

D'ici, on voit +loin !

Direction des relations et des ressources humaines
Direction d'appui au pilotage et à la stratégie

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

■ Édition 2023

Sommaire

Avant-Propos	5
Présentation de l'Université	6
Précisions méthodologiques	7
CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs	8
1. 1. Données générales	10
1. 1. 1. Les emplois	10
1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs	10
1. 1. 3. Les données socio-démographiques.....	11
1. 2. Le personnel enseignant	13
1. 2. 1. Les effectifs par année	14
1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département	16
1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs par laboratoire.....	17
1. 2. 4. Les données démographiques.....	18
1. 3. Le personnel BIATSS	21
1. 3. 1. Les effectifs par année	22
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation.....	26
1. 3. 3. Les données démographiques.....	27
CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière	29
2. 1. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire	31
2. 1. 1. Les mouvements.....	31
2. 1. 2. L'ancienneté dans l'établissement.....	34
2. 1. 3. Les promotions	34
2. 2. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel	36
2. 2. 1. Les mouvements.....	36
2. 3. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire	38
2. 3. 1. Les mouvements.....	38
2. 3. 2. L'ancienneté dans l'établissement.....	40
2. 3. 3. Les promotions et présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	40
2. 4. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel	43
2. 4. 1. Les mouvements.....	43
2. 4. 2. L'ancienneté dans l'établissement.....	45
Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté au 31/12/2022	45
2. 4. 3. Les CDIations et nominations en qualité de fonctionnaire	45

CHAPITRE 3 : les rémunérations	47
3. 1. Données générales	48
3. 1. 1. Quelques définitions.....	48
3. 1. 2. La masse salariale de l'établissement.....	49
3. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération.....	51
3. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel.....	54
3. 2. Les rémunérations du personnel enseignant	56
3. 2. 1. La masse salariale.....	56
3. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant.....	57
3. 2. 3. Les heures complémentaires.....	59
3. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS	60
3. 3. 1. La masse salariale.....	60
3. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS.....	61
CHAPITRE 4 : la formation du personnel	64
4. 1. La politique de formation à La Rochelle Université	65
4. 2. Les heures et jours de formation, le nombre de stagiaires et les dépenses	66
4. 3. Les dépenses de formation par axe	66
4. 4. Bilan qualitatif du plan de formation 2022	67
4. 5. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	67
4. 6. Les autres actions de formation	68
4. 6. 1. Le Congé de Formation professionnelle.....	68
4. 6. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique.....	68
4. 6. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique.....	68
4. 6. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches.....	69
4. 6. 5. Le bilan de compétences.....	69
4. 6. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience.....	69
4. 6. 7. Le Compte Personnel de Formation.....	69
CHAPITRE 5 : les conditions de travail	70
5. 1. L'organisation du temps de travail	71
5. 1. 1. Le temps de travail du personnel.....	71
5. 1. 2. Les congés annuels.....	72
5. 1. 3. Le Compte Épargne Temps (CET).....	73
5. 1. 4. Le télétravail.....	74
5. 1. 5. Les astreintes.....	75
5. 1. 6. Les cycles de travail.....	75
5. 1. 7. Les absences au travail.....	78

5. 2. Les risques professionnels.....	84
5. 2. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)	84
5. 2. 2. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail	85
5. 3. La protection fonctionnelle	86
5. 4. Les suicides.....	86
5. 5. Les commissions médicales.....	87
5. 6. La prévention des risques professionnels	88
5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention.....	88
5. 6. 2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	89
5. 6. 3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé Sécurité au Travail	89
5. 6. 4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement.....	89
5. 6. 5. La prévention des risques psychosociaux (RPS)	90
5. 6. 6. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST).....	92
5. 6. 7. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).....	92
5. 7. La médecine de prévention	93
5. 8. La prise en charge du handicap.....	94
CHAPITRE 6 : Les relations professionnelles.....	96
6. 1. Les instances institutionnelles.....	97
6. 1. 1. Composition des conseils centraux.....	97
6. 1. 2. Nombre de réunions des conseils centraux	100
6. 2. Le dialogue social	101
6. 3. Le droit de grève.....	102
6. 4. Les contentieux et les conflits	102
CHAPITRE 7 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives	103
7. 1. L'action sociale.....	104
7. 2. La restauration.....	106
7. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....	107
7. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	107
7. 5. La Bibliothèque Universitaire.....	107
LEXIQUE	108

Avant-Propos

Le « Rapport Social Unique » 2022 marque la fin du « Bilan Social », qui était jusqu'alors le nom du document de synthèse annuel de référence pour les ressources humaines de notre université. Encadré par les normes nationales, le Rapport Social Unique intègre des données sociales obligatoires et nouvelles, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Par sa richesse, il constitue un outil de partage utile à l'ensemble de la communauté car il s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques des personnels qui composent notre université et il rend compte des principales données en matière de ressources humaines.

S'appuyant sur des données sociales objectives et historisées année après année, le Rapport Social Unique est à la fois un outil de réflexion pour concevoir la stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines et un document de référence pour contribuer au dialogue social au sein de l'établissement.

Il permet de disposer d'une information complète et transparente accessible à toutes et tous.

Dans un contexte de crises multiples et d'incertitude sur l'avenir, La Rochelle Université, par sa dynamique continue de recrutement, s'affirme comme un employeur public engagé sur son territoire et tourné vers le long terme.

Ce document met en lumière les évolutions constatées, mais aussi les défis à relever en matière de ressources humaines, de qualité de vie et d'égalité au travail, ou encore de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La première richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent, c'est pourquoi nous tenons à remercier l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent directement ou indirectement à la construction et à la réalisation de ce rapport.

Nous souhaitons à chacune et chacun une bonne lecture et découverte de cette édition 2022 !

Jean-Marc OGIER
Président de La Rochelle Université

Yannick JOLLY
Directeur Général des Services

Présentation de l'Université

Créée en 1993, La Rochelle Université est une université pluridisciplinaire à taille humaine. Son dynamisme et son volontarisme lui ont permis de s'inscrire parmi les premières universités françaises devenues autonomes le 1^{er} janvier 2009. Aujourd'hui, elle s'affirme comme faisant partie d'une nouvelle génération d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

Depuis le 1^{er} septembre 2021, La Rochelle Université est organisée autour de 4 composantes de formation :

- > le **Pôle Licences Collegium** rassemblant l'ensemble des étudiants inscrits en licence
- > l'**Institut Littoral Urbain Durable Intelligent** rassemblant les masters, l'école doctorale et fédérant l'ensemble des laboratoires de recherche
- > **1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)**
- > la **Faculté de Droit, de Science Politique et de Gestion (DSPG)** dont 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE), qui intégrera l'Institut LUDI le 1^{er} septembre 2023

L'Université dispose également de :

- > **8 services communs**
 - Bibliothèque Universitaire (BU)
 - Institut Universitaire de Langues (IUL)
 - Direction des Pédagogies Innovantes (DPI)
 - Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques (DIDEV)
 - Direction de l'Orientation et de l'Insertion (DOI)
 - Service de Santé Universitaire (SDSU)
 - Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
 - Espace Culture
- > **1 Fondation Universitaire**
- > **9 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)
- > **1 École Doctorale pluridisciplinaire**
- > **1 Unité Mixte de Service (UMS)**
- > **7 structures fédératives et réseaux de recherche** dont 2 portées par l'Université
- > Et des services généraux qui concourent à son administration

En 2021-2022, La Rochelle Université accueille **8 655 étudiant.e.s** inscrit.e.s en formation continue et initiale. 12.1 % des étudiant.e.s sont de nationalité étrangère et 37 % des étudiant.e.s sont boursier.e.s.

L'offre de formation qui leur est proposée s'articule autour de :

- > **73 diplômes nationaux** (2 DAEU, 5 DUT, 14 licences générales, 20 licences professionnelles, 32 masters professionnels et recherche)
- > **19 Diplômes d'Université (DU)**
- > **1 diplôme d'ingénieur**
- > et des **préparations aux concours administratifs et judiciaires**, ainsi qu'à la **Certification Informatique et Internet (C2i)**, au **Test of English as a Foreign Language (TOEFL)**, à la **certification au Diplôme d'Études en Langue Française (DELF)** et au **Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF)**

Budget réalisé 2022 (en CP) de 85 109 512 €, dont 67 359 321 € pour la masse salariale (soit 79.1 %)

Précisions méthodologiques

Le périmètre

Le personnel de La Rochelle Université est réparti ici en deux catégories :

- > la population des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s, qui recouvre les différents corps de l'enseignement supérieur et de l'enseignement supérieur du premier et du second degré, ainsi que les contractuels doctorants
- > la population des BIATSS, qui recouvre les corps du personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur (AENES), du personnel Ingénieurs, Techniciens, de Recherche et de Formation (ITRF), et du personnel de bibliothèque (BU)

Le personnel BIATSS est réparti en 2 sous-catégories :

- > Personnel sur projets recherche et hors recherche (exemples : EU CONEXUS, OPEN CV, CPER, etc.)
- > Personnel hors projets (sur mission permanente et suppléances)

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction, c'est-à-dire le personnel qui est en activité au sein de l'Université et rémunéré. Les données sont désormais arrêtées au 31 décembre de chaque année.

Sont exclues du présent RSU les personnes en détachement sortant, disponibilité, congé parental. Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leur poste qui est alors occupé soit par une personne titulaire, soit par une personne contractuelle.

Par ailleurs, les personnes en délégation, en congé pour recherche ou conversion thématique, en congé de formation professionnelle ou en congé pour projet pédagogique sont intégrées dans le périmètre du bilan social.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2021/2022. Le choix de l'année universitaire s'impose puisqu'elle reflète fidèlement le cycle d'activité de l'Université et qu'elle coïncide avec le processus de gestion du personnel.

Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au 31 décembre 2022, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2021/2022 et disposant alors de chiffres stables, notamment en termes d'emplois et d'effectifs.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2022, l'année civile étant la référence en matière comptable et budgétaire.

Les outils

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- > MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels
- > GRH-ENVOI-PAYÉ pour les rémunérations des personnels
- > HEURES COMP pour les charges d'enseignement

À noter que des données afférentes aux années antérieures ont pu faire l'objet de corrections suite à l'édition 2021 du bilan social. La correction apportée est notifiée en bas de chaque tableau concerné.

CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. L'article L.712-9 du Code de l'éducation prévoit que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du **plafond des emplois** que l'établissement est autorisé à rémunérer ». Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'Université au moment du vote du budget. Il intègre :

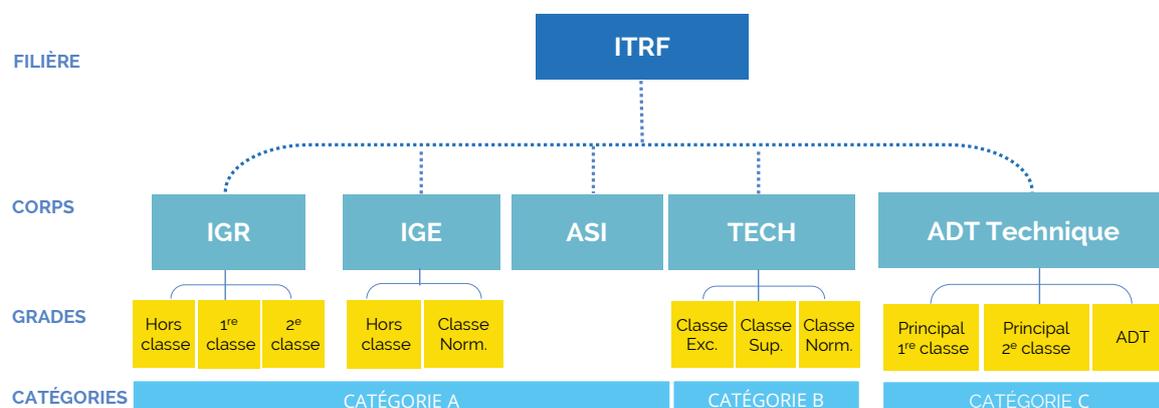
- > le plafond des emplois État, comprenant l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'Etat (dotation ministérielle annuelle)
- > et les emplois financés par les ressources propres de l'Université

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement requalification ou transformation, ceci dans le respect du plafond des emplois et du plafond de la masse salariale.

Quelques définitions :

- > **ETP (Équivalent Temps Plein)** : somme des quotités de temps de travail de chaque personne.
Exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP.
- > **ETPT (ETP Travaillé)** : il s'agit de l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile. L'ETPT est l'unité retenue pour fixer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.
Exemple : un personnel à 80 % toute l'année consomme 0,8 ETPT, un personnel à 80 % pendant 6 mois consomme 0,4 ETPT à l'année.
- > **Catégories** : tout le personnel de la Fonction Publique est classé en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B et C :
 - la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
 - la catégorie B correspond aux fonctions d'application, de rédaction et d'encadrement intermédiaire
 - la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution
 L'ensemble du personnel enseignant relève de la catégorie A.
- > **Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades
Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement.
L'ensemble des corps de fonctionnaires sont regroupés par filière.
- > **Grade** : subdivision du corps
La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

Exemple : différents corps et grades dans la filière des ITRF en 2022



1. 1. Données générales

1. 1. 1. Les emplois

Consommation annuelle des emplois (en ETPT annuel)

Annexe obligatoire jointe au compte financier annuel

Catégorie d'emplois	Nature des emplois	Année 2020			Année 2021			Année 2022			
		Plafond Etat	Ressources propres	Global	Plafond Etat	Ressources propres	Global	Plafond Etat	Ressources propres	Global	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	321,2	0,0	321,2	322,9	0,0	322,9	323,3	0,0	323,3
		CDI	2,0	1,0	3,0	2,3	1,0	3,3	3,0	1,0	4,0
	Non permanents	CDD	74,6	48,2	122,8	78,1	47,2	125,4	76,4	54,5	130,8
Sous-total			397,8	49,2	447,0	403,3	48,2	451,6	402,6	55,5	458,1
BIATSS	Permanents	Titulaires	249,6	0,0	249,6	241,6	0,0	241,6	233,0	0,0	233,0
		CDI	8,1	16,8	24,9	13,6	25,7	39,3	18,5	37,1	55,6
	Non permanents	CDD	33,8	136,1	169,9	42,4	144,8	187,3	47,6	154,8	202,3
Sous-total			291,5	152,9	444,4	297,7	170,5	468,1	299,0	191,9	490,9
Total			689,3	202,1	891,4	701,0	218,7	919,7	701,6	247,3	949,0

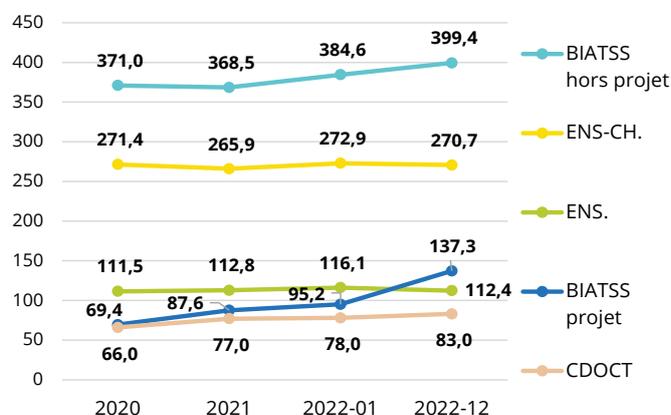
1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs

1. 1. 2. 1. L'évolution globale des effectifs par type de population

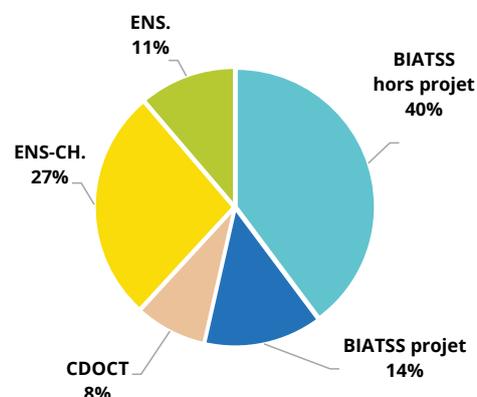
Effectifs et ETP par population et par année

	01/01/2020		01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		Evol. ETP 4 ans	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	En nb.	En %
BIATSS hors projet	382	371,0	380	368,5	396	384,6	409	399,4	+28,3	+8%
BIATSS projet	70	69,4	88	87,6	99	95,2	139	137,3	+67,9	+107%
Contractuel doctorant	66	66,0	77	77,0	78	78,0	83	83,0	+17,0	+23%
Enseignant-chercheur	282	271,4	275	265,9	281	272,9	277	270,7	-0,7	-0%
Enseignant	115	111,5	118	112,8	121	116,1	119	112,4	+0,8	+1%
Total LRUniv	915	889,3	938	911,8	974	946,7	1 027	1 002,7	+113	+13,1%
Evolution annuelle (ETP)		+21,0		+22,4		+35,0		+55,9		
Evolution annuelle (%)		+2,4%		+2,5%		+3,8%		+5,9%		

Évolution des ETP par population et par année



Répartition des ETP par type de population au 31/12/2022

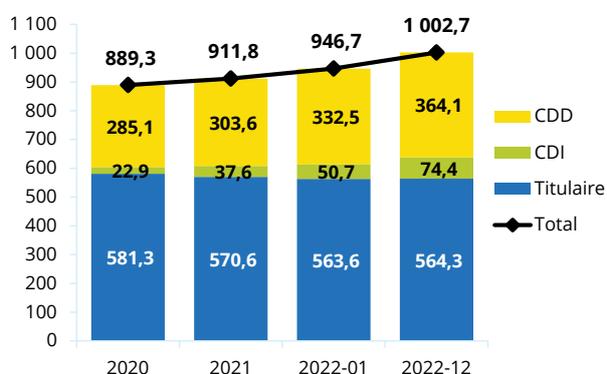


1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs par type de population et par statut

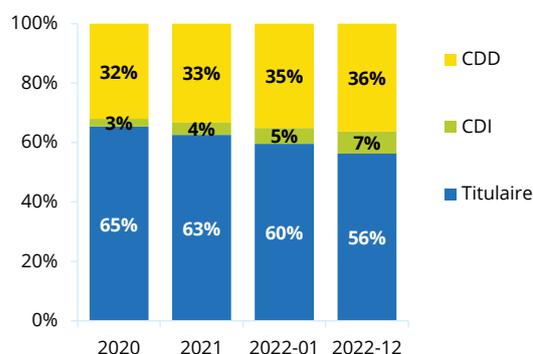
Effectifs et ETP par population, par statut et par année

	01/01/2020		01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		Evol. ETP 4 ans	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	En nb.	En %
BIATSS hors projet	382	371,0	380	368,5	396	384,6	409	399,4	+27,0	+7%
Titulaire	260	253,2	250	243,7	238	233,1	242	237,2	-18,0	-7%
CDI	22	19,9	38	34,6	50	46,2	70	66,7	+48,0	+218%
CDD	100	97,9	92	90,2	108	105,3	97	95,5	-3,0	-3%
BIATSS projet	70	69,4	88	87,6	99	95,2	139	137,3	+69,0	+99%
Titulaire	3	3,0	4	4,0	4	4,0	4	4,0	+1,0	+33%
CDI	-	-	-	-	1	0,5	4	3,7	+4,0	-
CDD	67	66,4	84	83,6	94	90,7	131	129,6	+64,0	+96%
Contractuel doctorant	66	66,0	77	77,0	78	78,0	83	83,0	+17,0	+26%
Enseignant-chercheur	282	271,4	275	265,9	281	272,9	277	270,7	-5,0	-2%
Titulaire	235	233,6	233	231,1	233	231,4	235	233,2	-	-
CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDD	47	37,8	42	34,8	48	41,5	42	37,5	-5,0	-11%
Enseignant	115	111,5	118	112,8	121	116,1	119	112,4	+4,0	+3%
Titulaire	95	91,5	97	91,8	100	95,1	96	89,9	+1,0	+1%
CDI	3	3,0	3	3,0	4	4,0	4	4,0	+1,0	+33%
CDD	17	17,0	18	18,0	17	17,0	19	18,5	+2,0	+12%
TOTAL	915	889,3	938	911,8	974	946,7	1027	1 002,7	+112,0	+12%
Titulaire	593	581,3	584	570,6	575	563,6	577	564,3	-16,0	-3%
CDI	25	22,9	41	37,6	54	50,7	78	74,4	+53,0	+212%
CDD	297	285,1	313	303,6	345	332,5	372	364,1	+75,0	+25%

Évolution des ETP par statut et par année



Répartition des ETP par statut et par année

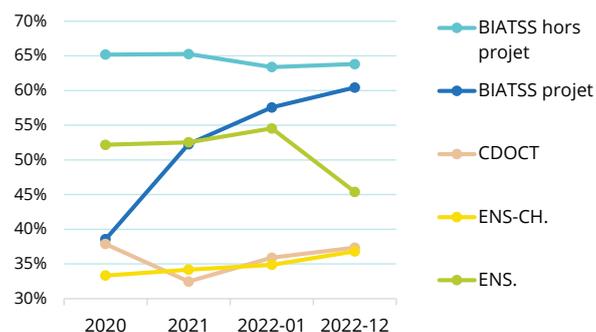


1. 1. 3. Les données socio-démographiques

1. 1. 3. 1. Le genre

Part des femmes dans les effectifs par type de population et par année

	2020	2021	2022-01	2022-12	Nb femmes 31/12/2022
BIATSS hors projet	65%	65%	63%	64%	261
BIATSS projet	39%	52%	58%	60%	84
Contractuel doctorant	38%	32%	36%	37%	31
Enseignant-chercheur	33%	34%	35%	37%	102
Enseignant	52%	53%	55%	45%	54
TOTAL	50%	51%	51%	52%	532

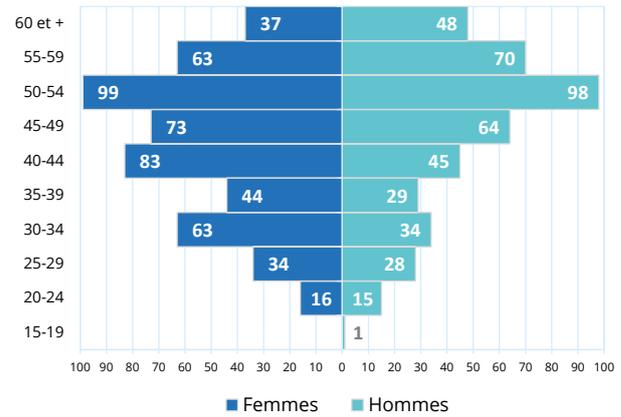


1. 1. 3. 2. L'âge

Age moyen par type de population et par année

	2020-01	2021-01	2022-01	2022-12
BIATSS hors projet	46,4	47,1	46,5	46,7
BIATSS projet	32,9	34,1	34,6	34,4
Contractuel doctorant	26,8	27,1	27,5	27,6
Enseignant-chercheur	49,1	49,5	49,5	49,7
Enseignant	49,1	49,4	49,6	49,5
TOTAL	ND	ND	ND	44,6

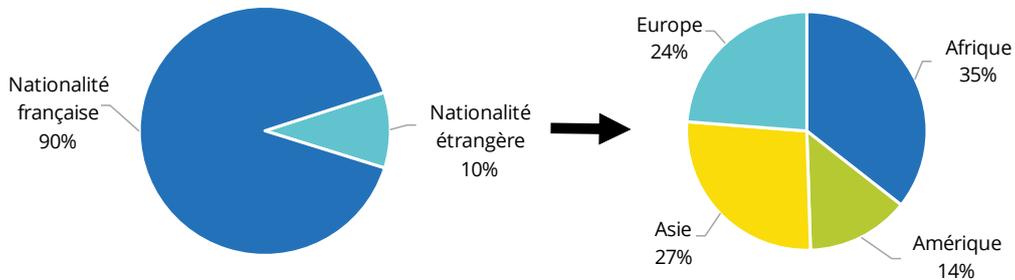
Pyramide des âges au 31/12/2022 (hors contractuels doctorants)



1. 1. 3. 3. La nationalité

Effectifs par nationalité et par type de population au 31/12/2022

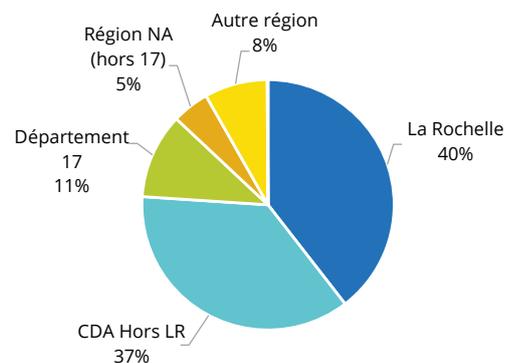
	En effectifs			En pourcentage		
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC
Nationalité française	926	514	412	90%	94%	86%
Nationalité étrangère	101	34	67	10%	6%	14%
<i>dont Afrique</i>	36	14	22	4%	3%	5%
<i>dont Amérique</i>	14	6	8	1%	1%	2%
<i>dont Asie</i>	27	7	20	3%	1%	4%
<i>dont Europe</i>	24	7	17	2%	1%	4%
<i>dont Océanie</i>	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 027	548	479	100%	100%	100%



1. 1. 3. 4. Le lieu de résidence

Effectifs par zone de résidence et par type de population au 31/12/2022

	En effectifs			En pourcentage		
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC
La Rochelle	406	199	207	40%	36%	43%
CDA LR - Autre commune	375	229	146	37%	42%	30%
Département Charente-Maritime	113	71	42	11%	13%	9%
Région Nouvelle-Aquitaine hors 17	49	21	28	5%	4%	6%
Autre région	83	27	56	8%	5%	12%
Etranger	1	1	-	0,1%	0,2%	-
TOTAL	1 027	548	479	100%	100%	100%



1. 2. Le personnel enseignant

Dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent être implantés des emplois :

- > **d'enseignant-chercheur titulaire** :
 - PProfesseur des universités (PR)
 - Maître de Conférences (MCF)

- > **d'enseignant titulaire du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur** :
 - PProfesseur AGrégé (PRAG)
 - PProfesseur CErtifié (PRCE)
 - PProfesseur des Écoles (PR ÉCOLE)

- > **d'enseignant contractuel** :
 - Personnel ASSocié à Temps partiel (PAST)
 - Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - LECTeur (LECT) et Maître de Langues (ML)
 - Doctorant contractuel (DOCT CONT)
 - Enseignant et enseignant-chercheur contractuel (E/EC CONT)*

** Dans le cadre des compétences élargies, la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 introduit par son article 19 de nouvelles possibilités de recrutement du personnel contractuel enseignant, pour une durée déterminée ou indéterminée (code de l'éducation : livre IX, titre V, chapitre IV).*

Le recrutement du personnel enseignant et enseignant-chercheur relève d'un processus annuel décomposé en deux campagnes :

- > La campagne d'emplois
- > La campagne de recrutement

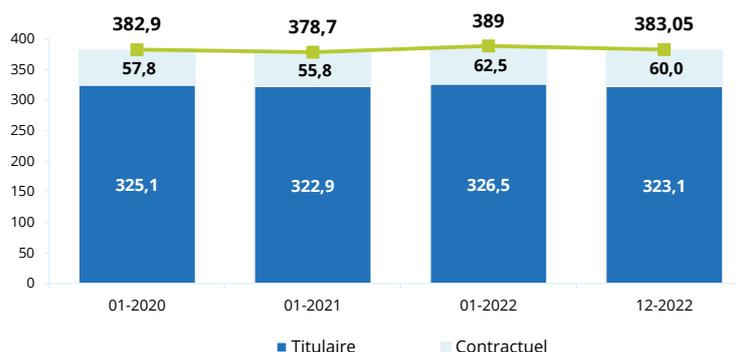
1. 2. 1. Les effectifs par année

1. 2. 1. 1. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

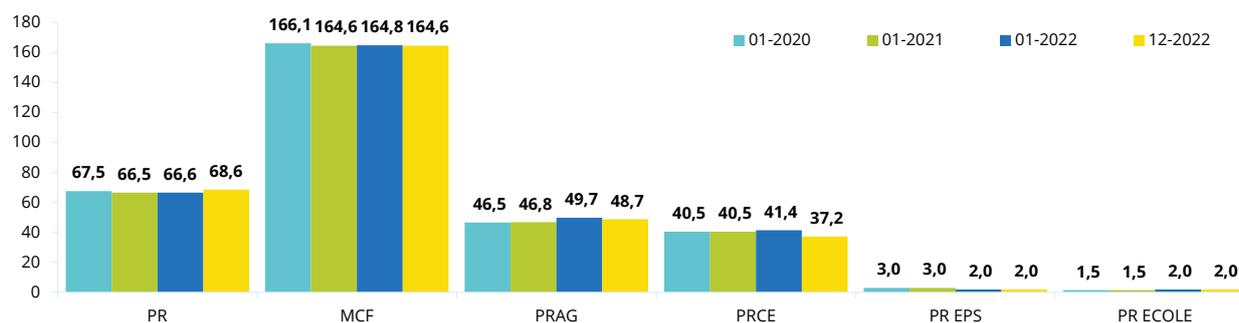
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

	01/01/2020		01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022	
	Eff. Phys.	ETP						
PR	68	67,5	67	66,5	67	66,6	69	68,6
MCF	167	166,1	166	164,6	166	164,8	166	164,6
Effectifs enseignants du supérieur	235	233,6	233	231,1	233	231,4	235	233,2
PRAG	48	46,5	48	46,8	51	49,7	50	48,7
PRCE	42	40,5	43	40,5	44	41,4	41	37,2
PR EPS	3	3,0	4	3,0	3	2,0	3	2,0
PR ECOLE	2	1,5	2	1,5	2	2,0	2	2,0
Effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	95	91,5	97	91,8	100	95,1	96	89,9
TOTAL TITULAIRES	330	325,1	330	322,9	333	326,5	331	323,1
Total effectifs DOCT CONT	66	66,0	77	77,0	78	78,0	83	83,0
Total effectifs ATER	16	14,5	10	10,0	14	14,0	13	12,5
PAST	15	7,5	14	7,0	13,0	6,5	8,0	4,0
LECT	3	3,0	3	3,0	2	2,0	2	2,0
ML	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0
E/EC CONT (CDD)	29	28,8	32	31,8	35	35,0	37	36,5
Dont EC CONT (CDD)	16	15,8	18	17,8	21	21	21	21
Dont ENS CONT (CDD)	13	13,0	14	14,0	14	14,0	16	15,5
E/EC CONT (CDI)	3	3,0	3	3,0	4	4,0	4	4,0
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI)	3	3,0	3	3,0	4	4,0	4	4,0
Total effectifs autres contractuels	51	43,3	53	45,8	55	48,5	52	47,5
TOTAL CONTRACTUELS	133	123,8	140	132,8	147	140,5	148	143,0
TOTAL CONT hors DOCT. CONT	67	57,8	63	55,8	69	62,5	65	60,0
TOTAL	463	448,9	470	455,7	480	467,0	479	466,1
TOTAL hors DOCT. CONT	397	382,9	393	378,7	402	389,0	396	383,1

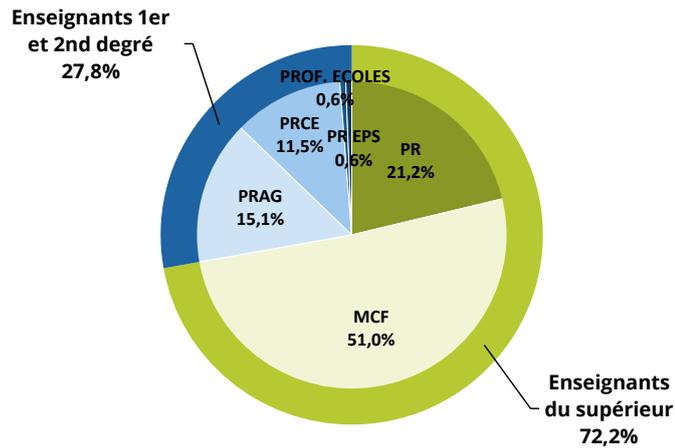
Nombre d'ETP titulaires et contractuels par année (hors contractuels doctorants)



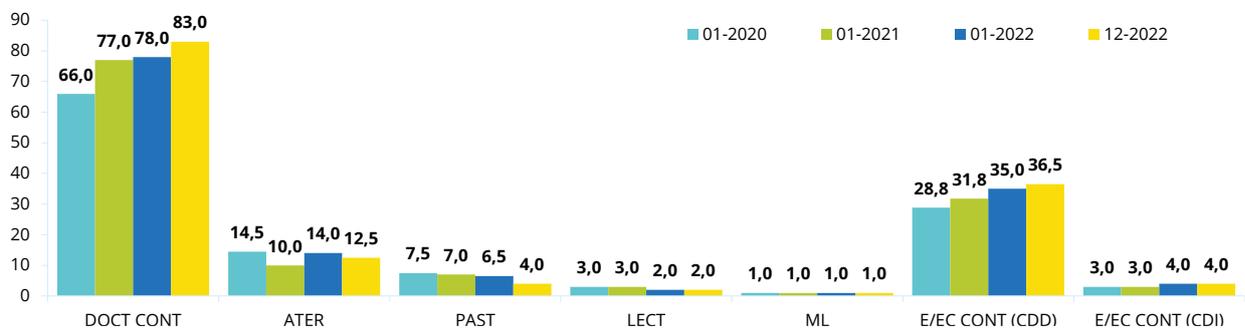
Nombre d'ETP titulaires par corps et par année



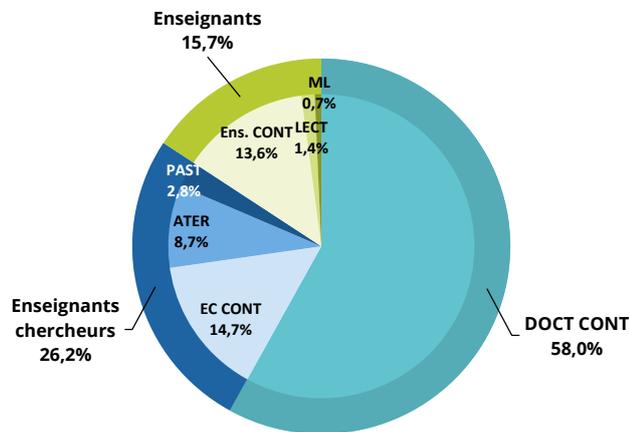
Répartition des ETP titulaires par corps au 31/12/2022



Nombre d'ETP contractuels par type de contrat et par année



Répartition des ETP contractuels par type de contrat au 31/12/2022

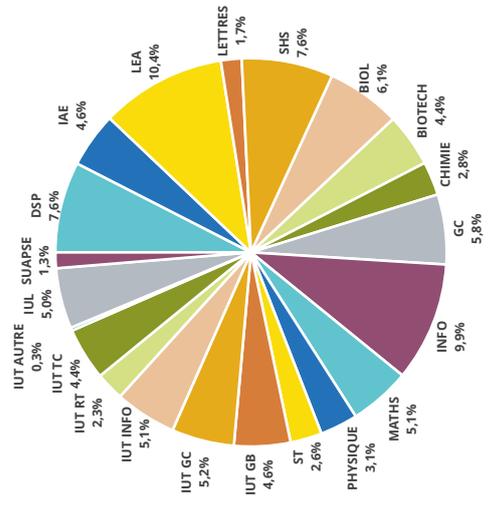
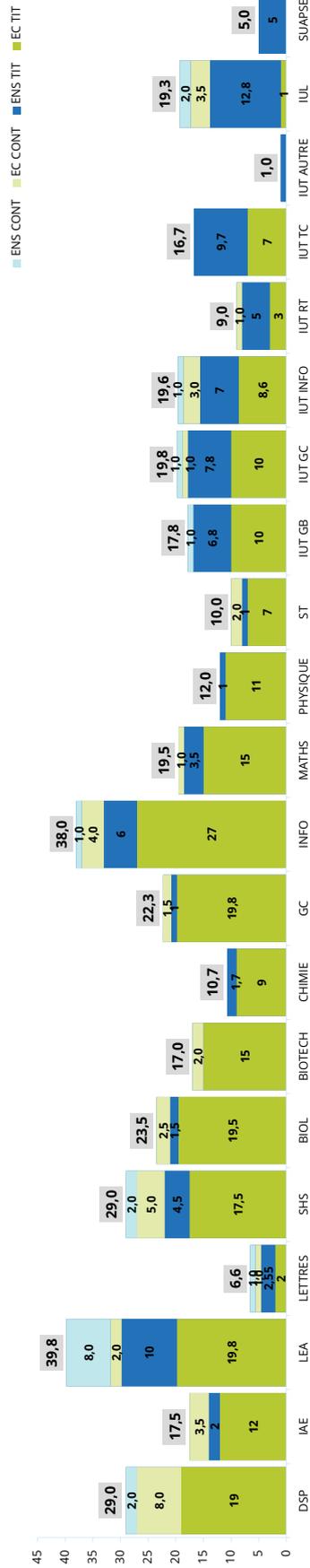


En plus des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, des intervenants extérieurs sont recrutés pour réaliser des enseignements. À ce titre, **l'Université comptabilisait 896 vacataires au cours de l'année universitaire 2021-2022.**

1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département

Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par département, par corps et par statut au 31/12/2022 (hors contractuels doctorants)

	DSP	IAE	LEA	LETTRES	SHS	BIOL	BIOTECH	CHIMIE	GÉNIE CIVIL	INFO	MATHS	PHYSI QUE	SCIENCES TERRE	IUT GB	IUT GC	IUT INFO	IUT RT	IUT TC	IUT AUTRE	IUL	SUAPSE	TOTAL		
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	
TOTAL	29	100%	18	66%	40	100%	6,6	100%	29	100%	24	100%	21	88%	17	100%	15	69%	4,6	100%	30	75%	4,0	100%
Total Titulaires	19	66%	14	80%	30	75%	4,6	69%	22	76%	21	89%	15	88%	17	100%	11	100%	11	100%	33	87%	19	100%
PR	4		2,8		6		5,8		9		10		4		3		4		3		10		4	
MCF	15		8		17		2		11		13		7		4		9		8		9		5,6	
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	2		10		2,6		4,5		1,7		6,8		7,8		5		9,7		1		13		164,6	
Total CDI	0	0%	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	4	1%
ENS CDI	2		2		0		0		0		0		0		0		0		0		2		4	
Total CDD	10	34%	3,5	20%	8	20%	2	31%	2	24%	2,5	11%	2	12%	2	12%	1,1%	1	0%	0%	3,5	18%	56,0	15%
EC CDD	7		2		1		1,5		7%		5		13%		2		1,0		2,0		1,0		2,1	
ENS CDD	2		3		1		1,0		2,0		1,0		1,0		1,0		1,0		1,0		1,0		1,2	
ATER	1		1		1,0		4		1		2,0		1		1,0		1,0		1,0		3,5		16	
PAST	1		0,5		2		1		1,5		1,5		1		1,0		1,0		1,0		4		4	
LECT	2		2		2		2		2		2		2		2		2		2		2		2	
ML	1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1	



1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs par laboratoire

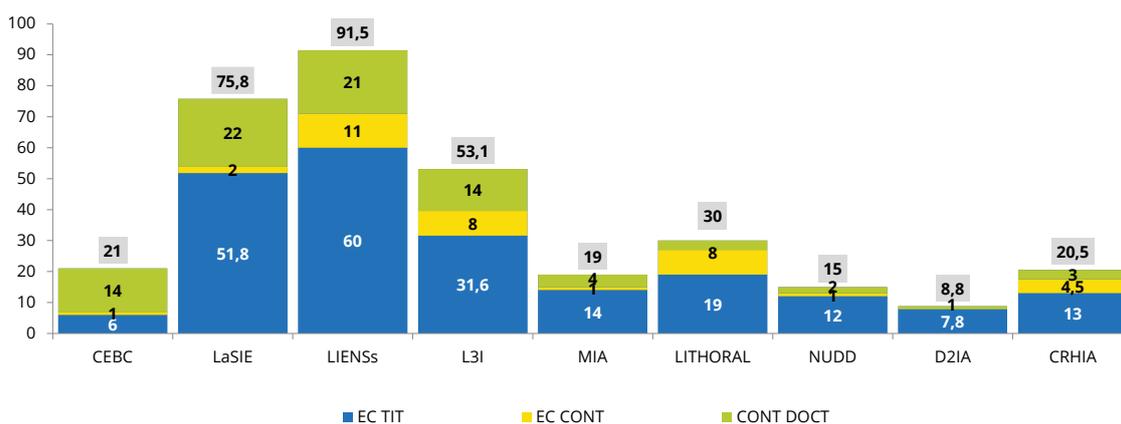
ETP des enseignants-chercheurs par laboratoire, par corps et par statut au 31/12/2022

	TOTAL EC		HORS Labo LRUniv*	DANS Labo LRUniv	dont CEBC	dont LaSIE	dont LIENSs	dont L3I	dont MIA	dont LITHORAL	dont NUDD	dont D2IA	dont CRHIA												
	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%	ETP	%											
TOTAL	510,1		131,4		378,7		41,0		78,8		112,5		53,1		19,0		30,0		15,0		8,8		20,5		
TOTAL LRUniv	466,1	91%	131,4	100%	334,7	88%	21,0	51%	75,8	96%	91,5	81%	53,1	100%	19,0	100%	30,0	100%	15,0	100%	8,8	100%	20,5	100%	
TOTAL hors DOCT. CONT	383,05	75%	131,35	100%	251,7	66%	7,0	17%	53,8	68%	71,0	63%	39,6	75%	15,0	79%	27,0	90%	13,0	87%	7,8	89%	17,5	85%	
dont Titulaires	323,1	63%	107,9	82%	215,2	57%	6,0	15%	51,8	66%	60,0	53%	31,6	60%	14,0	74%	19,0	63%	12,0	80%	7,8	89%	13,0	63%	
PR	68,6		1		67,6		2		18		18,8		12		4		8		1		1,8		2		
MCF	164,6		17		147,6		4,0		33,8		41,2		19,6		10,0		11,0		11,0		6,0		11,0		
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	89,9		89,9		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		
dont CDI	4,0	1%	4	3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CDI	4		4		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-	-	
dont CDD	139,0	27%	19,5	15%	119,5	32%	15	37%	24	30%	31,5	28%	21,5	40%	5	26%	11	37%	3	20%	1	11%	7,5	37%	
EC CDD	21		-		21		1		-		6		5		1		6		1		-		1		
ENS CDD	15,5		15,5		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		
ATER	12,5		-		12,5		-		-		4,5		3,0		-		2,0		-		-		-		
PAST	4		1		3,0		-		2,0		0,5		-		-		-		-		-		-		
LECT	2		2		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		
ML	1		1		-		-		-		-		-		-		-		-		-		-		
CONT DOCT	83		-		83		14		22		20,5		13,5		4		3		2		1		3		
TOTAL CNRS**	44,0	9%	-		44,0	12%	20	49%	3	4%	21	19%	-		-		-		-		-		-		

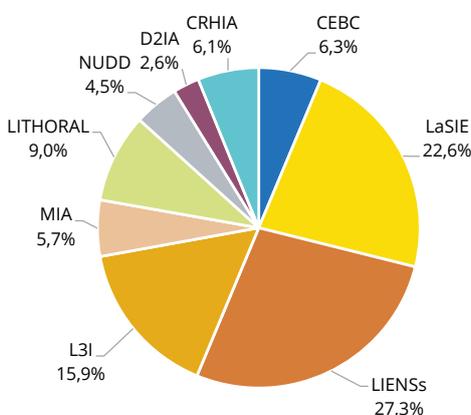
* Inclut uniquement les enseignants-chercheurs non affectés à un laboratoire de La Rochelle Université pour leur partie recherche (à hauteur de 50%).

** Source Institut LUDI (chercheurs y compris doctorants contractuels et hors post-doc).

ETP enseignants-chercheurs par laboratoire et par statut au 31/12/2022



Répartition des ETP enseignants-chercheurs par laboratoire au 31/12/2022



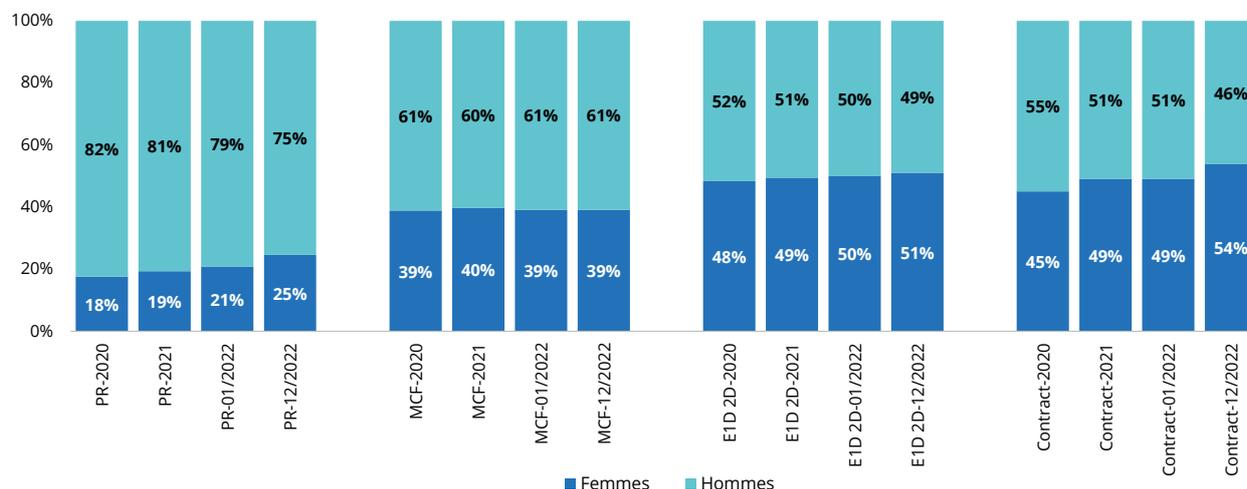
1. 2. 4. Les données démographiques

1. 2. 4. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

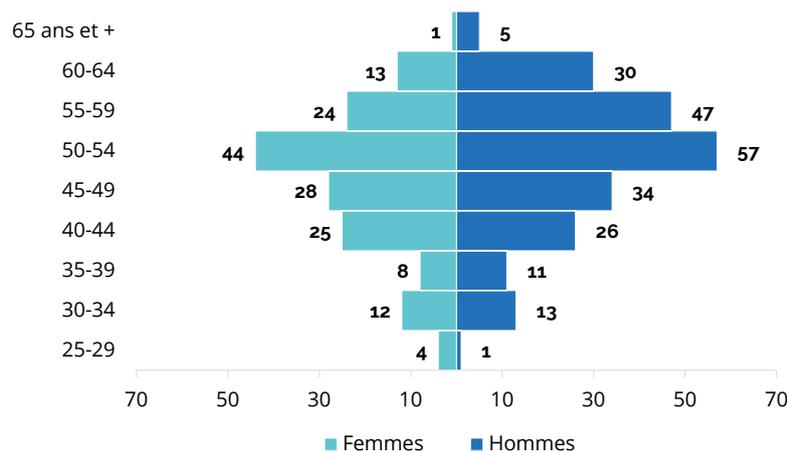
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2022

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL	% Rép.	Rappel 01-2022	Rappel 01-2021	Rappel 01-2020
EFFECTIFS TITULAIRES	2	10	15	38	56	95	70	39	6	331	100%	100%	100%	100%
Femmes	2	4	7	15	25	41	24	12	1	131	39,6%	38,7%	38,5%	37,3%
Hommes	-	6	8	23	31	54	46	27	5	200	60,4%	61,3%	61,5%	62,7%
Personnel enseignant du supérieur	1	8	10	32	33	67	55	26	3	235	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	4	5	12	14	27	14	5	-	82	34,9%	33,9%	33,9%	32,8%
Hommes	-	4	5	20	19	40	41	21	3	153	65,1%	66,1%	66,1%	67,2%
PR	-	-	1	4	8	23	22	10	1	69	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	-	1	1	4	8	2	1	-	17	24,6%	20,9%	19,4%	17,6%
Hommes	-	-	-	3	4	15	20	9	1	52	75,4%	79,1%	80,6%	82,4%
MCF	1	8	9	28	25	44	33	16	2	166	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	4	4	11	10	19	12	4	-	65	39,2%	39,2%	39,8%	38,9%
Hommes	-	4	5	17	15	25	21	12	2	101	60,8%	60,8%	60,2%	61,1%
Personnel enseignant 1^{er} et 2nd degré	1	2	5	6	23	28	15	13	3	96	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	-	2	3	11	14	10	7	1	49	51,0%	50,0%	49,5%	48,4%
Hommes	-	2	3	3	12	14	5	6	2	47	49,0%	50,0%	50,5%	51,6%
EFFECTIFS CONTRACTUELS	3	15	4	13	6	6	1	4	-	52	100%	100%	100%	100%
Femmes	2	8	1	10	3	3	-	1	-	28	53,8%	49,1%	49,1%	45,1%
Hommes	1	7	3	3	3	3	1	3	-	24	46,2%	50,9%	50,9%	54,9%
ENSEMBLE	5	25	19	51	62	101	71	43	6	383	100%	100%	100%	100%
Femmes	4	12	8	25	28	44	24	13	1	159	41,5%	40,2%	39,9%	38,3%
Hommes	1	13	11	26	34	57	47	30	5	224	58,5%	59,8%	60,1%	61,7%
Part des femmes par tranche d'âge	80%	48%	42%	49%	45%	44%	34%	30%	17%	41,5%				

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par sexe et par corps – comparatif par année



Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2022

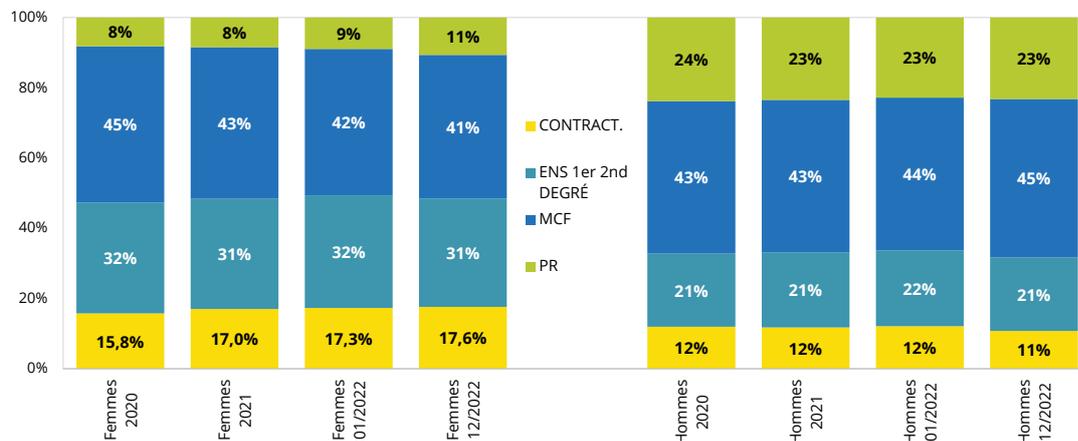


La classe la plus représentée est celle des **50-54 ans**. La moyenne d'âge du personnel enseignant est de **50 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 49 ans, alors que celles des hommes est de 51 ans.

Moyenne d'âge du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps : comparatif sur 2 années



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par sexe : comparatif par année



La population enseignante est masculine à 58.5 % (224 hommes pour 159 femmes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les corps considérés : alors que la population titulaire d'enseignants du supérieur est très largement masculine (65 % d'hommes pour 35 % de femmes), la situation est plus équilibrée pour le personnel titulaire enseignant du 1^{er} et du 2nd degré (51 % de femmes pour 49 % d'hommes) et enseignant contractuel (54% de femmes pour 46 % d'hommes).

1. 2. 4. 2. Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI depuis 2019

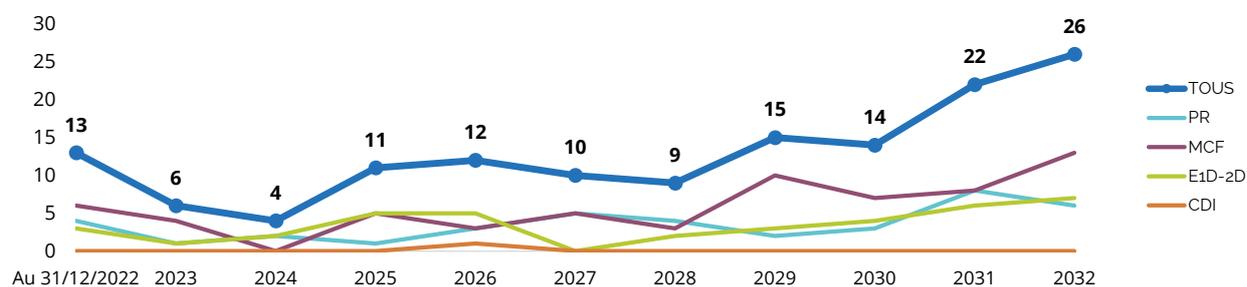
	2019		2020		2021		2022		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
PR	2	67 ans	4	66 ans et 10 mois	2	68 ans et 2 mois	1	64 ans	9	66 ans et 10 mois
MCF	-	-	1	65 ans et 7 mois	3	65 ans et 8 mois	4	66 ans	8	65 ans et 10 mois
Personnel ESUP	2	67 ans	5	66 ans et 7 mois	5	66 ans et 8 mois	5	65 ans et 7 mois	17	66 ans et 4 mois
PRAG	-	-	2	62 ans et 10 mois	-	-	3	63 ans et 1 mois	5	63 ans
PRCE	1	65 ans et 1 mois	1	55 ans et 4 mois	-	-	1	62 ans et 6 mois	3	61 ans
PR EPS	-	-	1	63 ans et 1 mois	1	62 ans et 6 mois	-	-	2	62 ans et 9 mois
PR ECOLE	-	-	-	-	1	60 ans et 10 mois	-	-	1	60 ans et 10 mois
Personnel E1D/E2D	1	65 ans et 1 mois	4	61 ans et 1 mois	2	61 ans et 8 mois	4	63 ans	11	62 ans et 3 mois
TOTAL TITULAIRES	3	66 ans et 4 mois	9	64 ans et 1 mois	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	28	64 ans et 9 mois
ENS CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	3	66 ans et 4 mois	9	64 ans et 1 mois	7	65 ans et 2 mois	9	64 ans et 5 mois	28	64 ans et 9 mois

b. Les départs à la retraite prévus

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI atteignant l'âge de 64 ans dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2022)

	Nb d'enseignants ayant 64 ans et + au 31/12/2022				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 64 ans sur la période 2023-2027				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 64 ans sur la période 2028-2032				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2022 à 2032)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
MCF	1	5	6	4%	4	13	17	10%	17	24	41	25%	22	42	64	39%
PR	-	4	4	6%	2	10	12	17%	4	19	23	33%	6	33	39	57%
PRAG	-	-	-	0%	2	4	6	12%	6	6	12	24%	8	10	18	36%
PRCE	1	2	3	7%	5	2	7	17%	5	4	9	22%	11	8	19	46%
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	33%	1	-	1	33%
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
TOTAL TITULAIRES	2	11	13	4%	13	29	42	13%	33	53	86	26%	48	93	141	43%
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CONT CDI	-	-	-	-	1	-	1	25%	-	-	-	-	1	-	1	25%
TOTAL CDI	-	-	-	0%	1	-	1	25%	-	-	-	-	1	-	1	25%
ENSEMBLE	2	11	13	4%	14	29	43	13%	33	53	86	26%	49	93	142	42%
En % des eff. de l'Université	1%	5%	4%	-	10%	14%	13%	-	25%	26%	26%	-	37%	46%	42%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge de 64 ans d'ici 2032



1. 3. Le personnel BIATSS

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

- > les emplois fonctionnels (FCTL)
- > les emplois de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- > les emplois de BIBliothèques (BIB)
- > les emplois des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)

	Fonctionnels	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur		Personnel de bibliothèque	Personnel Ingénieur et personnel Technique de Recherche et Formation
		Administratif	Personnel de santé		
Cat. A	. Directeur général des services (DGS) . Agent comptable . Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR	. Directeur de service . Attaché d'administration de l'État (AAE)	. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN) . Infirmier (INF) . Assistant de service social (ASOC) à partir du 01/02/2019	. Conservateur général des bibliothèques . Conservateur des (CONS) . Conservateur des musées . Bibliothécaire (BIB)	. Ingénieur de recherche (IGR) . Ingénieur d'études (IGE) . Assistant ingénieur (ASI)
Cat. B		. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	. Assistant de service social (ASOC) jusqu'au 31/01/2019 . Technicien de l'Éducation Nationale	. Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS)	. Technicien de recherche et de formation (TCH)
Cat. C		. Adjoint administratif d'administration, de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)		. Magasinier des bibliothèques (MAG)	. Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)

1. 3. 1. Les effectifs par année

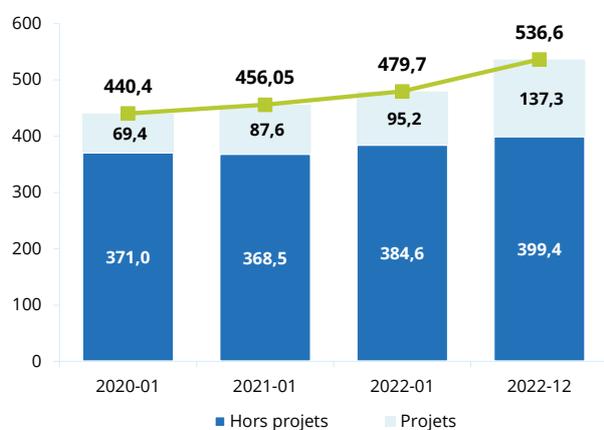
1. 3. 1. 1. Les effectifs BIATSS par statut, par catégorie et par source de financement

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par statut, par catégorie, par source de financement et par année

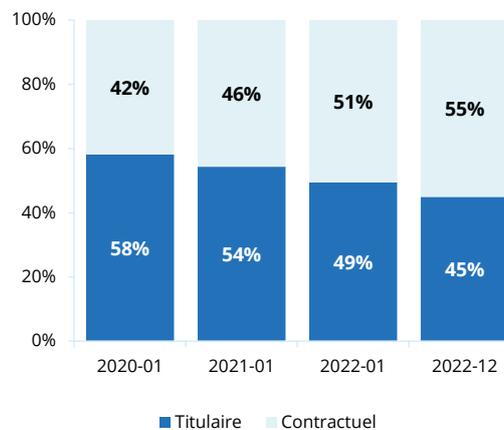
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Personnel hors projets	131	125,4	85	84,2	165	160,4	1	1,0	382	371,0
<i>dont titulaires</i>	89	85,6	66	65,4	105	102,2	-	-	260	253,2
<i>dont contractuels</i>	42	39,8	19	18,8	60	58,2	1	1,0	122	117,8
Personnel projets	67	66,4	3	3,0	-	-	-	-	70	69,4
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	64	63,4	3	3,0	-	-	-	-	67	66,4
TOTAL 01/01/2020	198	191,8	88	87,2	165	160,4	1	1,0	452	440,4
Personnel hors projets	133	127,0	79	77,8	168	163,7	0	0,0	380	368,5
<i>dont titulaires</i>	90	86,7	57	56,6	103	100,4	-	-	250	243,7
<i>dont contractuels</i>	43	40,3	22	21,2	65	63,3	-	-	130	124,8
Personnel projets	77	76,6	7	7,0	1	1	3	3	88	87,6
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	1	1,0	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	74	73,6	6	6,0	1	1,0	3	3,0	84	83,6
TOTAL 01/01/2021	210	203,6	86	84,8	169	164,7	3	3,0	468	456,1
Personnel hors projets	138	132,2	91	89,7	167	162,7	0	0,0	396	384,6
<i>dont titulaires</i>	81	78,9	59	58,1	98	96,1	-	-	238	233,1
<i>dont contractuels</i>	57	53,3	32	31,6	69	66,6	-	-	158	151,5
Personnel projets	87	84,1	9	8,6	1	1	2	2	99	95,2
<i>dont titulaires</i>	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	83	80,1	9	8,6	1	0,5	2	2,0	95	91,2
TOTAL 01/01/2022 ⁽¹⁾	225	216,2	100	98,3	168	163,2	2	2,0	494	479,7
Personnel hors projets	154	149,2	98	95,9	157	154,3	-	-	409	399,4
<i>dont titulaires</i>	92	90,4	62	60,8	88	86,0	-	-	242	237,2
<i>dont contractuels</i>	62	58,8	36	35,1	69	68,3	-	-	167	162,2
Personnel projets	120	118,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	139	137,3
<i>dont titulaires</i>	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	116	114,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	135	133,3
TOTAL 31/12/2022	274	267,8	114	111,5	158	155,3	2	2,0	548	536,6

* Au 01/01/2022, un agent est à 50/50 hors projets et sur projets. Il ne décompte qu'un effectif au total.

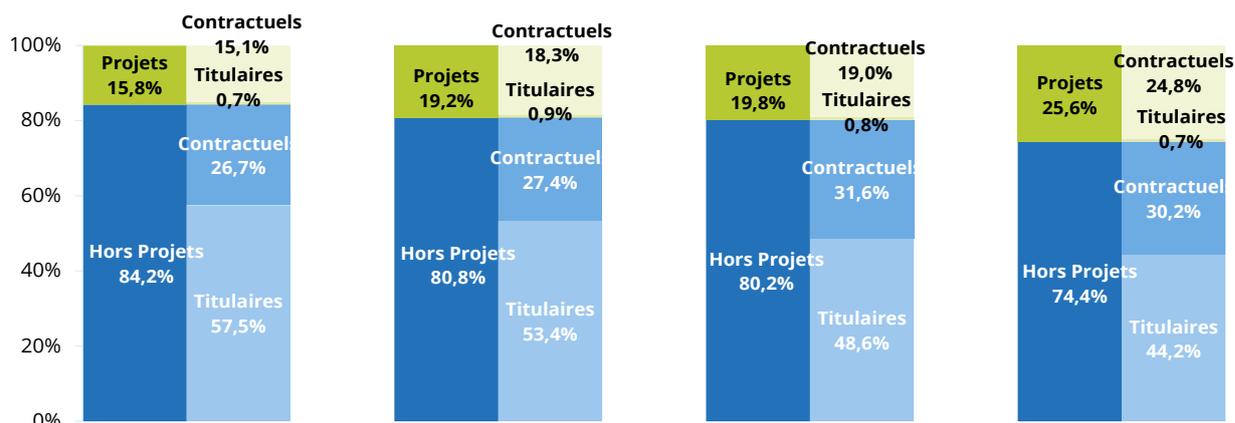
Effectifs BIATSS par source de financement et par année (ETP)



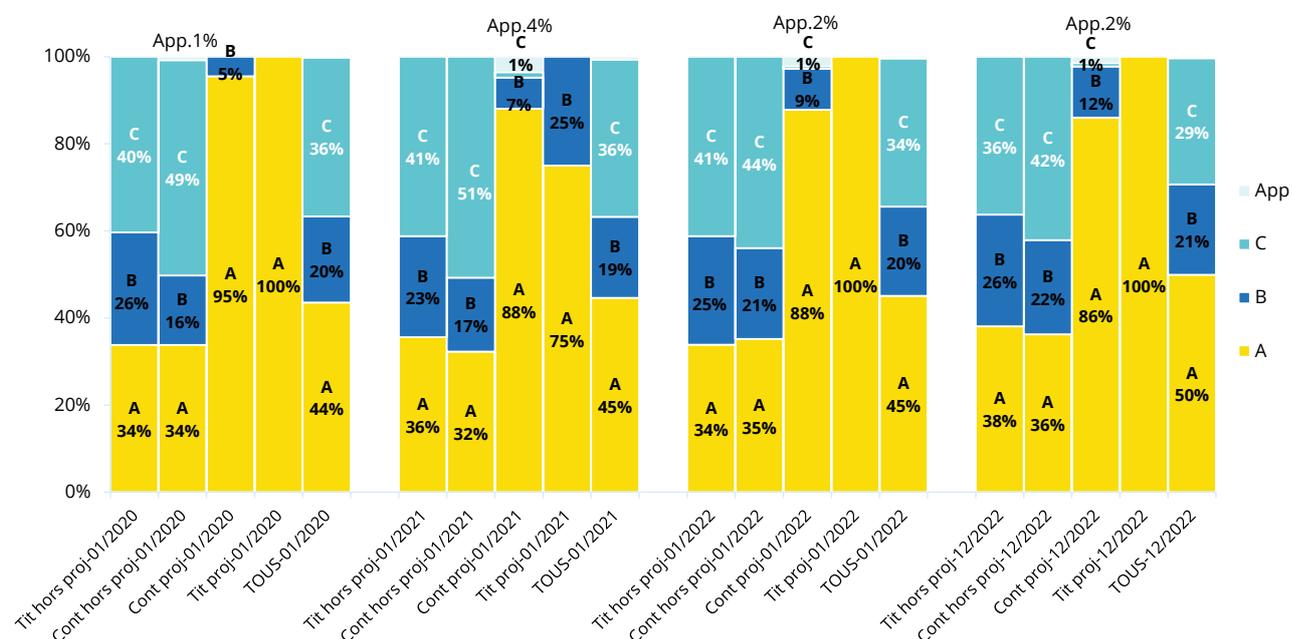
Répartition des effectifs BIATSS par statut et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS par statut, par source de financement et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS par statut, par catégorie, par source de financement et par année (ETP)



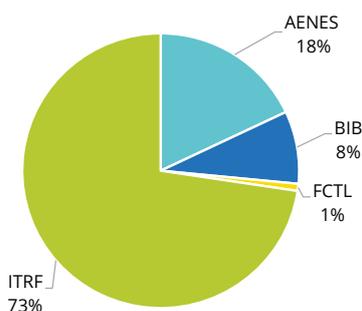
En plus des BIATSS titulaires et contractuels, des étudiants sont recrutés pour réaliser des missions spécifiques. A ce titre, l'Université comptabilisait **183 contractuels étudiants au cours de l'année universitaire 2021-2022**.

1.3.1.1.1 Les effectifs BIATSS titulaires

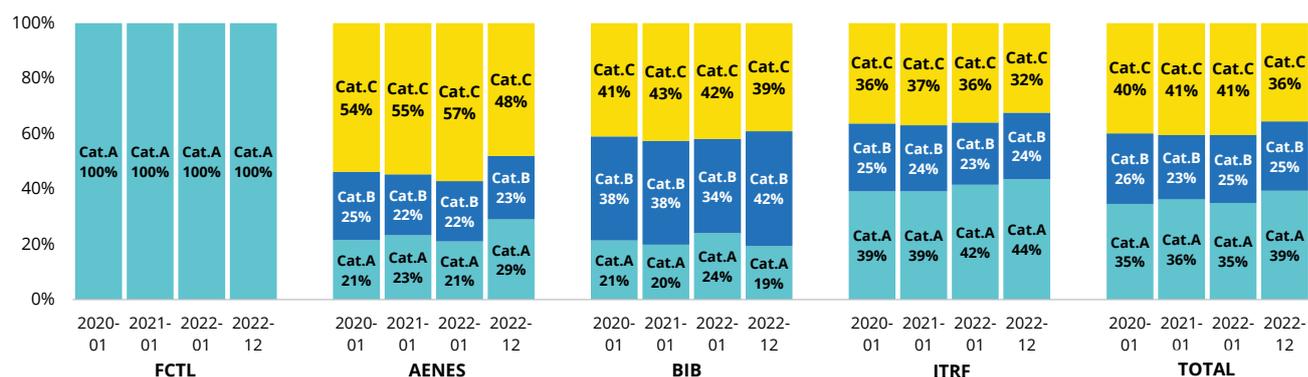
Effectifs physiques et ETP des BIATSS titulaires par corps, par catégorie et par année

	01/01/2020			01/01/2021			01/01/2022			31/12/2022			ÉCART 2 dernières années	
	Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	Ecart ETP
	Nb	Nb	%											
DGS	1	1,0		-	-		1	1,0		1	1,0		-	-
A AGENT COMPTABLE	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	-	-
ADMINISTRAT- EUR- RICE ENESR	1	1,0		1	1,0		-	-		-	-		-	-
Total FONCTIONNELS	3	3,0	100%	2	2,0	100%	2	2,0	100%	2	2,0	100%	-	-
A AE	10	10,0		9	9,0		9	9,0		11	11,0		+2	+2,0
A INF	1	0,8	21,5%	1	0,8	21,0%	1	0,8	23,3%	1	0,8	29,0%	-	-
ASOC	1	0,5		1	0,8		1	0,8		1	0,8		-	-
B SAENES	13	13,0	24,7%	11	11,0	21,8%	10	10,0	22,0%	10	10,0	23,0%	-	-
C ADJAENES	29	28,3	53,8%	29	28,8	57,1%	25	24,9	54,7%	21	20,9	48,0%	-4	-4,0
Total AENES	54	52,6	100%	51	50,4	100%	46	45,5	100%	44	43,5	100%	-2	-2,0
A CONS	2	2,0	21,4%	2	2,0	24,0%	2	2,0	19,8%	2	2,0	19,3%	-	-
BIBLIOTHÉCAIRE	3	3,0		4	3,5		2	2,0		2	2,0		-	-
B BIB. ASS.	9	8,8	37,6%	8	7,8	34,1%	8	7,6	37,6%	9	8,6	41,5%	+1	+1,0
C MAG	10	9,6	41,0%	10	9,6	41,9%	9	8,6	42,6%	9	8,1	39,1%	-	-0,5
Total BIBLIOTHÈQUE	24	23,4	100%	24	22,9	100%	21	20,2	100%	22	20,7	100%	+1	+0,5
A IGR	12	11,5	39,1%	13	12,5	41,5%	11	11,0	39,1%	17	17,0	43,6%	+6	+6,0
A IGE	44	43,1		43	42,1		42	41,1		46	44,7		+4	+3,6
ASI	16	14,7		18	17,0		15	14,2		15	14,9		-	+0,7
B TCH	44	43,6	24,6%	39	38,8	22,5%	41	40,5	23,9%	43	42,2	24,0%	+2	+1,7
C ADT	66	64,3	36,3%	64	62,0	36,0%	64	62,6	37,0%	58	57,0	32,4%	-6	-5,6
Total ITRF	182	177,2	100%	177	172,4	100%	173	169,4	100%	179	175,8	100%	+6	+6,4
TOTAL	263	256,2		254	247,7		242	237,1		247	242,0		+5	+4,9

Répartition du personnel titulaire BIATSS par filière au 31/12/2022 (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière et par catégorie (ETP) : comparatif par année



1.3.1.1.2 Les effectifs BIATSS contractuels

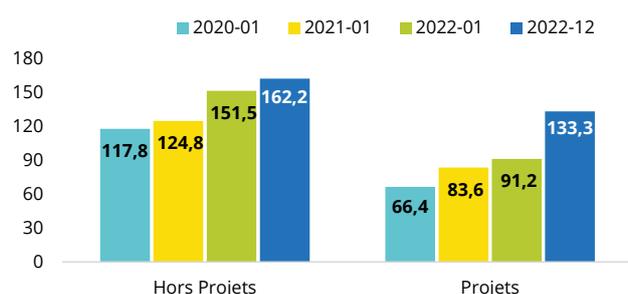
Effectifs physiques et ETP des BIATSS contractuels par source de financement, par catégorie et par année

	01/01/2020		01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	122	117,8	130	124,8	158	151,5	167	162,2
dont CDI catégorie A	8	6,6	13	10,4	24	21,6	32	30,1
dont CDI catégorie B	3	3,0	7	6,9	10	9,8	14	13,1
dont CDI catégorie C	11	10,3	18	17,3	16	14,8	24	23,5
Total CDI	22	19,9	38	34,6	50	46,2	70	66,7
dont CDD catégorie A	34	33,2	30	29,9	33	31,7	30	28,7
dont CDD catégorie B	16	15,8	15	14,3	22	21,8	22	22,0
dont CDD catégorie C	49	47,9	47	46,0	53	51,8	45	44,8
dont apprentis	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Total CDD	100	97,9	92	90,2	108	105,3	97	95,5
PERSONNEL PROJETS ⁽¹⁾	67	66,4	84	83,6	95	91,2	135	133,3
dont contractuels catégorie A	54	53,7	59	58,9	62	59,4	81	80,2
dont contractuels catégorie B	3	3,0	6	6,0	3	3,0	6	6,0
dont contractuels catégorie C	-	-	-	-	1	0,5	-	-
dont apprentis	-	-	1	1,0	-	-	-	-
Total projets recherche	57	56,7	66	65,9	66	62,9	87	86,2
dont contractuels catégorie A	10	9,7	14	13,7	21	20,7	35	34,5
dont contractuels catégorie B	-	-	1	1,0	6	5,6	10	9,6
dont contractuels catégorie C	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0
dont apprentis	1	1,0	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Total projets hors recherche	10	9,7	18	17,7	29	28,3	48	47,1
TOTAL CONTRACTUELS ⁽²⁾	189	184,2	214	208,4	253	242,6	302	295,4

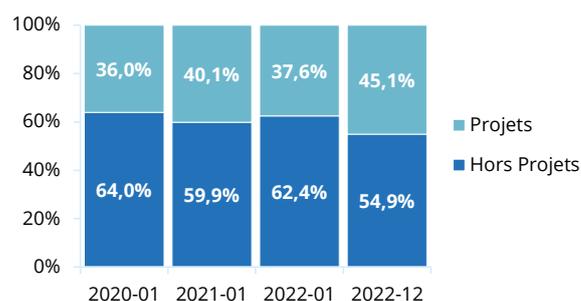
⁽¹⁾ Dont 0,5 CDI au 01/01/2021 et 3,7 CDI au 31/12/2022

⁽²⁾ Au 01/01/2022, un agent est à 50/50 hors projets et sur projets il ne décompte qu'un effectif au total.

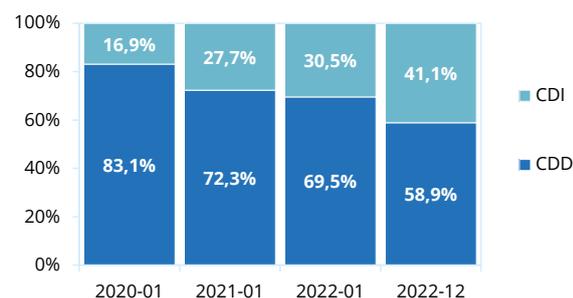
Effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



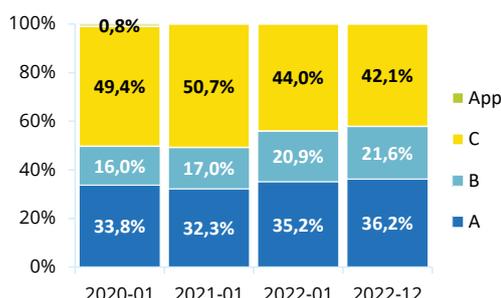
Répartition des effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



Focus sur les effectifs BIATSS contractuels hors projets : répartition selon leur type de contrat sur les 4 dernières années



Focus sur les effectifs BIATSS contractuels hors projets : répartition selon leur catégorie sur les 4 dernières années



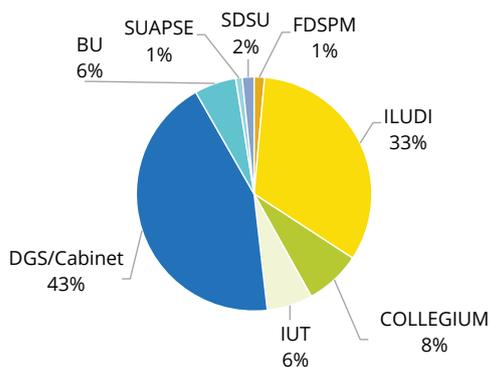
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par affectation, par source de financement, par statut et par catégorie au 31/12/2022

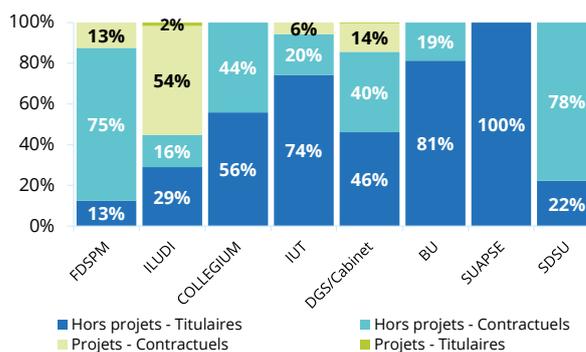
	FDSPM		ILUDI		COLLEGIUM		IUT		DGS/Cabinet		BU		SUAPSE		SDSU		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	7	6,4	82	77,8	43	36,8	33	32,5	208	203,6	32	30,7	5	5,0	9	6,6	409	399,4
<i>dont catégorie A</i>	-	-	32	29,2	8	4,2	5	4,9	48	47,3	4	4,0	-	-	1	0,8	92	90,4
<i>dont catégorie B</i>	1	1,0	7	6,4	8	7,3	9	9,0	26	25,5	11	10,6	1	1,0	-	-	62	60,8
<i>dont catégorie C</i>	-	-	14	14,0	8	8,0	12	11,6	38	37,3	11	10,1	4	4,0	1	1,0	88	86,0
TITULAIRES	1	1,0	53	49,6	24	19,5	26	25,5	112	110,1	26	24,7	5	5,0	2	1,8	242	237,2
<i>dont catégorie A</i>	1	1,0	10	9,2	3	2,0	2	2	40	38,8	1	1,0	-	-	7	4,8	62	58,8
<i>dont catégorie B</i>	2	1,4	8	8	1	1	3	3,0	20	19,1	3	3,0	-	-	-	-	36	35,1
<i>dont catégorie C</i>	3	3,0	11	11,0	15	14,7	2	2,0	36	35,6	2	2,0	-	-	-	-	69	68,3
<i>dont apprentis</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONTRACTUELS	6	5,4	29	28,2	19	17,3	7	7,0	96	93,5	6	6,0	-	-	7	4,8	167	162,2
PERSONNEL PROJETS	1	1	101	100	-	-	2	2	35	34,2	-	-	-	-	-	-	139	137,3
<i>dont catégorie A</i>	-	-	3	3,0	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont catégorie B</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TITULAIRES PROJETS	-	-	3	3	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont catégorie A</i>	1	1,0	88	87	-	-	1	1	26	25,2	-	-	-	-	-	-	116	114,7
<i>dont catégorie B</i>	-	-	10	10	-	-	-	-	6	6,0	-	-	-	-	-	-	16	15,6
<i>dont catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	1	1,0
<i>dont apprentis</i>	-	-	-	-	-	-	1	1,0	1	1,0	-	-	-	-	-	-	2	2,0
CONTRACTUELS PROJETS	1	1	98	97	-	-	2	2	34	33	-	-	-	-	-	-	135	133,3
TOTAL ⁽¹⁾	8	7,4	183	177,9	43	36,8	35	34,5	243	237,8	32	30,7	5	5,0	9	6,6	548	536,6
<i>Total catégorie A</i>	2	2,0	133	128,9	11	6,2	8	7,9	115	112,3	5	5,0	-	-	8	5,6	274	267,8
<i>Total catégorie B</i>	3	2,4	25	24,0	9	7,9	12	12,0	52	50,6	14	13,6	1	1,0	-	-	114	111,5
<i>Total catégorie C</i>	3	3,0	25	25,0	23	22,7	14	13,6	75	73,9	13	12,1	4	4,0	1	1,0	158	155,3
<i>Total apprentis</i>	-	-	-	-	-	-	1	1,0	1	1,0	-	-	-	-	-	-	2	2,0

⁽¹⁾ En cas de double affectation, les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total général établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent, c'est le cas pour 10 personnes.

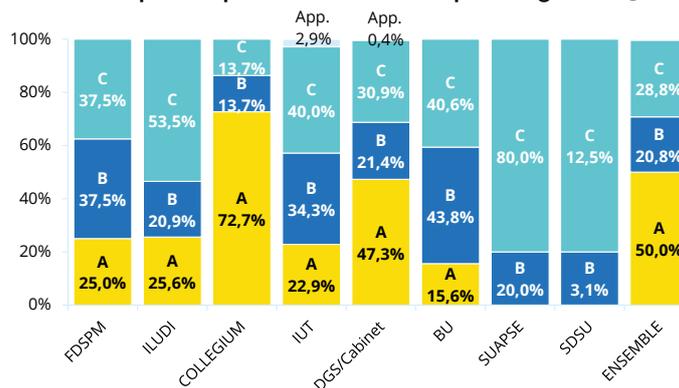
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services au 31/12/2022



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services, par statut et par source de financement



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services et par catégorie au 31/12/2022



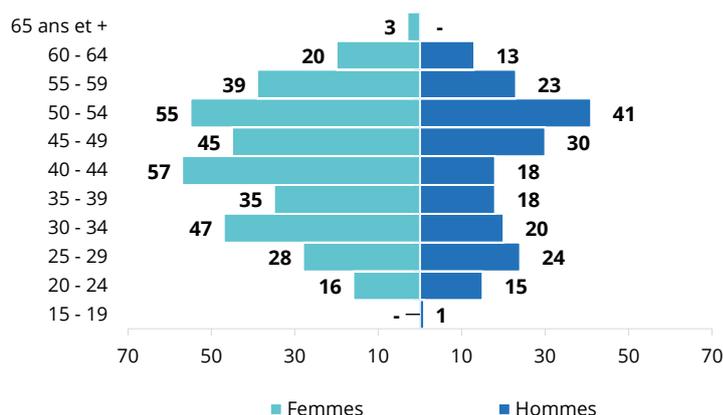
1. 3. 3. Les données démographiques

1. 3. 3. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 31/12/2022

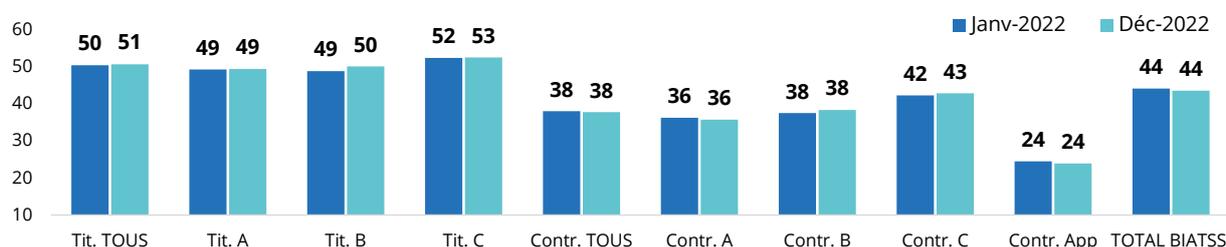
Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
15 - 19	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1
20 - 24	7	8	6	4	2	2	1	1	16	15	31
25 - 29	19	19	1	3	8	2	-	-	28	24	52
30 - 34	31	16	6	3	10	1	-	-	47	20	67
35 - 39	22	17	7	1	6	-	-	-	35	18	53
40 - 44	22	12	17	5	18	1	-	-	57	18	75
45 - 49	18	19	5	7	22	4	-	-	45	30	75
50 - 54	17	19	13	11	25	11	-	-	55	41	96
55 - 59	8	10	11	6	20	7	-	-	39	23	62
60 - 64	2	7	4	3	14	3	-	-	20	13	33
65 ans et +	1	-	-	-	2	-	-	-	3	-	3
Total	147	127	70	44	127	31	1	1	345	203	548
% hommes-femmes par cat.	53,6%	46,4%	61,4%	38,6%	80,4%	19,6%	50,0%	50,0%	63,0%	37,0%	100,0%
Rappel 01/01/2022	51,1%	48,9%	60,0%	40,0%	79,0%	21,0%	50,0%	50,0%	62,3%	37,7%	100,0%
Rappel 01/01/2021	53,1%	46,9%	59,8%	40,2%	77,5%	22,5%	0,0%	100,0%	62,8%	37,2%	100,0%
Rappel 01/01/2020	49,0%	51,0%	60,2%	39,8%	76,4%	23,6%	0,0%	100,0%	61,1%	38,9%	100,0%

Pyramide des âges du personnel BIATSS au 31/12/2022



La classe la plus représentée est celle des **50-54 ans**. La moyenne d'âge du personnel BIATSS est de **44 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 44 ans, alors que celles des hommes est de 43 ans.

Moyenne d'âge du personnel BIATSS par catégorie et statut : comparatif sur 2 années

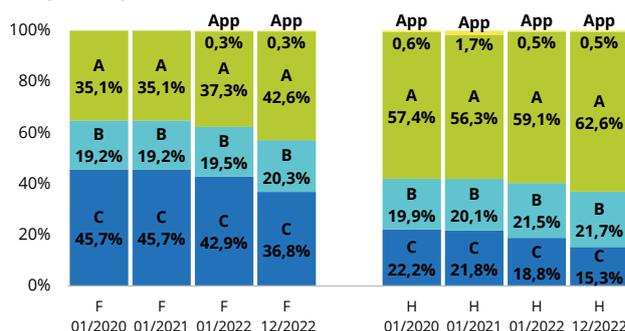


Répartition du personnel BIATSS par catégorie et par sexe : comparatif par année

La population BIATSS est féminine à 63 %

(345 femmes pour 203 hommes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les catégories considérées : alors que le personnel de catégorie C est largement féminin, la situation est plus partagée concernant le personnel de catégorie A. En effet, 4 postes sur 5 de catégorie C sont occupés par des femmes, alors que pour la catégorie A, c'est le cas pour 1 poste sur 2 environ.



1. 3. 3. 2. Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel BIATSS titulaire et en CDI depuis 2019

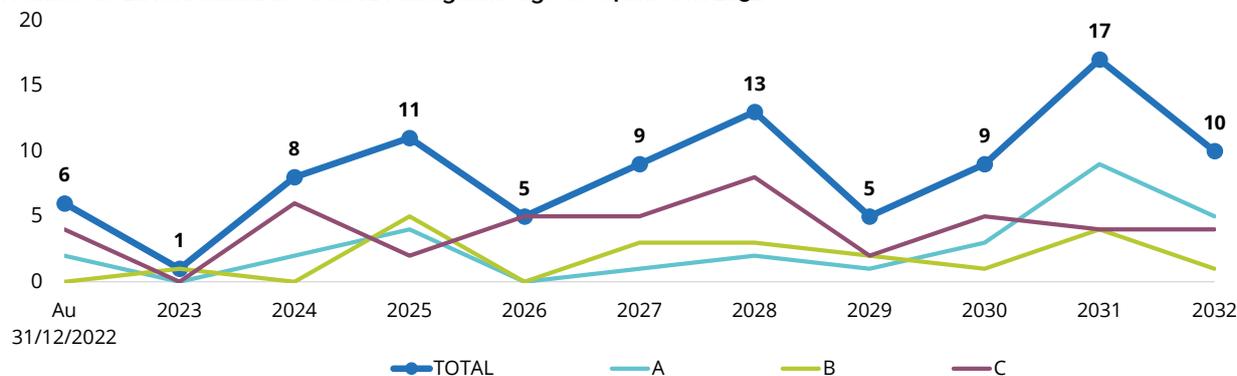
	2019		2020		2021		2022		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	1	63 ans et 3 mois	3	59 ans et 7 mois	4	62 ans et 1 mois	1	65 ans et 8 mois	9	61 ans et 9 mois
Catégorie B	-	-	3	62 ans et 9 mois	2	64 ans et 5 mois	-	-	5	63 ans et 5 mois
Catégorie C	5	60 ans	1	60 ans et 2 mois	5	60 ans et 5 mois	6	63 ans et 7 mois	17	61 ans et 5 mois
TOTAL TITULAIRES	6	60 ans et 7 mois	7	61 ans	11	62 ans et 6 mois	7	63 ans et 11 mois	31	61 ans et 10 mois
Catégorie A	-	-	-	-	1	64 ans et 6 mois	-	-	1	64 ans et 6 mois
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	3	62 ans et 9 mois	1	63 ans et 2 mois	1	62 ans et 1 mois	-	-	5	62 ans et 8 mois
TOTAL CDI	3	62 ans et 9 mois	1	63 ans et 2 mois	2	63 ans et 3 mois	-	-	6	63 ans
ENSEMBLE	9	61 ans et 3 mois	8	61 ans et 4 mois	13	62 ans et 7 mois	7	63 ans et 11 mois	37	62 ans

b. Les départs à la retraite prévus

Nombres de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge de 64 ans d'ici 2032 par catégorie et par année

	Nb de BIATSS ayant 64 ans et + au 31/12/2022				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 64 ans sur la période 2023-2027				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 64 ans sur la période 2028-2032				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2022 à 2032)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
Catégorie A	2	-	2	2%	1	5	6	6%	7	10	17	18%	10	15	25	26%
Catégorie B	-	-	-	-	4	3	7	11%	6	3	9	15%	10	6	16	26%
Catégorie C	3	-	3	3%	13	3	16	18%	15	5	20	23%	31	8	39	44%
TOTAL TITULAIRES	5	-	5	2%	18	11	29	12%	28	18	46	19%	51	29	80	33%
Catégorie A	-	-	-	-	-	1	1	3%	1	2	3	8%	1	3	4	11%
Catégorie B	-	-	-	-	1	1	2	14%	1	1	2	14%	2	2	4	29%
Catégorie C	1	-	1	4%	2	-	2	8%	1	2	3	13%	4	2	6	25%
TOTAL CDI	1	-	1	1%	3	2	5	7%	3	5	8	11%	7	7	14	19%
ENSEMBLE	6	-	6	2%	21	13	34	11%	31	23	54	17%	58	36	94	29%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	3%	-	2%	-	9%	9%	9%	-	15%	14%	14%	-	26%	23%	25%	-

Nombre de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge de 64 ans d'ici 2032



CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière

Les modalités d'entrée et de sortie du personnel

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidat·e·s à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'accès à l'emploi public.

Il existe deux types de concours :

- > **le concours externe** : ouvert aux candidat·e·s titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement
- > **le concours interne** : ouvert au personnel de l'État, des collectivités ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée, et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée

Le personnel enseignant et enseignant-chercheur est également recruté sur concours.

Les mouvements d'entrée et de sortie du personnel fonctionnaire peuvent se faire par :

- > **mutation** : changement d'établissement d'affectation
- > **détachement** : position du personnel fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du personnel fonctionnaire. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil
- > **disponibilité** : position du personnel fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite

Par ailleurs, de nouvelles modalités pour la **mobilité interne** des membres du personnel sont actées : tous les postes vacants sont désormais publiés au fur et à mesure de leur vacance dans l'établissement, en mobilité interne et en publication externe. Cela concourt à la vie de l'établissement dans un souci permanent de meilleure adéquation des postes aux personnes et d'évolution des compétences.

Les modalités de promotion

La progression dans la carrière peut se faire de différentes façons :

Pour le personnel BIATSS

- > **par changement de corps** :
 - promotion par liste d'aptitude, elle permet à une personne d'accéder au corps supérieur, suivant des critères de dossier professionnel et d'ancienneté
 - concours interne ou externe
- > **par changement de grade** :
 - promotion au tableau d'avancement, elle permet à une personne d'accéder au grade immédiatement supérieur au sien, suivant des critères d'ancienneté et de dossier professionnel
 - examen professionnel

Pour le personnel ENSEIGNANT

Pour le personnel enseignant-chercheur, l'avancement de grade s'effectue au choix suivant 3 voies :

- > **voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités dispose au niveau national d'un contingent d'avancement de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires et sur évaluation de leur dossier
- > **voie d'avancement dite « locale »** : l'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux personnes remplissant les conditions réglementaires et sur évaluation de leur dossier
- > **voie d'avancement dite « spécifique »** : réservée au personnel enseignant-chercheur assurant certaines fonctions (président d'université, directeur d'UFR, etc.)

Pour le personnel enseignant du second degré, la procédure d'avancement se fait par **liste d'aptitude** ou **tableau d'avancement** ; elle est arrêtée en Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA), sur proposition du Président de l'Université, ou en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) sur proposition du Recteur après avis de la CAPA.

2. 1. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

2. 1. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps durant la période ne sont pas pris en compte.

2. 1. 1. 1. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par corps et par motif

	2021					2022					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Titularisation	-	3	-	-	3	-	4	-	-	4	+1
Recrutement	1	2	1	1	7	1	2	-	-	3	-4
Mutation	-	2	2	1	5	1	-	2	-	3	-2
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	1	7	3	2	15	2	6	2	-	10	-5
Total réintégrations*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	1	7	3	2	15	2	6	2	-	10	-5

* Sont intégrés ici les retours après une disponibilité, après un congé parental, ou un détachement sortant.

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2021					2022					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Titularisation	-	1	2	-	3	-	4	-	-	4	+1
Recrutement	1	2	3	1	7	1	2	-	-	3	-4
Mutation	1	3	1	-	5	1	1	1	-	3	-2
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	2	6	6	1	15	2	7	1	-	10	-5
Total réintégrations*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	2	6	6	1	15	2	7	1	-	10	-5

* Sont intégrés ici les retours après une disponibilité, après un congé parental, ou un détachement sortant.

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 1. 1. 2. Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par corps et par motif

	2021					2022					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Mutation	2	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-1
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
Détachement sortant	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retraite	2	3	-	-	7	1	4	3	1	9	+2
Décès	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres motifs de radiation	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-1
TOTAL SORTIES	4	4	-	1	12	2	5	4	1	12	-

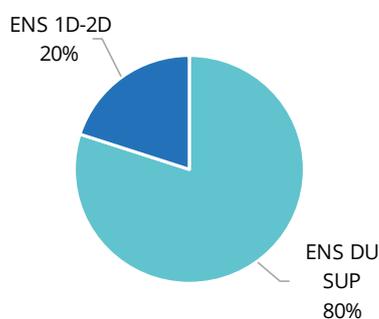
Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2021					2022					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	2	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-1
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Détachement sortant	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-1
Retraite	2	1	3	1	7	1	4	4	-	9	+2
Décès	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres motifs de radiation	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-1
TOTAL SORTIES	4	2	4	2	12	2	6	4	-	12	-

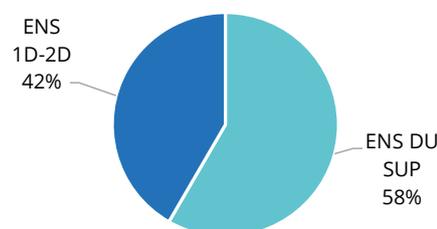
- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
- (2) Sciences et Techniques.
- (3) Lettres et Sciences Humaines.
- (4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 1. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2022

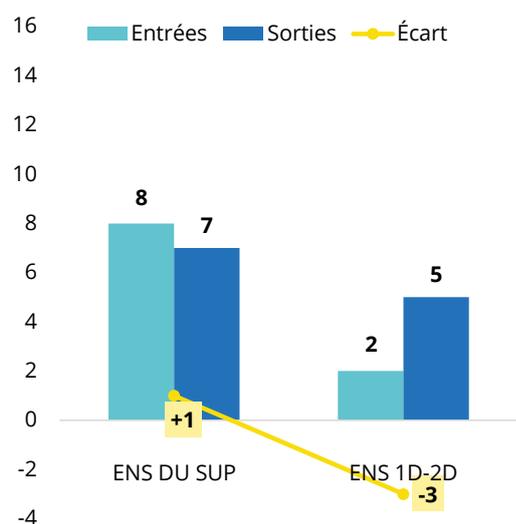
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2022



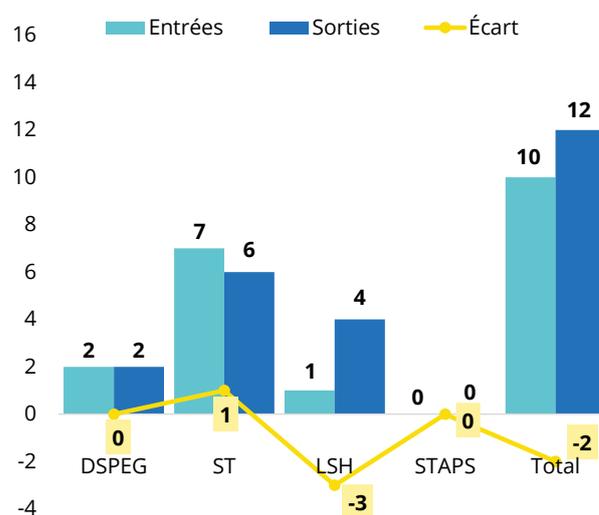
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2022



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2022



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2022

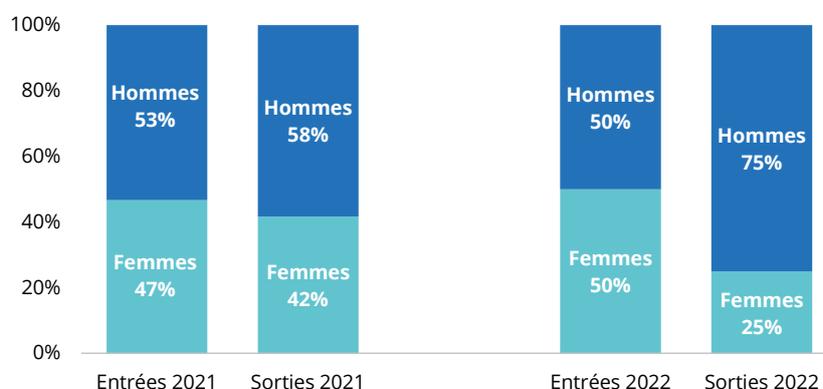


Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2022	3,32%	3,02%	3,63%
Rappel 2021	4,09%	4,55%	3,64%
Rappel 2020	3,64%	3,64%	3,64%
Rappel 2019	2,44%	2,74%	2,13%

2. 1. 1. 4. Les mouvements par sexe et par âge**Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge**

ENTRÉES	2021			2022		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	7	8	15	5	5	10
Moyenne d'âge	41 ans et 6 mois	43 ans et 3 mois	42 ans et 5 mois	35 ans et 3 mois	36 ans et 1 mois	35 ans et 8 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	5	7	12	3	9	12
Moyenne d'âge	54 ans et 9 mois	64 ans	60 ans et 2 mois	64 ans et 3 mois	58 ans et 8 mois	60 ans et 1 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par sexe

2. 1. 2. L'ancienneté dans l'établissement

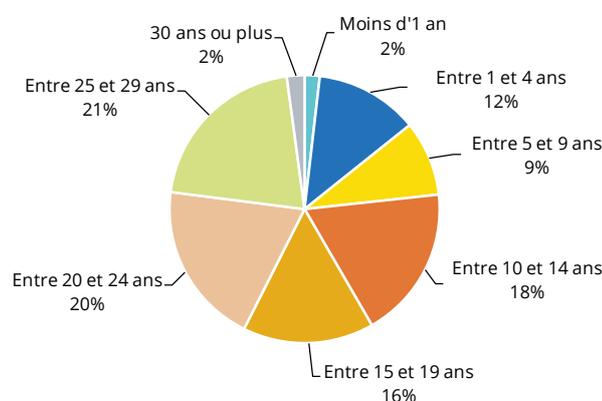
Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par tranche d'ancienneté au 31/12/2022

	Personnel enseignant et enseignant-chercheur	Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	Total	Rép. (%)
Moins d'1 an	4	2	6	2%
Entre 1 et 4 ans	22	19	41	12%
Entre 5 et 9 ans	18	12	30	9%
Entre 10 et 14 ans	33	28	61	18%
Entre 15 et 19 ans	38	14	52	16%
Entre 20 et 24 ans	59	6	65	20%
Entre 25 et 29 ans	56	13	69	21%
30 ans ou plus	5	2	7	2%
TOTAL	235	96	331	100%

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.

Les périodes de contrat enseignant précédant la titularisation sont intégrées au calcul de l'ancienneté, hors période de doctorant contractuel.

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par tranche d'ancienneté au 31/12/2022



2. 1. 3. Les promotions

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire ayant bénéficié d'une promotion par corps et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon)	4	1	3	7	2	5	5	1	4	5	-	5
PR 1 ^{re} classe	2	-	2	4	-	4	3	2	1	1	1	-
PR 2 ^{ème} classe*										2	2	-
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	4	1	3	5	-	5	4	2	2	3	2	1
MCF hors classe	5	3	2	10	1	9	13	4	9	9	7	2
Total EC	15	5	10	26	3	23	25	9	16	20	12	8
dont au titre du CNU	7	1	6	15	2	13	15	5	10	9	6	3
dont au titre de l'établissement	8	4	4	11	1	10	10	4	6	11	6	5
PRAG classe exceptionnelle		N.D.		2	1	1	1	1	-	2	1	1
PRAG hors classe		N.D.		1	1	-	4	3	1	5	1	4
PRCE et EPS échelon spécial de la classe exceptionnelle	1	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-
PRCE et EPS classe exceptionnelle	1	-	1	1	-	1	3	2	1	1	1	-
PRCE et EPS hors classe	2	1	1	3	2	1	1	-	1	2	2	-
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D		N.D.		8	4	4	10	7	3	10	5	5
TOTAL		N.D.		34	7	27	35	16	19	30	17	13
Variation annuelle (en nombre)		N.D.			N.D.		+1	+9	-8	-5	+1	-6

* De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) est ouverte. Elle concerne les MCF HC et les MCF CN ayant 10 ans d'ancienneté. Il faut dans les deux cas être détenteur de la HDR. Une mise à jour rétroactive a été apportée à cet effet, au titre de l'année 2021.

Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps, par sexe et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	ND			10,3%	5,7%	13,0%	10,9%	13,4%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%
EC	6,4%	6,5%	6,4%	11,1%	3,9%	14,6%	11,2%	12,7%	10,4%	8,6%	15,2%	5,2%
<i>dont au titre du CNU</i>	3,0%	1,3%	3,8%	6,4%	2,6%	8,2%	6,9%	7,6%	6,5%	3,9%	7,6%	1,9%
<i>dont au titre de l'établissement</i>	3,4%	5,2%	2,5%	4,7%	1,3%	6,3%	4,3%	5,1%	3,9%	4,7%	7,6%	3,2%
. PR	9,1%	9,1%	9,1%	16,2%	16,7%	16,1%	11,9%	25,0%	9,3%	9,1%	7,7%	9,4%
. MCF	3,0%	4,5%	2,0%	6,0%	1,5%	8,8%	7,8%	6,0%	9,0%	5,4%	10,6%	2,0%
ENS 1D-2D	N.D			8,4%	8,7%	8,2%	10,3%	14,6%	6,1%	10,0%	10,0%	10,0%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	15,9%	19,6%	14,1%	N.D			N.D			20,8%	28,8%	15,3%
. PR	12,0%	11,1%	12,2%	23,9%	22,2%	24,3%	N.D			16,7%	23,1%	14,3%
. MCF	16,7%	26,7%	12,8%	28,8%	4,2%	50,0%	N.D			17,9%	33,3%	7,5%
. ENS 1D-2D		N.D			N.D		N.D			34,5%	26,3%	50,0%

Des modifications rétroactives ont été appliquées à ce tableau, au titre de l'année 2019 et 2021.

2. 2. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2. 2. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte.

2. 2. 1. 1. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant par type de contrat et par grand domaine disciplinaire

	2021							2022							Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL		
DSPEG (1)	2	-	5	-	-	-	7	-	1	2	-	-	4	-3	
ST (2)	5	1	3	-	-	-	9	5	1	6	-	-	13	4	
LSH (3)	3	4	-	-	1	-	8	5	4	-	1	1	11	+3	
STAPS (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
TOTAL ENTRÉES	10	5	8	-	1	-	24	10	6	8	1	1	28	+4	

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 2. 1. 2. Les sorties

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par type de contrat et par motif

	2021							2022							Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL		
Démission	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	-	1	3	+2	
Titularisation	1	-	1	-	-	-	2	-	-	4	-	-	4	+2	
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Fin de contrat	5	4	5	-	1	-	15	10	4	5	1	5	25	+10	
TOTAL SORTIES	6	4	6	-	1	1	18	10	4	11	1	6	32	+14	

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2021					2022					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Démission	-	1	-	-	1	-	3	-	-	3	+2
Titularisation	-	-	2	-	2	-	4	-	-	4	+2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	4	6	5	-	15	4	16	5	-	25	+10
TOTAL SORTIES	4	7	7	-	18	4	23	5	-	32	+14

(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

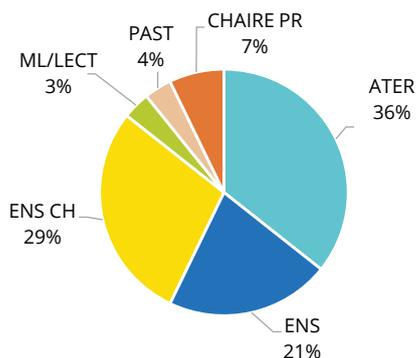
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

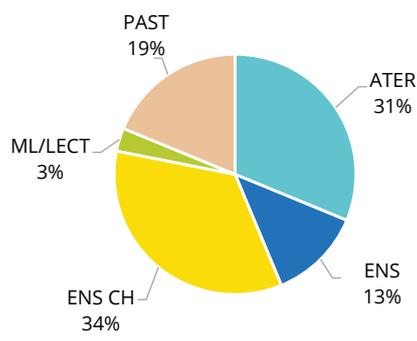
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 2. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2022

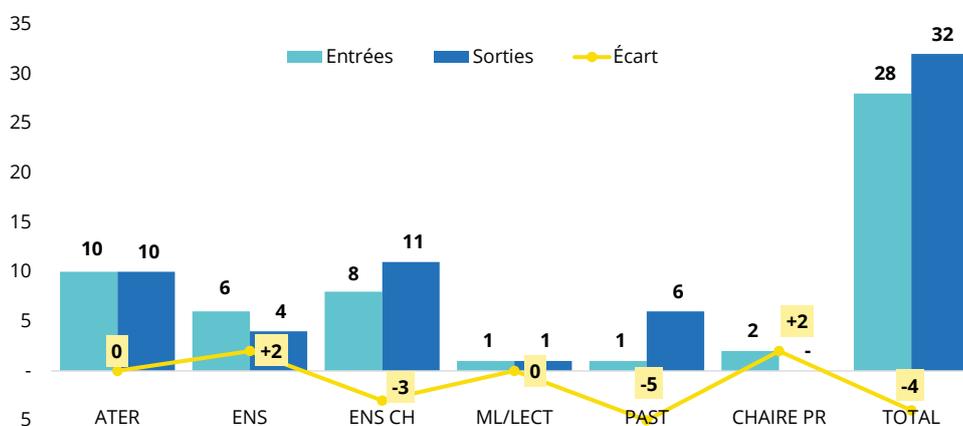
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant en 2022



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant en 2022



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par type de contrat en 2022



Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel

Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
---	---	---

Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université

Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université

Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université

	Taux de rotation	Taux d'arrivées	Taux de départs
TOTAL 2022	46,15%	43,08%	49,23%
Rappel 2021	33,33%	38,10%	28,57%
Rappel 2020	31,34%	28,36%	34,33%
Rappel 2019	42,11%	50,88%	33,33%

2. 3. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire

2. 3. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps durant la période ne sont pas pris en compte.

2. 3. 1. 1. Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant par filière et par motif

	2021					2022					Variation entre les 2 années																		
	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	Variation entre les 2 années										
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C									
Titularisation et intégration	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-			
Recrutement	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	9	-	-	11	-	1	+10	-	+1		
Mutation	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-1	-1
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	+2	-	-
Total recrutements	-	1	-	-	-	-	7	-	8	-	2	1	12	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+7	-	-
Total réintégrations*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+1	-	-
Total entrées par catégorie	-	1	-	-	-	-	1	3	3	2	3	3	-	2	-	-	-	2	11	-	1	13	-	3	+11	-	-3	-	-
TOTAL ENTRÉES	-	1	-	-	-	-	7	8	-	2	2	12	16	-	-	-	-	12	16	-	-	16	-	-	+8	-	-	-	-

* Sont intégrés ici les retours après une disponibilité, après un congé parental, ou un détachement sortant.

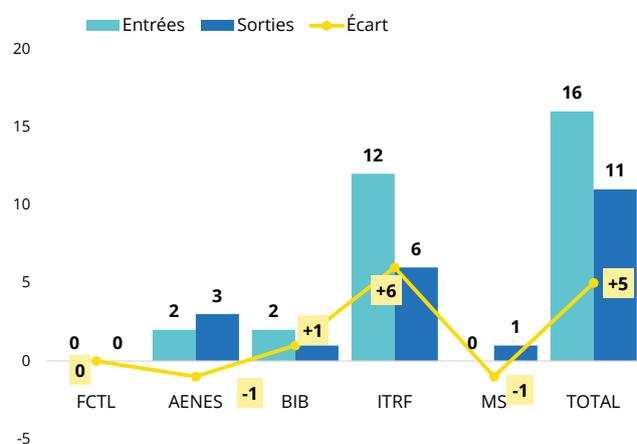
2. 3. 1. 2. Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

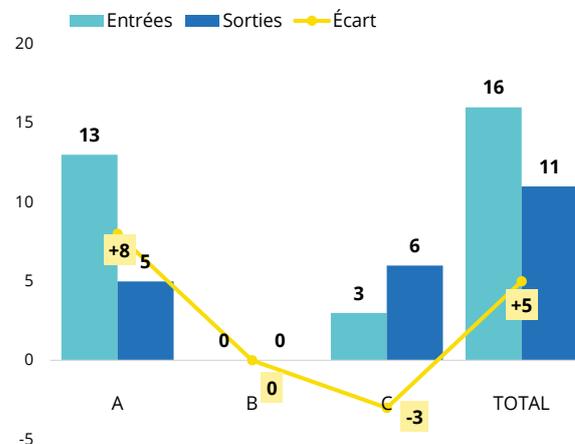
	2021					2022						Variation entre les 2 années																			
	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	FCTL	AENES			BIB		ITRF		MS	TOTAL	Variation entre les 2 années											
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C								
Mutation	-	1	1	1	-	-	-	1	-	-	2	1	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1	-1	-1		
Détachement sortant et PNA	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-2	-	-		
Disponibilité	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	+1	-	-1		
Retraite	-	-	1	2	1	-	-	3	1	3	4	2	5	-	-	-	2	-	-	1	1	-	3	-	-	1	-	6	-3	-2	+1
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Fin de détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Passage sur projet	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	
TOTAL SORTIES	-	6	3	12	21	-	3	1	6	1	11	-	-	-	-	-	-	11	-	-	11	-	-	-	-	-10	-	-	-		

2. 3. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2022

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2022



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2022



Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS titulaire

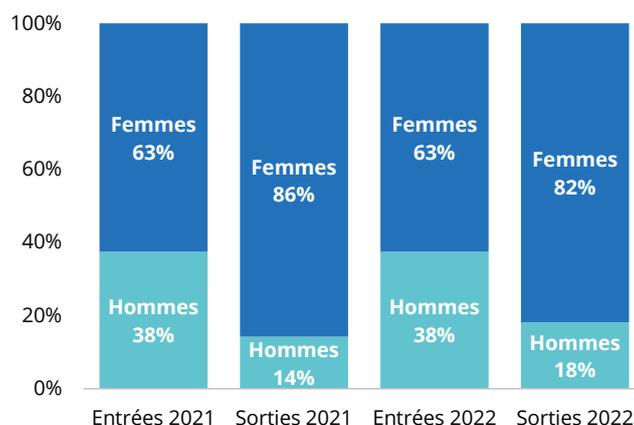
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2022	5,49%	6,50%	4,47%
Rappel 2021	5,71%	3,15%	8,27%
Rappel 2020	5,51%	3,04%	7,98%
Rappel 2019	3,95%	2,26%	5,64%

2. 3. 1. 4. Les mouvements par sexe et âge

Personnel BIATSS titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2021			2022		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	5	3	8	10	6	16
Moyenne d'âge	35 ans et 4 mois	46 ans et 3 mois	46 ans et 3 mois	42 ans et 8 mois	46 ans et 1 mois	43 ans et 11 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	18	3	21	9	2	11
Moyenne d'âge	54 ans et 2 mois	53 ans	55 ans et 2 mois	57 ans et 9 mois	65 ans et 2 mois	59 ans et 1 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel BIATSS titulaire par sexe



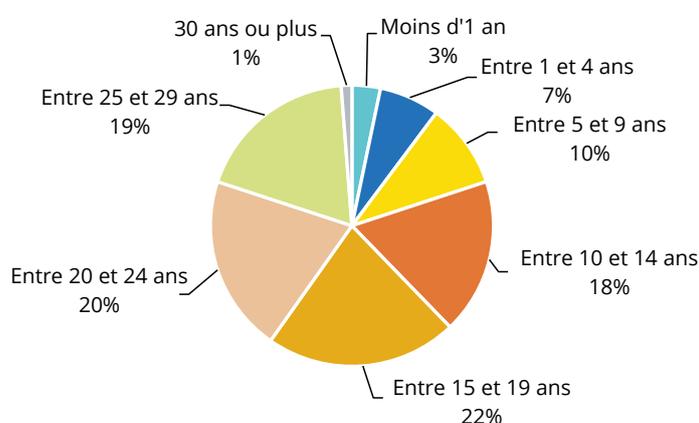
2. 3. 2. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel BIATSS titulaire par catégorie et par tranche d'ancienneté au 31/12/2022

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins d'1 an	7	-	1	8	3%
Entre 1 et 4 ans	8	4	5	17	7%
Entre 5 et 9 ans	15	4	5	24	10%
Entre 10 et 14 ans	16	11	17	44	18%
Entre 15 et 19 ans	18	17	19	54	22%
Entre 20 et 24 ans	18	11	21	50	20%
Entre 25 et 29 ans	14	13	19	46	19%
30 ans ou plus	-	2	1	3	1%
TOTAL	96	62	88	246	100%

Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.
Les périodes de contrat BIATSS précédant la titularisation sont intégrées au calcul de l'ancienneté.

Répartition du personnel BIATSS titulaire par tranche d'ancienneté au 31/12/2022



2. 3. 3. Les promotions et présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

2. 3. 3. 1. Les promotions sur liste d'aptitude

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur liste d'aptitude par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total AENES	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
TECH	1	1	-	1	-	1	1	-	1	3	2	1
ASI	1	1	-	2	1	1	-	-	-	1	-	1
IGE	1	-	1	-	-	-	1	-	1	3	3	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	3	2	1	3	1	2	2	-	2	7	5	2
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
BIB	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
TOTAL	3	2	1	4	2	2	3	1	2	10	8	2
Variation annuelle (en nombre)	-2	-3	+1	+1	-	+1	-1	-1	-	+7	+7	-

2. 3. 3. 2. Les promotions sur tableau d'avancement

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur tableau d'avancement par corps, par sexe et par année

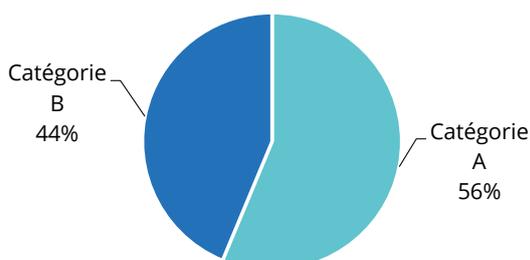
Corps et grade après promotion	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
ADJAENES principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	2	2	-	1	1	-	2	2	-	4	3	1
SAENES classe supérieure	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
SAENES classe exceptionnelle	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APA	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
AA HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total AENES et FCTL	3	2	1	2	2	-	3	3	-	6	4	2
ADT principal 2 ^e classe	2	2	-	1	1	-	3	3	-	3	3	-
ADT principal 1 ^{re} classe	1	-	1	2	-	2	2	1	1	4	3	1
TECH classe supérieure	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3	1	2
TECH classe exceptionnelle	1	1	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
IGE hors classe	1	1	-	1	1	-	2	-	2	2	2	-
IGR 1 ^{re} classe	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
IGR 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
IGR échelon exceptionnel de la hors classe	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total ITRF	6	5	1	6	3	3	10	5	5	13	10	3
MAG principal 2 ^e classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
MAG principal 1 ^{re} classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
BAS classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
BIB hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	2	2	-	1	1	-	3	3	-
TOTAL	9	7	2	10	7	3	14	9	5	22	17	5
Variation annuelle (en nombre)	-4	-2	-2	+1	-	+1	+4	+2	+2	+8	+8	-

2. 3. 3. 3. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

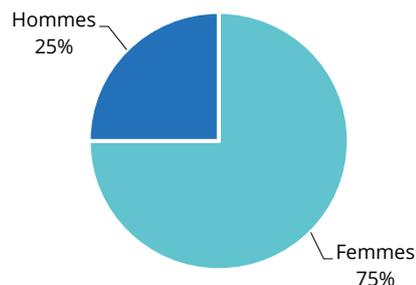
Personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
Catégorie A	3	3	-	1	1	-	2	2	-	9	5	4
Catégorie B	8	6	2	6	5	1	7	4	3	7	7	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-
TOTAL	11	9	2	7	6	1	12	9	3	16	12	4

Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2022 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2022 par sexe



2. 3. 3. 4. Les promotions par concours et examen professionnel

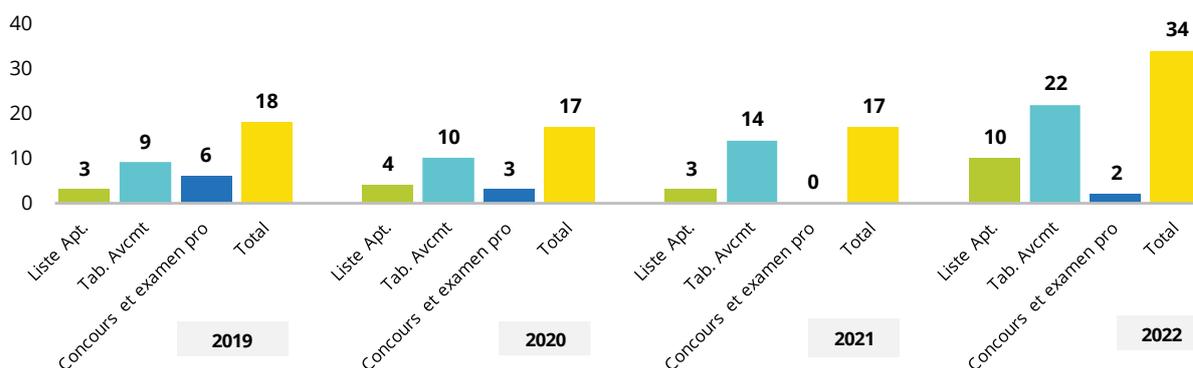
Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
AAE	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	2	2	-	1	1	-						
ADT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	-	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
IGE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	2	-	2	2	2	-	-	-	-	2	2	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	2	2	-									
TOTAL	6	4	2	3	3	-	-	-	-	2	2	-
Variation annuelle	+3	+3	-	-3	-1	-2	-3	-3	-	+2	+2	-

Hors recrutements réservés au titre du handicap (cf. page 46).

2. 3. 3. 5. La synthèse des promotions

Nombre total de promotions du personnel BIATSS titulaire par année et par type



Taux de promotion du personnel BIATSS titulaire par année, par sexe et par filière

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à l'effectif total de la filière	6,8%	7,6%	5,3%	5,7%	6,0%	5,3%	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%
FONCTIONNEL ET AENES	8,5%	7,7%	14,3%	5,3%	6,1%	-%	7,5%	8,9%	-%	16,7%	15,4%	22,2%
ITRF	6,1%	7,1%	4,9%	4,9%	4,0%	6,2%	6,8%	5,1%	8,9%	12,7%	17,9%	6,4%
BIBLIOTHÈQUE	7,4%	9,5%	-%	12,5%	16,7%	-%	4,2%	5,6%	-%	19,0%	26,7%	-%
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur liste d'aptitude par rapport à la population promouvable	1,4%	1,4%	1,3%	1,9%	1,5%	2,5%	1,5%	0,8%	2,7%	4,9%	6,2%	2,7%
FONCTIONNEL ET AENES	-%	-%	-%	-%	-%	-%	2,7%	3,0%	-%	6,5%	7,4%	-%
ITRF	2,0%	2,3%	1,6%	1,9%	1,1%	2,9%	1,3%	-%	3,1%	4,6%	5,7%	3,1%
BIBLIOTHÈQUE	-%	-%	-%	4,5%	6,3%	-%	-%	-%	-%	5,3%	7,1%	-%
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur tableau d'avancement par rapport à la population promouvable	5,8%	6,2%	4,9%	7,4%	7,7%	6,8%	12,0%	11,0%	14,3%	19,0%	22,4%	12,5%
FONCTIONNEL ET AENES	4,4%	3,3%	12,5%	8,7%	10,0%	-%	13,6%	15,8%	-%	30,0%	26,7%	40,0%
ITRF	7,6%	10,6%	3,1%	7,1%	6,0%	8,8%	11,1%	8,5%	16,1%	14,4%	17,9%	8,8%
BIBLIOTHÈQUE	-%	-%	-%	7,1%	9,5%	-%	20,0%	25,0%	-%	50,0%	60,0%	-%

2. 4. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel

Le personnel sur projets (recherche et hors recherche), ainsi que le personnel en suppléance, saisonnier et apprenti est exclu de cette partie

2. 4. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte.

2. 4. 1. 1. Les entrées et les sorties

Personnel BIATSS contractuel entrant par motif

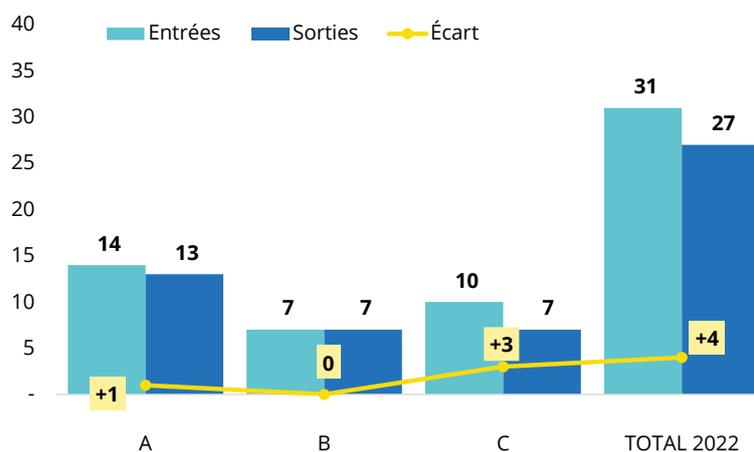
	2021				2022				Variation entre les 2 années			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Intégration	-	-	-	-	4	-	-	4	+4	-	-	+4
Recrutement	18	9	16	43	10	7	10	27	-8	-2	-6	-16
TOTAL ENTRÉES	18	9	16	43	14	7	10	31	-8	-2	-6	-16

Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2021				2022				Variation entre les 2 années			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Démission	2	-	2	4	9	2	2	13	+7	+2	-	+9
Fin de contrat	2	1	2	5	2	4	4	10	-	3	2	+5
Retraite	1	-	1	2	-	-	-	-	-1	-	-1	-2
Titularisation et intégration	-	1	4	5	1	-	-	1	1	1	4	-4
Passage sur projet	1	-	-	1	1	1	-	2	-	1	-	+1
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	+1
TOTAL SORTIES	6	2	9	17	13	7	7	27	+7	+5	-2	+10

2. 4. 1. 2. La synthèse des entrées et sorties 2022

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2022



Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS contractuel

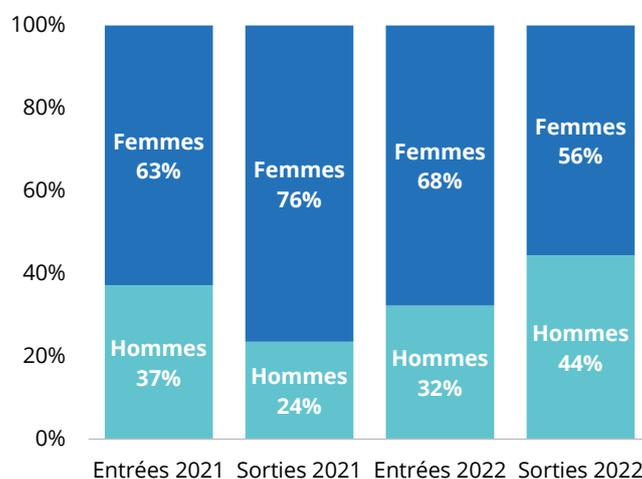
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2022	17,37%	18,56%	16,17%
Rappel 2021	23,08%	33,08%	13,08%
Rappel 2020	19,83%	25,62%	14,05%
Rappel 2019	33,50%	42,72%	24,27%

2. 4. 1. 3. Les mouvements par sexe et âge

Personnel BIATSS contractuel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2021			2022		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	27	16	43	21	10	31
Moyenne d'âge	35 ans et 4 mois	35 ans et 2 mois	35 ans et 4 mois	38 ans et 9 mois	35 ans et 12 mois	37 ans et 10 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
	13	4	17	15	12	27
Moyenne d'âge	35 ans et 4 mois	44 ans et 5 mois	37 ans et 6 mois	39 ans et 2 mois	39 ans et 7 mois	39 ans et 4 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel BIATSS contractuel par sexe



2. 4. 2. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté au 31/12/2022

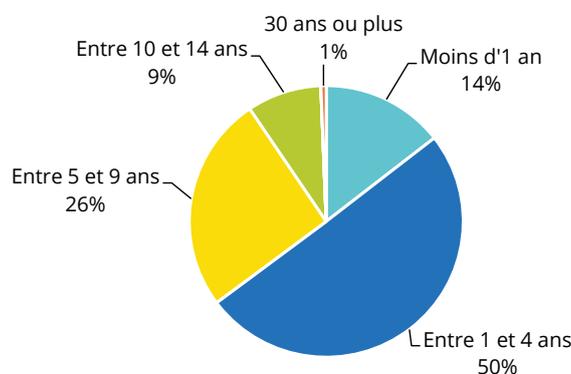
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins d'1 an	9	6	8	23	14%
Entre 1 et 4 ans	29	15	36	80	50%
Entre 5 et 9 ans	17	9	15	41	26%
Entre 10 et 14 ans	5	4	5	14	9%
Entre 15 et 19 ans	-	-	-	-	-
Entre 20 et 24 ans	-	-	-	-	-
Entre 25 et 29 ans	-	-	-	-	-
30 ans ou plus	-	1	-	1	1%
TOTAL	60	35	64	159	100%

Lorsqu'une personne est retenue dans le périmètre, tous ses contrats LRUniv sont retenus dans le calcul, y compris les périodes de suppléance ou contrat saisonnier.

Les périodes de mise à disposition entrante sont également intégrées dans le périmètre, mais pas les périodes de contrat d'apprentissage.

Si un personnel BIATSS contractuel a été enseignant avant, son ancienneté en tant que personnel enseignant a été retirée.

Répartition du personnel BIATSS contractuel par tranche d'ancienneté au 31/12/2022



2. 4. 3. Les CDIisations et nominations en qualité de fonctionnaire

2. 4. 3. 1. Les CDIisations

Personnel BIATSS contractuel CDIisé par catégorie, par sexe et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
Catégorie A	3	2	1	2	-	2	10	4	6	10	7	3
Catégorie B	-	-	-	5	3	2	2	-	2	3	1	2
Catégorie C	2	2	-	6	4	2	2	1	1	12	9	3
TOTAL	5	4	1	13	7	6	14	5	9	25	17	8
Variation annuelle	-5	-3	-2	+8	+3	+5	+1	-2	+3	+11	+12	-1

Le cumul du personnel CDIisé ne correspond pas au nombre de personnes actuellement en CDI à l'Université puisque certaines de ces personnes ont été titularisées et d'autres sont sorties de l'établissement.

2. 4. 3. 2. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

Personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	1	-	1	3	3	-	-	-	-
Catégorie C	5	5	-	4	3	1	10	10	-	-	-	-
TOTAL	5	5	-	5	3	2	14	14	-	-	-	-

2. 4. 3. 3. Les nominations en qualité de fonctionnaire

Les titularisations du personnel contractuel peuvent s'effectuer par la voie des concours de droit commun ou au titre du handicap.

La titularisation au titre du handicap est prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984. La personne en situation de handicap est ainsi recrutée en qualité de personnel contractuel pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée. À l'issue de cette période, la personne est titularisée sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Personnel BIATSS contractuel ayant été admis au concours de droit commun ou recruté au titre du handicap par corps, par sexe et par année

Corps titulaire	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-
ATRF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
TECH	-	-	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-
IGR	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
IGE	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Total concours de droit commun	1	-	1	2	2	-	6	5	1	1	1	-
Total recrutement au titre du handicap	-											
TOTAL	1	-	1	2	2	-	6	5	1	1	1	-
<i>Variation annuelle</i>	-4	-2	-2	+1	+2	-1	+4	+5	+1	-5	-4	-1

Hors concours externe.

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau, au titre de l'année 2021.

CHAPITRE 3 : les rémunérations

3. 1. Données générales

3. 1. 1. Quelques définitions

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université, quel que soit son statut et sa source de financement. Elle comprend les rémunérations principales, les rémunérations accessoires, les heures complémentaires, les prestations sociales et les cotisations patronales.

> **La rémunération principale** du personnel est déterminée par son corps, son grade et son échelon : le déroulement des carrières s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre. La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique. La rémunération principale se compose du traitement indiciaire et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Évolution de la valeur annuelle du point d'indice depuis 2010

Date	Valeur annuelle (€)	Taux de variation
01/07/2010	55,5635	+0,5%
01/07/2016	55,8969	+0,6%
01/02/2017	56,2323	+0,6%
01/07/2022	58,2004	+3,5%
01/07/2023	59,0734	+1,5%

> **Les rémunérations accessoires** recouvrent à la fois des primes liées au statut et à la fonction, mais aussi des primes liées à une activité accessoire (indemnité de jury, indemnité de membre de commission, encadrement apprenti, etc.), à une prestation sociale (remboursement transport, mobilité durable, mutuelle), à des dispositifs internes répondant à la politique RH d'un établissement (prime d'intéressement par exemple).

Les rémunérations accessoires englobent également les heures complémentaires. Ce sont les heures de cours assurées par des intervenants extérieurs (vacataires) et par les enseignants de l'Université au-delà de leur service statutaire.

> **Les charges patronales** correspondent aux charges sociales versées par l'employeur (La Rochelle Université) aux organismes chargés du recouvrement. Leur calcul varie en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés (traitement brut ou prime).

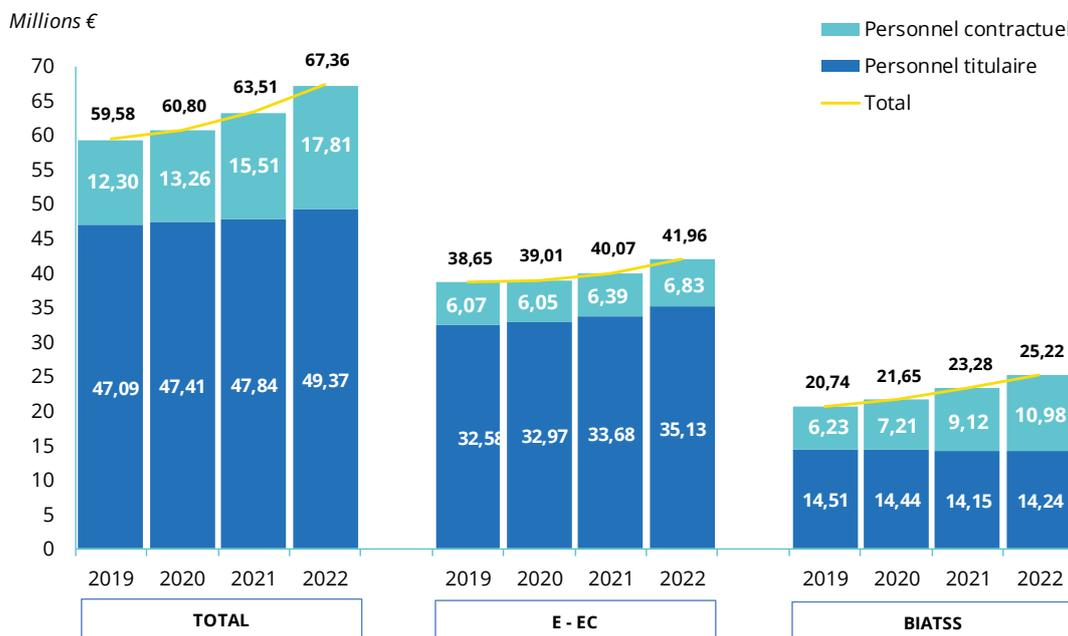
> **Les dépenses d'action sociale non intégrées sur le bulletin de paye** telles que la restauration, les aides financières, les capitaux décès et la médecine de prévention, sont également considérées comme de la masse salariale.

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice, modifications des grilles indiciaires, etc.), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, indemnitaire, etc.).

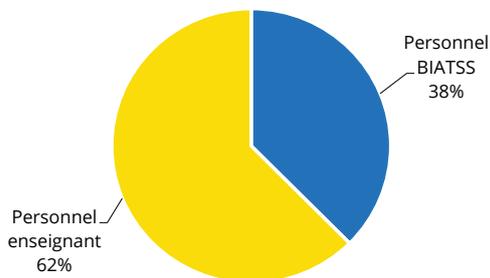
3. 1. 2. La masse salariale de l'établissement

MASSE SALARIALE 2022 67 359 320 €

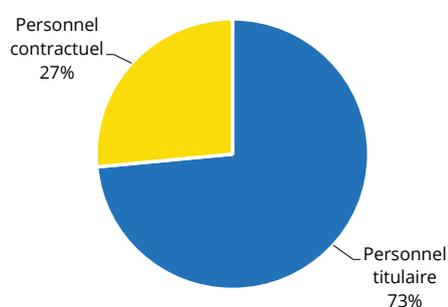
Dépenses de personnel totales selon le type de population et le statut : comparatif sur 4 années (en millions d'euros)



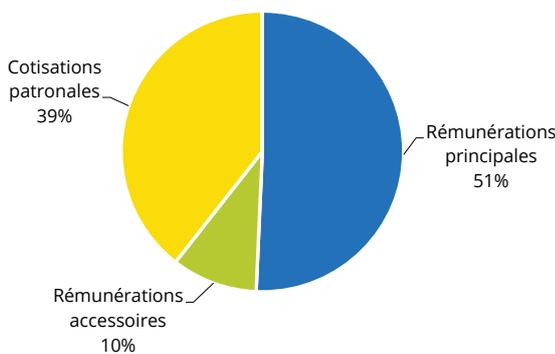
Répartition des dépenses de personnel totales 2022 selon le type de population



Répartition des dépenses de personnel totales 2022 selon le statut des personnes



Répartition des dépenses de personnel totales 2022 selon le type de rémunération



Dépenses de personnel totales par année selon le type de population, le statut du personnel et le type de rémunération (en crédits de paiement)

	PERSONNEL BIATISS				PERSONNEL ENSEIGNANTS				TOTAL						
	2019	2020	2021	2022	ÉCART (2022-2021)	2019	2020	2021	2022	ÉCART (2022-2021)	2019	2020	2021	2022	ÉCART (2022-2021)
PERSONNEL TITULAIRE															
Rémunérations principales	6 927 924 €	6 879 744 €	6 617 600 €	6 642 137 €	+24 537 €	16 009 174 €	16 090 271 €	16 279 294 €	16 755 786 €	+476 492 €	22 937 098 €	22 970 015 €	22 896 894 €	23 397 923 €	+501 029 €
Rémunérations accessoires	1 224 522 €	1 257 844 €	1 452 106 €	1 505 376 €	+53 271 €	1 939 313 €	2 141 473 €	2 480 930 €	2 979 102 €	+498 172 €	3 163 835 €	3 399 317 €	3 933 036 €	4 484 479 €	+551 443 €
Cotisations patronales	6 353 705 €	6 304 955 €	6 081 743 €	6 090 625 €	+8 882 €	14 632 424 €	14 734 796 €	14 924 096 €	15 395 338 €	+471 242 €	20 986 129 €	21 039 751 €	21 005 840 €	21 485 963 €	+480 123 €
Total personnel titulaire	14 506 151 €	14 442 544 €	14 151 449 €	14 238 138 €	+86 689 €	32 580 911 €	32 966 540 €	33 684 321 €	35 130 227 €	+1 445 906 €	47 087 063 €	47 409 084 €	47 835 769 €	49 368 364 €	+1 532 595 €
PERSONNEL CONTRACTUEL															
Rémunérations principales	4 219 937 €	4 859 303 €	5 968 052 €	7 203 493 €	+1 235 440 €	3 057 246 €	3 073 926 €	3 158 251 €	3 457 038 €	+298 787 €	7 277 183 €	7 933 229 €	9 126 303 €	10 660 531 €	+1 534 228 €
Rémunérations accessoires	232 565 €	283 287 €	491 925 €	611 169 €	+119 244 €	1 369 095 €	1 312 182 €	1 465 151 €	1 518 356 €	+53 204 €	1 601 660 €	1 595 469 €	1 957 076 €	2 129 525 €	+172 448 €
Cotisations patronales	1 780 277 €	2 068 663 €	2 664 043 €	3 165 012 €	+500 969 €	1 641 231 €	1 660 467 €	1 766 854 €	1 852 218 €	+85 364 €	3 421 507 €	3 729 129 €	4 430 896 €	5 017 229 €	+586 333 €
Total personnel contractuel	6 232 779 €	7 211 253 €	9 124 020 €	10 979 673 €	+1 855 653 €	6 067 571 €	6 046 574 €	6 390 256 €	6 827 611 €	+437 356 €	12 300 350 €	13 257 827 €	15 514 275 €	17 807 284 €	+2 293 009 €
Hors STATUT															
Action sociale / méd. prév. ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	190 615 €	132 910 €	158 064 €	183 672 €	+25 607 €
Total hors statut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	190 615 €	132 910 €	158 064 €	183 672 €	+25 607 €
TOTAL															
Rémunérations principales	11 147 861 €	11 739 048 €	12 585 652 €	13 845 629 €	+1 259 977 €	19 066 420 €	19 164 196 €	19 437 545 €	20 212 824 €	+775 279 €	30 214 281 €	30 903 244 €	32 023 197 €	34 058 453 €	+2 035 257 €
Rémunérations accessoires	1 457 087 €	1 541 131 €	1 944 031 €	2 116 545 €	+172 515 €	3 308 407 €	3 453 655 €	3 946 081 €	4 497 458 €	+551 377 €	4 765 495 €	4 994 786 €	5 890 112 €	6 614 003 €	+723 891 €
Cotisations patronales	8 133 982 €	8 373 618 €	8 745 786 €	9 255 636 €	+509 851 €	16 273 655 €	16 395 263 €	16 690 950 €	17 247 556 €	+556 606 €	24 407 637 €	24 768 881 €	25 436 736 €	26 503 192 €	+1 066 456 €
Action sociale / méd. prév. ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	190 615 €	132 910 €	158 064 €	183 672 €	+25 607 €
TOTAL	20 738 930 €	21 653 797 €	23 275 468 €	25 217 811 €	+1 942 342 €	59 578 028 €	60 799 821 €	63 508 109 €	67 359 320 €	+3 851 211 €	59 578 028 €	60 799 821 €	63 508 109 €	67 359 320 €	+3 851 211 €
Taux de variation	+1,3%	+4,4%	+7,5%	+8,3%	-	-0,3%	+0,9%	+2,7%	+4,7%	-	+0,3%	+2,1%	+4,5%	+6,1%	-

(1) Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale. Ne pouvant être intégrées par type de population ou statut, ces dépenses sont intégrées uniquement dans le total.

3. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération

3. 1. 3. 1. L'index égalité professionnelle

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un **index égalité professionnelle** à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points. Trois indicateurs intègrent l'index égalité professionnelle :

- > Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent
- > Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente
- > Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

L'analyse des écarts de rémunérations du personnel titulaire a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les écarts de rémunérations étant étroitement liés à la structure de la population par genres, catégories et métiers, 4 axes d'analyse sont développés :

> L'effet temps partiel

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.

> L'effet ségrégation des corps

Il quantifie la part de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

> L'effet démographique au sein des corps

Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion, etc.).

> L'effet primes à corps-grade-échelon identique

Il s'agit de l'écart de primes et heures complémentaires décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'outil de la DGAFP n'a pas été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel contractuel. Ces derniers ont été analysés sur la base de calcul de rémunération brute mensuelle, intégrant le même périmètre de rémunération (principale et accessoire).

Indicateur n°1 - Écart de rémunération des fonctionnaires, à corps-grade-échelon identique

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€/mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)				Ecart F/H, à corps-grade-échelon identique (%)
		Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique	
TOTAL titulaires	47,2%	3 556 €	4 574 €	-1 019 €	-22,3%	-41 €	-767 €	-138 €	-73 €	-1,6%
E-EC titulaires	38,6%	4 599 €	5 171 €	-572 €	-11,1%	-44 €	-278 €	-158 €	-93 €	-1,8%
PR	20,0%	5 941 €	6 364 €	-423 €	-6,6%	-66 €	0 €	-413 €	57 €	0,9%
MCF	40,0%	4 718 €	4 882 €	-165 €	-3,4%	16 €	0 €	-127 €	-54 €	-1,1%
E1D-E2D	49,5%	4 067 €	4 470 €	-403 €	-9,0%	-53 €	-51 €	-30 €	-270 €	-6,0%
BIATSS Titulaires	59,3%	2 603 €	3 300 €	-696 €	-21,1%	-55 €	-486 €	-112 €	-44 €	-1,3%
A	42,5%	3 511 €	4 056 €	-545 €	-13,4%	-135 €	-178 €	-157 €	-75 €	-1,9%
B	55,6%	2 555 €	2 730 €	-175 €	-6,4%	-34 €	50 €	-124 €	-68 €	-2,5%
C	77,1%	2 158 €	2 257 €	-100 €	-4,4%	-46 €	9 €	-63 €	-1 €	0,0%

La **rémunération mensuelle brute moyenne** des femmes titulaires est inférieure à celle des hommes de 22,3 % (soit -1 019 €/mois) de manière générale, et de 1,6 % (soit -73 €/mois) à corps-grade-échelon équivalent.

L'écart global est plus important que les écarts observés par population et par corps/catégorie, car il compare les données relatives à l'ensemble des personnels titulaires. Cet écart résulte en grande partie de la **sous-représentativité importante des femmes dans les corps de catégorie A** et plus particulièrement de PR.

Sur cette population des titulaires, les femmes ont légèrement plus recours au temps partiel que les hommes, induisant un écart de rémunération dû à l'**effet temps partiel** de -41 €.

L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (80 % des PR sont des hommes) et leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (près de 23 % d'hommes au sein de la catégorie C), comme l'indique l'**effet de ségrégation des corps** (-767 €/mois).

S'ajoute l'**effet démographique** au sein du corps qui contribue à creuser l'écart (-138 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci traduit une ancienneté plus importante et/ou une augmentation d'indice par la voie de promotion plus favorable.

Enfin l'**effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-73 €/mois). En proportion, le volume des primes et des heures complémentaires est plus élevé pour les hommes.

Indicateur n°2 - Écart de rémunération des contractuels

		Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Ecart F/H pondéré*
TOTAL Contractuels	62,8%	2 254 €	2 645 €	-391 €	-14,8%	-8,3%
E-EC	56,8%	2 436 €	2 805 €	-370 €	-13,2%	
BIATSS	64,3%	2 215 €	2 597 €	-382 €	-14,7%	
A	56,9%	2 647 €	2 918 €	-272 €	-9,3%	
B	66,7%	1 844 €	1 930 €	-86 €	-4,4%	
C	79,0%	1 721 €	1 790 €	-69 €	-3,9%	

* Pondéré en fonction des effectifs constatés pour chaque population et catégorie

Indicateur n°3 - Dix plus hautes rémunérations de l'établissement

Nombre de femmes bénéficiaires	0
Nombre d'hommes bénéficiaires	10
Effectif de la population sous-représentée	0

CALCUL DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les 3 indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points.

Pour chacun des indicateurs, le résultat de l'établissement permet un positionnement dans une grille préétablie, avec un nombre de points alloué.

La répartition des 80 points se fait ensuite, au prorata des effectifs utilisés pour le calcul de chacun des deux indicateurs, afin d'obtenir un score pondéré.

	Note maximale	Score initial	Score après pondération
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38	48
Egalité de rémunération pour les contractuels	40	29	21
Dix plus hautes rémunérations	20	0	0
TOTAL	100	67	69

L'Université s'est dotée en 2021 d'un plan d'actions pluriannuel égalité professionnelle Femmes-Hommes (PAEP), présentant les grands axes de la politique égalitaire de l'établissement. Le document est accessible sur son site internet.

3.1.3.2. Les niveaux de rémunération

La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

- > Le **premier décile (D1)** est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des personnes rémunérées
- > Le **neuvième décile (D9)** est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des personnes rémunérées
- > Le **cinquième décile (D5)** correspond au salaire médian ; la moitié des personnes bénéficient d'un salaire au-dessus de ce montant et l'autre moitié en-dessous
- > Le **rapport interdécile (D9/D1)** met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution

Rémunération brute mensuelle par décile

	Titulaire			Contractuel			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 235 €	2 130 €	2 548 €	1 729 €	1 714 €	1 798 €	1 819 €	1 761 €	2 109 €
D2	2 538 €	2 274 €	3 343 €	1 789 €	1 757 €	1 969 €	2 116 €	1 963 €	2 404 €
D3	3 109 €	2 518 €	4 047 €	1 921 €	1 811 €	2 153 €	2 313 €	2 139 €	2 774 €
D4	3 776 €	2 932 €	4 337 €	2 113 €	1 950 €	2 355 €	2 598 €	2 294 €	3 367 €
D5	4 254 €	3 476 €	4 558 €	2 262 €	2 137 €	2 472 €	3 045 €	2 539 €	4 000 €
D6	4 514 €	4 015 €	4 888 €	2 455 €	2 307 €	2 758 €	3 656 €	2 880 €	4 389 €
D7	4 848 €	4 440 €	5 210 €	2 710 €	2 506 €	3 166 €	4 305 €	3 454 €	4 799 €
D8	5 286 €	4 784 €	5 824 €	3 054 €	2 766 €	3 475 €	4 785 €	4 196 €	5 219 €
D9	6 068 €	5 452 €	6 508 €	3 782 €	3 213 €	4 325 €	5 579 €	4 871 €	6 175 €
D9/D1	2,7	2,6	2,6	2,2	1,9	2,4	3,1	2,8	2,9

Lecture :

En 2022, 10 % des agents de La Rochelle Université à temps complet perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 1 819 €, 20 % inférieure ou égale à 2 116 €, etc.

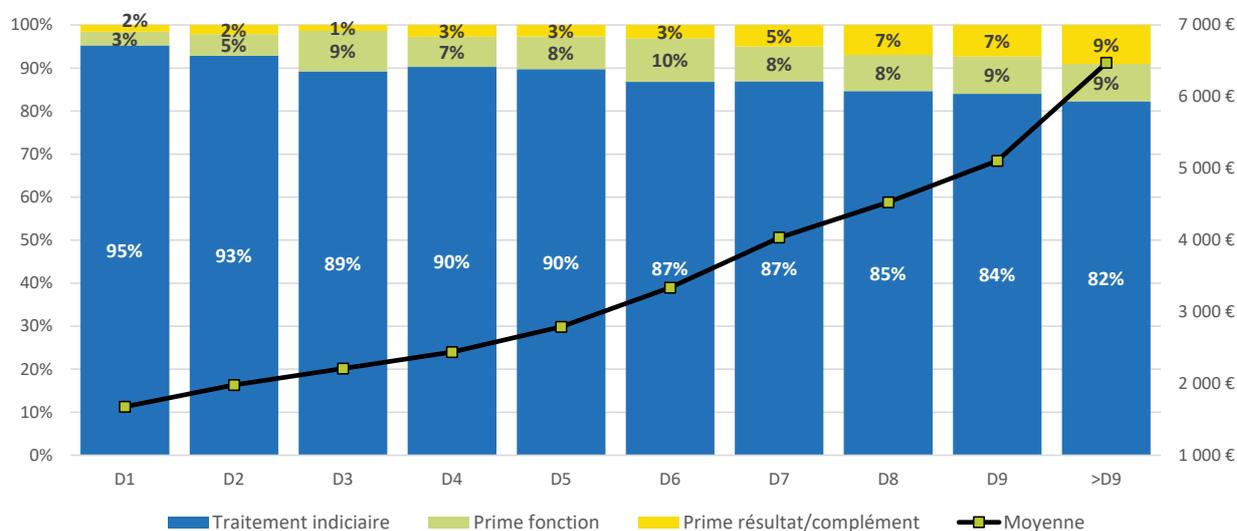
Le salaire brut médian est de 3 045 € : la moitié des personnes ont une rémunération inférieure, et l'autre moitié une rémunération supérieure.

Les 10 % des agents de l'établissement les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3,1 fois la rémunération des 10 % des agents les moins rémunérés.

Répartition de la rémunération brute mensuelle par décile

La rémunération brute mensuelle est ici déclinée selon 3 types de rémunération :

- > Le traitement indiciaire
- > Les rémunérations accessoires liées à la fonction
- > Les rémunérations accessoires liées au temps de travail (heures complémentaires, jours CET, etc.) et à la performance/engagement professionnel (prime d'intéressement, prime d'excellence scientifique, indemnité de commission, etc.)



Rémunération brute mensuelle par décile du personnel enseignant

	Titulaire			Contractuel			TOTAL ENS-EC		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	3 947 €	3 630 €	4 176 €	2 060 €	1 915 €	2 139 €	2 343 €	2 175 €	2 450 €
D2	4 257 €	4 080 €	4 344 €	2 139 €	2 086 €	2 237 €	3 320 €	2 420 €	3 980 €
D3	4 461 €	4 274 €	4 536 €	2 208 €	2 139 €	2 353 €	4 143 €	3 312 €	4 306 €
D4	4 610 €	4 477 €	4 765 €	2 242 €	2 201 €	2 380 €	4 334 €	4 080 €	4 529 €
D5	4 821 €	4 632 €	4 969 €	2 357 €	2 241 €	2 443 €	4 556 €	4 281 €	4 802 €
D6	5 065 €	4 788 €	5 219 €	2 425 €	2 357 €	2 856 €	4 820 €	4 498 €	5 025 €
D7	5 391 €	5 039 €	5 681 €	2 651 €	2 389 €	3 385 €	5 108 €	4 784 €	5 431 €
D8	5 898 €	5 423 €	6 103 €	3 336 €	2 510 €	3 932 €	5 623 €	5 109 €	6 002 €
D9	6 491 €	5 923 €	6 693 €	4 144 €	3 107 €	4 529 €	6 422 €	5 680 €	6 580 €
D9/D1	1,6	1,6	1,6	2,0	1,6	2,1	2,7	2,6	2,7

Rémunération brute mensuelle par décile pour le personnel BIATSS

	Titulaire			Contractuel			TOTAL BIATSS		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 100 €	2 071 €	2 248 €	1 717 €	1 695 €	1 737 €	1 748 €	1 733 €	1 828 €
D2	2 205 €	2 139 €	2 405 €	1 762 €	1 746 €	1 874 €	1 875 €	1 804 €	2 107 €
D3	2 289 €	2 224 €	2 620 €	1 826 €	1 781 €	2 068 €	2 085 €	1 997 €	2 299 €
D4	2 424 €	2 288 €	2 840 €	1 971 €	1 843 €	2 275 €	2 246 €	2 127 €	2 483 €
D5	2 640 €	2 373 €	3 117 €	2 204 €	2 007 €	2 480 €	2 427 €	2 273 €	2 766 €
D6	2 907 €	2 597 €	3 350 €	2 468 €	2 283 €	2 752 €	2 642 €	2 437 €	2 970 €
D7	3 255 €	2 846 €	3 738 €	2 732 €	2 547 €	2 963 €	2 904 €	2 666 €	3 331 €
D8	3 616 €	3 270 €	4 199 €	3 023 €	2 773 €	3 397 €	3 306 €	2 969 €	3 790 €
D9	4 219 €	3 628 €	4 715 €	3 584 €	3 235 €	4 190 €	3 885 €	3 479 €	4 388 €
D9/D1	2,0	1,8	2,1	2,1	1,9	2,4	2,2	2,0	2,4

3. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel

Au global, les rémunérations accessoires versées à l'ensemble des personnels de l'Université représentent 6 614 003 € en 2022. Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > Les heures complémentaires : 41 %
- > Les primes versées aux personnels BIATSS : 29 %
- > Les primes versées aux enseignants : 26 %
- > Les primes communes à l'ensemble des personnels : 4 %

3. 1. 4. 1. Les montants alloués et le nombre de bénéficiaires

En 2022, les rémunérations accessoires communes sont les suivantes :

- > La **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** (GIPA) 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.
- > L'**indemnité inflation** est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants. Cette aide, appliquée uniquement en 2022, est destinées aux personnes qui gagnent moins de 2000 € net par mois.
- > Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un **régime d'intéressement** ayant pour but de reconnaître l'investissement spécifique dans différents domaines (*cf. focus page suivante*).

Cette prime met fin au dispositif de **prime exceptionnelle**, mis en place de 2019 à 2021.

L'année 2020 a également été marquée par le versement d'une prime COVID au personnel de l'établissement dont l'implication du fait de la crise de la COVID-19 s'est traduite par un surcroît de travail important, quantifiable et objectivable, en présentiel ou en télétravail, en vue d'assurer la continuité des services publics durant cette période,

- > En 2021, le **forfait mobilité durable** (FMD) a été mis en place. Il est destiné à indemniser les frais engagés par le personnel pour leur trajet réalisé entre leur résidence habituelle et le lieu de travail à vélo ou en covoiturage (en tant que conducteur ou passager). Ce forfait vient compléter le dispositif de **remboursement des frais de transport** entre le domicile et le lieu de travail au moyen de transports publics.
- > Depuis le 1^{er} janvier 2022, la participation des administrations au financement de la **complémentaire santé** des agents est obligatoire. Il s'agit d'un montant forfaitaire fixé à 15 € par mois quel que soit le temps de travail.

Montant des rémunérations accessoires à l'ensemble des personnels

		Année 2019		Année 2020		Année 2021		Année 2022		ÉCART 2022-2021
		Bénéfici- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	BIATSS	-	- €	20	2 107 €	36	20 355 €	19	7 628 €	-12 727 €
	ENS-EC	-	- €	-	- €	-	- €	13	18 748 €	+18 748 €
Indemnité inflation	BIATSS	-	- €	-	- €	-	- €	340	34 000 €	+34 000 €
	ENS-EC	-	- €	-	- €	-	- €	124	12 400 €	+12 400 €
Prime assistant de prévention	BIATSS	27	4 264 €	26	4 353 €	28	4 665 €	26	4 182 €	-483 €
	ENS-EC	3	525 €	3	525 €	2	350 €	3	353 €	+3 €
Prime exceptionnelle	BIATSS	367	42 739 €	377	95 864 €	151	51 483 €	-	- €	-51 483 €
	ENS-EC	-	- €	382	75 166 €	39	29 400 €	-	- €	-29 400 €
Prime d'intéressement	BIATSS	-	- €	-	- €	-	- €	111	67 067 €	+67 067 €
	ENS-EC	-	- €	-	- €	-	- €	19	9 675 €	+9 675 €
Remboursement partiel frais de transport	BIATSS	68	7 485 €	77	7 803 €	58	6 454 €	72	9 144 €	+2 689 €
	ENS-EC	42	5 703 €	31	3 975 €	34	4 093 €	52	6 422 €	+2 329 €
Forfait mobilité durable	BIATSS	-	- €	-	- €	60	6 000 €	67	12 533 €	+6 533 €
	ENS-EC	-	- €	-	- €	71	7 100 €	48	9 500 €	+2 400 €
Participation à la mutuelle	BIATSS	-	- €	-	- €	-	- €	363	59 261 €	+59 261 €
	ENS-EC	-	- €	-	- €	-	- €	229	39 465 €	+39 465 €
TOTAL		s.o.	60 717 €	s.o.	189 793 €	s.o.	129 901 €	s.o.	290 379 €	+160 477 €

3. 1. 4. 2. La prime d'intéressement

Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un régime d'intéressement à destination des personnels titulaires et non-titulaires BIATSS, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs. Ce dispositif à visée individuelle ou collective a pour but de reconnaître l'investissement spécifique des agentes et agents dans différents domaines et à verser, à titre ponctuel sur la base de propositions des responsables des structures et services, un complément de rémunération aux membres du personnel de l'établissement.

Les modalités d'attribution s'appuient sur des critères à la fois individuels et/ou collectifs. Dans tous les cas, c'est l'investissement personnel de l'agent qui est apprécié au regard des activités qu'il effectue au bénéfice de l'établissement.

Le dispositif d'intéressement fait l'objet d'une enveloppe annuelle de financement prévue en budget initial ou en budget rectificatif, proposée au Conseil d'administration, en fonction des crédits mobilisables de l'année considérée.

Les montants d'attribution pour les personnels de l'établissement, toutes catégories se situent entre 200 € brut minimum et 4000 € brut maximum.

Prime d'intéressement 2022

		Bénéfici- ciaires	Femmes	Hommes	Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire
ENS-EC		19	7	12	9 675 €	509 €	5%
BIATSS		111	90	21	67 067 €	604 €	20%
Distinction par catégorie	Catégorie A	46	33	13	37 300 €	811 €	17%
	Catégorie B	36	31	5	18 467 €	513 €	32%
	Catégorie C	29	26	3	11 300 €	390 €	18%
Distinction par affectation	Composante	35	31	4	23 400 €	669 €	13%
	Hors Composante	76	59	17	43 667 €	575 €	26%
TOTAL 2022		130	97	33	76 742 €	590 €	14%

3. 2. Les rémunérations du personnel enseignant

3. 2. 1. La masse salariale

Dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération, le statut du personnel et l'année (en crédits de paiement)

PERSONNEL TITULAIRE	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	ÉCART (2022-2021)	%
Rémunérations principales	16 009 174 €	51%	16 090 271 €	50%	16 279 294 €	50%	16 755 786 €	49%	+476 492 €	+2,9%
Rémunérations accessoires	912 624 €	3%	1 161 676 €	4%	1 355 567 €	4%	1 770 318 €	5%	+414 752 €	+30,6%
Cotisations patronales	14 581 090 €	46%	14 685 806 €	46%	14 884 554 €	46%	15 352 702 €	45%	+468 149 €	+3,1%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	31 502 889 €	100%	31 937 753 €	100%	32 519 414 €	100%	33 878 807 €	100%	+1 359 393 €	+4,2%
Heures complémentaires	1 026 688 €	95%	979 796 €	95%	1 125 364 €	97%	1 208 784 €	97%	+83 421 €	+7,4%
Cotisations patronales*	51 334 €	5%	48 990 €	5%	39 543 €	3%	42 636 €	3%	+3 093 €	+7,8%
Heures complémentaires titulaires	1 078 023 €	100%	1 028 786 €	100%	1 164 907 €	100%	1 251 420 €	100%	+86 513 €	+7,4%
Rémunérations principales	16 009 174 €	49%	16 090 271 €	49%	16 279 294 €	48%	16 755 786 €	48%	+476 492 €	+2,9%
Rémunérations accessoires	1 939 313 €	6%	2 141 473 €	6%	2 480 930 €	7%	2 979 102 €	8%	+498 172 €	+20,1%
Cotisations patronales	14 632 424 €	45%	14 734 796 €	45%	14 924 096 €	44%	15 395 338 €	44%	+471 242 €	+3,2%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	32 580 911 €	100%	32 966 540 €	100%	33 684 321 €	100%	35 130 227 €	100%	+1 445 906 €	+4,3%
Répartition titulaires/contractuels	84%		85%		84%		84%			

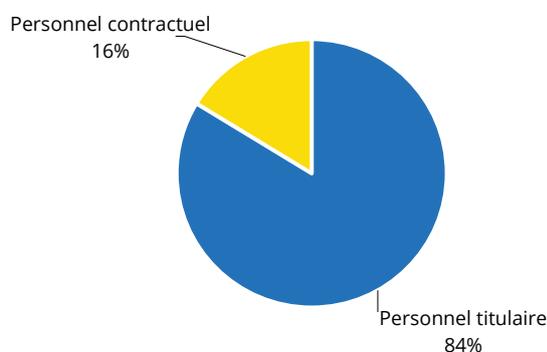
PERSONNEL CONTRACTUEL	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	ÉCART (2022-2021)	%
Rémunérations principales	3 057 246 €	71%	3 073 926 €	70%	3 158 251 €	69%	3 457 038 €	70%	+298 787 €	+9,5%
Rémunérations accessoires	20 233 €	0%	43 642 €	1%	63 866 €	1%	54 852 €	1%	-9 014 €	-14,1%
Cotisations patronales	1 216 631 €	28%	1 262 449 €	29%	1 332 626 €	29%	1 400 294 €	29%	+67 668 €	+5,1%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 294 109 €	100%	4 380 016 €	100%	4 554 743 €	100%	4 912 184 €	100%	+357 441 €	+7,8%
Heures complémentaires	1 348 862 €	76%	1 268 540 €	76%	1 401 285 €	76%	1 463 504 €	76%	+62 219 €	+4,4%
Cotisations patronales*	424 600 €	24%	398 018 €	24%	434 227 €	24%	451 923 €	24%	+17 696 €	+4,1%
Heures complémentaires	1 773 462 €	100%	1 666 558 €	100%	1 835 513 €	100%	1 915 427 €	100%	+79 915 €	+4,4%
Rémunérations principales	3 057 246 €	50%	3 073 926 €	51%	3 158 251 €	49%	3 457 038 €	51%	+298 787 €	+9,5%
Rémunérations accessoires	1 369 095 €	23%	1 312 182 €	22%	1 465 151 €	23%	1 518 356 €	22%	+53 204 €	+3,6%
Cotisations patronales	1 641 231 €	27%	1 660 467 €	27%	1 766 854 €	28%	1 852 218 €	27%	+85 364 €	+4,8%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 067 571 €	100%	6 046 574 €	100%	6 390 256 €	100%	6 827 611 €	100%	+437 356 €	+6,8%
Répartition titulaires/contractuels	16%		15%		16%		16%			

TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2019	%	TOTAL 2020	%	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	ÉCART (2022-2021)	%
Rémunérations principales	19 066 420 €	49%	19 164 196 €	49%	19 437 545 €	49%	20 212 824 €	48%	+775 279 €	+4,0%
Rémunérations accessoires	3 308 407 €	9%	3 453 655 €	9%	3 946 081 €	10%	4 497 458 €	11%	+551 377 €	+14,0%
Cotisations patronales	16 273 655 €	42%	16 395 263 €	42%	16 690 950 €	42%	17 247 556 €	41%	+556 606 €	+3,3%
TOTAL	38 648 482 €	100%	39 013 114 €	100%	40 074 576 €	100%	41 957 838 €	100%	+1 883 262 €	+4,7%

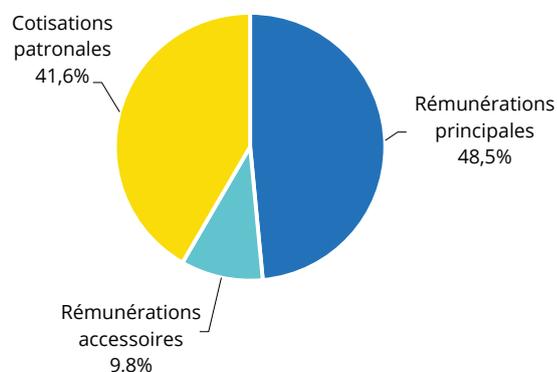
* Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale, des primes ou des heures complémentaires).

Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

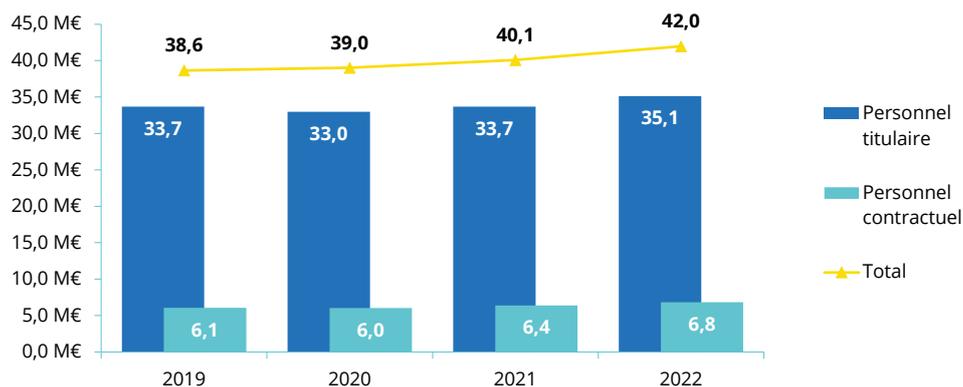
Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel en 2022



Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération en 2022



Dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros)



3. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, personnels assimilés, chercheurs et chercheuses, aussi appelé RIPEC, se substitue aux primes et indemnités antérieures versée aux PR et MCF. Trois composantes distinctes sont créées :

- > **La composante 1 est liée au grade**
Elle s'élève à 2 800 € brut annuel pour 2022.
Elle se substitue à la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), qui s'élevait à 1 260 € brut/an jusqu'au 31/12/2021.
- > **La seconde composante est liée à l'exercice des fonctions spécifiques.** Elle se substitue à la **Prime de Charges Administratives (PCA)** et à la **Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** qui ont été maintenues dans leur fonctionnement jusqu'à l'année universitaire 2021-2022.
Le montant de la PCA et de la PRP correspondait à celui de l'heure complémentaire. Les fonctions ouvrant droit au bénéfice de ces primes et le taux maximum d'attribution étaient arrêtés par le Président après avis du CA.
- > **La troisième composante fait l'objet d'une demande individuelle de l'agent**
La prime individuelle repose sur la qualité des activités et l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions. Elle est fixée selon des montants plancher et plafond définis au plan national (3 500 € à 12 000 € en 2022).
Elle a vocation à remplacer **la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** à compter du 01/09/2022. La PEDR pouvait être attribuée aux enseignant·e·s-chercheur·e·s dont l'activité scientifique était jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Les taux annuels fixés par l'établissement étaient de 6 500 € pour le niveau 1 et de 4 000 € pour le niveau 2.

Par ailleurs, les autres dispositifs indemnitaires sont maintenus :

- > **la prime d'enseignement supérieur** : prime versée au personnel titulaire du premier et second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Son montant a été revalorisé en 2022, pour atteindre 1 831 € brut annuel.
- > **la prime d'enseignement supérieur est maintenue** pour les ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. En 2022, son montant est de 1 304 € brut annuel.
- > **la prime d'administration** : prime versée au Président de l'Université et au Directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel.

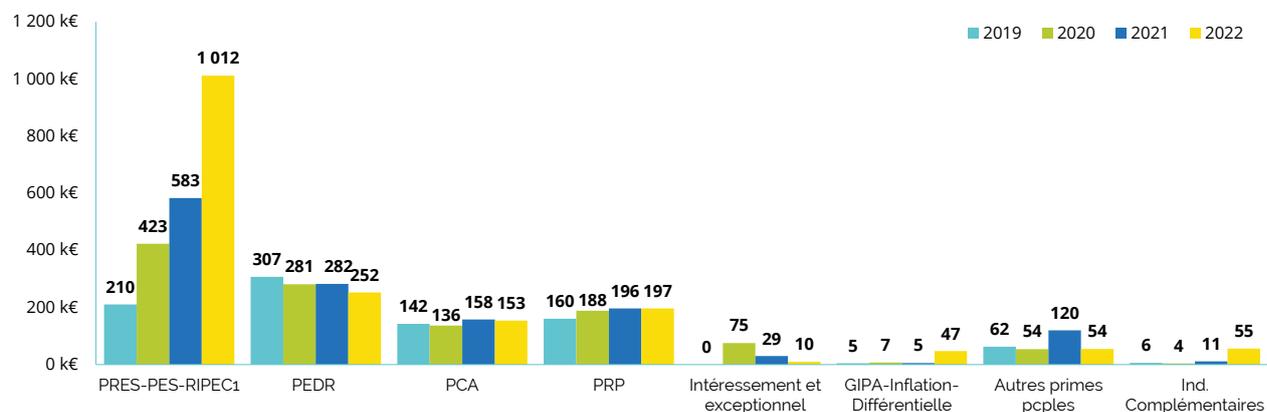
Montant des principales primes versées au personnel enseignant (en brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2019			Année 2020			Année 2021			Année 2022			ÉCART 2022-2021
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
PRES / PES / RIPEC1	338	210 434 €	23,7%	342	422 715 €	36,3%	349	582 801 €	42,4%	375	1 011 546 €	58,7%	+428 745 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	60	307 083 €	34,6%	59	281 252 €	24,1%	61	282 055 €	20,5%	55	252 165 €	14,6%	-29 890 €
Prime pour Charge Administrative	60	142 184 €	16,0%	59	136 114 €	11,7%	63	157 804 €	11,5%	62	153 391 €	8,9%	-4 413 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	147	160 432 €	18,1%	166	188 491 €	16,2%	155	196 331 €	14,3%	171	196 548 €	11,4%	+217 €
Indemnité membre CNU	18	24 513 €	2,8%	20	16 211 €	1,4%	9	14 044 €	1,0%	13	12 634 €	0,7%	-1 410 €
Prime d'intéressement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	19	9 675 €	0,6%	+9 675 €
Prime exceptionnelle ⁽¹⁾	-	-	-	382	75 166 €	6,5%	39	29 400 €	2,1%	-	-	0,0%	-29 400 €
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	18 748 €	1,1%	+18 748 €
Aide exceptionnelle inflation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	124	12 400 €	0,7%	+12 400 €
Indemnité différentielle	15	4 697 €	0,5%	12	7 177 €	0,6%	7	5 097 €	0,4%	8	15 704 €	0,9%	+10 607 €
Autres primes ⁽²⁾	5	37 779 €	4,3%	5	37 779 €	3,2%	9	105 623 €	7,7%	31	41 786 €	2,4%	-63 837 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	887 123 €	100%	s.o.	1 164 904 €	100%	s.o.	1 373 154 €	100%	s.o.	1 724 597 €	100%	+351 443 €
Forfait mobilités durables	-	-	-	-	-	-	71	7 100 €	63,4%	48	9 500 €	17,2%	+2 400 €
Remboursement domicile-travail	42	5 703 €	100,0%	31	3 975 €	100,0%	34	4 093 €	36,6%	52	6 422 €	11,6%	+2 329 €
Participation mutuelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	229	39 465 €	71,3%	+39 465 €
TOTAL Indemnités complémentaires	s.o.	5 703 €	100%	s.o.	3 975 €	100%	s.o.	11 193 €	100%	s.o.	55 387 €	100%	+44 194 €

(1) Paiement d'une prime exceptionnelle versée en décembre 2019 et 2020. En 2020, la prime spéciale COVID est intégrée.

(2) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime assistant de prévention, la prime d'intéressement au brevet, la prime pour encadrement d'un apprenti, la prime pour l'instruction des dossiers.

Montant des principales primes versées au personnel enseignant (en brut) par année (en milliers d'€)



3. 2. 3. Les heures complémentaires

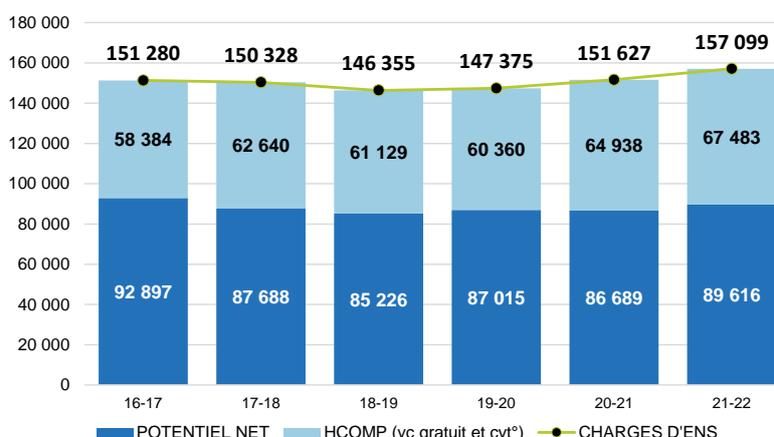
Les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (mesurées en Heures Équivalent Travaux Dirigés - HETD) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par le personnel enseignant :

- > enseignant-e-s-chercheur-e-s titulaires (PR, MCF, ASS) et contractuelle-s (ATER et enseignant-e-s associé-e-s) : **192 HETD**
- > enseignant-e-s du premier et second degré (PRAG, PRCE, PROF. ECOLES) et enseignant-e-s contractuelle-s : **384 HETD**
- > lecteurs-rices : **200 HETD**
- > maîtres-resses de langue étrangère : **192 HETD**
- > doctorant-e-s contractuelle-s dans la limite de **64 HETD/an**, soit **192 HETD sur 3 ans**

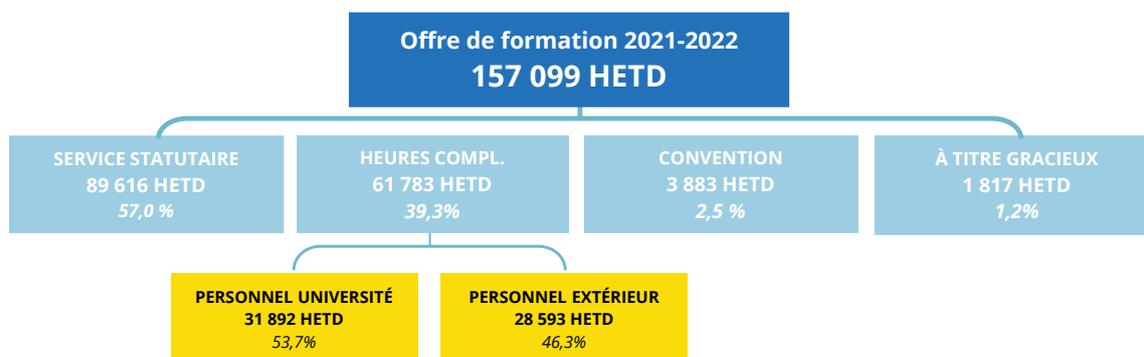
La Charge d'Enseignement (ChE) correspondant à l'offre de formation de La Rochelle Université est composée :

- > des heures d'enseignement réalisées par des enseignant-e-s statutaires, dans le service et en dehors (y compris les heures réalisées dans le cadre du référentiel des équivalences de service arrêté par La Rochelle Université)
- > des heures d'enseignement assurées par des intervenant-e-s extérieur-e-s vacataires (enseignant-e-s d'un autre établissement, personnel non enseignant de l'Université ou d'un autre établissement, salarié-e-s du secteur privé) qui apportent leurs compétences et leur expérience au service des étudiant-e-s
- > des heures d'enseignement réalisées dans le cadre de conventions avec des entreprises
- > des heures d'enseignement réalisées à titre gracieux

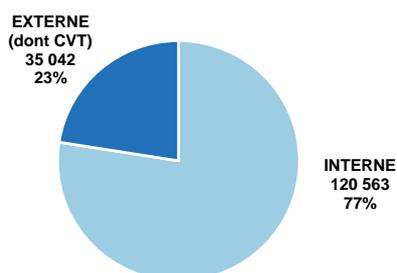
Évolution des charges d'enseignement, du potentiel net et des heures complémentaires



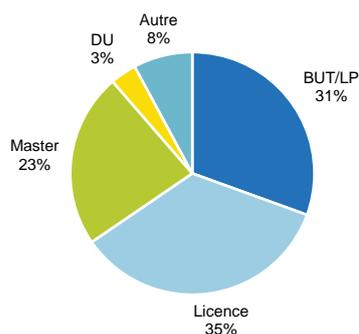
Focus sur l'année universitaire 2021-2022



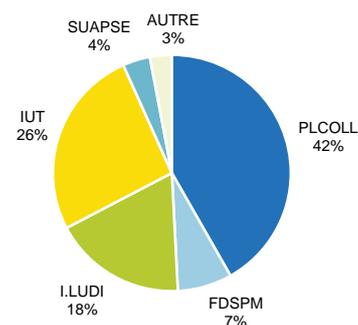
Répartition des hETD par type d'intervenant



Répartition des hETD par diplôme



Répartition des hETD par composante d'enseignement



Heures complémentaires réalisées par enseignant et par statut

	ENSEIGNANTS						ENSEIGNANTS-CHERCHEURS						Nombre total agents	Rép (%)
	Titulaire		Contractuel		TOTAL ENS.		Titulaire		Contractuel		TOTAL ENS-CH.			
	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)		
Total général	99	100%	22	100%	121	100%	226	100%	35	100%	261	100%	382	100%
Sous-service	12	12%	-	-	12	10%	12	5%	3	8,6%	15	6%	27	7%
0h	5	5%	-	-	5	4%	19	8%	1	3%	20	8%	25	7%
1h-50h	19	19%	7	32%	26	21%	87	38%	16	46%	103	39%	129	34%
50h-100h	16	16%	6	27%	22	18%	44	19%	8	23%	52	20%	74	19%
100h-150h	12	12%	4	18%	16	13%	24	11%	2	6%	26	10%	42	11%
150h-200h	19	19%	3	14%	22	18%	26	12%	2	6%	28	11%	50	13%
+200h	16	16%	2	9%	18	15%	14	6%	3	9%	17	7%	35	9%
Nombre moyen d'HCOMP payées par enseignant	108		87		104		74		72		74		83	
Nombre médian d'HCOMP payées par enseignant	91		67		81		46		43		46		57	

3. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS

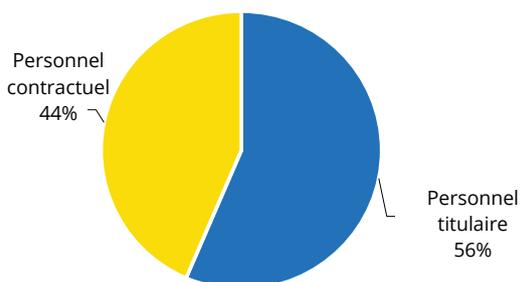
3. 3. 1. La masse salariale

Dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération, le statut du personnel et l'année (en crédits de paiement)

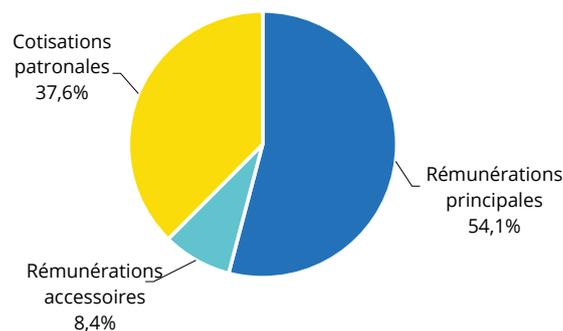
PERSONNEL TITULAIRE	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	ÉCART (2022-2021)	%
Rémunérations principales	6 927 924 €	48%	6 879 744 €	48%	6 617 600 €	47%	6 642 137 €	47%	+24 537 €	+0,4%
Rémunérations accessoires	1 224 522 €	8%	1 257 844 €	9%	1 452 106 €	10%	1 505 376 €	11%	+53 271 €	3,7%
Cotisations patronales	6 353 705 €	44%	6 304 955 €	44%	6 081 743 €	43%	6 090 625 €	43%	+8 882 €	+0,1%
Total personnel titulaire	14 506 151 €	100%	14 442 544 €	100%	14 151 449 €	100%	14 238 138 €	100%	+86 689 €	+0,6%
Répartition titulaires/contractuels	70%		67%		61%		56%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	ÉCART (2022-2021)	%
Rémunérations principales	4 219 937 €	68%	4 859 303 €	67%	5 968 052 €	65%	7 203 493 €	66%	+1 235 440 €	+20,7%
Rémunérations accessoires	232 565 €	4%	283 287 €	4%	491 925 €	5%	611 169 €	6%	+119 244 €	24,2%
Cotisations patronales	1 780 277 €	29%	2 068 663 €	29%	2 664 043 €	29%	3 165 012 €	29%	+500 969 €	+18,8%
Chômage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total personnel contractuel	6 232 779 €	100%	7 211 253 €	100%	9 124 020 €	100%	10 979 673 €	100%	+1 855 653 €	+20,3%
Répartition titulaires/contractuels	30%		33%		39%		44%			
TOTAL BIATSS	TOTAL 2019	%	TOTAL 2020	%	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	ÉCART (2022-2021)	%
Rémunérations principales	11 147 861 €	54%	11 739 048 €	54%	12 585 652 €	54%	13 845 629 €	55%	+1 259 977 €	+10,0%
Rémunérations accessoires	1 457 087 €	7%	1 541 131 €	7%	1 944 031 €	8%	2 116 545 €	8%	+172 515 €	8,9%
Cotisations patronales	8 133 982 €	39%	8 373 618 €	39%	8 745 786 €	38%	9 255 636 €	37%	+509 851 €	+5,8%
Chômage	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	20 738 930 €	100%	21 653 797 €	100%	23 275 468 €	100%	25 217 811 €	100%	+1 942 342 €	+8,3%

Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

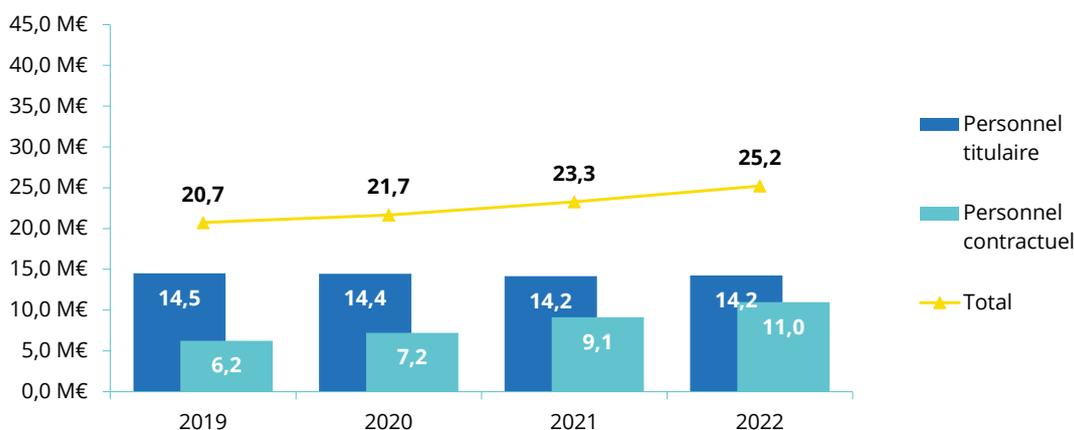
Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel en 2022



Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération en 2022



Dépenses de personnel BIATSS selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros) par année



3. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS

Le **Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** est le régime indemnitaire de référence servi au personnel fonctionnaire BIATSS. Il est servi à l'ensemble du personnel fonctionnaire, quel que soit sa catégorie ou sa filière. Le dispositif est articulé autour de deux indemnités :

- > L'indemnité principale est assise sur les fonctions de l'agent : **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**
- > Le **complément indemnitaire annuel (CIA)** permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est facultatif.

Seule l'IFSE est à ce jour versée au personnel éligible dans la limite des montants de l'indemnitaire BIATSS fixés par délibération du Conseil d'administration de La Rochelle Université.

L'IFSE est versée mensuellement, proratisée à la quotité de travail, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions.

L'année 2021 a été marquée par une **refonte de la grille IFSE** au sein de l'établissement. Précédemment versée en référence à un corps ou un grade, l'IFSE est attribuée depuis le 01/01/2021 selon une cartographie déclinée en catégorie d'emploi, groupe et typologie de fonction.

Après une refonte de la grille IFSE au sein de l'établissement en 2021, un rehaussement des montants attribués par fonction a été adopté à compter du 01/09/2022.

Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un **régime d'intéressement** ayant pour but de reconnaître l'investissement spécifique dans différents domaines (*cf. focus 3.1.4.2*). Cette prime met fin au dispositif de **prime exceptionnelle**, mis en place de 2019 à 2021.

Par ailleurs, certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières :

- > L'Agent Comptable de l'Université perçoit une **indemnité de caisse et responsabilité**
- > La fonction d'assistant de prévention donne lieu à une **indemnité spécifique**
- > Les personnels recrutés avant le 01/01/2021 (date de mise en œuvre de la nouvelle grille IFSE) et qui n'ont pas opté pour la conversion de leur **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** en IFSE continuent de bénéficier de ce complément de rémunération dans la limite du montant IFSE attribué au titre de sa fonction. La NBI prend la forme de points d'indice supplémentaires. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée par le CA.

Jusqu'en août 2022, le personnel BIATSS contractuel (à l'exception du personnel contractuel rémunéré sur projet) bénéficiait d'une **indemnité**, dont le montant était fixé selon le niveau des fonctions prévu par leur contrat (A, B, C). L'établissement s'est ensuite doté d'une **nouvelle charte de gestion des personnels**, appliquée à compter du 01/09/2022. Celle-ci a apporté une revalorisation des grilles indiciaires et des perspectives d'évolution plus régulières.

3. 3. 2. 1. Les grilles indemnitaires

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2022

Y compris NBI et équivalent Hors majoration IFSE pour la fonction informatique et les assistants de prévention et emplois fonctionnels (DGS, DGSA et Agent Comptable)

Cat.	Typologie de fonction	Groupe	Montant	Nb bénéficiaires	Montant de base	Montant pour les surqualifications*					Nombre total bénéficiaires	
						Gestionnaire RH	Tech adm.fin.RH	Assistant-e Dir*	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule		
						Equivalence B-Groupe3	Equivalence B-Groupe2	Equivalence B-Groupe1B	Equivalence ASI - Groupe1B	Equivalence IE-Groupe3		
A (IGR/ IGE/ AAE)	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	Groupe 1	Montant	12 807 €								7
			Nb bénéficiaires	7								
	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante / Fonctions techniques complexes	Groupe 2A	Montant	10 426 €								4
			Nb bénéficiaires	4								
		Groupe 2B	Montant	8 917 €								19
			Nb bénéficiaires	19								
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 3	Montant	6 910 €								46
			Nb bénéficiaires	46								
A (ASI/ INF/ ASOC/ BIB)	Fonctions d'encadrement à responsabilités particulières	Groupe 1A	Surqualification supérieure*	Montant						6 910 €		1
				Nb bénéficiaires						1		
		Groupe 1B	Forte spécificité métier	Montant	6 506 €							5
			Nb bénéficiaires	5								
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 2	Montant	5 734 €								10
			Nb bénéficiaires	10								
B	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités	Groupe 1A	Surqualification supérieure*	Montant				6 506 €	6 910 €			7
				Nb bénéficiaires				4	3			
		Groupe 1B	Forte spécificité métier	Montant	5 327 €							16
			Nb bénéficiaires	16								
	Fonctions d'encadrement ou expertise technique	Groupe 2	Montant	5 265 €							29	
			Nb bénéficiaires	29								
	Fonctions usuelles	Groupe 3	Montant	5 021 €							10	
			Nb bénéficiaires	10								
C	Coordination - responsabilités et sujétions particulières	Groupe 1A	Surqualification supérieure*	Montant		5 021 €	5 265 €	5 327 €				7
				Nb bénéficiaires		4	1	2				
		Groupe 1B	Forte spécificité métier	Montant	3 650 €							41
			Nb bénéficiaires	41								
	Fonctions usuelles	Groupe 2	Montant	3 450 €							41	
			Nb bénéficiaires	41								

* Pour les agents occupant des fonctions/postes de niveau supérieur à leur catégorie de carrière.

243

Majoration IFSE pour fonction informatique au 31/12/2022

Cat.	Niveau	Fonction	Montant brut annuel	Nombre bénéficiaires
A	Niveau 1	Responsables de service (études, développements, déploiements, exploitation-production, réseau, infrastructure, gestion de parc, sécurité RSSI)	6 264 €	4
		Urbaniste, architecte SI		
	Niveau 2	Responsable d'équipe de proximité	5 340 €	2
		Expert SI, développement et réseau Chargé de la conduite du changement		
	Niveau 3	Administrateur SI, administrateur bases de données, administrateur système, réseau	4 140 €	16
Développeur, intégrateur de solution, déploiement, gestionnaire d'application Gestionnaire de parc matériel et logiciel informatique				
B	Niveau 3	Technicien support utilisateur	4 140 €	7
Technicien d'exploitation maintenance				

3. 3. 2. 2. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime

Montant des principales primes versées (en brut) au personnel BIATSS et nombre de bénéficiaires

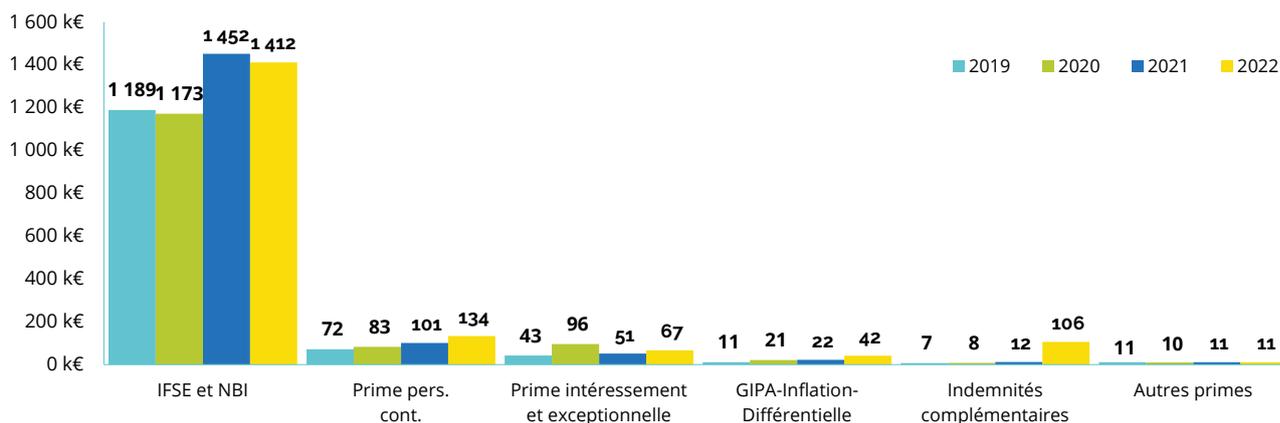
	Année 2019			Année 2020			Année 2021			Année 2022			ÉCART 2022-2021
	Bénéficiaires	Montant	Rép.										
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	270	1 149 723 €	89,4%	267	1 133 976 €	84,4%	257	1 414 867 €	88,5%	249	1 384 235 €	84,5%	-30 632 €
Indemnité versée au personnel contractuel	113	71 640 €	5,6%	130	83 058 €	6,2%	143	100 719 €	6,3%	173	133 789 €	8,2%	+33 070 €
Indemnité assistant prévention	27	4 264 €	0,3%	26	4 353 €	0,3%	28	4 665 €	0,3%	26	4 182 €	0,3%	-483 €
Prime d'intéressement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	111	67 067 €	4,1%	+67 067 €
Prime exceptionnelle ⁽¹⁾	367	42 739 €	3,3%	377	95 864 €	7,1%	151	51 483 €	3,2%	-	-	-	-51 483 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	-	-	-	20	2 107 €	0,2%	36	20 355 €	1,3%	19	7 628 €	0,5%	-12 727 €
Aide exceptionnelle inflation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	34 000 €	2,1%	+34 000 €
Indemnité différentielle SMIC	76	10 562 €	0,8%	97	18 983 €	1,4%	62	1 316 €	0,1%	6	-19 €	-0,0%	-1 335 €
Autres primes ⁽²⁾	3	6 580 €	0,5%	2	5 980 €	0,4%	3	6 005 €	0,4%	3	6 580 €	0,4%	+575 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 285 508 €	100%	s.o.	1 344 321 €	100%	s.o.	1 599 411 €	100%	s.o.	1 637 462 €	100%	+38 051 €
TOTAL NBI ⁽³⁾	33	39 417 €	100%	32	38 541 €	100%	30	36 757 €	100%	25	27 799 €	100%	-8 958 €
Forfait mobilités durables	-	-	-	-	-	-	60	6 000 €	48,2%	67	12 533 €	11,9%	+6 533 €
Remboursement domicile-travail	68	7 485 €	100,0%	77	7 803 €	100,0%	58	6 454 €	51,8%	72	9 144 €	8,6%	+2 690 €
Participation mutuelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	363	59 261 €	56,0%	+59 261 €
Forfait télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	237	24 793 €	23,4%	+24 793 €
Total Indemnités complémentaires	s.o.	7 485 €	100%	s.o.	7 803 €	100%	s.o.	12 454 €	100%	s.o.	105 731 €	100%	+93 277 €

(1) Paiement d'une prime exceptionnelle versée en décembre 2018, 2019, 2020. En 2020, la prime spéciale COVID est intégrée.

(2) Les autres primes comprennent l'indemnité chaussures et panier (reliquat 2021), la prime liée au tutorat d'apprentis et l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables.

(3) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) continue d'être versée aux personnels recrutés avant le 01/01/2021 (date de mise en œuvre de la nouvelle grille IFSE) qui n'ont pas opté pour la conversion de leur NBI en IFSE. Dans la limite du montant IFSE attribué au titre de leur fonction.

Montant des principales primes versées au personnel BIATSS (en brut) par année (en milliers d'euros)



CHAPITRE 4 : la formation du personnel

4. 1. La politique de formation à La Rochelle Université

Le projet d'établissement 2022-2025 porté par La Rochelle Université vise à mettre l'établissement en mesure de conjuguer d'une part les caractéristiques d'université d'excellence, attractive et bien ancrée sur son territoire, et d'autre part les objectifs de mission de service public.

L'action de valorisation des ressources humaines pilotée par la Direction des Relations et des Ressources Humaines en matière de formation des personnels se concrétise sur la durée du projet d'établissement au travers de **6 axes** de formation :

1. Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université

Objectifs :

- > Poursuivre et renforcer le positionnement, la spécialisation et l'excellence de La Rochelle Université
- > Soutenir l'internationalisation des formations et développer la qualité des programmes enseignés en anglais
- > Accélérer la transformation numérique de l'établissement

2. Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable

Objectifs :

- > Répondre aux changements induits par la RSE
- > Promouvoir une culture de l'égalité

3. Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions

Objectifs :

- > Réactualiser leurs compétences sur divers thématiques managériales
- > Insuffler aux managers une démarche active de renforcement de leurs compétences managériales

4. Développer les compétences métiers des personnels

Objectif : maintenir et renforcer dans certains domaines d'activité le nombre déjà important de formations dites métiers, en prise de poste ou en perfectionnement

5. Accompagner les agent·e·s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels

Objectif : renforcer l'appropriation par les agent·e·s des dispositifs de formation continue afin de favoriser la construction de parcours professionnels ouverts et diversifiés

6. Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels

Objectif : la former et sensibiliser aux risques professionnels (sécurité, prévention des risques, risques psychosociaux)

4. 2. Les heures et jours de formation, le nombre de stagiaires et les dépenses

Heures et jours de formation, nombre de stagiaires et d'agents et montant des dépenses engagées par année

	2019	2020	2021	2022
Heures de formation ⁽¹⁾	6 266 <i>(soit l'équivalent de 3,9 ETP)</i>	4 052 <i>(soit l'équivalent de 2,5 ETP)</i>	5 636 <i>(soit l'équivalent de 3,5 ETP)</i>	7 466 <i>(soit l'équivalent de 4,6 ETP)</i>
Jours de formation	895,1	578,9	805,1	1 066,6
Nombre de stagiaires	966	869	1 121	1 156
Dépenses engagées ⁽²⁾	111 968 €	80 483 €	164 575 €	161 859 €
Dépenses par stagiaire ⁽³⁾	116 €	93 €	147 €	140 €
Nombre d'agents formés ⁽⁴⁾	457	408	440	423
Part d'agents formés par rapport à l'effectif total ⁽⁵⁾	50%	43%	45%	41%

(1) Si une formation est effectuée sur plusieurs exercices, les heures ne sont décomptées qu'une fois, sur l'exercice de début de la formation.

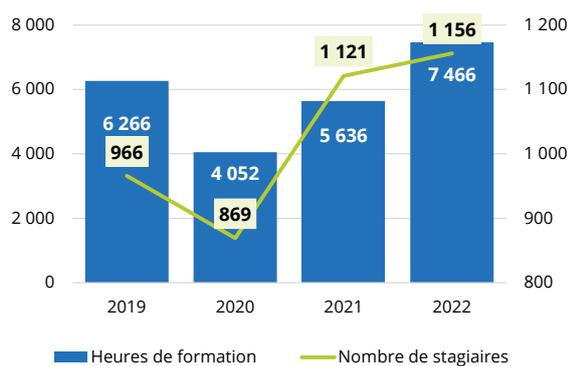
(2) Correspond au cumul des dépenses engagées par la DRRH, la DHSE, la BU et les laboratoires. Hors frais de mission (jusqu'en 2022).

(3) 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

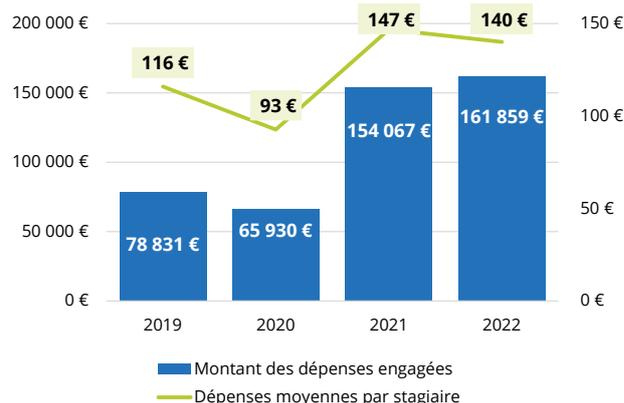
(4) Alors que le nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

(5) Effectif au 31/12/N.

Évolution des heures de formation et du nombre de stagiaire par année



Évolution des dépenses de formation engagées par année



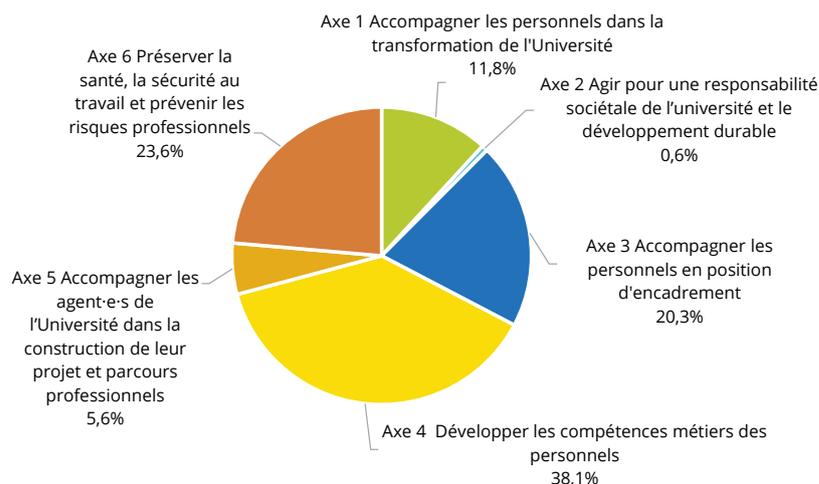
4. 3. Les dépenses de formation par axe

Montant des dépenses de formation engagées en 2022 par axe

	Montant	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	19 056 €	11,8%
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable	1 044 €	0,6%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	32 849 €	20,3%
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels	61 681 €	38,1%
Axe 5 - Accompagner les agent-e-s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels	9 010 €	5,6%
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels	38 219 €	23,6%
TOTAL	161 859 €	100,0%
Rappel 2021	154 067 €	-
Rappel 2020	65 930 €	-
Rappel 2019	78 831 €	-

Hors frais de mission (jusqu'en 2022).

Répartition des dépenses de formation engagées en 2022 par axe



Remarque : si les frais de formation du personnel sont globalement supportés par le budget dédié de la DRRH, une partie de ces frais peut être assumée par les structures d'affectation du personnel et une partie des dépenses des formations en matière d'hygiène et de sécurité est prise en charge par le budget de la Direction HSE.

4. 4. Bilan qualitatif du plan de formation 2022

Soucieux de la qualité des actions de formation qu'il propose, le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRRH utilise un logiciel d'enquête pour évaluer les formations suivies. Cette évaluation à « chaud » permet de recueillir leur « ressenti ».

L'évaluation de la satisfaction permet pour partie ou totalement :

- > De décider des suites à donner à l'action (poursuivre, reconduire, etc.)
- > D'améliorer la formation
- > De rendre compte au commanditaire des résultats de cette formation
- > De mesurer l'efficacité des actions de formations
- > De qualifier la prestation des intervenants

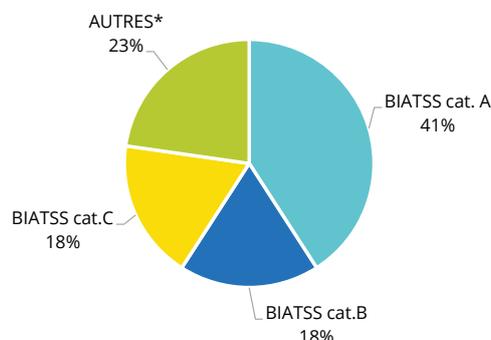
Les résultats des questionnaires d'évaluation à chaud des **35 formations collectives considérées** mettent en exergue la qualité de l'offre et des formations proposées aux agent-e-s de l'université. **86 % des répondant-e-s sont satisfait-e-s des formations organisées** au sein de l'Université.

4. 5. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

Nombre de personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2022

	BIATSS TIT	BIATSS CONT	AUTRES*	TOTAL
Catégorie A	4	5		
Catégorie B	1	3	5	22
Catégorie C	4	-		
TOTAL	9	8	5	22
Rappel 2021	6	2	4	12
Rappel 2020	5	1	-	6
Rappel 2019	6	7	-	13

Répartition des personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2022



* Le personnel mis à disposition et les hébergés sont comptabilisés dans une rubrique dédiée.

Les formations suivies en 2022 : "Préparation concours et examens concours et examens des bibliothèques", "Rédiger son rapport d'activité" & "Rédiger son rapport d'activité".

Remarque : alors que l'indicateur du nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

4. 6. Les autres actions de formation

4. 6. 1. Le Congé de Formation professionnelle

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) permet au personnel de parfaire sa formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel ou pour des actions organisées en vue de la préparation aux concours administratifs.

Le Congé de Formation Professionnelle est ouvert à l'ensemble du personnel titulaire ou contractuel, justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.

La durée maximale est de trois années sur l'ensemble de la carrière de la personne, dont un an rémunéré à 85% du traitement brut. Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CFP par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	2	2	-
Nb de bénéficiaires	1	1	-	2	2	-

4. 6. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique

Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique (CRCT) peut être attribué au personnel enseignant suivant :

- > les Professeur.e.s des universités et les enseignant.e.s-chercheur.e.s assimilé.e.s
- > les Maîtres/resses de Conférences titulaires et les enseignant.e.s-chercheur.e.s assimilé.e.s
- > les assistant.e.s de l'enseignement supérieur

Pour bénéficier d'un CRCT, les enseignant.e.s-chercheur.e.s doivent être nommé.e.s depuis au moins trois ans. Le CRCT est d'une durée maximum de douze mois par période de six ans passés en position d'activité ou de détachement.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CRCT par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	3	1	2
Nb de bénéficiaires	7	7	2	3	1	2

4. 6. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique

Le Congé pour Projet Pédagogique (CPP) est un dispositif qui permet aux enseignant.e.s-chercheur.euse.s et personnels assimilés et aux enseignant.e.s des premier et second degrés, titulaires, de se consacrer à un projet pédagogique pour une période de six ou douze mois (non fractionnable). Il est accordé au vu d'un projet pédagogique présenté par le candidat.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CPP par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	1	-	1
Nb de bénéficiaires	-	1	-	1	-	1

4. 6. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches

L'Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) est un diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Il permet de postuler à un poste de professeur-e des universités (après inscription sur la liste de qualification par le Conseil National des Universités), d'être directeur-riche de thèse ou choisi-e comme rapporteur-euse de thèse.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur HDR par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	7	2	5
Nb de bénéficiaires	5	9	4	7	2	5

4. 6. 5. Le bilan de compétences

L'objectif du bilan de compétences est d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'une personne, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet d'évolution professionnelle.

Le bilan se décompose en une « phase préliminaire », une « phase d'investigation » et une « phase de conclusions et d'engagement du projet ». Un document de synthèse est remis à la personne à l'issue de la prestation.

Un congé pour bilan de compétences de 24 heures a été créé par la loi du 2 février 2007 portant modernisation de la Fonction Publique.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un bilan de compétences par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	3	3	-
Nb de bénéficiaires	2	-	2	3	3	-

4. 6. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle offre la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme à condition de justifier au minimum d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'une VAE par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	-	-	-
Nb de bénéficiaires	-	2	-	-	-	-

4. 6. 7. Le Compte Personnel de Formation

Le Compte personnel de formation permet à l'ensemble des agent-e-s titulaires et contractuels qui relèvent des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits de formation. Ces droits sont plafonnés à 150 heures.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CPF par sexe et par année

	2019	2020	2021	2022	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	N.D	4	3	1
Nb de bénéficiaires	2	1	3	4	3	1

CHAPITRE 5 : les conditions de travail

5. 1. L'organisation du temps de travail

5. 1. 1. Le temps de travail du personnel

La Rochelle Université applique l'aménagement du temps de travail (cf. note de service annuelle). Le dispositif d'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail (ARTT) s'applique à l'ensemble du personnel BIATSS de l'établissement, titulaire et non titulaire.

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail et nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12/2022

	2022
Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année (au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption)	-
Nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12	548

L'obligation de service annuelle d'une personne à temps complet est de 1607 heures. Déduction faite de la forfaitisation des jours fériés et des 2 jours de fractionnement des congés annuels, la durée de travail est de 1542 heures. Le personnel exerçant à temps partiel ou à temps incomplet effectue ce temps de travail proratisé selon sa quotité de service.

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif :

- > les 20 minutes de « pause ARTT » obligatoires ; la pause ARTT est exclusive de toute autre pause
- > les temps de déplacement lors des missions, de la résidence administrative au lieu de mission (diminués de la durée habituelle du trajet domicile-lieu de travail)
- > les congés légaux énoncés à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 : congés de maladie, de maternité, de formation professionnelle, de formation syndicale, etc.
- > les sujétions et astreintes particulières

Le nombre d'heures dues est paramétré annuellement dans Hamac. La personne choisit un ou plusieurs horaires hebdomadaires pour l'année universitaire, dès lors qu'ils sont conformes au dispositif d'ARTT.

Le choix des horaires conditionne le nombre de jours de congés annuels. Les congés annuels du personnel à temps partiel ou à temps incomplet sont calculés au prorata de leur quotité de service.

5. 1. 2. Les congés annuels

Lorsqu'une personne est dans l'impossibilité de prendre tous ses congés annuels avant le 31 août de l'année universitaire, les heures non utilisées sont portées sur le crédit de l'année universitaire suivante sous la forme d'un reliquat. Elles doivent cependant être consommées avant le 31 décembre de l'année considérée.

Depuis le 01/09/2018, le report du reliquat est limité à 15 jours (105 heures) affectés de la quotité de service de l'agent constaté au 31 août de l'année en cours.

Lorsqu'une personne est mutée sans avoir pris tous ses congés, il lui est délivré pour son nouvel établissement une attestation indiquant le nombre de jours restant à prendre, sans que cela ne présage de la décision d'en tenir compte qui appartient à l'établissement d'accueil. Cette disposition ne s'applique qu'au personnel titulaire.

Nombre de jours de congés non pris au terme de l'année universitaire 2021-2022 et non versés au CET par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	701	339	362	733	492	240	1 434	831	602
Catégorie B	292	166	126	97	63	34	389	229	160
Catégorie C	463	381	81	208	183	25	671	564	106
TOTAL	1 455	887	569	1 038	738	299	2 493	1 625	868

Remarque : les agents sortis au cours de l'année universitaire 2021-2022 ainsi que les apprentis ont été retirés du périmètre.

Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année universitaire 2021-2022, par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarque : il s'agit ici des spécificités d'attribution de jours supplémentaires aux jours de congés. Par exemple : jours fériés locaux.

Nombre de jours donnés et nombre de jours reçus au cours de l'année 2021-2022, par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarque : un agent peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

5. 1. 3. Le Compte Épargne Temps (CET)

Si une personne est dans l'impossibilité de prendre son reliquat de congés, ou si elle souhaite en conserver tout ou partie en vue d'une utilisation ultérieure, elle peut, sur demande expresse formulée entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre, en demander le versement sur un compte épargne temps, dans la limite annuelle de 25 jours.

Toutefois, les situations qui conduiraient des personnes à épargner un nombre important de jours de congés par an doivent correspondre à des contraintes de services exceptionnelles qui ne sauraient se répéter chaque année.

Le nombre maximum de jours susceptibles d'être épargnés sur un CET s'élève à 60.

À la demande de l'épargnant ou de l'épargnante, et si elle ou il ne souhaite pas les utiliser en congés, les jours crédités au-delà d'un seuil de 20 jours peuvent :

- > être indemnisés à hauteur d'un montant fixé par catégorie d'emploi (fonctionnaires et contractuels)
- > être transférés dans le régime de la retraite additionnelle de la Fonction Publique (fonctionnaires uniquement)

Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2022

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	TOTAL	dont F	dont H	dont ouverts en N	TOTAL	dont F	dont H	dont ouverts en N	TOTAL	dont F	dont H	dont ouverts en N
Catégorie A	44	18	26	3	7	2	5	-	51	20	31	3
Catégorie B	25	15	10	2	2	-	2	-	27	15	12	2
Catégorie C	27	22	5	1	4	3	1	1	31	25	6	2
TOTAL 2022	96	55	41	6	13	5	8	1	109	60	49	7
Rappel 2021	98	59	39	4	13	4	9	3	111	63	48	7
Rappel 2020	100	N.D.	N.D.	N.D.	12	N.D.	N.D.	N.D.	112	66	46	N.D.
Rappel 2019	94	N.D.	N.D.	N.D.	10	N.D.	N.D.	N.D.	104	65	39	N.D.

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2022

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	TOTAL	dont F	dont H	dont versés en N	TOTAL	dont F	dont H	dont versés en N	TOTAL	dont F	dont H	dont versés en N
Catégorie A	804	333	471	11	92	33	59	-	896	366	530	11
Catégorie B	336	178	158	6	25	-	25	-	361	178	183	6
Catégorie C	245	209	36	49	48	33	15	8	293	242	51	57
TOTAL 2022	1 385	720	665	66	165	66	99	8	1 550	786	764	74
Rappel 2021	1404	830	574	109	207	52	155	26	1611	882	729	135
Rappel 2020	1394	N.D.	N.D.	236	144	N.D.	N.D.	18	1538	N.D.	N.D.	254
Rappel 2019	1413	N.D.	N.D.	122	113	N.D.	N.D.	20	1526	N.D.	N.D.	142

Nombre de jours CET consommés au 31/12/2022 par type de consommation

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H
Retraite additionnelle	40	40	-	-	-	-	40	40	-
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	40	40	-	-	-	-	40	40	-
Indemnisation	26	25	1	8	-	8	34	25	9
Catégorie A	11	11	-	-	-	-	11	11	-
Catégorie B	6	5	1	-	-	-	6	5	1
Catégorie C	9	9	-	8	-	8	17	9	8
TOTAL 2022	66	65	1	8	-	8	74	65	9
Rappel 2021	109	75	34	26	20	6	135	95	40
Rappel 2020	236	N.D.	N.D.	18	N.D.	N.D.	254	N.D.	N.D.
Rappel 2019	122	N.D.	N.D.	20	N.D.	N.D.	142	N.D.	N.D.

5. 1. 4. Le télétravail

Depuis la rentrée 2022, **251 personnels BIATSS (dont 2 pour raison de santé) bénéficient du dispositif de télétravail** mis en place à La Rochelle Université. Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de la Charte du Télétravail, il est à distinguer du travail à distance imposé par la situation sanitaire.

Nombre d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail en 2022 (hors dispositif travail à distance COVID)

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	TOTAL	F	H	% de bénéficiaires*	TOTAL	F	H	% de bénéficiaires*	TOTAL	F	H	% de bénéficiaires*
Catégorie A	55	25	30	57%	62	44	18	35%	117	69	48	43%
Catégorie B	30	19	11	48%	17	10	7	33%	47	29	18	41%
Catégorie C	40	39	1	45%	47	46	1	67%	87	85	2	55%
TOTAL 2022	125	83	42	51%	126	100	26	42%	251	183	68	46%
Rappel 2021	125	82	43	49%	95	78	17	44%	220	160	60	47%
Rappel 2020	91	N.D	N.D	35%	52	N.D	N.D	28%	143	105	38	32%

* Calcul sur la base des effectifs au 31/12/N.

Répartition des bénéficiaires d'un dispositif de télétravail au 31/12/2022 par motif (hors dispositif de travail à distance COVID)

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
dont télétravail classique	124	82	42	125	99	26	249	181	68
dont télétravail pour raison de santé*	1	1	-	1	1	-	2	2	-
TOTAL 2022	125	83	42	126	100	26	251	183	68

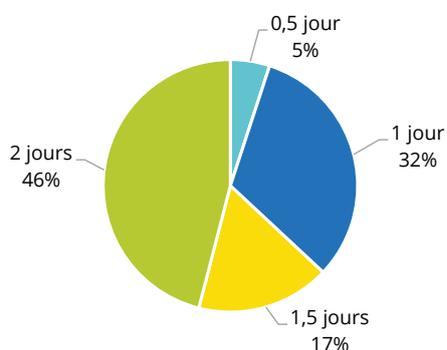
* Aménagement du poste de travail pour raisons médicales (état de santé, handicap).

Nombre de décision de refus du télétravail, de renouvellement de télétravail, ou d'interruption du télétravail à l'initiative de l'établissement au cours de l'année 2022

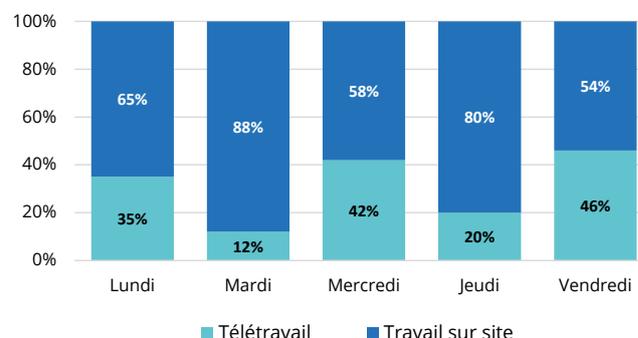
	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Refus du télétravail	-	-	-	1	1	-	1	1	-
Non renouvellement de télétravail	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Interruption du télétravail à l'initiative de l'établissement*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2022	-	-	-	2	1	1	2	1	1

* Hors changements de poste.

Modalités de télétravail pour les bénéficiaires du dispositif – nombre de jours télétravaillés



Modalités de télétravail pour les bénéficiaires du dispositif – choix des jours télétravaillés



Aide à la lecture : parmi les 251 télétravailleurs-es, 46% bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine. 35% des télétravailleurs-es ont choisi de télétravailler au moins le lundi.

5. 1. 5. Les astreintes

Au 31/12/2022, 12 personnes sont soumises à des astreintes pour assurer des fonctions de gardiennage (ouverture, fermeture et surveillance des bâtiments) durant leurs périodes d'astreinte. Elles peuvent être amenées à intervenir de manière préventive lorsque la sécurité des locaux est susceptible d'être engagée en alertant les services ad hoc et le responsable du service de la gestion immobilière.

Répartition du personnel soumis à des astreintes par catégorie, par sexe et par tranches d'âge au 31/12/2022

	2022									TOTAL
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	
Catégorie A	1	-	-	-	-	2	-	-	-	3
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	1	-	-	-	-	2	-	-	-	3
Catégorie B	-	-	-	-	1	1	1	-	-	3
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	1	1	1	-	-	3
Catégorie C	1	-	-	-	1	3	-	1	-	6
Femmes	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Hommes	1	-	-	-	-	3	-	1	-	5
TOTAL	2	-	-	-	2	6	1	1	-	12

5. 1. 6. Les cycles de travail

Les personnes qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel.

La quotité de travail peut être de 50% minimum, de 60%, 70%, 80% ou 90%.

L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le temps partiel de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut refuser) et le temps partiel sur autorisation (accordé sous réserve des nécessités de service).

Particularité : les personnes travaillant à 80% sont rémunérées à 85,7% d'un taux plein ; celles travaillant à 90% sont rémunérées à 91,4%.

À différencier du temps partiel thérapeutique, qui concerne les personnes qui reprennent le travail après un congé de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) (cf. détails page 87).

Le travail à temps incomplet concerne quant à lui un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail, c'est-à-dire d'une durée inférieure à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

Répartition du personnel par modalité de temps de travail, par statut et par sexe au 31/12/2022

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	F	H	Total agents	F	H	Total agents	F	H	Total agents
Personnel à temps complet	280	297	577	258	172	430	538	469	1007
à temps plein	249	290	539	254	171	425	503	461	964
à temps partiel	31	7	38	4	1	5	35	8	43
<i>dont TPAR de droit*</i> :	7	-	7	1	-	1	8	-	8
à 80 %	4	-	4	1	-	1	5	-	5
à 70 %	2	-	2	-	-	-	2	-	2
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-
à 50 %	1	-	1	-	-	-	1	-	1
<i>dont TPAR sur autorisation :</i>	24	7	31	3	1	4	27	8	35
à 90 %	3	2	5	-	-	-	3	2	5
à 80 %	15	2	17	2	1	3	17	3	20
à 70 %	1	1	2	1	-	1	2	1	3
à 60 %	-	1	1	-	-	-	-	1	1
à 50 %	5	1	6	-	-	-	5	1	6
Personnel à temps incomplet	-	-	-	5	15	20	5	15	20
de 28 heures ou plus	-	-	-	1	1	2	1	1	2
de 17h30 à moins de 28 heures**	-	-	-	4	11	15	4	11	15
moins de 17h30	-	-	-	-	3	3	-	3	3
TOTAL	280	297	577	263	187	450	543	484	1027

* Parmi les temps partiels de droit : élever un enfant de moins de 3 ans, au titre du handicap, donner des soins à un enfant ou à un proche atteint d'un handicap, motif thérapeutique.

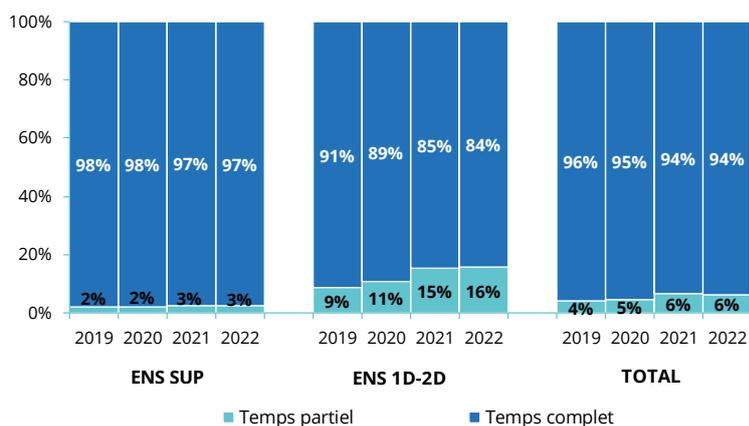
** Sont inclus ici les MCF et PR associés mi-temps (PAST).

5. 1. 6. 1. Le temps de travail du personnel enseignant titulaire

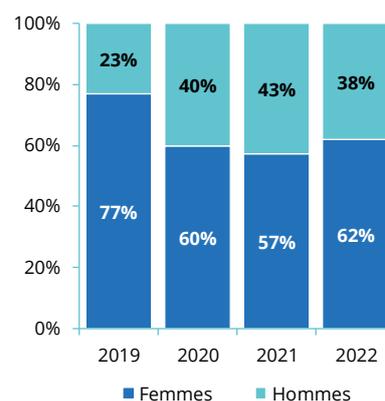
Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par sexe au 31/12/2022

	À 50%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL			À 100%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	1	2	16	51	67
MCF	-	1	1	-	1	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2	2	4	63	99	162
Total ENS SUP	-	1	1	-	1	1	1	-	1	2	1	3	-	-	-	3	3	6	79	150	229
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,4%			0,4%			0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
Rappel 2021	-			-			0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
Rappel 2020	-			-			0,4%			1,3%			-			2,1%			97,9%		
Rappel 2019	-			-			-			1,7%			-			2,1%			97,9%		
PRAG	1	1		-	-	-	1	1	2	1	1		-	-	-	2	2	4	22	24	46
PRCE	5	2	7	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	7	2	9	15	17	32
PR EPS	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	1	1
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Total ENS 1D-2D	6	4	10	-	-	-	1	1	2	3	-	3	-	-	-	10	5	15	39	42	81
Rép. du personnel selon son temps de travail	10,4%			-			2,1%			3,1%			-			15,6%			84,4%		
Rappel 2021	7,2%			-			1,0%			7,2%			-			15,5%			84,5%		
Rappel 2020	3,2%			-			-			3,2%			-			10,5%			89,5%		
Rappel 2019	1,1%			-			-			4,3%			-			8,5%			91,5%		
TOTAL	6	5	11	-	1	1	2	1	3	5	1	6	-	-	-	13	8	21	118	192	310
Rép. du personnel selon son temps de travail	3,3%			0,3%			0,9%			1,8%			-			6,3%			93,7%		
Rappel 2021	2,7%			-			0,6%			3,0%			-			6,4%			93,6%		
Rappel 2020	1,2%			-			0,6%			1,8%			0,3%			4,5%			95,5%		
Rappel 2019	0,6%			-			0,3%			2,4%			0,3%			4,0%			96,0%		

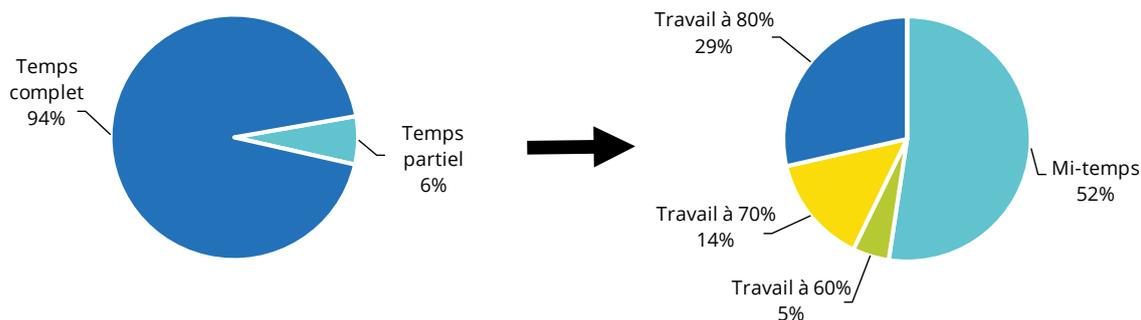
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2022



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire à temps partiel selon le sexe au 31/12/2022



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon son temps de travail au 31/12/2022

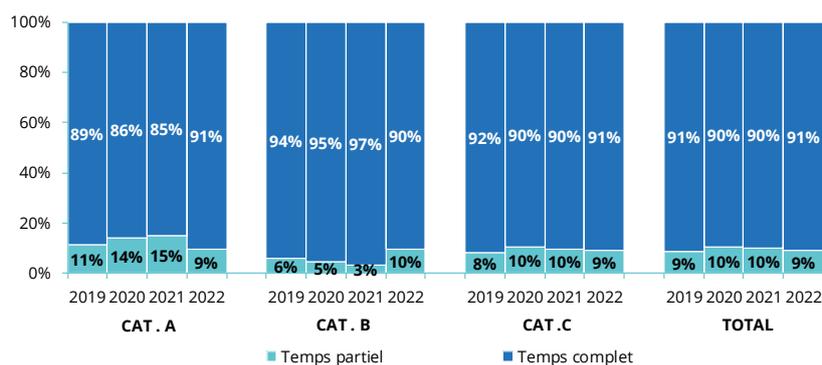


5. 1. 6. 2. Le temps de travail du personnel BIATSS titulaire

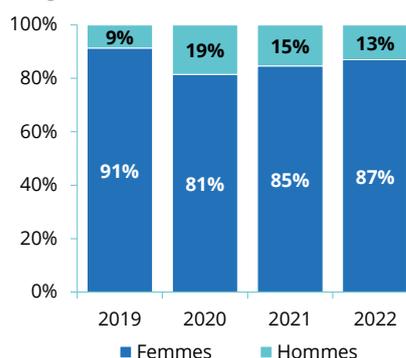
Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par corps et par sexe au 31/12/2022

	À 50%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL			À 100%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total												
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	7	-	2	2	7	2	9	37	50	87
Rép. du personnel selon son temps de travail	-			-			-			7,3%			2,1%			9,4%			90,6%		
Rappel 2021	2,2%			-			-			11,8%			1,1%			15,1%			84,9%		
Rappel 2020	3,3%			-			-			9,8%			1,1%			14,1%			85,9%		
Rappel 2019	1,1%			-			1,1%			6,8%			2,3%			11,4%			88,6%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	1	4	1	-	1	5	1	6	31	25	56
Rép. du personnel selon son temps de travail	-			-			1,6%			6,5%			1,6%			9,7%			90,3%		
Rappel 2021	-			-			-			3,4%			-			3,4%			96,6%		
Rappel 2020	-			-			-			4,5%			-			4,5%			95,5%		
Rappel 2019	-			-			-			4,4%			-			5,9%			94,1%		
Catégorie C	2	-	2	-	-	-	-	-	-	4	-	4	2	-	2	8	-	8	61	19	80
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,3%			-			-			4,5%			2,3%			9,1%			90,9%		
Rappel 2021	1,9%			1,0%			-			4,9%			1,9%			9,7%			90,3%		
Rappel 2020	1,9%			1,0%			-			5,7%			1,9%			10,5%			89,5%		
Rappel 2019	-			0,9%			-			5,5%			1,8%			8,2%			91,8%		
TOTAL	2	-	2	-	-	-	1	-	1	14	1	15	3	2	5	20	3	23	129	94	223
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,8%			-			0,4%			6,1%			2,0%			9,3%			90,7%		
Rappel 2021	1,6%			0,4%			-			7,1%			1,2%			10,2%			89,8%		
Rappel 2020	1,9%			0,4%			-			6,8%			1,1%			10,3%			89,7%		
Rappel 2019	0,8%			0,4%			0,4%			5,6%			1,5%			8,6%			91,4%		

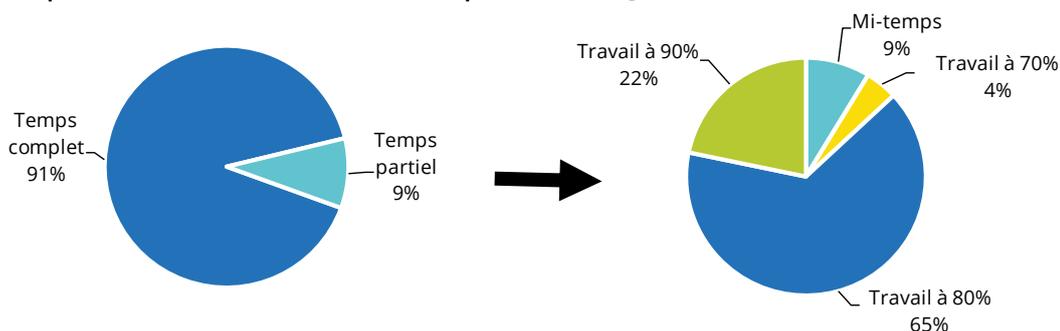
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2022



Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel selon le sexe au 31/12/2022



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 31/12/2022



5. 1. 7. Les absences au travail

5. 1. 7. 1. Les absences au travail du personnel enseignant

Les absences au travail pour raison de santé du personnel enseignant selon le type d'absence, le statut et le sexe en 2022

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes
Accident de service/travail (AS/AT)	-	-	-	4	55	-	4	55	-
Femmes	-	-	-	4	55	-	4	55	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maladie Professionnelle (MP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	2	355	2	2	355	2
Femmes	-	-	-	1	218	1	1	218	1
Hommes	-	-	-	1	137	1	1	137	1
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	-	-	-	4	966	4	4	966	4
Femmes	-	-	-	1	147	1	1	147	1
Hommes	-	-	-	3	819	3	3	819	3
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	32	297	23	91	1035	46	123	1332	69
Femmes	19	168	14	68	738	32	87	906	46
Hommes	13	129	9	23	297	14	23	297	23
Congé maternité*	6	387	6	2	125	1	8	512	7
Congé paternité	2	25	1	3	19	2	5	44	3
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2022	40	709	29	106	2 555	54	146	3 264	83
Taux d'absentéisme (1)	0,5%			2,0%			1,5%		
Indice d'absentéisme (2)	2,0			7,3			5,7		
RAPPEL 2021	20	545	7	51	1 759	33	71	2 304	40
Taux d'absentéisme (1)	0,6%			1,5%			1,2%		
Indice d'absentéisme (2)	2,1			5,3			4,3		
RAPPEL 2020	10	210	4	49	1 853	31	59	2 063	35
Taux d'absentéisme (1)	0,4%			1,5%			1,2%		
Indice d'absentéisme (2)	1,6			5,6			4,4		
RAPPEL 2019	21	397	12	61	2 673	32	82	3 070	44
Taux d'absentéisme (1)	0,4%			2,2%			1,7%		
Indice d'absentéisme (2)	1,6			8,1			6,2		

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité.

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

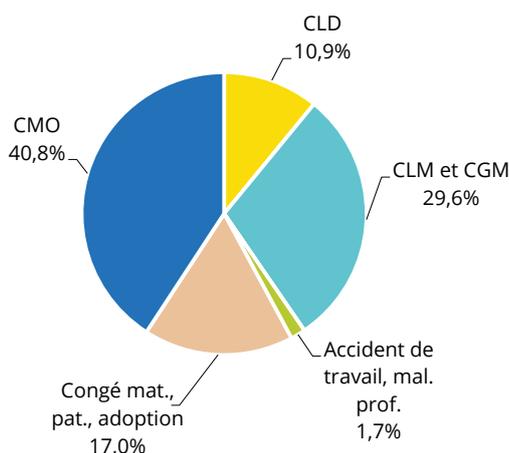
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (31/12/2022)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie.

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/2022)}}$$

L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne.

Répartition des absences du personnel enseignant en 2022 selon leur nature



Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire (CMO) du personnel enseignant par composante et service en 2022

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes
STRUCTURES DE RECHERCHE (DOCT CONT)	11	142	8	-	-	-	11	142	8
DEPARTEMENTS (E-EC)	21	155	15	91	1035	59	112	1190	74
TOTAL 2022	32	297	23	91	1 035	46	123	1 332	69
Rappel 2021	17	294	4	44	803	24	61	1097	31
Rappel 2020	10	210	4	37	612	24	47	822	28
Rappel 2019	15	166	9	44	645	23	59	811	32

Les doctorant.es contractuel.les (DOCT CONT) sont comptabilisés dans leur structure de recherche, tandis que les enseignant.es et enseignantes-chercheur.es (E-EC) sont comptabilisés dans leur département de rattachement.

L'affectation retenue est celle observée au moment de l'arrêt : 1 agent en arrêt dans son affectation 1, puis en arrêt dans son affectation 2 sera décompté dans chacune de ses affectations. Il ne compte cependant qu'une fois dans le Total.

Comparaison à la moyenne nationale : part du personnel enseignant ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé au cours de l'année 2022 par statut et par sexe

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	En nombre	En %		En nombre	En %		En nombre	En %	
	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)
Femmes	20	29,9%	N.D	37	28,2%	N.D	57	28,8%	N.D
Hommes	10	12,3%	N.D	20	10,0%	N.D	30	10,7%	N.D
TOTAL 2022	29	19,6%	N.D	54	16,3%	N.D	83	17,3%	N.D
dont maladie ordinaire (CMO)	23	15,5%	N.D	46	13,9%	N.D	69	14,4%	N.D

(1) Moyenne nationale issue du bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

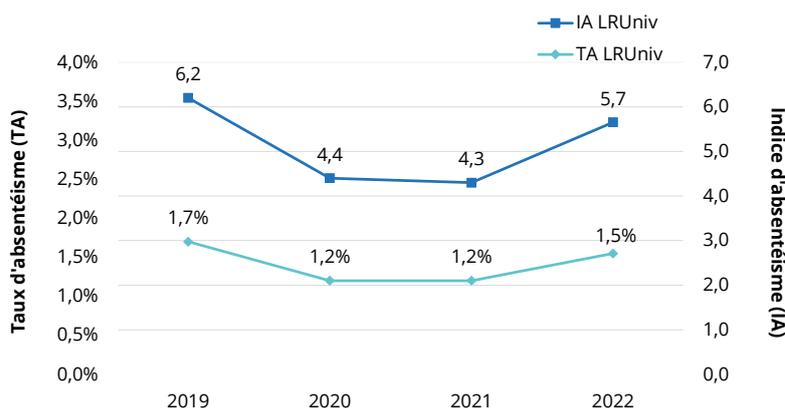
À La Rochelle Université, **17,3 % des enseignants ont eu au moins un congé pour raison de santé en 2021 (14,4 % au titre des congés pour les maladies ordinaires)**. Le taux est de 28,8 % pour les femmes tandis qu'il est de 10,7 % pour les hommes.

La part des enseignants titulaires ayant pris au moins un jour de congé est de 16,3 %. Le taux est de 13,9 % au titre des congés pour les maladies ordinaires.

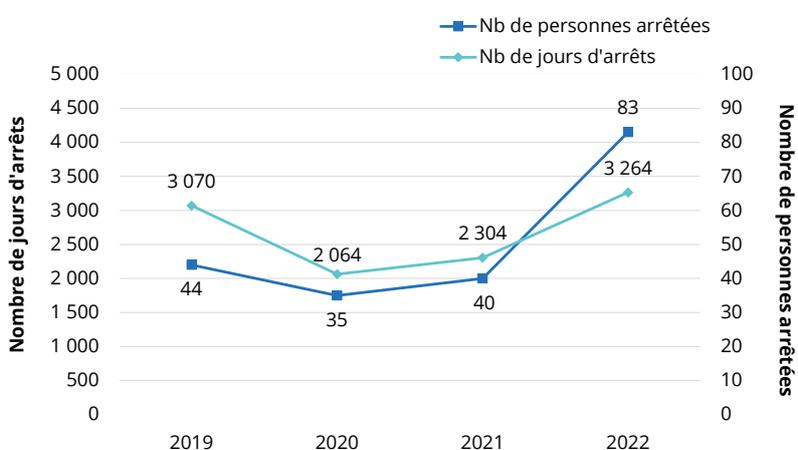
Ce taux s'élève à 19,6 % pour les enseignants contractuels, dont 15,5 % au titre des congés pour les maladies ordinaires.

À noter que la comparaison à la moyenne nationale (uniquement pour le personnel titulaire) n'a pas été réalisée cette année, les dernières données publiées par le MESRI portant sur l'exercice 2018. Ce décalage dans le temps ne permet aucune analyse pertinente.

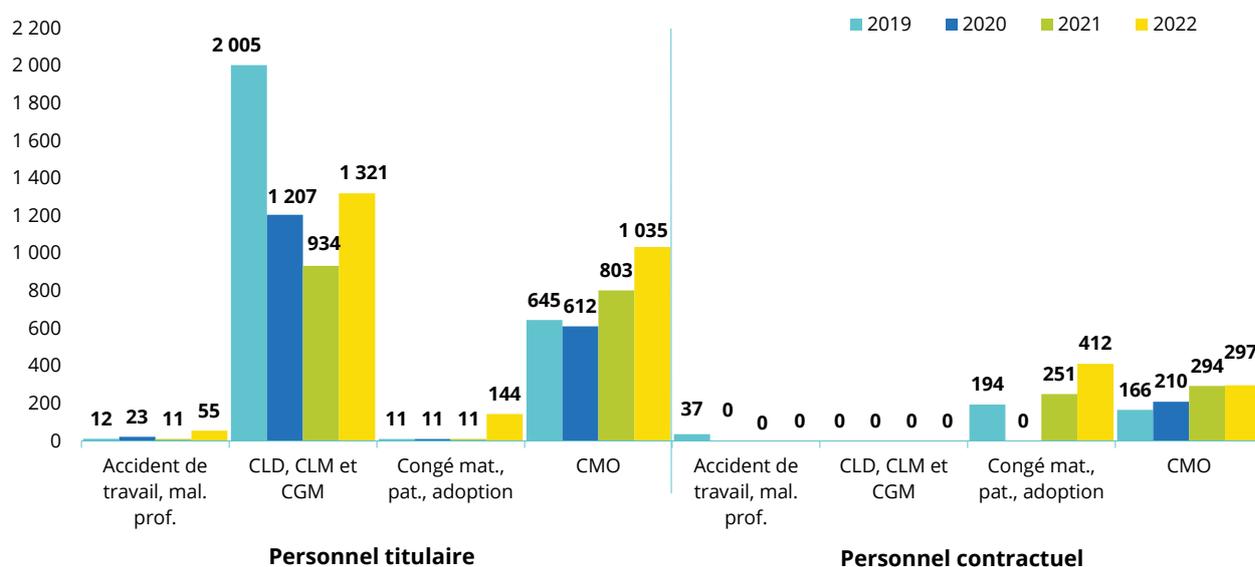
Évolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant sur 4 années



Évolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées sur 4 années



Évolution du nombre de jours d'absence du personnel enseignant par type et par année



À noter :

. depuis le 01/01/2018, le personnel contractuel et titulaire étant en arrêt maladie n'est pas rémunéré durant le premier jour d'absence. En effet, la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 (art 115) a rétabli un délai de carence d'une journée pour les congés de maladie dans la Fonction Publique.

. pendant la durée de la pandémie, tous les agents publics positifs à la COVID-19 ont bénéficié d'une suspension du jour de carence. Ce dispositif a pris fin le 01/02/2023.

5. 1. 7. 2. Les absences au travail du personnel BIATSS

Les absences au travail pour raison de santé du personnel BIATSS selon le type d'absence, le statut et le sexe en 2022

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes
Accident de service/travail (AS/AT)	6	81	1	16	339	4	22	420	5
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	6	81	1	16	339	4	22	420	5
Maladie Professionnelle (MP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	10	1 524	6	10	1 524	6
Femmes	-	-	-	10	1 524	6	10	1 524	6
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	4	573	2	14	1 662	9	18	2 235	11
Femmes	4	573	2	13	1 618	8	17	2 191	10
Hommes	-	-	-	1	44	1	1	44	1
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	208	1 900	118	238	2 358	113	446	4 258	231
Femmes	166	1 587	86	159	1 664	72	325	3 251	158
Hommes	42	313	32	79	694	41	121	1 007	73
Congé maternité*	5	360	3	10	605	6	15	965	9
Congé paternité	3	42	2	-	-	-	3	42	2
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2022	226	2 956	126	288	6 488	128	514	9 444	252
Taux d'absentéisme (1)		2,3%			6,6%			4,2%	
Indice d'absentéisme (2)		8,5			23,9			15,4	
RAPPEL 2021	114	1 956	62	198	4 397	89	312	6 353	151
Taux d'absentéisme (1)		1,8%			4,6%			3,3%	
Indice d'absentéisme (2)		6,7			16,7			12,1	
RAPPEL 2020	139	2 284	56	197	5 004	91	336	7 288	147
Taux d'absentéisme (1)		2,6%			4,7%			3,9%	
Indice d'absentéisme (2)		9,6			17,3			14,1	
RAPPEL 2019	120	1 142	49	277	6 619	110	397	7 761	159
Taux d'absentéisme (1)		1,4%			6,8%			4,7%	
Indice d'absentéisme (2)		5,1			24,9			17,3	

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité.

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

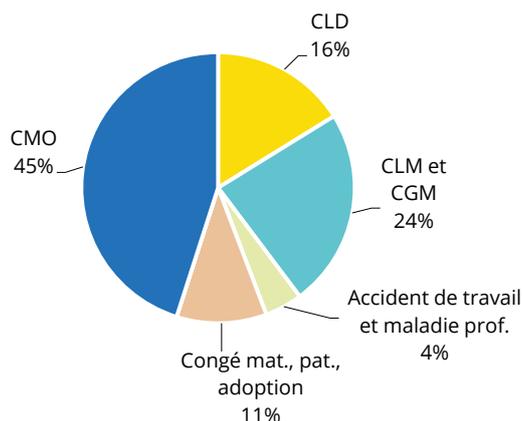
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année x Effectifs année de référence (31/12/2022)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie.

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/2022)}}$$

L'indice d'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence moyen par personne.

Répartition des absences du personnel BIATSS en 2022 selon leur nature



Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire (CMO) du personnel BIATSS par composante et service en 2022

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes arrêtées	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes arrêtées	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes arrêtées
DGS et services directs	112	1076	63	109	1158	45	221	2234	108
Autres services*	25	170	14	41	347	22	66	517	36
COLLEGIUM	18	118	9	26	262	12	44	380	21
IUT	17	168	8	36	397	18	53	565	26
ILUDI	32	325	22	26	194	16	58	519	38
FDSPM	4	43	3	-	-	-	4	43	3
TOTAL 2022	208	1 900	118	238	2 358	113	446	4 258	231
Rappel 2021	95	809	51	161	1934	74	256	2743	125
Rappel 2020	124	1653	52	157	1938	78	281	3591	130
Rappel 2019	112	849	44	239	3710	97	351	4559	141

* Sont inclus ici : Agence Comptable, BU, SDSU, Cabinet, Fondation, SUAPSE et EU CONEXUS.

L'affectation retenue est celle observée au moment de l'arrêt : 1 agent en arrêt dans son affectation 1, puis en arrêt dans son affectation 2 sera décompté dans chacune de ses affectations. Il ne compte cependant qu'une fois dans le Total.

Comparaison à la moyenne nationale : part du personnel BIATSS ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé au cours de l'année 2022 par statut et par sexe

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	En nombre	En %		En nombre	En %		En nombre	En %	
	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)
Femmes	91	46,4%	N.D	92	61,7%	N.D	183	53,0%	N.D
Hommes	35	33,0%	N.D	46	47,4%	N.D	81	39,9%	N.D
TOTAL 2022	126	41,7%	N.D	128	52,0%	N.D	252	46,0%	N.D
dont maladie ordinaire (CMO)	118	39,1%	N.D	113	45,9%	N.D	231	42,2%	N.D

(1) Moyenne nationale issue du bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

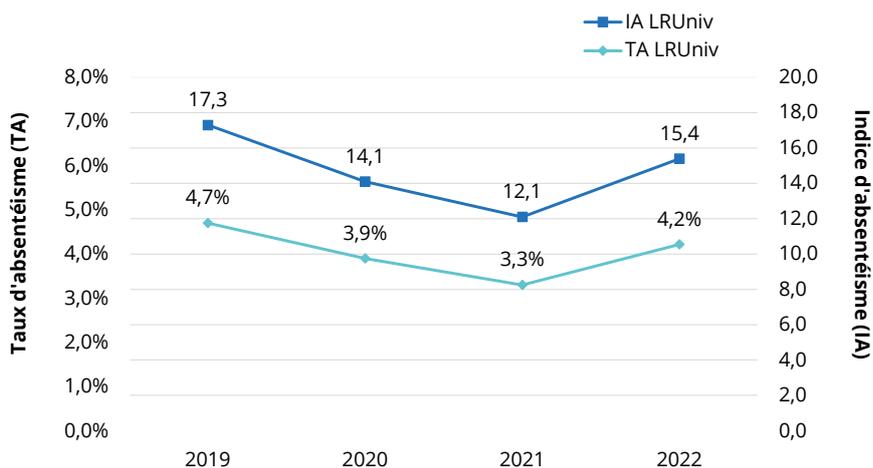
À La Rochelle Université, **46 % des BIATSS ont eu au moins un congé pour raison de santé en 2022 (42,2 % au titre des congés pour les maladies ordinaires)**. Le taux est de 53 % pour les femmes, tandis qu'il est de 39,9 % pour les hommes.

La part des BIATSS titulaires ayant pris au moins un jour de congé est de 52 %. Le taux est de 45,9 % au titre des congés pour les maladies ordinaires.

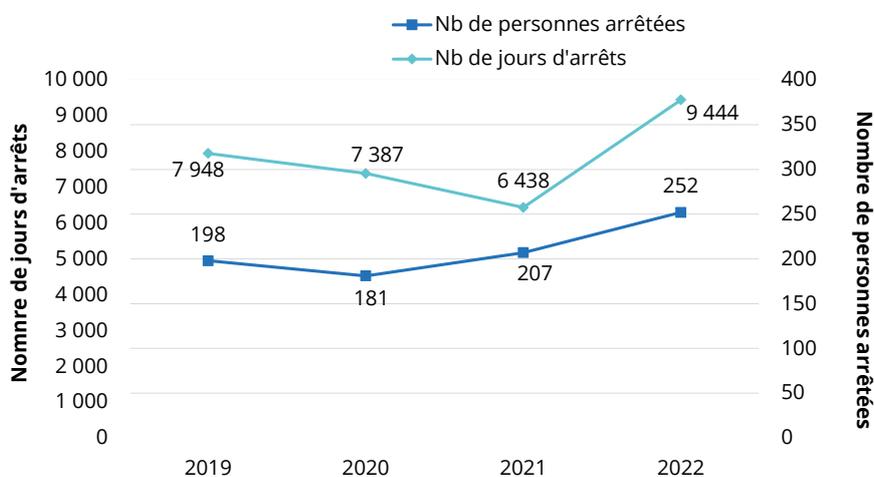
Ce taux s'élève à 41,7% pour les BIATSS contractuels (39,1 % au titre des congés pour les maladies ordinaires).

À noter que la comparaison à la moyenne nationale (uniquement pour le personnel titulaire) n'a pas pu être réalisée cette année, les dernières données publiées par le MESRI portant sur l'exercice 2018. Ce décalage dans le temps ne permet aucune analyse pertinente.

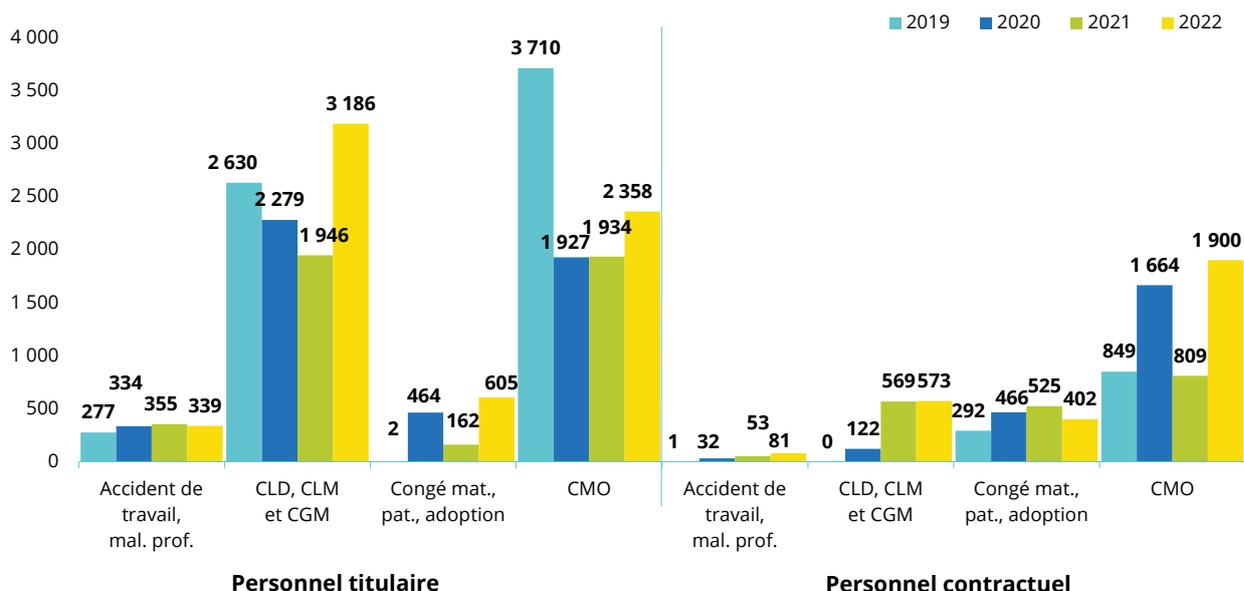
Évolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel BIATSS sur 4 années



Évolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées sur 4 années



Évolution du nombre de jours d'absence du personnel BIATSS par type et par année



À noter :

. depuis le 01/01/2018, le personnel contractuel et titulaire étant en arrêt maladie n'est pas rémunéré durant le premier jour d'absence. En effet, la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 (art 115) a rétabli un délai de carence d'une journée pour les congés de maladie dans la Fonction Publique.

. pendant la durée de la pandémie, tous les agents publics positifs à la COVID-19 ont bénéficié d'une suspension du jour de carence. Ce dispositif a pris fin le 01/02/2023.

5. 2. Les risques professionnels

5. 2. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)

Les **accidents de service** (ou accidents de travail pour le personnel contractuel) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.

Les **accidents de trajet** sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- > le domicile et le lieu de travail
- > ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel

L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail ou de service.

Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.

Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

Les **maladies professionnelles** sont des maladies contractées dans l'exercice des fonctions désignées dans un tableau prévu par le Code de la sécurité sociale, précisant la maladie et les conditions dans lesquelles elle a été contractée. Des maladies qui ne remplissent pas les conditions fixées dans ce tableau peuvent faire l'objet d'une reconnaissance, après avis du comité régional compétent. La maladie professionnelle ouvre les mêmes droits à réparation qu'un accident du travail.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission et de maladies professionnelles par cause et par année

	2019		2020		2021		2022	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	10		11		18		14	
Accident de service stricto sensu	8	5 chutes, 2 manutentions, 1 autre	6	3 chutes, 1 manutention, 2 contacts exposition (1 électrique et 1 machine)	9	4 chutes, 2 heurt / faux mouvements, 3 manutentions	9	3 chutes, 1 manutention, 2 agressions, 1 contact exposition (matériaux tranchants ou piquants), 2 autres
Accident de trajet / mission	2	1 accident de la route, 1 chute	5	3 chutes, 2 accidents de la route	9	2 chutes, 7 accidents de la route	5	3 chutes, 1 heurt / faux mouvements, 1 accident de la route
Accident de travail	4		1		6		6	
Accident de travail stricto sensu	2	2 chutes	1	1 heurt / faux mouvements	3	1 chute, 1 agression, 1 autre	5	1 chute, 2 manutentions, 1 heurt / faux mouvements 1 contact exposition (chaud ou froid)
Accident de trajet / mission	2	2 accidents de la route	-	-	3	2 chutes 1 autre	1	1 chute
Maladie professionnelle	2		-		-		-	
TOTAL	16		12		24		20	

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau, au titre de l'année 2021.

Remarque : si agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission selon la gravité en 2022

	AVEC ARRÊT						SANS ARRÊT						TOTAL		
	ENS			BIATSS			ENS			BIATSS				Total sans arrêt	
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			
Accident de service	2	2	-	4	-	4	6	3	2	1	5	2	3	8	14
Accident de service stricto sensu	-	-	-	4	-	4	4	2	1	1	3	-	3	5	9
Accident de trajet / mission	2	2	-	-	-	-	2	1	1	-	2	2	-	3	5
Accident de travail	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	5	3	2	5	6
Accident de travail stricto sensu	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	4	2	2	4	5
Accident de trajet / mission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1
TOTAL	2	2	-	5	-	5	7	3	2	1	10	5	5	13	20
Rappel 2021	2	1	1	9	6	3	11	2	1	1	11	7	4	13	24
Rappel 2020	2	1	1	4	2	2	6	2	-	2	4	3	1	6	12
Rappel 2019	3	2	1	5	2	3	8	3	3	-	3	3	-	6	14

Remarque : si agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.

Taux de fréquence et taux de gravité sur 4 années



Ce graphique n'intègre que les accidents de travail et de service avec arrêts, hors accidents de trajet.

Le taux de fréquence correspond au nombre de personnes en arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

Le taux de gravité correspond au nombre de jours d'arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

En 2022, les 20 accidents ont provoqué 461 jours d'arrêt de travail dont 282 jours d'arrêt pour un agent. En 2021, 444 jours d'arrêt avaient été comptabilisés dont 291 jours d'arrêt pour un agent.

Nombre d'AT/MP ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité par type et par sexe

	Accidents			Maladies			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Invalidité temporaire	7	2	5	-	-	-	7	2	5
Invalidité permanente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont reconnues au cours de l'année de l'AT/MP	7	2	5	-	-	-	2	2	5
Dont reconnues au titre d'une année antérieure à l'AT/MP	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2022	7	2	5	-	-	-	7	2	5
Rappel 2021	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D
Rappel 2020	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D
Rappel 2019	-	N.D	N.D	2	N.D	N.D	2	N.D	N.D

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service par sexe

	2022
Femmes	-
Hommes	-
TOTAL	-

5. 2. 2. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail

5. 2. 2. 1. La prévention tertiaire des risques psychosociaux

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, **27 situations individuelles ont été prises en charge en 2022**. Elles ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (directrice ou chargée de QVT) et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention.

En parallèle, **une unité de travail a fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet de consultants** en 2022.

Dans le cadre de la convention signée avec la MGEN en 2015 pour que les agents puissent bénéficier des actions du réseau P.A.S. (Réseau prévention, aide et suivi), la possibilité d'accès à l'espace d'accueil et d'écoute (E.A.E.) est rappelée aux agents particulièrement pendant les périodes de confinement. Ce dispositif peut apporter aide, conseil, soutien et orientation : les personnels qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles peuvent en parler en toute confidentialité à une psychologue clinicienne, spécialement formée pour ce dispositif (1 à 3 séances gratuites de 45 mn).

5. 2. 2. 2. Les violences au travail

Dans le cadre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'université a constitué fin 2018 un « Relais d'écoute et d'accompagnement en cas de suspicion de harcèlement, discrimination, violence rencontrée par un étudiant ». Son champ d'action est volontairement plus large que les violences sexistes et sexuelles.

Taux de violences physiques avérées par année

	2019	2020	2021	2022
Nombre de violences physiques	-	-	-	1
Effectif moyen année*	891	915	938	1027
Taux de violences physiques	0%	0%	0%	0,1%

* Effectif en nombre d'agents au 31/12/N.

Les violences se produisent lorsqu'un ou plusieurs personnels sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elles vont du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. Elles peuvent prendre différentes formes physiques, psychologiques et sexuelles plus ou moins identifiables. Les violences physiques ne sont significatives que d'une partie des violences au travail.

5. 3. La protection fonctionnelle

Nombre de mesures de protection fonctionnelle et montant total au titre des mesures mises en œuvre par année

	2022
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées	3
Nombre de mesures de protection fonctionnelle mise en œuvre	3
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	1 826 €

5. 4. Les suicides

	2022
Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année	-
Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année	-
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	-
Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail	-

5. 5. Les commissions médicales

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année par sexe et par tranches d'âge

	BIATSS						ENS-EC						TOTAL									
	TITULAIRES			CONTRACTUEL			TOTAL BIATSS	TITULAIRES			CONTRACTUEL			TOTAL E-EC	TITULAIRES			CONTRACTUEL			TOTAL	
	F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		
20-24	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1
40-44	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
45-49	1	-	1	-	1	1	2	1	-	1	-	-	-	1	2	-	2	-	1	1	1	3
50-54	1	2	3	1	-	1	4	-	-	-	-	-	-	1	2	3	1	-	1	-	1	4
55-59	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	1	2	-	2	-	-	-	-	2
60-64	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5	2	7	3	1	4	11	2	-	2	-	-	-	2	7	2	9	3	1	4	13	
Rappel 2021	8	-	8	1	-	1	9	2	1	3	1	-	1	4	10	1	11	2	-	2	13	
Rappel 2020	8	-	8	1	-	1	9	1	1	2	-	-	-	2	9	1	10	1	-	1	11	
Rappel 2019	7	1	8	1	-	1	9	1	1	2	-	-	-	2	8	2	10	1	-	1	11	

Remarques :

. la période minimale réglementaire d'un TPT accordée est de 1 mois. Sa période maximale est de 3 mois. Sa durée totale ne peut excéder 1 an (renouvellements inclus).

. la quotité de temps de travail d'un TPT est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90% de la durée du service hebdomadaire.

. l'agent bénéficiaire ne décompte qu'une fois (même si il a cumulé plusieurs TPT sur l'année).

. un même agent peut cependant décompter 1 fois sur un exercice et 1 fois sur un autre, s'il a bénéficié de plusieurs TPT à cheval sur 2 exercices (exemple : 1 TPT au titre de l'année 2021, puis 1 TPT de prolongation en 2022).

Nombre d'agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année par sexe et par tranches d'âge

	2022		
	Total	dont F	dont H
20-24	-	-	-
25-29	-	-	-
30-34	-	-	-
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	-	-	-
50-54	-	-	-
55-59	-	-	-
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
TOTAL	-	-	-

Nombre d'agents ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée une AT ou une MP par sexe et par tranches d'âge

	2022		
	Total	dont F	dont H
20-24	-	-	-
25-29	-	-	-
30-34	-	-	-
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	-	-	-
50-54	-	-	-
55-59	-	-	-
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
TOTAL	-	-	-

Nombre d'agents considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le conseil médical par sexe et par tranches d'âge

	2022		
	Total	dont F	dont H
20-24	-	-	-
25-29	-	-	-
30-34	-	-	-
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	-	-	-
50-54	-	-	-
55-59	1	1	-
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
TOTAL	1	1	-

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons de santé au cours de l'année par sexe et par tranches d'âge

	2022		
	Total	dont F	dont H
20-24	-	-	-
25-29	-	-	-
30-34	-	-	-
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	-	-	-
50-54	-	-	-
55-59	1	1	-
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
TOTAL	1	1	-

Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité au cours de l'année par sexe et par tranches d'âge

	2022		
	Total	dont F	dont H
20-24	-	-	-
25-29	-	-	-
30-34	-	-	-
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	-	-	-
50-54	-	-	-
55-59	1	1	-
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
TOTAL	1	1	-

Nombre de licenciements pour inaptitude physique au cours de l'année par sexe et par tranches d'âge

	2022		
	Total	dont F	dont H
20-24	-	-	-
25-29	-	-	-
30-34	-	-	-
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	-	-	-
50-54	-	-	-
55-59	-	-	-
60-64	-	-	-
65+	-	-	-
TOTAL	-	-	-

5. 6. La prévention des risques professionnels

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique est celui qui régit la prévention des risques professionnels à La Rochelle Université. Un guide juridique diffusé en avril 2015 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) précise ses modalités d'application.

Depuis 2020, le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 joint à la convocation, modifie particulièrement le décret n°82-453 dans la partie relative à la prévention médicale.

Hormis l'évolution du vocabulaire utilisé, les modifications portent principalement sur la périodicité des visites en cas de surveillance médicale particulière, passant d'un an à quatre ans avec une visite intermédiaire qui peut être réalisée par l'un des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire.

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux Comités Sociaux d'Administration dans les administrations et les établissements publics de l'État créé le futur CSA à compter de 2023, au sein duquel sera constituée une formation spécialisée reprenant les compétences du CHSCT en matière de santé sécurité et conditions de travail (articles 9 et 24 du décret notamment).

5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention

5. 6. 1. 1. La responsabilité des chef.fe.s de service

Cette responsabilité est littéralement prévue dans le texte précité et est une disposition directement inspirée de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

5. 6. 1. 2. Les assistant.e.s de prévention

L'assistant.e de prévention (AP) a pour fonction d'assister et de conseiller la/le responsable de l'unité de travail ou du bâtiment auprès duquel elle/il est nommé.e dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à :

- > prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des personnes
- > améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des personnes
- > faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité, des techniques propres à les résoudre, des obligations réglementaires et des consignes à appliquer
- > veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité dans leur unité de travail

Au titre de cette mission, les assistant.e.s de prévention :

- > proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques
- > participent, en collaboration avec les autres acteurs.rices, à la sensibilisation, l'information et la formation du personnel

Nombre d'Unité de Travail (UT) et d'assistant.e.s de prévention au 01/09/2022

	01/09/2022
Nombre d'UT	32
Nombre d'assistant.e.s de prévention	34

Au 1^{er} septembre 2022, La Rochelle Université était composée de 32 unités de travail (UT), réparties dans 21 bâtiments de l'université et d'une unité de travail hébergée par le CNRS.

Pour 6 unités de travail, les assistants de prévention n'ont pas été désignés, ce sont les responsables qui assurent les fonctions.

En 2022, 12 assistants de prévention ont pris leurs fonctions dans 12 UT : MDI, DPaL, L3I, MIA, LIENSs, LIENSs L'estran, LIENSs Tidalou, IUT Administration et TC, IUT Informatique, IUT R&T, SDSU, MRIP.

5. 6. 1. 3. Le/la conseiller.ière de prévention

Le/la conseiller.ière de prévention a pour rôle d'assister et de conseiller le/la Président.e de l'Université dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail en :

- > assurant une mission d'animation et de coordination du réseau des assistant.e-s de prévention
- > préparant le rapport annuel, bilan de la situation de l'établissement en termes de prévention des risques professionnels
- > concourant à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement et en assurant le suivi de sa mise en œuvre
- > contribuant aux actions de prévention (formations, conception et aménagement de locaux, visites de locaux, analyse des accidents, gestion de déchets dangereux, etc.)
- > constituant une documentation scientifique et technique
- > préparant les travaux du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

La Direction Hygiène, Sécurité, Environnement (DHSE) pilote la démarche d'évaluation des risques, contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes d'accident de service et de travail ou de maladies professionnelles, notamment par sa participation aux enquêtes du CHSCT et à la visite des sites.

5. 6. 1. 4. La/le médecin de prévention

Cf. partie 5.7. La médecine de prévention (page 93).

5. 6. 2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

cf. Chapitre 6, partie 6.1.1.7. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (page 100).

5. 6. 3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé Sécurité au Travail

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un registre tenu par chaque assistant.e de prévention à la disposition du personnel et des usagers.ères pour inscrire toute remarque, suggestion ou signalement relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Il couvre les domaines suivants :

- > les risques professionnels, l'organisation du travail (rythme, pénibilité, enrichissement et élargissement des tâches)
- > l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration, etc.) et ses effets sur la santé
- > l'aménagement des lieux de travail
- > la conception des postes de travail et le choix des équipements et méthodes de travail, l'incidence des nouvelles technologies sur les conditions de travail
- > l'aménagement des postes aux différentes catégories de personnel et en général tous problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail

Quand et comment l'utiliser ?

Tout signalement doit être daté et comporter nom et signature.

Un registre est attribué à chaque unité de travail et est tenu par l'assistant.e de prévention.

Chaque signalement est présenté au Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail et conduit, si nécessaire, à la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention.

5. 6. 4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement

Depuis 2007, le livre des références, élaboré par l'Inspection en Santé et Sécurité du Travail (ISST) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, est un outil d'auto-évaluation à destination des établissements. Il est utilisé comme référentiel pour examiner l'amélioration de la politique globale de prévention, également lors des visites d'inspection.

La Rochelle Université s'est donc dotée de cet outil en affectant une note à chaque critère d'évaluation défini pour les 6 références.

La note est de 2 si la réglementation liée au critère est totalement appliquée à La Rochelle Université, 1 si elle l'est partiellement et 0 si aucune action significative n'est réalisée.

La note maximale de chaque référence est l'objectif à atteindre pour que La Rochelle Université remplisse ses obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

L'évolution de ces notations dans chaque référence permet de mesurer l'évolution de l'établissement dans la prévention des risques professionnels.

Notation de La Rochelle Université, en application du livre des références

Références	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	14	14	13	12	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation des CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu	19	19	17	19	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	9	10	8	8	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	13	13	13	12	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	19	20	20	17	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	13	13	11	11	16
TOTAL	87	89	82	79	106

5. 6. 5. La prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le programme d'actions pluriannuel défini fin 2019 par un groupe de travail issu du CHSCT et accompagné par l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Poitou-Charentes s'est poursuivie en 2022.

La mise en œuvre du programme est notamment revue et réactualisée dans le cadre de la cellule de veille RPS.

Le programme d'actions pluriannuel se décline en plusieurs axes de travail pour la prévention primaire et secondaire, dont le contenu et l'état d'avancement sont précisés ci-après.

5. 6. 5. 1. La prévention primaire

La prévention primaire correspond à l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire la survenue ou l'incidence des maladies, des accidents et des handicaps¹. Ces mesures prises à l'université sont présentées ci-dessous.

Accompagner le changement et travailler à l'amélioration continue du fonctionnement de l'établissement et de ses collectifs

Dans le cadre du projet d'établissement, 112 rendez-vous d'accompagnement individuel ont été réalisés auprès des agents concernés par la mobilité.

Pour les encadrants, des ateliers de co-développement ont été préparés et déployés en 2022 pour les mettre en cohérence avec le parcours de formation des encadrants débuté fin 2021.

Améliorer les relations de travail

Des assemblées générales virtuelles, la lettre d'informations, le site web dédié au projet d'établissement, la mise en place d'un intranet, l'utilisation de Teams, sont autant d'outils qui ont favorisé le partage d'informations et la communication interpersonnelle, malgré les restrictions sanitaires.

Le service Formation de la DRRH a élaboré un plan de formation des encadrants dont la mise en œuvre a démarré fin 2021. Il intègre un module relatif à la régulation des tensions relationnelles et aux modalités de communication.

¹ Source : Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

Améliorer l'organisation et la coordination des activités

La mise en œuvre du projet d'établissement a été fortement impactée par la crise sanitaire et la nouvelle organisation a démarré en septembre 2021. Pour autant, son évolution a été partagée tout au long de la conduite du projet. Par exemple, la mise à jour des organigrammes est systématique au gré de l'avancement des recrutements.

Le service Formation de la DRRH a débuté le déploiement du parcours de formation des encadrants. Ce parcours intègre des modules qui ont pour objectifs de former les encadrants sur les thématiques comme : agir de manière éthique et responsable, s'adapter à son environnement, communiquer de manière appropriée, et travailler en situation de pilotage.

Pour aider à la conduite des activités pendant cette période complexe, des outils ont été utilisés à plus grande échelle (Rocket Chat, outils de visioconférence) et des recommandations (internes ou issues de la DGAFP, sur le management à distance par exemple) ont été diffusées. La tenue effective de réunions régulières au sein des équipes et l'utilisation d'outil appropriés (outils de communication institutionnels plutôt que téléphone personnels) ont par exemple été rappelées.

Clarifier les perspectives d'évolution professionnelle

Le dispositif RIFSEEP a été mis en œuvre en 2021, en lien avec un groupe de travail, et déployé sur fin 2021 de manière rétroactive depuis le 1^{er} janvier 2021. Après une refonte de la grille IFSE au sein de l'établissement en 2021, un rehaussement des montants attribués par fonction a été adopté à compter du 01/09/2022.

En parallèle, l'établissement a adopté une nouvelle charte de gestion des personnels contractuels, appliquée à compter du 01/09/2022.

Développer les compétences pour les personnels d'encadrement autour d'un référentiel commun et porté par la gouvernance

Le travail préparatoire mené en 2020 (validation du référentiel « Les essentiels de la fonction managériale », déclinaison du référentiel, groupes de travail...) a pu être opérationnalisé en 2021 avec la mise en œuvre d'un parcours de formation des encadrants BIATSS. Le programme de formation à destination des enseignants reste à travailler.

Un programme de formation « dirigeants » à l'attention de la gouvernance est également à l'étude.

Intégrer les risques psychosociaux dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)

Une nouvelle démarche de prévention primaire n'a pas pu être définie comme initialement prévu, en raison de la pandémie et de l'opérationnalisation du projet d'établissement (mise à jour du DUER non réalisé). Par conséquent, la méthodologie d'inscription de ces risques dans le DUER n'a pas été réévaluée.

5. 6. 5. 2. La prévention secondaire

La prévention secondaire correspond à l'intervention qui cherche à diminuer la prévalence d'une maladie dans une population. Ainsi, ce stade de la prévention recouvre les actes destinés à agir au tout début de l'apparition du trouble ou de la pathologie afin de s'opposer à son évolution, ou encore pour faire disparaître les facteurs de risque.²

L'assistante sociale des personnels recrutée en 2020 a poursuivi son action, en lien avec la référente Qualité de Vie au Travail (1 point hebdomadaire). La réunion mensuelle entre la référente QVT, la médecin du travail et l'assistante sociale s'est poursuivie en 2022.

Nombre et taux d'unité de travail (UT)* ayant bénéficié d'une évaluation RPS et d'un plan d'actions validé dans leur Document Unique par année

	2019	2020	2021	2022
Nombre total d'UT existantes	32	32	32	32
Nombre d'UT ayant déjà bénéficié d'une évaluation	9	9	7	N.D
Taux d'entités ayant bénéficié d'une évaluation	28%	28%	22%	N.D
Nombre d'UT ayant un plan d'actions validé	8	8	8	N.D

* En matière de prévention des risques professionnels, l'établissement est divisé en unités de travail. Les unités de travail sont constituées d'une composante, d'un service, d'un département d'enseignement ou d'un laboratoire de recherche ou d'un regroupement de plusieurs de ces éléments.

² Source : Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

Nombre et taux d'actions de prévention RPS prévues et réalisées par UT par année

	2018-2019			2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation
Individuelle (exemple : formation)	7	-	-%	8	2	25%	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
Organisationnelle (exemple : améliorer les modalités de gestion des emplois du temps)	26	2	8%	35	7	20%	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
Technique (exemple : mettre en place une salle de convivialité)	11	1	9%	17	1	6%	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D
TOTAL	44	3	7%	60	10	17%	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D

Remarque : indicateurs non disponibles au titre des années universitaires 2020-2021 et 2021-2022 car refonte du DUERP en cours, suite à la mise en œuvre du projet d'établissement.

5. 6. 6. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)

	2022
Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la Formation Spécialisée (FS) au cours de l'année	-
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année	-
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	-
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	-
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	-

5. 6. 7. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST)

Nombre d'agents formés à la SST au cours de l'année

	2022
Nombre d'agents formés	204

Nombre de formations SST organisées au cours de l'année suite à des événements graves, nombre d'agents et de services concernés

	2022
Nombre de formations	-
Nombre d'agents formés	-
Nombre de services concernés	-

5.7. La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait de son travail.

Le/la médecin du travail exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect du Code de déontologie médicale et du Code de la santé publique.

Elle assure la surveillance médicale périodique de tout le personnel ; les personnes occupant des postes à risques particuliers et ceux dont l'état le justifie (personnes handicapées, femmes enceintes, personnel de retour après un congé de longue durée, etc.) doivent également se présenter à une visite médicale dont la périodicité est définie par le/la médecin.

Les visites médicales sont réparties en premières visites, visites systématiques ou visites à la demande (de l'agent-e, de l'employeur-euse ou du/de la médecin).

Le/la médecin du travail conseille l'administration, le personnel et ses représentant-e-s en ce qui concerne :

- > L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- > L'évaluation des risques professionnels
- > La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- > L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents
- > L'hygiène générale des locaux de service
- > L'hygiène dans les restaurants administratifs
- > L'information sanitaire

Depuis 2013, le service de médecine de prévention est externalisé auprès de l'association de Santé au Travail d'Aunis et de Saintonge (STAS17). L'équipe mise à la disposition de l'Université est constituée à minima d'un-e médecin du travail, d'un-e interne en médecine du travail et d'un-e secrétaire médicale.

En 2022, 273 visites médicales ont été réalisées par la médecin du travail pour un total de 244 personnes vues (certaines personnes pouvant être vues par la médecin à plusieurs reprises).

Des visites à la demande au médecin de prévention peuvent également être réalisées. Elles regroupent les visites sur demande des agents au médecin de prévention et les visites à la demande de l'employeur. Les visites périodiques obligatoires et les visites de reprise suite à un arrêt de travail sont exclues.

L'activité de la médecine de prévention fait l'objet d'un rapport annuel d'activité établi par le/la médecin du travail et présenté au CHSCT.

Nombre de rapports de la médecin du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année

	2022
Nombre de rapports	1

Répartition des visites réalisées par la médecin de prévention par année

	2019	2020	2021	2022
Nb de visites médicales réalisées par le médecin de prévention	288	229	213	273
<i>dont visites périodiques</i>	98	67	76	90
Nb de personnes concernées	252	185	190	244

Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel

	2022
Nombre d'agents	184

Nombre et taux de visites à la demande auprès de la médecin de prévention par année

	2019	2020	2021	2022
Visites à la demande des agents	38	57	33	39
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	20	36	17	28
Nombre total de visites	58	93	50	67
Effectif moyen année*	891	915	938	1027
Taux de visites à la demande	7%	10%	5%	7%

* Effectif en nombre d'agents au 31/12/N.

5. 8. La prise en charge du handicap

La présence d'un-e correspondant-e handicap

Dès 2005, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fixé des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et dans le monde du travail.

Consciente des efforts à réaliser afin de répondre à ses obligations en la matière, l'Université a désigné à partir de janvier 2013 une référente handicap chargée d'accompagner le Vice-Président Handicap et la Directrice des Relations et des Ressources Humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

Cette fonction se professionnalise depuis 2019 par le biais de cycles de formation proposés par le ministère de l'enseignement supérieur, qui envisage à moyen terme de créer un diplôme d'université.

Pour l'heure, un-e correspondante handicap est déclaré-e pour chaque établissement afin qu'un lien personnalisé soit privilégié dans le respect de la confidentialité.

Le schéma directeur handicap

La 2^{ème} Charte Université / Handicap du 4 mai 2012 signée par La Rochelle Université prévoyait l'élaboration par chaque établissement d'un schéma directeur de sa politique handicap, soumis à l'approbation de son Conseil d'Administration. Cette obligation a été reprise par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Le second schéma directeur handicap de La Rochelle Université a été renouvelé et adopté par le Conseil d'Administration en 2022. Il couvre la période 2022-2025.

L'obligation d'emploi de personnels en situation de handicap

Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, La Rochelle Université est tenue d'employer au moins 6% de personnels en situation de handicap, il s'agit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Depuis l'accès à l'autonomie, les universités ont la maîtrise de la gestion de la totalité de leur personnel, aussi bien titulaire que contractuel. Dans cette logique, depuis l'année 2014, l'obligation d'emploi des universités en faveur des personnes en situation de handicap n'est plus calculée sur la seule part du personnel contractuel rémunéré sur ressources propres mais sur la totalité du personnel rémunéré par les établissements, titulaire comme contractuel (sous certaines conditions).

A noter que la règle de calcul a évolué depuis la déclaration de l'année 2021 : les effectifs s'observent désormais en date du 31/12/N-1 (et non plus au 01/01/N-1).

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à La Rochelle Université (titulaires et non titulaires) : répartition par type de population, par sexe, par tranches d'âge et par année

	ENS			BIATSS			ENSEMBLE		
	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H
Moins de 25 ans	-	-	-	1	1	-	1	1	-
25 – 40 ans	1	-	1	6	5	1	7	5	2
41 – 55 ans	3	2	1	20	17	3	23	19	4
Plus de 55 ans	7	3	4	10	10	-	17	13	4
TOTAL	11	5	6	37	33	4	48	38	10
<i>Rappel 31/12/2021</i>	10	<i>N.D</i>	<i>N.D</i>	36	<i>N.D</i>	<i>N.D</i>	46	34	12
<i>Rappel 31/12/2020</i>	13	<i>N.D</i>	<i>N.D</i>	29	<i>N.D</i>	<i>N.D</i>	42	30	12
<i>Rappel 01/01/2019</i>	12	<i>N.D</i>	<i>N.D</i>	32	<i>N.D</i>	<i>N.D</i>	44	34	10

Taux d'emploi de personnel en situation de handicap à La Rochelle Université par année

	2019	2020	2021	2022
Taux direct	5,43	4,81	5,05	5,09
Taux légal	5,74	-	-	-
Contribution FIPHP	-	7 106 €	7 963 €	6 290 €

Jusqu'en 2019, le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal étaient distingués. Le taux direct est le ratio entre les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total. Le taux légal prenait en compte le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et certaines dépenses réalisées par l'établissement en faveur du personnel en situation de handicap.

Par ailleurs il n'est plus possible, tant que le taux d'emploi direct n'est pas de 6%, de ne plus payer de contribution en raison des dépenses faites pour aménager les postes des personnels handicapés et auprès d'entreprises adaptées.

Depuis la déclaration de l'année 2020, seul le taux d'emploi direct est pris en compte pour le calcul de la contribution due par l'établissement.

Enfin, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) tient en outre compte d'une partie des dépenses réalisées en faveur des étudiant.e-s en situation de handicap.

Les actions réalisées en faveur du personnel en situation de handicap

La Rochelle Université réalise un certain nombre d'actions pour recruter du personnel en situation de handicap ou favoriser son maintien dans l'emploi. Elles sont déclinées ci-dessous.

Nombre de titularisations, de recrutements et d'aménagements de postes de personnel en situation de handicap réalisés en 2022

	Titularisations	Recrutements	Etudes de postes	Aménagements postes*	
				Total	dont financés FIPHFP
Femmes	-	2	6	6	1
Hommes	-	-	-	-	-
TOTAL	-	2	6	6	1
Rappel 2021	-	5	7	9	6
Rappel 2020	-	2	1	5	2
Rappel 2019	-	1	7	7	2

* Les aménagements de postes peuvent consister en l'achat de matériels adaptés, l'organisation de l'espace de travail, etc.

Nombre de personnel en situation de handicap ayant bénéficié d'un ou plusieurs rendez-vous de suivi individuel par année

Chaque année, la référente handicap propose un rendez-vous individuel à tous les personnels en situation de handicap afin de faire le point sur leur situation, les aménagements de postes à effectuer ou encore les aider à constituer leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

	2019		2020		2021		2022	
	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés
Femmes	N.D.		N.D.		N.D.		20	37
Hommes	N.D.		N.D.		N.D.		3	37
TOTAL	30	42	12	27	22	32	23	37

CHAPITRE 6 : Les relations professionnelles

6. 1. Les instances institutionnelles

6. 1. 1. Composition des conseils centraux

6. 1. 1. 1. Le Conseil d'Administration (CA)

Composition

Il est composé de 36 membres :

- > 16 représentant·e·s des enseignant·e·s-chercheur·e·s et du personnel assimilé, des enseignant·e·s et des chercheur·e·s, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeur·e·s des universités et du personnel assimilé
- > 6 représentant·e·s des usagers/gères (et autant de suppléant·e·s)
- > 6 représentant·e·s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 8 personnalités extérieures :
 - 3 représentant·e·s des collectivités territoriales et leurs groupements :
 - 1 représentant·e de la Région Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant·e du Département de la Charente-Maritime
 - 1 représentant·e de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 4 personnalités :
 - 1 personnalité assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise
 - 1 représentant·e des organisations représentatives des salariés
 - 1 représentant·e d'une entreprise employant moins de 500 salariés
 - 1 représentant·e d'un établissement d'enseignement secondaire

Durée du mandat

4 ans pour les représentant·e·s des personnels, 2 ans pour les représentant·e·s des usager·e·s

Répartition des membres du CA par sexe (31/12/2022)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	3	4	7
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	4	4	8
Représentant·e·s des étudiant·e·s	2	4	6
Représentant·e·s du personnel BIATSS	4	2	6
Personnalités extérieures	2	4	6
TOTAL	15	18	33
Répartition (%)	45%	55%	100%

Nombre de sièges vacants : 1 représentant des professeur·e·s et personnels assimilés et 2 personnalités extérieures.

6. 1. 1. 2. La Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)

Composition

Elle est composée de 32 membres :

- > 6 représentant·e·s des professeur·e·s et du personnel assimilé
- > 6 représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s, enseignant·e·s et du personnel assimilé
- > 12 représentant·e·s des usagers
- > 4 représentant·e·s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 4 personnalités extérieures :
 - 1 représentant·e de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant·e du CIO de La Rochelle
 - 1 représentant·e de l'établissement d'enseignement secondaire, le lycée Antoine de Saint-Exupéry de La Rochelle
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission.

Le/la directeur·rice du Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires ou son représentant assiste aux séances de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique avec voix consultative.

Durée du mandat

4 ans pour les représentant·e·s des personnels, 2 ans pour les représentant·e·s des usager·e·s

Répartition des membres de la CFVU par sexe (31/12/2022)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	0	4	4
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	4	2	6
Représentant·e·s des étudiant·e·s	6	6	12
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	1	4
Personnalités extérieures	2	1	3
TOTAL	15	14	29
<i>Répartition (%)</i>	<i>52%</i>	<i>48%</i>	<i>100%</i>

Nombre de sièges vacants : 2 sièges de représentants des professeures et personnels assimilés, 4 sièges de représentante.s étudiants suppléants et 1 siège pour les personnalités extérieures.

6. 1. 1. 3. La Commission de Recherche (CR)**Composition**

Elle est composée de 31 membres :

- > 10 représentant·e·s des professeurs et assimilés (2 représentant·e·s du secteur I de formation, 2 représentant·e·s du secteur II de formation, 6 représentant·e·s du secteur III de formation)
- > 3 représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches
- > 6 représentant·e·s des autres docteurs non habilités à diriger des recherches (2 représentants du secteur I de formation, 2 représentants du secteur II de formation, 2 représentants du secteur III de formation)
- > 1 représentant·e des autres personnels enseignants et personnels assimilés
- > 2 représentant·e·s des ingénieurs et techniciens
- > 1 représentant·e des autres personnels
- > 4 représentant·e·s des doctorants (2 représentants du secteur A, 2 représentants du secteur B)
- > 4 personnalités extérieures :
 - la/le délégué·e régionale à la recherche et à la technologie
 - 1 représentant·e de l'agence régionale de développement et d'innovation de Nouvelle-Aquitaine (ADI) puis à compter du 21 mai (publication de la délibération du CA) : 1 représentant·e du domaine du transfert et de l'innovation
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission

Durée du mandat

4 ans pour les représentant·e·s des personnels, 2 ans pour les représentant·e·s des usager·e·s

Répartition des membres de la CR par sexe (31/12/2022)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	4	6	10
Représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une HDR	1	2	3
Représentant·e·s des autres docteur·e·s non habilité·e·s à diriger des recherches	3	3	6
Représentant·e des autres personnels enseignants et chercheurs	1	-	1
Représentant·e·s des ingénieur·e·s et techniciens ou techniciennes	1	1	2
Représentant·e·s des autres personnels BIATSS	1	-	1
Représentant·e·s des doctorant·e·s	1	1	2
Personnalités extérieures	2	2	4
TOTAL	14	15	29
<i>Répartition (%)</i>	<i>48%</i>	<i>52%</i>	<i>100%</i>

Nombre de sièges vacants : 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléant·e·s pour les représentant·e·s des doctorants.

6. 1. 1. 4. Le Comité Technique (CT)

Composition

Il est composé de 12 membres titulaires :

- > 2 représentant·e·s de l'administration
- > 10 représentant·e·s titulaires du personnel élu et 10 représentant·e·s suppléant·e·s

Durée du mandat

4 ans

Répartition des membres du CT par sexe (31/12/2022)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	-	2	2	-	-	-	-	2	2
Représentant·e·s du personnel	5	5	10	5	5	10	10	10	20
TOTAL	5	7	12	5	5	10	10	12	22
Répartition (%)	42%	58%	100%	50%	50%	100%	45%	55%	100%

6. 1. 1. 5. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

Composition

La CPE comprend en nombre égal des représentant·e·s de l'établissement et des représentant·e·s du personnel.

Les représentant·e·s du personnel sont désigné·e·s par groupe et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :

- > **premier groupe** : corps d'ingénieurs et du personnel technique, de recherche et formation, corps du personnel de service, corps du personnel social et corps du personnel de santé
- > **deuxième groupe** : corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs des services déconcentrés
- > **troisième groupe** : corps du personnel des bibliothèques, corps du personnel de documentation et corps du personnel de magasinage

Leur nombre est défini comme suit, en fonction des effectifs de chaque catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un·e représentant·e titulaire et un·e suppléant·e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant·e·s titulaires et deux suppléant·e·s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant·e·s

Pour La Rochelle Université, elle est composée de 26 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 13 représentant·e·s de l'administration choisi·e·s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 13 représentant·e·s du personnel, élu·e·s par corps et par niveau de catégorie (AENES : 1 cat. A, 1 cat. B, 2 cat. C ; ITRF : 2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C ; BU : 1 cat. A, 1 cat. B, 1 cat. C)

Durée du mandat

4 ans renouvelable

Répartition des membres de la CPE par sexe (31/12/2022)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	6	7	13	5	8	13	11	15	26
Représentant·e·s du personnel	8	5	13	9	4	13	17	9	26
TOTAL	14	12	26	14	12	26	28	24	52
Répartition (%)	54%	46%	100%	54%	46%	100%	54%	46%	100%

6. 1. 1. 6. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)

Composition

La CCPANT comprend en nombre égal des représentant.e.s de l'établissement et des représentant.e.s du personnel. Les représentant.e.s du personnel sont désigné.e.s par niveau de catégorie (A, B, C) par les organisations syndicales, en fonction des sièges obtenus lors du scrutin.

Leur nombre est défini comme suit, selon les effectifs de chaque niveau de catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un.e représentant.e titulaire et un.e suppléant.e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant.e.s titulaires et deux suppléant.e.s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant.e.s

Pour La Rochelle Université, elle est composée de 12 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 6 représentant.e.s de l'administration choisi.e.s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 6 représentant.e.s du personnel non titulaire, désigné.e.s par les organisations syndicales par niveau de catégorie (2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C)

Durée du mandat

4 ans renouvelable

Répartition des membres de la CCPANT par sexe (31/12/2022)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant.e.s de l'administration	2	3	5	3	2	5	5	5	10
Représentant.e.s du personnel	3	2	5	0	2	2	3	4	7
TOTAL	5	5	10	3	4	7	8	9	17
Répartition (%)	50%	50%	100%	43%	57%	100%	47%	53%	100%

6. 1. 1. 7. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Cf. Chapitre 5, partie 5.3.2 – Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (page 89).

Durée du mandat

4 ans

Répartition des membres du CHSCT par sexe (au 31/12/2022)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant.e.s de l'administration	-	2	2	-	-	-	-	2	2
Représentant.e.s du personnel	1	5	6	5	1	6	6	6	12
Représentant.e.s des usagers/gères	-	2	2	1	1	2	1	3	4
TOTAL	1	9	10	6	2	8	7	11	18
Répartition (%)	10%	90%	100%	75%	25%	100%	39%	61%	100%

À compter de janvier 2023, le Comité Social d'Administration (CSA) sera la nouvelle instance de représentation des personnels de la fonction publique. Elle remplacera le Comité Technique d'établissement dans sa mission de dialogue social de proximité, ainsi que le CHSCT, remplacé par une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail créée au sein du CSA.

6. 1. 2. Nombre de réunions des conseils centraux

	2022
Conseil d'Administration (CA)	10
Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)	8
Commission de Recherche (CR)	9
Comité Technique (CT)	11
Commission Paritaire d'Établissement (CPE)	-
Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)	-
Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	6 (1 formation élargie et 5 formation ordinaire)

6. 2. Le dialogue social

La notion de dialogue social est couramment utilisée mais rarement définie. Une définition, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : « le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentant·e·s des gouvernements, des employeurs·euses et des travailleurs·euses sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ».

L'idée générale est que le dialogue social constitue un « facteur d'apaisement » et qu'il participe à la qualité du service public.

Le principe du dialogue social dans le secteur privé et public est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946 : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Or, depuis cette date et la création du statut général des fonctionnaires, la « démocratie sociale » dans la Fonction Publique n'avait pas évolué.

Le législateur, par la loi n° 2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Au niveau de l'établissement, le dialogue social s'organise à la fois au sein d'une instance réglementaire dédiée, le Comité Technique, mais aussi au sein d'espaces de dialogue créés à cet effet sur des sujets donnés et qui prennent la forme de groupes de travail, d'audiences ou de réunions d'information et d'échanges entre la présidence, l'administration et les représentants des personnels.

L'objectif de la direction de l'établissement vise le développement du dialogue social en amont des instances appelées à se prononcer sur les sujets débattus.

Les organisations syndicales actuellement représentées au sein de La Rochelle Université sont le SNPTES (Syndicat National des Personnels Techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'Enseignement Supérieur de la recherche et de la culture) et la FSU (Fédération Syndicale Unitaire).

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales

	2022
Nombre de locaux mis à disposition	1
Nombre de m ²	32

Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année 2022

	2022
Dont formés suite à saisine de droit	-
Dont formés suite à la demande des agents	-
TOTAL	-

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une décharge syndicale et équivalence en heures travaillées par statut au cours de l'année universitaire 2021/2022

	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
Nombre d'agents	2	3	5
<i>Rappel 2020-2021</i>	-	4	4
<i>Rappel 2019-2020</i>	1	4	5
<i>Rappel 2018-2019</i>	2	4	6
Equivalence en heures travaillées*	121	803	924
<i>Rappel 2020-2021</i>	-	893	893
<i>Rappel 2019-2020</i>	121	893	1014
<i>Rappel 2018-2019</i>	167	893	1060

* Le décompte du temps de travail à La Rochelle Université est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures. Pour la population enseignante, ce temps de travail a été ramené à l'obligation de service (384 h/etd).

6. 3. Le droit de grève

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Nombre de jours de grèves et de grévistes à La Rochelle Université par type de population et par année

	2019		2020		2021		2022					
	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés	Nb de grévistes			Nb de jours de grève déclarés		
							Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H
Personnel BIATSS	36	44	11	15	-	-	4	4	-	4	4	-
Personnel Enseignant	-	-	22	22	-	-	1	-	1	2	-	2
TOTAL	36	44	33	37	-	-	5	4	1	6	4	2

6. 4. Les contentieux et les conflits

En 2022, **3 requêtes en contentieux** ont été déposées à l'encontre de La Rochelle Université.

Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2022.

Nombre de requêtes en contentieux et nombre de procédures disciplinaires par année

	2019	2020	2021	2022
Nombre de requêtes en contentieux déposées à l'encontre de La Rochelle Université	6	2	7	3
Nombre de procédures disciplinaires engagées à l'encontre d'un personnel	-	-	-	-

CHAPITRE 7 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives

7. 1. L'action sociale

L'action sociale concerne tout le personnel : les stagiaires et titulaires ainsi que le personnel contractuel ayant une période d'activité égale ou supérieure à 6 mois consécutifs dans les 10 derniers mois.

Elle regroupe un ensemble d'aides et de subventions :

- > participation au coût de restauration
- > participation coût de transport
- > supplément familial de traitement
- > allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant
- > allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans
- > allocation aux parents de jeunes handicapés étudiants (âgés de 20 à 27 ans)
- > séjour de vacances adaptés pour enfants handicapés
- > séjour en maisons familiales, villages de vacances et établissements portant le label « Gîtes de France »
- > aide exceptionnelle
- > prêt social
- > chèques-vacances
- > garde de jeunes enfants (Chèque Emploi Service Universel)
- > centre de vacances avec hébergement
- > centre de loisirs sans hébergement
- > séjour éducatif
- > séjour linguistique

Dépenses liées à l'action sociale (en comptabilité budgétaire – crédits de paiement) et nombre d'agents bénéficiaires

	2019	2020	2021	2022
Allocation parents d'enfants handicapés	11 113 €	13 862 €	17 203 €	17 759 €
Participation APUR	5 000 €	5 000 €	5 000 €	8 000 €
Prestations Inter-Ministérielles	844 €	346 €	0 €	94 €
Restauration du personnel	54 540 €	8 710 €	7 210 €	15 809 €
Secours-aides	4 700 €	10 900 €	13 688 €	15 980 €
Prêts exceptionnels	4 800 €	3 600 €	3 400 €	5 592 €
Capital décès	43 067 €	15 511 €	43 624 €	50 172 €
Transport domicile-travail	13 188 €	11 778 €	10 548 €	15 566 €
Forfait mobilité durable	0 €	0 €	13 100 €	22 033 €
Participation à la mutuelle	0 €	0 €	0 €	98 726 €
TOTAL	137 252 €	69 707 €	113 772 €	249 731 €

Depuis septembre 2020, le personnel peut bénéficier de l'accompagnement de l'assistante sociale pour demander des aides ou obtenir de l'information sur son droit en matière sociale. L'assistante sociale présente les demandes d'aides qu'elle a instruites à la Commission Action Sociale de l'Université.

Ce poste à mi-temps a été ouvert pour répondre à des besoins repérés en termes d'accompagnements psycho-social.

La mission importante et les sollicitations du personnel sont nombreuses dans des domaines très variés tels que les problématiques familiales (séparation/divorce, deuil, violences conjugales et familiales), le logement (accès, maintien), les difficultés financières (dettes, déséquilibre financier, surendettement, faibles ressources), les situations d'isolement, de souffrances psychologiques aggravées ou révélées par la situation sanitaire, l'accès aux droits, la santé (mutuelle, maladie).

Nombre de réunions de la Commission Action Sociale par année

	2019	2020	2021	2022
Nombre de réunions de la CAS	3	6	8	9

Nombre d'entretiens réalisés par l'assistante sociale par année

	2021	2022
Nombre d'agents rencontrés	52	54
Nombre d'entretiens réalisés	174	182
<i>dont en présentiel</i>	99	103
<i>dont téléphoniques</i>	63	57
<i>dont en visio-conférence</i>	12	22

Nombre de liaisons réalisées par l'assistante sociale par année

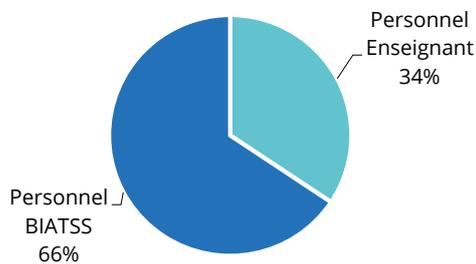
	2021	2022
Internes	70	83
Externes*	67	63

* Avec les partenaires extérieurs (CAF, MGEN, CIDF DDCCS, etc.)

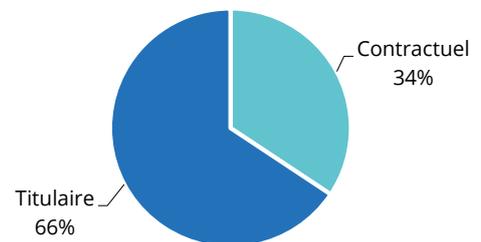
Décisions des Commissions Action Sociale par année

	2021	2022
Nombre d'agents bénéficiaires	16	20
<i>dont nombre d'agents bénéficiaires d'1 aide</i>	10	15
<i>dont nombre d'agents bénéficiaires de 2 aides</i>	4	3
Nombre total d'aides accordées	18	21
Montant total des aides accordé	13 688 €	15 980 €
Nombre de prêts sociaux accordés	2	5
Montant total des prêts sociaux accordé	3 400 €	5 592 €
Nombre d'agents bénéficiaires d'une aide et d'un prêt	2	5
Nombre de dossiers rejetés	1	3

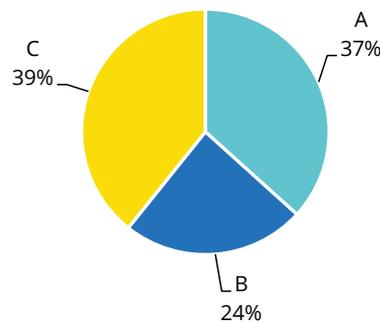
Répartition des bénéficiaires d'aides par statut en 2022



Répartition des bénéficiaires d'aides par type population en 2022



Répartition des bénéficiaires d'aides par catégorie en 2022



7. 2. La restauration

Différents lieux de restauration sont accessibles sur les différents sites de l'Université ou à proximité.

L'Université participe au prix des repas servis dans les restaurants universitaires. Cette subvention n'est jamais remise directement à l'agente ou l'agent mais versée à l'organisme gestionnaire.

Tout le personnel payé par l'université bénéficie de la subvention au CROUS sur le prix du repas consommé et réglé avec votre carte professionnelle multi-services, la carte Izly.

Depuis le 1er janvier 2023, la subvention est de :

- 1,39 € pour tous les agentes et agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 534
- et de 1 € quel que soit l'indice de rémunération.

Vous avez la possibilité de manger :

- > au restaurant universitaire République : boulevard de la République (proche de la mer et du site de Droit)
- > à la brasserie Antinéa et au snack So What ? : 15 rue François de Vaux de Foletier, en face de l'IUT
- > au restaurant universitaire Vespucci : rue du Loup Marin, en face de la Maison de l'étudiant
- > au Kiosque Popina - la K'fet des Sciences : avenue Henri Becquerel

Pour les restaurants universitaires République et Vespucci :

- > 7,05 € pour les membres du personnel ayant la carte professionnelle (sans compter la subvention cf. paragraphe au-dessus)
- > 8,42 € pour les extérieurs (possibilité de créer une carte izly le lundi de 11h45 à 13h30 au RU république)

Pour la brasserie Antinéa :

- > 8 € pour les membres du personnel ayant la carte professionnelle (sans compter la subvention cf. paragraphe au-dessus)
- > 8,75 € pour les extérieurs
- > Le paiement en carte bancaire n'est possible que dans les snacks (So What et Vespucci), le libre-service du RU République et la Brasserie A

Nombre de repas servis et subventionnés par année

	2019		2020		2021		2022	
	Repas servis	dont subventionnés	Repas servis	dont subventionnés	Repas servis	dont subventionnés	Repas servis	dont subventionnés
CONVIVIO	6 335	2 065	105	33	33	/	/	/
AGIR	250	247	3	3	3	3	/	/
CROUS	8 309	6 523	5 940	5 940	4 443	4 443	13 532	13 532
Total	14 894	8 835	6 048	5 976	4 479	4 446	13 532	13 532

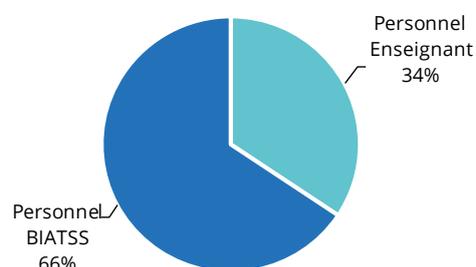
7. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

Personnel inscrit au SUAPSE en 2021-2022 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop.
Personnel Enseignant	21	35	56	12%
Personnel BIATSS	58	49	107	20%
TOTAL 2021-2022	79	84	163	16%
Rappel 2020-2021	45	17	62	7%
Rappel 2019-2020	106	96	202	22%
Rappel 2018-2019	85	63	148	17%

Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

Répartition des personnels inscrits au SUAPSE en 2021-2022 par statut



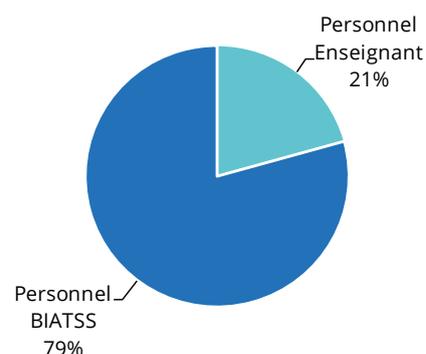
7. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

Personnel inscrit à l'APUR en 2021-2022 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop.
Personnel Enseignant	15	27	42	9%
Personnel BIATSS	115	46	161	29%
TOTAL 2021-2022	130	73	203	20%
Rappel 2020-2021	130	58	188	20%
Rappel 2019-2020	181	85	266	29%
Rappel 2018-2019	170	80	250	28%

Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

Répartition des personnels inscrits à l'APUR en 2021-2022 par statut



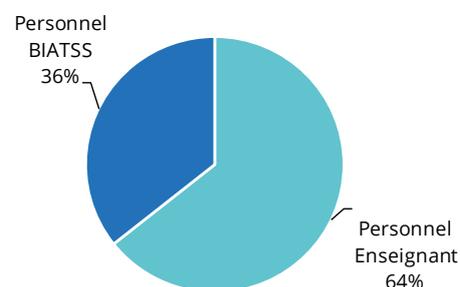
7. 5. La Bibliothèque Universitaire

Personnel travaillant à la BU en 2021-2022 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	58	52	110	23%
Personnel BIATSS	42	19	61	11%
TOTAL 2021-2022	100	71	171	17%
Rappel 2020-2021	79	60	139	15%

Remarque : indicateur calculé depuis l'année 2021 uniquement.

Répartition des personnels inscrits à la BU en 2021-2022 par statut



LEXIQUE

A

AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
ADJAENES	ADjoint-e Administratif/tive de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCT	AGent CompTable
ADT	ADjoint-e Technique de recherche et formation
AP	Assistant de Prévention
APAE	Attaché-e Principal-e d'Administration de l'État
ARTT	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant-e Ingénieur-e
ASOC	Assistant-e SOCial-e
ASSPAE	Assistant-e de Service Social Principal-e des Administrations de l'Etat
AT	Accident du Travail
ATER	Attaché-e Temporaire d'Enseignement et de Recherche

B

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BAS	Bibliothécaire Adjoint-e Spécialisé-e
BIATSS	(Personnel de) Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Service et Santé
BIB	BIBliothécaire
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

C

CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique
CCPANT	Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent-e-s Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CET	Compte Épargne Temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	CONServateur/rice de bibliothèque
CONSG	CONServateur/rice Général-e de bibliothèque
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CPU	Conférences des Président-e-s d'Université
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique

D

DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/rice Général-e des Services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité, Environnement
DIDEV	Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques
DOCT CONT	Doctorant-e CONTractuel-le
DOI	Direction Orientation Insertion
DPI	Direction des Pédagogies Innovantes
DRRH	Direction des Relations et des Ressources Humaines
DSI	Direction du Système d'Information

E

E/EC	Enseignant-e/Enseignant-e-Chercheur-e
EC	Enseignant-e-Chercheur-e
ENS	ENSeignant-e
ETP	Équivalent Temps Plein

F

FCTL	Fonctionnel
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FMD	Forfait Mobilité Durable

G

GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines

H

HCOMP	Heures COMPLémentaires
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement

I

IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IFSE	Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise
IGE	InGénieur-e d'Études
IGR	InGénieur-e de Recherche
INF	INFirmier-ière
INM	Indice Nouveau Majoré
ISST	Inspection en Santé et Sécurité du Travail
ITRF	Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s de Recherche et Formation
IUL	Institut Universitaire des Langues
IUT	Institut Universitaire de Technologie

M

MAG	MAGasinier/ière
MCF	Maître/resse de Conférences
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ML	Maître/resse de Langues
MP	Maladie Professionnelle

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
-----	----------------------------------

O

OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé

P

PA	Prime d'administration
PAEP	Plan d'Actions Egalité Professionnelle
PAST	Personnel ASsocié à Temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI	Prime de Fonction Informatique
PNA	Position Normale d'Activité
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	PRofesseur-e des universités
PRAG	PRofesseur-e AGRégé-e
PRCE	PRofesseur-e CERTifié-e
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques

Q	
QVT	Qualité de Vie au Travail

R	
REH	Référentiel d'Équivalence Horaire
RIFSEEP	Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs
RPS	Risques Psychosociaux

S	
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCSP	Subvention pour Charge de Service Public
SDSU	Service De Santé Universitaire
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SUAPSE	Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression

T	
TECH	TECHnicien·ne
TMS	Troubles musculosquelettiques
TPS	Troubles psychosociaux

U	
UT	Unité de Travail



**D'ici
on voit
+ loin !**

La Rochelle Université

Direction des relations et des ressources humaines

Direction d'appui au pilotage et à la stratégie



univ-larochelle.fr