



**UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE**



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Table des matières

LA BASE DE DONNEES SOCIALES.....	7
CHAPITRE I. EMPLOI.....	9
A. ENSEMBLE DU PERSONNEL.....	9
1) Effectifs globaux par année.....	9
2) Plafonds d'emploi.....	9
3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT.....	9
4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe.....	10
5) Part des titulaires et contractuels.....	10
6) Transformation CDD en CDI.....	11
7) Âge moyen et âge médian.....	11
8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel.....	11
9) Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire 	11
B. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	12
1) ETP par composante et grade.....	12
2) Répartition par sexe.....	12
3) Pyramides des âges.....	12
4) ETP par discipline.....	13
C. LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE.....	14
1) ETP par composante et grade.....	14
2) Répartition par sexe.....	14
3) Pyramides des âges.....	14
4) ETP par discipline.....	15
D. LES BIATSS TITULAIRES.....	16
1) ETP par composante et grade.....	16
2) Répartition par sexe.....	16
3) ETP par filière.....	16
5) Pyramides des âges.....	17
E. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS.....	18
1) ETP par composante.....	18
2) Répartition par sexe.....	18
3) Pyramides des âges.....	18
4) Temps incomplet ou mi-temps.....	18
F. LES BIATSS CONTRACTUELS.....	19
1) ETP par composante et grade.....	19
2) Répartition par sexe.....	19
3) Pyramides des âges.....	19
4) Temps incomplet ou mi-temps.....	20
CHAPITRE II. RECRUTEMENTS.....	21
1) Fonctionnaires recrutés.....	21
2) Contractuels permanents.....	21
3) Contractuels non permanents.....	21
4) Part de femmes dans les jurys.....	21
CHAPITRE III. PARCOURS PROFESSIONNELS.....	22
1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants 	22
2) Nombre de candidatures 	22
3) Nombre de postes pourvus* 	22
4) Promotions par grade.....	23
5) Réussite à un concours ou examen professionnel.....	24
6) Départs définitifs de titulaires.....	25
7) Départs définitifs de contractuels permanents.....	25
8) Départs définitifs de contractuels non permanents.....	26
9) Nombre de départs vers le secteur privé 	26
10) Nombre d'agents accompagnés (mobilité carrière) 	26

CHAPITRE IV. LA FORMATION DES PERSONNELS	27
A. BILAN DE LA FORMATION	27
1) Par année	27
2) Par domaine	28
3) Par filière, statut et catégorie	29
4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge	30
B. LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	31
CHAPITRE V. LES REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	33
1) La masse salariale	33
a. Dépenses en masse salariale depuis 2010	33
b. Masse salariale par type d'éléments	34
c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe	35
d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires	35
e. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées	35
f. Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie	36
g. Part des primes et indemnités	37
h. La GIPA	37
2) Les primes et rémunérations accessoires	38
a. Les primes des enseignants	38
b. Montants versés par type de prime BIATSS	39
3) Les heures/cours complémentaires par année civile	39
a. Les Heures/cours complémentaires par composantes et services	39
b. Les heures/cours complémentaires par corps	40
4) Les vacances administratives et techniques	41
CHAPITRE VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	43
1) Les accidents de travail et maladie professionnelles	43
2) La médecine de prévention	44
a. Actions en milieu de travail	44
b. La crise sanitaire Covid	44
c. La thématique du mieux-être au travail	45
d. Surveillance médicale des agents	45
CHAPITRE VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	47
1) Organisation du temps de travail spécifique	47
2) Télétravail	47
3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet	48
4) Compte Épargne Temps	48
5) Les absences pour raison de santé	49
a. Évolution par catégorie de personnel	49
b. Absences par type de congé	49
c. Absences en jours par tranches d'âge	50
d. Jours de carence	51
e. Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent	51
CHAPITRE VIII. ACTION SOCIALE	53
1) Les prestations PIM et ASIU	54
2) Les dossiers de demandes d'aides exceptionnelles et de prêts à taux zéro	54
3) Les aides d'urgence	54
4) Les mesures d'adaptation de poste	57
a. L'accompagnement des personnels en situation de handicap	57
b. Illustration graphique et chiffrée	57
c. Les mesures d'adaptation de postes de travail	58
CHAPITRE IX. DIALOGUE SOCIAL	59
1) Nombre de réunions des instances	59
2) Les représentants de personnel	59
3) Groupes de travail et séance de préparation par thème	59
LISTE DES SIGLES	61

La base de données sociales

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le Rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la Base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de données sociales et au Rapport social unique dans la fonction publique a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Ces données se rapportent à 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...).

Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la Base de données sociales.

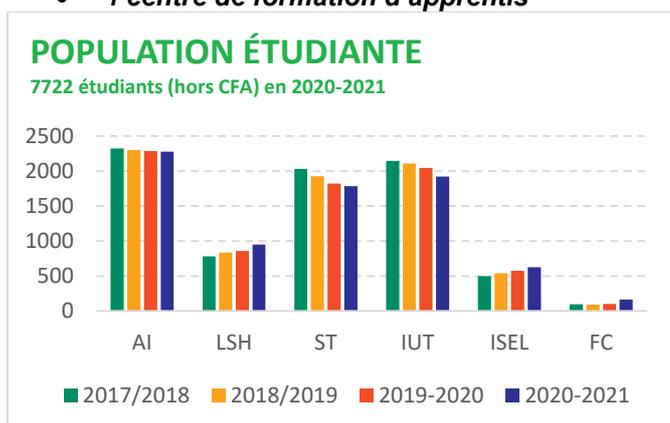
Les indicateurs accompagnés d'un symbole  signifient qu'il s'agit de nouveaux indicateurs par rapport au Bilan Social.

L'Université en quelques repères

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

Composition de l'Université en 2020/2021

- **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**

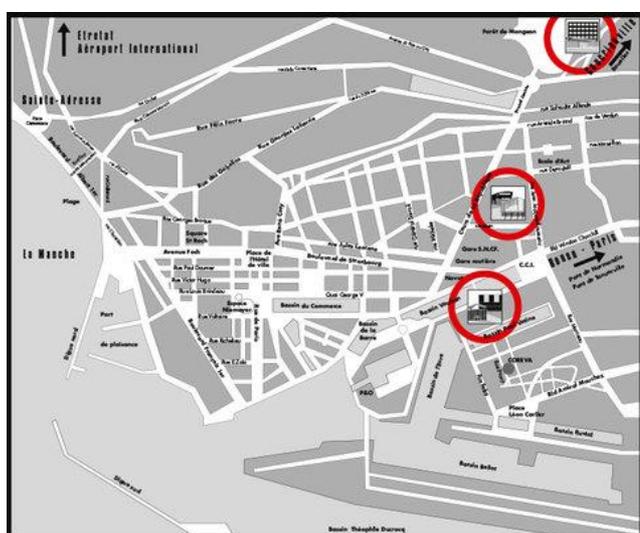


• 20 services communs, généraux et centraux

- **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 de la Communication (DirCom)
 - Direction des Affaires Financières (DAF)
 - Direction des Ressources Humaines (DRH)
 - Direction de l'Architecture et des Projets Immobiliers (DAPI)
 - Direction de la Scolarité et de la Vie Étudiante (DSVE)
 - 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

Répartition géographique

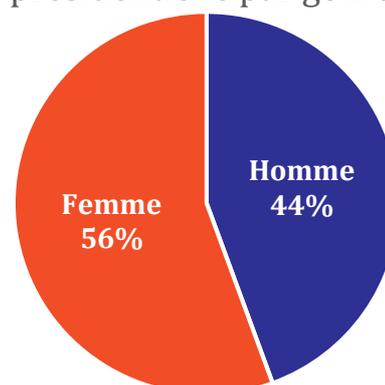
- **Site Caucriauville**
 - IUT
- **Site Lebon**
 - Présidence
 - Services centraux, communs et généraux
 - Formation Continue
 - Faculté des Affaires Internationales
 - U.F.R. Lettres et Sciences Humaines
 - U.F.R. Sciences et Techniques
 - PRSH
 - Laboratoires de recherche (CERMUD, EDEHN, GRIC, IDEES,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



Equipe présidentielle (CA du 16/10/2020)

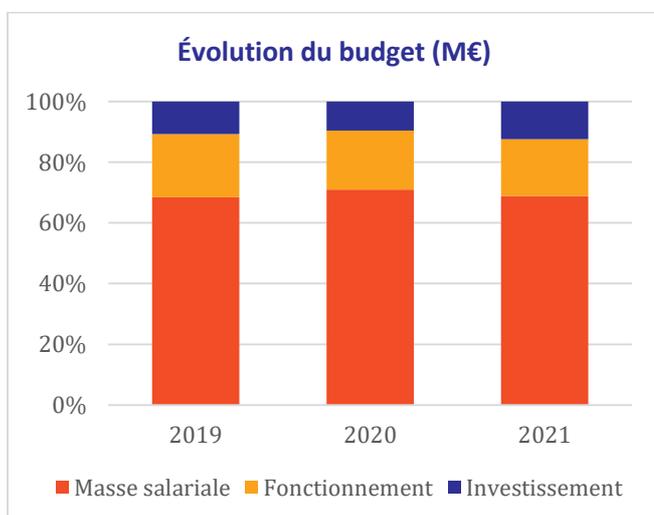
Pedro LAGES DOS SANTOS : Président
Jean-Noël CASTORIO : 1er Vice-président, Vice-président en charge du Développement durable, de la Responsabilité sociale et de la Culture
Patrick BARBAN : Vice-président en charge des Finances, du Patrimoine et du Pilotage
Michaël HAUCHECORNE : Vice-président Formation et Internationalisation, en charge de la CFVU
Bénédicte MARTIN : Vice-présidente en charge des Ressources Humaines, des Solidarités et de la Vie de campus
Céline PICARD : Vice-présidente Recherche et Valorisation, en charge de la Commission Recherche
Mathilde LE LUYER : Vice-présidente déléguée en charge des Affaires européennes et des Relations partenariales
Andréa Cynthia SANTOS DUHAMEL : Vice-présidente déléguée en charge du Numérique et de la Transformation digitale
Juliette LE LUYER : Directrice générale des services

Répartition de l'équipe présidentielle par genre



Éléments financiers

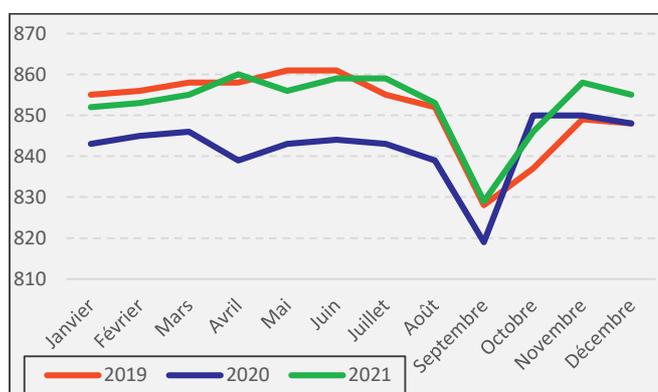
Le budget global de l'Université en 2021 est de 90,8 M€ (+6% par rapport à 2020) dont 62,5M€ de masse salariale (71% du budget, +3,0%), 17M€ de fonctionnement (+2%) et 11,3M€ en investissement (+38%).



Chapitre I. EMPLOI

A. Ensemble du personnel

1) Effectifs globaux par année



La saisonnalité observée chaque année en septembre s'explique notamment par la rotation dans la population des enseignants et chercheurs contractuels.

2) 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.

	2019	2020	2021
Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT (notification de la DGESIP)	764	764	764

Etat	2019	2020	2021
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	705	709	715
Consommation en ETPT	700,6	699	700,5

Ressources Propres	2019	2020	2021
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	134	134	129
Consommation en ETPT	128,2	119,9	128,2

Source : DPGCEP

3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT

Catégorie	Effectifs physique en fonction au 31/12			2021 vs 2020
	2019	2020	2021	
Enseignant-Chercheur	250	247	242	-5
Enseignant du 2nd degré	90	87	86	-1
BIATSS titulaire	275	272	269	-3
Enseignants contractuels	92	105	102	-3
Chercheurs contractuels	36	31	44	+13
BIATSS contractuels	103	108	111	+3
Total général	846	850	854	+4

Catégorie	ETP au 31/12			2021 vs 2020
	2019	2020	2021	
Enseignant-Chercheur	249,7	247	242	-5
Enseignant du 2nd degré	90	86,7	85,8	-0,9
BIATSS titulaire	267,3	264,7	262,9	-1,8
Enseignants contractuels	84,5	90,5	91,5	+1
Chercheurs contractuels	34,9	30,5	43,6	+13,1
BIATSS contractuels	98,6	104,7	106,8	-2,1
Total général	825,0	824,1	832,6	+8,5

Catégorie	ETPT			2021 vs 2020
	2019	2020	2021	
Enseignant-Chercheur	248,7	250,5	246,6	-3,9
Enseignant du 2nd degré	90,8	88,8	86,4	-2,4
BIATSS titulaire	268,0	266,2	263,6	-2,5
Enseignants contractuels	90,3	84,8	87,7	2,9
Chercheurs contractuels	37,4	28,7	40,2	11,5
BIATSS contractuels	93,5	100,0	104,3	+4,4
Total général	828,8	818,9	828,7	+9,8

4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe

Catégorie	Effectifs physique en fonction au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	97	145	242	40,1%
Enseignant du 2nd degré	38	48	86	44,2%
BIATSS titulaire	193	76	269	71,7%
Enseignants et chercheurs contractuels	53	93	146	36,3%
BIATSS contractuels	71	40	111	64,0%
Total général	452	402	854	52,9%

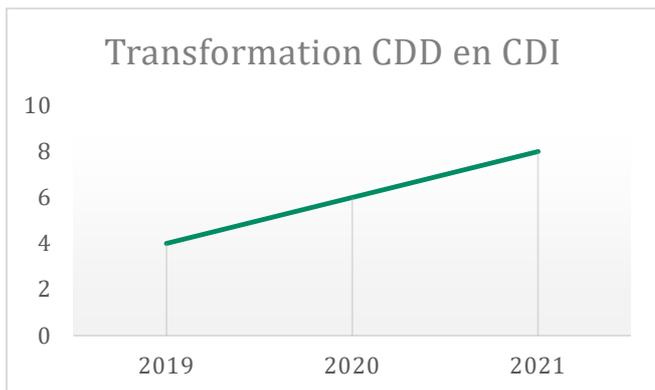
Catégorie	ETP au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	97	145	242	40,1%
Enseignant du 2nd degré	37,8	48	85,8	44,1%
BIATSS titulaire	187,7	75,2	262,9	71,4%
Enseignants et chercheurs contractuels	48,5	86,6	135,1	35,9%
BIATSS contractuels	67,2	39,6	106,8	62,9%
Total général	438,2	394,4	832,6	52,6%

Catégorie	ETPT au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	98,8	147,8	246,6	40,1%
Enseignant du 2nd degré	37,7	48,7	86,4	43,6%
BIATSS titulaire	189,9	73,6	263,6	72,0%
Enseignants et chercheurs contractuels	53,7	74,2	127,8	42,0%
BIATSS contractuels	66,3	38	104,3	63,6%
Total général	446,4	382,3	828,7	53,9%

5) Part des titulaires et contractuels

Catégorie	ETP au 31/12	%	
Enseignant-Chercheur	242	29,1%	39,4%
Enseignant du 2nd degré	85,8	10,3%	
BIATSS titulaire	262,9	31,6%	
Enseignants et chercheurs contractuels	135,1	16,2%	29,1%
BIATSS contractuels	106,8	12,8%	
Total général	832,6	100%	100,0%

6) Transformation CDD en CDI



7) Âge moyen et âge médian

L'âge est calculé entre la date de naissance et le 31/12/2021.

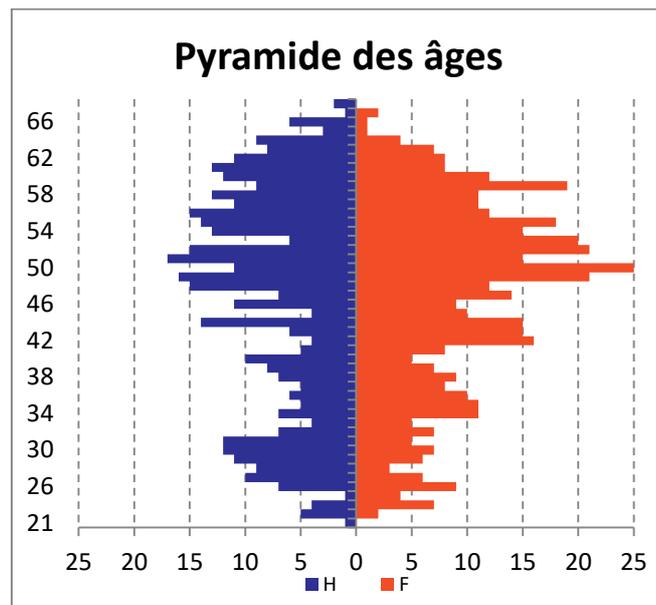
On appelle âge moyen d'une population la moyenne des âges des individus et âge médian d'une population l'âge qui partage les individus qui la composent en deux groupes d'effectifs égaux.

Par exemple, le tableau ci-dessous indique que 50% de l'ensemble du personnel de l'université a plus de 48 ans.

H		F		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
46,6	49	46,6	49	46,6	49

On ne constate aucun écart entre les femmes et les hommes, la moyenne d'âge et la médiane pour les femmes ayant augmenté de 1 an par rapport à 2020.

8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel



Au 31/12/2021, l'âge moyen des personnels de l'université est de 46,6 ans et l'âge médian est de 49 ans.

La forme de la pyramide des âges de l'ensemble du personnel évolue peu.

9) Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire NEW

Type d'activité accessoire	Femme				Homme				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Expertise et consultation	2			2	8			8	10			10
Enseignement et formation	27		1	28	39	3		42	66	3	1	70
Activité à caractère sportif ou culturel					1			1	1			1
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers							1	1			1	1
Total général	29	0	1	30	48	3	1	52	77	3	2	82

B. Les enseignants-chercheurs

1) ETP par composante et grade

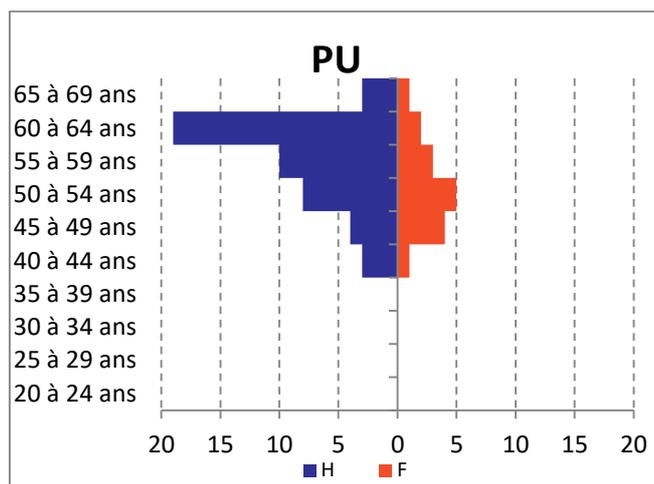
	2021	AI	LSH	ST	ISEL	IUT
Enseignants chercheurs	242,0	57,0	24,0	87,0	14,0	60,0
PR EX2	8,0			5,0	1,0	2,0
PR EX1	13,0	3,0	1,0	6,0		3,0
PR 1C	23,0	4,0	2,0	9,0	2,0	6,0
PR 2C	19,0	2,0	4,0	9,0	1,0	3,0
MCF EX	18,0	7,0		5,0	1,0	5,0
MCF HC	59,0	16,0	7,0	19,0	5,0	12,0
MCF CN	102,0	25,0	10,0	34,0	4,0	29,0

2) Répartition par sexe

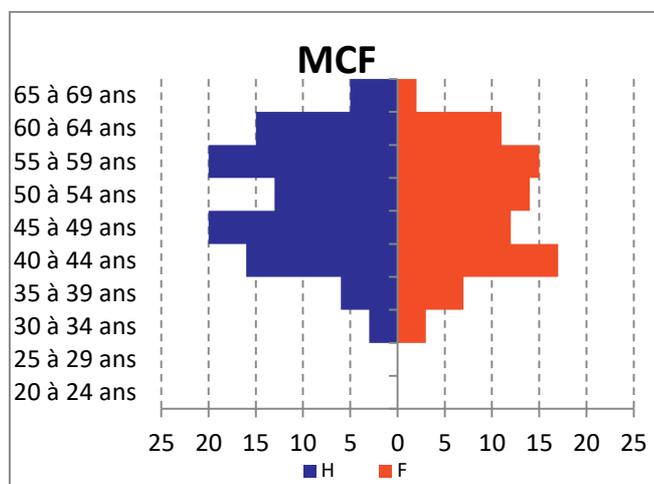
Corps	Femme	Homme	Total	% F
PU	16	47	63	25,4%
MCF	81	98	179	45,3%
Total	97	145	242	40,1%

3) Pyramides des âges

	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PU	57,0	59	53,0	52	56,0	58
MCF	51,4	51	50,0	50	50,8	51



L'âge moyen des PU est de 56,0 ans et l'âge médian est de 58 ans.



L'âge moyen des MCF est de 50,8 ans et l'âge médian est de 51 ans.

4) ETP par discipline

Section CNU		Au 31/12/2019			Au 31/12/2020			Au 31/12/2021		
		PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	2	13	15	2	13	15	2	13	15
2	Droit public	3	5	8	2	5	7	1	4	5
4	Science politique	-	1	1		1	1	-	1	1
5	Sciences économiques	3	9	12	3	10	13	3	10	13
6	Sciences de gestion et du management	2	16	18	2	16	18	2	16	18
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	2	10	12	3	10	13	2	10	12
12	Études germaniques et scandinaves	-	1	1		1	1	-	1	1
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	-	4	4		4	4	-	3	3
15	Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques	-	3	3		3	3	-	2	2
16	Psychologie et ergonomie	-	2	2		2	2	-	2	2
19	Sociologie, démographie	1	5	6	2	6	8	2	6	8
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	1	2	3		2	2	1	2	3
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	4	3	7	3	4	7	2	4	6
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	2	2		2	2	-	2	2
25	Mathématiques	1	-	1			0	-	-	-
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	13	18	5	13	18	5	13	18
27	Informatique	8	21	29	8	21	29	8	21	29
28	Milieux denses et matériaux	1	2	3	1	2	3	1	2	3
30	Milieux dilués et optique	2	-	2	1	1	2	1	1	2
31	Chimie théorique, physique, analytique	1	3	4	2	2	4	2	2	4
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	6	8	2	6	8	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, génie mécanique, génie civil	7	13	20	6	13	19	7	12	19
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	9	11	2	9	11	2	9	11
62	Énergétique, génie des procédés	-	1	1		1	1	-	1	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	14	24	11	14	25	10	15	25
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	5	6	11	5	5	10	5	5	10
70	Sciences de l'éducation	-	1	1			0	-	-	-
71	Sciences de l'information et de la communication	1	6	7	1	4	5	1	4	5
TOTAL		67	183	250	65	182	247	63	179	242

C. Les enseignants du 2nd degré

1) ETP par composante et grade

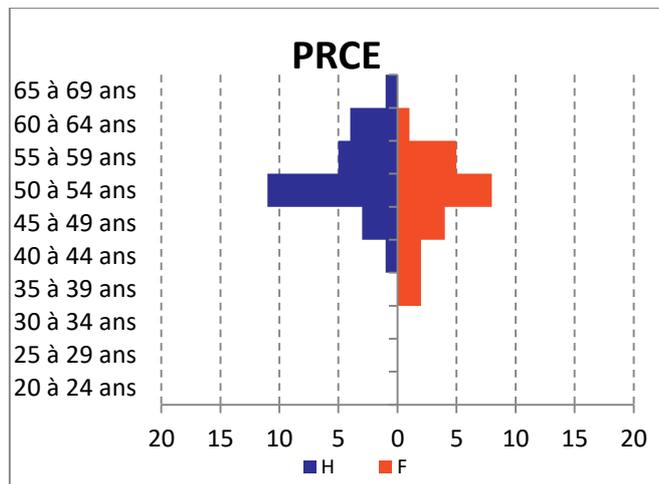
	2021	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	SUAPS
Enseignants 2nd degré	85,8	10,8	4,0	6,0	5,0	57,0	3,0
PRAG CE	7,0	2,0			1,0	4,0	
PRAG HCL	9,8	0,8		1,0		8,0	
PRAG CLN	16,0	3,0		1,0	3,0	9,0	
PRCE EX BIAD CN	1,0		1,0				
PRCE CE	21,0	1,0	2,0	1,0	1,0	16,0	
PRCE HCL	9,0	2,0		1,0		6,0	
PRCE CLN	14,0	2,0		2,0		10,0	
EPS CE	2,0		1,0				1,0
EPS HCL	1,0						1,0
EPS CLN	1,0						1,0
PLP CE	3,0					3,0	
PLP CN	1,0					1,0	

2) Répartition par sexe

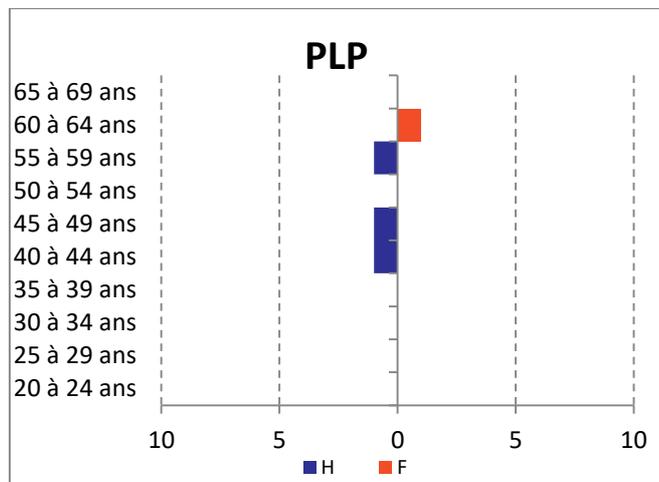
Corps	Femme	Homme	Total	% F
PRAG	13,8	19	32,8	42,1%
PRCE	22	23	45	48,9%
PLP	1	3	4	25,0%
EPS	1	3	4	25,0%
Total	37,8	48	85,8	44,1%

3) Pyramides des âges

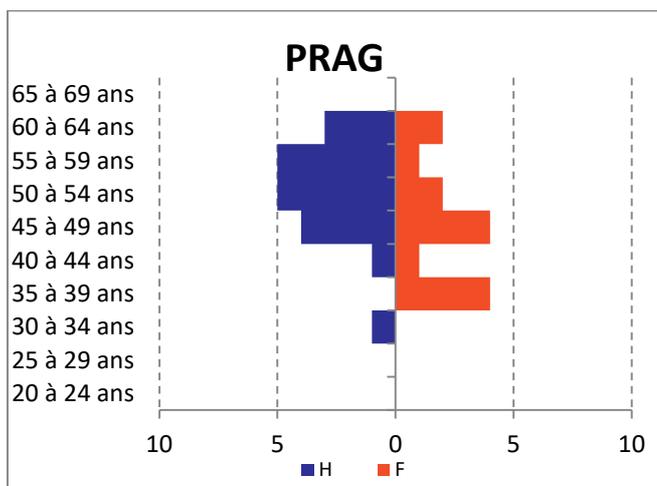
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PRAG	51,7	52	47,5	48	50	52
PRCE	53,7	52	49,8	50	51,9	51
PLP	50,0	49	60,0	60	53	53



L'âge moyen des PRCE est de 51,9 ans et l'âge médian est de 51 ans.



L'âge moyen des P.L.P. est de 53,0 ans et l'âge médian est de 53 ans.



L'âge moyen des PRAG est de 50,0 ans et l'âge médian est de 52 ans.

4) ETP par discipline

Discipline	31/12/2019				31/12/2020				31/12/2021			
	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	9	8	18	1	8	8	17	1	8	8	17
Arabe	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1
Arts plastiques	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Documentation	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Économie et gestion	1	10	3	14	1	10	1	12	1	10	1	12
Économie : informatique et gestion	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Éducation phys. et sportive	-	4	-	4	4	-	-	4	-	4	-	4
Électronique	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Espagnol	-	3	1	4	-	3	1	4	-	3	1	4
Génie civil	-	1	8	9	-	1	8	9	-	1	8	9
Génie mécanique - Mécanique	-	3	3	6	-	3	3	6	-	3	3	6
Histoire - Géographie	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Italien	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Lettres classiques - Grammaire	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Lettres espagnol	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
Lettres modernes	-	4	4	8	-	4	3	7	-	5	3	8
Mathématiques	-	2	3	5	-	2	3	5	-	1	3	4
Physique - Chimie	-	3	2	5	-	3	2	5	-	3	2	5
Sc. éco. et sociales	-	2	2	4	-	4	1	5	-	3	1	4
Sciences phys. - Phys. Appliquée	-	-	1	1	-	-	1	1	-	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	50	36	90	8	46	33	87	4	49	33	86

D. Les BIATSS titulaires

1) ETP par composante et grade

Composante / Service	Titulaires			TOTAL	
	A	B	C		
AI		2,9	8,0	10,9	
LSH		3,0	1,0	4,0	
ST	1,0	4,5	5,6	11,1	
ISEL	1,0	2,8	5,0	8,8	
IUT	6,3	7,9	23	37,2	
FC	2,0	2,8	1,9	6,7	
CFA	1,0		1,2	2,2	
SUAPS		2,0		2,0	
LABORATOIRES	13,0	8,5	3,8	25,3	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	CRI	15,5	4,0	19,5	
	CAPiGoSi	3,0		3,0	
	DAF	4,0	4,8	5,0	13,8
	DirAC	1,0	1,0	1,0	3,0
	DirCOM	3,0	2,0	2,0	7,0
	DSVE	2,0		3,4	5,4
	DirEL	1,0	6,0	20,0	27,0
	DRH	3,8	5,6	1,0	10,4
	DAPI	1,0			1,0
	DirVED	4,0		1,0	5,0
	DPRS	2,0			2,0
	SCD	5,9	14,0	17,5	37,4
	Pres	1,0	2,0	0,8	3,8
	SCult	1,0			1,0
	SHAND			2,0	2,0
	SRI	0,8	1,6	2,0	4,4
	SUIO	4,0	2,0	1,0	7,0
SUMP	1,0		1,0	2,0	
TOTAL	78,3	77,4	107,2	262,9	

2) Répartition par sexe

Corps	Femme	Homme	Total	% F
A	44,1	32,3	76,4	57,7%
B	58,4	20,9	79,3	73,6%
C	85,2	22	107,2	79,5%
Total	187,7	75,2	262,9	71,4%

3) ETP par filière

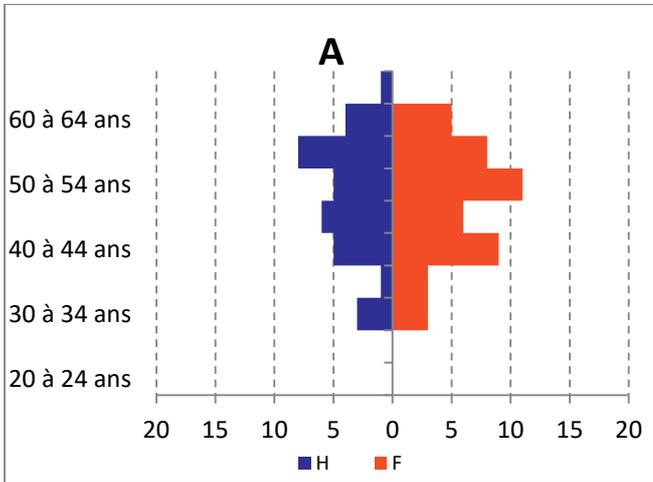
	Cat.	Corps	Femme	Homme	Total	% F
Filière Administrative	A	AAE	12	5	17	70,6%
		Infirmier	2	0	2	100,0%
	Sous-total		14	5	19	73,7%
	B	SAENES	29,7	2	31,7	93,7%
		Sous-total		29,7	2	31,7
	C	ADJAENES	48,8	1	49,8	98,0%
		Sous-total		48,8	1	49,8
TOTAL		92,5	8	100,5	92,0%	

			Femme	Homme	Total	% F
Filière ITRF	A	IGR	3	4	7	42,9%
		IGE	18,1	10	28,1	64,4%
		ASI	5	13,3	18,3	27,3%
	Sous-total		26,1	27,3	53,4	48,9%
	B	TECH	18,8	13,9	32,7	57,5%
		Sous-total		18,8	13,9	32,7
	C	ATRF	23,4	17	40,4	57,9%
		A TEC	2	0	2	100,0%
	Sous-total		25,4	17	42,4	59,9%
	TOTAL		70,3	58,2	128,5	54,7%

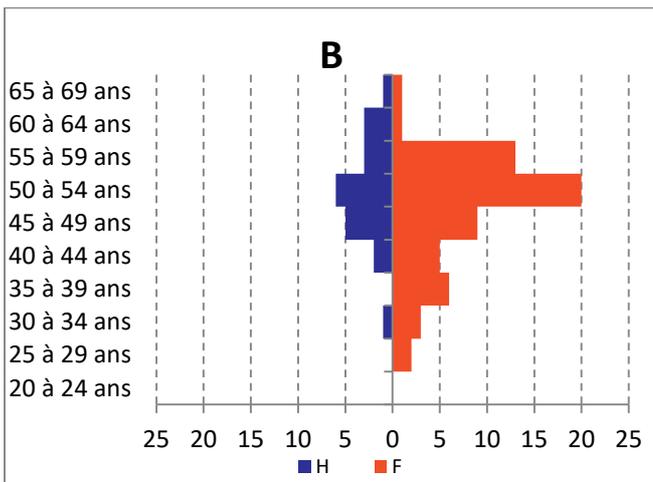
			Femme	Homme	Total	% F
Filière Bibliothèque	A	Cons.G.	1	0	1	100,0%
		Cons.	3	0	3	100,0%
		Bib.	1,9	0	1,9	100,0%
	Sous-total		5,9	0	5,9	100,0%
	B	Bib. As.	8	5	13	61,5%
		Sous-total		8	5	13
	C	Mag.	11	4	15	73,3%
Sous-total		11	4	15	73,3%	
TOTAL		24,9	9	33,9	73,5%	

5) Pyramides des âges

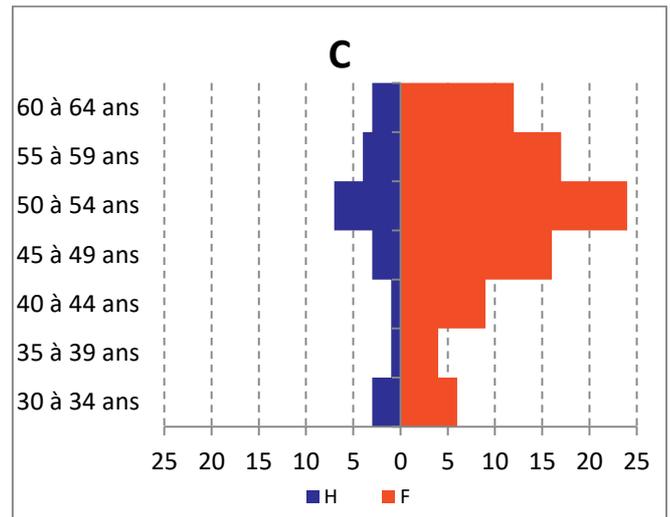
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
A	50,2	51	49,2	50	50	50
B	51,8	51	48,3	50	49	50
C	49,8	52	50,6	51	50	52



L'âge moyen de la Catégorie A est de 50,0 ans et l'âge médian est de 50 ans.



L'âge moyen de la Catégorie B est de 49,0 ans et l'âge médian est de 50 ans.



L'âge moyen de la Catégorie C est de 50,0 ans et l'âge médian est de 52 ans.

E. Les enseignants et chercheurs contractuels

1) ETP par composante

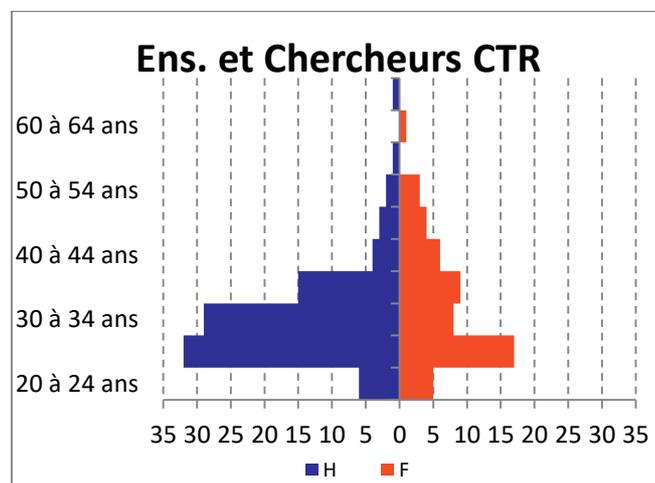
	Total 2021	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	Labo
ATER	30,0	8,5	6,0	7,0	2,0	6,5	
Enseignants CDD	29,0	14,5		1,5	2,0	11,0	
Enseignants CDI	1,5			0,5		1,0	
Doctorant Contractuel	31,0	3,0	1,0	6,0		1,0	20,0
Chercheurs CDD	43,6				1,0		42,6
Total	135,1	26,0	7,0	15,0	5,0	19,5	62,6

2) Répartition par sexe

Corps	Femme	Homme	Total	% F
ATER	10,5	19,5	30	35,0%
Enseignants CDD	12	17	29	41,4%
Enseignants CDI	1	0,5	1,5	66,7%
Doctorant Contractuel	12	19	31	38,7%
Chercheurs CDD	13	30,6	43,6	29,8%
Total	48,5	86,6	135,1	35,9%

3) Pyramides des âges

H		F		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
32,5	30	34,5	31	33,2	31



L'âge moyen des enseignants et chercheurs contractuels est de 33,2 ans et l'âge médian est de 31 ans.

4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP Temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps									
	♂	♀	♂	♀	80%		≈ 75%		≈ 65%		50%		< 50%	
					♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
ATER	12	23	9	16							1,5	3,5		
Doctorants	12	19	12	19										
Enseignants CDI	1	1	1									0,5		
Enseignants CDD	15	19	8	15			1,5				2,5	2		
Chercheurs CDD	13	31	13	30					0,6					
TOTAL	53	93	43	80	0	0	0	1,5	0,6	0	4	6	0	0

F. Les BIATSS contractuels

1) ETP par composante et grade

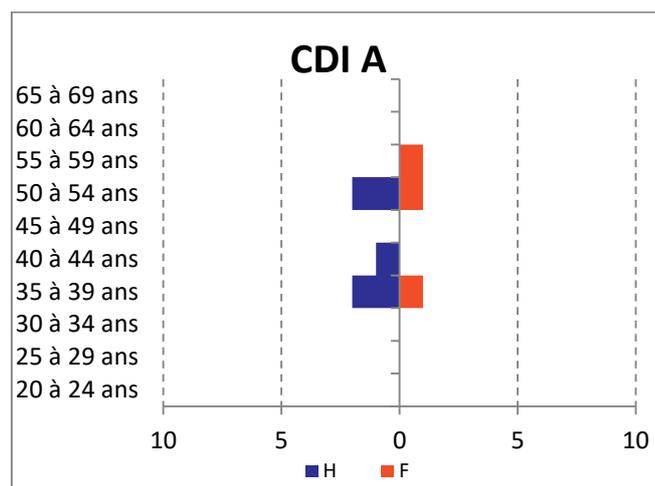
Composante / Service	Titulaires			TOTAL	
	A	B	C		
AI			4,0	4,0	
LSH		1,0	1,5	2,5	
ST			3,0	3,0	
ISEL	2,0		5,0	7,0	
IUT	1,0		9,8	10,8	
FC			2,0	2,0	
CFA				0,0	
SUAPS				0,0	
LABORATOIRES	3,0		3,5	6,5	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	CRI	3,0	1,0	4,0	
	CAPIGoSI	1,0		1,0	
	DAF		1,0	4,0	5,0
	DirAC	2,0	3,0	1,0	6,0
	DirCOM				0,0
	DSVE	1,0	1,0	2,0	4,0
	DirEL	1,0	0,8	27,6	29,4
	DRH		3,0	1,5	4,5
	DAPI	1,0			1,0
	DirVED	1,0		1,0	2,0
	DPRS	1,0			1,0
	SCD	1,0		1,7	2,7
	Pres	4,8	1,0		5,8
	SCult	1,0			1,0
	SHAND				0,0
	SRI		1,0		1,0
SUIO				0,0	
SUMP	2,5			2,5	
TOTAL	26,32	12,8	67,67	106,8	

2) Répartition par sexe

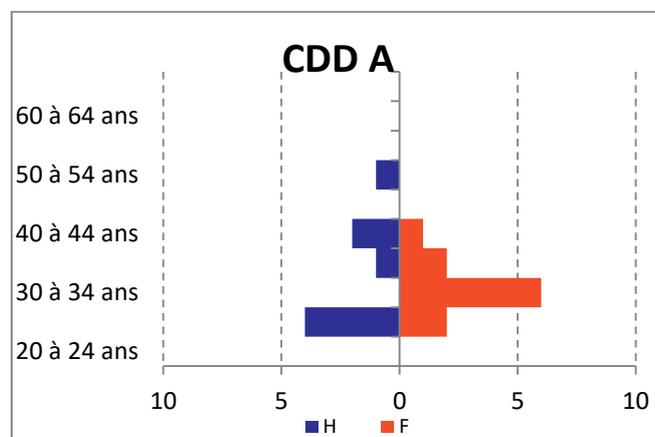
Corps	Femme	Homme	Total	% F
CDI A	3	5	8	37,5%
CDD A	10,3	8	18,3	56,3%
CDD B	7,8	5	12,8	60,9%
CDI C	10,7	9	19,7	54,4%
CDD C	35,3	12,6	47,9	73,6%
Total	67,2	39,6	106,8	62,9%

3) Pyramides des âges

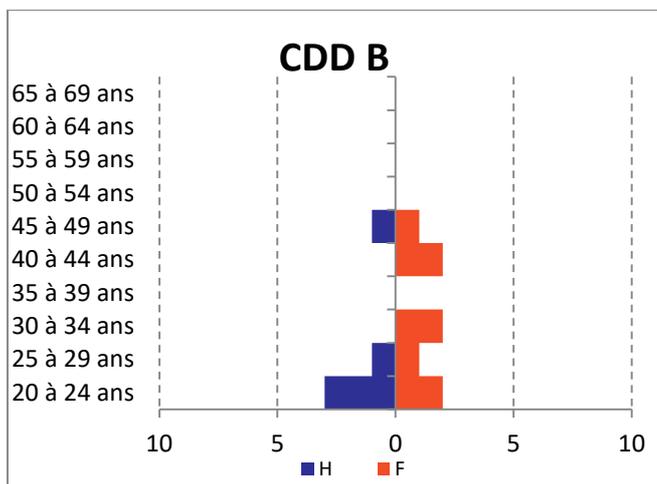
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
CDI A	44,0	40	49,0	52	45,9	46
CDD A	34,9	34	37,0	34	36,2	34
CDD B	28,4	24	33,6	32	31,6	28
CDI C	52,7	56	48,5	51	50,4	55
CDD C	39,1	39	41,4	42	40,8	41



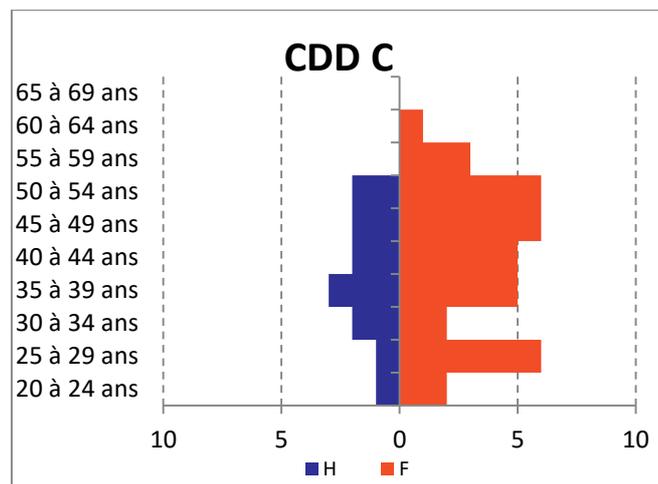
L'âge moyen des CDI A est de 45,9 ans et l'âge médian est de 46 ans.



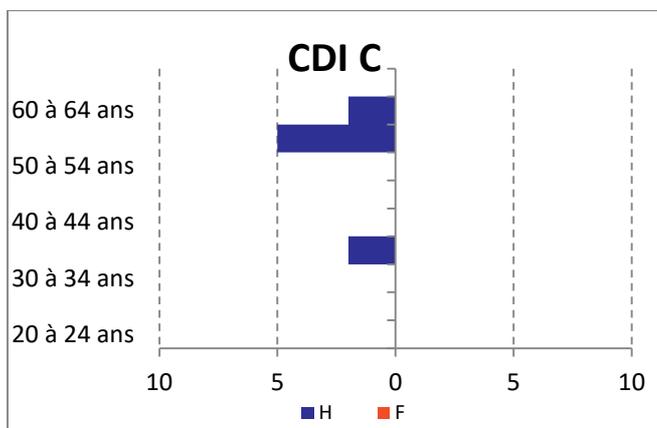
L'âge moyen des CDD A est de 36,2 ans et l'âge médian est de 34 ans.



L'âge moyen des CDD B est de 31,6 ans et l'âge médian est de 28 ans.



L'âge moyen des CDD C est de 40,8 ans et l'âge médian est de 41 ans.



L'âge moyen des CDI C est de 50,4 ans et l'âge médian est de 55 ans.

4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP Temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps									
					80%		≈ 75%		≈ 65%		50%		< 50%	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
CDI	13	14	12	14				0,74						
CDD Permanent	46	25	45	24		2,4			0,63		0,5			0,2
CDD Non Permanent	11	1	5	1										0,32
CAE	1	0	1											
TOTAL	71	40	63	39	0	2,4	0	0,74	0,63	0	0,5	0	0	0,52

Chapitre II. RECRUTEMENTS

1) Fonctionnaires recrutés

Voie d'accès	Cat.	Corps	Grade	Homme	Femme
Détachement	A	AENES	AAE	1	
	C	AENES	ADJENES		1
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	A	PU	2 CL	1	1
	A	MCF	CN	1	
	C	ATRF	ATRF P2		1
Mutation	A	MCF	CN		1
		CERT	CN		1
	A	AENES	AAE HC	1	
Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	C	ATRF	ATRF	1	
Total				5	5

2) Contractuels permanents

	Niveau hiérarchique	Type de contrat	Durée du contrat	Homme	Femme	Total
Absence de corps de titulaires, contractuels sur fonctions particulières, pour besoin de service ou emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à une titularisation	A	CDD	Jusqu'à 1 an	45	31	76
	B	CDD	Jusqu'à 1 an	1	2	3
	C	CDD	Jusqu'à 1 an	1	5	6
Contractuel à temps incomplet	A	CDD	Jusqu'à 1 an	0	1	1
Remplacement momentané	B	CDD	Jusqu'à 1 an	0	1	1
	C	CDD	Jusqu'à 1 an	0	3	3
Travailleurs handicapés (BOE uniquement)	C	CDD	Jusqu'à 1 an	0	1	1

3) Contractuels non permanents

	Type d'emploi	Homme	Femme	Total
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD	2	0	2
Contrat de projet ou d'opération	CDD	29	8	37
Recrutement de doctorants pour 3 ans	CDD	4	5	9

4) Part de femmes dans les jurys

	2020			2021		
	Femme	Ensemble	% Femme	Femme	Ensemble	% Femme
Membres de jurys de concours ou examens professionnels	26	60	43%	19	40	48%
Présidents.es de jurys de concours ou examen professionnels	0	6	0%	1	4	25%

Chapitre III. PARCOURS PROFESSIONNELS

1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants ^{NEW}

	2019	2020	2021
PU	3	3	2
MCF	6	3	2
Enseignants second degré - PRCE	0	0	1
ATER	32	41	37
Enseignants Contractuels	27	34	36
BIATSS Contractuels	n.d.	n.d.	8
TOTAL	68	81	86

2) Nombre de candidatures ^{NEW}

Catégorie	Type d'emploi	Service Composante	Homme	Femme	Ensemble
PU	TITU	UFR LSH	10	3	13
		UFR ST	4	0	4
MCF	TITU	IUT	21	7	28
		FAI	26	20	46
Enseignants second degré - PRCE	TITU	IUT	12	16	28
Enseignants contractuels	CDD	FAI	n.d.	n.d.	106
		ISEL	n.d.	n.d.	11
		IUT	n.d.	n.d.	94
		UFR ST	n.d.	n.d.	21
ATER	CDD	FAI	255	106	361
		ISEL	139	35	174
		IUT	557	508	1065
		UFR ST	241	191	432
		UFR LSH	287	65	352

3) Nombre de postes pourvus* ^{NEW}

Catégorie	Statut d'emploi	Service Composante	Type de candidat	Homme	Femme	Ensemble
Enseignants second degré - PRCE	TITU	IUT	interne	0	1	1
Enseignants contractuels	CDD	FAI	interne	12	8	20
		ISEL	interne	1	1	2
		IUT	interne	7	4	11
		UFR ST	interne	0	2	2
ATER	CDD	FAI	interne	6	3	9
		UFR LSH	interne	5	1	6
		IUT	interne	4	4	8
		ISEL	interne	2	0	2
		UFR ST	interne	6	4	10
A	CDD	Présidence		0	1	1
		DSVE		0	1	1
B	CDD	DRH		0	1	1
		DIRAC		0	1	1
C	CDD	DAF		1	0	1
		FC		0	1	1
		DSVE		0	1	1
		FAI		0	1	1

* Postes pourvus au cours de l'année suite à la publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant.

4) Promotions par grade

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
PR 1C	De 35 à 39	1	0	0	2	0%	25%
	De 40 à 44	2	1				
	De 45 à 59	3	3				
	De 50 à 54	2	3				
	De 55 à 59	3	0				
	De 60 à 64	2	1				
PR EX1	De 45 à 59	0	1	1	0	7%	0%
	De 50 à 54	2	0				
	De 55 à 59	5	2				
	De 60 à 64	7	0				
	De 65 à 69	1	0				
PR EX2	De 50 à 54	1	1	2	0	25%	0%
	De 55 à 59	1	0				
	De 60 à 64	6	1				
	De 65 à 69	0	1				
MCF HC	De 35 à 39	1	0	7	1	18%	3%
	De 40 à 44	8	7				
	De 45 à 59	11	9				
	De 50 à 54	5	10				
	De 55 à 59	6	5				
	De 60 à 64	4	5				
	De 65 à 69	5	0				
MCF HC EX	De 50 à 54	1	0	1	1	9%	33%
	De 55 à 59	5	1				
	De 60 à 64	5	2				
PRAG HC ⁽¹⁾	-	-	-	1	-	-	-
PRAG ⁽²⁾	De 40 à 44	1	0	0	0	0%	0%
	De 45 à 49	2	2				
	De 50 à 54	1	2				
	De 55 à 59	0	1				
Prof EPS EX ⁽¹⁾	De 45 à 49	2	0	1	0	50%	-
PLP EX ⁽¹⁾	De 55 à 59	1	0	1	1	100%	100%
	De 60 à 64	0	1				
PRCE EX ⁽¹⁾	De 50 à 54	0	1	0	1	0%	100%
	De 65 à 69	1	0				
PRAG EX ⁽¹⁾	De 50 à 54	4	2	1	1	14%	33%
	De 55 à 59	3	0				
	De 60 à 64	0	1				
PRCE Echelon spécial du grade EX	De 50 à 54	1	2	0	0	0%	0%
	De 55 à 59	2	1				
	De 60 à 64	1	1				
Total général		106	67	15	7	14%	10%

(1) : par tableau d'avancement / (2) : par liste d'aptitude

Sur 173 promouvables, 22 ont été promus soit 12,7%, dont 32% de femmes.

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
APAE	40 à 44 ans	0	2	0	1	-	50%
SAENES CS	35 à 39 ans	0	7	0	1	-	14%
SAENES CE	55 à 59 ans	1	12	0	1	0%	8%
ADJAENES P2C	35 à 39 ans	0	2	0	2	-	100%
	50 à 54 ans						
ADJAENES P1C	65 à 69 ans	0	25	0	3	-	12%
	50 à 54 ans						
	55 à 59 ans						
INFENES HC	50 à 54 ans	0	1	0	1	-	100%
IGR 1		2	2	0	0	0%	0%
IGE HC	45 à 49 ans	5	5	1	0	20%	0%
TECH CS	55 à 59 ans	3	4	0	0		
TECH CE		3	3	0	0	0%	0%
ATRF P2	55 à 59 ans	1	6	1	0	100%	0%
ATRF P1	40 à 44 ans	6	9	0	1	0%	100%
BIBAS CE	45 à 49 ans	1	1	0	0	0%	0%
BIB HC	35 à 39 ans	0	1	0	1	-	100%
MAG P1C	45 à 49 ans	3	7	0	1	0%	14%
Total général		25	87	2	12	8%	14%

% promus = promus par sexe / promouvables par sexe

En 2021, sur 112 promouvables, 14 ont été promus soit 12,5%, dont 86% de femmes.

5) Réussite à un concours ou examen professionnel

Type d'épreuve	Tranche d'âge	Homme	Femme
Concours PU 2C	40 à 44 ans	1	
EXAMEN PRO SAENES CE	40 à 44 ans	0	1
EXAMEN PRO SAENES CE	50 à 54 ans	0	1
EXAMEN PRO SAENES CS	45 à 49 ans	0	1
CONCOURS SAENES	35 à 39 ans	0	1
EXAMEN PRO BIBAS CS	50 à 54 ans	0	1
EXAMEN PRO BIBAS CE	35 à 39 ans	0	1
EXAMEN PRO BIBAS CE	25 à 29 ans	0	1
EXAMEN PRO BIB HC	40 à 44 ans	0	1
Total général		1	8

6) Départs définitifs de titulaires

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Retraite	PU	60 à 64	1	1
		MCF	65 à 69	1	
			60 à 64	1	1
	PRCE	60 à 64	1		
	Départ volontaire/mutation	A	45 à 49		1
A		35 à 39	1		
Sous-total Enseignants				5	3
BIATSS	Intégration	A	40 à 44 ans		1
	Retraite	A	65 à 69 ans		1
	Retraite	A	65 à 69 ans		1
	Retraite	B	65 à 69 ans		2
	Retraite	C	55 à 59 ans		1
	Retraite	C	60 à 64 ans		1
	Départ volontaire/mutation	A	50 à 54 ans	1	
	Départ volontaire/mutation	C	35 à 39 ans		1
Sous-total BIATSS				1	7
Total				6	10

7) Départs définitifs de contractuels permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Démission/abandon de poste	A	30 à 34 ans	2	
	Rupture de contrat durant période d'essai	A	30 à 34 ans	1	
	Fin de contrat	A	25 à 29 ans	3	3
			30 à 34 ans	8	11
			35 à 39 ans	2	4
			40 à 44 ans	1	3
			45 à 49 ans	2	2
50 à 54 ans	2	1			
Sous-total Enseignants				21	24
BIATSS	Fin de contrat	C	25-29		1
			40-44		1
			50-54		1
			55-60		1
	Licenciement	C	40-44	1	
	Réussite concours	C	45-49		1
	Titularisation BOE	C	55-59	1	
	Démission/abandon de poste	A	25-29		1
			35-29		1
		B	40-44		2
50-54				1	
C	25-29		2		
	45-49		1		
Sous-total BIATSS				2	13
Total				23	37

8) Départs définitifs de contractuels non permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants CTR	Démission/abandon de poste	A	25 à 29 ans	1	1
	Fin de contrat	A	25 à 29 ans	2	3
BIATSS	Retraite	A	60-64		1
	Fin de contrat	A	20-24	3	
			25-29	2	4
			30-34	5	1
			35-39	3	1
			40-44	1	
			45-50	1	
		B	20-24	2	1
		C	20-24	1	1
	Rupture de contrat durant période d'essai	C	35-39		1
Démission/abandon de poste	A	25-29	1	1	
		30-34		1	
		35-39		1	

9) Nombre de départs vers le secteur privé ^{NEW}

	Cat.	Type de saisine	Sens de la décision	Tranche d'âge	Homme	Femme
BIATSS CTR	A	N.C.	N.C.	25-29		1
		N.C.	N.C.	35-39		1
		N.C.	N.C.	40-44		1
	B	N.C.	N.C.	50-54		1
	C	N.C.	N.C.	25-29		2

N.B. : cet indicateur se base sur du déclaratif.

10) Nombre d'agents accompagnés (mobilité carrière) ^{NEW}

	Femme				Homme				Ensemble				% F
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
35 à 39 ans							1	1			1	1	0%
40 à 44 ans	1			1					1			1	100%
45 à 49 ans	1			1					1			1	100%
50 à 54 ans	2		1	3					2		1	3	100%
Total	4	0	1	5	0	0	1	1	4	0	2	6	67%

Agents bénéficiant d'une prestation d'information ou de conseil de la part d'un professionnel exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière et quels que soit son besoin, le nombre d'entretiens réalisés et la durée de l'accompagnement.

Chapitre IV. La formation des personnels

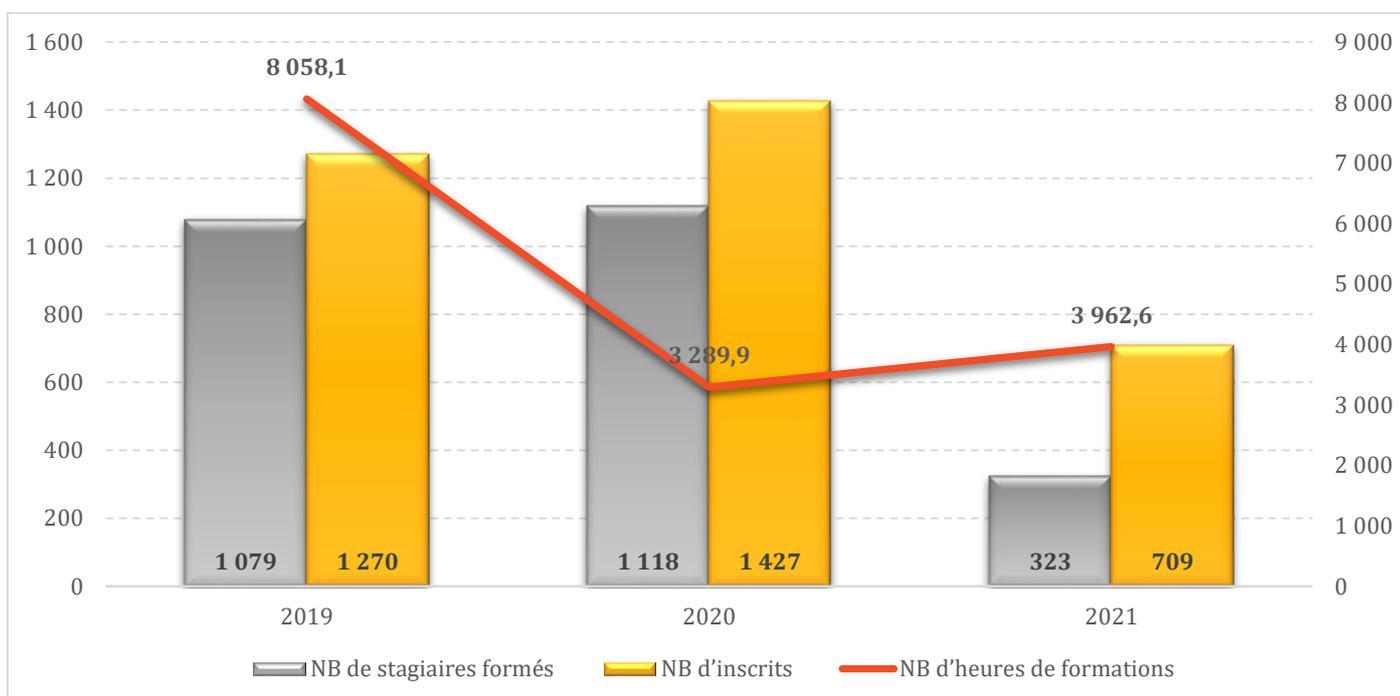
A. Bilan de la formation

1) Par année

	2019	2020	2021
NB d'heures de formations	8 058,14	3 289,86	3 962,56
Nb d'heures/effectif	9,49 (eff. 849)	3,87 (eff.850)	4,64 (eff. 854)
NB de stagiaires* formés	1 079	1 118	347
NB d'inscrits	1 270	1 427	731
NB d'effectifs formés**	522 personnels	469 personnels	652 personnels

*Nombre de stagiaires : un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois.

**Nombre d'effectifs formés : un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations dans l'année.



Le nombre d'heures de formation des personnels a augmenté de 20% en 2021. Le contexte sanitaire a évolué d'où une augmentation du nombre d'heures de formations, encore bien inférieure à l'avant pandémie.

2) Par domaine

Domaines	Inscrits	Présents	Heures	Répartition
Préparation aux concours	73	63	709,1	17.90%
Hygiène et sécurité	97	76	561,5	16.44%
Accueil des publics	42	42	492,0	12.42%
Gestion de l'étudiant	162	161	338,3	8.54%
Environnement professionnel	55	52	239,5	6.04%
Applications de gestion	48	44	195,0	4.92%
Management	23	18	176,5	4.45%
Systèmes et réseaux	29	29	157,3	3.97%
Technologies d'information et de communication	48	31	155,5	3.92%
Bureautique	27	24	136,0	3.43%
Développement personnel	18	18	124,5	3.14%
Gestion et comptabilité	28	24	106,8	2.69%
Communication	11	10	94,6	2.39%
Techniques de recherche	8	8	92,5	2.33%
Langages et bases de données	12	12	80,0	2.02%
Formation de formateurs	4	3	71,5	1.80%
Langues étrangères	11	5	70,0	1.77%
Documentation	7	7	51,0	1.29%
Gestion des ressources humaines	5	5	49,0	1.24%
Colloques, congrès, conférences	8	7	25,0	0.63%
Formations scientifiques	8	8	15,5	0.39%
Bilan de compétences	1	1	10,5	0.26%
Expression écrite ou orale	3	3	7,0	0.18%
Développement durable	1	1	4,0	0.10%
Gestion du personnel	2	0	0,0	0
TOTAL	731	652	3962,6	

Cette répartition, sensiblement identique à l'année antérieure, nous indique que le domaine en lien avec les préparations aux concours est celui suivi majoritairement par le personnel. Il représente 18% des formations suivies. Les préparations aux concours concernent à la fois la filière AENES et ITRF. Il s'agit de formations en vue de préparer des concours d'accès à la fonction publique et/ou des promotions professionnelles.

Le second domaine concerne celui de la prévention santé et sécurité au travail intitulé « hygiène et sécurité » avec près de 561 heures de formation. Malgré un contexte sanitaire difficile, des formations ont pu avoir lieu en présentiel. Il s'agit des formations aux premiers secours civiques et en santé mentale ainsi qu'aux gestes qui sauvent.

S'agissant du domaine « Gestion de l'étudiant-pédagogie universitaire », on retrouve les formations développées par les ingénieurs pédagogiques de la mission d'appui à la pédagogie et celles réalisées à la Capsule. Parmi ces formations, de nombreuses actions émergent au dispositif du Crédit Temps Formation. Elles représentaient 23,4% du nombre d'heures de formation en 2020 et ne concerne que 8% de ce total en 2021.

3) Par filière, statut et catégorie

		Cat.	Effectifs formés	% par rapport à l'eff./cat.	Nb d'heures suivies	Nb de stagiaires inscrits	Nb stagiaires présents
AENES	Titulaires	A	10	59%	152,5	27	19
		B	22	67%	262,8	56	48
		C	21	40%	402,8	49	46
		Inf.	1	50%	12	1	1
	Contractuels	A					
		B	10	100%	250	33	32
		C	32	97,0%	283,3	63	49
		Inf.	2	100%	4	2	2
ITRF	Titulaires	A	22	40%	230,8	34	32
		B	12	36,4%	142	21	19
		C	14	32,6%	123	25	20
	Contractuels	A	10	37%	69,6	17	15
		B		0%			
		C	14	42%	58	21	10
BIBLIOTHEQUE	Titulaires	A	6	100%	291,9	49	48
		B	13	100%	346,1	61	61
		C	15	100%	301,3	38	38
	Contractuels	A					
		B					
		C	3	100%	59,3	8	8
ENSEIGNANT	Titulaires		94	28,7%	602,6	177	162
	Contractuels		35	24,0%	282,5	39	33
Autres (stagiaires de l'administrations Etat, vacataires, hébergés, COMUE)			11	-	88	10	9
TOTAL			347	-	3 962,5	731	652

En termes d'heures de formation, la filière AENES se forme davantage (1351 heures). Elle représente plus d'un tiers du nombre d'heures de formation suivies toutes catégories confondues.

Au sein de cette même filière, le personnel catégorie C titulaire totalise plus de 400 heures de formation. Cela concerne 21 personnels formés soit près de 20 heures de formation suivies par agent.

Les formations concernent la professionnalisation aux métiers et l'évolution de carrière.

En terme d'effectif, il est constaté que la filière bibliothèque se professionnalise davantage comparativement aux autres filières, en suivant les formations « métiers » de la documentation.

Malgré un nombre d'heures de formation élevées, seuls 27% des enseignants, contractuels et titulaires, suivent des formations.

Quant à la filière ITRF, 36% des personnels quelque soit leur statut, contractuel ou titulaire, ont suivi au moins une action de formation. Concernant cette dernière, les formations sont davantage suivies par les catégories A.

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

Taux des agents ayant suivi une formation en 2021*	
Catégorie	
A	29%
B	62%
C	54%
Sexe	
H	24%
F	50%
Tranche d'âge	
20 à 24 ans	37%
25 à 29 ans	29%
30 à 34 ans	34%
35 à 39 ans	37%
40 à 44 ans	33%
45 à 49 ans	50%
50 à 54 ans	44%
55 à 59 ans	41%
60 à 64 ans	28%
65 à 69 ans	19%

* base : effectifs au 31/12/2021

D'une manière générale, toutes filières et corps confondus, le taux de formation par catégorie indique que les catégories B et C se forment davantage. En effet, ces deux catégories ont réciproquement un taux de formation supérieur à 50% contre 29% pour les catégories A.

Les femmes se forment plus que les hommes. 50% d'entre elles accèdent à la formation contre 24% pour les hommes. Enfin, les personnels âgés de 45 à 49 ans participent davantage aux actions de formation que les autres tranches d'âges.

B. Les dispositifs de la formation professionnelle

L'instauration des dispositifs de la formation professionnelle et ses modalités de mises en œuvre au sein de l'établissement sont définies au sein de circulaires de cadrage propres à l'établissement. Depuis 2020, les dossiers relatifs aux dispositifs de la formation professionnelle, hors plan de formation, sont soumis à l'avis d'une commission RH formation avant décision finale du Président dans le cadre de deux campagnes annuels.

Concernant le compte personnel de formation (CPF), au titre de l'année 2021, 7 dossiers ont été présentés dont 6 ont été retenus.

Le financement est accordé dans la limite des droits acquis au titre du CPF par l'agent et du plafond fixé par l'établissement. Selon les dispositions de la circulaire d'établissement, la conversion en heures des droits acquis en euros au titre du CPF s'effectue à raison d'une heure pour 15 euros TTC.

Les dépenses engagées pour l'année 2021 s'élèvent à 11 548€.

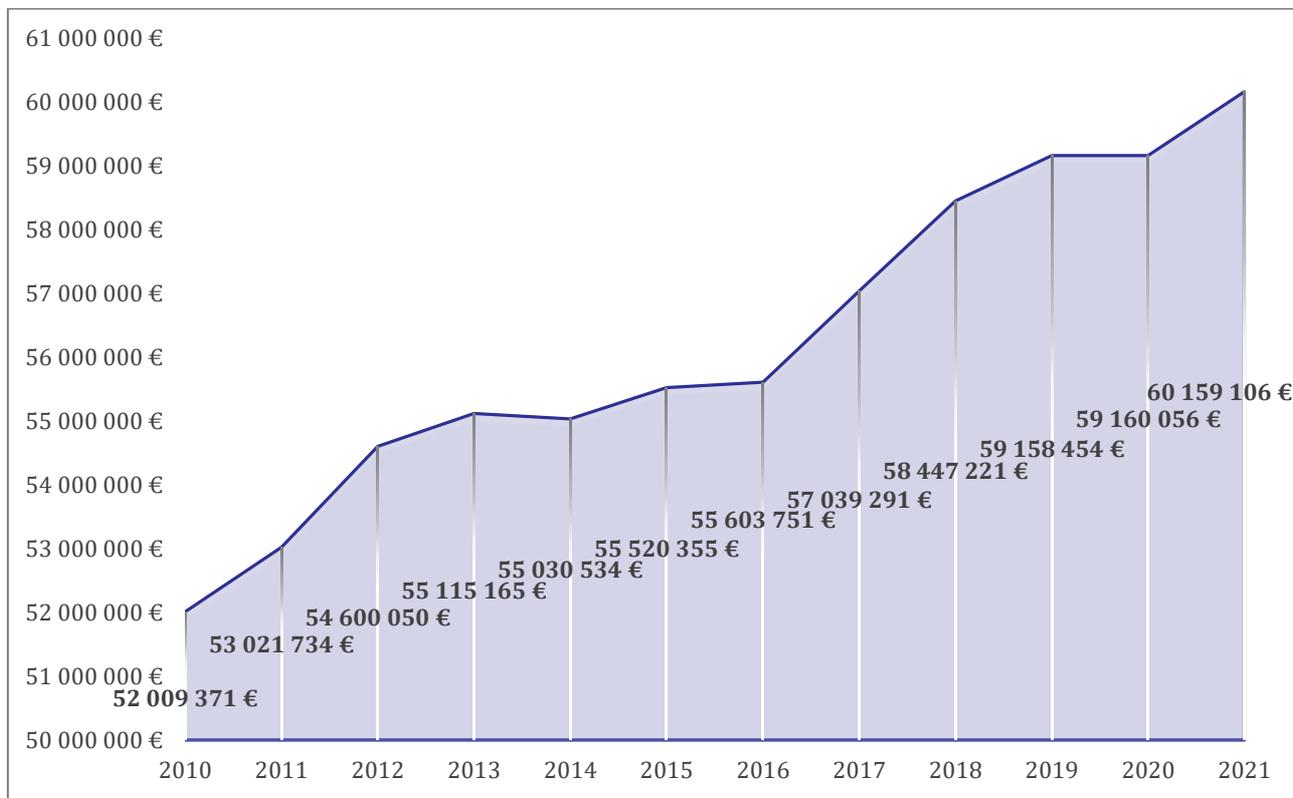
Concernant le congé de formation professionnelle (CFP), au titre de l'année 2021/22, un congé de formation professionnel a été demandé et accepté concernant un personnel enseignant chercheur dont le projet s'inscrit dans le cadre d'une reconversion professionnelle. L'établissement a pris en charge financièrement une partie de ce projet en l'articulant avec le dispositif CPF à hauteur de 3750€.

Concernant les congés pour validation des acquis et de l'expérience (VAE) et du bilan de compétences (BC), au terme de l'année 2021, un seul dossier de VAE a été déposé dont le financement n'a pas été accordé.

Chapitre V. Les rémunérations et charges accessoires

1) La masse salariale

a. 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).

L'augmentation de 1 M€ constatée entre 2020 et 2021 s'explique par différents facteurs :

- La poursuite du PPCR
- La revalorisation des primes d'enseignements supérieur
- Le GVT positif et la campagne d'emplois
- L'augmentation du nombre de contractuels chercheurs et de contractuels enseignants ; le nombre de contractuels chercheurs avait fortement diminué en 2020 compte tenu de la crise sanitaire.
- L'augmentation des vacances (surveillance d'examens, heures de suivi de stage pour l'apprentissage) et de l'emploi étudiant notamment du fait de la crise COVID.

b. Masse salariale par type d'éléments

Élément	2019	2020	2021	Évolution 2021/2020
Traitement brut	27 355 585 €	27 641 324 €	28 098 049 €	456 725 €
Rémunérations des doctorants	835 917 €	682 652 €	649 758 €	-32 894 €
Indemnité de résidence	272 691 €	275 191 €	280 165 €	4 974 €
Supplément familial	257 938 €	249 284 €	224 478 €	-24 806 €
Sous-total rémunérations principales	28 722 132 €	28 848 450 €	29 252 449 €	403 999 €
Primes BIATSS	1 444 834 €	1 441 409 €	1 459 851 €	18 442 €
Primes enseignant	1 339 237 €	1 326 758 €	1 460 928 €	134 170 €
Primes et indemnités diverses	236 265 €	210 234 €	219 211 €	8 977 €
Sous-total Primes et indemnités	3 020 335 €	2 978 401 €	3 139 990 €	161 589 €
Heures complémentaires enseignants titulaires	900 015 €	1 544 971 €	1 544 866 €	-105 €
Cours complémentaires vacataires	2 087 427 €	1 167 248 €	1 230 060 €	62 812 €
Vacations Techniques et Administratives*	265 545 €	216 579 €	352 582 €	136 003 €
Sous-total Cours comp' et Vacations	3 252 987 €	2 928 798 €	3 127 508 €	198 710 €
Total rémunérations d'activité	34 995 454 €	34 755 649 €	35 519 947 €	764 298 €
Total charges patronales	24 132 952 €	24 328 823 €	24 529 971 €	201 148 €
Total Prestations sociales	30 047 €	75 583 €	109 189 €	33 606 €
TOTAL GENERAL	59 158 454 €	59 160 056 €	60 159 106 €	999 050 €

* y compris les indemnités de jury versées à des vacataires

c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe

	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs	9 031 260 €	5 458 264 €
Enseignants 2 nd degré	2 766 661 €	1 970 321 €
BIATSS titulaires catégorie A	1 342 860 €	2 065 678 €
BIATSS titulaires catégorie B	707 540 €	1 762 314 €
BIATSS titulaires catégorie C	540 255 €	2 160 804 €
Enseignants et chercheurs cont.	2 152 110 €	1 548 267 €
BIATSS contractuels catégorie A	353 010 €	399 878 €
BIATSS contractuels catégorie B	77 353 €	140 999 €
BIATSS contractuels catégorie C	443 861 €	927 910 €
VACATAIRE	894 044 €	690 347 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	65 425 €	129 975 €
Total général	18 374 378 €	17 254 757 €

Toutes rémunérations brutes principales et accessoires (primes, indemnités, HC, etc.)

d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

Catégories \ MS moyenne en euros	2019	2020	2021
Enseignants-Chercheurs	102 251 €	103 315 €	105 313 €
Enseignants 2 nd degré	92 477 €	93 659 €	95 760 €
BIATSS titulaires catégorie A	72 034 €	73 284 €	73 371 €
BIATSS titulaires catégorie B	52 768 €	52 914 €	54 045 €
BIATSS titulaires catégorie C	41 237 €	42 002 €	42 780 €

e. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées ^{NEW}

Femme	Homme
97 335 €	
94 821 €	
	91 830 €
	89 990 €
	88 186 €
	86 446 €
	85 303 €
	82 969 €
	82 915 €
	82 882 €
192 156 €	690 521 €

En 2021, on dénombre 2 femmes parmi les 10 rémunérations brutes annuelles les plus élevées.

f. 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	Homme	Femme	Total
PU CE	5 431 €	5 166 €	5 383 €
PU 1C	4 740 €	4 672 €	4 724 €
PU 2C	4 069 €	4 087 €	4 076 €
MCF échelon exceptionnel	4 538 €	4 351 €	4 444 €
MCF HC	3 969 €	3 841 €	3 928 €
MCF CN	3 491 €	3 262 €	3 375 €
PRAG CE	4 677 €	4 688 €	4 680 €
PRAG HC	4 227 €	3 608 €	4 041 €
PRAG CN	3 598 €	3 450 €	3 515 €
Bi admissible		3 204 €	3 204 €
PRCE CE	4 063 €	3 614 €	3 868 €
PRCE HC	3 527 €	3 671 €	3 599 €
PRCE CN	3 243 €	3 076 €	3 149 €
PLP CE	3 583 €	3 118 €	3 428 €
PLP HC	4 115 €	4 167 €	4 141 €
PLP CN	3 723 €		3 723 €
Prof EPS HE	3 638 €		3 638 €
Prof EPS HC	3 605 €		3 605 €
Prof EPS CN		2 869 €	2 869 €
BIATSS A	2 884 €	2 947 €	2 921 €
BIATSS B	2 310 €	2 083 €	2 141 €
BIATSS C	1 685 €	1 648 €	1 655 €

- Les contractuels BIATSS recherche

Catégorie	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
A	2 328 €	1 774 €	2 190 €
B	1 246 €		1 246 €
C	pas de contractuels BIATSS cat. C		

- Les contractuels BIATSS hors recherche

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
A	1 783 €	2 110 €	1 972 €
B	1 356 €	1 410 €	1 394 €
C	1 343 €	1 349 €	1 347 €

- Les enseignants contractuels

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
ATER 100%	1 723 €	1 758 €	1 739 €
ATER 50%	1 304 €	1 316 €	1 309 €
Enseignants CTR	1 929 €	1 801 €	1 870 €
Doctorants	1 612 €	1 629 €	1 619 €
Maître de langue	2 038 €		2 038 €
Chercheurs CDD	1 899 €	1 938 €	1 913 €

- 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.

	Homme	Femme	Total
1er décile	1 325 €	1 311 €	1 314 €
2ème décile	1 554 €	1 474 €	1 516 €
3ème décile	1 705 €	1 613 €	1 660 €
4ème décile	2 075 €	1 727 €	1 797 €
5ème décile	2 559 €	1 863 €	2 115 €
6ème décile	3 248 €	2 145 €	2 622 €
7ème décile	3 658 €	2 647 €	3 263 €
8ème décile	4 054 €	3 240 €	3 690 €
9ème décile	4 595 €	3 736 €	4 268 €

g. Part des primes et indemnités

Primes et indemnités* en pourcentage du traitement brut

	% du brut H	% du brut F	% du brut
Enseignants-Chercheurs	17,1%	15,4%	16,5%
Enseignants 2 nd degré	24,7%	23,4%	24,2%
BIATSS titu cat A	27,9%	27,9%	27,9%
BIATSS titu cat B	26,5%	25,6%	25,8%
BIATSS titu cat C	19,7%	20,8%	20,6%
ATER	7,5%	9,2%	8,3%
Doctorants	0,0%	0,0%	0,0%
Enseignants CTR	14,4%	16,9%	15,4%
Chercheurs CDD	4,9%	5,4%	5,1%
BIATSS cont cat A	8,5%	9,2%	8,9%
BIATSS cont cat B	3,5%	8,0%	6,4%
BIATSS cont cat C	7,9%	6,8%	7,1%

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

h. La GIPA

La **G**arantie **I**ndividuelle du **P**ouvoir d'**A**chat 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 2021, 40 personnels ont bénéficié de cette mesure pour un montant total de 21 328 €.

	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	15	6	21
BIATSS titu B		1	1
BIATSS titu C	1	1	2
Enseignants CTR	1		1
BIATSS cont A	1	1	2
BIATSS cont C	7	6	13
Total général	25	15	40

	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	12 917 €	4 867 €	17 784 €
BIATSS titu B		171 €	171 €
BIATSS titu C	65 €	72 €	137 €
Enseignants CTR	727 €		727 €
BIATSS cont A	1 341 €	160 €	1 501 €
BIATSS cont C	652 €	357 €	1 009 €
Total général	15 702 €	5 626 €	21 328 €

2) Les primes et rémunérations accessoires

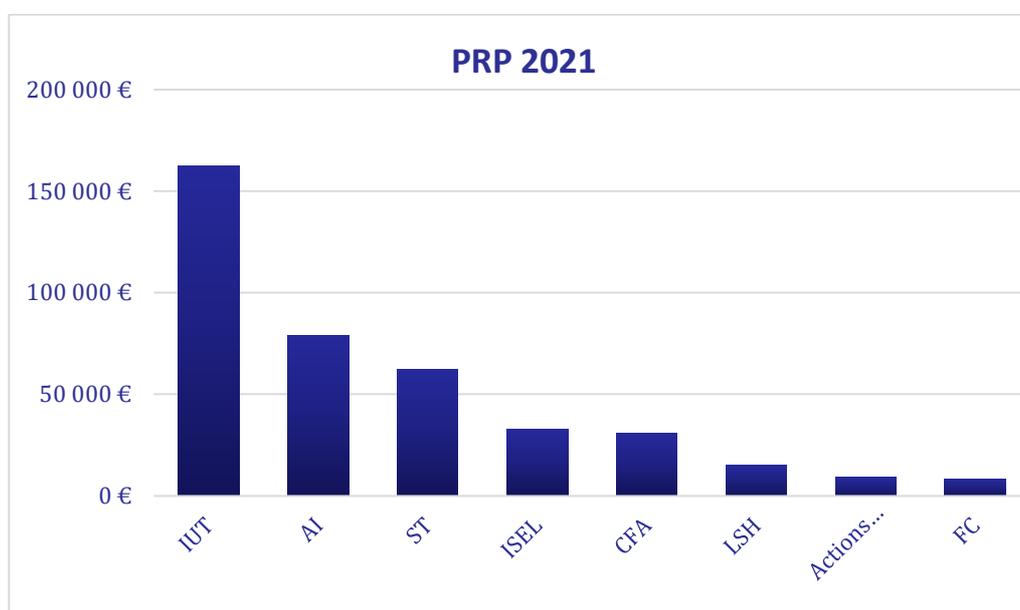
a. Les primes des enseignants

- *Montants par type de primes*

Type de prime	2019	2020	2021
PEDR et prime excellence scientifique	240 496 €	248 826 €	230 851 €
PES PRES	462 666 €	463 546 €	590 846 €
PCA	144 370 €	150 135 €	136 490 €
PRP	425 798 €	411 068 €	399 760 €
PA	46 517 €	45 352 €	47 656 €
Indemnité de commission CNU	15 972 €	7 831 €	15 595 €
TOTAL	1 335 819 €	1 326 758 €	1 421 197 €

- *Répartition des PRP par composantes ou services*

UB	2019	2020	2021
ACTIONS TRANSVERSALES	9 027 €	8 158 €	9 428 €
LSH	17 889 €	15 819 €	15 115 €
ST	74 310 €	71 225 €	62 046 €
AI	78 141 €	76 236 €	78 968 €
ISEL	28 552 €	32 166 €	32 795 €
CFA	14 494 €	23 397 €	30 502 €
FC	6 419 €	5 466 €	8 352 €
IUT	196 967 €	178 601 €	162 556 €
Total	425 798 €	411 068 €	399 760 €



b. Montants versés par type de prime BIATSS

Libellé des primes	2019	2020	2021
Prime catégoriel ITRF	674 415 €	681 650 €	695 509 €
Prime catégoriel AENES	583 598 €	567 595 €	570 568 €
Prime catégoriel Bibliothèque	180 226 €	184 393 €	189 081 €
Traitement Brut N.B.I	6 521 €	7 872 €	7 872 €
Prime exceptionnelle*		23 430 €*	990 €
TOTAL	1 444 761 €	1 464 940 €	1 464 020 €

* Prime exceptionnelle 2020 : COVID

Primes hors tableaux : astreintes, primes pour ouverture du SCD le samedi.

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 2021 est stable par rapport à 2020.

3) Les heures/cours complémentaires par année civile

a. Les Heures/cours complémentaires par composantes et services

- Nombre d'heures/cours complémentaires en équivalent TD

	2019	2020	2021	Δ 2021/2020
Services centraux	70	279	179	-100
Service culturel	110	70	76	6
SUAPS	1 925	1 105	939	-166
LSH	5 972	5 695	6 017	322
ST	10 168	9 020	9 630	610
FAI	13 923	13 644	13 051	-593
ISEL	5 058	4 761	5 329	568
CFA	53	42	97	55
FC	3 335	2 015	2 415	400
IUT	31 528	28 865	29 278	413
TOTAL	72 143	65 497	67 011	1 514

Rappel : double paiement des vacances en 2019 par la DRFIP.

- Montant brut des heures/cours complémentaires

	2019	2020	2021	Δ 2021/2020
Services centraux	2 889 €	11 574 €	7 412 €	-4 162 €
Service culturel	4 576 €	2 899 €	3 168 €	269 €
SUAPS	79 701 €	45 779 €	38 881 €	-6 898 €
LSH	247 321 €	235 825 €	249 167 €	13 342 €
ST	421 057 €	373 517 €	398 767 €	25 250 €
FAI	576 551 €	565 013 €	540 423 €	-24 590 €
ISEL	209 440 €	197 163 €	220 679 €	23 516 €
CFA	2 215 €	1 739 €	4 017 €	2 278 €
FC	138 119 €	83 429 €	100 025 €	16 596 €
IUT	1 305 573 €	1 195 281 €	1 212 388 €	17 107 €
TOTAL	2 987 442 €	2 712 219 €	2 774 926 €	62 707 €

- Estimation des montants chargés des heures/cours complémentaires

Statut	2020		
	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 654 609 €	0 €	1 654 609 €
Non fonctionnaire	1 057 609 €	432 033 €	1 489 642 €
TOTAL	2 712 219 €	432 033 €	3 144 252 €

Statut	2021		
	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 675 034 €		1 675 034 €
Non fonctionnaire	1 099 892 €	449 306 €	1 549 198 €
TOTAL	2 774 926 €	449 306 €	3 224 232 €

b. Les heures/cours complémentaires par corps

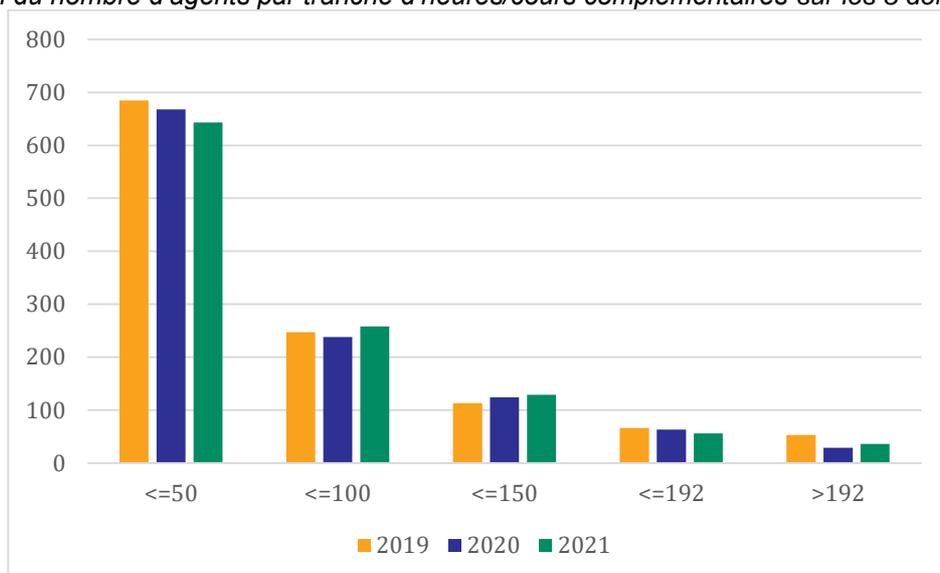
- Répartition du nombre d'agents par catégorie et tranche d'heures/cours complémentaires

Catégories	0<=50	<=100	<=150	<=192	>192	TOTAL
PU	25	10	4	5	1	45
MCF	64	49	40	9	8	170
PRAG	4	4	10	6	6	30
PRCE	6	9	5	9	11	40
Contractuels		2	2	1	3	8
Sous-total	123	96	64	30	32	345
VACATAIRE	520	162	65	26	4	777
TOTAL	668	238	124	63	29	1 122

En 2021, 1 122 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université, dont 69% de vacataires et dont 80% pour 100 heures ou moins.

À compter du 1^{er} septembre 2021, le plafond d'heures complémentaires est passé à 172h pour les enseignants-chercheurs titulaires. Les heures complémentaires des enseignants permanents étant généralement consommées au 2^{ème} semestre, cette mesure n'aura un impact qu'à partir de 2022.

- Répartition du nombre d'agents par tranche d'heures/cours complémentaires sur les 3 dernières années



4) Les vacances administratives et techniques

- *Montants bruts par population*

	2019	2020	2021	Δ 2021/2020
Enseignants	21 169 €	32 209 €	66 826 €	34 618 €
BIATSS	10 531 €	5 469 €	3 251 €	-2 219 €
Vacataires	76 629 €	45 713 €	86 537 €	40 824 €
Contrat étudiant	156 828 €	131 325 €	195 400 €	64 075 €
TOTAL	265 157 €	214 716 €	352 014 €	137 298 €

Hors indemnités de jurys versées à des vacataires.

- *Montants bruts par type d'heures*

	2019	2020	2021	Δ 2021/2020	Variation
Expertise ⁵	10 668 €	8 468 €	7 122 €	-1 346 €	-15,9%
Formation des personnels	6 336 €	3 520 €	3 044 €	-476 €	-13,5%
Heures enseignement ⁶	1 532 €	0 €	0 €	0 €	-
Heures étudiants ⁷	156 573 €	131 699 €	194 813 €	63 114 €	47,9%
Heures de surveillances ⁸	47 959 €	24 529 €	50 899 €	26 371 €	107,5%
Autres ⁹	42 089 €	46 501 €	96 136 €	49 635 €	106,7%
TOTAL	265 157 €	214 716 €	352 014 €	137 298 €	63,9%

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)*

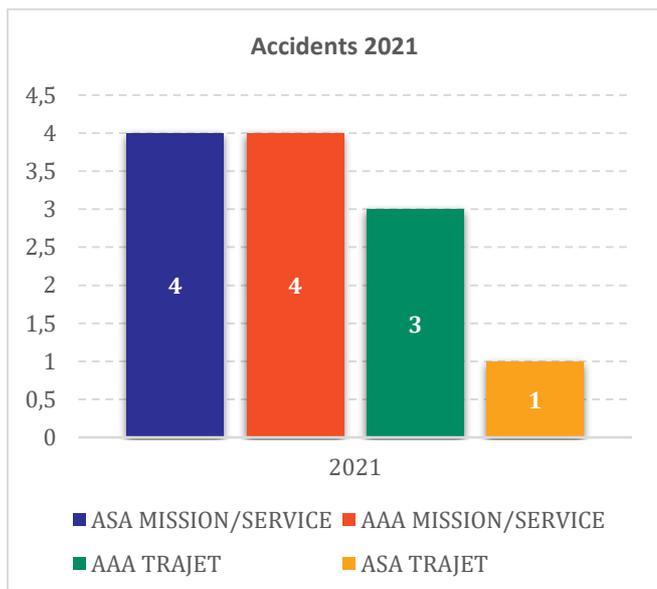
Chapitre VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Contexte réglementaire :

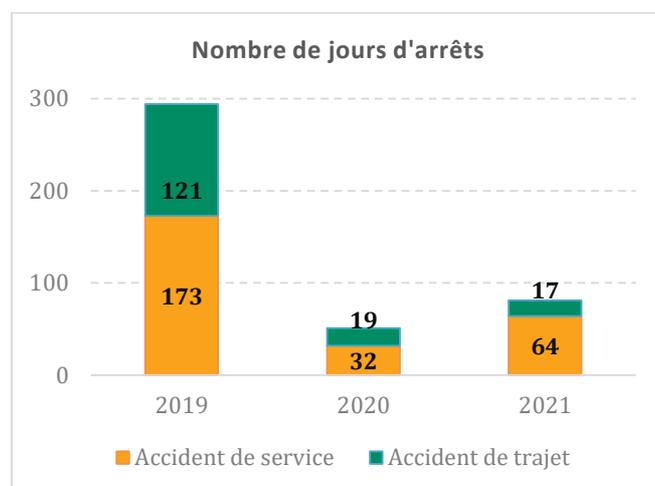
La prévention des risques et la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur est régie par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

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.

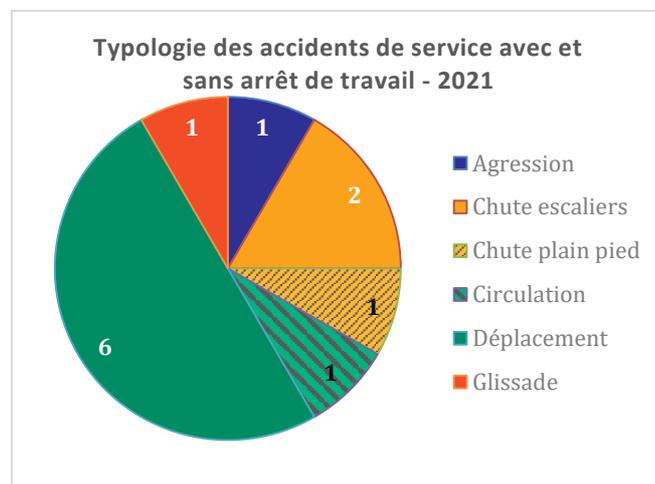
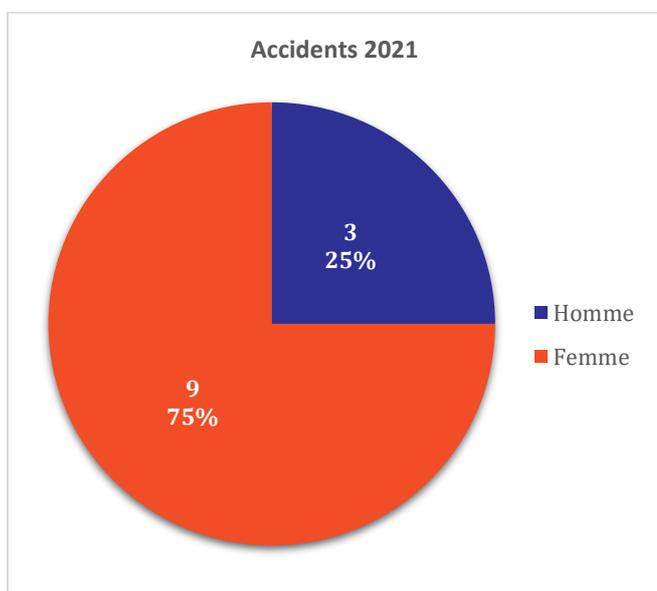
1) Les accidents de travail et maladie professionnelles



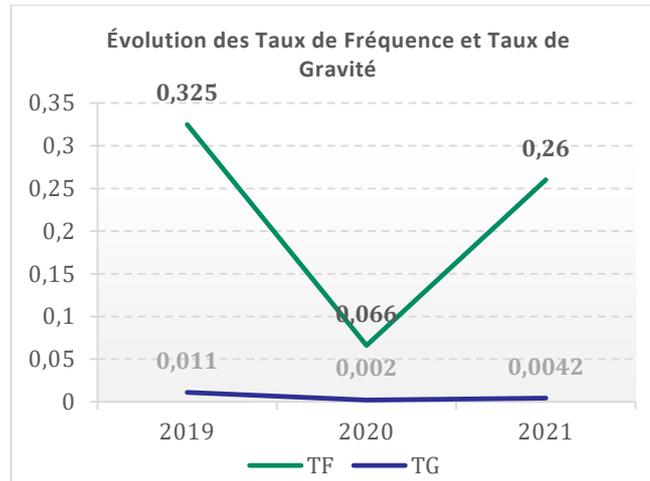
Le nombre d'accidents a doublé en 2021 (+6) et revient sur la moyenne observée les 5 années précédentes. La fin des confinements et la reprise possible en présentiel expliquent cette augmentation.



Source : DPRS



	2019	2020	2021
Coût des honoraires et soins	5 527 €	2 157 €	1 084 €



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.

Nombre de visites de site par le CHSCT en 2021 : 2

Sombre de saisine de la CESAM en 2021 : 2

2) La médecine de prévention

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)

a. Actions en milieu de travail

En 2021, ont notamment été réalisés :

- 3 études de poste par le médecin
- 4 réunions CHSCT ordinaires et 3 CHSCT exceptionnels
- avis sur l'aménagement des futurs locaux du service de médecine de prévention
- 83 propositions d'aménagements de poste

b. La crise sanitaire Covid

- Participation hebdomadaire aux « cellules de crise Covid » et aux « points info Covid »
- Remontées hebdomadaire des indicateurs « Covid » au ministère de l'enseignement supérieur
- Mise à jours des fiches réflexes Covid « Conduites à tenir lors d'une infection ou d'un Cas contact Covid » en place d'une demi-journée hebdomadaire de dépistage Covid sur le site Lebon de l'université (de février à juin 2021)
- Distribution d'autotests auprès de l'accueil du service de médecine de prévention aux personnels en faisant la demande
- Conseils et avis divers délivrés aux malades et « cas contact » Covid tout au long de l'année 2021

c. La thématique du mieux-être au travail

- Participation au groupe de travail de la CESAM (Cellule d'écoute, de suivi d'analyse et de médiation)
- Participation aux réunions mensuelles du groupe de travail « veille médico-sociale »
- Participation aux réunions de travail du Copil QVT
- Création de la commission d'aménagement des postes et participation aux réunions de suivi bi-mensuelles

d. 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...

	2019	2020	2021
1ère visite	83	56	82
Sur demande employeur	18	15	24
Sur demande méd. du travail	57	55	56
Sur demande agent	36	52	65
Pré reprise sur demande agent	7	4	5
Pré reprise sur demande méd. Traitant	6	1	2
Reprise après AT	4	1	0
Reprise après CLD	3	1	1
Reprise après CLM	2	2	2
Reprise après congé maternité	3	1	15
Reprise après congé maladie (ordinaire)	27	13	27
VM périodique non SMR	15	11	35
VM périodique non SMR rapprochée	31		
VM périodique SMR	66	45	38
VIP infirmier			39
Visite intermédiaires infirmier			6
Urgences	1	1	1
Visite réintégration		1	0
Absences non excusées		9	30
Absences excusées			17
Dossier RQTH/certificats divers	4 et 4		
TOTAL	367	268	445

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)

Suivis individuels		
Suivis Individuels Simples		319
Suivis Individuels Particuliers	adapté	49
	renforcé	170
	Total Suivis Individuels Particuliers	219
Total Suivis Individuels		538

Risques de maladies professionnelles indemnisables	133
---	------------

Examens cliniques		
Périodiques		73
Non périodiques	visites d'embauche	82
	visites de reprise	45
	visites occasionnelles	146
	Total non périodiques	280
Examens cliniques non effectués suite à une absence		44
Entretiens infirmiers		45
Entretiens infirmiers non effectués suite à une absence		3
Total examens cliniques		445

Examens complémentaires	243
--------------------------------	------------

Le taux d'absence aux convocations médicales est de 10,5% dont les 2/3 sont non excusées.

Activité infirmerie à destination des personnels

101 passages à l'infirmerie Lebon

43 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).

Chapitre VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

1) Organisation du temps de travail spécifique

Effectifs	Gardiens		Personnels d'entretien		BU	
	H	F	H	F	H	F
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	12	7	6
Nombre d'interventions	2 périodes par an	300	nd	10
Nombre d'heures d'interventions	54h	150	nd	10h

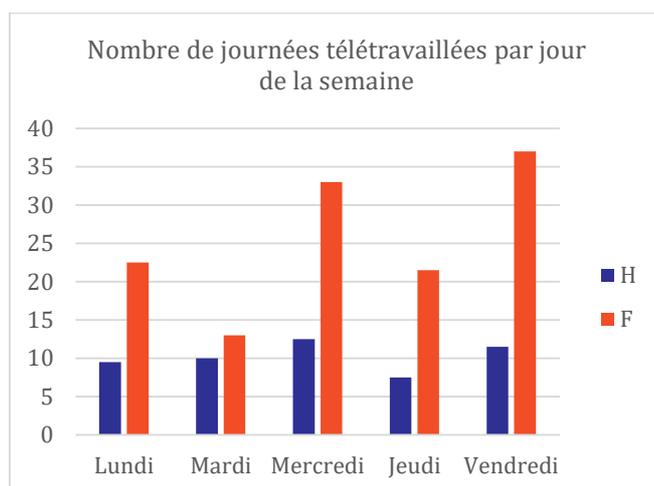
2) Télétravail

Cette rubrique ne concerne statutairement pas les enseignants.

		Femme	Homme	Total
Titulaires	A	23	16	39
	B	26	6	32
	C	27	2	29
Contractuels	A	10	8	18
	B	6	1	7
	C	13		13
Total		105	33	138

	Femme	Homme	Total
Laboratoire	10	6	16
Composante	33	2	35
Services Centraux	37	12	49
Services Communs	21	7	28
Services Généraux	4	6	10
Total	105	33	138

76% des agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail sont des femmes. Le nombre d'agents en télétravail a nettement augmenté par rapport à 2020 (+41), en particulier dans les services communs (+20), les services centraux (+11) et les laboratoires (+10).



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

Télétravail par semaine	1/2 journée	1 jour	1,5 jours	2 jours
Nombre d'agents	23	61	19	27

Télétravail par semaine	2,5 jours	3 jours	3,5 jours	Total
Nombre d'agents	4	3	1	138

61% des agents en télétravail le sont au maximum 1 jour par semaine.

3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet

	0,1	0,2	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	Total	% F
2 nd dg Titu							1		1	100%
BIATSS Titu			1	2	1	1	17	4	26	88%
Ens. CTR				1	1				2	-
BIATSS CTR	1	2		1	1	1	3		9	89%
Total	1	2	1	4	3	2	21	4	38	84%
% F	100%	100%	100%	50%	33%	100%	95%	75%	84%	

84% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'ensemble des agents à temps partiel ou à temps incomplet représentent 4,4% de l'ensemble du personnel de l'université.

4) Compte Épargne Temps

	Effectifs	
	Homme	Femme
Nombre Total de CET ouverts	46	106
Nombre de nouveaux CET dans l'année	5	12
Nombre de CET alimentés dans l'année	41	94
Nombre total jours de CET stockés	785,29	1 733,32
dont versés au cours de l'année	522	802
Nombre de jours CET consommés	0	5
Nombres de jours CET indemnisés	409	495
Nombre de jours CET versés pour la RAFP	35	45

Au 31/12/2021, sur les 152 CET ouverts, 70% appartiennent à des femmes et 17 ont été créés en 2021, soit 16 créations de moins qu'en 2020.

89% des agents possédant un CET ont alimenté leur CET en 2021.

5) Les absences pour raison de santé

a. 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
2019	43,57	1 960,5	18,07	451,5	107,5	4245	34,14	979,5	236	7 878
2020	40,8	1573	17	319	92,1	4636	29,1	677,5	179	7 205,5
2021	38	1942,5	13,5	455	88,5	4341	45,44	1561,5	185,44	8300

En 2021, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de 1 095 jours, soit une augmentation de 15,2%.

La baisse la plus importante se constate chez les BIATSS titulaires avec 6,4% de jours d'absence en moins alors que la plus forte augmentation est constatée pour les BIATSS contractuels avec 130,5% de jours d'absence en plus.

b. Absences par type de congé

2021	Enseignants titulaires		Enseignants contractuels		BIATSS titulaires		BIATSS contractuels		TOTAL	
Type de congé	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 trajet					1	31	1	10	2	41
Accident de travail	2	17			1	25	2	29	5	71
Longue durée	1	365			1,8	455			2,8	820
Longue maladie	3	458			5	953			8	1411
Grave maladie							0,5	365	0,5	365
Maladie	29	637	8	54	71,3	2390	34,14	791	142,44	3872
Maternité	3	332	5	390	2,8	251	2,6	298	13,4	1271
Paternité	1	9	0,5	11	3	40	2	36	6,5	96
Enfant malade	2	2,5			17,8	48	13,4	32,5	33,2	83
Formation Pro	1	122			1	148			2	270
TOTAL	38	1942,5	13,5	455	88,5	4341	45,44	1561,5	185,44	8300

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 : maternité (+328 jours) et longue maladie (-34%)
- les enseignants contractuels : maternité (+268%) et maladie (-71%)
- les BIATSS titulaires : accident de trajet (-92%) et longue durée (-61%)
- les BIATSS contractuels : maternité (+298 jours) et grave maladie (+199%).

Note : le congé paternité a évolué au 01/07/2021, passant de 11 à 25 jours (les 3 jours de congé naissance ne sont pas inclus dans ce tableau)

c. Absences en jours par tranches d'âge

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de trajet	55 à 59 ans			31		31
	60 à 64 ans				10	10
Total Accident de trajet				31	10	41
Accident de travail	40 à 44 ans	8				8
	45 à 49 ans	9			25	34
	50 à 54 ans			25		25
	60 à 64 ans				4	4
Total Accident de travail		17		25	29	71
Longue durée	45 à 49 ans			90		90
	50 à 54 ans			365		365
	55 à 59 ans	365				365
Total Longue durée		365		455		820
Longue maladie	40 à 44 ans			103		103
	45 à 49 ans			255		255
	50 à 54 ans	182		479		661
	55 à 59 ans			116		116
	60 à 64 ans	276				276
Total Longue maladie		458		953		1411
Grave maladie	40 à 44 ans				365	365
Total Grave maladie					365	365
Maladie	20 à 24 ans				31	31
	25 à 29 ans		3	81	119	203
	30 à 34 ans	30	29	107	91	257
	35 à 39 ans	13	1	373	68	455
	40 à 44 ans	31		254	9	294
	45 à 49 ans	39	21	138	54	252
	50 à 54 ans	194		844	193	1231
	55 à 59 ans	62		449	62	573
	60 à 64 ans	175		71	164	410
65 à 69 ans	93		73		166	
Total Maladie		637	54	2390	791	3872
Maternité	20 à 24 ans		71			71
	25 à 29 ans		247			247
	30 à 34 ans	108	72	125	252	557
	35 à 39 ans	224		126	46	396
Total Maternité		332	390	251	298	1271
Paternité	30 à 34 ans		11	29		40
	35 à 39 ans				11	11
	40 à 44 ans			11		11
	50 à 54 ans				25	25
	60 à 64 ans	9				9
Total Paternité		9	11	40	36	96
Enfant malade	25 à 29 ans				8	8
	30 à 34 ans			9	8	17
	35 à 39 ans	2,5		9	6	17,5
	40 à 44 ans			11	5	16
	45 à 49 ans			9		9
	50 à 54 ans			10	2,5	12,5
	55 à 59 ans				3	3
Total Enfant		2,5		48	32,5	83
Formation Pro	45 à 49 ans			148		148
	50 à 54 ans	122				122
Total Formation Pro		122		148		270
Total général		1942,5	455	4341	1561,5	8300

d. 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	27	-3 486 €	85	-5 678 €	4	-311 €	29	-1 706 €	145	-11 181 €

En 2021, le montant total du précompte a diminué de 2 480 € par rapport à 2020 et le nombre d'agents concernés de 28.

e. 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 trajet	41	0,05
Accident de travail	71	0,1
Longue durée	820	7,6
Longue maladie	1411	
Grave maladie	365	
Maladie	3 872	1,6
Maternité	1271	
Paternité	96	0,1
Enfant	83	
Formation Pro	270	0,3
TOTAL	8 300	9,7

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 9,7 jours d'arrêts en 2021, contre 8,8 en 2020.

Chapitre VIII. 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 TFPF2036185C du 24/12/20 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 de l'université a pour objectifs de contribuer à une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle de ses agents, d'améliorer leur qualité de vie et conditions de travail tout en leur proposant un accompagnement personnalisé pour faire face à des situations difficiles et les aider à construire une alternative pérenne.

Les agents bénéficiaires peuvent être BIATSS, enseignants chercheurs ou enseignants du second degré. Ils peuvent être stagiaires ou titulaires en position d'activité, rémunérés sur le budget Etat. Les contractuels doivent être bénéficiaires de contrats conclus pour une durée égale ou supérieure à six mois, avec une quotité travaillée supérieure ou égale à 50% et pendant 6 mois après la fin de contrat.

Les retraités de l'Etat, les ayants droit ou tuteurs d'orphelins (à charge fiscalement) d'un agent de l'enseignement supérieur sont éligibles aux aides de l'action sociale.

La qualité de vie et 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.

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 de demandes d'aides ou de prêt est présentée mensuellement et anonymement, pour avis, à la Commission d'Aides et de Prêts (CRAP).

Par ailleurs, 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.

Depuis 2015, l'intégration d'une assistante sociale au sein de l'équipe médico-sociale prend tout son sens puisqu'elle permet de construire avec l'agent un accompagnement sur plusieurs semaines et résoudre durablement les difficultés rencontrées. L'agent bénéficie ainsi de clés sur le court terme mais transposables sur le long terme sur la base du suivi personnalisé qui lui est proposé.

*En 2021, le montant global de l'action sociale s'est élevé à **105 380 €**, soit 20 784 € de plus qu'en 2020, réparti selon quatre catégories :*

- Les PIM et les ASIU : 75 577 €
- Les aides exceptionnelles : 14 648 € et les prêts à taux zéro : 1 500 €
- Les aides d'urgence : 3 600 €
- Les mesures d'adaptation de postes : 13 655 €

1) Les prestations PIM et ASIU

Les prestations sociales se distinguent suivant qu'elles émanent d'une initiative ministérielle (PIM) ou universitaire (ASIU)

Origine de l'aide	Nature de l'aide
PIM	La prestation repas
	Les aides à la famille
	Les aides aux séjours d'enfants
	Les aides aux enfants handicapés
	Réservation de berceaux en crèche
ASIU	Aide aux études et à la formation
	Subvention pour séjour scolaire ou linguistique
	Subvention pour séjour en centre aéré
	Participation aux frais périscolaire
	Participation aux frais de déménagement
	Plateforme d'intermédiation : conciergerie

Le montant des prestations **PIM** est fixé par la circulaire relative aux Prestations Interministérielles d'action sociale à réglementation commune - taux 2021 : circulaire NOR : TFPF2036185C du 24/12/2020.

Le montant des **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.

Le budget en 2021 est de : **75 577 €** correspondant à l'instruction de **37 dossiers et le versement de 47 aides**.

2) Les dossiers de demandes d'aides exceptionnelles et de prêts à taux zéro

Les dossiers sont instruits par l'assistante sociale et présentés pour avis aux membres de la commission d'aide, présidée par le vice-président en charge de la responsabilité sociale et composée selon la représentation suivante :

- Un vice-président du CA, membre du personnel
- La Directrice Générale des Services
- La Directrice des Ressources Humaines ou son représentant
- Deux représentants élus du CA
- Deux représentants élus du CT
- L'assistante sociale
- La responsable du pôle social et bien-être au travail

Les débats s'organisent selon le principe de confidentialité.

En 2021, les aides exceptionnelles **correspondent à un montant de 14 648 €** pour l'instruction de **15 dossiers et le versement de 27 aides**. S'agissant des prêts, un seul dossier a été présenté pour un octroi de **1 500 €**.

3) Les aides d'urgence

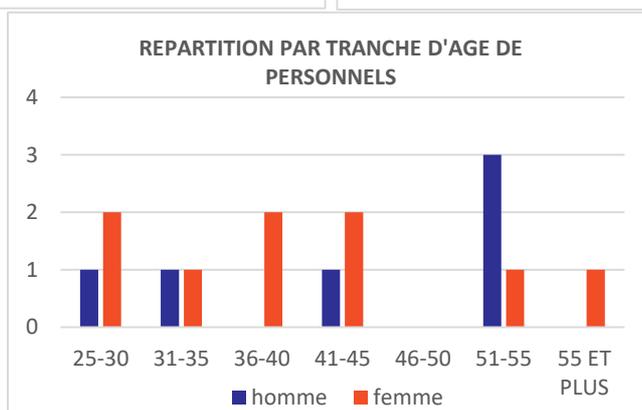
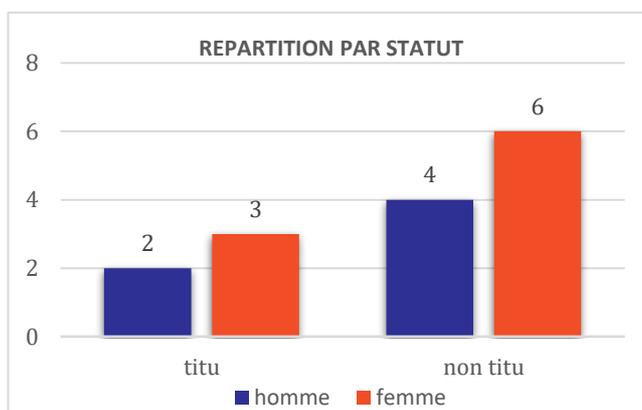
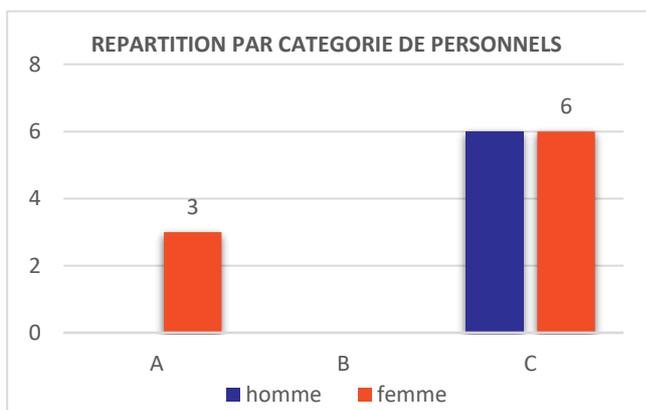
À titre exceptionnel, une aide d'urgence d'un montant maximum de 600 € peut être accordée au personnel, après entretien avec l'assistante sociale.

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...

Les demandes d'aides d'urgence représentent en 2021 un montant de **3 600 €** correspondant à l'instruction de **9 dossiers et le versement de 11 aides**.

Quelques chiffres et statistiques sur les aides de l'action sociale :

Répartition des bénéficiaires en 2021					
Motifs de l'aide PIM ou ASIU	ASIU	PIM	Montant	%	Nb bénéficiaires
AIDES commission sociale			14 648 €	15,2%	14
Restauration		X	1 017 €	1,1%	
Aides logement	X		287 €	0,3%	1
Consultations psychologue	X		2 210 €	2,3%	34
Aides aux études et à la formation	X		18 400 €	19,1%	20
Séjour d'enfant ou d'étudiant dans le cadre du système éducatif	X	X	0 €	0,00%	0
Centre de vacances avec hébergement (colonie)	X	X	538 €	0,6%	1
Centre de loisirs sans hébergement (centre aéré)	X	X	173 €	0,2%	3
PERISCOLAIRE	X		411 €	0,4%	4
Séjour tourisme social		X	0 €	0,00%	0
Assistance juridique	X		90 €	0,1%	1
Allocation aux parents d'enfant en situation de handicap		X	23 988 €	24,9%	9
Conciergerie MINUT RIT	X		14 400 €	15,0%	
Aide frais de garde avant 6 ans	X		200 €	0,2%	4
Aide surcoût garde cf crise sanitaire	X		207 €	0,2%	2
AMENAGEMENT DE POSTE	X		13 655 €	14,2%	8
Capital DECES	X		5 922 €	6,21%	2
Aide BAFA	X		0 €	0,00%	0
Total			96 147 €	100%	



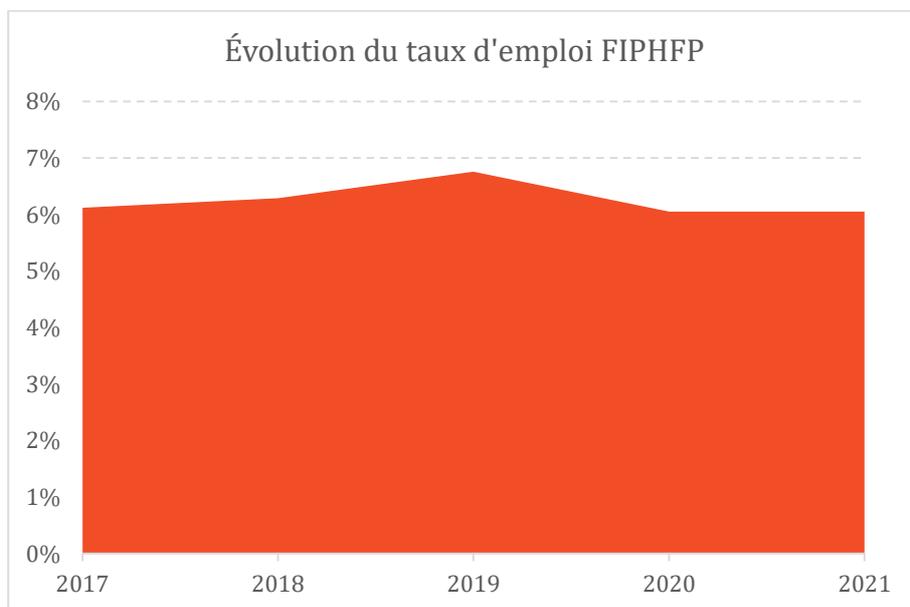
4) Les mesures d'adaptation de poste

a. L'accompagnement des personnels en situation de handicap

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique renforce celle du 11 février 2005 (dite pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) afin de garantir une employabilité à 6% des emplois à destination de personnels en situation de handicap tout en étant définissant une politique inclusive et pérenne. 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 compte parmi les universités les plus engagées avec un taux d'emploi des personnes en situation de handicap de 6.05%. La volonté de l'établissement est de mettre en place une politique du handicap qui ne soit pas simplement le reflet d'obligations réglementaires, mais qui soit la traduction de la conviction que chacun a sa place dans notre communauté.

b. Illustration graphique et chiffrée



Répartition 2021			
Filière	Corps	Effectifs	
		Homme	Femme
Enseignant	Sup	2	2
	2nd degré	2	1
Adm.	ADAENES		1
	ADJAENES		4
	SAENES	1	0
ITRF	IGE		1
	ASI	2	
	Tech.	2	
	ATRF	6	4
Biblio	Magasinier	2	4
	Biblio		1
Contractuel	ATRF	7	3
	ADJAENES		3
Total général		24	24

L'Université Le Havre Normandie privilégie une communication régulière avec les agents afin de permettre l'identification et l'actualisation des données.

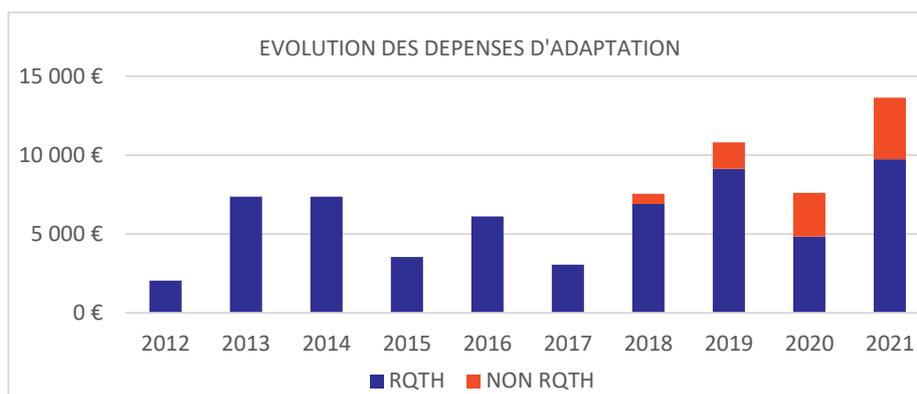
c. Les mesures d'adaptation de postes de travail

Considérant la prévention comme levier d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des agents. L'université Le Havre Normandie a développé une approche plurielle et collaborative.

Les mesures visent d'une part une **prévention primaire** contribuant à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de TMS des personnels, notamment ceux travaillant sur écran.

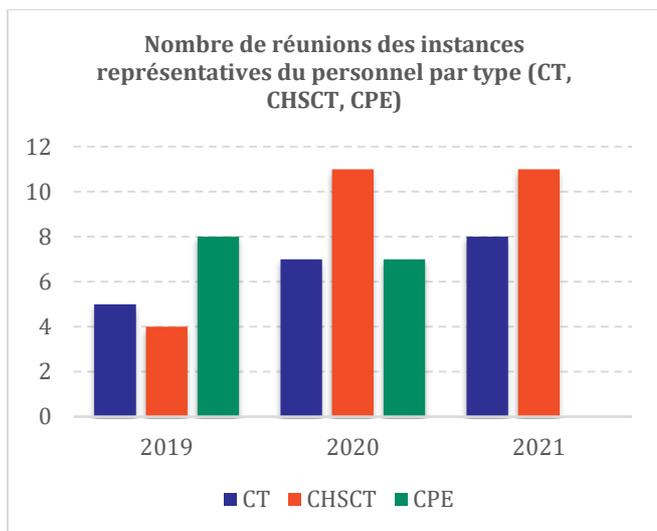
D'autre part une prévention secondaire et tertiaire permet de maintenir sur poste les personnels en situation de handicap et/ou des personnels temporairement en perte de capacité de travail.

En 2021 : **13 654€** ont été consacrés à ces mesures et ont permis : d'instruire **8 dossiers soit 5 aménagements personnalisés et l'acquisition de 3 équipements** pour constituer un stock de prêt de matériel.

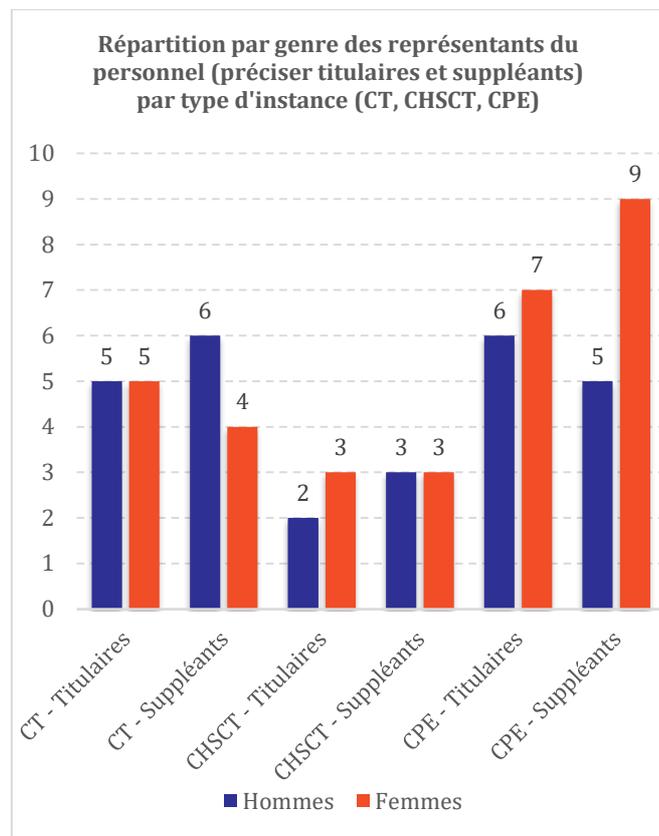


Chapitre IX. DIALOGUE SOCIAL

1) Nombre de réunions des instances



2) Les représentants de personnel



3) Groupes de travail et séance de préparation par thème

Thèmes	Séance de préparation	Nombre de GT
Circulaire de gestion des personnels + Charte de gestion des contractuels		
- Actualisation circulaire de gestion dont temps de travail - Actualisation charte du télétravail - Actualisation circulaire astreintes et sujétions	1	1
Actualisation charte de gestion des contractuels	1	
Lignes Directrices de Gestion Avancement et promotion		
Présentation LDG avancement et promotion	1	1
Avancement des EC – contingent établissement	1	
Régime indemnitaire dont mesures LPR		
Rémunération complémentaire des contractuels (Enseignants et BIATSS)	1	2
Régime indemnitaire des EC et E titulaires		2
PCA + PRP		1
PEDR		1
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires		1

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
PEP	Place de l'Emploi P ublic
CA	Conseil d' A dministration
CACSUH	Comité d' A ction C ulturelle et S ociale de l' U niversité L e H avre N ormandie
CGM	Congés G rave M aladie
CHSCT	Comité d' H ygène, de S écurité et des C onditions de T ravail
CLD	Congés L ongue D urée
CLM	Congés L ongue M aladie
CN	Classe N ormale
CNU	Conseil N ational des U niversités
CPE	Commission P aritaire d' E tablishement
CRAP	Commission R estreinte d' A ides et de P rêts
CT	Comité T echnique
DAEU	Diplôme d' A ccès aux E tudes U niversitaires
DIF	Droit I ndividuel à la F ormation
DU	Diplôme d' U niversité
ETPT	Equivalent T emps P lein T ravaillé
GIPA	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 lisement 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
SUAPS	Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives
TECH	Technicien
UB	Unité Budgétaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche

UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE



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