

DIRECTION DES RELATIONS ET DES RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

— ÉDITION 2025

Sommaire

Avant-Propos	6
Présentation de l'Université	7
Précisions méthodologiques	8
CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs	9
1. 1. Données générales	11
1. 1. 1. Les emplois	11
1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs.....	11
1. 1. 3. Les données socio-démographiques.....	12
1. 1. 4. L'ancienneté dans l'établissement.....	14
1. 2. Le personnel enseignant	15
1. 2. 1. Les effectifs par année.....	16
1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département.....	18
1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs	19
1. 2. 4. Les effectifs par section disciplinaire.....	21
1. 2. 5. Les données démographiques.....	23
1. 2. 6. L'ancienneté dans l'établissement.....	26
1. 3. Le personnel BIATSS	27
1. 3. 1. Les effectifs par année.....	28
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation	33
1. 3. 3. Les effectifs titulaires par BAP	34
1. 3. 4. Les données démographiques.....	34
1. 3. 5. L'ancienneté dans l'établissement.....	37
CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière	38
2. 1. Données générales	40
2. 1. 1. Les mouvements.....	40
2. 1. 2. Les recrutements et la mobilité.....	41
2. 1. 3. Les promotions et « CDIisations ».....	42
2. 2. Le personnel enseignant	43
2. 2. 1. Les mouvements.....	43
2. 2. 2. Les recrutements et la mobilité.....	49
2. 2. 3. Les promotions	49
2. 2. 4. Les « CDIisations ».....	51
2. 3. Le personnel BIATSS	51
2. 3. 1. Les mouvements.....	51

2. 3. 2. Les recrutements et la mobilité.....	55
2. 3. 3. Les promotions et présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	56
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	58
2. 3. 5. Les « CDIisations » et nominations en qualité de fonctionnaire.....	59

CHAPITRE 3 : la formation du personnel..... 60

3. 1. La politique de formation à La Rochelle Université..... 61

3. 2. Les jours de formation, les stagiaires et les dépenses 62

3. 2. 1. Données générales..... 62

3. 2. 2. Déclinaison des données générales par axe 62

3. 2. 3. Déclinaison des données générales par action de formation..... 65

3. 2. 4. Les stagiaires par type de population..... 66

3. 3. Bilan qualitatif du plan de formation 2024..... 67

3. 4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés 67

3. 5. Les autres actions de formation 68

3. 5. 1. Le Congé de Formation professionnelle 68

3. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique 68

3. 5. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique..... 69

3. 5. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches..... 69

3. 5. 5. Le bilan de compétences 69

3. 5. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience 70

3. 5. 7. Le Compte Personnel de Formation..... 70

CHAPITRE 4 : les rémunérations 71

4. 1. Données générales..... 72

4. 1. 1. Quelques définitions..... 72

4. 1. 2. La masse salariale de l'établissement..... 73

4. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération 75

4. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel..... 78

4. 2. Les rémunérations du personnel enseignant 80

4. 2. 1. La masse salariale 80

4. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant..... 81

4. 2. 3. Les heures complémentaires 83

4. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS..... 84

4. 3. 1. La masse salariale 84

4. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS 85

CHAPITRE 5 : la santé et la sécurité au travail	88
5. 1. Les risques professionnels	89
5. 1. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)	89
5. 2. Les dispositifs de signalement	91
5. 2. 1. Le Registre Santé Sécurité au Travail	91
5. 2. 2. Le Registre Danger Grave et Imminent.....	91
5. 2. 3. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur	91
5. 3. La protection fonctionnelle	91
5. 4. Les suicides	92
5. 5. Les commissions médicales	92
5. 6. La prévention des risques professionnels	93
5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention	93
5. 6. 2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT).....	94
5. 6. 3. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement	94
5. 6. 4. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)	95
5. 6. 5. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).....	95
5. 6. 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	95
5. 6. 7. Les Troubles MusculoSquelettiques (TMS)	96
5. 6. 8. Les Risques PsychoSociaux (RPS)	96
5. 7. La médecine de prévention	97
5. 8. La prise en charge du handicap	98
CHAPITRE 6 : l'organisation du travail et temps de travail	101
6. 1. L'organisation du travail	102
6. 1. 1. Le temps de travail du personnel BIATSS.....	102
6. 1. 2. Les modalités de temps de travail	103
6. 1. 3. Les heures supplémentaires	108
6. 2. Les astreintes	109
6. 3. Le télétravail	109
6. 4. Les congés annuels	110
6. 5. Le Compte Épargne Temps (CET)	111
6. 6. Les absences au travail	113
6. 6. 1. Les absences pour raison de santé	113
6. 6. 2. Les absences pour raison familiale.....	117
6. 7. Les jours de carence	118

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles.....	119
7. 1. Les instances institutionnelles	120
7. 1. 1. Nombre de réunions des conseils centraux	120
7. 1. 2. Composition des conseils centraux.....	120
7. 2. Le dialogue social	124
7. 3. Le droit de grève.....	125
7. 4. Les contentieux et les conflits.....	125
CHAPITRE 8 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives	126
8. 1. L'action sociale.....	127
8. 2. La restauration.....	129
8. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....	129
8. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	130
8. 5. La Bibliothèque Universitaire.....	130
LEXIQUE	131

Avant-Propos

Le Rapport social unique (RSU) 2024 constitue le document de référence en matière de ressources humaines pour La Rochelle Université. Encadré par la réglementation nationale, il rassemble les données sociales obligatoires, notamment celles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par sa richesse, il constitue un outil de connaissance et de partage pour l'ensemble de la communauté universitaire. Il met en lumière les caractéristiques démographiques et professionnelles des personnels et rend compte des principales données relatives aux ressources humaines.

S'appuyant sur des données consolidées et historisées, le RSU constitue un outil d'analyse et de dialogue au service des politiques de ressources humaines et du dialogue social.

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

Dans un paysage de l'enseignement supérieur en constante évolution, La Rochelle Université réaffirme son rôle d'employeur public responsable, attentif à ses personnels et attaché à une trajectoire humaine et soutenable.

Ce document met en évidence les principales évolutions observées ainsi que les défis à venir en matière de ressources humaines, d'égalité, de qualité de vie au travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent. Nous remercions l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent directement ou indirectement à la construction et à la réalisation de ce rapport.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de cette édition 2024.

Gérard BLANCHARD

Président de La Rochelle Université

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 2023, La Rochelle Université est organisée autour de 3 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)**

En 2023-2024, l'Université dispose également de :

- > **10 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)
- > **1 École Doctorale pluridisciplinaire**
- > **1 Unité d'appui à la recherche (UAR)**
- > **8 structures fédératives et réseaux de recherche**
- > **1 Fondation Universitaire**
- > **Des services d'appui aux missions :**
 - Bibliothèque Universitaire (BU)
 - Maison de l'international (MDI)
 - Direction des Etudes et de la Vie Universitaire (DEVU)
 - Direction des Pédagogies Innovantes (DPI)
 - Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques (DIDDEV)
 - 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 / Maison de l'étudiant
- > **Et des services généraux qui concourent à l'administration de l'université :**
 - Direction des Affaires Financières et des Achats Publics (DAFAP)
 - Direction des Affaires Juridiques et Statutaires (DAJS)
 - Direction de l'Hygiène, de la Sécurité et de l'Environnement (DHSE) - Renommée Direction de la Prévention (DirPrev) à compter du 01/09/2025
 - Direction du Patrimoine et de la Logistique (DPAL)
 - Direction des Relations et des Ressources Humaines (DRRH)
 - Direction du Système d'Information (DSI)

En 2023-2024, La Rochelle Université accueille **7 977 étudiant-e-s** inscrit-e-s en formation continue et initiale. 12.3 % des étudiant-e-s sont de nationalité étrangère et 37.6 % des étudiant-e-s sont boursier-e-s.

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

- > **77 diplômes nationaux** (1 DAEU, 15 DUT, 14 licences générales, 11 licences professionnelles, 36 masters professionnels et recherche)
- > **11 Diplômes d'Université (DU)**
- > **1 Coursus Master en Ingénierie (CMI)**
- > et des **préparations aux concours métiers de la justice et de l'administration**, ainsi qu'à la **Certification numérique Licence (PIX)**, 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 2024 (en CP) de 95 060 159 €, dont 74 818 563 € pour la masse salariale (soit 78,7 %)

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 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, formation ou transversaux (exemples : EU CONEXUS, OPEN CV, EXCELLR, 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, congé pour convenance personnelle (personnel non titulaire). Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leur poste qui est alors occupé 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 Rapport Social Unique.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2023/2024. 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 2024, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2023/2024 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 2024, l'année civile étant la référence en matière comptable et budgétaire.

Les outils

Les données présentées dans ce Rapport Social Unique sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- > MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels
- > GRH-ENVOI-PAYE pour les rémunérations des personnels et les jours de carence
- > HEURES COMP pour les charges d'enseignement
- > HAMAC pour la gestion des horaires, des plannings et des congés du personnel BIATSS
- > PRUNE pour le suivi du programme annuel de prévention des risques

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 :

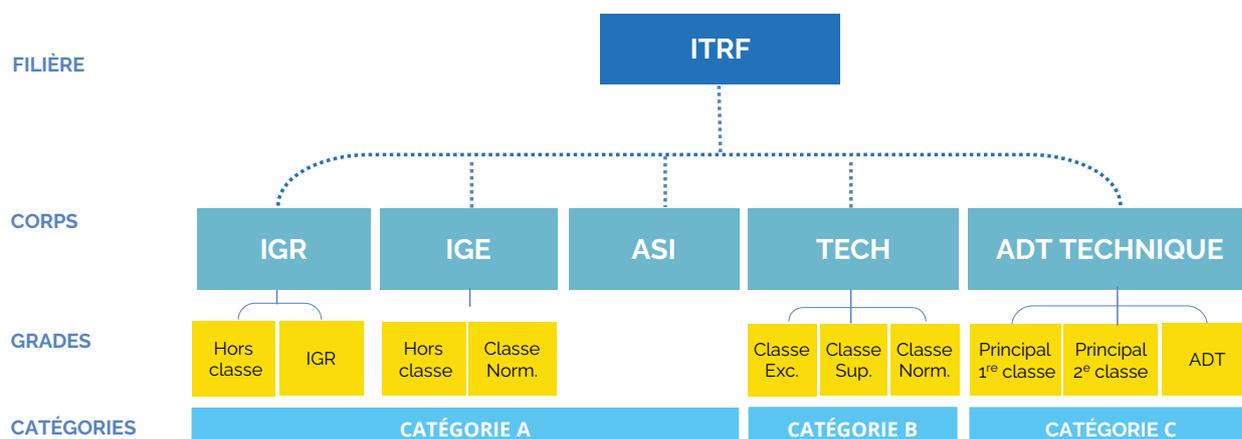
- > le plafond des emplois État, comprenant l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'Etat (dotation ministérielle annuelle)
- > et les emplois financés par les ressources propres de l'Université

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 2024



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 2021			Année 2022			Année 2023			Année 2024			
		Plafond Etat	Ressour-ces propres	Global										
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	322,9	-	322,9	323,3	-	323,3	323,7	-	323,7	327,2	-	327,2
		CDI	2,3	1,0	3,3	3,0	1,0	4,0	3,6	1,8	5,4	4,6	3,1	7,7
	Non permanents	CDD	78,1	47,2	125,4	76,4	54,5	130,8	74,2	54,8	129,0	71,1	60,5	131,7
Sous-total		403,3	48,2	451,6	402,6	55,5	458,1	401,5	56,6	458,1	402,9	63,6	466,6	
BIATSS	Permanents	Titulaires	241,6	-	241,6	233,0	-	233,0	233,5	-	233,5	231,9	-	231,9
		CDI	13,6	25,7	39,3	18,5	37,1	55,6	22,8	50,2	73,1	26,8	62,5	89,2
	Non permanents	CDD	42,4	144,8	187,3	47,6	154,8	202,3	45,4	159,7	205,2	44,7	170,7	215,4
Sous-total		297,7	170,5	468,1	299,0	191,9	490,9	301,8	210,0	511,7	303,4	233,1	536,5	
Total		701,0	218,7	919,7	701,6	247,3	949,0	703,3	266,6	969,8	706,3	296,8	1 003,1	

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

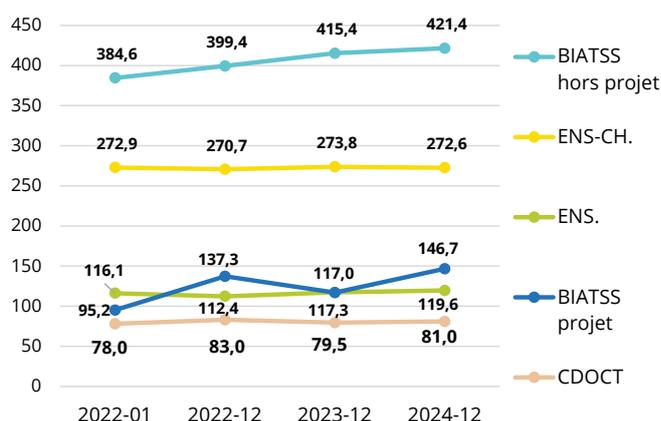
1. 1. 2. 1. L'évolution globale des effectifs par type de population

Effectifs et ETP par population et par année

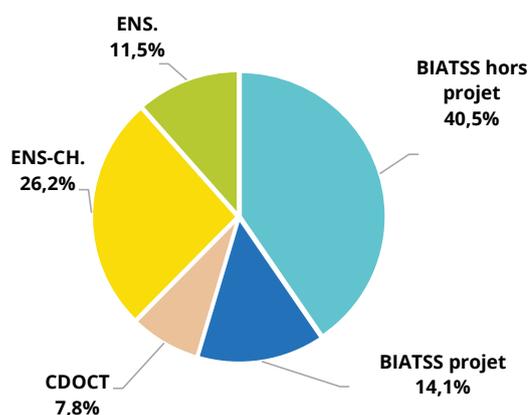
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		Evol. ETP 3 ans	
	Eff. (1)	ETP	Eff. (1)	ETP	Eff. (1)	ETP	Eff. (1)	ETP	En ETP	En %
BIATSS hors projets	396	384,6	409	399,4	429	415,4	436	421,4	+36,9	+10%
BIATSS projets	99	95,2	140	137,3	122	117,0	151	146,7	+51,5	+54%
Contractuel doctorant	78	78,0	83	83,0	80	79,5	81	81,0	+3,0	+4%
Enseignant-chercheur	281	272,9	277	270,7	279	273,8	278	272,6	-0,3	-0,1%
Enseignant	121	116,1	119	112,4	124	117,3	125	119,6	+3,5	+3%
Total LRUniv	974	946,7	1 027	1 002,7	1 029	1 002,9	1 067	1 041,3	+94,6	+10,0%
Evolution annuelle (ETP)		+35,0		+55,9		+0,2		+38,4		
Evolution annuelle (%)		+3,8%		+5,9%		+0,0%		+3,8%		

(1) En cas de double affectation d'agents sur des postes "projets" et "hors projets", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

Évolution des ETP par population et par année



Répartition des ETP par type de population au 31/12/2024



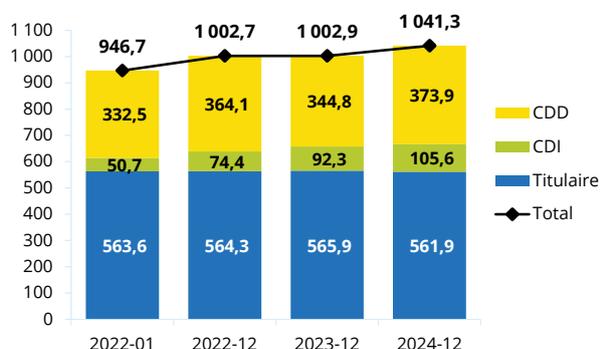
1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs par type de population et par statut

Effectifs et ETP par population, par statut et par année

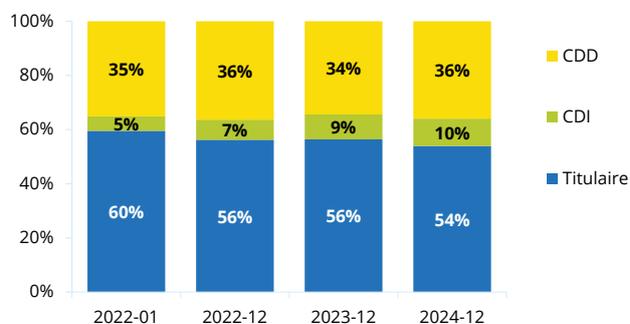
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024		Evol. ETP 3 ans	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	En ETP	En %
BIATSS hors projets	396	384,6	409	399,4	429	415,4	436	421,4	+36,9	+10%
Titulaire	238	233,1	242	237,2	239	233,8	240	233,9	+0,8	+0,3%
CDI	50	46,2	70	66,7	86	81,2	95	90,3	+44,2	+96%
CDD	108	105,3	97	95,5	104	100,4	101	97,2	-8,1	-8%
BIATSS projets	99	95,2	140	137,3	122	117,0	151	146,7	+51,5	+54%
Titulaire	4	4,0	4	4,0	3	3,0	0	0,0	-4,0	-100%
CDI	1	0,5	4	3,7	5	4,1	7	6,2	+5,7	+1144%
CDD	94	90,7	132	129,6	114	109,9	144	140,5	+49,8	+55%
Contractuel doctorant	78	78,0	83	83,0	80	79,5	81	81,0	+3,0	+4%
Enseignant-chercheur	281	272,9	277	270,7	279	273,8	278	272,6	-0,3	-0,1%
Titulaire	233	231,4	235	233,2	240	238,8	239	236,6	+5,2	+2%
CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDD	48	41,5	42	37,5	39	35,0	39	36,0	-5,5	-13%
Enseignant	121	116,1	119	112,4	124	117,3	125	119,6	+3,5	+3%
Titulaire	100	95,1	96	89,9	96	90,3	96	91,4	-3,8	-4%
CDI	4	4,0	4	4,0	7	7,0	9	9,0	+5,0	+125%
CDD	17	17,0	19	18,5	21	20,0	20	19,2	+2,2	+13%
TOTAL	974	946,7	1027	1 002,7	1029	1 002,9	1067	1 041,3	+94,6	+10%
Titulaire	575	563,6	577	564,3	578	565,9	575	561,9	-1,8	-0,3%
CDI	54	50,7	78	74,4	97	92,3	109	105,6	+54,9	+108%
CDD	345	332,5	372	364,1	354	344,8	383	373,9	+41,4	+12%

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projets" et "hors projets", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

Évolution des ETP par statut et par année



Répartition des ETP par statut et par année

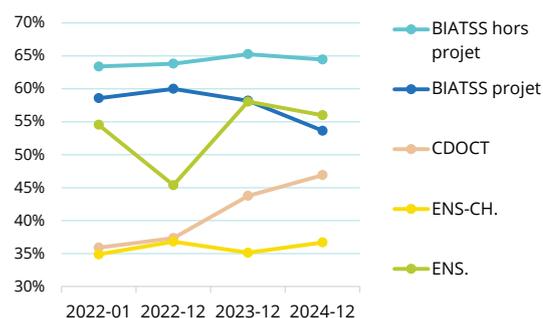


1. 1. 3. Les données socio-démographiques

1. 1. 3. 1. Le genre

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

	2022-01	2022-12	2023-12	2024-12	Nb femmes 31/12/2024
BIATSS hors projet	63%	64%	65%	64%	281
BIATSS projet	59%	60%	58%	54%	81
Contractuel doctorant	36%	37%	44%	47%	38
Enseignant-chercheur	35%	37%	35%	37%	102
Enseignant	55%	45%	58%	56%	70
TOTAL	51%	52%	54%	53%	569

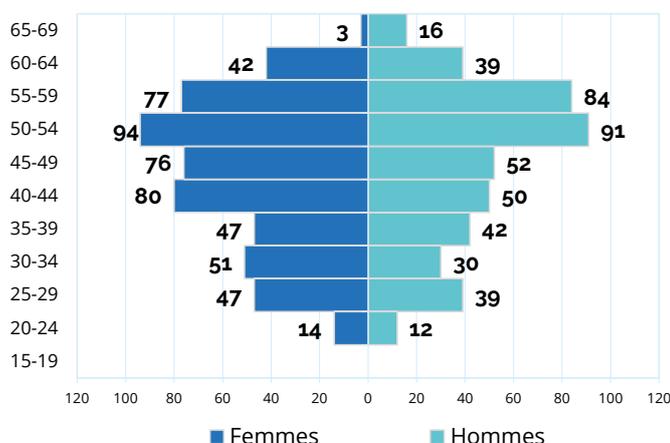


1. 1. 3. 2. L'âge

Age moyen par type de population et par année

	2022-01	2022-12		2023-12		2024-12	
	Age moyen	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS hors projet	46,5	46,7	48,7	46,9	48,6	47,0	48,5
BIATSS projet	34,6	34,4	32,8	35,5	32,9	35,1	32,5
Contractuel doctorant	27,5	27,6	26,6	27,8	26,8	27,4	26,5
Enseignant-chercheur	49,5	49,7	51,4	50,1	52,2	50,5	52,7
Enseignant	49,6	49,5	50,3	49,6	50,7	50,0	51,3
TOTAL	ND	44,6	46,3	45,3	47,2	45,1	46,9

Pyramide des âges au 31/12/2024 (hors contractuels doctorants)



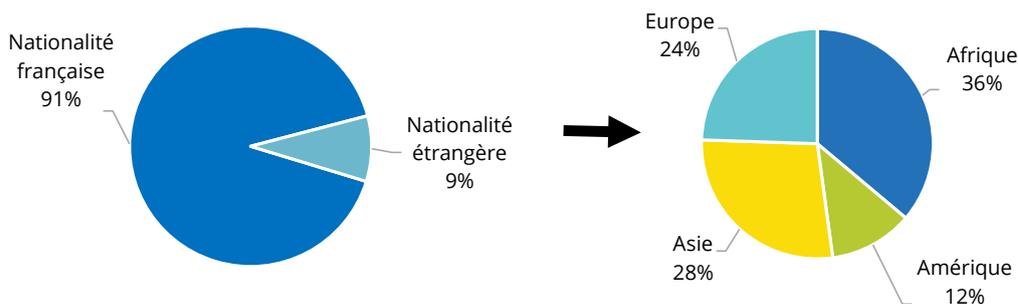
1. 1. 3. 3. La nationalité

Effectifs par nationalité et par type de population au 31/12/2024

	Tous effectifs confondus					
	En effectifs			En pourcentage		
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC
Nationalité française	973	563	410	91%	97%	85%
Nationalité étrangère	94	20	74	9%	3%	15%
dont Afrique	34	10	24	3%	2%	5%
dont Amérique	11	3	8	1%	1%	2%
dont Asie	26	5	21	2%	1%	4%
dont Europe	23	2	21	2%	0%	4%
dont Océanie	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 067	583	484	100%	100%	100%

Focus sur les enseignants, enseignants-chercheurs et contractuels doctorants

	En pourcentage							
	dont TIT	E1D2D	MCF	PR	dont CONT	ENS	ENS-CH	CDOCT
Nationalité française	95%	98%	93%	94%	62%	62%	67%	60%
Nationalité étrangère	5%	2%	7%	6%	38%	38%	33%	40%
dont Afrique	1%	-	3%	-	13%	3%	18%	14%
dont Amérique	-	-	-	-	5%	10%	5%	4%
dont Asie	1%	-	2%	-	12%	14%	3%	16%
dont Europe	3%	2%	2%	6%	7%	10%	8%	6%
dont Océanie	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

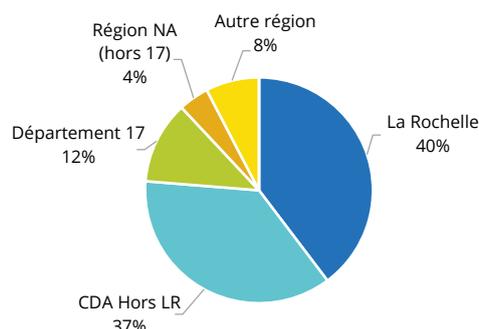


La part des agents de nationalité française est restée stable sur l'année 2024 (91% fin 2023 et fin 2024).

1. 1. 3. 4. Le lieu de résidence

Effectifs par zone de résidence et par type de population au 31/12/2024

	En effectifs			En pourcentage		
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC
La Rochelle	424	215	209	40%	37%	43%
CDA LR - Autre commune	390	240	150	37%	41%	31%
Département Charente-Maritime	126	79	47	12%	14%	10%
Région Nouvelle-Aquitaine hors 17	46	19	27	4%	3%	6%
Autre région	81	30	51	8%	5%	11%
Etranger	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 067	583	484	100%	100%	100%



La répartition des agents par lieu de résidence est restée stable par rapport à l'année précédente.

1. 1. 4. L'ancienneté dans l'établissement

Effectifs par corps et par tranche d'ancienneté au 31/12/2024

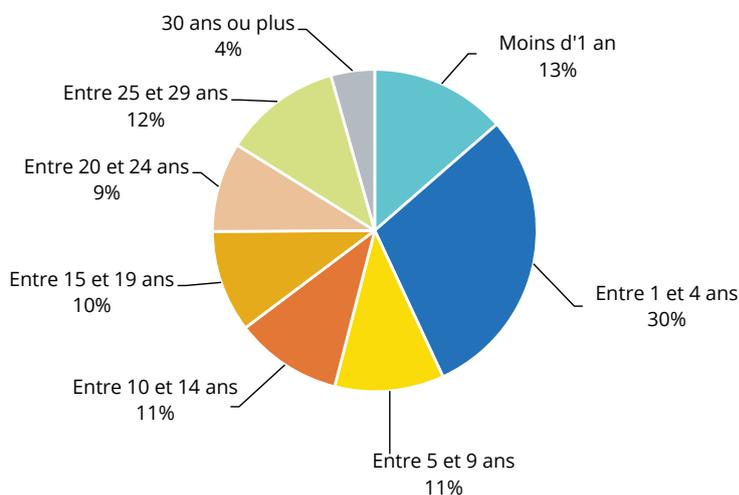
	BIATSS			ENS-EC			TOTAL	Rép. (%)
	TOTAL	dont titulaires	dont contractuels	TOTAL	dont titulaires	dont contractuels		
Moins d'1 an	93	4	89	50	6	44	143	13,5%
Entre 1 et 4 ans	182	24	158	130	39	91	312	29,5%
Entre 5 et 9 ans	80	22	58	35	28	7	115	10,9%
Entre 10 et 14 ans	54	28	26	59	56	3	113	10,7%
Entre 15 et 19 ans	52	52	-	56	52	4	108	10,2%
Entre 20 et 24 ans	45	45	-	50	50	-	95	9,0%
Entre 25 et 29 ans	47	47	-	77	77	-	124	11,7%
30 ans ou plus	19	18	1	27	27	-	46	4,4%
TOTAL	572	240	332	484	335	149	1056	100%

Le calcul de l'ancienneté porte sur les agents LR univ présents au 31/12/2024 hors contrats d'apprentissage (3 agents), hors emplois de suppléance (7 agents) et hors emplois saisonniers (1 agent), soit sur une assiette de 1056 pour un volume total de 1067 agents présents au 31/12/2024.

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.

Répartition du personnel par tranche d'ancienneté au 31/12/2024



1. 2. Le personnel enseignant

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

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

- > **d'enseignant titulaire du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**
 - PRofesseur AGrégé (PRAG)
 - PRofesseur CErtifié (PRCE)
 - PRofesseur 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)*
 - Chaire de Professeur Junior (CPJ)

** 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

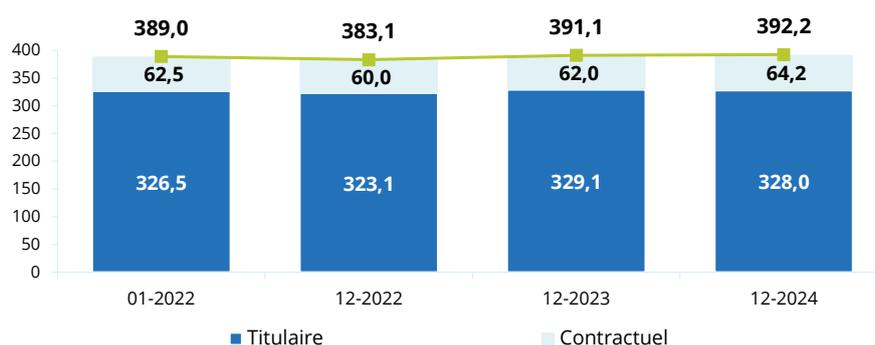
1. 2. 1. Les effectifs par année

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

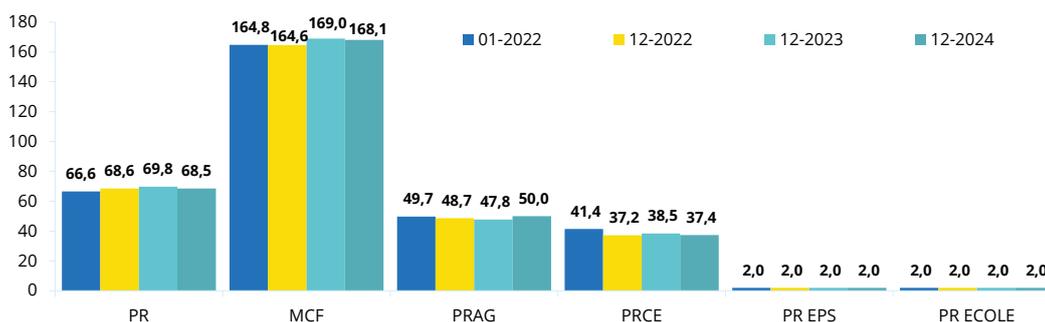
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024	
	Eff. Phys.	ETP						
PR	67	66,6	69	68,6	70	69,8	69	68,5
MCF	166	164,8	166	164,6	170	169,0	170	168,1
Effectifs enseignants du supérieur	233	231,4	235	233,2	240	238,8	239	236,6
PRAG	51	49,7	50	48,7	49	47,8	51	50,0
PRCE	44	41,4	41	37,2	42	38,5	40	37,4
PR EPS	3	2,0	3	2,0	3	2,0	3	2,0
PR ECOLE	2	2,0	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	100	95,1	96	89,9	96	90,3	96	91,4
TOTAL TITULAIRES	333	326,5	331	323,1	336	329,1	335	328,0
Total effectifs DOCT CONT	78	78,0	83	83,0	80	79,5	81	81,0
Total effectifs ATER	14	14,0	13	12,5	11	10,5	12	11,0
PAST	13	6,5	8	4,0	7	3,5	4	2,0
LECT	2	2,0	2	2,0	1	1,0	1	1,0
ML	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0
E/EC-CPJ CONT (CDD)	35	35,0	37	36,5	40	39,0	41	40,2
<i>Dont EC-CPJ CONT (CDD)</i>	21	21,0	21	21,0	21	21,0	23	23,0
<i>Dont ENS CONT (CDD)</i>	14	14,0	16	15,5	19	18,0	18	17,2
E/EC CONT (CDI)	4	4,0	4	4,0	7	7,0	9	9,0
<i>Dont EC CONT (CDI)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont ENS CONT (CDI)</i>	4	4,0	4	4,0	7	7,0	9	9,0
Total effectifs autres contractuels	55	48,5	52	47,5	56	51,5	56	53,2
TOTAL CONTRACTUELS	147	140,5	148	143,0	147	141,5	149	145,2
TOTAL CONT hors DOCT. CONT	69	62,5	65	60,0	67	62,0	68	64,2
TOTAL	480	467,0	479	466,1	483	470,6	484	473,2
TOTAL hors DOCT. CONT	402	389,0	396	383,1	403	391,1	403	392,2

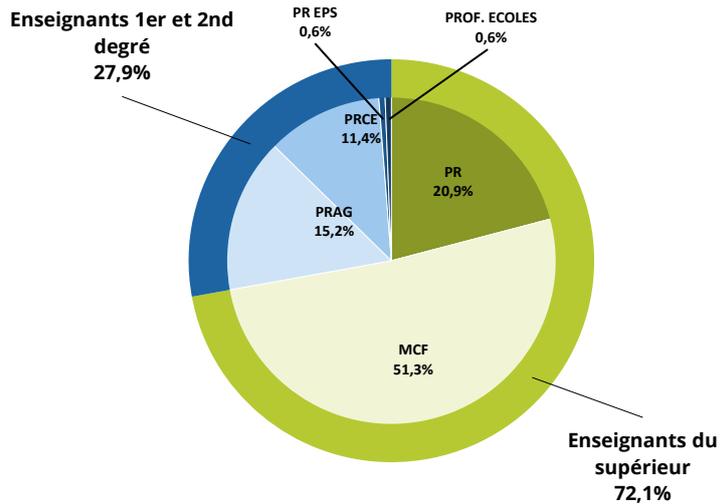
Nombre d'ETP titulaires et contractuels par année (hors contractuels doctorants)



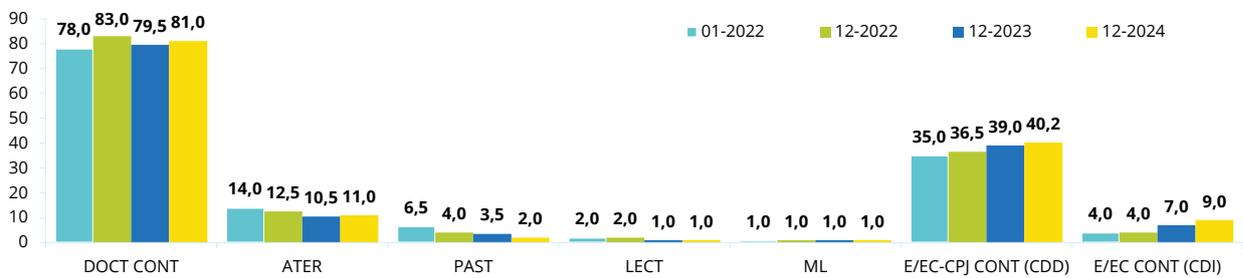
Nombre d'ETP titulaires par corps et par année



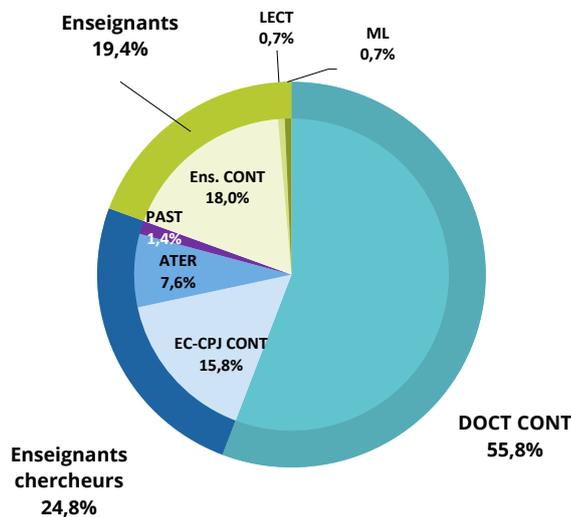
Répartition des ETP titulaires par corps au 31/12/2024



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



Répartition des ETP contractuels par type de contrat au 31/12/2024



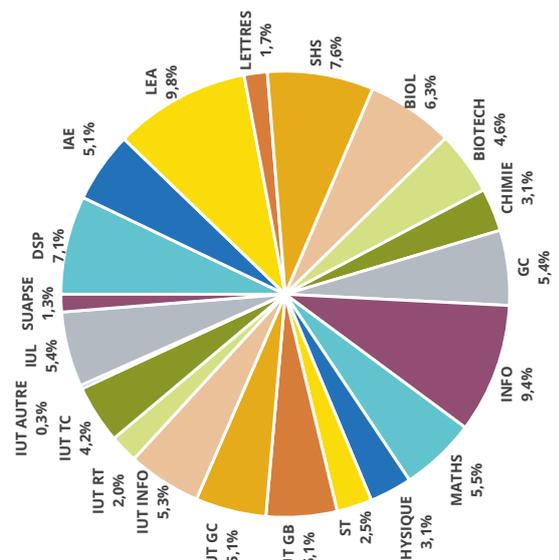
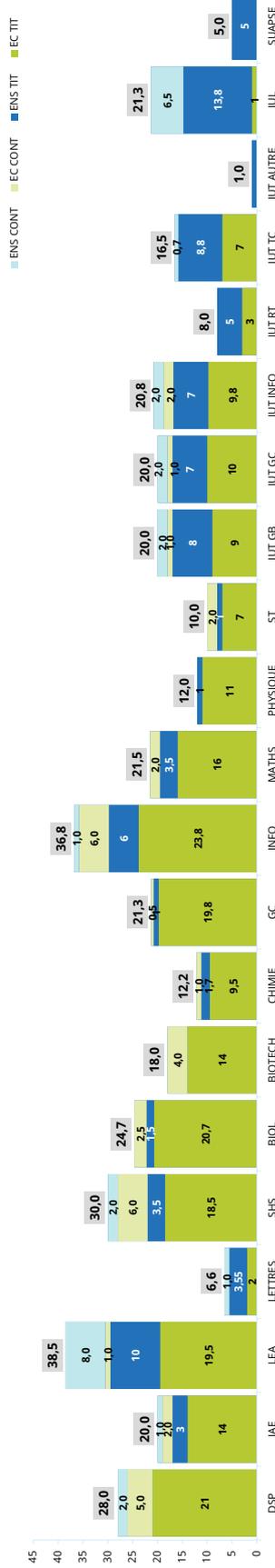
En plus des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, des intervenants extérieurs sont recrutés pour réaliser des enseignements.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre total de vacataires enseignants	871	896	929	879

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 31/12/2024 (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												
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL	28,0	20,0	38,5	6,6	30,0	24,7	18,0	12,2	21,3	36,8	21,5	12,0	10,0	20,0	20,0	20,8	8,0	16,5	1,0	21,3	5,0	392,2	100%
Total Titulaires	21	17	30	5,6	22	22	14	11	21	30	20	12	8	17	17	17	8	16	1	15	5	328,0	84%
PR	5	4	4	-	6	7	5	3,5	9	8	3	4	3	0	2	3	1	1	-	1	-	68,5	
MF	16	10	16	2	13	14	9	6	11	16	13	7	4	8	8	6,8	2	6	-	1	-	168,1	
MF2	3	3	10	3,6	3,5	1,5	-	1,7	1	6	3,5	7	1	8	7	5	8,8	-	-	14	5	91,35	
Total ENS CDI	4	1	3	0,8%	-	-	-	-	-	1	3%	-	-	1	5%	1	-	-	-	2	9%	9	2%
Total CDD	7	2	10%	6	1	2,5	10%	1	0,5	2%	9%	-	2	3	2	10%	0	0,7	-	4,5	21%	55,2	14%
EC-CPI/CDD	4	0	-	-	3	1	4	1	0,5	2	1,0	-	2	3	2	10%	0	0,7	-	4,5	21%	23	
ENS CDD	1	-	3	1	2	-	-	-	-	1	1	-	-	2	1,0	-	-	0,7	-	4,5	-	17,24	
ATER	2	2,0	1	-	2,5	1,5	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	
PAST	-	-	-	-	0,5	-	-	-	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
LECT	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
ML	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	



1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs

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

ETP des enseignants-chercheurs par laboratoire, par corps et par statut au 31/12/2024

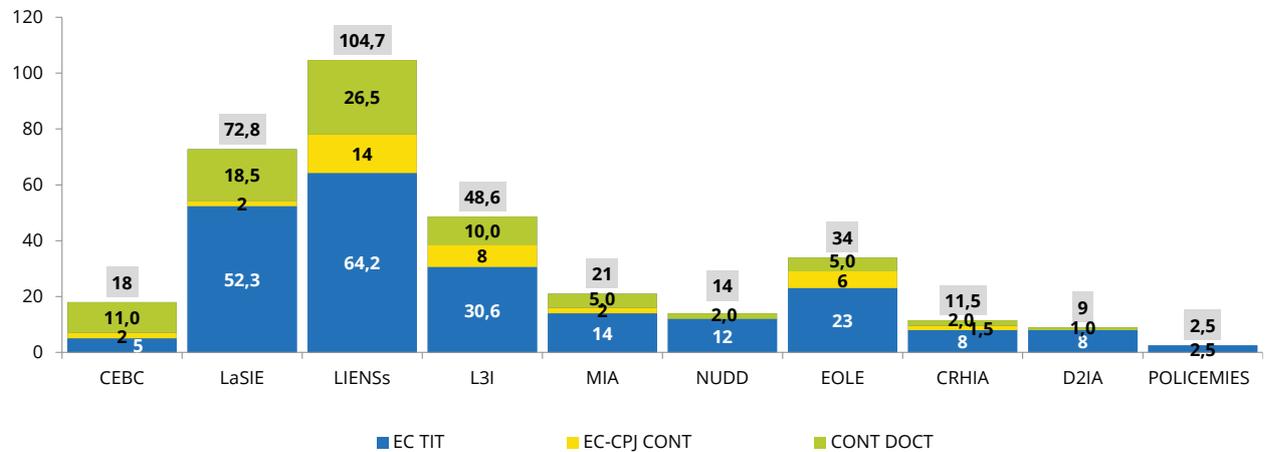
	TOTAL ENS et ENS-CH		HORS Labo LRUniv*	DANS Labo LRUniv	dont CEBC	dont LaSIE	dont LIENSs	dont L3I	dont MIA	dont NUDD	dont EOLE	dont CRHIA	dont D2IA	dont POLICEMIES
	ETP	%	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
TOTAL	505,2		137,1	368,1	32,0	74,8	120,7	48,6	21,0	14,0	34,0	11,5	9,0	2,5
TOTAL LRUniv *	473,2	94%	137,1	336,1	18,0	72,8	104,7	48,6	21,0	14,0	34,0	11,5	9,0	2,5
TOTAL hors DOCT. CONT	392,15	78%	137,1	255,1	7,0	54,3	78,2	38,6	16,0	12,0	29,0	9,5	8,0	2,5
dont Titulaires	328,0	65%	108,4	219,6	5,0	52,3	64,2	30,6	14,0	12,0	23,0	8,0	8,0	2,5
PR	68,5		1	67,5	1	17,5	21	11	4	2	8	1	2	0
MCF	168,1		16	152	4	34,8	43,2	19,6	10	10	15	7	6	2,5
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	91,4		91,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont CDI	9,0	2%	9,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CDI	9,0		9,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont CDD	136,2	27%	19,7	116,5	13	20,5	40,5	18	7	2	11	3,5	1	0
EC-CPJ CDD	23,0		-	23,0	2	1	9	7	1	-	3	-	-	-
ENS CDD	17,2		17,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	11		-	11	-	-	5,0	1	1	-	3	1	-	-
PAST	2		0,5	2	-	1	-	-	-	-	-	0,5	-	-
LECT	1		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ML	1		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONT DOCT	81,0		-	81	11	18,5	26,5	10	5	2	5	2	1	0
TOTAL CNRS **	32,0	6%	-	32,0	14	2	16	-	-	-	-	-	-	-

* Inclut les enseignants du 1er et 2nd degré, ainsi que les enseignants-chercheurs non affectés à un laboratoire de La Rochelle Université

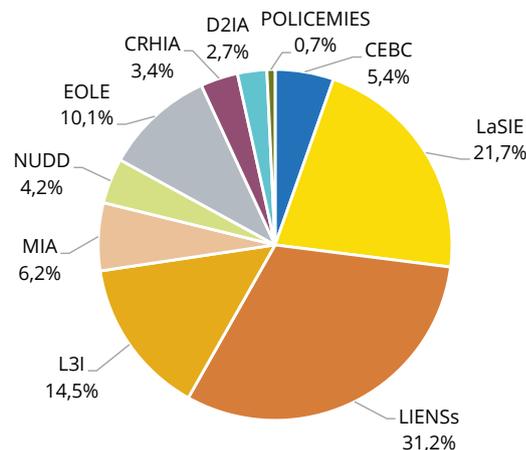
** Source Institut LUDI

Au 31/12/2024, pour un volume total de 505.2 ETP d'enseignants et d'enseignants-chercheurs exerçant au sein de l'Université, 473.2 ETP sont des agents de La Rochelle Université tandis que 32 ETP sont des agents du CNRS, soit respectivement 94% et 6% de la population totale des enseignants et enseignants-chercheurs.

ETP enseignants-chercheurs par laboratoire et par statut au 31/12/2024



Répartition des ETP enseignants-chercheurs par laboratoire au 31/12/2024

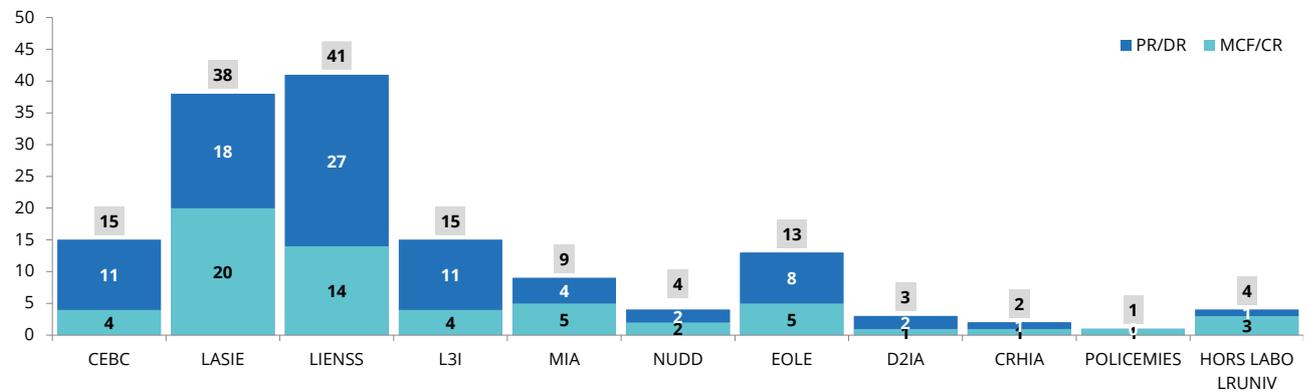


1. 2. 3. 2. Les habilitations à diriger des recherches

Nombre d'HDR par laboratoire et par corps (titulaires)

	TOTAL CHERCHEURS			dont CEBC			dont LaSIE			dont LIENSS			dont L3I			dont MIA			dont NUDD			dont EOLE			dont D2IA			dont CRHIA			dont POLICEMIES			dont HORS Labo LRUniv			
	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H				
TOTAL MCF/PR LRUNIV	239	83	156	5	3	2	53	11	42	65	27	38	31	3	28	14	2	12	12	8	4	22	14	8	8	5	3	8	4	4	3	1	2	18	5	13	
PR	69	17	52	1	-	1	18	1	17	21	7	14	11	1	10	4	1	3	2	2	-	8	3	5	2	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	1	
MCF	170	66	104	4	3	1	35	10	25	44	20	24	20	2	18	10	1	9	10	6	4	14	11	3	6	4	2	7	3	4	3	1	2	17	5	12	
MCF avec HDR	57	19	38	2	2	-	20	7	13	13	5	8	4	-	4	5	-	5	2	1	1	5	4	1	1	1	1	-	1	-	1	-	1	3	-	3	
MCF sans HDR	113	47	66	2	1	1	15	3	12	31	15	16	16	2	14	5	1	4	8	5	3	9	7	2	5	4	1	6	3	3	2	1	1	14	5	9	
TOTAL DR/CR CNRS	32	8	24	14	1	13	2	-	2	16	7	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DR	16	4	12	10	-	10	-	-	-	6	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR	16	4	12	4	1	3	2	-	2	10	3	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR avec HDR	3	-	3	2	-	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CR sans HDR	13	4	9	2	1	1	2	-	2	9	3	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

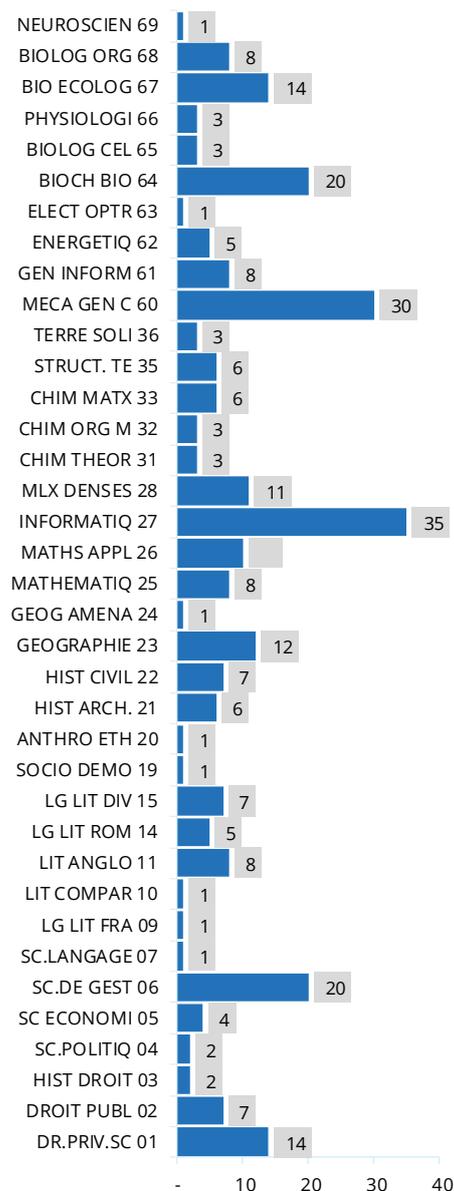
Nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs avec HDR par corps et par laboratoire



1. 2. 4. Les effectifs par section disciplinaire

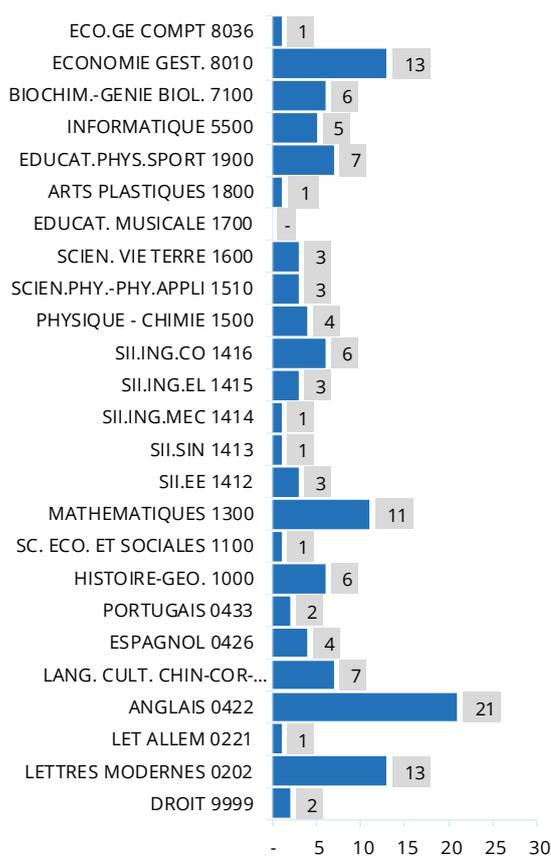
Effectifs enseignants-chercheurs par section CNU

		PR	MCF	Total Titulaires	EC	ATER	PAST	Total Contractuels	TOTAL
01	DR.PRIV.SC	2	9	11	2	1	-	3	14
02	DROIT PUBL	2	4	6	1	-	-	1	7
03	HIST DROIT	-	1	1	1	-	-	1	2
04	SC.POLITIQ	-	2	2	-	-	-	-	2
05	SC ECONOMI	1	3	4	-	-	-	-	4
06	SC.DE GEST	5	13	18	-	2	-	2	20
07	SC.LANGAGE	-	1	1	-	-	-	-	1
09	LG LIT FRA	-	1	1	-	-	-	-	1
10	LIT COMPAR	-	1	1	-	-	-	-	1
11	LIT ANGLO	2	5	7	1	-	-	1	8
14	LG LIT ROM	1	3	4	-	1	-	1	5
15	LG LIT DIV	-	7	7	-	-	-	-	7
19	SOCIO DEMO	-	1	1	-	-	-	-	1
20	ANTHRO ETH	-	-	-	1	-	-	1	1
21	HIST ARCH.	1	4	5	-	1	-	1	6
22	HIST CIVIL	2	3	5	-	1	1	2	7
23	GEOGRAPHIE	3	6	9	2	1	-	3	12
24	GEOG AMENA	1	-	1	-	-	-	-	1
25	MATHEMATIQ	1	6	7	-	1	-	1	8
26	MATHS APPL	2	7	9	1	-	-	1	10
27	INFORMATIQ	8	20	28	6	1	-	7	35
28	MLX DENSES	4	7	11	-	-	-	-	11
31	CHIM THEOR	1	2	3	-	-	-	-	3
32	CHIM ORG M	1	2	3	-	-	-	-	3
33	CHIM MATX	2	3	5	1	-	-	1	6
35	STRUCT. TE	2	3	5	1	-	-	1	6
36	TERRE SOLI	1	1	2	-	1	-	1	3
60	MECA GEN C	10	17	27	-	-	3	3	30
61	GEN INFORM	3	5	8	-	-	-	-	8
62	ENERGETIQ	1	4	5	-	-	-	-	5
63	ELECT OPTR	1	-	1	-	-	-	-	1
64	BIOCH BIO	5	11	16	4	-	-	4	20
65	BIOLOG CEL	-	3	3	-	-	-	-	3
66	PHYSIOLOGI	-	3	3	-	-	-	-	3
67	BIO ECOLOG	5	7	12	1	1	-	2	14
68	BIOLOG ORG	2	4	6	1	1	-	2	8
69	NEUROSCIEN	-	1	1	-	-	-	-	1
TOTAL		69	170	239	23	12	4	39	278



Effectifs enseignants par section disciplinaire

	Total Titulaires	Total Contractuels	TOTAL
9999 DROIT	-	2	2
0202 LETTRES MODERNES	8	5	13
0221 LET ALLEM	1	-	1
0422 ANGLAIS	16	5	21
0424 LANG. CULT. CHIN-COR-INDO	2	5	7
0426 ESPAGNOL	3	1	4
0433 PORTUGAIS	1	1	2
1000 HISTOIRE-GEO.	4	2	6
1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	-	1
1300 MATHEMATIQUES	11	-	11
1412 SII.EE	3	-	3
1413 SII.SIN	1	-	1
1414 SII.ING.MEC	-	1	1
1415 SII.ING.EL	3	-	3
1416 SII.ING.CO	6	-	6
1500 PHYSIQUE - CHIMIE	4	-	4
1510 SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	3	-	3
1600 SCIEN. VIE TERRE	3	-	3
1700 EDUCAT. MUSICALE	-	-	-
1800 ARTS PLASTIQUES	1	-	1
1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	7	-	7
5500 INFORMATIQUE	2	3	5
7100 BIOCHIM.-GENIE BIOL.	4	2	6
8010 ECONOMIE GEST.	11	2	13
8036 ECO.GE COMPT	1	-	1
TOTAL	96	29	125



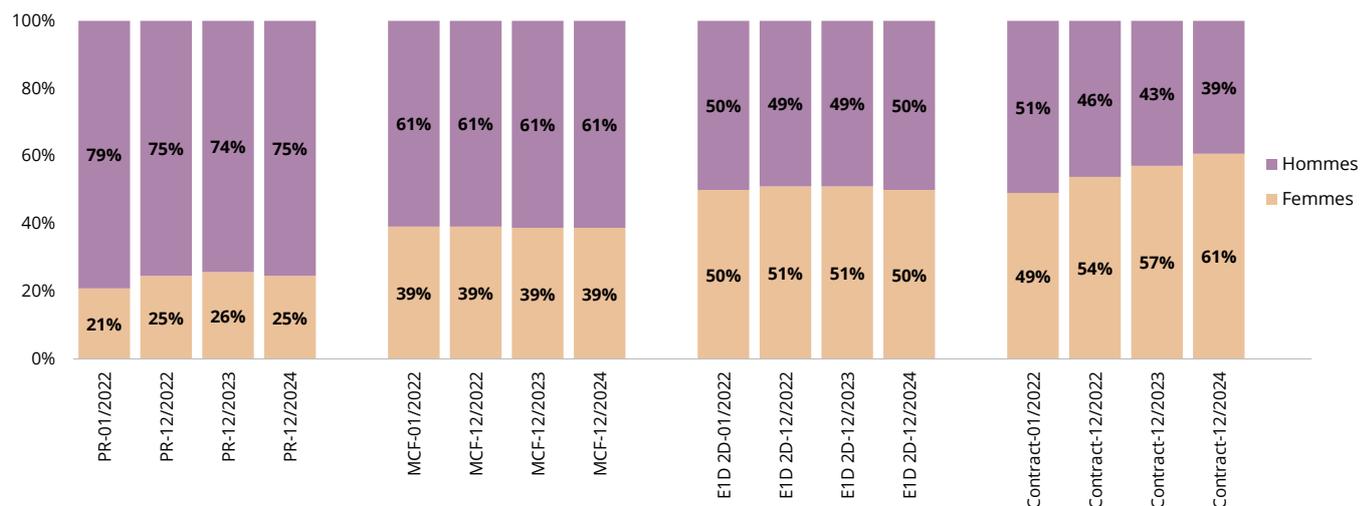
1. 2. 5. Les données démographiques

1. 2. 5. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

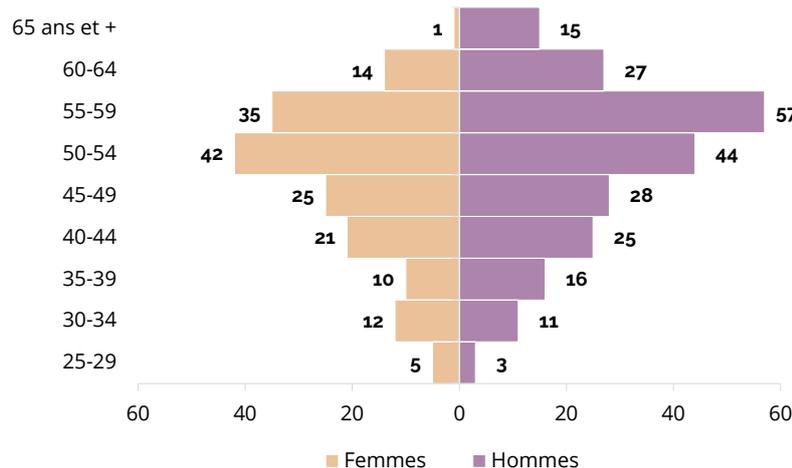
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2024

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL	% Rép.	Rappel 12-2023	Rappel 12-2022	Rappel 01-2022
EFFECTIFS TITULAIRES	2	10	15	36	44	84	90	38	16	335	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	6	4	14	19	40	34	12	1	131	39,1%	39,6%	39,6%	38,7%
Hommes	1	4	11	22	25	44	56	26	15	204	60,9%	60,4%	60,4%	61,3%
Personnel enseignant du supérieur	2	9	10	27	31	54	63	28	15	239	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	5	3	9	13	22	22	7	1	83	34,7%	35,0%	34,9%	33,9%
Hommes	1	4	7	18	18	32	41	21	14	156	65,3%	65,0%	65,1%	66,1%
PR	-	-	-	4	9	18	22	11	5	69	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	-	-	1	2	8	5	1	-	17	24,6%	25,7%	24,6%	20,9%
Hommes	-	-	-	3	7	10	17	10	5	52	75,4%	74,3%	75,4%	79,1%
MCF	2	9	10	23	22	36	41	17	10	170	100%	100%	100%	100%
Femmes	1	5	3	8	11	14	17	6	1	66	38,8%	38,8%	39,2%	39,2%
Hommes	1	4	7	15	11	22	24	11	9	104	61,2%	61,2%	60,8%	60,8%
Personnel enseignant 1^{er}2nd degré	-	1	5	9	13	30	27	10	1	96	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	1	1	5	6	18	12	5	-	48	50,0%	51,0%	51,0%	50,0%
Hommes	-	-	4	4	7	12	15	5	1	48	50,0%	49,0%	49,0%	50,0%
EFFECTIFS CONTRACTUELS	6	13	11	10	9	2	2	3	-	56	100%	100%	100%	100%
Femmes	4	6	6	7	6	2	1	2	-	34	60,7%	57,1%	53,8%	49,1%
Hommes	2	7	5	3	3	-	1	1	-	22	39,3%	42,9%	46,2%	50,9%
ENSEMBLE	8	23	26	46	53	86	92	41	16	391	100%	100%	100%	100%
Femmes	5	12	10	21	25	42	35	14	1	165	42,2%	42,1%	41,5%	40,2%
Hommes	3	11	16	25	28	44	57	27	15	226	57,8%	57,9%	58,5%	59,8%
Part des femmes par tranche d'âge	63%	52%	38%	46%	47%	49%	38%	34%	6%	42,2%				

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

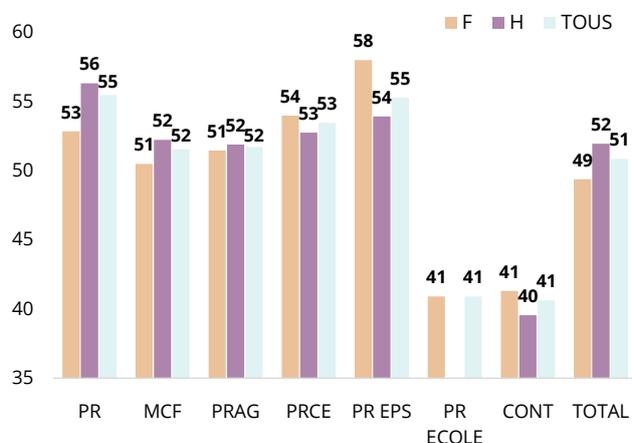


Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2024

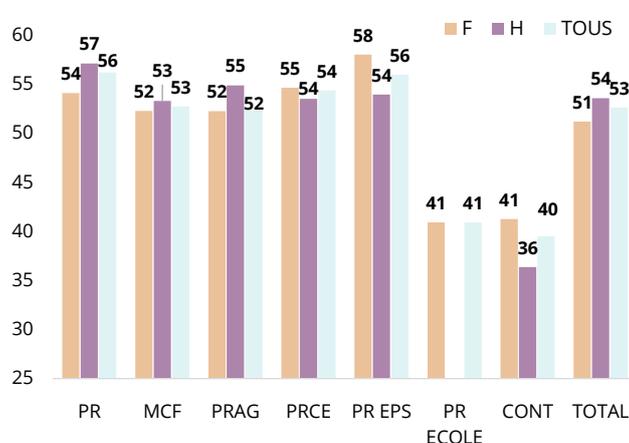


La classe la plus représentée est celle des **55-59 ans**. La **moyenne d'âge** du personnel enseignant est de **51 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 49 ans, alors que celles des hommes est de 52 ans.

Moyenne d'âge du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par genre

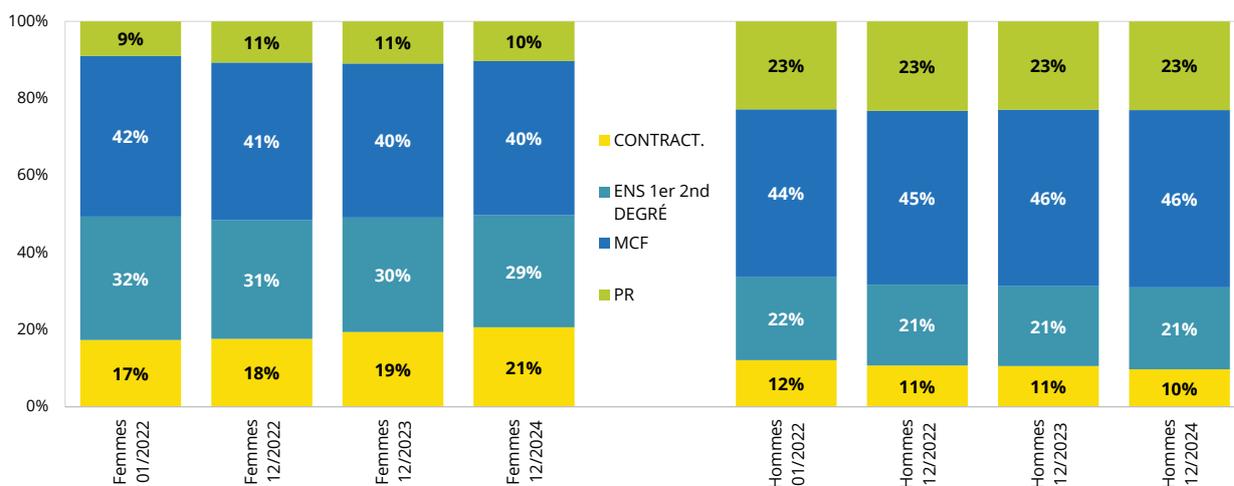


Age médian du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par genre



L'âge médian du personnel enseignant est de **53 ans** : 51 ans pour les femmes et 54 ans pour les hommes.

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



La population enseignante est **masculine à 58 %** (226 hommes pour 165 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 équilibrée pour le personnel titulaire enseignant du 1^{er} et du 2nd degré (50 % de femmes pour 50 % d'hommes). Les enseignants contractuels sont quant à eux une population plus féminisée (61% de femmes pour 39 % d'hommes).

1. 2. 5. 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

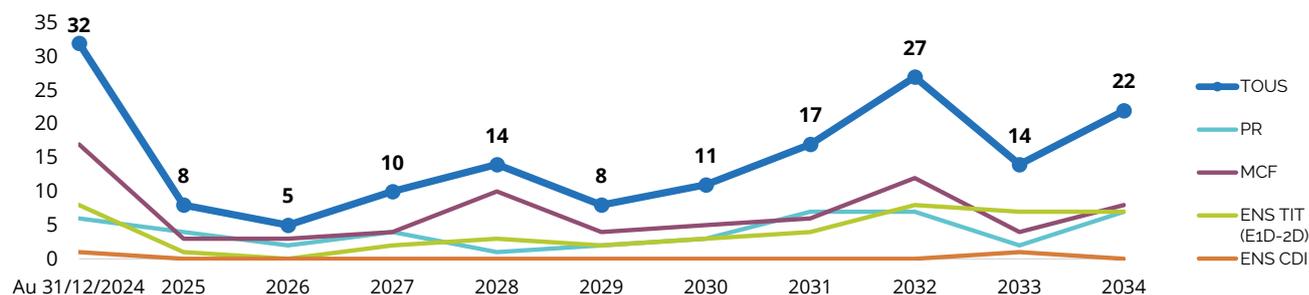
	2021		2022		2023		2024		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
PR	2	68 ans et 2 mois	1	64 ans	-	-	4	63 ans et 1 mois	7	64 ans et 8 mois
MCF	3	65 ans et 8 mois	4	66 ans	-	-	-	-	7	65 ans et 10 mois
Personnel ESUP	5	66 ans et 8 mois	5	65 ans et 7 mois	-	0	4	63 ans et 1 mois	14	65 ans et 3 mois
PRAG	-	-	3	63 ans et 1 mois	2	62 ans et 4 mois	-	-	5	62 ans et 10 mois
PRCE	-	-	1	62 ans et 6 mois	1	63 ans et 7 mois	4	65 ans et 4 mois	6	64 ans et 7 mois
PR EPS	1	62 ans et 6 mois	-	-	-	-	-	-	1	62 ans et 6 mois
PR ECOLE	1	60 ans et 10 mois	-	-	-	-	-	-	1	60 ans et 10 mois
Personnel E1D/E2D	2	61 ans et 8 mois	4	63 ans	3	62 ans et 9 mois	4	65 ans et 4 mois	13	63 ans et 5 mois
TOTAL TITULAIRES	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	3	62 ans et 9 mois	8	64 ans et 3 mois	27	64 ans et 5 mois
TOTAL CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	3	62 ans et 9 mois	8	64 ans et 3 mois	27	64 ans et 5 mois

b. Les départs à la retraite prévus

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2024)

	Nb d'enseignants ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite au 31/12/2024				Nb d'enseignants atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2025-2029				Nb d'enseignants atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2030-2034				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2024 à 2034)			
	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université
PR	6	6	9%		13	1	12	19%	26	8	18	38%	45	9	36	65%
MCF	17	3	14	10%	24	11	13	14%	35	14	21	21%	76	28	48	45%
PRAG	4	4	8%		4	3	1	8%	14	4	10	27%	22	7	15	43%
PRCE	4	2	2	10%	4	4		10%	13	7	6	33%	21	13	8	53%
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	67%	2	1	1	67%
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
TOTAL TITULAIRES	31	5	26	9%	45	19	26	13%	90	34	56	27%	166	58	108	50%
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CONT CDI	1	1	-	11%	-	-	-	0%	1	1	-	11%	2	2	-	22%
TOTAL CDI	1	1	-	11%	-	-	-	-	1	1	-	11%	2	2	-	22%
ENSEMBLE	32	6	26	9%	45	19	26	13%	91	35	56	26%	168	60	108	49%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	9%	4%	13%	-	13%	14%	13%	-	26%	25%	27%	-	49%	43%	52%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2034



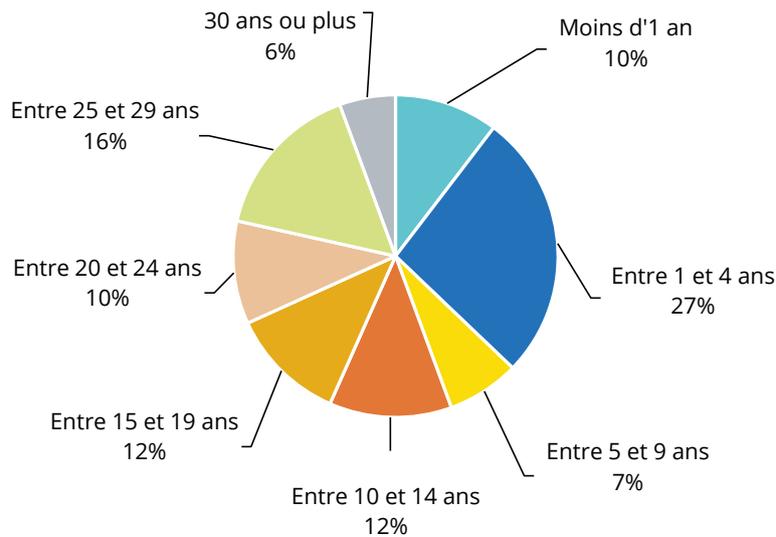
1. 2. 6. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel enseignant et enseignant-chercheur par statut et par tranche d'ancienneté au 31/12/2024

	Personnel titulaire				Personnel contractuel					TOTAL	Rép. (%)
	Enseignant, enseignant-chercheur	Enseignant 1 ^{er} et 2 nd degré	TOTAL	Rép. (%)	Enseignant	Enseignant-chercheur	Contractuel doctorant	TOTAL	Rép. (%)		
Moins d'1 an	3	3	6	2%	7	13	24	44	30%	50	10,3%
Entre 1 et 4 ans	21	18	39	12%	12	22	57	91	61%	130	26,9%
Entre 5 et 9 ans	18	10	28	8%	5	2	-	7	5%	35	7,2%
Entre 10 et 14 ans	31	25	56	17%	2	1	-	3	2%	59	12,2%
Entre 15 et 19 ans	35	17	52	16%	3	1	-	4	3%	56	11,6%
Entre 20 et 24 ans	43	7	50	15%	-	-	-	-	0%	50	10,3%
Entre 25 et 29 ans	64	13	77	23%	-	-	-	-	0%	77	15,9%
30 ans ou plus	24	3	27	8%	-	-	-	-	0%	27	5,6%
TOTAL	239	96	335	100%	29	39	81	149	100%	484	100%

Le calcul de l'ancienneté porte ici sur le personnel enseignant de LR Univ présent au 31/12/2024 hors contrats d'apprentissage (0 agent), hors emplois de suppléance (0 agent) et hors emplois saisonniers (0 agent), soit sur une assiette de 484 pour un volume total de 484 agents présents au 31/12/2024.
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.

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par tranche d'ancienneté au 31/12/2024



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)	. Attaché d'administration de l'État (AAE)	. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN)	. Conservateur général des bibliothèques	. Ingénieur de recherche (IGR)
	. Agent comptable		. Infirmier (INF)	. Conservateur des (CONS)	. Ingénieur d'études (IGE)
	. Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR		. Assistant de service social (ASOC)	. Conservateur des musées	. Assistant ingénieur (ASI)
Cat. B		. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	. 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

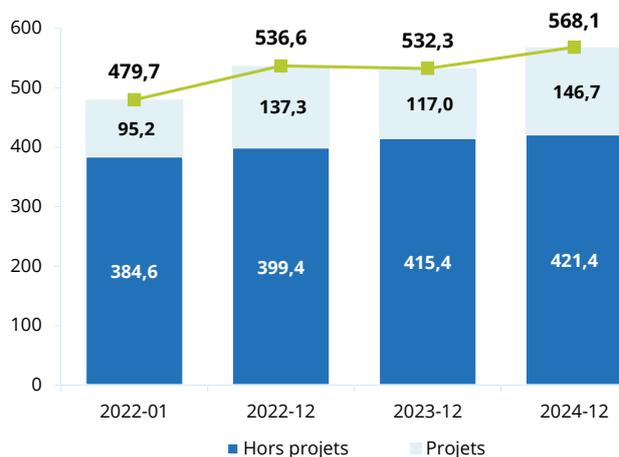
1. 3. 1. 1. Les effectifs BIATSS par statut, par catégorie et par source de financement

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

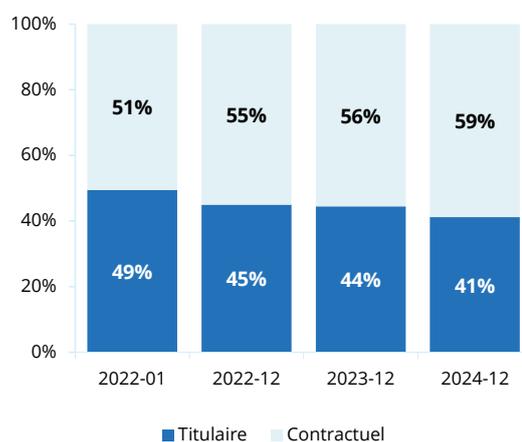
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Personnel hors projets	138	132,2	91	89,7	167	162,7	-	-	396	384,6
<i>dont titulaires</i>	81	78,9	59	58,1	98	96,1	-	-	238	233,1
<i>dont contractuels</i>	57	53,3	32	31,6	69	66,6	-	-	158	151,5
Personnel 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	167	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	121	118,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	140	137,3
<i>dont titulaires</i>	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	117	114,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	136	133,3
TOTAL 31/12/2022 ⁽¹⁾	274	267,8	114	111,5	158	155,3	2	2,0	548	536,6
Personnel hors projets	163	155,0	107	104,3	158	155,1	1	1,0	429	415,4
<i>dont titulaires</i>	92	90,2	64	62,5	83	81,1	-	-	239	233,8
<i>dont contractuels</i>	71	64,8	43	41,8	75	74,0	1	1,0	190	181,6
Personnel projets	103	99,7	17	15,9	1	0,4	1	1,0	122	117,0
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	100	96,7	17	15,9	1	0,4	1	1,0	119	114,0
TOTAL 31/12/2023 ⁽¹⁾	263	254,6	123	120,2	158	155,5	2	2,0	546	532,3
Personnel hors projets	177	169,7	109	106,0	149	144,7	1	1,0	436	421,4
<i>dont titulaires</i>	101	99,6	63	61,2	76	73,1	-	-	240	233,9
<i>dont contractuels</i>	76	70,1	46	44,8	73	71,6	1	1,0	196	187,5
Personnel projets	127	124,6	21	19,7	1	0,4	2	2,0	151	146,7
<i>dont titulaires</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,0
<i>dont contractuels</i>	127	124,6	21	19,7	1	0,4	2	2,0	151	146,7
TOTAL 31/12/2024 ⁽¹⁾	302	294,3	129	125,7	149	145,1	3	3,0	583	568,1

(1) En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

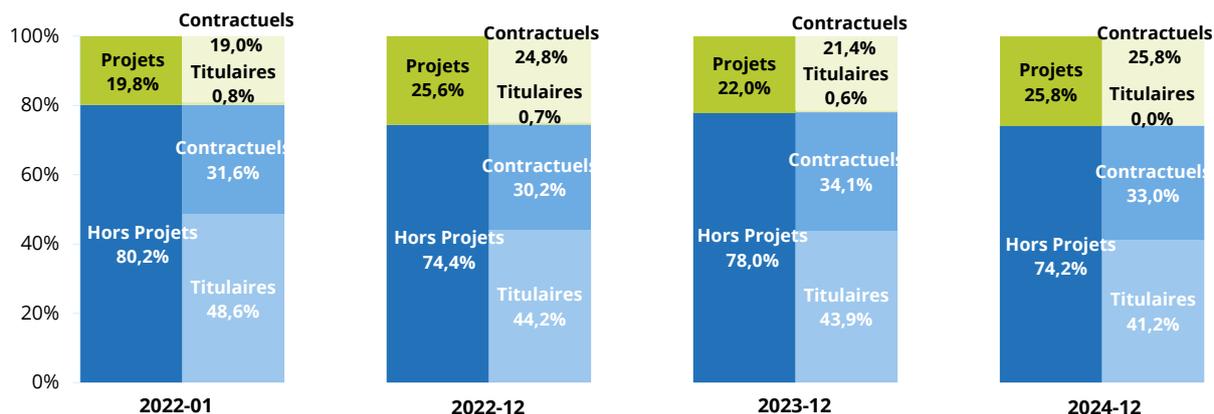
Effectifs BIATSS par source de financement et par année (ETP)



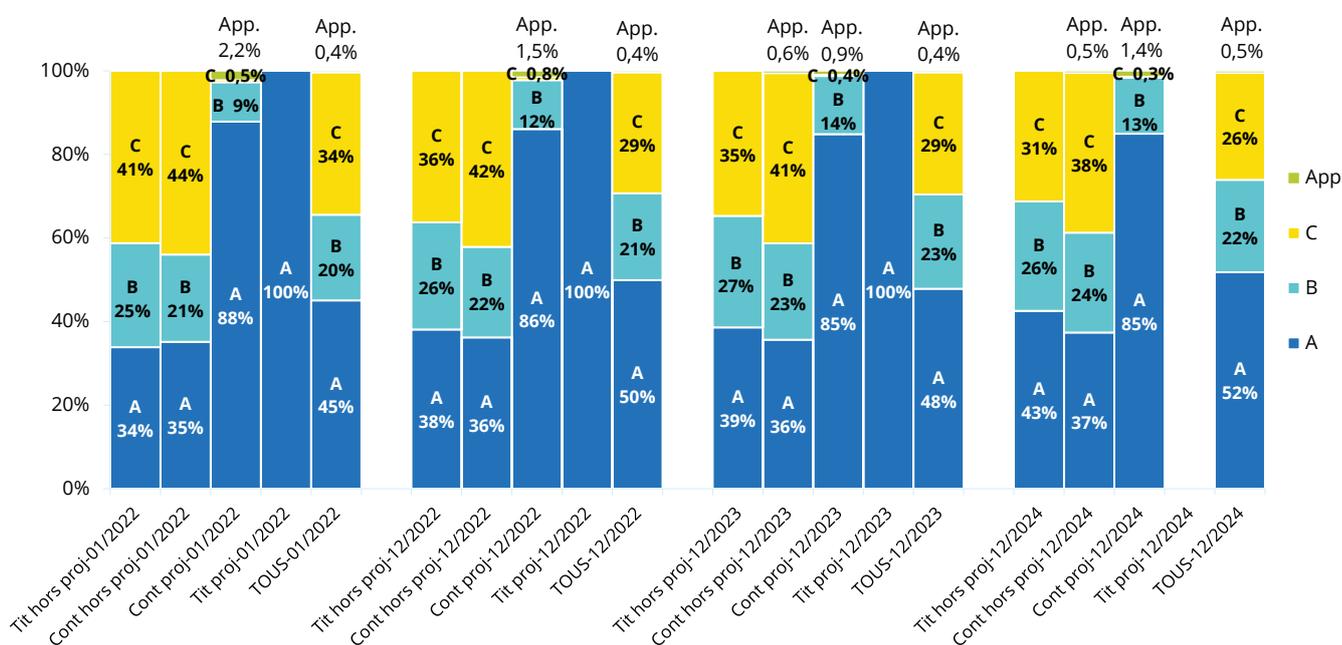
Répartition des effectifs BIATSS par statut et par année (ETP)



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)



Focus sur les collaborateurs ponctuels

En plus des BIATSS titulaires et contractuels, des étudiants sont recrutés pour réaliser des missions Spécifiques.

Nombre de contractuels étudiants et de stagiaires recrutés par année universitaire

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre total d'étudiants contractuels	181	183	188	198
Nombre total de stagiaires encadrés	N.D	89	100	151

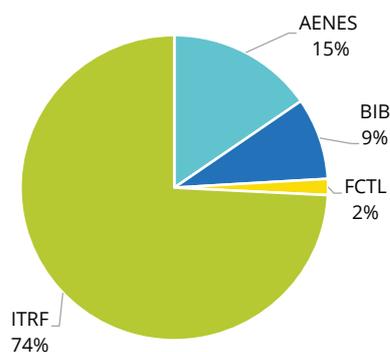
	2021	2022	2023	2024
Nombre d'heures étudiants payées	7 999	8 737	8 731	9 057

1.3.1.1.1 Les effectifs BIATSS titulaires

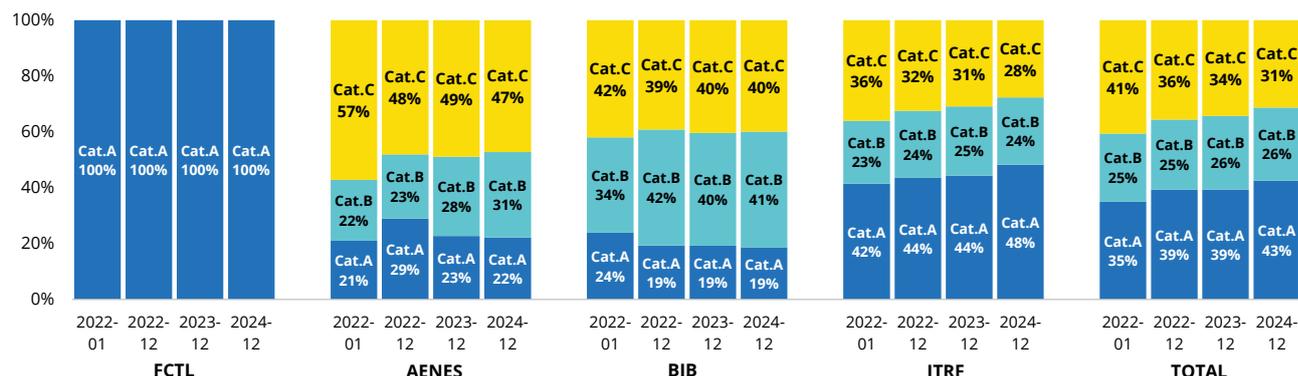
Effectifs physiques et ETP des BIATSS titulaires par corps, par catégorie et par année

	01/01/2022			31/12/2022			31/12/2023			31/12/2024			Evolution sur 3 ans	
	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		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		2	2,0		+2	+2,0
Total FONCTIONNELS	2	2,0	100%	2	2,0	100%	3	3,0	100%	4	4,0	100%	+2	+2,0
AAE	9	9,0		11	11,0		8	8,0		7	7,0		-2	-2,0
A INF	1	0,8	23,3%	1	0,8	29,0%	1	0,8	22,7%	1	1,0	22,2%	-	+0,2
ASOC	1	0,8		1	0,8		-	-		-	-		-1	-0,8
B SAENES	10	10,0	22,0%	10	10,0	23,0%	11	11,0	28,4%	11	11,0	30,6%	+1	+1,0
C ADJAENES	25	24,9	54,7%	21	20,9	48,0%	19	18,9	48,8%	18	17,0	47,2%	-7	-7,9
Total AENES	46	45,5	100%	44	43,5	100%	39	38,7	100%	37	36,0	100%	-9	-9,5
A CONS BIBLIOTHÉCAIRE	2	2,0	19,8%	2	2,0	19,3%	2	2,0	19,2%	2	2,0	18,7%	-	-
BIB. ASS.	2	2,0		2	2,0		2	2,0		2	1,8		-	-0,2
B BIB. ASS.	8	7,6	37,6%	9	8,6	41,5%	9	8,4	40,4%	9	8,4	41,4%	+1	+0,8
C MAG	9	8,6	42,6%	9	8,1	39,1%	9	8,4	40,4%	9	8,1	39,9%	-	-0,5
Total BIBLIOTHÈQUE	21	20,2	100%	22	20,7	100%	22	20,8	100%	22	20,3	100%	+1	+0,1
IGR	11	11,0		17	17,0		18	18,0		19	16,9		+8	+5,9
A IGE	42	41,1	39,1%	46	44,7	43,6%	46	44,5	44,4%	49	47,9	48,3%	+7	+6,8
ASI	15	14,2		15	14,9		15	14,9		17	19,0		+2	+4,8
B TCH	41	40,5	23,9%	43	42,2	24,0%	44	43,1	24,7%	43	41,8	24,1%	+2	+1,3
C ADT	64	62,6	37,0%	58	57,0	32,4%	55	53,8	30,9%	49	48,0	27,6%	-15	-14,6
Total ITRF	173	169,4	100%	179	175,8	100%	178	174,3	100%	177	173,6	100%	+4	+4,2
TOTAL	242	237,1		247	242,0		242	236,8		240	233,9		-2	-3,2

Répartition du personnel titulaire BIATSS par filière au 31/12/2024 (ETP)



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



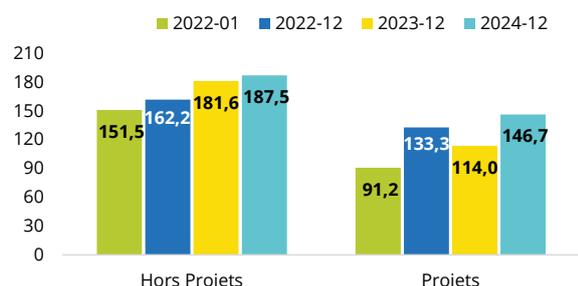
1.3.1.1.2 Les effectifs BIATSS contractuels

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

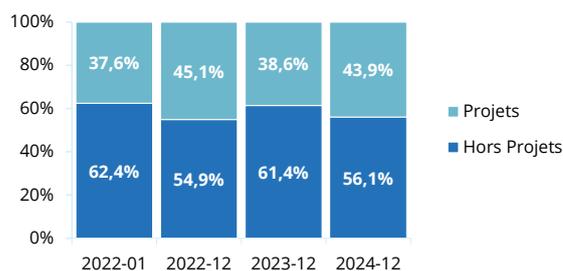
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	158	151,5	167	162,2	190	181,6	196	187,5
dont CDI catégorie A	24	21,6	32	30,1	37	33,7	44	40,8
dont CDI catégorie B	10	9,8	14	13,1	20	19,3	24	23,3
dont CDI catégorie C	16	14,8	24	23,5	29	28,2	27	26,2
Total CDI	50	46,2	70	66,7	86	81,2	95	90,3
dont CDD catégorie A	33	31,7	30	28,7	34	31,1	32	29,3
dont CDD catégorie B	22	21,8	22	22,0	23	22,5	22	21,5
dont CDD catégorie C	53	51,8	45	44,8	46	45,8	46	45,4
dont apprentis	-	-	-	-	1	1,0	1	1,0
Total CDD	108	105,3	97	95,5	104	100,4	101	97,2
PERSONNEL PROJETS	95	91,2	136	133,3	119	114,0	151	146,7
dont CDI catégorie A	-	-	4	3,7	4	3,7	5	4,8
dont CDI catégorie B	-	-	-	-	-	-	1	1,0
dont CDI catégorie C	1	0,5	-	-	1	0,4	1	0,4
Total CDI	1	0,5	4	3,7	5	4,1	7	6,2
dont CDD catégorie A	83	80,1	113	111,0	96	93,0	122	119,8
dont CDD catégorie B	9	8,6	16	15,6	17	15,9	20	18,7
dont CDD catégorie C	-	-	1	1,0	-	-	-	-
dont apprentis	2	2,0	2	2,0	1	1,0	2	2,0
Total CDD	94	90,7	132	129,6	114	109,9	144	140,5
TOTAL CONTRACTUELS ⁽¹⁾	252	242,6	302	295,4	304	295,5	343	334,2

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacun des types de contrat. Mais le total contractuels établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour un agent en 2022, 5 agents au 31/12/2023 et 4 au 31/12/2024.

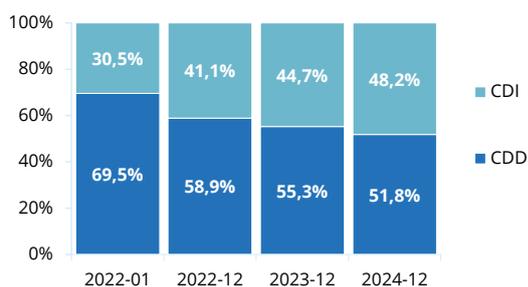
Effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



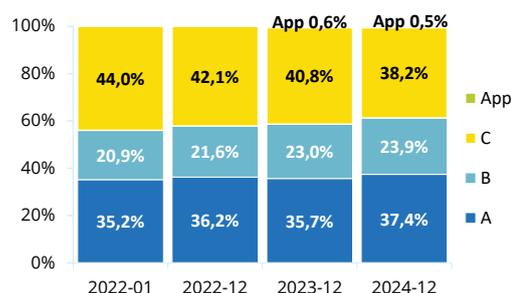
Répartition des effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



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

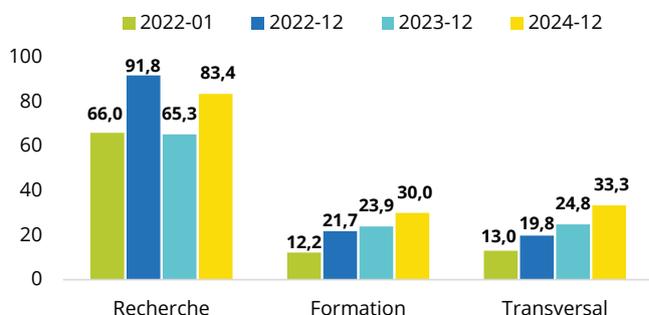


Focus sur les personnels contractuels financés sur projet : effectifs physiques et ETP par catégorie et type de projet

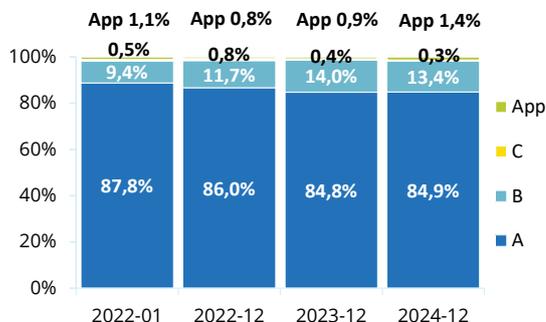
	01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		31/12/2024	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
A	64	61,4	83	82,2	61	59,7	74	73,2
B	5	4,6	9	8,6	6	5,6	9	8,2
C	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprenti	-	-	1	1,0	-	-	2	2,0
Projet de recherche	69	66,0	93	91,8	67	65,3	85	83,4
A	10	9,7	17	16,7	19	17,5	24	22,1
B	1	1,0	4	4,0	5	5,0	8	7,5
C	1	0,5	-	-	1	0,4	1	0,4
Apprenti	1	1,0	1	1,0	1	1,0	-	-
Projet de formation	13	12,2	22	21,7	26	23,9	33	30,0
A	9	9,0	17	15,8	21	19,5	31	29,3
B	3	3,0	3	3,0	6	5,3	5	4,0
C	-	-	1	1,0	-	-	-	-
Apprenti	1	1,0	-	-	-	-	-	-
Projet transversal	13	13,0	21	19,8	27	24,8	36	33,3
TOTAL PERSONNEL PROJETS ⁽¹⁾	95	91,2	136	133,3	119	114,0	151	146,7

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des types de projet différents, les agents comptent 1 effectif physique dans chacun des types de projet. Mais le total contractuels établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 1 personne au 31/12/2023 et 3 agents en fin d'année 2024.

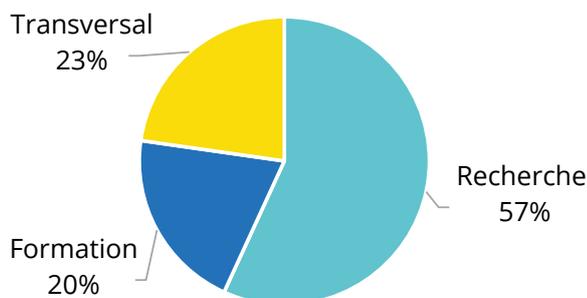
Effectifs BIATSS contractuels sur projet, par type de projet et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur projet par catégorie et par année (ETP)



Effectifs BIATSS contractuels sur projet par nature de projet au 31/12/2024



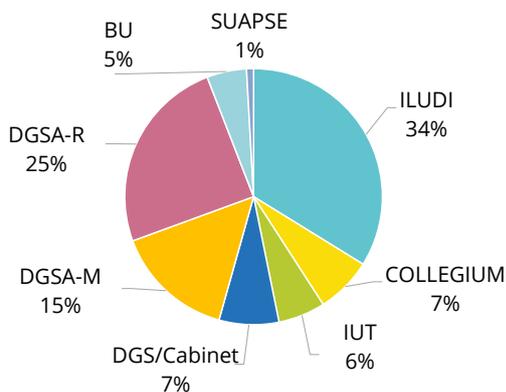
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par affectation, par source de financement, par statut et par catégorie au 31/12/2024

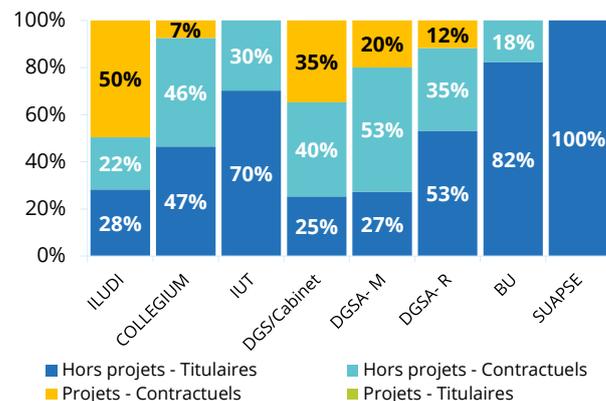
	ILUDI		COLLEGIUM		IUT		DGS/Cabinet		DGSA- M		DGSA- R		BU		SUAPSE		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	95	96,9	43	37,2	34	33,6	28	27,8	74	68,5	127	124,1	30	28,3	5	5,0	436	421,4
<i>dont catégorie A</i>	32	35,9	9	4,7	5	4,9	6	5,8	9	8,6	36	35,9	4	3,8	-	-	101	99,6
<i>dont catégorie B</i>	10	9,0	6	6,0	11	11,0	2	2,0	6	5,8	16	16,0	11	10,4	1	1,0	63	61,2
<i>dont catégorie C</i>	10	9,5	8	8,0	8	7,7	3	3,0	9	9,0	24	22,8	10	9,1	4	4,0	76	73,1
TITULAIRES	52	54,4	23	18,7	24	23,6	11	10,8	24	23,4	76	74,7	25	23,3	5	5,0	240	233,9
<i>dont catégorie A</i>	14	13,5	4	2,9	2	2	9	9,0	28	24,2	18	17,5	1	1,0	-	-	76	70,1
<i>dont catégorie B</i>	14	14	1	1	5	5,0	1	1,0	10	9,5	14	13,3	1	1,0	-	-	46	44,8
<i>dont catégorie C</i>	15	15,0	15	14,6	3	3,0	7	7,0	11	10,4	19	18,6	3	3,0	-	-	73	71,6
<i>dont apprentis</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	1	1,0
CONTRACTUELS	43	42,5	20	18,5	10	10,0	17	17,0	50	45,1	51	49,4	5	5,0	-	-	196	187,5
PERSONNEL PROJETS	98	95	3	3	-	-	15	14,8	18	17	17	17	-	-	-	-	147	146,7
<i>dont catégorie A</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont catégorie B</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TITULAIRES PROJETS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont catégorie A</i>	87	85,2	1	1	-	-	15	14,8	15	14,6	9	9,0	-	-	-	-	125	124,6
<i>dont catégorie B</i>	9	8,2	2	2	-	-	-	-	2	2,0	8	7,5	-	-	-	-	20	19,7
<i>dont catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,4	-	-	-	-	-	-	-	0,4
<i>dont apprentis</i>	2	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2,0
CONTRACTUELS PROJETS	98	95,4	3	3	-	-	15	15	18	17	17	17	-	-	-	-	147	146,7
TOTAL ⁽¹⁾	193	192,3	46	40,2	34	33,6	43	42,6	92	85,6	144	140,6	30	28,3	5	5,0	583	568,1
<i>Total catégorie A</i>	133	134,6	14	8,6	7	6,9	30	29,6	52	47,5	63	62,4	5	4,8	-	-	302	294,3
<i>Total catégorie B</i>	33	31,2	9	9,0	16	16,0	3	3,0	18	17,3	38	36,8	12	11,4	1	1,0	129	125,7
<i>Total catégorie C</i>	25	24,5	23	22,6	11	10,7	10	10,0	21	19,8	43	41,4	13	12,1	4	4,0	149	145,1
<i>Total apprentis</i>	2	2,0	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", 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 4 agents au 31/12/2024.

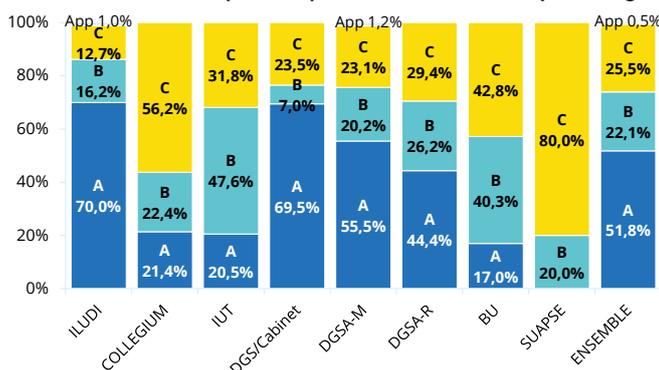
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services au 31/12/2024



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 31/12/2024

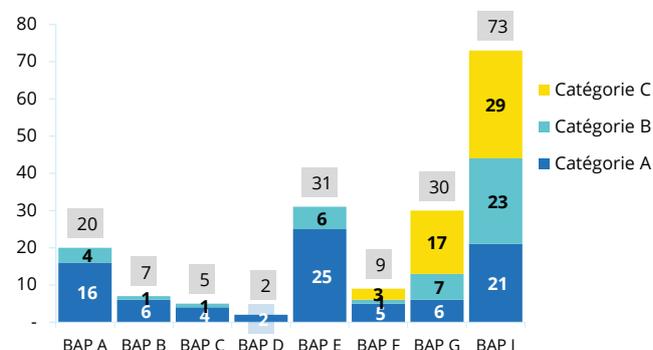


1. 3. 3. Les effectifs titulaires par BAP

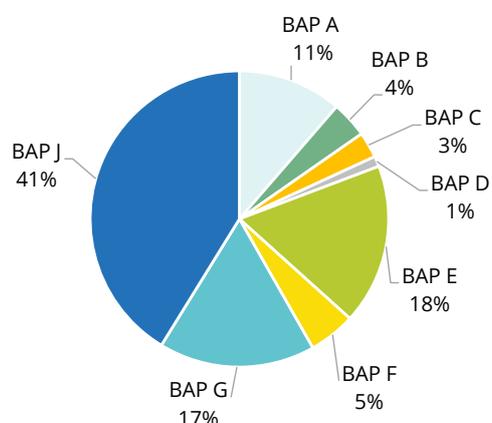
Effectifs ITRF par Branche d'Activités Professionnelles (BAP) au 31/12/2024

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	16	8	8	4	3	1	-	-	-	20	11	9
B Sciences chimiques et Sciences des matériaux	6	3	3	1	-	1	-	-	-	7	3	4
C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	4	1	3	1	-	1	-	-	-	5	1	4
D Sciences Humaines et Sociales	2	1	1	-	-	-	-	-	-	2	1	1
E Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	25	2	23	6	-	6	-	-	-	31	2	29
F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	5	4	1	1	-	1	3	3	-	9	7	2
G Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	6	1	5	7	-	7	17	6	11	30	7	23
J Gestion et Pilotage	21	15	6	23	20	3	29	26	3	73	61	12
TOTAL	85	35	50	43	23	20	49	35	14	177	93	84

Effectifs BIATSS titulaires ITRF par BAP au 31/12/2024



Répartition des effectifs BIATSS titulaires ITRF par BAP au 31/12/2024

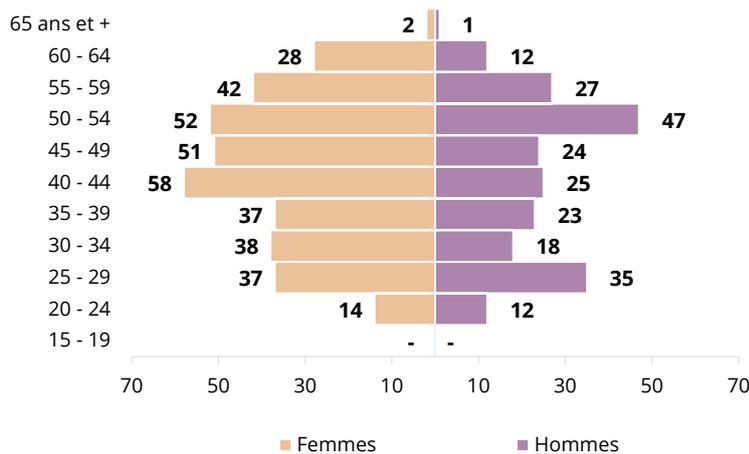


1. 3. 4. Les données démographiques

1. 3. 4. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 31/12/2024

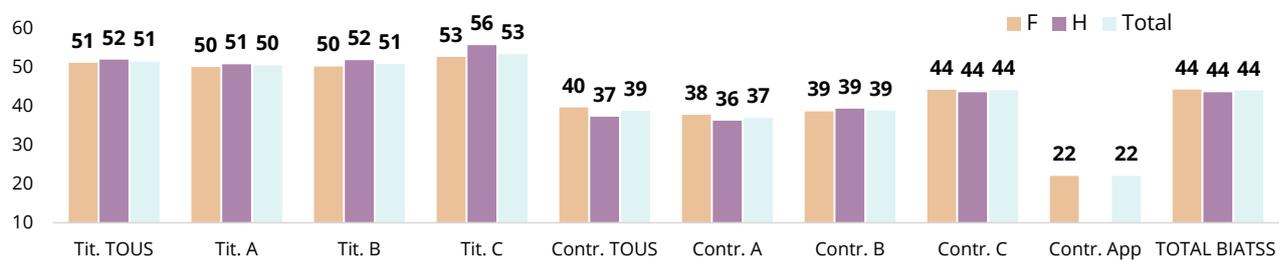
Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	F	H
15 - 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	4	8	5	4	2	-	3	-	26	14	12
25 - 29	24	28	9	4	4	3	-	-	72	37	35
30 - 34	20	18	6	-	12	-	-	-	56	38	18
35 - 39	22	18	7	4	8	1	-	-	60	37	23
40 - 44	22	20	21	4	15	1	-	-	83	58	25
45 - 49	20	17	10	6	21	1	-	-	75	51	24
50 - 54	19	23	8	13	25	11	-	-	99	52	47
55 - 59	12	16	13	5	17	6	-	-	69	42	27
60 - 64	4	5	6	3	18	4	-	-	40	28	12
65 ans et +	2	-	-	1	-	-	-	-	3	2	1
Total	149	153	85	44	122	27	3	-	583	359	224
% hommes-femmes par cat.	49,3%	50,7%	65,9%	34,1%	81,9%	18,1%	100,0%	0,0%	100,0%	61,6%	38,4%
Rappel 31/12/2023	52,9%	47,1%	63,4%	36,6%	82,3%	17,7%	100,0%	0,0%	100,0%	63,9%	36,1%
Rappel 31/12/2022	53,6%	46,4%	61,4%	38,6%	80,4%	19,6%	50,0%	50,0%	100,0%	63,0%	37,0%
Rappel 01/01/2022	51,1%	48,9%	60,0%	40,0%	79,0%	21,0%	50,0%	50,0%	100,0%	62,3%	37,7%

Pyramide des âges du personnel BIATSS au 31/12/2024

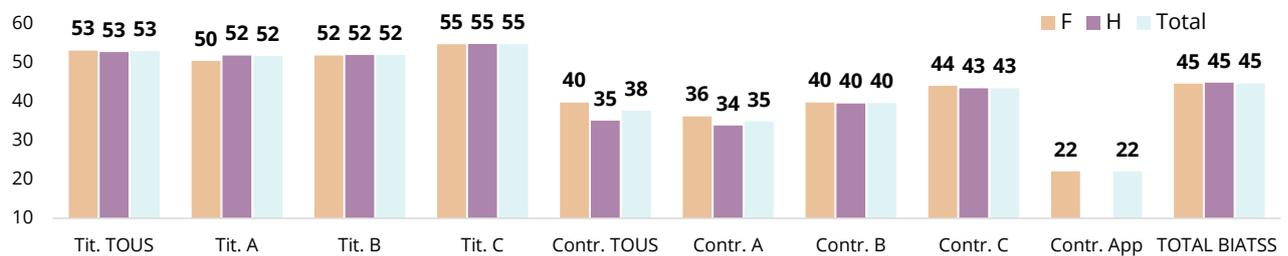


La classe la plus représentée est celle des **50-54 ans**. La **moyenne d'âge** du personnel BIATSS est de **44 ans**, que ce soit pour les femmes comme pour les hommes. L'**âge médian** est de **45 ans**.

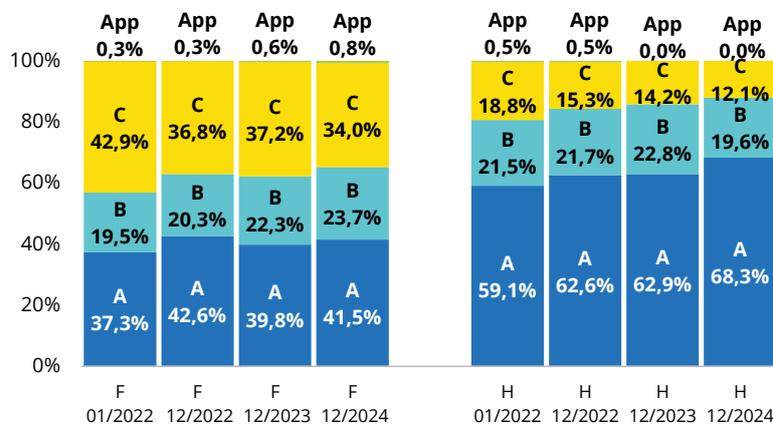
Moyenne d'âge du personnel BIATSS par catégorie, par statut et par genre



Age médian du personnel BIATSS par catégorie, par statut et par genre



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



La population BIATSS est féminine à 62 % (359 femmes pour 224 hommes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les catégories considérées : alors que le personnel de catégorie C est largement féminisé, la situation est plus équilibrée concernant le personnel de catégorie A. En effet, plus de 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. 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 BIATSS titulaire et en CDI

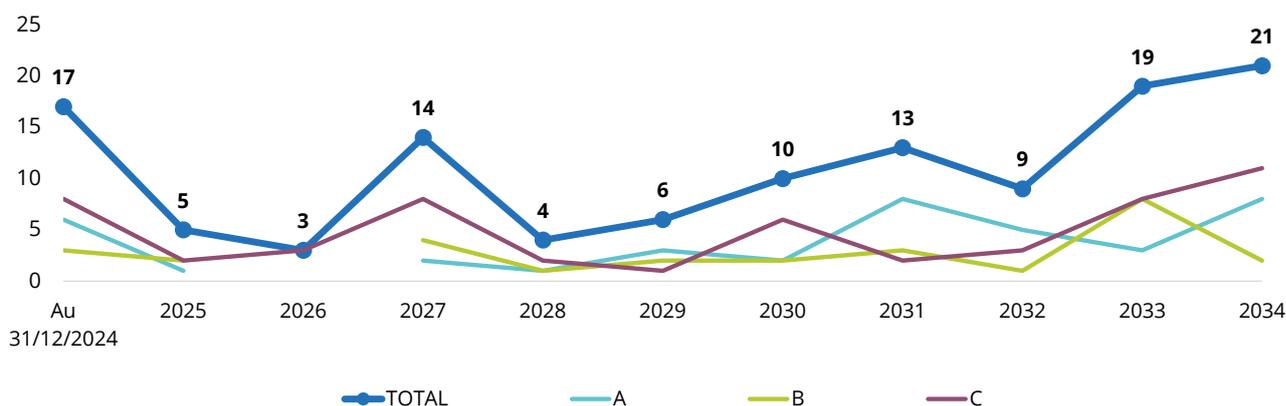
	2021		2022		2023		2024		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	4	62 ans et 1 mois	1	65 ans et 8 mois	-	-	1	64 ans et 4 mois	6	63 ans et 0 mois
Catégorie B	2	64 ans et 5 mois	-	-	1	64 ans et 8 mois	3	62 ans et 2 mois	6	63 ans et 4 mois
Catégorie C	5	60 ans et 5 mois	6	63 ans et 7 mois	4	64 ans et 7 mois	2	61 ans et 8 mois	17	62 ans et 8 mois
TOTAL TITULAIRES	11	61 ans et 9 mois	7	63 ans et 11 mois	5	64 ans et 7 mois	6	62 ans et 4 mois	29	62 ans et 11 mois
Catégorie A	1	64 ans et 6 mois	-	-	-	-	-	-	1	64 ans et 6 mois
Catégorie B	-	-	-	-	1	62 ans et 1 mois	-	-	1	62 ans et 1 mois
Catégorie C	1	62 ans et 1 mois	-	-	2	65 ans et 3 mois	-	-	3	64 ans et 2 mois
TOTAL CDI	2	63 ans et 3 mois	-	-	3	64 ans et 2 mois	-	0	5	63 ans et 10 mois
ENSEMBLE	13	62 ans	7	63 ans et 11 mois	8	64 ans et 5 mois	6	62 ans et 4 mois	34	63 ans

b. Les départs à la retraite prévus

Nombres de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2034 par catégorie et par année

	Nb de BIATSS ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite au 31/12/2024				Nb de BIATSS atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2025-2029				Nb de BIATSS atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2030-2034				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2024 à 2034)			
	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université
Catégorie A	5	3	2	5%	6	2	4	6%	23	11	12	23%	34	16	18	34%
Catégorie B	1	1	-	2%	8	5	3	13%	14	9	5	22%	23	15	8	37%
Catégorie C	7	5	2	9%	13	12	1	17%	24	14	10	32%	44	31	13	58%
TOTAL TITULAIRES	13	9	4	5%	27	19	8	11%	61	34	27	25%	101	62	39	42%
Catégorie A	1	-	1	2%	1	1	-	2%	3	1	2	6%	5	2	3	10%
Catégorie B	2	2	-	8%	1	-	1	4%	2	2	-	8%	5	4	1	20%
Catégorie C	1	1	-	4%	3	1	2	11%	6	5	1	22%	10	7	3	37%
TOTAL CDI	4	3	1	4%	5	2	3	5%	11	8	3	11%	20	13	7	20%
ENSEMBLE	17	12	5	5%	32	21	11	9%	72	42	30	21%	121	75	46	36%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	5%	6%	4%	-	9%	10%	8%	-	21%	20%	23%	-	36%	36%	35%	-

Nombre de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2034



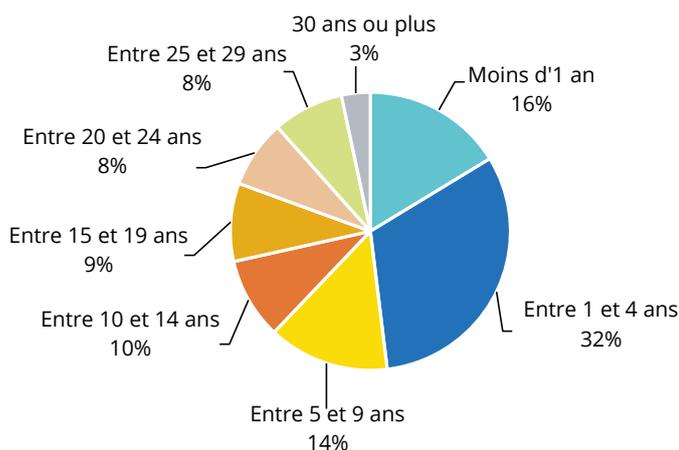
1. 3. 5. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel BIATSS par catégorie et par tranche d'ancienneté au 31/12/2024

	Personnel titulaire					Personnel contractuel					TOTAL	Rép. (%)
	TOTAL	Rép. (%)	A	B	C	TOTAL	Rép. (%)	A	B	C		
Moins d'1 an	4	2%	4	-	-	89	27%	71	11	7	93	16,3%
Entre 1 et 4 ans	24	10%	9	8	7	158	48%	86	31	41	182	31,8%
Entre 5 et 9 ans	22	9%	13	6	3	58	17%	32	11	15	80	14,0%
Entre 10 et 14 ans	28	12%	15	5	8	26	8%	11	9	6	54	9,4%
Entre 15 et 19 ans	52	22%	17	19	16	-	-	-	-	-	52	9,1%
Entre 20 et 24 ans	45	19%	20	10	15	-	-	-	-	-	45	7,9%
Entre 25 et 29 ans	47	20%	15	11	21	-	-	-	-	-	47	8,2%
30 ans ou plus	18	8%	8	4	6	1	0%	-	1	-	19	3,3%
TOTAL	240	100%	101	63	76	332	100%	200	63	69	572	100%

Le calcul de l'ancienneté porte ici sur le personnel BIATSS LR univ présent au 31/12/2024 hors contrats d'apprentissage (3 agents), hors emplois de suppléance (7 agents) et hors emplois saisonniers (1 agent), soit sur une assiette de 572 pour un volume total de 583 agents présents au 31/12/2024. Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.

Répartition du personnel BIATSS par tranche d'ancienneté au 31/12/2024



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 objectif 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, 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. Données générales

2. 1. 1. Les mouvements

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

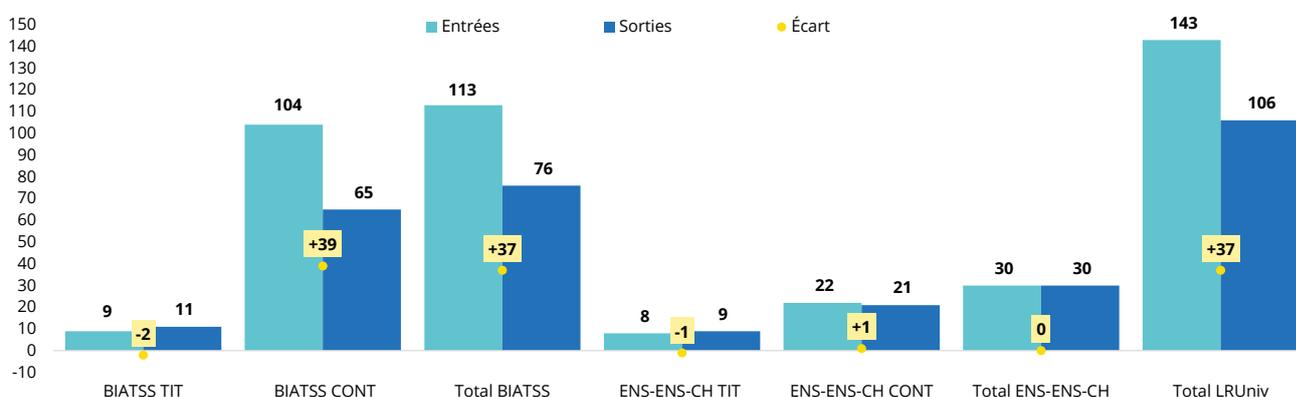
Concernant les agents contractuels BIATSS, le personnel non permanent (sur projets, suppléance, saisonnier et apprenti) était exclu du périmètre de comptabilisation jusqu'en 2023. A compter de 2024, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie du personnel BIATSS sont retracés.

Pour les enseignants, le personnel contractuel doctorant est exclu du périmètre de restitution.

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

	2 022			2 023			2 024		
	Entrées	Sorties	Ecart	Entrées	Sorties	Ecart	Entrées	Sorties	Ecart
A	13	5	+8	2	4	-2	5	3	+2
B	-	-	-	4	4	-	3	4	-1
C	3	6	-3	4	6	-2	1	4	-3
Titulaires	16	11	+5	10	14	-4	9	11	-2
A	14	12	+2	13	5	+8	78	47	+31
B	7	6	+1	9	8	+1	13	9	+4
C	10	7	+3	18	8	+10	10	8	+2
APP	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	3	1	+2
Contractuels	31	25	+6	40	21	+19	104	65	+39
BIATSS	47	36	+11	50	35	+15	113	76	+37
ENS-ENS-CH	38	44	-6	35	27	+8	30	30	-
Titulaires	10	12	-2	12	7	+5	8	9	-1
PR	2	2	-	-	1	-1	1	4	-3
MCF	6	5	+1	8	2	+6	3	1	+2
E1D2D	2	5	-3	4	4	-	4	4	-
Contractuels	28	32	-4	23	20	+3	22	21	+1
ATER	10	10	-	9	8	+1	8	6	+2
ENS	6	4	+2	8	3	+5	7	5	+2
ENS CH	8	11	-3	4	7	-3	5	6	-1
CHAIRE PR	2	-	+2	2	-	+2	1	-	+1
ML/LECT	1	1	-	-	1	-1	1	1	-
PAST	1	6	-5	-	1	-1	-	3	-3
Total LRUniv	85	80	+5	85	62	+23	143	106	+37
<i>Evolution annuelle</i>				-	-18		+58	+44	
<i>Evolution annuelle (%)</i>				0%	-23%		68%	71%	

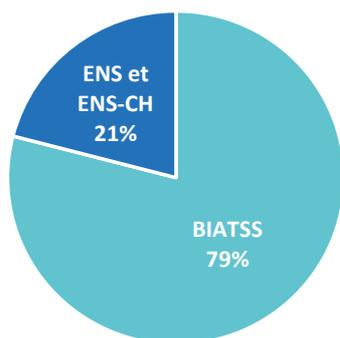
Arrivées et départs du personnel La Rochelle Université en 2024



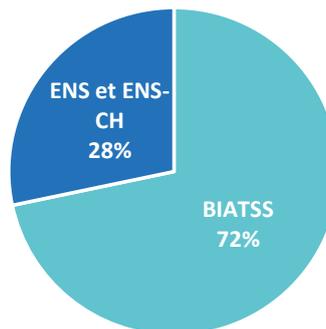
2. 1. 1. 2. Les mouvements par sexe

	2022						2023						2024					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H									
BIATSS - Mouvements	47	31	16	36	23	13	50	41	9	35	28	7	113	63	50	76	53	23
ENS-ENS CH - Mouvements	38	23	15	44	19	25	35	16	19	27	12	15	30	17	13	30	15	15
TOTAL - MOUVEMENTS	85	54	31	80	42	38	85	57	28	62	40	22	143	80	63	106	68	38

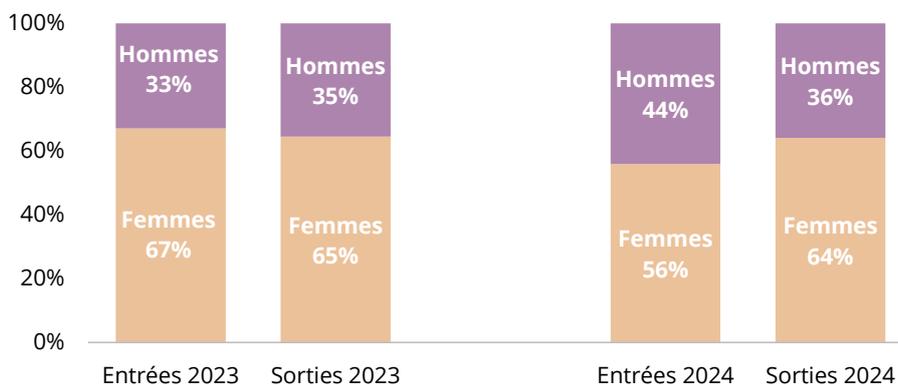
Répartition du personnel entrant en 2024



Répartition du personnel sortant en 2024



Répartition des entrées et des sorties par sexe et par année



2. 1. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023			2024		
	TOTAL	BIATSS	ENS et ENS-CH	TOTAL	BIATSS	ENS et ENS-CH
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	144	97	47	109	66	43
Nombre de candidatures reçues aux postes publiés	2 181	1 281	900	1 580	1 119	461
Nombre de postes pourvus suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant	131	88	43	98	61	37
Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature	-	-	-	-	-	-

2. 1. 3. Les promotions et « CDIsations »

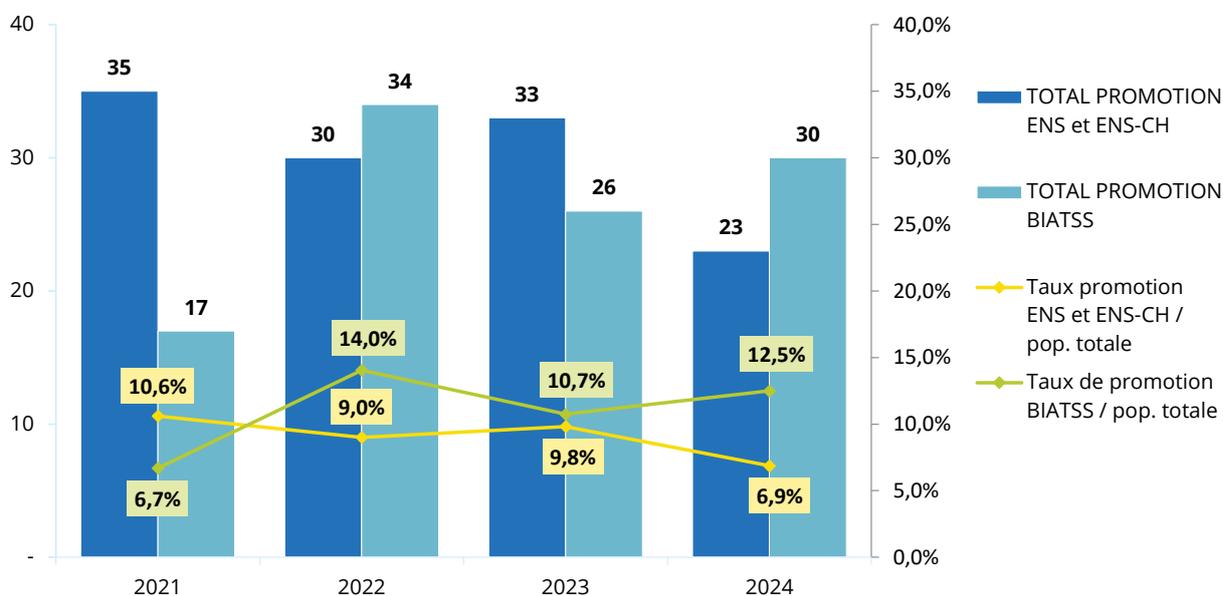
2. 1. 3. 1. Les promotions

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

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
PR	9	4	5	8	3	5	8	2	6	5	2	3
MCF	17	6	11	12	9	3	16	7	9	11	5	6
PRAG	5	4	1	7	2	5	7	2	5	4	3	1
PRCE	5	3	2	3	3	-	2	1	1	3	2	1
Total ENS et ENS-CH	36	17	19	30	17	13	33	12	21	23	12	11
Taux de promotion par rapport à la population totale	10,9%	13,4%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%	9,8%	9,0%	10,3%	6,9%	9,2%	5,4%
Taux de promotion par rapport à la population promotable	N.D	N.D	N.D	20,8%	28,8%	15,3%	30,3%	25,0%	34,4%	24,2%	25,5%	22,9%
A	5	1	4	10	8	2	7	2	5	12	7	5
B	5	3	2	11	8	3	9	6	3	9	7	2
C	7	6	1	13	11	2	10	7	3	9	8	1
Total BIATSS	17	10	7	34	27	7	26	15	11	30	22	8
Taux de promotion par rapport à la population totale	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%	10,7%	10,2%	11,6%	12,5%	15,3%	8,3%
Taux de promotion par rapport à la population promotable	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	12,6%	12,1%	13,3%	14,6%	18,2%	9,5%
TOTAL	53	27	26	64	44	20	59	27	32	53	34	19
Taux de promotion par rapport à la population totale	9,3%	9,8%	8,8%	11,1%	15,8%	6,6%	10,2%	9,6%	10,7%	9,2%	12,4%	6,3%
Taux de promotion par rapport à la population promotable	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	18,7%	15,7%	22,2%	17,7%	20,2%	14,4%

De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été 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 effectuée au titre de l'année 2021 (+1 PR 2ème classe).

Evolution 2021-2024 des promotions ENS (ENS et ENS-CH) et BIATSS



2. 1. 3. 2. Les « Cdisations »

Personnel contractuel « Cdisé » par catégorie, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	10	4	6	11	7	4	3	2	1	7	2	5
Catégorie B	2	-	2	3	1	2	7	6	1	4	2	2
Catégorie C	2	1	1	12	9	3	8	7	1	4	4	-
TOTAL BIATSS	14	5	9	26	17	9	18	15	3	15	8	7
dont CDI anticipé		N.D.			N.D.		16	15	1	14	8	6
dont 6 ans ancienneté							2	-	2	1	-	1
Variation annuelle	+1	-2	+3	+12	+12	-	-8	-2	-6	-3	-7	+4
Contractuel enseignant	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
Contractuel enseignant-chercheur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENS et ENS-CH	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
dont CDI anticipé	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	2	-
dont 6 ans ancienneté	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Variation annuelle	-1	-	-1	-	-	-	+3	+2	+1	-1	-	-1
TOTAL	14	5	9	26	17	9	21	17	4	17	10	7
dont CDI anticipé		N.D.			N.D.		18	16	2	16	10	6
dont CDisation après 6 ans							3	1	2	1	-	1
Variation annuelle	-	-2	+2	+12	+12	-	-5	-	-5	-4	-7	+3

Le cumul du personnel « Cdisé » 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. 2. Le personnel enseignant

2. 2. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps ou de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte. Pour rappel, le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2. 2. 1. 1. Les mouvements titulaires

2.2.1.1.1 Les entrées

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

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Titularisation	-	5	-	-	5	-	-	-	1	1	-4
Recrutement	-	3	-	-	3	-	2	1	-	3	-
Mutation	-	-	1	2	3	1	-	1	1	3	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	-	8	1	2	11	1	2	2	2	7	-4
Retour après disponibilité	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-
TOTAL ENTRÉES	-	8	2	2	12	1	3	2	2	8	-4

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

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Titularisation	2	-	1	2	5	-	-	1	-	1	-4
Recrutement	1	-	1	1	3	-	2	1	-	3	-
Mutation	1	-	1	1	3	1	1	1	-	3	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	4	-	3	4	11	1	3	3	-	7	-4
Retour après disponibilité	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-
TOTAL ENTRÉES	4	-	3	5	12	1	3	4	-	8	-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.

2.2.1.1.2 Les sorties

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

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Mutation	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-1
Disponibilité	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Détachement sortant	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Rupture conventionnelle	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retraite	-	-	2	1	3	4	-	-	4	8	+5
Congé parental	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
TOTAL SORTIES	1	2	3	1	7	4	1	-	4	9	+2

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

	2023					2024					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-1
Disponibilité	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Détachement sortant	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Rupture conventionnelle	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retraite	1	1	1	-	3	-	5	3	-	8	+5
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
TOTAL SORTIES	1	4	2	-	7	-	5	4	-	9	+2

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

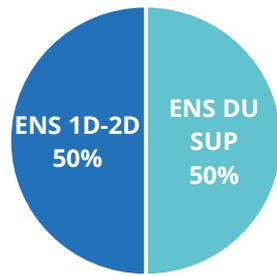
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

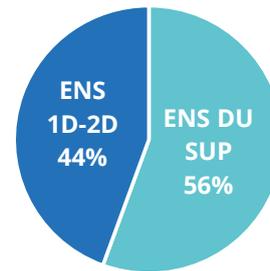
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.1.3 **La synthèse des entrées et sorties 2024**

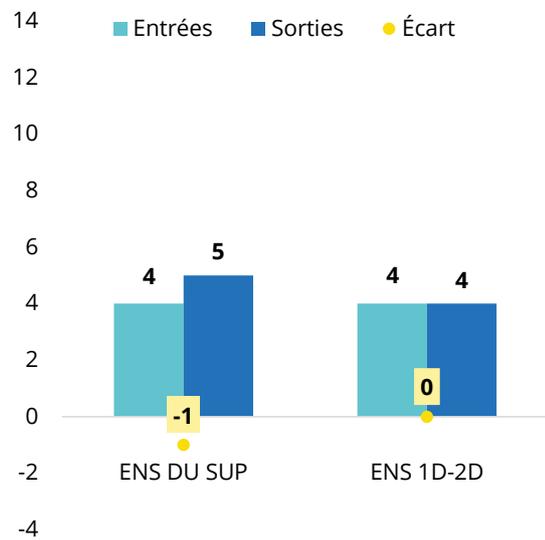
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2024



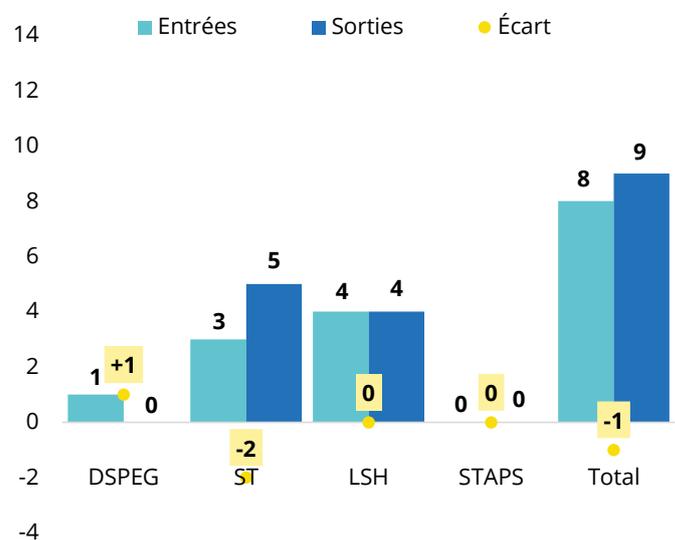
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2024



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2024



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2024



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

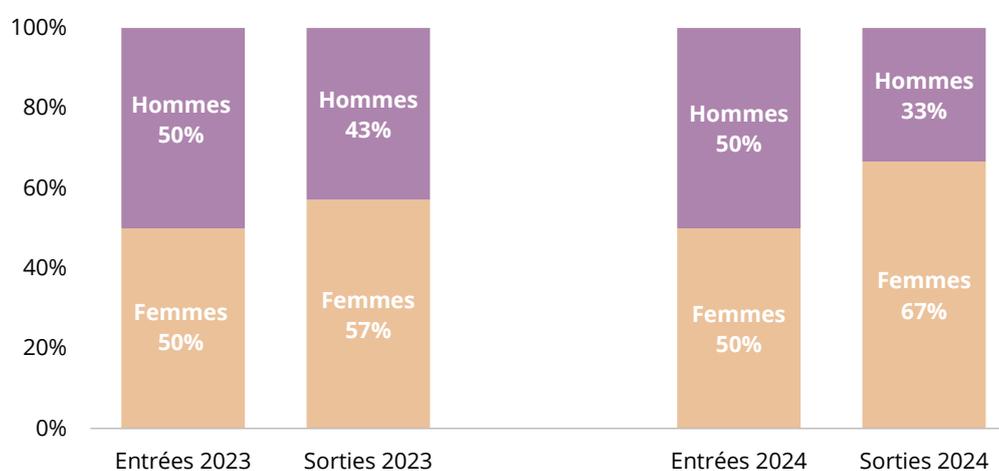
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2024	2,54%	2,39%	2,69%
Rappel 2023	2,83%	3,57%	2,08%
Rappel 2022	3,32%	3,02%	3,63%
Rappel 2021	4,09%	4,55%	3,64%

2.2.1.1.4 **Les mouvements par sexe et par âge**

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge

ENTRÉES	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	12	6	6	8	4	4
Moyenne d'âge	41 ans et 5 mois	43 ans et 7 mois	39 ans et 3 mois	40 ans et 6 mois	42 ans et 5 mois	38 ans et 8 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	7	4	3	9	6	3
Moyenne d'âge	56 ans	56 ans et 2 mois	55 ans et 9 mois	60 ans et 10 mois	58 ans et 10 mois	64 ans et 9 mois

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

2. 2. 1. 2. **Les mouvements contractuels**

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2.2.1.2.1 **Les entrées**

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

	2023						2024						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	TOTAL	
DSPEG ⁽¹⁾	2	4	1	-	-	7	1	1	1	-	-	3	-4
ST ⁽²⁾	5	1	2	2	-	10	4	2	3	1	-	10	-
LSH ⁽³⁾	2	3	1	-	-	6	3	4	1	-	1	9	+3
STAPS ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	9	8	4	2	-	23	8	7	5	1	1	22	-1

(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.

2.2.1.2.2 **Les sorties**

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

	2023						2024						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	
Démission	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Titularisation	-	-	3	-	-	3	1	-	-	-	-	1	-2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	7	3	4	1	1	16	5	5	6	1	3	20	+4
TOTAL SORTIES	8	3	7	1	1	20	6	5	6	1	3	21	+1

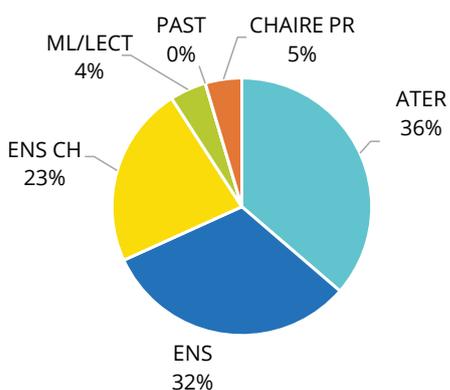
Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2023					2024					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	-	-	-	-	-	-1
Titularisation	2	1	-	-	3	-	-	1	-	1	-2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	6	5	5	-	16	4	8	8	-	20	+4
TOTAL SORTIES	8	6	6	-	20	4	8	9	-	21	+1

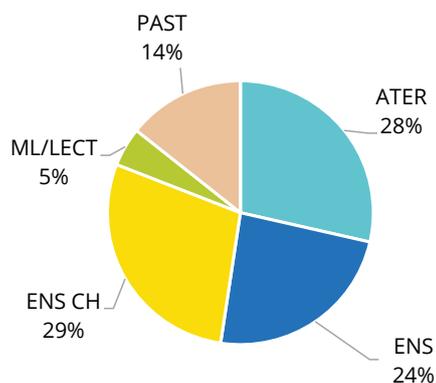
- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
- (2) Sciences et Techniques.
- (3) Lettres et Sciences Humaines.
- (4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.2.3 **La synthèse des entrées et sorties 2024**

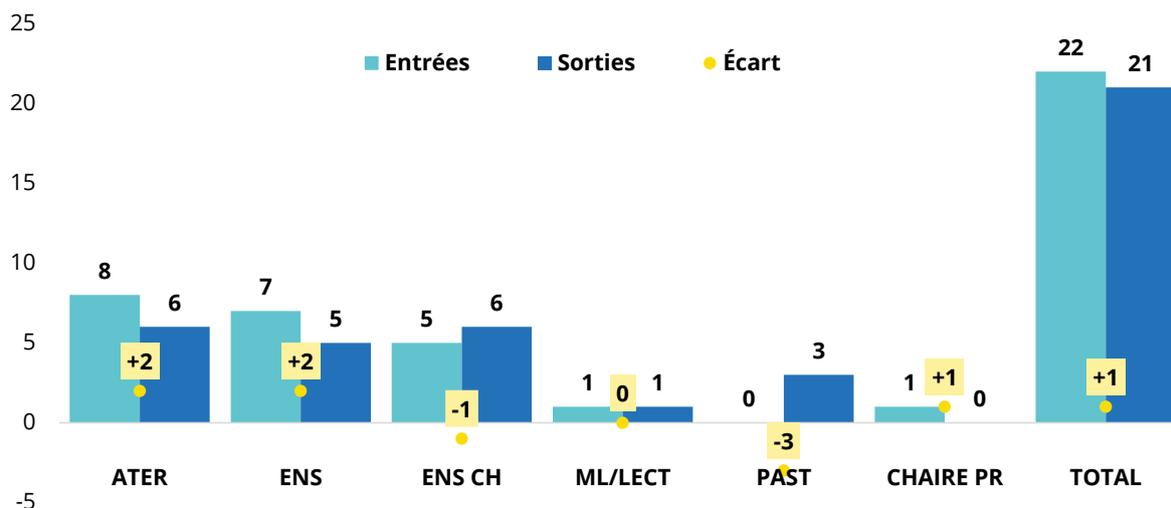
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant en 2024



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant en 2024



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par corps en 2024



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

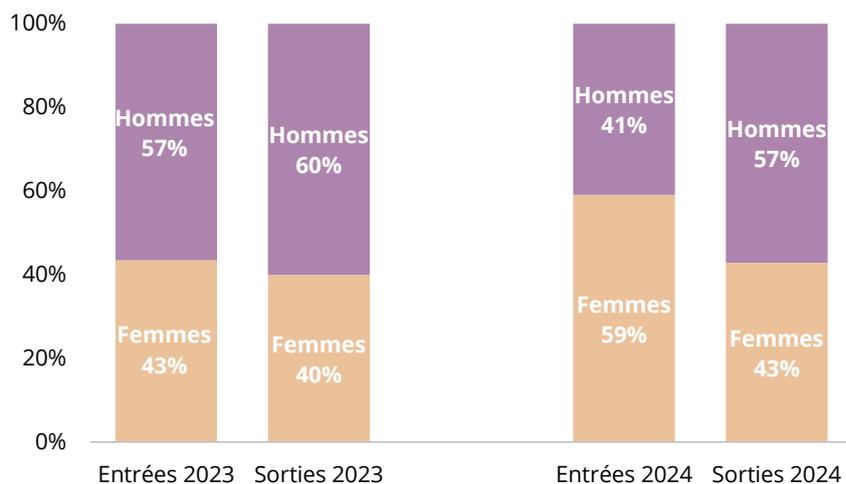
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement 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 2024	31,62%	32,35%	30,88%
Rappel 2023	32,09%	34,33%	29,85%
Rappel 2022	46,15%	43,08%	49,23%
Rappel 2021	33,33%	38,10%	28,57%

2.2.1.2.4 Les mouvements par sexe et âge

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant et sortant selon le sexe et l'âge

	2023			2024		
ENTRÉES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	23	10	13	22	13	9
Moyenne d'âge	33 ans	33 ans	33 ans	36 ans et 1 mois	36 ans et 6 mois	35 ans et 5 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	20	8	12	21	9	12
Moyenne d'âge	36 ans et 10 mois	36 ans	37 ans et 5 mois	39 ans et 6 mois	37 ans et 1 mois	41 ans et 3 mois

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



2. 2. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023	2024
Nombre de postes publiés	47	43
Nombre de candidatures reçues	900	461
Nombre de postes pourvus	43	37
Nombre de postes sans candidature reçue	0	0

2. 2. 3. Les promotions

2. 2. 3. 1. Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire ayant bénéficié d'une promotion par corps et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon)	5	1	4	5	-	5	4	1	3	2	-	2
PR 1 ^{re} classe	3	2	1	1	1	-	2	-	2	1	1	-
PR 2 ^{ème} classe*	1	1	-	2	2	-	2	1	1	2	1	1
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	4	2	2	3	2	1	9	4	5	5	2	3
MCF hors classe	13	4	9	9	7	2	7	3	4	6	3	3
Total EC	26	10	16	20	12	8	24	9	15	16	7	9
dont au titre du CNU	16	6	10	9	6	3	14	5	9	7	4	3
dont au titre de l'établissement	10	4	6	11	6	5	10	4	6	9	3	6
PRAG classe exceptionnelle	1	1	-	2	1	1	2	2	-	2	1	1
PRAG hors classe	4	3	1	5	1	4	5	-	5	2	2	-
PRCE et EPS échelon spécial de la classe exceptionnelle	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRCE et EPS classe exceptionnelle	3	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
PRCE et EPS hors classe	1	-	1	2	2	-	2	1	1	3	2	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	10	7	3	10	5	5	9	3	6	7	5	2
TOTAL	36	17	19	30	17	13	33	12	21	23	12	11
Variation annuelle (en nombre)	+2	+10	-8	-6	-	-6	+3	-5	+8	-10	-	-10

* De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été 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 effectuée au titre de l'année 2021 (+1 PR 2ème classe).

2. 2. 3. 2. Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps, par sexe et par année

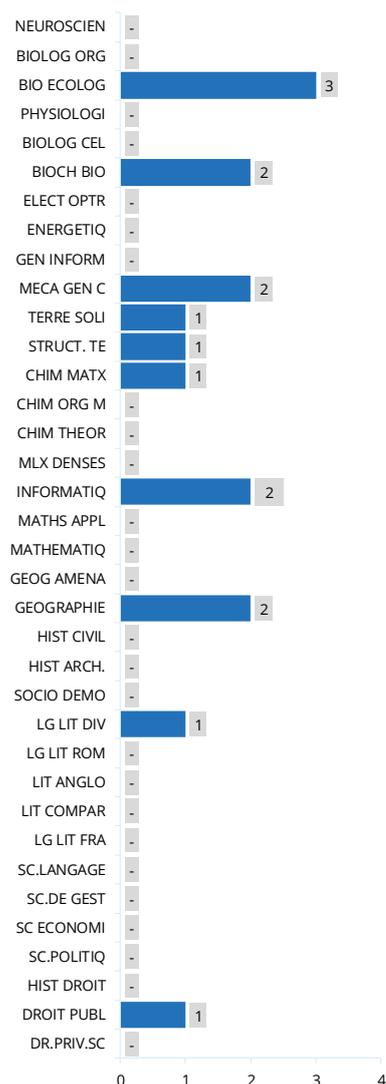
	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H	
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	10,9%	13,4%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%	9,8%	9,0%	10,3%	6,9%	9,2%	5,4%	
EC	11,2%	12,7%	10,4%	8,6%	15,2%	5,2%	10,0%	10,7%	9,6%	6,7%	8,4%	5,8%	
<i>dont au titre du CNU</i>	6,9%	7,6%	6,5%	3,9%	7,6%	1,9%	5,8%	6,0%	5,8%	2,9%	4,8%	1,9%	
<i>dont au titre de l'établissement</i>	4,3%	5,1%	3,9%	4,7%	7,6%	3,2%	4,2%	4,8%	3,8%	3,8%	3,6%	3,8%	
.PR	13,4%	33,3%	9,3%	12,1%	23,1%	9,4%	11,4%	11,1%	11,5%	7,2%	11,8%	5,8%	
.MCF	10,2%	9,0%	11,0%	7,2%	13,6%	3,0%	9,4%	10,6%	8,7%	6,5%	7,6%	5,8%	
ENS 1D-2D	10,3%	14,6%	6,1%	10,0%	10,0%	10,0%	9,4%	6,1%	12,8%	7,3%	10,4%	4,2%	
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable		N.D			20,8%	28,8%	15,3%	30,3%	25,0%	34,4%	24,2%	25,5%	22,9%
.PR		N.D			16,7%	23,1%	14,3%	47,1%	66,7%	42,9%	16,7%	20,0%	15,0%
.MCF		N.D			17,9%	33,3%	7,5%	44,4%	63,6%	36,0%	32,4%	38,5%	28,6%
.ENS 1D-2D		N.D			34,5%	26,3%	50,0%	16,1%	8,8%	27,3%	22,6%	20,8%	28,6%

* De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été 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 effectuée au titre de l'année 2021 (+1 PR 2ème classe).

2. 2. 3. 3. Focus 2024 par section CNU

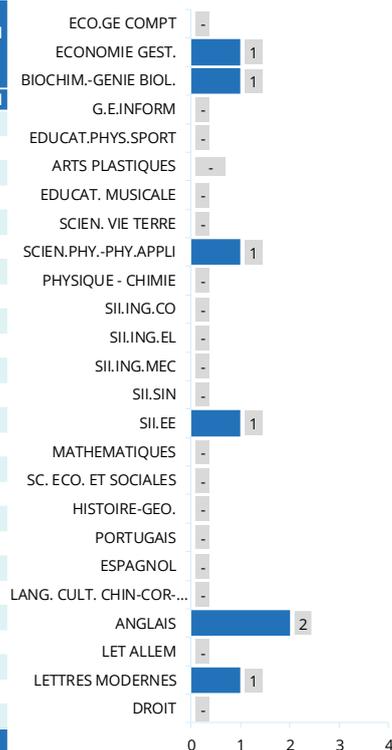
Promotions 2024 des enseignants-chercheurs par section disciplinaire

	PR classe exceptionnelle			PR 1 ^{ère} classe			PR 2 ^{ème} classe			MCF échelon exceptionnel de la HC			MCF hors classe			TOTAL EC		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
01 DR.PRIV.SC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02 DROIT PUBL	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
03 HIST DROIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
04 SC.POLITI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05 SC ECONOMI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
06 SC.DE GEST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
07 SC.LANGAGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
09 LG LIT FRA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 LIT COMPAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 LIT ANGL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14 LG LIT ROM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15 LG LIT DIV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
19 SOCIO DEMO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 HIST ARCH.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22 HIST CIVIL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23 GEOGRAPHIE	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	2	-
24 GEOG AMENA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25 MATHEMATIQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26 MATHS APPL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
27 INFORMATIQ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2	-	2	-
28 MLX DENSES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
31 CHIM THEOR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
32 CHIM ORG M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33 CHIM MATX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-
35 STRUCT. TE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1
36 TERRE SOLI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	1
60 MECA GEN C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	-	2	-	2
61 GEN INFORM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
62 ENERGETIQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
63 ELECT OPTR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64 BIOCH BIO	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	2	2	-	-	-
65 BIOLOG CEL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66 PHYSIOLOGI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
67 BIO ECOLOG	-	-	-	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	1	-	3	2	1
68 BIOLOG ORG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
69 NEUROSCIEN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	-	2	1	1	-	2	1	1	5	2	3	6	3	3	16	7	9



Promotions 2024 des enseignants par section disciplinaire

	PRAG classe exceptionnelle			PRAG hors classe			PRCE et EPS échelon spécial de la classe			PRCE et EPS classe exceptionnelle			PRCE et EPS hors classe			PRCE en PRAG			Total ENS
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	M	Total	F	M	Total	F	H	Total	F	H	
### DROIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0202 LETTRES MODERNE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
0221 LET ALLEM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0422 ANGLAIS	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
0424 LANG. CULT. CHIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0426 ESPAGNOL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0433 PORTUGAIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1000 HISTOIRE-GEO.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1100 SC. ECO. ET SOCIAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1300 MATHÉMATIQUES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
### SII.EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
### SII.SIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
### SII.ING.MEC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
### SII.ING.EL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
### SII.ING.CO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1500 PHYSIQUE - CHIMIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1510 SCIEN.PHY.-PHY.AI	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
1600 SCIEN. VIE TERRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1700 EDUCAT. MUSICALI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1800 ARTS PLASTIQUES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1900 EDUCAT.PHYS.SPO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5500 G.E.INFORM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7100 BIOCHIM.-GENIE BI	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
8010 ECONOMIE GEST.	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
8036 ECO.GE.COMPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	1	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	3	2	1	-	-	-	7



2. 2. 4. Les « CDIisations »

Personnel contractuel « CDIisé » par catégorie, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Enseignant	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
<i>CDIisation anticipée</i>	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	2	-
<i>CDIisation après 6 ans</i>	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Enseignant-chercheur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	3	2	1	2	2	-
<i>CDIisation anticipée</i>	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	2	-
<i>CDIisation après 6 ans</i>	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
<i>Variation annuelle</i>	-1	-	-1	-	-	-	+3	+2	+1	-1	-	-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. 3. Le personnel BIATSS

2. 3. 1. Les mouvements

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

Pour rappel concernant les agents contractuels BIATSS, le personnel non permanent (sur projets, suppléance, saisonnier et apprenti) était exclu du périmètre de comptabilisation jusqu'en 2023. A compter de 2024, l'ensemble des mouvements d'entrée et de sortie du personnel BIATSS sont retracés.

2. 3. 1. 1. Les mouvements titulaires

2.3.1.1.1 Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant par filière et par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années								
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL					
	A	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Titularisation et intégration	-	1	-	-	-	-	1	2	2	-	-	-	1	2	-	-1	+2	-2	
Recrutement	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	
Mutation	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	-	+2	
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	+2	
Total recrutements	-	3			1		6		10	-	-	1	6		7			-3	
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	+1	
Retour après détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	+1	
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2		2			+2	
Total entrées par catégorie	-	1	1	1	-	1	2	3	2	4	4	-	-	1	-	4	3	1	+3
TOTAL ENTRÉES	-	3			1		6		10	-	-	1	8		9			-1	

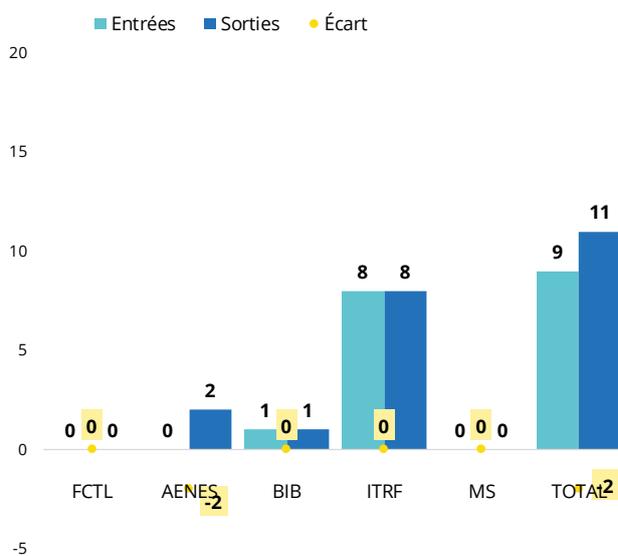
2.3.1.1.2 Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

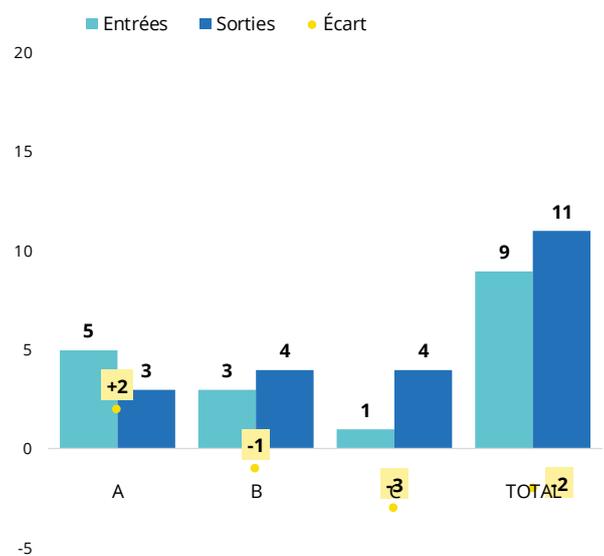
	2023					2024					Variation entre les 2 années							
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL				
	A	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Mutation	-	2	1	1	-	-	-	-	2	1	1	-	2	1	1	-	-	-
Détachement sortant et PNA	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1
Disponibilité	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	+1
Retraite	-	-	-	1	-	1	-	-	3	-	1	4	-	1	2	2	1	+1
Décès	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Fin de détachement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL SORTIES	-	6			1		7		14	-	2	1	8		11			-3

2.3.1.1.3 La synthèse des entrées et sorties 2024

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2024



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2024



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

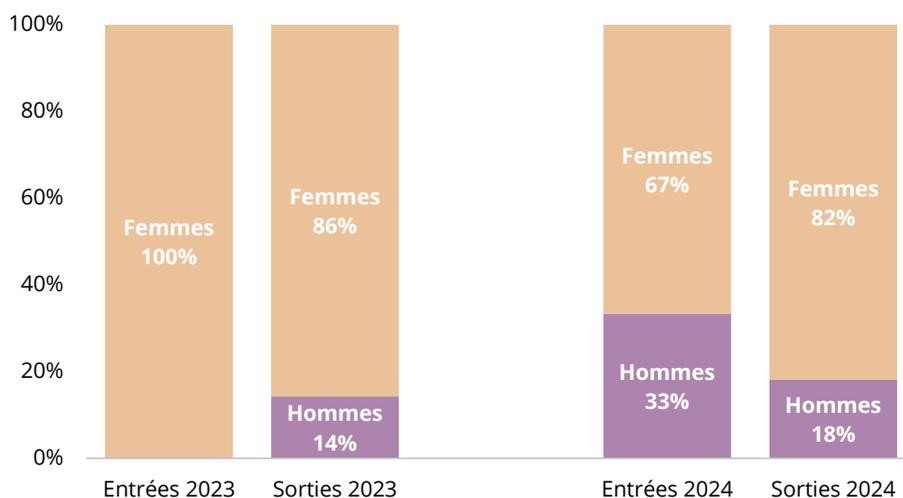
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2) / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2024	4,17%	3,75%	4,58%
Rappel 2023	4,96%	4,13%	5,79%
Rappel 2022	5,49%	6,50%	4,47%
Rappel 2021	5,71%	3,15%	8,27%

2.3.1.1.4 **Les mouvements par sexe et âge**

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

	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	10	10	-	9	6	3
Moyenne d'âge	46 ans et 1 mois	46 ans et 1 mois	-	43 ans et 5 mois	42 ans et 3 mois	45 ans et 9 mois
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	14	12	2	11	9	2
Moyenne d'âge	56 ans et 5 mois	56 ans et 1 mois	58 ans et 6 mois	60 ans et 4 mois	59 ans et 7 mois	63 ans et 8 mois

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



2. 3. 1. 2. Les mouvements contractuels

2.3.1.2.1 Les entrées

Personnel BIATSS contractuel entrant par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Intégration	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Recrutement	13	9	18	-	40	78	13	10	3	104	65	4	8	3	+64
TOTAL ENTRÉES	13	9	18	-	40	78	13	10	3	104	+65	+4	-8	+3	+64

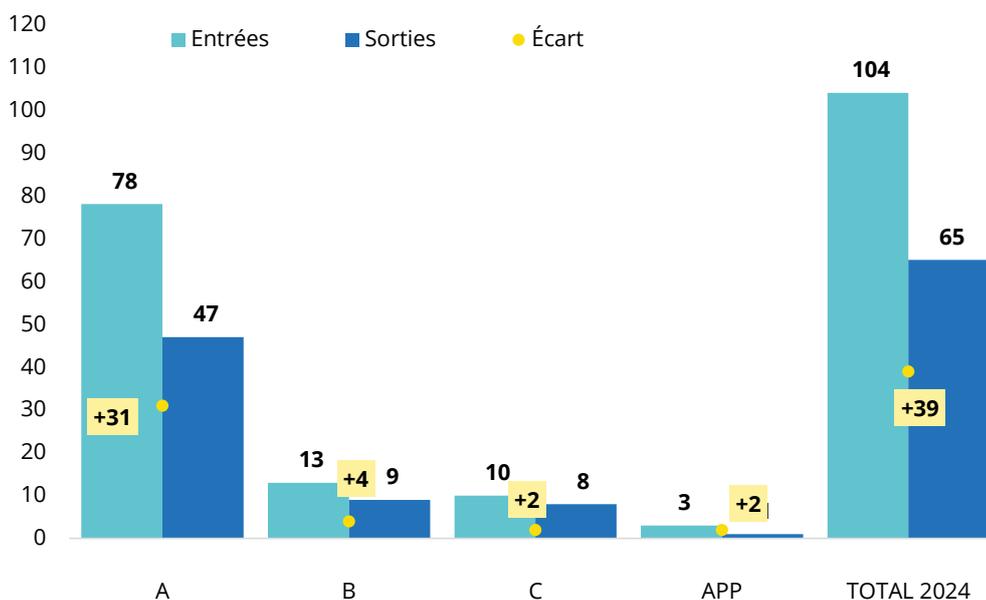
2.3.1.2.2 Les sorties

Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2023					2024					Variation entre les 2 années				
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total
Démission	3	2	1	-	6	9	1	4	-	14	+6	-1	+3	-	+8
Fin de contrat	1	4	4	-	9	36	6	4	1	47	35	2	-	1	+38
Retraite	-	1	2	-	3	-	-	-	-	-	-	-1	-2	-	-3
Titularisation et intégration	1	1	1	-	3	1	2	-	-	3	-	1	1	-	-
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé convenance personnel	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	+1
TOTAL SORTIES	5	8	8	-	21	47	9	8	1	65	+42	+1	-	+1	+44

2.3.1.2.3 La synthèse des entrées et sorties 2024

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2024



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

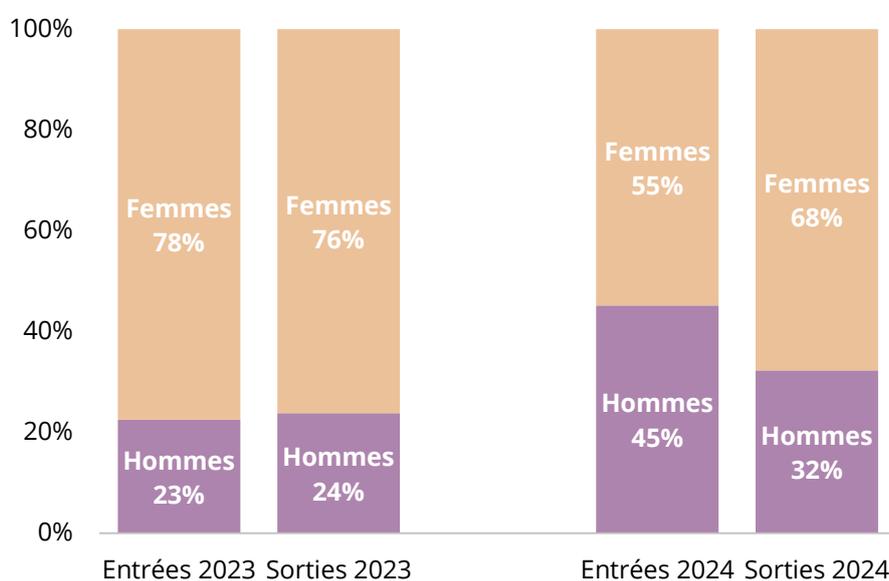
	Taux de rotation <small>((Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2) / effectif en nombre d'agents au 31/12/N</small>	Taux d'arrivées <small>Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N</small>	Taux de départs <small>Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N</small>
	<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 2024	24,64%	30,32%	18,95%
Rappel 2023	10,03%	13,16%	6,91%
Rappel 2022	9,27%	10,26%	8,28%
Rappel 2021	11,71%	17,06%	6,35%

2.3.1.2.4 Les mouvements par sexe et âge

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

ENTRÉES	2023			2024		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	40	31	9	104	57	47
Moyenne d'âge	39 ans et 7 mois	40 ans et 6 mois	36 ans et 2 mois	32 ans et 11 mois	33 ans et 1 mois	32 ans et 8 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	21	16	5	65	44	21
Moyenne d'âge	42 ans et 4 mois	42 ans et 5 mois	42 ans et 1 mois	41 ans et 5 mois	36 ans et 2 mois	33 ans et 11 mois

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



2. 3. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023	2024
Nombre de postes publiés	97	66
Nombre de candidatures reçues	1281	1119
Nombre de postes pourvus	88	61
Nombre de postes sans candidature reçue	0	0

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	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
AAE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	1	1	-	2	2	-	1	1	-	1	1	-
TECH	1	-	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1
ASI	-	-	-	1	-	1	-	-	-	3	1	2
IGE	1	-	1	3	3	-	1	-	1	2	-	2
IGR	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
Total ITRF	2	-	2	7	5	2	4	1	3	9	4	5
BAS	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3	1	2	10	8	2	5	2	3	10	5	5
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	-1	-1	-	+7	+7	-	-5	-6	+1	+5	+3	+2

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	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
ADJAENES principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	2	2	-	4	3	1	3	3	-	2	2	-
SAENES classe supérieure	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
AA HC	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-
Total AENES et FCTL	3	3	-	6	4	2	4	4	-	3	3	-
ADT principal 2 ^e classe	3	3	-	3	3	-	3	2	1	3	3	-
ADT principal 1 ^{re} classe	2	1	1	4	3	1	4	2	2	4	3	1
TECH classe supérieure	-	-	-	3	1	2	3	1	2	-	-	-
TECH classe exceptionnelle	1	-	1	1	1	-	1	1	-	-	-	-
IGE hors classe	2	-	2	2	2	-	2	1	1	3	3	-
IGR 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
IGR échelon exceptionnel de la HC	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	10	5	5	13	10	3	14	7	7	10	9	1
MAG 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 2 ^e classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 1 ^{re} classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe exceptionnelle	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
BIB hors classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	1	-	3	3	-	1	1	-	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INFENES HC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total MEDICAUX ET SOCIAUX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
TOTAL	14	9	5	22	17	5	19	12	7	14	13	1
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	+4	+2	+2	+8	+8	-	-3	-5	+2	-5	+1	-6

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

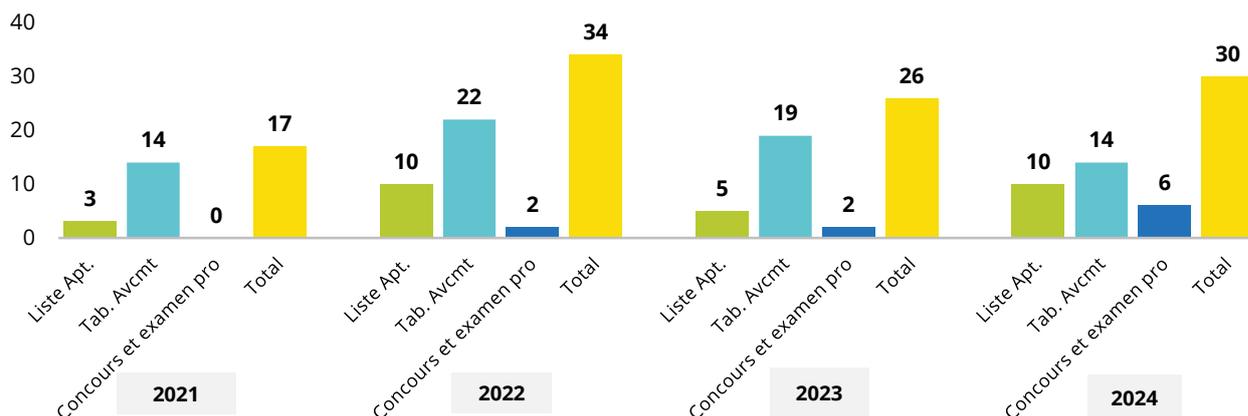
Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATRF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	1	1	-	1	1	-	3	3	-
ASI	-	-	-	1	1	-	1	-	1	1	-	1
IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Total ITRF	-	-	-	2	2	-	2	1	1	5	4	1
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
TOTAL	-	-	-	2	2	-	2	1	1	6	4	2
Variation annuelle	-3	-3	-	+2	+2	-	-	-1	+1	+4	+3	+1

Hors recrutements réservés au titre du handicap (cf. 2.3.5.2. nominations en qualité de fonctionnaire en page 59).

2. 3. 3. 4. 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

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à l'effectif total de la filière	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%	10,7%	10,2%	11,6%	12,5%	15,3%	8,3%
FONCTIONNEL ET AENES	7,5%	8,9%	-	16,7%	15,4%	22,2%	11,9%	14,7%	-	12,2%	15,2%	-
ITRF	6,8%	5,1%	8,9%	12,7%	17,9%	6,4%	11,2%	9,5%	13,3%	13,6%	18,3%	8,3%
BIBLIOTHÈQUE	4,2%	5,6%	-	19,0%	26,7%	-	4,5%	5,6%	-	4,5%	-	25,0%
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur liste d'aptitude par rapport à la population promouvable	1,5%	0,8%	2,7%	4,9%	6,2%	2,7%	2,6%	1,6%	4,3%	5,2%	4,3%	6,8%
FONCTIONNEL ET AENES	2,7%	3,0%	-	6,5%	7,4%	-	3,7%	4,3%	-	3,7%	4,3%	-
ITRF	1,3%	-	3,1%	4,6%	5,7%	3,1%	2,7%	1,2%	4,8%	6,2%	5,1%	7,5%
BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	5,3%	7,1%	-	-	-	-	-	-	-
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur tableau d'avancement par rapport à la population promouvable	12,0%	11,0%	14,3%	19,0%	22,4%	12,5%	19,6%	21,4%	17,1%	16,5%	26,5%	2,8%
FONCTIONNEL ET AENES	13,6%	15,8%	-	30,0%	26,7%	40,0%	26,7%	33,3%	-	40,0%	50,0%	-
ITRF	11,1%	8,5%	16,1%	14,4%	17,9%	8,8%	17,7%	16,7%	18,9%	13,5%	22,5%	2,9%
BIBLIOTHÈQUE	20,0%	25,0%	-	50,0%	60,0%	-	33,3%	50,0%	-	-	-	-

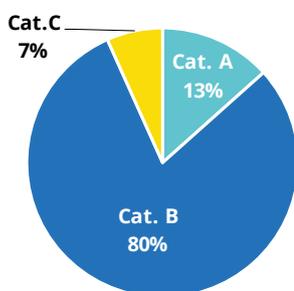
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

2. 3. 4. 1. Le personnel BIATSS titulaire

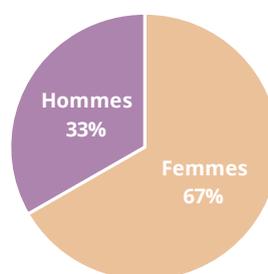
Personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	2	2	-	9	5	4	5	-	5	2	2	-
Catégorie B	7	4	3	7	7	-	5	4	1	12	7	5
Catégorie C	3	3	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
TOTAL	12	9	3	16	12	4	10	4	6	15	10	5

Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par sexe

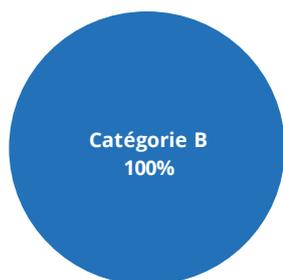


2. 3. 4. 2. Le personnel BIATSS contractuel

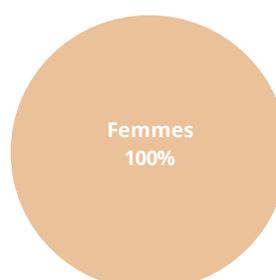
Personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Catégorie B	3	3	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
Catégorie C	10	10	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-
TOTAL	14	14	-	-	-	-	8	8	-	1	1	-

Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2024 par sexe



2. 3. 5. Les « CDIsations » et nominations en qualité de fonctionnaire

2. 3. 5. 1. Les « CDIsations »

Personnel BIATSS contractuel « CDIsé » par catégorie, par sexe et par année

	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
Catégorie A	10	4	6	11	7	4	3	2	1	7	2	5
CDIsation anticipée							2	2	-	6	2	4
CDIsation après 6 ans		N.D			N.D		1	-	1	1		1
Catégorie B	2	-	2	3	1	2	7	6	1	4	2	2
CDIsation anticipée							7	6	1	4	2	2
CDIsation après 6 ans		N.D			N.D		-	-	-	-	-	-
Catégorie C	2	1	1	12	9	3	8	7	1	4	4	-
CDIsation anticipée							7	7	-	4	4	
CDIsation après 6 ans		N.D			N.D		1	-	1	-	-	-
TOTAL	14	5	9	26	17	9	18	15	3	15	8	7
CDIsation anticipée							16	15	1	14	8	6
CDIsation après 6 ans		N.D			N.D		2	-	2	1	-	1
Variation annuelle	+1	-2	+3	+12	+12	-	-8	-2	-6	-3	-7	+4

Le cumul du personnel « CDIsé » 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. 3. 5. 2. 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 (hors concours externe).

Corps titulaire	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H	2024	dont F	dont H
ADJAENES	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATRF	-	-	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-
TECH	2	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	1	-
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total concours de droit commun	6	5	1	1	1	-	3	3	-	2	2	-
Total recrutement au titre du handicap	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	6	5	1	1	1	-	3	3	-	2	2	-
Variation annuelle	+4	+3	+1	-5	-4	-1	+2	+2	-	-1	-1	-

CHAPITRE 3 : la formation du personnel

3. 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)

3. 2. Les jours de formation, les stagiaires et les dépenses

3. 2. 1. Données générales

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

	2021	2022	2023	2024		
				Présentiel	Distanciel	Total
Heures de formation ⁽¹⁾	5 636 <i>(soit l'équivalent de 3,5 ETP)</i>	7 466 <i>(soit l'équivalent de 4,6 ETP)</i>	11 339 <i>(soit l'équivalent de 7,1 ETP)</i>	9 447 <i>(soit l'équivalent de 5,9 ETP)</i>	866 <i>(soit l'équivalent de 0,5 ETP)</i>	10 313 <i>(soit l'équivalent de 6,4 ETP)</i>
Jours de formation ⁽²⁾	805,1	1066,6	1619,9	1349,6	123,7	1473,3
Nombre de stagiaires	1 121	1 156	1 411	1 498	244	1 742
Nombre d'agents formés ⁽³⁾	440	423	522	546	110	568
Dépenses engagées ⁽⁴⁾	154 067 €	161 859 €	160 173 €	135 106 €	7 501 €	142 607 €
Dépenses par stagiaire	137 €	140 €	114 €	90 €	31 €	82 €
Part d'agents formés par rapport à l'effectif total ⁽⁵⁾	45%	41%	51%	51%	10%	53%

(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.

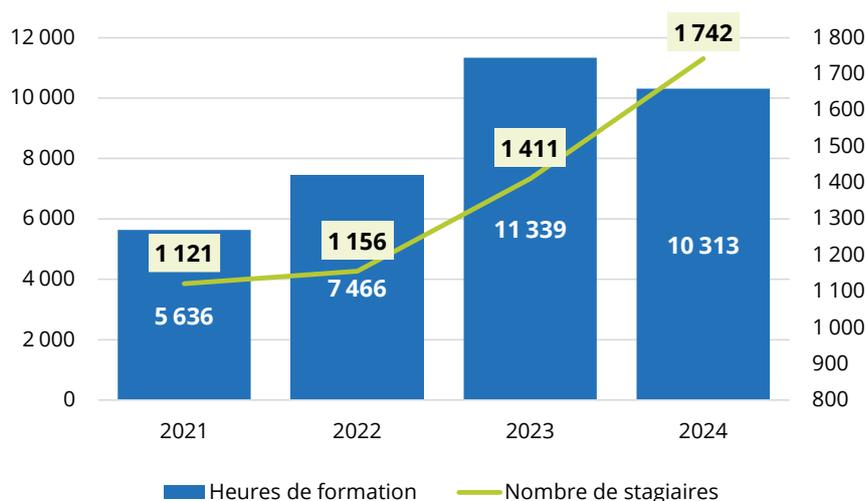
(2) Base 7h/jour.

(3) 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.

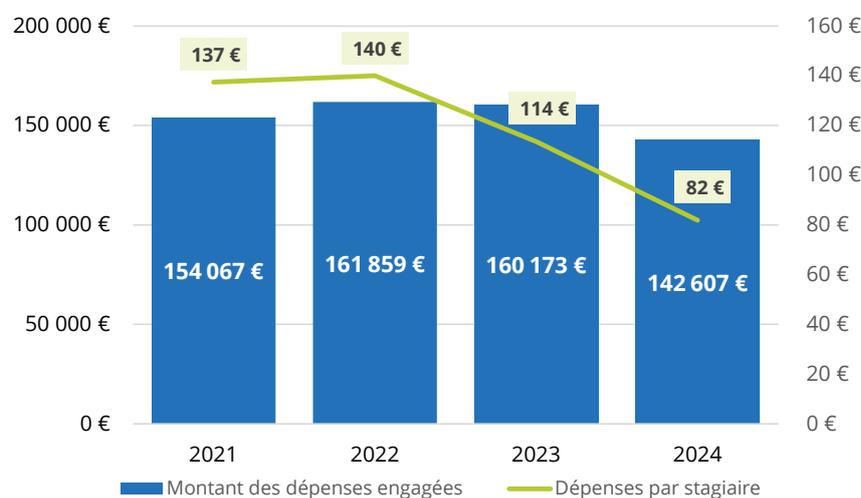
(4) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

(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



3. 2. 2. Déclinaison des données générales par axe

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe en 2024

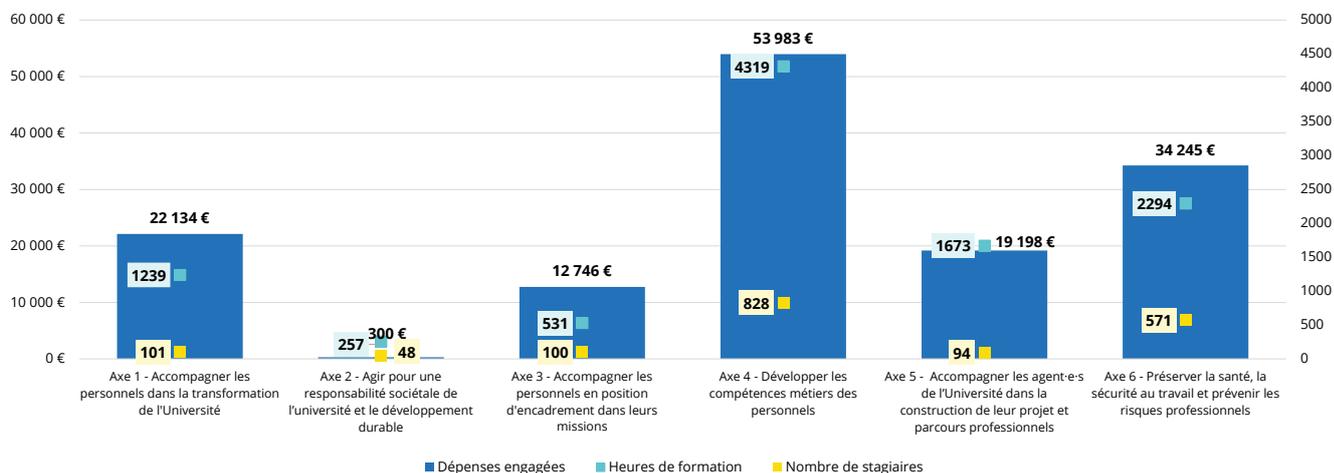
Axes de formation	P ou D	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires	Dépenses engagées ⁽²⁾	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	Présentiel	1168	92	20 139 €	14,1%
	Distanciel	71	9	1 995 €	1,4%
	Total	1239	101	22 134 €	15,5%
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable	Présentiel	51	16	300 €	0,2%
	Distanciel	206	32	0 €	0,0%
	Total	257	48	300 €	0,2%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	Présentiel	531	100	11 496 €	8,1%
	Distanciel	0	0	1 250 €	0,9%
	Total	531	100	12 746 €	8,9%
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels	Présentiel	3787	633	51 329 €	36,0%
	Distanciel	532	195	2 654 €	1,9%
	Total	4319	828	53 983 €	37,9%
Axe 5 - Accompagner les agent-e-s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels	Présentiel	1643	88	19 198 €	13,5%
	Distanciel	30	6	0 €	0,0%
	Total	1673	94	19 198 €	13,5%
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels	Présentiel	2267	569	32 643 €	22,9%
	Distanciel	27	2	1 602 €	1,1%
	Total	2294	571	34 245 €	24,0%
TOTAL 2024	Présentiel	9447	1498	135 106 €	94,7%
	Distanciel	866	244	7 501 €	5,3%
	Total	10313	1742	142 607 €	100,0%
Rappel 2023		11 339	1 411	160 173 €	-
Rappel 2022		7 466	1 156	161 859 €	-
Rappel 2021		5 636	1 121	154 067 €	-

(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.

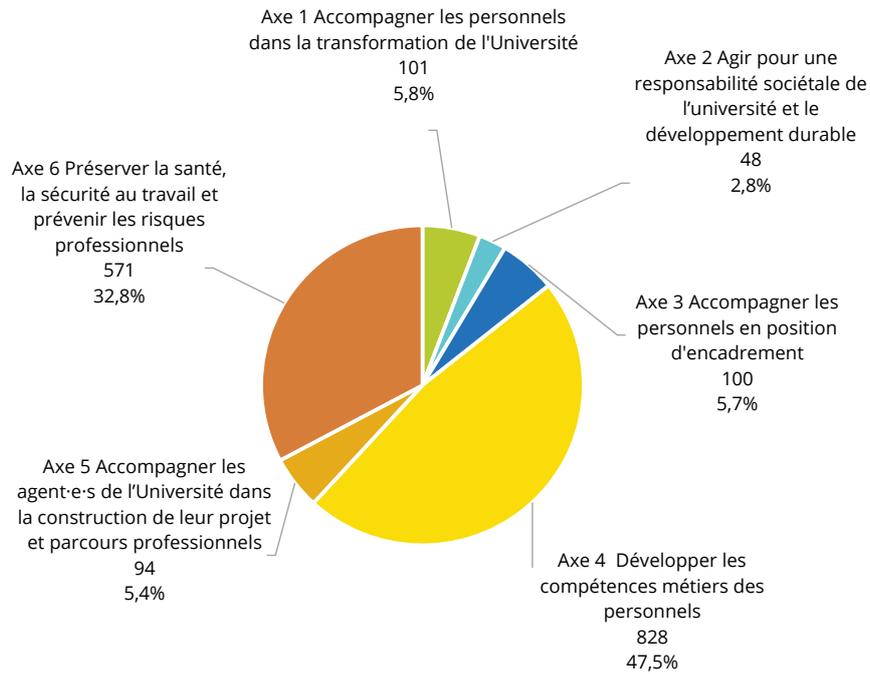
(2) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

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 directes du personnel (exemple : BU, laboratoires) 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.

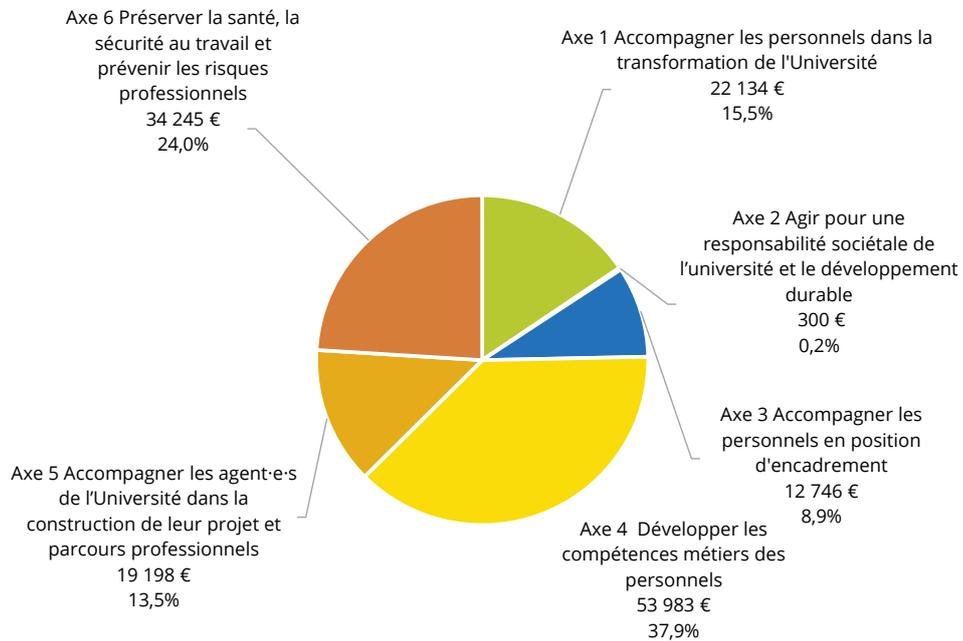
Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe en 2024



Répartition des stagiaires 2024 par axe



Répartition des dépenses de formation engagée en 2024 par axe



3. 2. 3. Déclinaison des données générales par action de formation

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par action de formation en 2024 (partie 1)

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Dépenses par stagiaire
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université				
Conduite au changement	28	2	1 250 €	625 €
Management de projet	136	11	1 279 €	116 €
Connaissance de l'environnement universitaire	4	2	- €	- €
Environnement professionnel	139	42	2 263 €	54 €
Formations linguistiques	616	28	16 988 €	607 €
Financements par appels à projets : Europe et autres	316	16	354 €	22 €
Total Axe 1	1239	101	22 134,2	219 €
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'Université et le développement durable				
201D Sexisme sans façon	1	1	- €	- €
201D Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir	2	2	- €	- €
203D Ba-BA du climat	203	29	- €	- €
203P Animation de la Fresque numérique	9	1	300 €	300 €
203P Journées d'étude développement soutenable	14	1	- €	- €
203P Numérique responsable	28	14	- €	- €
Total Axe 2	257	48	300 €	6 €
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions				
Animer de manière créative et innovante	20	2	1 693 €	847 €
Conduire les entretiens professionnels	18	9	- €	- €
Détecter et accompagner les compétences numériques dans la DSI	14	1	- €	- €
Devenir un encadrant confirmé	56	8	2 786 €	348 €
La rédaction du rapport d'aptitude	4	1	1 085 €	1 085 €
Les fondamentaux du manager	91	13	2 786 €	214 €
Manager des personnels en situation de handicap	10	5	- €	- €
Manager son équipe dans le changement	14	1	1 303 €	1 303 €
Optimisation gestion du temps	63	9	3 093 €	344 €
Parcours manager : atelier-co-développement	60	20	- €	- €
Prise en main de l'outil FEVE	14	7	- €	- €
Qualité : Management des risques et amélioration continue	14	1	- €	- €
S appuyer sur l'intelligence collective pour développer l'implication de son é	153	23	- €	- €
Total Axe 3	531	100	12 746 €	127 €
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels				
Affaires juridiques	14	1	- €	- €
Bibliothéconomie	364	162	4 954 €	31 €
Outils bureautiques applicatifs et informatique	433	60	- €	- €
Communication	260	17	3 356 €	197 €
Appui à la recherche et à l'enseignement	601	69	5 013 €	73 €
Patrimoine	42	2	3 009 €	1 505 €
Formations techniques	9	3	1 168 €	389 €
Formations scientifiques	32	1	2 950 €	2 950 €
Formations tout au long de la vie	54	4	1 844 €	461 €
Formations financières et comptables	720	58	2 252 €	39 €
Marchés et achats	35	8	5 129 €	641 €
Ressources humaines	328	40	14 086 €	352 €
Santé	70	4	1 807 €	452 €
Scolarité et vie étudiante	953	283	1 124 €	4 €
Médiation et déontologie	31	4	1 721 €	430 €
Orientation et insertion professionnelle	0	0	- €	#DIV/0!
Documentation numérique	4	2	1 033 €	516 €
Moodle	24	11	- €	- €
Outils pédagogiques et numériques	57	19	4 536 €	239 €
Pédagogie universitaire	288	80	- €	- €
Total Axe 4	4319	828	53 983 €	65 €

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

(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par action de formation en 2024 (partie 2)

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Dépenses par stagiaire
Axe 5 - Accompagner les agent-e-s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels				
Parcours professionnel	1 062	47	13 050 €	278 €
Préparation concours	611	47	6 148 €	131 €
Total Axe 5	1673	94	19 198 €	204 €
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels				
Appareils à pression de gaz et vapeur	91	20	1 800 €	90 €
Electricité	235	24	5 013 €	209 €
Expérimentation animale	114	4	2 521 €	630 €
Soudage	14	1	1 020 €	1 020 €
Gestes et postures	96	24	2 160 €	90 €
Machines et équipements	28	3	1 548 €	516 €
Matières dangereuses	243	48	1 892 €	39 €
Prévention générale des risques	692	193	5 778 €	30 €
Prévention risques des psychosociaux	235	21	4 723 €	225 €
Secourisme	242	64	2 120 €	33 €
Sécurité incendie	262	163	3 070 €	19 €
Travail en hauteur	42	6	2 600 €	433 €
Total Axe 6	2294	571	34 245 €	60 €
TOTAL 2024	10313	1742	142 607 €	82 €
Rappel 2023	11 339	1 411	160 173 €	114 €
Rappel 2022	7 466	1 156	161 859 €	140 €
Rappel 2021	5 636	1 121	154 067 €	147 €

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

(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

3. 2. 4. Les stagiaires par type de population

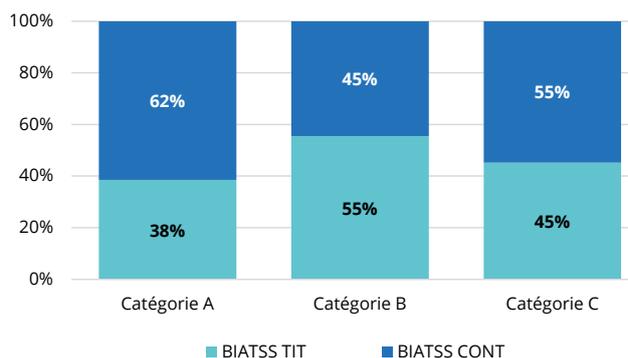
Nombre de stagiaires BIATSS, ENS et hébergés par statut, par catégorie et par sexe en 2024

	TITULAIRE			CONTRACTUEL			TOTAL		
	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H
Catégorie A	184	122	62	294	202	92	478	324	154
Catégorie B	244	204	40	196	138	58	440	342	98
Catégorie C	227	193	34	275	249	26	502	442	60
TOTAL BIATSS	655	519	136	765	589	176	1420	1108	312
ENS-CH	130	70	60	2	2	-	132	72	60
ENS	74	36	38	17	10	7	91	46	45
CDOCT				47	31	16	47	31	16
TOTAL ENS et ENS-CH	204	106	98	66	43	23	270	149	121
TOTAL HÉBERGÉS*				52	25	27	52	25	27
TOTAL STAGIAIRES	859	625	234	883	657	226	1742	1282	460

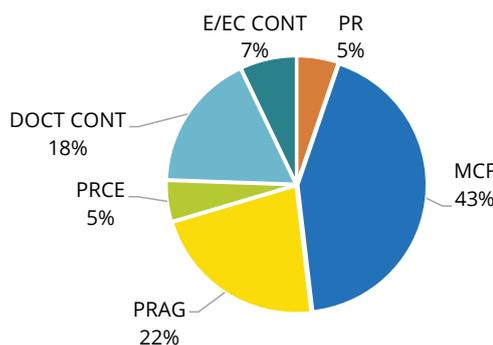
A noter : 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

* Le personnel tiers et externe exerçant pour l'établissement une activité de recherche ou administrative (hébergés CNRS ou autre).

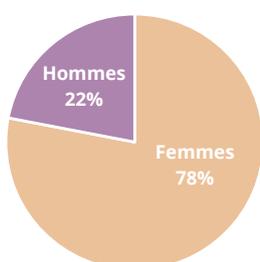
Répartition des stagiaires BIATSS par statut et par catégorie en 2024



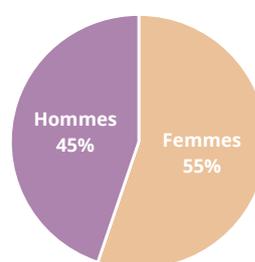
Répartition des stagiaires ENS par statut, par corps et par type de contrat en 2024



Répartition des stagiaires BIATSS par sexe en 2024



Répartition des stagiaires ENS par sexe en 2024



3. 3. Bilan qualitatif du plan de formation 2024

Soucieux de la qualité des actions de formation qu'il propose, le service développement des compétences de la DRRH s'appuie sur un logiciel d'enquête pour évaluer les formations suivies.

Cette évaluation 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 qualifier la prestation des intervenants.

Les résultats des 465 questionnaires d'évaluation reçus sur les 715 envoyés (soit un taux de réponse de 65%) mettent en exergue la qualité de l'offre et des formations proposées aux agent·e·s de l'université (hors stagiaires de la BU et de la DPI et hors hébergés).

100 % des répondant·e·s sont satisfait·e·s des formations organisées au sein de l'Université et notamment car :

- > Elles répondent à leurs attentes, favorisent un partage des difficultés rencontrées.
- > Elles sont applicables dans leur quotidien sur leurs postes de travail
- > 95 % sont très satisfaits de la qualité du formateur. Les agents estiment que les formateurs et formatrices maîtrisent bien leur sujet et s'attachent à susciter et soutenir l'intérêt du groupe.

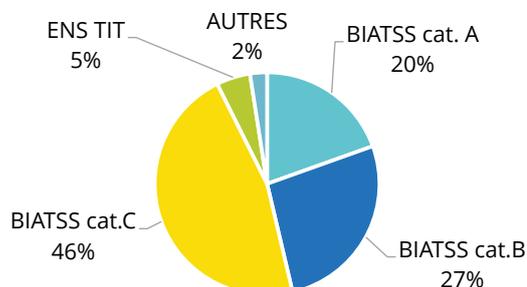
	Satisfaits	Moyennement satisfaits	Très satisfaits
Appréciation de la qualité de la formation	10%	0%	90%
Possibilité d'application dans son quotidien	0%	0%	100%
Appréciation des qualités du formateur	5%	0%	95%

3. 4. 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 2024

	BIATSS TIT	BIATSS CONT	ENS TIT	AUTRES*	TOTAL
Catégorie A	7	1		1	
Catégorie B	9	2	2	-	41
Catégorie C	14	5		-	
TOTAL 2024	30	8	2	1	41
Rappel 2023	14	17	1	-	32
Rappel 2022	9	8	-	5	22
Rappel 2021	6	2	-	4	12

Répartition des personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2024



* Sont intégrés ici : le personnel tiers et externe exerçant pour l'établissement une activité de recherche ou administrative (hébergés CNRS ou autre).

Méthode de comptabilisation du nombre de stagiaires et du nombre d'agents : 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.

Les formations de préparation aux concours et examens professionnels suivies en 2024 sont listées ci-après : « Préparation concours : le rapport d'activité », « Préparation concours : RAEP », « Préparation concours AENES : Les institutions et le système éducatif français », « Préparation aux concours et examens des bibliothèques - 2025 », « Préparation concours chefs d'établissement », « Les responsabilités des professeurs d'EPS ».

3. 5. Les autres actions de formation

3. 5. 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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	2	2	-	-	-	-	-	-	-
Nb de bénéficiaires	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-

3. 5. 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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	3	1	2	5	2	3	7	6	1
Nb de bénéficiaires	2	3	1	2	5	2	3	7	6	1

3. 5. 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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	1	-	1	4	2	2	3	3	-
Nb de bénéficiaires	-	1	-	1	4	2	2	3	3	-

3. 5. 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.rice 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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	7	2	5	5	-	5	5	2	3
Nb de bénéficiaires	4	7	2	5	5	-	5	5	2	3

* Seuls les demandes et bénéficiaires concernant les agents de La Rochelle Université sont décomptés ici, soit hors demandes au profit du personnel hébergé.

3. 5. 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.

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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	3	3	-	4	3	1	2	1	-
Nb de bénéficiaires	2	3	3	-	4	3	1	2	1	-

3. 5. 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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	<i>N.D</i>	-	-	-	1	-	1	1	1	-
Nb de bénéficiaires	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-

3. 5. 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

	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H	2024	Dont F	Dont H
Nb de demandes	<i>N.D</i>	4	3	1	8	6	2	5	5	-
Nb de bénéficiaires	3	4	3	1	8	6	2	5	5	-

CHAPITRE 4 : les rémunérations

4. 1. Données générales

4. 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).

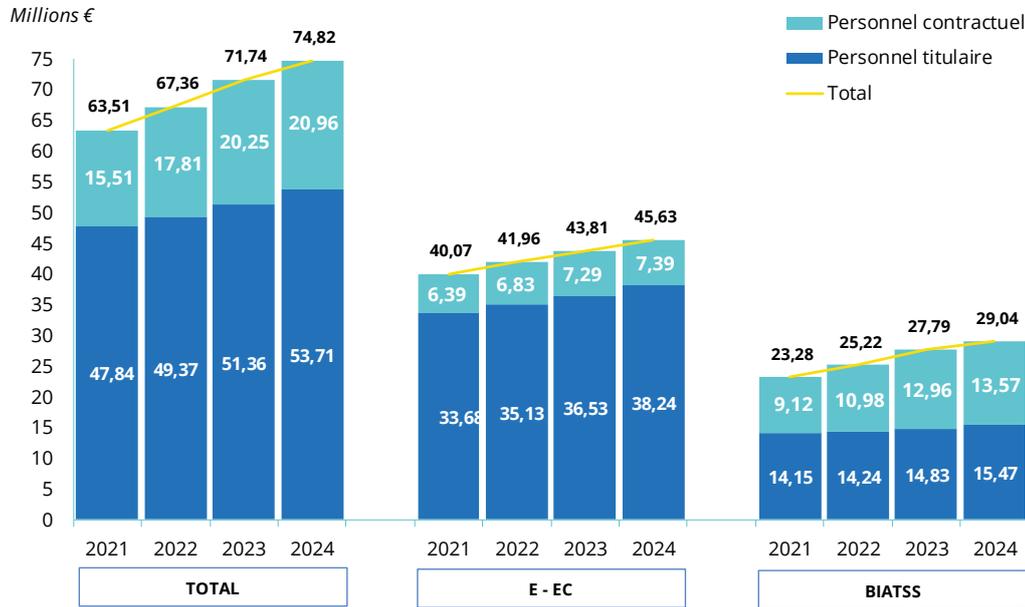
> **Les dépenses d'action sociale non intégrées sur le bulletin de paye** telles que la restauration, les aides financières, les capitaux décès et la médecine de prévention, sont également considérées comme de la masse salariale.

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.).

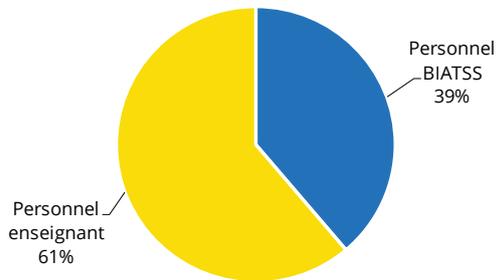
4. 1. 2. La masse salariale de l'établissement

MASSE SALARIALE 2024 74 818 563 €

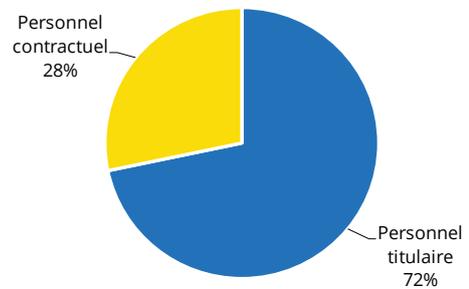
Dépenses de personnel totales selon le type de population et le statut : comparatif sur 4 années (en millions d'euros)



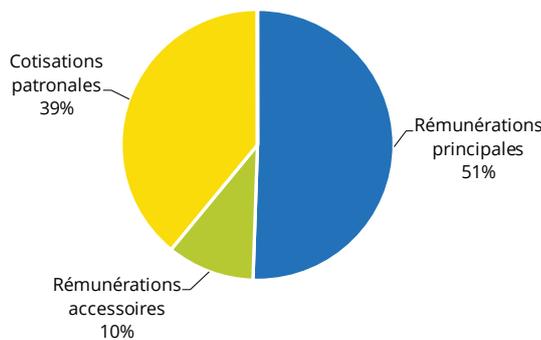
Répartition des dépenses de personnel totales 2024 selon le type de population



Répartition des dépenses de personnel totales 2024 selon le statut des personnes



Répartition des dépenses de personnel totales 2024 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 BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANTS					TOTAL				
	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)	2021	2022	2023	2024	ÉCART (2024-2023)
PERSONNEL TITULAIRE															
Rémunérations principales	6 617 600 €	6 642 137 €	6 810 065 €	7 177 130 €	+367 064 €	16 279 294 €	16 755 786 €	17 305 524 €	17 978 896 €	+673 371 €	22 896 894 €	23 397 923 €	24 115 590 €	25 156 026 €	+1 040 436 €
Rémunérations accessoires	1 452 106 €	1 505 376 €	1 753 154 €	1 703 195 €	-49 959 €	2 480 930 €	2 979 102 €	3 294 325 €	3 705 893 €	+411 569 €	3 953 036 €	4 484 479 €	5 047 478 €	5 409 088 €	+361 610 €
Cotisations patronales	6 081 743 €	6 090 625 €	6 268 146 €	6 588 655 €	+320 508 €	14 924 096 €	15 395 338 €	15 926 270 €	16 559 985 €	+633 715 €	21 005 840 €	21 485 963 €	22 194 417 €	23 148 640 €	+954 223 €
Total personnel titulaire	14 151 449 €	14 238 138 €	14 831 365 €	15 468 979 €	+637 614 €	33 684 321 €	35 130 227 €	36 526 120 €	38 244 775 €	+1 718 655 €	47 835 769 €	49 368 364 €	51 357 485 €	53 713 754 €	+2 356 269 €
PERSONNEL CONTRACTUEL															
Rémunérations principales	5 968 052 €	7 203 493 €	8 276 596 €	8 927 110 €	+650 513 €	3 158 251 €	3 457 038 €	3 790 572 €	3 918 764 €	+128 192 €	9 126 303 €	10 660 531 €	12 067 168 €	12 845 873 €	+778 705 €
Rémunérations accessoires	491 925 €	611 169 €	905 714 €	804 863 €	-100 851 €	1 465 151 €	1 518 356 €	1 488 360 €	1 403 310 €	-85 050 €	1 957 076 €	2 129 525 €	2 394 074 €	2 208 173 €	-185 900 €
Cotisations patronales	2 664 043 €	3 165 012 €	3 776 829 €	3 839 128 €	+62 299 €	1 766 854 €	1 852 218 €	2 007 247 €	2 065 246 €	+58 000 €	4 430 896 €	5 017 229 €	5 784 075 €	5 904 374 €	+120 299 €
Total personnel contractuel	9 124 020 €	10 979 673 €	12 959 139 €	13 571 101 €	+611 962 €	6 390 256 €	6 827 611 €	7 286 178 €	7 387 320 €	+101 142 €	15 514 275 €	17 807 284 €	20 245 317 €	20 958 421 €	+713 104 €
Hors STATUT															
Action sociale / méd. prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	158 064 €	183 672 €	135 730 €	146 389 €	+10 658 €
Total hors statut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	158 064 €	183 672 €	135 730 €	146 389 €	+10 658 €
TOTAL															
Rémunérations principales	12 585 652 €	13 845 629 €	15 086 661 €	16 104 239 €	+1 017 578 €	19 437 545 €	20 212 824 €	21 096 096 €	21 897 660 €	+801 563 €	32 023 197 €	34 058 453 €	36 182 758 €	38 001 899 €	+1 819 141 €
Rémunérations accessoires	1 944 031 €	2 116 545 €	2 658 868 €	2 508 058 €	-150 810 €	3 946 081 €	4 497 458 €	4 782 684 €	5 109 203 €	+326 519 €	5 890 112 €	6 614 003 €	7 441 552 €	7 617 261 €	+175 709 €
Cotisations patronales	8 745 786 €	9 255 636 €	10 044 975 €	10 427 783 €	+382 807 €	16 690 950 €	17 247 556 €	17 933 517 €	18 625 232 €	+691 715 €	25 436 736 €	26 503 192 €	27 978 492 €	29 053 015 €	+1 074 522 €
Action sociale / méd. prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	158 064 €	183 672 €	135 730 €	146 389 €	-47 941 €
TOTAL	23 275 468 €	25 217 811 €	27 790 504 €	29 040 080 €	+1 249 576 €	40 074 576 €	41 957 838 €	43 812 298 €	45 632 095 €	+1 819 797 €	63 508 109 €	67 359 320 €	71 738 532 €	74 818 563 €	+3 080 031 €
Taux de variation	+7,5%	+8,3%	+10,2%	+4,5%	+2,7%	+4,7%	+4,4%	+4,2%	+4,2%	+4,5%	+4,5%	+6,1%	+6,5%	+4,3%	+4,3%

(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.

4. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération

4. 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 (%)	Rappel 2023
		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	47,6%	3 897 €	4 924 €	-1 027 €	-20,9%	-49 €	-739 €	-191 €	-48 €	-1,0%	-1,2%
E-EC titulaires	39,1%	5 037 €	5 561 €	-524 €	-9,4%	-44 €	-230 €	-171 €	-79 €	-1,4%	-1,7%
PR	25,7%	6 326 €	6 978 €	-652 €	-9,3%	19 €	0 €	-676 €	5 €	0,1%	1,0%
MCF	38,8%	5 094 €	5 172 €	-78 €	-1,5%	-11 €	0 €	-45 €	-22 €	-0,4%	-1,9%
E1D-E2D	49,9%	4 481 €	4 837 €	-356 €	-7,4%	27 €	-109 €	-25 €	-250 €	-5,2%	-4,3%
BIATSS Titulaires	59,6%	2 832 €	3 535 €	-703 €	-19,9%	-67 €	-412 €	-220 €	-4 €	-0,1%	-0,2%
A	45,4%	3 738 €	4 256 €	-518 €	-12,2%	-103 €	-60 €	-405 €	49 €	1,2%	-0,1%
B	60,4%	2 621 €	2 876 €	-255 €	-8,9%	-62 €	54 €	-122 €	-125 €	-4,3%	-2,9%
C	76,4%	2 307 €	2 392 €	-86 €	-3,6%	-58 €	15 €	-73 €	30 €	1,3%	1,9%

La **rémunération mensuelle brute moyenne** des femmes titulaires est inférieure à celle des hommes de 20,9 % (soit -1027 €/mois) de manière générale, et de 1 % (soit -48 €/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 -49 €.

L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (74 % des PR sont des hommes) et leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (23 % d'hommes au sein de la catégorie C), comme l'indique l'**effet de ségrégation des corps** (-739 €/mois).

S'ajoute l'**effet démographique** au sein du corps qui contribue à creuser l'écart (-191 €/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 (-49€/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

	Part des femmes dans l'effectif	Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Ecart F/H pondéré*	Rappel 2023
TOTAL Contractuels	63,3%	2 445 €	2 933 €	-488 €	-16,7%	-7,5%	-6,2%
E-EC	60,2%	2 820 €	3 060 €	-239 €	-7,8%		
BIATSS	64,1%	2 355 €	2 898 €	-543 €	-18,7%		
A	50,0%	2 890 €	3 149 €	-260 €	-8,2%		
B	71,0%	2 106 €	2 265 €	-159 €	-7,0%		
C	86,7%	1 896 €	2 016 €	-120 €	-6,0%		

* 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	3
Nombre d'hommes bénéficiaires	7
Effectif de la population sous-représentée	3

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	Rappel 2023
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39	50	49
Egalité de rémunération pour les contractuels	40	31	22	23
Dix plus haute rémunération	20	8	8	4
TOTAL	100	78	80	77

L'Université s'est dotée en 2024 d'un plan d'actions pluriannuel égalité professionnelle Femmes-Hommes (PAEP), présentant les grands axes de la politique égalitaire de l'établissement. Pour la période 2024-2027, le document est accessible sur son site internet.

4. 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	2 420 €	2 321 €	2 877 €	1 879 €	1 857 €	2 140 €	2 050 €	1 924 €	2 366 €
D2	2 750 €	2 468 €	3 484 €	1 987 €	1 906 €	2 324 €	2 324 €	2 158 €	2 670 €
D3	3 458 €	2 711 €	4 243 €	2 158 €	1 989 €	2 481 €	2 539 €	2 324 €	2 981 €
D4	4 032 €	3 378 €	4 681 €	2 324 €	2 127 €	2 608 €	2 834 €	2 467 €	3 483 €
D5	4 582 €	3 752 €	4 942 €	2 467 €	2 278 €	2 827 €	3 270 €	2 714 €	4 207 €
D6	4 907 €	4 488 €	5 320 €	2 637 €	2 446 €	2 946 €	3 847 €	3 135 €	4 722 €
D7	5 325 €	4 822 €	5 632 €	2 860 €	2 613 €	3 186 €	4 643 €	3 715 €	5 178 €
D8	5 733 €	5 285 €	6 241 €	3 134 €	2 851 €	3 541 €	5 235 €	4 626 €	5 642 €
D9	6 443 €	5 900 €	6 986 €	3 662 €	3 258 €	4 171 €	6 048 €	5 377 €	6 517 €
D9/D1	2,7	2,5	2,4	1,9	1,8	1,9	3,0	2,8	2,8
Rappel année 2023	2,6	2,4	2,4	2,0	1,9	2,0	2,8	2,7	2,7

Lecture :

En 2024, 10 % des agents de La Rochelle Université à temps complet perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 2 050 €, 20 % inférieure ou égale à 2 324€, etc.

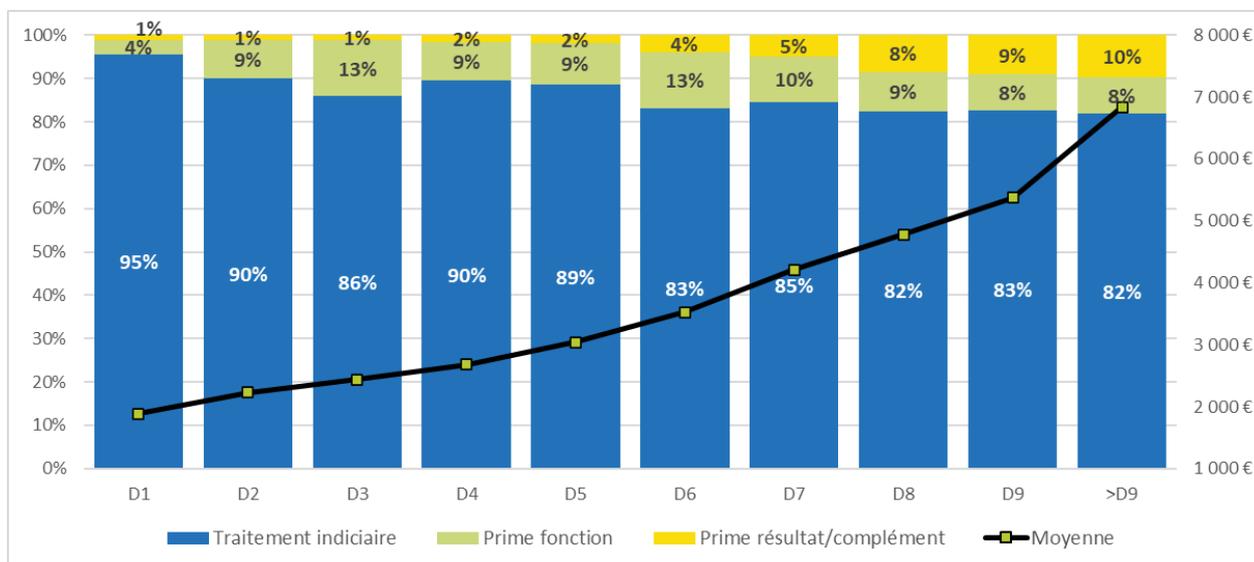
Le salaire brut médian est de 3 270 € : la moitié des personnes ont une rémunération inférieure, et l'autre moitié une rémunération supérieure.

Les 10 % des agents de l'établissement les mieux rémunérés gagnent mensuellement 3 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	4 210 €	3 744 €	4 431 €	2 196 €	2 196 €	2 323 €	2 675 €	2 456 €	3 150 €
D2	4 592 €	4 433 €	4 745 €	2 339 €	2 271 €	2 373 €	3 589 €	2 966 €	4 223 €
D3	4 823 €	4 642 €	4 935 €	2 408 €	2 374 €	2 570 €	4 422 €	3 683 €	4 670 €
D4	5 038 €	4 829 €	5 192 €	2 508 €	2 461 €	2 759 €	4 707 €	4 423 €	4 923 €
D5	5 290 €	5 059 €	5 433 €	2 681 €	2 495 €	2 938 €	4 975 €	4 664 €	5 196 €
D6	5 489 €	5 279 €	5 657 €	2 905 €	2 681 €	3 086 €	5 270 €	4 936 €	5 470 €
D7	5 789 €	5 504 €	6 069 €	3 074 €	2 861 €	3 383 €	5 597 €	5 260 €	5 782 €
D8	6 310 €	5 901 €	6 549 €	3 413 €	3 087 €	3 623 €	6 057 €	5 657 €	6 411 €
D9	7 004 €	6 349 €	7 292 €	3 808 €	3 491 €	3 989 €	6 797 €	6 262 €	7 210 €
D9/D1	1,7	1,7	1,6	1,7	1,6	1,7	2,5	2,5	2,3
Rappel année 2023	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,9	2,5	2,3	2,5

Rémunération brute mensuelle par décile pour le personnel BIATSS

	Titulaire			Contractuel			TOTAL BIATSS		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 263 €	2 227 €	2 415 €	1 869 €	1 849 €	2 081 €	1 923 €	1 876 €	2 220 €
D2	2 395 €	2 328 €	2 557 €	1 944 €	1 882 €	2 296 €	2 130 €	1 975 €	2 416 €
D3	2 474 €	2 410 €	2 867 €	2 042 €	1 945 €	2 464 €	2 295 €	2 158 €	2 564 €
D4	2 593 €	2 486 €	3 011 €	2 223 €	2 013 €	2 588 €	2 437 €	2 293 €	2 784 €
D5	2 817 €	2 575 €	3 372 €	2 414 €	2 136 €	2 795 €	2 579 €	2 417 €	2 938 €
D6	3 148 €	2 755 €	3 534 €	2 588 €	2 324 €	2 904 €	2 797 €	2 562 €	3 175 €
D7	3 474 €	3 143 €	3 903 €	2 818 €	2 500 €	3 127 €	3 045 €	2 732 €	3 471 €
D8	3 830 €	3 564 €	4 415 €	3 055 €	2 796 €	3 458 €	3 459 €	3 133 €	3 907 €
D9	4 482 €	3 847 €	4 793 €	3 562 €	3 186 €	4 160 €	4 094 €	3 656 €	4 534 €
D9/D1	2,0	1,7	2,0	1,9	1,7	2,0	2,1	1,9	2,0
Rappel année 2023	2,0	1,7	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1	1,9	2,1

4. 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 7 617 261 € en 2024. Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > Les heures complémentaires : 35 %
- > Les primes versées aux personnels BIATSS : 30 %
- > Les primes versées aux enseignants : 30 %
- > Les primes communes à l'ensemble des personnels : 5 %

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

En 2024, les rémunérations accessoires communes sont les suivantes :

- > 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.
- > 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.

Les années 2020 à 2023 sont marquées par le versement d'une prime **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** (GIPA) qui résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la

consommation (IPC) sur une même période. Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constaté est versé à chaque agent concerné.

En 2022, on observe le versement d'une **indemnité inflation**. Il s'agit d'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 destinée aux personnes qui gagnent moins de 2000 € net par mois. En 2023, on note aussi le versement d'une **prime de pouvoir d'achat** qui est une prime exceptionnelle créée pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39000€.

Montant des rémunérations accessoires à l'ensemble des personnels

		Année 2021		Année 2022		Année 2023		Année 2024		ÉCART 2024-2023
		Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	BIATSS	36	20 355 €	19	7 628 €	53	30 530 €	-	- €	-30 530 €
	ENS-EC	-	- €	13	18 748 €	78	82 479 €	2	549 €	-81 930 €
Indemnité inflation / Prime pour pouvoir d'achat	BIATSS	-	- €	340	34 000 €	400	226 423 €	3	1 800 €	-224 623 €
	ENS-EC	-	- €	124	12 400 €	138	77 477 €	-	- €	-77 477 €
Prime assistant de prévention	BIATSS	28	4 665 €	26	4 182 €	31	9 904 €	30	10 400 €	+496 €
	ENS-EC	2	350 €	3	353 €	4	1 154 €	3	1 050 €	-104 €
Prime exceptionnelle	BIATSS	151	51 483 €	-	- €	-	- €	-	- €	-
	ENS-EC	39	29 400 €	-	- €	-	- €	-	- €	-
Prime d'intéressement	BIATSS	-	- €	111	67 067 €	142	87 803 €	135	91 210 €	+3 407 €
	ENS-EC	-	- €	19	9 675 €	4	3 289 €	14	11 792 €	+8 503 €
Remboursement partiel frais de transport	BIATSS	58	6 454 €	72	9 144 €	96	15 400 €	121	25 684 €	+10 283 €
	ENS-EC	34	4 093 €	52	6 422 €	58	8 945 €	67	15 163 €	+6 218 €
Forfait mobilité durable	BIATSS	60	6 000 €	67	12 533 €	134	37 367 €	201	52 700 €	+15 333 €
	ENS-EC	71	7 100 €	48	9 500 €	108	31 700 €	132	37 000 €	+5 300 €
Participation à la mutuelle	BIATSS	-	- €	363	59 261 €	402	68 338 €	431	73 108 €	+4 770 €
	ENS-EC	-	- €	229	39 465 €	285	50 464 €	301	52 290 €	+1 826 €
TOTAL		s.o.	129 901 €	s.o.	290 379 €	s.o.	731 273 €	s.o.	372 745 €	-358 528 €

4. 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, 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.

		Année 2023					Année 2024						
		Bénéficiaires			Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire	Bénéficiaires			Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire
		Tot.	F	H				Tot.	F	H			
ENS-EC		4	2	2	3 289 €	822 €	1%	14	7	7	11 792 €	842 €	3%
BIATSS		142	104	38	87 803 €	618 €	26%	135	87	48	91 210 €	676 €	23%
Distinction par catégorie	Catégorie A	68	45	23	57 361 €	844 €	26%	67	41	26	61 500 €	918 €	22%
	Catégorie B	24	15	9	14 013 €	584 €	20%	35	23	12	16 090 €	460 €	27%
	Catégorie C	50	44	6	16 429 €	329 €	32%	33	23	10	13 620 €	413 €	22%
Distinction par affectation	Composante	56	46	10	25 204 €	450 €	22%	40	33	7	27 340 €	684 €	15%
	Hors Composante	86	58	28	62 599 €	728 €	29%	95	54	41	63 870 €	672 €	31%
Distinction par statut	Titulaires	66	49	17	37 740 €	572 €	27%	69	48	21	46 940 €	680 €	29%
	Contractuels	76	55	21	50 063 €	659 €	25%	66	39	27	44 270 €	671 €	19%
TOTAL		146	106	40	91 092 €	624 €	15%	149	94	55	103 002 €	691 €	15%

4. 2. Les rémunérations du personnel enseignant

4. 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	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	16 279 294 €	50%	16 755 786 €	49%	17 305 524 €	49%	17 978 896 €	49%	+673 371 €	+3,9%
Rémunérations accessoires	1 355 567 €	4%	1 770 318 €	5%	1 898 315 €	5%	2 319 925 €	6%	+421 611 €	+22,2%
Cotisations patronales	14 884 554 €	46%	15 352 702 €	45%	15 877 317 €	45%	16 511 477 €	45%	+634 160 €	+4,0%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	32 519 414 €	100%	33 878 807 €	100%	35 081 156 €	100%	36 810 298 €	100%	+1 729 142 €	+4,9%
Heures complémentaires	1 125 364 €	97%	1 208 784 €	97%	1 396 010 €	97%	1 385 968 €	97%	-10 042 €	-0,7%
Cotisations patronales*	39 543 €	3%	42 636 €	3%	48 954 €	3%	48 509 €	3%	-445 €	-0,9%
Heures complémentaires titulaires	1 164 907 €	100%	1 251 420 €	100%	1 444 964 €	100%	1 434 477 €	100%	-10 487 €	-0,7%
Rémunérations principales	16 279 294 €	48%	16 755 786 €	48%	17 305 524 €	47%	17 978 896 €	47%	+673 371 €	+3,9%
Rémunérations accessoires	2 480 930 €	7%	2 979 102 €	8%	3 294 325 €	9%	3 705 893 €	10%	+411 569 €	+12,5%
Cotisations patronales	14 924 096 €	44%	15 395 338 €	44%	15 926 270 €	44%	16 559 985 €	43%	+633 715 €	+4,0%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	33 684 321 €	100%	35 130 227 €	100%	36 526 120 €	100%	38 244 775 €	100%	+1 718 655 €	+4,7%
Répartition titulaires/contractuels	84%		84%		83%		84%			

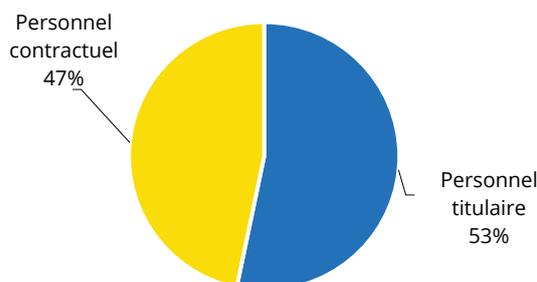
PERSONNEL CONTRACTUEL	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	3 158 251 €	69%	3 457 038 €	70%	3 790 572 €	69%	3 918 764 €	69%	+128 192 €	+3,4%
Rémunérations accessoires	63 866 €	1%	54 852 €	1%	132 688 €	2%	89 172 €	2%	-43 515 €	-32,8%
Cotisations patronales	1 332 626 €	29%	1 400 294 €	29%	1 579 513 €	29%	1 640 249 €	29%	+60 736 €	+3,8%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 554 743 €	100%	4 912 184 €	100%	5 502 772 €	100%	5 648 185 €	100%	+145 413 €	+2,6%
Heures complémentaires	1 401 285 €	76%	1 463 504 €	76%	1 355 672 €	76%	1 314 138 €	76%	-41 534 €	-3,1%
Cotisations patronales*	434 227 €	24%	451 923 €	24%	427 734 €	24%	424 998 €	24%	-2 736 €	-0,6%
Heures complémentaires	1 835 513 €	100%	1 915 427 €	100%	1 783 406 €	100%	1 739 135 €	100%	-44 271 €	-2,5%
Rémunérations principales	3 158 251 €	49%	3 457 038 €	51%	3 790 572 €	52%	3 918 764 €	53%	+128 192 €	+3,4%
Rémunérations accessoires	1 465 151 €	23%	1 518 356 €	22%	1 488 360 €	20%	1 403 310 €	19%	-85 050 €	-5,7%
Cotisations patronales	1 766 854 €	28%	1 852 218 €	27%	2 007 247 €	28%	2 065 246 €	28%	+58 000 €	+2,9%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 390 256 €	100%	6 827 611 €	100%	7 286 178 €	100%	7 387 320 €	100%	+101 142 €	+1,4%
Répartition titulaires/contractuels	16%		16%		17%		16%			

TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	TOTAL 2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	19 437 545 €	49%	20 212 824 €	48%	21 096 096 €	48%	21 897 660 €	48%	+801 563 €	+3,8%
Rémunérations accessoires	3 946 081 €	10%	4 497 458 €	11%	4 782 684 €	11%	5 109 203 €	11%	+326 519 €	+6,8%
Cotisations patronales	16 690 950 €	42%	17 247 556 €	41%	17 933 517 €	41%	18 625 232 €	41%	+691 715 €	+3,9%
TOTAL	40 074 576 €	100%	41 957 838 €	100%	43 812 298 €	100%	45 632 095 €	100%	+1 819 797 €	+4,2%

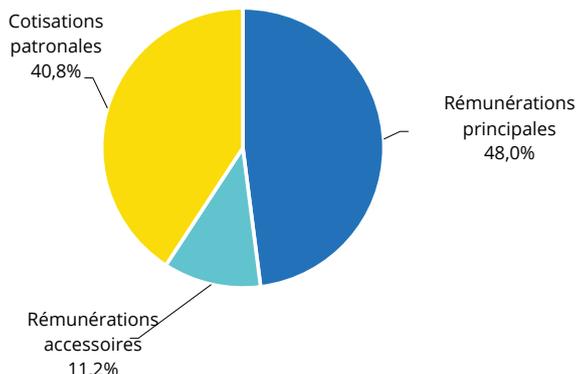
* Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale,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

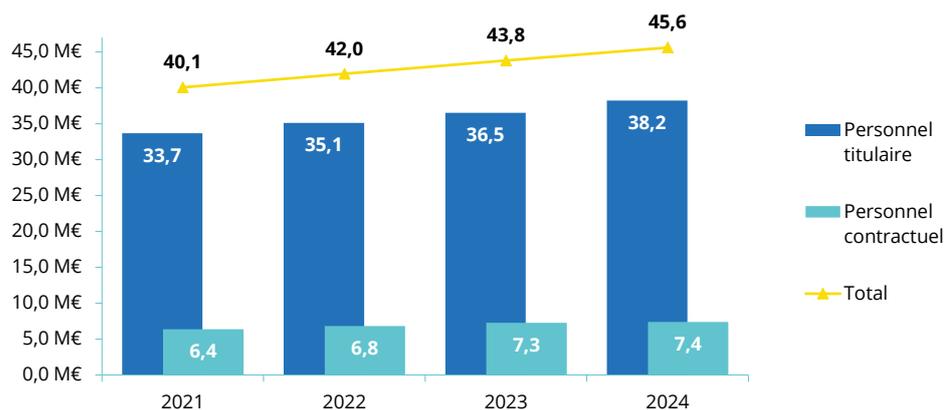
Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel en 2024



Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération en 2024



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



4. 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 versées aux PR et MCF. Trois composantes distinctes sont créées :

> **La composante 1 est liée au grade**

Elle s'élève à 4 200 € brut annuel pour 2024 (3 500 € brut pour 2023, 2 800 € brut 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 €).

Elle se substitue progressivement à **la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** depuis le 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 au 01/01/2024, pour atteindre 3 142.75 € brut annuel.

> **la prime d'enseignement supérieur est maintenue** pour les ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Depuis le 01/07/2022, son montant est de 1 304 € brut annuel.

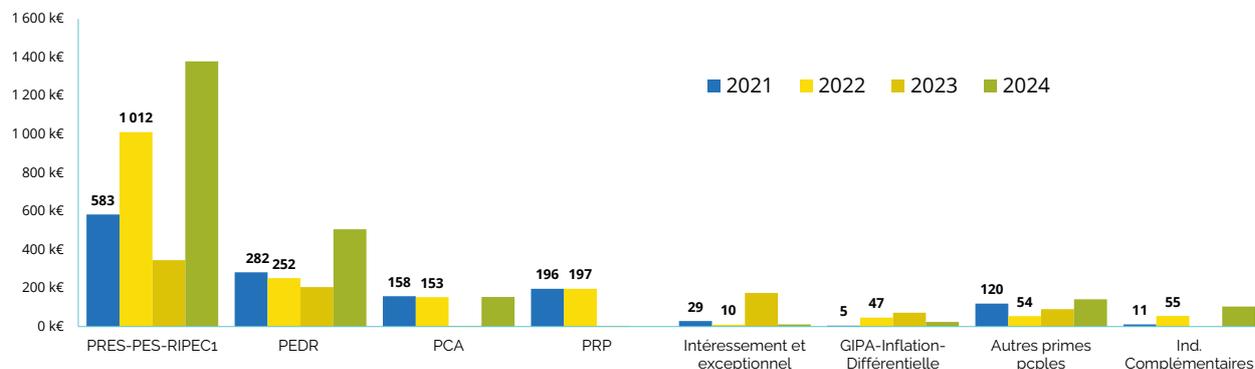
> **la prime d'administration** : prime versée au Président de l'Université et au Directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel.

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

	Année 2021			Année 2022			Année 2023			Année 2024			ÉCART 2024-2023
	Bénéfi- ciaires	Montant	Rép.										
PRES / PES / RIPEC1	349	582 801 €	42,4%	375	1 011 546 €	58,7%	362	1 018 431 €	55,9%	352	1 378 841 €	62,2%	+360 410 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / RIPEC 3	61	282 055 €	20,5%	55	252 165 €	14,6%	64	345 346 €	18,9%	103	505 808 €	22,8%	+160 462 €
Prime pour Charge Administrative / RIPEC 2	63	157 804 €	11,5%	62	153 391 €	8,9%	67	205 331 €	11,3%	69	154 084 €	6,9%	-51 247 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	155	196 331 €	14,3%	171	196 548 €	11,4%	6	2 999 €	0,2%	-	- €	0,0%	-2 999 €
Indemnité membre CNU	9	14 044 €	1,0%	13	12 634 €	0,7%	13	15 936 €	0,9%	18	18 214 €	0,8%	+2 278 €
Prime d'intéressement	-	-	-	19	9 675 €	0,6%	4	3 289 €	0,2%	14	11 792 €	0,5%	+8 503 €
Prime exceptionnelle	39	29 400 €	2,1%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	-	-	-	13	18 748 €	1,1%	78	82 479 €	4,5%	2	549 €	0,0%	-81 930 €
Aide exceptionnelle inflation / prime pouvoir d'achat	-	-	-	124	12 400 €	0,7%	138	77 477 €	4,2%	-	- €	0,0%	-77 477 €
Indemnité différentielle	7	5 097 €	0,4%	8	15 704 €	0,9%	6	15 259 €	0,8%	8	23 597 €	1,1%	+8 338 €
Prime de fin de contrat	-	-	-	-	-	-	2	3 986 €	0,2%	5	13 719 €	0,6%	+9 733 €
Autres primes ⁽¹⁾	9	105 623 €	7,7%	31	41 786 €	2,4%	41	52 694 €	2,9%	-	110 518 €	5,0%	+57 824 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 373 154 €	100%	s.o.	1 724 597 €	100%	s.o.	1 823 227 €	100%	s.o.	2 217 121 €	100%	+393 894 €
Forfait mobilités durables	71	7 100 €	63,4%	48	9 500 €	17,2%	108	31 700 €	34,8%	132	37 000 €	35,4%	+5 300 €
Remboursement domicile-travail	34	4 093 €	36,6%	52	6 422 €	11,6%	58	8 945 €	9,8%	67	15 163 €	14,5%	+6 218 €
Participation mutuelle	-	-	-	229	39 465 €	71,3%	285	50 464 €	55,4%	301	52 290 €	50,1%	+1 826 €
TOTAL Indemnités complémentaires	s.o.	11 193 €	100%	s.o.	55 387 €	100%	s.o.	91 109 €	100%	s.o.	104 453 €	100%	+13 344 €

(1) 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 de rapporteur RIPEC.

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



Nombre de bénéficiaires RIPEC3 par corps et sexe au 31 décembre de l'année

	31/12/2023									31/12/2024									ÉCART (2024-2023)
	MCF			PR			Total			MCF			PR			Total			
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
PEDR	14	5	9	14	4	10	28	9	19	9	4	5	8	2	6	17	6	11	-11
RIPEC 3	20	8	12	6	3	3	26	11	15	48	21	27	34	9	25	82	30	52	+56
TOTAL	34	13	21	20	7	13	54	20	34	57	25	32	42	11	31	99	36	63	+45

Part bénéf. / nb total d'EC tit. 20% 20% 20% 29% 39% 25% 23% 24% 22% 34% 38% 31% 61% 65% 60% 41% 43% 40%

4. 2. 3. Les heures complémentaires

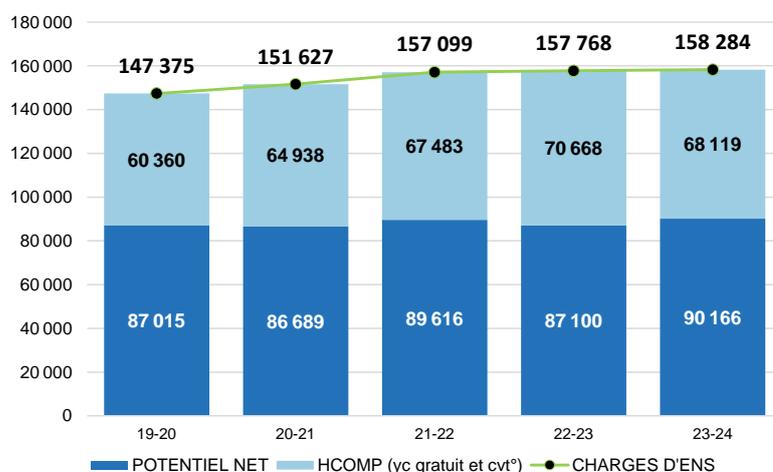
Les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (mesurées en Heures Équivalent Travaux Dirigés - HETD) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par le personnel enseignant :

- > 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**

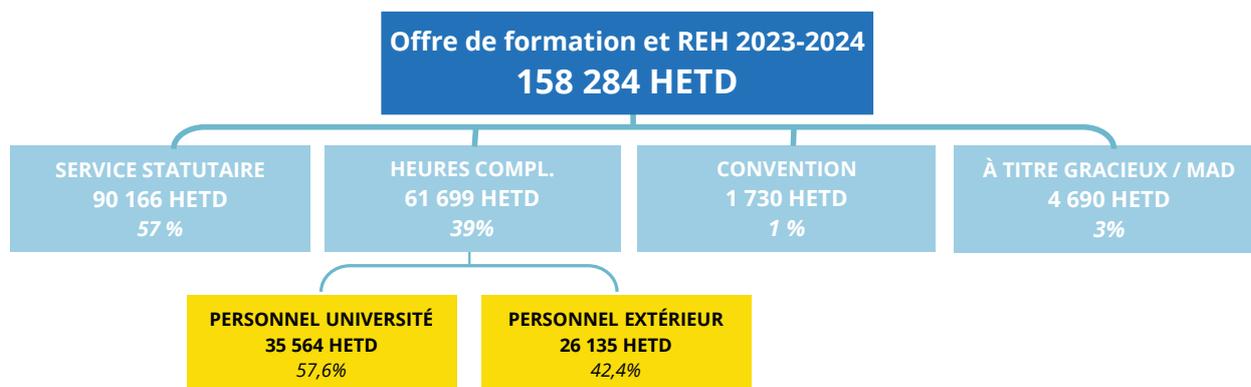
La Charge d'Enseignement (ChE) correspondant à l'offre de formation de La Rochelle Université est composée :

- > 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

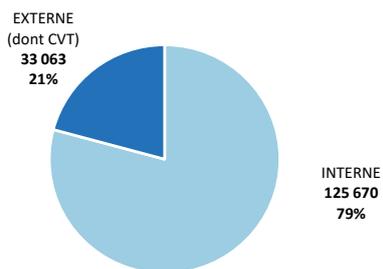
Évolution des charges d'enseignement, du potentiel net et des heures complémentaires



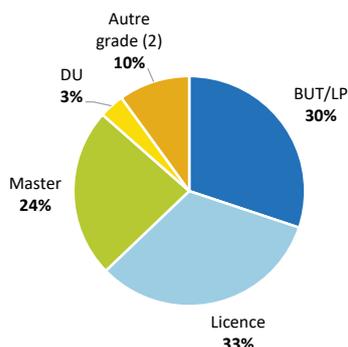
Focus sur l'année universitaire 2023-2024



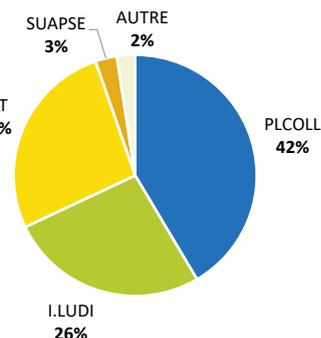
Répartition des hETD par type d'intervenant



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	96	100%	28	100%	124	100%	231	100%	28	100%	259	100%	383	100%
Sous-service	7	7%	3	10,7%	10	8%	12	5%	2	7,1%	14	5%	24	6%
0h	7	7%	1	4%	8	6%	21	9%	2	7%	23	9%	31	8%
x 0 / 0,49	20	21%	9	32%	29	23%	65	28%	13	46%	78	30%	107	28%
x 0,5 / 0,99	15	16%	9	32%	24	19%	47	20%	7	25%	54	21%	78	20%
x 1 / 1,49	12	13%	2	7%	14	11%	46	20%	2	7%	48	19%	62	16%
x 1,5 / 1,99	13	14%	2	7%	15	12%	18	8%	1	4%	19	7%	34	9%
x 2 et +	22	23%	2	7%	24	19%	22	10%	1	4%	23	9%	47	12%
Nombre moyen d'HCOMP payées par enseignant	119		55		104		86		77		85		91	
Nombre médian d'HCOMP payées par enseignant	98		73		91		64		34		59		67	

4. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS

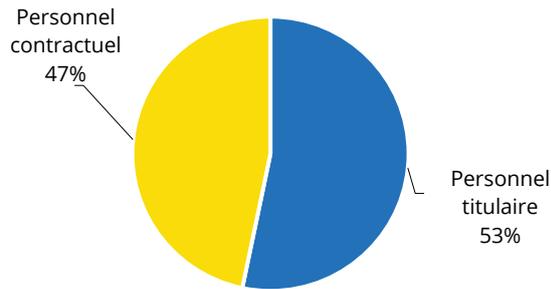
4. 3. 1. La masse salariale

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

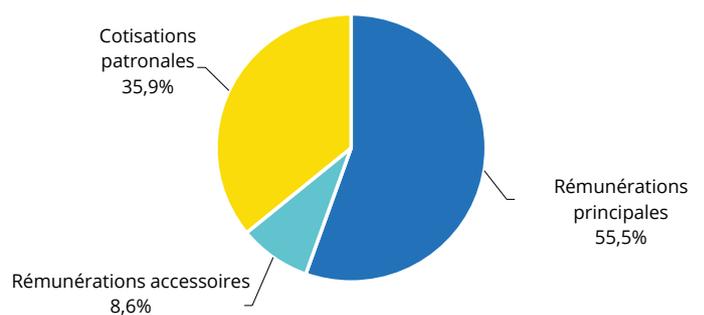
PERSONNEL TITULAIRE	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	6 617 600 €	47%	6 642 137 €	47%	6 810 065 €	46%	7 177 130 €	46%	+367 064 €	+5,4%
Rémunérations accessoires	1 452 106 €	10%	1 505 376 €	11%	1 753 154 €	12%	1 703 195 €	11%	-49 959 €	-2,8%
Cotisations patronales	6 081 743 €	43%	6 090 625 €	43%	6 268 146 €	42%	6 588 655 €	43%	+320 508 €	+5,1%
Total personnel titulaire	14 151 449 €	100%	14 238 138 €	100%	14 831 365 €	100%	15 468 979 €	100%	+637 614 €	+4,3%
Répartition titulaires/contractuels	61%		56%		53%		53%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	5 968 052 €	65%	7 203 493 €	66%	8 276 596 €	64%	8 927 110 €	66%	+650 513 €	+7,9%
Rémunérations accessoires	491 925 €	5%	611 169 €	6%	905 714 €	7%	804 863 €	6%	-100 851 €	-11,1%
Cotisations patronales	2 664 043 €	29%	3 165 012 €	29%	3 776 829 €	29%	3 839 128 €	28%	+62 299 €	+1,6%
Total personnel contractuel	9 124 020 €	100%	10 979 673 €	100%	12 959 139 €	100%	13 571 101 €	100%	+611 962 €	+4,7%
Répartition titulaires/contractuels	39%		44%		47%		47%			
TOTAL BIATSS	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	TOTAL 2024	%	ÉCART (2024-2023)	%
Rémunérations principales	12 585 652 €	54%	13 845 629 €	55%	15 086 661 €	54%	16 104 239 €	55%	+1 017 578 €	+6,7%
Rémunérations accessoires	1 944 031 €	8%	2 116 545 €	8%	2 658 868 €	10%	2 508 058 €	9%	-150 810 €	-5,7%
Cotisations patronales	8 745 786 €	38%	9 255 636 €	37%	10 044 975 €	36%	10 427 783 €	36%	+382 807 €	+3,8%
TOTAL	23 275 468 €	100%	25 217 811 €	100%	27 790 504 €	100%	29 040 080 €	100%	+1 249 576 €	+4,5%

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

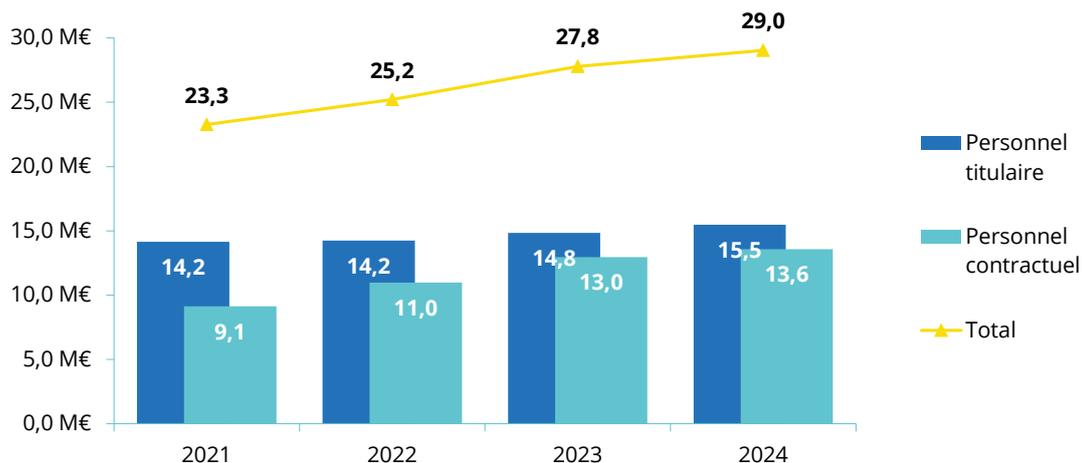
Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel en 2024



Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération en 2024



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



4. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS

Le **Régime Indemnitaires 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.

4. 3. 2. 1. Les grilles indemnitaires

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2024

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 de base brut annuel	Montant pour les surqualifications*						Nombre total bénéficiaires	Rappel 2023
					Gestionnaire RH	Tech adm.fin.RH	Assistant-e Dir*	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule		
					Equivalence B-Groupe3	Equivalence B-Groupe2	Equivalence B-Groupe1B	Equivalence ASI - Groupe2	Equivalence ASI - Groupe1B	Equivalence IE-Groupe3		
A (IGR/IGE/AAE)	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	Groupe 1	Montant Nb bénéficiaires	12 807 € 7							7	7
	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante / Fonctions techniques complexes	Groupe 2A	Montant Nb bénéficiaires	10 426 € 5							5	5
		Groupe 2B	Montant Nb bénéficiaires	8 917 € 18							18	16
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 3	Montant Nb bénéficiaires	6 910 € 49							49	46
A (ASI INF ASOC BIB)	Fonctions d'encadrement à responsabilités particulières	Groupe 1A	Surqualification supérieure* Montant Nb bénéficiaires						6 910 € 2		2	1
		Groupe 1B	Forte spécificité métier Montant Nb bénéficiaires	6 506 € 7							7	5
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 2	Montant Nb bénéficiaires	5 734 € 8							8	9
B	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités	Groupe 1A	Surqualification supérieure* Montant Nb bénéficiaires				5 734 € 1	6 506 € 4	6 910 € 2		7	9
		Groupe 1B	Forte spécificité métier Montant Nb bénéficiaires	5 327 € 19							19	17
	Fonctions d'encadrement ou expertise technique	Groupe 2	Montant Nb bénéficiaires	5 265 € 25							25	27
	Fonctions usuelles	Groupe 3	Montant Nb bénéficiaires	5 021 € 13							13	11
C	Coordination - responsabilités et sujétions particulières	Groupe 1A	Surqualification supérieure* Montant Nb bénéficiaires		5 021 € 3	5 265 € 3	5 327 € 2				8	9
		Groupe 1B	Forte spécificité métier Montant Nb bénéficiaires	3 650 € 35							35	40
	Fonctions usuelles	Groupe 2	Montant Nb bénéficiaires	3 450 € 33							33	36
<i>*Pour les agents occupant des fonctions/postes de niveau supérieur à leur catégorie de carrière.</i>												
										236	238	

Majoration IFSE pour fonction informatique au 31/12/2024

Cat.	Niveau	Fonction	Montant de base brut annuel	Nb bénéficiaires	
				2024	2023
A	Niveau 1	Responsables de service (études, développements, déploiements, exploitation-production, réseau, infrastructure, gestion de parc, sécurité RSSI) Urbaniste, architecte SI	6 264 €	3	4
	Niveau 2	Responsable d'équipe de proximité Expert SI, développement et réseau Chargé de la conduite du changement	5 340 €	2	2
	Niveau 3	Administrateur SI, administrateur bases de données, administrateur système, réseau Développeur, intégrateur de solution, déploiement, gestionnaire d'application Gestionnaire de parc matériel et logiciel informatique	4 140 €	17	16
B	Niveau 3	Technicien support utilisateur Technicien d'exploitation maintenance	4 140 €	6	7

Prime versée aux assistants de prévention

Type de prime		Montant de base brut annuel	Nombre bénéficiaires	Montant total versé
Charge de travail est inférieure à 12 points	1 unité de travail	250 €	12	3 000 €
	2 unités de travail	125 €	2	250 €
Charge de travail est supérieure ou égale à 12 points	1 unité de travail	400 €	21	8 000 €
	2 unités de travail	200 €	1	200 €
Total			36	11 450 €

Rappel N-1

39

11 058 €

(Délibération du conseil d'administration n°2022-12-12-6-2 du 12/12/2022)

4.3.2.2. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime

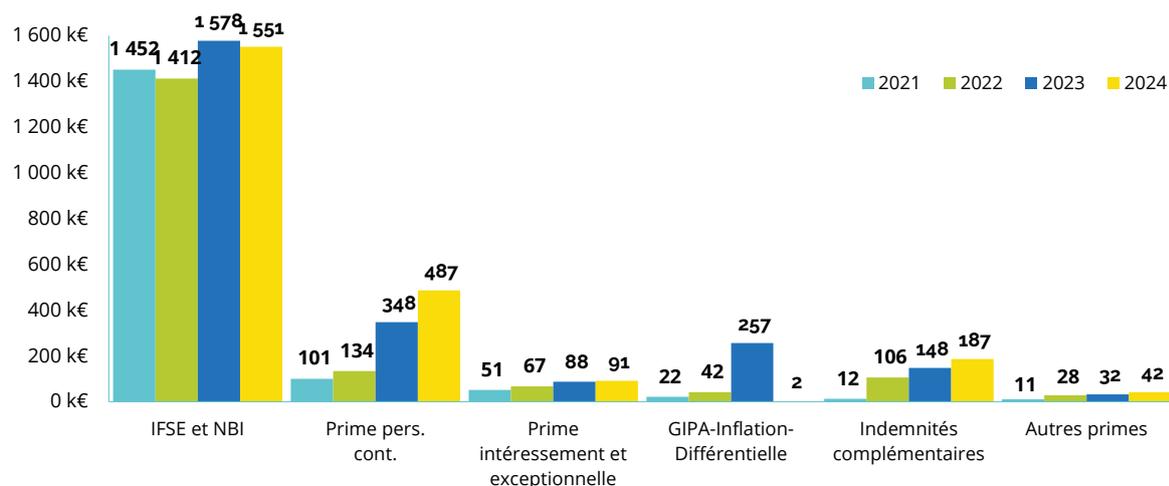
Montant des principales primes versées (en brut) au personnel BIATSS et nombre de bénéficiaires

	Année 2021			Année 2022			Année 2023			Année 2024			ÉCART 2024-2023
	Bénéficiaires	Montant	Rép.										
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	257	1 414 867 €	88,5%	249	1 384 235 €	83,7%	247	1 554 902 €	68,2%	245	1 529 507 €	71,1%	-25 395 €
Indemnité versée au personnel contractuel	143	100 719 €	6,3%	173	133 789 €	8,1%	189	347 715 €	15,3%	154	487 105 €	22,6%	+139 390 €
Indemnité assitant prévention	28	4 665 €	0,3%	26	4 182 €	0,3%	31	9 904 €	0,4%	30	10 400 €	0,5%	+496 €
Prime d'intéressement	-	-	-	111	67 067 €	4,1%	142	87 803 €	3,9%	135	91 210 €	4,2%	+3 407 €
Prime exceptionnelle	151	51 483 €	3,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	36	20 355 €	1,3%	19	7 628 €	0,5%	53	30 530 €	1,3%	-	-	-	-30 530 €
Aide exceptionnelle inflation / Prime pouvoir d'achat	-	-	-	340	34 000 €	2,1%	400	226 423 €	9,9%	3	1 800 €	0,1%	-224 623 €
Indemnité différentielle SMIC	62	1 316 €	0,1%	6	-19 €	-0,0%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de fin de contrat	-	-	-	16	17 142 €	1,0%	14	15 429 €	0,7%	20	25 890 €	1,2%	+10 461 €
Autres primes ⁽¹⁾	3	6 005 €	0,4%	3	6 580 €	0,4%	3	6 565 €	0,3%	3	5 880 €	0,3%	-685 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 599 411 €	100%	s.o.	1 654 604 €	100%	s.o.	2 279 272 €	100%	s.o.	2 151 792 €	100%	-127 479 €
TOTAL NBI ⁽²⁾	30	36 757 €	100%	25	27 799 €	100%	18	22 884 €	100%	16	21 358 €	100%	-1 526 €
Forfait mobilités durables	60	6 000 €	48,2%	67	12 533 €	11,9%	134	37 367 €	25,2%	201	52 700 €	28,2%	+15 333 €
Remboursement domicile-travail	58	6 454 €	51,8%	72	9 144 €	8,6%	96	15 400 €	10,4%	121	25 684 €	13,7%	+10 283 €
Participation mutuelle	-	-	-	363	59 261 €	56,0%	402	68 338 €	46,1%	431	73 108 €	39,1%	+4 770 €
Forfait télétravail	-	-	-	237	24 793 €	23,4%	220	27 117 €	18,3%	306	35 343 €	18,9%	+8 226 €
Total Indemnités complémentaires	s.o.	12 454 €	100%	s.o.	105 731 €	100%	s.o.	148 222 €	100%	s.o.	186 835 €	100%	+38 613 €

(1) 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.

(2) 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 5 : la santé et la sécurité au travail

5. 1. Les risques professionnels

5. 1. 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. En l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière, l'accident est présumé imputable au service.

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

Les **accidents de mission** sont des accidents survenus lorsqu'un personnel est en mission à l'occasion d'une activité professionnelle prévue ou d'un acte de la vie courante (ex : décès dans la chambre d'hôtel). Un accident survenu à l'occasion par exemple d'une visite à titre personnel sans lien avec la mission ne constitue pas un accident de mission.

L'accident de trajet et l'accident de mission sont considérés 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

	2021		2022		2023		2024	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	18		14		17		7	
Accident de service stricto sensu	9	4 chutes de personne, 2 heurt / faux mouvements, 3 manutentions	9	3 chutes de personne, 1 manutention, 2 agressions, 1 contact exposition (matériaux tranchants ou piquants), 2 autres	8	4 chutes de personne, 1 manutention, 2 heurt / faux mouvements 1 autre	1	1 Projection
Accident de trajet / mission	9	2 chutes de personne, 7 accidents de la route	5	3 chutes de personne, 1 heurt / faux mouvements, 1 accident de la route	9	5 chutes de personne, 2 heurt / faux mouvements 2 accidents de la route	6	1 chute de personne, 3 accidents de la route, 2 autres
Accident de travail	6		6		6		8	
Accident de travail stricto sensu	3	1 chute de personne, 1 agression, 1 autre	5	1 chute de personne, 2 manutentions, 1 heurt / faux mouvements 1 contact exposition (chaud ou froid)	2	1 chute de personne, 1 chute d'objet	4	2 Heurt/Faux mouvement, 2 Chute/Chute d'objet,
Accident de trajet / mission	3	2 chutes de personne 1 autre	1	1 chute de personne	4	3 chutes de personne, 1 accident de la route	4	1 chute de personne, 2 accident de la route, 1 heurt/Faux mouvement
Maladie professionnelle	-		-		-		3	
TOTAL	24		20		23		18	

Remarque : si l'agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.
Un « accident de service stricto sensu » a été ajouté à titre rétroactif sur l'année 2023.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission selon la gravité en 2024

	AVEC ARRÊT							SANS ARRÊT						TOTAL	
	ENS			BIATSS			Total avec arrêt	ENS			BIATSS				Total sans arrêt
	Total	F	H	Total	F	H		Total	F	H	Total	F	H		
Accident de service	1	1	-	-	-	-	1	2	-	2	4	3	1	6	7
Accident de service stricto sensu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1
Accident de trajet / mission	1	1	-	-	-	-	1	2	-	2	3	3	-	5	6
Accident de travail	-	-	-	2	-	2	2	1	1	-	5	3	2	6	8
Accident de travail stricto sensu	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	2	1	4	4
Accident de trajet / mission	-	-	-	2	-	2	2	-	-	-	2	1	1	2	4
TOTAL	1	1	-	2	-	2	3	3	1	2	9	6	3	12	15
Rappel 2023	2	2	-	10	5	5	12	5	2	3	6	4	2	10	23
Rappel 2022	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

Remarque : si agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents. Un « accident de service stricto sensu » a été ajouté à titre rétroactif sur l'année 2023.

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. Sur l'année 2024, 15 accidents ont été déclarés entraînant 118 jours d'arrêt de travail. En 2023, les 23 accidents ont provoqué 233 jours d'arrêt de travail.

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

	Accidents			Maladies			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Invalidité temporaire	5	1	4	1	1	-	6	2	4
Invalidité permanente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont reconnues au cours de l'année de l'AT/MP	-	-	-	1	1	-	-	1	-
Dont reconnues au titre d'une année antérieure à l'AT/MP	2	1	1	-	-	-	1	1	1
TOTAL 2024	5	1	4	1	1	-	6	2	4
Rappel 2023	13	6	7	-	-	-	13	6	7
Rappel 2022	7	2	5	-	-	-	7	2	5
Rappel 2021	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service par sexe

	2022	2023	2024
Femmes	-	-	-
Hommes	-	-	-
TOTAL	-	-	-

Remarque : un accident survenu en 2023 n'a été traité qu'en 2024 (donc reconnu au titre d'une année ultérieure).

5. 2. Les dispositifs de signalement

Nombre de saisines des dispositifs de signalement depuis 2022 par sexe

	2022			2023			2024		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Registre Santé Sécurité au Travail	1	1	-	1	1	-	-	-	-
Registre Danger Grave et Imminent	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	1	-	-	-	-	-

5. 2. 1. 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 à la F3SCT et conduit, si nécessaire, à la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention.

5. 2. 2. Le Registre Danger Grave et Imminent

Le Registre de Danger Grave et Imminent est un registre sur lequel un représentant des personnels au CSAE et/ou à la F3SCT consigne son avis après qu'il ait constaté une cause de danger grave et imminent à l'occasion d'une visite ou après qu'un personnel ait fait valoir son droit de retrait.

5. 2. 3. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

	2022	2023	2024
Femmes	-	-	-
Hommes	-	-	-
TOTAL	-	-	-

5. 3. La protection fonctionnelle

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

	2022	2023	2024
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées	3	3	4
Nombre de mesures de protection fonctionnelle mise en œuvre	3	-	2
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	1 826 €	0 €	1 800 €

Trois demandes de mesures de protection fonctionnelle ont été ajoutées à titre rétroactif sur l'année 2023.

5. 4. Les suicides

	2022	2023	2024
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 (TPT) recensés sur l'année par sexe et par tranches d'âge

Au 31/12/2024, **14 agents** exercent à temps partiel thérapeutique, dont 3 personnels contractuels. **79 %** des personnels en TPT sont des BIATSS et **71 %** des personnels en TPT sont des femmes.

	BIATSS						ENS-EC						TOTAL								
	TIT			CONT			TOTAL	TIT			CONT			TOTAL	TIT			CONT			TOTAL
	Total	F	H	Total	F	H	BIATSS	Total	F	H	Total	F	H	E-EC	Total	F	H	Total	F	H	TOTAL
20-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25-29	-	-	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40-44	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
45-49	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	1	1	-	2
50-54	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	1	2	1	1	-	-	-	2
55-59	4	4	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	4
60-64	2	2	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	-	1	3	2	1	-	-	-	3
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	8	7	1	3	3	-	11	3	-	3	-	-	-	3	11	7	4	3	3	-	14
Rappel 2023	6	4	2	6	6	-	12	-	-	-	1	1	-	1	6	4	2	7	7	-	13
Rappel 2022	8	8	-	1	1	-	9	3	2	1	1	1	-	4	11	10	1	2	2	-	13
Rappel 2021	8	8	-	1	1	-	9	3	2	1	1	1	-	4	11	10	1	2	2	-	13

Remarques :

. la période réglementaire d'un TPT accordée est de 1 mois minimum et de 3 mois maximum. 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 s'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 2023, puis 1 TPT de prolongation en 2024).

Indicateurs liés au reclassement et à l'inaptitude

	2024																	
	Propositions d'une période de préparation au reclassement			Demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à AT/MP			Considérés définitivement inaptes à leur emploi par le conseil médical			Mises en disponibilité d'office pour raisons de santé			Placements en retraite pour invalidité			Licenciements pour inaptitude physique		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
20-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40-44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45-49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50-54	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55-59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2023	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-

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 a créé le CSA à compter de 2023, au sein duquel a été constituée une formation spécialisée (la F3SCT) 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 01/09/2024

	01/09/2022	01/09/2023	01/09/2024
Nombre d'UT	32	34	35
Nombre d'assistant.e.s de prévention	34	36	37

Au 1^{er} septembre 2024, La Rochelle Université était composée de 35 unités de travail (UT), réparties dans 21 bâtiments de l'université et d'une unité de travail hébergée par le CNRS.

Pour 8 unités de travail, les assistants de prévention n'ont pas été désignés, ce sont les responsables qui assurent les fonctions.

En 2024, 5 assistants de prévention ont pris leurs fonctions dans 2 UT : LIENSs et IUT Génie civil.

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 de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

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 de la F3SCT et à la visite des sites.

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

Cf. partie 5.7. La médecine de prévention (page 97).

5. 6. 2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Cf. Chapitre 7, partie 7.1.2.4 F3SCT (page 121).

5. 6. 3. 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 « Prévention des risques professionnels » édition septembre 2012

Références	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	13	12	12	12	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation de la F3SCT ou des instances qui en tiennent lieu	17	19	16	16	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	8	8	10	10	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	13	12	12	12	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	20	17	17	17	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	11	11	13	12	16
TOTAL	82	79	80	79	106

5. 6. 4. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)

	2022	2023	2024
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	-	-	-
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	-	-	-
Nombre de rapports d'inspection transmis 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. 5. 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	2023	2024
Nombre d'agents formés	254	243	332
Nombre de formations SST organisées au cours de l'année suite à des événements graves	-	-	-

Parmi les formations réalisées en 2024 : journée de la prévention, Système Sécurité Incendie (SSI), gestes qui sécurisent, gestes qui sauvent, manipulation d'extincteurs, habilitation électrique, risques chimiques et agents cancérigènes.

5. 6. 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP, réalisé et mis à jour annuellement par chaque chef de service/d'établissement, répertorie l'ensemble des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels et assure la traçabilité collective des expositions. Y sont consignés l'évaluation des risques, les mesures de prévention prévues pour y remédier et les délais pour leur mise en œuvre (article L4121-3-1 du Code du travail).

Nombre de DUERP existants et mis à jour au cours de l'année

	2023	2024
DUERP existants	34	35
DUERP mis à jour	34	35

Remarque : une UT correspond à un DUERP.

Taux de réalisation du programme annuel de prévention

Références	2023	2024
1. Le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	56%	19%
2. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	55%	100%
3. Le dialogue social est assuré par la consultation des F3SCT ou des instances qui en tiennent lieu	93%	75%
4. L'information et la formation des agents sont assurées à tous les niveaux	56%	83%
5. L'établissement met en place une prévention médicale	75%	50%
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	75%	50%
7. Gestion des risques	46%	54%
8. Exploitation des bâtiments et installations techniques	37%	54%
9. Surveillance médicale post professionnelle	-%	-%
Taux de réalisation du programme annuel de prévention	55%	54%

Le programme annuel est donc réalisé ou entamé à près de **54%**.

Ce programme ne reflète pas toute l'activité de la direction qui continue à réaliser des actions de prévention à l'occasion de la prise en main de nouveaux bâtiments ou lors de l'installation de nouvelles activités généralement liées à la recherche (déménagement du LIENSs à Ile2, programme de construction de Campus-Innov, mise en service du Com'On Lab,).

La réalisation d'audits en sécurité incendie permet d'une part la préparation des différentes commissions de sécurité qui ont toutes concluent sur un avis favorablement pour la poursuite d'exploitation des bâtiments et d'autre part la définition des besoins et au suivi des chantiers de remplacement des systèmes de sécurité incendie des site IUT, Curie et IAE. Cette nouvelle politique de déploiement également avec les aspects PPMS sera à terme déployée pour toutes les nouvelles opérations de remplacement de SSI.

La mise en place d'un nouveau marché de traitement des DEEE permet de rendre efficiente la gestion de ces déchets à coût zéro pour l'université puisque nous nous appuyons sur un éco-organisme.

L'organisation de la première journée de la prévention a permis de sensibiliser les personnels et les étudiants aux risques auxquels ils peuvent être exposés lors de leur vie privée comme universitaire.

5. 6. 7. Les Troubles MusculoSquelettiques (TMS)

Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant réalisé au cours de l'année une démarche de prévention des TMS

	2023	2024
Nombre d'agents concernés	91	154
Nombre de services	11	24

Su l'année 2024, 154 agents ont réalisé une démarche de prévention des TMS, dont 48 personnes en formation « travail sur écrans » et « port de charges lourdes » et 106 personnes concernées par une étude de poste de travail.

5. 6. 8. Les Risques PsychoSociaux (RPS)

Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention de RPS au cours de l'année

	2023	2024
Nombre d'agents concernés	1029	1067
Nombre de services	Tous	Tous

Nombre d'activation et nombre de dossiers suivis par la cellule de veille pour des RPS au cours de l'année

	2023		2024	
	Cellule de veille restreinte	Cellule de veille élargie	Cellule de veille restreinte	Cellule de veille élargie
Nombre d'activations	10	8	10	2
Nombre de dossiers suivis	10	5	10	6

Nombre de situations signalées et prises en charge au cours de l'année

	2022			2023			2024		
	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives
BIATSS	20	20	-	29	29	-	29	29	-
E-EC*	6	6	-	10	10	-	12	12	-
BIATSS et E-EC**	4	S.O.	4	5	S.O.	5	1	S.O.	1
Autre***	1	1	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	31	27	4	45	40	5	42	41	1

* Le personnel doctorant contractuel est inclus en partie "E-EC" (pour être en cohérence avec le découpage des effectifs réalisé dans le RSU). C'est le cas pour 2 doctorants en 2024.

** Certaines situations peuvent être collectives et concerner le personnel BIATSS ainsi que le personnel enseignant.

*** Une situation individuelle concernait un personnel hébergé en 2022 et 2023.

Dans le cadre de la prévention primaire, l'université a mis en place un outil permettant aux personnels de s'exprimer sur le ressenti de leurs conditions de travail : le thermomètre dynamique des RPS. Relancé tous les ans à l'occasion de la mise à jour du DUERP, cet outil permet à la fois d'apprécier la situation année après année, d'introduire l'évaluation des RPS dans le DUERP et de repérer des situations pour lesquelles les personnels indiquent se sentir en difficulté.

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, **42 situations ont été prises en charge en 2024**. Elles ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (directrice ou chargée d'accompagnement des personnels) et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention.

Focus sur la prise en charge des situations individuelles signalées en 2024

	2024		
	Nb de situations individuelles traitées	Nb de situations individuelles closes	Nb de situations individuelles en cours au 31/12
BIATSS	29	23	6
E-EC***	12	12	-
BIATSS et E-EC*			
Autre**	-	-	-
TOTAL	41	35	6

Sur 41 personnes reçues dans le cadre de situations individuelles de RPS au cours de l'année 2024, le bilan au 31/12/2024 est de 35 résolutions de situation, 2 situations mises en pause et 4 situations toujours en cours.

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. 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. 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, d'un·e ergonomiste / psychologue du travail, d'un·e infirmière et d'un·e secrétaire médicale.

En 2024, 198 visites médicales ont été réalisées par la médecin du travail.

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 à la F3SCT.

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

	2022	2023	2024
Nombre de rapports	1	1	1

Répartition des visites réalisées par la médecin de prévention par année

	2021	2022	2023	2024
Nb de visites médicales réalisées par le médecin de prévention	213	273	178	198
<i>dont visites périodiques</i>	76	90	27	34
Nb de personnes concernées	190	244	N.D	N.D

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

	2022	2023	2024
Nombre d'agents	184	N.D	N.D

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

	2021	2022	2023	2024
Visites à la demande des agents	33	39	N.D	52
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	17	28	N.D	146
Nombre total de visites	50	67	178	198
Effectif moyen année*	938	1027	1029	1067
Taux de visites à la demande	5%	7%	17%	19%

* 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 (BOE) : 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25 – 40 ans	1	-	1	5	4	1	6	4	2
41 – 55 ans	6	4	2	18	16	2	24	20	4
Plus de 55 ans	8	4	4	14	13	1	22	17	5
TOTAL 31/12/2024	15	8	7	37	33	4	52	41	11
<i>Rappel 31/12/2023</i>	12	6	6	34	31	3	46	37	9
<i>Rappel 31/12/2022</i>	11	5	6	37	33	4	48	38	10
<i>Rappel 31/12/2021</i>	10	N.D	N.D	36	N.D	N.D	46	34	12

Flux sortant des BOE par motif et par année

	2023	2024
Retraite	2	1
Fin de contrat	2	1
Mobilité	1	1
Non renouvellement de RQTH*	2	1
TOTAL SORTIES	5	4

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Taux d'emploi de personnel en situation de handicap par année

	2020	2021	2022*	2023	2024
Taux direct	4,81	5,05	5,09	4,77	4,87
Contribution FIPHP	7 106 €	7 963 €	24 168 €	30 434 €	23 990 €

En 2024, contrairement à l'année 2023 qui avait connu une forte augmentation, la contribution de La Rochelle Université auprès du FIPHFP a diminué pour atteindre un niveau équivalent à celui de 2022.

Cette diminution de la contribution s'explique par une augmentation du taux d'emploi des BOE passant de 4,77% à 4,87% entre fin 2023 et fin 2024.

Nombre de titularisations, de recrutements et d'aménagements de postes de personnel en situation de handicap réalisés en 2024

	Titularisations	Recrutements*	Etudes de postes	Aménagements postes**	
				Total	dont financés FIPHFP
Femmes		2	2	6	1
Hommes		1		2	1
TOTAL	-	3	2	8	2
<i>Rappel 2023</i>	-	4	3	5	1
<i>Rappel 2022</i>	-	2	6	6	1
<i>Rappel 2021</i>	-	5	7	9	6

* Sont comptabilisés ici 1 recrutement < à 6 mois et 2 recrutements > 6 mois

** 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

	2021		2022		2023		2024	
	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrée	Nb total de rdv réalisés
Femmes	N.D.		20	37	28	55	34	109
Hommes			3		6		12	
TOTAL	22	32	23	37	34	55	46	109

CHAPITRE 6 : l'organisation du travail et temps de travail

6. 1. L'organisation du travail

6. 1. 1. Le temps de travail du personnel BIATSS

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.

Les agents doivent accomplir un nombre d'heures de service déterminé par année universitaire. Chaque agent définit son planning en début d'année universitaire dans l'intérêt du service et sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

L'obligation de service est proratisée pour les personnels exerçant à temps partiel ou incomplet.

Le cadre de référence du temps de travail annuel est défini par l'agent sur validation du N+1 selon 3 niveaux de temps de travail hebdomadaire possibles : **37h45, 38h05 ou 38h30**.

	Horaire de référence par jour		Volume horaire moyen hebdomadaire de référence	
1	7h33 mn	7,55	37h45 mn	37,75
2	7h37 mn	7,62	38h05 mn	38,08
3	7h42 mn	7,7	38h30 mn	38,5

La répartition hebdomadaire se fait sur 10 demi-journées pour un agent à temps complet. Une demi-journée ne peut pas être supérieure à 5 heures.

L'amplitude maximale d'une journée est de 11 heures pause comprise, Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives et le repos quotidien de 11 heures au minimum.

Une pause obligatoire de 20 minutes est incluse dans le temps de travail quotidien des agents sous réserve d'avoir effectué au moins 6 heures de travail dans la journée. La pause méridienne recommandée est de 45 minutes.

Les **congés** octroyés pour raison de santé sont comptabilisés comme du temps de travail effectif. Cependant, ces congés réduisent proportionnellement le nombre de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) que l'agent peut acquérir.

Les jours de fermeture d'établissement sont prévus et arrêtés selon un calendrier établi en début d'année universitaire, dans la limite de 30 jours par an. Il s'agit de congés annuels obligatoires sauf impératifs de service.

Le nombre maximal de semaines consécutives de congés annuels ne peut être supérieur à 6 semaines sauf dans le cas d'un congé bonifié.

Les congés doivent être pris dans l'année universitaire de référence. Les reports de congés sont toutefois accordés dans le cadre de congés pour raison de santé ou congés de maternité dans la limite de 4 semaines qui devront être épuisés dans un délai de 15 mois.

Le **Compte Epargne Temps (CET)** permet aux agents titulaires et non titulaires employés de manière continue d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il ne peut être alimenté, qu'après validation de la Direction générale (sauf exceptions), dans la limite de 15 jours par an.

Tout agent disposant d'un CET alimenté de plus de 15 jours, mais n'opérant pas d'épargne de congé, doit exercer son droit d'option avant le 31 décembre. A défaut, les jours concernés sont transférés vers le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les fonctionnaires ou indemnisés pour les agents contractuels.

Lorsqu'un agent n'a pas été en mesure de prendre tous ses congés annuels avant le 31 août de l'année universitaire de référence, les jours de congés non-pris au 31 août peuvent, dans la limite de 10 jours :

- être reporté en jours de congé à prendre sur l'année suivante. Ces jours de congé non pris, pour lesquels l'agent demande le report sur l'année suivante doivent être consommés avant le 31 décembre et ne pourront être déposés sur le CET, indemnisés ou versés à la RAFP.

- conservé en vue d'une demande de dépôt sur le CET

ou une combinaison des deux.

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail, nombre de nuits-agents travaillées au cours de l'année et nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12/2024

	2022	2023	2024
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)	3	4	4
Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année*	-	-	-
Nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12**	546	544	580

* Un agent est considéré travaillant de nuit si, durant une semaine de référence où il a travaillé sans congés, il a travaillé deux jours différents au moins 3h comprises dans la plage horaire 21h-6h. Pas d'agent concerné à LR Univ.

** Soit l'effectif total des BIATSS au 31/12/N, hors apprentis (temps de travail hors charte du temps).

6. 1. 2. Les modalités de temps de travail

6. 1. 2. 1. Données générales

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

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%.

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).

97,5% du personnel dispose d'un emploi à temps complet au 31/12/2024. 2,5% du personnel a quant à lui été recruté sur un emploi à temps incomplet. 93% du personnel travaille à temps plein et 7% à une quotité inférieure. Le temps partiel à 80 % est la formule la privilégiée par le personnel titulaire et contractuel à temps complet (60 % des agents).

La part des femmes parmi le personnel à temps partiel et incomplet est majoritaire (63%).

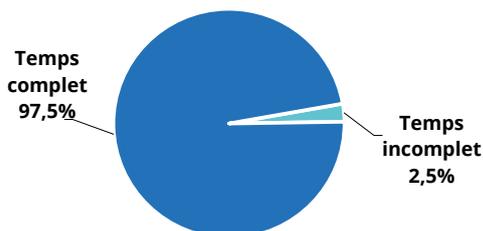
Répartition du personnel par modalité de temps de travail, par statut, par population et par sexe au 31/12/2024

	TITULAIRES									CONTRACTUELS									TOTAL		
	ENS			BIATSS			TOTAL			ENS			BIATSS			TOTAL			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			
Temps plein	317	123	194	217	124	93	534	247	287	141	76	65	317	199	118	458	275	183	992	522	470
Temps partiel	12	6	6	23	20	3	35	26	9	-	-	-	13	11	2	13	11	2	48	37	11
dont TPAR de droit* :	2	-	2	6	6	-	8	6	2	-	-	-	4	4	-	4	4	-	12	10	2
à 80 %	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	4	4	-	4	4	-	5	5	-
à 70 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
à 50 %	2	-	2	5	5	-	7	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	5	2
dont TPAR sur autorisation :	10	6	4	17	14	3	27	20	7	-	-	-	9	7	2	9	7	2	36	27	9
à 90 %	-	-	-	3	1	2	3	1	2	-	-	-	1	1	-	1	1	-	4	2	2
à 80 %	5	3	2	13	12	1	18	15	3	-	-	-	6	5	1	6	5	1	24	20	4
à 70 %	2	-	2	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	-	1
à 55 %	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
à 50 %	2	2	-	1	1	-	3	3	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	4	4	-
Total à temps complet	329	129	200	240	144	96	569	273	296	141	76	65	330	210	120	471	286	185	1040	559	481
Rappel 2023	330	131	199	242	147	95	572	278	294	137	70	67	293	197	96	430	267	163	1002	545	457
à 80 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	2	4	2	2	4	2	2
à 70 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	2	-	2	2	-
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	1	1	2	1	1
à 50 %**	6	2	4	-	-	-	6	2	4	7	2	5	3	1	2	10	3	7	16	5	11
< à 50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	3	-	3	3	-	3
Total à temps incomplet	6	2	4	-	-	-	6	2	4	8	3	5	13	5	8	21	8	13	27	10	17
Rappel 2023	6	2	4	-	-	-	6	2	4	10	2	8	11	5	6	21	7	14	27	9	18
TOTAL	335	131	204	240	144	96	575	275	300	149	79	70	343	215	128	492	294	198	1067	569	498
Rappel 2023	336	133	203	242	147	95	578	280	298	147	72	75	304	202	102	451	274	177	1029	554	475

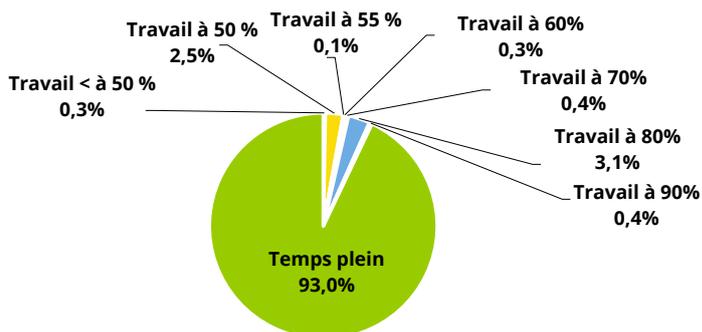
* Parmi les temps partiels de droit : élever un enfant de moins de 3 ans, motif thérapeutique.

** Sont inclus ici les enseignants et enseignants-chercheurs en service partagé (10) ainsi que les ATER (2), enseignant (1) et BIATSS (3) recrutés à quotité de 50 %

Répartition du personnel selon sa modalité de temps de travail au 31/12/2024



Répartition du personnel selon son temps de travail au 31/12/2024



6. 1. 2. 2. Le temps de travail du personnel enseignant

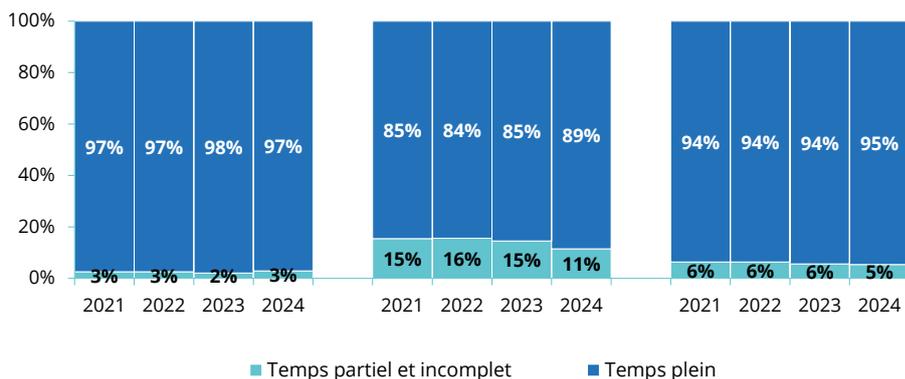
6.1.2.2.1 Le temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur (E/EC) titulaire par corps et par sexe au 31/12/2024

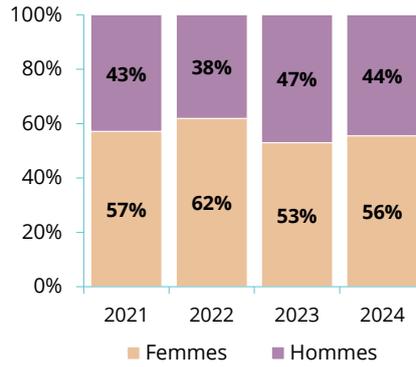
	À 50%			À 55%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H															
PR	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	68	17	51
MCF	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	1	2	-	-	-	6	2	4	164	64	100
Total ENS SUP	3	1	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	1	2	-	-	-	7	2	5	232	81	151
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,3%			-			-			0,4%			1,3%			-			2,9%			97,1%		
Rappel 2023	0,4%			-			-			-			1,3%			-			2,1%			97,9%		
Rappel 2022	0,4%			-			0,4%			0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
Rappel 2021	-			-			-			0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
PRAG	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-	3	1	2	48	21	27
PRCE	4	2	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	6	4	2	34	19	15
PR EPS	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	1	-	1
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Total ENS 1D-2D	7	3	4	1	1	-	-	-	-	1	-	1	2	2	-	-	-	-	11	6	5	85	42	43
Rép. du personnel selon son temps de travail	7,3%			1,0%			-			1,0%			2,1%			-			11,5%			88,5%		
Rappel 2023	9,4%			-			-			1,0%			3,1%			-			14,6%			85,4%		
Rappel 2022	10,4%			-			-			2,1%			3,1%			-			15,6%			84,4%		
Rappel 2021	7,2%			-			-			1,0%			7,2%			-			15,5%			84,5%		
TOTAL	10	4	6	1	-	1	-	-	-	2	-	2	5	3	2	-	-	-	18	8	10	317	123	194
Rép. du personnel selon son temps de travail	3,0%			0,3%			0,0%			0,6%			1,5%			0,0%			5,4%			94,6%		
Rappel 2023	3,0%			-			0,3%			0,3%			1,8%			0,3%			5,7%			94,3%		
Rappel 2022	3,3%			-			0,3%			0,9%			1,8%			-			6,3%			93,7%		
Rappel 2021	2,7%			-			-			0,6%			3,0%			-			6,4%			93,6%		

* A temps incomplet au 31/12/2024 : 10 enseignants et enseignants-chercheurs en service partagé avec un autre employeur.

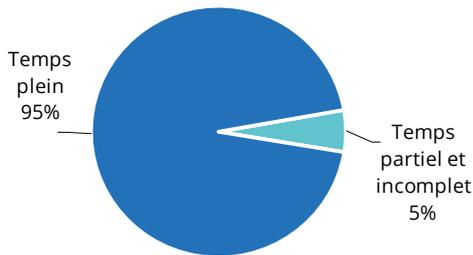
Répartition du personnel E/EC titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2024



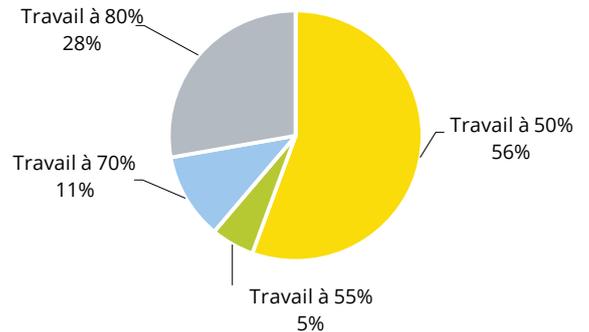
Répartition du personnel E/EC titulaire à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



Répartition du personnel E/EC titulaire selon son temps de travail au 31/12/2024



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel E/EC titulaire au 31/12/2024



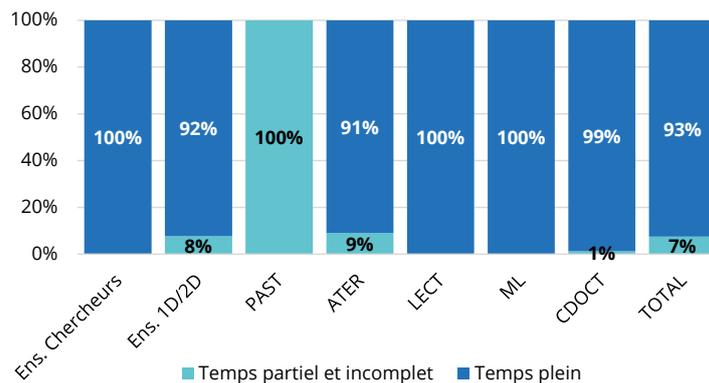
6.1.2.2.2 Le temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur (E/EC) contractuel

Temps de travail du personnel E/EC contractuel par type de contrat et par sexe au 31/12/2024

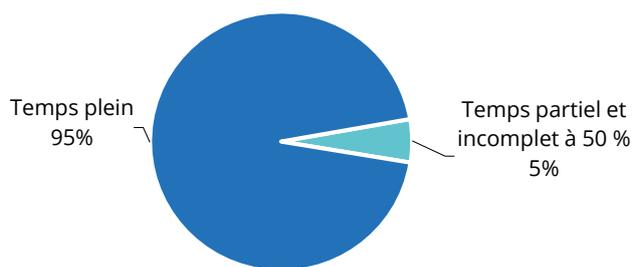
	TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H
Ens. Chercheurs	-	-	-	23	12	11
Enseignants	2	2	-	25	18	7
PAST	4	-	4	-	-	-
ATER	2	1	1	10	6	4
LECT	-	-	-	1	1	-
ML	-	-	-	1	1	-
CDOCT	-	-	-	81	38	43
TOTAL	8	3	5	141	76	65
Rép. du personnel selon son temps de travail	5,4%			94,6%		

*Sont concernés des personnels à quotité 50 % uniquement

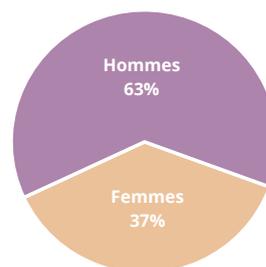
Répartition du personnel E/EC contractuel par type de contrat et temps de travail au 31/12/2024



Répartition du personnel E/EC contractuel selon son temps de travail au 31/12/2024



Répartition du personnel E/EC contractuel à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



6. 1. 2. 3. Le temps de travail du personnel BIATSS

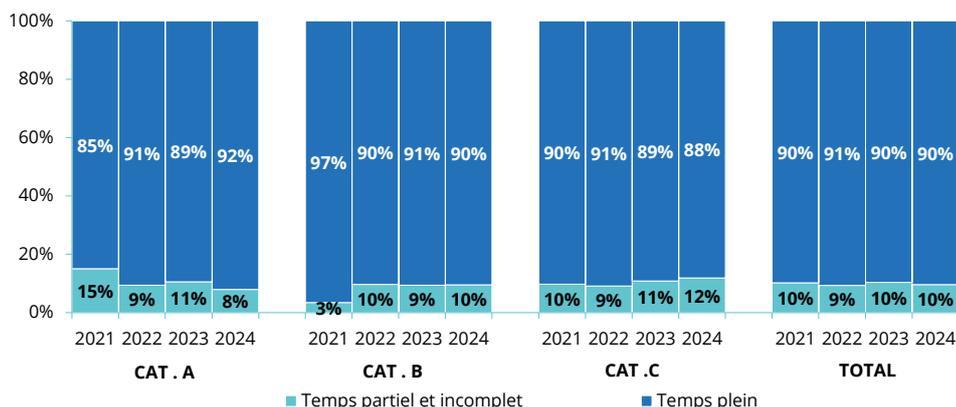
6.1.2.3.1 Le temps de travail du personnel BIATSS titulaire

Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par catégorie et par sexe au 31/12/2024

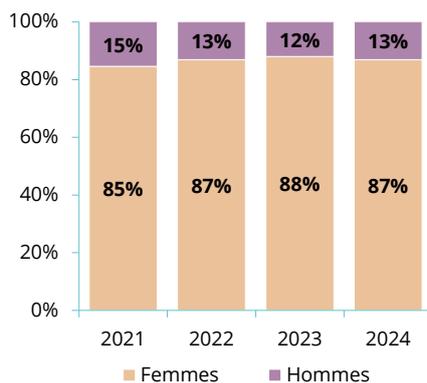
	À 50%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	2	-	2	8	6	2	93	40	53
Rép. du pers. cat. A selon son temps de travail	-			-			-			5,9%			2,0%			7,9%			92,1%		
Rappel 2023	-			-			-			8,4%			2,1%			10,5%			89,5%		
Rappel 2022	-			-			-			7,3%			2,1%			9,4%			90,6%		
Rappel 2021	2,2%			-			-			11,8%			1,1%			15,1%			84,9%		
Catégorie B	2	2	-	-	-	-	-	-	-	4	3	1	-	-	-	6	5	1	57	35	22
Rép. du pers. cat. B selon son temps de travail	3,2%			-			-			6,3%			-			9,5%			90,5%		
Rappel 2023	1,6%			-			-			7,8%			-			9,4%			90,6%		
Rappel 2022	-			-			1,6%			6,5%			1,6%			9,7%			90,3%		
Rappel 2021	-			-			-			3,4%			-			3,4%			96,6%		
Catégorie C	4	4	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	1	1	-	9	9	-	67	49	18
Rép. du pers. cat. C selon son temps de travail	5,3%			-			-			5,3%			1,3%			11,8%			88,2%		
Rappel 2023	1,2%			-			-			7,2%			2,4%			10,8%			89,2%		
Rappel 2022	2,3%			-			-			4,5%			2,3%			9,1%			90,9%		
Rappel 2021	1,9%			1,0%			-			4,9%			1,9%			9,7%			90,3%		
TOTAL	6	6	-	-	-	-	-	-	-	14	13	1	3	1	2	23	20	3	217	124	93
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,5%			-			-			5,8%			1,3%			9,6%			90,4%		
Rappel 2023	0,8%			-			-			7,9%			1,7%			10,3%			89,7%		
Rappel 2022	0,8%			0,0%			0,4%			6,1%			2,0%			9,3%			90,7%		
Rappel 2021	1,6%			0,4%			0,0%			7,1%			1,2%			10,2%			89,8%		

* Aucun BIATSS titulaire n'a été recruté à temps incomplet au 31/12/2024.

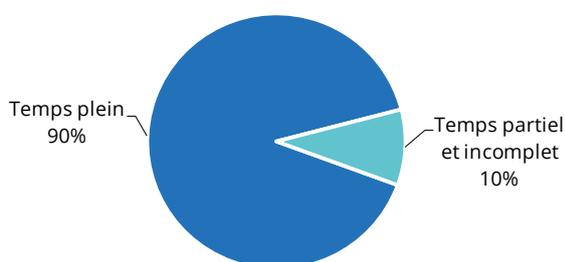
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2024



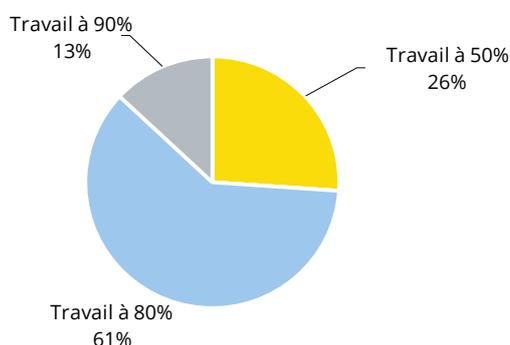
Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 31/12/2024



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2024



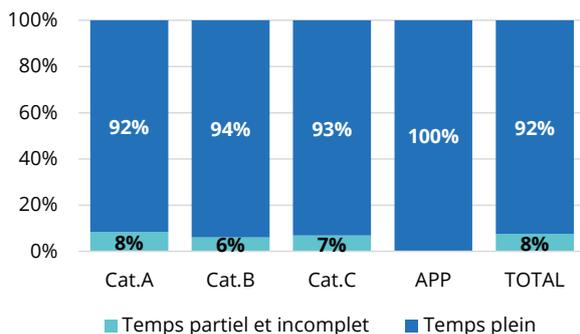
6.1.2.3.2 Le temps de travail du personnel BIATSS contractuel

Temps de travail du personnel BIATSS contractuel par catégorie et par sexe au 31/12/2024

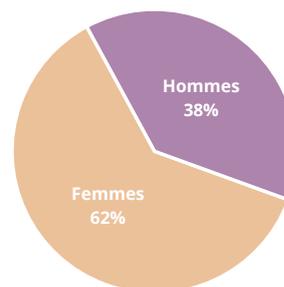
	A < 50%*			A 50%			A 60%			A 70%			A 80%			A 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Catégorie A	3	-	3	3	2	1	1	-	1	1	1	-	8	5	3	1	1	-	17	9	8	184	94	90
Rép. du pers. cat. A selon son temps de travail	1,5%			1,5%			0,5%			0,5%			4,0%			0,5%			8,5%			91,5%		
Rappel 2023	1,8%			1,8%			0,6%			1,8%			4,2%			-			10,1%			89,9%		
Catégorie B	-	-	-	1	-	1	2	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	4	2	2	62	43	19
Rép. du pers. cat. B selon son temps de travail	-			1,5%			3,0%			-			1,5%			-			6,1%			93,9%		
Rappel 2023	-			1,7%			1,7%			-			3,4%			3,4%			6,8%			93,2%		
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-	5	5	-	68	59	9
Rép. du pers. cat. C selon son temps de travail	-			-			-			-			6,8%			-			6,8%			93,2%		
Rappel 2023	-			-			-			-			4,0%			4,0%			4,0%			96,0%		
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-
Rép. du pers. app. selon son temps de travail	-			-			-			-			-			-			-			100,0%		
Rappel 2023	-			-			-			-			-			-			-			100,0%		
TOTAL	3	-	3	4	2	2	3	1	2	1	1	-	14	11	3	1	1	-	26	16	10	317	199	118
Rép. du pers. selon son temps de travail	0,9%			1,2%			0,9%			0,3%			4,1%			0,3%			7,6%			92,4%		
Rappel 2023	1,0%			1,3%			0,7%			1,0%			3,9%			3,9%			7,9%			92,1%		

Sont inclus ici 3 personnels recrutés à temps incomplet < à 50% : psychiatre SDSU, régisseur MDE et conducteur bateau LIENSS.

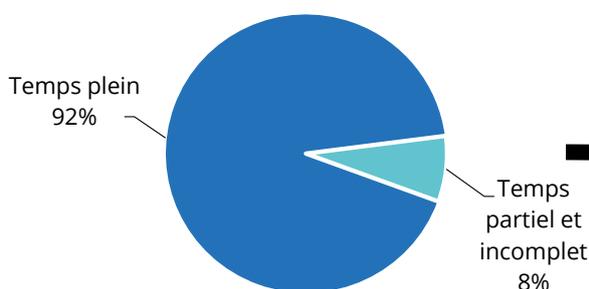
Répartition du personnel BIATSS contractuel par catégorie et temps de travail au 31/12/2024



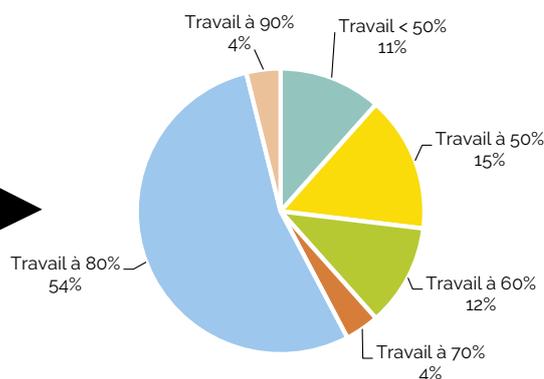
Répartition du personnel BIATSS contractuel à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2024



Répartition du personnel BIATSS contractuel selon son temps de travail au 31/12/2024



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel BIATSS contractuel au 31/12/2024



6. 1. 3. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà de 48 heures sur une semaine (max 44h sur 12 semaines consécutives) et réduire la durée des repos quotidien en deçà de 11 heures.

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année universitaire 2023-2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			Rappel 2022-2023		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	TIT	CONT
Catégorie A	50	29	21	87	54	33	137	83	54	173	103	70
Catégorie B	40	29	11	30	20	10	70	49	21	81	45	36
Catégorie C	53	43	10	54	47	7	107	90	17	59	5	54
TOTAL	143	101	42	171	121	50	314	222	92	313	153	160

Le nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année universitaire 2023-2024 est stable par rapport à la période précédente. Par catégorie, nous constatons une baisse de la part des agents de catégorie A et une hausse pour les agents de catégorie C.

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année universitaire 2023-2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			Rappel 2022-2023		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	TIT	CONT
Catégorie A	1 137	669	468	2 063	1 376	687	3 199	2 045	1 154	3 988	2 061	1 927
Catégorie B	901	443	458	967	388	579	1 868	831	1 037	1 892	994	898
Catégorie C	811	565	246	801	665	136	1 612	1 230	382	633	23	610
TOTAL	2 849	1 677	1 172	3 830	2 428	1 402	6 679	4 106	2 573	6 513	3 078	3 435

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année universitaire 2023-2024 a augmenté de 2,6% par rapport à la période précédente. Par catégorie, nous constatons une baisse des

heures effectuées par les agents de catégorie A (-19,8%) et une importante hausse des heures effectuées par les agents de catégorie C (+154,7%).

6. 2. Les astreintes

L'astreinte correspond à des missions de travail régulières, continues ou discontinues, exercées durant la fermeture administrative répondant à un besoin du service. Les missions d'astreinte touchant les personnels BIATSS, lorsqu'elles sont exercées en dehors des horaires habituels de travail ou durant les congés annuels, donnent lieu à majoration et récupération du temps de travail correspondant.

A ne pas confondre avec la fonction de permanence, qui consiste à pouvoir assurer un degré minimal de réponse (par exemple téléphonique) lors d'une sollicitation urgente.

Répartition du personnel soumis à des astreintes par catégorie, par sexe et par tranches d'âge au 31/12/2024

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
Catégorie A	3	1	-	-	1	-	1	-	-	6
dont femmes	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
dont hommes	2	1	-	-	1	-	1	-	-	5
Catégorie B	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
dont femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont hommes	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
dont femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont hommes	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	3	1	-	-	1	1	2	1	-	9
Rappel 2023	2	-	-	-	3	6	0	2	-	13
Rappel 2022	2	-	-	-	2	6	1	1	-	12

Au 31/12/2024, **9 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. Le nombre d'agents soumis à des astreintes a baissé par rapport à la période précédente et notamment pour la catégorie C (6 fin 2023 pour 1 fin 2024).

6. 3. Le télétravail

Au 31/12/2024, **371 personnels BIATSS (dont 3 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**. A l'instar des années précédentes, la part d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail a continué d'augmenter sur l'année 2024.

Nombre d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail au 31/12/2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			% de bénéficiaires*
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Catégorie A	76	38	38	110	71	39	186	109	77	62%
Catégorie B	44	30	14	49	37	12	93	67	26	72%
Catégorie C	35	32	3	57	54	3	92	86	6	62%
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2024	155	100	55	216	162	54	371	262	109	64%
Rappel 2023	139	91	48	167	131	36	306	222	84	56%
Rappel 2022	125	83	42	126	100	26	251	183	68	46%
Rappel 2021	125	82	43	95	78	17	220	160	60	47%

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

Répartition des bénéficiaires d'un dispositif de télétravail au 31/12/2024 par motif

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			% de bénéficiaires
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Télétravail classique	154	99	55	216	162	54	370	261	109	99%
Télétravail pour raison de santé*	3	3	-	-	-	-	3	3	-	1%
TOTAL 2024	157	102	55	216	162	54	373	264	109	100%
Rappel 2023	139	91	48	167	131	36	306	222	84	100%
Rappel 2022	125	83	42	126	100	26	251	183	68	100%

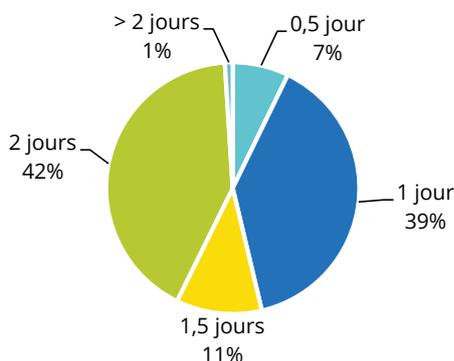
* Aménagement du poste de travail pour raisons médicales (état de santé, handicap).

Nombre de décision de refus du télétravail, de renouvellement de télétravail, ou d'interruption du télétravail à l'initiative de l'Université au cours de l'année 2024

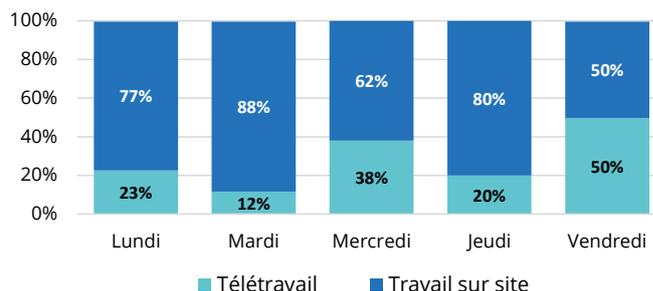
	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Refus du télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non renouvellement de télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Interruption du télétravail à l'initiative de l'Université*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 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 373 télétravailleurs-es, 42% bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine. Vendredi représente le jour de la semaine où la part de télétravail est la plus importante.

6. 4. Les congés annuels

En 2024, le nombre de jours de congés non-pris s'élevait à **1164** (contre 1302 jours en 2023). Sur cette année, **307 agents** n'ont pas versé leurs jours de congés non-pris au CET (contre 313 en 2023).

Nombre de jours de congés non pris au terme de l'année universitaire 2023-2024 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	207	95	112	468	255	213	674	350	325
Catégorie B	125	68	58	82	34	48	208	101	106
Catégorie C	192	153	40	89	75	14	282	228	54
TOTAL	524	315	209	639	364	275	1 164	679	485
Rappel 2023	587	330	258	715	398	317	1302	728	574
Rappel 2022	1455	887	569	1038	738	299	2493	1625	868

Remarque : les agents non présents au cours de l'année universitaire 2023-2024 ainsi que les apprentis ont été retirés du périmètre.

Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année universitaire 2023-2024, 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 2023-2024, 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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.

6. 5. Le Compte Épargne Temps (CET)

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 15 jours peuvent :

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

111 des personnels BIATSS possèdent un CET au 31/12/2024, contre 107 l'année précédente. En 2024, 7 nouveaux CET sont recensés (création ou transfert). Sur cette période, 6 agents ont alimenté leur CET (dépôt ou transfert de jours) en épargnant 34 jours, soit une moyenne de 6 jours par agent.

Le nombre de jours indemnisés s'élève à 83 jours pour un montant de 11027 € brut (10 agents concernés).

Le nombre de jours transférés en point de retraite dans le régime de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique s'élève à 51 jours pour un montant de 5700€ brut (6 agents concernés).

Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2024

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	TOTAL	F	H	dont ouverts ou transférés en N	TOTAL	F	H	dont ouverts ou transférés en N	TOTAL	F	H	dont ouverts ou transférés en N
Cat.A	46	20	26	3	10	3	7	-	56	23	33	3
Cat.B	25	15	10	3	1		1	-	26	15	11	3
Cat.C	26	22	4	1	3	3		-	29	25	4	1
TOTAL	97	57	40	7	14	6	8	-	111	63	48	7
Rappel 2023	92	52	40	4	15	6	9	1	107	58	49	7
Rappel 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

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET ou dont le CET a été transféré au cours de l'année

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	TOTAL	F	H	Nb jours déposés ou transférés	TOTAL	F	H	Nb jours déposés ou transférés	TOTAL	F	H	Nb jours déposés ou transférés
Cat.A	2	1	1	5	-	-	-	-	2	1	1	5
Cat.B	3	3	-	23	-	-	-	-	3	3	-	23
Cat.C	1	1	-	6	-	-	-	-	1	1	-	6
TOTAL	6	5	1	34	-	-	-	-	6	5	1	34
Rappel 2023	14	7	7	ND	2	2	-	ND	16	9	7	ND
Rappel 2022	17	9	8	ND	2	2	-	ND	19	11	8	ND
Rappel 2021	22	12	10	ND	8	1	7	ND	30	13	17	ND

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2024

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Cat.A	692	318	374	96	30	66	788	349	440
Cat.B	315	169	146	15	0	15	330	169	161
Cat.C	194	181	13	28	28	-	222	209	13
TOTAL	1 201	668	534	139	58	81	1 340	726	614
Rappel 2023	1305	724	581	200	70	130	1505	794	711
Rappel 2022	1385	720	665	165	66	99	1550	786	764
Rappel 2021	1404	830	574	207	52	155	1611	882	729

Nombre de jours CET consommés au cours de l'année par type de consommation

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Retraite additionnelle	51	40	11	S.O.			51	40	11
Catégorie A	12	12					12	12	-
Catégorie B	39	28	11	S.O.			39	28	11
Catégorie C	-						-	-	-
Indemnisation	19	15	4	64	10	54	83	25	58
Catégorie A	13	9	4	48	5	43	61	14	47
Catégorie B	-			3		3	3	-	3
Catégorie C	6	6		13	5	8	19	11	8
TOTAL	70	55	15	64	10	54	134	65	69
Rappel 2023	19	15	4	20	0	20	39	15	24
Rappel 2022	66	65	1	8	-	8	74	65	9
Rappel 2021	109	75	34	26	20	6	135	95	40

6. 6. Les absences au travail

6. 6. 1. Les absences pour raison de santé

6. 6. 1. 1. Données générales

Arrêts pour raison de santé par type de population, par statut, par motif, par sexe et par année

En 2024, **228 personnes** (soit 21% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence pour raison de santé (pour 23% en 2023). **51% des absences** ont concerné des congés de maladie ordinaire (idem en 2023). Le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à **9262 jours** (pour 9268 jours en 2023), ce qui représente un taux d'absentéisme de **2,4%** (pour 2,5% en 2023). Les personnes arrêtées pour raison de santé sont plus nombreuses chez BIATSS : elles représentent **75%** en 2024 (pour 77% en 2023).

	2024						2023						2022								
	Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt				
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			
T	3	3	-	2	2	-	41	41	-	2	2	-	39	39	-	4	4	-	55	55	-
I	5	3	2	2	1	1	732	366	366	2	1	1	730	365	365	2	1	1	355	218	137
T	2	1	1	2	1	1	181	125	56	2	-	2	298	-	298	4	1	3	966	147	819
E	72	41	31	41	23	18	942	586	356	64	38	26	925	589	336	91	68	23	46	32	14
N	82	48	34	46	26	20	1 896	1 118	778	70	41	29	1 992	993	999	101	74	27	52	35	17
S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	23	23	-	-	-	-	-	-	-
O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
T	16	10	6	11	8	3	198	126	72	25	9	16	13	5	8	262	100	162	32	19	13
E	16	10	6	11	8	3	198	126	72	27	11	16	14	6	8	285	123	162	32	19	13
N	98	58	40	57	34	23	2 094	1 244	850	97	52	45	55	30	25	2 277	1 116	1 161	133	93	40
T	1,2%			1,3%						1,3%			1,5%						1,5%		
T	4,3			4,7						4,7			5,7						5,7		
T	9	-	9	3	453	-	453	-	453	22	1	21	6	511	1	510	16	16	4	4	339
I	2	2	-	1	1	1	210	210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B	4	4	-	2	2	2	535	535	-	11	11	-	1178	1178	-	10	10	-	6	6	1524
I	11	8	3	8	6	2	2061	1359	702	12	10	2	1419	1207	212	14	13	1	9	8	1662
I	149	97	52	70	47	23	1685	974	711	126	96	30	71	52	19	1350	1087	263	238	159	79
A	175	111	64	82	56	26	4944	3 078	1 866	171	118	53	86	61	25	4 458	3 473	985	278	182	96
T	4	1	3	3	1	2	90	5	85	7	7	-	4	4	-	67	67	-	6	6	1
S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
O	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N	2	2	-	1	1	1	254	254	-	3	3	-	285	285	-	4	4	-	2	2	573
T	179	158	21	87	73	14	1880	1628	252	218	174	44	98	75	23	2181	1798	383	208	166	42
E	185	161	24	89	74	15	2224	1887	337	228	184	44	100	77	23	2533	2150	383	218	170	48
N	360	272	88	171	130	41	7 168	4 965	2 203	399	302	97	186	138	48	6 991	5 623	1 368	496	352	144
T	3,4%			3,4%						3,5%			4,2%						4,2%		
T	12,3			12,8						12,8			15,4						15,4		
T	458	330	128	228	164	64	9 262	6 209	3 053	496	354	142	241	168	73	9 268	6 739	2 529	629	445	184
T	2,4%			2,4%						2,5%			3,0%						3,0%		
T	8,7			9,0						9,0			10,9						10,9		

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

Part du personnel ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé par type de population, par statut, par sexe et par année

La part du personnel ayant pris au moins un jour de congé varie selon le type de population et le sexe : **29,3%** pour les BIATSS (34,1% en 2023) et **11,8%** pour les enseignants et enseignants-chercheurs (11,4% en 2023). **26,5%** pour les femmes (27,8 % en 2023) et **11,6%** pour les hommes (13,7 % en 2023).

	2024						2023						2022						2021					
	En nb			En %			En nb			En %			En nb			En %			En nb			En %		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			
Titulaires	46	26	20	13,7%	19,8%	9,8%	41	24	17	12,2%	18,0%	8,4%	52	35	17	15,7%	26,7%	8,5%	32	20	12	9,7%	15,7%	5,9%
Contractuels	11	8	3	7,4%	10,1%	4,3%	14	6	8	9,5%	8,3%	10,7%	23	14	9	15,5%	20,9%	11,1%	4	2	2	2,9%	3,6%	2,4%
N TOTAL	57	34	23	11,8%	16,2%	8,4%	55	30	25	11,4%	14,6%	9,0%	75	49	26	15,7%	24,7%	9,3%	36	22	14	7,7%	12,1%	4,9%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	52	31	21	10,7%	14,8%	7,7%	50	27	23	10,4%	13,2%	8,3%	69	46	23	14,4%	23,2%	8,2%	31	19	12	6,6%	10,4%	4,2%
Titulaires	82	56	26	34,2%	38,9%	27,1%	86	61	25	35,5%	41,5%	26,3%	125	80	45	50,8%	53,7%	46,4%	86	62	24	33,9%	38,5%	25,8%
Contractuels	89	74	15	25,9%	34,4%	11,7%	100	77	23	32,9%	38,1%	22,5%	121	88	33	114,2%	44,9%	31,1%	56	40	16	26,2%	30,1%	19,8%
TOTAL	171	130	41	29,3%	36,2%	18,3%	186	138	48	34,1%	39,5%	24,4%	246	168	78	44,9%	48,7%	38,4%	142	102	40	30,3%	34,7%	23,0%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	157	120	37	26,9%	33,4%	16,5%	169	127	42	31,0%	36,4%	21,3%	231	158	73	42,2%	45,8%	36,0%	125	88	37	26,7%	29,9%	21,3%
Total TOUS	228	164	64	21,4%	28,8%	12,9%	241	168	73	23,4%	30,3%	15,4%	321	217	104	31,3%	40,0%	21,5%	178	124	54	19,0%	26,1%	11,7%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	209	151	58	19,6%	26,5%	11,6%	219	154	65	21,3%	27,8%	13,7%	300	204	96	29,2%	37,6%	19,8%	156	107	49	16,6%	22,5%	10,6%

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

6. 6. 1. 2. Les absences pour raison de santé du personnel enseignant et enseignant-chercheur

Arrêts pour raison de santé du personnel enseignant et enseignant-chercheur par type de population, par statut, par sexe et par année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt
TOTAL 2024	82	46	1 896	16	11	198	98	57	2 094
Taux d'absentéisme (1)		1,6%			0,36%			1,2%	
Indice d'absentéisme (2)		5,7			1,3			4,3	
TOTAL 2023	70	41	1 992	27	14	285	97	55	2 277
Taux d'absentéisme (1)		1,6%			0,5%			1,3%	
Indice d'absentéisme (2)		5,9			1,9			4,7	
RAPPEL 2022	101	52	2 411	32	23	297	133	75	2 708
Taux d'absentéisme (1)		4,5%			0,2%			1,5%	
Indice d'absentéisme (2)		16,3			0,9			5,7	
RAPPEL 2021	50	32	1 748	17	4	294	67	36	2 042
Taux d'absentéisme (1)		3,4%			0,2%			1,2%	
Indice d'absentéisme (2)		12,5			0,9			4,3	

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

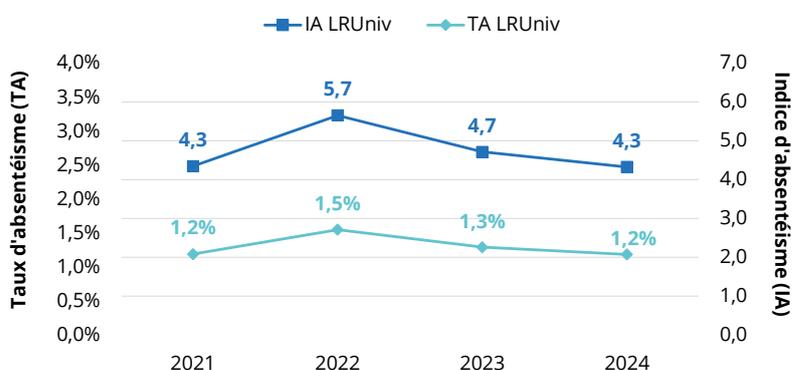
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

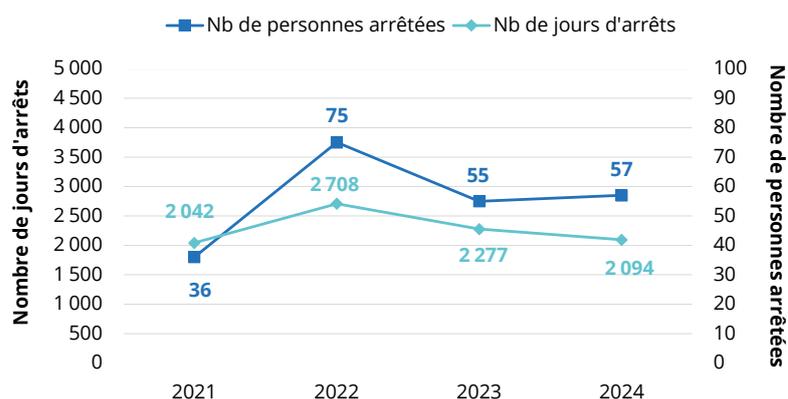
$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant et enseignant-chercheur par année



Evolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées par année



6. 6. 1. 3. Les absences pour raison de santé du personnel BIATSS

Arrêts pour raison de santé du personnel BIATSS par type de population, par statut, par sexe et par année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt
TOTAL 2024	175	82	4 944	185	89	2 224	360	171	7 168
Taux d'absentéisme (1)	5,6%			1,8%			3,4%		
Indice d'absentéisme (2)	20,6			6,5			12,3		
TOTAL 2023	171	86	4 458	228	100	2 533	399	186	6 991
Taux d'absentéisme (1)	5,0%			2,3%			3,5%		
Indice d'absentéisme (2)	18,4			8,3			12,8		
RAPPEL 2022	278	125	5 883	218	121	2 554	496	246	8 437
Taux d'absentéisme (1)	6,5%			2,3%			4,2%		
Indice d'absentéisme (2)	23,8			8,5			15,4		
RAPPEL 2021	192	86	4 235	104	56	1 431	296	142	5 666
Taux d'absentéisme (1)	4,6%			1,8%			3,3%		
Indice d'absentéisme (2)	16,7			6,7			12,1		

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

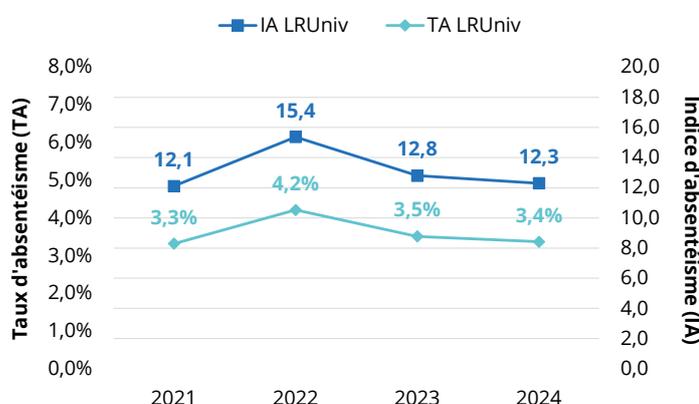
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

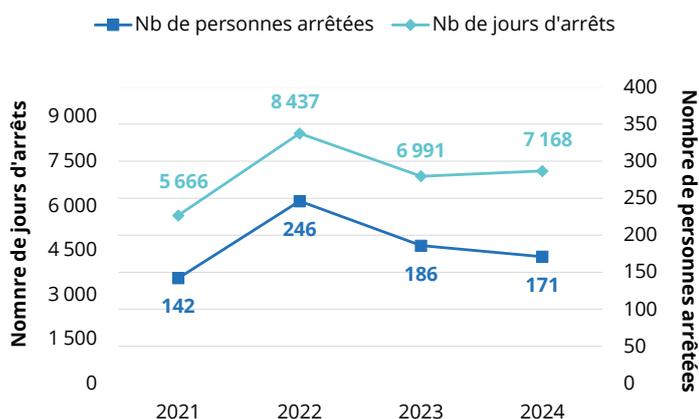
$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant et enseignant-chercheur par année



Evolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées par année



6. 6. 2. Les absences pour raison familiale

Arrêts pour raison familiale du personnel par type de population, par statut, par motif, par sexe et par année

En 2024, **83 personnes** (soit 8% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence pour raison familiale (idem en 2023). **77 % des absences** ont concerné des congés maternité (pour 82% en 2023). Le nombre de jours d'absence cumulés s'élève à **1541 jours**, ce qui représente **un taux d'absentéisme de 0,4 %** (idem en 2023). Les personnes arrêtées pour raison familiale sont plus nombreuses chez les femmes : elles représentent **78%** en 2024 (pour 81% en 2023).

	2024						2023						2022											
	Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt							
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H						
T	1	1		1	1		2	2		1	1		2	2		1	1		125	125		19	19	
I	8		8	4		4	3		3	2		2	35		2	2		2	19		2	19		
T																								
E	1	1		1	1		3	2	1	3	2	1	7	2	5									
N	10	1	9	6	1	5	8	4	4	2	2	168	128	40	5	2	3	1	2	144	125	19		
C	1	1		1	1		5	5		4	4	373	373		6	6		6	387	387				
S							2	2		1	1	25	25		2	1		1	25	25				
N																								
T																								
Total ENS CONT	1	1	-	1	1	-	7	5	2	5	4	1	398	373	25	8	6	1	412	387	25	-	-	
Total ENS	11	2	9	7	2	5	15	9	6	9	6	3	566	501	65	13	8	10	556	512	44	-	-	
Taux d'absentéisme (1)	0,2%						0,3%						0,3%											
Indice d'absentéisme (2)	0,6						1,2						1,2											
T	6	6		4	4		3	3		3	3		183	183		10	10		605	605				
I																								
T	61	55	6	24	20	4	72	57	15	27	21	6	72	56	16	74	49	35	25	10	66	41	25	
Total BIATSS TIT	67	61	6	27	23	4	75	60	15	29	23	6	255	239	16	84	59	39	29	10	671	646	25	
C	8	8		6	6		8	8		5	5		460	460		5	5		3	3	360	360		
S	10		10	5		5	2		2	1		1	25		25	3		2		2	42		42	
N																								
T	74	66	8	42	36	6	66	58	8	34	29	5	82	70	12	63	57	35	30	5	72	65	7	
Total BIATSS CONT	92	74	18	49	40	9	76	66	10	40	34	6	567	530	37	71	62	39	32	7	474	425	49	
Total BIATSS	159	135	24	76	63	13	151	126	25	69	57	12	822	769	53	155	121	78	61	17	1 145	1 071	74	
Taux d'absentéisme (1)	0,6%						0,4%						0,6%											
Indice d'absentéisme (2)	2,2						1,5						2,1											
Total TOUS	170	137	33	83	65	18	166	135	31	78	63	15	1 388	1 270	118	168	129	88	68	20	1 701	1 583	118	
Taux d'absentéisme (1)	0,4%						0,4%						0,5%											
Indice d'absentéisme (2)	1,4						1,3						1,7											

* 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.

6. 7. Les jours de carence

Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018.

Ainsi, lorsqu'il est en arrêt maladie, le personnel (fonctionnaire ou contractuel) ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

A noter que 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.

En 2024, **260 jours de carence** (216 jours pour les BIATSS et 44 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs) ont été imputés à **195 agents**, pour un montant total de **22 850 € brut**.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2024

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	44	26	18	66	40	26	110	66	44
Catégorie B	-	-	-	52	39	13	52	39	13
Catégorie C	-	-	-	98	89	9	98	89	9
TOTAL	44	26	18	216	168	48	260	194	66
<i>Rappel 2023</i>	39	23	16	217	168	49	256	191	65

Nombre d'agents concernés par des jours de carence imputés suite à une absence survenue au cours de l'année 2024

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	40	22	18	50	27	23	90	49	41
Catégorie B	-	-	-	44	32	12	44	32	12
Catégorie C	-	-	-	61	53	8	61	53	8
TOTAL	40	22	18	155	112	43	195	134	61

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année 2024

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	6 726 €	3 532 €	3 194 €	6 476 €	3 748 €	2 727 €	13 202 €	7 280 €	5 922 €
Catégorie B	-	-	-	3 464 €	2 537 €	927 €	3 464 €	2 537 €	927 €
Catégorie C	-	-	-	6 184 €	5 578 €	606 €	6 184 €	5 578 €	606 €
TOTAL	6 726 €	3 532 €	3 194 €	16 124 €	11 863 €	4 261 €	22 850 €	15 395 €	7 455 €
<i>Rappel 2023</i>	5 935 €	3 688 €	2 247 €	16 418 €	12 259 €	4 159 €	22 353 €	15 947 €	6 407 €

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles

7. 1. Les instances institutionnelles

7. 1. 1. Nombre de réunions des conseils centraux

	2022	2023	2024
Conseil d'Administration (CA) en formation plénière	10	9	9
Conseil Académique (CAC) en formation plénière	5 (*)	4	6
Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)	8	9	9
Comité Technique (CT)	11		
Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	6		
Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)		13	9
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail (F3SCT)		4	4
Commission de Recherche (CR) en formation plénière	9	9	11
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	-	-	-
Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)	-	-	-

* Le nombre de réunions du Conseil Académique a été renseigné à titre rétroactif pour l'année 2022.

7. 1. 2. Composition des conseils centraux

7. 1. 2. 1. Le Conseil d'Administration (CA)

Composition

Il est composé de 36 sièges :

- > 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 (31/12/2024)

	TOTAL	F	H
Représentant.e.s des professeur.e.s et assimilé.e.s	8	3	5
Représentant.e.s des autres enseignant.e.s-chercheur.e.s	8	3	5
Représentant.e.s des étudiant.e.s	5	2	3
Représentant.e.s du personnel BIATSS	6	5	1
Personnalités extérieures	5	2	3
TOTAL	32	15	17
Répartition (%)	100%	47%	53%

Nombre de sièges vacants : 3 sièges de personnalités extérieures. et 1 siège d'usager.

Suite aux élections de décembre 2024, la composition du CA change officiellement au 20 janvier 2025. Cette nouvelle composition sera présentée lors du prochain RSU.

7. 1. 2. 2. Le conseil Académique (CAC)

Le Conseil Académique regroupe les membres de la Commission de la Recherche (CR) et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

7. 1. 2. 3. Le Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)

Le comité social d'administration d'établissement, instance de représentation des membres du personnel, assure une mission de dialogue social de proximité depuis le 1er janvier 2023. Cette instance est chargée de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Durée du mandat

4 ans

Date dernière élection

Décembre 2022 (prochaine : décembre 2026)

Répartition des membres du CSAE par sexe (au 31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	4	2	2	-	-	-	4	2	2
Représentant-e-s du personnel	10	4	6	10	4	6	20	8	12
TOTAL	14	6	8	10	4	6	24	10	14
Répartition (%)	100%	43%	57%	100%	40%	60%	100%	42%	58%

7. 1. 2. 4. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT)

Au sein du CSAE, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est mise en place.

Cette formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous les documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Elle examine par exemple le rapport annuel établi par le médecin du travail et prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.

La F3SCT procède également à l'analyse des risques professionnels particuliers et suscite toute initiative qu'elle estime utile pour appréhender et limiter ces risques.

Durée du mandat

4 ans

Date dernière élection

Décembre 2022 (prochaine : décembre 2026)

Répartition des membres de la F3SCT par sexe (au 31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	5	3	2	-	-	-	5	3	2
Représentant-e-s du personnel	10	5	5	10	5	5	20	10	10
TOTAL	15	8	7	10	5	5	25	13	12
Répartition (%)	100%	53%	47%	100%	50%	50%	100%	52%	48%

7. 1. 2. 5. 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

A noter que contrairement au CA dont la composition n'a changé officiellement que le 20 janvier 2025, la composition de la CFVU et de la CR a officiellement changé dès le 13 décembre 2024.

Répartition des membres de la CFVU par sexe (31/12/2024)

	TOTAL	F	H
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	5	2	3
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	6	5	1
Représentant·e·s des étudiant·e·s	12	6	6
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	2	1
Personnalités extérieures	2	1	1
TOTAL	28	16	12
Répartition (%)	100%	57%	43%

Nombre de sièges vacants : 1 siège de PR, 2 sièges de personnalité extérieure et 1 siège de BIATSS.

7. 1. 2. 6. 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 BIATSS
- > 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 (31/12/2024)

	TOTAL	F	H
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	10	5	5
Représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une HDR	3	1	2
Représentant·e·s des autres docteur·e·s non habilité·e·s à diriger des recherches	6	4	2
Représentant·e des autres personnels enseignants et chercheurs	1	1	0
Représentant·e·s des ingénieur·e·s et techniciens ou techniciennes	2	1	1
Représentant·e·s des autres personnels BIATSS	1	1	0
Représentant·e·s des doctorant·e·s	2	1	1
Personnalités extérieures	2	1	1
TOTAL	27	15	12
Répartition (%)	100%	56%	44%

Nombre de sièges vacants : 2 sièges de représentant·e·s des doctorant·e·s et 2 sièges de personnalité extérieure.

7. 1. 2. 7. 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 (31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant·e·s de l'administration	13	7	6	13	6	7	26	13	13
Représentant·e·s du personnel	13	7	6	13	10	3	26	17	9
TOTAL	26	14	12	26	16	10	52	30	22
Répartition (%)	100%	54%	46%	100%	62%	38%	100%	58%	42%

7. 1. 2. 8. 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 (31/12/2024)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant.e.s de l'administration	6	4	2	6	3	3	12	7	5
Représentant.e.s du personnel	6	3	3	6	3	3	12	6	6
TOTAL	12	7	5	12	6	6	24	13	11
Répartition (%)	100%	58%	42%	100%	50%	50%	100%	54%	46%

7. 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 CSAE, 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	2023	2024
Nombre de locaux	1	1	1
Nombre de m ²	32	32	32

Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

	2022	2023	2024
Dont formés suite à saisine de droit	-	-	-
Dont formés suite à la demande des agents	-	-	-
TOTAL	-	-	-

CAP = Commission Administrative Paritaire

CCP = Commission Consultative Paritaire.

A La Rochelle Université, il s'agit de la CPE et de la CCPANT.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une décharge syndicale et équivalence en heures travaillées par statut au cours de l'année universitaire 2023/2024

	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
Nombre d'agents	1	3	4
Rappel 2022-2023	-	3	3
Rappel 2021-2022	2	3	5
Rappel 2020-2021	-	4	4
Equivalence en heures travaillées*	80	803	883
Rappel 2022-2023	-	803	803
Rappel 2021-2022	121	803	924
Rappel 2020-2021	-	893	893

* 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 htd).

7.3. Le droit de grève

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Nombre de grévistes et de jours de grèves déclarés par type de population et par année

	2022			2023			2024											
	Grévistes		Jours déclarés	Grévistes		Jours déclarés	Grévistes		Jours déclarés									
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H									
Personnel BIATSS	4	4	-	4	4	-	62	39	23	125	68	57	16	9	7	15	9	6
Personnel Enseignant	1	-	1	2	-	2	19	9	10	33	14	19	2	2	-	2	2	-
TOTAL	5	4	1	6	4	2	81	48	33	158	82	76	18	11	7	17	11	6

7.4. Les contentieux et les conflits

En 2024, **6 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 2024.

Nombre de requêtes en contentieux et nombre de procédures disciplinaires par année

	2021	2022	2023	2024
Nombre de requêtes en contentieux déposées à l'encontre de La Rochelle Université	7	3	6	6
dont étudiant	6	3	-	1
dont personnel	-	3	4	4
dont externe	1	2	2	1
Nombre de procédures disciplinaires engagées à l'encontre d'un personnel	-	-	-	-

CHAPITRE 8 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives

8. 1. L'action sociale

L'action sociale concerne l'ensemble du personnel, incluant 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

Type d'action	2021	2022	2023		2024	
	Montant	Montant	Montant	Nombre bénéficiaires	Montant	Nombre bénéficiaires
Allocation parents d'enfants handicapés	17 203 €	17 759 €	23 141 €	12	21 425 €	10
Secours-aides	13 688 €	15 980 €	14 455 €	16	10 720 €	17
Prêts exceptionnels	3 400 €	5 592 €	2 320 €	2	5 400 €	3
Prestations Inter-Ministérielles	-	94 €	409 €	3	748 €	3
Restauration du personnel	7 210 €	15 809 €	17 521 €	364	21 116 €	380
Cartes cadeaux	-	-	28 928 €	1 017	-	-
Capital décès	43 624 €	50 172 €	-	-	-	-
Participation APUR	5 000 €	8 000 €	10 000 €	-	10 000 €	-
Transport domicile-travail	10 548 €	15 566 €	24 345 €	154	40 846 €	188
Forfait mobilité durable	13 100 €	22 033 €	69 067 €	242	89 700 €	333
Participation à la mutuelle	-	98 726 €	118 802 €	687	125 398 €	732
TOTAL	113 772 €	249 731 €	308 988 €	s.o.	325 353 €	s.o.

Depuis septembre 2020, le personnel peut bénéficier de l'accompagnement de l'assistante sociale des personnels. Ce poste à mi-temps a été ouvert pour répondre à des besoins repérés, tant en termes d'accompagnements psycho-social, de soutien spécifique que de réponse à un besoin individuel. Après une vacance de plusieurs mois, une nouvelle assistante sociale a été recrutée le 15 Avril 2024.

Difficultés personnelles ou professionnelles, elle répond à toute demande administrative, d'accès aux droits, soutien en cas de difficultés financières, accompagnement dans certaines démarches privées. Elle présente toute demande d'aide financière sur la Commission d'Action Sociale de l'Université qui se tient une fois par mois. Elle assure des temps de rendez-vous, d'écoute et soutien pour toute question d'ordre privée ou professionnelle.

La mission 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).

Elle est sollicitée sur le pôle prévention des risques professionnels : conseils auprès des Responsables de service sur la question d'adaptation du poste de travail en lien avec une situation personnelle difficile, évaluation sociale en lien avec l'implication dans le poste, organisation du temps de travail et gestion

d'une situation personnelle difficile, conseils et évaluation de la situation d'un agent en lien avec des problèmes de santé, d'invalidité, reclassement, retraite.

Elle est en lien avec l'ensemble des partenaires sociaux, médicaux ou professionnels en interne mais aussi à l'externe. Elle est force de proposition dans le repérage et la mise en corrélation de projets à vocation sociale. Elle développe et propose des actions collectives en fonction des besoins exprimés.

Nombre de réunions de la Commission Action Sociale par année

	2021	2022	2023	2024
Nombre de réunions de la CAS	8	9	6	9

Il y a eu **9 Commissions d'action sociale** sur l'année 2024 en considérant qu'il y a eu une vacance sur le poste d'assistante sociale des Personnels sur le 1^{er} trimestre 2024.

Nombre d'entretiens réalisés par l'assistante sociale par année

	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents rencontrés	52	54	N.D	82
Nombre d'entretiens réalisés	174	182	0	266
<i>dont en présentiel</i>	99	103	N.D	201
<i>dont téléphoniques</i>	63	57	N.D	65
<i>dont en visio-conférence</i>	12	22	N.D	-

A noter : certaines données chiffrées ne peuvent pas être précisées du fait de l'absence de l'assistante sociale des personnels courant 2023.

Nombre de liaisons réalisées par l'assistante sociale par année

	2021	2022	2023	2024
Internes	70	83	N.D	190
Externes*	67	63	N.D	295
TOTAL	137	146	N.D	485

* Avec les partenaires extérieurs (CAF, MGEN, CIDF DDCCS, etc.).

A noter : certaines données chiffrées ne peuvent pas être précisées du fait de l'absence de l'assistante sociale des personnels courant 2023.

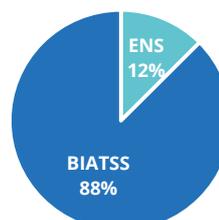
Décisions des Commissions Action Sociale par année

	2022			2023			2024		
	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total
Aides financières accordées	20	17	15 980 €	16	16	14 455 €	22	17	10 720 €
Prêts sociaux accordés	5	5	5 592 €	2	2	2 320 €	3	3	5 400 €
TOTAL	25	18	21 572 €	18	16	16 775 €	25	20	16 120 €
Dossiers rejetés		3			-			1	

* Un agent peut avoir été bénéficiaires de 2 aides (aide financière et/ou prêt) :
 . en 2022, 3 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt et 5 agents ont bénéficié de 2 aides financières
 . en 2023, 2 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt
 en 2024, 3 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt

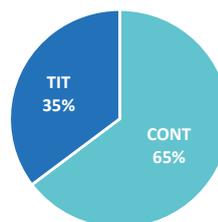
Répartition des bénéficiaires d'aides par statut et par année

	2022	2023	2024
Personnel ENS	1	2	2
Personnel BIATSS	17	14	15
TOTAL	18	16	17



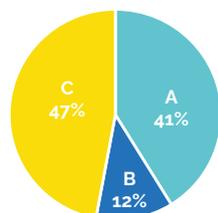
Répartition des bénéficiaires d'aides par type population et par année

	2022	2023	2024
Contractuel	8	11	11
Titulaire	10	5	6
TOTAL	18	16	17



Répartition des bénéficiaires d'aides par catégorie et par année

	2022	2023	2024
A	7	7	7
B	4	2	2
C	7	7	8
TOTAL	18	16	17



8. 2. La restauration

Tout le personnel payé par l'université bénéficie de la subvention au CROUS sur le prix du repas consommé et réglé avec la carte professionnelle multi-services : la carte Izly.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la subvention est de :

- **1,39 €** pour tous les agents et agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 534
- **et de 1 €** quel que soit l'indice de rémunération

Nombre de repas servis et subventionnés par année

	2020	2021	2022	2023		2024	
				Total repas servis	Total bénéficiaires	Total repas servis	Total bénéficiaires
CONVIVIO	105	33	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
AGIR	3	3	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
CNRS	-	-	-	-	-	227	9
CROUS	5 940	4 443	13 532	17 400	364	16 809	371
Total	6 048	4 479	13 532	17 400	364	17 036	380

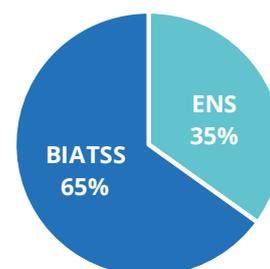
8. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

Personnel inscrit à l'APUR en 2023-2024 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	34	24	58	12%
Personnel BIATSS	73	35	108	19%
TOTAL 2023-2024	107	59	166	16%
Rappel 2022-2023	87	83	170	17%
Rappel 2021-2022	79	84	163	16%
Rappel 2020-2021	45	17	62	7%

Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

Répartition des personnels inscrits au SUAPSE en 2023-2024 par statut



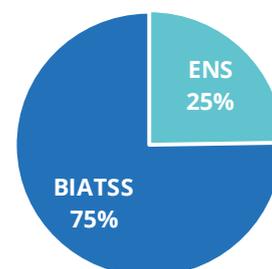
8. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

Personnel inscrit à l'APUR en 2023-2024 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	29	43	72	15%
Personnel BIATSS	163	56	219	38%
TOTAL 2023-2024	192	99	291	27%
Rappel 2022-2023	150	79	229	22%
Rappel 2021-2022	130	73	203	20%
Rappel 2020-2021	130	58	188	20%

Le personnel vacataire, CNRS et MAD ainsi que les conjoints sont exclus de ce tableau.

Répartition des personnels inscrits à l'APUR en 2023-2024 par statut

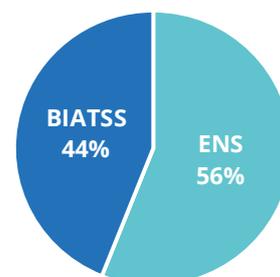


8. 5. La Bibliothèque Universitaire

Personnel inscrit à la BU en 2023-2024 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	57	45	102	21%
Personnel BIATSS	59	21	80	14%
TOTAL 2023-2024	116	66	182	17%
Rappel 2022-2023	92	66	158	15%
Rappel 2021-2022	100	71	171	17%
Rappel 2020-2021	79	60	139	15%

Répartition des personnels inscrits à la BU en 2023-2024 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
CPJ	Contrat de Chaire de Professeur Junior
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CPU	Conférences des Président-e-s d'Université
CR (CNRS)	Chargé de recherche au CNRS
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique
CSAE	Comité Social d'Administration d'Etablissement

D

DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/rice Général-e des Services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité, Environnement
DIDDEV	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
DR (CNRS)	Directeur de recherche (CNRS)
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
F3SCT	La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail

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	
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail

R	
REH	Référentiel d'Équivalence Horaire
RIFSEEP	Régime Indemnitare des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
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



La Rochelle Université

Direction des Relations et des Ressources Humaines



univ-larochelle.fr