

La Rochelle  
Université



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**D'ici, on voit + loin !**

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

# Bilan social 2020

■ Édition 2021

univ-larochelle.fr



## Éditorial

La parution du bilan social constitue désormais un rendez-vous annuel, autour d'un document de grande qualité, à la fois instrument de mesure et d'analyse.

Regroupant toutes les informations sur le personnel, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail, il permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des trois années précédentes.

Il doit être vu comme une référence commune, qui s'adresse tout à la fois au personnel et à nos partenaires.

Conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions (par exemple en matière d'égalité femmes-hommes, dans le domaine du handicap, etc.).

Il est donc un outil précieux pour le pilotage de La Rochelle Université et le dialogue social.

Très bonne lecture !

**Jean-Marc Ogier**

Président de l'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<sup>er</sup> janvier 2009. Aujourd'hui, elle s'affirme comme faisant partie d'une nouvelle génération d'établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

En 2020, La Rochelle Université est organisée autour de :

> **3 Facultés**

- Faculté de Droit, de Science Politique et de Gestion dont 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines
- Faculté des Sciences et Technologies

> **1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)**

> **8 services communs**

- Bibliothèque Universitaire (BU)
- Service des Pédagogies Innovantes (SPI)
- Centre Inter-pôles d'Enseignement des Langues (CIEL)
- Pôle Orientation Insertion (POI)
- Pôle Formation Continue (PFC)
- Pôle Alternance (PA)
- Service de Santé Universitaire (SDSU)
- Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
- Espace Culture

> **9 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)

> **1 Ecole Doctorale pluridisciplinaire**

> **1 UMS (Unité Mixte de Service)**

> **6 structures fédératives et réseaux de recherche** dont 1 portée par l'Université

> **Et des services généraux qui concourent à son administration**

**En 2019-2020, La Rochelle Université accueille 8 862 étudiant·e·s** inscrit·e·s en formation continue et initiale.

11,3 % des étudiant·e·s sont de nationalité étrangère et 39,8 % des étudiant·e·s sont boursier·e·s.

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

> **73 diplômes nationaux** (1 DAEU, 5 DUT dont 2 en alternance, 14 licences générales dont 1 en alternance, 20 licences professionnelles dont 17 en alternance, 33 masters professionnels et recherche dont 13 en alternance)

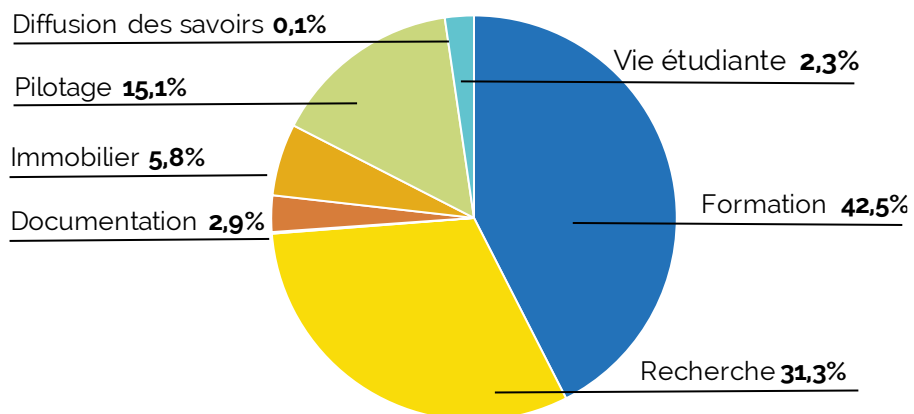
> **17 Diplômes d'Université (DU)**

> **1 diplôme d'ingénieur**

> et des **préparations aux concours administratifs et judiciaires**, ainsi qu'à la **Certification Informatique et Internet (C2i)**, au **Test of English as a Foreign Language (TOEFL)**, à la **certification au Diplôme d'Études en Langue Française (DELFF)** et au **Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF)**

↗ **Budget réalisé 2020 (en CP) de 73 494 573 €, dont 60 799 820 € pour la masse salariale (soit 82,7 %) :**

Répartition des dépenses 2020 par destination LOLF



## Précisions méthodologiques

### Le périmètre

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

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

Depuis l'édition 2021, le personnel BIATSS est réparti en 2 sous-catégories :

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

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction, c'est-à-dire le personnel qui est en activité au sein de l'Université et rémunéré au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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

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

### La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2019/2020. 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 1<sup>er</sup> janvier 2020, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2019/2020 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 2020, l'année civile étant la référence en matière comptable et budgétaire.

### Les outils

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

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

A noter qu'exceptionnellement, l'édition 2020 du bilan social n'a pas été publiée.

Ainsi, les indicateurs présentés dans cette édition 2021 tiennent compte des rappels de l'année universitaire 2018/2019, du 01/01/2019 ou de l'année civile 2019.

D'autre part, des données afférentes à l'année universitaire 2017/2018, au 01/01/2018 ou à l'année civile 2018 ont pu faire l'objet de corrections suite à l'édition 2019 du bilan social. La correction apportée est notifiée en bas de chaque tableau concerné.

# SOMMAIRE

<b>CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs.....</b>	<b>10</b>
<b>1. 1. Les emplois et le personnel enseignant.....</b>	<b>13</b>
1. 1. 1. Les emplois enseignants.....	13
1. 1. 2. Le personnel enseignant.....	16
<b>1. 2. Les emplois et le personnel BIATSS.....</b>	<b>22</b>
1. 2. 1. Les emplois BIATSS.....	23
1. 2. 2. Le personnel BIATSS.....	25
<b>CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière.....</b>	<b>32</b>
<b>2. 1. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire.....</b>	<b>34</b>
2. 1. 1. Les mouvements.....	34
2. 1. 2. L'ancienneté.....	37
2. 1. 3. Les promotions.....	37
<b>2. 2. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel.....</b>	<b>39</b>
2. 2. 1. Les mouvements.....	39
<b>2. 3. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire.....</b>	<b>41</b>
2. 3. 1. Les mouvements.....	41
2. 3. 2. Les changements d'affectation internes.....	43
2. 3. 3. L'ancienneté.....	44
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	44
2. 3. 5. Les promotions.....	45
<b>2. 4. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel.....</b>	<b>47</b>
2. 4. 1. Les mouvements.....	47
2. 4. 2. Les changements d'affectation internes.....	49
2. 4. 3. L'ancienneté.....	50
2. 4. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	50
2. 4. 5. Les CDIisations et nominations en qualité de fonctionnaire.....	51
<b>CHAPITRE 3 : les rémunérations.....</b>	<b>53</b>
<b>3. 1. Les rémunérations du personnel enseignant.....</b>	<b>55</b>
3. 1. 1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire.....	55
3. 1. 2. La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI.....	56
3. 1. 3. Les dépenses de personnel enseignant.....	57
3. 1. 4. Les primes du personnel enseignant.....	58
3. 1. 5. Les heures complémentaires.....	60

<b>3. 2. Les rémunérations du personnel BIATSS .....</b>	<b>61</b>
3. 2. 1. La grille indiciaire du personnel BIATSS titulaire .....	61
3. 2. 2. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI .....	65
3. 2. 3. Les dépenses de personnel BIATSS .....	66
3. 2. 4. Les primes du personnel BIATSS.....	67
3. 2. 5. La synthèse des dépenses de personnel.....	71
<b>CHAPITRE 4 : la formation du personnel .....</b>	<b>73</b>
<b>4.1. La politique de formation à La Rochelle Université .....</b>	<b>74</b>
<b>4.2. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2020 par axe .....</b>	<b>75</b>
<b>4.3. Les heures de formation et les stagiaires.....</b>	<b>76</b>
4.3.1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation.....	76
4.3.2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe.....	77
<b>4.4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....</b>	<b>78</b>
<b>4.5. Les autres actions de formation.....</b>	<b>79</b>
4.5.1. Le Congé de Formation Professionnelle .....	79
4.5.2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique .....	79
4.5.3. Le Congé pour Projet Pédagogique.....	79
4.5.4. L'Habilitation à Diriger des Recherches .....	80
4.5.5. Le bilan de compétences .....	80
4.5.6. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels .....	80
4.5.7. Le Congé Professionnel de Formation.....	81
<b>4.6. Le budget de la formation du personnel .....</b>	<b>81</b>
4.6.1. Les dépenses .....	81
4.6.2. Les ressources.....	82
<b>CHAPITRE 5 : les conditions de travail.....</b>	<b>83</b>
<b>5.1. L'organisation du temps de travail.....</b>	<b>84</b>
5.1.1. Le temps de travail du personnel .....	84
5.1.2. Le Compte Épargne Temps (CET) .....	85
5.1.3. Le télétravail .....	85
5.1.4. Le travail à temps partiel.....	85
5.1.5. Les absences au travail.....	88
<b>5.2. Le droit de grève.....</b>	<b>94</b>
<b>5.3. La prévention des risques professionnels.....</b>	<b>94</b>
5.3.1. Les acteurs-rices de la prévention.....	94
5.3.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) .....	95
5.3.3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé et Sécurité au Travail ....	96



5.3.4.	L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement .....	97
5.3.5.	La prévention des risques psychosociaux (RPS) .....	97
<b>5.4.</b>	<b>Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les violences.....</b>	<b>99</b>
5.4.1.	Les accidents de service et de travail .....	99
5.4.2.	Les maladies professionnelles .....	100
5.4.3.	Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail .....	100
<b>5.5.</b>	<b>La médecine de prévention.....</b>	<b>101</b>
<b>5.6.</b>	<b>La prise en charge du handicap.....</b>	<b>103</b>
<b>CHAPITRE 6 :</b>	<b>les relations professionnelles.....</b>	<b>105</b>
<b>6.1.</b>	<b>Les instances institutionnelles .....</b>	<b>106</b>
6.1.1.	Les conseils .....	106
6.1.2.	Le Comité Technique (CT) .....	109
6.1.3.	La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).....	109
6.1.4.	La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent·e·s Non-Titulaires (CCPANT) .....	110
6.1.5.	Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) .....	111
<b>6.2.</b>	<b>Le dialogue social .....</b>	<b>111</b>
<b>6.3.</b>	<b>Les contentieux et les conflits .....</b>	<b>112</b>
<b>6.4.</b>	<b>L'information et la communication .....</b>	<b>112</b>
6.4.1.	Le dispositif d'accueil du nouveau personnel .....	112
6.4.2.	Les modèles de documents .....	113
6.4.3.	Les supports d'information et de communication .....	113
<b>CHAPITRE 7 :</b>	<b>les activités sociales, culturelles, sportives et associatives.....</b>	<b>115</b>
<b>7.1.</b>	<b>L'action sociale .....</b>	<b>116</b>
<b>7.2.</b>	<b>La restauration .....</b>	<b>117</b>
<b>7.3.</b>	<b>Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....</b>	<b>117</b>
<b>7.4.</b>	<b>L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR) .....</b>	<b>118</b>
7.4.1.	Le personnel inscrit à l'APUR.....	118
7.4.2.	Le budget de l'APUR .....	118
<b>LEXIQUE .....</b>		<b>119</b>

## **CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs**

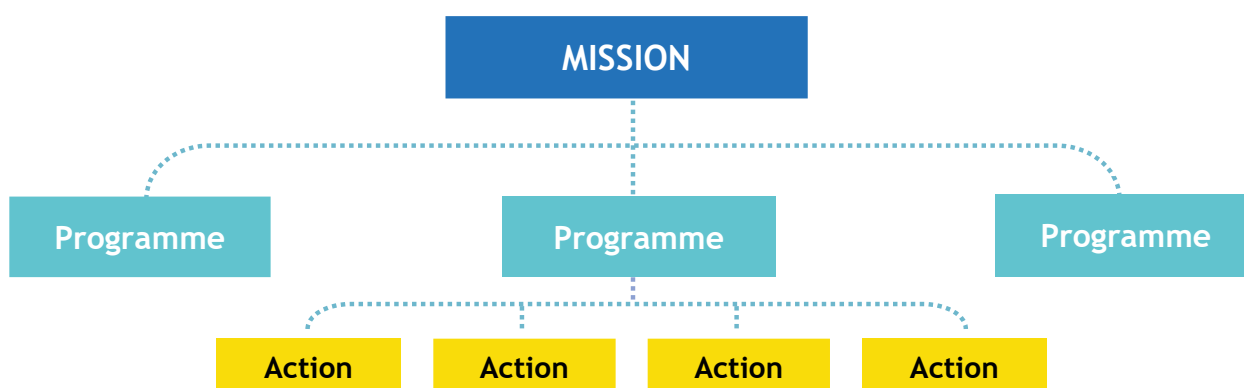
Promulguée le 1<sup>er</sup> août 2001, la **Loi organique relative aux lois de finances (LOLF)** fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'État.

Selon l'article 7 (1-6<sup>o</sup> alinéa) de la LOLF :

Une **mission** regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Les missions sont détaillées en programmes eux-mêmes composés d'actions.

Un **programme** regroupe des crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère et auxquels sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général ainsi que des résultats, et faisant l'objet d'une évaluation.

Une **action** est la composante d'un programme.



Le budget concernant les établissements d'enseignement supérieur entre dans le cadre de :

- > **la mission** : « recherche et enseignement supérieur »
- > **les programmes** :
  - N° 150 - formations supérieures et recherche universitaire. La personne responsable du programme est le/la Directeur·rice Général·e de l'enseignement supérieur
  - N° 231 - vie étudiante

**La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités** introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. Ainsi, La Rochelle Université ayant accédé aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) au 1<sup>er</sup> janvier 2009 a connu des profonds changements avec :

- > le transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement
- > l'obligation pour l'établissement de fixer un plafond d'emplois annuel sur ressources propres
- > la fixation par l'État d'un plafond d'emplois décompté en Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

**Le plafond d'emplois de La Rochelle Université intègre :**

- > le plafond d'emplois État
- > et les emplois contractuels financés sur ressources propres

Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'Université au moment du vote du budget. 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 :

- > **Emploi (ou poste)** : support ouvert sur un programme-titre de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'une personne (fonctionnaire ou personne non titulaire)
- > **ETP (Équivalent Temps Plein)** : somme des quotités de temps de travail de chaque personne
- > **ETPT (ETP Travaillé)** : unité de décompte proportionnelle à l'activité d'une personne qui est mesurée par la quotité de temps de travail et par la période d'activité sur 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 et de mise en œuvre de procédures
  - la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution
 L'ensemble du personnel enseignant relève de la catégorie A.

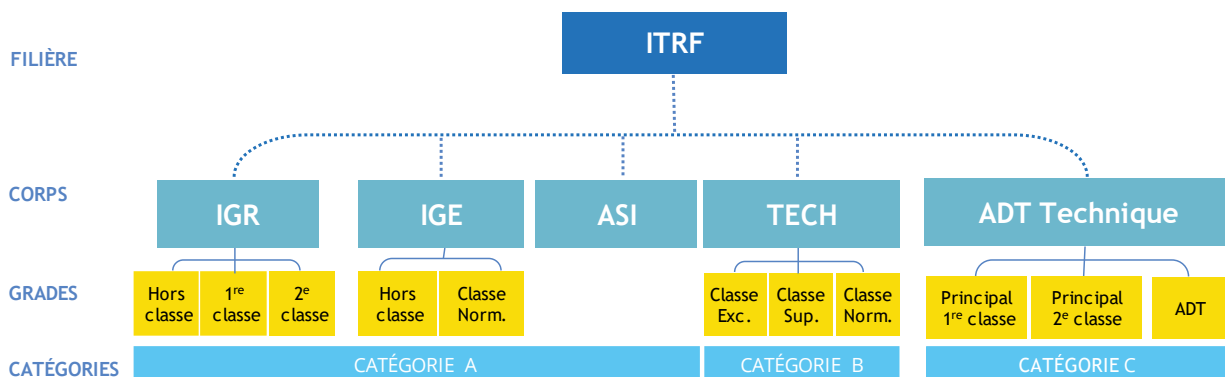
- > **Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades

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 2020



## 1. 1. Les emplois et 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)\*

\* 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).

### 1. 1. 1. Les emplois enseignants

#### 1. 1. 1. 1. Les emplois enseignants par corps

##### Emplois enseignants délégués par corps et par année

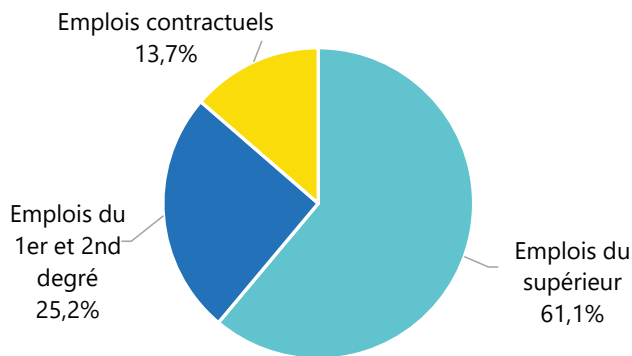
	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	Écart (2020-2019)
PR	79	79	79	80	+1
MCF	186	186	185	184	-1
<b>Total emplois du supérieur</b>	<b>265</b>	<b>265</b>	<b>264</b>	<b>264</b>	<b>-</b>
PRAG	72	72	72	72	-
PRCE	36	36	36	36	-
PR ECOLE	1	1	1	1	-
<b>Total emplois du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>109</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES</b>	<b>374</b>	<b>374</b>	<b>373</b>	<b>373</b>	<b>-</b>
ATER	17	17	17	17	-
LECT	2	2	2	2	-
ML	4	4	4	4	-
PAST	10	10	10	10	-
DOCT CONT <sup>(1)</sup>	29	29	26	26	-
<b>TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>432</b>	<b>432</b>	<b>-</b>
En plus, emplois Fioraso délégués mais non ouverts (ni BIATSS ni ENS) <sup>(2)</sup>	11	11	9	7	-2

Ce tableau a fait l'objet de modifications rétroactives par rapport à la précédente édition du bilan social.

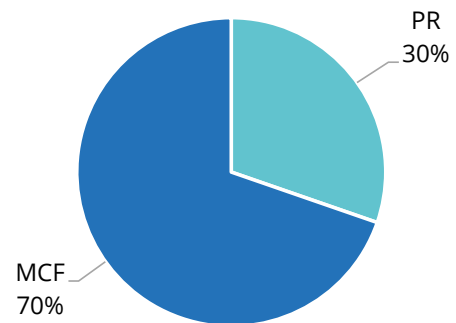
(1) Le stock d'emplois de doctorants contractuels est fixe (et arrêté au nombre de 26). Des emplois complémentaires peuvent être attribués chaque année au titre d'actions spécifiques (handicap, école normale supérieure jusqu'en 2018).

(2) Entre 2013 et 2017, La Rochelle Université a bénéficié chaque année de créations d'emplois au titre du rééquilibrage des dotations. Certains de ces emplois délégués par l'Etat n'ayant pas toujours fait l'objet de recrutements, ils ne sont ni BIATSS ni ENSEIGNANT (1 emploi en 2013, puis 2 en 2015, 4 en 2016 et 4 en 2017).

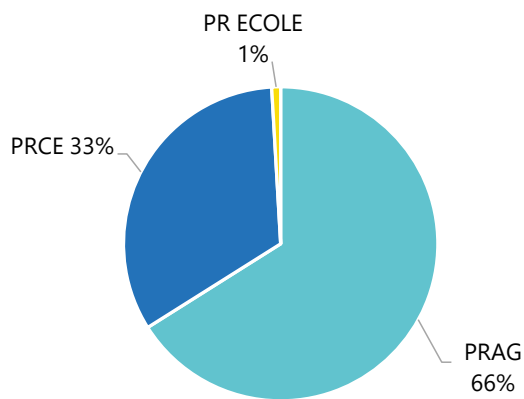
Répartition des emplois enseignants délégués au 01/01/2020



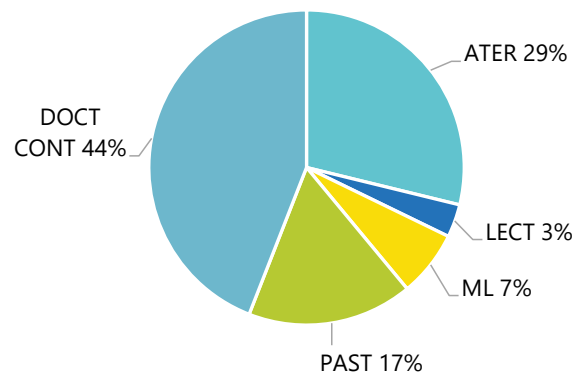
Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs titulaires délégués au 01/01/2020



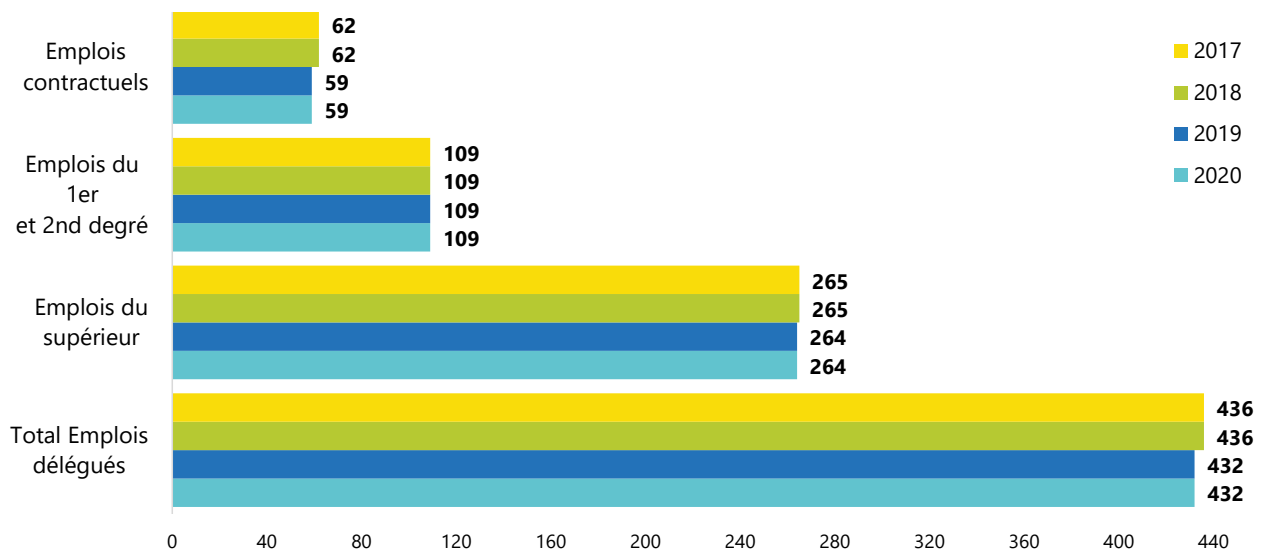
Répartition des emplois d'enseignants titulaires du 1er et 2nd degré délégués au 01/01/2020



Répartition des emplois contractuels délégués au 01/01/2020



Emplois enseignants délégués par corps : comparatif par année



### 1. 1. 1. 2. Les emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine

#### Emplois enseignants titulaires délégués par corps, par grand domaine et par année

	01/01/2017						01/01/2018						01/01/2019						01/01/2020					
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	Sans discipline	TOTAL
PR	11	55	13	-	-	79	11	55	13	-	-	79	11	55	13	-	-	79	11	56	13	-	-	80
MCF	39	111	36	-	-	186	39	111	36	-	-	186	37	111	37	-	-	185	36	111	37	-	-	184
<b>Emplois du supérieur</b>	<b>50</b>	<b>166</b>	<b>49</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>265</b>	<b>50</b>	<b>166</b>	<b>49</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>265</b>	<b>48</b>	<b>166</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>264</b>	<b>47</b>	<b>167</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>264</b>
PRAG	11	26	31	3	1	72	11	26	31	3	1	72	11	26	31	3	1	72	11	26	31	3	1	72
PRCE	3	15	14	4	-	36	3	15	14	4	-	36	3	15	14	4	-	36	3	15	14	4	-	36
PR ECOLE	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1
<b>Emplois du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>109</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>109</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>109</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>109</b>
<b>TOTAL EMPLOIS ENS.</b>	<b>64</b>	<b>208</b>	<b>94</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>374</b>	<b>64</b>	<b>208</b>	<b>94</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>374</b>	<b>62</b>	<b>208</b>	<b>95</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>373</b>	<b>61</b>	<b>209</b>	<b>95</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>373</b>

Ce tableau a fait l'objet de modifications rétroactives par rapport à la précédente édition du bilan social.

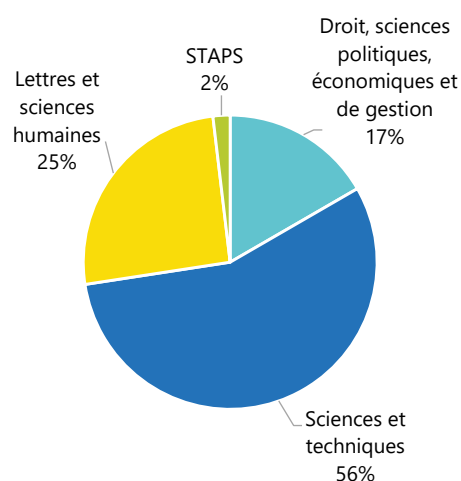
(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

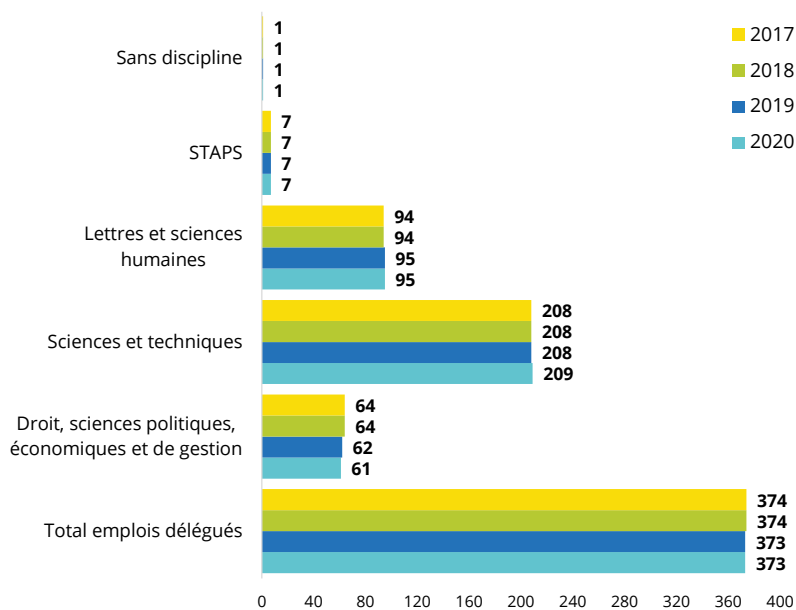
(3) Lettres et Sciences Humaines.

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

#### Répartition des emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine au 01/01/2020



#### Emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine : comparatif par année



### 1. 1. 1. 3. Les recrutements et les redéploiements réalisés

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

#### Politique des emplois enseignants validée dans le cadre des campagnes d'emplois annuelles

	2017	2018	2019	2020
Postes de titulaires ouverts au recrutement de titulaire	-	6	10	12
Postes pourvus par des titulaires	-	5	10	11
Changement de discipline d'emploi	-	-	-	-
Transformation de niveau d'emploi	-	-	3	2
Transformation enseignant / non enseignant	1	1	-	1

## 1. 1. 2. Le personnel enseignant

### 1. 1. 2. 1. Les effectifs

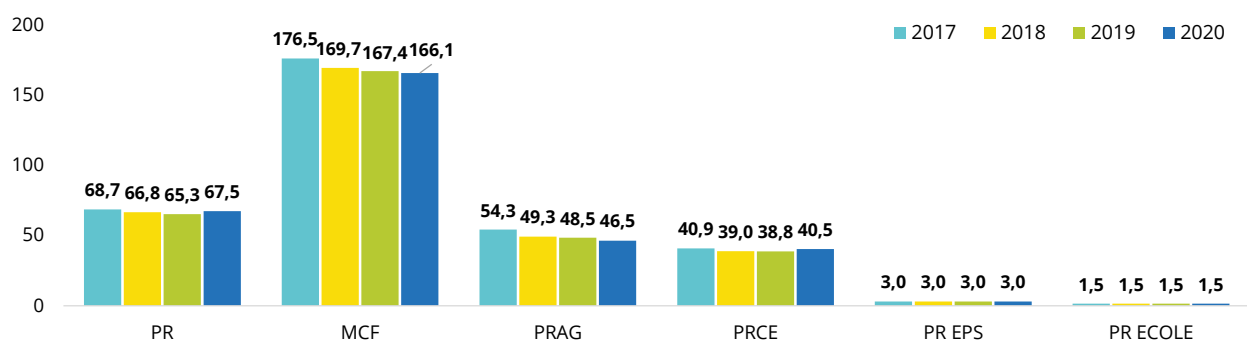
#### 1.1.2.1.1 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

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

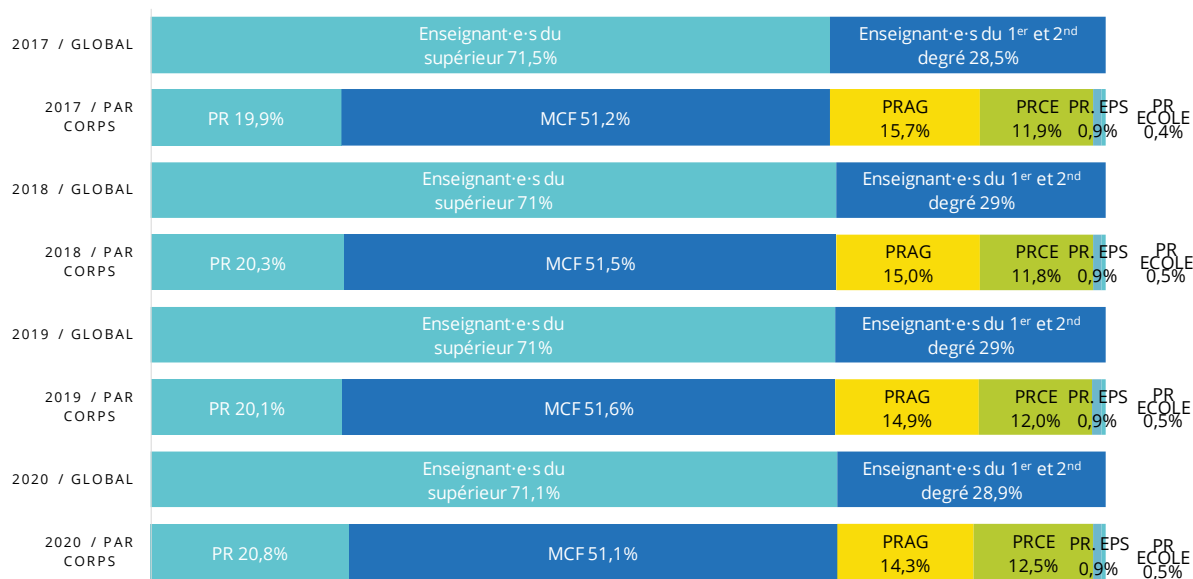
	01/01/2017		01/01/2018		01/01/2019			Moy. nationale (1)	01/01/2020			Moy. nationale (1)	ÉCART (2020-2019)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP
PR	69	68,7	67	66,8	66	65,3	20,1%	78,3%	68	67,5	20,8%	78,3%	2	2,2
MCF	177	176,5	170	169,7	168	167,4	51,6%		167	166,1	51,1%		-1	-1,3
<b>Total effectifs enseignants du supérieur</b>	<b>246</b>	<b>245,2</b>	<b>237</b>	<b>236,5</b>	<b>234</b>	<b>232,7</b>	<b>71,7%</b>		<b>235</b>	<b>233,6</b>	<b>71,9%</b>		<b>+1</b>	<b>+0,9</b>
PRAG	55	54,3	50	49,3	49	48,5	14,9%	21,7%	48	46,5	14,3%	21,7%	-1	-2,0
PRCE	42	40,9	40	39,0	40	38,8	12,0%		42	40,5	12,5%		+2	+1,7
PR EPS	3	3,0	3	3,0	3	3,0	0,9%		3	3,0	0,9%		-	-
PR ECOLE	2	1,5	2	1,5	2	1,5	0,5%		2	1,5	0,5%		-	-
<b>Total effectifs enseignants 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>102</b>	<b>99,7</b>	<b>95</b>	<b>92,8</b>	<b>94</b>	<b>91,8</b>	<b>28,3%</b>		<b>95</b>	<b>91,5</b>	<b>28,1%</b>		<b>+1</b>	<b>-0,3</b>
<b>TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES</b>	<b>348</b>	<b>344,9</b>	<b>332</b>	<b>329,3</b>	<b>328</b>	<b>324,5</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>330</b>	<b>325,1</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>+2</b>	<b>+0,6</b>

(1) Note DGRH annuelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

#### Nombre d'ETP des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par année



#### Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps (ETP)



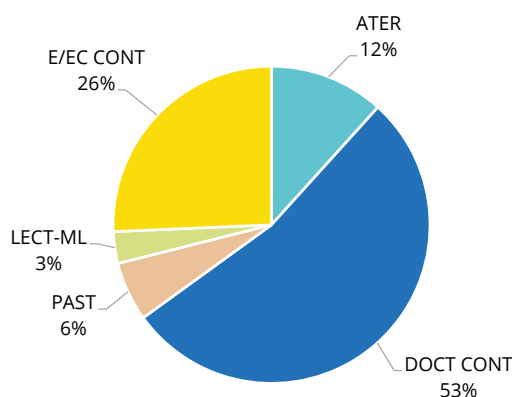


### 1.1.2.1.2 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

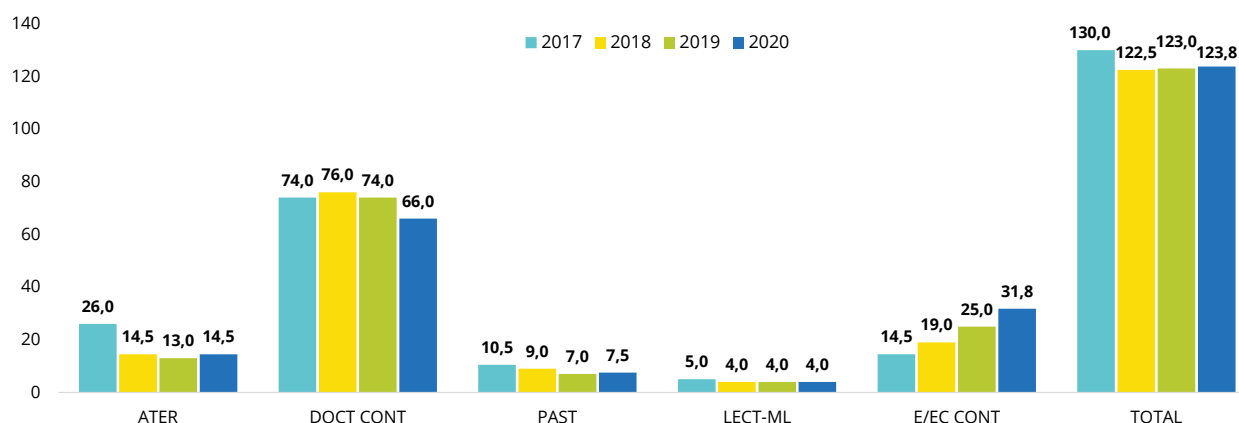
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat et par année

	01/01/2017				01/01/2018				01/01/2019				01/01/2020				ÉCART (2020-2019)	
	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	ETP
DOCT CONT Ministère	30	21%	30,0	23%	30	22%	30,0	24%	27	21%	27,0	22%	24	18%	24,0	19%	-3	-3,0
DOCT CONT Autre	44	31%	44,0	34%	46	34%	46,0	38%	47	36%	47,0	38%	42	32%	42,0	34%	-5	-5,0
<b>Total effectifs DOCT CONT</b>	<b>74</b>	<b>52%</b>	<b>74,0</b>	<b>57%</b>	<b>76</b>	<b>57%</b>	<b>76,0</b>	<b>62%</b>	<b>74</b>	<b>56%</b>	<b>74,0</b>	<b>60%</b>	<b>66</b>	<b>50%</b>	<b>66,0</b>	<b>53%</b>	<b>-8</b>	<b>-8,0</b>
<b>Total effectifs ATER</b>	<b>28</b>	<b>20%</b>	<b>26,0</b>	<b>20%</b>	<b>17</b>	<b>13%</b>	<b>14,5</b>	<b>12%</b>	<b>14</b>	<b>11%</b>	<b>13,0</b>	<b>11%</b>	<b>16</b>	<b>12%</b>	<b>14,5</b>	<b>12%</b>	<b>+2</b>	<b>+1,5</b>
PAST	21	15%	10,5	8%	18	13%	9,0	7%	14	11%	7,0	6%	15	11%	7,5	6%	+1	+0,5
LECT	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	-	-
ML	2	1%	2,0	2%	1	1%	1,0	1%	1	1%	1,0	1%	1	1%	1,0	1%	-	-
E/EC CONT (CDD)	11	8%	10,5	8%	15	11%	15,0	12%	22	17%	22,0	18%	29	22%	28,8	23%	+7	+6,8
Dont EC CONT (CDD)	6	4%	5,8	4%	8	6%	8,0	7%	12	9%	12,0	10%	16	12%	15,8	13%	+4	+3,8
Dont ENS CONT (CDD)	5	3%	4,7	4%	7	5%	7,0	6%	10	8%	10,0	8%	13	10%	13,0	11%	+3	+3,0
E/EC CONT (CDI)	4	3%	4,0	3%	4	3%	4,0	3%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	-	-
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI)	4	3%	4,0	3%	4	3%	4,0	3%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	-	-
<b>Total effectifs autres contractuels</b>	<b>41</b>	<b>29%</b>	<b>30,0</b>	<b>23%</b>	<b>41</b>	<b>31%</b>	<b>32,0</b>	<b>26%</b>	<b>43</b>	<b>33%</b>	<b>36,0</b>	<b>29%</b>	<b>51</b>	<b>38%</b>	<b>43,3</b>	<b>35%</b>	<b>+8</b>	<b>+7,3</b>
<b>TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS</b>	<b>143</b>	<b>100%</b>	<b>130,0</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>122,5</b>	<b>100%</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>	<b>123,0</b>	<b>100%</b>	<b>133</b>	<b>100%</b>	<b>123,8</b>	<b>100%</b>	<b>+2</b>	<b>+0,8</b>
<b>TOTAL EFFECTIFS hors DOCT CONT</b>	<b>69</b>	<b>48%</b>	<b>56,0</b>	<b>43%</b>	<b>58</b>	<b>43%</b>	<b>46,5</b>	<b>38%</b>	<b>57</b>	<b>44%</b>	<b>49,0</b>	<b>40%</b>	<b>67</b>	<b>50%</b>	<b>57,8</b>	<b>47%</b>	<b>+10</b>	<b>+8,8</b>

Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP) au 01/01/2020



Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP) – comparatif par année



En plus des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, des intervenants extérieurs sont recrutés pour réaliser des enseignements. A ce titre, **l'Université comptabilisait 857 vacataires au cours de l'année universitaire 2019-2020.**

### 1.1.2.1.3 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par composante

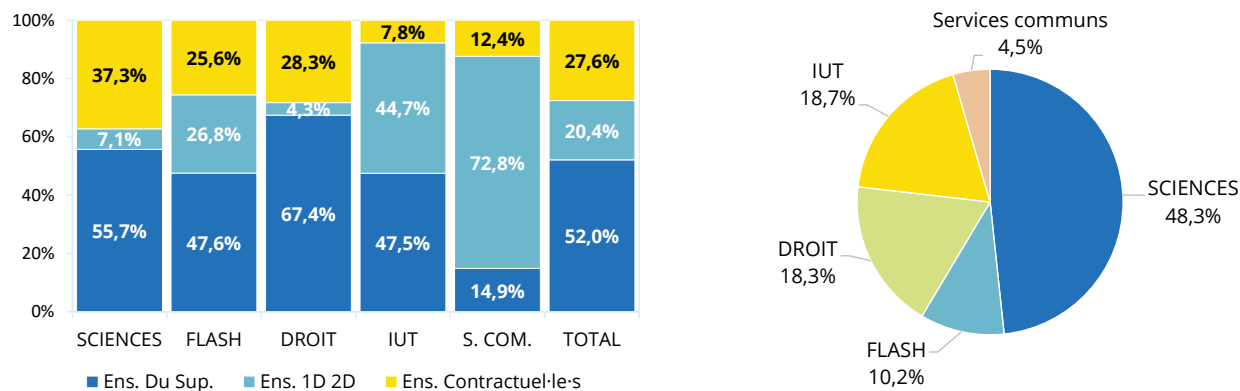
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par composante, par corps et par statut au 01/01/2020

	SCIENCES		DROIT- GESTION		FLASH		IUT		S. COMMUNS*		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PR	41	41,0	9	9,0	10	9,5	8	8,0	-	-	68	67,5
MCF	80	79,8	22	22,0	30	29,5	32	31,8	3	3,0	167	166,1
<b>Effectifs enseignants-chercheurs du supérieur</b>	<b>121</b>	<b>120,8</b>	<b>31</b>	<b>31,0</b>	<b>40</b>	<b>39,0</b>	<b>40</b>	<b>39,8</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>235</b>	<b>233,6</b>
Rappel 2019	120	119,8	31	30,8	41	40,3	39	38,8	3	3,0	234	232,7
Écart	+1	+1,0	-	+0,2	-1	-1,3	+1	+1,0	-	-	+1	+0,9
PRAG	9	8,8	1	1,0	8	8,0	25	23,7	5	5,0	48	46,5
PRCE	6	5,0	1	1,0	13	13,0	14	13,8	8	7,7	42	40,5
PR ECOLE	2	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1,5
PR EPS	-	-	-	-	1	1,0	-	-	2	2,0	3	3,0
<b>Effectifs enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>17</b>	<b>15,3</b>	<b>2</b>	<b>2,0</b>	<b>22</b>	<b>22,0</b>	<b>39</b>	<b>37,5</b>	<b>15</b>	<b>14,7</b>	<b>95</b>	<b>91,5</b>
Rappel 2019	17	15,8	2	2,0	22	22,0	38	37,3	15	14,7	94	91,8
Écart	-	-0,5	-	-	-	-	+1	+0,2	-	-	+1	-0,3
<b>TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES</b>	<b>138</b>	<b>136,1</b>	<b>33</b>	<b>33,0</b>	<b>62</b>	<b>61,0</b>	<b>79</b>	<b>77,3</b>	<b>18</b>	<b>17,7</b>	<b>330</b>	<b>325,1</b>
Rappel 2019	137	135,6	33	32,8	63	62,3	77	76,1	18	17,7	328	324,5
Écart	+1	+0,5	-	+0,2	-1	-1,3	+2	+1,2	-	-	+2	+0,6
DOCT CONT Ministère	23	23,0	1	1,0	-	-	-	-	-	-	24	24,0
DOCT CONT Autre	40	40,0	1	1,0	1	1,0	-	-	-	-	42	42,0
<b>Effectifs doctorants contractuels</b>	<b>63</b>	<b>63,0</b>	<b>2</b>	<b>2,0</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>66</b>	<b>66,0</b>
Rappel 2019	67	67,0	5	5,0	2	2,0	-	-	-	-	74	74,0
Écart	-4	-4,0	-3	-3,0	-1	-1,0	-	-	-	-	-8	-8,0
<b>Effectifs ATER <sup>(1)</sup></b>	<b>8</b>	<b>7,0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>14,5</b>
Rappel 2019	6	5,5	4	3,0	2	2,0	3	2,5	-	-	14	13,0
Écart	+2	+1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	+2	+1,5
PAST	6	3,0	4	2,0	3	1,5	2	1,0	-	-	15	7,5
LECT	-	-	-	-	3	3,0	-	-	-	-	3	3,0
ML	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	1	1,0
E/EC CONT CDD	8	8	6	6	10	10	3	3,0	2	2	29	28,8
Dont EC CONT (CDD)	7	6,8	4	4,0	4	4,0	1	1,0	-	-	16	15,8
Dont ENS CONT (CDD)	1	1,0	2	2,0	6	6,0	2	2,0	2	2,0	13	13,0
E/EC CONT CDI	-	-	-	-	3	2,5	-	-	1	0,5	3	3,0
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI) <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	3	2,5	-	-	1	0,5	3	3,0
<b>Effectifs autres contractuels</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>4,0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>43,3</b>
Rappel 2019	10	7,5	9	7,0	17	15,0	6	5,0	2	1,5	43	36,0
Écart	+4	+3,3	+1	+1,0	+3	+3,0	-1	-1,0	+1	+1,0	+8	+7,3
<b>TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS</b>	<b>85</b>	<b>80,8</b>	<b>16</b>	<b>13,0</b>	<b>23</b>	<b>21,0</b>	<b>8</b>	<b>6,5</b>	<b>3</b>	<b>2,5</b>	<b>133</b>	<b>123,8</b>
Rappel 2019	83	80,0	18	15,0	21	19,0	9	7,5	2	1,5	131	123,0
Écart	+2	+0,8	-2	-2,0	+2	+2,0	-1	-1,0	+1	+1,0	+2	+0,8
<b>TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>223</b>	<b>216,9</b>	<b>49</b>	<b>46,0</b>	<b>85</b>	<b>82,0</b>	<b>87</b>	<b>83,8</b>	<b>21</b>	<b>20,2</b>	<b>463</b>	<b>448,9</b>
Rappel 2019	220	215,6	51	47,8	84	81,3	86	83,6	20	19,2	459	447,5
Écart	+3	+1,3	-2	-1,8	+1	+0,7	+1	+0,2	+1	+1,0	+4	+1,4

\* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

(1) Au 01/01/2020, 2 enseignants possèdent une double affectation : ils décomptent 1 effectif dans chaque structure, mais ne décomptent qu'1 effectif au total.

Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par composante et par catégorie au 01/01/2020



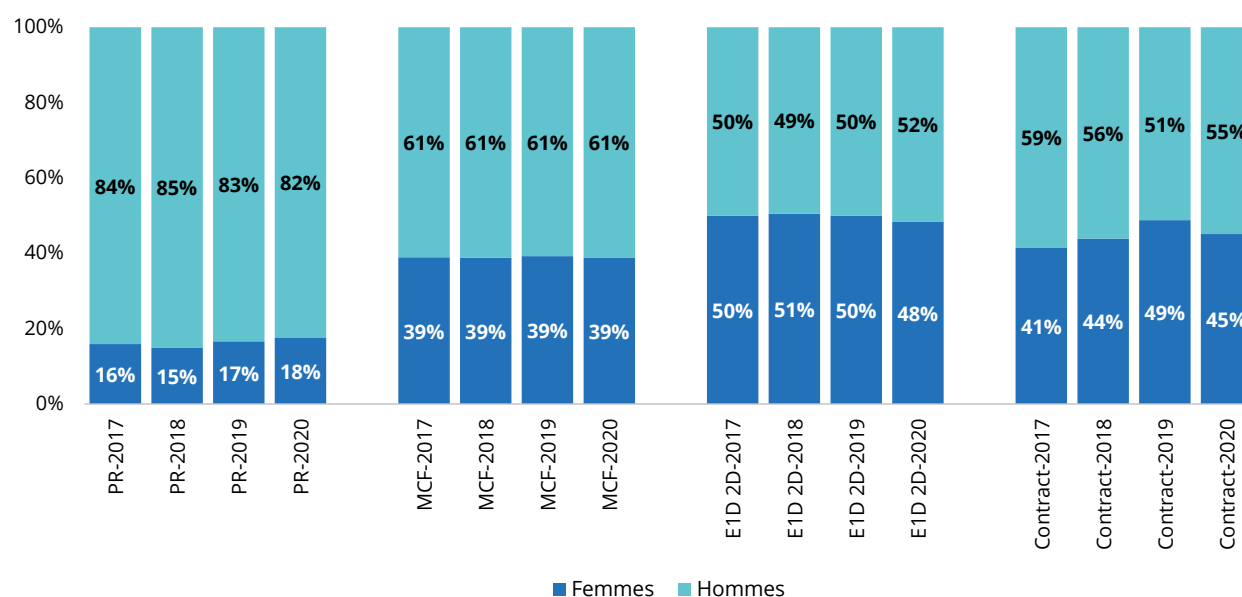
## 1. 1. 2. 2. Les données démographiques

### 1.1.2.2.1 Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

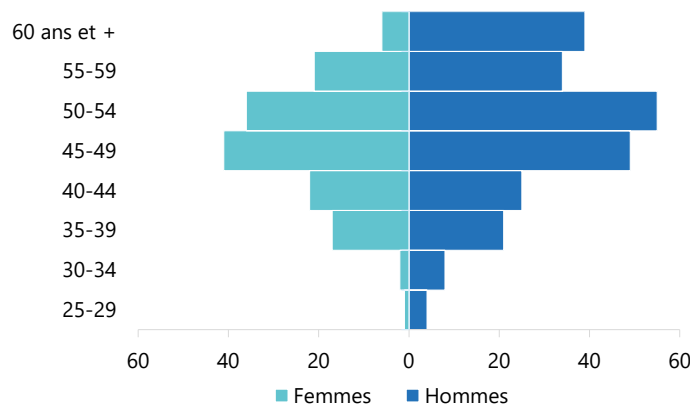
Structure par âge, sexe et corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2020

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	TOTAL	% Rép.	Rappel 2019	Rappel 2018
<b>EFFECTIFS TITULAIRES</b>	-	4	28	39	83	85	51	40	330	100%	100%	100%
Femmes	-	-	10	18	37	32	20	6	123	37,3%	37,8%	37,3%
Hommes	-	4	18	21	46	53	31	34	207	62,7%	62,2%	62,7%
Personnel enseignant du supérieur	-	4	22	29	56	61	32	31	235	100%	100%	100%
Femmes	-	-	7	14	21	22	9	4	77	32,8%	32,9%	32,1%
Hommes	-	4	15	15	35	39	23	27	158	67,2%	67,1%	67,9%
PR	-	1	-	5	14	20	15	13	68	100%	100%	100%
Femmes	-	-	-	2	3	4	3	-	12	17,6%	16,7%	14,9%
Hommes	-	1	-	3	11	16	12	13	56	82,4%	83,3%	85,1%
MCF	-	3	22	24	42	41	17	18	167	100%	100%	100%
Femmes	-	-	7	12	18	18	6	4	65	38,9%	39,3%	38,8%
Hommes	-	3	15	12	24	23	11	14	102	61,1%	60,7%	61,2%
Personnel enseignant 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	-	-	6	10	27	24	19	9	95	100%	100%	100%
Femmes	-	-	3	4	16	10	11	2	46	48,4%	50,0%	50,5%
Hommes	-	-	3	6	11	14	8	7	49	51,6%	50,0%	49,5%
<b>EFFECTIFS CONTRACTUELS</b>	5	6	10	8	7	6	4	5	51	100%	100%	100%
Femmes	1	2	7	4	4	4	1	-	23	45,1%	48,8%	43,9%
Hommes	4	4	3	4	3	2	3	5	28	54,9%	51,2%	56,1%
<b>ENSEMBLE</b>	5	10	38	47	90	91	55	45	381	100%	100%	100%
Femmes	1	2	17	22	41	36	21	6	146	38,3%	39,1%	38,1%
Hommes	4	8	21	25	49	55	34	39	235	61,7%	60,9%	61,9%

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

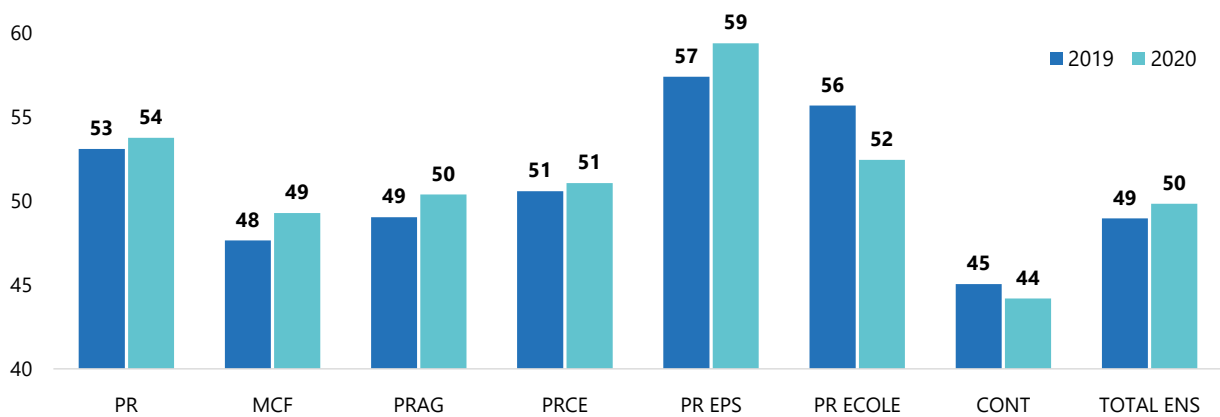


**Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2020**

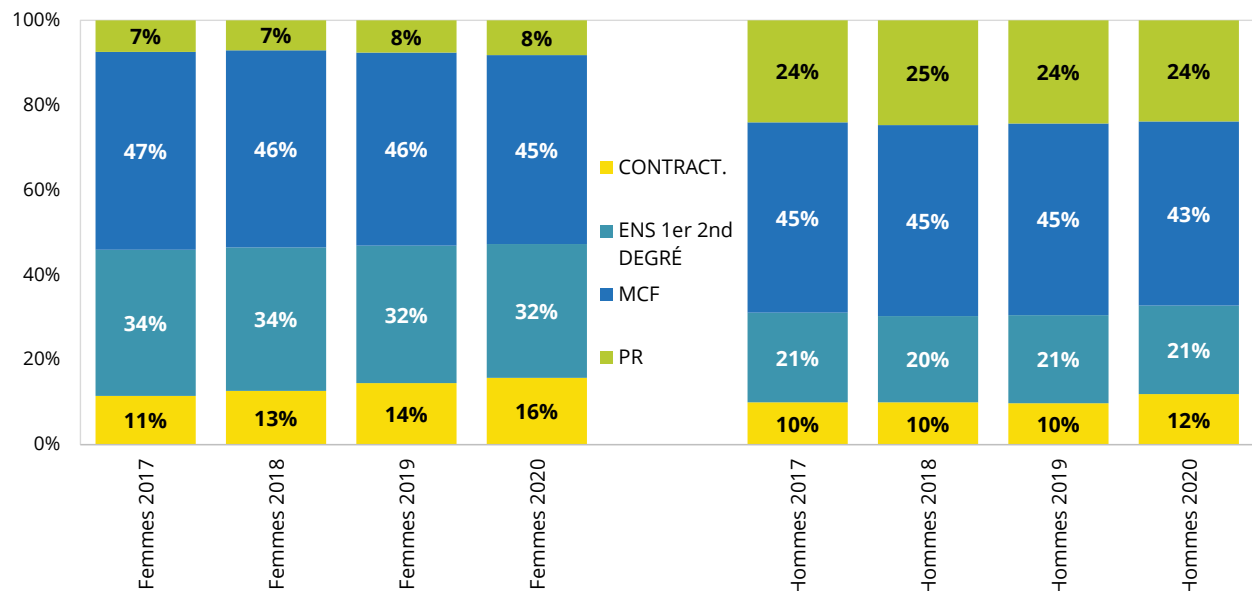


La classe la plus représentée est celle des **50-54 ans**. La moyenne d'âge du personnel enseignant est de **50 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 49 ans, alors que celles des hommes est de 51 ans.

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



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



**La population enseignante est masculine à 62 %** (235 hommes pour 146 femmes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les corps considérés : alors que la population d'enseignants du supérieur est très largement masculine (67 % d'hommes pour 33 % de femmes), la situation est plus partagée pour le personnel enseignant du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré (52 % d'hommes pour 48 % de femmes) et enseignant contractuel (55% d'hommes pour 45 % de femmes).

### 1.1.2.2 Les départs à la retraite constatés et prévus

## LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

Nombre de départs à la retraite du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI depuis 2017

	2017		2018		2019		2020		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	1	63 ans et 1 mois	1	68 ans et 1 mois	2	67 ans	4	66 ans et 10 mois	8	66 ans et 6 mois
MCF	2	67 ans et 7 mois	-	-	-	-	1	65 ans et 7 mois	3	66 ans et 11 mois
Personnel enseignant du supérieur	3	66 ans et 1 mois	1	68 ans et 1 mois	2	67 ans	5	66 ans et 7 mois	11	66 ans et 8 mois
PRAG	1	64 ans et 2 mois	2	64 ans et 3 mois	-	-	2	62 ans et 10 mois	5	63 ans et 8 mois
PRCE	2	63 ans et 4 mois	1	63 ans	1	65 ans et 1 mois	1	55 ans et 4 mois	5	62 ans
PR EPS	-	-	-	-	-	-	1	63 ans et 1 mois	1	63 ans et 1 mois
Personnel enseignant du 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	3	63 ans et 7 mois	3	63 ans et 10 mois	1	65 ans et 1 mois	4	61 ans et 1 mois	11	64 ans et 9 mois
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>6</b>	<b>64 ans et 10 mois</b>	<b>4</b>	<b>64 ans et 10 mois</b>	<b>3</b>	<b>66 ans et 4 mois</b>	<b>9</b>	<b>64 ans et 1 mois</b>	<b>22</b>	<b>64 ans et 9 mois</b>
ENS CONT CDI	-	-	1	64 ans et 9 mois	-	-	-	-	1	64 ans et 9 mois
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>64 ans et 9 mois</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>64 ans et 9 mois</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6</b>	<b>64 ans et 10 mois</b>	<b>5</b>	<b>64 ans et 10 mois</b>	<b>3</b>	<b>66 ans et 4 mois</b>	<b>9</b>	<b>64 ans et 1 mois</b>	<b>23</b>	<b>64 ans et 9 mois</b>

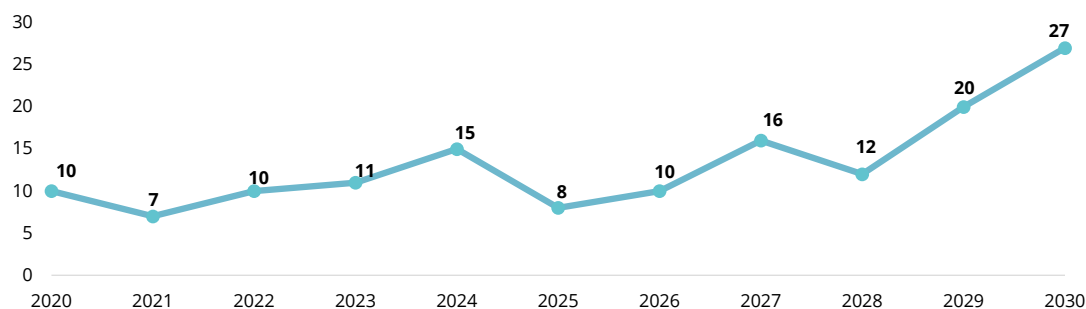
Ce tableau a fait l'objet d'une modification rétroactive par rapport à la précédente édition du bilan social.

## LES DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI atteignant l'âge de 62 ans dans les 11 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 01/01/2020)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2020-2025				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2026-2030				SYNTHÈSE sur 11 ans (2020 à 2030)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
MCF	7	17	24	14%	17	24	41	24%	24	41	65	38%
PR	2	14	16	24%	4	18	22	33%	6	32	38	57%
PRAG	4	5	9	18%	5	7	12	24%	9	12	21	42%
PRCE	6	3	9	23%	5	4	9	23%	11	7	18	45%
PR EPS	-	1	1	33%	1	-	1	33%	1	1	2	67%
PR ECOLE	-	1	1	50%	-	-	-	-	-	1	1	50%
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>60</b>	<b>18%</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>85</b>	<b>26%</b>	<b>51</b>	<b>94</b>	<b>145</b>	<b>44%</b>
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CONT CDI	1	-	1	33%	-	-	-	-	1	-	1	33%
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>33%</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>18%</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>85</b>	<b>25%</b>	<b>52</b>	<b>94</b>	<b>146</b>	<b>44%</b>
En % des eff. de l'Université	16%	20%	18%	-	25%	26%	25%	-	41%	45%	44%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge de 62 ans par année sur la période 2020-2030



## 1. 2. Les emplois et 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		
<b>Cat. A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Directeur général des services (DGS)</li> <li>. Agent comptable</li> <li>. Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Directeur de service</li> <li>. Attaché d'administration de l'État (AAE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN)</li> <li>. Infirmier (INF)</li> <li>. Assistant de service social (ASOC) à partir du 01/02/2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Conservateur général des bibliothèques (CONSG)</li> <li>. Conservateur des (CONS)</li> <li>. Conservateur des musées</li> <li>. Bibliothécaire (BIB)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ingénieur de recherche (IGR)</li> <li>. Ingénieur d'études (IGE)</li> <li>. Assistant ingénieur (ASI)</li> </ul>
<b>Cat. B</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Assistant de service social (ASOC) jusqu'au 31/01/2019</li> <li>. Technicien de l'Éducation Nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Technicien de recherche et de formation (TCH)</li> </ul>
<b>Cat. C</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Adjoint administratif d'administration, de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>. Magasinier des bibliothèques (MAG)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)</li> </ul>

## 1. 2. 1. Les emplois BIATSS

### 1. 2. 1. 1. Les emplois BIATSS par filière et par corps

#### Emplois BIATSS délégués par corps et par année

	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	Écart (2020-2019)
DGS	1	1	1	1	-
AGENT COMPTABLE	1	1	1	1	-
ADMINISTRAT·EUR·RICE ENESR	2	2	2	2	-
<b>Total emplois FONCTIONNELS <sup>(1)</sup></b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
AAE	11	11	12	12	-
INF	1	1	1	1	-
ASOC	2	2	2	2	-
SAENES	13	13	13	13	-
ADJAENES	43	40	39	39	-
<b>Total emplois AENES</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>-</b>
CONSG	1	1	1	1	-
CONS	1	1	1	1	-
BIB	4	4	4	4	-
BAS	12	12	12	12	-
MAG	11	11	11	11	-
<b>Total emplois BIBLIOTHÈQUE</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>-</b>
IGR	10	11	12	12	-
IGE	49	49	50	53	+3
ASI	16	15	17	18	+1
TCH	47	48	48	47	-1
ADT	73	75	74	73	-1
<b>Total emplois ITRF</b>	<b>195</b>	<b>198</b>	<b>201</b>	<b>203</b>	<b>+2</b>
<b>TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES</b>	<b>298</b>	<b>298</b>	<b>301</b>	<b>303</b>	<b>+2</b>
<b>TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS <sup>(2)</sup></b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>+2</b>
<b>TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS</b>	<b>301</b>	<b>301</b>	<b>304</b>	<b>308</b>	<b>+4</b>
<b>En plus, emplois Fioraso délégués mais non ouverts (ni BIATSS ni ENS) <sup>(3)</sup></b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>-2</b>

Ce tableau a fait l'objet de modifications rétroactives par rapport à la précédente édition du bilan social.

(1) Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels le personnel est nommé pour une durée déterminée.

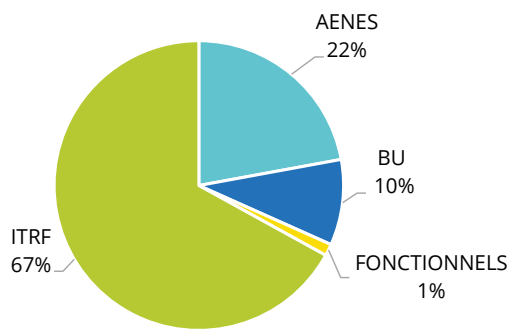
(2) Les emplois contractuels plafond État représentent les emplois compensés. Ils ont été attribués par l'État lors de l'accession aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE). Ils correspondaient alors à une compensation du sous-encadrement évalué pour l'établissement. Ils ont ensuite été complétés des emplois de l'ex-COMUE.

(3) Entre 2013 et 2017, La Rochelle Université a bénéficié chaque année de créations d'emplois au titre du rééquilibrage des dotations. Certains de ces emplois délégués par l'Etat n'ayant pas toujours fait l'objet de recrutements, ils ne sont ni BIATSS ni ENSEIGNANT (11 emplois initialement non fléchés dont 1 obtenu en 2013, puis 2 obtenus 2015, 4 en 2016 et 4 en 2017).

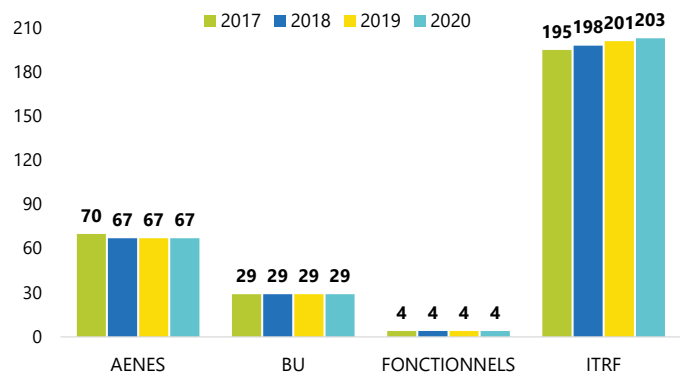
#### Transformations d'emplois BIATSS par année

	Entre 01/01/2016 et 01/01/2017	Entre 01/01/2017 et 01/01/2018	Entre 01/01/2018 et 01/01/2019	Entre 01/01/2019 et 01/01/2020
<b>Transformations d'emplois BIATSS par année</b>				
De contractuel compensé en BIATSS A	2	-	-	-
De contractuel compensé en BIATSS B	-	-	-	-
De contractuel compensé en BIATSS C	-	-	-	-
De catégorie C en catégorie B	3	1	2	1
De catégorie B en catégorie A	-	-	3	2
Entre emplois de catégorie A	1	2	2	1
Entre emplois de catégorie B	-	-	-	-
Entre emplois de catégorie C	-	3	-	-
<b>Créations d'emplois BIATSS par année</b>				
D'enseignant en BIATSS A	-	-	1	-
D'enseignant en BIATSS B	-	-	-	-
D'enseignant en BIATSS C	1	-	-	-
De non-affecté (Fioraso) en catégorie A	-	-	2	2
De non-affecté (Fioraso) en catégorie B	-	-	-	-
De non-affecté (Fioraso) en catégorie C	-	-	-	-
Créations nettes catégorie A	2	-	-	2
Créations nettes catégorie B	-	-	-	-
Créations nettes catégorie C	-	-	-	-
<b>Solde d'emplois annuel</b>	<b>+3</b>	<b>-</b>	<b>+3</b>	<b>+4</b>

Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par filière au 01/01/2020



Emplois BIATSS titulaires délégués par filière : comparatif par année



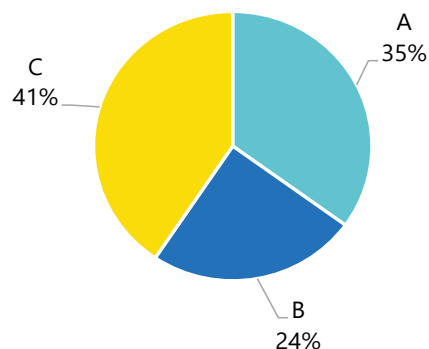
### 1. 2. 1. 2. Les emplois BIATSS par filière et par catégorie

Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie et par année

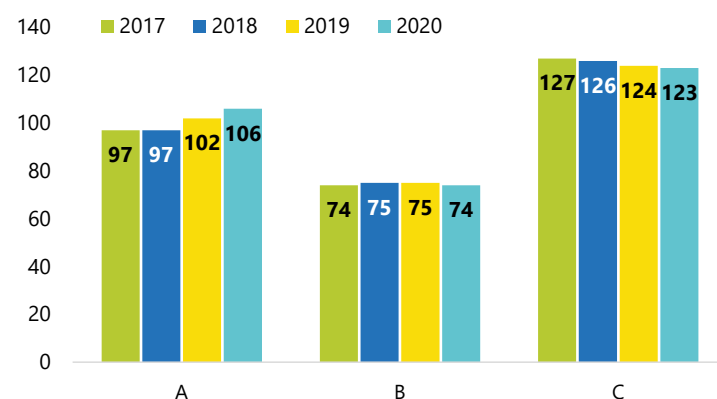
	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	Écart (2020-2019)
Catégorie A	4	4	4	4	-
Catégorie B	0	0	0	0	-
Catégorie C	0	0	0	0	-
<b>Total emplois FONCTIONNELS</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
Catégorie A	12	12	13	13	-
Catégorie B	15	15	15	15	-
Catégorie C	43	40	39	39	-
<b>Total emplois AENES</b>	<b>70</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>-</b>
Catégorie A	6	6	6	6	-
Catégorie B	12	12	12	12	-
Catégorie C	11	11	11	11	-
<b>Total emplois BIBLIOTHÈQUE</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>-</b>
Catégorie A	75	75	79	83	+4
Catégorie B	47	48	48	47	-1
Catégorie C	73	75	74	73	-1
<b>Total emplois ITRF</b>	<b>195</b>	<b>198</b>	<b>201</b>	<b>203</b>	<b>+2</b>
Catégorie A	97	97	102	106	+4
Catégorie B	74	75	75	74	-1
Catégorie C	127	126	124	123	-1
<b>TOTAL EMPLOIS TITULAIRES</b>	<b>298</b>	<b>298</b>	<b>301</b>	<b>303</b>	<b>+2</b>
<b>En plus, emplois Fioraso délégués mais non ouverts (ni BIATSS ni ENS)</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>-2</b>

Ce tableau a fait l'objet de modifications rétroactives par rapport à la précédente édition du bilan social.

Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie



Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie : comparatif par année





## 1. 2. 2. Le personnel BIATSS

Depuis l'édition 2021, le personnel BIATSS est réparti en 2 sous catégories :

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

Ce nouveau périmètre a été appliqué rétroactivement aux années 2017, 2018 et 2019.

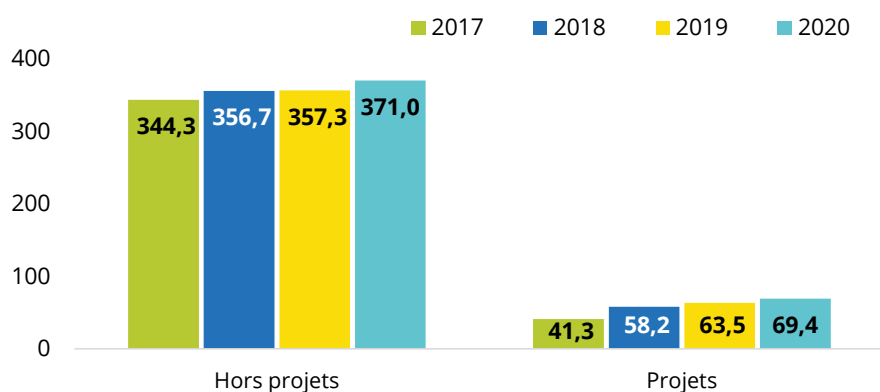
### 1. 2. 2. 1. Les effectifs

#### 1.2.2.1.1 Les effectifs BIATSS par statut, par catégorie et par source de financement

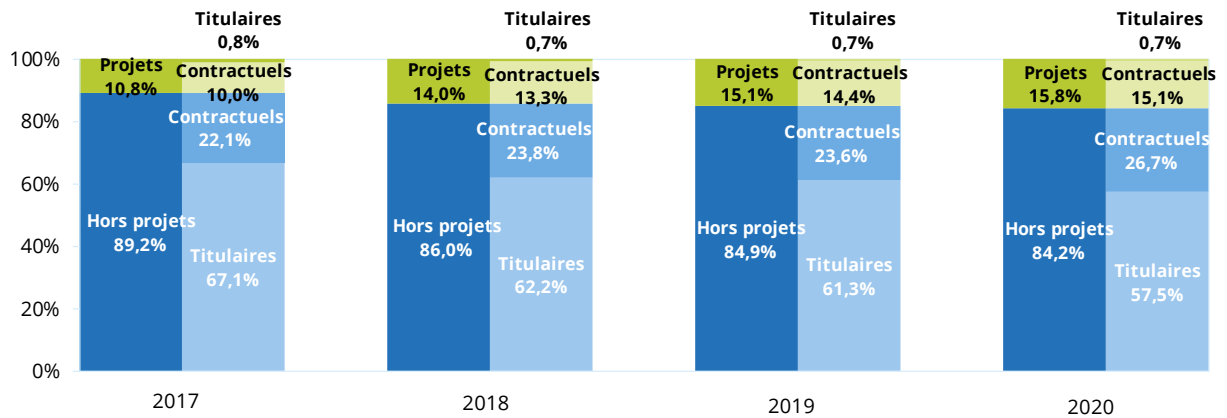
Effectifs physiques et ETP des BIATSS par statut, par catégorie, par source de financement et par année

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Personnel hors projets	105	100,8	82	80,3	161	156,6	5	5,0	353	342,7
<i>dont titulaires</i>	84	81,5	67	66,2	112	110,0	-	-	263	257,7
<i>dont contractuels</i>	21	19,3	15	14,1	49	46,6	5	5,0	90	85,0
Personnel projets	42	41,3	-	-	-	-	-	-	42	41,3
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	39	38,3	-	-	-	-	-	-	39	38,3
<b>TOTAL 2017</b>	<b>147</b>	<b>142,1</b>	<b>82</b>	<b>80,3</b>	<b>161</b>	<b>156,6</b>	<b>5</b>	<b>5,0</b>	<b>395</b>	<b>384,0</b>
Personnel hors projets	109	104,8	88	86,3	169	162,6	3	3,0	369	356,7
<i>dont titulaires</i>	82	79,5	68	67,2	114	111,2	-	-	264	257,9
<i>dont contractuels</i>	27	25,3	20	19,1	55	51,4	3	3,0	105	98,8
Personnel projets	59	58,2	-	-	-	-	-	-	59	58,2
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	56	55,2	-	-	-	-	-	-	56	55,2
<b>TOTAL 2018</b>	<b>168</b>	<b>163,0</b>	<b>88</b>	<b>86,3</b>	<b>169</b>	<b>162,6</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>428</b>	<b>414,9</b>
Personnel hors projets	114	110,1	87	85,3	165	159,9	2	2,0	368	357,3
<i>dont titulaires</i>	85	82,8	68	66,9	110	108,2	-	-	263	257,9
<i>dont contractuels</i>	29	27,3	19	18,4	55	51,7	2	2,0	105	99,4
Personnel projets	64	63,5	-	-	-	-	-	-	64	63,5
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	61	60,5	-	-	-	-	-	-	61	60,5
<b>TOTAL 2019</b>	<b>178</b>	<b>173,6</b>	<b>87</b>	<b>85,3</b>	<b>165</b>	<b>159,9</b>	<b>2</b>	<b>2,0</b>	<b>432</b>	<b>420,8</b>
Personnel hors projets	131	125,4	85	84,2	165	160,4	1	1,0	382	371,0
<i>dont titulaires</i>	89	85,6	66	65,4	105	102,2	-	-	260	253,2
<i>dont contractuels</i>	42	39,8	19	18,8	60	58,2	1	1,0	122	117,8
Personnel projets	67	66,4	3	3,0	-	-	-	-	70	69,4
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	64	63,4	3	3,0	-	-	-	-	67	66,4
<b>TOTAL 2020</b>	<b>198</b>	<b>191,8</b>	<b>88</b>	<b>87,2</b>	<b>165</b>	<b>160,4</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>452</b>	<b>440,4</b>

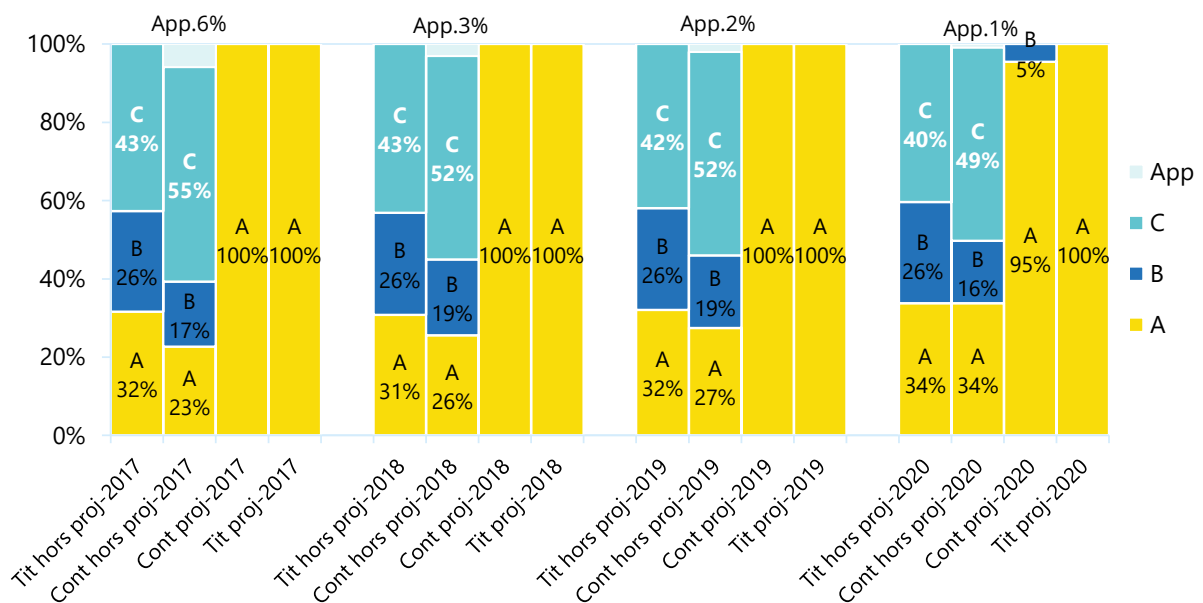
Répartition des effectifs BIATSS par source de financement et par année (ETP)



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



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



En plus des BIATSS titulaires et contractuels, des étudiants sont recrutés pour réaliser des missions spécifiques. A ce titre, l'Université comptabilisait **181 contractuels étudiants au cours de l'année universitaire 2020-2021**.

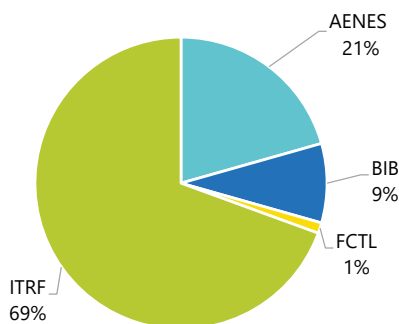
### 1.2.2.1.2 Les effectifs BIATSS titulaires

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

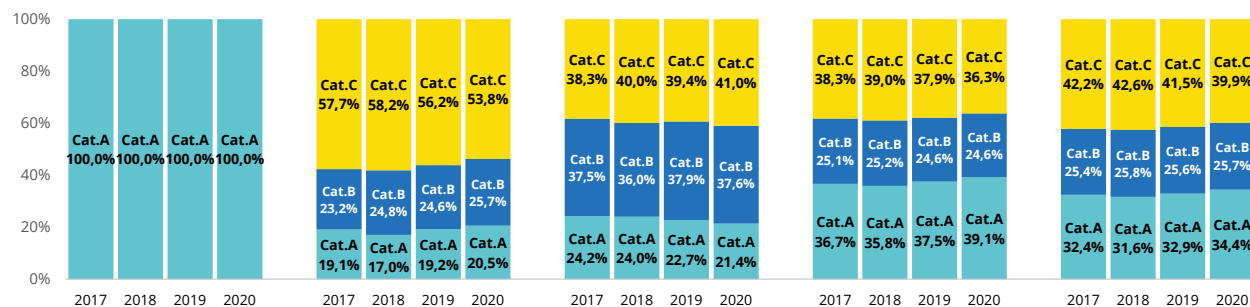
	01/01/2017		01/01/2018				01/01/2019			01/01/2020			ÉCART (2020-2019)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Moy. nationale	Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	Ecart ETP	
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre	%	(1)	Nombre	Nombre	%	Nombre	Nombre	%		
A DGS	1	1,0	1	1,0			1	1,0		1	1,0		-	-
A AGENT COMPTABLE	1	1,0	1	1,0	100,0%	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	-	-
A ADMINISTRAT-EUR-RICE ENESR	2	2,0	2	2,0			1	1,0		1	1,0		-	-
<b>Total FONCTIONNELS</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A AAE	11	10,7	9	8,8	17,0%	19,4%	10	9,7	19,2%	10	10,0	20,5%	-	+0,3
A INF	1	0,8	1	0,8			1	0,8		1	0,8		-	-
B SAENES	13	13,0	13	13,0	24,8%	28,5%	13	12,5	24,6%	13	13,0	25,7%	-	+0,5
B ASOC	1	1,0	1	1,0			1	1,0		1	0,5		-	-0,5
C ADJAENES	35	34,8	33	32,8	58,2%	52,2%	31	30,8	56,2%	29	28,3	53,8%	-2	-2,5
<b>Total AENES</b>	<b>61</b>	<b>60,3</b>	<b>57</b>	<b>56,4</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>54,8</b>	<b>100%</b>	<b>54</b>	<b>52,6</b>	<b>100%</b>	<b>-2</b>	<b>-2,2</b>
A CONS	2	2,0	2	2,0	24,0%	30,1%	2	2,0	22,7%	2	2,0	21,4%	-	-
A BIBLIOTHÉCAIRE	4	3,8	4	4,0			4	4,0		3	3,0		-1	-1,0
B BIB. ASS.	9	9,0	9	9,0	36,0%	32,3%	10	10,0	37,9%	9	8,8	37,6%	-1	-1,2
C MAG	10	9,2	11	10,0	40,0%	37,7%	11	10,4	39,4%	10	9,6	41,0%	-1	-0,8
<b>Total BIBLIOTHÈQUE</b>	<b>25</b>	<b>24,0</b>	<b>26</b>	<b>25,0</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>26,4</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>23,4</b>	<b>100%</b>	<b>-3</b>	<b>-3,0</b>
A IGR	8	8,0	11	11,0			12	11,5		12	11,5		-	-
A IGE	41	39,6	40	38,3	35,8%	35,0%	40	39,2	37,5%	44	43,1	39,1%	+4	+3,9
A ASI	16	15,6	14	13,6			16	15,6		16	14,7		-	-0,9
B TCH	44	43,2	45	44,2	25,2%	26,8%	44	43,4	24,6%	44	43,6	24,6%	-	+0,2
C ADT	67	66,0	70	68,4	39,0%	38,1%	68	67,0	37,9%	66	64,3	36,3%	-2	-2,7
<b>Total ITRF</b>	<b>176</b>	<b>172,4</b>	<b>180</b>	<b>175,5</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>180</b>	<b>176,7</b>	<b>100%</b>	<b>182</b>	<b>177,2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>+0,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>266</b>	<b>260,7</b>	<b>267</b>	<b>260,9</b>			<b>266</b>	<b>260,9</b>		<b>263</b>	<b>256,2</b>		<b>-3</b>	<b>-4,7</b>

(1) Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Données non disponibles pour les années 2019 et 2020.

#### Répartition du personnel titulaire BIATSS par corps au 01/01/2020 (ETP)



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



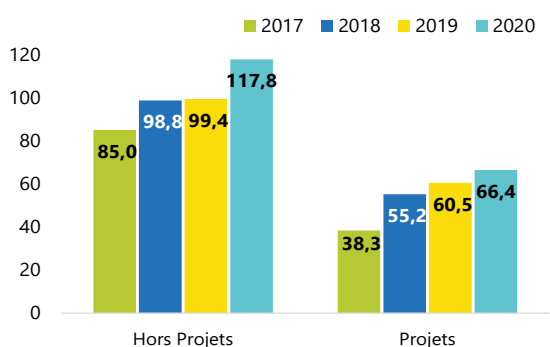
### 1.2.2.1.3 Les effectifs BIATSS contractuels

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

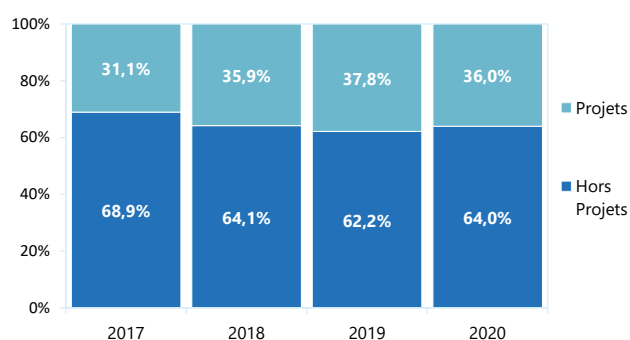
	01/01/2017		01/01/2018		01/01/2019		01/01/2020	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
<b>PERSONNEL HORS PROJETS</b>	<b>90</b>	<b>85,0</b>	<b>105</b>	<b>98,8</b>	<b>105</b>	<b>99,4</b>	<b>122</b>	<b>117,8</b>
dont CDI catégorie A	3	3,0	3	3,0	5	4,5	8	6,6
dont CDI catégorie B	2	2,0	3	3,0	4	3,8	3	3,0
dont CDI catégorie C	12	11,5	9	8,7	13	11,5	11	10,3
<b>Total CDI</b>	<b>17</b>	<b>16,5</b>	<b>15</b>	<b>14,7</b>	<b>22</b>	<b>19,8</b>	<b>22</b>	<b>19,9</b>
dont CDD catégorie A	18	16,3	24	22,3	24	22,8	34	33,2
dont CDD catégorie B	13	12,1	17	16,1	15	14,6	16	15,8
dont CDD catégorie C	37	35,1	46	42,7	42	40,2	49	47,9
dont apprentis	5	5,0	3	3,0	2	2,0	1	1,0
<b>Total CDD</b>	<b>73</b>	<b>68,5</b>	<b>90</b>	<b>84,1</b>	<b>83</b>	<b>79,6</b>	<b>100</b>	<b>97,9</b>
<b>PERSONNEL PROJETS</b>	<b>39</b>	<b>38,3</b>	<b>56</b>	<b>55,2</b>	<b>61</b>	<b>60,5</b>	<b>67</b>	<b>66,4</b>
dont contractuels catégorie A <sup>(1)</sup>	38	37,8	55	54,4	57	56,7	54	53,7
dont contractuels catégorie B	-	-	-	-	-	-	3	3,0
dont contractuels catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total projets recherche</b>	<b>38</b>	<b>37,8</b>	<b>55</b>	<b>54,4</b>	<b>57</b>	<b>56,7</b>	<b>57</b>	<b>56,7</b>
dont contractuels catégorie A	1	0,5	1	0,8	4	3,8	10	9,7
dont contractuels catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-
dont contractuels catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total projets hors recherche</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>0,8</b>	<b>4</b>	<b>3,8</b>	<b>10</b>	<b>9,7</b>
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>129</b>	<b>123,3</b>	<b>161</b>	<b>154,0</b>	<b>166</b>	<b>159,9</b>	<b>189</b>	<b>184,2</b>

(1) Dont 1 CDI en 2018 et 2019.

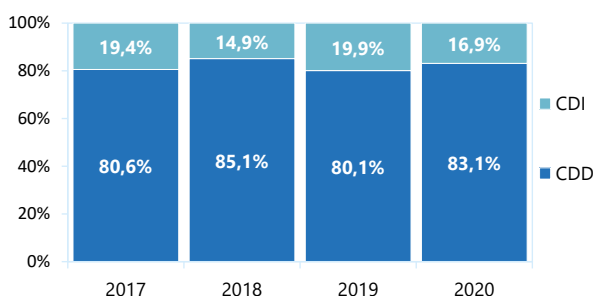
Effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



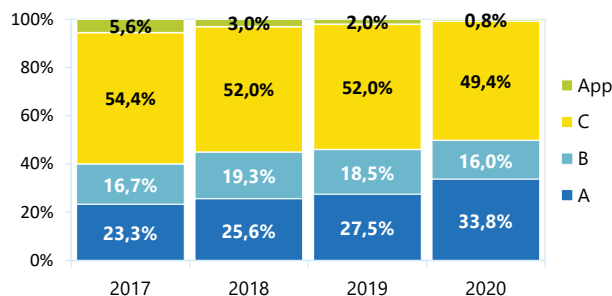
Répartition des effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



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



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



### 1.2.2.1.4 Les effectifs BIATSS par composante

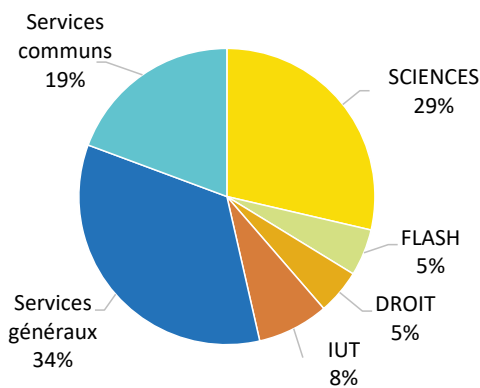
Effectifs physiques et ETP des BIATSS par composante et services, par source de financement, par statut et par catégorie au 01/01/2020

	SCIENCES		DRT - GESTION		FLASH		IUT		S. GÉNÉRAUX*		S. COMMUNS**		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
<b>PERSONNEL HORS PROJETS</b>	<b>68</b>	<b>66,4</b>	<b>23</b>	<b>21,6</b>	<b>23</b>	<b>22,5</b>	<b>35</b>	<b>34,3</b>	<b>147</b>	<b>143,7</b>	<b>86</b>	<b>82,5</b>	<b>382</b>	<b>371,0</b>
dont catégorie A	18	16,9	2	2,0	3	3,0	4	3,8	47	45,6	15	14,3	89	85,6
dont catégorie B	12	11,8	4	4,0	5	5,0	10	9,8	19	19,0	16	15,8	66	65,4
dont catégorie C	20	19,7	9	8,1	6	6,0	16	15,7	27	26,6	27	26,1	105	102,2
<b>TITULAIRES</b>	<b>50</b>	<b>48,4</b>	<b>15</b>	<b>14,1</b>	<b>14</b>	<b>14,0</b>	<b>30</b>	<b>29,3</b>	<b>93</b>	<b>91,2</b>	<b>58</b>	<b>56,2</b>	<b>260</b>	<b>253,2</b>
dont catégorie A	4	4,0	-	-	1	0,5	1	1	20	20,0	16	14,3	42	39,8
dont catégorie B	1	1,0	-	-	-	-	2	2,0	11	10,8	5	5,0	19	18,8
dont catégorie C	13	13,0	8	7,5	8	8,0	2	2,0	22	20,7	7	7,0	60	58,2
dont apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0
<b>CONTRACTUELS</b>	<b>18</b>	<b>18,0</b>	<b>8</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>	<b>8,5</b>	<b>5</b>	<b>5,0</b>	<b>54</b>	<b>52,5</b>	<b>28</b>	<b>26,3</b>	<b>122</b>	<b>117,8</b>
<b>PERSONNEL PROJETS</b>	<b>60</b>	<b>59,7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>7,0</b>	<b>3</b>	<b>2,7</b>	<b>70</b>	<b>69,4</b>
dont catégorie A	54	53,7	-	-	-	-	-	-	7	7,0	3	2,7	64	63,4
dont catégorie B	3	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0
dont catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>CONTRACTUELS PROJETS</b>	<b>57</b>	<b>56,7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>7,0</b>	<b>3</b>	<b>2,7</b>	<b>67</b>	<b>66,4</b>
dont catégorie A	3	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0
dont catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TITULAIRES PROJETS</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>128</b>	<b>126,1</b>	<b>23</b>	<b>21,6</b>	<b>23</b>	<b>22,5</b>	<b>35</b>	<b>34,3</b>	<b>154</b>	<b>150,7</b>	<b>89</b>	<b>85,2</b>	<b>452</b>	<b>440,4</b>
Dont catégorie A	79	77,6	2	2,0	4	3,5	5	4,8	74	72,6	34	31,3	198	191,8
Dont catégorie B	16	15,8	4	4,0	5	5,0	12	11,8	30	29,8	21	20,8	88	87,2
Dont catégorie C	33	32,7	17	15,6	14	14,0	18	17,7	49	47,3	34	33,1	165	160,4
Dont apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0

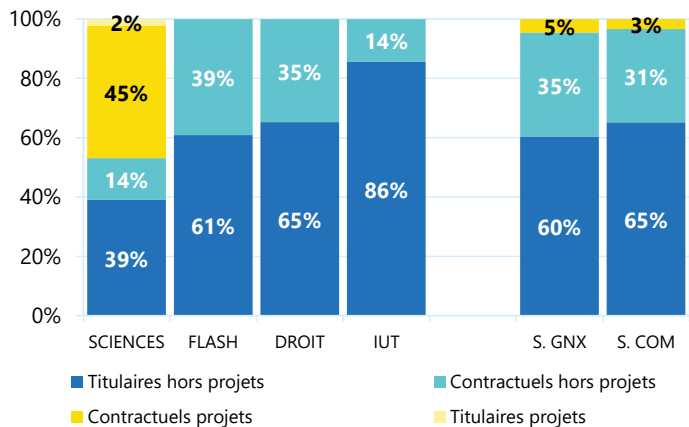
\* L'Agence Comptable, le Cabinet et le service Hygiène Sécurité Environnement sont intégrés aux services généraux.

\*\* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

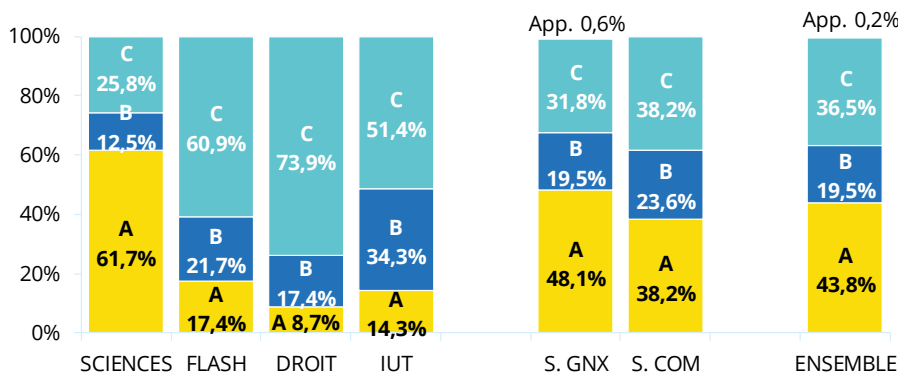
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services au 01/01/2020



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 01/01/2020



### 1. 2. 2. 2. Les données démographiques

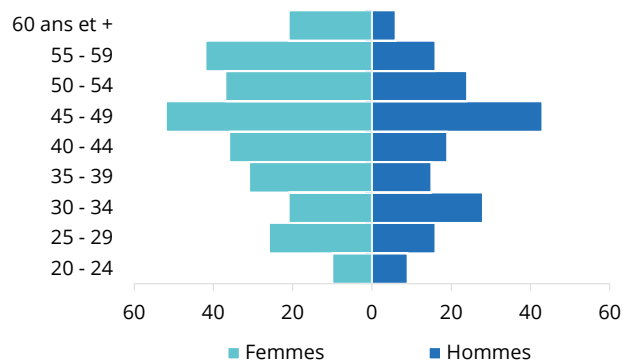
#### 1.2.2.2.1 Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

Depuis l'édition 2021, le personnel BIATSS sur projets (recherche et hors recherche) est inclus dans le périmètre des données démographiques par âge, sexe et catégorie. Cette méthodologie a été appliquée rétroactivement aux années 2017, 2018 et 2019.

##### Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 01/01/2020

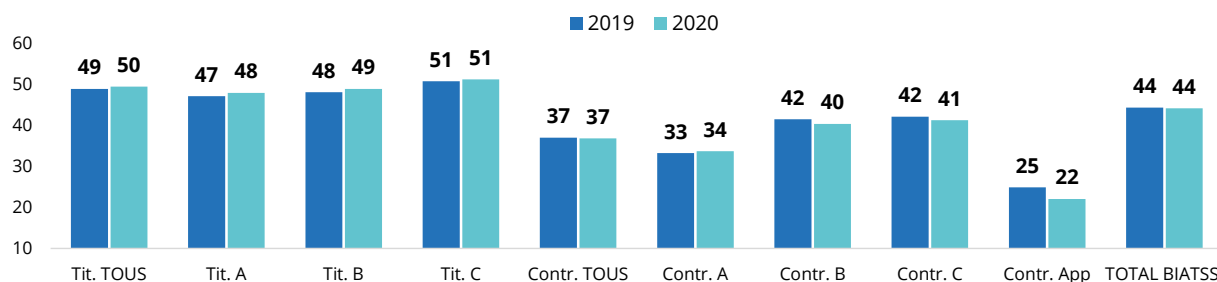
Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
20 - 24	3	4	2	-	5	4	-	1	10	9	19
25 - 29	17	15	4	-	5	1	-	-	26	16	42
30 - 34	17	23	-	3	4	2	-	-	21	28	49
35 - 39	13	9	7	5	11	1	-	-	31	15	46
40 - 44	10	12	6	6	20	1	-	-	36	19	55
45 - 49	18	18	11	12	23	13	-	-	52	43	95
50 - 54	9	14	9	3	19	7	-	-	37	24	61
55 - 59	5	3	9	5	28	8	-	-	42	16	58
60 ans et +	5	3	5	1	11	2	-	-	21	6	27
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>101</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>126</b>	<b>39</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>276</b>	<b>176</b>	<b>452</b>
<b>% hommes-femmes par cat.</b>	<b>49,0%</b>	<b>51,0%</b>	<b>60,2%</b>	<b>39,8%</b>	<b>76,4%</b>	<b>23,6%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>61,1%</b>	<b>38,9%</b>	<b>100,0%</b>
Rappel 01/01/2019	45,5%	54,5%	60,9%	39,1%	77,6%	22,4%	50,0%	50,0%	60,9%	39,1%	100,0%
Rappel 01/01/2018	42,3%	57,7%	61,4%	38,6%	77,5%	22,5%	66,7%	33,3%	60,3%	39,7%	100,0%
Rappel 01/01/2017	44,2%	55,8%	61,0%	39,0%	78,3%	21,7%	80,0%	20,0%	62,0%	38,0%	100,0%

##### Pyramide des âges du personnel BIATSS au 01/01/2020



La classe la plus représentée est celle des **45-49 ans**. La moyenne d'âge du personnel BIATSS est de **44 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 45 ans, alors que celles des hommes est de 43 ans.

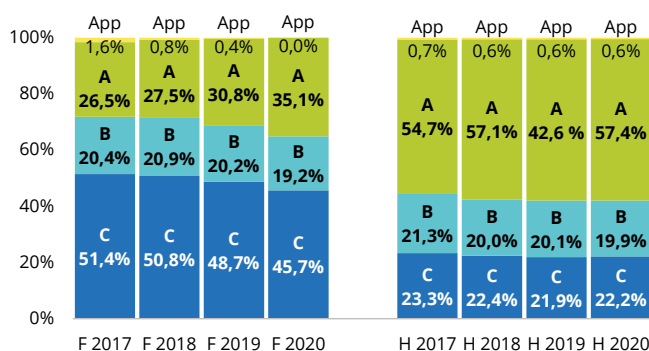
##### Moyenne d'âge du personnel BIATSS par catégorie et statut : comparatif sur 2 années



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

**La population BIATSS est féminine à 62 %** (276 femmes pour 176 hommes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les catégories considérées : alors que le personnel de catégorie C est largement féminin, la situation est plus partagée concernant le personnel de catégorie A. En effet, 3 postes sur 4 de catégorie C sont occupés par des femmes, alors que pour la catégorie A, c'est le cas pour 1 poste sur 2.



### 1.2.2.2 Les départs à la retraite constatés et prévus

#### LES DÉPARTS À LA RETRAITE CONSTATÉS

Nombre de départs à la retraite du personnel BIATSS titulaire et en CDI depuis 2017

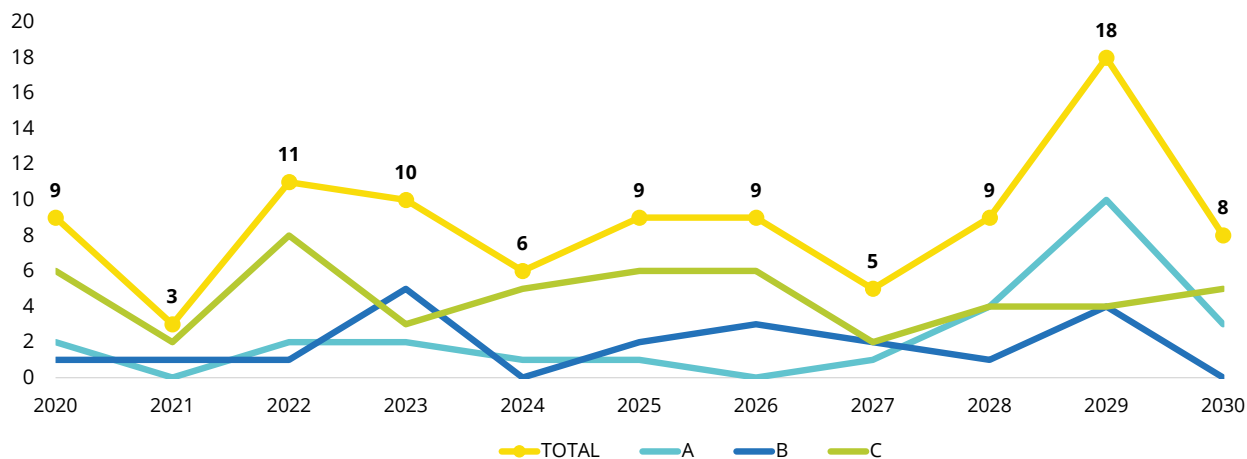
	2017		2018		2019		2020		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	1	66 ans et 10 mois	-	-	1	63 ans et 3 mois	3	59 ans et 7 mois	5	61 ans et 9 mois
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	3	62 ans et 9 mois	3	62 ans et 9 mois
Catégorie C	3	60 ans et 4 mois	1	65 ans et 10 mois	5	60 ans	1	60 ans et 2 mois	10	60 ans et 8 mois
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>4</b>	<b>61 ans et 11 mois</b>	<b>1</b>	<b>65 ans et 10 mois</b>	<b>6</b>	<b>60 ans et 7 mois</b>	<b>7</b>	<b>61 ans</b>	<b>18</b>	<b>61 ans et 4 mois</b>
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	3	62 ans et 9 mois	1	63 ans et 2 mois	4	62 ans et 10 mois
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>62 ans et 9 mois</b>	<b>1</b>	<b>63 ans et 2 mois</b>	<b>4</b>	<b>62 ans et 10 mois</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>4</b>	<b>61 ans et 11 mois</b>	<b>1</b>	<b>65 ans et 10 mois</b>	<b>9</b>	<b>61 ans et 3 mois</b>	<b>8</b>	<b>61 ans et 4 mois</b>	<b>22</b>	<b>61 ans et 7 mois</b>

#### LES DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS

Nombres de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge de 62 ans dans par catégorie et par année sur la période 2020-2030

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2020-2025				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2026-2030				SYNTHÈSE SUR 11 ans (2020 à 2030)			
	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université	F	H	TOTAL	En % des eff. de l'Université
Catégorie A	5	3	8	8%	6	12	18	18%	11	15	26	26%
Catégorie B	7	3	10	14%	8	2	10	14%	15	5	20	29%
Catégorie C	24	6	30	26%	16	5	21	18%	40	11	51	44%
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	<b>17%</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>49</b>	<b>17%</b>	<b>66</b>	<b>31</b>	<b>97</b>	<b>34%</b>
<i>En % des eff. de l'Université</i>	21%	13%	18%	-	18%	20%	19%	-	39%	33%	37%	-

Nombre de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge de 62 ans par catégorie et par année sur la période 2020-2030



## **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

Tous les ans, le personnel peut opter **pour un changement de poste ou de fonction à l'intérieur de l'établissement**. Ces opérations de mouvements se déroulent habituellement avant les congés d'été, pour une prise de fonction en cohérence avec le début de l'année universitaire au 1<sup>er</sup> septembre. Cela concourt à la vie de l'établissement dans un souci permanent de meilleure adéquation des postes aux personnes et d'évolution des compétences.

## Les modalités de promotion

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

### Pour le personnel BIATSS

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

### Pour le personnel ENSEIGNANT

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

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

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

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

### 2. 1. 1. Les mouvements

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

#### 2. 1. 1. 1. Les entrées

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

	2019						2020						Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	TOTAL	
Titularisation	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-
Recrutement	2	1	-	3	-	6	1	3	1	1	-	8	+2
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	3	+3
Détachement entrant	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
<b>Total recrutements</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>+4</b>
Retour après disponibilité	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total réintégrations</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-1</b>
<b>TOTAL ENTRÉES</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>+3</b>

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

	2019					2020					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Titularisation	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-
Recrutement	2	3	1	-	6	2	1	3	2	8	+2
Mutation	-	-	-	-	-	2	-	1	-	3	+3
Détachement entrant	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
<b>Total recrutements</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>+3</b>
Retour après disponibilité	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total réintégrations</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-1</b>
<b>TOTAL ENTRÉES</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>+3</b>

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

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

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

#### 2. 1. 1. 2. Les sorties

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

	2019							2020							Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	PROF. EPS	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	PROF. EPS	TOTAL	
Mutation	1	1	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	1	-1
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	+1
<b>Total départs volontaires</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
Retraite	2	-	-	1	-	-	3	4	1	2	1	-	1	9	+6
Décès	-	2	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	1	-1
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total autres sorties</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>+5</b>
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>+5</b>
Total hors retraites	1	3	-	-	-	-	4	1	2	-	-	-	-	3	-1

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

	2019					2020					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	-	-	2	-	2	-	1	-	-	1	-1
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement sortant	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
<b>Total départs volontaires</b>	-	-	2	-	2	-	2	-	-	2	-
Retraite	1	2	-	-	3	1	3	4	1	9	+6
Décès	1	1	-	-	2	-	1	-	-	1	-1
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total autres sorties</b>	2	3	-	-	5	1	4	4	1	10	+5
<b>TOTAL SORTIES</b>	2	3	2	-	7	1	6	4	1	12	+5
Total hors retraites	1	1	2	-	4	-	3	-	-	3	-1

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

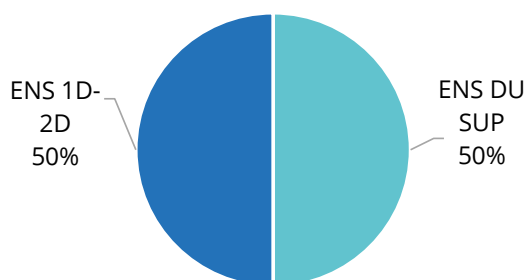
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

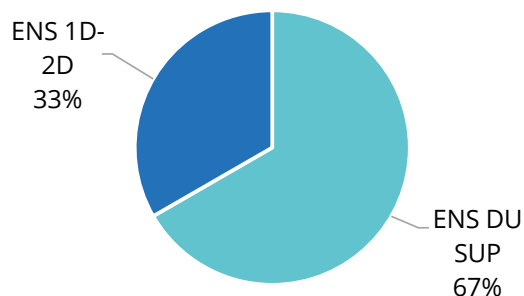
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

**2. 1. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2020**

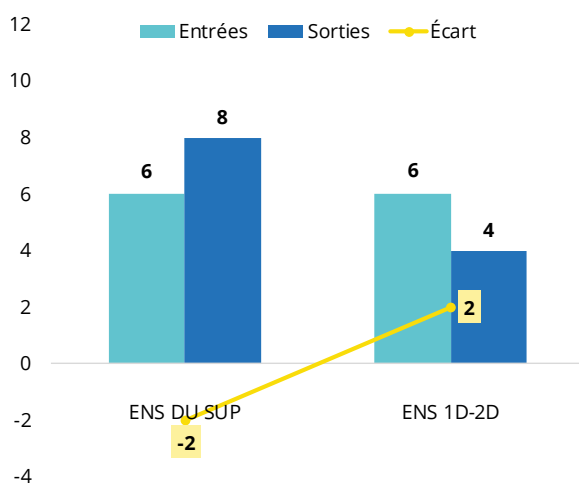
**Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2020**



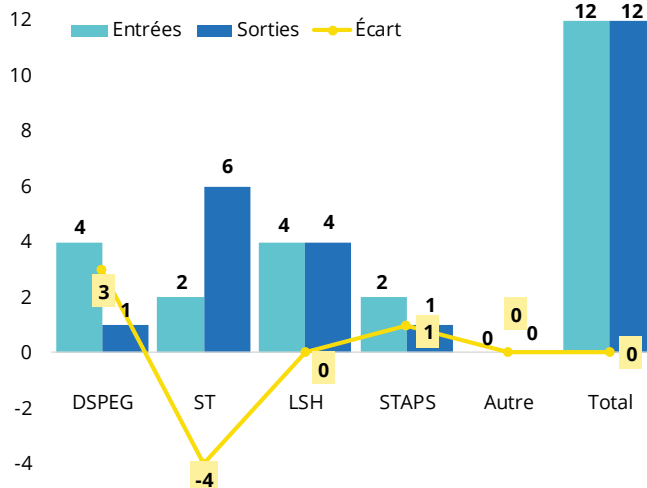
**Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2020**



**Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2020**



**Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2020**



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

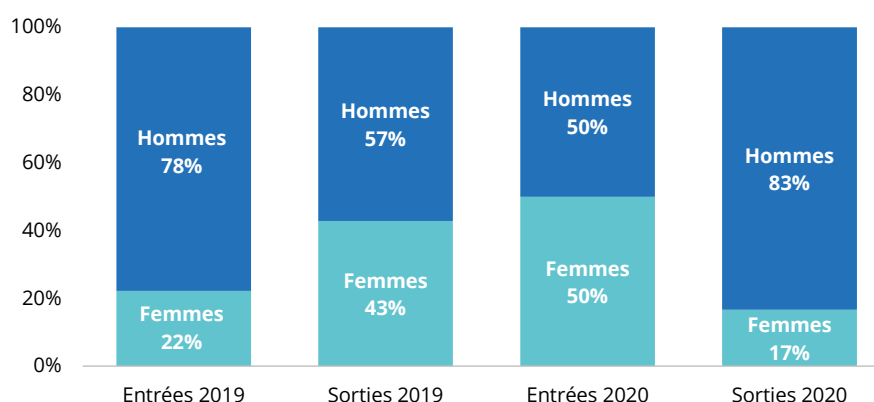
	<b>Taux de rotation</b> (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	<b>Taux d'arrivées</b> Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	<b>Taux de départs</b> Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/N
	<i>Ce calcul indique 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>
<b>TOTAL 2020</b>	<b>3,64%</b>	<b>2,73%</b>	<b>3,64%</b>
Rappel 2019	2,44%	2,74%	2,13%
Rappel 2018	2,71%	2,11%	3,31%
Rappel 2017	2,30%	0,00%	4,60%

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

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

ENTRÉES	2019			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	2	7	9	6	6	12
Moyenne d'âge	38 ans et 4 mois	43 ans	42 ans	41 ans et 2 mois	43 ans et 7 mois	42 ans et 4 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
	3	4	7	2	10	12
Moyenne d'âge	61 ans et 1 mois	57 ans et 1 mois	58 ans et 9 mois	60 ans et 6 mois	61 ans et 1 mois	61 ans

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



## 2. 1. 2. L'ancienneté

### Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par tranche d'ancienneté au 01/01/2020

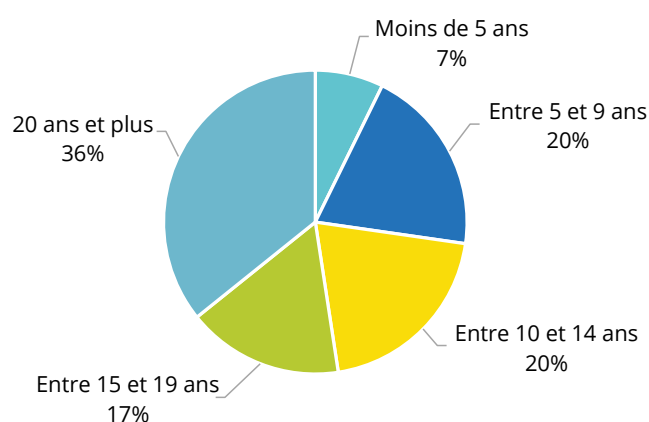
	Personnel enseignant-chercheur	Personnel enseignant du 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	Total	Rép. (%)
Moins de 5 ans	14	10	24	7%
Entre 5 et 9 ans	34	32	66	20%
Entre 10 et 14 ans	46	21	67	20%
Entre 15 et 19 ans	48	7	55	17%
20 ans et plus	93	25	118	36%
<b>TOTAL</b>	<b>235</b>	<b>95</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

Ancienneté calculée au 01/01/2020.

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

Seule l'ancienneté de carrière est prise en compte (les périodes de contrats ne sont pas intégrées).

### Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par tranche d'ancienneté au 01/01/2020



## 2. 1. 3. Les promotions

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

	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> échelon)	5	1	4	5	1	4	4	1	3	7	2	5
PR 1 <sup>re</sup> classe	5	-	5	4	1	3	2	-	2	4	-	4
MCF échelon exceptionnel de la hors classe*	1	1	-	2	-	2	4	1	3	5	-	5
MCF hors classe	5	3	2	8	3	5	5	3	2	10	1	9
<b>Total EC</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>23</b>
dont au titre du CNU	9	3	6	12	2	10	7	1	6	15	2	13
dont au titre de l'établissement	7	2	5	7	3	4	8	4	4	11	1	10
PRAG classe exceptionnelle**	4	1	3	4	1	3				2	1	1
PRAG hors classe	2	2	-	4	2	2				1	1	-
PRCE et EPS échelon spécial de la classe exceptionnelle**	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
PRCE et EPS classe exceptionnelle**	10	5	5	8	3	5	1	-	1	1	-	1
PRCE et EPS hors classe	1	-	1	-	-	-	2	1	1	3	2	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total ENS 1D-2D</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>ND</b>			<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>ND</b>			<b>34</b>	<b>7</b>	<b>27</b>
Variation annuelle (en nombre)	+11	+5	+6	+2	-2	+4	ND			ND		

\* L'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF a été créé dans le cadre du PPCR, à l'occasion des modifications induites par le décret n°2017-854 du 9 mai 2017.

\*\* Grades créés par le décret n°2017-120 du 1<sup>er</sup> février 2017. La première année (2017) a fait l'objet d'un différé de traitement en 2018.

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

	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	9,2%	9,2%	9,2%	10,5%	8,9%	11,5%	ND			10,3%	5,7%	13,0%
EC	6,1%	5,0%	6,6%	8,0%	6,6%	8,7%	6,4%	6,5%	6,4%	11,1%	3,9%	14,6%
<i>dont au titre du CNU</i>	3,3%	2,5%	3,6%	5,1%	2,6%	6,2%	3,0%	1,3%	3,8%	6,4%	2,6%	8,2%
<i>dont au titre de l'établissement</i>	2,8%	2,5%	3,0%	3,0%	3,9%	2,5%	3,4%	5,2%	2,5%	4,7%	1,3%	6,3%
.PR	14,5%	9,1%	15,5%	13,4%	20,0%	12,3%	9,1%	9,1%	9,1%	16,2%	16,7%	16,1%
.MCF	2,8%	4,3%	1,9%	4,7%	4,5%	4,8%	3,0%	4,5%	2,0%	6,0%	1,5%	8,8%
ENS 1D-2D	16,7%	15,7%	17,6%	16,8%	12,5%	21,3%	ND			8,4%	8,7%	8,2%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	21,2%	19,0%	22,7%	15,7%	13,8%	16,8%	15,9%	19,6%	14,1%	ND		
.PR	17,9%	7,1%	21,4%	18,0%	22,2%	17,1%	12,0%	11,1%	12,2%	23,9%	22,2%	24,3%
.MCF	14,0%	40,0%	6,1%	21,3%	21,4%	21,2%	16,7%	26,7%	12,8%	28,8%	4,2%	50,0%
.ENS 1D-2D	32,7%	20,5%	69,2%	12,7%	10,5%	14,5%	19,5%	18,2%	21,1%	ND		

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

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

### 2. 2. 1. Les mouvements

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

#### 2. 2. 1. 1. Les entrées

Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant par type de contrat et par composante

	2019						2020						Variation entre les 2 années
	ATER <sup>(1)</sup>	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	
SCIENCES	7	-	4	-	1	12	2	-	3	-	-	5	-7
DROIT-GESTION	3	-	2	-	-	5	1	-	1	-	-	2	-3
FLASH	1	2	2	3	1	9	3	1	-	2	-	6	-3
IUT	2	1	-	-	-	3	1	2	1	-	1	5	+2
SERVICES COMMUNS <sup>(2)</sup>	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-
<b>TOTAL ENTRÉES</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>-10</b>

(1) 1 enseignante entrée en 2019 possède une double affectation : elle décompte 1 effectif dans chaque structure, mais le total des entrées décompte 1.

(2) Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

#### 2. 2. 1. 2. Les sorties

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

	2019						2020						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	
Démission	2	-	1	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-2
Titularisation	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Total départs volontaires	2	-	2	-	-	4	-	-	1	-	-	1	-3
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	6	3	2	3	1	15	10	4	4	2	2	22	+7
Total autres sorties	6	3	2	3	1	15	10	4	4	2	2	22	+7
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>+4</b>
Total hors retraites	8	3	4	3	1	19	10	4	5	2	2	23	+4

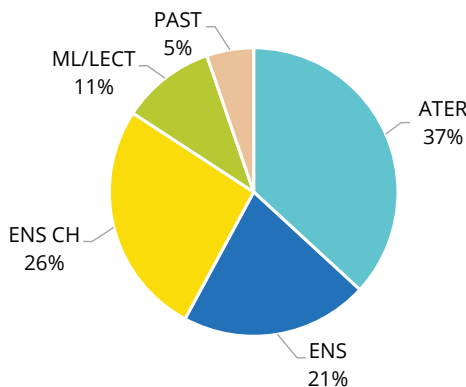
Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par composante et par motif

	2019						2020						Variation entre les 2 années
	SCIENCES	DROIT-GESTION	FLASH	IUT	SERVICES COMMUNS*	TOTAL	SCIENCES	DROIT-GESTION	FLASH	IUT	SERVICES COMMUNS*	TOTAL	
Démission	2	1	-	-	-	3	-	-	1	-	-	1	-2
Titularisation	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-1
Total départs volontaires	3	1	-	-	-	4	-	-	1	-	-	1	-3
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	3	3	6	3	-	15	8	5	6	3	-	22	+7
Total autres sorties	3	3	6	3	-	15	8	5	6	3	-	22	+7
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>+4</b>
Total hors retraites	6	4	6	3	-	19	8	5	7	3	-	23	+4

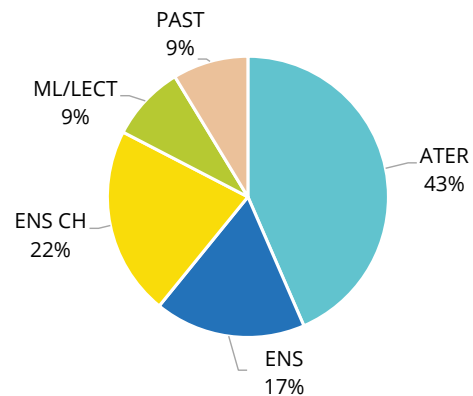
\* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

### 2. 2. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2020

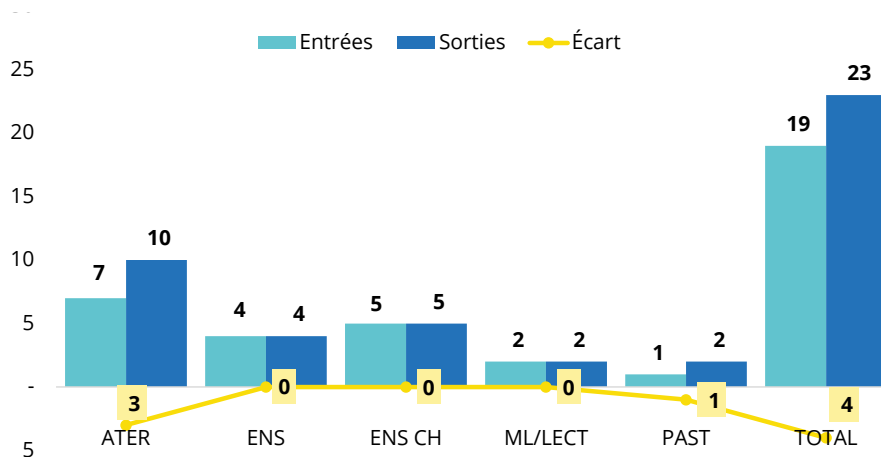
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant en 2020



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant en 2020



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par type de contrat en 2020



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

	<b>Taux de rotation</b> (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N  <i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<b>Taux d'arrivées</b> Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N  <i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<b>Taux de départs</b> Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/N  <i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
<b>TOTAL 2020</b>	<b>31,34%</b>	<b>28,36%</b>	<b>43,28%</b>
Rappel 2019	42,11%	50,88%	33,33%
Rappel 2018	40,52%	39,66%	41,38%
Rappel 2017	38,41%	30,43%	46,38%



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

### 2. 3. 1. Les mouvements

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

#### 2. 3. 1. 1. Les entrées

##### Personnel BIATSS titulaire entrant par filière et par motif

	2019					2020					Variation entre les 2 années														
	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	A	B	C				
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C					
Titularisation et intégration	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	1	+1	+1	-		
Recrutement	1	1	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	-2	+1	-
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-1	-	-
<b>Total recrutements</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-
Retour après détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-2
<b>Total entrées par catégorie</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-3</b>	<b>+2</b>	<b>-1</b>	
<b>TOTAL ENTRÉES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

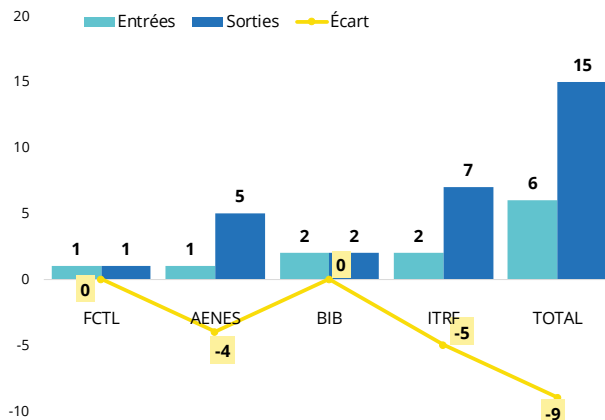
#### 2. 3. 1. 2. Les sorties

##### Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

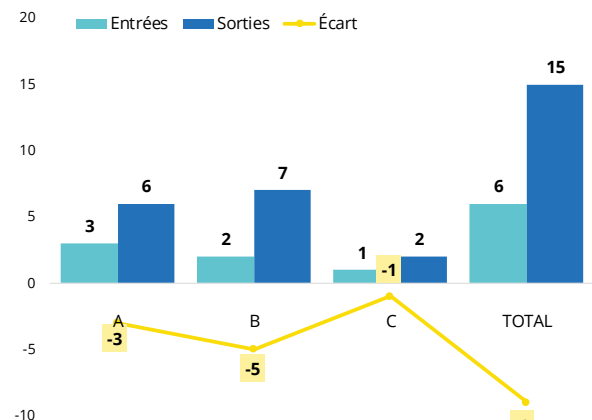
	2019					2020					Variation entre les 2 années																		
	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	A	B	C								
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C									
Mutation	1	-	-	-	1	1	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-1	-	-			
Détachement sortant et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	+1	+1	+1			
Démission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
<b>Total départs volontaires</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>+1</b>	<b>+1</b>		
Retraite	-	-	-	2	-	-	1	1	-	2	1	-	5	-	1	-	1	-	1	-	2	2	-	3	3	1	+2	+3	-4
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	+1	
Fin de détachement	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	+1	-	
<b>Total autres sorties</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>+2</b>	<b>+5</b>	<b>-5</b>
<b>Total sorties par catégorie</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>+2</b>	<b>+6</b>	<b>-4</b>	
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
Total hors retraites	-	1	2	1	5	8	-	-	8	-	-	3	1	3	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+3	-	-	

#### 2. 3. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2020

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2020



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2020



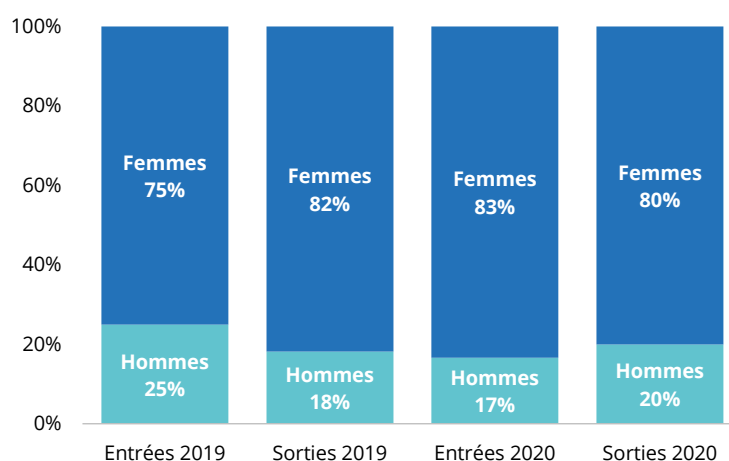
**Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel BIATSS titulaire**

	<b>Taux de rotation</b> (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	<b>Taux d'arrivées</b> Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	<b>Taux de départs</b> Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/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>
<b>TOTAL 2020</b>	<b>3,99%</b>	<b>2,28%</b>	<b>5,70%</b>
Rappel 2019	3,57%	3,01%	4,14%
Rappel 2018	2,43%	2,25%	4,87%
Rappel 2017	4,32%	4,89%	3,76%

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau pour l'année 2018.

**2. 3. 1. 4. Les mouvements par sexe et âge****Personnel BIATSS titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge**

ENTRÉES	2019			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	6	2	8	5	1	6
Moyenne d'âge	46 ans et 10 mois	51 ans et 2 mois	47 ans et 11 mois	45 ans et 5 mois	50 ans et 2 mois	46 ans et 3 mois
SORTIES	2019			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	9	2	11	12	3	15
Moyenne d'âge	57 ans et 4 mois	58 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois	54 ans et 8 mois	56 ans et 11 mois	55 ans et 2 mois

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

## 2. 3. 2. Les changements d'affectation internes

### 2. 3. 2. 1. Les souhaits de mobilité

En 2019, la campagne de mobilité interne des personnels BIATSS s'est déroulée du 29 mars 2019 au 8 juillet 2019. Les agents ont été affectés à leur nouveau poste au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

**Nombre et taux de personnel BIATSS titulaire ayant déclaré un souhait de mobilité interne par catégorie en 2019**

	2019			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
Déclaration d'intention	3	10	17	<b>30</b>
Confirmation d'intention par expression de vœu	-	5	3	<b>8</b>
<b>Taux de souhaits de mobilité</b> (nombre de déclaration d'intention/effectif en nombre d'agents au 01/01/2019)	3,4%	14,7%	15,5%	<b>11,2%</b>
Rappel 2018	3,5%	13,2%	12,3%	9,7%
Rappel 2017	6,9%	13,4%	9,8%	9,8%

Au total, **30 personnels titulaires toutes catégories confondues ont fait une déclaration d'intention de mobilité**. Sur les 30 personnels titulaires ayant fait une déclaration d'intention de mobilité, **8 personnels ont confirmé leur demande de mobilité interne** par l'expression d'un ou plusieurs vœux.

A compter de l'année 2020, il est mis à fin à la campagne annuelle de mouvement interne organisée jusqu'alors (processus de déclaration d'intention de mobilité puis confirmation de leur demande de mobilité par l'expression de vœux). Les postes à pourvoir sont publiés tout au long de l'année et au fil de l'eau, en interne et en externe. Les agents sont affectés à la date de la vacance de l'emploi.

**En 2020, 6 agents titulaires ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne** (3 agents de catégorie B et 3 agents de catégorie C).

### 2. 3. 2. 2. Les changements d'affectation

*Les changements d'affectation au sein d'une même direction ne sont pas considérés comme des mutations internes.*

**Personnel BIATSS titulaire ayant changé d'affectation par composante, service, par catégorie et par année**

		2017 (à partir du 17 janvier)*				2018				2019				2020				Écart
		A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
Ancienne affectation	Nouvelle affectation																	
	Services généraux	1	-	1	2	1	1	-	2	-	-	1	1	-	1	-	1	-
Composantes	Services communs	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	VERS Autres composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	1	-1
<b>Total départs composante</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>
Services communs	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
	VERS Services généraux	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	VERS Autres services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total départs services communs</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>+1</b>
Services généraux	Composantes	2	-	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
	VERS Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-1
	VERS Autres services centraux	-	-	-	-	1	2	3	3	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
<b>Total départs services généraux</b>		<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>+1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>+1</b>

*A noter : des mouvements ont pu intervenir en dehors de la campagne de mobilité interne sur les années 2017, 2018 et 2019. \* La date d'effet du mouvement interne 2016 a été exceptionnellement décalée du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 16 janvier 2017 pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation de la fonction financière et comptable induite par la réforme GBCP.*

### 2. 3. 3. L'ancienneté

Personnel BIATSS titulaire par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2020

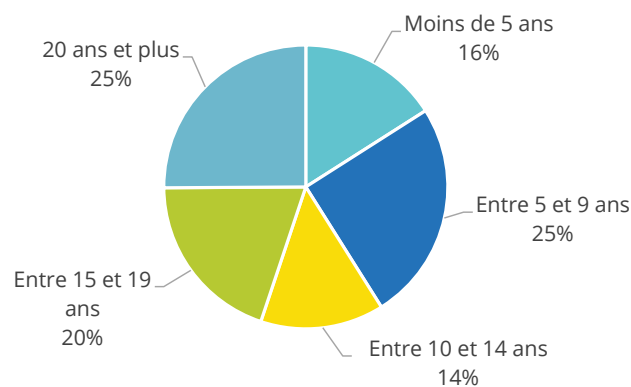
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	19	7	16	42	16%
Entre 5 et 9 ans	18	16	32	66	25%
Entre 10 et 14 ans	16	12	9	37	14%
Entre 15 et 19 ans	19	14	19	52	20%
20 ans et plus	20	17	29	66	25%
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>66</b>	<b>105</b>	<b>263</b>	<b>100%</b>

Ancienneté calculée au 01/01/2020.

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

Seule l'ancienneté de carrière est prise en compte (les périodes de contrats ne sont pas intégrées).

Répartition du personnel BIATSS titulaire par tranche d'ancienneté au 01/01/2020

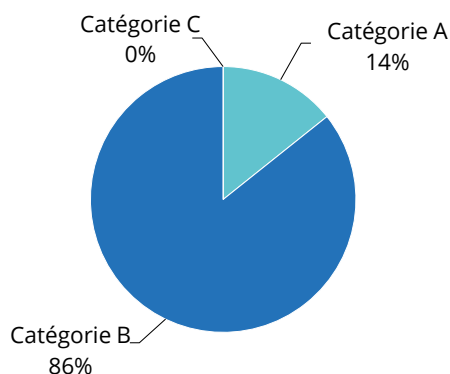


### 2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

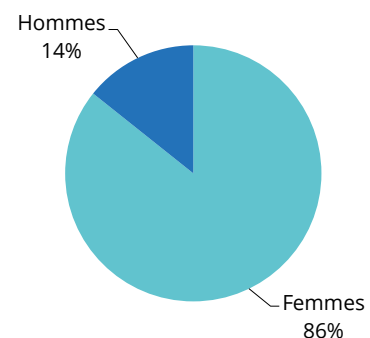
Personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
Catégorie A	3	3	-	1	1	-
Catégorie B	8	6	2	6	5	1
Catégorie C	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2020 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2020 par sexe



## 2. 3. 5. Les promotions

### 2. 3. 5. 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	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
AAE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total AENES</b>	-	-	-	<b>2</b>	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	-	1	1	1	-	1	1	-	1	-	1
ASI	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	1	1
IGE	1	-	1	1	1	-	1	-	1	-	-	-
IGR	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total ITRF</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	-	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total BIBLIOTHÈQUE</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>1</b>	<b>1</b>	-
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	-	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Variation annuelle (en nombre)	-	-	-	+2	+4	-2	-2	-3	+1	+1	-	+1

### 2. 3. 5. 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	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
ADJAENES 1 <sup>re</sup> classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 2 <sup>e</sup> classe	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 1 <sup>re</sup> classe	1	1	-	2	2	-	2	2	-	1	1	-
SAENES classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	1	1	-	1	-	1	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
AA HC	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total AENES et FCTL</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	-
ADT 1 <sup>re</sup> classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADT principal 2 <sup>e</sup> classe	3	2	1	1	1	-	2	2	-	1	1	-
ADT principal 1 <sup>re</sup> classe	1	-	1	1	1	-	1	-	1	2	-	2
TECH classe supérieure	2	1	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-
TECH classe exceptionnelle	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
IGE classe normale	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE hors classe	-	-	-	2	1	1	1	1	-	1	1	-
IGR 1 <sup>re</sup> classe	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
IGR 2 <sup>e</sup> classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR échelon exceptionnel de la hors classe	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
<b>Total ITRF</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
MAG 1 <sup>re</sup> classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG principal 2 <sup>e</sup> classe	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
MAG principal 1 <sup>re</sup> classe	1	1	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-
BAS classe supérieure	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB hors classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
CONS chef	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total BIBLIOTHÈQUE</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-	-	-	<b>2</b>	<b>2</b>	-
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
Variation annuelle (en nombre)	-	-2	+2	-2	-	-2	-4	-2	-2	+1	-	+1

A noter : avec la mise en place du protocole "Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations" (PPCR) :  
 . les corps de catégorie C sont passés de 4 à 3 grades à compter du 01/01/2017. Le corps de 1<sup>ère</sup> classe n'existant plus, il n'y a plus de promotions pour ce grade.  
 . un échelon exceptionnel de la hors classe des IGR a été créé.

### 2. 3. 5. 3. Les promotions par concours et examen professionnel

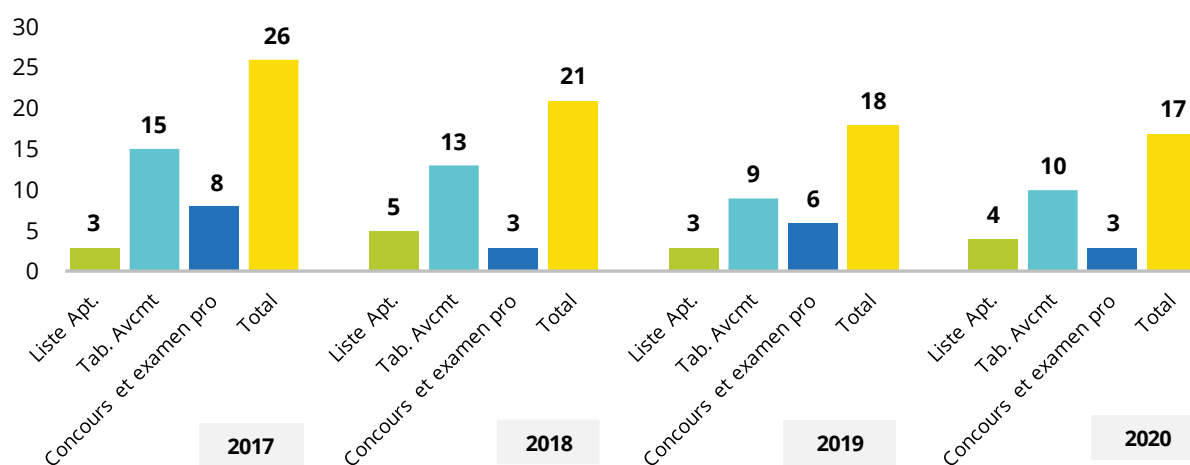
Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total AENES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
ADT	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
TECH	4	2	2	1	-	1	1	-	1	1	1	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
IGR	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
<b>Total ITRF</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
<b>Total BIBLIOTHÈQUE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>
Variation annuelle	+4	+2	+2	-5	-4	-1	+3	+3	-	-3	-1	-2

Hors recrutements réservés au titre du handicap et de la loi Sauvadet (cf. page 52).

### 2. 3. 5. 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

	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à l'effectif total de la filière	9,8%	8,9%	11,3%	7,9%	8,7%	6,3%	6,8%	7,6%	5,3%	5,7%	6,0%	5,3%
FONCTIONNEL ET AENES	7,7%	7,3%	10,0%	11,5%	11,3%	12,5%	8,5%	7,7%	14,3%	5,3%	6,1%	0,0%
ITRF	9,1%	7,4%	11,1%	6,7%	8,1%	4,9%	6,1%	7,1%	4,9%	4,9%	4,0%	6,2%
BIBLIOTHÈQUE	20,0%	21,1%	16,7%	7,7%	5,0%	16,7%	7,4%	9,5%	0,0%	12,5%	16,7%	0,0%
Part des personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population promouvable (hors concours et examen professionnel)	6,4%	5,6%	7,6%	5,5%	6,5%	3,6%	3,2%	3,6%	2,5%	4,0%	4,0%	4,0%
FONCTIONNEL ET AENES	6,8%	6,0%	11,1%	7,8%	7,4%	11,1%	2,8%	2,1%	8,3%	3,8%	4,4%	0,0%
ITRF	5,2%	3,9%	6,8%	4,6%	6,5%	2,2%	3,9%	5,2%	2,1%	3,7%	2,8%	4,8%
BIBLIOTHÈQUE	12,1%	12,0%	12,5%	6,1%	4,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	8,1%	0,0%

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

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

### 2. 4. 1. Les mouvements

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

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

##### Personnel BIATSS contractuel entrant par motif

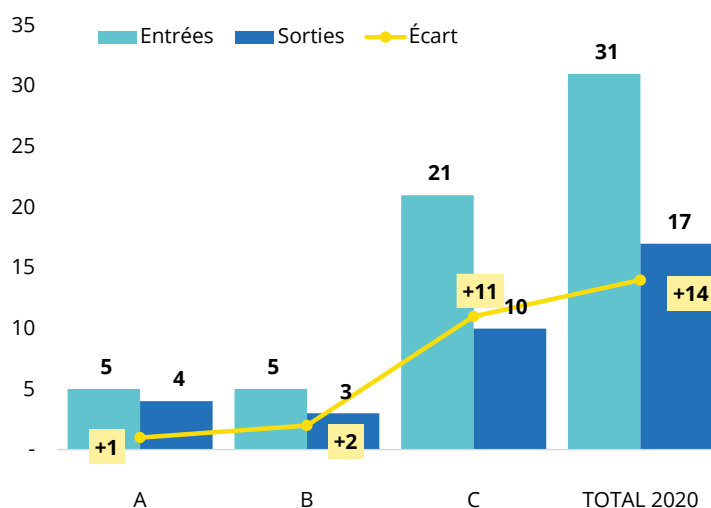
	2019				2020				Variation entre les 2 années			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Recrutement	25	5	14	44	5	5	21	31	-20	-	+7	-13
<b>TOTAL ENTRÉES</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>-20</b>	<b>-</b>	<b>+7</b>	<b>-13</b>

##### Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2019				2020				Variation entre les 2 années			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Démission	5	4	4	13	3	-	2	5	-2	-4	-2	-8
Total départs volontaires	5	4	4	13	3	-	2	5	-2	-4	-2	-8
Fin de contrat	5	-	2	7	1	2	6	9	-4	+2	+4	+2
Retraite	-	-	3	3	-	-	1	1	-	-	-2	-2
Titularisation et intégration	1	-	1	2	-	1	1	2	-1	+1	-	-
Total autres sorties	6	-	6	12	1	3	8	12	-5	+3	+2	-
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>-7</b>	<b>-1</b>	<b>-</b>	<b>-8</b>
Total hors retraites	11	4	7	22	4	3	9	16	-7	-1	+2	-6

#### 2. 4. 1. 2. La synthèse des entrées et sorties 2020

##### Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2020



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

	<b>Taux de rotation</b> (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	<b>Taux d'arrivées</b> Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	<b>Taux de départs</b> Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/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>
<b>TOTAL 2020</b>	<b>19,83%</b>	<b>25,62%</b>	<b>14,05%</b>
Rappel 2019	33,50%	42,72%	24,27%
Rappel 2018	20,59%	24,51%	16,67%
Rappel 2017	30,00%	36,47%	23,53%

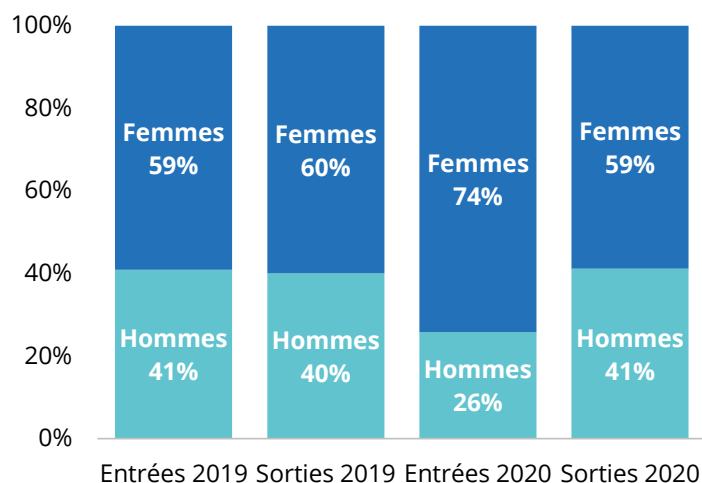
Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau pour les années 2017 et 2018.

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

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

ENTRÉES	2019			2020		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	26	18	44	23	8	31
Moyenne d'âge	34 ans et 11 mois	33 ans et 5 mois	34 ans et 4 mois	40 ans	34 ans et 3 mois	38 ans et 7 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	15	10	25	10	7	17
Moyenne d'âge	37 ans et 6 mois	39 ans et 9 mois	38 ans et 5 mois	42 ans et 3 mois	32 ans et 6 mois	38 ans et 3 mois

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





## 2. 4. 2. Les changements d'affectation internes

### 2. 4. 2. 1. Les souhaits de mobilité

En 2019, la campagne de mobilité interne des personnels BIATSS s'est déroulée du 29 mars 2019 au 8 juillet 2019. Les agents ont été affectés à leur nouveau poste au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

#### Nombre et taux de personnel BIATSS contractuel ayant déclaré un souhait de mobilité interne par catégorie en 2019

	2019			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Déclaration d'intention	-	-	9	9
Confirmation d'intention par expression de vœu	-	-	5	5
<b>Taux de souhaits de mobilité</b> (nombre de déclaration d'intention/effectif en nombre d'agents au 01/01/2019)	-	-	16%	9%
Rappel 2018	-	5%	5%	4%
Rappel 2017	5%	-	2%	2%

Au total, **9 personnels contractuels de catégorie C ont fait une déclaration d'intention de mobilité**. Sur les 9 personnels contractuels ayant fait une déclaration d'intention de mobilité, **5 personnels ont confirmé leur demande de mobilité interne** par l'expression d'un ou plusieurs vœux.

A compter de l'année 2020, il est mis à fin à la campagne annuelle de mouvement interne organisée jusqu'alors (processus de déclaration d'intention de mobilité puis confirmation de leur demande de mobilité par l'expression de vœux). Les postes à pourvoir sont publiés tout au long de l'année et au fil de l'eau, en interne et en externe. Les agents sont affectés à la date de la vacance de l'emploi.

**En 2020, 4 agents contractuels ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne** (3 agents en CDI et 1 agent en CDD, dont 3 agents de catégorie B et 1 agent de catégorie C).

### 2. 4. 2. 2. Les changements d'affectation

Les changements d'affectation au sein d'une même direction ne sont pas considérés comme des mutations internes.

#### Personnel BIATSS contractuel ayant changé d'affectation par composante, service, par catégorie et par année

		2017 (à partir du 17 janvier)				2018				2019				2020				Écart
Ancienne affectation	Nouvelle affectation	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	A	B	C	TOTAL	
Composantes	Services généraux	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	Autres composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total départs composante</b>		-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services communs	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Services généraux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Autres services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total départs services communs</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services généraux	Composantes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	Services communs	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	+1
	Autres services centraux	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	+1
<b>Total départs services généraux</b>		-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	2	+2
<b>TOTAL</b>		-	-	1	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	2	+2

A noter : des mouvements ont pu intervenir en dehors de la campagne de mobilité interne sur les années 2017, 2018 et 2019.  
\* La date d'effet du mouvement interne 2016 a été exceptionnellement décalée du 1<sup>er</sup> septembre 2016 au 16 janvier 2017 pour accompagner la mise en place de la nouvelle organisation de la fonction financière et comptable induite par la réforme GBCP.

### 2. 4. 3. L'ancienneté

#### Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2020

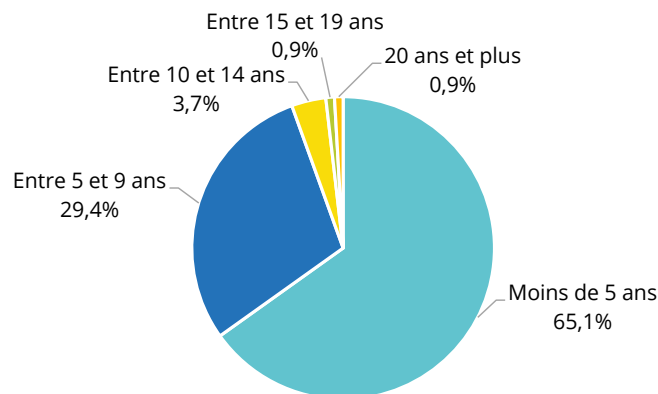
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	30	13	28	71	65,1%
Entre 5 et 9 ans	8	5	19	32	29,4%
Entre 10 et 14 ans	2	-	2	4	3,7%
Entre 15 et 19 ans	-	-	1	1	0,9%
20 ans et plus	-	1	-	1	0,9%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Ancienneté calculée au 01/01/2020.

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

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

#### Répartition du personnel BIATSS contractuel par tranche d'ancienneté au 01/01/2020

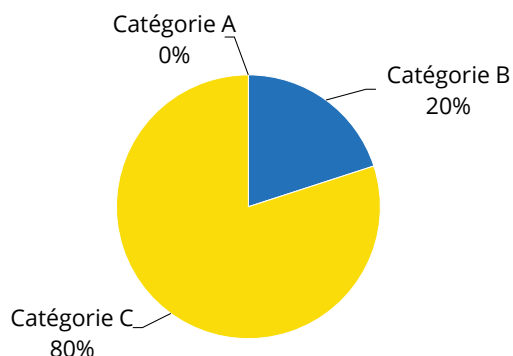


### 2. 4. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

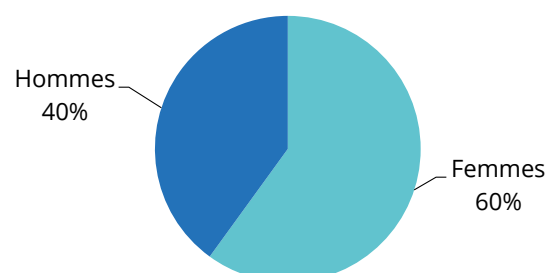
#### Personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	1	-	1
Catégorie C	5	5	-	4	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

#### Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2020 par catégorie



#### Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2020 par sexe



## 2. 4. 5. Les CDIsations et nominations en qualité de fonctionnaire

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi du personnel contractuel dans la Fonction Publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique, appelée « **Loi Sauvadet** », comporte plusieurs mesures en faveur de la déprécarisation du personnel contractuel.

### 2. 4. 5. 1. Les CDIsations

Le titre II de la loi précitée encadre les cas de recours au personnel contractuel et prévoit que tout contrat conclu ou renouvelé, en application des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, avec une personne qui justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée. Cette durée de six ans est comptabilisée au titre de l'ensemble des services effectués pour répondre à des besoins permanents ou temporaires (en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies et 6 sexies de la loi du 11 janvier 1984) auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public.

Ainsi, lorsqu'une personne comptabilise cette ancienneté de services avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée et cette modification intervient immédiatement par voie d'avenant.

Par ailleurs, le titre I<sup>er</sup> de la loi Sauvadet a aussi posé le principe de la transformation immédiate des CDD en CDI dès lors que certaines conditions d'ancienneté se trouvaient remplies. Ainsi, à la date de publication de la loi, la transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée a été proposée au personnel contractuel qui justifiait :

- > d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 6 ans dans les 8 années précédant le 13 mars 2012
- > ou d'une durée de services publics effectifs au moins égale à 3 ans au cours des 4 années précédant le 13 mars 2012 si la personne avait plus de 55 ans à cette même date

#### Personnel BIATSS contractuel CDIsé par catégorie, par sexe et par année

	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
Catégorie A	-	-	-	3	1	2	3	2	1	2	-	2
Catégorie B	1	1	-	2	1	1	-	-	-	5	3	2
Catégorie C	2	2	-	5	5	-	2	2	-	6	4	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
Variation annuelle	-2	-2	-	+7	+4	+3	-5	-3	-2	+8	+3	+5

*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. 4. 5. 2. Les nominations en qualité de fonctionnaire

Les titularisations du personnel contractuel peuvent s'effectuer par la voie des concours de droit commun, par la voie des recrutements réservés prévus par la loi dite Sauvadet 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.

Un plan exceptionnel de titularisations sur 4 années a été mis en œuvre en application du titre I<sup>er</sup> de la loi du 12 mars 2012, soit jusqu'en 2016, avant sa modification par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Ainsi, par dérogation à l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui pose les modalités d'accès à la Fonction Publique, est prévu l'accès à certains corps de fonctionnaires par voie de recrutements réservés, valorisant les acquis professionnels au bénéfice de personnes contractuelles, sous conditions d'emploi et d'ancienneté.

Dans ce cadre, les recrutements en catégorie A et B prennent la forme d'examens professionnalisés réservés organisés à l'échelle nationale pour la catégorie A et interrégionale pour la catégorie B, conformément aux concours de droit commun. Quant aux recrutements réservés en catégorie C, l'établissement a décidé de les ouvrir sous la forme de recrutements directs sans concours dont il gère toute l'organisation.

En 2013, 15 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit le tiers de l'effectif concerné) et **14 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées**.

En 2014, 12 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit le tiers de l'effectif concerné) et **11 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées**.

En 2015, 9 emplois de BIATSS et 2 emplois d'enseignants ont été ouverts, soit 11 emplois au total (ce qui représentait la moitié de l'effectif concerné) et **10 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées**.

En 2016, 5 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit le reste de l'effectif total concerné) et **4 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées**.

**Fin 2016, le dispositif mis en place par l'Université avait permis de réaliser 39 nominations en qualité de fonctionnaire** au bénéfice de 37 personnels BIATSS et 2 personnels enseignants.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit la prolongation pour 2 années supplémentaires du dispositif de titularisation des agents contractuels prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, soit jusqu'en 2018, et définit aussi un nouveau périmètre des agents éligibles par décalage des dates d'observation de l'ancienneté acquise.

En 2017, 4 emplois de BIATSS ont été ouverts (soit la moitié de l'effectif concerné) et **4 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées**.

En 2018, 2 emplois de BIATSS ont été ouverts et **2 nominations en qualité de fonctionnaire ont été réalisées**.

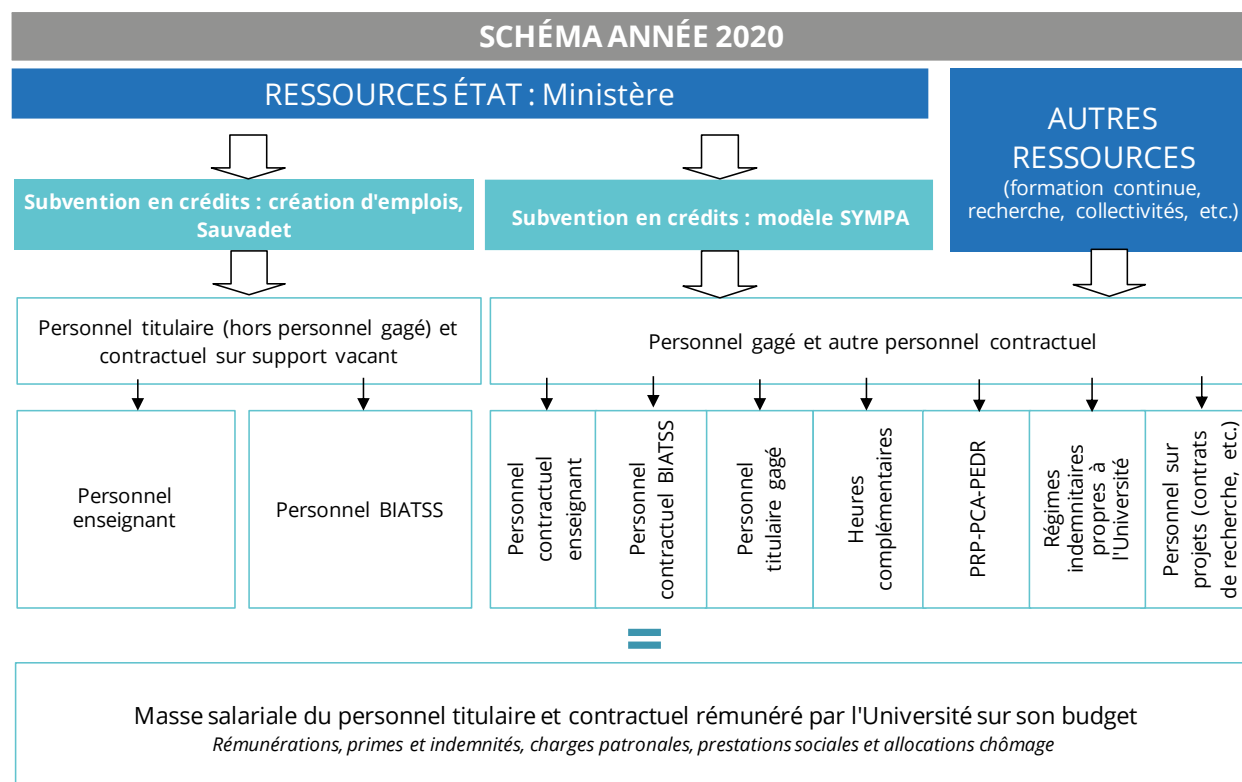
Le dispositif de recrutement réservé mis en œuvre en application du titre I<sup>er</sup> de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, a pris fin le 13 mars 2018. **Aucun concours n'a été ouvert à ce titre en 2019 et 2020.**

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

Corps titulaire	2017	dont F	dont H	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
ASI	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-
IGE	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Total concours de droit commun	-	-	-	3	-	3	1	-	1	2	2	-
ADT	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutement au titre du handicap	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADT	4	4	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutement	4	4	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
Variation annuelle	3	+7	-4	-2	-5	+3	-4	-2	-2	+1	+2	-1

## **CHAPITRE 3 : les rémunérations**

En 2020, **LA MASSE SALARIALE DU PERSONNEL DE LA ROCHELLE UNIVERSITÉ** est prise en charge sur le budget de l'établissement, quel que soit le statut de la personne.



**La masse salariale** comprend les rémunérations principales, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre du personnel employé.

La **rémunération principale** du personnel titulaire est déterminée par son corps, son grade et son échelon : le déroulement des carrières du personnel fonctionnaire 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.

#### Évolution de la valeur du point d'indice depuis 2012

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Janvier	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323
Février	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Mars	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Avril	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Mai	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Juin	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Juillet	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Août	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Septembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Octobre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Novembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Décembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
<i>Moyenne annuelle</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,5635</i>	<i>55,7302</i>	<i>56,2044</i>	<i>56,2323</i>	<i>56,2323</i>	<i>56,2323</i>
<i>Évolution annuelle</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>+0,30%</i>	<i>+0,85%</i>	<i>+0,05%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>

### 3. 1. Les rémunérations du personnel enseignant

#### 3. 1. 1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

	Données de référence au 01/01/2020						Situation à l'Université au 01/01/2020							
	INM min.	INM max.	INM moyen	INM min.	INM max.	INM moyen ***	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian ****	INM moyen	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	Rappel INM moyen 2017
PR CE	1173	1329	1251											
PR 1C	830	1173	1002	667	1329	998	68	667	1329	1173	1127	1124	1098	1072
PR 2C	667	1067	867											
MCF HC (dont échelon exc.) *	678	1067	873											
MCF CN	474	830	652	474	1067	771	167	643	1067	830	816	801	781	764
PRAG CE	830	1067	949											
PRAG HC	757	972	865	450	1067	759	48	659	1067	815	852	834	813	792
PRAG CN	450	830	640											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES CE**	695	972	834											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES HC	590	821	706											
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES CN**	390	673	532	390	972	681	47	476	830	735	697	692	677	656
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES BI-ADM	390	703	547											

INM = Indice Nouveau Majoré.

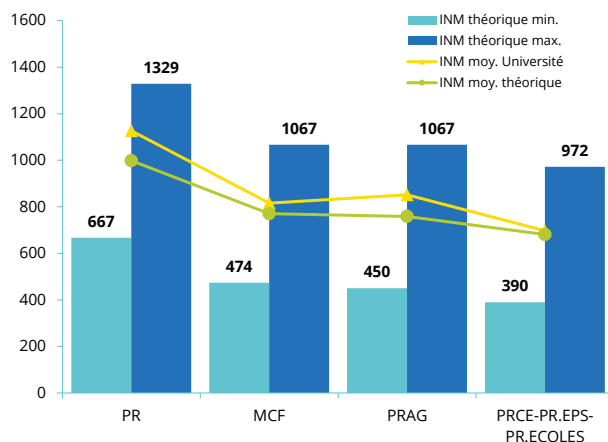
\* L'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF a été créé dans le cadre du PPCR, à l'occasion des modifications induites par le décret n°2017-854 du 9 mai 2017.

\*\* Grades créés par le décret n°2017-120 du 1<sup>er</sup> février 2017.

\*\*\* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

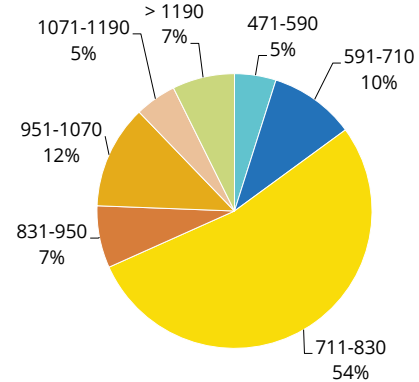
\*\*\*\* L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

Indices moyens par corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire au 01/01/2020

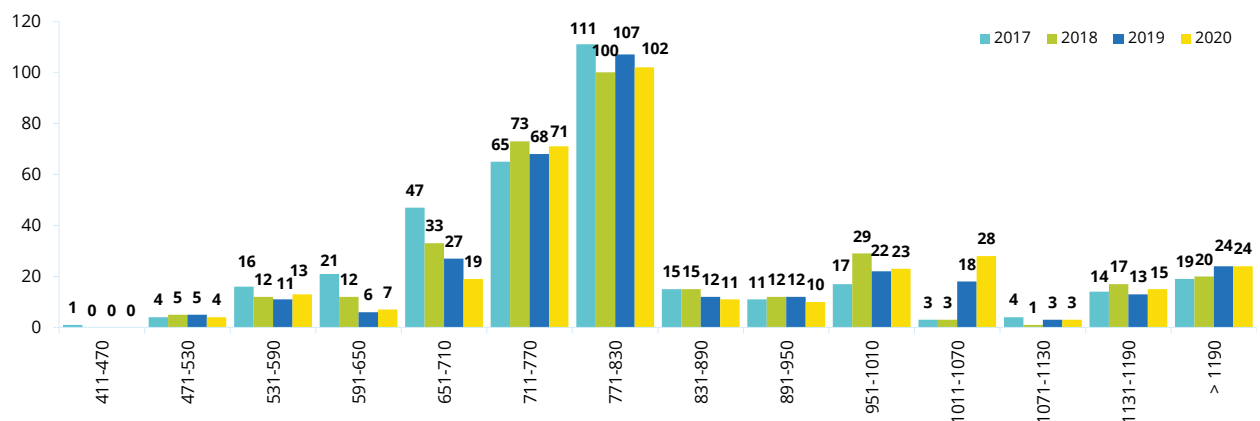


L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon sa tranche indiciaire au 01/01/2020



Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon sa tranche indiciaire par année



### 3. 1. 2. La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel enseignant contractuel en CDI

Validé en CA du 15 juin 2020 / Source : Recueil des actes administratifs n°310.

Données de référence au 01/09/2020				
	Echelon	INM	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
PRCE	11	673	-	-
	10	629	<b>6 ans 6 mois</b>	<b>36</b>
	9	590	<b>6 ans</b>	<b>30</b>
	8	557	<b>5 ans</b>	<b>24</b>
	7	519	<b>4 ans</b>	<b>19</b>
	6	492	<b>4 ans</b>	<b>15</b>
	5	476	<b>4 ans</b>	<b>11</b>
	4	461	<b>3 ans</b>	<b>7</b>
	3	448	<b>2 ans</b>	<b>4</b>
	2	441	<b>1 an 6 mois</b>	<b>2</b>
	1	390	-	-

INM = Indice Nouveau Majoré.



### 3. 1. 3. Les dépenses de personnel enseignant

#### Dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération, le statut du personnel et l'année

PERSONNEL TITULAIRE	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	ÉCART (2020-2019)	%
Rémunérations principales	15 914 986 €	51%	15 810 126 €	50%	16 009 174 €	51%	16 090 271 €	50%	+81 097 €	+0,5%
Rémunérations accessoires	1 044 592 €	3%	1 175 205 €	4%	912 624 €	3%	1 161 676 €	4%	+249 052 €	+27,3%
Cotisations patronales	14 470 430 €	46%	14 388 990 €	46%	14 581 090 €	46%	14 685 806 €	46%	+104 716 €	+0,7%
<b>Personnel titulaire (hors HCOMP)</b>	<b>31 430 007 €</b>	<b>100%</b>	<b>31 374 322 €</b>	<b>100%</b>	<b>31 502 889 €</b>	<b>100%</b>	<b>31 937 753 €</b>	<b>100%</b>	<b>+434 865 €</b>	<b>+1,4%</b>
Heures complémentaires	1 032 926 €	95%	1 094 178 €	95%	1 026 688 €	95%	979 796 €	95%	-46 892 €	-4,6%
Cotisations patronales*	51 596 €	5%	54 684 €	5%	51 334 €	5%	48 990 €	5%	-2 345 €	-4,6%
<b>Heures complémentaires titulaires</b>	<b>1 084 522 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 148 862 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 078 023 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 028 786 €</b>	<b>100%</b>	<b>-49 237 €</b>	<b>-4,6%</b>
Rémunérations principales	15 914 986 €	49%	15 810 126 €	49%	16 009 174 €	49%	16 090 271 €	49%	+81 097 €	+0,5%
Rémunérations accessoires	2 077 518 €	6%	2 269 383 €	7%	1 939 313 €	6%	2 141 473 €	6%	+202 160 €	+10,4%
Cotisations patronales	14 522 025 €	45%	14 443 674 €	44%	14 632 424 €	45%	14 734 796 €	45%	+102 372 €	+0,7%
<b>TOTAL PERSONNEL TITULAIRE</b>	<b>32 514 529 €</b>	<b>100%</b>	<b>32 523 184 €</b>	<b>100%</b>	<b>32 580 911 €</b>	<b>100%</b>	<b>32 966 540 €</b>	<b>100%</b>	<b>+385 628 €</b>	<b>+1,2%</b>
Répartition titulaires/contractuels	84%		84%		84%		85%			

PERSONNEL CONTRACTUEL	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	ÉCART (2020-2019)	%
Rémunérations principales	3 102 414 €	70%	3 083 008 €	70%	3 057 246 €	71%	3 073 926 €	70%	+16 680 €	+0,5%
Rémunérations accessoires	30 053 €	1%	33 219 €	1%	20 233 €	0%	43 642 €	1%	+23 409 €	+115,7%
Cotisations patronales	1 326 567 €	30%	1 267 133 €	29%	1 216 631 €	28%	1 262 449 €	29%	+45 818 €	+3,8%
<b>Personnel contractuel (hors HCOMP)</b>	<b>4 459 033 €</b>	<b>100%</b>	<b>4 383 360 €</b>	<b>100%</b>	<b>4 294 109 €</b>	<b>100%</b>	<b>4 380 016 €</b>	<b>100%</b>	<b>+85 907 €</b>	<b>+2,0%</b>
Heures complémentaires	1 462 725 €	76%	1 407 787 €	75%	1 348 862 €	76%	1 268 540 €	76%	-80 322 €	-6,0%
Cotisations patronales (1)	450 198 €	24%	458 965 €	25%	424 600 €	24%	398 018 €	24%	-26 582 €	-6,3%
<b>Heures complémentaires</b>	<b>1 912 922 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 866 752 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 773 462 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 666 558 €</b>	<b>100%</b>	<b>-106 904 €</b>	<b>-6,0%</b>
Rémunérations principales	3 102 414 €	49%	3 083 008 €	49%	3 057 246 €	50%	3 073 926 €	51%	+16 680 €	+0,5%
Rémunérations accessoires	1 492 777 €	23%	1 441 006 €	23%	1 369 095 €	23%	1 312 182 €	22%	-56 913 €	-4,2%
Cotisations patronales	1 776 764 €	28%	1 726 098 €	28%	1 641 231 €	27%	1 660 467 €	27%	+19 236 €	+1,2%
<b>TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL</b>	<b>6 371 955 €</b>	<b>100%</b>	<b>6 250 112 €</b>	<b>100%</b>	<b>6 067 571 €</b>	<b>100%</b>	<b>6 046 574 €</b>	<b>100%</b>	<b>-20 997 €</b>	<b>-0,3%</b>
Répartition titulaires/contractuels	16%		16%		16%		15%			

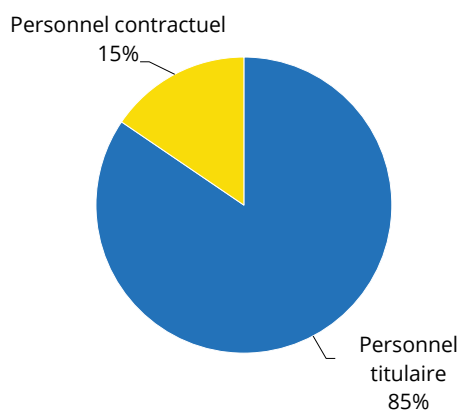
  

TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2017	%	TOTAL 2018	%	TOTAL 2019	%	TOTAL 2020	%	ÉCART (2020-2019)	%
Rémunérations principales	19 017 400 €	49%	18 893 135 €	49%	19 066 420 €	49%	19 164 196 €	49%	+97 777 €	+0,5%
Rémunérations accessoires	3 570 295 €	9%	3 710 389 €	10%	3 308 407 €	9%	3 453 655 €	9%	+145 247 €	+4,4%
Cotisations patronales	16 298 790 €	42%	16 169 772 €	42%	16 273 655 €	42%	16 395 263 €	42%	+121 608 €	+0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>38 886 485 €</b>	<b>100%</b>	<b>38 773 296 €</b>	<b>100%</b>	<b>38 648 482 €</b>	<b>100%</b>	<b>39 013 114 €</b>	<b>100%</b>	<b>+364 632 €</b>	<b>+0,9%</b>

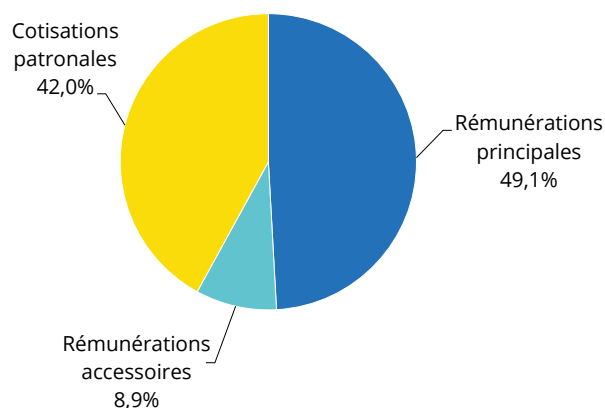
(1) Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale,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

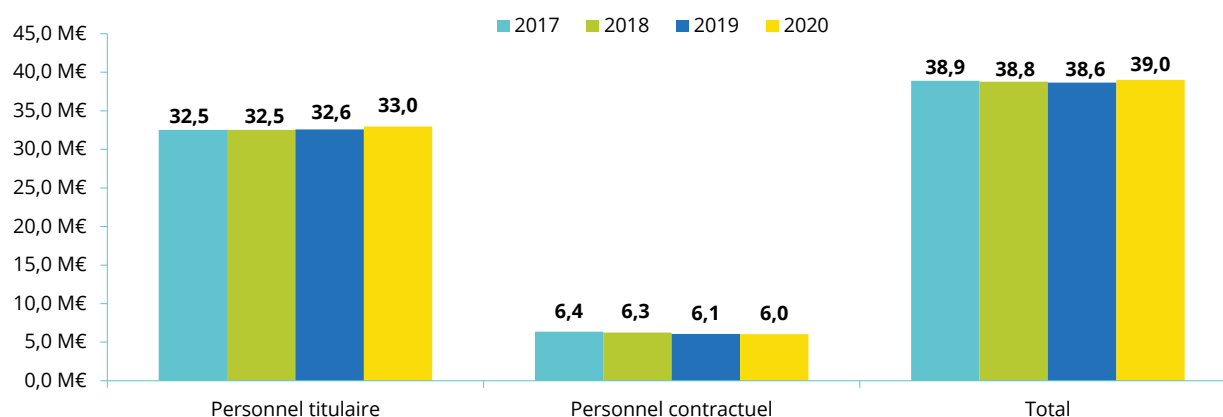
#### Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel en 2020



#### Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération en 2020



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



### 3. 1. 4. Les primes du personnel enseignant

Les indemnités et primes sont des éléments accessoires au traitement versés au personnel fonctionnaire. Elles sont un élément de la politique RH d'un établissement, voté dans le cadre réglementaire des statuts. Elles sont également liées à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

Les principales primes du personnel enseignant sont les suivantes :

- > **la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)** : prime versée à tous les Professeur·e·s des universités, Maîtres/resses de Conférences, enseignant·e·s-chercheur·e·s associé·e·s à temps plein et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. En 2020, son montant est identique pour toutes et tous les enseignant·e·s : 1 259,97 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1<sup>er</sup> février 2017).
- > **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 est fixé dans les mêmes conditions que celui de la PRES.
- > **la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** peut être attribuée aux enseignant·e·s-chercheur·e·s dont l'activité scientifique est 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. Elle peut également être attribuée au personnel apportant une contribution exceptionnelle à la recherche et est versée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche. Son attribution est, par ailleurs, soumise à la condition ci-après : conserver un service d'enseignement de 42 heures de cours, 64 heures de TD ou toute combinaison équivalente. Les taux annuels fixés par l'établissement sont de 6 500 € pour le niveau 1 et de 4 000 € pour le niveau 2. Elle est versée depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014.
- > **la Prime de Charges Administratives (PCA)** : prime versée aux enseignant·e·s titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. Son montant correspond à celui de l'heure complémentaire, soit 41,41 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1<sup>er</sup> février 2017). Les fonctions ouvrant droit au bénéfice de la PCA et le taux maximum d'attribution de cette prime sont arrêtés par le Président après avis du CA.
- > **la Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** : prime versée aux enseignant·e·s titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. Son montant correspond à celui de l'heure complémentaire, soit 41,41 € (taux hors charges fixé par arrêté ministériel à effet du 1<sup>er</sup> février 2017). Cette prime doit être comprise entre 12 et 96 heures équivalent travaux dirigés (hetd). Les fonctions ouvrant droit à cette prime sont arrêtées par le Président, sur proposition du CA, après avis de la CFVU.

> **la prime d'administration** : prime versée au Président de l'Université et au Directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel, soit 18 639,37 € pour les président·e·s d'université et 7 379 € pour les directeurs ou directrices d'instituts (taux hors charges fixé par décret ministériel à effet du 1<sup>er</sup> février 2017). Une majoration de 50% pour le Président de l'Université et de 25% pour le Directeur de l'IUT est appliquée lorsque l'établissement bénéficie des Responsabilités et Compétences Élargies (RCE).

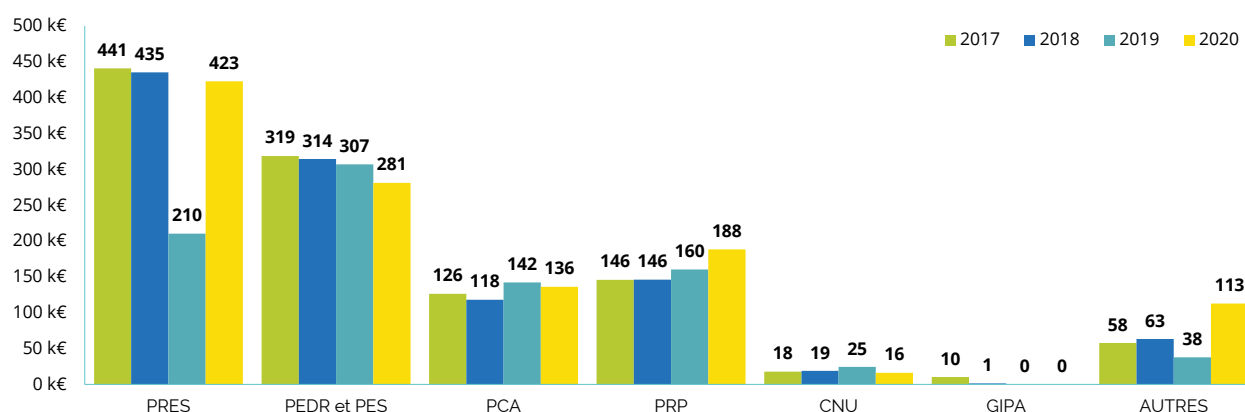
L'année 2020 a été marquée par le versement d'une **prime exceptionnelle** aux enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels. D'un montant brut de 200 €, cette prime a été versée au prorata de la quotité de service et à ceux en poste au 01/11/2020 (cf. délibération n°2020-12-14-3-1 du CA du 14/12/2020).

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

	Année 2017			Année 2018			Année 2019			Année 2020			ÉCART 2020-2019
	Bénéfi- ciaires	Montant	Rép.	Bénéfi- ciaires	Montant	Rép.	Bénéfi- ciaires	Montant	Rép.	Bénéfi- ciaires	Montant	Rép.	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	388	440 837 €	39,4%	369	435 441 €	39,6%	338	210 434 €	23,8%	342	422 715 €	36,5%	+212 281 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / Prime d'Excellence Scientifique	64	318 776 €	28,5%	64	314 416 €	28,6%	60	307 083 €	34,8%	59	281 252 €	24,3%	-25 831 €
Prime pour Charge Administrative	48	126 367 €	11,3%	49	118 253 €	10,8%	60	142 184 €	16,1%	59	136 114 €	11,8%	-6 070 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	149	145 994 €	13,1%	149	146 328 €	13,3%	147	160 432 €	18,2%	166	188 491 €	16,3%	+28 058 €
Indemnité Membre CNU	14	17 822 €	1,6%	17	18 926 €	1,7%	18	24 513 €	2,8%	20	16 211 €	1,4%	-8 302 €
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	27	10 305 €	0,9%	12	1 474 €	0,1%	0	- €	0,0%	0	- €	0,0%	0 €
Prime exceptionnelle	0	- €	0,0%	0	- €	0,0%	0	- €	0,0%	382	75 166 €	6,5%	+75 166 €
Autres primes (1)	7	57 787 €	5,2%	7	63 381 €	5,8%	5	37 779 €	4,3%	5	37 779 €	3,3%	0 €
<b>TOTAL</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 117 887 €</b>	<b>100%</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 098 219 €</b>	<b>100%</b>	<b>s.o.</b>	<b>882 426 €</b>	<b>100%</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 157 728 €</b>	<b>100%</b>	<b>+275 302 €</b>

(1) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime pour HSE, la prime d'intéressement brevet, la prime pour service à la mer, la prime pour encadrement d'un apprenti.

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



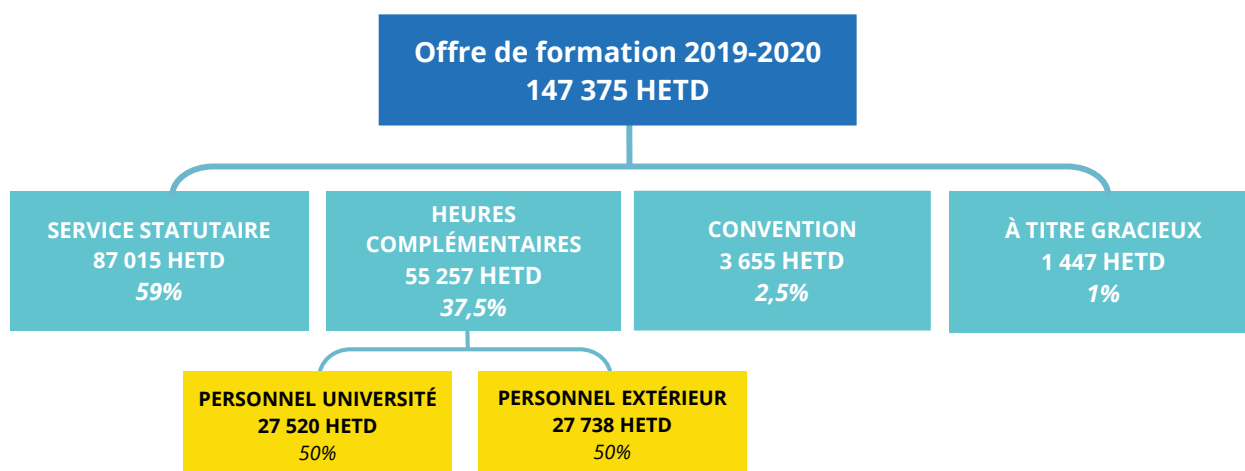
### 3. 1. 5. Les heures complémentaires

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

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



## Charges d'enseignement réalisées et heures complémentaires payées en 2019-2020

	PERSONNEL ENSEIGNANT UNIVERSITÉ			AUTRES INTERVENANT·E·S		TOTAL UNIVERSITÉ			
	ChE	dont HCOMP	Part des HCOMP dans les ChE	ChE	dont HCOMP	ChE	dont HCOMP	Part des HCOMP dans le total des ChE	Répartition des HCOMP (en %)
UFR SCIENCES	37265	6692	18,0%	5949	4962	43214	11654	27,0%	21,1%
UFR FLASH hors CUFLE	20734	4326	20,9%	3902	3864	24636	8189	33,2%	14,8%
UFR DROIT-GESTION	12894	3940	30,6%	6845	5615	19740	9555	48,4%	17,3%
IUT	31508	9265	29,4%	7548	7241	39056	16506	42,3%	29,9%
CIEL	6376	985	15,5%	2729	2702	9105	3687	40,5%	6,7%
CUFLE	2206	286	12,9%	75	75	2281	361	15,8%	0,7%
CULTURE	-	-	-	700	18	700	18	2,6%	0,03%
ECOLE DOCTORALE	159	58	36,3%	21	21	180	78	43,6%	0,1%
POLE ALTERNANCE	-	-	-	18	18	18	18	100,0%	0,03%
POLE ORIENTATION INSERTION	209	127	60,7%	1171	1046	1380	1172	85,0%	2,1%
POLE FORMATION CONTINUE	470	418	88,9%	288	287	758	705	93,0%	1,3%
SUAPSE	2202	666	30,2%	2803	1819	5005	2485	49,7%	4,5%
NCU	367	318	86,6%	10	-	376	318	84,4%	0,6%
AIDE A LA REUSSITE	811	421	51,9%	72	71	882	491	55,6%	0,9%
COSITICE	45	20	44,4%	-	-	45	20	44,4%	0,04%
<b>TOTAL</b>	<b>115 246</b>	<b>27 520</b>	<b>24%</b>	<b>32 129</b>	<b>27 738</b>	<b>147 375</b>	<b>55 257</b>	<b>37%</b>	<b>100,0%</b>
Rappel 2018-2019	114 175	28 852	25%	32 181	28 300	146 355	57 152	39%	-
Rappel 2017-2018	117 301	29 468	25%	33 026	30 656	150 328	60 124	40%	-
Rappel 2016-2017	120 368	27 234	23%	30 913	28 529	151 280	55 764	37%	-

Les charges d'enseignement sont calculées en fonction des règles de calcul en vigueur à l'Université.

A chaque édition du bilan social, le rappel de l'année antérieure est systématiquement actualisé (paiement post année universitaire).

## 3. 2. Les rémunérations du personnel BIATSS

### 3. 2. 1. La grille indiciaire du personnel BIATSS titulaire

#### 3. 2. 1. 1. La grille indiciaire du personnel fonctionnel et de l'AENES et du Médico-social (MS)

##### Grille indiciaire par corps et par grade du personnel fonctionnel, de l'AENES et du Médico-social

	Données de référence au 01/01/2020						Situation à l'Université au 01/01/2020									
	INM min.	INM max.	INM moyen*	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	Rappel INM moyen 2017		
<b>A</b>	<b>FCTL</b>	SGEPES G2	720	1067	894											
		AGENT COMPTABLE G2	628	972	800	628	1067	848	3	697	972	806	825	844	800	811
		ADMINISTRATEUR/RICE	667	972	820											
	<b>AENES et MS</b>	AAE HC	655	972	814											
		APAE	500	806	653											
		AAE	390	673	532											
		INF HC	422	627	525											
		INF CS	446	592	519	365	972	669	12	450	768	590	612	634***	630***	634***
		INF CN	390	540	465											
		ASS. PCPL DE SERVICE SOCIAL	407	608	508											
ASS. DE SERVICE SOCIAL CS	401	590	496													
ASS. DE SERVICE SOCIAL CN	365	537	451													
<b>B</b>	SAENES CE	392	587	490												
	SAENES CS	356	534	445	343	587	465	13	392	534	419	439	437***	426***	417***	
	SAENES CN	343	503	423												
<b>C</b>	ADJAENES PCPL 1C	350	473	412												
	ADJAENES PCPL 2C	332	420	376	330	473	402	29	336	446	380	380	376	367	363	
	ADJAENES	330	382	356												

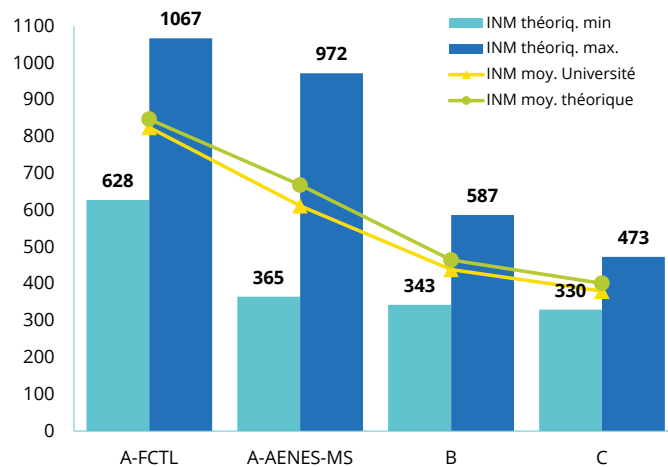
INM = Indice Nouveau Majoré.

\* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

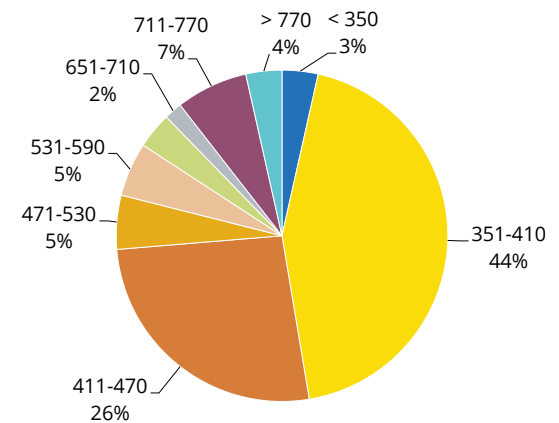
\*\* L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

\*\*\* Jusqu'en 2019, le corps des assistant·es de service social étaient positionnés en catégorie B et intégrés dans les INM moyens des catégories B.

Indices moyens par catégorie du personnel fonctionnel, de l'AENES et du MS au 01/01/2020

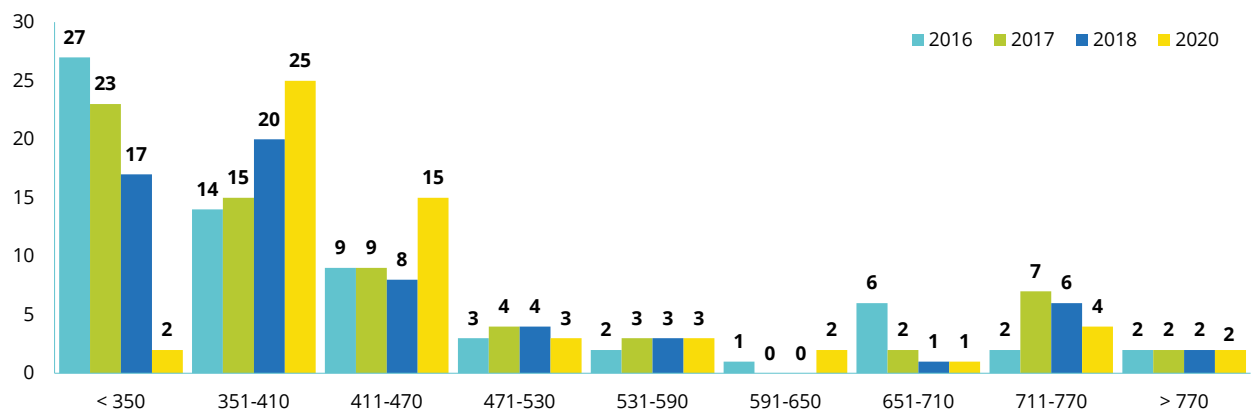


Répartition du personnel fonctionnel, de l'AENES et du MS selon sa tranche indiciaire au 01/01/2020



L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.

Personnel fonctionnel, de l'AENES et du MS selon sa tranche indiciaire par année



### 3. 2. 1. 2. La grille indiciaire du personnel ITRF

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel ITRF

	Données de référence au 01/01/2020						Situation à l'Université au 01/01/2020								
	INM min.	INM max.	INM moyen*	INM min.	INM max.	INM moyen**	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian***	INM moyen	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	Rappel INM moyen 2017	
<b>A</b>	IGR HC (dont échelon spécial)*	680	1067	874											
	IGR 1C	608	830	719											
	IGR 2C	435	735	585	368	1067	718	72	390	1067	566	602	587	576	551
	IGE HC	575	806	691											
	IGE CN	442	673	558											
	ASI	368	627	498											
<b>B</b>	TECH CE	392	587	490											
	TECH CS	356	534	445	343	587	465	44	355	587	436	439	438	432	429
	TECH CN	343	503	423											
<b>C</b>	ADJ TECH RF PR 1C	350	473	412											
	ADJ TECH RF PR 2C	332	420	376	330	473	402	66	330	430	354	362	357	350	351
	ADJ TECH RF	330	382	356											

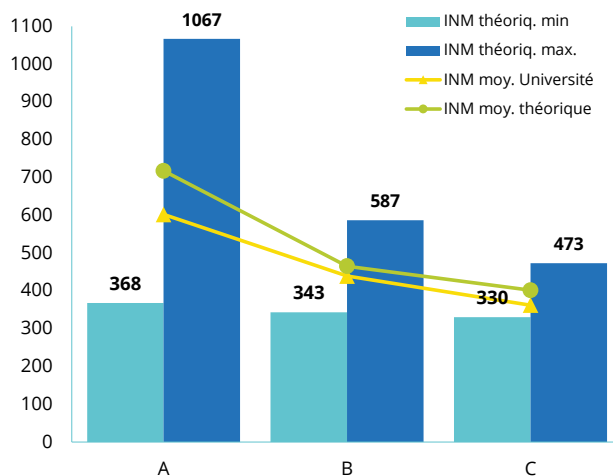
INM = Indice Nouveau Majoré.

\* L'échelon spécial de la hors classe des IGR a été créé dans le cadre du PPCR (décret n°2017-561 du 18/04/2017).

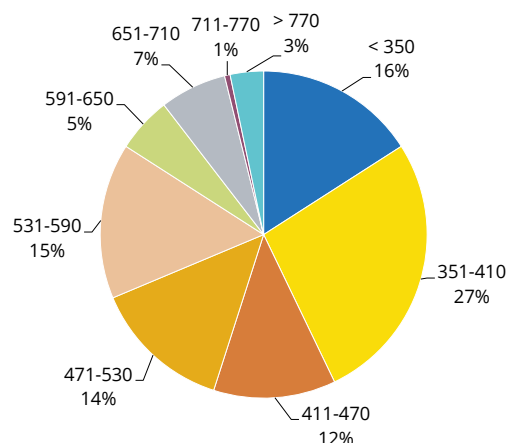
\*\* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

\*\*\* L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales

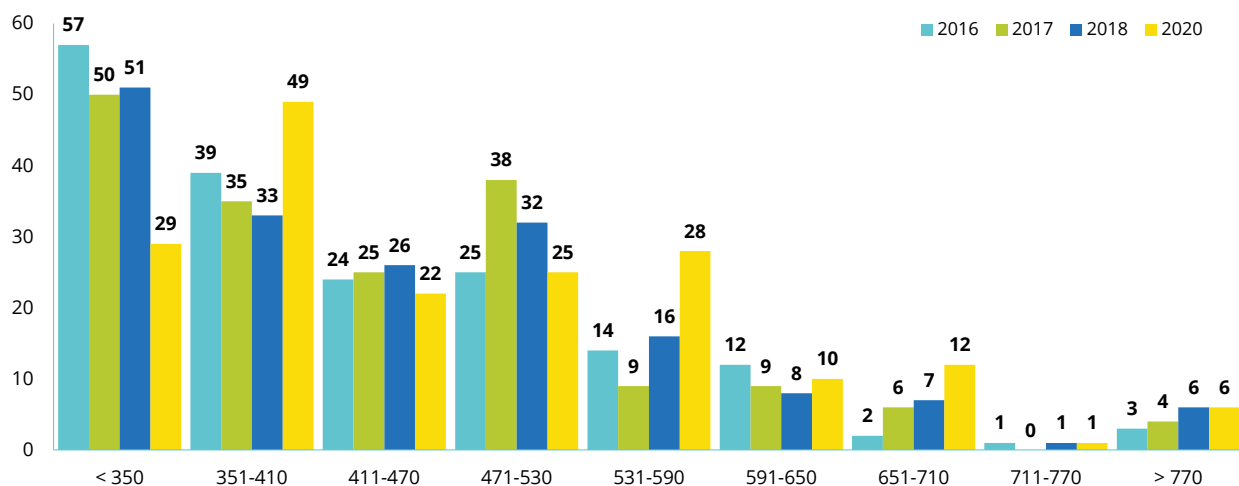
Indices moyens par catégorie du personnel ITRF au 01/01/2020



Répartition du personnel ITRF selon sa tranche indiciaire au 01/01/2020



L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.



### 3. 2. 1. 3. La grille indiciaire du personnel de bibliothèques

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel de bibliothèques

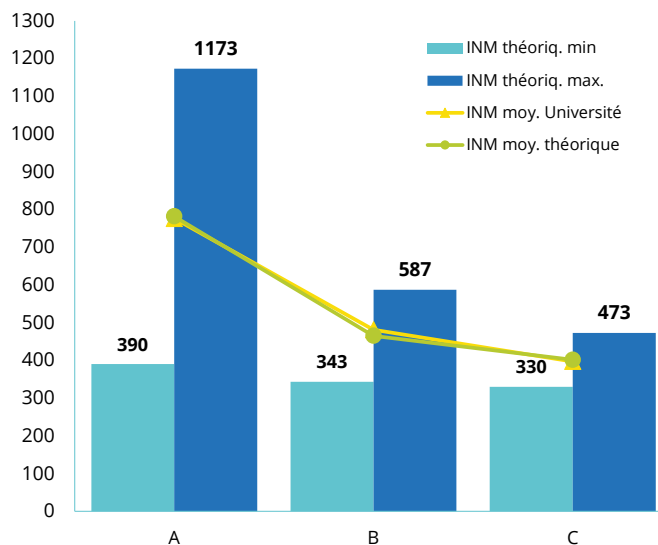
	Données de référence au 01/01/2020						Situation à l'Université au 01/01/2020								
	INM min.	INM max.	INM moyen*	INM min.	INM max.	INM moyen*	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian**	INM moyen	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	Rappel INM moyen 2017	
<b>A</b>	CONS GEN BIB	743	1173	958	390	1173	782	5	545	1 173	690	776	706	685	653
	CONS CHEF	617	972	795											
	CONS BIB	402	716	559											
	BIBLIOTHÉCAIRE HC	500	806	653											
	BIBLIOTHÉCAIRE CN	390	673	532											
<b>B</b>	BAS CE	392	587	490	343	587	465	9	416	587	452	481	475	469	466
	BAS CS	356	534	445											
	BAS CN	343	503	423											
<b>C</b>	MAG BIB PCPL 1C	350	473	412	330	473	402	10	330	450	415	397	391	385	381
	MAG BIB PCPL 2C	332	420	376											
	MAG BIB	330	382	356											

INM = Indice Nouveau Majoré.

\* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

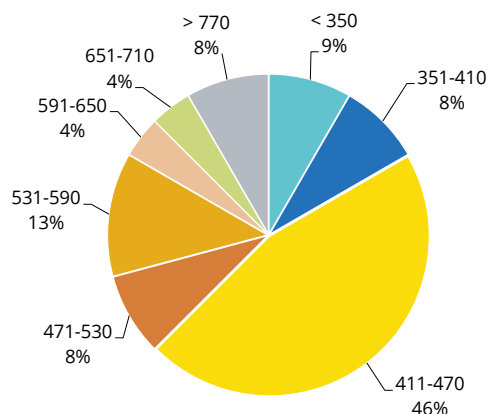
\*\* L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

**Indices moyens par catégorie du personnel de bibliothèques au 01/01/2020**

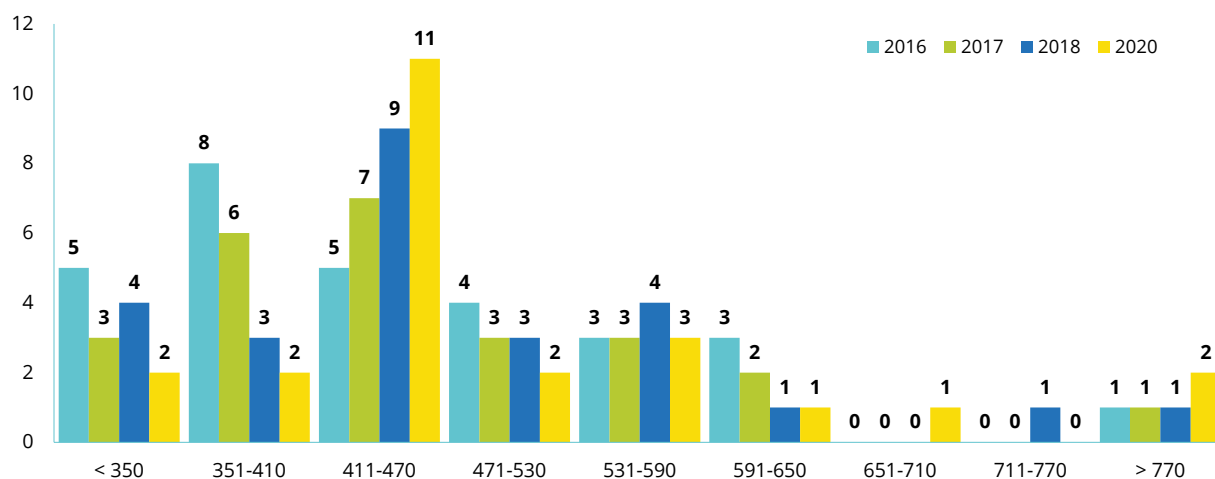


*L'indice moyen Université correspond à l'indice moyen constaté dans l'établissement.*

**Répartition du personnel de bibliothèques selon sa tranche indiciaire au 01/01/2020**



**Personnel de bibliothèques selon sa tranche indiciaire par année**





### 3. 2. 2. La grille indiciaire du personnel contractuel en CDI

#### Grille indiciaire par corps et par grade du personnel contractuel en CDI

Validé en CA du 15 juin 2020 / Source : Recueil des actes administratifs n°310.

Données de référence au 01/09/2020				Données de référence au 01/09/2020			
Échelon	INM	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)	Échelon	INM	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
<b>IGR RF 2C</b>				<b>TECH RF CN</b>			
<b>A</b>	11	735		13	503		
	10	710	4 ans	12	477	4 ans	38
	9	680	3 ans	11	457	4 ans	34
	8	642	3 ans	10	441	4 ans	30
	7	608	3 ans	9	431	3 ans	26
	6	572	3 ans	8	415	3 ans	23
	5	540	3 ans	7	396	3 ans	20
	4	513	3 ans	6	381	3 ans	17
	3	486	3 ans	5	369	3 ans	14
	2	460	3 ans	4	361	3 ans	11
1	435	2 ans	3	355	3 ans	8	
				2	349	3 ans	5
				1	343	2 ans	2
<b>IGE RF 2C</b>				<b>ADJ TECH RF 2C</b>			
<b>A</b>	14	637		11	368		
	13	637	3 ans	10	356	4 ans	34
	12	620	3 ans	9	346	4 ans	30
	11	599	2 ans et 6 mois	8	342	4 ans	26
	10	577	2 ans et 6 mois	7	338	4 ans	22
	9	555	2 ans et 6 mois	6	334	4 ans	18
	8	533	2 ans et 6 mois	5	332	3 ans	14
	7	510	2 ans et 6 mois	4	330	3 ans	11
	6	485	2 ans et 6 mois	3	329	3 ans	8
	5	464	3 ans	2	328	3 ans	5
	4	442	3 ans	1	327	2 ans	2
	3	423	3 ans				
	2	411	3 ans				
	1	390	2 ans				

INM = Indice Nouveau Majoré.

### 3. 2. 3. Les dépenses de personnel BIATSS

#### Dépenses de personnel BIATSS par type de rémunération et par statut du personnel

PERSONNEL TITULAIRE	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	ÉCART (2020-2019)	%
Rémunérations principales	6 725 555 €	48%	6 834 718 €	48%	6 927 924 €	48%	6 879 744 €	48%	-48 180 €	-0,7%
Rémunérations accessoires	1 096 806 €	8%	1 238 820 €	9%	1 224 522 €	8%	1 257 844 €	9%	+33 322 €	+2,7%
Cotisations patronales	6 212 299 €	44%	6 276 952 €	44%	6 353 705 €	44%	6 304 955 €	44%	-48 750 €	-0,8%
<b>Total personnel titulaire</b>	<b>14 034 659 €</b>	<b>100%</b>	<b>14 350 490 €</b>	<b>100%</b>	<b>14 506 151 €</b>	<b>100%</b>	<b>14 442 544 €</b>	<b>100%</b>	<b>-63 607 €</b>	<b>-0,4%</b>
Répartition titulaires/contractuels	74%		70%		70%		67%			

PERSONNEL CONTRACTUEL	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	ÉCART (2020-2019)	%
Rémunérations principales	3 329 914 €	67,3%	4 149 687 €	67,8%	+4 219 937 €	68%	+4 859 303 €	67%	+639 366 €	+15,2%
Rémunérations accessoires	168 690 €	3,4%	199 173 €	3,3%	+232 565 €	4%	+283 287 €	4%	+50 722 €	+21,8%
Cotisations patronales	1 443 786 €	29,2%	1 768 148 €	28,9%	+1 780 277 €	29%	+2 068 663 €	29%	+288 386 €	+16,2%
Chômage	4 182 €	0,1%	1 028 €	0,0%	-	-	-	-	-	-
<b>Total personnel contractuel</b>	<b>4 946 572 €</b>	<b>100%</b>	<b>6 118 036 €</b>	<b>100%</b>	<b>6 232 779 €</b>	<b>100%</b>	<b>7 211 253 €</b>	<b>100%</b>	<b>+978 474 €</b>	<b>+15,7%</b>
Répartition titulaires/contractuels	26%		30%		30%		33%			

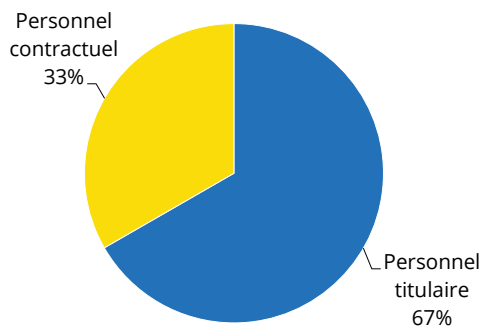
  

TOTAL BIATSS	TOTAL 2017	%	TOTAL 2018	%	TOTAL 2019	%	TOTAL 2020	%	ÉCART (2020-2019)	%
Rémunérations principales	10 055 469 €	53%	10 984 404 €	54%	11 147 861 €	54%	+11 739 048 €	54%	+591 186 €	+5,3%
Rémunérations accessoires	1 265 496 €	7%	1 437 993 €	7%	1 457 087 €	7%	+1 541 131 €	7%	+84 044 €	+5,8%
Cotisations patronales	7 656 084 €	40%	8 045 100 €	39%	8 133 982 €	39%	+8 373 618 €	39%	+239 636 €	+2,9%
Chômage	4 182 €	0%	1 028 €	0%	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>18 981 231 €</b>	<b>100%</b>	<b>20 468 526 €</b>	<b>100%</b>	<b>20 738 930 €</b>	<b>100%</b>	<b>21 653 797 €</b>	<b>100%</b>	<b>+914 867 €</b>	<b>+4,4%</b>

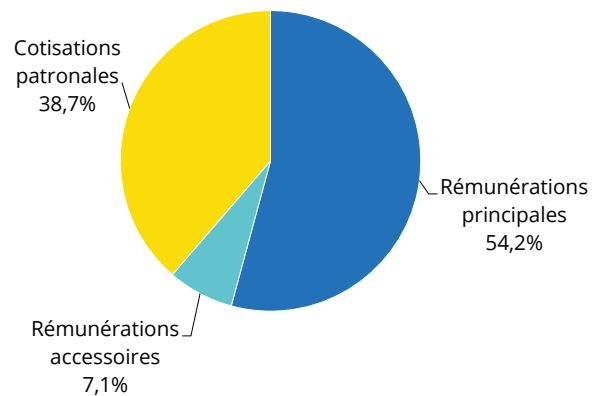
Depuis l'année 2020, les contrats étudiants sont classés dans les dépenses de rémunérations accessoires (et non plus dans les dépenses de rémunérations principales). La correction rétroactive a été appliquée dans ce tableau pour les années 2017, 2018 et 2019.

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.

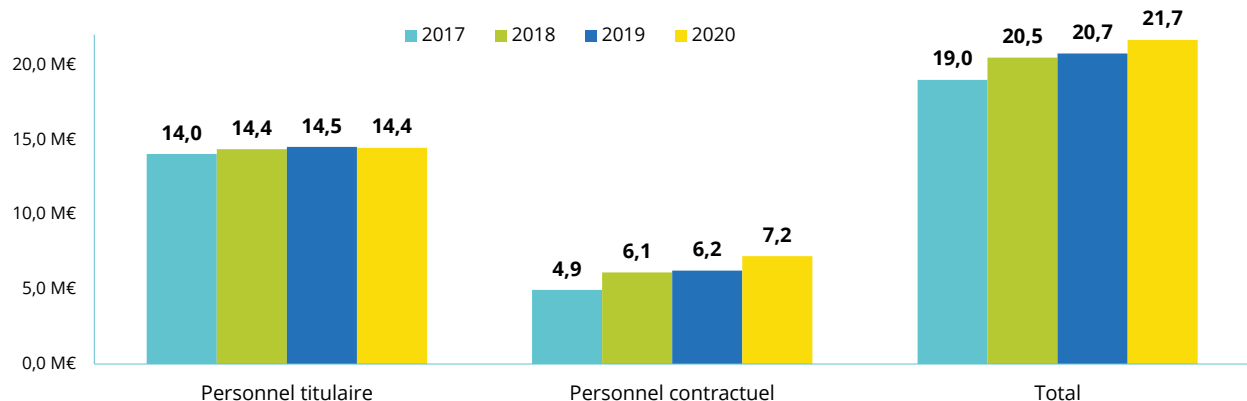
Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel en 2020



Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération en 2020



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



### 3. 2. 4. Les primes du personnel BIATSS

Le **RIFSEEP** ou Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est le régime indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il peut être servi au personnel fonctionnaire des corps et emplois fonctionnels relevant de la filière de l'administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. En sont également bénéficiaires les personnels relevant du corps interministériel d'assistant de service social, ainsi qu'aux occupants d'un emploi fonctionnel de secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur ou d'agent comptable d'université. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, il est également versé au personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. Ce régime permet le versement de deux indemnités distinctes, l'indemnité de fonction, sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA). Seule l'IFSE est à ce jour versée aux personnels éligibles dans la limite des montants de l'indemnitaire BIATSS fixés par délibération du Conseil d'administration de La Rochelle Université.

Le RIFSEEP s'est déployé progressivement puisque des primes étaient versées au personnel selon leurs corps et grade d'appartenance, jusqu'à leur intégration dans le RIFSEEP.

> Jusqu'au 30 juin 2018 :

- **L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)** pour les corps de bibliothécaire et de bibliothécaire adjoint spécialisés, dans le respect de taux fixés par le Ministère.

- **L'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)** pour le corps des magasiniers de bibliothèques. Son montant était défini par l'établissement, dans le respect de taux fixés par le Ministère

- les conservateurs/ rices généraux/ ales et conservateurs/ rices bénéficiaient respectivement d'une **prime de rendement** et d'une **indemnité spéciale**, les bibliothécaires et bibliothécaires adjoint·e·s spécialisé·e·s percevaient une **prime de technicité forfaitaire**. Concernant le personnel appartenant au corps des magasiniers, il lui était attribué une **indemnité de sujétions spéciales**, une **prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants** et une **indemnité de chaussures et de petit équipement**

> Jusqu'au 31 août 2017 :

- la **Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)** pour le personnel fonctionnaire des corps de recherche et de formation, qu'ils soient de catégorie A, B, ou C. Son montant était défini par l'établissement et était attaché au grade de la personne bénéficiaire

- la **Prime de Fonction Informatique (PFI)** pour le personnel ingénieur et technicien affecté à un centre informatique de traitement de l'information, sous réserve de réunir certaines conditions

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 Nouvelle Bonification Indemnitaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions. Elle prend la forme de points d'indice supplémentaires. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée par le CA (*cf. délibération n°2015-11-02-3-1 du CA du 02/11/2015*).

Le personnel BIATSS contractuel (à l'exception du personnel contractuel rémunéré sur projet) bénéficie d'une indemnité, définie selon qu'ils sont en CDD ou en CDI et dont le montant est fixé selon le niveau des fonctions prévu par leur contrat (A, B, C). Sont éligibles les personnes sous contrat avec l'Université totalisant une ancienneté de service de 6 mois minimum dans l'établissement.

L'année 2019 a été marquée par le versement d'une **prime exceptionnelle** de fin d'année d'un montant net de l'ordre de 100€ avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu pour les personnels BIATSS remplissant certaines conditions (*cf. délibération n°2019-12-16-2-4 du CA du 16/12/2019*).

L'année 2020 a été marquée par le versement :

- d'une **prime COVID** à certains personnels de l'établissement dont l'implication du fait de la crise de la COVID-19 s'est traduite par un surcroît de travail important, quantifiable et objectivable, en présentiel ou en télétravail, en vue d'assurer la continuité des services publics durant cette période,

- d'une **prime exceptionnelle** d'un montant brut de 200 € versée au prorata de la quotité de service au personnel fonctionnaire et contractuel permanent ou ayant assuré une suppléance durant au moins 10 mois et en poste au 01/11/2020 (*cf. délibération n°2020-12-14-3-1 du CA du 14/12/2020*).

### 3. 2. 4. 1. La grille indemnitaire en application en 2020

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire et contractuel (hors primes emplois d'encadrement supérieur et PFI) appliqué en 2020

STATUT	CAT	NIVEAU	CORPS/GRADE	TOTAL ANNUEL BRUT	TOTAL MENSUEL BRUT	Rappel annuel 2019	Rappel annuel 2018	Rappel annuel 2017	
<b>TITULAIRE</b>	<b>A</b>	NIVEAU 4	AAE HC / Directeur-riche de service	7 082 €	590 €	7 082 €	7 082 €	7 082 €	
			IGR HC	7 082 €	590 €	7 082 €	7 082 €	7 082 €	
			IGR 1C	7 082 €	590 €	7 082 €	7 082 €	7 082 €	
		NIVEAU 3	APAE	6 256 €	521 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €	
			IGR 2C	6 256 €	521 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €	
			IGE HC	6 256 €	521 €	6 256 €	6 256 €	6 256 €	
		NIVEAU 2	AAE	4 760 €	397 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €	
			IGE CN	4 760 €	397 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €	
			BIB et BIB HC	4 760 €	397 €	4 760 €	4 760 €	4 760 €	
		NIVEAU 1	ASI	4 203 €	350 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €	
			INF	4 203 €	350 €	4 203 €	4 203 €	4 203 €	
		NIVEAU AS	ASSIS. SOC	4 254 €	355 €	4 254 €	4 254 €	4 254 €	
		<b>B</b>	3° grade	SAENES CE	4 055 €	338 €	4 055 €	4 055 €	4 055 €
	TECH CE			4 055 €	338 €	4 055 €	4 055 €	4 055 €	
	BIBAS CE			4 055 €	338 €	4 055 €	4 055 €	4 055 €	
	2° grade		SAENES CS	3 945 €	329 €	3 945 €	3 945 €	3 945 €	
			TECH CS	3 945 €	329 €	3 945 €	3 945 €	3 945 €	
			BIBAS CS	3 945 €	329 €	3 945 €	3 945 €	3 945 €	
	1° grade		SAENES CN	3 834 €	320 €	3 834 €	3 834 €	3 834 €	
			TECH CN	3 834 €	320 €	3 834 €	3 834 €	3 834 €	
			BIBAS CN	3 834 €	320 €	3 834 €	3 834 €	3 834 €	
	<b>C</b>	AENES	ADJAENES	2 360 €	197 €	2 360 €	2 360 €	2 360 €	
		ITRF	ATRF	2 360 €	197 €	2 360 €	2 360 €	2 360 €	
		BIB.	MAG	2 360 €	197 €	2 360 €	2 360 €	2 360 €	
	<b>CDI</b>		<b>A+</b>		1 877 €	156 €	1 877 €	1 877 €	1 877 €
			<b>A</b>		1 428 €	119 €	1 428 €	1 428 €	1 428 €
			<b>B</b>		1 150 €	96 €	1 150 €	1 150 €	1 150 €
		<b>C</b>		708 €	59 €	708 €	708 €	708 €	
<b>CDD</b>		<b>A</b>		766 €	64 €	766 €	766 €	766 €	
		<b>B</b>		664 €	55 €	664 €	664 €	664 €	
		<b>C</b>		642 €	54 €	642 €	642 €	642 €	

### 3. 2. 4. 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 2017			Année 2018			Année 2019			Année 2020			ÉCART 2020-2019
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Indemnité de chaussures et panier	10	305 €	0,0%	11	333 €	0,0%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de sujétions spéciales au personnel magasinier des bibliothèques	12	7 952 €	0,7%	11	3 959 €	0,3%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants	10	473 €	0,0%	11	242 €	0,0%	-	-	-	-	-	-	-
Prime de Participation à la Recherche Scientifique	175	405 330 €	34,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Primes fonctionnaires affectés au traitement de l'information	28	78 969 €	6,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prime de technicité forfaitaire du personnel de bibliothèque	13	16 538 €	1,4%	13	8 276 €	0,7%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité d'Administration et de Technicité	12	14 259 €	1,2%	11	7 980 €	0,6%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires	13	34 797 €	3,0%	13	19 276 €	1,5%	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) <sup>(1)</sup>	245	520 842 €	44,6%	267	1 090 888 €	86,1%	270	1 149 723 €	90,2%	267	1 133 976 €	85,6%	-15 746 €
Indemnité versée au personnel contractuel	92	59 820 €	5,1%	107	70 697 €	5,6%	113	71 640 €	5,6%	130	83 058 €	6,3%	+11 419 €
Indemnité versée pour HSE	28	4 696 €	0,4%	28	4 502 €	0,4%	27	4 264 €	0,3%	26	4 353 €	0,3%	+89 €
Prime exceptionnelle <sup>(2)</sup>	-	-	-	353	41 023 €	-	367	42 739 €	3,4%	377	95 864 €	7,2%	+53 125 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	5	1 381 €	0,1%	4	166 €	0,0%	-	-	-	20	2 107 €	0,2%	+2 107 €
Autres primes <sup>(3)</sup>	6	23 638 €	2,0%	7	19 298 €	1,5%	3	6 580 €	0,5%	2	5 980 €	0,5%	-600 €
<b>TOTAL</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 169 001 €</b>	<b>100%</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 266 640 €</b>	<b>100%</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 274 946 €</b>	<b>100%</b>	<b>s.o.</b>	<b>1 325 338 €</b>	<b>100%</b>	<b>+50 393 €</b>

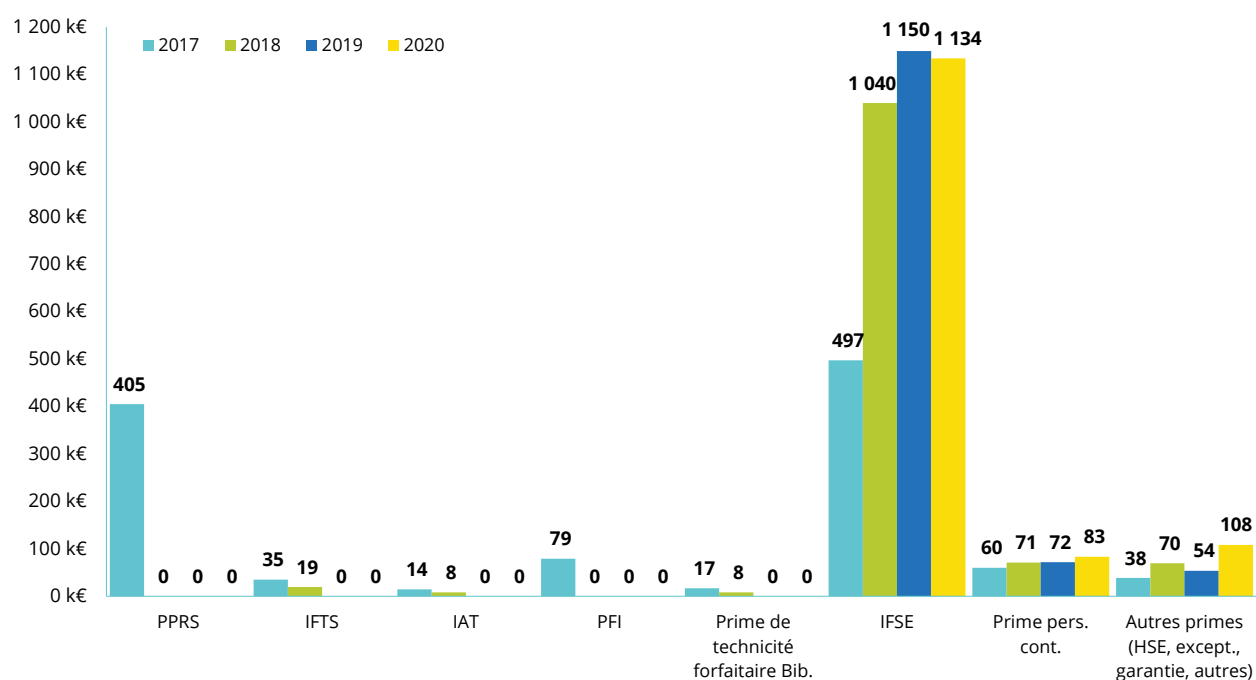
(1) L'IFSE est mise en place progressivement depuis 2016 et vient remplacer les primes précédemment versées aux personnels fonctionnaires selon leur filière et corps d'origine.

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

(3) Les autres primes comprennent depuis 2019 uniquement la prime liée au tutorat d'apprentis et l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables.

Pour les années 2017 et 2018, étaient également comprises : l'indemnité spéciale conservateur de bibliothèque, la prime de rendement.

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



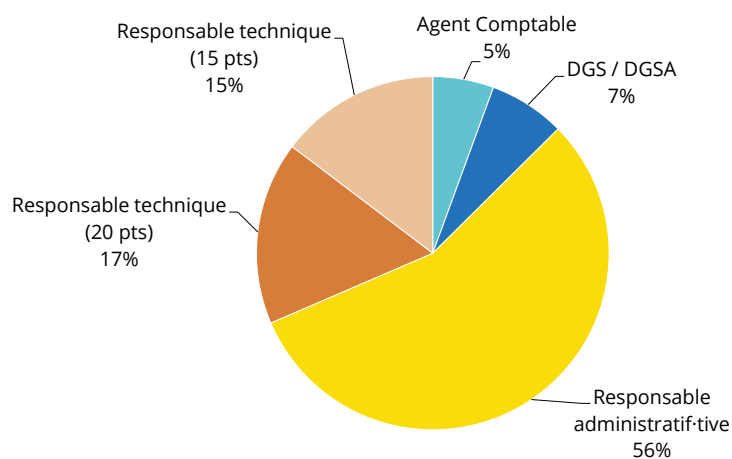
### 3. 2. 4. 3. La Nouvelle Bonification Indiciaire

Les fonctions ouvrant droit à la NBI et à la valeur de la NBI correspondante ont été approuvées par le Conseil d'Administration du 6 juillet 2009.

#### Nombre de bénéficiaires de la NBI par fonction et par sexe

Nombre de points par fonction	2020				Nombre total points délivrés 01/01/2020	Montant brut versé en 2020	Rappel 2019		Rappel 2018		Rappel 2017	
	Nombre bénéficiaires 01/01/2020			Montant brut versé en 2019			Montant brut versé en 2018	Montant brut versé en 2017				
	Total	dont F	dont H									
Agent Comptable	40	1	0	1	40	2 249 €	1	2 249 €	1	2 249 €	1	2 061 €
Directeur-trice Général-e des Services (DGS) et Directeur-trice Général-e des Services Adjoint	50	1	2	0	50	2 343 €	2	5 170 €	3	7 490 €	3	8 431 €
Responsable administratif-ive	25	16	12	4	400	22 261 €	12	19 480 €	13	17 783 €	14	19 357 €
Responsable technique (20 pts)	20	6	2	4	120	5 904 €	6	6 738 €	6	6 745 €	6	6 744 €
Responsable technique (15 pts)	15	7	5	2	105	5 784 €	7	5 779 €	7	5 779 €	7	5 748 €
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>715</b>	<b>38 541 €</b>	<b>28</b>	<b>39 417 €</b>	<b>30</b>	<b>40 047 €</b>	<b>31</b>	<b>42 341 €</b>

#### Répartition des points délivrés par fonction au 01/01/2020



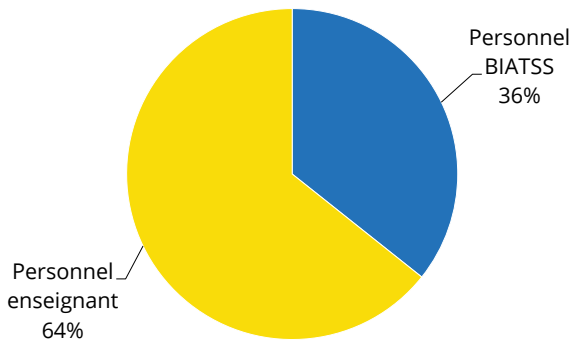
### 3. 2. 5. La synthèse des dépenses de personnel

Dépenses de personnel totales par année selon le type de population, le statut du personnel et le type de rémunération

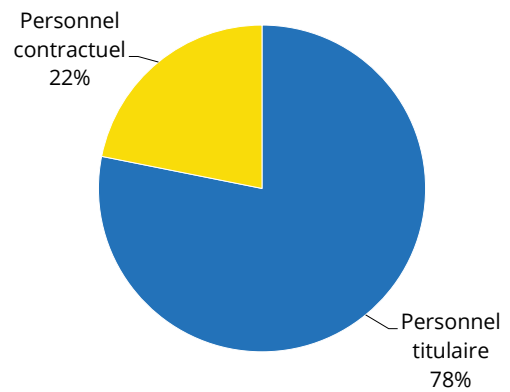
	PERSONNEL BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANTS					TOTAL				
	2017	2018	2019	2020	ÉCART (2020-2019)	2017	2018	2019	2020	ÉCART (2020-2019)	2017	2018	2019	2020	ÉCART (2020-2019)
<b>PERSONNEL TITULAIRE</b>															
Rémunérations principales	6 725 555 €	6 834 718 €	6 927 924 €	6 879 744 €	+45 026 €	15 914 986 €	15 810 126 €	16 009 174 €	16 090 271 €	+280 145 €	22 640 541 €	22 644 844 €	22 937 098 €	22 970 015 €	+32 917 €
Rémunérations accessoires	1 096 806 €	1 238 820 €	1 224 522 €	1 257 844 €	+19 024 €	2 077 518 €	2 269 383 €	1 939 313 €	2 141 473 €	-127 910 €	3 174 324 €	3 508 203 €	3 163 835 €	3 399 317 €	+235 482 €
Cotisations patronales	6 212 299 €	6 276 952 €	6 353 705 €	6 304 955 €	+28 004 €	14 522 025 €	14 443 674 €	14 632 424 €	14 734 796 €	+291 122 €	20 734 324 €	20 720 626 €	20 986 129 €	21 039 751 €	+55 622 €
<b>Total personnel titulaire</b>	<b>14 034 659 €</b>	<b>14 350 490 €</b>	<b>14 506 151 €</b>	<b>14 442 544 €</b>	<b>+92 054 €</b>	<b>32 514 529 €</b>	<b>32 523 184 €</b>	<b>32 580 911 €</b>	<b>32 966 540 €</b>	<b>+443 356 €</b>	<b>46 549 189 €</b>	<b>46 873 673 €</b>	<b>47 087 063 €</b>	<b>47 409 084 €</b>	<b>+322 021 €</b>
<b>PERSONNEL CONTRACTUEL</b>															
Rémunérations principales	3 329 914 €	4 149 687 €	4 219 937 €	4 859 303 €	+709 617 €	3 102 414 €	3 083 008 €	3 057 246 €	3 073 926 €	-9 083 €	6 432 327 €	7 232 695 €	7 277 183 €	7 933 229 €	+656 046 €
Rémunérations accessoires	168 690 €	199 173 €	232 565 €	283 287 €	+84 114 €	1 492 777 €	1 441 006 €	1 369 095 €	1 312 182 €	-128 824 €	1 661 467 €	1 640 179 €	1 601 660 €	1 595 469 €	-6 191 €
Cotisations patronales	1 443 786 €	1 768 148 €	1 780 277 €	2 068 663 €	+300 514 €	1 776 764 €	1 726 098 €	1 641 231 €	1 660 467 €	-65 631 €	3 220 550 €	3 494 246 €	3 421 507 €	3 729 129 €	+307 622 €
Chômage	4 182 €	1 028 €	-	-	-1 028 €	-	-	-	-	-	4 182 €	1 028 €	-	-	-
<b>Total personnel contractuel</b>	<b>4 946 572 €</b>	<b>6 118 036 €</b>	<b>6 232 779 €</b>	<b>7 211 253 €</b>	<b>+1 093 217 €</b>	<b>6 371 955 €</b>	<b>6 250 112 €</b>	<b>6 067 571 €</b>	<b>6 046 574 €</b>	<b>-203 538 €</b>	<b>11 318 527 €</b>	<b>12 368 148 €</b>	<b>12 300 350 €</b>	<b>13 257 827 €</b>	<b>+957 478 €</b>
<b>Hors STATUT</b>															
Action sociale / médecine prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120 186 €	132 007 €	190 615 €	132 910 €	-57 705 €
<b>Total hors statut</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>120 186 €</b>	<b>132 007 €</b>	<b>190 615 €</b>	<b>132 910 €</b>	<b>-57 705 €</b>
<b>TOTAL</b>															
Rémunérations principales	10 055 469 €	10 984 404 €	11 147 861 €	11 739 048 €	+754 643 €	19 017 400 €	18 893 135 €	19 066 420 €	19 164 196 €	+271 062 €	29 072 868 €	29 877 539 €	30 214 281 €	30 903 244 €	+688 963 €
Rémunérations accessoires	1 265 496 €	1 437 993 €	1 457 087 €	1 541 131 €	+103 138 €	3 570 295 €	3 710 389 €	3 308 407 €	3 453 655 €	-256 735 €	4 835 791 €	5 148 382 €	4 765 495 €	4 994 786 €	+229 291 €
Cotisations patronales	7 656 084 €	8 045 100 €	8 133 982 €	8 373 618 €	+328 518 €	16 298 790 €	16 169 772 €	16 273 655 €	16 395 263 €	+225 491 €	23 954 874 €	24 214 872 €	24 407 637 €	24 768 881 €	+361 244 €
Chômage	4 182 €	1 028 €	-	-	-1 028 €	-	-	-	-	-	4 182 €	1 028 €	-	-	-
Action sociale / médecine prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120 186 €	132 007 €	190 615 €	132 910 €	-57 705 €
<b>TOTAL</b>	<b>18 981 231 €</b>	<b>20 468 526 €</b>	<b>20 738 930 €</b>	<b>21 653 797 €</b>	<b>+1 185 271 €</b>	<b>38 886 485 €</b>	<b>38 773 296 €</b>	<b>38 648 482 €</b>	<b>39 013 114 €</b>	<b>+239 818 €</b>	<b>57 987 901 €</b>	<b>59 373 828 €</b>	<b>59 578 028 €</b>	<b>60 799 821 €</b>	<b>+1 221 793 €</b>
Taux de variation	+3,5%	+7,8%	+1,3%	+4,4%	+1,5%	-0,3%	-0,3%	+0,9%	+2,3%	+2,4%	+0,3%	+0,3%	+2,1%	+2,1%	-

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

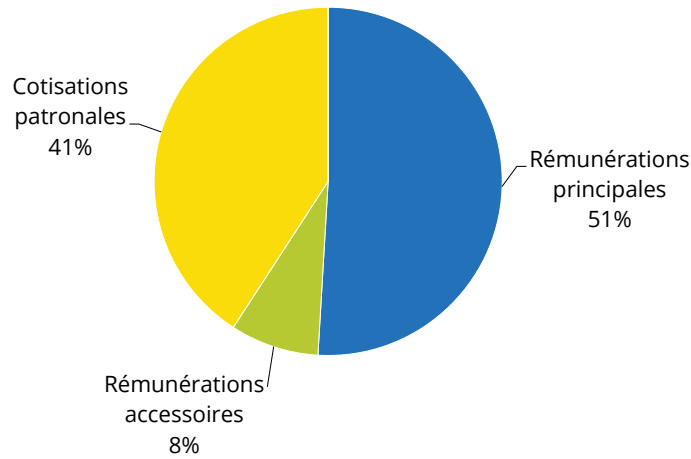
Répartition des dépenses de personnel totales 2020 selon le type de population



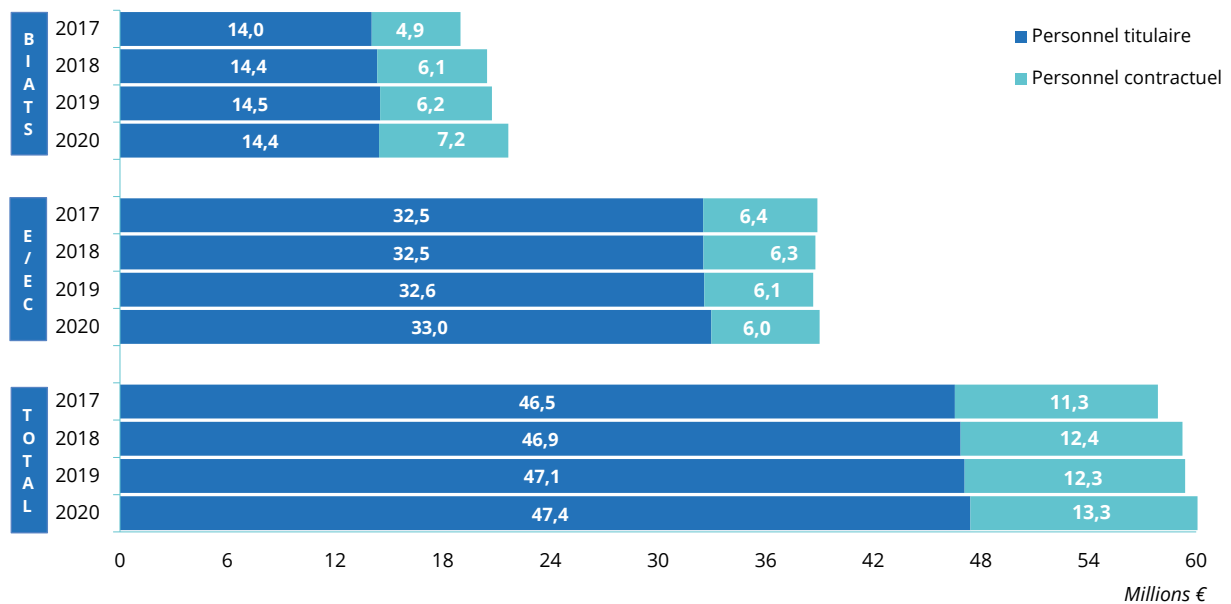
Répartition des dépenses de personnel totales 2020 selon le statut des personnes



Répartition des dépenses de personnel totales 2020 selon le type de rémunération



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





## **CHAPITRE 4 : la formation du personnel**

## 4.1. La politique de formation à La Rochelle Université

Le projet d'établissement 2018-2021 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 Ressources Humaines en matière de formation des personnels se concrétise sur la durée du projet d'établissement au travers de **5 axes** de formation :

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

*Objectifs :*

- > Conduire les changements collectifs organisationnels et accompagner les changements individuels
- > Réussir la réalisation d'un projet en adoptant des comportements efficaces et en appliquant les bons outils aux bons moments

### 2. Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative

*Objectifs :*

- > Faciliter l'intégration des nouveaux personnels
- > Améliorer la connaissance organisationnelle de La Rochelle Université
- > Participer au développement et à la diffusion de la culture d'établissement

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

*Objectifs :*

- > Enrichir les pratiques managériales au sein de l'établissement (pilotage d'activité, fixation et mesure de résultats, animation et motivation d'équipe, délégation réussie, etc.)
- > Partager et pérenniser une culture managériale favorisant la qualité de vie au travail

### 4. Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels

*Objectifs :*

- > Conforter les savoirs techniques et savoir-faire « métiers », les faire évoluer selon les changements techniques ou évolutions technologiques, selon une évolution de fonction, selon une réforme, etc.
- > Répondre aux besoins d'évolution et faciliter les progressions de carrière
- > Accompagner les projets personnels et professionnels

### 5. Préserver la santé et développer la qualité de vie au travail

*Objectifs :*

- > Maintenir ou développer les niveaux de compétences sécuritaires des personnels utilisant certains équipements ou certains produits spécifiques
- > Former les principaux acteurs de la prévention pour qu'ils ou elles puissent pleinement assurer leur mission (membres du CHSCT, assistants de prévention, serre-files, etc.)
- > Poursuivre l'action de prévention des risques psychosociaux et contribuer à améliorer la qualité de vie au travail
- > Développer des actions de formation consacrées à la prévention d'autres risques

## 4.2. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2020 par axe

AXE DE FORMATION	THÈME DE FORMATION	INTITULÉ DE FORMATION
<b>Axe 1</b> Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	Management de projet	Sensibilisation à la démarche qualité
<b>Axe 2</b> Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative	Environnement professionnel	Formation agents en situation de télétravail
<b>Axe 3</b> Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	Management	Conduire les entretiens professionnels - Etre un manager heureux et performant - Les fondamentaux du management - Rédiger un rapport d'aptitude - Manager son équipe dans le changement - Executive coaching - Les fondamentaux du métier de coach professionnel - niveau 1 - Manager des agents en situation de télétravail - FCA-Manager / pilotage
<b>Axe 4</b> Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels	Bibliothéconomie	Atelier conversation FLE - Formation inscriptions SGBm - Formation Primo SGBm - Quoi de neuf en bibliothèque - Les réseaux sociaux en bibliothèque : maîtriser leurs langages et leurs codes - Catalogueur SUDOC - Journées nationales du réseau des formateurs en bibliothèques - Tableau de bord HAL 1 <sup>er</sup> module et 2 <sup>ème</sup> module - Identité numérique du chercheur - Modèles, outils et méthodes de bibliométrie - Utiliser les cartes heuristiques en contexte universitaire - Adopter une attitude positive lors d'un conflit - Accompagner les chercheurs de son laboratoire dans l'utilisation de HAL - Aider les chercheurs à la publication en Open Access - Actualité de la propriété intellectuelle en bibliothèque - Formation RAMEAU
	Bureautique et informatique	JAVASCRIPT - Numérique responsable
	Communication	Elaborer et contrôler un plan cross-média - Rencontres nationales de la communication interne - Les rencontres nationales de la communication numérique
	Droits et politiques publiques	Formation juridique des cadres de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation
	Formations linguistiques	Anglais expression orale - Blended tutorée en langue anglaise avec certification TOEIC
	Formations scientifiques	Mécatat - Contraintes résiduelles - Mesures d'impédance appliquée à l'électrochimie niveau 1 - Méthodes/probabilités
	Formations tout au long de la vie	Approche par compétences à l'Université - Programme de certification à l'évaluation Kirkpatrick Four Levels - Ingénierie de parcours et accompagnement VAE
	Gestion financière et comptable	Formation FormULR - Chaîne de la Dépense - GFC Opérations - L'environnement juridique et financier du métier de gestionnaire financier - Module prise de fonction DAF - Prospective financière à partir d'un outil dédié - Financements de la recherche par appels à projets
	Ressources humaines	Découvrir le logiciel Win-Paie - Contrôler la paie - Les principes de la codification de la paie - Module prise de fonction DRH
	Scolarité et vie étudiante	Scolarité - Sculpédagogie
	Documentation numérique	Les outils de webconférences - Réaliser une capsule vidéo et la diffuser - Débuter avec l'outil d'enquête Limesurvey
	Moodle	Programmer les contenus sur Moodle - Débuter avec la plateforme pédagogique Moodle - Exporter dans Moodle ses cours - Les outils numériques de Moodle pour des usages pédagogiques - Utiliser l'activité devoir dans Moodle - Utiliser les activités QCM dans Moodle - Améliorer l'interface de ses cours - Atelier WOOLAP - Exporter dans Moodle ses cours de l'année dernière et les réimporter
	Outils pédagogiques	Gamifier ses cours avec des boîtiers de votes interactifs
	Parcours professionnel	VOLTAIRE - Certification de préparation mentale pour la performance professionnelle - Adaptation à l'emploi des APAE - VAE Diplôme d'ingénieur spécialité chimie parcours analyse chimique et bio - VAE - Mettre en place le référentiel national qualité pour préparer votre certification - IHEST Préparer les transitions
	Préparation concours	Rédaction du rapport d'activité - Préparation admission examen professionnel de bibliothécaire assistant spécialisé
<b>Axe 5</b> Préserver la santé et développer la qualité de vie au travail	-	Conduite d'autoclaves théorie - Conduite d'autoclaves pratique - Recyclage habilitation électrique - Conduite pont roulant - CACES chariot élévateur - Gestion du stress - Prévenir l'hyper connexion - Sauveteur secouriste du travail - Evacuation PPMS - Manipulation d'extincteurs - Sécurité incendie - SSIAP 1

### 4.3. Les heures de formation et les stagiaires

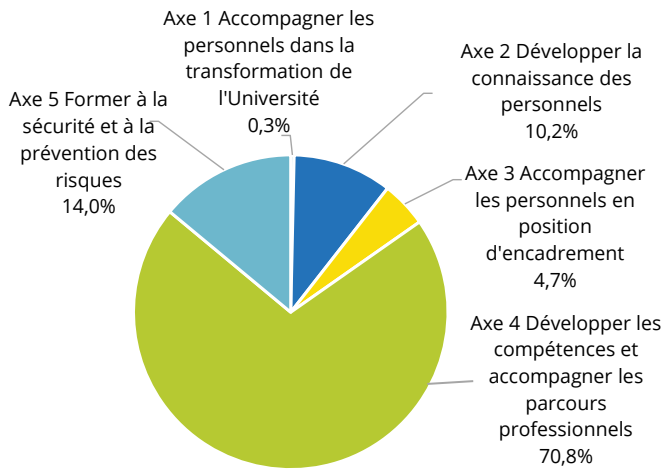
#### 4.3.1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe et action de formation

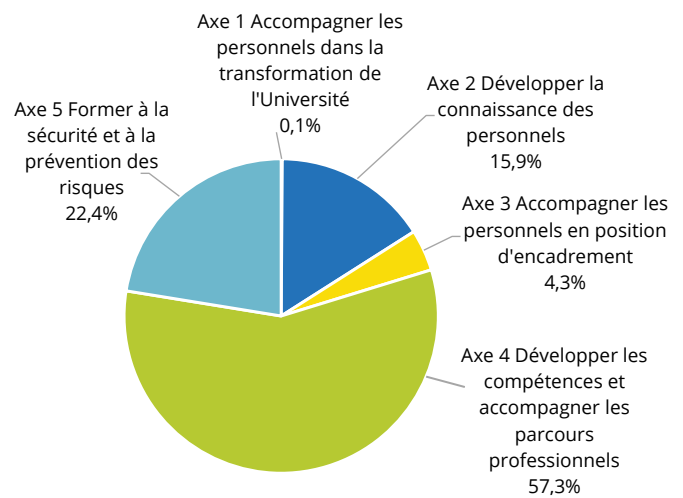
Axes de formation	Heures de formation	Nombre de stagiaires	Dépenses	Dépenses par stagiaire*
<b>Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université</b>				
Management de projet	14	1	1 044 €	1 044 €
<b>Total Axe 1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1 044 €</b>	<b>1 044 €</b>
<b>Axe 2 - Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative</b>				
Formation agents en situation de télétravail	414	138	8 950 €	65 €
<b>Total Axe 2</b>	<b>414</b>	<b>138</b>	<b>8 950</b>	<b>65 €</b>
<b>Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions</b>				
Management	191	37	9 252 €	250 €
<b>Total Axe 3</b>	<b>191</b>	<b>37</b>	<b>9 252 €</b>	<b>250 €</b>
<b>Axe 4 - Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels</b>				
Bibliothéconomie	390	102	6 893 €	68 €
Bureautique et Informatique	368	22	609 €	28 €
Communication	31	4	5 191 €	1 298 €
Droits et politiques publiques	12	1	1 201 €	1 201 €
Formations linguistiques	503	15	1 076 €	72 €
Formations scientifiques	75	3	4 064 €	1 355 €
Formations tout au long de la vie	217	20	1 682 €	84 €
Gestion financière et comptable	342	89	4 369 €	49 €
Ressources humaines	82	5	8 267 €	1 653 €
Scolarité et vie étudiante	91	34	- €	- €
Documentation numérique (SPI)	167	76	- €	- €
Moodle (SPI)	137	74	- €	- €
Outils pédagogiques (SPI)	2	1	- €	- €
Parcours professionnel	378	46	14 890 €	324 €
Préparation concours	72	6	2 889 €	482 €
<b>Total Axe 4</b>	<b>2867</b>	<b>498</b>	<b>51 132 €</b>	<b>103 €</b>
<b>Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques</b>				
Appareils à pression de gaz et vapeur	26	11	700 €	64 €
Electricité	141	13	2 940 €	226 €
Machines et équipement de travail	77	8	1 945 €	243 €
Risques psychosociaux	43	11	2 400 €	218 €
Secourisme	14	1	224 €	224 €
Sécurité incendie	265	151	1 646 €	11 €
<b>Total Axe 5</b>	<b>566</b>	<b>195</b>	<b>9 855 €</b>	<b>51 €</b>
Frais transversaux (fonctionnement)	-	-	250 €	-
<b>TOTAL</b>	<b>4052</b>	<b>869</b>	<b>80 483 €</b>	<b>93 €</b>
Rappel 2019	6266	966	111 968 €	116 €
Rappel 2018	5094	892	124 771 €	140 €
Rappel 2017	6017	950	112 361 €	118 €

\* 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

Répartition des heures de formation réalisées en 2020 par axe



Répartition du nombre de stagiaires en 2020 par axe



### 4.3.2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe

Nombre de stagiaires et d'heures de formation par catégorie de personnel

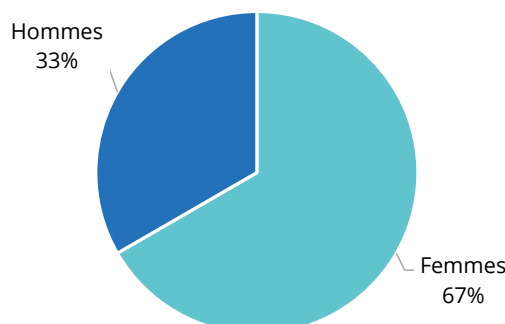
	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	ENS	DOCT	AUTRES ***	Total
<b>Heures de formation 2020*</b>	<b>1 294</b>	<b>729</b>	<b>1 149</b>	<b>796</b>	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>4052</b> <i>(soit l'équivalent de 2,5 ETP)</i>
Rappel 2019	1 838	1 389	1 857	895	153	134	6 266
Rappel 2018	1 465	983	1 460	764	153	269	5 094
Rappel 2017	1 860	1 259	1 634	1 061	203	ND	6 017
<b>Nombre de stagiaires 2020</b>	<b>213</b>	<b>165</b>	<b>316</b>	<b>156</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>869</b>
Rappel 2019	235	224	314	126	33	34	966
Rappel 2018	214	156	311	129	34	48	892
Rappel 2017	208	231	323	138	50	ND	950
<b>Nombre d'agents 2020</b>	<b>104</b>	<b>65</b>	<b>148</b>	<b>78</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>408</b>
Rappel 2019	112	76	134	86	23	26	457
Rappel 2018 **	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Rappel 2017 **	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

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

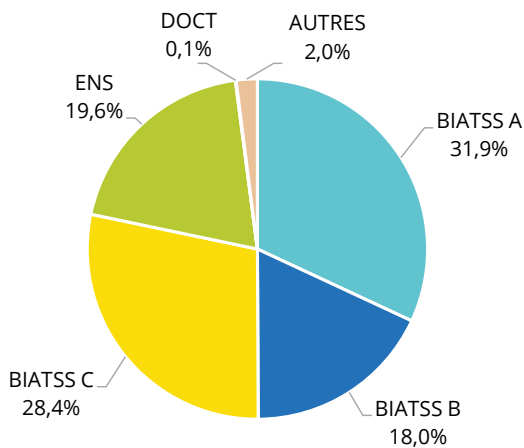
\*\* Indicateur calculé depuis l'année 2019 uniquement. Alors que le nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

\*\* Depuis 2018 : le personnel mis à disposition et les hébergés sont comptabilisés dans une rubrique dédiée.

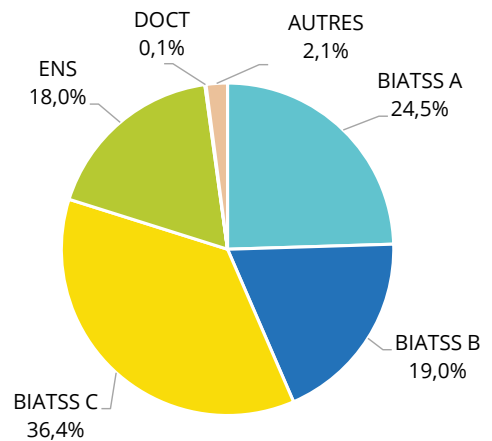
Répartition des agents formés en 2020 par sexe



Répartition des heures de formation en 2020 par catégorie de personnel



Répartition du nombre de stagiaires en 2020 par catégorie de personnel

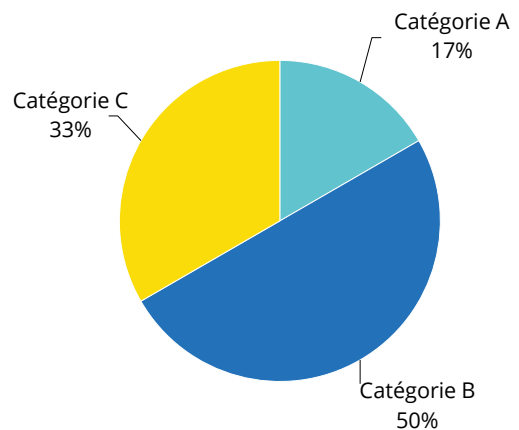


#### 4.4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

Nombre de personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2020

	TIT	CONT	TOTAL
Catégorie A	1	-	1
Catégorie B	3	-	3
Catégorie C	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Rappel 2019	13	7	20
Rappel 2018	13	13	26
Rappel 2017	22	5	27

Répartition des personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2020



## 4.5. Les autres actions de formation

### 4.5.1. 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.

#### Les textes de référence :

- > Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif la mise en œuvre du compte personnel d'activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > Pour le personnel titulaire : articles 24 à 30 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État
- > Pour le personnel non-titulaire : décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du personnel non titulaire de l'État

En 2020, 1 personnel BIATSS a bénéficié d'un Congé de Formation Professionnelle (1 en 2019).

### 4.5.2. 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.

#### Les textes de référence :

- > Articles 19 et 20 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut du personnel enseignant-chercheur de l'enseignement supérieur
- > Arrêté du 25 février 2003 relatif aux conditions d'attribution et d'exercice du congé pour recherches ou conversions thématiques

En 2019, 7 enseignant·e·s (4 MCF et 3 PR) ont bénéficié d'un Congé pour Recherche et Conversion Thématique, pour un total de 36 mois. Au titre du CNU, sont concernés 2 MCF et 1 PR, et au titre de l'établissement, 2 MCF et 2 PR.

En 2020, 7 enseignant·e·s (5 MCF et 2 PR) ont bénéficié d'un Congé pour Recherche et Conversion Thématique, pour un total de 48 mois. Au titre du CNU, sont concernés 2 MCF et 1 PR, et au titre de l'établissement, 3 MCF et 1 PR.

### 4.5.3. Le Congé pour Projet Pédagogique

Le Congé pour Projet Pédagogique (CPP) est un dispositif qui permet aux enseignant·e·s-chercheur·e·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.

**Le texte de référence :**

- > Arrêté du 30 septembre 2019 et circulaire du 16 novembre 2019

En 2020, 1 enseignant-e-chercheur.e a bénéficié d'un CPP pour un total de 6 mois.

#### 4.5.4. 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-riche de thèse ou choisi-e comme rapporteur-euse de thèse.

**Le texte de référence :**

- > Arrêté du 23 novembre 1988 modifié

En 2020, 9 enseignant-e-s-chercheur-e-s (5 en 2019) ont bénéficié d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches.

#### 4.5.5. 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.

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

**Les textes de référence :**

- > Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif la mise en œuvre du compte personnel d'activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 portant modernisation de la fonction publique (articles 1, 2 et 3)
- > Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (article 22) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État
- > Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences du personnel de l'État

En 2020, aucun bilan de compétences n'a été réalisé (2 en 2019).

#### 4.5.6. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels

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.

La Validation des Acquis Professionnels (VAP) permet d'accéder directement à une formation universitaire sans avoir le diplôme requis, en faisant valider une expérience professionnelle (salariée ou non), les formations suivies ou les acquis personnels développés hors de tout système de formation.

Le personnel peut bénéficier, sur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience qui ne peut excéder, annuellement et par validation, 24 heures du temps de travail, consécutives ou non.

**Les textes de référence :**

- > Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif la mise en œuvre du compte personnel d'activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 portant sur la modernisation de la fonction publique (article 1)
- > Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (article 22) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État



- > Décret n°85-906 du 23 août 1985 fixant les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur

En 2020, 2 personnels ont bénéficié d'un VAE (aucun en 2019).

#### 4.5.7. Le Congé Professionnel de Formation

Le Congé Professionnel de Formation (CPF) fait partie d'un dispositif plus large, le Compte Personnel d'Activité (CPA) qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

##### Les textes de référence :

- > Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique
- > Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- > Ordonnance no 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Un des objectifs du CPF est de faciliter l'accès à la formation et à la qualification des agents publics les moins qualifiés en prévoyant un plafond de CPF porté à 400 heures et un accès de droit à des actions de formations relevant du « socle de connaissances et de compétences professionnelles » défini par le décret N°2015-172 du 13 février 2015 pour ces agents.

En 2020, 1 personnel a mobilisé son CPF (2 en 2019).

## 4.6. Le budget de la formation du personnel

### 4.6.1. Les dépenses

#### Montant des dépenses de formation en 2020 par axe

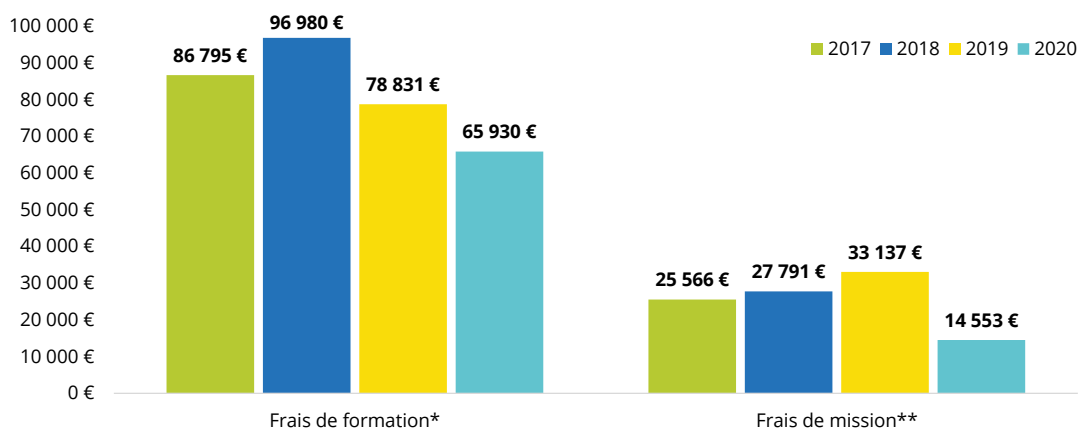
	Montant	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	1 044 €	1,3%
Axe 2 - Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative	8 950 €	11,1%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	9 252 €	11,5%
Axe 4 - Développer les compétences métiers et accompagner les agents de LRUniv dans la construction de leurs parcours professionnels	51 132 €	63,5%
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques	9 855 €	12,2%
Dépenses transversales (réception, reprographie et cotisations)	250 €	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>80 483 €</b>	<b>100,0%</b>
Rappel 2019	111 968 €	-
Rappel 2018	124 771 €	-
Rappel 2017	112 361 €	-

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

### Montant des dépenses de formation par type et par année

	2017		2018		2019		2020	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
Frais de formation (ingénierie pédagogique, intervenant-e-s, dépenses transversales)*	86 795 €	77%	96 980 €	78%	78 831 €	70%	65 930 €	82%
Frais de mission**	25 566 €	23%	27 791 €	22%	33 137 €	30%	14 553 €	18%
<b>TOTAL</b>	<b>112 361 €</b>	<b>100%</b>	<b>124 771 €</b>	<b>100%</b>	<b>111 968 €</b>	<b>100%</b>	<b>80 483 €</b>	<b>100%</b>

### Répartition des dépenses de formation par type et par année



\* Les frais d'organisation des formations du Réseau Grand Ouest sont intégrés dans les frais de formation.

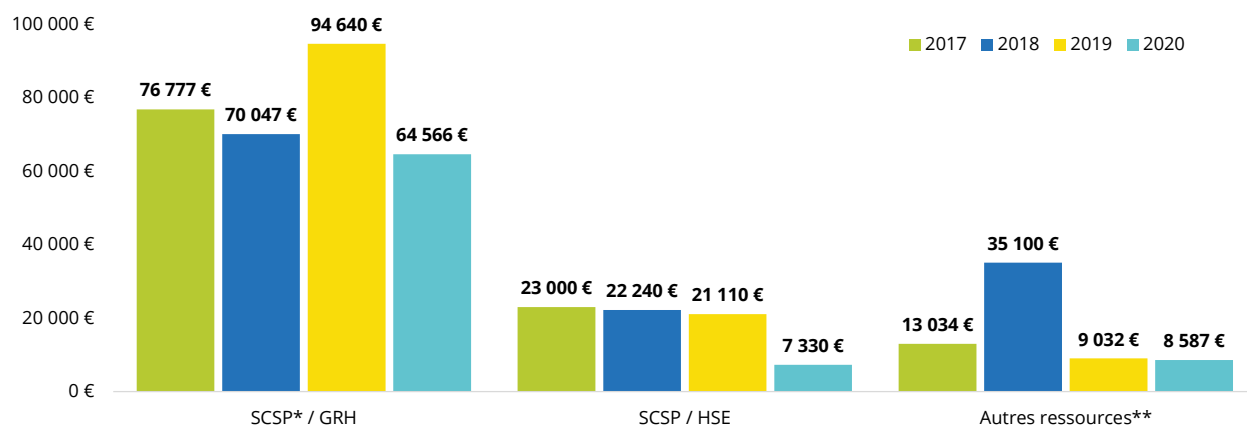
\*\* Frais de mission des stagiaires (transport, hébergement, restauration).

## 4.6.2. Les ressources

### Montant des ressources par origine de financement et par année

	2017		2018		2019		2020	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
SCSP*/ GRH Formation continue du personnel	76 777 €	68%	70 047 €	55%	94 640 €	76%	64 566 €	80%
SCSP / HSE Formation Hygiène et Sécurité	23 000 €	20%	22 240 €	17%	21 110 €	17%	7 330 €	9%
Autres ressources**	13 034 €	12%	35 100 €	28%	9 032 €	7%	8 587 €	11%
<b>TOTAL</b>	<b>112 812 €</b>	<b>100%</b>	<b>127 387 €</b>	<b>100%</b>	<b>124 782 €</b>	<b>100%</b>	<b>80 483 €</b>	<b>100%</b>

### Répartition des ressources par origine de financement et par année



\* SCSP: Subvention pour Charges de Service Public.

\*\* Les ressources autres comprennent les crédits mobilisés par d'autres entités internes comme la BU, les laboratoires et les ressources propres.

## **CHAPITRE 5 : les conditions de travail**

## 5.1. L'organisation du temps de travail

### 5.1.1. Le temps de travail du personnel

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

#### 5.1.1.1. Le temps de travail effectif

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

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif :

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

Par conséquent, le congé légal intervenu au cours d'une période travaillée est décompté sur la base du nombre d'heures de travail prévues dans l'emploi du temps et sur la base de 35 heures s'il correspond à un cycle hebdomadaire complet de travail.

#### 5.1.1.2. Le planning informatisé

La personne choisit un ou plusieurs horaires hebdomadaires pour l'année universitaire, dès lors qu'ils sont compatibles avec l'intérêt du service et avec l'accord de sa/ son supérieur-e hiérarchique.

Le choix des horaires conditionne le nombre de jours de congés annuels. Le crédit total de congés (annuels + ARTT) à temps complet ne peut néanmoins dépasser 390 heures à raison de 7h30/jour (soit 52 jours). Les congés annuels du personnel à temps partiel ou à temps incomplet sont calculés au prorata de leur quotité de service.

Le service hebdomadaire à temps complet doit être en principe réparti sur 10 demi-journées. Pour chaque jour, l'heure d'arrivée et de départ doivent être indiquées, pause ARTT incluse. Les prévisions de congés annuels doivent également être positionnées.

#### **Congés annuels non pris à l'issue de l'année universitaire**

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

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

#### **Congés non pris au moment de la mutation dans un autre établissement**

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

### 5.1.2. Le Compte Epargne Temps (CET)

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

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

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

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

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

#### Nombre d'agents disposant d'un CET en 2020

	TOTAL	dont F	dont H	dont titulaires	dont contractuels
Catégorie A	50	24	26	43	7
Catégorie B	29	17	12	27	2
Catégorie C	33	25	8	30	3
<b>TOTAL 2020</b>	<b>112</b>	<b>66</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>12</b>
Rappel 2019	104	65	39	94	10
Rappel 2018	94	62	32	86	8
Rappel 2017	77	51	26	73	4

### 5.1.3. Le télétravail

Depuis la rentrée 2020, **143 personnels BIATSS (dont 4 pour raison de santé) bénéficient du dispositif de télétravail** mis en place à La Rochelle Université. Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de la Charte du Télétravail, il est à distinguer du travail à distance imposé par la situation sanitaire.

#### Nombre d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail en 2020

	TOTAL	dont F	dont H	dont titulaires	dont contractuels
Catégorie A	69	44	25	44	25
Catégorie B	25	14	11	16	9
Catégorie C	49	47	2	31	18
<b>TOTAL 2020</b>	<b>143</b>	<b>105</b>	<b>38</b>	<b>91</b>	<b>52</b>

### 5.1.4. Le travail à temps partiel

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

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

L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le temps partiel de droit et le temps partiel sur autorisation.

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

Le temps partiel thérapeutique concerne les personnes qui reprennent le travail après un congé de maladie ordinaire (CMO), de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) : la personne travaille à temps partiel pendant une durée définie et conserve l'intégralité de son traitement indiciaire. Ses primes et indemnités sont affectées de sa quotité de travail.

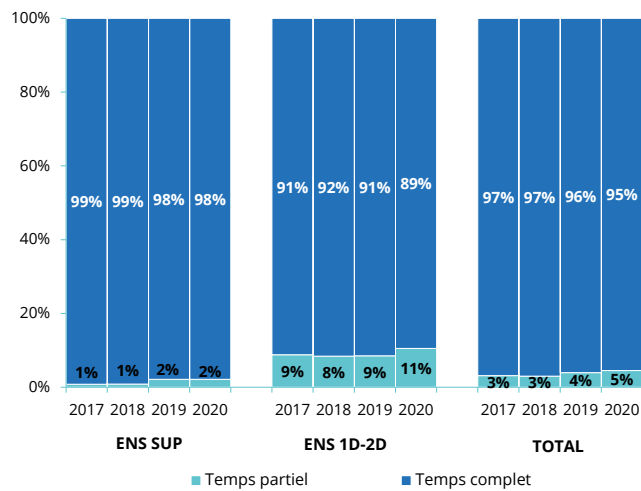
**A noter qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 7 personnes sont logées par nécessité absolue de service (8 personnes en 2019).** Elles assurent des fonctions de gardiennage qui consistent en l'ouverture, la fermeture et la surveillance des bâtiments dont elles sont en charge durant leurs périodes d'astreinte. 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.

### 5.1.4.1. Le travail à temps partiel du personnel enseignant titulaire

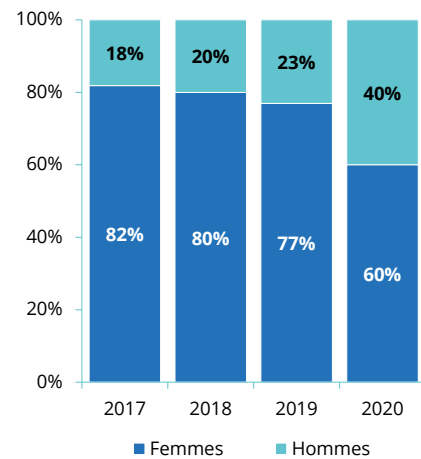
Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par sexe au 01/01/2020

	Nb de personnes à 50%			Nb de personnes à 70%			Nb de personnes à 80%			Nb de personnes à 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL			Nb de personnes à 100%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PR	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	2	11	55	66
MCF	-	1	1	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	2	3	64	100	164
Total ENS SUP	-	1	1	1	-	1	1	2	3	-	-	-	2	3	5	75	155	230
Rép. du personnel selon son temps de travail	-			0,4%			1,3%			-			2,1%			97,9%		
Rappel 2018	-			0,4%			0,4%			-			0,8%			99,2%		
Rappel 2017	0,4%			0,4%			0,0%			-			0,8%			99,2%		
Rappel 2016	0,4%			0,4%			0,0%			-			0,8%			99,2%		
PRAG	2	-	2	1	-	1	-	1	1	-	-	-	3	1	4	18	26	44
PRCE	-	2	-	-	-	-	2	-	2	1	-	1	3	2	5	20	17	37
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
PR ECOLE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Total ENS 1D-2D	3	2	3	1	-	1	2	1	3	1	-	1	7	3	10	39	46	85
Rép. du personnel selon son temps de travail	3,2%			-			3,2%			-			10,5%			89,5%		
Rappel 2019	1,1%			-			4,3%			-			8,5%			91,5%		
Rappel 2018	2,1%			-			4,2%			-			8,4%			91,6%		
Rappel 2017	2,0%			-			3,9%			-			8,8%			91,2%		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>114</b>	<b>201</b>	<b>315</b>
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,2%			0,6%			1,8%			0,3%			4,5%			95,5%		
Rappel 2019	0,6%			0,3%			2,4%			0,3%			4,0%			96,0%		
Rappel 2018	0,6%			0,6%			1,5%			0,3%			3,0%			97,0%		
Rappel 2017	0,9%			0,6%			1,1%			0,6%			3,2%			96,8%		

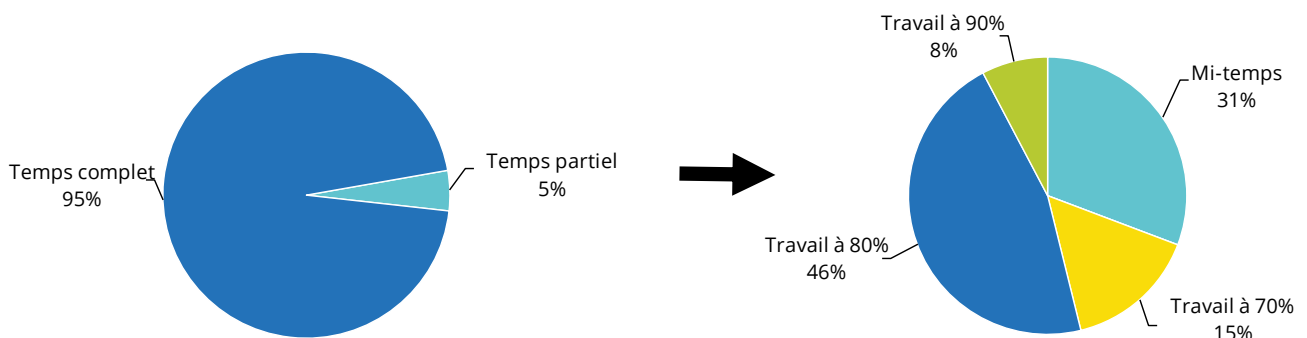
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par catégorie et temps de travail au 01/01/2020



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire à temps partiel selon le sexe au 01/01/2020



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon son temps de travail au 01/01/2020

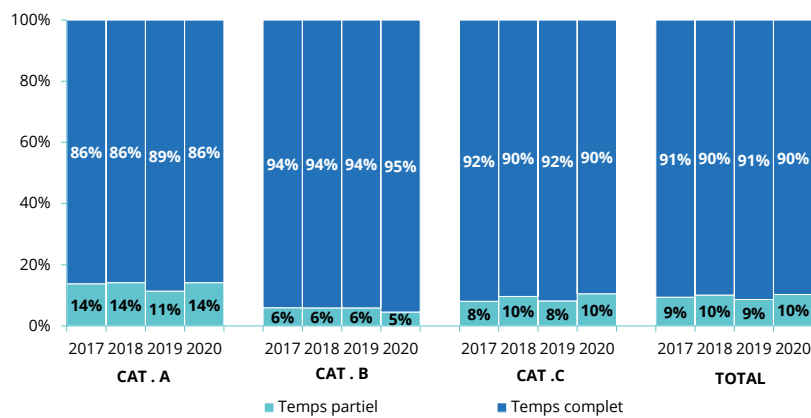


### 5.1.4.2. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire

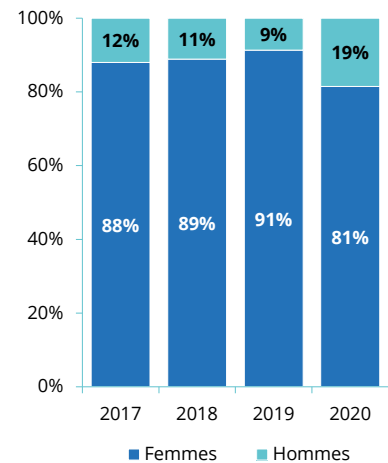
#### Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par corps et par sexe au 01/01/2020

	Nb de personnes à 50%			Nb de personnes à 60%			Nb de personnes à 70%			Nb de personnes à 80%			Nb de personnes à 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL			Nb de personnes à 100%		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	3	-	3	-	-	-	-	-	-	6	3	9	-	1	1	9	4	13	39	40	79
Rép. du personnel cat. A selon son temps de travail	3,3%			-			-			9,8%			1,1%			14,1%			85,9%		
Rappel 2018	1,2%			-			-			10,6%			2,4%			14,1%			85,9%		
Rappel 2017	1,1%			-			-			10,3%			2,3%			13,8%			86,2%		
Rappel 2016	2,2%			-			1,1%			7,9%			3,4%			14,6%			85,4%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	-	2	1	3	38	25	63
Rép. du personnel cat. B selon son temps de travail	-			-			-			4,5%			-			4,5%			95,5%		
Rappel 2019	-			-			-			4,4%			-			5,9%			94,1%		
Rappel 2018	-			-			-			5,9%			-			5,9%			94,1%		
Rappel 2017	-			-			-			6,0%			-			6,0%			94,0%		
Catégorie C	2	-	2	1	-	1	-	-	-	6	-	6	2	-	2	11	-	11	69	25	94
Rép. du personnel cat. C selon son temps de travail	1,9%			1,0%			-			5,7%			1,9%			10,5%			89,5%		
Rappel 2019	-			0,9%			-			5,5%			1,8%			8,2%			91,8%		
Rappel 2018	1,8%			0,9%			-			5,3%			1,8%			9,6%			90,4%		
Rappel 2017	0,9%			0,9%			-			3,6%			2,7%			8,0%			92,0%		
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>146</b>	<b>90</b>	<b>236</b>
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,9%			0,4%			-			6,8%			1,1%			10,3%			89,7%		
Rappel 2019	0,8%			0,4%			0,4%			5,6%			1,5%			8,6%			91,4%		
Rappel 2018	1,1%			0,4%			-			7,1%			1,5%			10,1%			89,9%		
Rappel 2017	0,8%			0,4%			-			6,4%			1,9%			9,4%			90,6%		

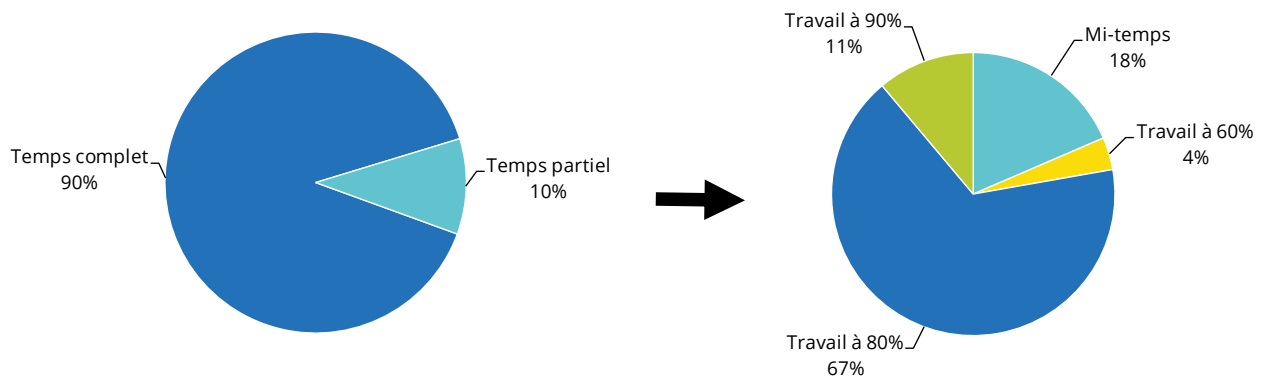
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 01/01/2020



Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel selon le sexe au 01/01/2020



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 01/01/2020



## 5.1.5. Les absences au travail

### 5.1.5.1. Les absences au travail du personnel enseignant

#### Les absences au travail du personnel enseignant selon le type d'absence en 2020

La période d'observation pour le calcul des absences au travail a évolué pour l'édition 2021, passant de l'année universitaire à l'année civile. Les rappels des années antérieures en tiennent compte.

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes
Accident de service/travail (AS/AT)	-	-	-	3	23	2	3	23	2
Femmes	-	-	-	1	9	1	1	9	1
Hommes	-	-	-	2	14	1	2	14	1
Maladie Professionnelle (MP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	3	530	2	3	530	2
Femmes	-	-	-	2	366	1	2	366	1
Hommes	-	-	-	1	164	1	1	164	1
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	-	-	-	5	677	4	5	677	4
Femmes	-	-	-	2	366	1	2	366	1
Hommes	-	-	-	3	311	3	3	311	3
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	10	210	4	37	612	24	47	822	28
Femmes	3	27	2	17	225	9	20	252	11
Hommes	7	183	2	20	387	15	20	387	17
Enfant malade	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Femmes	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé maternité*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé paternité	-	-	-	1	11	1	1	11	1
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL 2020</b>	<b>10</b>	<b>210</b>	<b>4</b>	<b>50</b>	<b>1 854</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	<b>2 064</b>	<b>35</b>
Taux d'absentéisme (1)		0,4%			1,5%			1,2%	
Indice d'absentéisme (2)		1,6			5,6			4,5	
<b>Impact réduction de service (19-20)**</b>		<b>-105</b>			<b>-2 205</b>			<b>-2 310</b>	
<b>RAPPEL 2019</b>	<b>21</b>	<b>397</b>	<b>12</b>	<b>61</b>	<b>2 673</b>	<b>32</b>	<b>82</b>	<b>3 070</b>	<b>44</b>
Taux d'absentéisme (1)		0,8%			2,2%			1,8%	
Indice d'absentéisme (2)		3,0			8,1			6,7	
<b>Impact réduction de service (18-19)**</b>		<b>-282</b>			<b>-1 848</b>			<b>-2 130</b>	
<b>RAPPEL 2018</b>	<b>19</b>	<b>236</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>2 225</b>	<b>28</b>	<b>62</b>	<b>2 461</b>	<b>42</b>
Taux d'absentéisme (1)		0,5%			1,8%			1,4%	
Indice d'absentéisme (2)		1,8			6,7			5,3	
<b>Impact réduction de service (17-18)**</b>		<b>-128</b>			<b>-1 415</b>			<b>-1 543</b>	
<b>RAPPEL 2017</b>	<b>13</b>	<b>375</b>	<b>37</b>	<b>67</b>	<b>1 976</b>	<b>10</b>	<b>80</b>	<b>2 351</b>	<b>47</b>
Taux d'absentéisme (1)		0,7%			1,6%			1,3%	
Indice d'absentéisme (2)		2,6			5,7			4,8	
<b>Heures réduction de service (16-17)**</b>		<b>-190</b>			<b>-1205</b>			<b>-1394</b>	

\* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité.

\*\* Les absences génèrent une minoration de l'obligation de service d'enseignement, mesurée en hETD.

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

$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (01/01/2020)}}$$

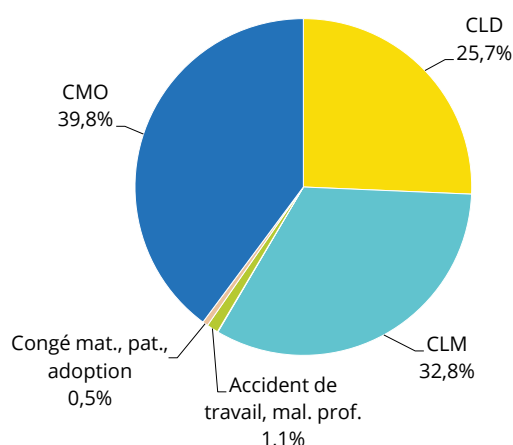
Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie.

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2020)}}$$

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



## Répartition des absences du personnel enseignant en 2020 selon leur nature



## Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire (CMO) du personnel enseignant par composante et service en 2020

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes
SCIENCES	9	203	3	24	424	15	33	627	18
DROIT-GESTION	1	7	1	-	-	-	1	7	1
FLASH	-	-	-	11	175	7	11	175	7
IUT	-	-	-	2	13	2	2	13	2
S. COMMUNS*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL 2020</b>	<b>10</b>	<b>210</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>612</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	<b>822</b>	<b>28</b>
Rappel 2019	15	166	9	44	645	23	59	811	32
Rappel 2018	17	184	12	25	377	18	42	561	30
Rappel 2017	10	140	8	51	434	29	61	574	37

\* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

## Comparaison à la moyenne nationale : part du personnel enseignant ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé au cours de l'année 2020 par statut et par sexe

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	En nombre	En %		En nombre	En %		En nombre	En %	
	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)
Femmes	2	3,6%	N.D	11	8,9%	18,0%	13	7,3%	N.D
Hommes	2	2,6%	N.D	20	9,7%	7,7%	22	7,7%	N.D
<b>TOTAL 2020</b>	<b>4</b>	<b>3,0%</b>	<b>N.D</b>	<b>31</b>	<b>9,4%</b>	<b>11,8%</b>	<b>35</b>	<b>7,6%</b>	<b>N.D</b>
<i>dont maladie ordinaire (CMO)</i>	<b>4</b>	<b>3,0%</b>	<b>N.D</b>	<b>24</b>	<b>7,3%</b>	<b>8,4%</b>	<b>28</b>	<b>6,0%</b>	<b>N.D</b>

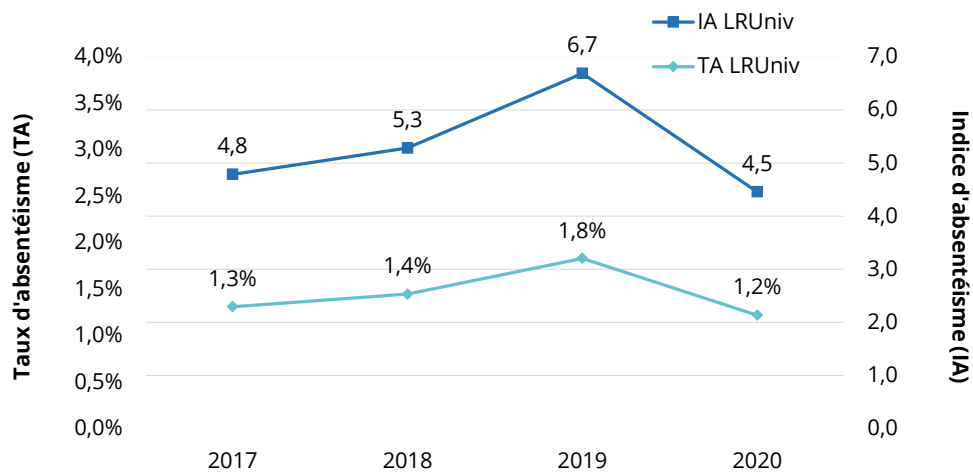
(1) Moyenne nationale issue du bilan social 2018-2019 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (dernière version disponible en novembre 2021). Référence année civile 2018. Données disponibles pour les agents titulaires uniquement.

À La Rochelle Université, **7,6 % des enseignants ont eu au moins un congé pour raison de santé en 2020 (6 % au titre des congés pour les maladies ordinaires)**. Le taux est de 7,3 % pour les femmes tandis qu'il est de 7,7 % pour les hommes.

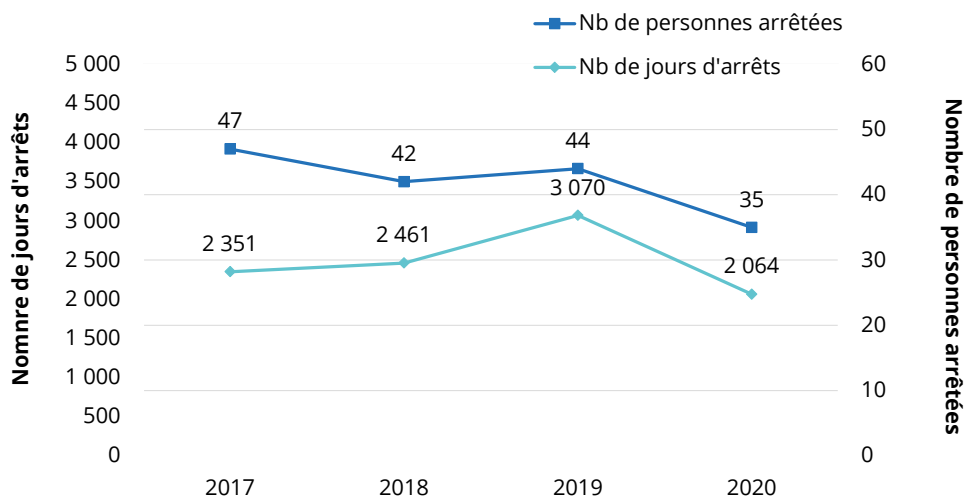
La part des enseignants titulaires ayant pris au moins un jour de congé est de 9,4 % tandis qu'il est de 11,8 % au niveau national. Le taux est de 7,3 % au titre des congés pour les maladies ordinaires tandis qu'il est de 8,4 % au niveau national.

Ce taux s'élève à 3 % pour les enseignants contractuels et la totalité des congés ont été pris au titre des maladies ordinaires.

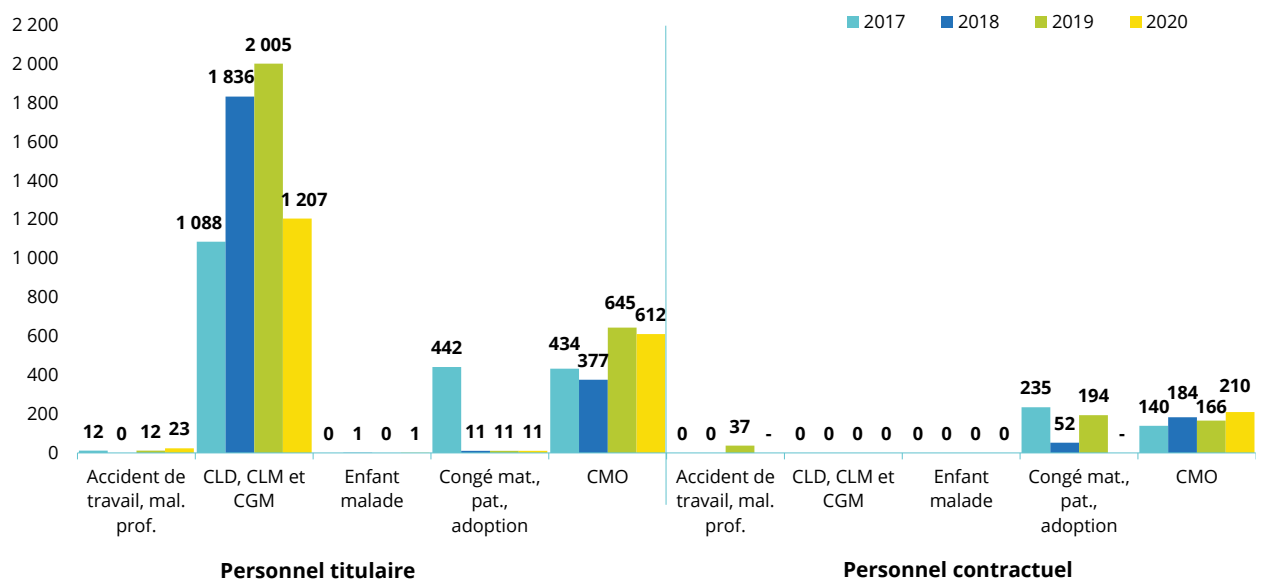
Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant sur 4 années



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



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



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

### 5.1.5.2. Les absences au travail du personnel BIATSS

#### Les absences au travail du personnel BIATSS selon le type d'absence en 2020

La période d'observation pour le calcul des absences au travail a évolué pour l'édition 2021, passant de l'année universitaire à l'année civile. Les rappels des années antérieures en tiennent compte.

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Nombre de personnes
Accident de service/travail (AS/AT)	4	32	2	8	84	4	12	116	6
Femmes	3	30	1	5	67	2	8	97	3
Hommes	1	2	1	3	17	2	4	19	3
Maladie Professionnelle (MP)	-	-	-	9	250	1	9	250	1
Femmes	-	-	-	9	250	1	9	250	1
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	8	793	4	8	793	4
Femmes	-	-	-	8	793	4	8	793	4
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	1	122	1	7	1 486	6	8	1 608	7
Femmes	1	122	1	7	1 486	6	8	1 608	7
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enfant malade	25	26	18	67	73	36	92	99	54
Femmes	25	26	18	49	53	24	74	79	42
Hommes	-	-	-	18	21	12	18	21	12
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	126	1 664	52	155	1 927	78	281	3 591	130
Femmes	101	1 241	44	114	1 507	56	215	2 748	100
Hommes	25	423	8	41	420	22	66	843	30
Congé maternité*	8	466	6	8	442	4	16	908	10
Congé paternité	-	-	-	2	22	2	2	22	2
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL 2020</b>	<b>164</b>	<b>2 310</b>	<b>66</b>	<b>264</b>	<b>5 077</b>	<b>115</b>	<b>428</b>	<b>7 387</b>	<b>181</b>
Taux d'absentéisme (1)		3,3%			5,3%			4,5%	
Indice d'absentéisme (2)		12,2			19,3			16,3	
<b>RAPPEL 2019</b>	<b>195</b>	<b>1 228</b>	<b>61</b>	<b>393</b>	<b>6 720</b>	<b>137</b>	<b>588</b>	<b>7 948</b>	<b>198</b>
Taux d'absentéisme (1)		2,0%			6,9%			5,0%	
Indice d'absentéisme (2)		7,4			25,3			18,4	
<b>RAPPEL 2018</b>	<b>157</b>	<b>1 464</b>	<b>62</b>	<b>389</b>	<b>4 606</b>	<b>141</b>	<b>546</b>	<b>6 070</b>	<b>202</b>
Taux d'absentéisme (1)		2,5%			4,7%			3,9%	
Indice d'absentéisme (2)		9,1			17,3			14,2	
<b>RAPPEL 2017</b>	<b>144</b>	<b>1 481</b>	<b>59</b>	<b>411</b>	<b>3 542</b>	<b>146</b>	<b>555</b>	<b>5 023</b>	<b>203</b>
Taux d'absentéisme (1)		3,1%			3,6%			3,5%	
Indice d'absentéisme (2)		11,5			13,3			12,7	

\* 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.

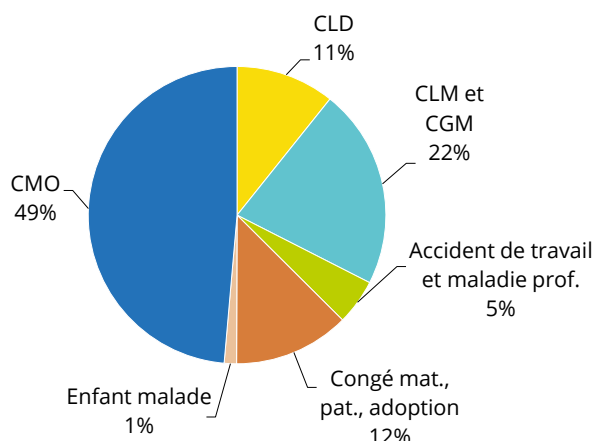
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (01/01/2020)}}$$

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

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2020)}}$$

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

## Répartition des absences du personnel BIATSS en 2020 selon leur nature



## Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire (CMO) du personnel BIATSS par composante et service en 2020

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes
SCIENCES	31	387	11	21	330	13	52	717	24
DROIT-GESTION	11	123	5	5	47	3	16	170	8
FLASH	3	15	2	10	180	7	13	195	9
IUT	6	134	2	13	182	7	19	316	9
S. COMMUNS*	22	382	8	63	716	24	85	1098	32
S. GÉNÉRAUX	51	612	24	45	483	25	96	1095	49
<b>TOTAL 2020</b>	<b>124</b>	<b>1 653</b>	<b>52</b>	<b>157</b>	<b>1 938</b>	<b>78</b>	<b>281</b>	<b>3 591</b>	<b>130</b>
Rappel 2019	112	849	44	239	3710	97	351	4559	141
Rappel 2018	79	812	39	234	1800	102	313	2612	140
Rappel 2017	100	845	47	264	1468	108	364	2313	154

\* Services communs à La Rochelle Université : POI, PFC, CIEL, SUAPSE, SDSU, SPI, BU, PA, Espace Culture.

## Comparaison à la moyenne nationale : part du personnel BIATSS ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé au cours de l'année 2020 par statut et par sexe

	PERSONNEL CONTRACTUEL			PERSONNEL TITULAIRE			TOTAL		
	En nombre	En %		En nombre	En %		En nombre	En %	
	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)	LRUniv	LRUniv	MESRI (1)
Femmes	57	52,8%	N.D	81	48,2%	49,5%	138	50,0%	N.D
Hommes	9	11,1%	N.D	34	35,8%	36,1%	43	24,4%	N.D
<b>TOTAL 2020</b>	<b>66</b>	<b>34,9%</b>	<b>N.D</b>	<b>115</b>	<b>43,7%</b>	<b>44,6%</b>	<b>181</b>	<b>40,0%</b>	<b>N.D</b>
<b>dont maladie ordinaire (CMO)</b>	<b>52</b>	<b>27,5%</b>	<b>N.D</b>	<b>78</b>	<b>29,7%</b>	<b>36,6%</b>	<b>130</b>	<b>28,8%</b>	<b>N.D</b>

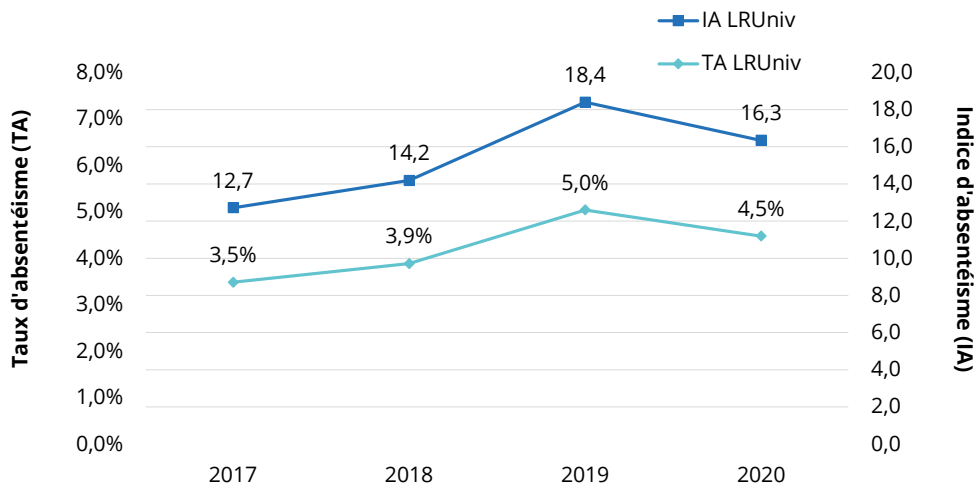
(1) Moyenne nationale issue du bilan social 2018-2019 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (dernière version disponible en novembre 2021). Référence année civile 2018. Données disponibles pour les agents titulaires uniquement.

À La Rochelle Université, **40 % des BIATSS ont eu au moins un congé pour raison de santé en 2020 (28,8 % au titre des congés pour les maladies ordinaires)**. Le taux est de 50 % pour les femmes, tandis qu'il est de 24,4 % pour les hommes.

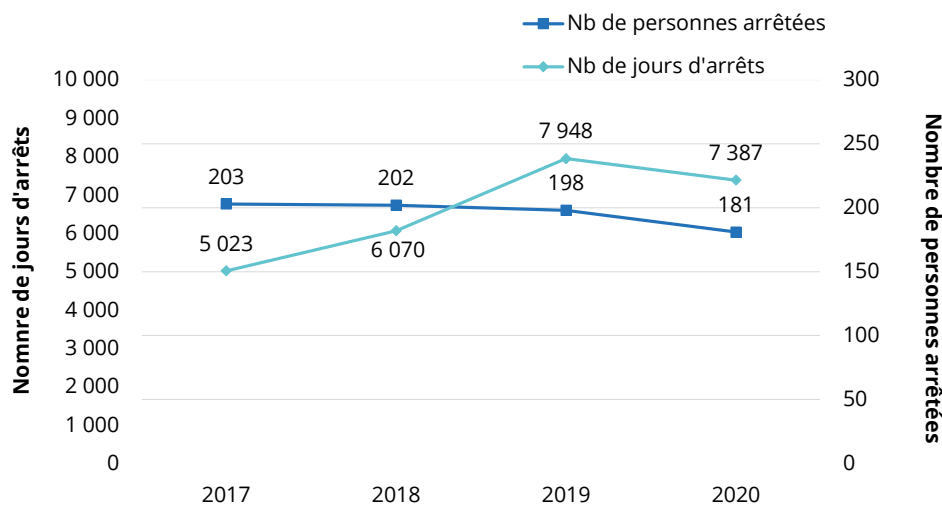
La part des BIATSS titulaires ayant pris au moins un jour de congé est de 43,7 % tandis qu'il est de 44,6 % au niveau national. Le taux est de 29,7 % au titre des congés pour les maladies ordinaires tandis qu'il est de 36,6 % au niveau national.

Ce taux s'élève à 34,9% pour les BIATSS contractuels (27,5 % au titre des congés pour les maladies ordinaires).

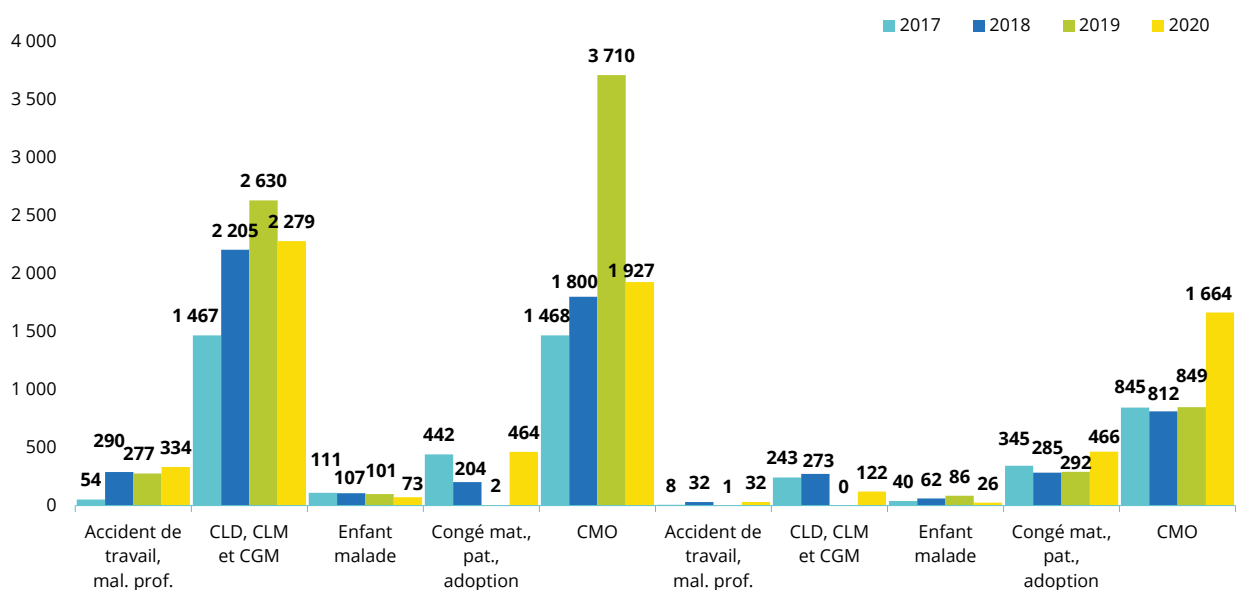
Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel BIATSS sur 4 années



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



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



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

## 5.2. Le droit de grève

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

### Nombre de jours de grèves et de grévistes à La Rochelle Université par type de population et par année

	2017		2018		2019		2020	
	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés	Nombre de grévistes	Nombre de jours de grève déclarés
Personnel BIATSS	14	14	16	25	36	44	11	15
Personnel Enseignant	2	2	2	2	0	0	22	22
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>37</b>

## 5.3. 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.

Mais cette année, 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 de 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'Etat créé le futur CSA à compter de 2023, au sein duquel sera constituée une formation spécialisée reprenant les compétences du CHSCT en matière de santé sécurité et conditions de travail (articles 9 et 24 du décret notamment).

### 5.3.1. Les acteurs-rices de la prévention

#### 5.3.1.1. 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.

#### 5.3.1.2. 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

**Au 31 décembre 2020, 31 assistant-e-s de prévention étaient désigné-e-s pour assurer ces fonctions** (hors laboratoire CEBC). Depuis janvier 2017, ce sont les deux chargées de prévention du service HSE qui assurent la fonction d'assistante de prévention (organisation mise en place à l'occasion du renforcement du service HSE fin 2016), pour 3 unités de travail de la Faculté des Sciences et Technologie qui ne disposaient plus d'un personnel pouvant être nommé sur la fonction, malgré des activités présentant des risques professionnels particuliers. Cette organisation évoluera dans le cadre de la réorganisation liée au projet d'établissement, selon des dispositions qui ont reçu un avis favorable du CHSCT le 3 décembre 2019.

Un assistant de prévention a mis fin à ses fonctions pour 2 unités de travail fin décembre 2017 et n'est pas remplacé. Ce sont les responsables d'unité de travail qui assurent les fonctions. En 2020, 3 assistants de prévention ont pris leurs fonctions dans 3 unités de travail : Droit, Sciences Politique et Gestion, Sciences Génie Civil et Mécanique, LIENSs-ILE.

### **5.3.1.3. Le/la conseiller-ière de prévention**

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

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

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

### **5.3.1.4. La/le médecin de prévention**

*Cf. partie 5.5. La médecine de prévention (page 101).*

## **5.3.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

Le CHSCT de La Rochelle Université répond au décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. En 2019, il s'est réuni une fois en formation élargie et six fois en formation ordinaire. En 2020, il s'est réuni deux fois en formation élargie et cinq fois en formation ordinaire.

### **Rôle**

A l'égard du personnel, des usagers-gères de La Rochelle Université et du personnel mis à disposition et placé sous la responsabilité de La Rochelle Université par une entreprise extérieure, il a pour rôle de :

- > contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité
- > contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité
- > veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières

Pour cela, le CHSCT :

- > analyse les risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du Code du travail
- > analyse les risques auxquels peuvent être exposé·e·s les usager·e·s de l'établissement
- > contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective
- > peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel
- > suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des personnes dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité
- > coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre

#### **Composition**

- > le/la Président·e et le/la Directeur·rice Général·e des Services sont membres du CHSCT
- > 6 représentant·e·s du personnel titulaire et 6 représentant·e·s du personnel suppléant sont désigné·e·s par les organisations syndicales représentatives au Comité Technique
- > le/la conseiller·ière de prévention, le/la médecin de prévention et l'inspecteur·rice santé et sécurité du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche sont membres de droit avec voix consultative

En composition élargie en fonction de l'ordre du jour sont présents avec voix consultative :

- > le/la directeur·rice du Service De Santé Universitaire (SDSU)
- > 2 représentant·e·s des usager·e·s titulaires et suppléants (étudiant·e·s)

La/le Président·e du CHSCT peut convoquer des expert·e·s (voix consultative) à la demande de l'administration ou des représentant·e·s du personnel. Le CHSCT peut en outre faire appel au concours de toute personne qualifiée (voix consultative).

*cf. Chapitre 6, partie 6.1.5. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (page 111).*

### **5.3.3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé et 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 usager·e·s pour inscrire toute remarque, suggestion ou signalement relatif à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Il couvre les domaines suivants :

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

#### **Quand et comment l'utiliser ?**

Tout signalement doit être daté et comporter nom et signature.

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

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



### 5.3.4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement

Depuis 2007, le livre des références, élaboré par l'Inspection en Santé et Sécurité du Travail (ISST) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, est un outil d'auto-évaluation à destination des établissements. Il est utilisé comme référentiel pour examiner l'amélioration de la politique globale de prévention, également lors des visites d'inspection. La Rochelle Université s'est donc dotée de cet outil en affectant une note à chaque critère d'évaluation défini pour les 6 références.

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

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

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

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

Références	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	13	13	14	14	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation des CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu	19	19	19	19	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	9	9	9	10	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	12	13	13	13	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	17	18	19	20	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	13	13	13	13	16
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>85</b>	<b>87</b>	<b>89</b>	<b>106</b>

### 5.3.5. La prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le programme d'actions pluriannuel défini fin 2019 par un groupe de travail issu du CHSCT et accompagné par l'Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Poitou-Charentes n'a pu être mis en œuvre que très partiellement en raison de la crise sanitaire Covid-19.

Il se décline en plusieurs axes de travail pour la prévention primaire et secondaire, dont le contenu et l'état d'avancement sont précisés ci-dessous.

#### 5.3.5.1. La prévention primaire

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

Dans le cadre du projet d'établissement, 82 rendez-vous d'accompagnement individuel et 1 collectif ont été réalisés auprès des agents concernés par la mobilité.

Pour les encadrants, des ateliers de co-développement ont été préparés mais pas encore déployés, en raison du report d'un an du projet d'établissement.

##### Améliorer les relations de travail

Des assemblées générales virtuelles, une nouvelle lettre d'informations et le site web dédié au projet d'établissement sont des outils qui ont favorisé le partage d'informations et la communication interpersonnelle.

Le service Formation de la DRH prépare le plan de formation des encadrants qui intégrera un module relatif à la régulation des tensions relationnelles et aux modalités de communication. Un agent a suivi une formation au management.

Le service de santé au travail a mené une action de sensibilisation aux RPS au sein d'un collectif de travail. Un groupe de parole a été conduit par la référente QVT dans une autre unité de travail.

##### Améliorer l'organisation et la coordination des activités

La mise en œuvre du projet d'établissement a été fortement impactée par la crise sanitaire. Pour

autant, son évolution a été partagée tout au long de la conduite du projet. Par exemple, la mise à jour des organigrammes est systématique au gré de l'avancement des recrutements.

Une fiche projet globale « opportunité/faisabilité » a été élaborée et éprouvée dans le cadre d'un projet. Le dispositif est en cours d'évaluation.

Le service Formation de la DRH prépare le plan de formation des encadrants qui intégrera des modules relatifs au pilotage et à la régulation des activités.

Pour aider à la conduite des activités pendant cette période complexe, des outils ont été utilisés à plus grande échelle (la messagerie interne Rocket Chat, des outils de visioconférence, etc.) et des recommandations (internes ou issues de la DGAFP, sur le management à distance par exemple) ont été diffusées. La tenue effective de réunions régulières au sein des équipes a par exemple été rappelée.

### **Clarifier les perspectives d'évolution professionnelle**

Les lignes directrices de gestion mobilité ainsi que celles relatives à la promotion et la valorisation des parcours ont été présentées et approuvées lors du Comité Technique du 18 décembre 2020, celles relatives à l'avancement sont en phase d'élaboration.

La mise en œuvre du dispositif RIFSEEP a été décalée en 2021 en raison de la crise Covid-19.

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

Le référentiel pour les personnels en situation d'encadrement, appelé « Les essentiels de la fonction managériale » a été validé en Comité de direction.

La déclinaison du référentiel en savoir-faire / savoirs / savoir-être est en cours, ainsi que l'étude des dispositifs d'animation possibles.

Un groupe de travail est en cours de constitution pour finaliser ce programme de formation préparé par le service Formation de la DRH.

Le 10/09/2020, une conférence-débat intitulée "Comment accompagner ses équipes et la reprise d'activité dans un contexte post confinement Covid-19" a regroupé 32 encadrant-es parmi les 80 personnels encadrants BIATSS de l'établissement.

### **Intégrer les risques psychosociaux dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**

Une nouvelle démarche de prévention primaire n'a pas pu être définie comme initialement prévu, en raison de la pandémie. Par conséquent, la méthodologie d'inscription de ces risques dans le DUER n'a pas été réévaluée.

#### **5.3.5.2. La prévention secondaire**

Plusieurs actions de formation ont été conduites : sur la gestion du stress pour 6 personnes, sur l'hyper-connexion pour 5 personnes.

L'établissement a recruté une assistante sociale à 50% pour le suivi des personnels. Elle a également renforcé ponctuellement l'équipe des assistantes sociales pour les étudiants pour faire face à la crise Covid-19.

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

	2017	2018	2019	2020
Nombre total d'UT existantes	32	32	32	32
Nombre d'UT ayant déjà bénéficié d'une évaluation	8	9	9	9
<b>Taux d'entités ayant bénéficié d'une évaluation</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>	<b>28%</b>
<b>Nombre d'UT ayant un plan d'actions validé</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

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

**Nombre et taux d'actions de prévention RPS prévues et réalisées par UT - Année universitaire 2019/2020**

	Nombre d'actions prévues à réaliser dans l'année	Nombre d'actions réalisées dans l'année	Taux de réalisation
Individuelle (exemple : formation)	8	2	25 %
Organisationnelle (exemple : améliorer les modalités de gestion des emplois du temps)	35	7	20 %
Technique (exemple : mettre en place une salle de convivialité)	17	1	6 %
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>17 %</b>
Rappel 2018-2019	44	3	7%
Rappel 2017-2018	51	36	71%
Rappel 2016-2017	62	19	31%

## 5.4. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les violences

### 5.4.1. Les accidents de service et de travail

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

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

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

L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail ou de service. Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur. Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

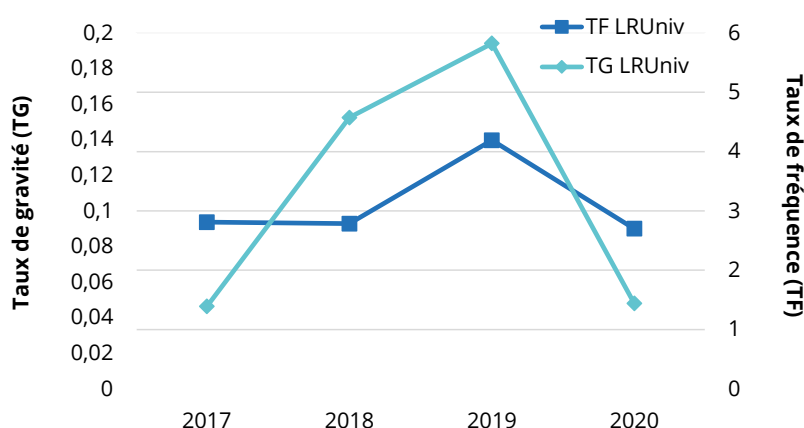
**Nombre et causes des accidents de service et de travail et des accidents de trajet et de mission**

	2017		2018		2019		2020	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
<b>Accident de service</b>	<b>13</b>		<b>7</b>		<b>10</b>		<b>11</b>	
Accident de service stricto sensu	8	4 chutes 2 contacts exposition / machine 1 heurt / faux mouvements 1 manutention	4	3 chutes, 1 heurt / faux mouvements	8	5 chutes, 2 manutention, 1 autre	6	3 chutes, 1 manutention, 2 contacts exposition (1 électrique et 1 machine)
Accident de trajet / mission	5	1 accident de la route, 3 chutes, 1 heurt	3	2 chutes, 1 heurt / matériaux en mouvement	2	1 accident de la route, 1 chute	5	3 chutes, 2 accidents de la route
<b>Accident de travail</b>	<b>3</b>		<b>4</b>		<b>4</b>		<b>1</b>	
Accident de travail stricto sensu	2	1 manutention 1 heurt / faux mouvements	3	3 chutes	2	2 chutes	1	1 heurt / faux mouvements
Accident de trajet / mission	1	1 chute	1	1 chute	2	2 accidents de la route	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>		<b>11</b>		<b>14</b>		<b>12</b>	
Dont personnel ENS	4		2		5		4	
Dont personnel BIATSS	12		8		8		8	

Certains des accidents mentionnés dans ce tableau n'ont pas donné suite à un arrêt.

En 2018 et en 2019 un enseignant a eu 2 accidents : il décompte 2 fois dans le total des accidents et une fois dans le décompte de l'effectif.

### Taux de fréquence et taux de gravité sur 4 années



Ce graphique n'intègre que les accidents de travail et de service avec arrêts, hors accidents de trajet. Le taux de fréquence correspond au nombre de personnes en arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées. Le taux de gravité correspond au nombre de jours d'arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées. En 2020, les 12 accidents ont provoqué 113 jours d'arrêt de travail dont 45 jours d'arrêt pour un agent. En 2019, 289 jours avaient été comptabilisés dont 247 jours pour l'un deux.

## 5.4.2. Les maladies professionnelles

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 de maladies professionnelles reconnues par année

2017	2018	2019	2020
1 maladie professionnelle reconnue imputable au service par l'établissement en 2017, au titre de 2014	1 maladie professionnelle BIATSS reconnue imputable au service par l'établissement en 2018, au titre de 2018	2 maladies professionnelles BIATSS reconnues imputable au service par l'établissement en 2019 au titre de 2019	Pas de maladie professionnelle reconnue en 2020

## 5.4.3. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail

### 5.4.3.1. La prévention tertiaire des risques psychosociaux

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, **30 situations ont été prises en charge en 2020 (18 en 2019)**. Elles ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la direction des ressources humaines (directrice ou chargée de QVT) et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention :

- > 17 situations nouvelles concernaient le personnel BIATSS. La prise en charge de 5 situations individuelles BIATSS antérieures s'est également poursuivie.
- > 11 situations nouvelles concernaient le personnel enseignant (dont 5 concernaient des doctorants contractuels).
- > 2 nouvelles situations étaient collectives au sein de leur unité de travail (1 E-EC, 1 BIATSS). La prise en charge de 3 situations antérieures (2 E-EC, 1 BIATSS) s'est également poursuivie.

L'unité de travail qui a fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet de consultants en 2019 a poursuivi ses actions et bénéficie toujours d'un comité de suivi interne. Des actions sont toujours en cours.

**Nombre et répartition des nouvelles situations RPS prises en charge par type de population et par année**

	2017		2018		2019		2020	
	Nb	Répartition	Nb	Répartition	Nb	Répartition	Nb	Répartition
Personnel BIATSS	3	75%	5	56%	14	78%	17	57%
Personnel enseignant	1	25%	1	11%	1	6%	11	37%
Personnel enseignant et BIATSS*	-	-	3	33%	3	17%	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

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

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

**5.4.3.2. Les violences au travail**

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

**Le Relais été sollicité à 4 reprises en 2020 (16 en 2019).**

**Taux de violences physiques avérées par année**

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

	2017	2018	2019	2020
Nombre de violences	-	-	-	-
Effectif moyen année*	886	894	891	915
<b>Taux de violences physiques</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

\* Effectif en nombre d'agents au 1<sup>er</sup> janvier N.

**5.5. 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

En 2013, faute de pouvoir recruter un·e nouveau·v·elle médecin de prévention, le CHSCT a donné un avis favorable à l'unanimité à l'externalisation du service de médecine de prévention. Après une nouvelle procédure d'appel d'offres au printemps 2017, La Rochelle Université a reconduit son contrat avec l'association de Santé au Travail d'Aunis et de Saintonge (STAS17) en mai 2017. Le renouvellement du marché sera réalisé en 2021.

L'équipe mise à la disposition de l'Université est constituée à minima d'un·e médecin du travail, d'un·e interne en médecine du travail et d'un·e secrétaire médical·e.

**En 2020, 229 visites médicales ont été réalisées par la médecin du travail** pour un total de 185 personnes vues (certaines personnes pouvant être vues par la médecin à plusieurs reprises).

Les 67 visites périodiques ont représenté 29% des visites médicales effectuées.

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.

La médecin estime à 72h le temps consacré pour les actions sur le milieu de travail en 2020. Elle a participé à 6 réunions du CHSCT et à des rendez-vous de coordination avec la Directrice des Ressources Humaines et/ou la conseillère de prévention.

De plus, 7 études de poste ont été réalisées par le service HSE à la demande du médecin de prévention dont une avec l'interne en médecine du STAS17 et une avec l'ergonome du STAS17.

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

#### Répartition des visites réalisées par le médecin de prévention par année

	2017	2018	2019	2020
Nombre total de visites médicales réalisées par le médecin de prévention	360	363	288	229
<i>dont visites périodiques</i>	164	136	98	67
Nombre de personnes concernées	276	304	252	185
Nombre d'entretiens réalisés par une infirmière de prévention	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet

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

	2017	2018	2019	2020
Visites à la demande des agents	37	68	38	57
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	7	49	20	36
<b>Nombre total de visites</b>	<b>44</b>	<b>117</b>	<b>58</b>	<b>93</b>
Effectif moyen année*	886	894	891	915
<b>Taux de visites à la demande</b>	<b>5%</b>	<b>13%</b>	<b>7%</b>	<b>10%</b>

\* Effectif en nombre d'agents au 1<sup>er</sup> janvier N.

## 5.6. La prise en charge du handicap

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées fixe 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 en janvier 2013 une référente handicap chargée d'accompagner le/ la Vice-Président·e Handicap et le/ la Directeur·rice des Ressources Humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

### Le schéma directeur handicap

La 2<sup>ème</sup> Charte Université / Handicap du 4 mai 2012 signée par La Rochelle Université prévoit l'élaboration par chaque établissement d'un schéma directeur de sa politique handicap qui doit être 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 schéma directeur handicap de La Rochelle Université a été adopté par le Conseil d'Administration le 25 janvier 2016 et sera renouvelé courant 2021.

### 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 pour la déclaration de l'année 2021 : les effectifs s'observent désormais en date du 31/12/N-1 (et non plus au 01/01/N-1).

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

	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020
Personnel Enseignant	11	12	12	13
Personnel BIATSS	26	30	32	29
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>42</b>

#### Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à La Rochelle Université (titulaires et non titulaires) : répartition par sexe et par année

	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020
Femmes	28	32	34	30
Hommes	9	10	10	12
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>42</b>

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

	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020
Moins de 25 ans	1	1	0	0
25 - 40 ans	5	6	5	5
41 - 55 ans	15	19	20	24
Plus de 55 ans	16	16	19	13
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>42</b>



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

	2017	2018*	2019*	2020 **
Taux direct	4,48	5,07	5,43	4,81
Taux légal	4,75	5,45	5,74	-
<b>Contribution FIPHFP (en €)</b>	<b>19 633</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7 106</b>

\* En raison d'une amélioration significative de notre taux d'emploi et des dépenses faites pour aménager les postes des personnels handicapés et auprès d'entreprises adaptées aidant à l'insertion de personnes handicapées, La Rochelle Université n'a pas eu de contribution à verser au titre de l'année 2019 (comme en 2018).

\*\* Pour l'année 2020, en raison d'un changement des modalités de calcul de la contribution, il n'est plus possible, tant que le taux d'emploi direct n'est pas de 6%, de ne plus payer de contribution en raison des dépenses faites pour aménager les postes des personnels handicapés et auprès d'entreprises adaptées. Dans les années à venir les modalités de déductions de ces dépenses vont être de plus en plus contraignantes afin de favoriser le recrutement de personnels handicapés. En 2020, les nouveaux personnels BOE recrutés ou déclarés n'ont pas compensé les départs à la retraite de personnels BOE.

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

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

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

**Les actions réalisées en faveur du personnel en situation de handicap**

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

**> Titularisations au titre du handicap**

Depuis 2013, l'Université propose à des personnes remplissant les conditions exigées, d'être titularisées à l'issue d'un contrat d'un an correspondant à une période de stage.

**> Recrutements**

En 2020, 1 personne en situation de handicap a été recrutée et une autre est arrivée par voie de mutation (une en 2019).

**> Aménagements de postes**

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

En 2019, 7 personnes ont bénéficié d'études de postes, 7 agents ont bénéficié d'aménagements dont 2 ont été financés avec l'aide du FIPHFP.

En 2020, 1 personne a bénéficié d'une étude de postes, 5 agents ont bénéficié d'aménagements sur préconisation médicale dont 2 ont été financés avec l'aide du FIPHFP.

**> Suivi individuel**

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

En 2019, elle a rencontré 30 personnes (soit 42 rendez-vous).

En 2020, elle a rencontré 12 personnes (soit 27 rendez-vous).



## **CHAPITRE 6 : les relations professionnelles**

## 6.1. Les instances institutionnelles

### 6.1.1. Les conseils

#### 6.1.1.1. Le conseil d'Administration (CA)

##### Rôle

Le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement. À ce titre notamment :

- > il approuve le contrat d'établissement de l'Université
- > il vote le budget et approuve les comptes
- > il approuve les accords et les conventions signés par le/la Président·e de l'établissement
- > il adopte le règlement intérieur de l'Université
- > il fixe, sur proposition du/ de la Président·e et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués
- > il autorise le/la Président·e à engager toute action en justice
- > il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le/la Président·e
- > il approuve le bilan social présenté chaque année par le Président, après avis du Comité Technique
- > il délibère sur toutes les questions que lui soumet le/la Président·e, au vu notamment des avis et vœux émis par le Conseil Académique, et approuve les décisions de ce dernier
- > il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le CA
- > sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un/d'une candidat·e à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le Conseil d'Administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé.

##### Composition

Il est composé de 36 membres :

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

##### Durée du mandat

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

##### Répartition des membres du CA par sexe (01/01/2020)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e-s des professeur·e-s et assimilé·e-s	2	6	8
Représentant·e-s des autres enseignant·e-s-chercheur·e-s	4	4	8
Représentant·e-s des étudiant·e-s	3	1	4
Représentant·e-s du personnel BIATSS	4	2	6
Personnalités extérieures	3	4	7
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>
Répartition (%)	48%	52%	100%

Nombre de sièges vacants : 2 sièges pour les représentants des étudiants et 1 siège pour les personnalités extérieures.

### 6.1.1.2. Le conseil ACadémique (Cac)

#### Rôle

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).

Le Conseil Académique en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement.

Il propose au Conseil d'Administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap.

Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiant·e·s.

En formation restreinte aux enseignant·e·s-chercheur·e·s, il est l'instance compétente pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation, à la carrière des enseignant·e·s-chercheur·e·s.

Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attaché·e·s temporaires d'enseignement et de recherche.

Les décisions du Conseil Académique comportant une incidence financière sont soumises à approbation du Conseil d'Administration.

#### 6.1.1.2.1. La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

#### Rôle

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique est consultée sur les programmes de formation des composantes.

Elle adopte :

- > la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le Conseil d'Administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'Administration
- > les règles relatives aux examens
- > les règles d'évaluation des enseignements
- > des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiant·e·s
- > les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiant·e·s et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiant·e·s, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques
- > les mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiant·e·s ou des enseignant·e·s-chercheur·e·s, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement
- > les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiant·e·s présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur

#### Composition

Elle est composée de 32 membres :

- > 6 représentant·e·s des professeur·e·s et du personnel assimilé
- > 6 représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s, enseignant·e·s et du personnel assimilé
- > 12 représentant·e·s des usagers
- > 4 représentant·e·s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 4 personnalités extérieures :
  - 1 représentant·e de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
  - 1 représentant·e du CIO de La Rochelle

- 1 représentant·e de l'établissement d'enseignement secondaire, le lycée Antoine de Saint-Exupéry de La Rochelle
- 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission.

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

### Durée du mandat

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

### Répartition des membres de la CFVU par sexe (01/01/2020)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	-	4	4
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	3	3	6
Représentant·e·s des étudiant·e·s	5	7	12
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	1	4
Personnalités extérieures	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>
<i>Répartition (%)</i>	<i>43%</i>	<i>57%</i>	<i>100%</i>

*Nombre de sièges vacants : 2 sièges pour les représentants des professeur·e·s et personnels assimilés et 2 sièges pour les personnalités extérieures.*

### 6.1.1.2.2. La Commission de la Recherche (CR)

#### Rôle

La Commission de la Recherche du Conseil Académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le Conseil d'Administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'Administration. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiant·e·s de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

#### Composition

Elle est composée de 31 membres :

- > 10 représentant·e·s des professeurs et assimilés (2 représentant·e·s du secteur I de formation, 2 représentant·e·s du secteur II de formation, 6 représentant·e·s du secteur III de formation)
- > 3 représentant·e·s des autres personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches
- > 6 représentant·e·s des autres docteurs non habilités à diriger des recherches (2 représentants du secteur I de formation, 2 représentants du secteur II de formation, 2 représentants du secteur III de formation)
- > 1 représentant·e des autres personnels enseignants et personnels assimilés
- > 2 représentant·e·s des ingénieurs et techniciens
- > 1 représentant·e des autres personnels
- > 4 représentant·e·s des doctorants (2 représentants du secteur A, 2 représentants du secteur B)
- > 4 personnalités extérieures :
  - la/le délégué·e régional·e à la recherche et à la technologie
  - 1 représentant·e de l'agence régionale de développement et d'innovation de Nouvelle-Aquitaine (ADI)
  - 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 (01/01/2020)**

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

Nombre de sièges vacants : 2 sièges pour les personnalités extérieures.

**6.1.2. Le Comité Technique (CT)****Rôle**

Le Comité Technique dispose d'une vue d'ensemble des actions de l'Université en matière de GRH et rend son avis sur la politique de gestion des ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

Le CT est notamment consulté sur les points suivants :

- > politique de gestion des ressources humaines : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, organisation et répartition des services, organisation des mutations internes, politique indemnitaire et gestion des primes, bilan social, gestion des effectifs et des qualifications, plan de formation du personnel, etc.
- > organisation générale des services et de leur fonctionnement
- > évolutions des méthodes et techniques de travail

**Composition**

Il est composé de 12 membres titulaires :

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

**Durée du mandat**

4 ans

**Répartition des membres du CT par sexe (01/01/2020)**

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

**6.1.3. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)****Rôle**

Cette commission concerne uniquement le personnel fonctionnaire. Elle est consultée sur les décisions individuelles concernant le personnel affecté à l'Université.

Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales compétentes à l'égard du personnel du corps de recherche et formation, du corps de l'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et du corps du personnel de bibliothèque.

Elle se réunit au moins une fois par an en formation plénière et au moins une fois par an en formation restreinte pour chaque catégorie de chaque groupe de corps.

Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant le personnel.

## 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

3 ans

### Répartition des membres de la CPE par sexe (01/01/2020)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	6	7	13	5	8	13	11	15	26
Représentant·e·s du personnel	9	4	13	8	3	11	17	7	24
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>50</b>
Répartition (%)	58%	42%	100%	54%	46%	100%	56%	44%	100%

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

### Rôle

Cette commission concerne le personnel non titulaire de droit public exerçant ses fonctions dans le domaine administratif, technique, social et de santé ou de l'enseignement.

Elle est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle est obligatoirement consultée, s'agissant du personnel non titulaire, sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme. Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle du personnel non titulaire entrant dans son champ de compétence.

Pour le personnel non titulaire exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement, sont concernés·e·s celles/ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché·e temporaire d'enseignement et de recherche, de lecteur/riche de langue étrangère et de maître/resse de langue étrangère, de personnel temporaire vacataire et de chargé·e d'enseignement vacataire et d'enseignant·e contractuel·le des établissements d'enseignement supérieur.

En revanche, ne sont pas concerné·e·s : les maîtres/resses de conférences, les professeur·e·s des universités associé·e·s et invité·e·s, les autres enseignant·e·s associé·e·s ou invité·e·s, les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu).

## 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
- > 5 représentant·e·s du personnel non titulaire, désigné·e·s par les organisations syndicales par niveau de catégorie (2 cat. A, 1 cat. B, 2 cat. C)

## Durée du mandat

4 ans

### Répartition des membres de la CCPANT par sexe (01/01/2020)

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

## 6.1.5. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

*Cf. Chapitre 5, partie 5.3.2 – Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (page 95)*

## Durée du mandat

4 ans

### Répartition des membres du CHSCT par sexe (au 01/01/2020)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s de l'administration	-	2	2	-	-	-	-	2	2
Représentant·e·s du personnel	1	5	6	4	2	6	5	7	12
Représentant·e·s des usagers/gères	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
Répartition (%)	13%	88%	100%	67%	33%	100%	36%	64%	100%

*Aucun représentant des usagers n'a été désigné par le Mouvement étudiant contre la dégradation de l'enseignement (2 titulaires et de 2 suppléants).*

## 6.2. Le dialogue social

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

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

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

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

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

Au niveau de l'établissement, le dialogue social s'organise à la fois au sein d'une instance réglementaire dédiée, [le Comité Technique, réuni à 9 reprises en 2020 \(8 en 2019\)](#), 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).

[En 2018-2019, 6 personnes \(4 BIATSS / 2 enseignants\) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total équivalent à 1060 heures travaillées.](#)

[En 2019-2020, 5 personnes \(4 BIATSS / 1 enseignant\) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total équivalent à 1014 heures travaillées.](#)

### **6.3. Les contentieux et les conflits**

En 2020, 2 requêtes en contentieux ont été déposées à l'encontre de La Rochelle Université (contre 6 en 2019).

Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2020 (idem 2019).

### **6.4. L'information et la communication**

En matière de communication interne, l'objectif majeur est d'améliorer la circulation de l'information à destination du personnel afin de « faire savoir », « faire comprendre » et « faire adhérer ». La finalité réside dans le renforcement d'une véritable culture d'établissement.

Différents outils et dispositifs d'information et de communication internes ont notamment été mis en place à cette fin.

#### **6.4.1. Le dispositif d'accueil du nouveau personnel**

L'objectif est de veiller à l'intégration du nouveau personnel arrivé durant l'année à l'Université. Le dispositif mis en œuvre comprend une journée d'accueil solennel du nouveau personnel enseignant et BIATSS début septembre par la Présidence, à laquelle tout le personnel d'encadrement enseignant et administratif est invité, avec :

> présentation du fonctionnement de l'établissement et de sa politique à partir d'un diaporama



- > présentations/formations dédiées aux nouveaux·velles arrivant·e·s portant sur les services informatiques, les ressources numériques ainsi que sur la médecine de prévention et les procédures applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

La journée inclut des temps de convivialité.

Un sac en coton biologique aux couleurs de l'Université est remis à chaque participant·e et comprend :

- > un livret d'accueil
- > des plaquettes présentant les services et outils susceptibles d'intéresser le personnel (Chiffres clés de l'établissement ; Offre de formation ; Bibliothèque universitaire ; Culture ; Sports ; Hygiène sécurité, etc.)
- > des objets à l'effigie de l'établissement (stylo, bloc-notes, gobelet)

#### Taux de participation depuis 2017-2018

	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
2017-2018	57%	63%	60%
2018-2019	31%	71%	51%
2019-2020	8%	73%	38%
2020-2021	<i>La journée d'accueil des nouveaux n'a pas eu lieu en 2020-2021</i>		

### 6.4.2. Les modèles de documents

La charte graphique de l'établissement a fait l'objet d'une refonte en 2018. Disposant d'un nouvel univers graphique, un ensemble de modèles de documents a été réalisé pour faciliter le travail quotidien du personnel de l'Université.

A la charte de l'Université et automatisés, ces gabarits visent à crédibiliser les échanges avec les partenaires et les réseaux : courriers, dossiers, diaporamas, etc. Ils ont été mis en place grâce à l'implication de référents communication et sont disponibles sur le serveur partagé de l'Université (SID). Chaque année, au fil des évolutions des logiciels et des usages, ces modèles sont actualisés.

- les modèles de bureautique : les lettres, dossiers, diaporama, organigramme, signalétique, chevalets
- les modèles d'édition : la carte de visite, la carte de correspondance, le carton d'invitation, l'affiche, la plaquette, le kakémono, le fond de scène
- les modèles numériques : affichages dynamiques, newsletter, signature mail, fonds d'écran
- une charte audiovisuelle est également disponible pour l'habillage de vidéo aux couleurs de l'université

### 6.4.3. Les supports d'information et de communication

De nombreux supports sont spécifiquement destinés à l'interne. Leurs objectifs sont de permettre au personnel d'appréhender le fonctionnement et l'organisation de l'institution ainsi que de disposer de l'information en temps réel.

Force est de constater que les autres supports destinés à l'externe, qui sont également mis à la disposition du personnel, contribuent aussi à améliorer la circulation de l'information et à renforcer le sentiment d'appartenance à l'établissement, c'est pourquoi ils seront mentionnés ci-après.

#### Les supports imprimés :

- > le livret d'accueil des nouveaux personnels (support interne de 32 pages)
- > le dépliant annuel Chiffres clés (ext. / int.)
- > le bilan social (int. / ext.)
- > les triptyques Offre de formation globale (français / anglais), Offre de formation par alternance
- > le projet d'établissement

**Les supports numériques :**

- > La newsletter hebdomadaire « Univ'Infos », diffusion tous les mardis à 8h à l'ensemble de la communauté interne (int)
- > L'Express Infos pour les nouvelles urgentes et règlementaires - consignes sanitaires et sécurité - (int)
- > la revue de presse hebdomadaire (int.)
- > les organigrammes de l'Université, des directions et des composantes
- > le diaporama de présentation de l'Université réactualisé chaque année (int. / ext.)
- > la newsletter de la Bibliothèque Universitaire : BU Connexion (int.)
- > les communiqués et dossiers de presse (ext.)
- > le fil d'actualités et d'information du site Web institutionnel univ-larochelle.fr, des sites des composantes et des réseaux sociaux Facebook, Twitter, Youtube, Instagram, TikTok et LinkedIn (int. / ext.)

**Les outils numériques :**

- > l'Environnement Numérique de Travail (int.) : bureau virtuel regroupant, au-delà des applications utiles (emploi du temps, congés, etc.), les informations et documents à usage interne (PV de conseils, notes de service, procédures, formulaires, l'accès aux documents de travail, etc.), les actualités, les communiqués, les organigrammes à jour, etc.
- > le site Web institutionnel : univ-larochelle.fr et les sites Web satellites (composantes, laboratoires) (int. / ext.)
- > le site Web des grands projets de l'établissement
- > les forums (int.) : le forum de La Rochelle Université, de libre expression, et des forums d'échanges thématiques (syndical ; petites annonces ; par projet, etc.) procédant par système d'abonnement
- > les écrans d'affichage numérique dans les halls des différents bâtiments (int. / ext.)
- > les réseaux sociaux (int. / ext.)

**La communication interpersonnelle et en réseau :**

Enfin, l'information et la communication interpersonnelle directe, le face-à-face, ont toujours leur place à La Rochelle Université via l'organisation périodique de réunions d'information et d'assemblées générales du personnel, ainsi que via les rencontres du réseau interne de référent·e·s communication des laboratoires et services (52 personnes), chargé·e·s de faire circuler l'information sur les activités de leur structure.

## **CHAPITRE 7 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives**

## 7.1. L'action sociale

L'action sociale concerne tout le personnel : les stagiaires et titulaires ainsi que le personnel contractuel ayant une période d'activité égale ou supérieure à 6 mois consécutifs dans les 10 derniers mois.

Elle regroupe un ensemble d'aides et de subventions :

- > participation au coût de restauration
- > participation coût de transport
- > supplément familial de traitement
- > allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant
- > allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans
- > allocation aux parents de jeunes handicapés étudiants (âgés de 20 à 27 ans)
- > séjours 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

Le personnel peut bénéficier de l'accompagnement de l'assistante sociale de La Rochelle Université pour demander des aides ou obtenir de l'information sur son droit en matière sociale. L'assistante sociale présente les demandes d'aides qu'elle a instruites à la Commission Action Sociale de l'Université.

**En 2019, cette commission s'est réunie à 3 reprises et a accordé 5 prêts et 7 secours.**

**En 2020, elle s'est réunie à 6 reprises et a accordé 4 prêts et 11 secours.**

**Dépenses liées à l'action sociale (en comptabilité budgétaire – crédits de paiement)**

	2019	2020
Allocation parents d'enfants handicapés	11 113 €	11 881 €
Participation APUR	5 000 €	5 000 €
Prestations Inter-Ministérielles	844 €	346 €
Restauration du personnel	54 540 €	8 762 €
Secours-aides	4 700 €	10 900 €
Prêts exceptionnels	4 800 €	3 600 €
Transport domicile-travail BIATSS	7 485 €	7 803 €
Transport domicile-travail ENS	5 703 €	3 975 €
<b>TOTAL</b>	<b>94 185 €</b>	<b>52 267 €</b>

## 7.2. La restauration

Différents lieux de restauration sont accessibles sur les différents sites de l'Université ou à proximité.

### Les restaurants administratifs

L'Université participe aux frais de fonctionnement et d'investissement de l'Association de Gestion des Restaurants Administratifs et prend en charge la partie État du coût des repas du personnel dont l'indice est inférieur ou égal à 480.

Un autre restaurant administratif se trouve à proximité des sites universitaires :

- > le Restaurant de la Maison de la Charente-Maritime

Coût du repas : environ 7 euros en fonction de la composition du plateau repas (jusqu'en 2020).

**Les restaurants universitaires du CROUS** avec lesquels l'Université a également signé une convention :

- > le Restaurant Universitaire République
- > le Restaurant Universitaire / brasserie Antinéa
- > le Restaurant Universitaire Amerigo Vespucci
- > la Cafétéria du Pôle Sciences et Technologie

Coût du repas pour un menu complet (septembre 2020) :

- > 4,28 euros pour le personnel de catégorie I (indice < 480) ayant la carte Izly
- > 5,55 euros pour le personnel de catégorie II (indice > 480) ayant la carte Izly
- > 7,92 euros pour les extérieurs

Au cours de l'année 2020, **6 048 repas ont été servis (14989 repas en 2019)** pour le personnel de l'Université (restaurants administratifs et universitaires confondus), dont **5 976 ont été subventionnés par l'établissement (8 835 en 2019)**.

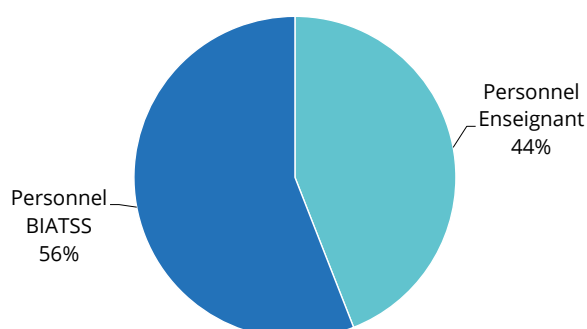
## 7.3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

### Personnel inscrit au SUAPSE en 2019-2020 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de la population totale
Personnel Enseignant	36	53	<b>89</b>	19%
Personnel BIATSS	70	43	<b>113</b>	25%
<b>TOTAL 2019-2020</b>	<b>106</b>	<b>96</b>	<b>202</b>	<b>22%</b>
<i>Rappel 2018-2019</i>	85	63	148	17%
<i>Rappel 2017-2018</i>	77	60	137	15%
<i>Rappel 2016-2017</i>	50	33	83	9%

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

### Répartition des personnels inscrits au SUAPSE en 2019-2020 par statut



## 7.4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

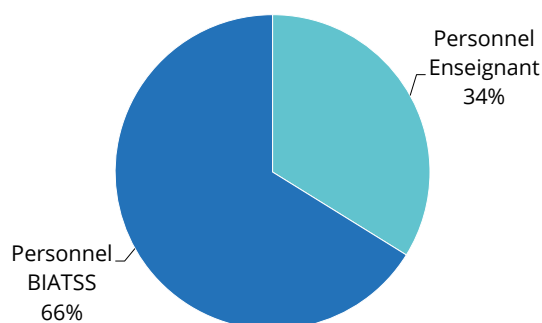
### 7.4.1. Le personnel inscrit à l'APUR

Personnel inscrit à l'APUR en 2019-2020 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	Part de la population
Personnel Enseignant	45	45	90	19%
Personnel BIATSS	136	40	176	39%
<b>TOTAL 2019-2020</b>	<b>181</b>	<b>85</b>	<b>266</b>	<b>29%</b>
Rappel 2018-2019	170	80	250	28%
Rappel 2017-2018	172	76	248	28%
Rappel 2016-2017	167	64	231	26%

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

Répartition des personnels inscrits à l'APUR en 2019-2020 par statut

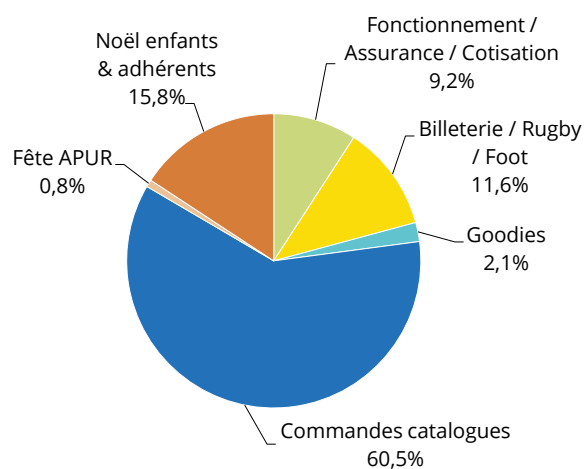


### 7.4.2. Le budget de l'APUR

Dépenses et recettes de l'APUR par type d'activité  
- Année civile 2020

	Dépenses	Recettes	Écart
Fonctionnement	2 472 €	1 515 €	-957 €
Assurance	114 €	0 €	-114 €
Rugby	1 779 €	310 €	-1 469 €
Billetterie	1 476 €	2 470 €	994 €
Cotisation	0 €	2 957 €	2 957 €
Fête APUR (dont HappyApuro)	225 €	0 €	-225 €
Foot	26 €	0 €	-26 €
Commandes catalogues	17 076 €	13 163 €	-3 913 €
Subventions	0 €	5 000 €	5 000 €
Goodies Université	593 €	332 €	-261 €
Noël enfants & adhérents	4 447 €	0 €	-4 447 €
<b>TOTAL 2020</b>	<b>28 208 €</b>	<b>25 747 €</b>	<b>-2 461 €</b>
Rappel 2019-2020	26 044 €	30 018 €	3 974 €
Rappel 2018-2019	9 263 €	10 639 €	1 376 €
Rappel 2017-2018	48 313 €	53 654 €	5 341 €

Répartition des dépenses de l'APUR par type d'activité - Année civile 2020



Depuis l'année 2020, le budget de l'APUR est intégré en année civile (et non plus en année universitaire).

# 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
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements
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
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
CCDC	Commission Consultative des Doctorant-e-s Contractuel-le-s
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
CIEL	Centre Inter-pôles d'Enseignement des Langues
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	CONServateur/rice de bibliothèque
CONSG	CONServateur/rice Général-e de bibliothèque
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CPU	Conférences des Président-e-s d'Université
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique
CUFLE	Centre Universitaire de Français Langue Étrangère



**D**

DSI	Direction du Système d'Information
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/rice Général·e des Services
DOCT CONT	Doctorant·e CONtractuel·le

**E**

E/EC	Enseignant·e/Enseignant·e-Chercheur·e
EAE	Espace d'accueil et d'écoute
EC	Enseignant·e-Chercheur·e
ENS	ENSeignant·e
ENT	Environnement Numérique de Travail
ETP	Équivalent Temps Plein

**F**

FCTL	Fonctionnel
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

**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
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFSE	Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travail Supplémentaire
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
IUT	Institut Universitaire de Technologie

**M**

MAG	MAGasinier·ière
MCF	Maître/resse de ConFérences
MGEN	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
ML	Maître/resse de Langues
MTT	Mi-Temps Thérapeutique

**N**

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
-----	----------------------------------

## O

OIT Organisation Internationale du Travail

## P

PA Prime d'administration

PA Pôle Alternance

PAST Personnel ASSocié à Temps partiel

PCA Prime de Charges Administratives

PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

PES Prime d'Excellence Scientifique

PFC Pôle Formation Continue

PFI Prime de Fonction Informatique

PFR Prime de Fonction et de Résultat

PNA Position Normale d'Activité

POI Pôle Orientation Insertion

PRES Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

PR PRofesseur-e des universités

PRAG PRofesseur-e AGRégé-e

PRCE PRofesseur-e CÉrtifié-e

PRP Prime de Responsabilités Pédagogiques

PPRS Prime de Participation à la Recherche Scientifique

PTF Prime de Technicité Forfaitaire

## R

REH Référentiel d'Équivalence Horaire

RIFSEEP Régime Indemnitaire des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel

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

SID Système d'Information Documentaire

SPI Service des Pédagogies Innovantes

SUAPSE Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression

## T

TECH TECHnicien-ne

TMS Troubles musculosquelettiques

TPS Troubles psychosociaux

## U

UFR Unité de Formation et de Recherche

UT Unité de Travail





**D'ici  
on voit  
+ loin !**

**La Rochelle Université**

**Direction des Relations et des Ressources Humaines  
Direction d'Appui au Pilotage et à la Stratégie**



**univ-larochelle.fr**