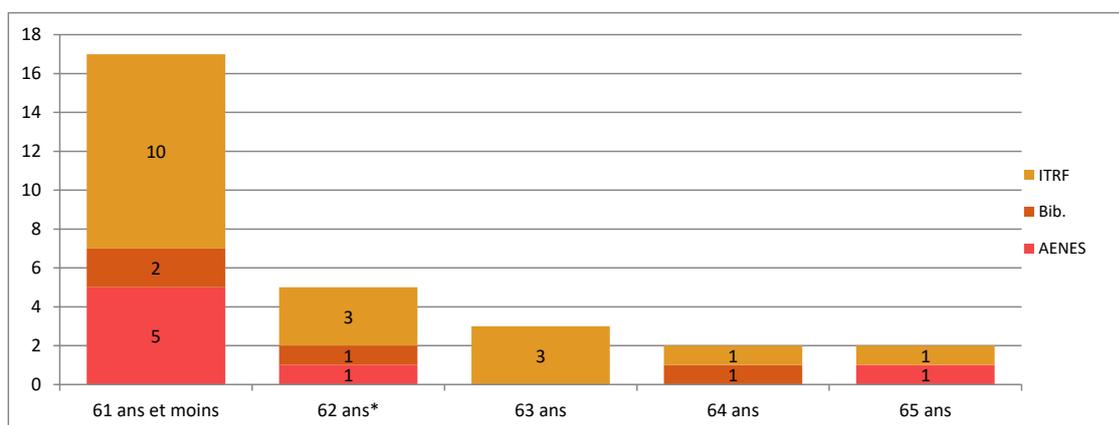
Source : DRHRS - Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail

Nombre de dossiers déposés pour un départ en retraite par population et âge moyen au départ
(Du 01/09/2022 au 31/08/2023)

Sexe	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
Femme	7	3	1	2	2		1	16
Homme	10	2	2				1	15
Ensemble	17	5	3	2	2	0	2	31

<i>Rappel 2021-22</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>3</i>			<i>24</i>
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------	--	--	-----------

Population	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
AENES	5	1			1			7
Bib.	2	1		1				4
ITRF	10	3	3	1	1		2	18



Catégorie	Nombre de dossiers déposés au Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail							Total général	Nb d'agents nés avant 1958
	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus		
A	1	2					1	4	1
B	5	1						6	
C	11	2	3	2	2		1	21	2

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

Année de départ prévue	61 ans et moins	62 ans*	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans et plus	Total général
2024	9	9	10	2	2	3	2	37
2025		2						2
2026								0
2027								0
Total	9	11	10	2	2	3	2	34

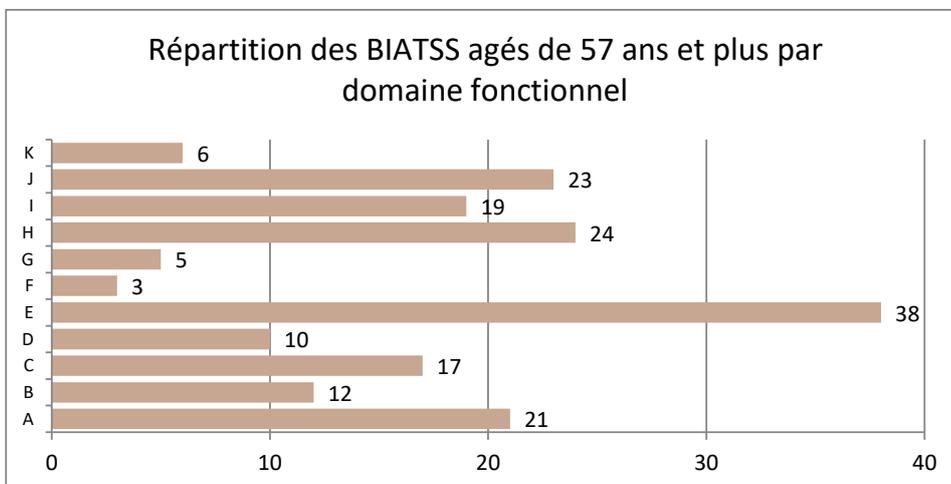
D. Les prévisions de départs en retraite des BIATSS par domaine fonctionnel

Source : Application Postes - extraction janvier 2023

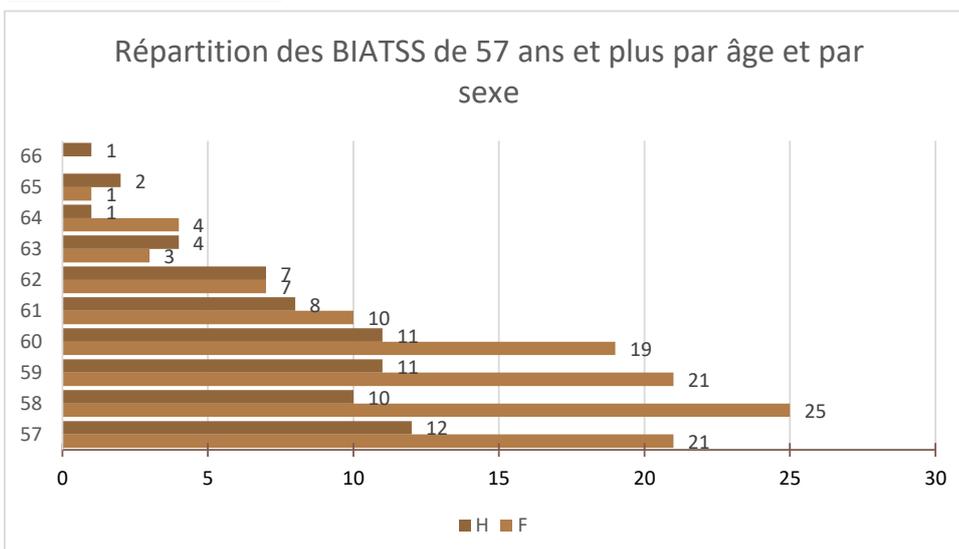
Nombre d'agents BIATSS de 57 ans et plus par domaine fonctionnel

Domaine fonctionnel	57 ans et +	% dans le domaine
A - Accompagnement à l'enseignement et à la recherche	21	17%
B - Informatique et calcul scientifique	12	17%
C - Bibliothèque et documentation	17	18%
D - Communication, Culture, Edition, TICE, Audiovisuel, Multimédia	10	23%
E - Patrimoine et logistique	38	20%
F - Prévention, santé et développement social	3	27%
G - Partenariats, valorisation de la recherche et coopération internationale	5	16%
H - Formation tout au long de la vie et gestion des études	24	15%
I - Gestion financière et comptable	19	22%
J - Administration et Pilotage	23	17%
K - Ressources Humaines	6	10%
Total	178	18%

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



Nombre d'agents par âge



IV.ii

Les dispositifs sociaux

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

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

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

La Plateforme de Mutualisation des Retraites (PMR) apporte son expertise aux agents qui souhaitent faire valoir leurs droits à la retraite et assure un accompagnement pour les agents ayant des carrières complexes.

- Le service action sociale et culturelle : Assure la gestion des prestations inter ministérielles et d'initiative universitaire et les actions proposées par l'association des personnels (InterCAS). Le service Organise également des évènement annuels (fête des personnels, marché de Noël...)

- Le service social : l'assistant social instruit les demandes d'aides financières et organise les reunion 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

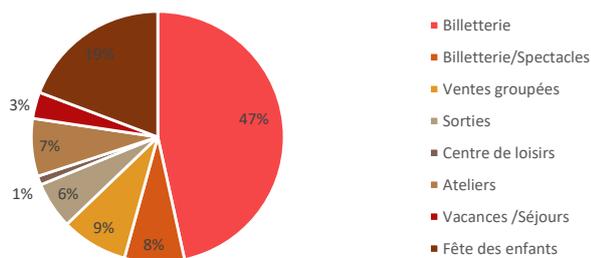
Répartition des bénéficiaires par catégorie d'agents

Type de prestation	Agents de l'UP	Retraités	Autres (CNRS/ENSM A...)	Nb total bénéficiaires	Rappel 2022
Billetterie	634	19	4	657	357
Billetterie/Spectacles	85	17	6	108	43
Ventes groupées	108	9	3	120	185
Sorties	85			85	55
Centre de loisirs	16			16	22
Ateliers	50	22	33	105	112
Vacances /Séjours	44	3	1	48	75
Fête des enfants	253	5	13	271	259
Adhésion	644	72	41	757	
Total	1919	147	101	2167	1108

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

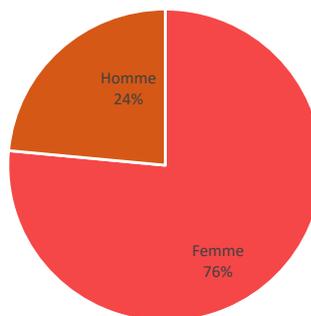
De fait, 986 personnes ont pu être accueillies à la fête des enfants en decembre 2023 et le nombre de billet vendu (loisirs, spectacles...) s'élève à 2705 billets.

Répartition des bénéficiaires par type de prestations



Répartition des bénéficiaires par sexe et type de prestation

Type de prestation	Femme	Homme
Billetterie	525	132
Billetterie/Spectacles	76	32
Ventes groupées	93	25
Sorties	81	4
Centre de loisirs	10	6
Ateliers	94	11
Vacances /Séjours	36	12
Fête des enfants	162	109
Total	1077	331



IV.2.3. L'action sociale

Source : SAViP - InterCAS

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

Sexe	Catégorie			Nb d'agents	Rappel 2022
	Cat A	Cat B	Cat C		
Femmes	25	36	107	168	116
Hommes	9	7	7	23	27
Total	34	43	114	191	143

Rappel 2022	20	29	94	143
-------------	----	----	----	-----

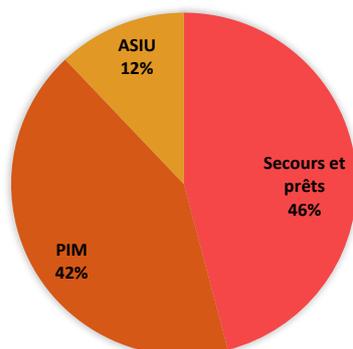
* Un bénéficiaire peut avoir accès à plusieurs dispositifs

Détail des prestations versées au titre de l'action sociale en 2023

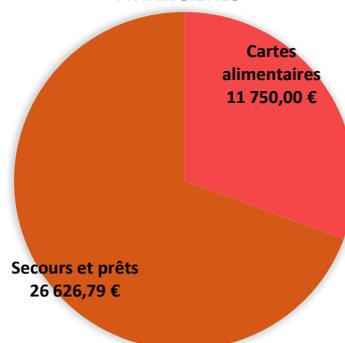
Prestations	Nombre d'aides accordées	Montant attribué	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Retraité
Centre de vacances avec hébergement	2	888,57 €	0	1	1	
Centre de vacances sans hébergement	4	723,78 €	1	0	3	
Séjour en Gîte de France	0	0,00 €	0	0	0	
Séjour éducatif	1	31,20 €	0	1	0	
Séjour linguistique	0	0,00 €	0	0	0	
Centre spécialisé enfant handicapé	0	0,00 €	0	0	0	
Alloc. Parents Enfants Handicapés -20 ans	12	19 832,90 €	7	0	5	
Alloc. Jeunes adultes handicapés	3	2 921,86 €	1	0	2	
Total PIM	22	24 398,31 €	9	2	11	0
Allocation rentrée post-bac	15	2 530,00 €	3	4	8	
Vacances familiales	5	1 387,24 €	-	1	4	
Chèques culture	95	1 970,00 €	4	27	64	
Coupons sports	32	620,00 €	6	8	18	
Cartes Tam Tam	61	488,00 €	17	9	35	
Total ASIU* (hors prêts et secours)	208	6 995,24 €	30	49	129	0
Total PIM et ASIU (hors prêts et secours)	230	31 393,55 €	39	51	140	0
Secours et prêts (hors cartes alim)	22	26 626,79 €				
Nb d'aides en cartes alimentaires	235	11 750,00 €				
Total secours et prêts	257	38 376,79 €	0	0	0	0
Total des prestations versées		69 770,34 €	39	51	140	0
Total des bénéficiaires					230	

* Action Sociale d'Initiative Universitaire

RÉPARTITIONS DES AIDES SOCIALES



RÉPARTITIONS DES AIDES FINANCIÈRES



IV.III

La politique en matière du handicap

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

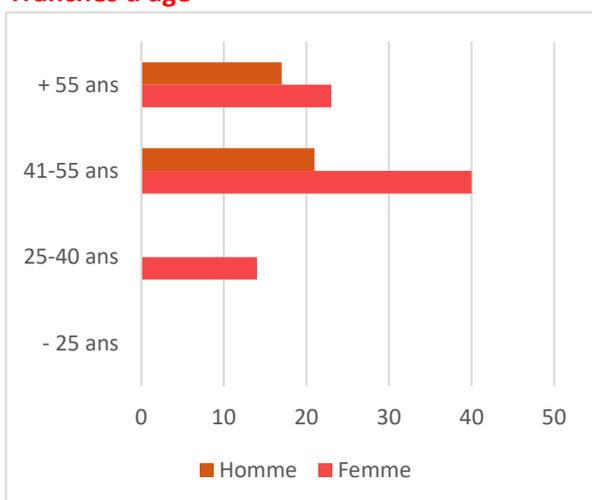
A. Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

BOE pris en compte dans la déclaration annuelle au FIPHFP se basant sur les effectifs au 31/12/2023

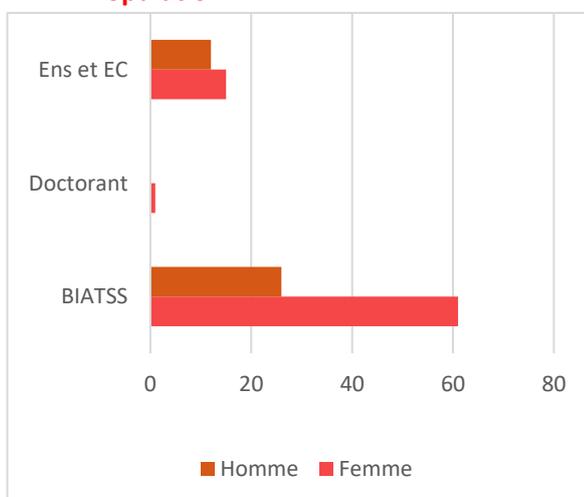
Taux d'emploi direct : 4,03%

Catégorie	A	B	C	Total
Femme	20	11	46	77
Homme	16	7	15	38
TOTAL	36	18	61	115

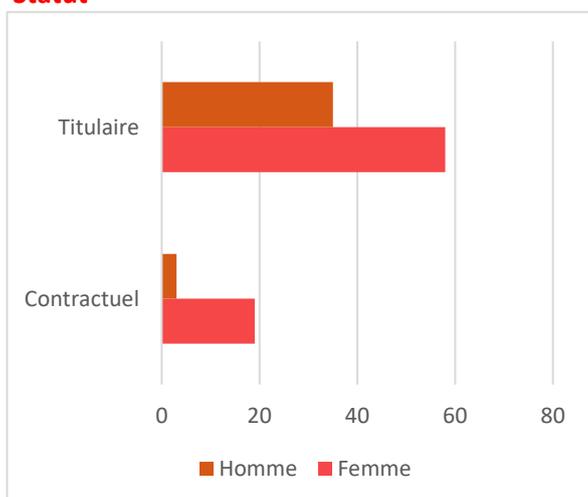
Tranches d'âge



Population



Statut



Type de handicap						
Physique	Visuel	Auditif	Maladie invalidante	Psychique	Multiple	Non communiqué
22	7	21	14	5	4	42

Type de reconnaissance			
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	Allocation Temporaire d'Invalidité	Invalidité	Agent en Période Préparatoire au Reclassement
103	7	4	1

B. Agents BOE entrants et sortants au cours de l'année 2023

D'après les déclarations FIPHFP

Arrivées	Effectif	<i>Rappel 2022</i>
Recrutement ou renouvellement CDD	7	7
Déclaration au service handicap	13	17
TOTAL	24	24

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

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

Aménagement	Effectif	Montant
Période Préparatoire au Reclassement *	0	0,00 €
Aide à l'appareillage auditif	2	3 130,00 €
Aide Humaine	2	11 401,34 €
Apprentis*	2	3 000,00 €
Traduction en Langue des Signes Française	3	9 818,31 €
Aménagement matériel	22	26 696,73 €
Transport	0	0,00 €
TOTAL	31	54 046,38 €

<i>Rappel 2022</i>	<i>22</i>	<i>55 651,32 €</i>
--------------------	-----------	--------------------

* Sans les rémunérations pouvant prétendre à un remboursement du FIPHFP

En plus du récapitulatif ci-dessus, des aménagements organisationnels et des accompagnements à la constitution du dossier MDPH ont été faits tout au long de l'année 2023. Des aménagements supplémentaires seront finalisés en 2024.

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

V.I **La médecine du travail**

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

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

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

Les données 2023 représentent l'activité du médecin du travail du 01/01/2023 au 18/01/2023 et des 4 vacances effectuées d'octobre à décembre 2023

V.1.1. Les visites médicales des personnels

Répartition des visites médicales par type de personnel de 2019 à 2023

Source : DRHRS Médecine du travail

BDS RSU 134 Suivi médical

Type de personnel	Nombre de visites 2023	Rappel 2022**	Rappel 2021*	Rappel 2020	Rappel 2019
Nombre de salariés			401	315	516
UP + ENSMA + INSERM	50	163		329	540
CNRS				22	63
Total des visites	50	163	401	351	603

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

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

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 ENSMA				1	1
Personnels INSERM					0
Total des personnels	5	3	0	42	50

Année 2022**	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP	56			107	163
Personnels CNRS					0
Personnels UP + CNRS	<i>Données non disponibles</i>				0
Personnels ENSMA + INSERM					0

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

Année 2021*	Visites systématiques	1ères visites	Visites de reprise	Visites à la demande	Total
Personnels UP					0
Personnels CNRS					0
Personnels UP + CNRS	<i>Données non disponibles</i>				0
Personnels ENSMA + INSERM					0

*pas de rapport médical détaillé disponible pour 2021

Etude sur les visites à la demande

Origine de la demande	Année 2023	Rappel 2022**	Rappel 2021*	Rappel 2020	Rappel 2019
Salarié	14	107	Données non disponibles en 2021	315	128
DRH	25	16		38	24
Médecin du travail	2	29		29	82
Médecin généraliste		11		6	0
Reprise après accident du travail				4	1
Reprise après CMO,CLM,CLD 50%				23	20
Maladies professionnelles					0
Urgences	1			2	6
Demandes de l'infirmière				1	4
Départ Mission				0	4
Reprise après Maternité				0	1
Reconnaissance RQTH				1	3
Préreprise				18	2

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

*pas de rapport médical détaillé disponible pour 2021

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

Rappel 2022:

2

V.1.2. Les accidents de travail et de trajet

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

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

Sexe	Année 2023	
	Femmes	Hommes
Accidents de Trajet	10	7
Accidents de Travail	23	12
Ensemble	33	19

Rappel 2022	
Femmes	Hommes
12	4
20	10
32	14

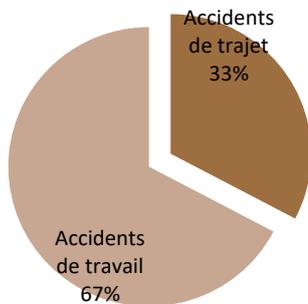
Population	Année 2023	
	Trajet	Travail
Enseignant	9	6
Pers. Administratif	3	1
Pers. Technique	5	28
Ensemble	17	35

Rappel 2022	
Trajet	Travail
6	11
3	2
17	7
26	20

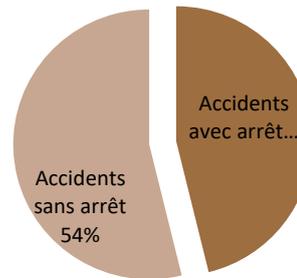
Accidents entraînant un arrêt	Année 2023	
	Trajet	Travail
Nombre	7	17
%	41%	49%

Rappel 2022	
Trajet	Travail
9	19
35%	95%

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	2023
Agressions	0
Accident de la route	12
Chute de personne	11
Chute d'objet	1
Contact-exposition	5
Heurt	2
Manutention	4
Projection	0
Autre	17
Ensemble	52

Rappel 2022	
	0
	9
	15
	0
	7
	3
	2
	1
	9
	46

Maladies professionnelles	2023
	3

2022	
	5

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 2022
		Femmes	Hommes	Total	
Accident	Avec arrêt de travail	16	8	24	28
	Sans arrêt de travail	17	11	28	18
Maladie Professionnelle	Avec arrêt de travail	1	2	3	4
	Sans arrêt de travail	0	0	0	1
Total		34	21	55	51

Cause selon la nomenclature de l'assurance maladie		Sexe			Rappel 2022
		Femmes	Hommes	Total	
Accident	Aggressions	0	0	0	0
	Accident de la route	7	5	12	9
	Chute de personne	9	2	11	15
	Chute d'objet	1	0	1	0
	Contact-exposition	1	4	5	7
	Heurt	1	1	2	3
	Manutention	4	0	4	2
	Projection	0	0	0	1
	Autre	10	7	17	9
Tableau n° 57				0	2
Autres				0	3
Total		33	19	52	51

Plage horaire de deux heures

Accident ayant donné lieu à un arrêt de travail		Sexe			Rappel 2022
Population	Catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes	Total	
Enseignants	Ens. Cher.	2	0	2	4
	Ens. HU	0	0	0	0
	Ens. 2nd degré	2	1	3	2
	Doct. CDD	1	0	1	2
BIATSS	A	3	0	3	3
	B	0	3	3	3
	C	8	4	12	14
Total		16	8	24	28

Nb jours d'arrêt pour Mal. professionnelle		Sexe			Rappel 2022
Population	Métier	Femmes	Hommes	Total	
BIATSS	1 - Cadre/Ingénieur	0	0	0	0
	2 - Cadre/Assistant	0	0	0	0
	3 - Technicien	365	24	389	48
	4 - Gestionnaire / Opérateur	0	0	0	310
Enseignants	Ens. Chercheurs	0	305	305	269
	Ens. HU	0	0	0	0
	Ens. 2nd degré	0	0	0	0
Total		365	329	694	627

Accident de travail

Tranche d'âge	Sexe			Rappel 2022
	Femmes	Hommes	Total	
- de 25	0	0	0	1
25-29	1	1	2	13
30-34	2	0	2	1
35-39	1	1	2	2
40-44	4	3	7	1
45-49	3	3	6	3
50-54	5	1	6	11
55-58	2	1	3	6
59-60	4	2	6	4
61-64	1	0	1	3
65 et +	0	0	0	1
Total	23	12	35	46

Maladie professionnelle

Tranche d'âge	Sexe			Rappel 2022
	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	2
45-49	0	0	0	1
50-54	0	0	0	1
55-58	1		1	1
59-60	0	0	0	0
61-64	0	2	2	0
65 et +	0	0	0	0
Total	1	2	3	5

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

Sexe	Accidents de la route	Autres accidents	Total	Rappel 2022
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 2022
Femmes	0	0	0	0
Hommes	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

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

Sexe	Accident de service	Accident de trajet	Maladie pro	Total	Rappel 2022
Femmes	0	0	0	0	1
Hommes	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1

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

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

Sexe	Nombre de mise en disponibilité
Femmes	
Hommes	
Total	0
<i>Rappel 2022</i>	0

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

Source : DRHRS Médecine du travail. La période d'observation est l'année civile 2023

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

A. Les visites des postes et des locaux

Visites et études	Année 2023*	Année 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Visites de locaux		37			8
Etudes de postes	19	0	14	16	10

*données de l'activité de 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 2019 à 2023

Nombre d'avis	Année 2023	Rappel 2022**	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Compatibilité état de santé - poste de travail avec proposition d'aménagement du poste	23	70	Données non disponibles	105	94
Compatibilité état de santé - poste de travail avec restrictions / contre-indications médicale		10		5	9
Incompatibilité temporaire état de santé - poste de travail	4	8		4	4
Incompatibilité définitive état de santé - poste de travail	1	3		3	1
Temps partiel thérapeutique	1	3		25	26
Total	29	94	0	142	134

**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 en raison de l'absence du médecin de travail

Rappel 2022

45

V.ii La prévention des risques psychosociaux au travail

V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques

Source : Service Hygiène et sécurité

Les acteurs opérationnels

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

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

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

- reçu une lettre de cadrage ou de mission

- suivi une formation initiale

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

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

Type d'acteurs de la prévention	Nombre d'acteurs de prévention (Effectifs)					
	Au 31 décembre		Ayant reçu une lettre de cadrage/mission	Ayant suivi une formation		
	Hommes	Femmes		Initiale	Continue	Autre
Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail (ISST)	1					
Conseiller de Prévention (CP)	1		1		1	
Assistant de Prévention (AP)	47	32	77			1
Médecin du travail	1		1			
<i>Rappel 2022</i>	<i>42</i>	<i>29</i>	<i>71</i>	<i>14</i>		<i>3*</i>

* AP formés par le CNRS

pour les AP

Quotité de travail	Hommes	Femmes	Ensemble	<i>Rappel 2022</i>
<25%	46	29	75	<i>68</i>
25% à 50%		2	2	<i>1</i>
50% à 75%			0	<i>0</i>
>75%		1	1	<i>1</i>
TOTAL	46	32	78	<i>70</i>

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

Réponse Oui *Rappel 2022* Oui

Les membres de la F3SCT

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

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

Réponse Oui *Rappel 2022* Non

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

Réponse Externe *Rappel 2022* Néant

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

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

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

Sexe	Nombre d'agents formés	<i>Rappel 2022</i>
Femmes	280	<i>223</i>
Hommes	272	<i>258</i>
Total	552 *	<i>481</i>

données issues du pôle GPRH

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

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

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

Nombre : 27 situations individuelles ou collectives *Rappel 2022* 12

Situation = signalement

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

Nombre : 5 réunions CVAT *Rappel 2022* 7

Le Comité du Mieux Etre (COME UP)

Le Comité du mieux-être est chargé d'impulser, de

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 2023 11

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

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

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

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

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

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

BDS FPE 049 Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de

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

BDS FPE 051 Nombre de signalements

Nombre de signalements

7

	Non anonyme	Anonyme
Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente	14	3

	Violences sexistes et	Discriminations
Nombre de saisines du dispositif de signalement	10	1
Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes	6	1
Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes	3	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 2023

1. Agents ayant déposé une demande de protection fonctionnelle

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2022
Personnels ens-ch, cherch.,	6	3	9	5
Personnels BIATSS			0	2
TOTAL	6	3	9	7

2. Auteurs des faits

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2022
Agents	2	1	3	6
Usagers / Représentants légaux			0	
Usagers / Élèves - Étudiants	5	1	6	
Particuliers			0	1
TOTAL	7	2	9	7

3. Accord / Refus de l'administration

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2022
Accord	3	2	5	2
Refus	3	1	4	5
TOTAL	6	3	9	7

4. Motifs des demandes de protection fonctionnelle

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2022
Couverture des condamnations civiles (L.134-3)			0	0
Poursuite pénale contre l'agent (L.134-4)			0	1
Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (L.134-5)	6	3	9	6
– dont atteinte physique de l'agent			0	0
– dont atteinte morale (verbale : diffamation, menace, injure publique, outrage)	3	3	6	2
– dont acte de harcèlement	3		3	4
– dont autre atteinte volontaire			0	0
Protection des ayants-droit (L.134-7)			0	0
Atteinte aux biens (dont véhicule)			0	0
TOTAL	6	3	9	7

5. Motifs des refus de l'administration

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2022
Fait non établi	2		2	0
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	1	1	2	0
Incompétence de l'autorité administrative saisie			0	1
Autre motif *			0	4
Absence de réponse dans le délai de 2 mois			0	0
TOTAL	3	1	4	5

* 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	26 jours
--	----------

Rappel 2022

27 jours

7. Actions mises en oeuvre

Sexe	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel 2022
Droit de réponse (communiqué de soutien par exemple)			0	0
Assistance juridique			0	1
Entretien avec l'agent			0	0
Sanction de l'élève ou de l'étudiant auteur	3	2	5	0
Supension ou sanction de l'agent auteur			0	1
Action de protection			0	0
Autre action			0	0
TOTAL	3	2	5	2

8. Dossiers contentieux portés devant les juridictions administratives

Nombre de nouveaux dossiers contentieux	0
---	---

Rappel 2022

0

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

	Montants	Rappel 2022
Remboursement des frais d'avocat dont déplacement, hébergement et autres frais de justice	- €	- €
Règlement de sommes résultant de condamnation civile de l'agent	- €	- €
- dont remboursement au FGTI (le cas échéant) €	- €	- €
Remboursement pour atteintes aux biens	- €	- €
- dont frais de véhicule	- €	- €
Autre motif	- €	- €
TOTAL	- €	- €

V.2.4. Les suicides et tentatives de suicide

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

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

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

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

Source : DRHRS

Année 2023

0

Rappel 2022

0

V.2.5. Les Activités des Formations Spécialisées

BDS FPE 064 Nombre de Formations Spécialisées (FS) par type

BDS FPE 066 Nombre de membres des Formations Spécialisées par catégorie de FS, en distinguant titulaires et suppléants

BDS FPE 071 Nombre d'agents couverts par type de Formation Spécialisée

BDS FPE 072 Nombre de services couverts par type de Formation Spécialisée

BDS FPE 087 Nombre de services couverts par une Formation Spécialisée ayant un registre Santé et Sécurité au Travail

BDS FPE 073 Nombre de sites couverts par type de Formation Spécialisée

BDS FPE 075 Nombre de groupes de travail de Formations Spécialisées par type

Formations spécialisées	Nombre							
	D'instances	d'agents couverts	de services couverts *		de sites couverts	de membres du F3SCT		de groupes de travail
			ensemble	ayant un registre Santé et Sécurité au Travail		Titulaires	Suppléants	
Etablissement	1	UP, Cnrs, Inserm, autres établissements	40	40	Tous	7	7	4
<i>Rappel 2022</i>	<i>1</i>	(tous statuts confondus)	<i>40</i>	<i>37</i>	<i>Tous</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>4</i>

* services = unités de travail

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

Nombre : 0

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

BDS FPE 076 Nombre de réunions tenues

Formations Spécialisées	Réunions tenues			
	A l'initiative de la présidente	Sur demande de la moitié des représentants du personnel suite à un accident grave	Suite au signalement d'un danger grave et imminent	Autre
Etablissement	4	0	0	0
<i>Rappel 2022</i>	<i>7</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</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 registres étudiés : 48 *Rappel 2022* 37

Acteurs présents	Réunions tenues	<i>Rappel 2022</i>
ISST	1	<i>2</i>
AP/CP	4	<i>8</i>
Médecin du travail	0	<i>2</i>
Total	5	<i>12</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 2022
		pour un accident de travail/service	pour une maladie professionnelle	
Etablissement	1	0	0	3
Rappel 2022	3	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 2022	0	0	0	0	0	0

Rappel 2022

Montant du budget des expertises :

0

Délai moyen des expertises :

0

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

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

	Nombre de saisines de la F3SCT par le CSA	Rappel 2022
A l'initiative de l'administration	0	0
A l'initiative des membres du CSA (CTE)	0	0
Total	0	0

	Nombre de signalements d'un danger grave et imminent	Rappel 2022
Ayant fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail	0	0
Ayant fait l'objet d'une inscription au registre	0	0
Total	0	0

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

0

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

Motif	Invocations de droit de retrait	
	Reconnues par l'administration	Non reconnues pas l'administration
...		
Total	0	0

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

Nombre : 11 *Rappel 2022* 0

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 2022</i>
	Sans TMS/RPS	Intégrant TMS/RPS		
Acceptées et mises en œuvre	9	1	10	18
Acceptées mais non encore mise en œuvre	1	0	1	6
Refusées			0	0
Total	10	1	11	24

* 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 2022</i>
Rapports d'ISST reçus	1	0
Lettres de cadrage d'AP/CP reçus	14	14
Rapports annuels des médecins du travail reçus	0	0

BDS FPE 098 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail
 BDS FPE 099 Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS intégrant : TMS et RPS
 BDS FPE 100 Nombre de Duerp (Document unique d'évaluation des risques professionnels)
 BDS RSU 101 Nombre de Duerp étudiés par la Formation Spécialisée
 BDS RSU 102 Nombre de Duerp étudiés par type de Formation Spécialisée

		Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (PAPRI Pact au niveau de l'établissement)	Nombre de DUERP (PAPRI Pact au niveau de l'établissement)
Reçus par la FS (PAPRI Pact)			
Étudiés par la FS	Sans TMS/RPS		
	Intégrant TMS/RPS		
Ayant fait l'objet d'un avis de la FS		1	1
Total		1	1
<i>Rappel 2022</i>		<i>0</i>	<i>22</i>

Formation spécialisée	Nombre de DUERP étudiés
Etablissement	1
<i>Rappel 2022</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 2022* 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 : 1 *Rappel 2022* 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 : 1 *Rappel 2022* 0

Réponse apportée lors de la séance de la F3SCT du 13 novembre 2023

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

	Nombre de services	Nombre d'agents	Rappel 2022 Nb de services
N'ayant pas ou en cours de réalisation de DUERP (1)	5	Données non disponibles	4
Ayant un DUERP	39		40
Mis à jour annuellement (1)	12		
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

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

Nombre : **2023** *Rappel 2022*
MAJ non réalisée en l'absence du médecin de travail 73

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 2022
Projets d'aménagements importants			
Projets importants d'introduction de nouvelles technologies			
Projets de règlement et de consignes	1	Règlement intérieur CSA / F3SCT	3
Mesures générales vis-à-vis des accidentés du travail/invalides/travailleurs handicapés	0		2
Total	1		5

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 2022* 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 2022
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 : 1 *Rappel 2022* 0
Inspection en juillet 2023

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 2022* Non

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

Taux :

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

	Nombre de services	Nombre d'agents	Rappel 2022	
			Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé une démarche de prévention des TMS	3	28	0	0
Dont la démarche a été débattue en formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail	0	0	0	0
N'ayant pas réalisé une démarche de prévention des TMS			0	0
Information indisponible			0	0

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

	Nombre de services	Nombre d'agents	Rappel 2022	
			Nombre de services	Nombre d'agents
Ayant réalisé une démarche de prévention des RPS	0		2	
Acceptées et mises en œuvre par l'administration				
Acceptées et non encore mises en œuvre par l'administration				
Non encore acceptées				
Refusées				
Information indisponible				

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

Nombre :

0

Rappel 2022 :

0

VI.

Le dialogue social

VI.1

Les instances institutionnelles

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

Le Conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. À ce titre :

- Il approuve le contrat d'établissement de l'Université et fixe les enseignements des DU ;
- Il vote le budget et approuve les comptes ;
- Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- Il adopte les statuts et le règlement intérieur de l'université, ainsi que les statuts des composantes.
- Il fixe, sur proposition du/de la Président(e) et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- Il autorise le/la Président(e) à engager toute action en justice ;
- Il adopte le calendrier pédagogique et les règles relatives aux examens ;
- Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le/la Président(e).

Le Conseil d'administration s'est réuni **9 fois** au cours de l'année 2023.

Sa composition (élections du 20 octobre 2020)**Répartition des membres par sexe et collège**

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	4	5	9
B	4	4	8
BIATSS	1	5	6
Etudiants	3	3	6
Membres extérieurs	4	4	8
Ensemble	16	21	37

Taux de participation aux élections	
Collège A	85,55%
Collège B	70,41 %
BIATSS	70,91 %
Etudiants	16,50 %

La représentation syndicale

Collèges	Listes	Nb de sièges	Total
Collège A	Une énergie nouvelle pour notre université	5	8
	Pour une université actrice de son avenir	2	
	Une université de talents pour notre société	1	
Collège B	Une énergie nouvelle pour notre université	5	8
	Pour une université actrice de son avenir	1	
	Une université de talents pour notre société	2	
BIATSS	Une énergie nouvelle pour notre université	1	6
	Pour une université actrice de son avenir	1	
	Une université de talents pour notre société	2	
	CGT FERC Sup	1	
	SNPTES	1	
Usagers	UNEF Poitiers, le syndicat étudiant, pour une université écologique et solidaire	1	6
	L'alternative écolo et solidaire, par et pour les étudiant-e-s	1	
	UNI : Étudiez on s'en occupe du reste	1	
	BOUGE TA FAC avec l'AFEP et tes assos étudiantes	3	

VI.1.2. Le Conseil académique (CAC)

Ses compétences

La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'ESR crée de nouvelles instances de gouvernement des EPSCP. Elle instaure le conseil académique (CAC), composé d'une commission recherche (CR) et d'une commission formation et vie étudiante (CFVU), qui se réunit en formation plénière ou restreinte. Elle modifie les attributions et compétences du CA, de la CR (ex-CS) et de la CFVU (ex-CEVU). Le Conseil académique en formation plénière assure la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche, à ce titre :

1°) Il est consulté ou peut émettre des vœux sur :

- Les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique ;
- La qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés ;
- La demande d'accréditation ;
- Le contrat d'établissement ;
- Les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants ;
- Les conditions d'utilisation des locaux mis à disposition des usagers et les conditions dans lesquelles l'établissement rend disponible, pour les formations dont les méthodes pédagogiques le permettent, les enseignements sous forme numérique ;
- La création des composantes de l'Université ;

2°) Il peut être consulté sur :

- La proposition de répartition des moyens entre les composantes, le collège des écoles doctorales et entre les dispositifs transversaux/stratégiques ou dédiés à des fonds d'intervention, avant soumission aux commissions du Conseil ;
- La détermination des besoins prioritaires en termes d'infrastructures.

Il propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique d'établissement, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Le Conseil académique peut former, dans le respect des attributions du Conseil d'administration, tout groupe de travail appelé à préparer ses avis et délibérations ou suivre toute question relevant de ses attributions, pour les instances de gouvernance prévues par la loi, l'exercice de leurs compétences. Il adopte les règles de composition et de fonctionnement de ces divers groupes de travail.

Sa composition (Elections du 20 octobre 2020)

Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la formation et de la Vie Universitaire et de la commission de la recherche. En formation plénière, il comprend donc 80 membres.

Il s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2023 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 15 fois au cours de l'année 2023.

VI.1.2.B. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

Ses compétences

La CFVU propose au CA les orientations des enseignements de formation initiale et continue, instruit les demandes d'accréditation et les projets de nouvelles filières. Elle prépare les mesures visant à mettre en œuvre l'orientation des étudiants et la validation des acquis, à faciliter l'entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives, et à améliorer les conditions de vie et de travail. Elle prépare également les mesures de nature à permettre la réussite du plus grand nombre d'étudiants. Elle est garante des libertés politiques et syndicales étudiantes.

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie **10 fois** au cours de l'année civile 2023.

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 2023, la CFVU a notamment délibéré sur deux propositions de cadrage établissement :

- L'intégration de la certification PIX au sein de toutes les maquettes de formation afin de favoriser la vulgarisation du numérique ;
- La création d'un dispositif de valorisation de l'engagement étudiant, pour faire valoir les engagements des étudiants.

Sa composition (Elections du 20 octobre 2020, mise à jour en novembre 2023)

Répartition des membres par sexe et collège :

Collège	Hommes	Femmes	Total
A	4	4	8
B	2	6	8
BIATSS	2	2	4
Usagers	9	7	16
Membres extérieurs	2	2	4
Ensemble	17	21	40

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

La représentation syndicale :

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

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

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

Collège USAGERS				
Listes	Secteur 1	Secteur 2	Secteur 3	Secteur 4
Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes	2	2	3	2
L'alternative écolo et solidaire, par et pour les étudiant-e-s	1	1	1	
UNEF Poitiers, le syndicat étudiant, pour une université écologique et solidaire !		1		
UNI : Etudiez on s'occupe du reste !	1	1	1	

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

Ses compétences

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

La Commission Recherche du Conseil Académique s'est réunie 13 fois au cours de l'année 2023.

Sa composition Elections du 20 octobre 2020

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

Répartition des membres par sexe et collège

College	Hommes	Femmes	Total	Taux de participation aux élections	
1	9	7	16	Collège 1	85,00%
2	2	2	4	Collège 2	79,60%
3	5	1	6	Collège 3	78,80%
4	1		1	Collège 4	62,70%
5	2	1	3	Collège 5	70,60%
6		2	2	Collège 6	68,40%
Usagers	2	1	3	Collège Usagers	19,30%
Membres extérieurs	1	3	4		
Ensemble	22	17	39		

La représentation syndicale

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

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

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

Collège 4	Listes	Nb sièges
	Une université de talents pour notre société	1

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

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

Collège USAGERS	Listes	Nb sièges
Secteur 1	Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes	1
Secteur 2	Pour une fac sociale et émancipatrice	1
Secteur 3	Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes	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 **10 fois** au cours de l'année 2023.

Ordre du jour des CSA 2023

- Calendrier pédagogique
- Règlement intérieur du CSA (pour avis)
- Statut UFR Lettres et Langues (pour avis)
- Bilan RIPEC 2022 et perspectives 2023 (pour information)
- Bilan repyramidage des enseignants-chercheurs et perspectives 2023 (pour information)
- RIFSEEP des IGR et des sociaux santé (pour avis)
- Lignes directrices de gestion relatives au RIPEC
- Lignes directrices de gestion relatives au repyramidage (pour avis).
- Présentation de la mission d'audit de l'IGESR (pour information).
- Bilan campagne cartographie RIFSEEP (pour information).
- Grilles des IGR CDI (pour avis).
- Règlement intérieur du CSA (pour avis)
- Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'université de Poitiers (pour avis)
- Décharges / RIPEC C2 (pour avis)
- Grilles de rémunération des contractuels du SSU (pour avis)
- Statuts du centre école doctorale et des écoles doctorales (pour avis)
- Délibération mettant en place les instituts fédératifs de recherches (pour avis)
- Délibération modificative des statuts de l'UP pour tenir compte de la mise en place du CED et des IFR (pour avis)
- Évolution de l'organisation des unités de service en Bio-Santé et en Droit (pour avis)
- Horaires d'ouverture des BU du campus de Poitiers 2023-2024 (pour avis)
- Évolution organisationnelle de l'Agence Comptable (pour avis)

- Statuts du Service Universitaire de Santé Étudiante (SSE) (pour avis)
- Actualisations des statuts de l'UP (pour avis)
- RIPEC C2 (pour avis)
- Dates de fermeture de l'établissement 2023-2024 (pour avis)
- Élection des représentants du personnel de l'Université de Poitiers au conseil médical départemental en formation plénière
- Retour de la mission d'audit de l'IGESR (pour information)
- Bilan mobilité BIATSS (pour information)
- Politique indemnitaire des enseignants chercheurs RIPEC C3 (pour avis)
- Politique indemnitaire des personnels BIATSS (pour avis)
- Grilles indiciaires des contractuels C, B et ASI (pour avis)
- Rapport social unique 2022 (pour avis)
- Règlement intérieur de l'IUT 16 (pour avis)
- Feuille de route Science ouverte (pour avis)
- Politique de gestion RH CDD BIATSS (pour avis)
- Politique de gestion RH CDD et CDI LRU (pour avis)
- Bilan et perspectives du télétravail (pour information)
- Mensualisation du paiement des agents temporaires de vacation doctorants (pour information)
- Charte des conventions (pour avis)
- Calendrier pédagogique 2024-2025 (pour avis)
- Fermeture de l'établissement 2023/2024 et 2024/2025
- Bilan du plan d'action 2021-2023 Égalité Femmes-Hommes et prévention contre toutes les discriminations (pour avis)
- Plan d'action 2024-2026 Égalité Femmes-Hommes et prévention contre toutes les discriminations (pour avis)
- Campagne d'emplois 2024 (pour avis)
- Application aux contractuels des grilles actualisées au 1er janvier 2024 suite à l'augmentation de 5 points d'indice (pour avis)
- Repyramidage des enseignants chercheurs 2024 (pour avis)
- Nouvelles procédures campagne ATER (pour information)
- Lignes directrices de gestion relatives aux promotions (pour avis)

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

La commission paritaire d'établissement est une instance de recours pour les décisions individuelles des personnels des corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, de l'administration scolaire et universitaire et des bibliothèques.

La représentation syndicale : scrutin du 9/12/2022

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

Au cours de l'année 2023, la commission paritaire d'établissement s'est réunie :

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

BDS RSU 187 Nombre de recours examinés en réunion de 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	4	1	5
Représentants de l'administration	2	4	6
Ensemble	6	5	11

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

BDS RSU 187 Nombre de recours examinés en réunion de CPE et de CCPANT au cours de l'année

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

VI.1.6. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

Les compétences

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail contribue à la protection de la santé physique et mentale des personnels, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail. Mise en place au 1^{er} janvier 2023, la formation spécialisée est directement rattachée au Comité social d'administration (CSA).

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

- Donner un avis au travers de consultations obligatoires sur certains projets et missions. A ce titre, l'établissement fait le choix de préparer et d'organiser la consultation à travers des groupes de travail qui relèvent de la formation spécialisée ;
- 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.

Les groupes de travail liés à la F3SCT :

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

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

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

La composition de la F3SCT :

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

La F3SCT est présidée par la Présidente ou son représentant, le vice-président en charge des ressources humaines, de la politique sociale, de l'égalité femme/ homme et du handicap.

La Directrice des Ressources Humaines et de la Relation Sociale siège à la F3CT en qualité de représentant de l'administration.

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

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

Les organisations syndicales siégeant à la formation spécialisée sont :

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

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

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

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

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

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

Le fonctionnement de la F3SCT :

La F3SCT s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2023. Elle a à chaque fois valablement siégé, le quorum étant atteint.

Le dialogue social a été un élément essentiel à la mise en œuvre des mesures prévues dans le cadre de l'installation de la formation spécialisée qui a succédé, début 2023, au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). La direction générale des services et le conseiller prévention ont quant à eux suivi et accompagné le dispositif dans son évolution sur cette période.

Les thèmes suivants ont notamment été traités lors des séances et travaux de la F3SCT, à savoir :

- Consultation sur le règlement intérieur du Comité social d'administration et de sa formation spécialisée ;
- Mise en place des groupes de travail relevant de la formation spécialisée ;
- Examen des registres santé et sécurité au travail et dématérialisation de ces derniers ;
- Surveillance médicale des agents ;
- Construction d'une démarche de prévention primaire des risques psychosociaux et formation en premier secours à la santé mentale (PPMS) ;
- Désignation de référents Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissement Sexistes et Sexuels (VDHASS) ;
- Formation et information des personnels et usagers à la santé sécurité au travail ;
- Suites données au rapport d'inspection Santé Sécurité au Travail de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) ;
- Consultation autour du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail de l'établissement (PAPRIACT) ;
- Analyse et évaluation des risques professionnels au sein de services dans le cadre de visites F3SCT.

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.ii

L'action syndicale

VI.2.1. Les réunions d'informations syndicales

16 absences au titre de l'heure mensuelle d'information syndicale ont été enregistrées au cours de l'année universitaire 2021 -22 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 2023

Population	Nombre d'agents déclarés grévistes au moins une fois		Nombre de jours de grève
	Femmes	Hommes	
Ens Cher	32	33	119
Ens du 2nd deg	21	17	63
ENS Ctr	7	3	17
Total ENS	60	53	199
Pers AENES	31	2	65
Pers Biblio	24	11	141
Pers ITRF	62	40	247
BIATSS Ctr	40	16	158
Total BIATSS	157	69	611
Total général	217	122	810

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 2023

	2023		Rappel 2022	
	Surface Utile	Surface Hors Œuvre Net	Surface Utile	Surface Hors Œuvre Net
Surface mise à disposition des OS (m ²)	127	177	127	177
Coût de la fonction immobilière (m ² / an)	240,51	170,92	184,27	160,78
Valeur locative (€) *	30 544,77 €	30 252,84 €	23 402,29 €	28 458,06 €

* 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 2022-23

Population	Effectifs		Effectif total	Décharges (heures)		Décharges totales
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin	
Ens Cher	4		4	300		300
Ens du 2nd deg	2	1	3	152	38	190
AENES		1	1		160	160
ITRF	4	7	11	170	3855	4025
Total général	10	9	19	622	4053	4675
<i>Rappel 2021-22</i>	<i>20</i>	<i>16</i>	<i>36</i>	<i>2147</i>	<i>6268</i>	<i>8415</i>

VI.III

La discipline

BDS RSU 189 Nombre de sanctions prononcées

Source : DAJA et DRHRS

Sexe	Effectifs	Rappel 2021
Hommes	1	2
Femmes	2	2
Ensemble	3	4

Statut des agents	Effectifs	Rappel 2021
Titulaires	3	3
Stagiaires		
Contractuels		1
Ensemble	3	4

Âge ou tranche d'âge	Catégorie hiérarchique		
	A	B	C
- de 25			
25-29			
30-34			
35-39	1		
40-44	2		
45-49			
50-54			
55-59			
60-64			
65 et +			
Total	3	0	0
<i>Rappel 2022</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>4</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			0
	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	1		1
	- quatrième groupe : mise à la retraite d'office, révocation			0
	Total Titulaires	1	2	3
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	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		1	2	3

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

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

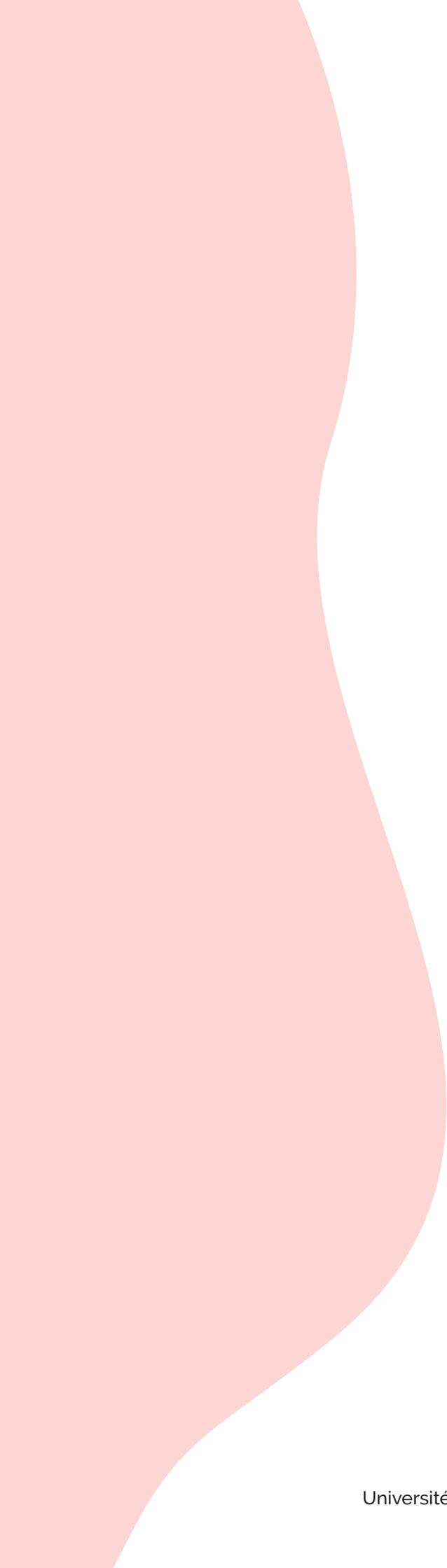
Déciles	<p>Si on ordonne une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires..., les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :</p> <p>le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel 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

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

Poitiers, le 08/09/2023

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

La Présidente

à

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

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

Références :

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

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

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

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

I. TEMPS DE TRAVAIL :

1) Informations générales sur le temps de travail

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

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

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

Compte tenu de ce qui précède :

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

La durée quotidienne constatée de travail est de 7h16.

La durée hebdomadaire est de 36h20.

Pour mémoire :

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

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

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

Le temps de travail effectif comprend en outre :

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

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

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

a) Scénarios

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

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

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

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

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

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

b) Temps de pause

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

c) Aménagement des horaires

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

Il doit être organisés en fonction des plages suivantes :

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

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

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

Cette possibilité est subordonnée au respect des conditions suivantes :

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

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

d) Heures supplémentaires et repos compensateurs

1) *Cas général*

- Heures supplémentaires

Agents concernés : les fonctionnaires de catégorie B et C

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

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

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

A l'Université de Poitiers :

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

- Semaines hautes

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Formations / Missions

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

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

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

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

3) Astreintes

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

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

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

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

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

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

e) Cumul d'activités

• En dehors de l'Université :

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

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

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

• A l'Université de Poitiers :

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

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

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

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

f) Service non fait

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

3) Télétravail

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

II. CONGES ANNUELS :

1) Droits à congés

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

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

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

2) Gestion des congés

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

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

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

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

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

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

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

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

3) Récupération et report des congés :

a) Récupération au cours de l'année universitaire

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

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

Ex : Mr X a posé des congés annuels du 5/06/2017 au 23/06/2017 soit 15 jours. Il est en CMO du 12/06 au 14/06/2017 soit 3 jours. Il peut reporter 21h soit 3x7heures sur son droit à congés annuels. Ces 21h devront être posées au plus tard le 30/11/2018.

b) Report sur l'année universitaire suivante

Le congé annuel dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante qu'avec l'accord du chef de service dans la limite de 25 jours qui doivent être pris au plus tard le 31 mars suivant. Passée cette date, les jours reportés et non utilisés sont perdus.

Les personnels qui sont placés en congés pour raison de santé (congé de maladie, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet) conformément aux articles 34 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, pendant leurs vacances peuvent récupérer un nombre de jours égal aux jours de congés dont ils auraient bénéficié pour la période considérée, sans que le total des congés attribués sur toute l'année de référence soit supérieur à :

- 35 jours pour une absence de 3 à 6 mois inclus
- 25 pour une absence supérieure à 6 mois

(pour un agent à temps complet – sinon proratisation du nombre de jours selon la quotité de travail)

Les dossiers concernés par ces ajustements seront modifiés par la DRHRS qui en informera le responsable de la composante ou du service.

4) Fermeture obligatoire

Il peut être proposé des jours de fermeture de l'unité ou du service. La décision finale, les dates et le nombre sont arrêtés par la Présidente de l'Université. Ces jours sont proposés en début d'année universitaire. Ils s'imputent obligatoirement sur les congés des agents concernés.

Des jours de congés supplémentaires ou autorisations d'absences exceptionnelles peuvent être décidés au niveau ministériel ou local et viennent s'ajouter au volume des congés dont disposent les agents.

En ce qui concerne les congés d'été pris par les agents, ils ne pourront avoir une durée inférieure à trois semaines en continu ni excéder 31 jours consécutifs ou 5 semaines maximum consécutives.

Le suivi et la validation des jours de congés annuels, des autorisations d'absences, des heures supplémentaires et des congés compensateurs sont réalisés sous la responsabilité du directeur d'unité ou de service.

5) Dons de jours de repos (cf. annexe)

Les décrets n°2015-580 du 28 mai 2015 et n°2018-874 du 9 octobre 2018 permettent à un agent public (fonctionnaire ou contractuel) de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps au bénéfice d'un autre agent public parent d'un enfant gravement malade ou accompagnant un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase terminale d'une affection grave et incurable ou encore depuis 2023 à un collègue engagé en tant que sapeur-pompier.

Le don permet à l'agent qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les agents souhaitant être donateurs et les agents demandant à être bénéficiaires doivent en faire la demande par écrit à la D.R.H.R.S.

Les conditions à remplir et la mise en œuvre sont décrites dans l'annexe jointe à la présente circulaire.

6) Congés bonifiés

En tant qu'agent de l'État, vous pouvez bénéficier du congé bonifié si vous êtes originaire de métropole et affecté en outre-mer ou si vous êtes originaire d'outre-mer et affecté dans un autre territoire d'outre-mer. Une campagne est lancée chaque année en octobre. Elle précise les conditions à remplir ainsi que les conditions de mise en œuvre pour la campagne en cours.

III. AUTRES ABSENCES

1) Absences sur autorisation (cf. annexe)

Les autorisations d'absences de droit sont régies par le statut général des fonctionnaires de l'Etat et les textes d'application qui en résultent.

Les autorisations d'absence exceptionnelles sont maintenues sous la responsabilité des chefs de service et peuvent être refusées pour raison de nécessité de service.

Les autorisations d'absences pour raisons familiales (décès, naissance, mariage ou PACS, garde d'enfant...) sont accordées **au moment de l'événement**.

Les absences résultant de rendez-vous médicaux, autres que ceux demandés par l'administration peuvent donner lieu à des aménagements horaires exceptionnels, en particulier lorsque l'agent n'est pas en mesure d'obtenir un rendez-vous en dehors du temps de travail. Ces absences ne sont pas comptées comme temps de travail et doivent donc faire l'objet d'une demande de congé annuel ou compensateur.

Toute absence (congés, formation, enseignement, concours...) doit faire l'objet d'une demande dans l'application dédiée. Dans la mesure du possible, elle doit être anticipée.

L'évènement familial survenant lors des congés annuels ou d'un congé maladie de l'agent sollicitant l'absence n'ouvre pas droit à récupération.

2) Autres congés (cf. annexe)

L'annexe jointe à la présente circulaire liste les autres types de congés existants ainsi que les conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier.

3) Décharges syndicales

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales, mandatés pour assister aux congrès ou aux réunions des instances de direction dont ils sont membres.

Ces autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités de service : Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.), sur présentation de la convocation.

Le nombre maximum de jours d'autorisation d'absence pouvant être accordés varie selon que le syndicat est représenté ou non au Conseil commun de la fonction publique.

4) Elus locaux (cf. annexe)

IV. COMPTE EPARGNE TEMPS

(Décret n°2002-634 du 29/04/2002 modifié, décret n° 2008-1136 du 3/11/2008 modifié, décret n°2009-1065 du 28/08/2009, arrêté du 28/08/2009 et arrêté du 08/07/2010)

Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne temps.

Le compte épargne temps (CET) permet d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est alimenté par les congés annuels et les jours de RTT. Le dispositif du CET concerne l'ensemble des personnels fonctionnaires (personnels titulaires BIATSS, personnels d'encadrement et personnels en CDI) ou agents non titulaires ayant accompli au moins une année de service public de manière continue. Les enseignants, enseignants chercheurs, documentalistes, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation psychologues..., mais également les personnels en contrat aidé, les personnes engagées à la vacation et les fonctionnaires stagiaires ne peuvent prétendre à l'ouverture d'un CET. Il est ouvert à la demande expresse des agents.

Un agent en congé de présence parentale, en congé de longue maladie, en congé de longue durée ou stagiaire, ne peut ni ouvrir, ni alimenter, ni utiliser un CET pendant la durée de ce congé.

Le calcul du CET se fait sur la base de 45 jours de congés pour un temps complet.

L'agent doit prendre **au moins 20 jours de congés par année universitaire** (du 1er septembre au 31 août), il ne peut donc pas déposer plus de 25 jours par an sur son CET (nombre de jours à proratiser en fonction du temps de travail) :

- pour un agent à 80%, il faut qu'il ait posé 16 jours de congés minimum dans l'année de référence ;
- pour un agent à 70%, il faut qu'il ait posé 14 jours de congés minimum dans l'année de référence ;
- pour un agent à 60%, il faut qu'il ait posé 12 jours de congés minimum dans l'année de référence ;
- pour un agent à 50%, il faut qu'il ait posé 10 jours de congés minimum dans l'année de référence.

Le minimum de 20 jours de congés que doit avoir pris l'agent dans l'année de référence ne peut pas être proratisé en cas d'absence pour raison de santé ou de maternité (contrairement au temps partiel, au congé parental et à la disponibilité où il peut y avoir une proratisation).

En fonction de sa situation, l'agent peut utiliser son CET comme suit :

- S'il a moins de 15 jours épargnés, il les conserve pour les utiliser sous forme de congés.
- Les jours inscrits sur le CET et excédant le seuil de 15 jours donnent lieu à une option parmi les 3 possibilités suivantes :

1 Soit conserver ces jours sur leur compte épargne temps pour prendre des congés ultérieurement et à leur rythme, sous réserve des nécessités de service.

Ils peuvent augmenter leur épargne de 10 jours chaque année et ce jusqu'à 60 jours épargnés.

2 Soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours.

3 Soit améliorer leur future retraite et placer les sommes correspondantes à tout ou partie de ces jours au sein du régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Ils percevront ultérieurement des montants de pension supplémentaires.

**Attention : les agents non titulaires ne peuvent pas choisir la 3ème formule.
Les 3 formules peuvent également être combinées.**

L'indemnité ou la prise en compte au titre de la RAFP se fait sur la base d'un taux forfaitaire par journée fixé par catégorie statutaire.

Montants en vigueur au moment de la publication de la présente circulaire :

- Personnels de catégorie A et assimilés : 135 €
- Personnel de catégorie B : 90 €
- Personnel de catégorie C : 75 €

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

Attention : les jours retenus pour l'indemnisation ou la prise en compte du régime RAFP sont définitivement retranchés du CET. Le versement est effectué en une seule fois sur l'année de la demande.

La campagne annuelle du CET est ouverte exclusivement **du 1er novembre au 31 décembre**. Aucune transaction (ouverture, alimentation ou indemnisation) n'est possible en dehors de cette période.

L'ordonnance 2017-543 du 13 avril 2017 précise qu'en cas de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps et peut les utiliser en partie ou en totalité, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

V. OUTILS DE GESTION DES TEMPS (HAMAC)

1) Obligation de saisie dans HAMAC

Une application informatique est mise à disposition des agents afin de permettre la saisie des jours de congés. La saisie d'un planning dans l'application dédiée (Hamac) est obligatoire.

Le responsable de l'unité ou du service ou la personne qu'il aura déléguée, accède à cette application pour la validation des congés et/ou autorisations d'absence.

2) Utilisation HAMAC Agent (cf. annexe)

3) Utilisation HAMAC N+1 (cf. annexe)

La Présidente de l'Université de Poitiers,

Pour la Présidente et par délégation
le directeur général des services adjoint

Nicolas BOISTAY

Virginie LAVAL

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.

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 (contre 27 corps en 2022) de fonctionnaires, avec un effectif annuel moyen en 2023 de 1017 hommes et 1002 femmes (en 2022, 1040 H et 1028 F). Les hommes comptent pour 1007 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 976 en 2023. Les femmes sont en moyenne plus à temps partiel que les hommes, avec un ratio ETP / agents inférieur pour les femmes : 97,5 % contre 98,9 % pour les hommes.

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont en moyenne de 4418 € pour les hommes et de 3530 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein sont respectivement de 4465 € et de 3622 €.

L'écart de rémunération en ETP entre les femmes et les hommes est donc de - 888 € par mois, donc en défaveur des femmes, cet écart représente 20,1% du salaire moyen des hommes. Au regard de 2022, on note une hausse de cet écart en valeur de 5.4%

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 » : - 45 € en 2023 (-39€ en 2022)**

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 2023, la plus forte proportion de femmes à temps partiel que d'hommes conduit à un effet temps partiel en hausse de -45 € en défaveur des femmes

- **Effet ségrégation des corps : - 758 € en 2023 (-714 € en 2022)**

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 2022, l'effet de ségrégation des corps est de -758 € en défaveur des femmes, l'effet de ségrégation des corps représente donc **90% de** l'écart des rémunérations.

- **Effet démographique : - 84 € en 2023 (-60 € en 2022)**

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 : - 84 € en défaveur des femmes.
- ⇒ la partie traitement participe à hauteur de 77 € dans l'effet démographique alors que la partie prime participe seulement de - 4 €. 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 : - 2€ (-29 € en 2022)**
 - 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 2 € 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 (+ 6 €), 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 : -10 € (-21 € en 2022) est en défaveur des femmes

Position des indicateurs RSU dans le RSU de l'établissement

P = Présent dans le RSU 2023

ND : Donnée non disponible en 2023

NC : Non concerné par l'établissement

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

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

BDS FPE 043 Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service	V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P	oui
BDS FPE 044 Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service	V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 045 Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année	V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 046 Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle	V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 047 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année, ventilé en fonction du motif de signalement	V.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 048 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année précédente	V.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 049 Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	V.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 050 Nombre de victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement	V.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 051 Nombre de signalements	V.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 052 Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année	V.2.2. Les dispositifs de signalement	P	
BDS FPE 053 Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à : - la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale ; - la poursuite d'agents pour faute de service,	V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P	
BDS FPE 054 Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	V.2.3. Les mesures de protection fonctionnelle	P	
BDS FPE 055 Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 056 Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 057 Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 058 Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail	V.2.4. Suicides et tentatives de suicides	P	
BDS FPE 059 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année	V.2.1. Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 060 [CSA MIN] Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail	V.2.1. Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 061 [CSA MIN] Une formation initiale type uniformisée et généralisée est-elle mise en place au sein du ministère à l'attention des CP [Oui/Non] et AP [Oui/Non]	V.2.1. Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 062 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention ayant pris leurs fonctions au cours de l'année ayant	V.2.1. Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 063 [CSA MIN] Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année, par catégorie d'acteur	V.2.1. Les acteurs de la Prévention	P	
BDS FPE 064 [CSA MIN] Nombre de Formations Spécialisées	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 065 [CSA MIN] Nombre de CSA exerçant les compétences d'une Formation Spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 066 [CSA MIN] Nombre de membres des FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 067 [CSA MIN] Nombre de membres ayant reçu une formation et durée de celle-ci	V.2.1. Les acteurs de la prévention	P	

BDS FPE 068 [CSA MIN] Harmonisation de la formation au sein du ministère	V.2.1. Les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 069 [CSA MIN] Organisateur de la formation (administration ou externe).	V.2.1. Les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 070 [CSA MIN] Nombre de membres ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	V.2.1. Les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 071 [CSA MIN] Nombre d'agents couverts par type de Formation spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 072 [CSA MIN] Nombre de services couverts par type de Formation spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 073 [CSA MIN] Nombre de sites couverts par type de Formation spécialisée	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 074 [CSA MIN] Nombre de réunions de FS (hors groupes de travail)	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 075 [CSA MIN] Nombre de groupes de travail de FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 076 [CSA MIN] Nombre de réunions tenues	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 077 [CSA MIN] Nombre de réunions avec la participation d'acteurs de prévention	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 078 [CSA MIN] Nombre de visites de sites effectuées	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 079 [CSA MIN] Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 080 [CSA MIN] Nombre de demandes de recours à un expert certifié	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 081 [CSA MIN] Montant du budget total des expertises	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 082 [CSA MIN] Délai moyen des expertises	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 083 [CSA MIN] Nombre de saisines de la FS par le CSA	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 084 [CSA MIN] Nombre de cas où la consultation du CSA s'est substituée la consultation obligatoire de la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 085 [CSA MIN] Nombre de signalements d'un danger grave et imminent dont	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 086 [CSA MIN] Nombre d'invocations du droit de retrait effectuées au cours de l'année	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 087 [CSA MIN] Nombre de services couverts par une FS ayant un registre SST	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 088 [CSA MIN] Nombre de registres étudiés par les FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 089 [CSA MIN] Nombre de rapports d'ISST reçus	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 090 [CSA MIN] Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 091 [CSA MIN] Nombre de rapports annuels des médecins du travail reçus	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 092 [CSA MIN] Nombre des signalements de refus par l'administration d'aménagement de poste reçus	V.1.3.B. Les aménagements des postes de travail	ND	
BDS FPE 093 [CSA MIN] Information des FS concernant des accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans leurs services	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 094 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 095 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 096 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	

BDS FPE 097 [CSA MIN] Nombre de consultations des FS sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 098 [CSA MIN] Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 099 [CSA MIN] Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail étudiés par la FS	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 100 [CSA MIN] Nombre de DUERP	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 101 [CSA MIN] Nombre de DUERP étudiés par la FS	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 102 [CSA MIN] Nombre de DUERP étudiés par type de FS	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 103 [CSA MIN] Nombre d'avis rendus par la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 104 [CSA MIN] Nombre de mesures proposés par la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 105 [CSA MIN] Nombre de mesures proposés par la FS	V.2.4. Les Activités des Formations Spécialisées	P	
BDS FPE 106 [CSA MIN] Nombres d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P	
BDS FPE 107 [CSA MIN] Nombre de chefs d'établissements voisins dont l'activité expose les travailleurs à des nuisances entendus		NC	
BDS FPE 108 Nombre d'agents concernés par une Période de Préparation au Reclassement	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 109 Nombre d'agents ayant demandé à être reclassés - et effectivement reclassés - au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ou suite à une inaptitude liée à un autre facteur	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 110 Nombre d'agents : - Considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme ; - Bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail ; - Ont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales au cours de l'année (comité médical ou commission de réforme)	V.1.3. Les visites et l'aménagement des postes de travail et des locaux	P	
BDS FPE 111 Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique	III.1.2. Les autres modalités de service	P	
BDS FPE 112 Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année	V.1.2. Les accidents de travail et de trajet	P	
BDS FPE 113 Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année	II.1.1.C Focus sur les départs en retraite en 2020-21	P	
BDS FPE 114 Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année	II.1.3. Indicateurs spéciaux RSU Mobilité	P	
BDS FPE 115 Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS au cours de l'année	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 116 Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 117 Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 118 Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	

BDS FPE 119 Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits « réglementés » reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	ND	
BDS FPE 120 Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 121 Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 122 Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre	V.2.1. Les acteurs de la prévention	P	
BDS FPE 123 Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves [] ? (Oui/Non)	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 124 Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant un DUERP ou non	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 125 Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BS FPE 126 Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante	V.2.5. ISST et DUERP	P	
BDS FPE 127 Nombre de services et nombre d'agents concernés par une démarche de prévention des TMS	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 128 Nombre de services et nombre d'agents concernés par une démarche de prévention des RPS au cours de l'année	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 129 Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés	V.2.6. Information et consultations du CHSCT	P	
BDS FPE 130 Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle s'étant tenus au cours de l'année	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 131 Nombre de signalements au cours de l'année	V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P	
BDS FPE 132 Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année	V.2.1. Les acteurs de la prévention des risques	P	
BDS FPE 133 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre	V.1. La médecine du travail	P	
BDS FPE 134 Suivi médical	V.1 La médecine du travail	P	
BDS FPE 135 Nombre de visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année	V.1.1. les visites médicales des personnels	P	
BDS FPE 136 Nombre de rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année	V.1. La médecine du travail	P	
BDS FPE 137 Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel (stock global)		NC	
BDS FPE 138 Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année		NC	
BDS FPE 139 Nombre d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante		NC	
7. Organisation du travail et temps de travail			
BDS FPE 140 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon : - les cycles de travail ; - l'organisation du travail	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 141 Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 142 Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année	III.2. Organisation et cycle de travail	P	
BDS FPE 143 Existence d'une charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre	III.2. Organisation et cycle de travail	P	

BDS FPE 144 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)	III.2.D. Astreintes et interventions	P	
BDS FPE 145 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année	III.2.D. Astreintes et interventions	P	
BDS FPE 146 Nombre d'interventions (ou à défaut nombre de paiements d'indemnités d'intervention, que ces paiements recouvrent ou une plusieurs interventions) et d'heures d'intervention au cours de l'année	III.2.D. Astreintes et interventions	P	
BDS FPE 147 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	III.2.4. Le télétravail	P	oui
BDS FPE 148 Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée « au fil de l'eau » ou dans le cadre d'une campagne de recensement des demandes	III.2.4. Le télétravail	P	
BDS FPE 149 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du travail à distance en période de circonstances exceptionnelles	III.2.5. Le travail à distance en période exceptionnelle	P	
BDS FPE 150 Dans le cadre de l'horaire variable, nombre total d'heures écartées au cours de l'année	III.2.E. Heures supplémentaires	P	
BDS FPE 151 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année	III.2.E. Heures supplémentaires	P	
BDS FPE 152 Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année	III.2.E. Heures supplémentaires	P	
BDS FPE 153 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre sur emploi à temps complet ou sur emploi à temps incomplet	III.1.1. Les agents à temps partiel	P	oui
BDS FPE 154 Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année	III.1.1. Les agents à temps partiel	P	
BDS FPE 155 Nombre de jours de congés : - pris au cours de l'année (par type de congés) ; - non pris et non versés au CET.	III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC	P	
BDS FPE 156 Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement	III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC	P	
BDS FPE 157 Nombre de jours donnés au cours de l'année	III.2.1. Les utilisateurs d'HAMAC	P	
BDS FPE 158 Nombre de jours reçus au cours de l'année	III.2.2. Les autorisations d'absence	P	
BDS FPE 159 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre	III.2.3. Le compte épargne Temps	P	oui
BDS FPE 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année	III.2.3. Le compte épargne Temps	P	oui
BDS FPE 161 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année	III.2.3. Le compte épargne Temps	P	oui
BDS FPE 162 Nombre de jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année	III.2.3. Le compte épargne Temps	P	
BDS FPE 163 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif	III.3. Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 164 Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif	III.3. Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 165 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois ayant débuté au cours de l'année par motif	III.1.3. Les positions administratives particulières	P	
BDS FPE 166 Nombre de congés d'une durée égale ou supérieure à six mois terminés au cours de l'année par motif	III.1.3. Les positions administratives particulières	P	
BDS FPE 167 Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent parti en congé parental au cours de l'année	II.1.3. L'accompagnement à la mobilité	P	
BDS FPE 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé, par motif	III.3. Les congés maladie et autres congés	P	oui

BDS FPE 169 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif	III.3. Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 170 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année	III.3. Les congés maladie et autres congés	P	oui
BDS FPE 171 Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année	III.3. Les congés maladie et autres congés	P	
8. Action et protection sociale			
BDS FPE 172 Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses	IV.2.2. L'action sociale	P	oui
BDS FPE 173 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation	IV.2.2. L'action sociale	P	
BDS FPE 174 Montant du financement de l'employeur Etat à la protection sociale complémentaire des agents	III.4.3. Les indicateurs spéciaux RSU pour les rémunérations	P	
BDS FPE 175 Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire référencées	IV.2.2. L'action sociale	NC	
9. Dialogue social			
BDS FPE 176 [CSA MIN] Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA	VI.1. Les instances institutionnelles	P	
BDS FPE 177 [CSA MIN] Nombre de réunions des instances au cours de l'année, ventilé par type d'instance et ventilé par niveau pour le CSA	VI.1. Les instances institutionnelles	P	
BDS FPE 178 [CSA MIN] Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation au cours de l'année visée au I de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 179 [CSA MIN] Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 180 Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret no 82-447 du 28 mai 1982		ND	
BDS FPE 181 Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret no 82-447 du 28 mai 1982	VI.2.3. Les moyens accordés aux organisations syndicales	P	
BDS FPE 182 Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé		ND	
BDS FPE 183 Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales (surface et valeur locative estimée pour l'année)	VI.3. Les indicateurs spéciaux RSU du Dialogue social	P	
BDS FPE 184 Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinques de la même loi		ND	
BDS FPE 185 Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinques de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983		ND	
BDS FPE 186 Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année		NC	
BDS FPE 187 Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année	VI.1.4. CPE et VI.1.5. CCPANT	P	
BDS FPE 188 Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève	VI.2.2. Les personnels grévistes	P	oui
10. Discipline			
BDS FPE 189 [CSA MIN] Nombre sanctions prononcées	VI.3. La discipline	P	