



**UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE**



BILAN SOCIAL 2019



Table des matières

LE BILAN SOCIAL	5
CHAPITRE I. EFFECTIFS ET DONNEES DEMOGRAPHIQUES	7
A. EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP), EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT) ET EFFECTIFS.....	7
1) ETPT et effectifs.....	7
2) ETPT et plafonds d'emploi	7
3) Effectifs et ETP par catégories.....	7
4) Effectifs et ETP par sexe.....	8
5) ETP BIATSS par composante ou service	9
6) ETP des enseignants titulaires par composantes.....	10
7) ETP des enseignants contractuels par composante.....	10
8) Part des contractuels.....	11
9) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet.....	11
10) Organisation du temps de travail spécifique.....	12
11) Télétravail	12
12) Compte Épargne Temps.....	13
B. LES DONNEES DEMOGRAPHIQUES	14
1) Âge moyen et âge médian	14
2) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel	14
3) Pyramides des âges des enseignants titulaires	14
4) Pyramides des âges des BIATSS titulaires.....	15
5) Pyramides des âges des contractuels	16
C. LES MOUVEMENTS ET LES PROMOTIONS	17
1) Répartition des agents recrutés en 2019.....	17
2) Affectations en provenance d'un autre ministère.....	18
3) Départs définitifs de personnes titulaires.....	18
4) Départs définitifs de personnes non titulaires.....	18
5) Départs temporaires de personnes titulaires	18
6) Taux de rotation.....	19
7) Candidats aux concours et examens professionnels	19
8) Agents promouvables par grade	19
9) Promotion de corps : concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude.....	20
10) Bourse Interministérielle de l'Emploi Public	20
D. LES EFFECTIFS TITULAIRES	21
1) Les enseignants chercheurs titulaires.....	21
2) Les enseignants du second degré titulaires.....	23
3) Les BIATSS titulaires	24
E. LES EFFECTIFS CONTRACTUELS.....	25
1) Agents non titulaires, par type de besoins et type de contrats.....	25
2) Passages de CDD en CDI dans l'année.....	25
3) Titularisations par genre et catégorie statutaire.....	25
4) Part de femmes dans les jurys	25

CHAPITRE II. LES REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	27
A. LA MASSE SALARIALE	27
1) Dépenses en masse salariale depuis 2010.....	27
2) Masse salariale par type d'éléments.....	28
3) Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires.....	29
4) Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie.....	29
5) Part des primes et indemnités.....	30
B. LES DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE	31
1) La consommation mensuelle en point d'indice (INM).....	31
2) La consommation d'INM par statut.....	31
3) La consommation d'INM par catégorie.....	32
C. LES PRIMES ET REMUNERATIONS ACCESSOIRES.....	33
1) Les primes des enseignants.....	33
2) Les primes des BIATSS par filière et par corps.....	34
3) Montants versés par type de prime BIATSS.....	38
D. HEURES/COURS COMPLEMENTAIRES ET VACATIONS ADMINISTRATIVES	39
1) Les Heures/cours complémentaires par composantes et services.....	39
2) Répartitions des heures/cours complémentaires	40
3) Les vacances administratives et techniques.....	42
E. LES ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI	43
CHAPITRE III. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	45
A. L'ACTION SOCIALE	45
1) Les aides.....	46
2) Les aides exceptionnelles.....	46
3) Les prêts à taux zéro.....	47
4) Typologie des bénéficiaires.....	47
5) Aide d'urgence.....	48
6) L'aménagement des postes de travail des personnels en situation de handicap	48
B. LA MEDECINE PREVENTIVE	50
1) Actions en milieu de travail.....	50
2) Surveillance médicale des agents	50
C. LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE.....	52
1) Évolution par catégorie de personnel.....	52
2) Absences par type de congé.....	52
3) Absences par tranches d'âge.....	53
4) Jours de carence.....	54
5) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent.....	54
D. LES RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	55
1) Les instances.....	55
2) Les membres des instances	55
3) La formation des membres des instances.....	55
4) Les décharges des membres des instances.....	55
E. LES ACTIVITES SPORTIVES, ASSOCIATIVES ET CULTURELLES.....	56
1) Les activités du SUAPS.....	56
2) Le C.A.C.S.U.H.	56
3) Le Service Culturel.....	56
CHAPITRE IV. LA POLITIQUE HYGIENE ET SECURITE	57
A. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLES	57
CHAPITRE V. LA FORMATION DES PERSONNELS.....	59
A. BILAN DE LA FORMATION	59
1) Par année	59
2) Par domaine.....	60
3) Par statut.....	61
4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge	61
B. LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	61
LISTE DES SIGLES	63

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 :

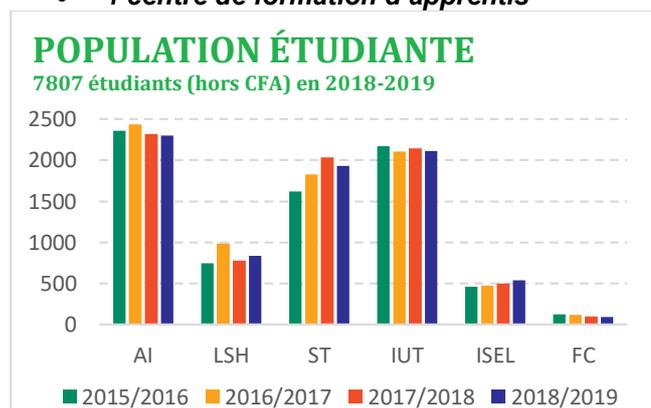
- 1 – Les effectifs
- 2 – Les rémunérations et charges accessoires
- 3 – Les conditions de travail
- 4 – L'hygiène et la sécurité
- 5 – La formation des personnels

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 2018/2019

- **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 :**

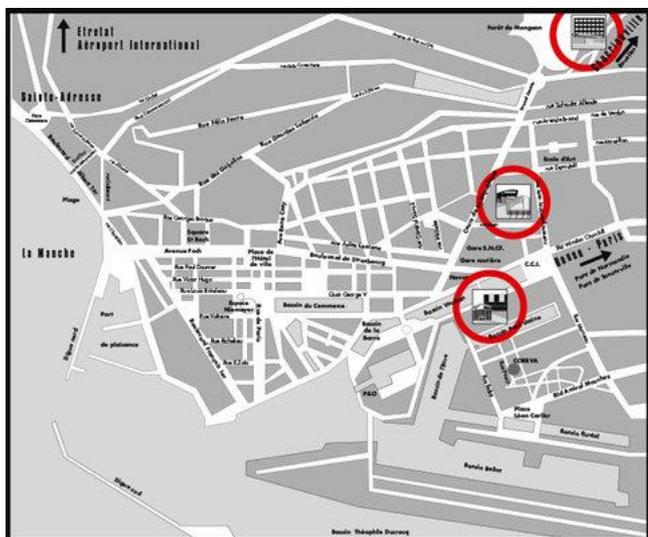
- Centre de Ressources Informatiques (CRI)
- Service culturel
- Service des relations internationales (SRI)
- Service du handicap

Formations

- 11 DU de langues
- 10 spécialités de DUT (15 options)
- 15 mentions de licence
- 17 mentions de licences professionnelles (20 parcours)
- 22 mentions de MASTER (35 parcours dont 8 en co-accréditation ou partenariat)
- 2 formations d'ingénieur
- 26 doctorats
- Formation continue : 3 Diplômes Universitaires et 2 DAEU

Répartition géographique

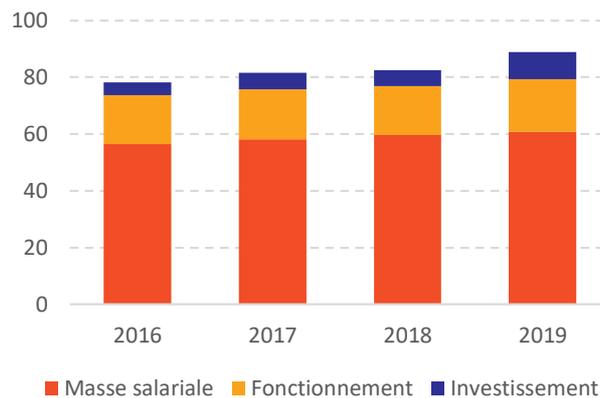
- **Site Caucriauville**
 - IUT
- **Site Lebon**
 - Présidence
 - Services centraux, communs et généraux
 - Formation Continue
 - Faculté des Affaires Internationales
 - U.F.R. Lettres et Sciences Humaines
 - U.F.R. Sciences et Techniques
 - PRSH
 - Laboratoires de recherche (CERMUD, EDEHN, GRIC, IDEES, 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 2019 est de 88,9 M€ (+8% par rapport à 2018) dont 60,8M€ de masse salariale (68 % du budget, +2%), 18,5M€ de fonctionnement (+7%) et 9,6M€ en investissement (+68%).

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.

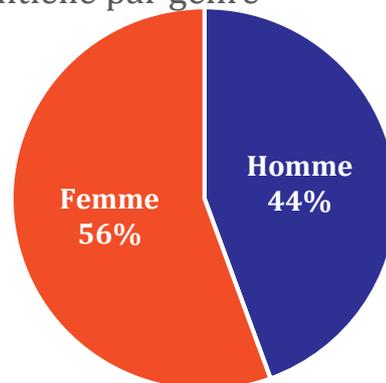
Corinne RENAULT : Vice-présidente en charge de la commission de la formation et de la vie universitaire

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

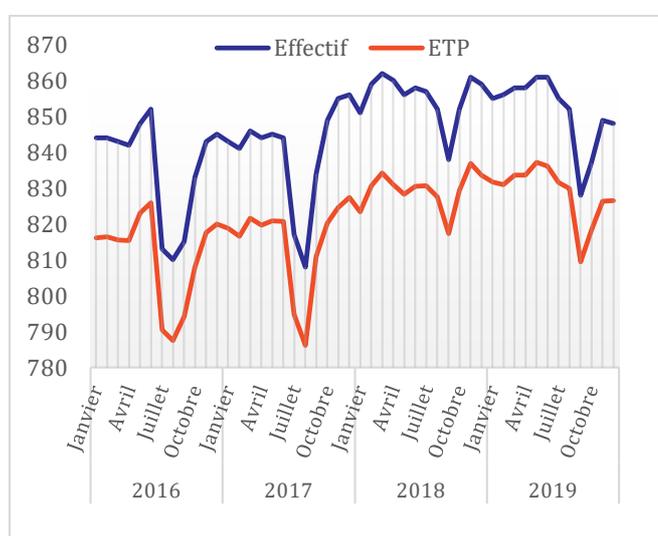
1) ETPT et effectifs

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 observée sur les mois de juillet et août jusqu'en 2017 s'expliquait par le recrutement d'enseignants contractuels et d'ATER sur 10 mois, contrats passés à 12 mois depuis 2018.

Le creux observé chaque année en septembre s'explique par la rotation chez les enseignants et chercheurs contractuels.

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.

	2016	2017	2018	2019
Rappel du plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT *	760	765	765	764

* notification de la DGESIP

Etat	2016	2017	2018	2019
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	713	713	705	705
Consommation en ETPT	699	696,1	702,5	702,5

Ressources Propres	2016	2017	2018	2019
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	145	145	134	134
Consommation en ETPT	111,4	118,9	126,9	126,9

Source : DPGCEP

3) Effectifs et ETP par catégories

Catégorie	Effectifs au 31/12				2019 vs 2018
	2016	2017	2018	2019	
Enseignants titulaires du supérieur	248	252	249	250	1
Enseignants titulaires du second degré	95	95	92	90	-2
Enseignants et chercheurs contractuels	138	133	146	128	-18
BIATSS titulaires catégorie A	65	70	74	75	1
BIATSS titulaires catégorie B	82	84	86	82	-4
BIATSS titulaires catégorie C	109	121	120	118	-2
BIATSS contractuels catégorie A	32	27	26	27	1
BIATSS contractuels catégorie B	5	7	6	8	2
BIATSS contractuels catégorie C	68	64	62	68	6
Dont contractuels BIATSS en CDI	21	15	14	17	3
Total général	842	853	861	846	-15

Catégorie	ETP au 31/12				2019 vs 2018
	2016	2017	2018	2019	
Enseignants titulaires du supérieur	247,5	252,0	249,0	249,7	0,7
Enseignants titulaires du second degré	94,7	94,7	91,7	90,0	-1,7
Enseignants et chercheurs contractuels	125,0	119,3	135,0	119,4	-15,6
BIATSS titulaires catégorie A	62,4	67,6	71,2	72,7	1,5
BIATSS titulaires catégorie B	79,5	81,0	82,9	80,6	-2,3
BIATSS titulaires catégorie C	105,8	115,7	114,0	114,0	0,0
BIATSS contractuels catégorie A	28,4	25,2	23,7	25,0	1,3
BIATSS contractuels catégorie B	4,5	6,5	5,5	7,8	2,3
BIATSS contractuels catégorie C	65,0	63,5	60,6	65,8	5,2
<i>Dont contractuels BIATSS en CDI</i>	20,6	15,0	14,0	16,7	2,7
Total général	812,8	825,5	833,6	825,0	-8,6

On constate une stabilité du total des ETP entre 2018 et 2019 qui masque néanmoins une diminution importante chez les enseignants et chercheurs contractuels et une augmentation chez les BIATSS contractuels.

Catégorie	ETPT				2019 vs 2018
	2016	2017	2018	2019	
Enseignants titulaires du supérieur	251,8	248,7	250,1	248,7	-1,3
Enseignants titulaires du second degré	96,5	95,4	93,9	90,8	-3,1
Enseignants et chercheurs contractuels	116,7	115,7	123,8	127,7	3,9
BIATSS titulaires catégorie A	62,6	64,1	66,8	69,3	2,5
BIATSS titulaires catégorie B	80,3	82,0	82,2	83,9	1,8
BIATSS titulaires catégorie C	112,9	111,3	118,8	114,8	-4,0
BIATSS contractuels catégorie A	22,5	25,0	25,3	24,6	-0,7
BIATSS contractuels catégorie B	6,0	6,4	7,8	6,3	-1,5
BIATSS contractuels catégorie C	61,1	66,5	60,8	62,7	1,8
<i>Dont contractuels BIATSS en CDI</i>	20,8	19,2	13,5	14,1	0,6
Total général	810,4	815,0	829,5	828,9	-0,6

4) Effectifs et ETP par sexe

Catégorie	Effectifs au 31/12/2019			
	♂	♀	Total	% ♀
Enseignants titulaires du supérieur	156	94	250	37,6%
Enseignants titulaires du second degré	51	39	90	43,3%
Enseignants et chercheurs contractuels	77	51	128	39,8%
BIATSS titulaires catégorie A	29	46	75	61,3%
BIATSS titulaires catégorie B	23	59	82	72,0%
BIATSS titulaires catégorie C	22	96	118	81,4%
BIATSS contractuels catégorie A	13	14	27	51,9%
BIATSS contractuels catégorie B	3	5	8	62,5%
BIATSS contractuels catégorie C	21	47	68	69,1%
Total général	395	451	846	53,3%

Catégorie	ETP au 31/12/2019			
	♂	♀	Total	% ♀
Enseignants titulaires du supérieur	156,0	93,7	249,7	37,5%
Enseignants titulaires du second degré	51,0	39,0	90,0	43,3%
Enseignants et chercheurs contractuels	73,5	45,9	119,4	38,4%
BIATSS titulaires catégorie A	28,3	44,4	72,7	61,1%
BIATSS titulaires catégorie B	22,8	57,8	80,6	71,7%
BIATSS titulaires catégorie C	22,0	92,0	114,0	80,7%
BIATSS contractuels catégorie A	13,0	12,0	25,0	48,0%
BIATSS contractuels catégorie B	3,0	4,8	7,8	61,5%
BIATSS contractuels catégorie C	20,6	45,1	65,8	68,6%
Total général	390,2	434,7	825,0	52,7%

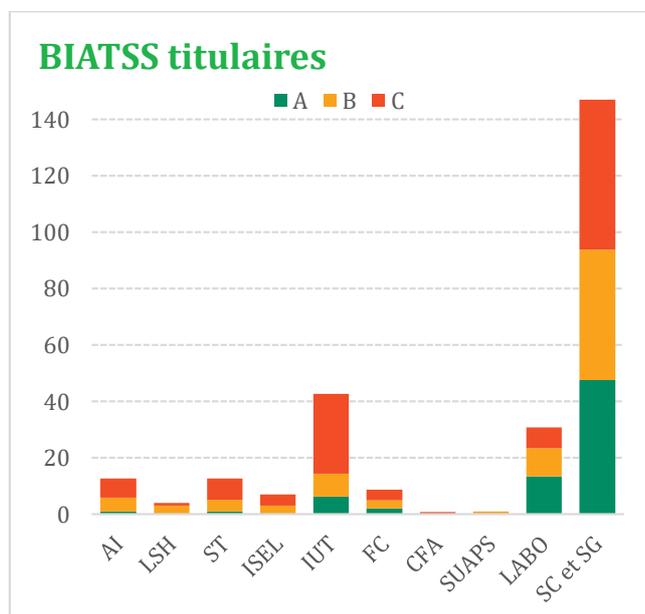
Focus sur les contractuels

Catégorie	Effectifs au 31/12/2019			
	♂	♀	Total	% ♀
ATER	14	11	25	44,0%
ATER mi-temps	4	5	9	55,6%
Doctorant	21	11	32	34,4%
Maître langue	1	0	1	0%
Prof cont. 2dg	13	12	25	48,0%
CDI	6	11	17	64,7%
CDD	55	66	121	54,5%
CAE et Apprentis	0	1	1	100%
Total général	114	117	231	50,6%

Catégorie	ETP au 31/12/2019			
	♂	♀	Total	% ♀
ATER	8,0	18,0	26,0	69,2%
ATER mi-temps	11,0	15,0	26,0	57,7%
Doctorant	28,0	51,0	79,0	64,6%
Maître langue	0,0	1,0	1,0	100%
Prof cont. 2dg	15,0	27,0	42,0	64,3%
CDI	4,0	15,0	19,0	78,9%
CDD	43,0	98,0	141,0	69,5%
CAE	5,0	6,0	11,0	55%
Total général	114,0	231,0	345,0	67,0%

5) ETP BIATSS par composante ou service

Composante / Service	Titulaires			TOTAL	
	A	B	C		
AI	1,0	4,9	6,8	12,7	
LSH		3,0	1,0	4,0	
ST	1,0	4,0	6,6	11,6	
ISEL		3,0	4,0	7,0	
IUT	5,3	7,8	27,7	40,8	
FC	2,0	2,8	2,8	7,6	
CFA			0,8	0,8	
SUAPS		1,0		1,0	
LABORATOIRES	13,7	9,0	7,4	30,1	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	DirAC	3,0	1,0	4,0	8,0
	CRI	13,7	6,0		19,7
	DAF	4,0	3,8	5,0	12,8
	DirScol	1,0	3,0	3,4	7,4
	DirEL	1,0	5,0	22,0	28,0
	DRH	3,8	6,8	1,0	11,6
	DAPI	1,0			1,0
	DIRVED	3,0	1,0	1,0	5,0
	DPRS	2,0			2,0
	SCD	5,6	13,9	14,9	34,4
	Service de la Présidence	1,0	2,0	0,8	3,8
	CAPiGoSI	4,0			4,0
	Service Culturel				0,0
	Service du Handicap			2,0	2,0
	SRI	1,8	1,6	1,0	4,4
SUIO	3,8	1,0	0,8	5,6	
SUMP	1,0		1,0	2,0	
TOTAL	72,7	80,6	114,0	267,3	



Composante / Service		Contractuels			TOTAL
		A	B	C	
AI				2,0	2,0
LSH			1,0	0,8	1,8
ST				0,5	0,5
ISEL		1,0		7,0	8,0
IUT		1,0		11,8	12,8
FC				1,0	1,0
CFA		1,0			1,0
SUAPS					0,0
LABORATOIRES		2,8	1,0	2,5	6,3
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	DirAC	1,0	2,0	2,0	5,0
	CRI	4,0			4,0
	DAF		1,0	4,3	5,3
	DirScol				0,0
	DirEL	1,0	1,0	24,6	26,6
	DRH		0,8	3,5	4,3
	DAPI	1,0			1,0
	DirVED	3,0		2,0	5,0
	DPRS	1,0			1,0
	SCD	1,0		3,7	4,7
	Service de la Présidence	3,0			3,0
	CAPiGoSI	1,0			1,0
	Service Culturel	2,0			2,0
	Service du Handicap				0,0
	SRI		1,0		1,0
	SUIO				0,0
SUMP	1,2			1,2	
TOTAL		25	7,8	65,77	98,6

Titulaires et contractuels confondus, l'IUT reste la composante qui regroupe la part la plus importante de BIATSS (15%), devant la DirEL (13%) et le SCD (12%).

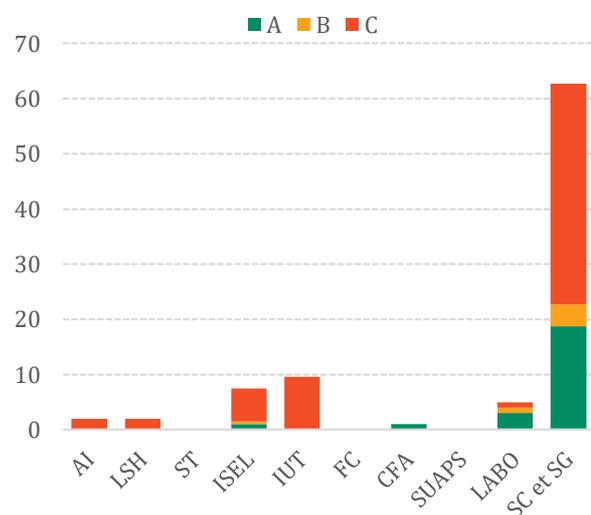
6) ETP des enseignants titulaires par composantes

	Total 2019	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	SUAPS
Enseignants chercheurs	249,7	59,7	24,0	89,0	12,0	65,0	0,0
PR EX2	4,0			4,0			
PR EX1	14,0	3,0		6,0	1,0	4,0	
PR 1C	23,0	3,0	4,0	10,0		6,0	
PR 2C	26,0	5,0	4,0	9,0	3,0	5,0	
MCF EX	9,0	3,0		3,0	1,0	2,0	
MCF HC	55,7	12,7	6,0	22,0	2,0	13,0	
MCF CN	118,0	33,0	10,0	35,0	5,0	35,0	
Enseignants 2nd degré	90,0	11,0	3,0	6,0	5,0	61,0	4,0
PRAG CE	9,0	1,0			1,0	7,0	
PRAG HCL	9,0	1,0		1,0		7,0	
PRAG CLN	18,0	4,0		1,0	3,0	10,0	
PRCE EX BIAD CN	2,0		1,0	1,0			
PRCE CE	19,0	1,0	2,0		1,0	15,0	
PRCE H CL	11,0	3,0		1,0		7,0	
PRCE CL N	14,0	1,0		2,0		11,0	
EPS CE	1,0						1,0
EPS H CL	1,0						1,0
EPS CL N	2,0						2,0
PLP HC	3,0					3,0	
PLP CN	1,0					1,0	
Total	339,7	70,7	27,0	95,0	17,0	126,0	4,0

7) ETP des enseignants contractuels par composante

	Total 2019	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	Labo
Chercheurs CDD	34,9				3,0		31,9
Enseignants CDD	22,0	8,5		1,5	1,0	11,0	
Doctorants	32,0						32,0
ATER	24,0	10,5	5,5	5,0	1,5	7,0	0,0
Maîtres Langue	1,0	1,0					
Total	119,4	20,0	5,5	6,5	5,5	18,0	63,9

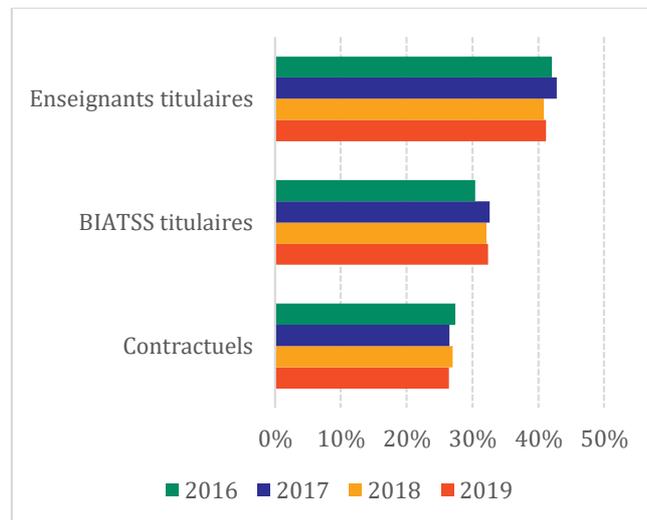
BIATSS contractuels



8) Part des contractuels

Catégorie	2016		2017			
	ETP	%	ETP	%		
Enseignants titulaires du supérieur	247,5	30,4%	252,0	31,1%	42,1%	42,8%
Enseignants titulaires du second degré	94,7	11,6%				
BIATSS titulaires catégorie A	62,4	7,7%	81,0	10,0%	30,4%	32,6%
BIATSS titulaires catégorie B	79,5	9,8%				
BIATSS titulaires catégorie C	105,8	13,0%				
Enseignants et chercheurs contractuels	125,0	15,4%	119,3	14,7%	27,4%	26,5%
BIATSS contractuels catégorie A	28,4	3,5%				
BIATSS contractuels catégorie B	4,5	0,6%				
BIATSS contractuels catégorie C	65,0	8,0%				
Total général	813,6	100%	809,8	100%	100%	100%

Catégorie	2018		2019			
	ETP	%	ETP	%		
Enseignants titulaires du supérieur	249,0	29,9%	249,7	30,3%	40,9%	41,2%
Enseignants titulaires du second degré	91,7	11,0%				
BIATSS titulaires catégorie A	71,2	8,5%	80,6	9,8%	32,2%	32,4%
BIATSS titulaires catégorie B	82,9	9,9%				
BIATSS titulaires catégorie C	114,0	13,7%				
Enseignants et chercheurs contractuels	135,0	16,2%	119,4	14,5%	27,0%	26,4%
BIATSS contractuels catégorie A	23,7	2,8%				
BIATSS contractuels catégorie B	5,5	0,7%				
BIATSS contractuels catégorie C	60,6	7,3%				
Total général	833,6	100%	825,0	100%	100%	100%



9) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet

	0,1	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	Total	% ♀
E-C TITU				1			1	100%
BIATSS TITU A		1		1	7	1	10	80%
BIATSS TITU B					6	2	8	88%
BIATSS TITU C		1	1		15	1	18	100%
BIATSS CTR A	2				1		3	100%
BIATSS CTR B					1		1	100%
BIATSS CTR C		2	1	1	3		7	86%
Total	2	4	2	3	33	4	48	83%
% ♀	100%	62%	50%	100%	94%	100%	83%	

83% des agents à temps partiel sont des femmes.

Comme en 2018, l'ensemble des agents à temps partiel ou à temps incomplet représentent 5,7% de l'ensemble du personnel de l'université.

10) Organisation du temps de travail spécifique

Effectifs	Gardiens		Personnels d'entretien		BU	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Travail de nuit	2	2				
Horaires variables	6	0			10	30
Horaires atypiques, dont week-end			3	29	3	17
Total	8	2	3	29	13	47

	CRI	DirEL	SCD	IUT
Nombre d'agents soumis à des astreintes	9	2 + 1 BU	7	6
Nombre d'interventions	2 périodes par an	300	nd	10
Nombre d'heures d'interventions	54h	150	nd	10h

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

À la DirEL et à la BU, 3 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 et des dysfonctionnements du contrôle d'accès lors de sa mise en place.

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

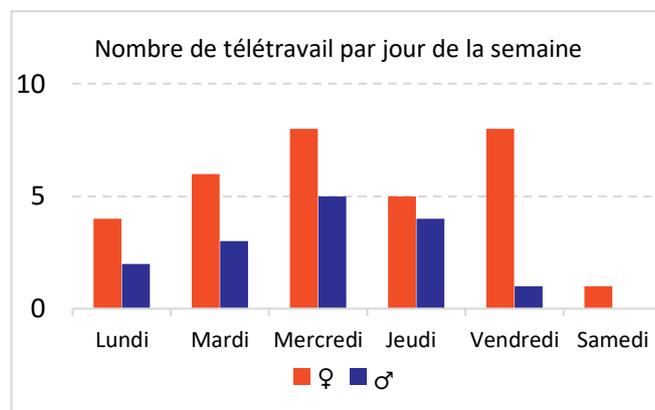
Une charte relative au télétravail a été mise en application au 1er septembre 2017 dans le cadre de l'amélioration de la qualité de la vie au travail.

		♂	♀	Total
Titulaires	A	4	5	9
	B	1	5	6
	C		7	7
Contractuels	A	5	3	8
	B		4	4
	C		1	1
Total		10	25	35

En 2019-2020, 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	2	5	7
Composante	1	3	4
Services Centraux	6	14	20
Services Communs		2	2
Services Généraux	1	1	2
Total	10	25	35

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 71% sont des femmes.



Les journées de la semaine les plus télétravaillées sont le mercredi et le vendredi mais on constate une diminution du vendredi et une augmentation pour le lundi et le mardi.

Télétravail par semaine	1/2 journée	1 jour	1,5 jours	2 jours	3 jours	Total
Nombre d'agents	9	19	2	3	2	35

Chaque agent peut télétravailler jusqu'à 3 jours par semaines mais 88% 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	35	79
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET durant l'année	5	17

Au 31/12/2019, sur les 114 CET ouverts, 69% appartiennent à des femmes et 22 ont été créés en 2019, soit 8 créations de plus qu'en 2018.

	Effectifs	
	♂	♀
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	20	46
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	25	5,56
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	0	30

Plus de la moitié des agents possédant un CET ont déposé des jours en 2019.

En 2019, 30 jours de congés n'ont ni été pris ni versés au CET.

B. Les données démographiques

1) Âge moyen et âge médian

L'âge est calculé entre la date de naissance et le 31/12/2019.

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 48 ans.

♂		♀		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
46,0	48	45,8	48	45,9	48

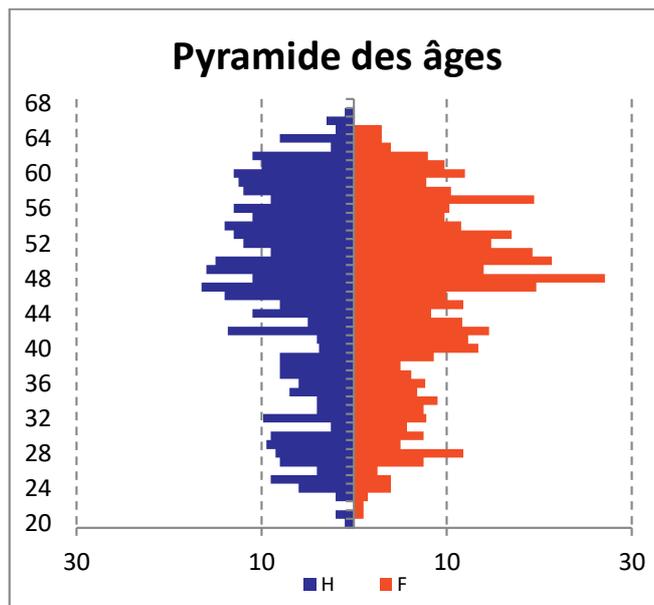
On constate que la moyenne d'âge évolue peu (+0,5) et que l'âge médian a augmenté d'un an par rapport à 2018 et quel que soit le genre.

		Enseignants					Total
		PU	MCF	PRAG	PRCE	CTR	
♂	Moyenne	54,7	49,9	49,1	51,7	31,9	46,0
	Médiane	57	49	50	49,5	30	47
♀	Moyenne	52,2	48,5	47,2	50,5	33,2	44,7
	Médiane	50	48,5	46	49,5	30	45,5
Total	Moyenne	54,2	49,3	48,3	51,2	32,4	45,5
	Médiane	56	49	50	49,5	30	47

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	49,1	50,4	47,1	40,2	46,0
	Médiane	49	51	49,5	38	48
♀	Moyenne	48,6	47,0	48,9	41,7	46,7
	Médiane	50,5	48	50	42	48
Total	Moyenne	48,8	48,0	48,5	41,2	46,5
	Médiane	50	49	50	42	48

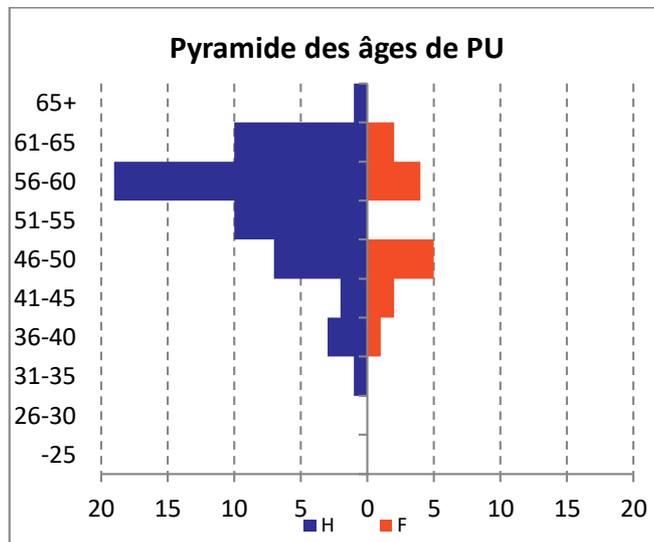
2) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



Au 31/12/2019, l'âge moyen des personnels de l'université est de 45,9 ans et l'âge médian est de 48 ans.

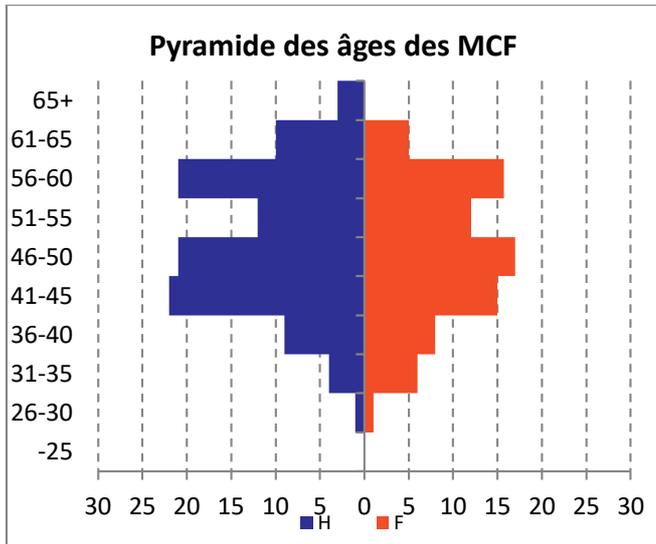
La forme de la pyramide des âges de l'ensemble du personnel évolue peu et présente toujours les 2 « groupes » 20-34 ans et 40-60 ans.

3) Pyramides des âges des enseignants titulaires

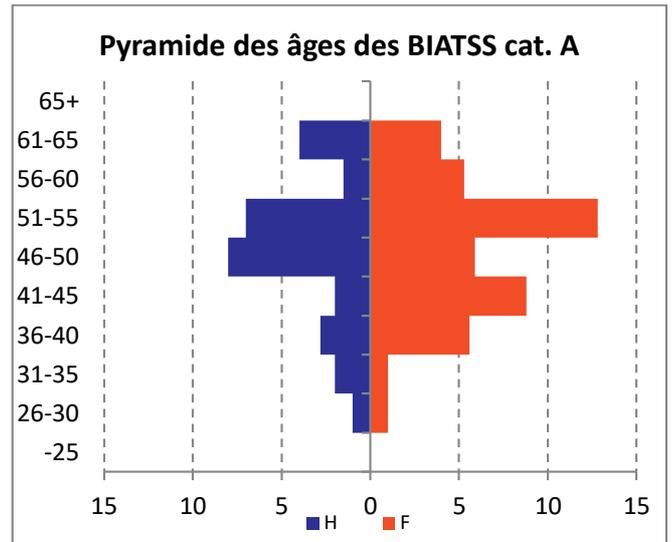


L'âge moyen des PU est de 54,2 ans et l'âge médian est de 56 ans.

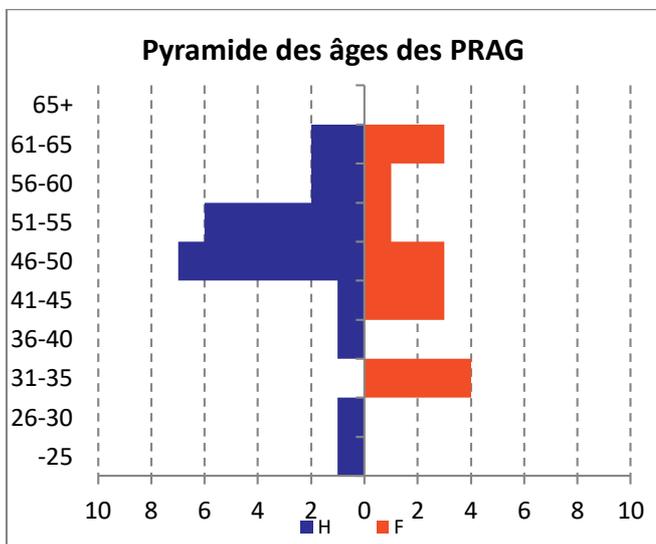
4) Pyramides des âges des BIATSS titulaires



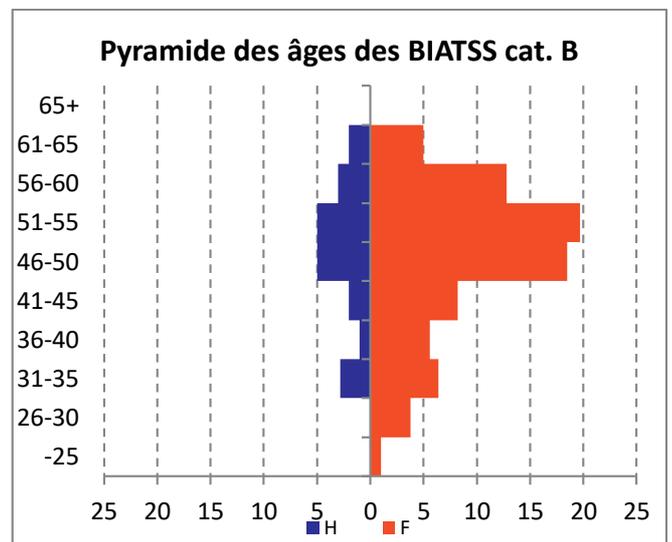
L'âge moyen des MCF est de 49,3 ans et l'âge médian est de 49 ans.



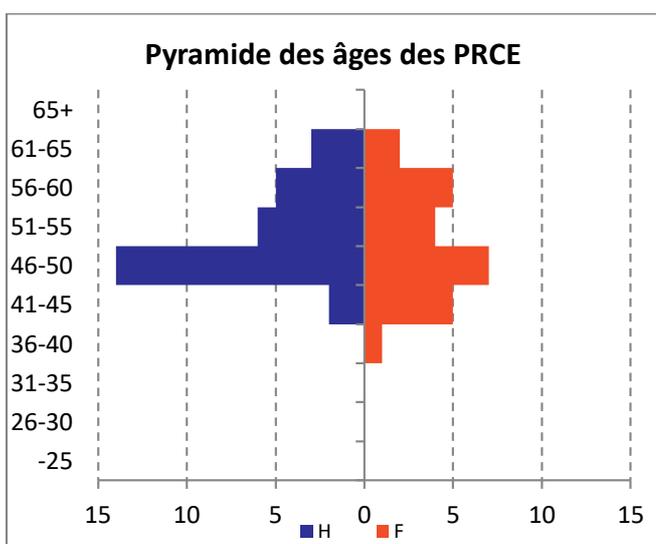
L'âge moyen des BIATSS catégorie A est de 48,8 ans et l'âge médian est de 50 ans.



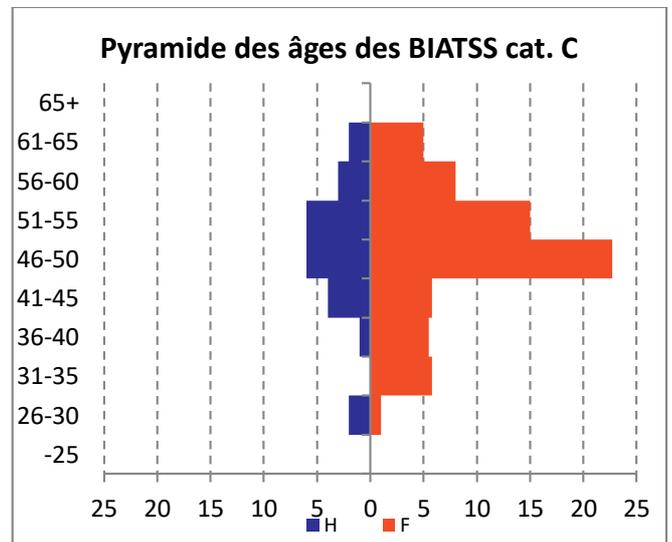
L'âge moyen des PRAG est de 48,3 ans et l'âge médian est de 50 ans.



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

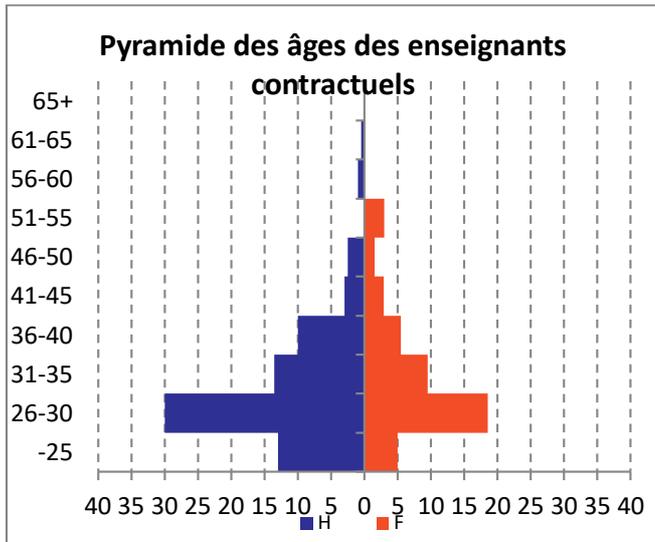


L'âge moyen des PRCE est de 51,2 ans et l'âge médian est de 49,5 ans.

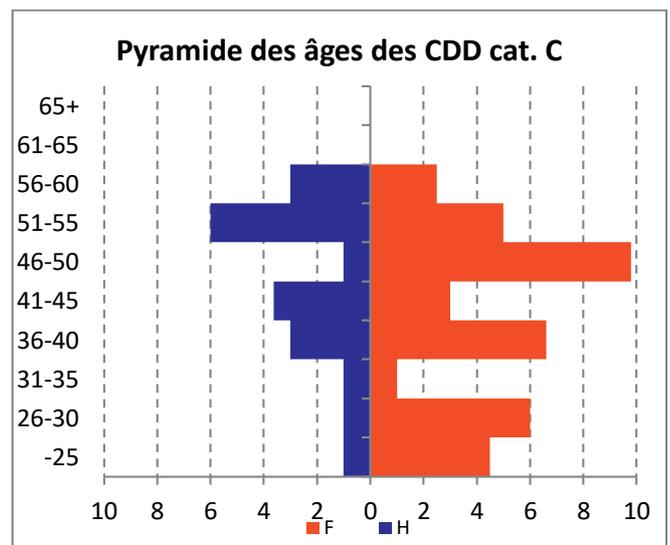
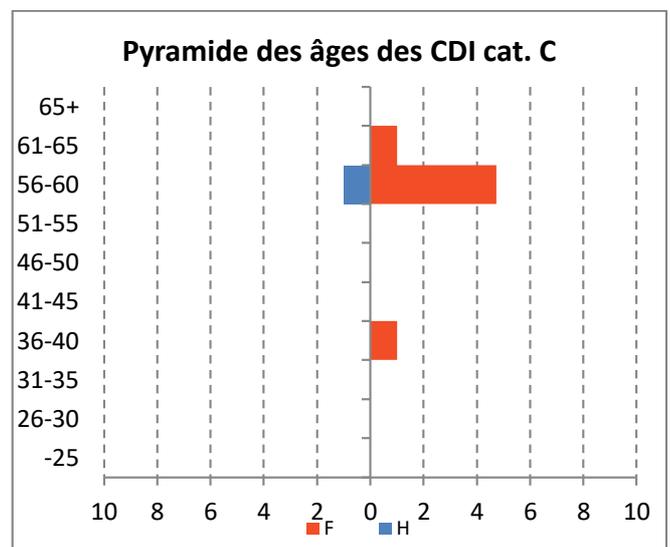
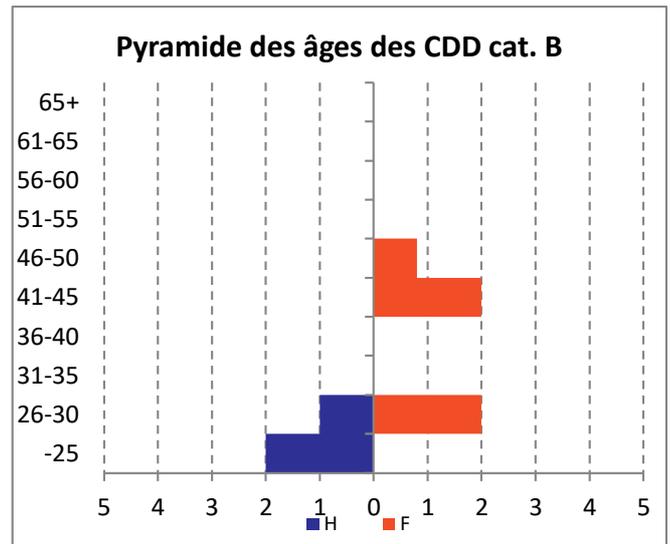
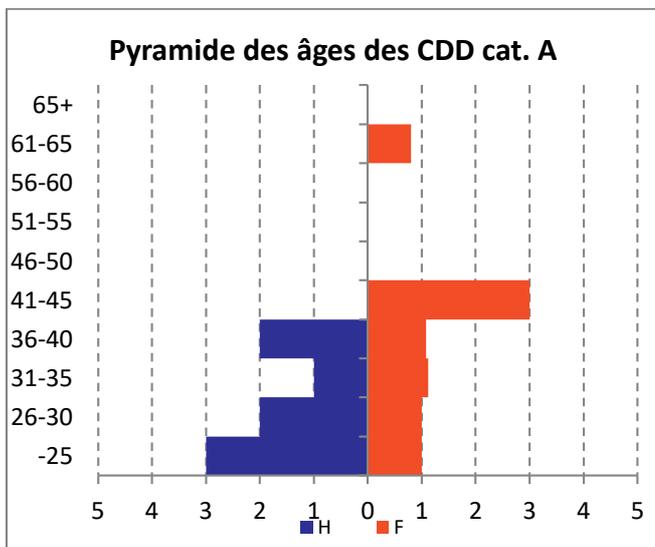
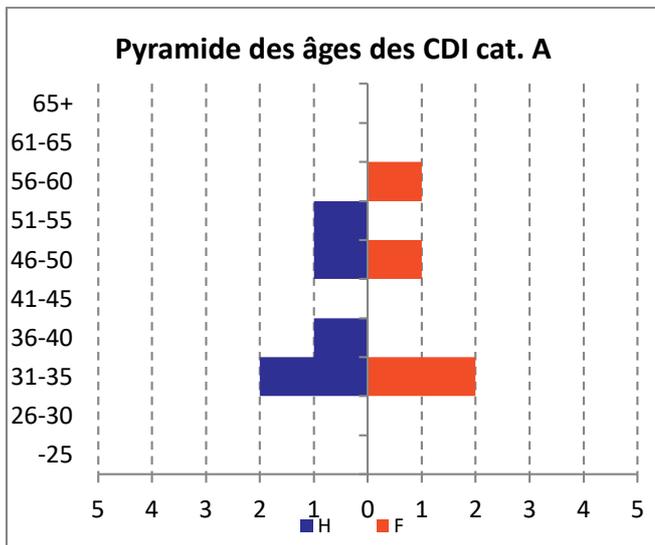


L'âge moyen des BIATSS catégorie C est de 48,5 ans et l'âge médian est de 50 ans.

5) Pyramides des âges des contractuels



L'âge moyen des enseignants contractuels est de 32,4 ans et l'âge médian est de 30 ans.



C. Les mouvements et les promotions

1) Répartition des agents recrutés en 2019

Voie d'accès	Type de contrat privé ou public	Corps	Cat.	Effectifs	
				♂	♀
Concours		PU	A		3
		MCF	A	4	1
Recrutement (mutation, BOE)		MCF	A	1	
		PRAG	A	1	
		PRCE	A		1
		EPS	A	1	
Recrutement (mutation, BOE)		CONS	A		1
		ATRF (BOE)	C	1	
		ATRF	C		1
		TECH	B		1
		MAG	C		1
		AAE	A		2
Recrutement (détachement)		BIBAS	B		1
Liste d'aptitude		AAE	A	1	
		ASI	A	1	
		IGE	A		1
		CONS GAL	A		1
Concours		ADJAENES	C		1
		ATRF	C		1
		ASI	A	1	
		IGE	A	1	
		IGR	A		1
Réintégration	Suite CLD	ITRF	C		2
Recrutement d'agents non titulaires	public	ATRF	A	20	8
		BIBLIO	A	1	
		ATRF	B	3	1
		AENES	B		2
		ATRF	C	3	1
		AENES	C	1	8
		BIBLIO	C		1
Recrutement d'agents non titulaires	public	MAÎTRE DE LANGUE	A	1	0
		CONT	A	12	12
		ATER	A	18	16
Total				72	68

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
Mises à disposition		1
ATER fonctionnaires	6	4
Contractuels doctorants fonctionnaires		1

3) Départs définitifs de personnes titulaires

	Cat.	Effectifs		Âge moyen de départ à la retraite		
		♂	♀	♂	♀	
Enseignant	Retraite	A	4	3	67a 2m 3,5j	64a 9m 24j
	Démission/abandon de poste	A			X	
	Départ volontaire/mutation	A	3	1		
BIATSS	Retraite	C	1	2	62a 0m 17j	61a 12m 1,5j
	Démission/abandon de poste	C			X	
	Départ volontaire/mutation	A	1			
		C		1		

L'université a compté 10 départs à la retraite en 2019 dont 70% d'enseignants et 40% de femmes.

4) Départs définitifs de personnes non titulaires

	Cat.	Effectifs		
		♂	♀	
Ens. CTR, ATER, doct.	Fin de contrat		32	20
	Démission et abandon de poste		1	1
BIATSS	Démission et abandon de poste	A	3	1
		C		
	Fin de contrat	A	23	3
		B	1	1
	C			
Total			60	26

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

5) Départs temporaires de personnes titulaires

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

Note : une partie des départs temporaires indiqués ici a pu débuter avant 2019, cet indicateur a pour objectif de présenter le nombre total d'agents en position de départ temporaire au cours de l'année 2019.

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 2019 et qui ont changé de corps ou de statut, sont au nombre de 120 (23 titulaires et 97 contractuels), les sorties sont au nombre de 135 (27 titulaires et 108 contractuels).

Taux de rotation global : 15,1 %

	Effectif au 31/12/2019	Entrées	Sorties	Taux de rotation
Ens. Titu. du sup.	250	8	5	2,6%
Ens. Titu. Du 2nd degré	90	4	5	5,0%
Ens. et chercheursCTR	128	67	86	59,8%
BIATSS titu.	275	11	17	5,1%
BIATSS CTR	103	30	22	25,2%
Total ULHN	846	120	135	15,1%

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 de droit commun	A	PU	Homme	13	N.C	4	0	
			Femme	7		6	3	
		MCF	Homme	164		41	5	
			Femme	64		8	1	
		IGR INTERNE	Femme	1		1	1	1
		IGE INTERNE	Homme	1		1	1	1
			Femme	1		1	1	0
		IGE EXTERNE	Femme	1		1	1	1*
	ASI EXTERNE	Homme	1	1	1	0		
	B	SAENES EXTERNE	Femme	2	2	0	0	
		SAENES INTERNE	Femme	2	2	0	0	
		TECH EXTERNE	Femme	1	1	1	0	
	C	ADJAENES INTERNE	Femme	12	12	6	1	

* refus du poste

8) Agents promouvables par grade

GRADE	En effectif		Promouvables		Promus		% promus	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
MCF HC	32	27	6	2	19%	7%		
MCF HC échelon EX	9	4	1	0	11%	0%		
PR 1C	21	5	3	0	14%	0%		
PR EX1	14	4	1	1	7%	25%		
PR EX2	10	1	1	0	10%	0%		
PRCE HC par tableau d'avancement	6	5	0	1	0%	20%		
PRAG HC par tableau d'avancement	2	4	0	1	0%	25%		
PRCE EX par tableau d'avancement	3	4	2	4	67%	100%		
PRAG EX par tableau d'avancement	8	2	3	1	38%	50%		
Total général	105	56	17	10	16%	18%		

GRADE	En effectif	Promouvables	Promus		% promus
			♂	♀	
ATRF P2		5			0%
ATRF P1		17			0%
TECH CS		7			0%
TECH CE		7			0%
IGE HC		10			0%
IGR 1		5			0%
INFENES HC		1			0%
ADJAENES P2C		5		3	60%
AJAENES P1C		24		1	4%
SAENES CS		11	1		9%
SAENES CE		9			0%
APAE		2			0%
MAG P2C		1			0%
MAG P1C		7		1	14%
BIBAS CE		3			0%
BIB HC		1			0%
Total général		110	1	5	5%

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

		2015	2016	2017	2018	2019
Changement de corps	A	3	-	5	1	2
	B	-	2	6	1	3
	C	-	10		2	2
Total		2	3	12	11	4

Promotion de corps	2016		2017		2018		2019	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Concours interne	-	5	3	6	-	2	0	1
Liste d'aptitude	1	2	1	2	3	2	2	4
Total promotions	1	7	4	8	3	4	0	0

10) Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

	2015	2016	2017	2018	2019
Postes publiés sur la BIEP	1	2	0	1	2
Total de postes publiés par la structure	8	20	47	60	65
%	12,5%	10,0%	0,0%	1,7%	3,1%

	2015	2016	2017	2018	2019
Recrutements consécutifs à une publication sur la BIEP.	1	0	0	0	2

D. Les effectifs titulaires

1) Les enseignants chercheurs titulaires

Section CNU		Au 31/12/2017			Au 31/12/2018			Au 31/12/2019		
		PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	2	12	14	2	13	15	2	13	15
2	Droit public	2	6	8	3	6	9	3	5	8
3	Histoire du droit et des institutions	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Science politique	-	1	1	-	1	1	-	1	1
5	Sciences économiques	4	8	12	3	8	11	3	9	12
6	Sciences de gestion et du management	1	16	17	2	15	17	2	16	18
7	Sciences du langage	-	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	Études anglophones	3	11	14	2	11	13	2	10	12
12	Études germaniques et scandinaves	-	-	-	-	1	1	-	1	1
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	-	4	4	-	4	4	-	4	4
15	Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques	-	5	5	-	4	4	-	3	3
16	Psychologie et ergonomie	-	2	2	-	2	2	-	2	2
19	Sociologie, démographie	1	7	8	1	7	8	2	5	7
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	-	2	2	-	2	2	-	2	2
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes ; histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	2	1	3	1	1	2	1	2	3
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	2	4	6	3	3	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	13	18	5	13	18
27	Informatique	7	22	29	7	21	28	8	21	29
28	Milieux denses et matériaux	1	2	3	1	2	3	1	2	3
30	Milieux dilués et optique	2	-	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	6	8
33	Chimie des matériaux	-	1	1	-	1	1	-	1	1
36	Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	-	2	2	-	2	2	-	2	2

60	Mécanique, genie 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	9	11
62	Énergétique, génie des procédés	-	1	1	-	1	1	-	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	11	13	24	10	14	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	7	10	5	6	11
70	Sciences de l'éducation	-	1	1	-	1	1	-	1	1
71	Sciences de l'information et de la communication	2	5	7	1	6	7	1	6	7
TOTAL		65	187	252	63	186	249	67	183	250

2) Les enseignants du second degré titulaires

Discipline	31/12/2017				31/12/2018				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	11	8	20	1	9	7	17	1	9	8	18
Arabe	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-
Arts plastiques	-	1	1	2	-	1	1	2	-	1	-	1
Comptabilite et bureautique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Documentation	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Économie et gestion	1	11	5	17	1	11	3	15	1	10	3	14
Économie : informatique et gestion	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Éducation phys. et sportive	-	3	-	3	-	3	-	3	-	4	-	4
Électronique	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Espagnol	-	4	-	4	-	4	-	4	-	3	1	4
Génie civil	-	1	8	9	-	1	8	9	-	1	8	9
Génie mécanique - Mécanique	-	4	3	7	-	4	3	7	-	3	3	6
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	-	4	4	8
Mathématiques	-	2	3	5	-	2	3	5	-	2	3	5
Physique - Chimie	-	3	1	4	-	4	1	5	-	3	2	5
Sc. éco. et sociales	-	2	1	3	-	2	2	4	-	2	2	4
Sciences phys. - Phys. Appliquée	-	1	1	2	-	1	1	2	-	-	1	1
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	53	35	92	4	50	36	90

3) Les BIATSS titulaires

Le périmètre de cet indicateur a évolué en 2018 et il est désormais demandé de le renseigner en ETP et non plus en effectif.

	Catégorie	Corps	31/12/2019
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	35,1
	Sous-total		35,1
	C	Adjoint de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	53,5
	Sous-total		53,5
TOTAL		105,6	

Filière ITRF	A	Ingénieur de Recherche et de Formation	7,8
		Ingénieur d'Etudes de Recherche et de Formation	27
		Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	15,3
	Sous-total		50,1
	B	Technicien de Recherche et de Formation	32,6
	Sous-total		32,6
	C	Adjoint Technique de Recherche et de Formation	44,8
		Adjoint technique des établissements d'enseignement	1,8
	Sous-total		46,6
	TOTAL		129,3

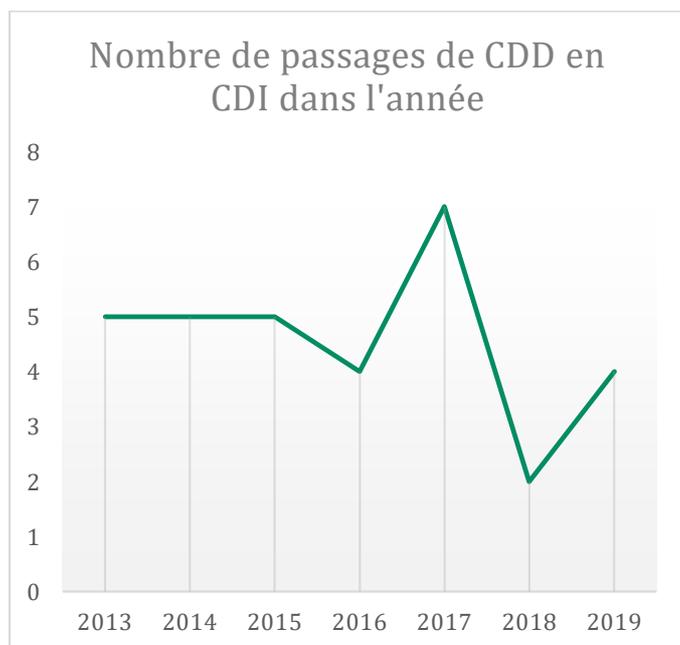
Filière Bibliothèque	A	Conservateur Général	1
		Conservateur	3
		Bibliothécaire	1,6
	Sous-total		5,6
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	12,9
	Sous-total		12,9
	C	Magasinier	13,9
Sous-total		13,9	
TOTAL		32,4	

E. Les effectifs contractuels

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

		Effectifs		ETP Temps plein		ETP Temps incomplet									
						80%		75%		63%		50%		10%	
		♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
BIATSS	CDI	6	11	6	10,7				1,5						
	CDD Permanent	28	46	27,6	44,2		1,6			0,6			0,5		
	CDD Non Permanent	3	8	3	6										
	CAE		1		1										0,2
Enseignants	ATER	18	16	16	13,5							2	2,5		
	Doctorant	21	11	21	11										
	Prof cont. 2dg	13	12	12	10										
	Maître langue	1		1								1	2		
	Chercheurs CDD	24	12	23,5	11,4										
TOTAL		114	117	110,1	107,8	-	1,6	-	1,5	0,6	-	3	5	-	0,2

2) Passages de CDD en CDI dans l'année



Note : un agent contractuel a également été recruté directement en CDI.

3) Titularisations par genre et catégorie statutaire

	♂	♀
Enseignants titulaires du supérieur	2	4
BIATSS titulaires catégorie A	1	1
BIATSS titulaires catégorie C	1	

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).

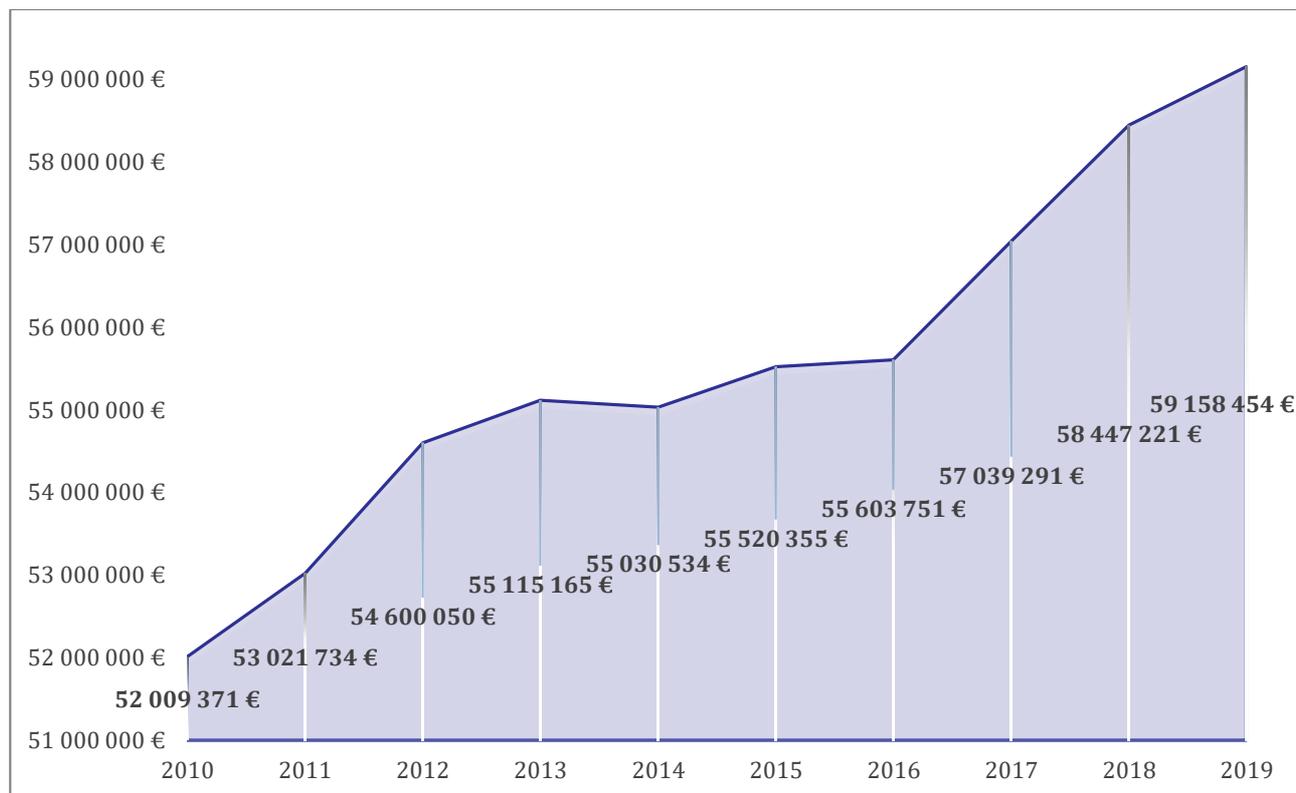
4) Part de femmes dans les jurys

	Enseignants
Nombre total de membres de jurys de concours ou examens professionnels	96
Nombre de femmes membres de jurys de concours ou examens professionnels	48
Part des femmes dans la composition des jurys de concours ou examens professionnels	50%
Nombre total de jurys de concours ou examen professionnels	9
Nombre de présidentes de jurys de concours ou examen professionnels	2
Part de présidentes de jurys de concours ou examens professionnels	22%

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 711 233 €, soit une augmentation de 1,2% par rapport à 2018 expliquée en partie par le Glissement Vieillesse Technicité et par le double paiement d'heures complémentaires par la DRFiP lors de la mise en place de la défiscalisation des HC.

2) Masse salariale par type d'éléments

Élément	2016	2017	2018	2019	Différences 2019/2018
Traitement brut	25 213 226 €	25 995 679 €	26 873 164 €	27 355 585 €	482 420 €
Rémunérations des doctorants	1 313 620 €	1 278 543 €	1 053 845 €	835 917 €	-217 927 €
Indemnité de résidence	250 039 €	257 921 €	267 673 €	272 691 €	5 018 €
Supplément familial	282 517 €	267 071 €	277 484 €	257 938 €	-19 546 €
Sous-total rémunérations principales	27 059 401 €	27 799 214 €	28 472 166 €	28 722 132 €	249 965 €
Primes BIATSS	1 216 972 €	1 309 665 €	1 358 998 €	1 444 834 €	85 836 €
Primes enseignant	1 269 544 €	1 299 073 €	1 329 657 €	1 339 237 €	9 579 €
Primes et indemnités diverses	117 282 €	39 003 €	270 617 €	236 265 €	-34 352 €
Vacations	270 472 €	220 220 €	226 595 €	265 545 €	38 950 €
Cours/heures complémentaires fiscalisés	2 702 252 €	2 813 726 €	2 801 138 €	2 087 427 €	-713 711 €
Cours/heures complémentaires défiscalisés	-	-	-	900 015 €	900 015 €
Sous-total Cours comp' et Vacations	2 972 725 €	3 033 946 €	3 027 732 €	3 252 987 €	225 255 €
Sous-total Primes et indemnités	2 603 797 €	2 647 741 €	2 959 272 €	3 020 335 €	61 064 €
Total rémunérations d'activité	32 635 923 €	33 480 901 €	34 459 170 €	34 995 454 €	536 284 €
Total charges patronales	22 902 610 €	23 511 505 €	23 947 997 €	24 132 952 €	184 955 €
Total Prestations sociales	65 218 €	46 885 €	40 054 €	900 015 €	-10 006 €
TOTAL GENERAL	55 603 751 €	57 039 291 €	58 447 221 €	59 158 454 €	711 233 €

On constate un ralentissement de l'augmentation de la masse salariale par rapport aux deux années précédentes : + 0,7M€ contre 1,4M€ en 2017 et 2018. L'année 2019 a notamment été marquée par le retour des heures complémentaires défiscalisées pour les enseignants de l'université.

3) Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

Catégories \ MS moyenne en euros	2016	2017	2018	2019
Enseignants titulaires du supérieur	96 320 €	99 425 €	100 554 €	102 251 €
Enseignants titulaires du second degré	88 025 €	90 730 €	91 973 €	92 477 €
BIATSS titulaires catégorie A	73 185 €	75 336 €	74 558 €	72 034 €
BIATSS titulaires catégorie B	52 920 €	54 256 €	53 945 €	52 768 €
BIATSS titulaires catégorie C	40 272 €	41 585 €	41 842 €	41 237 €

Comme en 2019, la masse salariale moyenne annuelle des BIATSS titulaires catégories A et B a diminué (effet entrées-sorties).

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, les vacances et toutes les primes sont prises en compte dans le calcul.

- Les titulaires

Grades ou catégories	♂	♀	Total
PU CE	5 468 €	4 826 €	5 382 €
PU 1C	4 794 €	5 185 €	4 853 €
PU 2C	4 094 €	4 381 €	4 156 €
MCF HC	4 032 €	3 920 €	3 991 €
MCF CN	3 381 €	3 254 €	3 318 €
PRAG CE	4 587 €	4 267 €	4 427 €
PRAG HC	3 961 €	4 568 €	4 135 €
PRAG CN	3 713 €	3 089 €	3 339 €
PRCE CE	4 059 €	3 827 €	4 001 €
PRCE HC	3 556 €	3 490 €	3 527 €
PRCE CN	3 050 €	3 078 €	3 065 €
PLP HC	3 566 €	3 587 €	3 573 €
PLP CN	3 306 €		3 306 €
Prof EPS HC	3 453 €		3 453 €
Prof EPS CN	3 371 €		3 371 €
BIATSS A	2 864 €	3 018 €	2 953 €
BIATSS B	2 343 €	2 047 €	2 138 €
BIATSS C	1 655 €	1 635 €	1 640 €

- Les contractuels BIATSS recherche

Catégorie	Revenu mensuel net moyen		
	♂	♀	Total
A	2 296 €	1 723 €	2 152 €
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 €	1 836 €	1 674 €
B		1 326 €	1 326 €
C (y compris CAE)	1 329 €	1 315 €	1 320 €

- Les enseignants contractuels

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	♂	♀	Total
ATER 100%	1 743 €	1 763 €	1 748 €
ATER 50%	1 281 €	1 266 €	1 275 €
Contractuel enseignant	1 783 €	2 372 €	2 078 €
Doctorant	1 485 €	1 510 €	1 498 €
Chercheur CDD	1 896 €	1 805 €	1 870 €

- 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
1er décile	1 422 €	1 295 €	1 325 €
2ème décile	1 612 €	1 455 €	1 524 €
3ème décile	1 785 €	1 592 €	1 656 €
4ème décile	2 125 €	1 701 €	1 814 €
5ème décile	2 618 €	1 886 €	2 151 €
6ème décile	3 249 €	2 283 €	2 625 €
7ème décile	3 618 €	2 720 €	3 227 €
8ème décile	3 921 €	3 243 €	3 631 €
9ème décile	4 503 €	3 697 €	4 162 €

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
Enseignant titu supérieur	16,0%	15,3%	15,8%
Enseignant titu 2 degré	25,3%	21,1%	23,5%
BIATSS titu cat A	27,9%	28,3%	28,1%
BIATSS titu cat B	27,3%	25,1%	25,8%
BIATSS titu cat C	21,6%	21,1%	21,2%
Ens. et chercheur contractuel	5,1%	8,4%	6,4%
BIATSS cont cat A	5,5%	8,4%	6,6%
BIATSS cont cat B	1,1%	6,1%	4,9%
BIATSS cont cat C et CAE	6,3%	5,9%	6,0%

* 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 vacations...)

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 2019, 26 personnels ont bénéficié de cette mesure pour un montant total de 12 261€.

	♂	♀	Total
Enseignant titu supérieur	11	3	14
Enseignant titu 2 degré	2	2	4
Ens. et chercheur contractuel	2	3	5
BIATSS cont cat A	1	2	3
Total général	16	16	26

	♂	♀	Total
Enseignant titu supérieur	6 047 €	1 578 €	7 625 €
Enseignant titu 2 degré	810 €	1 312 €	2 122 €
Ens. et chercheur contractuel	440 €	1 000 €	1 439 €
BIATSS cont cat A	765 €	310 €	1 075 €
Total général	8 061 €	4 200 €	12 261 €

B. Les déterminants de la masse salariale

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

Mois	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/2018
Janvier	443 530	450 412	466 206	478 582	12 376
Février	445 381	450 093	470 922	479 226	8 304
Mars	444 997	453 835	473 974	481 433	7 459
Avril	446 020	453 879	470 616	480 537	9 921
Mai	448 652	455 436	469 025	482 785	13 761
Juin	451 088	456 384	471 504	483 772	12 268
Juillet	435 931	443 838	471 182	481 884	10 702
Août	434 382	441 262	471 539	481 670	10 132
Septembre	438 410	453 314	468 014	475 443	7 429
Octobre	445 058	461 666	473 335	480 084	6 748
Novembre	448 511	464 224	478 890	484 337	5 447
Décembre	448 001	466 399	476 645	485 191	8 547
TOTAL	5 329 961	5 450 742	5 661 851	5 774 944	113 094

La consommation annuelle a augmenté de 113 000 points d'indice en 2019, soit +2% (+4% en 2018).

2) La consommation d'INM par statut

Mois	Titulaires					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Janvier	386 635	393 089	389 880	390 431	403 155	403 628
Février	388 604	392 371	390 296	390 158	403 737	403 323
Mars	389 496	393 320	389 705	391 661	404 601	403 953
Avril	390 185	394 444	390 386	392 009	401 644	402 353
Mai	389 557	395 094	390 410	392 327	400 639	402 667
Juin	389 958	395 499	391 920	393 051	401 647	402 515
Juillet	390 760	395 952	391 877	393 631	402 159	402 968
Août	389 678	394 683	391 722	394 370	402 648	403 246
Septembre	392 163	390 173	388 260	399 177	402 271	404 580
Octobre	391 321	389 191	385 472	400 930	400 025	404 499
Novembre	392 432	389 064	386 861	401 051	401 566	406 954
Décembre	392 496	389 175	387 469	402 728	402 053	408 144
TOTAL	4 683 285	4 712 054	4 674 259	4 741 523	4 826 145	4 848 829

Mois	Contractuels					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Janvier	50 438	53 810	53 650	59 981	63 051	74 954
Février	52 836	54 741	55 085	59 935	67 185	75 904
Mars	53 218	55 195	55 292	62 174	69 373	77 480
Avril	53 921	54 120	55 634	61 870	68 971	78 184
Mai	54 815	54 183	58 242	63 109	68 385	80 118
Juin	54 506	54 473	59 169	63 333	69 857	81 257
Juillet	51 474	42 211	44 054	50 207	69 023	78 916
Août	41 649	40 228	42 660	46 892	68 891	78 424
Septembre	47 475	48 396	50 150	54 136	65 743	70 863
Octobre	56 282	51 912	59 586	60 736	73 310	75 585
Novembre	57 248	54 878	61 650	63 173	77 325	77 383
Décembre	57 047	54 878	60 531	63 671	74 592	77 047
TOTAL	630 909	619 024	655 703	709 218	835 706	926 115

3) La consommation d'INM par catégorie

Catégorie \ mois	janv-16	déc-16	janv-17	déc-17	janv-18	déc-18	janv-19	déc-19
Enseignants titulaires du supérieur	209 385	206 879	208 387	214 332	214 564	213 975	214 218	219 079
Enseignants titulaires du second degré	69 690	69 304	70 249	70 041	70 300	68 611	69 156	69 141
Sous-total enseignants titulaires	279 075	276 183	278 635	284 373	284 864	282 586	283 374	288 220
Enseignants et chercheurs contractuels	27 545	31 250	30 197	32 051	31 712	43 172	43 713	42 263
Sous-total enseignants	306 620	307 433	308 833	316 424	316 576	325 758	327 087	330 483
BIATSS titulaires catégorie A	37 138	38 254	38 539	39 144	39 199	40 895	41 830	43 009
BIATSS titulaires catégorie B	33 783	35 199	35 242	37 119	36 572	37 026	37 303	35 701
BIATSS titulaires catégorie C	39 884	37 833	38 015	42 092	42 520	41 546	41 121	41 215
Sous-total BIATSS titulaires	110 805	111 286	111 795	118 355	118 291	119 467	120 254	119 924
BIATSS contractuels catégorie A	9 227	10 202	10 606	10 170	10 553	10 078	9 899	10 349
BIATSS contractuels catégorie B	2 093	1 334	1 497	2 574	2 235	1 913	1 913	2 743
BIATSS contractuels catégorie C	14 785	17 746	17 681	18 877	18 552	19 430	19 430	21 693
Sous-total BIATSS contractuels	26 105	29 282	29 784	31 620	31 339	31 420	31 241	34 785
Sous-total BIATSS	136 910	140 568	141 579	149 975	149 630	150 886	151 495	154 709
TOTAL	443 530	448 001	450 412	466 399	466 206	476 645	478 582	485 191

C. Les primes et rémunérations accessoires

1) Les primes des enseignants

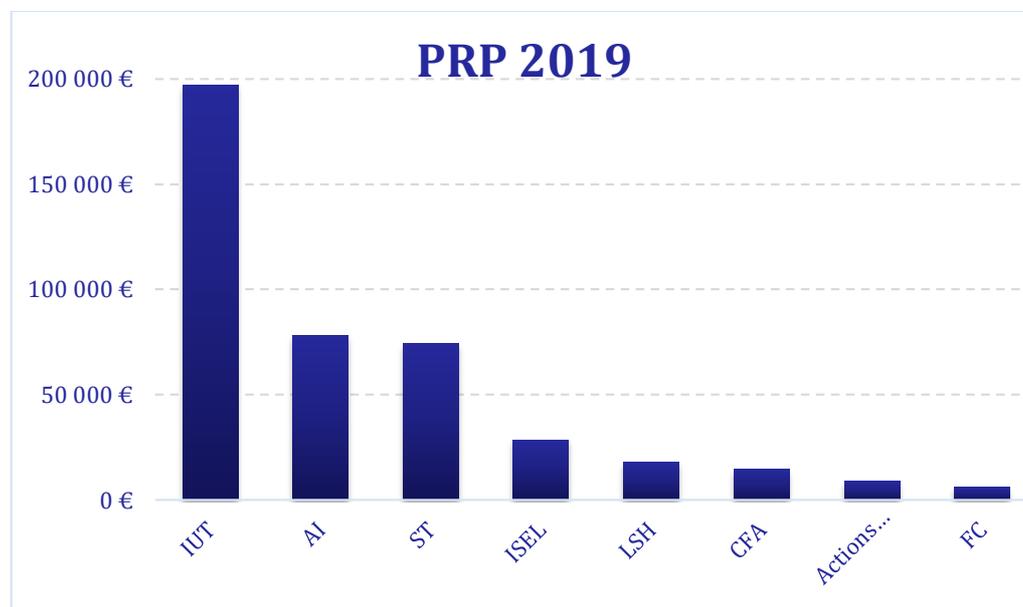
- Montants par type de primes

Type de prime	2016	2017	2018	2019
PEDR et prime excellence scientifique	214 212 €	224 071 €	238 058 €	240 496 €
PES PRES	469 460 €	461 573 €	461 230 €	462 666 €
PCA	105 401 €	125 052 €	137 302 €	144 370 €
PRP	402 399 €	400 383 €	416 609 €	425 798 €
PA	45 951 €	46 637 €	46 517 €	46 517 €
Indemnité de commission CNU	16 423 €	28 753 €	21 548 €	15 972 €
TOTAL	1 253 845 €	1 286 470 €	1 321 263 €	1 335 820 €

- Répartition des PRP par composantes ou services

UB	2016	2017	2018	2019
ACTIONS TRANSVERSALES	7 855 €	8 963 €	9 193 €	9 027 €
LSH	16 528 €	14 457 €	13 582 €	17 889 €
ST	57 601 €	60 644 €	72 985 €	74 310 €
AI	74 321 €	68 323 €	78 886 €	78 141 €
ISEL	26 101 €	27 900 €	29 819 €	28 552 €
CFA	818 €	4 213 €	9 773 €	14 494 €
FC	12 518 €	8 470 €	8 530 €	6 419 €
IUT	206 657 €	207 413 €	193 840 €	196 967 €
Total	402 399 €	400 383 €	416 609 €	425 798 €

Le montant des PRP versées est au plus haut en 2019 et augmente d'environ 2,2% par rapport à 2018.



2) Les primes des BIATSS par filière et par corps

- 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 / coordinatrice				
Groupe 3	Fonctions usuelles	Adjoint à responsable de pôle	4 650,00 €	
Catégorie C	Groupe 1	Responsabilités particulières	Secrétaire de laboratoire CNRS	4 300,00 €
			Secrétaire de laboratoire / coordinatrice	
			Assistante de direction présidence et composantes	
	Groupe 2	Fonctions usuelles	Responsable de pôle / adjoint à responsable de pôle	3 300,00 €
			Secrétaire de laboratoire	
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	
			Groupe 1	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités particulières	
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou à technicité particulière			ASI

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'arrêté	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 projet 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	2016	2017	2018	2019
Prime catégoriel ITRF	494 659 €	610 803 €	626 419 €	674 415 €
Prime catégoriel AENES	494 216 €	535 928 €	561 099 €	583 598 €
Prime catégoriel Bibliothèque	147 761 €	154 920 €	149 626 €	180 226 €
Prime de fonction informatique	64 602 €			
Traitement Brut N.B.I	7 802 €	7 869 €	7 498 €	6 521 €
TOTAL	1 209 041 €	1 309 519 €	1 344 641 €	1 444 761 €

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

Rappel : 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 corps.

Le montant total des primes versées en 2019 augmente de 7,4% par rapport à 2018.

D. Heures/cours complémentaires et vacances administratives

1) Les Heures/cours complémentaires par composantes et services

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

	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/2018
Services centraux	870	769,984	1135	70	-1065
Service culturel	152	155,583	92	110	18
SUAPS	1 721	1 683	1901	1925	24
LSH	4 359	4 641	4706	5972	1266
ST	9 854	9 899	9791	10168	377
FAI	12 520	12 957	12576	13923	1347
ISEL	2 648	3 156	3496	5058	1562
CFA	0	0	0	53	53
FC	4 306	4 340	3191	3335	144
IUT	29 624	30 346	30755	31528	772
TOTAL	66 054	67 948	67 644	72 143	4 499

- *Montant brut des heures/cours complémentaires*

	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/2018
Services centraux	35 611 €	31 885 €	46 982 €	2 889 €	- 44 094 €
Service culturel	6 203 €	6 443 €	3 830 €	4 576 €	745 €
SUAPS	70 413 €	69 703 €	78 712 €	79 701 €	988 €
LSH	178 332 €	192 192 €	194 895 €	247 321 €	52 426 €
ST	403 115 €	409 923 €	405 431 €	421 057 €	15 626 €
FAI	512 199 €	536 549 €	520 779 €	576 551 €	55 772 €
ISEL	108 311 €	130 678 €	144 777 €	209 440 €	64 663 €
CFA	-	-	-	2 215 €	2 215 €
FC	176 149 €	179 713 €	132 145 €	138 119 €	5 974 €
IUT	1 211 919 €	1 256 641 €	1 273 585 €	1 305 573 €	31 988 €
TOTAL	2 702 252 €	2 813 726 €	2 801 138 €	2 987 442 €	186 305 €

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

Statut	2018		
	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 €

Statut	2019		
	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 813 446 €	0 €	1 813 446 €
Non fonctionnaire	1 173 996 €	479 577 €	1 653 573 €
TOTAL	2 987 442 €	479 577 €	3 467 020 €

L'augmentation constatée en 2019 par rapport à 2018 s'explique par le double paiement des cours complémentaires aux vacataires lors de la mise en place de la défiscalisation (changement du code de rémunération) pour un total de 337 200€ dont 25% ont pu être récupérés directement sur la paie des intéressés.

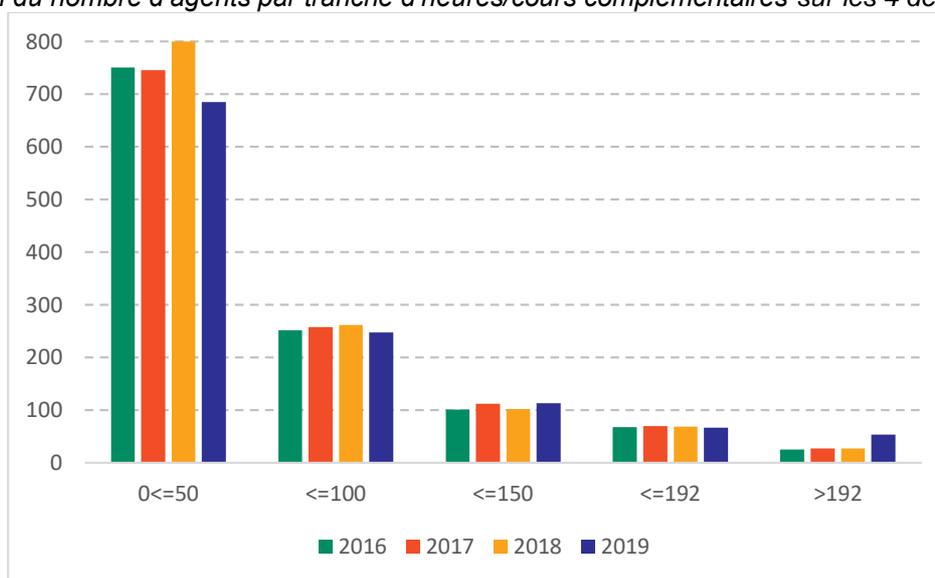
2) Répartitions des heures/cours complémentaires

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

Catégories	0<=50	<=100	<=150	<=192	>192	TOTAL
PU	24	13	7	2	0	46
MCF	66	47	20	18	12	163
PRAG	11	4	4	7	6	32
PRCE	5	10	12	8	15	50
Contractuels	16	8	4	0	4	32
Sous-total	122	82	47	35	37	323
VACATAIRE	563	165	66	31	16	841
TOTAL	685	247	113	66	53	1 164

En 2019, 1 164 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université, dont 72% de vacataires et dont 80% pour 100 heures ou moins, ces ratios ont faiblement diminué par rapport à 2018.

- Répartition du nombre d'agents par tranche d'heures/cours complémentaires sur les 4 dernières années



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

Domaine	Discipline	2016/17	2017/18	2018/19
Droit, économie, gestion	Droit privé et sciences criminelles	2 944	2 778	3 243
	Droit public	677	641	419
	Histoire du droit	88	0	43
	Science politique	113	129	120
	Sciences de gestion	13 391	13 050	11 146
	Sciences économiques	2 372	2 902	4 954
sous-total Droit, économie, gestion		19 585	19 501	19 925
Lettres et sciences humaines	Allemand	662	728	269
	Aménagement de l'espace, urbanisme	1 221	883	
	Arabe	308	60	2
	Arts : plastique, spectacle, musique ...	891	775	696
	Chinois	87	29	15
	Coréen	54	52	
	Espagnol	1 434	1 194	609
	Géographie physique, humaine, économique et régionale	915	777	1 728
	Histoire et civilisations : ancien	251	277	963
	Histoire et civilisations : contemporain	572	776	

	Indonésien	60	43	
	Italien	69	114	
	Japonais	158	79	
	Langage et littérature française et littérature comparée	1 383	1 255	985
	Langues diverses		0	258
	Langues et littératures anciennes	447	212	459
	Langues et littératures anglo-saxonnes	5 184	5 601	6 183
	Philosophie	20	64	
	Portugais	132	66	
	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	431	536	578
	Russe	43	145	134
	Sciences de l'éducation	585	591	516
	Sciences de l'information et de la communication	2 081	2 349	2 557
	Sciences du langage	254	437	40
	Sociologie, démographie	449	891	905
sous-total Lettres et sciences humaines		17 688	17 931	16 896
Sciences	Biologie	1 532	1 311	771
	Chimie	1 768	1 841	1 459
	E.E.A.	3 713	4 148	4 024
	Génie civil	1 753	2 034	
	Géologie	570	264	
	Hygiène, Sécurité, Environnement	658	578	
	Informatique	3 301	3 855	3 902
	Mathématiques	3 304	3 359	3 538
	Mécanique	5 351	5 025	5 285
	Physique	1 009	1 145	1 159
sous-total Sciences		22 959	23 561	20 138
Autres	Bureautique	209	135	
	Documentation - Mémoire	417	335	
	C2I	0	119	
	Education physiques et sportives	1 649	2 104	237
	Français langue étrangère	1 692	1 263	
	Techniques d'expression - préparation concours	1 477	1 304	
sous-total Autres		5 443	5 260	237
SANS	Sans discipline	98	20	11 126
TOTAL		65 773	66 273	68 322

Dans l'ensemble, le nombre d'heures/cours complémentaires a augmenté de 3,1% en 2018-2019.

La part importante de matières sans discipline rend non pertinente la variation par grand domaine de discipline.

3) Les vacances administratives et techniques

- *Montants bruts par population*

	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/2018
Enseignants	13 496 €	11 303 €	16 750 €	21 169 €	4 418 €
BIATSS	7 932 €	6 278 €	6 332 €	10 531 €	4 200 €
Vacataires	88 653 €	59 759 €	58 312 €	76 629 €	18 317 €
Contrat étudiant	160 007 €	142 615 €	140 916 €	156 828 €	15 912 €
TOTAL	270 088 €	219 954 €	222 310 €	265 157 €	42 847 €

- *Montants bruts par type d'heures*

	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/2018	Variation
Expertise ⁵	3 976 €	4 671 €	6 199 €	10 668 €	4 469 €	72,09%
Formation des personnels	6 505 €	5 622 €	5 880 €	6 336 €	456 €	7,75%
Heures enseignement ⁶	23 132 €	309 €	0 €	1 532 €	1 532 €	-
Heures étudiants ⁷	159 910 €	141 071 €	140 871 €	156 573 €	15 702 €	11,15%
Heures de surveillances ⁸	23 759 €	27 085 €	38 792 €	47 959 €	9 167 €	23,63%
Autres ⁹	52 806 €	41 197 €	30 568 €	42 089 €	11 521 €	37,69%
TOTAL	270 088 €	219 954 €	222 310 €	265 157 €	42 847 €	19,27%

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*

	2016	2017	2018	2019	Δ 2019/2018
Titulaire	41 420 €	29 945 €	23 763 €	37 101 €	13 338 €
Non titulaire	228 668 €	190 009 €	198 547 €	228 056 €	29 509 €
TOTAL	270 088 €	219 954 €	222 310 €	222 310 €	0 €
TOTAL CHARGE	369 353 €	302 437 €	305 501 €	358 318 €	52 817 €

Le montant total des vacances a augmenté de 17,3% en 2019 par rapport à 2018.

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

	Expertise	Formation des personnels	Heures enseignement	Heures étudiants	Heures de surveillances	Autres	TOTAL
Service handicap				17 469 €	3 847 €		21 316 €
SRI				17 867 €			17 867 €
scolarité centrale				15 822 €			15 822 €
Central		6 336 €		24 480 €		11 616 €	42 432 €
UFR LSH				5 989 €	3 200 €		9 189 €
UFR ST				3 601 €	11 289 €	1 513 €	16 402 €
FAI				9 156 €	26 034 €		35 190 €
SUAPS				703 €		2 780 €	3 482 €
Service culturel				2 265 €		2 348 €	4 613 €
SCD				33 907 €		373 €	34 279 €
ISEL				10 216 €	2 261 €		12 476 €
CFA				116 €		14 286 €	14 402 €
FC			1 532 €	232 €	1 329 €	7 466 €	10 559 €
IUT				14 751 €			14 751 €
Autres	10 668 €					1 708 €	12 376 €
TOTAL	10 668 €	6 336 €	1 532 €	156 573 €	47 959 €	42 089 €	265 157 €

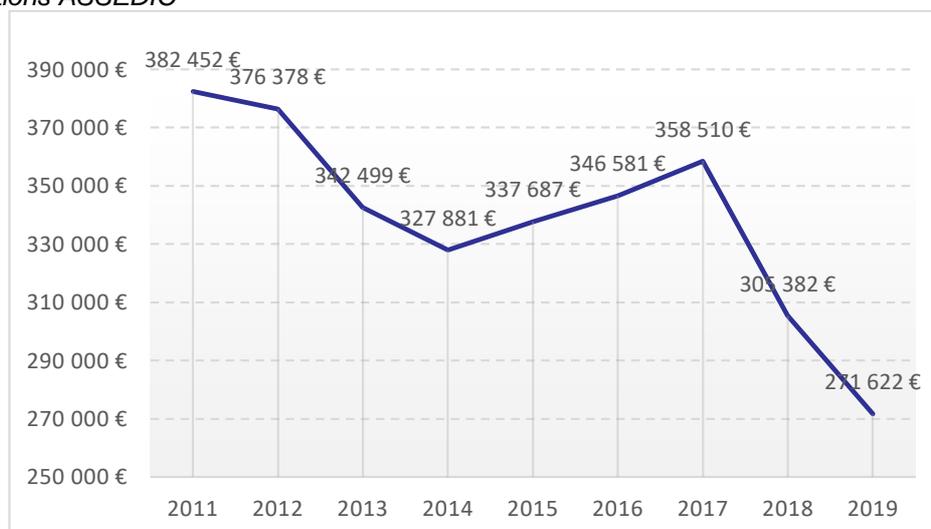
Les Heures Étudiants représentent 59% des vacances dont 22% sont effectuées au SCD, 20% au service handicap et 16% à la scolarité centrale.

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



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 sur poste.

En 2019, le montant global des aides allouées s'est élevé à **100 032 €**, soit 8 600 € de moins qu'en 2018. 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
	Périscolaire
	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 2019 : circulaire NOR : CPAF1833031C du 26/12/18 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 l'origine de ses difficultés économiques, professionnelles, personnelles et lui proposer 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 d'urgence sont mises en place par l'université pour répondre à des situations exceptionnelles 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. 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 **100 032 €** a été réparti en 2019 dans quatre catégories d'aides :

- Les PIM et ASIU : **76 136 €**
- Les aides exceptionnelles : **10 182 €**
- Les prêts à taux zéro : **2 902 €**
- Aménagement de poste : **10 812 €**

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	2 867 €	4,1%	
Aides logement	X		3 335 €	4,7%	4
Consultations psychologue	X		165 €	0,2%	3
Aides aux études et à la formation	X		22 000 €	31,3%	27
Séjour d'enfant ou d'étudiant dans le cadre du système éducatif	X	X	1 651 €	2,3%	8
Centre de vacances collectifs avec hébergement	X	X	873 €	1,2%	1
Centre de loisirs sans hébergement	X	X	513 €	0,7%	4
Périscolaire	X		571 €		4
Séjour gîtes		X	0 €		0
Assistance juridique	X		90 €	0,1%	1
Allocation aux parents d'enfant handicapé		X	13 217 €	18,8%	8
MINUT RIT	X		17 280 €	16,4%	
Réservation de berceaux en crèche	X		13 273 €	18,9%	2
Aide BAFA	X		300 €	0,4%	2
Total			76 136 €	100%	

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

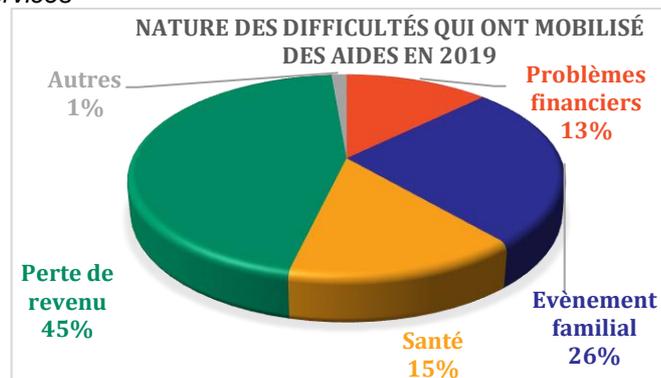
2) Les aides exceptionnelles

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 2019 est de : **10 182 €** pour 17 dossiers (22 aides).



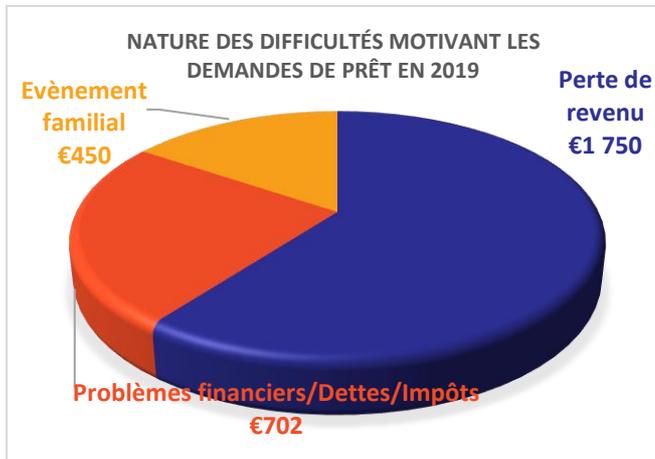
	2016	2017	2018	2019
Problèmes financiers	2 501 €	4 344 €	5 012 €	1 291 €
Evénement familial	685 €	4 359 €	3 300 €	2 650 €
Santé	850 €	800 €	1 690 €	1 524 €
Perte de revenu	1 200 €	2 190 €	2 270 €	4 582 €
Autres	- €		670 €	135 €
TOTAL	5 236 €	11 693 €	12 942 €	10 182 €

3) Les prêts à taux zéro

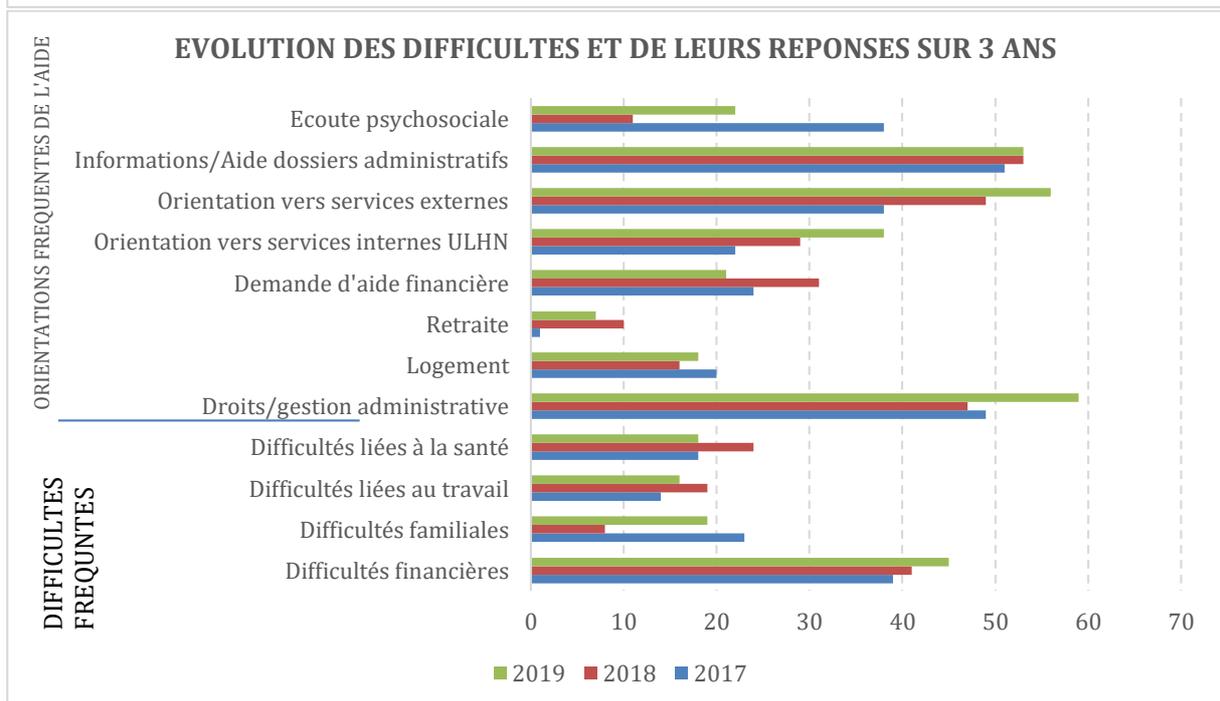
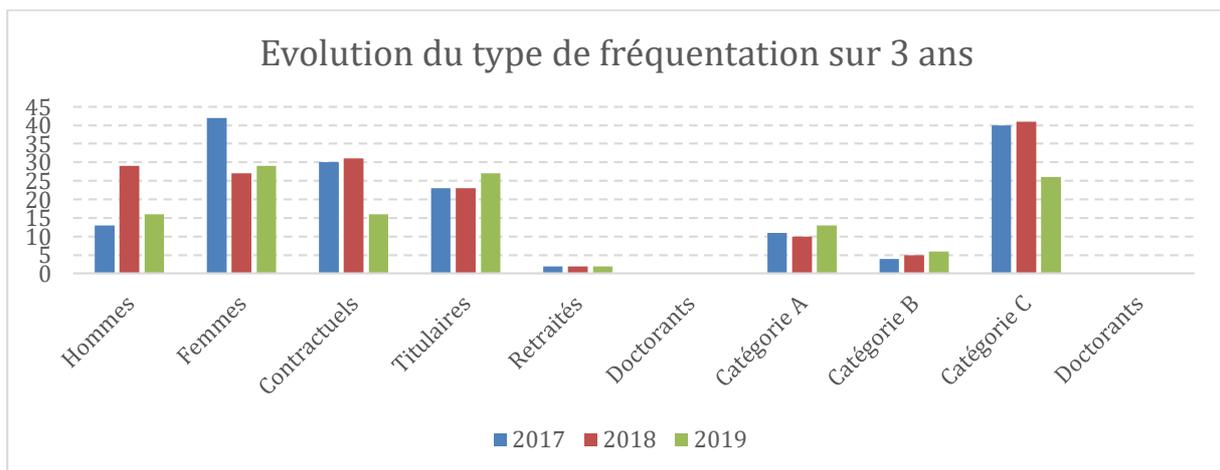
Des prêts à taux zéro peuvent être accordés aux agents de l'université sur demande et après avis de la commission, certains de ces prêts peuvent être proposés en réponse à une demande d'aide récurrente. La somme répartie en 2019 est de : **2 902 €** pour 4 dossiers.

	2016	2017	2018	2019
Perte de revenu	- €	2500		1 750 €
Problèmes financiers/Dettes/Impôts	1 690 €	1680		702 €
Evènement familial	- €	1800	2 996 €	450 €
Santé	- €	1950	2 450 €	
Autres	3 000 €		1 200 €	
Gros achat		3000		
Total	4 690 €	10 930 €	6 646 €	2 902 €

En 2019, le montant minimum de prêt accordé est de 450 €, le montant maximum, de 900 €.



4) Typologie des bénéficiaires



En 2019, 7 aides d'urgence ont été versées un montant total de 2 100 €.

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	4	2
	2nd degré	1	1
Adm.	ADAENES		1
	ADJAENES		5
	SAENES		2
ITRF	IGE		1
	ASI	1	
	Tech.	1	
	ATRF	5	4
Biblio	Magasinier	2	2
	Biblio		1
Contractuel	ASI	1	
	Magasinier		1
	CAE	1	
	ATRF	9	3
	ADJAENES		2
Total général		23	25

	Titulaires				Contractuels			
	♂	♀	Total	%	♂	♀	Total	%
A	6	5	11	2,7%	1		1	0,6%
B	1	3	4	4,9%			0	0,0%
C	7	11	18	15,3%	10	6	16	23,5%
Total	14	19	33	5,4%	11	6	17	7,4%

Avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6,76 %, 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

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

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	2,7%	-
31-35	-	-
36-40	1,3%	-
41-45	2,0%	1,0%
46-50	4,3%	1,2%
51-55	2,3%	1,5%
56-60	1,7%	-
61-65	1,6%	-
65	-	-

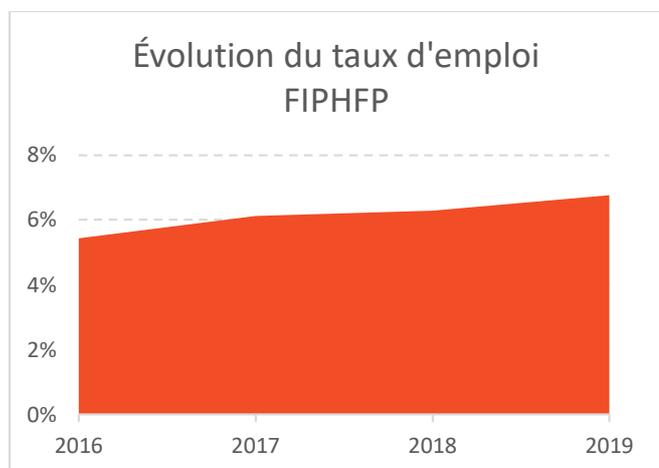
5) Aide d'urgence

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 du mois suivant. 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...

l'accueil de personnels en situation de handicap ou maintenir ceux-ci dans leur poste.

Le montant 2019 des dépenses en matière d'aménagement était de 10 811,66€ correspondant à 12 aménagements.



Note : le taux d'emploi FIPHFP est calculé à partir des ETP et non à partir des effectifs.

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 2019, ont été réalisés :

- 4 études de poste
- Actions de prévention collective :
 - Journée des doctorants du LOMC
 - Journée de dépistage du Sida/IST et Hépatites sur le site de Caucriauville
 - Journée sans tabac (CPAM-Nautilia)
- Groupes de travail :
 - ADSSU
 - CHEERS : Groupe de travail sur la santé des étudiants
 - ARS : Groupe de travail sur la santé des jeunes
 - ARS – CLAT : Dépistage de la tuberculose/étudiants étrangers primo arrivants +
 - CLAT : Enquête autour de 2 cas de tuberculose en novembre 2019
 - IRSA : Bilan de santé étudiants étrangers
- Formations - Informations :
 - 1/2 journée de formation sur l'organisation et fonctionnement de l'Université
 - 1/2 journée de sensibilisation à la sécurité

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...

	2016	2017	2018	2019
1ère visite	43	80	69	83
Sur demande employeur	28	22	15	18
Sur demande méd. du travail	82	73	71	57
Sur demande agent	28	20	16	36
Pré reprise sur demande agent	3	3	4	7
Pré reprise sur demande méd. Traitant	4	3	2	6
Pré reprise sur demande méd. Conseil	0	0	0	0
Reprise après AT	3	3	7	4
Reprise après CLD	0	1	5	3
Reprise après CLM	1	1	4	2
Reprise après congé parental	0	1	0	0
Reprise après congé maternité	5	4	6	3
Reprise après congé maladie (ordinaire)	14	20	12	27
Reprise après congé maladie prof.	0	0	0	0
VM périodique non SMR	85	64	61	15
VM périodique non SMR rapprochée	45	41	41	31
VM périodique SMR	69	85	62	66
Urgences	0	0	0	1
Dossier RQTH/certificats divers	6	3	7/11	4/4
TOTAL	416	424	393	367

Le nombre total de visites a diminué de 6,6% en 2019.

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 4,26/100 agents.

Le taux de couverture des agents par le médecin de prévention est de 100 % (au 31/12/2019).

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 2019, l'établissement n'a pas recensé de cas de violence physique entre collègues ni 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 : 212

Avis favorable avec aménagement de poste ou restriction d'aptitude : 95

Sans avis ou avis différé : 38

Inapte temporairement : 5

Absences non excusées : 27

Activité infirmerie à destination des personnels

215 passages à l'infirmerie Lebon

44 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
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
2019	44	1961	18	452	108	4245	34	980	203	7637

En 2019, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a légèrement diminué : 242 jours en moins, soit une baisse de 3%.

La baisse la plus importante se constate chez les BIATSS contractuels avec 40% de jours d'absence en moins alors que la plus forte augmentation est constatée pour les enseignants titulaires avec 34% de jours d'absence en plus.

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					2	72			2	72
Accident de travail							1	5	1	5
Accident de trajet					4,9	121	2,5	285	7,4	406
Longue durée	1,07	624			5,6	1440			6,67	2064
Longue maladie	3	486			2	134			5	620
Maladie	35,5	554	10,57	181	78,9	2012	28,64	592	153,61	3339
Maternité	1,8	272	2,0	233	1,8	218	1,0	44	6,6	767
Paternité	2	22	3,0	34			2	22	7,0	78
Enfant	2,0	2,5	3,5	3,5	31,7	97	9,9	31,5	47,1	134,5
Formation Pro					1,0	151			1,0	151
TOTAL	43,6	1 960,5	18,1	451,5	107,5	4 245	34,1	979,5	203,3	7 636,5

Un agent ayant eu plusieurs congés est comptabilisé une fois par type de congé mais une seule fois dans la ligne du total.

Les variations les plus importantes sont :

- les enseignants titulaires : longue durée (+32%) et longue maladie (+75%)
- les BIATSS titulaires : longue maladie (-84%) et maladie (+72%)
- les BIATSS contractuels : maternité (-90%)

3) Absences par tranches d'âge

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de service	51-55			72		72
Total Accident de service				72		72
Accident de travail	-25				5	5
Total Accident de travail					5	5
Accident de trajet	-25				233	233
	31-35				19	19
	36-40			29		29
	41-45				33	33
	46-50			7		7
	51-55			57		57
	61-65			28		28
Total Accident de trajet				121	285	406
Longue durée	41-45			181		181
	46-50			729		729
	56-60	365				365
	61-65	259		530		789
Total Longue durée		624		1440		2064
Longue maladie	46-50	246		132		378
	51-55	240		2		242
Total Longue maladie		486		134		620
Maladie	-25		9		8	17
	26-30		83	78	77	238
	31-35	8	19	99	21	147
	36-40	61	16	234	48	359
	41-45	134	24	260	26	444
	46-50	94		395	80	569
	51-55	132	30	429	108	699
	56-60	21		305	224	550
	61-65	102		212		314
65+	2				2	
Total Maladie		554	181	2012	592	3339
Maternité	26-30			126		126
	31-35		233		44	277
	36-40	272		92		364
Total Maternité		272	233	218	44	767
Paternité	26-30		11		11	22
	31-35	11	11			22
	36-40	11	12		11	34
Total Paternité		22	34		22	78
Enfant	-25		1		2,5	3,5
	26-30			5	2,5	7,5
	31-35	1		24,5	2	27,5
	36-40		2	21	18,5	41,5
	41-45		0,5	11,5	5	17
	46-50	1,5		34,5		36
	51-55			0,5	1	1,5
Total ENFANT		2,5	3,5	97	31,5	134,5
Formation Pro	46-50			151		151
Total CFP				151		151
Total général		1960,5	451,5	4245	979,5	7636,5

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.

	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	38	-3 916 €	6	-435 €	112	-7 004 €	38	-2 201 €	194	-13 557 €

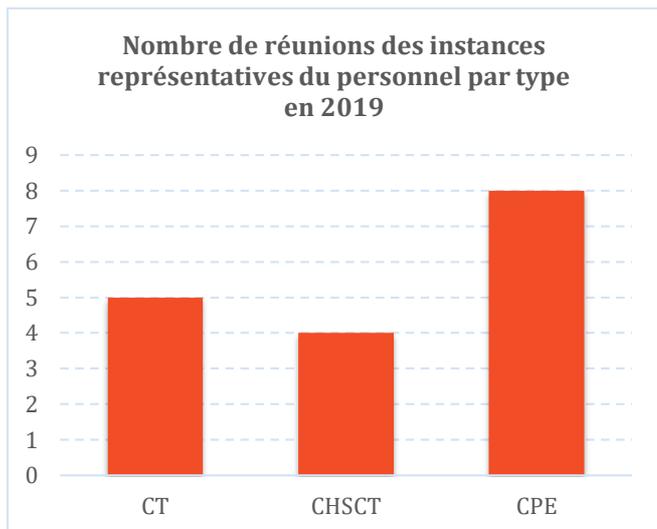
5) Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent

Type de congé	Durée en jours	Nombre de jours d'arrêts pour maladie rapporté à l'effectif total au 31/12
Accident de service	72	0,09
Accident de travail	5	
Accident de trajet	406	0,49
Longue durée	2064	7,3
Longue maladie	620	
Maladie	3 339	
Maternité	767	1,0
Paternité	78	
Enfant	134,5	0,9
Formation Pro	151	0,2
TOTAL	7 637	9,2

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 9,2 jours d'arrêts en 2019, contre 9,5 en 2018.

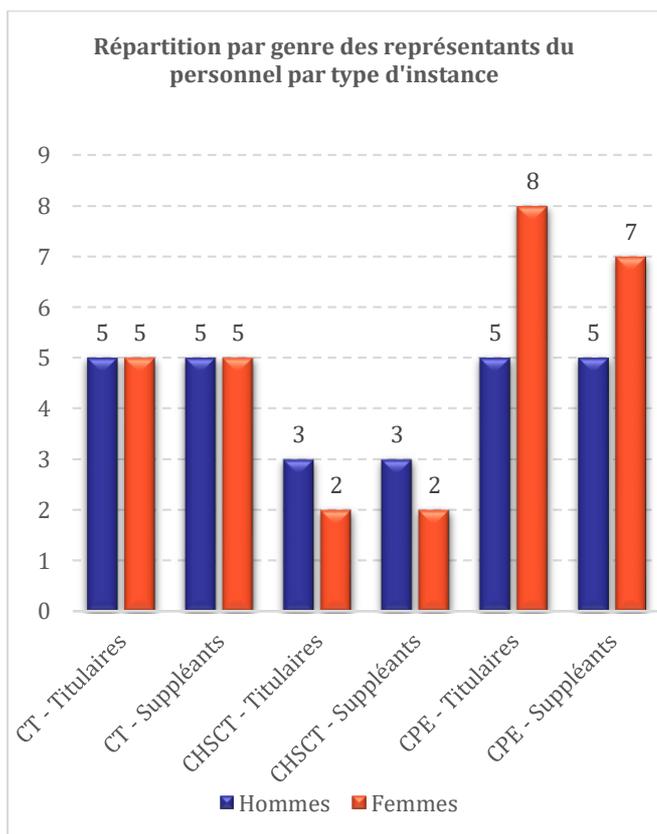
D. Les relations professionnelles

1) Les instances



Le nombre de réunions de ces instances a peu évolué par rapport à 2018.

2) Les membres des instances

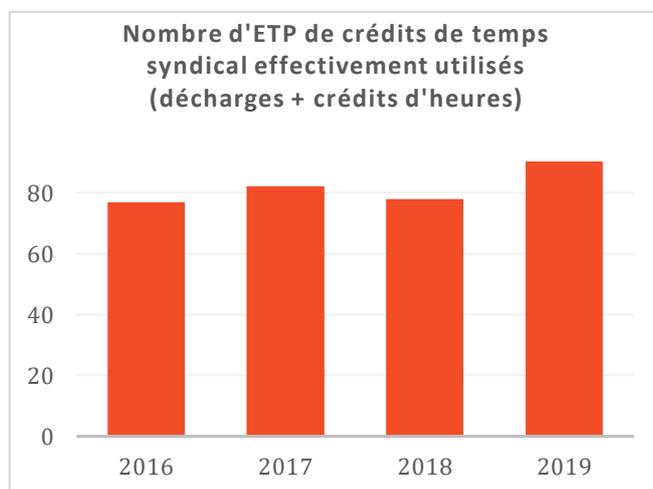


3) La formation des membres des instances

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

	2016	2017	2018	2019
Coût de la formation des membres des CHSCT	2098	0	0	5395
Nombre de membres de CHSCT formés durant 7 jours	5	0	0	7
Nombre de membres de CHSCT	12	12	12	12
Pourcentage de membres de CHSCT formés durant sept jours	42%	0%	0%	58%

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) : 96 heures.

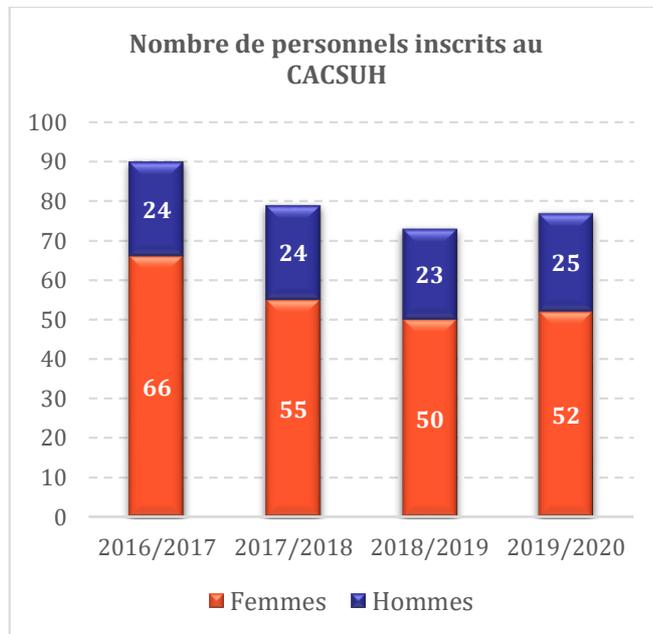
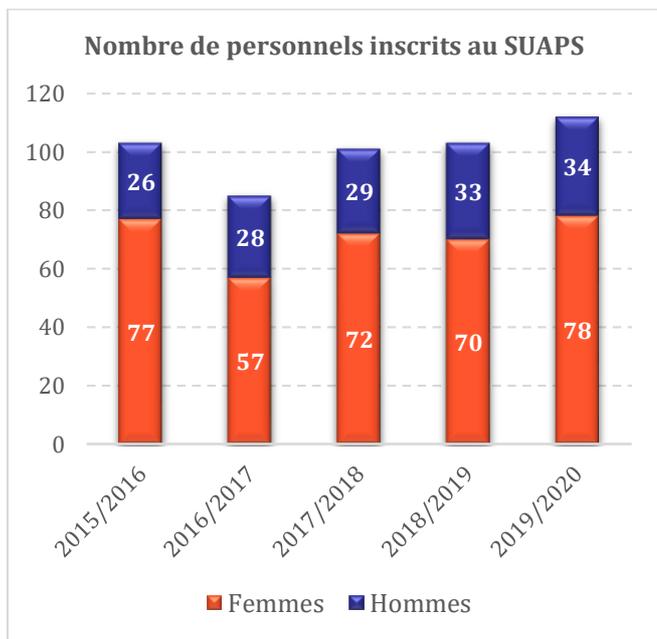
Il n'y a pas de local dédié et mis à disposition des organisations syndicales mais un espace leur est réservé sur l'intranet de l'université.

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, 112 agents sont adhérents au SUAPS, dont 70% de femmes.

Cette année, le C.A.C.S.U.H. compte 77 adhérents, dont 68% de femmes, soit 5% de plus 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 2019/2020, le service culturel compte 1 personnel inscrit à l'atelier chorale.

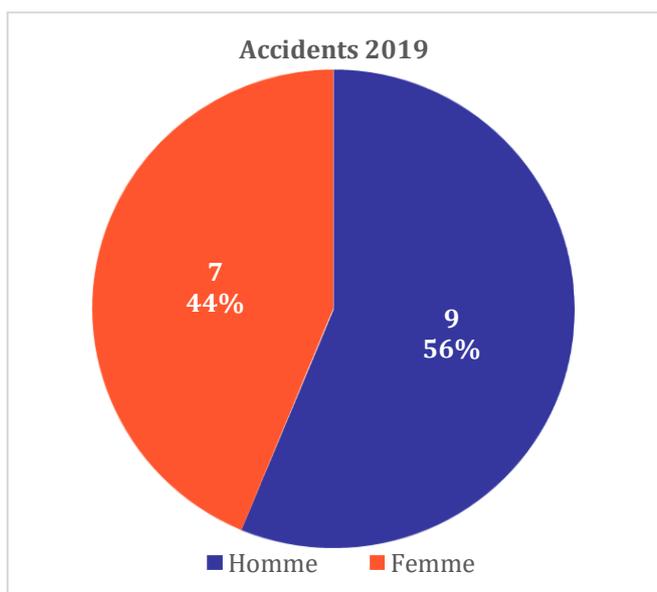
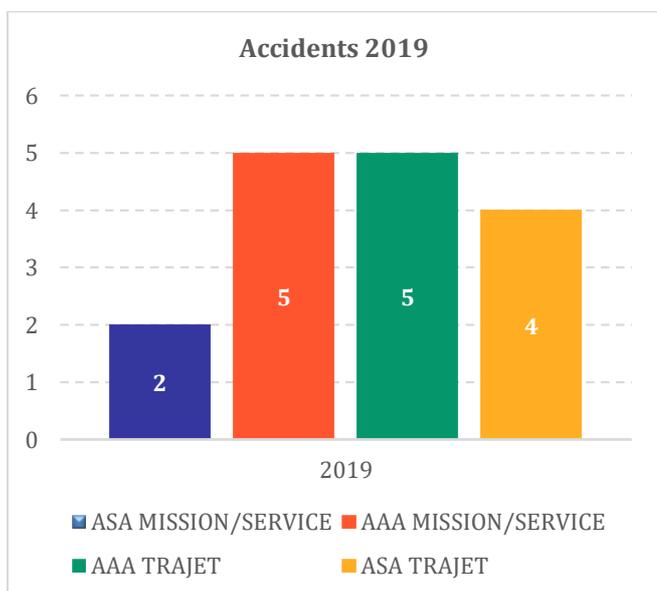
Chapitre IV. La politique hygiène et sécurité

Contexte réglementaire :

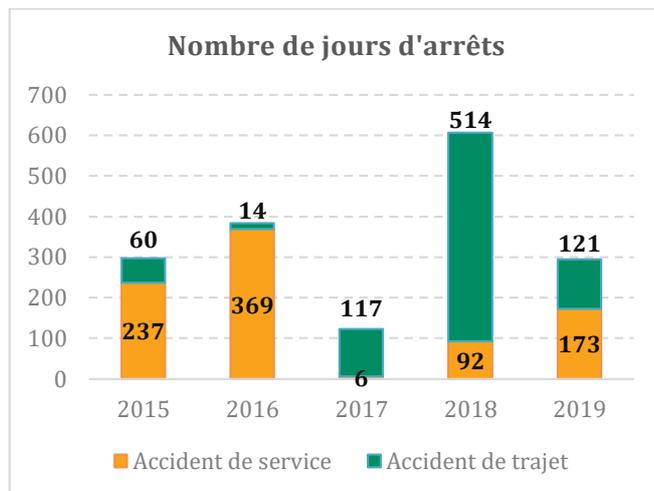
La prévention des risques et la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur est régie par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

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.

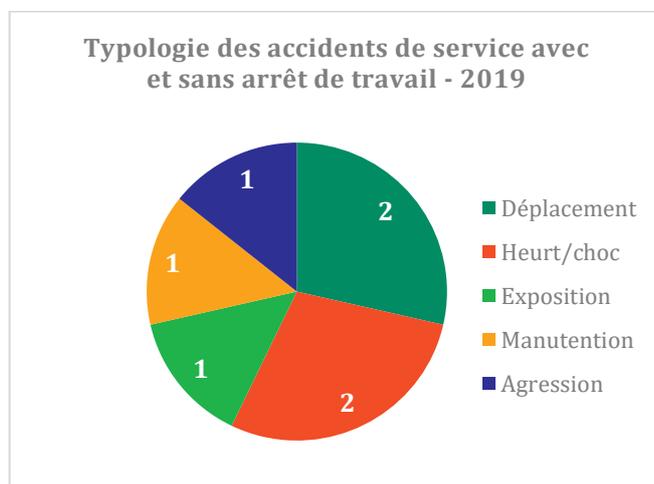
A. Les accidents de travail et maladie professionnelles



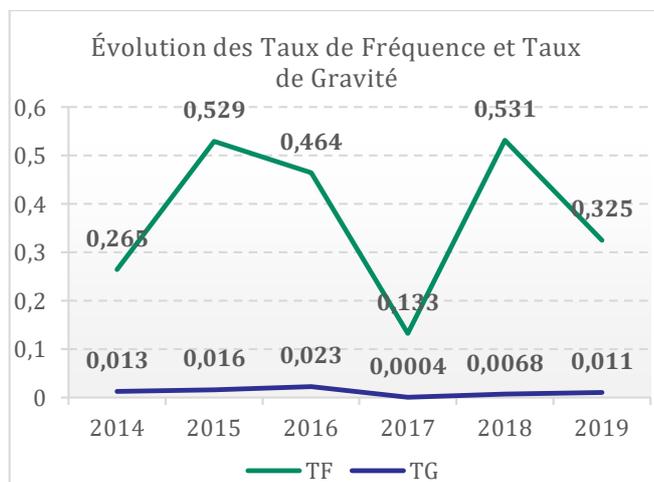
Le nombre d'accidents a légèrement diminué en 2019 (-3).



Source : DPRS



	2016	2017	2018	2019
Coût des honoraires et soins	6 088 €	8 927 €	8 366 €	5 527 €



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

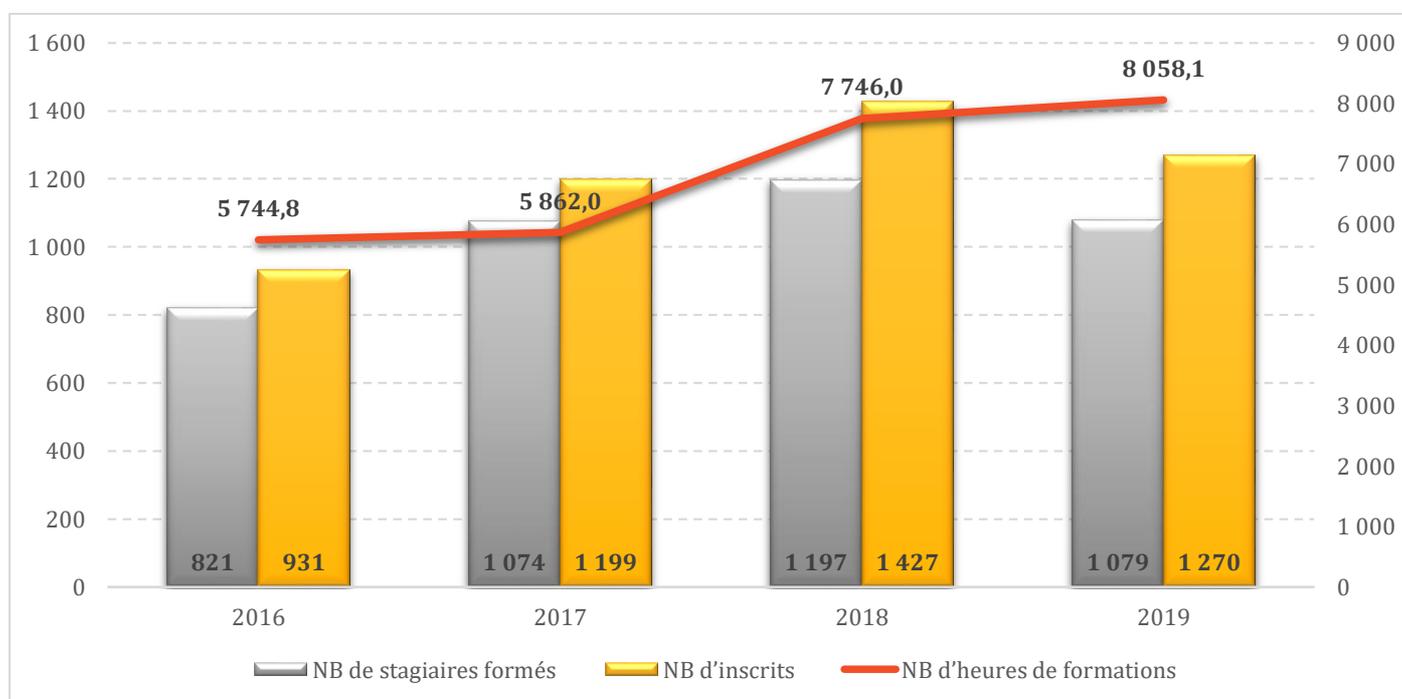
Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt sur 12 mois par milliers d'heures travaillées.

Chapitre V. La formation des personnels

A. Bilan de la formation

1) Par année

	2016	2017	2018	2019
NB d'heures de formations	5 744,80	5 861,98	7 746,00	8 058,14
Nb d'heures/effectif	6,8	6,9	9,1	9,49
	(eff. 842)	(eff. 851)	(eff. 850)	(eff. 849)
NB de stagiaires formés	821	1 074	1 197	1 079
NB d'inscrits	931	1 199	1 427	1 270
NB d'effectifs formés	381 personnels	452 personnels	551 personnels	522 personnels



2) Par domaine

Domaines	Inscrits	Présents	Heures	Jours
Hygiène et sécurité	208	177	1468,8	210
Préparation aux concours	159	118	926,0	132
Documentation - Bibliothéconomie	164	164	923,4	132
Gestion de l'étudiant /pédagogie	159	127	896,5	128
Environnement professionnel	72	64	764,5	109
Gestion et comptabilité	119	103	652,0	93
Langues étrangères	80	58	486,0	69
Bureautique	56	48	312,0	45
Applications de gestion	97	84	270,0	39
Accueil des publics	25	22	256,0	37
Développement personnel	3	3	200,0	29
Communication	13	13	165,0	24
Management	18	14	148,0	21
Gestion des ressources humaines	27	26	130,0	19
Systèmes et réseaux	5	5	104,0	15
Technologies d'information et de communication	42	36	85,0	12
Bilan de compétences/VAE	4	3	60,0	9
Achats publics	2	2	34,0	5
Formations scientifiques	1	1	30,0	4
Formations juridiques	4	4	28,5	4
Préparation aux diplômes nationaux	3	1	28,5	4
Maintenance des équipements et installations	1	1	28,0	4
Colloques, congrès, conférences	3	2	26,0	4
Développement durable	1	1	14,0	2
Secrétariat	1	1	14,0	2
Formation de formateurs	2	1	8,0	1
Administration et institutions	1	0	0,0	0
TOTAL	1270	1079	8058,1	1151

Le nombre de jours de formation des personnels a augmenté de 4% en 2019.

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

- Hygiène et sécurité : 210 jours, soit 18% des jours de formation
- Préparation aux concours : 132 jours, soit 12% des jours de formation
- Documentation – Bibliothéconomie : 132 jours, soit 12% des jours de formation

3) Par statut

Catégorie		Inscrits	Présents	Heures	Jours
AENES	A	80	64	509,5	73
	B	84	72	539,0	77
	C	132	114	703,6	101
ITRF	A	43	37	291,5	42
	B	53	43	561,0	80
	C	67	52	643,3	92
Contractuels	A	60	50	346,3	49
	B	27	21	103,3	15
	C	241	196	1458,1	208
Pers. Bibliothèque		175	172	980,2	140
Enseignants		204	168	1396,0	199
Vacataires		83	71	337,0	48
Autres		21	19	189,5	27
TOTAL		1270	1079	8058,1	1151

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 35% des jours de formation en 2019.

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	16,5%
B	64,4%
C	81,7%
Sexe	
H	28,1%
F	42,8%
Tranche d'âge	
-25	47,6%
26-30	34,1%
31-35	46,8%
36-40	46,9%
41-45	37,9%
46-50	37,6%
51-55	41,8%
56-60	26,8%
61-65	19,6%
65+	0,0%

* base : effectifs au 31/12/2019

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).

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 AD joint 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 giène, 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	G arantie I ndividuelle du P ouvoir d' A chat
GPEEC	G estion P révisionnelle des E ffectifs, des E mplois et des C ompétences
GRH	G estion des R essources H umaines
GVT	G lissement V ieillesse T echnicité
HC	H ors 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