



**UNIVERSITÉ
LE HAVRE
NORMANDIE**

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



Table des matières

LA BASE DE DONNEES SOCIALES.....	5
CHAPITRE I. EMPLOI.....	7
A. ENSEMBLE DU PERSONNEL.....	7
1) Effectifs globaux par année.....	7
2) Plafonds d'emploi.....	7
3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT.....	7
4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe.....	8
5) Part des titulaires et contractuels.....	8
6) Transformation CDD en CDI.....	9
7) Âge moyen et âge médian.....	9
8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel.....	9
B. LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	10
1) ETP par composante et grade.....	10
2) Répartition par sexe.....	10
3) Pyramides des âges.....	10
4) ETP par discipline.....	11
C. LES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE.....	12
1) ETP par composante et grade.....	12
2) Répartition par sexe.....	12
3) Pyramides des âges.....	12
4) ETP par discipline.....	13
D. LES BIATSS TITULAIRES.....	14
1) ETP par composante et grade.....	14
2) Répartition par sexe.....	14
3) ETP par filière.....	14
5) Pyramides des âges.....	15
E. LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS CONTRACTUELS.....	16
1) ETP par composante.....	16
2) Répartition par sexe (personnes physiques).....	16
3) Pyramides des âges.....	16
4) Temps incomplet ou mi-temps.....	16
F. LES BIATSS CONTRACTUELS.....	17
1) ETP par composante et grade.....	17
2) Répartition par sexe.....	17
3) Pyramides des âges.....	17
4) Temps incomplet ou mi-temps.....	19
CHAPITRE II. RECRUTEMENTS.....	20
1) Fonctionnaires recrutés au cours de l'année.....	20
2) Contractuels permanents.....	20
3) Contractuels non permanents.....	20
4) Part de femmes dans les jurys.....	20
CHAPITRE III. PARCOURS PROFESSIONNELS.....	21
1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants.....	21
2) Nombre de candidatures.....	21
3) Nombre de postes pourvus*.....	22
4) Promotions par grade.....	23
a) Enseignants-chercheurs et enseignants.....	23
5) Réussite à un concours ou examen professionnel.....	25
6) Départs définitifs de titulaires.....	26
7) Départs définitifs de contractuels permanents.....	26
8) Départs définitifs de contractuels non permanents.....	27
9) Nombre de départs vers le secteur privé.....	27
10) Nombre d'agents accompagnés (mobilité carrière).....	27
CHAPITRE IV. LA FORMATION DES PERSONNELS.....	28
A. BILAN DE LA FORMATION.....	28

1) PAR ANNEE.....	28
2) Par domaine.....	29
3) Par filière, statut et catégorie.....	30
4) Taux d'agents ayant suivi une formation par catégorie, sexe et tranche d'âge.....	Erreur ! Signet non défini.
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 2013.....	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
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
c. Les Heures/cours complémentaires par composantes et services.....	39
d. Les heures/cours complémentaires par corps.....	40
4) Les vacances administratives et techniques.....	41
CHAPITRE VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	42
1) Les accidents de travail et maladie professionnelles.....	42
2) La médecine du travail.....	43
a. Actions en milieu de travail.....	43
e. Risques biologiques.....	43
f. La thématique du mieux-être au travail.....	43
g. Surveillance médicale des agents.....	44
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
h. Évolution par catégorie de personnel.....	49
i. Absences par type de congé.....	49
j. Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent.....	51
CHAPITRE VIII. ACTION SOCIALE.....	53
CHAPITRE IX. DIALOGUE SOCIAL.....	59
1) Nombre de réunions des instances.....	59
2) Les représentants de personnel.....	59
3) Groupes de travail et séances 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 du comité social 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.

L'Université en quelques repères

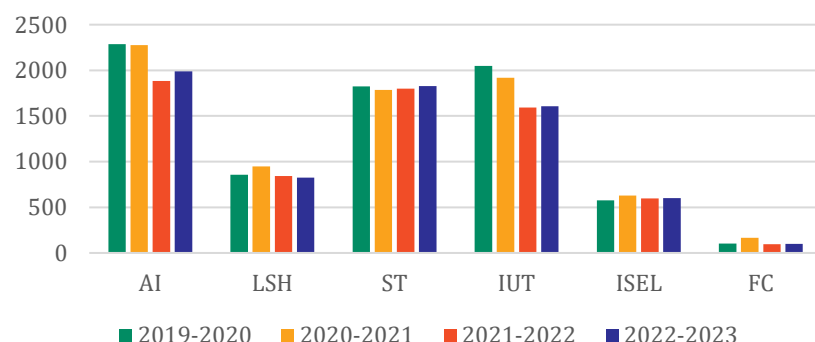
L'Université du Havre est passée aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) le 1er janvier 2011.

Composition de l'Université en 2022/2023

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

POPULATION ÉTUDIANTE

6944 étudiants (hors CFA) en 2022-2023

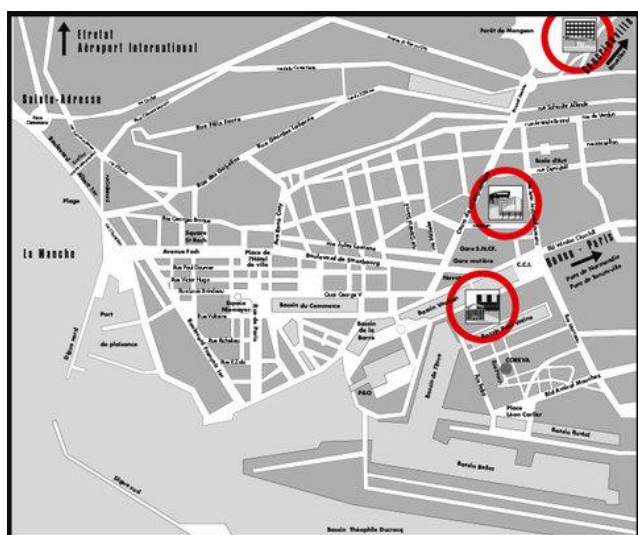


18 services communs, généraux et centraux

- **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 Études Doctorales (DirVED)
 - Direction de la vie institutionnelle, des Affaires générales et du Conseil (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)
 - Direction de la Qualité (DIRQUAL)
- **Services communs et généraux :**
 - Service Commun de Documentation (SCD)
 - Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
 - Service Universitaire d'Activités Physiques et Sportives (SUAPS)
 - Centre de Ressources Informatiques (CRI)
 - Service du handicap
 - Service culturel
 - Service des relations internationales (SRI)

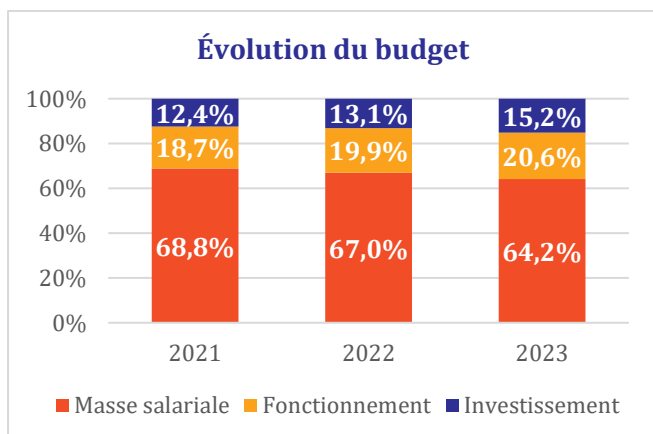
Répartition géographique

- **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, SFLOG)



Éléments financiers

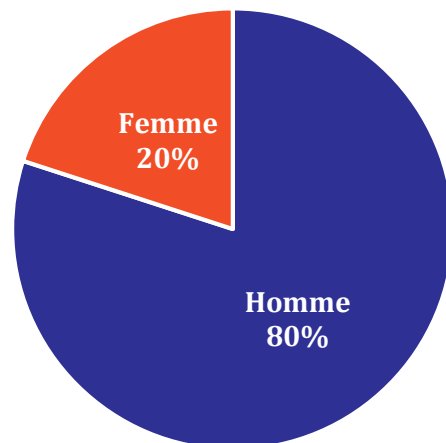
Le budget global de l'Université en 2023 est de 101.9 M€ (+12.5% par rapport à 2022) dont 65.4M€ de masse salariale (64% du budget, +3,0%), 21M€ de fonctionnement (+9%) et 15.5M€ en investissement (+21%).



Equipe présidentielle (CA du 19/05/2022)

Pedro LAGES DOS SANTOS : Président
Jean-Noël CASTORIO : 1er Vice-président, Vice-président en charge du Développement durable, de l'international et de la Culture
Moulay AZIZ ALAOUI : Vice-président en charge des Finances, de la Politique de la qualité et du Numérique
Luc VERDURE : Vice-président Formation et Vie étudiante, en charge de la CFVU
Céline PICARD : Vice-présidente Recherche et Valorisation, en charge de la Commission Recherche
Matthias LÉPINE : Vice-président étudiant
Dimitri LEFEBVRE : Vice-président délégué en charge de la Qualité et l'Internationalisation de la Recherche
Juliette LE LUYER : Directrice générale des services
Arnaud BANOS : chargé de mission Élaboration et Suivi du contrat d'établissement
Thierry DERREY : chargé de mission Développement de la formation professionnelle et Relations Université - Entreprises

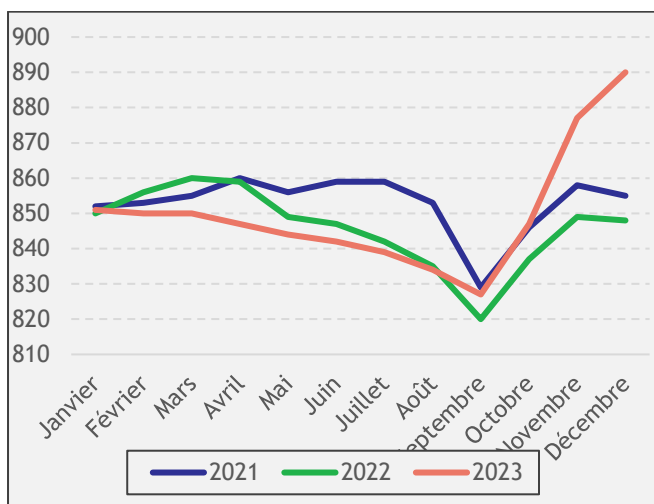
Répartition de l'équipe présidentielle par genre



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.

	2021	2022	2023
Plafond ministériel d'emplois autorisés en ETPT (notification de la DGESIP)	764	764	764

Etat	2021	2022	2023
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	715	713	710
Consommation en ETPT	700,5	698,2	694,4

Ressources Propres	2021	2022	2023
Plafond en ETPT (plafond voté en CA)	129	127	134
Consommation en ETPT	128,2	126,2	133,4

Source : DPGCEP – Budget Initial

3) Évolution des effectifs, ETP et ETPT

Catégorie	Effectifs physique en fonction au 31/12			2023 vs 2022
	2021	2022	2023	
Enseignant-Chercheur	242	235	229	-6
Enseignant du 2nd degré affecté dans le supérieur (ESAS)	86	86	87	1
BIATSS titulaire	269	265	262	-3
Enseignants contractuels	102	108	129	21
Chercheurs contractuels	44	36	30	-6
BIATSS contractuels	111	125	157	32
Apprentis (inclus aux BIATSS contractuels jusqu'en 2022)			7	7
Total général	854	855	901	46

Les effectifs ont augmenté de 5% avec une augmentation chez les personnels contractuels BIATSS et enseignants. Cette évolution des personnels BIATSS est liée aux appels à projet dont l'établissement a été lauréat

Catégorie	ETP au 31/12			2023 vs 2022
	2021	2022	2023	
Enseignant-Chercheur	242	235	228,50	-6,50
ESAS	85,8	86	87,00	1,00
BIATSS titulaire	262,9	257,4	254,90	-2,50
Enseignants contractuels	91,5	101,6	121,75	20,15
Chercheurs contractuels	43,6	35,6	29,50	-6,10
BIATSS contractuels	106,8	119,1	149,25	30,15
Apprentis			7,00	7,00
Total général	832,6	834,7	877,90	43,20

Catégorie	ETPT			2023 vs 2022
	2021	2022	2023	
Enseignant-Chercheur	246,6	239,43	231,50	-7,93
ESAS	86,4	85,52	86,42	0,90
BIATSS titulaire	263,6	261,56	257,16	-4,40
Enseignants contractuels	87,7	89,26	99,87	10,61
Chercheurs contractuels	40,2	37,15	26,75	-10,40
BIATSS contractuels	104,3	111,42	120,99	9,57
Apprentis			4,83	4,83
Total général	828,8	824,34	827,52	3,18

4) Effectifs, ETP et ETPT par sexe

Catégorie	Effectifs physique en fonction au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	89	140	229	38,86%
ESAS	40	47	87	45,98%
BIATSS titulaire	192	70	262	73,28%
Enseignants et chercheurs contractuels	63	96	159	39,62%
BIATSS contractuels	108	49	157	68,79%
Apprentis	4	3	7	57,14%
Total général	496	405	901	55,05%

Catégorie	ETP au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	89,0	139,5	228,5	38,95%
ESAS	40,0	47,0	87,0	45,98%
BIATSS titulaire	185,6	69,3	254,9	72,81%
Enseignants et chercheurs contractuels	60,5	90,8	151,3	40,00%
BIATSS contractuels	100,9	48,3	149,3	67,62%
Apprentis	4,0	3,0	7,0	57,14%
Total général	480,0	397,9	877,9	54,68%

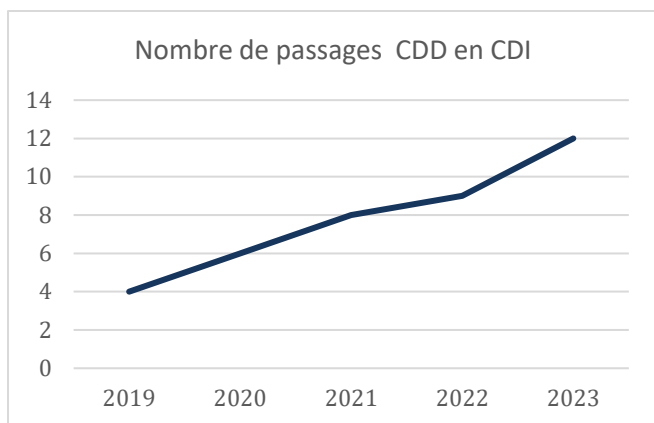
Catégorie	ETPT au 31/12			
	F	H	Total	% F
Enseignant-Chercheur	93,75	137,75	231,50	40,5%
ESAS	40,08	46,33	86,41	46,4%
BIATSS titulaire	186,64	70,53	257,17	72,6%
Enseignants et chercheurs contractuels	50,53	76,10	126,63	39,9%
BIATSS contractuels	80,38	40,61	120,99	66,4%
Apprentis	2,17	2,67	4,84	44,8%
Total général	453,55	373,99	827,54	54,8%

5) Part des titulaires et contractuels

Catégorie	ETP au 31/12	Part du total en %	
Enseignant-Chercheur	228,50	26,00%	35,9%
ESAS	87,00	9,90%	
BIATSS titulaire	254,90	29,00%	
Enseignants et chercheurs contractuels	151,25	17,30%	34,3%
BIATSS contractuels	149,25	17,00%	
Apprentis	7,00	0,80%	0,8%
Total général	877,90	100,00%	100,00%

La part des personnels titulaires (enseignants-chercheur, ESAS et BIATSS) diminue de nouveau en 2023 compte tenu des départs en retraite non compensés par les campagnes d'emploi.

6) Nombre de passages de CDD à CDI



En 2023, 12 agents sont passés de CDD à CDI, ces changements de statuts sont en corrélation avec la pyramide des âges.

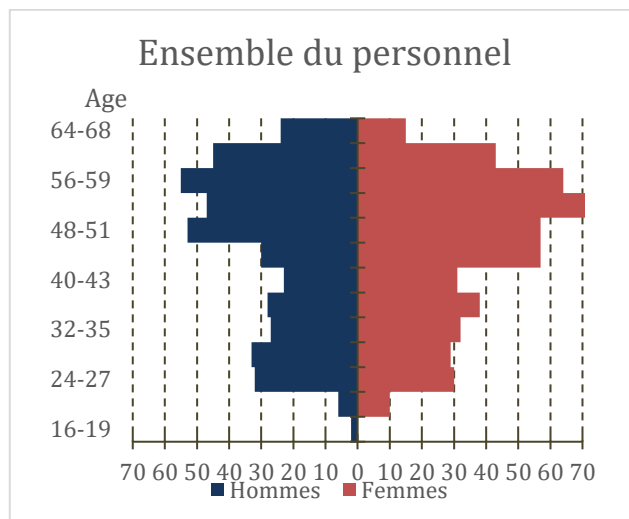
7) Âge moyen et âge médian

L'âge est calculé entre la date de naissance et le 31/12/2023.

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.

H		F		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
46,5	50	46,6	50	46,6	50

8) Pyramide des âges de l'ensemble du personnel (effectifs physique)



Au 31/12/2023, l'âge moyen des personnels de l'université est de 46,6 ans et l'âge médian est de 50 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

Type d'activité accessoire	Femme				Homme				Ensemble			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Expertise et consultation	4			4	6			6	10			10
Enseignement et formation	30	1	1	32	21	2	1	24	51	3	2	56
Total général	34	1	1	36	27	2	1	30	61	3	2	66

En vertu des articles L123-1 à 10 du code de l'éducation, les agents peuvent être amenés à exercer, à titre dérogatoire, certaines activités dites accessoires, que ce soit librement, suite à déclaration préalable ou sur autorisation. Le décret n°2021-1424 du 29 octobre 2021 est venu préciser les modalités de **déclaration** de certaines activités exercées à titre accessoire par les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, entraînant une baisse significative des demandes d'autorisation de cumul d'activités, ces dernières ne concernant plus que des activités sans lien avec les articles L123-3 du code de l'éducation et L411-1 du code de la recherche, ou s'exerçant dans certains établissements.

B. Les enseignants-chercheurs

1) ETP par composante et grade

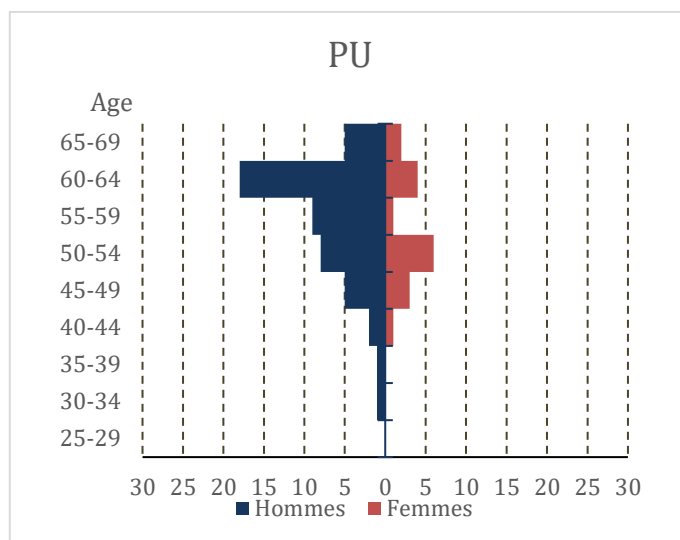
	2023	AI	LSH	ST	ISEL	IUT
Enseignants chercheurs	228,5	52,0	24,0	81,5	15,0	56,0
PR EX2	12,0			8,0	1,0	3,0
PR EX1	10,0	3,0	1,0	4,0		2,0
PR 1C	22,0	3,0	1,0	8,0	3,0	7,0
PR 2C	22,0	5,0	4,0	8,0	2,0	3,0
MCF EX	19,0	5,0	1,0	4,0	2,0	7,0
MCF HC	64,5	13,0	8,0	26,5	3,0	14,0
MCF CN	79,0	23,0	9,0	23,0	4,0	20,0

2) Répartition par sexe (effectifs physique)

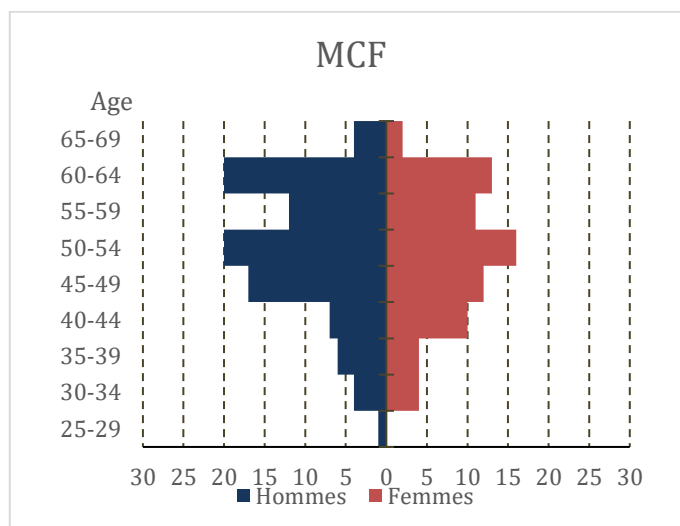
Corps	Femme	Homme	Total	% F
PU	17,00	49,00	66,00	26%
MCF	72,00	91,00	163,00	44%
Total	89	140	229	39%

3) Pyramides des âges (effectifs physique)

	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PU	56,5	58	55,2	54	56,1	57,5
MCF	51,8	51	50,8	51	51,3	51



L'âge moyen des PU est de 56,1 ans et l'âge médian est de 57,5 ans.



L'âge moyen des MCF est de 51,3 ans et l'âge médian est de 51 ans.

4) ETP par discipline

Section CNU		Au 31/12/2021			Au 31/12/2022			Au 31/12/2023		
		PR	MCF	Total	PR	MCF	Total	PR	MCF	Total
1	Droit privé et sciences criminelles	2	13	15	2	12	14	2	11	13
2	Droit public	1	4	5	2	4	6	2	4	6
4	Science politique		1	1	-	1	1		1	1
5	Sciences économiques	3	10	13	3	9	12	3	11	14
6	Sciences de gestion et du management	2	16	18	3	13	16	4	10	14
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	2	10	12	2	8	10
12	Études germaniques et scandinaves		1	1	-	1	1		1	1
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes		3	3	-	3	3	-	3	3
15	Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques		2	2	-	2	2	-	2	2
16	Psychologie et ergonomie		2	2	-	2	2	-	2	2
19	Sociologie, démographie	2	6	8	1	7	8	1	7	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	1	2	3	2	2	4
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	2	4	6	2	3	5	2	2	4
24	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	-	3	3	-	4	4
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	13	18	5	14	19	5	12	17
27	Informatique	8	21	29	7	20	27	8	18.5	27.5
28	Milieux denses et matériaux	1	2	3	1	2	3		2	2
30	Milieux dilués et optique	1	1	2	1		1	1		1
31	Chimie théorique, physique, analytique	2	2	4	2	3	5	2	3	5
32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	6	8	3	5	8	3	5	8
33	Chimie des matériaux		1	1	-	1	1	-	1	1
36	Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléo biosphère		2	2	-	2	2	-	2	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	7	12	19	7	11	18	8	9	17
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	9	11	2	8	10	2	8	10
62	Énergétique, génie des procédés		1	1	-	1	1	-	2	2
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	15	25	10	14	24	10	12	22
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	5	10	4	5	9	4	6	10
71	Sciences de l'information et de la communication	1	4	5	1	5	6	1	5	6
TOTAL		63	179	242	63	172	235	66	162.5	228.5

C. Les Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur

1) ETP par composante et grade

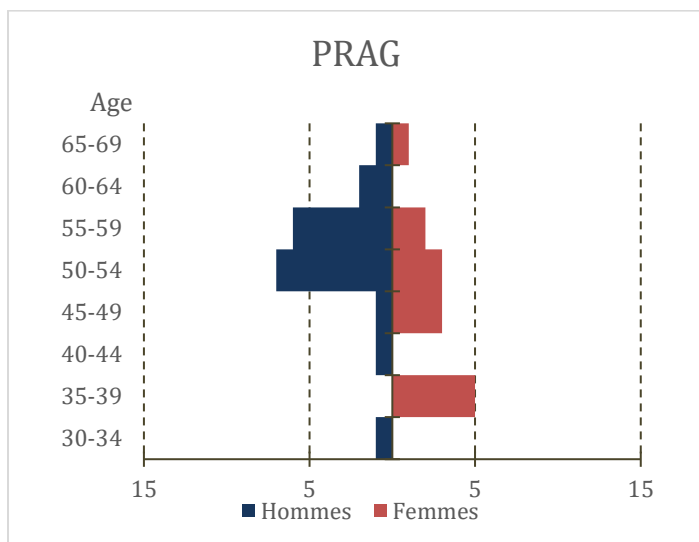
	2023	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	SUAPS	SUIO
ESAS	87,0	12,0	3,0	4,0	6,0	57,0	4,0	1,0
PRAG CE	13,0	3,0		1,0	1,0	8,0		
PRAG HCL	8,0				1,0	7,0		
PRAG CLN	12,0	4,0		1,0	2,0	5,0		
PRCE EX BIAD CN	0,0							
PRCE CE	27,0	2,0	2,0	1,0	1,0	21,0		
PRCE H CL	9,0	1,0	1,0			7,0		
PRCE CL N	8,0	2,0		1,0	1,0	3,0		1,0
EPS CE	2,0						2,0	
EPS H CL	2,0						2,0	
EPS CL N	0,0							
PLP CE	3,0					3,0		
PLP CN	3,0					3,0		

2) Répartition par sexe (effectifs physique)

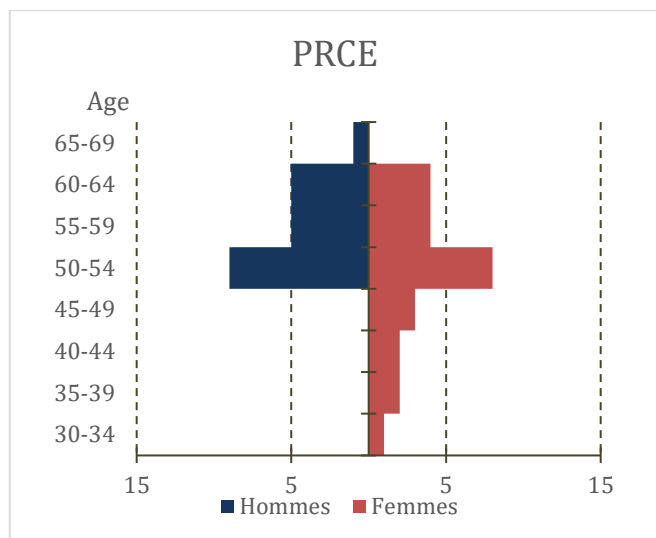
Corps	Femme	Homme	Total	% F
PRAG	14,0	19,0	33,0	42%
PRCE	24,0	20,0	44,0	55%
PLP	1,0	5,0	6,0	17%
EPS	1,0	3,0	4,0	25%
Total	40,0	47,0	87,0	46%

3) Pyramides des âges (effectifs physique)

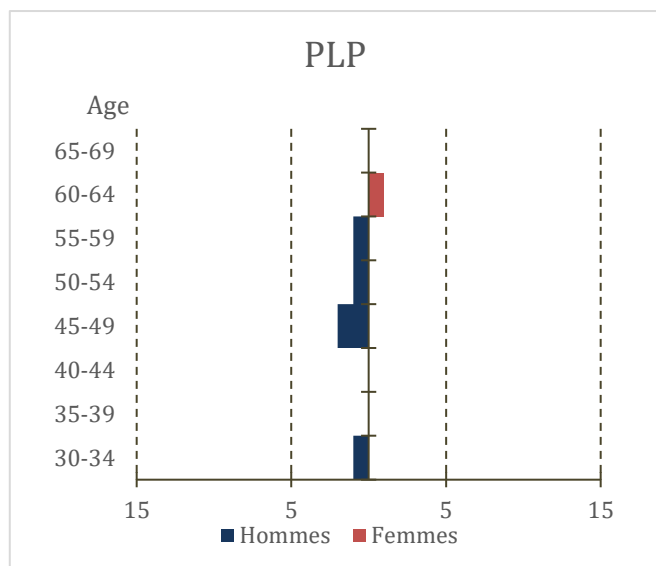
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
PRAG	53,7	54,0	47,6	49,0	51,2	53,0
PRCE	56,5	55,5	51,2	52,0	53,6	53,0
PLP	47,0	47,0	62,0	62,0	49,5	49,0



L'âge moyen des PRAG est de 51,2 ans et l'âge médian est de 53 ans.



L'âge moyen des PRCE est de 53,6 ans et l'âge médian est de 53 ans.



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

4) ETP par discipline

Discipline	31/12/2021				31/12/2022				31/12/2023			
	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	8	8	17	1	7	9	17	1	7	9	17
Arabe	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	1
Arts plastiques	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Documentation	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Économie et gestion	1	10	1	12	1	9	1	11	2	11	1	14
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	-	3
Génie civil	-	1	8	9	-	1	8	9	-	1	8	9
Génie mécanique - Mécanique	-	3	3	6	-	3	3	6	-	2	3	5
Histoire - Géographie	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Italien	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-	1
Lettres espagnol	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
Lettres modernes	-	5	3	8	-	5	3	8	1	5	3	9
Mathématiques	-	1	3	4	-	2	3	5	-	2	3	5
Physique - Chimie	-	3	2	5	-	3	2	5	-	3	2	5
Sc. éco. et sociales	-	3	1	4	-	3	1	4	-	2	1	3
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	8	45	33	86	4	49	33	86	6	48	33	87

D. Les BIATSS titulaires

1) ETP par composante et grade

Composantes / Services	Titulaires			TOTAL	
	A	B	C		
AI	1,0	2,0	6,0	9,00	
UFR LSH	1,0	2,0	1,0	4,00	
UFR ST	2,0	3,0	5,8	10,80	
ISEL	1,0	1,8	5,0	7,80	
IUT	6,3	11,0	19,0	36,30	
FC	2,0	1,5	2,0	5,50	
CFA	1,5	1,5	1,8	4,80	
SUAPS		1,0		1,00	
Laboratoires	11,0	8,0	2,0	21,00	
SERVICES CENTRAUX ET GENERAUX	CRI	13,5	4,0	17,50	
	DAF	4,0	4,6	4,0	12,60
	DAPI	1,0			1,00
	DIRAC			1,0	1,00
	DIRCOM	4,0	2,0	1,0	7,00
	DIRQUAL	5,0			5,00
	DIREL	3,0	9,6	19,0	31,60
	DPRS	1,0			1,00
	DRH	2,9	4,6	4,0	11,50
	DRVED	4,0		1,0	5,00
	DSVE	4,0	3,0	4,6	11,60
	SCDP	5,8	12,8	15,5	34,10
	Pres	2,0	2,0	0,8	4,80
	S.CULT	1,0			1,00
	S.HAND	1,0		2,0	3,00
SRI	1,0	2,0	2,0	5,00	
SUMP	1,0		1,0	2,00	
TOTAL	80,00	76,40	98,50	254,90	

3) ETP par filière

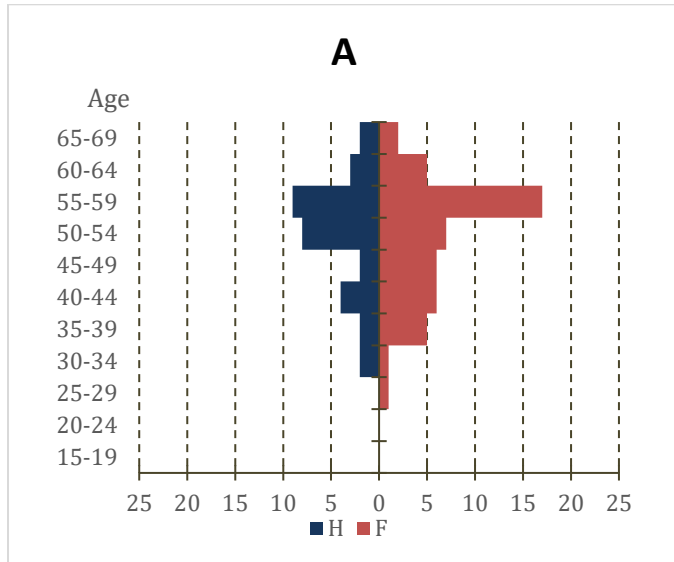
	Cat.	Corps	Femme	Homme	Total	% F
Filière Administrative	A	AAE	13.0	4.0	17.0	76%
		Infirmier et Ass. Soc	4.0		4.0	100%
	Sous-total		17.0	4.0	21.0	81%
	B	SAENES	31.0	2.0	33.0	94%
		Sous-total		31.0	2.0	33.0
	C	ADJAENES	42.5		42.5	100%
		Sous-total		42.5		42.5
TOTAL		90.5	6.0	96.5	94%	
Filière ITRF	A	IGR	2.0	4.0	6.0	33%
		IGE	18.9	11.0	29.9	62%
		ASI	5.0	12.3	17.3	29%
	Sous-total		25.9	27.3	53.2	49%
	B	TECH	18.6	13.0	31.6	59%
		Sous-total		18.6	13.0	31.6
	C	ATRF	27.0	14.0	41.0	66%
		A TEC	1.0		1.0	100%
	Sous-total		28.0	14.0	42.0	67%
	TOTAL		72.5	54.3	126.8	57%
Filière Bibliothèque	A	CGBIB	1.0		1.0	100%
		CBIB	2.8		2.8	100%
		BIB	2.0		2.0	100%
	Sous-total		5.8	0	5.8	100%
	B	BIBAS	6.8	5.0	11.8	58%
		Sous-total		6.8	5.0	11.8
	C	MAG	10.0	4.0	14.0	71%
Sous-total		10.0	4.0	14.0	71%	
TOTAL		22.6	9.0	31.6	72%	

2) Répartition par sexe (effectifs physique)

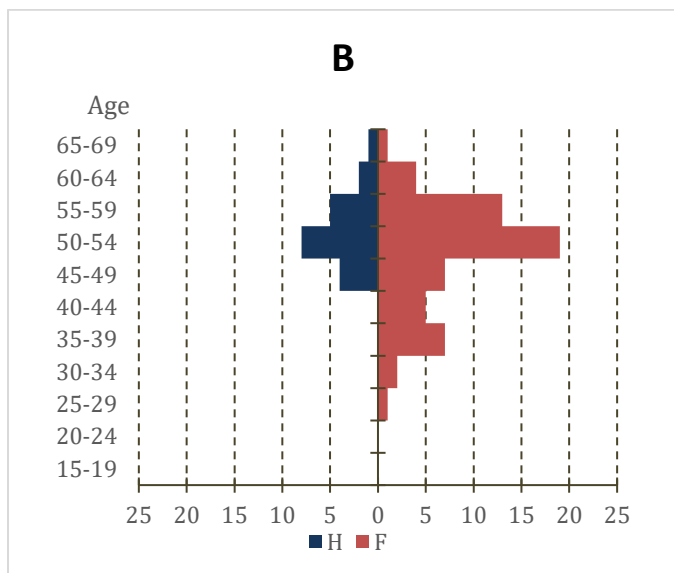
Corps	Femme	Homme	Total	% F
A	50	32	82	61%
B	59	20	79	75%
C	83	18	101	82%
Total	192	70	262	73%

5) Pyramides des âges (effectifs physique)

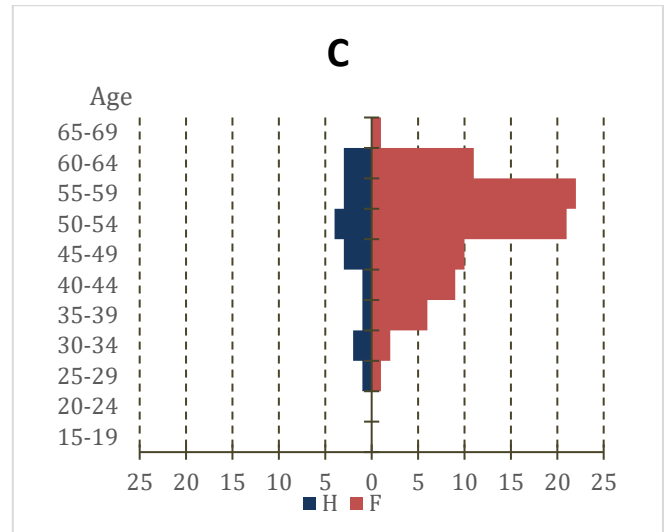
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
A	52	53	50,8	53	51,3	53
B	53,7	52,5	49,8	52	50,8	52
C	48,9	51,5	51,1	52	50,7	52



L'âge moyen de la Catégorie A est de 51,3 ans et l'âge médian est de 53 ans.



L'âge moyen de la Catégorie B est de 50,8 ans et l'âge médian est de 52 ans.



L'âge moyen de la Catégorie C est de 51,2 ans et l'âge médian est de 53 ans.

E. Les enseignants et chercheurs contractuels

1) ETP par composante

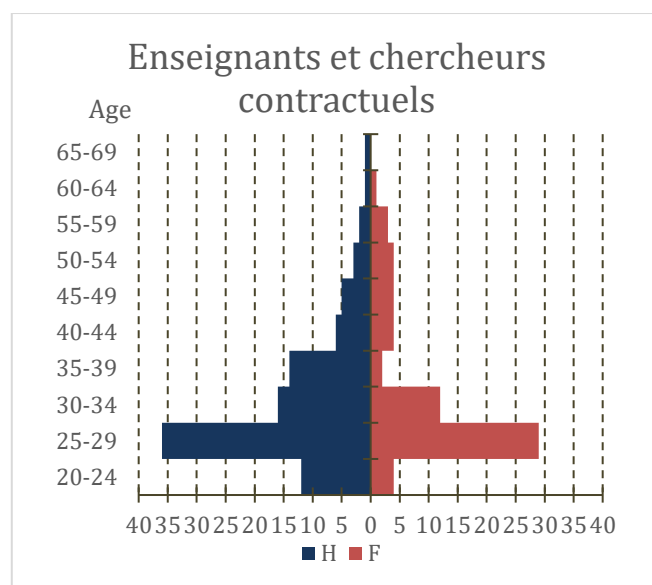
	Total 2022	AI	LSH	ST	ISEL	IUT	Labo
ATER	28,5	3,0	2,5	5,0	1,0	2,75	14,25
Enseignants CDD	32,25	14,0		3,5	2,0	12,75	
Enseignants CDI	4,0	2,0				2,0	
Doctorant Contractuel	57,0	1,75	0,25	3,0		2,5	49,5
Chercheurs CDD	29,5						29,5
Total	151,25	22,0	5,0	13,5	4,0	20,25	86,5

2) Répartition par sexe (personnes physiques)

Corps	Femme	Homme	Total	% F
ATER	13	19	32	41%
Enseignants CDD	16	20	36	40%
Enseignants CDI	2	2	4	50%
Doctorant Contractuel	22	35	57	39%
Chercheurs CDD	10	20	30	33%
Total	63	96	159	40%

3) Pyramides des âges (personnes physiques)

H		F		Total	
Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
32,8	29,5	33,7	29,0	33,1	29,0



L'âge moyen des enseignants et chercheurs contractuels est de 33,1 ans et l'âge médian est de 29 ans.

4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP Temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps			
	♂	♀	♂	♀	75%		50%	
					♂	♀	♂	♀
ATER	19	13	14	11			2,5	1,00
Doctorants	35	22	35	22				
Enseignants CDI	2	2	2	2				
Enseignants CDD	20	16	14	13	0,75	1,5	2,5	0,5
Chercheurs CDD	20	10	20	9				0,5
TOTAL	96	63	85	57	0,75	1,5	5	2

F. Les BIATSS contractuels

1) ETP par composante et grade

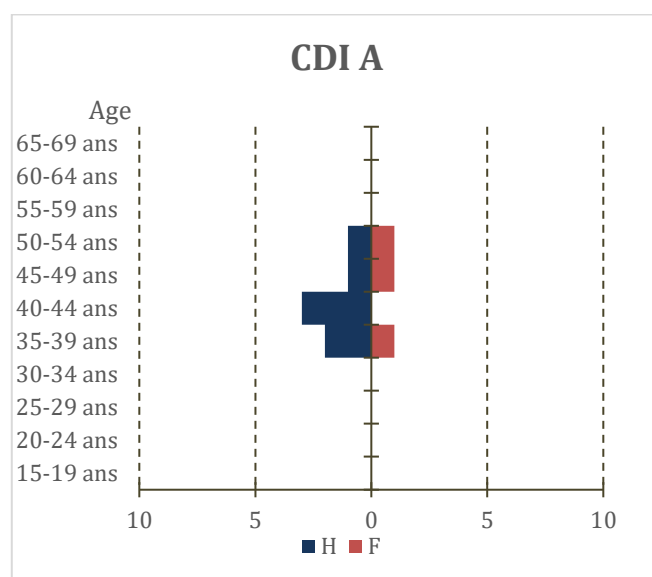
Composante / Service	Contractuels			TOTAL	
	A	B	C		
AI		2,0	5,0	7,0	
LSH		1,0	1,0	2,0	
ST			3,0	3,0	
ISEL	1,8	1,0	6,5	9,3	
IUT	1,0		14,8	15,8	
FC	4,0		3,0	7,0	
CFA			1,0	1,0	
SUAPS				0,0	
LABORATOIRES	5,0	1,0	7,0	13,0	
SERVICES CENTRAUX ET GÉNÉRAUX	CRI	3,7	2,0	0,7	6,4
	DAF		2,0	4,8	6,8
	DAPI	1,5	1,0	1,0	3,5
	DirAC	3,0			3,0
	DirCOM	2,0	2,0	3,0	7,0
	DIRQUAL				
	DirEL	5,0	1,8	29,1	35,9
	DPRS	1,0			1,0
	DRH		6,0	1,0	7,0
	DirVED	2,0		2,0	4,0
	DSVE	8,0		2,0	10,0
	SCDP		2,0	3,0	5,0
	Pres	1,0			1,0
	SCult	1,0		1,0	2,0
	SHAND			1,0	1,0
	SRI		1,0		1,0
SUMP	2,5		1,0	3,5	
TOTAL	42,5	22,8	90,9	156,2	

2) Répartition par sexe (effectifs physique)

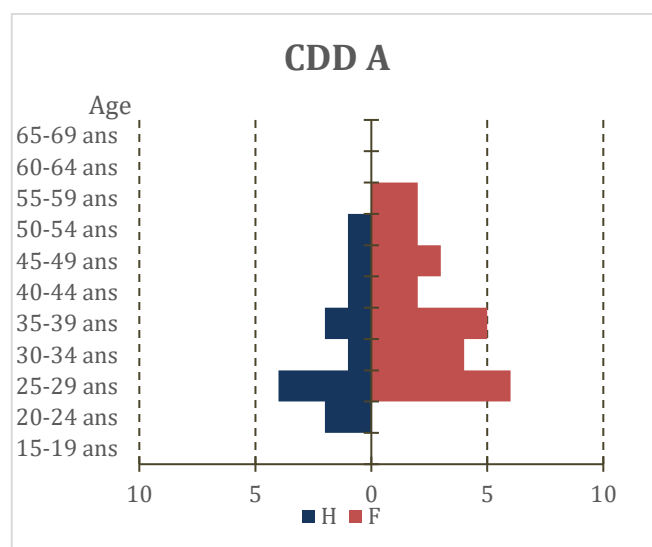
Corps	Femme	Homme	Total	% F
CDI A	3	7	10	30%
CDD A	24	12	36	67%
CDI B	1		1	100%
CDD B	14	8	22	64%
CDI C	23	10	33	70%
CDD C	43	12	55	78%
Apprentis	4	3	7	57%
Total	112	52	164	68%

3) Pyramides des âges (effectifs physique)

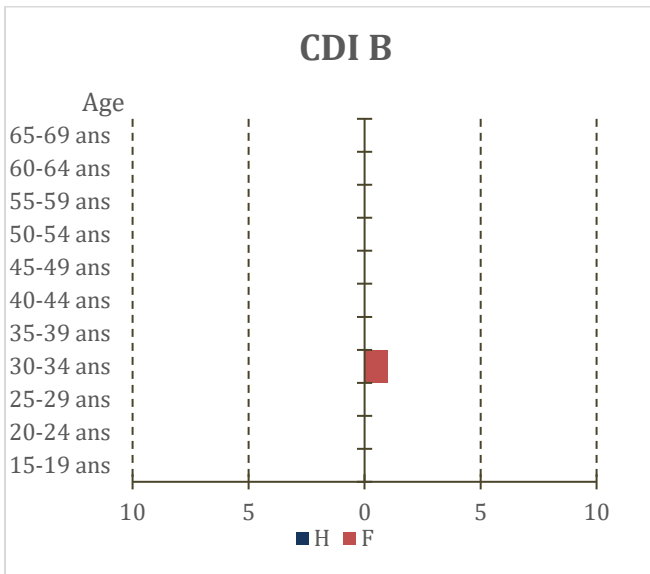
	H		F		Total	
	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane	Moyenne	Médiane
CDI A	44,3	42,0	50,7	54	46,2	42
CDD A	33,5	29	38,1	36	36,6	35
CDI B			34	34	34	34
CDD B	34,3	29	37,9	35	36,6	33,5
CDI C	52,2	56	50,2	54	50,8	55
CDD C	40,9	39,5	42,1	45	41,8	43
Apprentis	19	19	21,5	21,5	20,4	20



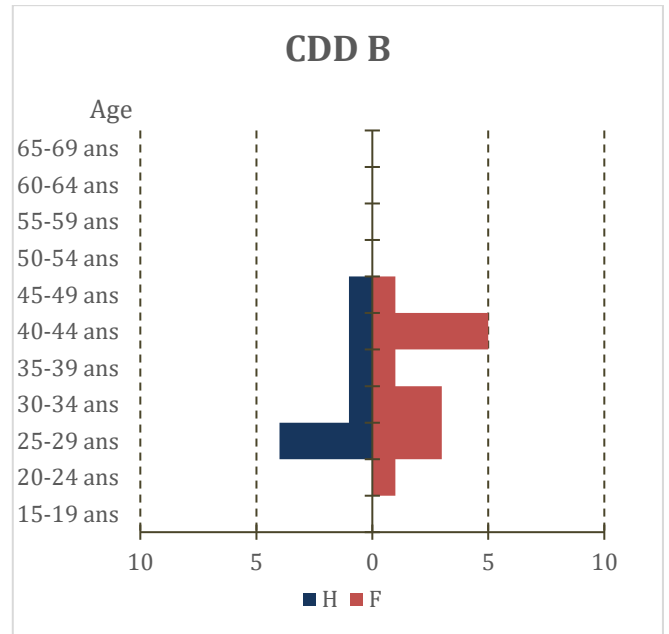
L'âge moyen des CDI A est de 46,2 ans et l'âge médian est de 42 ans.



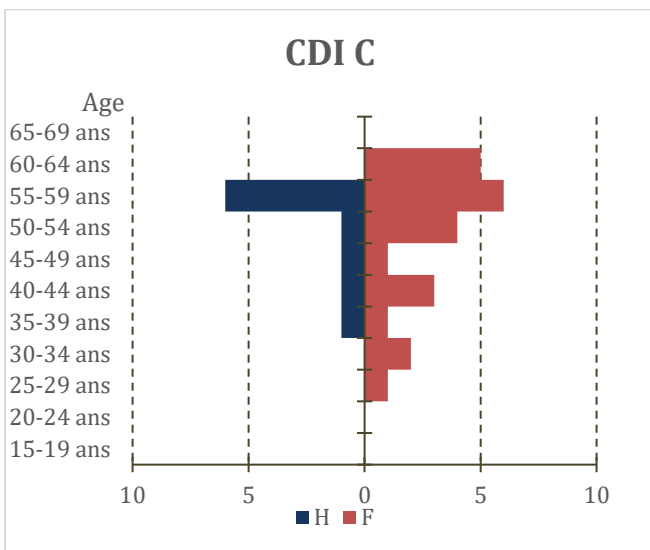
L'âge moyen des CDD A est de 36,6 ans et l'âge médian est de 35 ans.



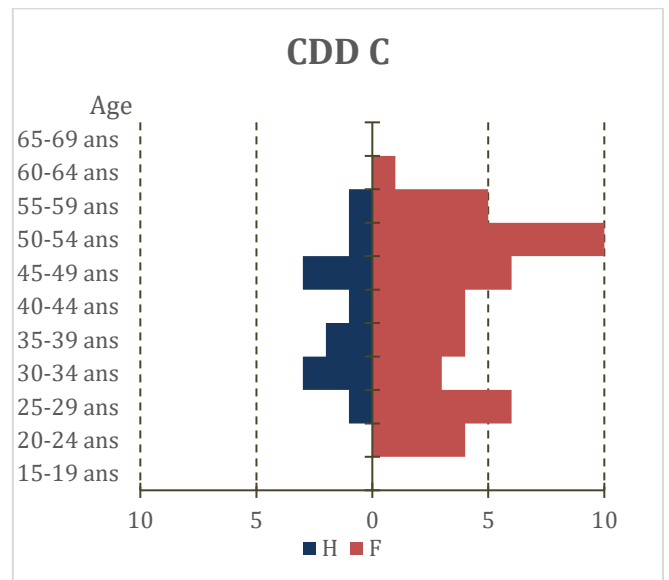
L'âge moyen des CDI B est de 34 ans et l'âge médian est de 34 ans.



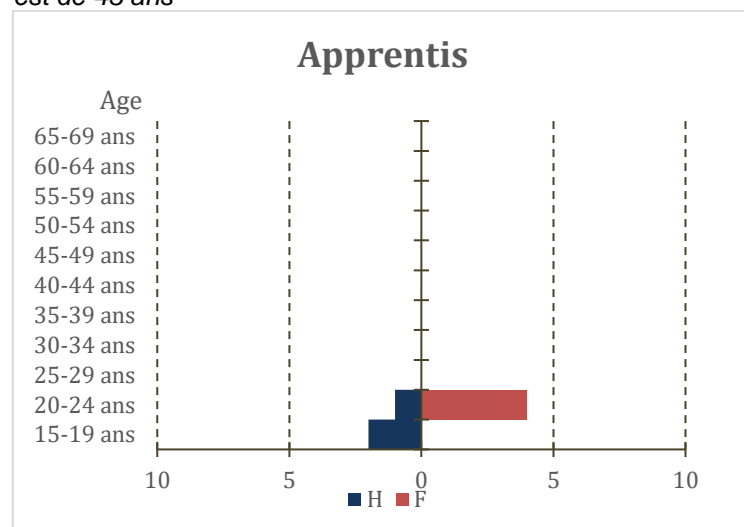
L'âge moyen des CDD B est de 36,6 ans et l'âge médian est de 33,5 ans.



L'âge moyen des CDI C est de 50,8 ans et l'âge médian est de 56 ans.



L'âge moyen des CDD C est de 41,8 ans et l'âge médian est de 43 ans.



L'âge moyen des Apprentis est de 20,4 ans et l'âge médian est de 20 ans.

4) Temps incomplet ou mi-temps

	Effectifs		ETP Temps plein		ETP temps incomplet ou mi-temps									
					80%		≈ 70%		Entre 50% et 70%		50%		< 50%	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀
CDI	17	27	16	20		2,4	0,7	0,7				1,5		
CDD Permanent	31	76	30	68		0,8			0,63			2		0,52
CDD Non Permanent	1	5	1	5										
Apprentis	3	4	3	4										
TOTAL	52	112	50	97	0	3,2	0,7	0,7	0,63	0	0	3,5	0	0,52

La quotité de 0,52 de CDD permanent s'explique par l'annualisation des CDD des diététicienne et psychologue du SUMP.

Chapitre II. RECRUTEMENTS

1) Fonctionnaires recrutés au cours de l'année

Voie d'accès	Cat.	Corps	Grade	Homme	Femme
Détachement	A	INFENES	INFENES		1
	C	ADJAENES	P1		1
		ADJAENES	C1		1
		ADJAENES	P2		1
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	A	PU	2 CL	4	
		MCF	CN	4	
		ASSAE			1
		IGE	CN		1
	C	ATRF	P2		1
Mutation	A	PLP	CN	1	
		PRAG	CN		
		PRCE	CN		1
	B	SAENES	CN		1
Total				9	9

2) Contractuels permanents

	Niveau hiérarchique	Type de contrat	Durée du contrat	Homme	Femme	Total
Contractuel à temps complet	A	CDD	Jusqu'à 1 an	47	39	86
			de 1 à 2 ans			
	A	CDI	-	2		2
	B	CDD	Jusqu'à 1 an	2	7	9
Contractuel à temps incomplet	C	CDD	Jusqu'à 1 an	2	12	14
	A	CDD	Jusqu'à 1 an		2	2
	B	CDD	Jusqu'à 1 an		1	1
	C	CDD	Jusqu'à 1 an		1	1

3) Contractuels non permanents

	Type d'emploi	Homme	Femme	Total
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	CDD	3	7	10
Contrat de recherche	CDD	14	7	21
Recrutement de doctorants pour 3 ans	CDD	17	10	27
Apprentis	CDD	3	4	7

4) Part de femmes dans les jurys

	2022			2023		
	Femme	Ensemble	% Femme	Femme	Ensemble	% Femme
Membres de jurys de concours ou examens professionnels	46	56	82%	41	81	51%
Présidents.es de jurys de concours ou examen professionnels	3	10	30%	5	10	50%

Chapitre III. PARCOURS PROFESSIONNELS

1) Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants

	2020	2021	2022	2023
PU	3	2	1	4
MCF	3	2	3	4
Enseignants second degré - PRCE	0	1	0	0
ATER	41	37	32	37
Enseignants Contractuels	34	36	41	39
BIATSS Contractuels		8	9	22
TOTAL	81	86	86	106

2) Nombre de candidatures

Catégorie	Type d'emploi	Service Composante	Homme	Femme	Ensemble
PU	TITU	ISEL	7		7
		UFR LSH	5	1	6
		UFR ST	13		13
MCF	TITU	FAI	92	36	128
		UFR ST	21	7	28
Enseignants second degré - PRCE	TITU	IUT	14	15	29
Enseignants contractuels	CDD	FAI	19	3	22
		IUT	1		1
		UFR ST	9	4	13
ATER	CDD	FAI	88	76	164
		ISEL	23	12	35
		IUT	127	89	216
		UFR LSH	94	76	170
		UFR ST	161	116	277
BIATSS Catégorie A	CDD	DIREL		1	1
		DIRAC	1	1	2
		MAP		1	1
		DSI	5	2	7
		FAI	3		3
BIATSS Catégorie B	CDD	ISEL		5	5
		DRH		2	2
		ISEL	1	4	5
BIATSS Catégorie C	CDD	FAI		7	7
		DSFVE		6	6
		ISEL		1	1
		IUT	2	2	4
		IDEES		6	6
		NIMEC/CERMUD		3	3
		SRI	1	3	4
DRH		1	1		

3) Nombre de postes pourvus*

Catégorie	Statut d'emploi	Service Composante	Type de candidat	Homme	Femme	Ensemble
ATER	CDD	FAI	interne	5	1	6
		UFR ST	interne	6	4	10
Enseignant second degré	CDI	IUT	interne	1	1	2
Enseignants contractuels	CDI	IUT	Interne	1		1
	CDD	FAI	Interne	9	7	16
		FAI/ST	Interne		1	1
		ISEL	Interne	1	1	2
		IUT	Interne	10	3	13
		UFR ST	Interne	2	2	4
BIATSS contractuels catégorie A	CDD	LOMC	extérieur	0	1	1
		DIREL	extérieur	0	1	1
		DIRAC	interne	0	1	1
		MAP	extérieur	2	0	2
		DSI	extérieur	1	0	1
BIATSS contractuels catégorie B	CDD	FAI	extérieur	0	2	2
		ISEL	extérieur	0	1	1
		DRH	extérieur	0	1	1
BIATSS contractuels catégorie C	CDD	ISEL	extérieur	0	2	2
		FAI	extérieur	0	2	2
		DSFVE	extérieur	0	1	1
		ISEL	extérieur	1	0	1
		IUT	extérieur	0	2	2
		IDEES	extérieur	0	1	1
		NIMEC/CERMUD	extérieur	1	0	1
		SRI	extérieur	0	1	1
DRH	extérieur	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

a) Enseignants-chercheurs et enseignants

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
PR 1C	De 30 à 44	1		3	2	20%	40%
	De 45 à 49	3	2				
	De 50 à 54	3	2				
	De 55 à 59	2					
	De 60 à 64	4					
	De 65 à 69	2	1				
PR EX1	De 45 à 49		1	3	0	23%	0%
	De 50 à 54	2	2				
	De 55 à 59	5					
	De 60 à 64	5	2				
	De 65 à 69	1					
PR EX2	De 50 à 54	1	1	2	0	40%	0%
	De 60 à 64	2	1				
	De 65 à 69	2	1				
MCF HC	De 40 à 44	4	5	3	2	9%	6%
	De 45 à 49	8	3				
	De 50 à 54	8	8				
	De 55 à 59	2	5				
	De 60 à 64	7	6				
	De 65 à 69	3	4				
	De 70 à 74	1					
MCF HC EX	De 50 à 54		1	2	2	22%	40%
	De 55 à 59	4	1				
	De 60 à 64	5	2				
	De 65 à 70		1				
PRAG ⁽²⁾	De 40 à 44						
	De 45 à 49		2				
	De 50 à 54						
	De 55 à 59						
Prof EPS EX ⁽¹⁾	De 50 à 54	1		0		0%	
PRCE EX ⁽¹⁾	De 45 à 49		2	2	1	29%	25%
	De 50 à 54	4	1				
	De 55 à 59	1					
	De 60 à 64	2	1				
PRAG EX ⁽¹⁾	De 45 à 59	1		1	1	17%	25%
	De 50 à 54	3	3				
	De 55 à 59	2					
	De 60 à 64		1				
PRCE Echelon spécial du grade EX	De 50 à 54			4	1	100%	100%
	De 55 à 59	3	1				
	De 60 à 64	1					
Total général		93	60	20	9	22%	15%

(1) : par tableau d'avancement / (2) : par liste d'aptitude
 % promus = promus par sexe / promouvables par sexe

Sur 153 promouvables, 29 ont été promus dont 31 % de femmes.

b) BIATSS

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
APAE	45 à 49 ans	1		0	0	0%	0%
	50 à 54 ans		1				
SAENES CS	35 à 39 ans		1	0	0	0%	0%
	40 à 44 ans		1				
	45 à 49 ans		1				
	50 à 54 ans		1				
	55 à 59 ans		5				
SAENES CE	35 à 39 ans		1	0	0	0%	0%
	40 à 44 ans		2				
	45 à 49 ans		3				
	50 à 54 ans		4				
	55 à 59 ans		2				
ADJAENES P2C	35 à 39 ans		1	0	1	0%	33%
	50 à 54 ans		1				
	60 à 64 ans		1				
ADJAENES P1C	30 à 34 ans		1	0	5	0%	18%
	35 à 39 ans		1				
	40 à 44 ans		6				
	45 à 49 ans		5				
	50 à 54 ans		4				
	55 à 59 ans		4				
	60 à 64 ans		2				
65 à 69 ans		1					
IGR HC	40 à 44 ans	2		0	0	0%	0%
	55 à 59 ans		1				
	65 à 69 ans	1					
IGE HC	35 à 39 ans		1	1	0	33%	0%
	45 à 49 ans		2				
	50 à 54 ans	3	2				
	55 à 59 ans		1				
	60 à 64 ans		1				
	65 à 69 ans		2				
TECH CS	40 à 44 ans		1	0	0	0%	0%
	45 à 49 ans	2					
	55 à 59 ans	1					
	60 à 64 ans		1				
TECH CE	50 à 54 ans	2	2	1	0	33%	0%
	55 à 59 ans	1	1				
ATRF P2	40 à 44 ans		1	0	2	0%	25%
	45 à 49 ans		2				
	50 à 54 ans		1				
	55 à 59 ans		2				
	60 à 64 ans		2				
ATRF P1	35 à 39 ans		1	0	2	0%	25%
	40 à 44 ans	1					
	50 à 54 ans	2	5				
	60 à 64 ans	1	2				

GRADE	Tranche d'âge	Promouvables		Promus		% promus	
		H	F	H	F	H	F
CBIB	40 à 44 ans		1	0	0	0%	0%
BIBAS CS	55 à 59 ans	1		0	0	0%	0%
BIBAS CE	50 à 54 ans		1	0	0	0%	0%
MAG P1C	50 à 54 ans	1	4	0	1	0%	17%
	55 à 59 ans		1				
	60 à 64 ans		1				
Total général		19	88	2	11	10%	13%

% promus = promus par sexe / promouvables par sexe

Sur 107 promouvables, 13 ont été promus dont 85% de femmes.

5) Réussite à un concours ou examen professionnel

Type d'épreuve	Tranche d'âge	Homme	Femme
CONCOURS ARTF	25 à 29 ans	0	1
EXAMEN PRO ASI	30 à 35 ans	0	1
CONCOURS IGE	35 à 39 ans	0	1
CONCOURS SAENES	35 à 39 ans	0	1
EXAMEN PRO SAENES CE	50 à 54 ans	0	1
CONCOURS BIBLIOTHECAIRE	50 à 54 ans	0	1
CONCOURS ASSISTANTE SOCIALE	35 à 39 ans	0	1
Total général		0	7

6) Départs définitifs de titulaires

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Retraite	A	60 à 64 ans		3
		A	65 à 69 ans	3	
	Mutation	A	40 à 44 ans	1	1
		A	45 à 49 ans		2
		A	50 à 54 ans	1	
	Sous-total Enseignants				5
BIATSS	Fin de détachement	A	40 à 44 ans	1	1
	Détachement	B	30 à 34 ans		1
	Retraite	A	60 à 64 ans	1	
	Retraite	C	60 à 64 ans		4
			65 à 69 ans	1	2
	Disponibilité	A	36 à 39 ans	1	
		B	50 à 54 ans		1
Sous-total BIATSS				4	9
Total				9	16

7) Départs définitifs de contractuels permanents

	Motif	Cat.	Tranche d'âge	Homme	Femme
Enseignants	Licenciement	A	25 à 29 ans		1
	Retraite	A	65 à 69 ans	1	
	Démission/abandon de poste	A	25 à 29 ans	2	1
			30 à 34 ans	2	1
	Fin de contrat	A	25 à 29 ans	3	3
			30 à 34 ans	9	3
			35 à 39 ans	2	2
			40 à 44 ans	2	
Sous-total Enseignants				22	13
BIATSS	Fin de contrat	C	20-24 ans		1
			40-44 ans		1
		B	30-34 ans	1	
			40-44 ans		1
		A	30-34 ans		1
			35-39 ans		1
	40-44 ans			1	
	Retraite	C	60-64 ans	1	
			30-34 ans		1
	Réussite au concours	B	24-29 ans		1
		A	30-34 ans		1
35-39 ans				1	
Démission/abandon de poste	B	25-29 ans	1		
	A	50-54 ans		1	
Sous-total BIATSS				3	12
Total				25	25

8) Départs définitifs de contractuels non permanents

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

9) Nombre de départs définitifs vers le secteur privé

En 2023, aucun départ vers le secteur privé n'a été porté à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines.

10) Nombre d'agents accompagnés (mobilité carrière)

	Femme				Homme				Ensemble				% F
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
30 à 34 ans		1		1			1	1		1	1	2	50%
35 à 39 ans			1	1							1	1	100%
40 à 44 ans	1			1					1			1	100%
45 à 49 ans							1	1			1	1	0%
50 à 54 ans							1	1			1	1	0%
55 à 59 ans	1			1					1			1	100%
60 à 64 ans					1			1	1			1	0%
65 à 69 ans	1			1					1			1	100%
Total	3	1	1	5	1		3	4	4	1	4	9	

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

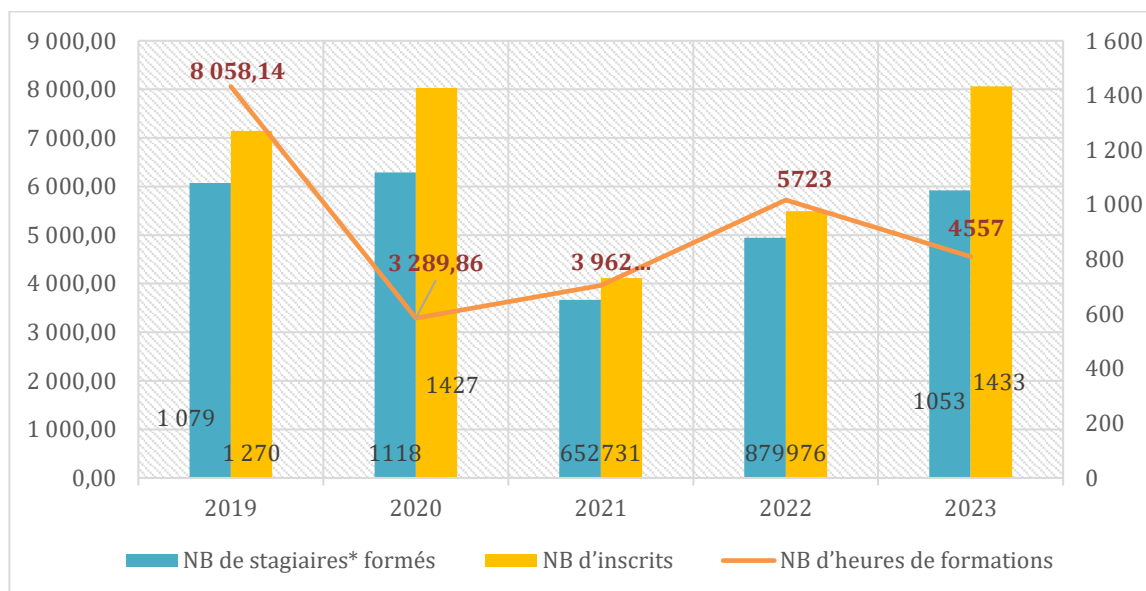
A. Bilan de la formation

1) Par année

	2019	2020	2021	2022	2023
NB d'heures de formations	8 058,14	3 289,86	3 962,56	5723	4557
Nb d'heures/effectif	9,49 (eff. 849)	3,87 (eff. 850)	4,64 (eff. 854)	6,73 (eff. 850)	5,14 (eff. 885)
NB de stagiaires* formés	1 079	1118	652	879	1053
NB d'inscrits	1 270	1427	731	976	1433
NB d'effectifs formés**	522 personnels	469 personnels	347 personnels	424 personnels	459 personnels

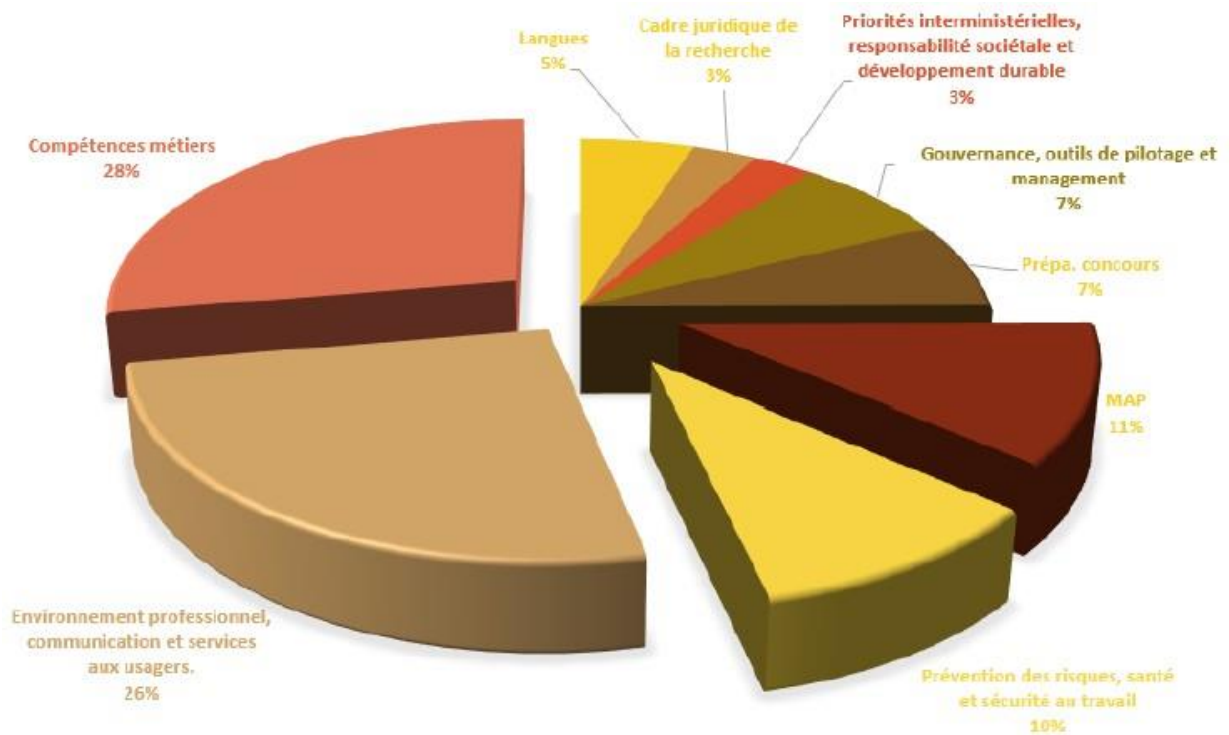
*Nombre de stagiaires : un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois.

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



Les données de formation au titre de l'année 2023 montrent une légère augmentation de l'effectif formé par rapport à l'année 2022. Le nombre d'inscrits est supérieur à celui des années précédentes. Cette augmentation s'explique par le déploiement de l'outil de dématérialisation des inscriptions aux actions de formation qui facilite l'accès à l'offre de formation au sein de l'établissement.

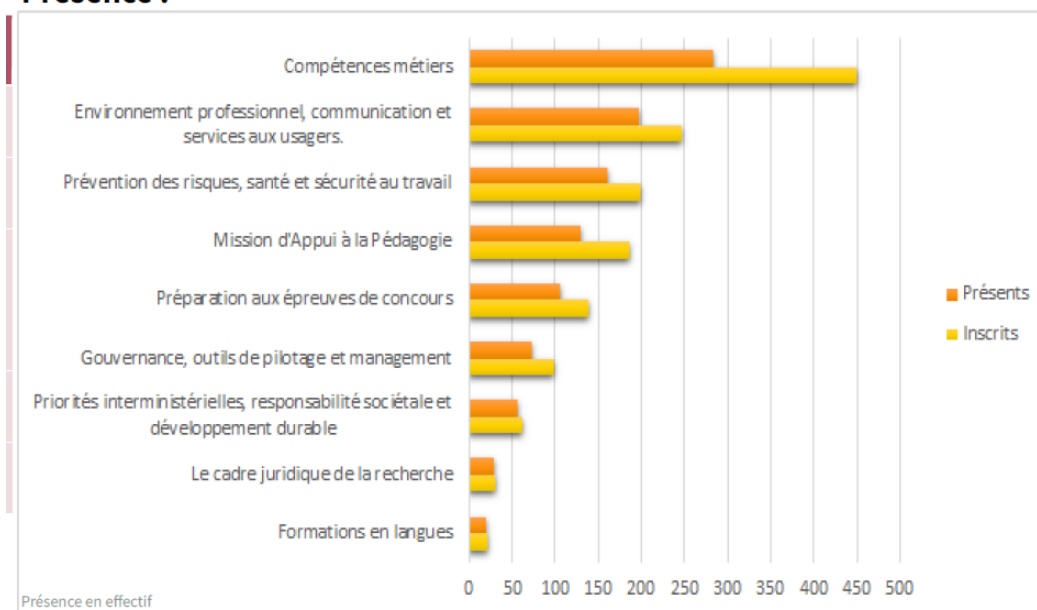
2) Par domaine



EXEMPLE DE FORMATION **TOP 3**

COMPETENCES METIERS EXCEL - OSE - SUIVI BUDGETAIRE
ENVIRONNEMENT PROF. COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS MESSAGERIE THUNDERBIRD - ECOUTE ACTIVE - FONCTIONNEMENT DE L'ULHN
PREVENTION DES RISQUES, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL PSSM - PSCI - PREVENTION DES TMS

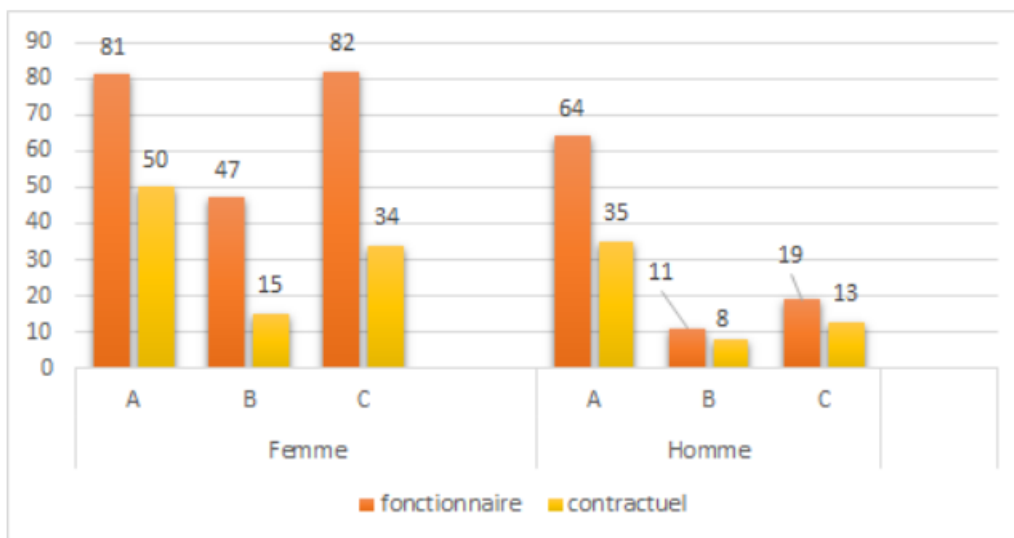
Présence :



Le nombre de présents reste encore trop souvent inférieur au nombre d'inscrits notamment sur les formations du domaine 'compétences métiers'

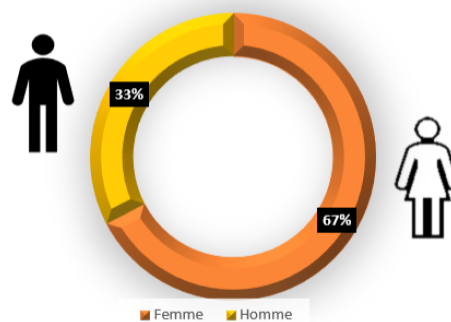
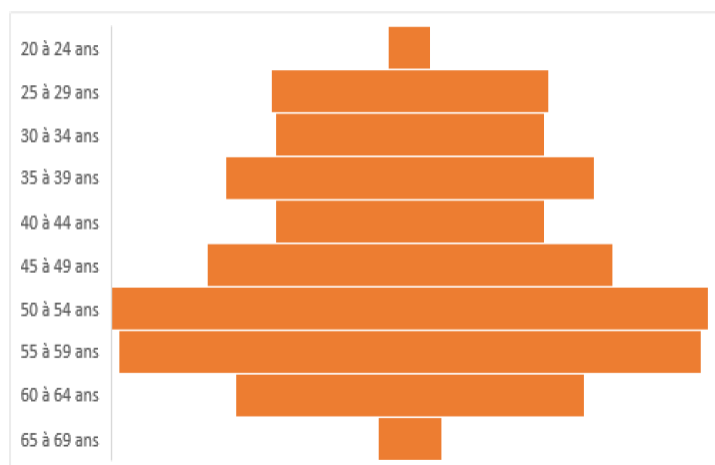
3) Par filière, statut et catégorie

Répartition des 459 agents formés : par catégorie, sexe et statut:



La part des femmes ayant suivi une formation est supérieur à celles des hommes au sein de l'établissement. Parmi les agents formés, plus de 80% sont des femmes titulaires de catégorie A et C.

Age et sexe :



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 annuelles.

1) Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation est un dispositif de la formation professionnelle qui accompagne les personnels dans la construction de leur parcours professionnel. L'instauration de ce dispositif au sein de l'établissement a fait l'objet d'une circulaire de cadrage qui précise les dispositions légales du CPF et ses modalités de mises en œuvre au sein l'Université Le Havre Normandie. Il permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé. Le financement de la formation sollicitée est assuré par l'établissement.

Au titre de l'année 2023, 9 dossiers ont été présentés.

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 2023 avoisinent les 15 000€.

2) Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Au titre de l'année 2022/23, un congé de formation professionnelle a été demandé et accepté concernant un personnel de bibliothèque 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 5000€.

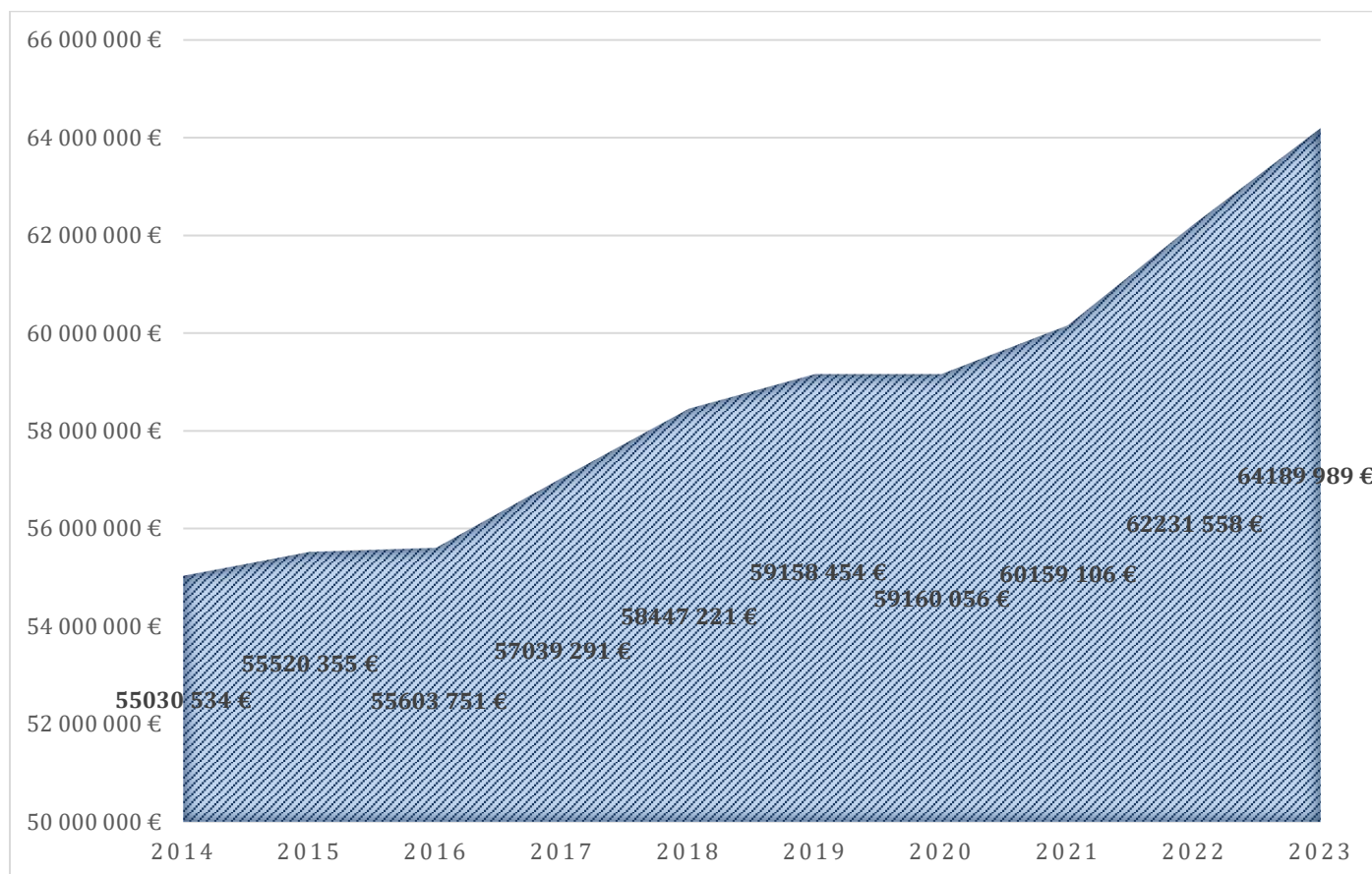
3) La Validation des Aquis et de l'Expérience

Au terme de l'année 2023, un dossier de bilan de compétences a été déposé dont le financement a été accordé.

Chapitre V. Les rémunérations et charges accessoires

1) La masse salariale

a. Dépenses en masse salariale depuis 2014



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 d'environ 2 M€ constatée entre 2022 et 2023 s'explique par différents facteurs :

- L'extension en année pleine de la revalorisation du point d'indice au 01/07/2022.
- L'ensemble des mesures gouvernementales mises en œuvre en 2023 : revalorisation de la valeur du point au 01/07/2023, la revalorisation des personnels en bas de grille, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.
- La poursuite de l'évolution du régime indemnitaire des enseignants chercheurs et enseignants du second degré dans le cadre de la LPR.
- Le reclassement des contractuels biatss et enseignants dans le cadre des nouvelles grilles de rémunération du protocole de gestion des contractuels.
- La prise en charge des nouveaux contrats doctoraux financés par la Région.
- La mise en place du référentiel horaire avec notamment de nouvelles missions indemnisées.
- Le GVT positif
- Les campagnes d'emplois (EAP 2022 et 2023).
- Les premiers recrutements sur les projets stratégiques pour lesquels l'établissement a obtenu des financements : le Contrat d'Objectifs de Moyens et de Performance, les projets NORMANDIE SUP, NORMANTHIIA..

En parallèle, il y a également des diminutions de dépenses compte tenu des départs en nombre important de personnels titulaires en 2022 et 2023 et une diminution des heures complémentaires.

b. Masse salariale par type d'éléments

Élément	2021	2022	2023	Évolution 2023/2022
Traitement brut	28 098 049 €	28 660 446 €	29 486 630 €	826 184 €
Rémunérations des doctorants	649 758 €	667 315 €	1 023 519 €	356 204 €
Indemnité de résidence	280 165 €	285 712 €	293 743 €	8 032 €
Supplément familial	224 478 €	209 074 €	204 662 €	-4 411 €
Sous-total rémunérations principales	29 252 449 €	29 822 546 €	31 008 555 €	1 186 009 €
Primes BIATSS	1 459 851 €	1 630 640 €	1 596 310 €	-34 330 €
Primes enseignant	1 460 928 €	1 923 362 €	1 575 816 €	-59 712 €
Primes et indemnités diverses	219 211 €	601 324 €	748 690 €	-140 468 €
Sous-total Primes et indemnités	3 139 990 €	4 155 325 €	3 920 816 €	-234 509 €
Heures complémentaires enseignants titulaires	1 230 060 €	1 165 495 €	1 623 709 €	458 214 €
Cours complémentaires vacataires	1 544 866 €	1 534 946 €	1 361 142 €	-173 804 €
Vacations Techniques et Administratives*	352 582 €	349 655 €	304 594 €	-45 061 €
Sous-total Cours comp' et Vacations	3 127 508 €	3 050 097 €	3 289 445 €	239 348 €
Total rémunérations d'activité	35 519 947 €	37 027 968 €	38 218 815 €	1 190 847 €
Total charges patronales	24 529 971 €	24 955 397 €	25 610 577 €	655 180 €
Total Prestations sociales	109 189 €	248 193 €	360 597 €	112 404 €
TOTAL GENERAL	60 159 106 €	62 231 558 €	64 189 989 €	1 958 432 €

* y compris les indemnités de jury versées à des vacataires

Les mesures gouvernementales expliquées en page précédente et la prise en charge des nouveaux contrats doctoraux financés par la Région expliquent en grande partie la forte augmentation des rémunérations principales.

La mise en place du référentiel horaire a entraîné la suppression des primes de responsabilités pédagogiques, ce qui explique la forte diminution des primes enseignants et l'augmentation en parallèle des heures complémentaires.

Les primes et indemnités diverses augmentent significativement avec le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en novembre et de la GIPA qui a concerné un plus grand nombre de bénéficiaires.

c. Rémunérations annuelles brutes par catégorie et sexe

	Homme	Femme
Enseignants-Chercheurs	9 317 843 €	5 775 584 €
ESAS	2 807 100 €	2 227 477 €
BIATSS titulaires catégorie A	1 476 908 €	2 243 045 €
BIATSS titulaires catégorie B	693 976 €	1 948 272 €
BIATSS titulaires catégorie C	575 749 €	2 424 904 €
Enseignants et chercheurs cont.	2 464 254 €	1 609 801 €
BIATSS contractuels catégorie A	432 085 €	680 439 €
BIATSS contractuels catégorie B	180 753 €	277 103 €
BIATSS contractuels catégorie C	553 139 €	1 281 424 €
VACATAIRE	854 886 €	581 834 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	59 429 €	113 410 €
Total général	19 416 120 €	19 163 292 €

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

d. Masse salariale moyenne annuelle chargée des titulaires

Catégories \ MS moyenne en euros	2021	2022	2023
Enseignants-Chercheurs	105 313 €	110 004 €	115 097 €
ESAS	95 760 €	99 269 €	102 652 €
BIATSS titulaires catégorie A	73 371 €	77 648 €	81 744 €
BIATSS titulaires catégorie B	54 045 €	56 544 €	60 778 €
BIATSS titulaires catégorie C	42 780 €	46 029 €	49 686 €

e. Masse salariale brute annuelle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées

Femme	Homme
107 529 €	
102 500 €	
	100 532 €
	100 454 €
	97 789 €
	93 557 €
	91 888 €
	91 846 €
	91 822 €
	91 748 €
210 029 €	759 636 €

En 2023, 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	5 934 €	5 700 €	5 893 €
PU 1C	5 086 €	5 100 €	5 091 €
PU 2C	4 405 €	4 655 €	4 462 €
MCF HC	4 533 €	4 308 €	4 434 €
MCF CN	3 719 €	3 571 €	3 648 €
PRAG CE	4 910 €	4 571 €	4 797 €
PRAG HC	4 375 €	4 470 €	4 401 €
PRAG CN	3 660 €	3 539 €	3 579 €
Bi admissible		2 771 €	2 771 €
PRCE CE	4 149 €	4 055 €	4 105 €
PRCE HC	3 509 €	3 615 €	3 558 €
PRCE CN	3 026 €	3 035 €	3 033 €
PLP CE	4 255 €	3 996 €	4 168 €
PLP CN	2 677 €		2 677 €
Prof EPS HE	3 751 €		3 751 €
Prof EPS HC	3 464 €	2 982 €	3 223 €
Prof EPS CN		3 151 €	3 151 €
BIATSS A	3 148 €	3 117 €	3 130 €
BIATSS B	2 439 €	2 253 €	2 300 €
BIATSS C	1 911 €	1 897 €	1 900 €

- Les contractuels BIATSS hors recherche

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
A	1 852 €	1 961 €	1 916 €
B	1 552 €	1 661 €	1 623 €
C	1 607 €	1 501 €	1 526 €
Apprentis	1 027 €	1 054 €	1 041 €

- Les enseignants contractuels

Catégories	Revenu mensuel net moyen		
	Homme	Femme	Total
ATER 100%	1 865 €	1 804 €	1 837 €
ATER 50%	1 422 €	1 471 €	1 439 €
Enseignants CTR	2 080 €	2 193 €	2 124 €
Doctorants	1 948 €	2 024 €	1 977 €
Chercheurs CDD	2 032 €	1 728 €	1 938 €

- 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	1 658 €	1 625 €	1 637 €
2ème décile	1 844 €	1 757 €	1 780 €
3ème décile	2 035 €	1 874 €	1 898 €
4ème décile	2 419 €	1 972 €	2 096 €
5ème décile	2 876 €	2 164 €	2 418 €
6ème décile	3 626 €	2 467 €	2 839 €
7ème décile	4 005 €	3 034 €	3 625 €
8ème décile	4 425 €	3 688 €	4 030 €
9ème décile	5 032 €	4 308 €	4 664 €

g. Part des primes et indemnités

Primes et indemnités* en pourcentage du traitement brut

	% du brut H	% du brut F	% du brut
Enseignants-Chercheurs	22.2 %	20,6%	21,6%
ESAS	22,2%	22,3%	22,2%
BIATSS titu cat A	30,7%	29,3%	29,8%
BIATSS titu cat B	29,9%	29,7%	29,8%
BIATSS titu cat C	24,7%	26,3%	26,0%
ATER	12,0%	9,3%	10,9%
Doctorants	1,8%	2,5%	2,1%
Enseignants CTR	16,3%	16,5%	16,4%
Chercheurs CDD	6,4%	6,2%	6,4%
BIATSS cont cat A	16,9%	10,8%	13,1%
BIATSS cont cat B	11,4%	14,9%	13,5%
BIATSS cont cat C	18,1%	16,3%	16,8%
Apprentis	10,2%	9,4%	9,8%

* 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 **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 2023, 133 personnels ont bénéficié de cette mesure pour un montant total de 138 656 €, ce sont 62 bénéficiaires de plus qu'en 2022 notamment sur la catégorie des enseignants chercheurs (+55).

	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	44	31	75	73 834 €	23 717 €	97 551 €
ESAS	6	6	12	10 672 €	6 041 €	16 713 €
BIATSS titu A	1	3	4	79 €	1 621 €	1 700 €
BIATSS titu B	3	10	13	1 112 €	5 532 €	6 644 €
BIATSS titu C	1	4	5	3 €	620 €	623 €
Enseignants CTR	6	2	8	3 224 €	2 850 €	6 074 €
BIATSS cont A	3	1	4	4 164 €	1 575 €	5 739 €
BIATSS cont B		3	3		1 885 €	1 885 €
BIATSS cont C	2	7	9	603 €	1 124 €	1 727 €
Total général	66	67	133	93 691 €	44 965€	138 656 €

2) Les primes et rémunérations accessoires

a. Les primes des enseignants

- Montants par type de primes

Type de prime	2021	2022	2023
PEDR, prime excellence scientifique, C3	230 851 €	253 356 €	311 097 €
PES, PRES, C1	590 846 €	1 033 807 €	1 033 815 €
PCA, C2	136 490 €	210 035 €	179 302
PRP	399 760 €	367 327 €	
PA	47 656 €	47 331 €	48 145 €
Indemnité de commission CNU	15 595 €	11 506 €	10 437 €
Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle			38 460 €
TOTAL	1 421 197 €	1 923 362 €	1 621 256 €

La prime de fonctions versée aux enseignants chercheurs a été revalorisée dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR). Son montant annuel a été porté à 3 500 € au 1^{er} janvier 2023 (2 800 € en 2022). La prime d'enseignement supérieur versée aux enseignants du second degré a également été revalorisée et portée à 2 308 € au 1^{er} janvier 2023 (1831 € en 2022). Cependant, le montant versé en 2023 pour la PES/PRES/C1 est quasiment identique à celui de 2022 et cela s'explique par les nombreux départs par retraite ou mutation. Le nombre d'ATER a également diminué en 2023.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été versée en novembre au bénéfice de 75 agents dont 63 contractuels enseignants et 12 enseignants titulaires. Cette prime a également bénéficié à 20 contractuels chercheurs et 33 contractuels doctorants pour un montant total brut de 29 030 €

- Référentiel horaire des enseignants

Pour mémoire, le montant des PRP versées en 2022 était de 367 327 € brut.

En 2023, le référentiel horaire des enseignants est entré en vigueur ; les responsabilités pédagogiques et administratives sont désormais indemnisées par des heures complémentaires.

Composante/Service	Nb heures	Montant brut	Nb bénéficiaires
NCU	300,00	12 868	15
LSH	478,00	20 487	28
ST	1 716,00	73 547	62
AI	1 646,50	70 575	46
ISEL	459,00	19 673	18
FC	148,00	6 348	16
IUT	2 372,00	101 663	102
CFA	3 421,00	147 115	113
CENTRAL/ORE	1 181,75	50 531	47
	11 722,25	502 807	

Au total, 263 enseignants ont bénéficié du référentiel horaire en 2023 contre 243 bénéficiaires de PRP ou vacations (pour les visites d'entreprises au titre de l'apprentissage) en 2022 soit 20 bénéficiaires supplémentaires. Toutes les heures du référentiel 2022-23 n'ont pas été mises en paiement sur 2023 et le seront en 2024.

b. Montants versés par type de prime BIATSS

Libellé des primes	2021	2022	2023
Prime catégoriel ITRF	695 509 €	703 484 €	720 850 €
Prime catégoriel AENES et Santé	570 568 €	561 042 €	585 228 €
Prime catégoriel Bibliothèque	189 081 €	182 667 €	176 873 €
Traitement Brut N.B.I	7 872 €	8 010 €	8 209 €
Prime exceptionnelle*	990 €		
Prime de pouvoir achat exceptionnelle			181 605 €
TOTAL	1 464 020€	1 455 203 €	1 672 765 €

* Prime exceptionnelle 2021 : COVID

Primes hors tableaux : astreintes, complément indemnitaire.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été versée en novembre 2023 au bénéfice de 311 agents dont 113 agents contractuels et 198 agents titulaires.

La revalorisation de l'IFSE des personnels de catégorie B en 2023 sera mise en œuvre sur la paie de janvier 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

3) Les heures/cours complémentaires par année civile

c. Les Heures/cours complémentaires par composantes et services

- Nombre d'heures/cours complémentaires en équivalent TD

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022
Services centraux	179	404	1 649	1 245
Service culturel	76	98	0	-98
SUAPS	939	1 874	1 416	-458
LSH	6 017	5 776	6 339	563
ST	9 630	9 625	11 688	2 063
FAI	13 051	13 478	12 800	-678
ISEL	5 329	4 062	3 804	-258
CFA	97	38	3 604	3 566
FC	2 415	2 266	2 069	-197
IUT	29 278	27 763	26 305	-1 458
TOTAL	67 011	65 385	69 673	4 289

- Montant brut des heures/cours complémentaires

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022
Services centraux	7 412 €	16 783 €	70 625 €	53 842 €
Service culturel	3 168 €	4 037 €	0 €	-4 037 €
SUAPS	38 881 €	77 869 €	60 747 €	-17 122 €
LSH	249 167 €	239 816 €	271 718 €	31 902 €
ST	398 767 €	387 909 €	500 266 €	112 357 €
FAI	540 423 €	558 552 €	547 057 €	-11 495 €
ISEL	220 679 €	168 425 €	163 071 €	-5 354€
CFA	4 017 €	1 574 €	154 446 €	152 872 €
FC	100 025 €	93 981 €	88 756 €	-5 225 €
IUT	1 212 388 €	1 151 496 €	1 128 163 €	-23 333 €
TOTAL	2 774 926€	2 700 441 €	2 984 851 €	284 409 €

Le montant horaire brut a été revalorisé au 01/07/2023 : 42,86€ à 43,50€

L'augmentation des heures complémentaires s'explique par le référentiel horaire qui représente un montant brut de 502 807 € ; cela signifie donc une diminution conséquente du volume des heures d'enseignement complémentaires.

Estimation des montants chargés des heures/cours complémentaires

Statut	2021			2022		
	Montant Brut	Charges	TOTAL	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 675 034 €	0 €	1 675 034 €	1 646 959 €		1 646 959 €
Non fonctionnaire	1 099 892 €	449 306 €	1 549 198 €	1 053 482 €	430 347 €	1 483 829 €
TOTAL	2 774 926 €	449 306 €	3 224 232 €	2 700 441 €	430 347 €	3 130 789 €

Statut	2023		
	Montant Brut	Charges	TOTAL
Fonctionnaire	1 981 682 €		1 981 682 €
Non fonctionnaire	1 003 169 €	408 992 €	1 412 161 €
TOTAL	2 984 851 €	408 992 €	3 393 843 €

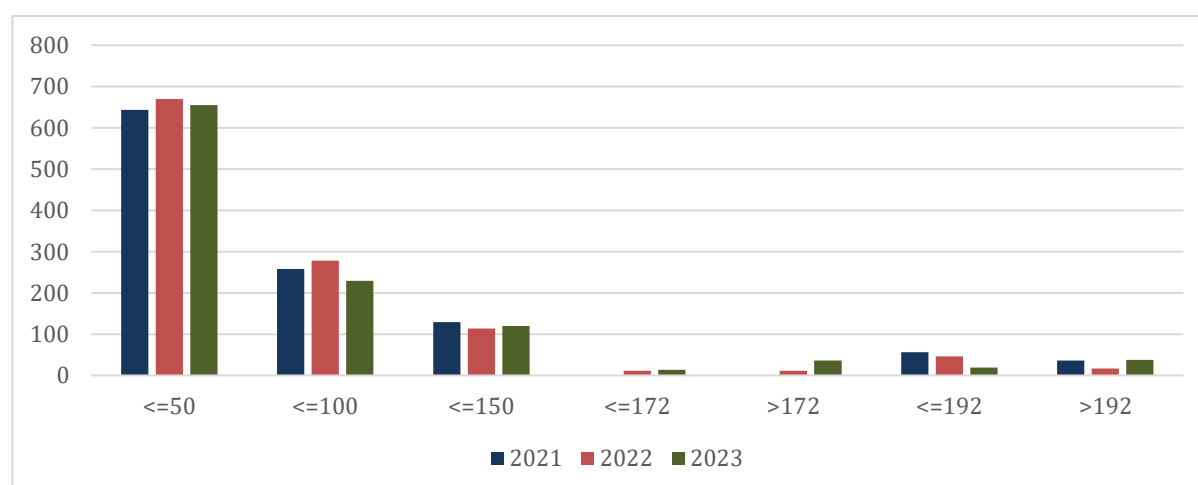
d. Les heures/cours complémentaires par corps

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

Catégories	0<=50	<=100	<=150	<=172	>172	<=192	>192	TOTAL
PU	15	15	10	1	8			49
MCF	36	50	39	13	28			166
PRAG	3	5	6			3	12	29
PRCE	5	10	10			4	20	49
Contractuels	26	12	6			0	1	45
Sous-total	85	92	71	14	36	7	33	331
VACATAIRE	570	137	49			12	5	773
TOTAL	655	229	120	14	36	19	38	1111

En 2023, 1 111 agents ont effectué des heures/cours complémentaires à l'université, dont 69.6% de vacataires et dont 79.6% pour 100 heures ou moins. Comparativement à 2022, il y a une diminution du nombre de vacataires (-43) Depuis le 1^{er} septembre 2021, le plafond d'heures complémentaires est passé à 172h pour les enseignants-chercheurs titulaires, ce plafond n'est donc appliqué qu'à cette population dans ce tableau.

- 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*

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022
Enseignants	66 826 €	80 865 €	9 216 €	-71 649 €
BIATSS	3 251 €	3 798 €	7 751 €	3 953 €
Vacataires	86 537 €	104 081 €	114 788 €	10 707 €
Contrat étudiant	195 400 €	155 249 €	172 839 €	17 590 €
TOTAL	352 014 €	343 993 €	304 594 €	-39 399 €

Hors indemnités de jurys versées à des vacataires.

- *Montants bruts par type d'heures*

	2021	2022	2023	Δ 2023/2022	Variation
Expertise ⁵	7 122 €	4 255 €	8 140 €	3 885 €	91%
Formation des personnels	3 044 €	3 425 €	7 568 €	4 143 €	121%
Heures étudiants ⁶	194 813 €	155 249 €	172 839 €	17 590 €	11%
Heures de surveillances ⁷	50 899 €	54 459 €	51 744 €	- 2 715 €	-5%
Autres ⁸	96 136 €	126 605 €	64 303 €	- 62 302 €	-49%
TOTAL	352 014 €	343 993 €	304 594 €	-39 399 €	-11%

⁵ *Expertise : vacances pour les laboratoires*

⁶ *HE : heures effectuées par des contrats étudiants*

⁷ *HS : heures de surveillances d'examen*

⁸ *HV : vacances diverses (exemple : heures de suivis de stages au CFA)*

Les vacances payées aux enseignants au titre des visites d'entreprises pour le suivi de l'apprentissage sont intégrées dans le référentiel horaire des enseignants mis en place en 2023 et sont désormais indemnisées en heures complémentaires.

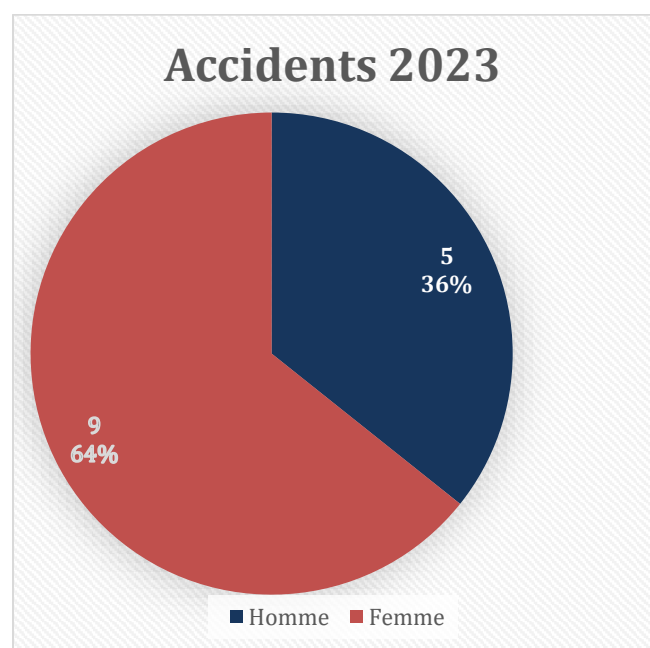
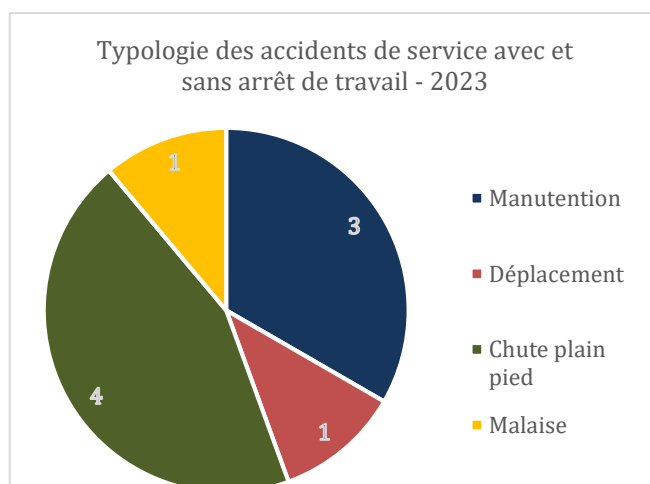
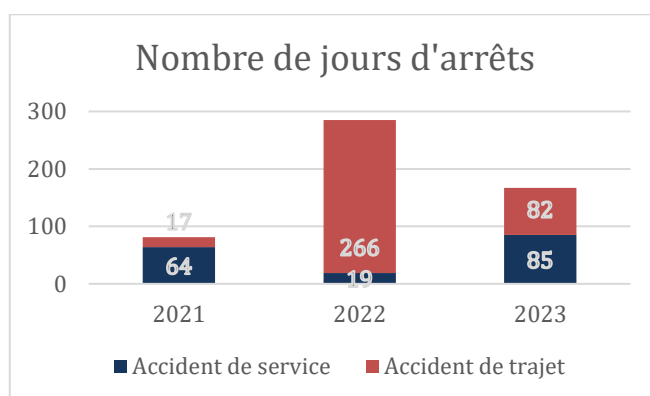
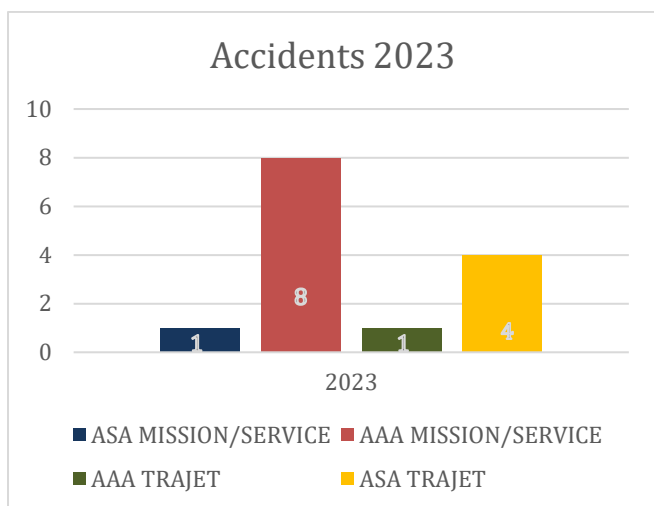
Chapitre VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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



	2021	2022	2023
Coût des honoraires et soins	1084 €	1902 €	2925 €

2) La médecine du travail

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 : 4 infirmières (3 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, addictologue).

Toutes les visites de médecine du travail sont réalisées sur le site Lebon. Ce site dispose en effet de locaux plus spacieux et plus confidentiels pour réaliser ce type de visite.

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 2023, ont notamment été réalisés :

- 4 réunions CSA-FS
- 2 visites de lieux réalisées avec le CSA-FS et 6 visites réalisées par le médecin
- Avis sur l'aménagement des futurs locaux du service de médecine de prévention
- Propositions d'aménagements de poste

b. Risques biologiques

- Information et sensibilisation sur la tuberculose auprès d'un groupe « contact »
- Informations de prévention délivrées auprès des personnels partant en mission à l'étranger

5) La thématique du mieux-être au travail

- Participation aux réunions mensuelles du groupe de travail « veille médico-sociale »
- Participation aux réunions de travail du Copil QVT
- Echanges avec les encadrants souhaitant conseils et information sur des situations particulières
- Participation au groupe de travail « Parcours suite à un long arrêt »
- Participation au groupe de travail « Prévention des conduites addictives »
- Points réguliers avec la coach sportive en responsabilité des séances Activité Physique Adaptée

6) 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 d'Information et de Prévention (VIP, obligatoire 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...

	2021	2022	2023
1ère visite	82	124	104
Sur demande employeur	24	10	10
Sur demande méd. du travail	56	62	86
Sur demande agent	65	55	68
Pré reprise sur demande agent	5	12	8
Pré reprise sur demande méd. Traitant	2	0	0
Reprise après AT	0	0	2
Reprise après CLD	1	1	2
Reprise après CLM	2	0	0
Reprise après congé maternité	15	4	4
Reprise après congé maladie (ordinaire)	27	8	26
VM périodique non SMR	35	29	
VM périodique non SMR rapprochée		0	0
VM périodique SMR	38	112	30
Visite intermédiaire SMP médecin		64	34
VIP infirmier	39	3	13
Visite intermédiaires infirmier	6	137	28
Urgences	1	35	1
Visite réintégration	0	0	0
TOTAL	398	656	416
Absences non excusées	30	112	70
Absences excusées	17	70	39

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)

L'année 2023 a été marquée par :

- La persistance d'un nombre élevé de visites d'embauche (Contractuels et doctorants en particulier).
- Une nette diminution des visites périodiques si l'on compare à l'année 2022 (année de rattrapage post-Covid).
- Une stabilité des visites de reprises et de pré-reprises
- Une légère augmentation des visites « à la demande »
- Une diminution des visites réalisées par les infirmières (VIP et visites intermédiaires SMP) probablement en lien avec l'accueil d'une nouvelle infirmière en phase de formation pour prendre en charge ce type de visite mais aussi par effet rebond du rattrapage post Covid de 2022.

Suivis individuels	
Suivis Individuels Simples	535
Suivis Individuels Particuliers	321
Total Suivis Individuels	856

Risques de maladies professionnelles indemnisables	159
---	------------

Examens cliniques		
Périodiques	64	
Non périodiques	visites d'embauche	104
	Visites de pré-reprise	8
	visites de reprise	34
	visites occasionnelles	165
	Total non périodiques	311
Examens cliniques non effectués suite à une absence	109	
Entretiens infirmiers	41	
Entretiens infirmiers non effectués suite à une absence	15	
Total examens cliniques	540	

Examens complémentaires	385
--------------------------------	------------

Le taux d'absence non excusées aux convocations médicales est de 16,8 %

Activité infirmerie à destination des personnels

142 passages à l'infirmerie Lebon

49 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

L'ensemble des dispositifs présentés sont mis en œuvre dans le respect des dispositions applicables au sein de l'ULHN (circulaire de gestion et annexes).

1) Organisation du temps de travail spécifique

	CRI	DirEL	SCD	DAPI	ISEL
Nombre d'agents soumis à des astreintes	8	25	7	2	8
Nombre d'interventions	5	57			
Nombre d'heures d'interventions	76.5	31			

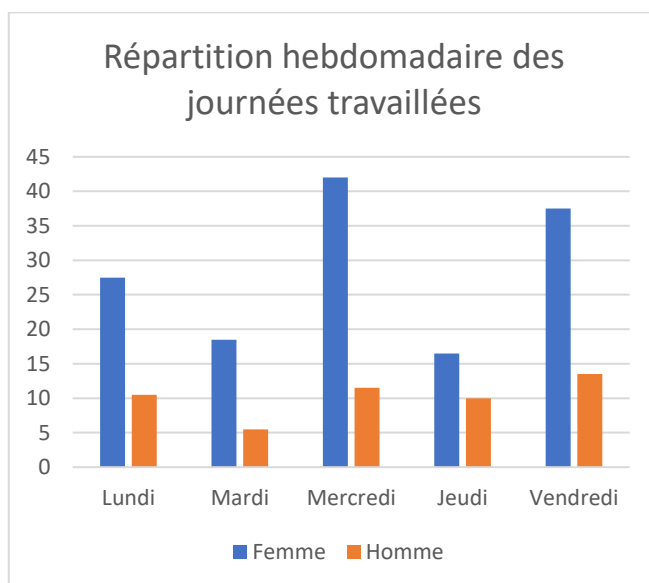
	♀	♂	Total
Laboratoire	11	6	17
Composante	33	4	37
Services Centraux	46	9	55
Services Communs	34	6	40
Services Généraux	8	12	20
Total	132	37	169

76% des agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail sont des femmes. Le nombre d'agents en télétravail a augmenté par rapport à 2022 (+7).

2) Télétravail

Cette rubrique ne concerne statutairement pas les enseignants.

		♀	♂	Total
Titulaires	A	30	20	50
	B	34	7	41
	C	33		33
Contractuels	A	10	9	19
	B	6	1	7
	C	19		19
Total		132	37	169



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	41	79	18	27
Télétravail par semaine	2,5 jours	3 jours	4 jours	Total
Nombre d'agents	1	2	1	169

71% des agents en télétravail le sont au maximum 1 jour par semaine. Au-delà de 2 jours les dérogations sont sur avis médical.

3) Les agents à temps partiel ou à temps incomplet

	0,1	0,2	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	Total	% F
BIATSS Titu		1	4	1	1	20	2	29	90%
Ens. CTR			11	1	3	1		16	44%
BIATSS CTR	1	2	4	1	1	4		13	100%
Total	1	3	19	3	5	25	2	58	79%
% F	100%	100%	53%	67%	100%	92%	100%	79%	

79% des agents à temps partiel sont des femmes.

L'ensemble des agents à temps partiel ou à temps incomplet représentent 6,8% de l'ensemble du personnel de l'université.

4) Compte Épargne Temps

	Effectifs	
	Homme	Femme
Nombre Total de CET ouverts	51	133
Nombre de nouveaux CET dans l'année	7	24
Nombre de CET alimentés dans l'année	42	92
Nombre total jours de CET stockés	836	2154
dont versés au cours de l'année	650	973
Nombre de jours CET consommés	0	15
Nombres de jours CET indemnisés	30	52
Nombre de jours CET versés pour la RAFP	44	78

Au 31/12/2023, sur les 184 CET ouverts, 72% appartiennent à des femmes et 31 ont été créés en 2023, soit 3 créations de plus qu'en 2022.

73% des agents possédant un CET ont alimenté leur CET en 2023

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
2021	38	1 942,5	13,5	455	88,5	4 341	45,4	1 561,5	185,4	8 300
2022	81	1 983	24	855	150	4 851,5	71	2 063,5	326	9 753
2023	49	1824	14	90	111	4679.5	81	2623.5	256	9222

En 2023, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a diminué de 345 jours. (en 2022 on a 9753j – 181 formation professionnelle soit 9572)

b. Absences par type de congé

2023	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					4	446			4	446.00
Accident de travail							3	41	3	41.00
Accident de service					3	55			3	55.00
Longue durée	2	481			5	1418			7	1899.00
Longue maladie	2	360			6	783			8	1143.00
Grave maladie							3	642	3	642.00
Maladie	41	825	13	83	82	1914	62	1272	198	4094.00
Maternité	1	112					6	497	7	609.00
Maternité état pathologique							5	69	5	69.00
Paternité	2	42	1	4	1	25	2	36	6	107.00
Enfant malade	2	4	1	3	21	38.5	18	71.5	42	117.00
TOTAL	50	1824	15	90	122	4679.5	99	2623.5	286	9222.00

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

Pour chaque population, nous constatons une diminution importante du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire.

L'augmentation du nombre de jours d'absence pour paternité est liée au changement de réglementation.

Absences en jours par tranches d'âge

Type de congé	Tranche d'âge	Enseignants		BIATSS		Total général
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
Accident de trajet	50 à 54 ans			1		1
	55 à 59 ans			2		2
	60 à 64 ans			1		1
Total Accident de trajet				4		4
Accident de travail	30 à 34 ans				2	2
	55 à 59 ans				1	1
Total Accident de travail					3	3
Accident de service	55 à 59 ans			1		1
	60 à 64 ans			2		2
Total Accident de service				3		3
Longue durée	40 à 44 ans	1				1
	45 à 49 ans	1				1
	50 à 54 ans			4		4
	55 à 59 ans			1		1
Total Longue durée		3		5		8
Longue maladie	45 à 49 ans			1		1
	50 à 54 ans			4		4
	55 à 59 ans	1		1		2
	60 à 64 ans	1				1
Total Longue maladie		2		6		8
Grave maladie	55 à 59 ans				1	1
	60 à 64 ans				2	3
Total Grave maladie					2	2
Maladie	15 à 19 ans				1	1
	20 à 24 ans		1		4	5
	25 à 29 ans		2	1	10	13
	30 à 34 ans	1	3	1	12	17
	35 à 39 ans	4	1	5	4	14
	40 à 44 ans	2	1	4	7	14
	45 à 49 ans	5	4	11	8	28
	50 à 54 ans	14		31	6	51
	55 à 59 ans	5		18	7	30
	60 à 64 ans	9	1	8	2	20
65 à 69 ans	1		3		4	
Total Maladie		41	13	82	62	197
Maternité	20 à 24 ans					
	25 à 29 ans				1	1
	30 à 34 ans				3	3
	35 à 39 ans	1			2	3
Total Maternité		1			6	7
Maternité pathologique	25 à 29 ans				2	2
	30 à 34 ans				2	2
	35 à 39 ans				1	1
Total Maternité pathologique					5	5
Paternité	20 à 24 ans				1	1
	35 à 39 ans			1		1
	40 à 44 ans	1				1
	45 à 49 ans	1			2	3
Total Paternité		2		1	3	6

Enfant malade	20 à 24 ans				1	1
	25 à 29 ans				3	3
	30 à 34 ans	1		1	6	8
	35 à 39 ans		1	12	2	15
	40 à 44 ans			4	3	7
	45 à 49 ans			2	2	4
	50 à 54 ans	1		1	1	3
Total Enfant		2	1	21	18	42
Formation Pro	50 à 54 ans			1		1
Total Formation Pro				1		1
Total général		51	14	122	98	285

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 de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
42	33	10	13	125	83	59	34	236	163
5359 €		1017 €		9423 €		3104 €		18905€	

En 2023, le montant total du précompte a augmenté de 4 779 € par rapport à 2022 et le nombre d'agents concernés a augmenté de 31.

6) 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	446	0,5
Accident de travail	41	0,05
Accident de service	55	0,06
Longue durée	1899	8,63
Longue maladie	1143	
Grave maladie	642	
Maladie	4089	
Maternité	609	0,87
Maternité pathologique	69	
Paternité	117	
Enfant malade	117	0,13
TOTAL	9227	10,24

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 10,24 jours d'arrêts en 2023, contre 11,4 en 2022..

Chapitre VIII. ACTION SOCIALE

Dans le cadre de la loi relative aux compétences élargies des universités appliquées 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 TFPF2237724C du 30/12/22 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.

Les agents bénéficiaires peuvent être BIATSS, enseignants chercheurs ou enseignants du second degré.

Ils peuvent être stagiaires ou titulaires en position d'activité, 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.

Depuis la rentrée universitaire 2023, le pôle social est identifié pôle Qualité de Vie et Conditions de Travail pour inscrire durablement cet enjeu au sein des préoccupations de la DRH.

Afin de garantir une continuité du service, la responsable du pôle social propose un accompagnement spécifique aux personnels de l'université de manière à apporter une réponse aux problématiques qui seraient de nature à nuire à leur bien-être au travail. La conduite de ces entretiens donne lieu à une synthèse des dossiers de demandes d'aides ou de prêt qui est présentée anonymement, pour avis, à la Commission mensuelle d'Aides et de Prêts au personnel (CAPP). De même, le dispositif d'aide d'urgence est maintenu de manière à répondre aux situations exceptionnelles mettant en jeu l'équilibre financier des agents.

En 2023, le montant global des dépenses de l'action sociale s'est élevé à **87 659€** réparti selon cinq catégories :

Les PIM et ASIU : 49 465 €

Les aides exceptionnelles : 16 511 € dont 3700€ d'aides d'urgence et les prêts à taux zéro : 3 590€

Les mesures d'adaptation de poste : 12 795€ dont 1057€ reversés par les services soit une dépense effective de **11 738€**

Les ateliers QVCT : 9169€

L'accès à la programmation culturelle du Havre : 777€

1) Les prestations d'action sociale :

Motifs de l'aide PIM ou ASIU	Montant	%	Nb bénéficiaires
Restauration	1 845 €	2,10%	
Aides logement	392 €	0,45%	1
Consultations psychologue	490 €	0,56%	11
Aides aux études et à la formation	16 200 €	18,48%	20
Séjour d'enfant ou d'étudiant dans le cadre du système éducatif	311 €	0,35%	3
Centre de vacances collectifs avec hébergement	1 567 €	1,79%	3
Centre de loisirs sans hébergement	1 014 €	1,16%	8
PERISCOLAIRE	1 690 €	1,93%	11
Séjour gites	108 €	0,12%	1
Assistance juridique	180 €	0,21%	2
Allocation aux parents d'enfant handicapé	20 868 €	23,81%	10
allocation spéciale enfant adulte handicapé	0 €	0,00%	0
Aide BAFA	0 €	0,00%	
aide garde enfnt <6ans	1 100 €	1,25%	7
Accueil nouveaux arrivants	3 700 €	4,22%	2
AIDES CAPP	16 511 €	18,84%	15
AMENAGEMENT DE POSTE qvct	7 627 €	8,70%	
AMENAGEMENT DE POSTE handi	4 111 €	4,69%	7
ATELIER QVT REPRISE ACTIVITE SPORTIVE	6 800 €	7,76%	7
ATELIERS QVCT SOPHROLOGIE	1 320 €	1,51%	24
ATELIERS QVCT BIEN MANGER	1 049 €	1,20%	
Accès culture	777 €	0,89%	
Total	87 659 €	100%	132

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
	Ateliers QVCT
	Aménagements poste

Le montant des prestations **PIM** est fixé par la circulaire relative aux Prestations Interministérielles d'action sociale à réglementation commune - taux 2023 : circulaire NOR : TFPF2237724C du 30/12/22. Le montant des **ASIU**, quant à lui, 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.

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.

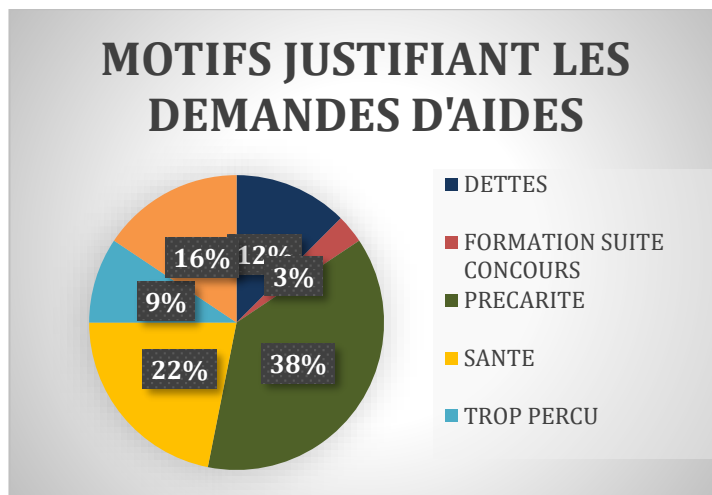
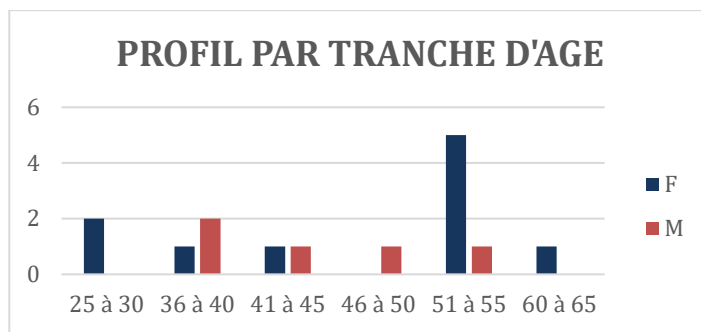
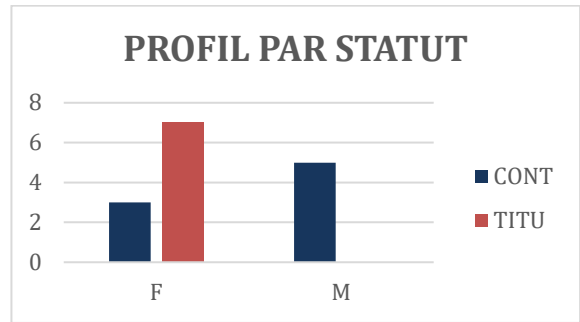
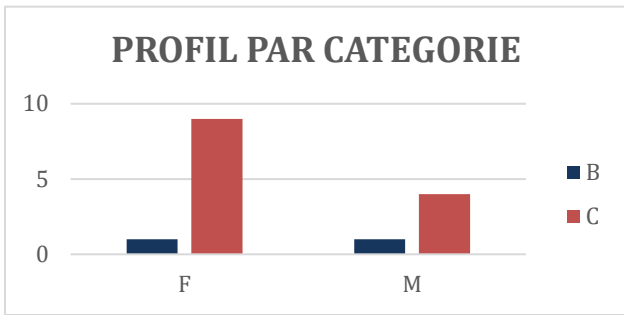
En 2023, les aides exceptionnelles **correspondent à un montant de 16 511€** pour l'instruction de **31 dossiers et l'octroi du versement à 15 agents**. S'agissant des prêts, trois dossiers ont été présentés pour un octroi de 3590€

3) Les aides d'urgence

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

Cette aide est entérinée par la commission d'aide et de prêt du mois suivant. Elle est accordée uniquement pour répondre à des difficultés financières urgentes telles qu'un découvert du compte bancaire, une menace d'expulsion du logement, une coupure d'électricité, de gaz, d'eau...

Les demandes d'aides d'urgence représentent en 2023 un montant de 3700 € correspondant à l'instruction de **7 dossiers et le versement de 8 aides** (un dossier peut engendrer le versement de plusieurs aides).

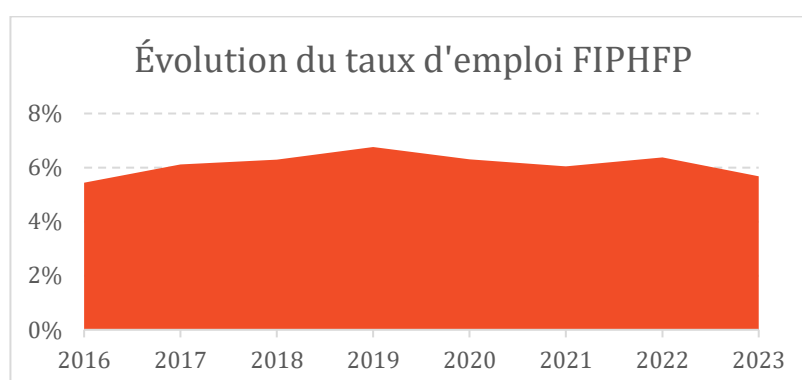


4) Les mesures d'adaptation de poste

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 réaffirme l'obligation employeur de réserver 6% d'emplois à destination de personnels en situation de handicap. 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 **5,68%**.

L'ordonnance du 6 septembre 2023, prise en application de la loi du 9 mars 2023, réaffirme les obligations de la loi de 2005 sur "l'accessibilité numérique à 100%". Elle rappelle l'objectif fixé par le Gouvernement de rendre la société pleinement inclusive en intégrant la dimension du handicap dans la mise en œuvre des politiques publiques, afin de favoriser l'accessibilité universelle, l'accès aux droits, la lutte contre les discriminations et la participation des personnes en situation de handicap à la construction des solutions qui les concernent. Aussi, 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.



L'Université Le Havre Normandie emploie en 2023 **52 personnes** (26 femmes et 26 hommes) en situation de handicap toutes catégories confondues.

b. Les mesures d'adaptation de postes de travail

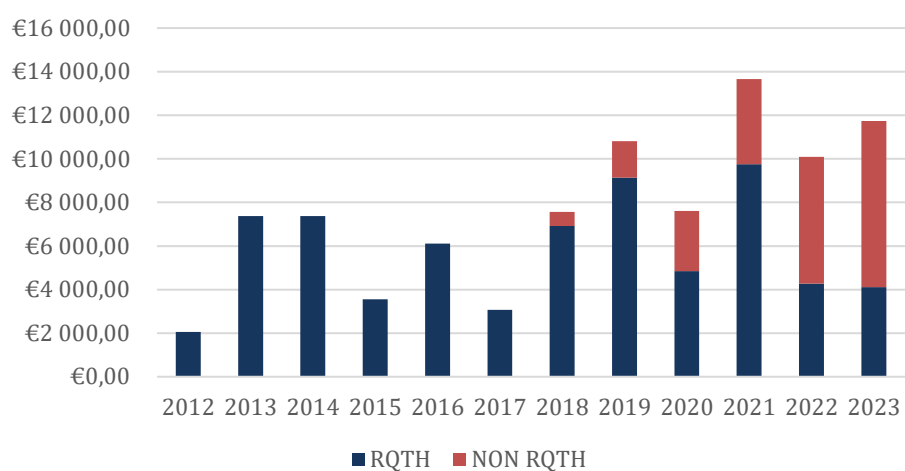
Considérant la prévention comme levier d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des agents. L'université Le Havre Normandie a développé une approche plurielle et collaborative.

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.

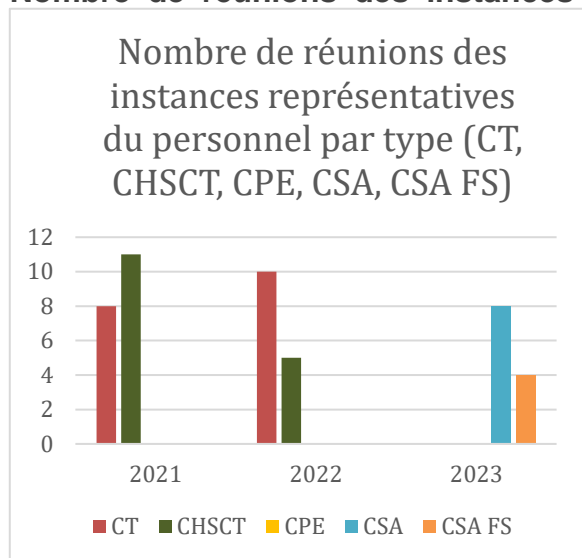
En 2023 : **11 738 €** ont été consacrés à ces mesures. Le détail fait apparaître une dépense de 4 111€ pour réaliser 7 aménagements personnalisés et une dépense de 7 627€ pour reconstituer le stock de matériel servant de prêt en vue d'acquisition.

EVOLUTION DES DEPENSES AU TITRE DES AMENAGEMENTS

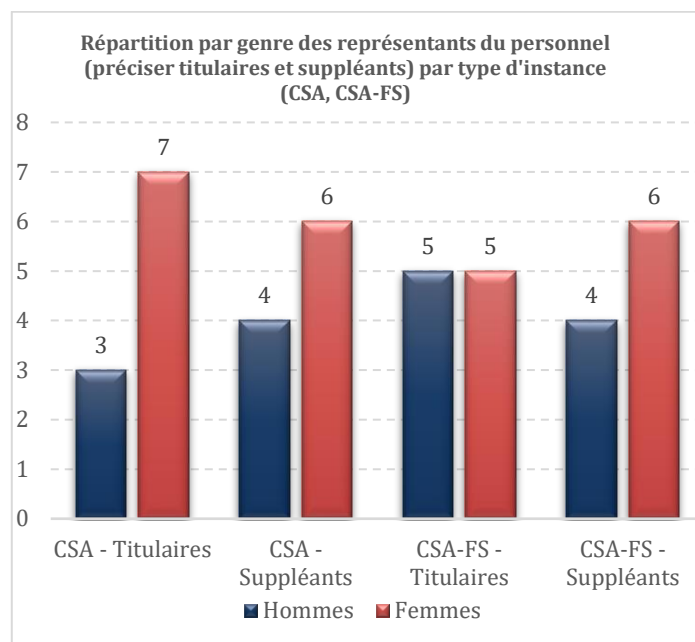


Chapitre IX. DIALOGUE SOCIAL

1) Nombre de réunions des instances



2) Les représentants de personnel



3) Groupes de travail et séances par thème

Thèmes		Nombre de GT	Séance de GT
Circulaire de gestion des personnels + Charte de gestion des contractuels			
- Actualisation circulaire de gestion dont temps de travail		1	1
- Actualisation charte du télétravail			
- Actualisation circulaire astreintes et sujétions			
Actualisation charte de gestion des contractuels		1	2
Lignes Directrices de Gestion Avancement et promotion			
Présentation LDG avancement et promotion		1	1
Avancement des EC – contingent établissement		1	
Politique d'emploi			
Politique d'emploi		1	4
Régime indemnitaire dont mesures LPR			
Régime indemnitaire des EC et E titulaires	RIPEC	1	3
	REH		
Régime indemnitaire des BIATSS titulaires		1	1

LISTE DES SIGLES

AAA	Accident Avec Arrêts
AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
ADJAENES	ADjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADT	ADjoint Technique
APA	Activité Physique Adaptée
APAE	Attaché Principal de l'Etat
ARE	Allocations de Retour à l'Emploi
ASA	Accidents Sans Arrêts
ASI	ASsistant Ingénieur
ASIU	Action Sociale d'Initiative Universitaire
ASSAE	Assistant Service Social des Administration de l'Etat
ATEC	Adjoint Technique
ATER	Agent Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
BAS	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
BIB	BIBliothécaire
BIBAS	BIBliothécaire Assistant Spécialisé
CA	Conseil d'Administration
CBIB	Conservateur des BIBliothèques
CGBIB	Conservateur Général des BIBliothèques
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CFP	Congé de Formation Professionnelle
CE-HC-CN	Classe Exceptionnelle - Hors Classe - Classe Normale
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPF	Compte Personnel de Formation
CAPP	Commission des Aides et Prêts pour les Personnels
CSA	Comité Social d'Administration
CSA-FS	Comité Social d'Administration en Formation Spécialisée
CT	Comité Technique
ESAS	Enseignants du Second degré Affectés dans le Supérieur
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HC	Heure Complémentaire
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IPTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGAENR	Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
IGE	Ingénieur d'Etudes

IGR	I ngénieur de R echerche
INFENES	I nfirmier de l'Éducation N ationale et de l'Enseignement S upérieur
INM	I ndice N ouveau M ajoré
ISEL	I nstitut S upérieur d' E tudes L ogistiques
ITRF	I ngénieurs, T echniciens de R echerche et de F ormation
IUT	I nstitut U niversitaire de T echnologie
LPR	L oi de P rogrammation de la R echerche
MAG	M agasinier
MCF	M aître de c onférences
MS	M asse S alariale
NBI	N ouvelle B onification I ndiciaire
PA	P rime d' A dministration
PCA	P rime de C harges A dministratives
PEDR	P rime d' E ncadrement D octoral et de R echerche
PES	P rime d' E xcellence S cientifique
PIM	P restation I nterministérielle
PLP	P rofesseur de L ycée P rofessionnel
PRAG	P rofesseur A gré
PRCE	P rofesseur C ertifié
PRES	P rime de R echerche et d' E nseignement S upérieur
PRP	P rimés de R esponsabilités P édagogiques
PU	P rofesseur d' U niversité
QVT	Q ualité de V ie au T ravail
QVCT	Q ualité de V ie et C onditions de T ravail
RAFP	R etraite A dditionnelle de la F onction P ublique
RCE	R esponsabilités et C ompétences E largies
RIFSEEP	R égime I ndemnitare tenant compte des F onctions, des S ujétions, de l' E xpertise et de l' E ngagement P rofessionnel
RIPEC	R égime I ndemnitare P our les E nseignants- C hercheurs
RQTH	R econnaissance en Q ualité de T ravailleur H andicapé
SAENES	S ecrétaire d' A dministration de l' E ducation N ationale et de l' E nseignement S upérieur
SMR	S urveillance M édicale R enforcée
SUAPS	S ervice U niversitaire d' A ctivités P hysiques et S portives
TECH	T ECHnicien
UB	U nité B udgétaire
UFR	U nité de F ormation et de R echerche

