



UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE



BILAN SOCIAL 2018

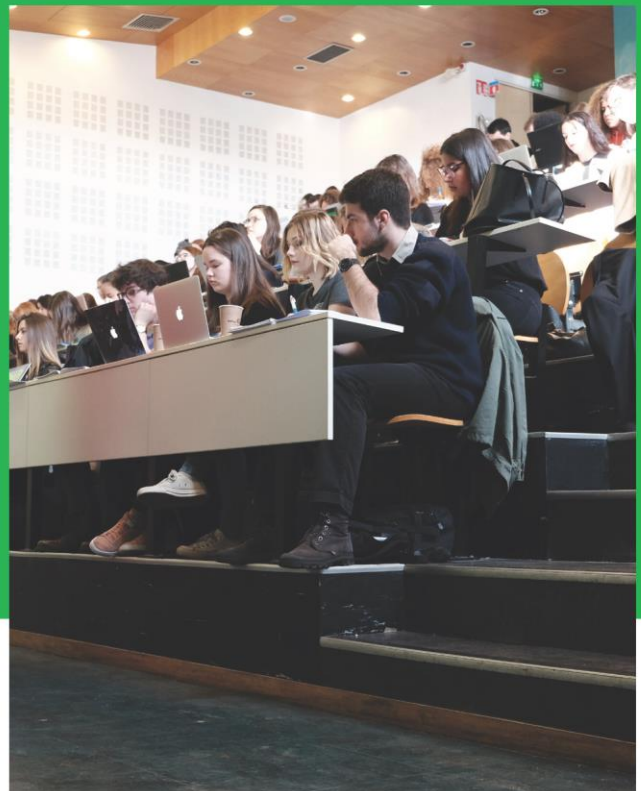


Table des matières

AVANT-PROPOS	1
LE BILAN SOCIAL	3
CHAPITRE I. EFFECTIFS ET DONNEES DEMOGRAPHIQUES	5
A. EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP), EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT) ET EFFECTIFS	5
1) ETPT et effectifs	5
2) ETPT et plafonds d'emploi	5
3) Effectifs et ETP par catégories	5
4) Effectifs et ETP par sexe	6
5) ETP BIATSS par composante ou service	7
6) ETP des enseignants titulaires par composantes	8
7) ETP des enseignants contractuels par composante	8
8) Part des contractuels	9
9) Les agents à temps partiel	9
10) Organisation du temps de travail spécifique	10
11) Télétravail	10
12) Compte Épargne Temps	11
B. LES DONNEES DEMOGRAPHIQUES	12
1) Âge moyen et âge médian	12
2) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel	12
3) Pyramides des âges des enseignants titulaires	12
4) Pyramides des âges des BIATSS titulaires	13
5) Pyramides des âges des contractuels	14
C. LES MOUVEMENTS ET LES PROMOTIONS	15
1) Répartition des agents recrutés en 2018	15
2) Affectations en provenance d'un autre ministère	16
3) Départs définitifs de personnes titulaires	16
4) Départs définitifs de personnes non titulaires	16
5) Départs temporaires de personnes titulaires	16
6) Taux de rotation	17
7) Candidats aux concours et examens professionnels	17
8) Agents promouvables par grade	17
9) Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude	18
10) Bourse Interministérielle de l'Emploi Public	18
D. LES EFFECTIFS TITULAIRES	19
1) Les enseignants chercheurs titulaires	19
2) Les enseignants du second degré titulaires	21
3) Les BIATSS titulaires	22
E. LES EFFECTIFS CONTRACTUELS	23
1) Agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins et type de contrats	23
2) Passages de CDD en CDI dans l'année	23
3) Candidats aux concours ou examens de titularisation	23
4) Titularisations par genre et catégorie statutaire	23

CHAPITRE II. LES REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	25
A. LA MASSE SALARIALE.....	25
1) Dépenses en masse salariale depuis 2010	25
2) Masse salariale par type d'éléments.....	26
3) Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires.....	26
4) Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie	27
5) Part des primes et indemnités.....	27
B. LES DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE.....	29
1) La consommation mensuelle en point d'indice (INM)	29
2) La consommation d'INM par statut.....	29
3) La consommation d'INM par catégorie.....	30
C. LES PRIMES ET REMUNERATIONS ACCESSOIRES	31
1) Les primes des enseignants.....	31
2) Les primes des BIATSS par grade.....	32
3) Montants versés par type de prime BIATSS	36
D. HEURES/COURS COMPLEMENTAIRES ET VACATIONS ADMINISTRATIVES	37
1) Les Heures/cours complémentaires par composantes et services.....	37
2) Répartitions des heures/cours complémentaires.....	38
3) Les vacances administratives et techniques.....	40
E. LES ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI	41
CHAPITRE III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	43
A. L'ACTION SOCIALE.....	43
1) Les aides.....	44
2) Les aides exceptionnelles.....	44
3) Les prêts à taux zéro	45
4) Typologie des bénéficiaires.....	45
5) Aide d'urgence	46
6) L'aménagement des postes de travail des personnels en situation de handicap	46
B. LA MEDECINE PREVENTIVE.....	48
1) Actions en milieu de travail.....	48
2) Surveillance médicale des agents.....	48
C. LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE.....	50
1) Évolution par catégorie de personnel	50
2) Absences par type de congé.....	50
3) Absences par tranches d'âge.....	51
4) Jours de carence.....	52
5) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent	52
D. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	53
1) Les instances.....	53
2) Les membres des instances.....	53
3) La formation des membres des instances.....	53
4) Les décharges des membres des instances	53
E. LES ACTIVITES SPORTIVES, ASSOCIATIVES ET CULTURELLES	54
1) Les activités du SUAPS.....	54
2) Le C.A.C.S.U.H.....	54
3) Le Service Culturel	54
CHAPITRE IV. LA POLITIQUE HYGIENE ET SECURITE	55
A. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLES	55
CHAPITRE V. LA FORMATION DES PERSONNELS	57
A. BILAN DE LA FORMATION.....	57
1) Par année.....	57
2) Par domaine.....	58
3) Par statut.....	59
4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge.....	59
B. LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	59
LISTE DES SIGLES.....	61

Avant-propos

Depuis plusieurs années, le bilan social constitue un rendez-vous annuel qui permet d'offrir une photographie de l'établissement dans différents domaines qu'il s'agisse de la situation des effectifs, des rémunérations, de l'action sociale, de la médecine de prévention ou encore de l'hygiène et de la sécurité.

Le bilan social est aussi un outil qui permet d'observer les réalisations et évolutions de l'établissement non seulement sur l'année écoulée mais depuis plusieurs années.

L'importance de cet outil a d'ailleurs été consacrée par la dernière loi relative à l'enseignement supérieur du 22 juillet 2013 ; en ajoutant une compétence supplémentaire du conseil d'administration qui doit, selon les termes mêmes de la loi « approuver le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique ».

Ce document est aussi un instrument qui doit nous permettre de partager des indicateurs fiables et transparents. C'est un outil au service du pilotage de l'établissement.

Le bilan social d'une université s'impose donc désormais définitivement comme un outil de GRH, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). L'Université Le Havre Normandie avait déjà amorcé cette évolution : son bilan social est un exercice annuel, avec une présentation en comité technique puis en conseil d'administration, comme outil de communication, de transparence et de développement de la culture de notre établissement.

C'est un outil dense, de par l'exhaustivité de ses informations. C'est un outil riche, dont nous essayons chaque année d'améliorer la lecture avec des éléments d'analyses. C'est un outil précieux, manifestement très utilisé et donc attendu.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Je remercie la cellule d'appui au pilotage et à la gouvernance du système d'information qui a réalisé ce document.



Pascal Reghem
Président de l'Université
Le Havre Normandie

Le bilan social

Le bilan social a été introduit en droit français par la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Un décret du 7 octobre 1988 l'impose également dans les établissements publics hospitaliers et la loi « Hoeffel » du 27 décembre 1994 impose un « rapport sur l'état de la collectivité » dans la fonction publique territoriale. Après la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 – article 16, relative aux libertés et responsabilités des universités qui impose aux universités de présenter un bilan social devant le Comité Technique Paritaire, la loi 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche a inscrit dans les compétences du conseil d'administration l'approbation du bilan social après avis du comité technique.

Le bilan social synthétise en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'un établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus.

La liste des indicateurs devant figurer dans le bilan social est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017 s'appliquant à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les thèmes abordés :

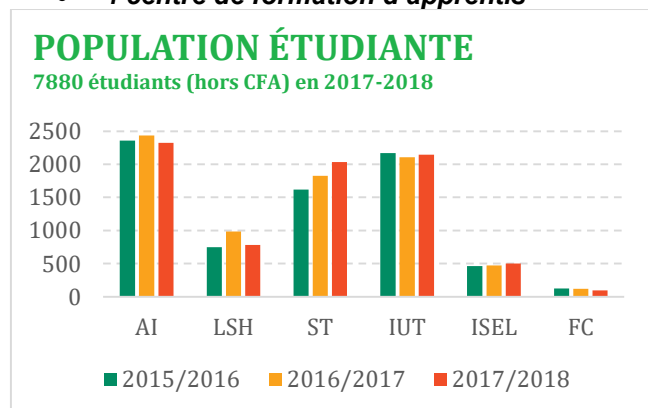
- 1 – Les effectifs
- 2 – Les rémunérations et charges accessoires
- 3 – Les conditions de travail
- 4 – L'hygiène et la sécurité
- 5 – La formation des personnels

L'Université en quelques repères

L'Université du Havre est passée aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) le 1^{er} janvier 2011.

Composition de l'Université en 2017/2018

- **3 UFR :**
 - Affaires internationales
 - Lettres et sciences humaines
 - Sciences et techniques
- **1 IUT**
- **1 école d'ingénieur :** Institut Supérieur d'Etudes Logistiques
- **1 service de formation continue**
- **1 centre de formation d'apprentis**



- **20 services communs, généraux et centraux**

- **Services centraux :**

- Direction de la Prévention des Risques et de la Sécurité (DPRS)
- Direction de l'Exploitation des Locaux (DirEL)
- Direction de la Recherche, de la Valorisation et des Etudes Doctorales (DirVED)
- Direction des Affaires institutionnelles, juridiques et de la Communication (DirAC)
- Direction des Affaires Financières (DAF)
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Direction de l'Architecture et des Projets Immobiliers (DAPI)
- Direction de la scolarité centrale et de la vie étudiante
- Cellule d'appui au pilotage et à la gouvernance des systèmes d'information (CAPIGoSI)

- **Services communs :**

- Centre de Formations des Apprentis (CFA)
- Service de Formation Continue (FC)
- Service Commun de Documentation (SCD)
- Service Universitaire d'Insertion et d'Orientation (SUIO)
- Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives (SUAPS)

- **Services généraux :**

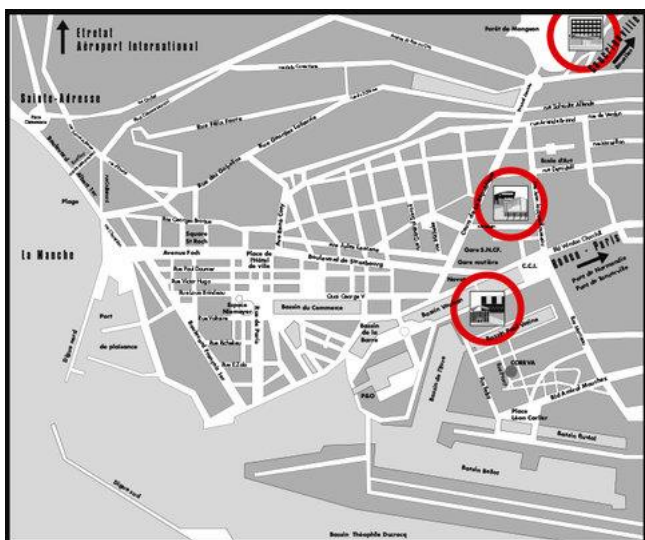
- Centre de Ressources Informatiques (CRI)
- Service culturel
- Service des relations internationales (SRI)
- Service du handicap

Formations

- 11 DU de langues
- 10 spécialités de DUT (15 options)
- 15 mentions de licence
- 19 mentions de licences professionnelles (22 parcours)
- 22 mentions de MASTER (35 parcours dont 8 en co-accréditation ou partenariat)
- 2 formations d'ingénieur
- 29 doctorats
- Formation continue : 3 Diplômes Universitaires et 2 DAEU

Répartition géographique

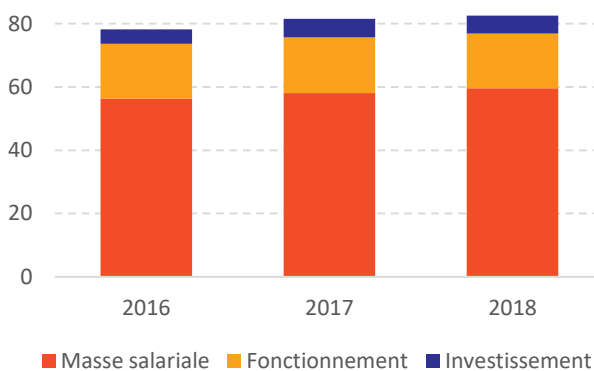
- **Site Caucriauville**
 - IUT
- **Site Lebon**
 - Présidence
 - Services centraux, communs et généraux
 - Formation Continue
 - Faculté des Affaires Internationales
 - U.F.R. Lettres et Sciences Humaines
 - U.F.R. Sciences et Techniques
 - Laboratoires de recherche (EDEHN, GRIC, IDEES, LEXFEIM, LITIS, LMAH, NIMEC, SEBIO, URCOM)
- **Site Frissard – Bellot – Prony**
 - ISEL
 - IUT
 - Pôle sciences pour l'ingénieur (PIL)
 - Laboratoires de recherche (LOMC, GREAH)



Éléments financiers

Le budget global de l'Université en 2018 est de 82,6 M€ dont 59,6M€ de masse salariale (72 % du budget), 17,3M€ de fonctionnement et 5,7M€ en investissement.

Évolution du budget (M€)



Equipe présidentielle

Pascal REGHEM : Président

Pedro LAGES DOS SANTOS : 1er Vice-président, Vice-président stratégie de développement et pilotage

Éric VASSELIN : Vice-président finances, ressources humaines et immobilières

Pascale EZAN : Vice-présidente en charge de la recherche.

Joëlle FORGET-LERAY : Vice-présidente en charge de la recherche.

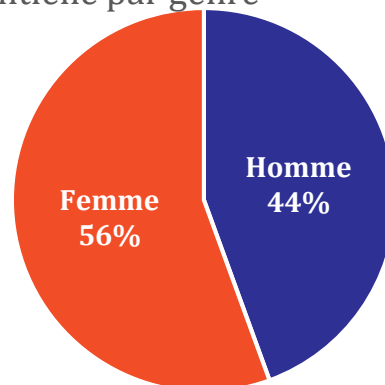
Corinne RENAULT : Vice-présidente en charge de la commission de la formation et de la vie universitaire

Michaël HAUCHECORNE : Vice-président délégué en charge de l'international

Clare RAMSBOTTOM : Vice-présidente déléguée en charge de la responsabilité sociale de l'université

Juliette LE LUYER : Directrice générale des services

Répartition de l'équipe présidentielle par genre



Chapitre I. Effectifs et données démographiques

A. Equivalent temps plein (ETP), Equivalent temps plein travaillé (ETPT) et effectifs

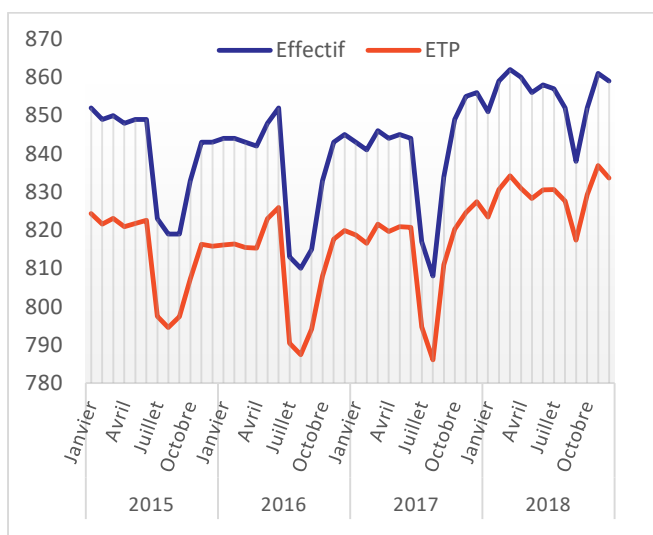
1) ETPT et effectifs

Définitions :

Effectif : personne physique à une date donnée. Par exemple, un agent présent au 31/12 compte un effectif.

ETP : quotité de temps de travail d'une personne physique à une date donnée. Par exemple, un agent à 80% présent au 31/12 compte 0.8 ETP.

ETPT : quotité de temps de travail d'une personne physique sur la durée de présence dans l'année. Par exemple, un agent à 80% présent 6 mois dans l'année compte 0.4 ETPT (0.8*6/12).



La saisonnalité présente jusqu'en 2017 s'explique par le recrutement d'enseignants contractuels et d'ATER sur 10 mois. En 2018, ces contrats ont été modifiés et portés à 12 mois.

2) ETPT et plafonds d'emploi

Depuis le passage à l'autonomie en 2011, la masse salariale est assortie d'un plafond d'emplois. Ce plafond se décompose en 2 parties : d'une part le plafond état fixé par le ministère et d'autre part le plafond « ressources propres » que l'établissement détermine.

	2015	2016	2017	2018
Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT *	756	760	765	765

* notification de la DGESIP

État	2015	2016	2017	2018
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	713	713	713	705
Consommation en ETPT	703,3	699	696,1	702,5
Ressources Propres	2015	2016	2017	2018
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	140	145	145	134
Consommation en ETPT	109,3	111,4	118,9	126,9

Source : DPGCEP

3) Effectifs et ETP par catégories

Catégorie	Effectifs au 31/12				2018 vs 2017
	2015	2016	2017	2018	
Enseignants titulaires du supérieur	254	248	252	249	-3
Enseignants titulaires du second degré	97	95	95	92	-3
Enseignants et chercheurs contractuels	125	138	133	146	13
BIATSS titulaires catégorie A	66	65	70	74	4
BIATSS titulaires catégorie B	82	82	84	86	2
BIATSS titulaires catégorie C	118	109	121	120	-1
BIATSS contractuels catégorie A	34	32	27	26	-1
BIATSS contractuels catégorie B	7	5	7	6	-1
BIATSS contractuels catégorie C	57	68	64	62	-2
Dont contractuels BIATSS en CDI	18	21	15	14	-1
Total général	840	842	853	861	8

Catégorie	ETP au 31/12				2018 vs 2017
	2015	2016	2017	2018	
Enseignants titulaires du supérieur	254,0	247,5	252,0	249,0	-3,0
Enseignants titulaires du second degré	96,8	94,7	94,7	91,7	-3,0
Enseignants et chercheurs contractuels	112,9	125,0	119,3	135,0	15,8
BIATSS titulaires catégorie A	63,3	62,4	67,6	71,2	3,6
BIATSS titulaires catégorie B	79,7	79,5	81,0	82,9	1,9
BIATSS titulaires catégorie C	114,7	105,8	115,7	114,0	-1,7
BIATSS contractuels catégorie A	30,3	28,4	25,2	23,7	-1,5
BIATSS contractuels catégorie B	6,3	4,5	6,5	5,5	-1,0
BIATSS contractuels catégorie C	54,9	65,0	63,5	60,6	-2,9
<i>Dont contractuels BIATSS en CDI</i>	17,6	20,6	15,0	14,0	-1,0
Total général	812,9	812,8	825,5	833,6	8,1

On constate une augmentation de 8,1 ETP entre 2017 et 2018 principalement expliquée par l'augmentation du nombre de chercheurs contractuels inclus dans la population des enseignants contractuels.

Catégorie	ETPT 2018				2018 vs 2017
	2015	2016	2017	2018	
Enseignants titulaires du supérieur	260,9	251,8	248,7	250,1	1,4
Enseignants titulaires du second degré	97,4	96,5	95,4	93,9	-1,5
Enseignants et chercheurs contractuels	115,3	116,7	115,7	123,8	8,2
BIATSS titulaires catégorie A	63,2	62,6	64,1	66,8	2,7
BIATSS titulaires catégorie B	77,9	80,3	82,0	82,2	0,1
BIATSS titulaires catégorie C	112,5	112,9	111,3	118,8	7,5
BIATSS contractuels catégorie A	21,4	22,5	25,0	25,3	0,3
BIATSS contractuels catégorie B	7,2	6,0	6,4	7,8	1,4
BIATSS contractuels catégorie C	57,8	61,1	66,5	60,8	-5,6
<i>Dont contractuels BIATSS en CDI</i>	20,0	20,8	19,2	13,5	-5,7
Total général	813,6	810,4	815,0	829,5	14,5

4) Effectifs et ETP par sexe

Catégorie	Effectifs au 31/12/2018			
	♂	♀	Total	% ♀
Enseignants titulaires du supérieur	154	95	249	38,2%
Enseignants titulaires du second degré	52	40	92	43,5%
Enseignants et chercheurs contractuels	89	57	146	39,0%
BIATSS titulaires catégorie A	31	43	74	58,1%
BIATSS titulaires catégorie B	25	61	86	70,9%
BIATSS titulaires catégorie C	24	96	120	80,0%
BIATSS contractuels catégorie A	15	11	26	42,3%
BIATSS contractuels catégorie B	1	5	6	83,3%
BIATSS contractuels catégorie C	20	42	62	67,7%
Total général	411	450	861	52,3%

Catégorie	ETP au 31/12/2018			
	♂	♀	Total	% ♀
Enseignants titulaires du supérieur	154,0	95,0	249,0	38,2%
Enseignants titulaires du second degré	52,0	39,7	91,7	43,3%
Enseignants et chercheurs contractuels	82,5	52,5	135,0	38,9%
BIATSS titulaires catégorie A	29,9	41,3	71,2	58,0%
BIATSS titulaires catégorie B	24,9	58,0	82,9	70,0%
BIATSS titulaires catégorie C	23,2	90,8	114,0	79,6%
BIATSS contractuels catégorie A	15,0	8,7	23,7	36,7%
BIATSS contractuels catégorie B	0,5	5,0	5,5	90,9%
BIATSS contractuels catégorie C	19,3	41,3	60,6	68,2%
Total général	401,3	432,3	833,6	51,9%

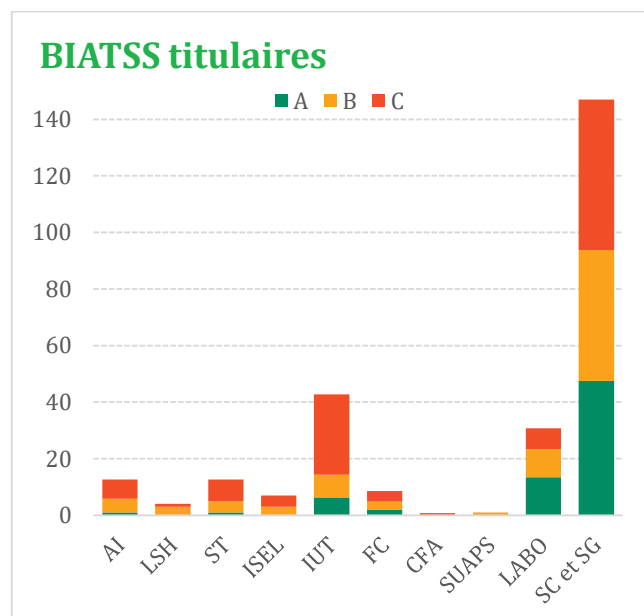
Focus sur les contractuels

Catégorie	Effectifs au 31/12/2018			
	♂	♀	Total	% ♀
ATER	15	11	26	42,3%
ATER mi-temps	7	4	11	36,4%
Doctorant	26	19	45	42,2%
Maître langue	0	1	1	100%
Prof cont. 2dg	14	14	28	50,0%
CDI	5	9	14	64,3%
CDD	57	57	114	50,0%
CAE	1	0	1	0%
Total général	125	115	240	47,9%

Catégorie	ETP au 31/12/2018			
	♂	♀	Total	% ♀
ATER	15,0	11,0	26,0	42,3%
ATER mi-temps	3,5	2,0	5,5	36,4%
Doctorant	26,0	19,0	45,0	42,2%
Maître langue	0,0	1,0	1,0	100%
Prof cont. 2dg	11,0	11,5	22,5	51,1%
CDI	5,0	9,0	14,0	64,3%
CDD	56,1	54,0	110,2	49,1%
CAE	0,6	0,0	0,6	0%
Total général	117,3	107,5	224,8	47,8%

5) ETP BIATSS par composante ou service

Composante / Service	Titulaires			TOTAL	
	A	B	C		
AI	1,0	4,8	6,8	12,6	
LSH		3,0	1,0	4,0	
ST	1,0	4,0	7,6	12,6	
ISEL		3,0	4,0	7,0	
IUT	6,3	8,0	28,4	42,7	
FC	2,0	2,8	3,8	8,6	
CFA			0,8	0,8	
SUAPS		1,0		1,0	
LABORATOIRES	13,4	10,0	7,4	30,8	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	DIRAC	4,0	2,0	2,8	8,8
	CRI	13,1	6,5		19,6
	DAF	4,0	3,8	5,0	12,8
	DIR SCOLARITE	1,0	1,9	3,4	6,3
	DIREL	1,0	5,0	20,0	26,0
	DRH	5,0	6,6	2,0	13,6
	DAPI	1,0			1,0
	DRVED	2,0	2,0	1,0	5,0
	DPRS	2,0			2,0
	SCDP	5,8	13,9	14,4	34,1
	SERV DE LA PRESIDENC	2,0	1,2	0,8	4,0
	SERVICE CULTUREL				0,0
	SERVICE DU HANDICAP			1,0	1,0
SRI	1,8	1,6	1,0	4,4	
SUIO	3,8	1,8	0,8	6,4	
SUMP	1,0		1,0	2,0	
TOTAL	71,2	82,9	113,0	267,1	



Composante / Service	Contractuels			TOTAL
	A	B	C	
AI			2,0	2,0
LSH			2,0	2,0
ST		0,0		0,0
ISEL	1,0	0,5	6,0	7,5
IUT			9,6	9,6
FC				0,0
CFA	1,0			1,0
SUAPS				0,0
LABORATOIRES	3,0	1,0	1,0	5,0
DIRAC	1,0		1,0	2,0
CRI	5,0			5,0
DAF		1,0	3,0	4,0
DIR SCOLARITE				0,0
DIREL	1,0		26,6	27,6
DRH		1,0	1,6	2,6
DAPI	1,0			1,0
DRVED	3,0		2,0	5,0
DPRS	1,0			1,0
SCDP	1,0		4,7	5,7
SERV DE LA PRESIDENC	2,0	1,0		3,0
SERVICE CULTUREL	2,5			2,5
SERVICE DU HANDICAP			1,0	1,0
SRI		1,0		1,0
SUIO				0,0
SUMP	1,2			1,2
TOTAL	23,7	5,5	60,6	89,8

6) ETP des enseignants titulaires par composantes

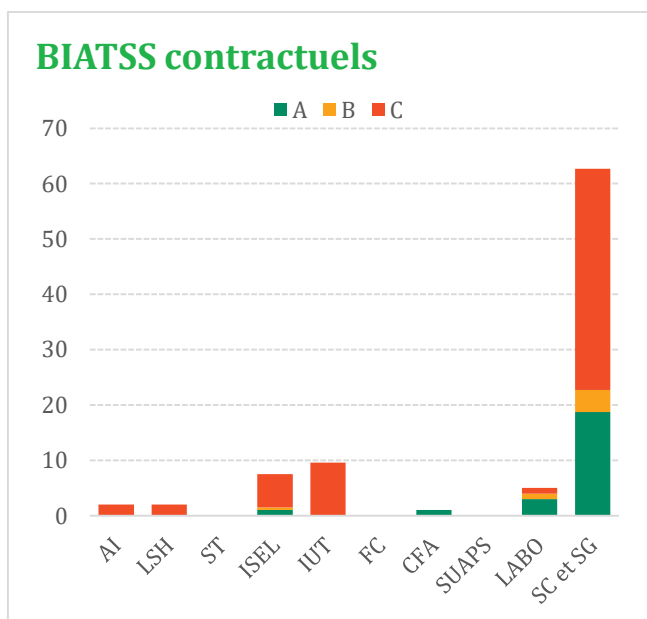
	Total 2018	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	SUAPS
Enseignants chercheurs	249,0	62,0	22,0	87,0	11,0	67,0	0,0
PR EX2	2,0			2,0			
PR EX1	13,0	3,0		6,0	1,0	3,0	
PR 1C	22,0	3,0	4,0	9,0		6,0	
PR 2C	26,0	5,0	3,0	11,0	2,0	5,0	
MCF EX	9,0	4,0		2,0	1,0	2,0	
MCF HC	52,0	11,0	5,0	20,0	2,0	14,0	
MCF CN	125,0	36,0	10,0	37,0	5,0	37,0	
Enseignants 2nd degré	91,7	9,8	2,0	7,0	6,0	64,0	2,9
AGREGE CE	5,0	1,0				4,0	
AGREGE HCL	12,0	1,0		1,0	1,0	9,0	
AGREGE CLN	17,8	2,8		1,0	2,0	12,0	
CERT CE	15,0	1,0	2,0	1,0	2,0	9,0	
CERT. H CL	18,0	3,0				15,0	
CERT. CL N	17,0	1,0		4,0	1,0	11,0	
EPS H CL	1,0						1,0
EPS CL N	1,9						1,9
PLP HC	3,0					3,0	
PLP CN	1,0					1,0	
Total	340,7	71,8	24,0	94,0	17,0	131,0	2,9

On note en 2018 la création des grades de Classe Exceptionnelle pour les MCF, PRAG et PRCE.

7) ETP des enseignants contractuels par composante

	Total 2018	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	Labo
Chercheurs CDD	35,0				2,0		33,0
Enseignants CDD	22,5	9,5		1,5	1,0	10,5	
Doctorants	45,0						45,0
ATER	31,5	11,0		2,0	1,5	5,5	11,5
Maîtres Langue	1,0	1,0					
Total	135,0	21,5	0,0	3,5	4,5	16,0	89,5

Attention : le périmètre de ces 2 derniers tableaux (ETP) a changé pour respecter l'arrêté du 22/12/2017, ce qui les rend incomparables avec les tableaux des années précédentes (ETPT).

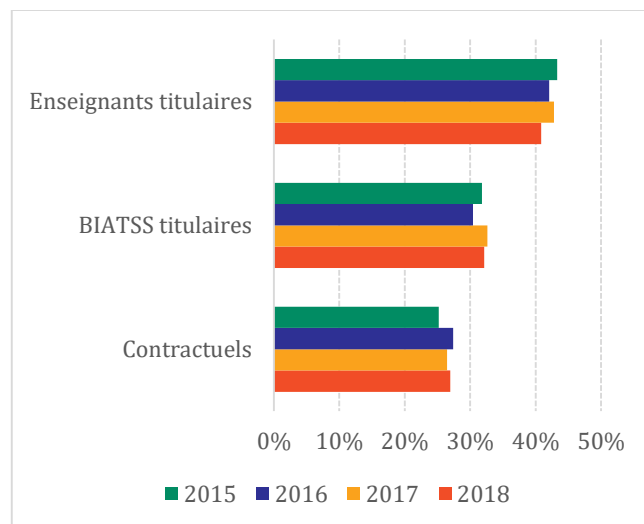


Titulaires et contractuels confondus, l'IUT reste la composante qui regroupe la part la plus importante de BIATSS (15%).

8) Part des contractuels

	2015			2016		
	ETP	%		ETP	%	
Enseignants titulaires du supérieur	254,0	31,3%	43,3%	247,5	30,4%	42,1%
Enseignants titulaires du second degré	96,8	11,9%		94,7	11,6%	
BIATSS titulaires catégorie A	63,3	7,8%	31,8%	62,4	7,7%	30,4%
BIATSS titulaires catégorie B	79,7	9,8%		79,5	9,8%	
BIATSS titulaires catégorie C	114,7	14,2%		105,8	13,0%	
Enseignants et chercheurs contractuels	112,9	13,9%	25,2%	125,0	15,4%	27,4%
BIATSS contractuels catégorie A	30,3	3,7%		28,4	3,5%	
BIATSS contractuels catégorie B	6,3	0,8%		4,5	0,6%	
BIATSS contractuels catégorie C	54,9	6,8%		65,0	8,0%	
Total général	810,4	100%	100%	813,6	100%	100%

	2017			2018		
	ETP	%		ETP	%	
Enseignants titulaires du supérieur	252,0	31,1%	42,8%	249,0	29,9%	40,9%
Enseignants titulaires du second degré	94,7	11,7%		91,7	11,0%	
BIATSS titulaires catégorie A	67,6	8,3%	32,6%	71,2	8,5%	32,2%
BIATSS titulaires catégorie B	81,0	10,0%		82,9	9,9%	
BIATSS titulaires catégorie C	115,7	14,3%		114,0	13,7%	
Enseignants et chercheurs contractuels	119,3	14,7%	26,5%	135,0	16,2%	27,0%
BIATSS contractuels catégorie A	25,2	3,1%		23,7	2,8%	
BIATSS contractuels catégorie B	6,5	0,8%		5,5	0,7%	
BIATSS contractuels catégorie C	63,5	7,8%		60,6	7,3%	
Total général	809,8	100%	100%	833,6	100%	100%



9) Les agents à temps partiel

	0,2	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	Total général	% ♀
Enseignants titulaires du second degré						1	1	100%
BIATSS titulaires catégorie A		1	1	1	8		11	73%
BIATSS titulaires catégorie B	1	1			7	4	13	92%
BIATSS titulaires catégorie C		4	1	1	16	1	23	91%
BIATSS contractuels catégorie C					2		2	100%
Total général	1	6	2	2	33	6	50	88%
% ♀	100%	67%	50%	50%	97%	83%	88%	

88% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'ensemble des agents à temps partiel représentent 5,8% de l'ensemble du personnel de l'université, soit une augmentation de 0,6 points par rapport à 2017 (+6 agents à temps partiel).

Attention : le périmètre de ces 2 tableaux a également changé pour respecter l'arrêté du 22/12/2017 (les ETPT sont remplacés par les ETP).

10) Organisation du temps de travail spécifique

Effectifs	Gardiens		Personnels d'entretien		BU	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Travail de nuit	2	2				
Horaires variables	6	0			9	30
Horaires atypiques, dont week-end			3	28	2	14
Total	8	2	3	28	11	44

Le nombre d'agents ayant des horaires de travail spécifiques a diminué en 2018 (-9), en particulier le nombre d'hommes qui ont des horaires variables à la BU (-8).

	CRI	DirEL	SCD	IUT
Nombre d'agents soumis à des astreintes	7	2	6	6
Nombre d'interventions	2 périodes par an	250	n.d.	10
Nombre d'heures d'interventions	50h	125h	n.d.	10h

Le CRI réalise une astreinte pendant la période de la chaîne d'inscription ainsi que pour la PACES.

À la DirEL, 2 gardiens sont soumis à des astreintes 24h/24, 7j/7 y compris pendant les fermetures de l'université. Le nombre d'interventions est une estimation incluant, entre autre, un nombre important de déclenchements intempestifs d'alarmes.

Le SCD effectue une astreinte téléphonique de 19h à 22h du lundi au vendredi durant toute la période des horaires étendus de la BU (sept.-juin), il est donc difficile d'estimer précisément la durée réelle des interventions.

À l'IUT, 6 agents sont également soumis à une astreinte 24h/24, 7j/7 sur les 2 sites de Caucrauville et Frissard.

11) Télétravail

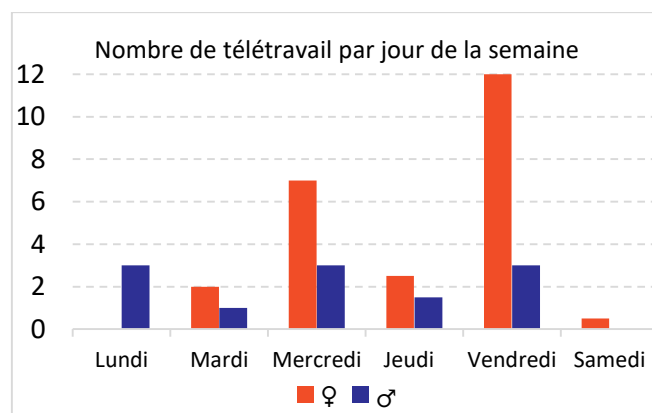
Une charte relative au télétravail a été mise en application au 1er septembre 2017 dans le cadre de l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

		♂	♀	Total
Titulaires	A	3	6	9
	B	2	7	9
	C		7	7
Contractuels	A	4	3	7
	B			0
	C		2	2
Total		9	25	34

En 2018-2019, le nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail a doublé et une large majorité sont des agents titulaires (74%).

	♂	♀	Total
Laboratoire	3	6	9
Composante		3	3
Services Centraux	5	13	18
Services Communs		2	2
Services Généraux	1	1	2
Total	9	25	34

La moitié des agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail sont affectés aux services centraux (DAF, DRH, DIRAC, DAPI, DirEL, DirVED, CAPIGoSI) et 75% sont des femmes.



Les journées de la semaine les plus télétravaillées restent le mercredi et le vendredi.

Télétravail par semaine	1/2 journée	1 jour	2 jours	2,5 jours	3 jours	Total
Nombre d'agents	8	22	2	1	1	34

Chaque agent peut télétravailler jusqu'à 3 jours par semaines mais 94% le font 1 journée ou moins.

12) Compte Épargne Temps

Le dispositif du compte épargne-temps (CET) fixé par le décret du 29 avril 2002 s'applique à l'ensemble des personnels, fonctionnaires et agents non titulaires ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, des bibliothèques, ainsi qu'aux personnels de fonctions d'encadrement soumis à un décompte des jours de congés pris ou non pris, quelle que soit leur modalité d'exercice, dès lors qu'il ont accompli une année de service public de manière continue lors de la demande d'ouverture du compte.

	Effectifs	
	♂	♀
Nombre Total de CET ouverts	31	63
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET durant l'année	3	11

Au 31/12/2018, sur les 94 CET ouverts, deux tiers appartiennent à des femmes et 14 ont été créés en 2018, soit 5 créations de moins qu'en 2017.

	Effectifs	
	♂	♀
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	18	31
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	2,21	24,29

La moitié des agents possédant un CET ont déposé des jours en 2018 soit environ deux fois plus de dépôts de jours de CET qu'en 2017.

On compte 4 fois plus de jours de CET utilisés en 2018 qu'en 2017.

En 2018, comme chaque année, on ne relève aucun jour de congés non pris et non versés au CET, en effet les jours de congés non pris sont soit payés, soit versés sur un CET, soit font l'objet de don de jours de congés.

B. Les données démographiques

1) Âge moyen et âge médian

L'âge est calculé entre la date de naissance et le 31/12/2018.

On appelle âge moyen d'une population la moyenne des âges des individus et âge médian d'une population l'âge qui partage les individus qui la composent en deux groupes d'effectifs égaux.

Par exemple, le tableau ci-dessous indique que 50% de l'ensemble du personnel de l'université a plus de 47 ans.

♂		♀		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
45,1	47	45,7	47	45,4	47

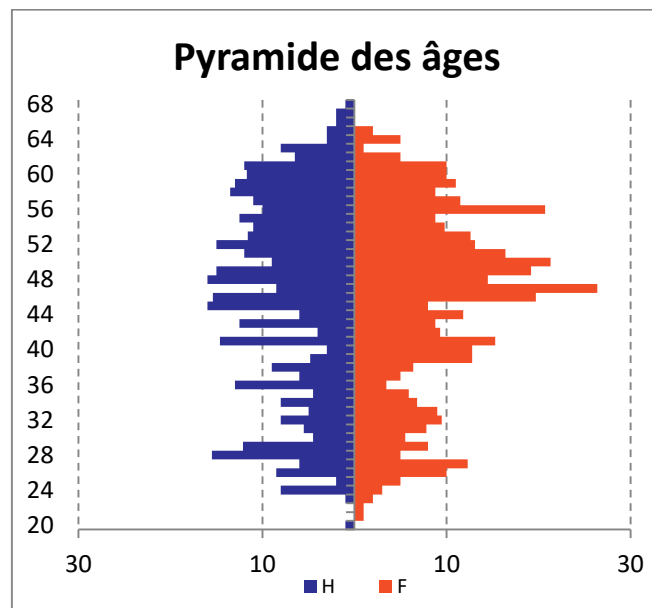
On constate que la moyenne d'âge évolue peu (-0,3) et que la médiane reste inchangée par rapport à 2017 et quel que soit le genre.

		Enseignants					Total
		PU	MCF	PRAG	PRCE	CTR	
♂	Moyenne	53,1	47,9	46,6	50,2	32,8	43,9
	Médiane	55	48	45	50	30	45
♀	Moyenne	53,8	49,9	50,4	51,4	31,4	45,2
	Médiane	56	49	50	50	29	46
Total	Moyenne	53,7	49,0	48,9	50,8	31,9	44,7
	Médiane	56	48,5	49	50	29	46

Note : les professeurs bi-admissibles, les professeurs de lycées professionnels et d'EPS sont comptabilisés avec les PRCE.

		BIATSS				Total
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	CTR	
♂	Moyenne	47,9	47,6	48,3	39,1	46,0
	Médiane	49,5	48,5	49	38	47
♀	Moyenne	50,9	50,5	48,5	40,9	46,9
	Médiane	51,5	49,5	49	37	49
Total	Moyenne	48,9	47,4	48,4	40,7	46,3
	Médiane	50	48	49	40,5	48

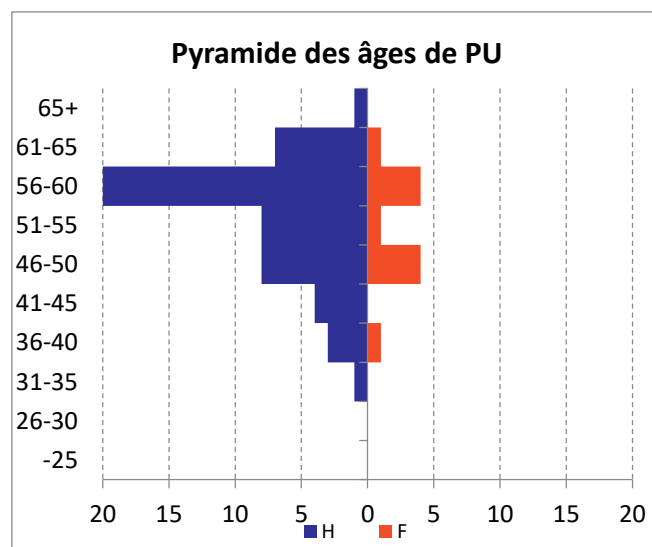
2) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



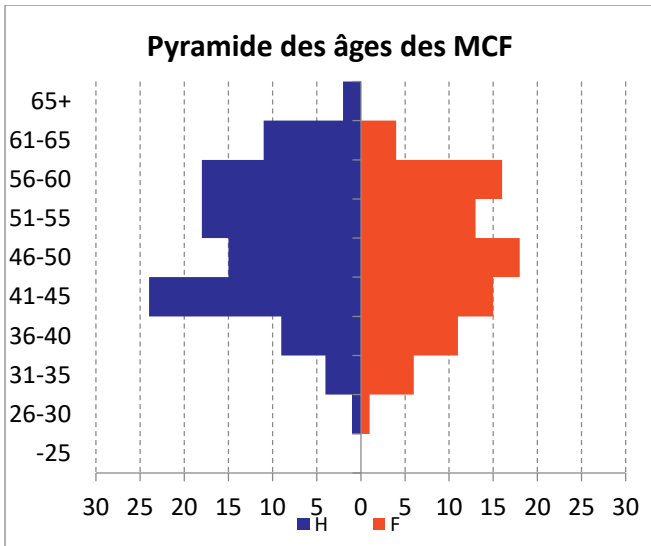
Au 31/12/2018, l'âge moyen des personnels de l'université est de 45,4 ans et l'âge médian est de 47 ans.

La forme de la pyramide des âges de l'ensemble du personnel n'évolue pas et on retrouve 2 « groupes » : 20-34 ans et 40-60 ans avec un léger creux entre 35 et 39 ans.

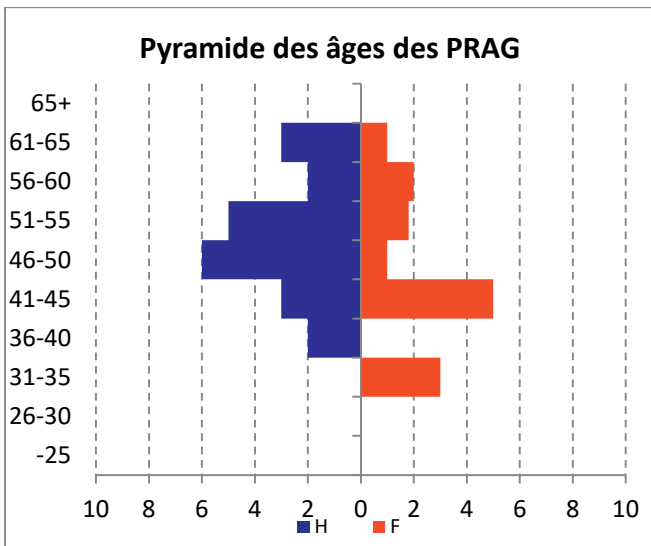
3) Pyramides des âges des enseignants titulaires



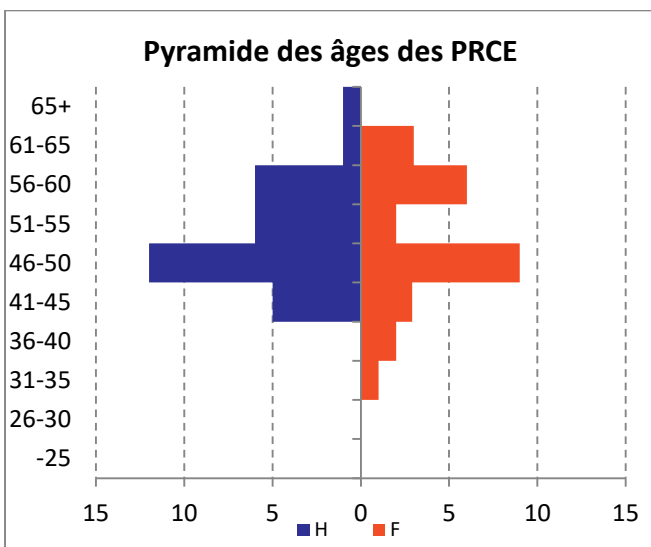
L'âge moyen des PU est de 53,7 ans et l'âge médian est de 56 ans.



L'âge moyen des MCF est de 49 ans et l'âge médian est de 48,5 ans.

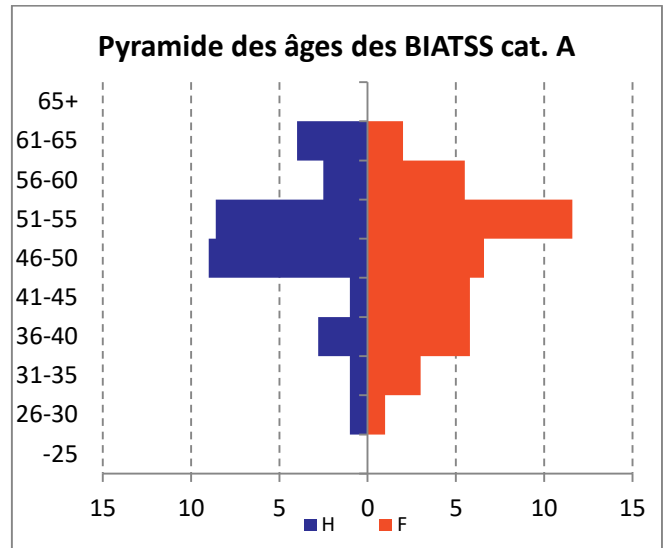


L'âge moyen des PRAG est de 48,9 ans et l'âge médian est de 49 ans.

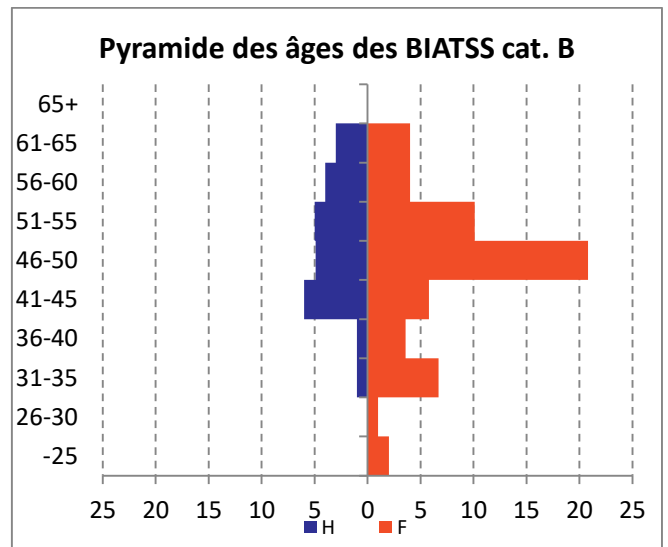


L'âge moyen des PRCE est de 50,8 ans et l'âge médian est de 50 ans.

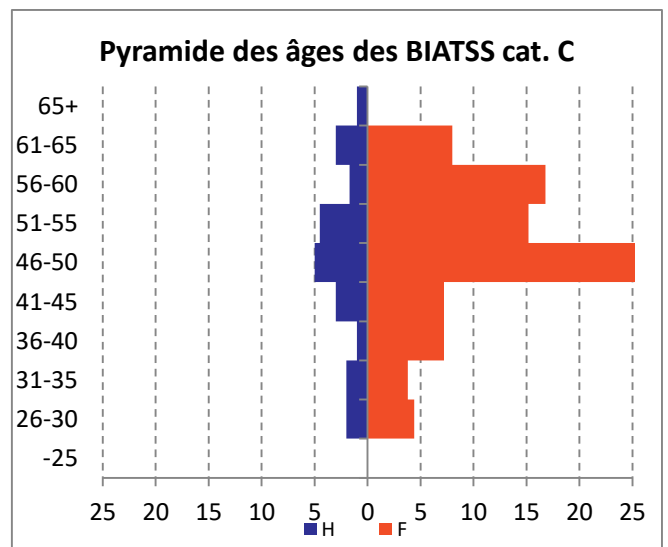
4) Pyramides des âges des BIATSS titulaires



L'âge moyen des BIATSS catégorie A est de 48,9 ans et l'âge médian est de 50 ans.

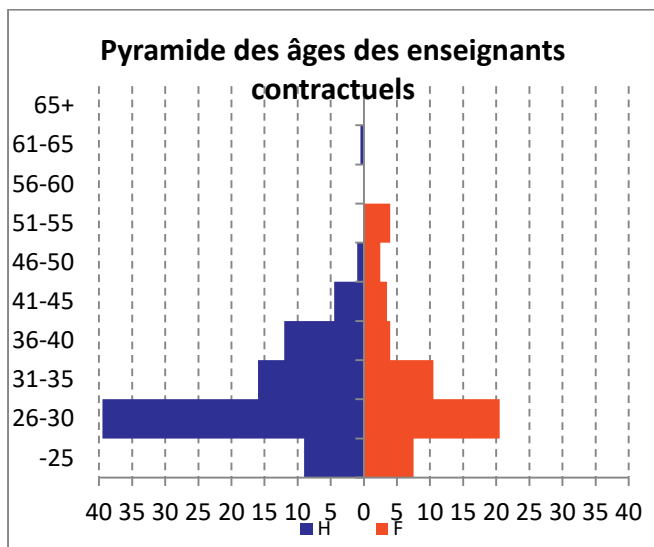


L'âge moyen des BIATSS catégorie B est de 47,4 ans et l'âge médian est de 48 ans.

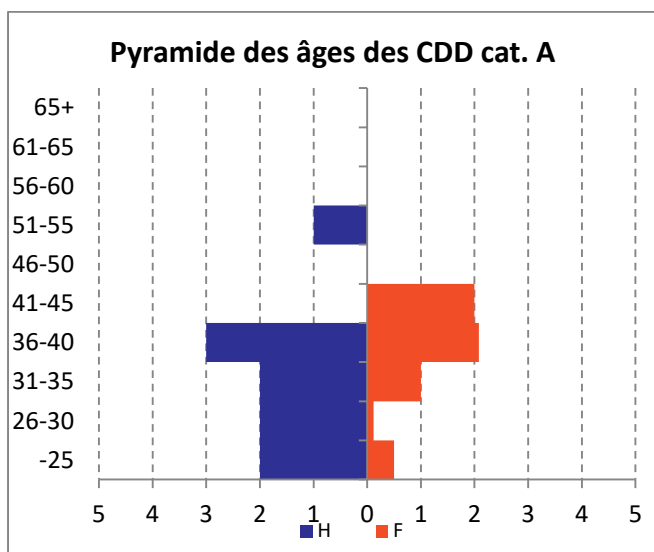
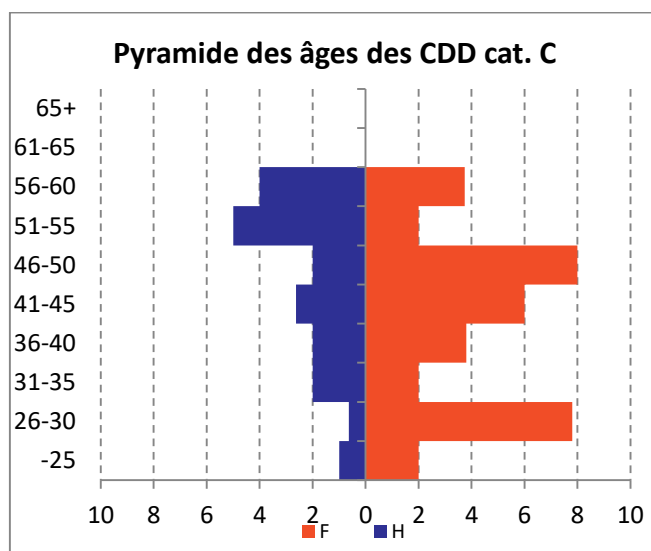
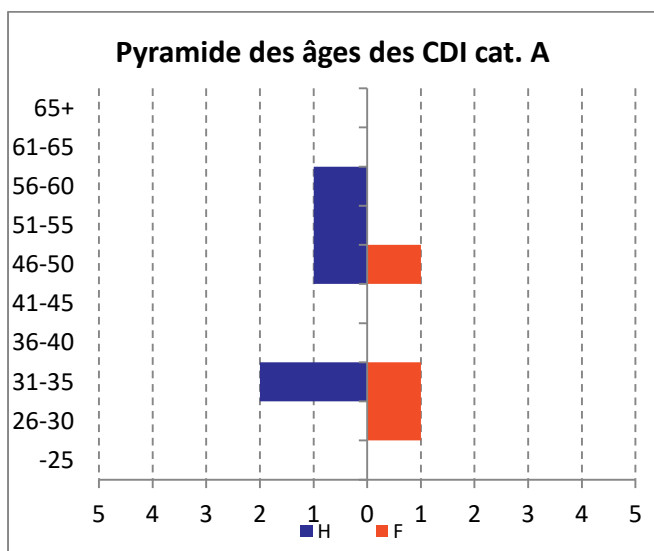
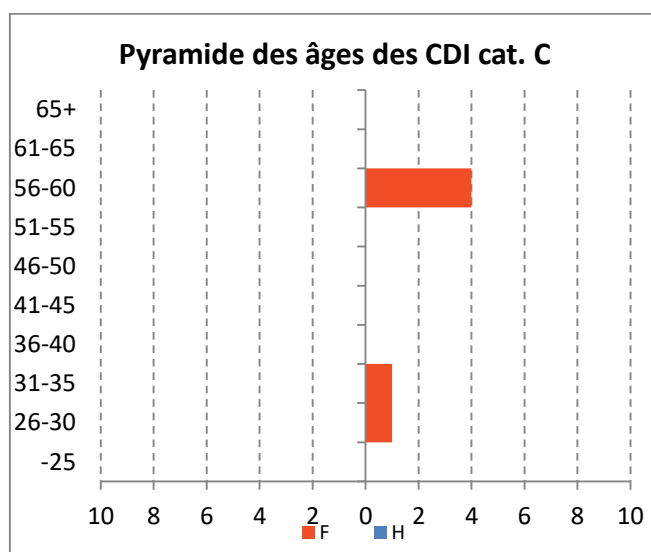
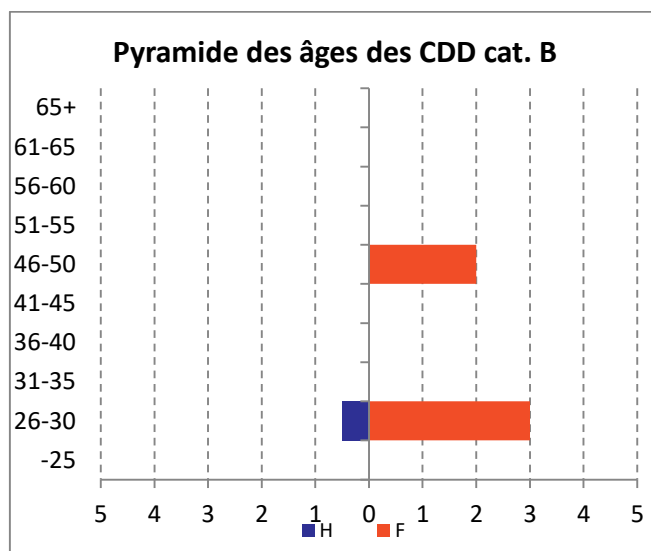


L'âge moyen des BIATSS catégorie C est de 48,4 ans et l'âge médian est de 49 ans.

5) Pyramides des âges des contractuels



L'âge moyen des enseignants contractuels est de 31,9 ans et l'âge médian est de 29 ans.



C. Les mouvements et les promotions

1) Répartition des agents recrutés en 2018

Voie d'accès	Type de contrat privé ou public	Corps	Cat.	Effectifs	
				♂	♀
Concours		PU	A	3	1
		MCF	A	2	3
Recrutement (mutation, BOE)		PRAG	A	0	2
		PRCE	A	0	1
Recrutement (mutation, BOE)		ATRF	C	1	0
		ADJAENES	C	0	1
Recrutement (détachement)		BIBAS	B	0	1
		AGT COMPT	A	1	0
Liste d'aptitude		AAE	A	0	1
		SAENES	B	0	1
		IGE	A	1	0
		BIBAS	B	1	0
Concours		CONS	A	0	1
		SAENES	B	0	3
		ADJAENES	C	0	3
		ATRF	C	1	0
		TECH	B	1	2
		ASI	A	1	0
Recrutement d'agents non titulaires	public	IGE	A	1	1
		ATRF	A	20	8
		BIBLIO	A	1	0
		ATRF	B	3	1
		AENES	B	0	2
		ATRF	C	3	1
		AENES	C	1	8
BIBLIO	C	0	1		
Recrutement d'agents non titulaires	public	MAÎTRE DE LANGUE	A	1	1
		CONT	A	13	13
		ATER	A	23	14
		DOCT	A	11	7
Total				89	77

Ce tableau dénombre les changements de corps et de statut ainsi que les renouvellements de contrats.

2) Affectations en provenance d'un autre ministère

Affectations en provenance d'une autre administration	Effectifs	
	♂	♀
Détachement	1	1
Mises à disposition	0	1
ATER fonctionnaires	6	2
Contractuels doctorants fonctionnaires	0	1

3) Départs définitifs de personnes titulaires

		Cat.	Effectifs		Âge moyen de départ à la retraite	
			♂	♀	♂	♀
Enseignant	Retraite	A	6	8	66a 2m 18j	63a 5m 29j
	Démission/abandon de poste	A		1	X	
	Départ volontaire/mutation	A		2		
BIATSS	Retraite	B	2	3	62a 10m 0j	61a 0m 20j
		C	2	4	58a 11m 1,5j	62a 8m 13j
	Démission/abandon de poste	C	1		X	
	Départ volontaire/mutation	A	2			
		C		2		

L'université a compté 25 départs à la retraite en 2018 dont 56% d'enseignants et 60% de femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite des enseignants a augmenté par rapport à 2017 (+1an environ) alors qu'il évolue peu sur l'ensemble des BIATSS toutes catégories confondues.

4) Départs définitifs de personnes non titulaires

		Cat.	Effectifs	
			♂	♀
Ens. CTR, ATER, doct.	Fin de contrat		25	15
	Démission et abandon de poste		5	6
BIATSS CTR	Retraite	C		1
	Démission et abandon de poste	A	2	
		C	1	1
			3	3
	Concours	B	1	1
		C		1
		3	6	
Fin de contrat	B	2	1	
	C	1	6	
Total			43	41

Note : les démissions et les fins de contrat incluent notamment celles pour signature d'un autre contrat (ex. : doctorants devenant ATER ou chercheurs contractuels).

Dans l'ensemble, l'université a connu moins de départs en 2018 qu'en 2017 (-14), particulièrement dû au fait qu'il y a eu moins de départs pour concours chez les BIATSS (fin du dispositif Sauvadet).

5) Départs temporaires de personnes titulaires

	Cat.	Effectifs	
		♂	♀
Détachement	A	3	
Affectation dans une autre administration	A	2	
	C		2
Disponibilité pour convenances personnelles	A	1	1
	C		2
Disponibilité pour suivre son conjoint	A		1
	B	1	
	C	2	

Note : une partie des départs temporaires indiqués ici a pu débuter avant 2018, cet indicateur a pour objectif de présenter le nombre total d'agents en position de départ temporaire au cours de l'année 2018.

6) Taux de rotation

Définition : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Les entrées « nettes », c'est-à-dire sans prendre en compte les personnels déjà présents en 2017 et qui ont changé de corps ou de statut, sont au nombre de 120 (22 titulaires et 98 contractuels), les sorties sont au nombre de 114 (31 titulaires et 83 contractuels).

Taux de rotation global : 13,6 %

	Effectif au 31/12/2018	Entrées	Sorties	Taux de rotation
Ens. Titu. du sup.	249	9	12	4,2%
Ens. Titu. Du 2nd degré	92	3	6	4,9%
Ens. et chercheursCTR	146	77	64	48,3%
BIATSS titu.	280	10	13	4,1%
BIATSS CTR	94	21	19	21,3%
Total ULHN	861	120	114	13,6%

Le taux de rotation augmente sur les dernières années, en particulier chez les titulaires.

7) Candidats aux concours et examens professionnels

Voie d'accès	Cat.	Corps	Genre	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	
Concours réservé	A	IGR	Homme	1	1	1	0	
		IGE	Femme	1	1	1	1	
Concours de droit commun	A	PU	Homme	19	N.C.	6	2	
			Femme	8		2	1	
		MCF	Homme	51		17	2	
			Femme	68		15	3	
		IGE INTERNE	Homme	1		1	1	1
			Femme	1		1	1	0
	IGE EXTERNE	Femme	1	1	1	1*		
	ASI EXTERNE	Homme	2	2	2	2		
	B	SAENES EXTERNE	Homme	1	1	1	1	
		SAENES INTERNE	Femme	1	1	1	0	
		TECH EXTERNE	Femme	2	2	2	2	
		ASSIST SERV SOCIAL	Femme	1	1	1	0	
	C	ADJAENES INTERNE	Femme	13	13	3	2	

* refus du poste

8) Agents promouvables par grade

GRADE	En effectif	Promouvables		Promus		% promus	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀
MCF HC		31	25	4	2	13%	8%
MCF HC échelon EX		12	7	4	5	33%	71%
PR 1C		22	4	4	-	18%	-
PR EX1		17	5	1	2	6%	40%
PR EX2		9	1	1	-	11%	-
PRCE HC par tableau d'avancement		7	6	-	1	-	17%
PRAG HC par tableau d'avancement		4	5	1	-	25%	-
PRCE EX par tableau d'avancement		19	17	9	5	47%	29%
PRAG EX par tableau d'avancement		11	9	2	2	18%	22%
Total général		132	79	26	17	20%	22%

GRADE	En effectif	Promouvables	Promus		% promus
			♂	♀	
ATRF P1		17	1	-	6%
TECH CS		8	-	1	13%
TECH CE		7	1	-	14%
IGE HC		2	-	-	0%
IGR 1		1	-	-	0%
INFENES HC		2	-	1	50%
ADJAENES P2C		4	-	2	50%
AJAENES P1C		23	-	-	0%
SAENES CS		14	-	2	14%
SAENES CE		8	1	-	13%
APAE		3	-	1	33%
AAE HC		2	1	-	50%
MAG P2C		1	-	-	0%
MAG P1C		6	-	-	0%
BIBAS CE		2	-	-	0%
CONS EN CHEF		1	-	1	100%
Total général		101	4	8	12%

9) Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude

		2014	2015	2016	2017	2018
Changement de corps	A	-	3	-	5	1
	B	1	-	2	6	1
	C	1	-	10		2
Total		2	3	12	11	4

Promotion de corps	2016		2017		2018	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Concours interne	-	5	3	6	-	2
Liste d'aptitude	1	2	1	2	3	2
Total promotions	1	7	4	9	3	5

10) Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

	2014	2015	2016	2017	2018
Postes publiés sur la BIEP	3	1	2	0	1
Total de postes publiés par la structure	13	8	20	47	60
%	23,1%	12,5%	10,0%	0,0%	1,7%

	2014	2015	2016	2017	2018
Recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	2	1	0	0	0

D. Les effectifs titulaires

1) Les enseignants chercheurs titulaires

Section CNU		Au 31/12/2016			Au 31/12/2017			Au 31/12/2018		
		PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	1	11	12	2	12	14	2	13	15
2	Droit public	2	6	8	2	6	8	3	6	9
3	Histoire du droit et des institutions	-	1	1	-	-	-	-	-	-
4	Science politique	-	1	1	-	1	1	-	1	1
5	Sciences économiques	3	9	12	4	8	12	3	8	11
6	Sciences de gestion	1	13	14	1	16	17	2	15	17
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	-	1	1	-	1	1	-	-	-
9	Langue et littérature françaises	2	2	4	2	2	4	2	2	4
10	Littératures comparées	-	1	1	-	1	1	-	1	1
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	2	11	13	3	11	14	2	11	13
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	-	-	-	-	-	-	-	1	1
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	-	4	4	-	4	4	-	4	4
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	-	5	5	-	5	5	-	4	4
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	2	2	-	2	2	-	2	2
19	Sociologie, démographie	2	7	9	1	7	8	1	7	8
21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux ; de l'art	-	2	2	-	2	2	-	2	2
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	3	1	4	2	1	3	1	1	2
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	2	5	7	2	4	6	3	3	6
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	2	2	-	2	2	-	2	2
25	Mathématiques	1	-	1	1	-	1	1	-	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	14	19	5	14	19	5	13	18
27	Informatique	8	21	29	7	22	29	7	21	28
28	Milieux denses et matériaux	1	2	3	1	2	3	1	2	3
30	Milieux dilués et optique	1	1	2	2	-	2	2	-	2
31	Chimie théorique, physique, analytique	1	3	4	1	3	4	1	3	4
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	5	7	2	5	7	2	5	7

33	Chimie des matériaux	-	-	-	-	1	1	-	1	1
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	-	2	2	-	2	2	-	2	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	7	13	20	7	13	20	7	13	20
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	10	12	2	10	12	2	10	12
62	Energétique, génie des procédés	-	1	1	-	1	1	-	1	1
63	Electronique, optronique et systèmes	8	15	23	11	13	24	10	14	24
64	Biochimie et biologie moléculaire	1	1	2	1	1	2	1	1	2
67	Biologie des populations et écologie	1	3	4	1	3	4	1	3	4
68	Biologie des organismes	3	6	9	3	6	9	3	7	10
70	Sciences de l'éducation	-	1	1	-	1	1	-	1	1
71	Sciences de l'information et de la communication	1	6	7	2	5	7	1	6	7
TOTAL		60	188	248	65	187	252	63	186	249

2) Les enseignants du second degré titulaires

Discipline	31/12/2016				31/12/2017				31/12/2018			
	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL	P.L.P.	PRCE	PRAG	TOTAL
Allemand	-	1	1	2	-	1	1	2	-	1	1	2
Anglais	1	10	8	19	1	11	8	20	1	9	7	17
Arabe	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1
Arts plastiques	-	1	1	2	-	1	1	2	-	1	1	2
Comptabilité et bureautique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Documentation	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Économie et gestion	1	11	5	17	1	11	5	17	1	11	3	15
Économie : informatique et gestion	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Éducation phys. et sportive	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3	-	3
Électronique	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Espagnol	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-	4
Génie civil	-	1	8	9	-	1	8	9	-	1	8	9
Génie mécanique - Mécanique	-	4	3	7	-	4	3	7	-	4	3	7
Histoire - Géographie	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Italien	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Lettres classiques - Grammaire	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Lettres espagnol	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
Lettres modernes	-	3	4	7	-	3	4	7	-	3	4	7
Mathématiques	-	2	4	6	-	2	3	5	-	2	3	5
Physique - Chimie	-	3	1	4	-	3	1	4	-	4	1	5
Sc. éco. et sociales	-	3	-	3	-	2	1	3	-	2	2	4
Sciences phys. - Phys. Appliquée	-	1	1	2	-	1	1	2	-	1	1	2
Sciences de la vie et de la terre	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Vente	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
TOTAL	4	54	37	95	4	54	37	95	4	53	35	92

3) Les BIATSS titulaires

Le périmètre de cet indicateur a évolué et il est désormais demandé de le renseigner en ETP et non en effectif comme les années précédentes.

	Catégorie	Corps	31/12/2018
Filière Administrative	A	Attaché d'administration de l'État	15
		Infirmier	2
	Sous-total		17
	B	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	36,6
	Sous-total		36,6
	C	Adjoint de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	57,5
	Sous-total		57,5
TOTAL		111,1	

Filière ITRF	A	Ingénieur de Recherche et de Formation	6,8
		Ingénieur d'Etudes de Recherche et de Formation	27,1
		Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	14,5
	Sous-total		48,4
	B	Technicien de Recherche et de Formation	33,4
	Sous-total		33,4
	C	Adjoint Technique de Recherche et de Formation	41,8
		Adjoint technique des établissements d'enseignement	1,8
	Sous-total		43,6
	TOTAL		125,4

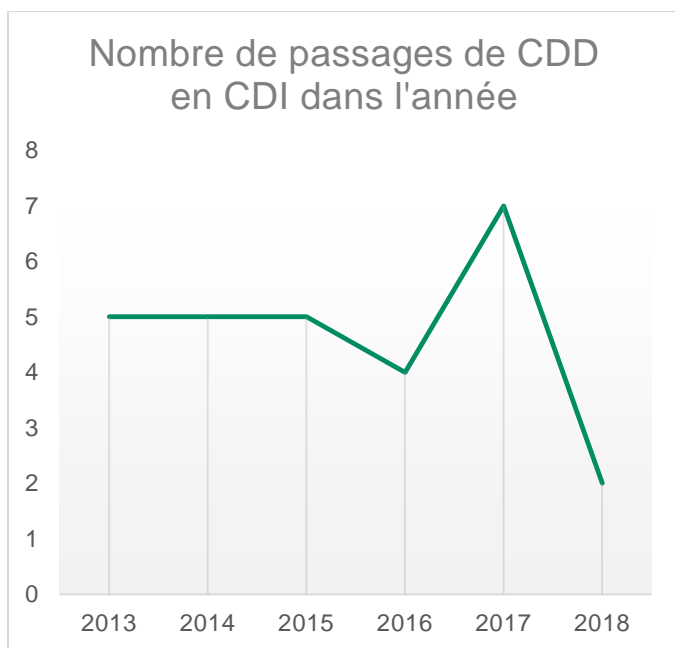
Filière Bibliothèque	A	Conservateur Général	0
		Conservateur	4
		Bibliothécaire	1,8
	Sous-total		5,8
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	12,9
	Sous-total		12,9
	C	Magasinier	12,9
	Sous-total		12,9
TOTAL		31,6	

E. Les effectifs contractuels

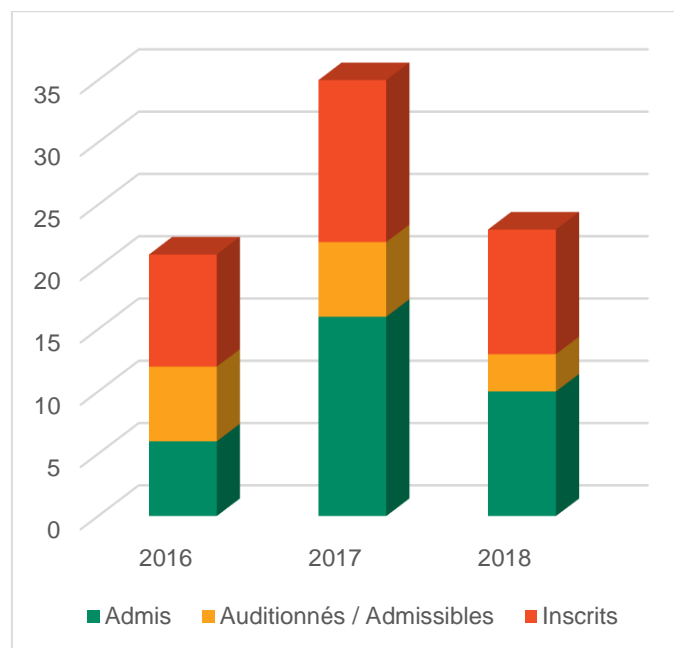
1) Agents non titulaires sur emplois permanents, par type de besoins et type de contrats

		Effectifs		ETP Temps plein		ETP Temps incomplet									
						80%		75%		63%		50%		10%	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
BIATSS	CDI	5	9	5	9										
	CDD Permanent	28	39	26	36		1,6		0,74	0,63		0,5			
	CDD Non Permanent	2	10	2	7							0,5		0,2	
	CAE	1								0,63					
Enseignants	ATER	22	15	15	11							3,5	2		
	Doctorant	26	19	26	19										
	Prof cont. 2dg	14	14	8	9							3	2,5		
	Maître langue		1		1										
	Chercheurs CDD	27	8	27	8										
TOTAL		125	115	109	100	-	1,6	-	0,74	1,26	-	7	5	-	0,2

2) Passages de CDD en CDI dans l'année



3) Candidats aux concours ou examens de titularisation



Le taux de réussite (admis/auditionnés) a évolué sur les dernières années atteignant 77% en 2018.

4) Titularisations par genre et catégorie statutaire

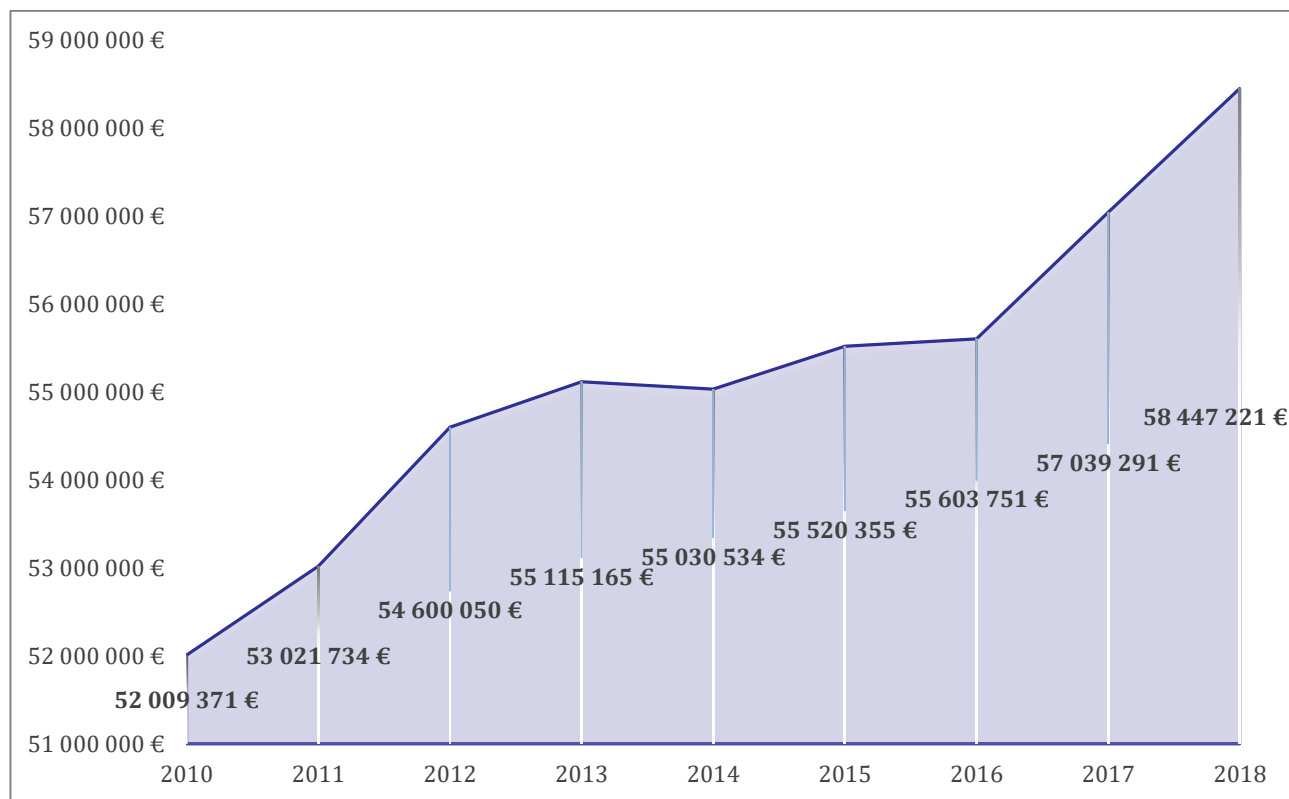
	♂	♀
Enseignants titulaires du supérieur	2	2
Enseignants titulaires du second degré		1
BIATSS titulaires catégorie A	2	1
BIATSS titulaires catégorie B	1	3
BIATSS titulaires catégorie C	1	3

La titularisation intervient de manière générale 1 an après la date de recrutement en qualité de fonctionnaire stagiaire. Cette période peut varier en fonction du type de recrutement (exemple : pas de période de stage pour les changements de corps par liste d'aptitude).

Chapitre II. Les rémunérations et charges accessoires

A. La masse salariale

1) Dépenses en masse salariale depuis 2010



La masse salariale s'entend hors dépenses d'action sociale, honoraires et soins médicaux suite aux accidents du travail, intermittents du spectacle, régularisations de cotisations (RAFP).

On constate une évolution de 1 407 930 €, soit +2,5 % d'augmentation entre 2017 et 2018 expliquée par l'indemnité compensatrice de la C.S.G., l'extension en année pleine de la campagne d'emplois 2017 et un recrutement important de chercheurs contractuels.

2) Masse salariale par type d'éléments

Elément	2015	2016	2017	2018	Différences 2018/2017
Traitement brut	25 132 973 €	25 213 226 €	25 995 679 €	26 873 164 €	877 485 €
Rémunérations des doctorants	1 357 331 €	1 313 620 €	1 278 543 €	1 053 845 €	- 224 698 €
Indemnité de résidence	248 904 €	250 039 €	257 921 €	267 673 €	9 752 €
Supplément familial	297 054 €	282 517 €	267 071 €	277 484 €	10 413 €
Sous-total rémunérations principales	27 036 262 €	27 059 401 €	27 799 214 €	28 472 166 €	672 952 €
Primes BIATSS	1 198 199 €	1 216 972 €	1 309 665 €	1 358 998 €	49 333 €
Primes enseignant	1 290 557 €	1 269 544 €	1 299 073 €	1 329 657 €	30 584 €
Primes et indemnités diverses	136 605 €	117 282 €	39 003 €	270 617 €	231 614 €
Vacations	285 452 €	270 472 €	220 220 €	226 595 €	6 375 €
Cours/heures complémentaires fiscalisés	2 616 517 €	2 702 252 €	2 813 726 €	2 801 138 €	- 12 588 €
Sous-total Cours comp' et Vacations	2 901 969 €	2 972 725 €	3 033 946 €	3 027 732 €	- 6 214 €
Sous-total Primes et indemnités	2 625 361 €	2 603 797 €	2 647 741 €	2 959 272 €	311 531 €
Total rémunérations d'activité	32 563 592 €	32 635 923 €	33 480 901 €	34 459 170 €	978 269 €
Total charges patronales	22 862 385 €	22 902 610 €	23 511 505 €	23 947 997 €	436 492 €
Total Prestations sociales	94 378 €	65 218 €	46 885 €	40 054 €	- 6 831 €
TOTAL GENERAL	55 520 355 €	55 603 751 €	57 039 291 €	58 447 221 €	1 407 930 €

La masse salariale augmente autant en 2018 qu'en 2017, +1,4M€ dont 70% sur les rémunérations d'activité.

3) Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

	2015	2016	2017	2018
Enseignants titulaires du supérieur	94 773 €	96 320 €	99 425 €	100 554 €
Enseignants titulaires du second degré	87 169 €	88 025 €	90 730 €	91 973 €
BIATSS titulaires catégorie A	70 843 €	73 185 €	75 336 €	74 558 €
BIATSS titulaires catégorie B	51 716 €	52 920 €	54 256 €	53 945 €
BIATSS titulaires catégorie C	40 768 €	40 272 €	41 585 €	41 842 €

On note une diminution de la masse salariale moyenne annuelle des BIATSS titulaires catégories A et B, catégories pour lesquelles l'âge moyen a diminué en 2018.

4) Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie

La moyenne est calculée sur les agents présents sur l'année civile complète et à temps plein. Les heures complémentaires et les vacances sont incluses.

- Les titulaires

	♂	♀	Total
PU CE	5 481 €	5 000 €	5 444 €
PU 1C	4 848 €	5 051 €	4 893 €
PU 2C	4 091 €	4 251 €	4 120 €
MCF HC	3 963 €	3 829 €	3 914 €
MCF CN	3 363 €	3 163 €	3 265 €
PRAG HC	3 987 €	4 136 €	4 040 €
PRAG CN	3 624 €	3 034 €	3 366 €
Bi admissible	3 003 €		3 003 €
PRCE HC	3 551 €	3 594 €	3 574 €
PRCE CN	2 977 €	2 999 €	2 989 €
PLP HC	3 596 €	3 677 €	3 623 €
PLP CN	3 323 €		3 323 €
Prof EPS HC	3 496 €		3 496 €
Prof EPS CN	3 023 €	2 630 €	2 826 €
BIATSS A	2 791 €	2 807 €	2 801 €
BIATSS B	2 265 €	1 990 €	2 073 €
BIATSS C	1 626 €	1 560 €	1 574 €

- Les contractuels BIATSS financés par la recherche

Catégorie	Revenu mensuel net moyen		
	♂	♀	Total
A	2 253 €	1 698 €	2 114 €
B	pas de contractuels BIATSS cat. B		
C	pas de contractuels BIATSS cat. C		

- Les contractuels BIATSS hors recherche

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	♂	♀	Total
A	1 594 €	1 737 €	1 661 €
B		1 422 €	1 422 €
C (y compris CAE)	1 335 €	1 335 €	1 335 €

- Les enseignants contractuels

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	♂	♀	Total
ATER 100%	1 760 €	1 787 €	1 771 €
ATER 50%	1 276 €	1 237 €	1 265 €
Enseignant CTR	1 892 €	2 346 €	2 216 €
Maître de langue		1 692 €	1 692 €
Doctorant	1 461 €	1 475 €	1 467 €
Chercheur CDD	1 960 €	1 633 €	1 879 €

- Calcul des déciles

Si on ordonne une série de valeurs, les déciles sont les valeurs qui partagent cette série en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le 1^{er} décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- le 9^{ème} décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

Le 1^{er} décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires, le 9^{ème} décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

	♂	♀	Total
1 ^{er} décile	1 330 €	1 284 €	1 297 €
2 ^{ème} décile	1 512 €	1 424 €	1 472 €
3 ^{ème} décile	1 710 €	1 544 €	1 597 €
4 ^{ème} décile	2 065 €	1 665 €	1 787 €
5 ^{ème} décile	2 627 €	1 838 €	2 096 €
6 ^{ème} décile	3 263 €	2 145 €	2 633 €
7 ^{ème} décile	3 562 €	2 693 €	3 183 €
8 ^{ème} décile	3 926 €	3 170 €	3 584 €
9 ^{ème} décile	4 381 €	3 648 €	4 109 €

Base : tous les agents, quelle que soit la quotité de travail.

5) Part des primes et indemnités

Primes et indemnités* en pourcentage du traitement brut

	% du brut ♂	% du brut ♀	% du brut
Ens. Titu. Sup.	16,6%	14,5%	15,9%
Ens. Titu. 2 nd degré	26,9%	20,8%	24,2%
BIATSS Titu. cat. A	30,7%	26,9%	28,5%
BIATSS Titu. cat. B	26,4%	24,5%	25,1%
BIATSS Titu. cat. C	17,4%	19,4%	18,9%
Ens. et cherch. CTR	4,8%	7,3%	5,8%
BIATSS CTR cat. A	4,0%	4,8%	4,3%
BIATSS CTR cat. B	1,7%	5,1%	4,4%
BIATSS CTR cat. C et CAE	6,5%	8,6%	7,9%

* les primes et indemnités représentent tous les éléments versés aux agents autres que le traitement brut (indemnités de résidence, supplément familial, remboursement de transport, primes, heures de vacances...)

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) sur une même période. Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constaté est versé à chaque agent concerné.

En 2018, seul 1 enseignant contractuel a bénéficié de cette mesure pour un montant de 91€.

Le protocole PPCR (revalorisation des grilles indiciaires) explique l'absence de GIPA pour les titulaires.

B. Les déterminants de la masse salariale

1) La consommation mensuelle en point d'indice (INM)

Mois	2015	2016	2017	2018	Δ 2018/2017
Janvier	446 899	443 530	450 412	466 206	22 676
Février	447 112	445 381	450 093	470 922	25 541
Mars	448 515	444 997	453 835	473 974	28 977
Avril	448 564	446 020	453 879	470 616	24 596
Mai	449 277	448 652	455 436	469 025	20373
Juin	449 971	451 088	456 384	471 504	20 416
Juillet	438 163	435 931	443 838	471 182	35 251
Août	434 911	434 382	441 262	471 539	37157
Septembre	438 569	438 410	453 314	468 014	29604
Octobre	441 102	445 058	461 666	473 335	28 277
Novembre	443 941	448 511	464 224	478 890	30 379
Décembre	444 052	448 001	466 399	476 645	28 644
TOTAL	5 331 078	5 329 961	5 450 742	5 661 851	331 890

La consommation annuelle a augmenté de 332 000 points d'indice en 2018.

2) La consommation d'INM par statut

Mois	Titulaires					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Janvier	390 255	386 635	393 089	389 880	390 431	403 155
Février	390 879	388 604	392 371	390 296	390 158	403 737
Mars	391 683	389 496	393 320	389 705	391 661	404 601
Avril	391 093	390 185	394 444	390 386	392 009	401 644
Mai	392 357	389 557	395 094	390 410	392 327	400 639
Juin	392 605	389 958	395 499	391 920	393 051	401 647
Juillet	392 890	390 760	395 952	391 877	393 631	402 159
Août	392 184	389 678	394 683	391 722	394 370	402 648
Septembre	393 149	392 163	390 173	388 260	399 177	402 271
Octobre	389 882	391 321	389 191	385 472	400 930	400 025
Novembre	388 882	392 432	389 064	386 861	401 051	401 566
Décembre	388 763	392 496	389 175	387 469	402 728	402 053
TOTAL	4 694 622	4 683 285	4 712 054	4 674 259	4 741 523	4 826 144

Mois	Contractuels					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Janvier	61 916	50 438	53 810	53 650	59 981	63 051
Février	64 605	52 836	54 741	55 085	59 935	67 185
Mars	63 440	53 218	55 195	55 292	62 174	69 373
Avril	62 983	53 921	54 120	55 634	61 870	68 971
Mai	61 828	54 815	54 183	58 242	63 109	68 385
Juin	61 468	54 506	54 473	59 169	63 333	69 857
Juillet	59 917	51 474	42 211	44 054	50 207	69 023
Août	59 314	41 649	40 228	42 660	46 892	68 891
Septembre	40 125	47 475	48 396	50 150	54 136	65 743
Octobre	52 439	56 282	51 912	59 586	60 736	73 310
Novembre	53 439	57 248	54 878	61 650	63 173	77 325
Décembre	52 377	57 047	54 878	60 531	63 671	74 592
TOTAL	693 851	630 909	619 024	655 703	709 218	835 706

3) La consommation d'INM par catégorie

Catégorie \ mois	janv-15	déc-15	janv-16	déc-16	janv-17	déc-17	janv-18	déc-18
Ens. Titu. Sup.	217 148	208 757	209 385	206 879	208 387	214 332	214 564	213 975
Ens. Titu. 2nd degré	69 015	69 090	69 690	69 304	70 249	70 041	70 300	68 611
Sous-total Ens. Titu.	286 163	277 847	279 075	276 183	278 635	284 373	284 864	282 586
Ens. et cherch. CTR	27 988	28 373	27 545	31 250	30 197	32 051	31 712	43 172
Sous-total enseignants	314 151	306 220	306 620	307 433	308 833	316 424	316 576	325 758
BIATSS Titu. cat. A	36 537	37 037	37 138	38 254	38 539	39 144	39 199	40 895
BIATSS Titu. cat. B	31 673	33 783	33 783	35 199	35 242	37 119	36 572	37 026
BIATSS Titu. cat. C	38 428	40 210	39 884	37 833	38 015	42 092	42 520	41 546
Sous-total BIATSS titulaires	106 638	111 030	110 805	111 286	111 795	118 355	118 291	119 467
BIATSS CTR cat. A	9 433	9 952	9 227	10 202	10 606	10 170	10 553	10 078
BIATSS CTR cat. B	2 322	2 093	2 093	1 334	1 497	2 574	2 235	1 913
BIATSS CTR cat. C	14 066	14 480	14 785	17 746	17 681	18 877	18 552	19 430
Sous-total BIATSS CTR	25 821	26 525	26 105	29 282	29 784	31 620	31 339	31 420
Sous-total BIATSS	132 459	137 555	136 910	140 568	141 579	149 975	149 630	150 886
TOTAL	446 610	443 775	443 530	448 001	450 412	466 399	466 206	476 645

C. Les primes et rémunérations accessoires

1) Les primes des enseignants

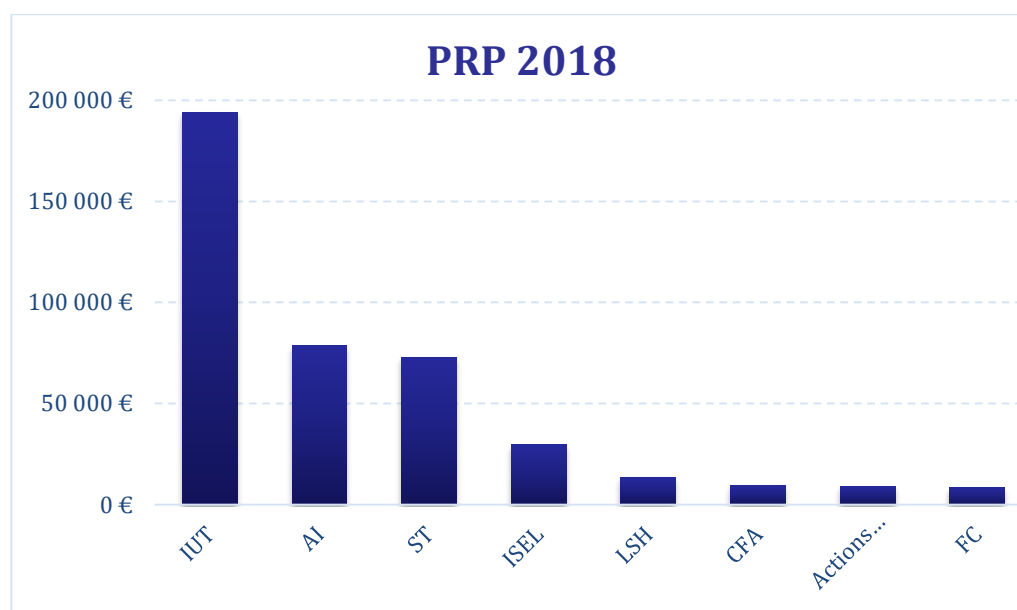
- *Montants par type de primes*

Type de prime	2015	2016	2017	2018
PEDR et prime excellence scientifique	218 451 €	214 212 €	224 071 €	238 058 €
PES PRES	479 325 €	469 460 €	461 573 €	461 230 €
PCA	117 171 €	105 401 €	125 052 €	137 302 €
PRP	387 103 €	402 399 €	400 383 €	416 609 €
PA	45 951 €	45 951 €	46 637 €	46 517 €
Indemnité de commission CNU	29 179 €	16 423 €	28 753 €	21 548 €
TOTAL	1 277 180 €	1 253 845 €	1 286 470 €	1 321 263 €

- *Répartition des PRP par composantes ou services*

UB	2015	2016	2017	2018
ACTIONS TRANSVERSALES	7 855 €	7 855 €	8 963 €	9 193 €
LSH	17 959 €	16 528 €	14 457 €	13 582 €
ST	54 942 €	57 601 €	60 644 €	72 985 €
AI	65 280 €	74 321 €	68 323 €	78 886 €
ISEL	24 407 €	26 101 €	27 900 €	29 819 €
CFA	5 973 €	818 €	4 213 €	9 773 €
FC	9 818 €	12 518 €	8 470 €	8 530 €
IUT	200 868 €	206 657 €	207 413 €	193 840 €
Total	387 103 €	402 399 €	400 383 €	416 609 €

Le montant des PRP versées est au plus haut en 2018 et augmente d'environ 4% par rapport à 2017 (effet Parcoursup) et de 7,5% en 4 ans.



2) Les primes des BIATSS par grade

- Filière administrative

	Groupes	Dénominations DGRH	Fonction	Montant indemnitaire annuel
Catégorie A	Groupe 1	Encadrement supérieur	Fonctions de haut niveau d'encadrement (Grafables)	8 600,00 €
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilités et / ou technicité importantes	Directeur de service opérationnel / commun / général	7 400,00 €
			Responsable administratif de composante	
			Fonction de contrôle et/ou de pilotage	
	Groupe 3	Fonctions d'encadrement intermédiaires et / ou technicité particulières	Adjoint à directeur de service opérationnel / commun / général	6 500,00 €
Responsable de pôle				
Groupe 4	Fonctions usuelles	Chargé de gestion	5 400,00 €	
Catégorie B	Groupe 1	Fonctions d'encadrement intermédiaires et / ou technicité particulières	Responsable administratif de composante	6 050,00 €
			Responsable de pôle	
			Fonction complexe et exposée	
	Groupe 2	Encadrement / Technicité	Fonction complexe	5 500,00 €
			Secrétariat de direction	
Secrétaire de laboratoire coordinateur-trice				
Groupe 3	Fonctions usuelles	Adjoint à responsable de pôle	4 650,00 €	
		Chargé de gestion		
Catégorie C	Groupe 1	Responsabilités particulières	Secrétaire de laboratoire CNRS	4 300,00 €
			Secrétaire de laboratoire coordinateur-trice	
			Assistante de direction présidence et composantes	
			Responsable de pôle / adjoint à responsable de pôle	
	Groupe 2	Fonctions usuelles	Secrétaire de laboratoire	3 300,00 €
Secrétaire de département				
Gestionnaires en services				
Secrétaire pédagogique				

- Filière ITRF

	Groupes	Projet d'arrêté	Corps	Fonctions	Montant indemnitaire annuel
Catégorie A (IGR/IGE)	Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	IGE	Directeur de service opérationnel / commun / général	8 600,00 €
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante Fonctions techniques complexes	IGR	Directeur de service opérationnel / commun / général IGR en laboratoire	7 400,00 €
			IGE	Directeur de service opérationnel / commun / général Adjoint à directeur de service opérationnel / commun / général et responsable de pôle	
	Groupe 3	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante Fonctions techniques complexes	IGR	Architecte du système d'information Statisticienne	6 500,00 €
			IGE	IGE en labo et en composante	
				Ingénieur d'études en laboratoire	
				IGE en service	
				Réfèrent pôle OISEAU - Conseiller d'orientation	
				Ingénieur d'études informatique	
	IGE Informatique - Responsable de pôle				
Responsable de pôle					
Catégorie A (ASI)	Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières	ASI	Responsable fonctionnel	6 500,00 €
				Responsable de pôle	
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière	ASI	Assistant ingénieur informatique	5 400,00 €
				Assistant ingénieur en laboratoire et en composante	
				Assistant ingénieur en laboratoire	
Chargé de réalisations audiovisuelles					
Infographiste					

Catégorie B	Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités	TECH	Responsable de pôle Assistante de direction présidence Technicien informatique / Responsable SSI	6 050,00 €
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou à technicité ou à sujétions particulières	TECH	Adjoint à responsable de pôle Assistant de direction en composante Coordinatrice de formation Technicien de prévention Technicien en laboratoire et en composante Technicien comptable Assistant budgétaire Technicien en gestion de personnels Coordinatrice de formation / Assistant de direction	5 500,00 €
	Groupe 3	Fonctions usuelles	TECH	Technicien en laboratoire et en composante Technicien en département Agent de réalisation audiovisuelle Technicien en laboratoire Technicien informatique Electricien Chargée de gestion	4 650,00 €
	Groupe 1	Coordination - responsabilités et sujétions particulières	ATRF	Secrétaire de laboratoire CNRS ou INERIS Responsable de pôle / adjoint à responsable de pôle	4 300,00 €
				Groupe 2	Fonctions usuelles

- Filière bibliothèque

La filière bibliothèque a rejoint le principe du RIFSEEP au 1^{er} septembre 2018.

	Groupes	Projet d'arrêt	Corps	Fonctions	Montant indemnitaire annuel
Catégorie A	Conservateurs généraux	Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	Fonctions stratégiques et gestion de projet dépassant le cadre du service, responsabilités dans des instances à caractère régional et national .	8 600,00 €
		Groupe 2	Fonctions d'encadrement supérieur. Expertise de haut niveau	Direction de service commun. Définition et pilotage de la stratégie du service	7 400,00 €
	Conservateurs	Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur	Direction de service commun. Définition et pilotage de la stratégie du service	8 600,00 €
		Groupe 2	Fonction d'encadrement à responsabilité et /ou expertise sur des projets complexes.	Fonctions stratégiques du services (RH, Communication, évaluation). Gestion de projet dépassant le cadre du service, responsabilités dans des instances à caractère régional ou national. Direction adjointe.	7 400,00 €
		Groupe 3	Fonctions d'encadrement à responsabilité. Gestion de projets complexes	Gestion de département/pôle. Missions transversales au sein du SCD	6 500,00 €
	Bibliothécaires	Groupe 1	Technicité et responsabilités particulières	Gestion de projet dépassant le cadre du service, responsabilités dans des instances à caractère régional ou national.	6 500,00 €
		Groupe 2	Fonctions usuelles	Responsable de service, coordination de projets	5 400,00 €
	Catégorie B	BIBAS	Groupe 1	Encadrement/technicité	Responsable de service, chargé.e de coordination ou de mission.
Groupe 2			Fonctions usuelles	Chargé d'acquisition, chargé de formation	5 500,00 €
Catégorie C	Magasiniers	Groupe 1	Responsabilités particulières	Formation des usagers, communication du service, encadrement.	4 300,00 €
		Groupe 2	Fonctions usuelles	Chargé d'accueil, chargé du traitement des collections	3 300,00 €

3) Montants versés par type de prime BIATSS

Libellé des primes	2015	2016	2017	2018
Prime catégorielle ITRF	467 278 €	494 659 €	610 803 €	626 419 €
Prime catégorielle AENES	461 747 €	494 216 €	535 928 €	561 099 €
Prime catégorielle Bibliothèque	146 451 €	147 761 €	154 920 €	149 626 €
Prime de fonction informatique	96 328 €	64 602 €		
Indemnité de gestion	9 300 €			
Indemnité de travaux dangereux et salissures	4 368 €			
Indemnité responsable régisseur				
Traitement Brut N.B.I	7 779 €	7 802 €	7 869 €	7 498 €
TOTAL	1 193 252 €	1 209 041 €	1 309 519 €	1 344 641 €

Primes hors tableaux : primes pour ouverture du SCD le samedi et primes de formation continue.

Le passage au RIFSEEP a modifié le périmètre des primes catégorielles : le montant de l'IFSE de chaque agent correspond au moins à la somme des primes et indemnités perçues mensuellement et liées à l'exercice des fonctions ou à l'appartenance à un grade.

Le montant total des primes versées en 2018 augmente de 2,7% par rapport à 2017.

La baisse de la prime catégorielle Bibliothèque s'explique par des ETPT plus faibles en 2018 qu'en 2017.

D. Heures/cours complémentaires et vacances administratives

1) Les Heures/cours complémentaires par composantes et services

- *Nombre d'heures/cours complémentaires en équivalent TD*

	2015	2016	2017	2018	Δ 2018/2017
Services centraux	415	870	770	1 135	365
Service culturel	20	152	156	92	-63
SUAPS	1 566	1 721	1 683	1 901	218
LSH	4 327	4 359	4 641	4 706	65
ST	8 214	9 854	9 899	9 791	-108
FAI	11 492	12 520	12 957	12 576	-381
ISEL	3 075	2 648	3 156	3 496	340
FC	3 935	4 306	4 340	3 191	-1 149
IUT	30 913	29 624	30 346	30 755	409
TOTAL	63 958	66 054	67 948	67 644	-304

- *Montant brut des heures/cours complémentaires*

	2015	2016	2017	2018	Δ 2018/2017
Services centraux	16 971 €	35 611 €	31 885 €	46 982 €	15 097 €
Service culturel	818 €	6 203 €	6 443 €	3 830 €	-2 612 €
SUAPS	64 085 €	70 413 €	69 703 €	78 712 €	9 009 €
LSH	177 033 €	178 332 €	192 192 €	194 895 €	2 703 €
ST	336 029 €	403 115 €	409 923 €	405 431 €	-4 492 €
FAI	470 126 €	512 199 €	536 549 €	520 779 €	-15 770 €
ISEL	125 808 €	108 311 €	130 678 €	144 777 €	14 099 €
FC	160 999 €	176 149 €	179 713 €	132 145 €	-47 568 €
IUT	1 264 647 €	1 211 919 €	1 256 641 €	1 273 585 €	16 943 €
TOTAL	2 616 517 €	2 702 252 €	2 813 726 €	2 801 138 €	-12 589 €

- *Estimation des montants chargés des heures/cours complémentaires*

	2017		
Statut	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 737 881 €	0 €	1 737 881 €
Non fonctionnaire	1 075 845 €	455 836 €	1 531 681 €
TOTAL	2 813 726 €	455 836 €	3 269 562 €

	2018		
Statut	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 761 455 €	0 €	1 761 455 €
Non fonctionnaire	1 039 683 €	424 710 €	1 464 393 €
TOTAL	2 801 138 €	424 710 €	3 225 848 €

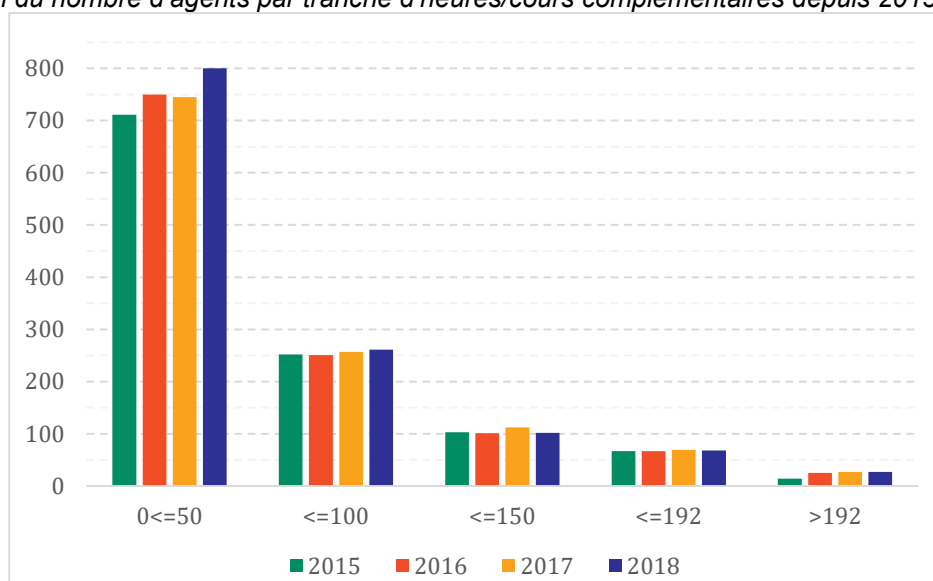
2) Répartitions des heures/cours complémentaires

- Répartition du nombre d'agents par catégorie et tranche d'heures/cours complémentaires

Catégories	0<=50	<=100	<=150	<=192	>192	TOTAL
PU	24	19	4	2	0	49
MCF	70	44	22	22	7	165
PRAG	7	9	7	7	4	34
PRCE	8	9	13	13	11	54
Contractuels	17	11	4	0	1	33
Sous-total	126	92	50	44	23	335
VACATAIRE	674	169	52	24	4	923
TOTAL	800	261	102	68	27	1258

En 2018, 1258 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université, dont 73% de vacataires et dont 84% pour 100 heures ou moins, ces ratios n'ont pas évolué par rapport à 2017.

- Répartition du nombre d'agents par tranche d'heures/cours complémentaires depuis 2013



- Répartition des heures/cours complémentaires par discipline (par année universitaire)

Domaine	Discipline	2015/16	2016/17	2017/18
Droit, économie, gestion	Droit privé et sciences criminelles	3 143	2 944	2 778
	Droit public	1 154	677	641
	Histoire du droit	291	88	0
	Science politique	199	113	129
	Sciences de gestion	11 684	13 391	13 050
	Sciences économiques	2 715	2 372	2 902
sous-total Droit, économie, gestion		19 186	19 585	19 501
Lettres et sciences humaines	Allemand	683	662	728
	Aménagement de l'espace, urbanisme	674	1 221	883
	Arabe	62	308	60
	Arts : plastique, spectacle, musique ...	508	891	775
	Chinois	162	87	29
	Coréen	129	54	52
	Espagnol	1 439	1 434	1 194
	Géographie physique, humaine, économique et régionale	1 002	915	777
	Histoire et civilisations : ancien	177	251	277
	Histoire et civilisations : contemporain	658	572	776

	Indonésien	50	60	43
	Italien	46	69	114
	Japonais	109	158	79
	Langage et littérature française et littérature comparée	1 205	1 383	1 255
	Langues diverses	243		0
	Langues et littératures anciennes	452	447	212
	Langues et littératures anglo-saxonnes	5 786	5 184	5 601
	Philosophie	17	20	64
	Portugais	131	132	66
	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	669	431	536
	Russe	0	43	145
	Sciences de l'éducation	63	585	591
	Sciences de l'information et de la communication	2 586	2 081	2 349
	Sciences du langage	196	254	437
	Sociologie, démographie	680	449	891
sous-total Lettres et sciences humaines		17 727	17 688	17 931
Sciences	Biologie	1 822	1 532	1 311
	Chimie	1 503	1 768	1 841
	E.E.A.	3 298	3 713	4 148
	Génie civil	1 522	1 753	2 034
	Géologie	442	570	264
	Hygiène, Sécurité, Environnement	483	658	578
	Informatique	2 884	3 301	3 855
	Mathématiques	3 043	3 304	3 359
	Mécanique	4 680	5 351	5 025
	Physique	968	1 009	1 145
sous-total Sciences		20 645	22 959	23 561
Autres	Bureautique	300	209	135
	Documentation - Mémoire	362	417	335
	C2I	0	0	119
	Education physiques et sportives	1 749	1 649	2 104
	Français langue étrangère	1 771	1 692	1 263
	Techniques d'expression - préparation concours	1 392	1 477	1 304
sous-total Autres		5 574	5 443	5 260
SANS	Sans discipline	1 733	98	20
TOTAL		64 865	65 773	66 273

Le nombre d'heures/cours complémentaires a augmenté de 2,6% en Sciences et de 1,4% en Lettres et Sciences Humaines et a diminué de 0,4% en Droit, Économie, Gestion.

Dans l'ensemble, le nombre d'heures/cours complémentaires a augmenté de 0,8% en 2017-2018 par rapport à 2016-2017.

Les Sciences sont le domaine qui consomme le plus d'heures/cours complémentaires (35,6%).

Les 3 disciplines qui consomment le volume d'heures/cours complémentaires le plus important sont :

- Les sciences de gestion : 19,7% du total
- Les langues et littératures anglo-saxonnes : 8,5% du total
- La mécanique : 7,6% du total

3) Les vacances administratives et techniques

- *Montants bruts par population*

	2015	2016	2017	2018	Δ 2018/2017
Enseignants	14 331 €	13 496 €	11 303 €	16 750 €	5 448 €
BIATSS	4 043 €	7 932 €	6 278 €	6 332 €	54 €
Vacataires	123 955 €	88 653 €	59 759 €	58 312 €	-1 447 €
Contrat étudiant	141 101 €	160 007 €	142 615 €	140 916 €	-1 700 €
TOTAL	283 430 €	270 088 €	219 954 €	222 310 €	2 356 €

- *Montants bruts par type d'heures*

	2015	2016	2017	2018	Δ 2018/2017	Variation
Expertise ⁵	14 974 €	3 976 €	4 671 €	6 199 €	1 528 €	32,7%
Formation des personnels	8 202 €	6 505 €	5 622 €	5 880 €	258 €	4,6%
Heures enseignement ⁶	52 012 €	23 132 €	309 €	0 €	-309 €	-100%
Heures étudiants ⁷	140 231 €	159 910 €	141 071 €	140 871 €	-199 €	-0,1%
Heures de surveillances ⁸	18 218 €	23 759 €	27 085 €	38 792 €	11 707 €	43,2%
Autres ⁹	49 792 €	52 806 €	41 197 €	30 568 €	-10 629 €	-25,8%
TOTAL	283 429 €	270 088 €	219 954 €	222 310 €	2 356 €	1,1%

⁵ *Expertise* : vacances essentiellement du laboratoire IDEES

⁶ *HC* : vacances d'enseignements

⁷ *HE* : heures effectuées par des contrats étudiants

⁸ *HS* : heures de surveillances d'examen

⁹ *HV* : vacances diverses (exemple : vacances de recherche et heures de suivis de stages au CFA)

Les heures effectuées par des contrats étudiants (HE) à la scolarité centrale correspondent aux heures effectuées dans le cadre de l'organisation de la chaîne d'inscription des périodes de juillet à octobre.

- *Estimation du coût total*

	2015	2016	2017	2018	Δ 2018/2017
Titulaire	37 972 €	41 420 €	29 945 €	23 763 €	-6 182 €
Non titulaire	245 458 €	228 668 €	190 009 €	198 547 €	8 538 €
TOTAL	283 430 €	270 088 €	219 954 €	222 310 €	2 356 €
TOTAL CHARGE	389 983 €	369 353 €	299 568 €	303 416 €	3 848 €

Le montant total des vacances a augmenté de 1,3% en 2018 par rapport à 2017 mais on constate une diminution de 22% depuis 2015.

- Montants bruts par type d'heures et composante/service

	Expertise	Formation des personnels	HE	HS	HV	TOTAL
Service handicap			28 432 €	3 503 €		31 936 €
SRI			7 685 €			7 685 €
scolarité centrale			24 155 €		1 633 €	25 788 €
Central		5 880 €	10 281 €	317 €	6 205 €	22 682 €
UFR LSH			7 576 €	1 472 €		9 048 €
UFR ST			4 271 €	13 514 €		17 785 €
FAI			11 206 €	17 187 €		28 394 €
SUAPS			636 €		4 429 €	5 064 €
Service culturel			179 €		1 448 €	1 627 €
SCD			28 869 €			28 869 €
ISEL			9 293 €	1 722 €		11 015 €
CFA					16 854 €	16 854 €
FC				1 076 €		1 076 €
IUT			8 287 €			8 287 €
Autres	6 199 €					6 199 €
TOTAL	6 199 €	5 880 €	140 871 €	38 792 €	30 568 €	222 310 €

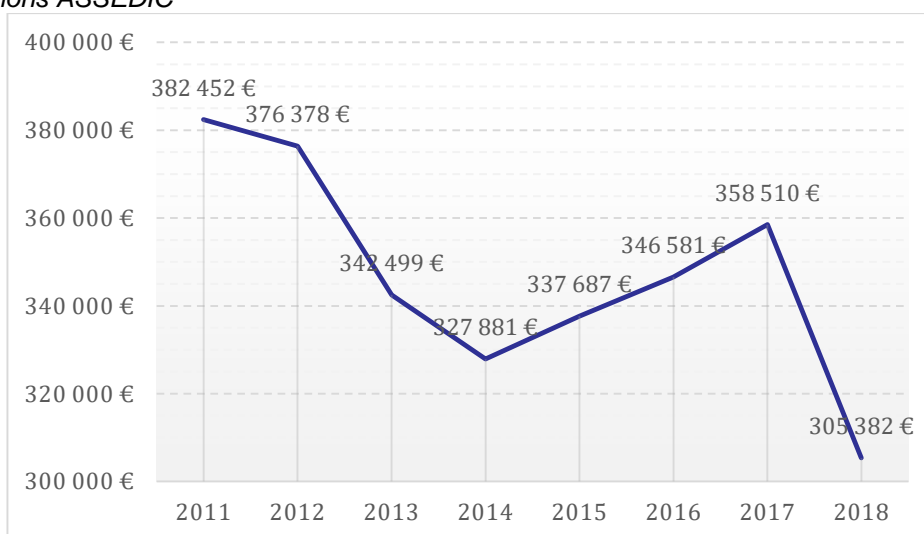
Les Heures Étudiants représentent 63% des vacances dont 20% sont effectuées au SCD, 20% au service handicap et 17% à la scolarité centrale.

E. Les allocations de retour à l'emploi

- Les ARE payées par l'université

Le passage aux ASSEDIC en 2011 a entraîné la suppression progressive des indemnités de chômage payées par l'université, ainsi depuis 2015 on ne relève plus d'ARE payée. En contrepartie l'établissement paie une cotisation sur les salaires.

- Les cotisations ASSEDIC



Les cotisations d'assurance chômage ont diminué au 1^{er} janvier 2018 puis à nouveau au 1^{er} octobre 2018.

Chapitre III. Les conditions de travail

A. L'Action Sociale

Dans le cadre de la loi relative aux compétences élargies des universités, appliquée depuis janvier 2011 au sein de l'Université Le Havre Normandie, l'action sociale, à destination des personnels est une mission dont l'université s'est pleinement saisie.

L'établissement définit sa politique d'action sociale, en servant les prestations interministérielles (PIM) telles que prévues par la circulaire CPAF1833031C du 26/12/18 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune et en adoptant des montants d'aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU).

Cette action s'inscrit dans le volet Responsabilité sociale des établissements.

La politique d'action sociale a pour objectifs d'assurer une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, d'améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille, (restauration, logement, enfance et loisirs), d'aider les agents à faire face à des situations difficiles et agir en prévention.

Enfin les conditions de travail font l'objet d'études communes avec la direction de la prévention des risques et de la sécurité ainsi qu'avec la DIREL afin de construire des actions ciblées en matière de prévention, d'adaptation et de maintien de poste

En 2018, le montant global des aides allouées s'est élevé à **108 649,91 €**, soit 18 000 € de plus qu'en 2017. Les aides se classent en quatre grandes catégories :

- Les PIM et les ASIU
- Les aides exceptionnelles
- Les prêts à taux zéro
- Les aménagements de postes de travail

Différentes aides	Intitulé de l'aide
PIM	La prestation repas
	Les aides à la famille
	Les aides aux séjours d'enfants
	Les aides aux enfants handicapés
ASIU	Situation financière exceptionnelle
	Subvention pour séjour
	Aide aux études et à la formation
	Aide à l'entrée dans un logement
	Réservation de berceaux en crèche
	Plateforme d'intermédiation

Pour l'attribution des PIM, les montants versés sont fixés par la circulaire relative aux Prestations Interministérielles d'action sociale à réglementation commune - taux 2017 : circulaire NOR : CPAF1732537C relative aux prestations

interministérielles d'action sociale à réglementation commune.

Le montant des prestations ASIU est fixé par le conseil d'administration de l'université.

Ces prestations sont versées sous conditions de ressources du foyer et dans la limite des crédits disponibles.

Elles sont plus particulièrement orientées vers la cellule familiale, les enfants : Aide aux études et à la formation – Aides aux séjours d'enfants dans le cadre de la scolarité ou pour des séjours linguistiques, mais aussi en centres de séjours avec ou sans hébergement.

Enfin, une assistante sociale assure l'accompagnement des personnels de l'université ainsi que des étudiants. Le travail social consiste à diagnostiquer avec l'agent les difficultés économiques, professionnelles, personnelles et apporter des pistes d'orientation. L'assistante sociale reçoit les agents qui en ont préalablement fait la demande. Une synthèse des dossiers anonymés est présentée, pour avis, à la Commission Restreinte d'Aides et de Prêts (CRAP).

Des aides exceptionnelles sont mises en place par l'université pour répondre à des situations d'urgence mettant en jeu l'équilibre financier des agents.

Le recrutement à temps complet d'une assistante sociale au sein de l'équipe médico-sociale a pris tout son sens depuis 2015. En effet, au-delà de ses qualités d'écoute, l'assistante sociale peut construire avec l'agent un accompagnement sur plusieurs semaines pour débloquer une situation problématique. L'agent bénéficie ainsi de clés sur le court terme mais transposables sur le long terme au regard des outils personnalisés proposés.

1) Les aides

Un montant de **89 061 €** a été réparti en 2018, soit 21 000 € de plus qu'en 2017 et une exécution de 96,8% du budget prévisionnel.

Les bénéficiaires de l'action sociale sont : les BIATSS, les enseignants du second degré, les enseignants chercheurs, les stagiaires titulaires en position d'activité, rémunérés sur le budget Etat, les contractuels bénéficiaires de contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à six mois, avec une quotité travaillée supérieure ou égale à 50%, les retraités de l'Etat, les allocataires retour à emploi, les ayants droit, tuteurs d'orphelins d'un agent de l'enseignement supérieur.

Motifs de l'aide PIM ou ASIU	ASIU	PIM	Montant	%	Nb bénéficiaires
Restauration		X	2 602 €	2,9%	-
Aides logement	X		540 €	0,6%	1
Consultations psychologue	X		1 100 €	1,2%	20
Aides aux études et à la formation	X		22 600 €	25,4%	25
Séjour d'enfant ou d'étudiant dans le cadre du système éducatif	X	X	1 745 €	2,0%	9
Centre de vacances collectifs avec hébergement	X	X	792 €	0,9%	1
Centre de loisirs sans hébergement	X	X	1 231 €	1,4%	6
Séjour gites		X	156 €		1
Assistance juridique	X		270 €	0,3%	3
Allocation aux parents d'enfant handicapé		X	14 839 €	16,7%	7
MINUT RIT*	X		14 400 €	16,2%	-
Réservation de berceaux en crèche*	X		28 636 €	32,2%	4
Aide BAFA	X		150 €	0,2%	1
Total			89 061 €	100%	

* 'accès aux services' et non 'paiement des services'

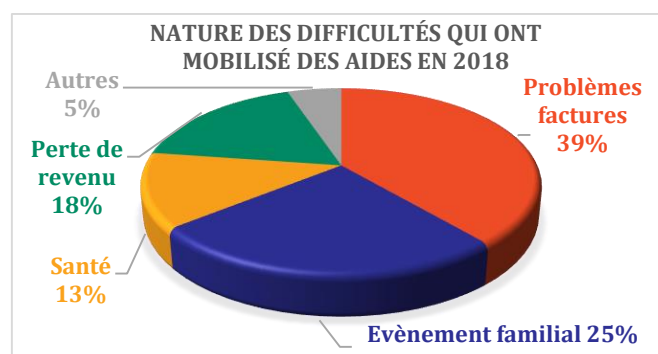
2) Les aides exceptionnelles

Les dossiers de demandes d'aides et/ou de prêts sont présentés devant une commission restreinte composée de :

- Un vice-président du CA, membre du personnel
- La directrice générale des services
- Le directeur des ressources humaines ou son représentant
- Le responsable du bureau de l'action sociale et de l'environnement professionnel
- Deux représentants élus du CA (un enseignant et un non enseignant)
- Deux représentants élus du CT (un enseignant et un non enseignant)
- L'assistante sociale

La commission émet un avis qui est notifié aux bénéficiaires.

La somme répartie en 2018 est de : **12 942 €** pour 21 dossiers.

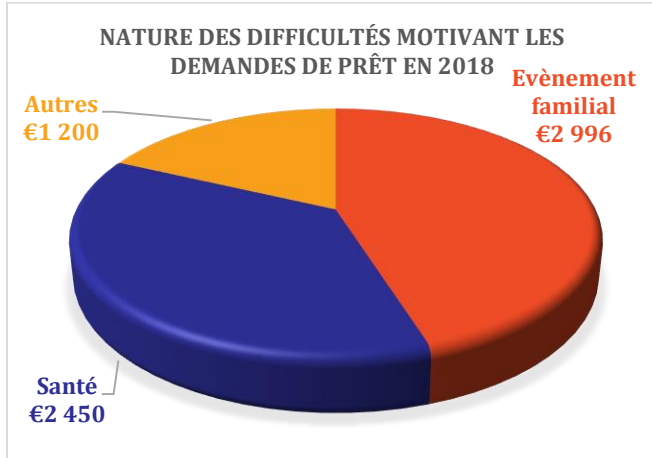


	2015	2016	2017	2018
Problèmes factures	2 668 €	2 501 €	4 344 €	5 012 €
Evènement familial	2 200 €	685 €	4 359 €	3 300 €
Santé	430 €	850 €	800 €	1 690 €
Perte de revenu	1 750 €	1 200 €	2 190 €	2 270 €
Dettes impôts	1 000 €	- €		
Autres	- €	- €		670 €
TOTAL	8 048 €	5 236 €	11 693 €	12 942 €

3) Les prêts à taux zéro

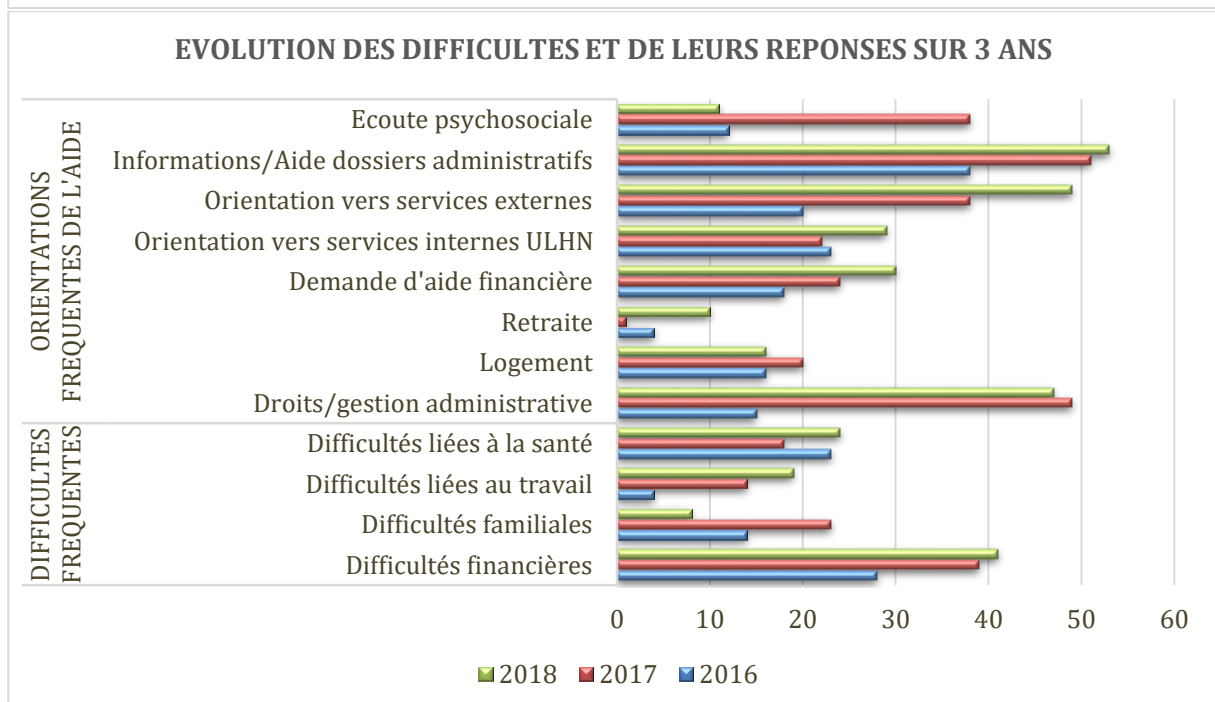
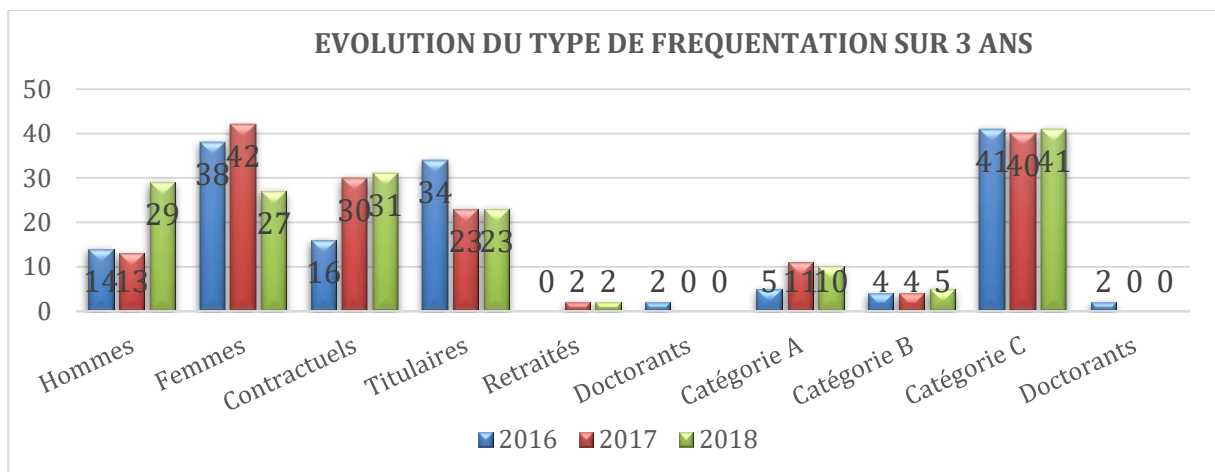
Des prêts à taux zéro peuvent être accordés aux agents de l'université sur demande et après avis de la commission, certains de ces prêts peuvent être proposés en réponse à une demande d'aide récurrente. La somme répartie en 2018 est de : **6 646 €** pour 6 dossiers.

	2015	2016	2017	2018
Evènement familial	1 500 €	- €	1 800 €	2 996 €
Santé	1 500 €	- €	1 950 €	2 450 €
Problèmes financiers/Dettes/Impôts	3 700 €	1 690 €	1 680 €	
Perte de revenu	- €	- €	2 500 €	
Gros achat			3 000 €	
Autres	3 000 €	3 000 €		1 200 €
Total	6 700 €	4 690 €	10 930 €	6 446 €



En 2018, le montant minimum de prêt accordé est de 500 €, le montant maximum, de 1 500 €.

4) Typologie des bénéficiaires



Répartition par catégorie en % des effectifs totaux			
Motifs de l'aide PIM ou ASIU	A	B	C
Restauration	-	-	-
Aides logement	0,2 %	-	-
Consultations psychologue	n.c.	n.c.	n.c.
Aides aux études et à la formation	-	12,0 %	8,2%
Séjour d'enfant ou d'étudiant dans le cadre du système éducatif	-	4,3%	2,7%
Centre de vacances collectifs avec hébergement	-	1,1%	-
Centre de loisirs sans hébergement	0,2 %	2,2%	2,7%
Aides CRAP	0,7 %	2,2%	8,2%
Prêts CRAP	0,3 %	-	2,2%
Séjour gîtes	-	-	0,5%
Assistance juridique	-	1,1%	1,1%
Allocation aux parents d'enfant handicapé	0,3 %	3,3%	1,1%
MINUT RIT	-	-	-
Places en crèche	0,3 %	2,2%	-
Aide BAFA	-	-	0,5%
Les aides exceptionnelles	0,5 %	3,3%	10,4 %
Les prêts à taux zéro	0,2 %	-	1,6%

Répartition par tranche d'âge en % des effectifs totaux		
Motifs de l'aide PIM ou ASIU	Les aides exceptionnelles	Les prêts à taux zéro
-25	-	-
26-30	2,3%	1,1%
31-35	4,3%	1,4%
36-40	2,6%	2,6%
41-45	2,8%	-
46-50	8,5%	1,2%
51-55	0,8%	-
56-60	1,7%	-
61-65	1,8%	-
65	-	-

5) Aide d'urgence

À titre exceptionnel, une aide d'urgence d'un montant maximum de 300 € peut être accordée au personnel, après entretien avec l'assistante sociale.

Cette aide est entérinée par la commission restreinte d'aide et de prêt suivante. Elle est accordée uniquement

pour répondre à des difficultés financières urgentes comme un compte bancaire bloqué, une menace d'expulsion du logement, une coupure d'électricité, de gaz, d'eau...

En 2018, 3 agents ont bénéficié d'une aide d'urgence pour un montant total de 900 €.

6) L'aménagement des postes de travail des personnels en situation de handicap

La loi 2005-12 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » fait obligation aux employeurs publics de réserver au moins 6% des emplois à des personnels en situation de handicap.

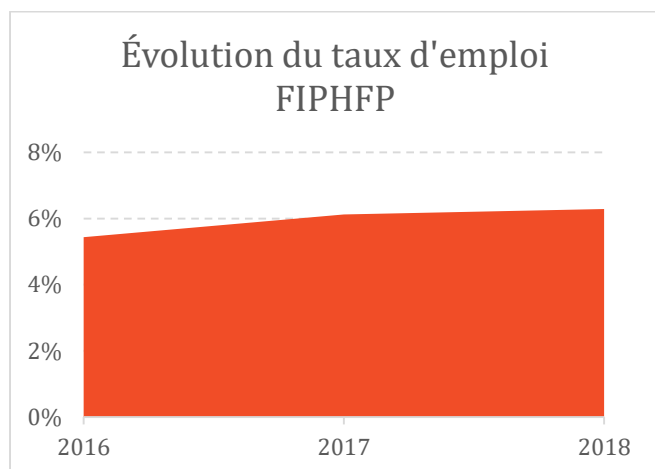
Filière	Corps	Effectifs	
		♂	♀
Enseignant	Sup	3	2
	2nd degré	1	1
Adm.	ADAENES	-	1
	ADJAENES	-	6
	SAENES	-	2
ITRF	IGE	-	1
	ASI	1	-
	Tech.	1	-
	ATRF	4	6
Biblio	Magasinier	2	2
	Biblio	-	1
Contractuel	ASI	1	-
	Magasinier	-	1
	CAE	1	-
	ATRF	9	3
	ADJAENES	-	2
Total général		23	28

	Titulaires				Contractuels			
	♂	♀	Total	%	♂	♀	Total	%
A	5	5	10	2,4%	1		1	0,6%
B	1	3	4	4,7%			0	0,0%
C	6	14	20	16,7%	10	6	16	25,8%
Total	12	22	34	5,5%	11	6	17	7,1%

Avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6.29 %, l'Université Le Havre Normandie compte parmi les universités les plus engagées.

Si le taux de 6% fixé par la loi, n'est pas atteint, des pénalités sont versées au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

L'Université Le Havre Normandie développe une communication vers les agents afin de permettre l'identification régulière et l'actualisation des données. L'objectif est de pouvoir satisfaire des demandes croissantes d'aménagement de poste pour favoriser l'accueil de personnels en situation de handicap ou maintenir ceux-ci dans leur poste.



Note : le taux d'emploi FIPHFP est calculé à partir des ETP et non à partir des effectifs, ce qui explique l'écart constaté entre le taux 2018 et le tableau par catégorie.

B. La médecine préventive

Le service de santé au travail a été créé en juin 2010 avec l'embauche d'un médecin qui partage son activité entre la médecine de prévention (médecine du travail), et la direction du Service de médecine Préventive et Promotion de la Santé (SUMPPS), dédiée aux étudiants. En outre ce service comprend : 2 infirmières (1 en poste sur le site Lebon, 1 en poste sur les sites de l'IUT), des médecins et des spécialistes qui consultent sur RDV (exemple : psychologue, diététicienne).

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. A ce titre il est le conseiller des agents et de l'administration. Il dispose de deux types de moyens d'action :

- L'action sur le milieu professionnel qui lui permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles (études de postes de travail, visites des locaux de travail)
- La surveillance médicale des agents (visites médicales)

1) Actions en milieu de travail

En 2018, ont été réalisés :

- 3 études de poste
- Actions de prévention collective :
 - journée des doctorants du LOMC
 - journée de dépistage du Sida
 - journée sans tabac (CPAM-Nautilia)
- Groupes de travail :
 - Association des Directeurs des Services de Santé Universitaire (ADSSU)
 - Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) : journées des médecins
 - Agence régionale de santé (ARS) : compétences psychosociales
 - ARS – Centre de Lutte AntiTuberculeuse (CLAT) : dépistage de la tuberculose/étudiants étrangers primo arrivants
 - ARS – Union Régionale des Médecins Libéraux (URML) : accès aux soins des étudiants
 - Institut inter Régional pour la Santé (IRSA) : bilan de santé étudiants étrangers
- Formations - Informations :
 - activité et missions des SUMPPS
 - tabacologie
 - addiction aux écrans
 - les gestes d'urgences en médecine du travail
 - prise en charge des psycho-traumatismes

2) Surveillance médicale des agents

Le médecin de prévention effectue un suivi médical des agents selon plusieurs modalités :

- Première visite (ou visite d'embauche) puis visites périodiques (au minimum tous les 5 ans)

- Visites de surveillance médicale particulière (dite « renforcée ») pour des personnels exposés à des risques spéciaux ou pour des motifs liés à leur état de santé (travailleurs en situation de handicap, reprise après Congé Longue Maladie ou Congé Longue Durée, femmes enceintes, agents souffrant de pathologies particulières). Elles sont au minimum annuelles.

Autres visites : visites à la demande de l'agent ou de l'administration, visite de reprise après un arrêt de travail, visite de pré-reprise...

	2015	2016	2017	2018
1ère visite	56	43	80	69
Sur demande employeur	10	28	22	15
Sur demande méd. du travail	72	82	73	71
Sur demande agent	14	28	20	16
Pré reprise sur demande agent	6	3	3	4
Pré reprise sur demande méd. Traitant	6	4	3	2
Pré reprise sur demande méd. Conseil	0	0	0	0
Reprise après AT	1	3	3	7
Reprise après CLD	0	0	1	5
Reprise après CLM	6	1	1	4
Reprise après congé parental	0	0	1	0
Reprise après congé maternité	3	5	4	6
Reprise après congé maladie (ordinaire)	12	14	20	12
Reprise après congé maladie prof.	0	0	0	0
VM périodique non SMR	130	85	64	61
VM périodique non SMR rapprochée	36	45	41	41
VM périodique SMR	79	69	85	62
Dossier RQTH/certificats divers	18	6	3	7/11
TOTAL	449	416	424	393

Le nombre total de visites a diminué de 8% en 2018.

AT : accident du travail ou accident de service

CLD : congé longue durée

CLM : congé longue maladie

SMR : surveillance médicale renforcée

RQTH : reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (pas de visite spécifique car ces dossiers sont généralement traités à l'occasion d'une autre visite)

Le nombre de visites spontanées est de 1,86/100 agents.

Le taux de couverture des agents par le médecin de prévention est de 100 % (au 31/12/2018).

Depuis la création du service de médecine de prévention, il n'y a pas eu de reconnaissance en maladie professionnelle ou maladie contractée en service.

En 2018, l'établissement a recensé 1 cas de violence physique entre collègues et aucun entre un agent de l'université et une personne extérieure.

S'agissant des agressions verbales et écrites, elles ne sont pas recensées et leur nombre ne peut donc pas être estimé.

Les visites non SMR rapprochées concernent généralement les opérateurs logistiques qui sont exposés à des risques professionnels majorés (traumatismes, troubles musculo-squelettiques). Elles ont lieu tous les 2 ans.

Nombre de visites médicales par conclusion

Avis favorable / apte au poste : 271

Avis favorable avec aménagement de poste ou restriction d'aptitude : 88

Avis favorable avec aménagement temporaire : 24

En arrêt (sans avis) ou avis différé : 4

Inapte temporairement : 2

Activité infirmerie à destination des personnels

200 passages à l'infirmerie Lebon

64 à l'IUT

Il s'agit de soins de première intention, soins sur prescription médicale, vaccinations, soins et orientation vers les urgences en cas d'accident du travail ou de trajet, appel au centre antipoison, appel au SAMU avec intervention.

Chaque première visite médicale (et visite quinquennale) est accompagnée d'un bilan infirmier (entretien, biométrie, spirométrie, audiogramme, test visuel).

C. Les absences pour raison de santé

1) Évolution par catégorie de personnel

	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		Total	
	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours
2015	59	2576	8	59	117	4822	37	796	221	8253
2016	35	1276	10	205	126	6244	47	1732	218	9457
2017	67	1789	10	295	137	6317	47	1527	261	9928
2018	51	1460	13	437	127	4345,5	45	1635,5	236	7878

En 2018, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a significativement diminué : 2050 jours en moins, soit une baisse de 21%, alors que le nombre d'agents a diminué de 10%.

La baisse la plus importante se constate chez les BIATSS titulaires avec 31% de jours d'absence en moins pour seulement 7% d'agents concernés en moins.

2) Absences par type de congé

Type de congé	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		TOTAL	
	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours	Nombre d'agents	Durée en jours
Accident de service	1	5			1,8	61			2,8	66
Accident de travail							1	10	1	10
Accident de trajet			1	8	3	311	5	207	9	526
Grave maladie							0,5	261	0,5	261
Longue durée	2	471			5,5	1517			7,5	1988
Longue maladie	2	278			6,8	858			8,8	1136
Maladie	41,8	497	8,3	272	81,7	1168	31,3	666	163,1	2603
Maternité	3	184	1,2	146	2,8	289	3,6	450	10,6	1069
Paternité	1,5	22	1	11	1	11	1	11	4,5	55
Enfant	1	3			40,3	130,5	13	30,5	54,3	164
TOTAL	50,3	1 460	11,5	437	120,0	4 346	43,8	1 636	225,7	7 878

Note : le nombre d'agents est désormais présenté en ETP comme demandé dans l'arrêté du 22 décembre 2017. Un agent ayant eu plusieurs congés est comptabilisé une fois par type de congé mais une seule fois dans la ligne du total.

La forte baisse du nombre de jours d'absence pour raison de santé s'explique en grande partie par une baisse de 35% des congés maladie ordinaire et plus particulièrement de 47% chez les BIATSS titulaires.

On observe par ailleurs une diminution de 24% du nombre de jours d'absence pour les CGM, CLM et CLD.

Le nombre de jours d'absence pour accident de trajet a très largement augmenté, passant de 112 jours en 2017 à 526 en 2018.

3) Absences par tranches d'âge

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de service	36-40	5		41		46
	46-50			20		20
Total Accident de service		5		61		66
Accident de travail	56-60				10	10
Total Accident de travail					10	10
Accident de trajet	-25				172	172
	36-40				5	5
	41-45		8			8
	46-50			81	8	89
	51-55				22	22
Total Accident de trajet			8	311	207	526
Grave maladie	56-60				184	184
	61-65				77	77
Total Grave maladie					261	261
Longue durée	31-35			183		183
	46-50			659		659
	51-55	365		208		573
	56-60			467		467
	61-65	106				106
Total Longue durée		471		1517		1988
Longue maladie	31-35			275		275
	46-50	97		468		565
	51-55	181		115		296
Total Longue maladie		278		858		1136
Maladie	-25		21	2	14	37
	26-30			9	144	153
	31-35	41	212	46	49	348
	36-40	15		83	91	189
	41-45	73	3	133	7	216
	46-50	165		414	74	653
	51-55	57		274	5	336
	56-60	79	36	175	282	572
61-65	67		32		99	
Total Maladie		497	272	1168	666	2603
Maternité	26-30	50	34		208	292
	31-35	112	112	238	130	592
	36-40	22		51	112	185
Total Maternité		184	146	289	450	1069
Paternité	26-30	11	11			22
	31-35			11	11	22
	36-40	11				11
Total Paternité		22	11	11	11	55
Enfant	-25				1	1
	26-30			20	6,5	26,5
	31-35			22	7	29
	36-40	3		32	8	43
	41-45			16,5	8	24,5
	46-50			36		36
51-55			4		4	
Total Enfant		3		130,5	30,5	164
Total général		1460	437	4345,5	1635,5	7878

4) Jours de carence

L'article 115 de la loi de finances pour 2018 prévoit le non versement aux agents publics civils et militaires de la rémunération au titre du 1^{er} jour de congé de maladie ordinaire.

La journée de carence s'applique donc à tous les personnels titulaires et contractuels de droit public qu'ils soient BIATSS, enseignants ou enseignants-chercheurs.

Les opérations de précompte du jour de carence sont intervenues à compter du 2^{ème} trimestre de 2018.

	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		TOTAL	
	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte	Nombre d'agents	Précompte
Jour de carence	35	-4 226 €	5	-323 €	78	-5 146 €	32	-1 848 €	150	-11 543 €

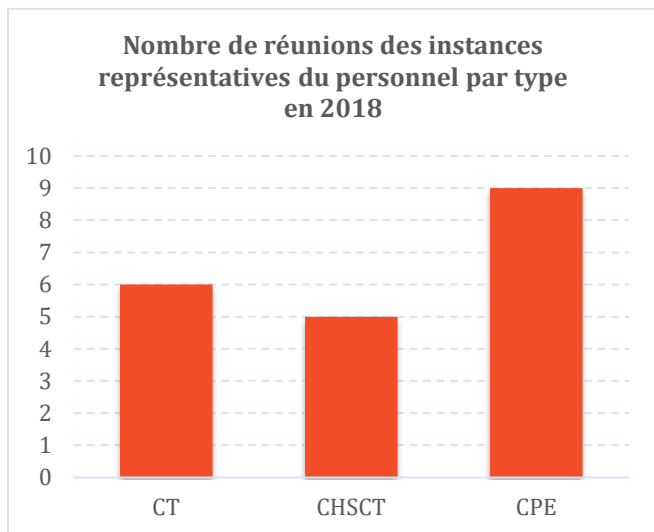
5) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

Type de congé	Durée en jours	Nombre de jours d'arrêts pour maladie rapporté à l'effectif total au 31/12
Accident de service	66	0,09
Accident de travail	10	
Accident de trajet	526	0,63
Grave maladie	261	4,1
Longue durée	1 988	
Longue maladie	1 136	
Maladie	2 603	3,1
Maternité	1 069	1,4
Paternité	55	
Enfant	164	0,2
TOTAL	7 878	9,5

Si on répartit tous les jours d'arrêts sur l'ensemble du personnel de l'université, cela revient à dire qu'un agent a cumulé 9,5 jours d'arrêts en 2018, contre 12,2 en 2017, dont 3,1 pour congé maladie ordinaire.

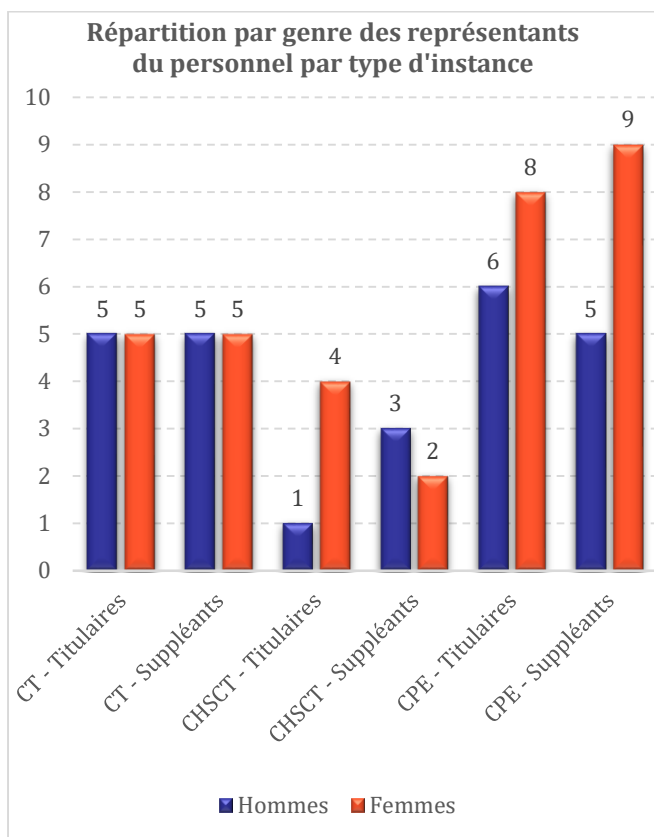
D. Les relations professionnelles

1) Les instances



Le nombre de réunions de ces instances n'a pas évolué par rapport à 2017.

2) Les membres des instances



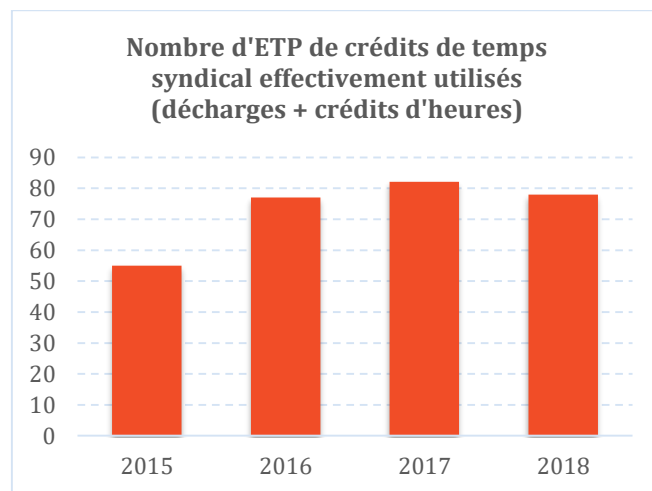
3) La formation des membres des instances

L'établissement a mis en place une formation à destination des membres du CHSCT suite aux élections professionnelles de décembre 2014.

	2015	2016	2017	2018
Coût de la formation des membres des CHSCT	3147	2098	0	0
Nombre de membres de CHSCT formés durant 7 jours	8	5	0	0
Nombre de membres de CHSCT	10	12	12	12
Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours	80%	42%	0%	0%

Les membres des instances ayant déjà été formés, aucune formation n'a été dispensée en 2018.

4) Les décharges des membres des instances



Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS) : 78 heures.

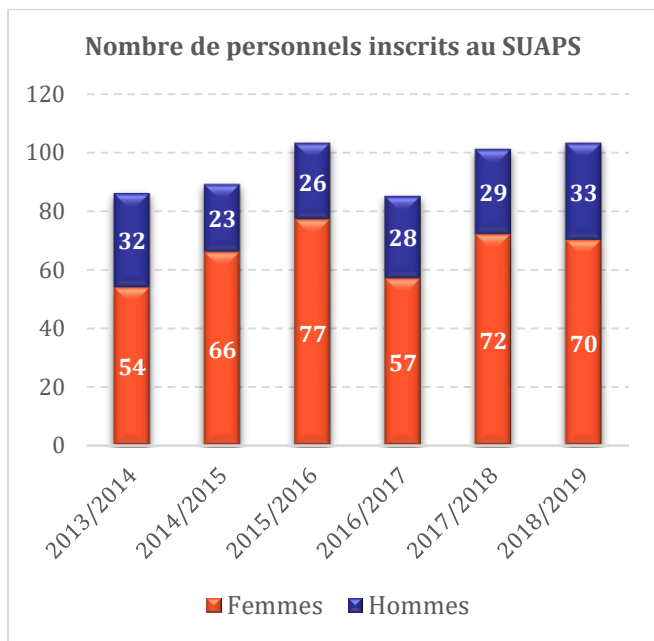
Il n'y a pas de local dédié et mis à disposition des organisations syndicales mais un espace leur est réservé sur l'intranet de l'université.

E. Les activités sportives, associatives et culturelles

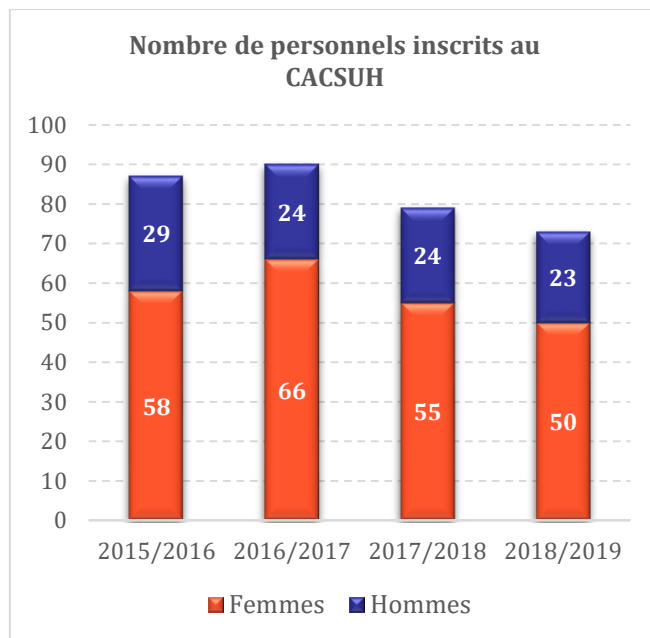
1) Les activités du SUAPS

Toutes les activités mises en place par le SUAPS sont à disposition du personnel au même titre que les étudiants. Il existe plusieurs types d'activités sportives au SUAPS dont : les sports collectifs, les sports de combats ou les sports d'expression et de remise en forme.

Ses actions sont variées, leur but étant de tous se retrouver, pour des moments de détente, au cours de manifestations conviviales et familiales (excursions, places de cinéma, spectacles, randonnées pédestres...).



Cette année, 103 agents sont adhérents au SUAPS, dont 68% de femmes.



Cette année, le C.A.C.S.U.H. compte 73 adhérents, dont 68% de femmes, soit 8% de moins que l'année précédente.

2) Le C.A.C.S.U.H.

Le Comité d'Action Culturelle et Sociale de l'Université Le Havre Normandie (C.A.C.S.U.H.) est à la fois l'Amicale du personnel et, toute proportion gardée, l'équivalent d'un Comité d'Entreprise ; à ce titre les activités du C.A.C.S.U.H. concernent uniquement le personnel, toutes catégories confondues.

3) Le Service Culturel

Le service culturel de l'université a pour mission principale de favoriser l'accès aux pratiques artistiques et culturelles des étudiant.e.s et plus largement de la communauté universitaire. Il dynamise ainsi le campus avec des propositions culturelles variées et permet des rencontres et des partages artistiques.

En 2018/2019, le service culturel compte 1 personnel inscrit à l'atelier chorale.

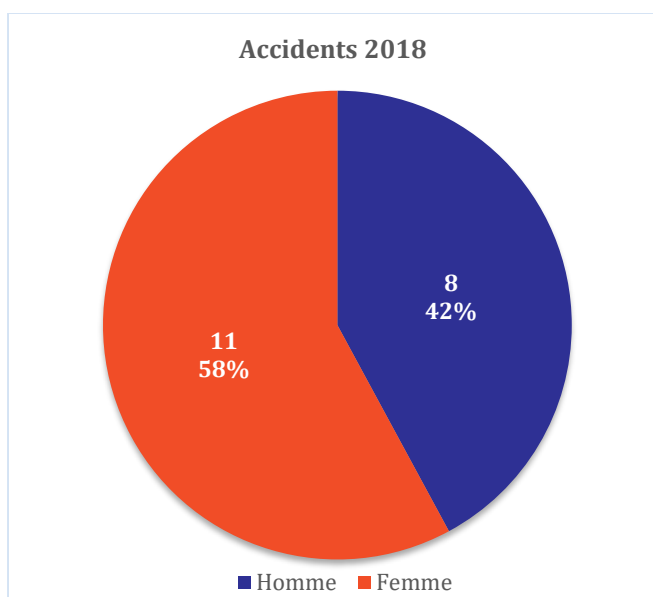
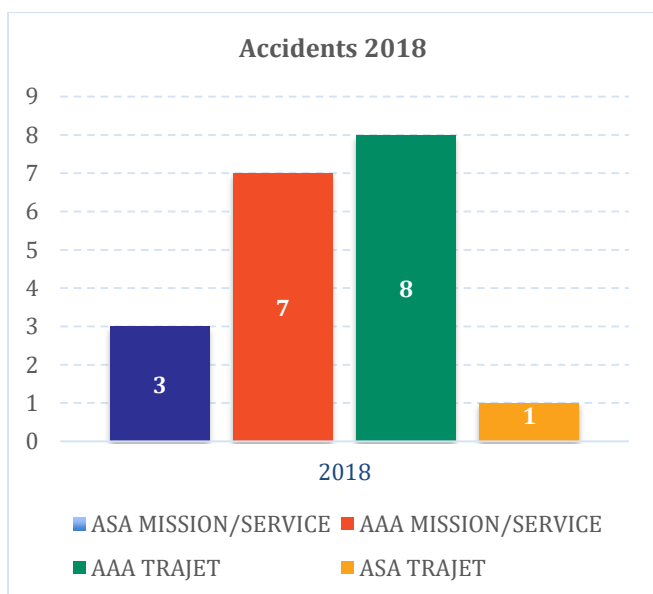
Chapitre IV. La politique hygiène et sécurité

Contexte réglementaire :

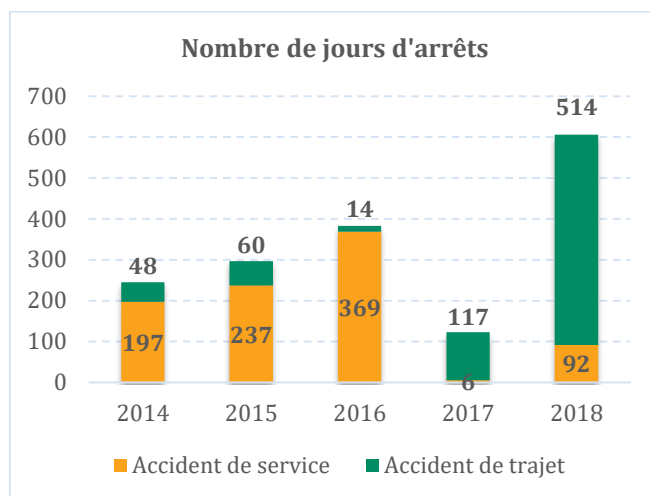
La prévention des risques et la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur est régie par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le décret de 1982 modifié reprend les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail et leurs textes d'application.

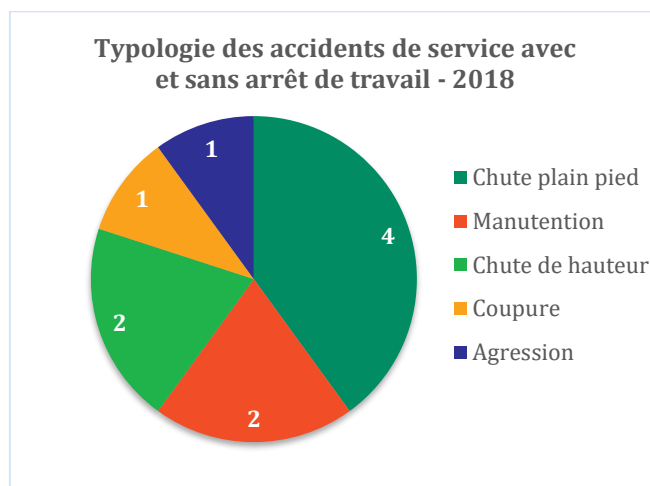
A. Les accidents de travail et maladie professionnelles



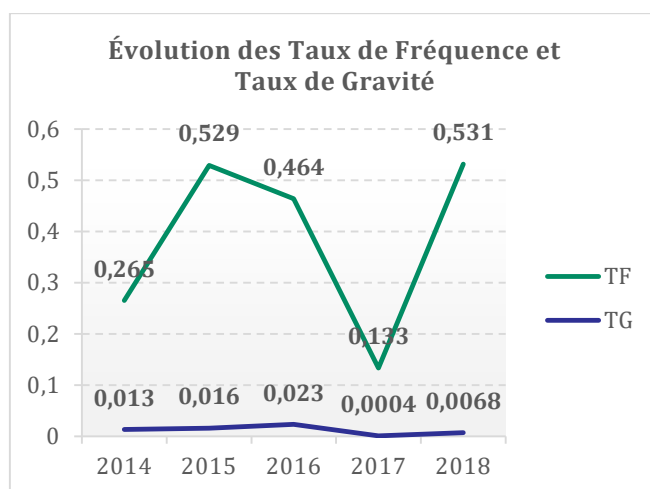
Le nombre d'accidents a augmenté en 2018 (+4), en particulier les accidents avec arrêts.



Source : DPRS



	2015	2016	2017	2018
Coût des honoraires et soins	7 256 €	6 088 €	8 927 €	8 366 €



Taux de fréquence : nombre d'accidents avec arrêt sur 12 mois par milliers d'heures travaillées.

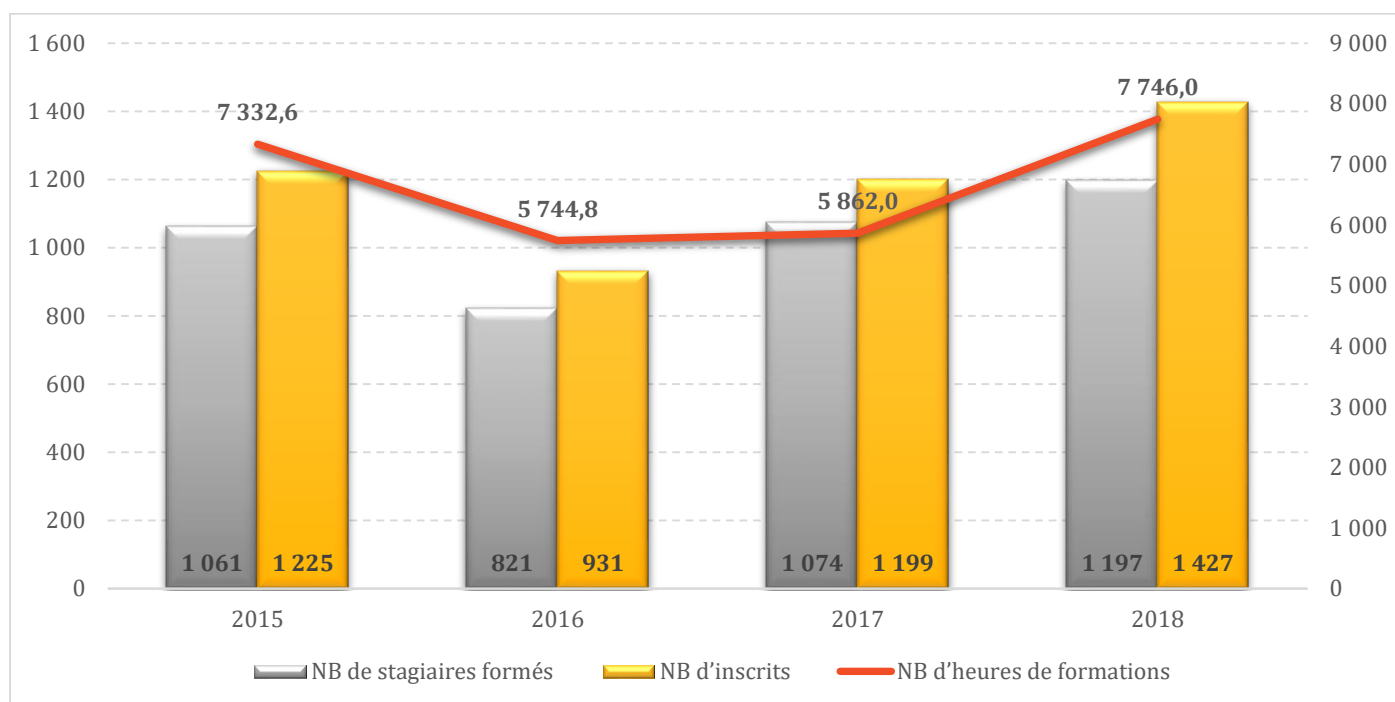
Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt sur 12 mois par milliers d'heures travaillées.

Chapitre V. La formation des personnels

A. Bilan de la formation

1) Par année

	2015	2016	2017	2018
NB d'heures de formations	7 332,60	5 744,80	5 861,98	7 746,00
Nb d'heures/effectif	8,8	6,8	6,9	9,1
	(eff. 832)	(eff. 842)	(eff. 851)	(eff. 850)
NB de stagiaires formés	1061	821	1 074	1197
NB d'inscrits	1 225	931	1 199	1427
NB d'effectifs formés	419 personnels	381 personnels	452 personnels	551 personnels



2) Par domaine

Domaines	Inscrits	Présents	Heures	Jours
Préparation aux concours	157	118	1142,5	163
Environnement professionnel	70	62	880,3	126
Gestion de l'étudiant /pédagogie	101	88	717,3	102
Hygiène et sécurité	135	124	692,0	99
Documentation - Bibliothéconomie	190	190	678,5	97
Langues étrangères	96	83	646,5	92
Applications de gestion	335	230	633,5	91
Systèmes et réseaux	31	30	488,5	70
Bureautique	111	88	442,5	63
Gestion des ressources humaines	25	25	320,0	46
Développement personnel	28	26	317,5	45
Achats publics	17	15	244,0	35
Gestion et comptabilité	34	30	124,5	18
Management	14	12	100,0	14
Maintenance des équipements et installations	60	56	89,5	13
Langages et bases de données	8	6	66,0	9
Préparation aux autres diplômes	2	2	47,0	7
Formations juridiques	2	2	31,0	4
Communication	6	5	30,0	4
Formation de formateurs	2	2	24,0	3
Bilan de compétences	1	1	18,0	3
Administration et institutions	1	1	7,0	1
Colloques, congrès, conférences	1	1	6,0	1
TOTAL	1427	1197	7746,0	1107

Le nombre de jours de formation des personnels a augmenté de 32% en 2018.

Les domaines de formation qui totalisent le volume le plus important en jours de formation sont les suivants :

- Préparation aux concours : 163 jours, soit 15% des jours de formation
- Environnement professionnel : 126 jours, soit 11% des jours de formation
- Gestion de l'étudiant / pédagogie : 102 jours, soit 9% des jours de formation

La préparation au concours reste le domaine de formation le plus sollicité avec une augmentation de 16% du nombre de jours de formation pour presque moitié moins d'agents formés.

3) Par statut

Catégorie		Inscrits	Présents	Heures	Jours
AENES	A	84	58	456,8	65
	B	123	105	627,5	90
	C	148	117	649,5	93
ITRF	A	61	49	558,5	80
	B	45	39	348,0	50
	C	63	57	562,8	80
Contractuels	A	68	58	525,3	75
	B	24	23	168,3	24
	C	282	243	1362,5	195
Pers. Bibliothèque		181	176	696,0	99
CAE		0	0	0,0	0
Enseignants		324	249	1550,0	221
Vacataires		0	0	0,0	0
Autres		24	23	241,0	34
TOTAL		1427	1197	7746,0	1107

Comme les années précédentes, on constate que les personnels contractuels de catégorie C bénéficient le plus des dispositifs de formation (18% des jours de formations), notamment pour participer aux dispositifs de préparation aux concours.

Plus largement, les personnels de catégorie C (titulaires et contractuels confondus) ont bénéficié de 33% des jours de formation en 2018.

B. Les dispositifs de la formation professionnelle

Dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle continue, un personnel de l'Université Le Havre Normandie a bénéficié d'un congé de formation professionnelle : débuté en 2017/18 en vue de l'obtention d'un Master Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation (MEEF).

4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge

Taux des agents ayant suivi une formation en 2018*	
Catégorie	
A	42,9%
B	84,8%
C	85,2%
Sexe	
H	45,0%
F	66,7%
Tranche d'âge	
-25	50,0%
26-30	48,0%
31-35	60,0%
36-40	52,4%
41-45	57,4%
46-50	70,3%
51-55	63,0%
56-60	57,4%
61-65	45,0%
65+	0,0%

* base : effectifs au 31/12/2018

LISTE DES SIGLES

AAA	Accidents Avec Arrêts
ABIB	Assistant de BIB liothèque
ADAENES	Attaché D' Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADJAENES	AD joint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADT	AD joint Technique
APAENES	Attaché P incipal de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocations de R etour à l'Emploi
ASA	Accidents S ans Arrêts
ASI	AS sistant Ingénieur
ASIU	Action S ociale d'Initiative U niversitaire
ATER	Agent T emporaire d'Enseignement et de R echerche
BAS	B ibliothécaire A djoint S pécialisé
BIATSS	Personnels de B ibliothèque, I ngénieurs, A ministratifs, T echniciens, S ociaux et de S anté
BIBAS	BIB liothécaire A ssistant S pécialisé
BIEP	Bourse I nterministérielle de l'Emploi P ublic
CA	Conseil d' A dministration
CACSUH	Comité d' A ction C ulturelle et S ociale de l' U niversité L e H avre N ormandie
CGM	Congés G rave M aladie
CHSCT	Comité d' H ygène, de S écurité et des C onditions de T ravail
CLD	Congés L ongue D urée
CLM	Congés L ongue M aladie
CN	Classe N ormale
CNU	Conseil N ational des U niversités
CPE	Commission P aritaire d' E tablishement
CRAP	Commission R estreinte d' A ides et de P rêts
CT	Comité T echnique
DAEU	Diplôme d' A ccès aux E tudes U niversitaires
DIF	Droit I ndividuel à la F ormation
DU	Diplôme d' U niversité
ETPT	Equivalent T emps P lein T ravaillé
GIPA	Garantie I ndividuelle du P ouvoir d' A chat
GPEEC	Gestion P révisionnelle des E ffectifs, des E mplois et des C ompétences
GRH	Gestion des R essources H umaines
GVT	Glissement V ieillesse T echnicité
HC	Hors C lasse
IAT	Indemnité d' A dministration et de T echnicité
IFSE	Indemnité de F onctions, de S ujétions et d' E xpertise
IFTS	Indemnité F orfaitaire pour T ravaux S upplémentaires
IGAENR	Inspection G énérale de l' A dministration de l'Education Nationale et de la R echerche
IGE	Ingénieur d' E tudes
IGR	Ingénieur de R echerche
INM	Indice N ouveau M ajoré
ISEL	Institut S upérieur d' E tudes L ogistiques
ITRF	Ingénieurs, T echniciens de R echerche et de F ormation
IUT	Institut U niversitaire de T echnologie

MAG	Magasinier
MCF	Maître de conférences
MS	Masse Salariale
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PA	Prime d'Administration
PAST	Personnels associés ou invités
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFI	Prime de Fonctions Informatiques
PIM	Prestation Interministérielle
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Primes de Responsabilités Pédagogiques
PU	Professeur d'Université
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SMR	Surveillance Médicale Renforcée
SUAP	Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives
TECH	Technicien
UB	Unité Budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche



**UNIVERSITÉ
LE HAVRE**
NORMANDIE
25, rue Philippe Lebon - BP 1123
76063 LE HAVRE CEDEX
Tél. 02 32 74 40 00
www.univ-lehavre.fr