

D'ici, on voit + loin !

Direction des Relations et des Ressources Humaines
Direction d'Appui au Pilotage et à la Stratégie

BILAN SOCIAL

2021

■ Édition 2022

Éditorial

Le bilan social est l'occasion de disposer d'une vue d'ensemble des ressources humaines, de leur évolution et de leur gestion au sein de notre université. Cet état des lieux de nos équipes, de leurs conditions de travail et du dialogue social est un outil précieux et nécessaire à la conduite collective de nos projets et au pilotage stratégique de notre établissement.

L'année 2021 reste néanmoins singulière : la crise sanitaire était encore forte et les effets de la Covid-19 ont continué d'affecter le fonctionnement normal de notre établissement, après une année 2020 déjà éprouvante. Les conséquences de cette crise sont palpables au travers des chiffres publiés dans ce rapport. Agilité, solidarité et réactivité des femmes et des hommes qui agissent au quotidien au sein de notre établissement auront donc été les maîtres mots d'une année soumise à une incertitude constante. Grâce à elles, toutes les activités ont été poursuivies, des projets ont pu être menés et des travaux ont abouti.

Des démarches, engagées au bénéfice de la transformation de notre Université, ont ainsi été couronnées de succès. Nos réussites aux appels à projets « Démonstrateur Numérique » et « Excellences sous tous ses formes » constituent en ce sens des leviers de développement et de rayonnement. Elles témoignent non seulement de la reconnaissance de l'État sur l'excellence de notre Université mais doivent aussi nous aider à disposer de ressources humaines supplémentaires pour conduire nos missions. Nous n'oublions pas non plus notre action lauréate en faveur de l'égalité sur le campus, signe d'une université que nous voulons inclusive et tolérante.

2021 aura également été marquée par l'ouverture du dialogue social sur le régime indemnitaire et la mise en œuvre effective d'une politique de maintien de l'emploi statutaire, dans le cadre d'un dialogue contractuel renouvelé et rigoureux avec les services de l'État. La mise en application du RIFSEEP aura permis une revalorisation salariale de nos personnels titulaires BIATSS, en tenant mieux compte des spécificités de chaque fonction et métier. Dans le même esprit, le travail sur la mise en place de la charte de gestion des contractuels a été engagé peu après, avec l'objectif d'aboutir là encore à de meilleures perspectives et rémunérations pour ces agents. C'est une juste reconnaissance de la mobilisation collective et de la contribution de chacun et chacune aux missions de service public auxquelles nous sommes attachés, quels que soient les fonctions, statuts ou niveaux hiérarchiques.

La première richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent. C'est aussi ce que montre ce panorama social de l'année 2021. Nous profitons de ces quelques lignes pour vous adresser nos plus vifs remerciements, à vous toutes et tous, qui œuvrez chaque jour pour notre université et pour ses étudiantes et étudiants.

Jean-Marc OGIER

Président de la Rochelle Université

Yannick JOLLY

Directeur général des services

Présentation de l'Université

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

Jusqu'au 31 août 2021, La Rochelle Université était organisée autour de 4 composantes de formation :

- > Faculté de Droit, de Science Politique et de Gestion (DSPG) dont 1 Institut d'Administration des Entreprises (IAE)
- > Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines (LLASH)
- > Faculté des Sciences et Technologies (ST)
- > 1 Institut Universitaire de Technologie (IUT)

Deux nouvelles structures sont créées depuis le 1^{er} septembre 2021 : le **Pôle Licences Collegium** rassemblant l'ensemble des étudiants inscrits en licence et l'**Institut Littoral Urbain Durable Intelligent** rassemblant les masters, l'école doctorale et fédérant l'ensemble des laboratoires de recherche.

L'Université dispose également de :

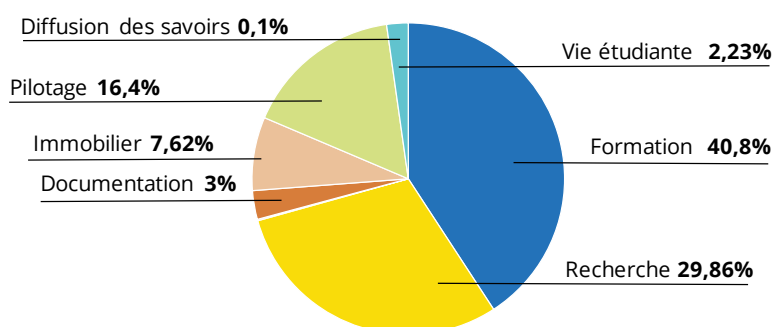
- > **9 services communs**
 - Bibliothèque Universitaire (BU)
 - Institut Universitaire de Langues (IUL)
 - Direction des Pédagogies Innovantes (DPI)
 - Direction Orientation Insertion (DOI)
 - Direction Formation Continue (DFC)
 - Direction Alternance (DA)
 - Service de Santé Universitaire (SDSU)
 - Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
 - Espace Culture
- > **1 Fondation Universitaire**
- > **9 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)
- > **1 École Doctorale pluridisciplinaire**
- > **1 Unité Mixte de Service** (UMS)
- > **7 structures fédératives et réseaux de recherche** dont 1 portée par l'Université
- > Et des services généraux qui concourent à son administration

En 2020-2021, La Rochelle Université accueille **8 691 étudiant·e·s** inscrit·e·s en formation continue et initiale. 11,5 % des étudiant·e·s sont de nationalité étrangère et 39,5 % des étudiant·e·s sont boursier·e·s.

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

- > **72 diplômes nationaux** (1 DAEU, 5 DUT dont 1 en alternance, 14 licences générales dont 1 en alternance, 20 licences professionnelles dont 17 en alternance, 32 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 2021 (en CP) de 78 951 839 €, dont 63 508 110 € pour la masse salariale (soit 80,4 %) :



Précisions méthodologiques

Le périmètre

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

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

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^{er} janvier 2021.

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 2020/2021. 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^{er} janvier 2021, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2020/2021 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 2021, 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

À noter que des données afférentes à l'année universitaire 2019/2020, au 01/01/2020 ou à l'année civile ont pu faire l'objet de corrections suite à l'édition 2020 du bilan social. La correction apportée est notifiée en bas de chaque tableau concerné.

Sommaire

CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs	8
1. 1. Les emplois et le personnel enseignant	11
1. 1. 1. Les emplois enseignants.....	11
1. 1. 2. Le personnel enseignant.....	14
1. 2. Les emplois et le personnel BIATSS.....	20
1. 2. 1. Les emplois BIATSS	21
1. 2. 2. Le personnel BIATSS	23
 CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière	 30
2. 1. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire.....	32
2. 1. 1. Les mouvements.....	32
2. 1. 2. L'ancienneté.....	35
2. 1. 3. Les promotions	35
2. 2. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel.....	37
2. 2. 1. Les mouvements.....	37
2. 3. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS titulaire	39
2. 3. 1. Les mouvements.....	39
2. 3. 2. La mobilité interne.....	40
2. 3. 3. L'ancienneté.....	41
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	41
2. 3. 5. Les promotions	42
2. 4. Les conditions d'exercice de la carrière du personnel BIATSS contractuel	44
2. 4. 1. Les mouvements.....	44
2. 4. 2. La mobilité interne.....	45
2. 4. 3. L'ancienneté.....	46
2. 4. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	46
2. 4. 5. Les CDIisations et nominations en qualité de fonctionnaire	47
 CHAPITRE 3 : les rémunérations	 49
3. 1. Les rémunérations du personnel enseignant	51
3. 1. 1. La grille indiciaire du personnel enseignant titulaire	51
3. 1. 2. La grille indiciaire du personnel enseignant contractuel en CDI.....	52
3. 1. 3. Les dépenses du personnel enseignant.....	53
3. 1. 4. Les primes du personnel enseignant	54
3. 1. 5. Les heures complémentaires	56

3. 2. Les rémunérations du personnel BIATSS	57
3. 2. 1. La grille indiciaire du personnel BIATSS titulaire	57
3. 2. 2. La grille indiciaire du personnel BIATSS contractuel en CDI	61
3. 2. 3. Les dépenses du personnel BIATSS	62
3. 2. 4. Les primes du personnel BIATSS	63
3. 2. 5. La synthèse des dépenses du personnel	68
CHAPITRE 4 : la formation du personnel.....	70
4. 1. La politique de formation à La Rochelle Université.....	71
4. 2. Thèmes et intitulés des formations proposées en 2021 par axe.....	72
4. 3. Les heures de formation et les stagiaires	74
4. 3. 1. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par axe de formation	74
4. 3. 2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe	75
4. 4. Bilan qualitatif du plan de formation 2021.....	76
4. 5. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés	76
4. 6. Les autres actions de formation	77
4. 6. 1. Le Congé de Formation professionnelle	77
4. 6. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique.....	77
4. 6. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique.....	77
4. 6. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches.....	78
4. 6. 5. Le bilan de compétences	78
4. 6. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience et la Validation des Acquis Professionnels.....	78
4. 6. 7. Le Congé Professionnel de Formation.....	79
4. 7. Le budget de la formation du personnel.....	79
4. 7. 1. Les dépenses.....	79
4. 7. 2. Les ressources.....	80
CHAPITRE 5 : les conditions de travail.....	81
5. 1. L'organisation du temps de travail.....	82
5. 1. 1. Le temps de travail du personnel	82
5. 1. 2. Le Compte Épargne Temps (CET).....	83
5. 1. 3. Le télétravail	84
5. 1. 4. Le travail à temps partiel	84
5. 1. 5. Les absences au travail	87
5. 2. Le droit de grève.....	93
5. 3. La prévention des risques professionnels	93
5. 3. 1. Les acteurs.rices de la prévention.....	93

5. 3. 2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	94
5. 3. 3. Un outil à la disposition du personnel : le registre Santé Sécurité au Travail	95
5. 3. 4. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement.....	95
5. 3. 5. La prévention des risques psychosociaux (RPS)	96
5. 4. Les accidents de travail, les maladies professionnelles et les violences.....	98
5. 4. 1. Les accidents de service et de travail.....	98
5. 4. 2. Les maladies professionnelles.....	99
5. 4. 3. Les troubles psychosociaux (TPS) et les violences au travail	99
5. 5. La médecine de prévention	100
5. 6. La prise en charge du handicap.....	101
CHAPITRE 6 : Les relations professionnelles.....	103
6. 1. Les instances institutionnelles.....	104
6. 1. 1. Les conseils.....	104
6. 1. 2. Le Comité Technique (CT).....	107
6. 1. 3. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE).....	107
6. 1. 4. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)	108
6. 1. 5. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	109
6. 2. Le dialogue social	109
6. 3. Les contentieux et les conflits	110
6. 4. L'information et la communication	110
6. 4. 1. Le dispositif d'accueil du nouveau personnel	110
6. 4. 2. Les modèles de documents.....	111
6. 4. 3. Les supports d'information et de communication.....	111
CHAPITRE 7 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives	113
7. 1. L'action sociale.....	114
7. 2. La restauration.....	115
7. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....	115
7. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	116
7. 4. 1. Le personnel inscrit à l'APUR	116
7. 4. 2. Le budget de l'APUR.....	116
7. 5. La Bibliothèque Universitaire.....	116
LEXIQUE	117

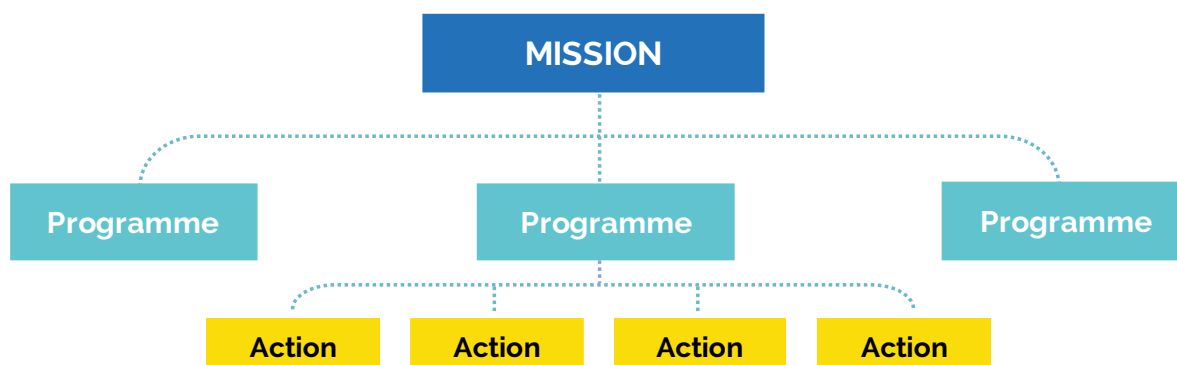
CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs

Promulguée le 1^{er} 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° 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^{er} 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 :

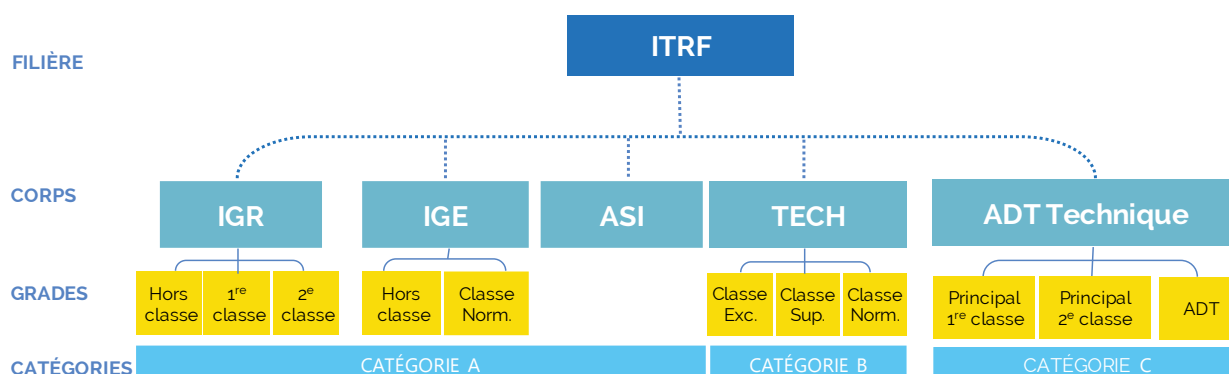
- > le plafond d'emplois État
- > et les emplois contractuels financés sur ressources propres

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 2021



1. 1. Les emplois et le personnel enseignant

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

- > **d'enseignant-chercheur titulaire :**
 - PProfesseur des universités (PR)
 - Maître de Conférences (MCF)
- > **d'enseignant titulaire du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**
 - PProfesseur AGrégé (PRAG)
 - PProfesseur CErtifié (PRCE)
 - PProfesseur des Écoles (PR ÉCOLE)
- > **d'enseignant contractuel :**
 - Personnel ASsocié à Temps partiel (PAST)
 - Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - LECTeur (LECT) et Maître de Langues (ML)
 - Doctorant contractuel (DOCT CONT)
 - Enseignant et enseignant-chercheur contractuel (E/EC CONT)*

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

1. 1. 1. Les emplois enseignants

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

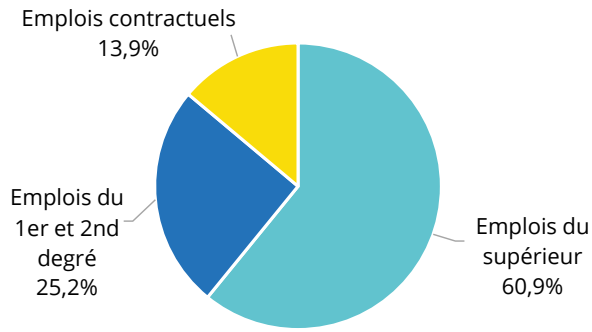
Emplois enseignants délégués par corps et par année

	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	Écart (2021-2020)
PR	79	79	80	81	+1
MCF	186	185	184	182	-2
Total emplois du supérieur	265	264	264	263	-1
PRAG	72	72	72	72	-
PRCE	36	36	36	36	-
PR ECOLE	1	1	1	1	-
Total emplois du 1^{er} et 2nd degré	109	109	109	109	-
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS TITULAIRES	374	373	373	372	-1
ATER	17	17	17	17	-
LECT	2	2	2	2	-
ML	4	4	4	4	-
PAST	10	10	10	10	-
DOCT CONT ⁽¹⁾	29	26	26	27	+1
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS CONTRACTUELS	62	59	59	60	+1
TOTAL EMPLOIS DÉLÉGUÉS	436	432	432	432	-
En plus, emplois Fioraso délégués mais non ouverts (ni BIATSS ni ENS) ⁽²⁾	11	9	7	5	-2

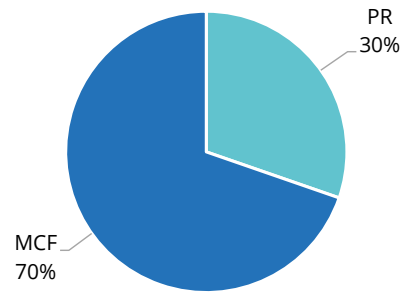
(1) Le stock d'emplois de doctorants contractuels est fixe (et arrêté au nombre de 26). Des emplois complémentaires peuvent être attribués chaque année au titre d'actions spécifiques (handicap, école normale supérieure jusqu'en 2018).

(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).

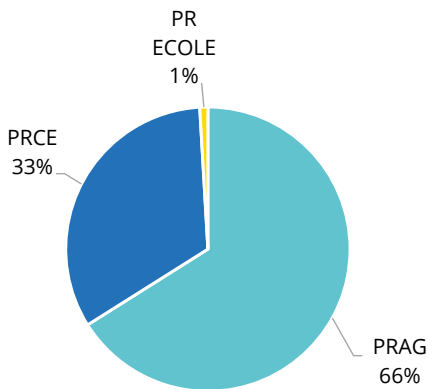
Répartition des emplois enseignants délégués au 01/01/2021



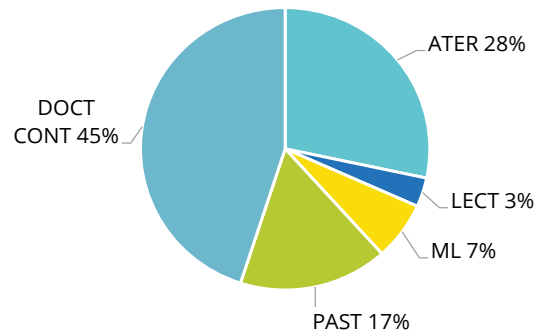
Répartition des emplois d'enseignants-chercheurs titulaires délégués au 01/01/2021



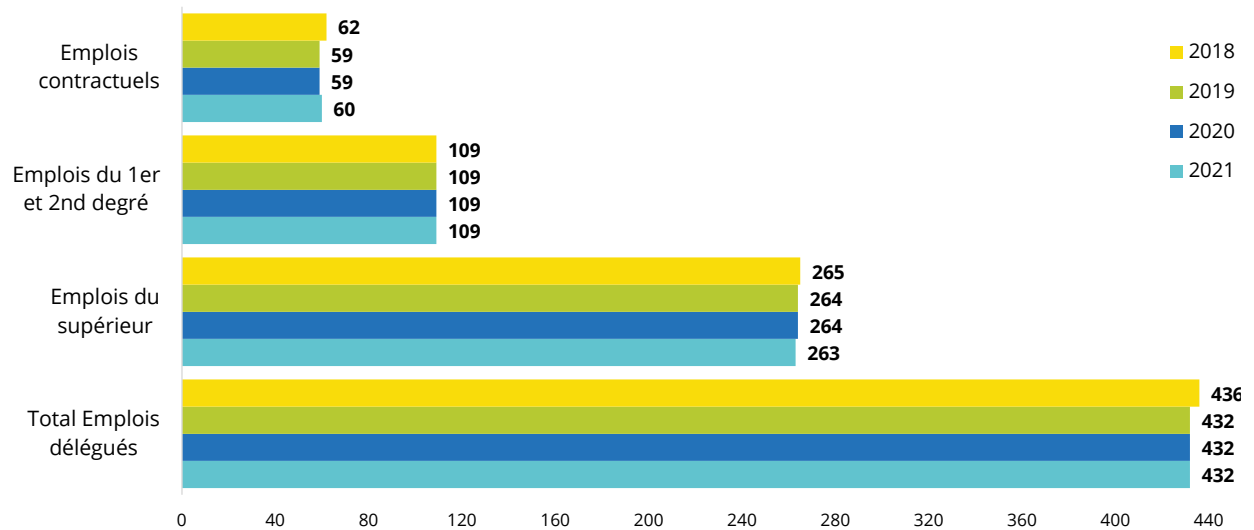
Répartition des emplois d'enseignants titulaires du 1er et 2nd degré délégués au 01/01/2021



Répartition des emplois contractuels délégués au 01/01/2021



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

	01/01/2018						01/01/2019						01/01/2020						01/01/2021					
	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	56	13	-	-	80	9	59	13	-	-	81
MCF	39	111	36	-	-	186	37	111	37	-	-	185	36	111	37	-	-	184	36	110	36	-	-	182
Emplois du supérieur	50	166	49	-	-	265	48	166	50	-	-	264	47	167	50	-	-	264	45	169	49	-	-	263
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
Emplois du 1 ^{er} et 2 nd degré	14	42	45	7	1	109	14	42	45	7	1	109	14	42	45	7	1	109	14	42	45	7	1	109
TOTAL EMPLOIS ENS.	64	208	94	7	1	374	62	208	95	7	1	373	61	209	95	7	1	373	59	211	94	7	1	372

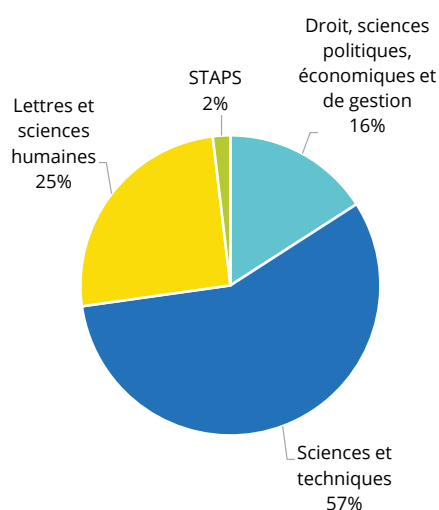
(1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.

(2) Sciences et Techniques.

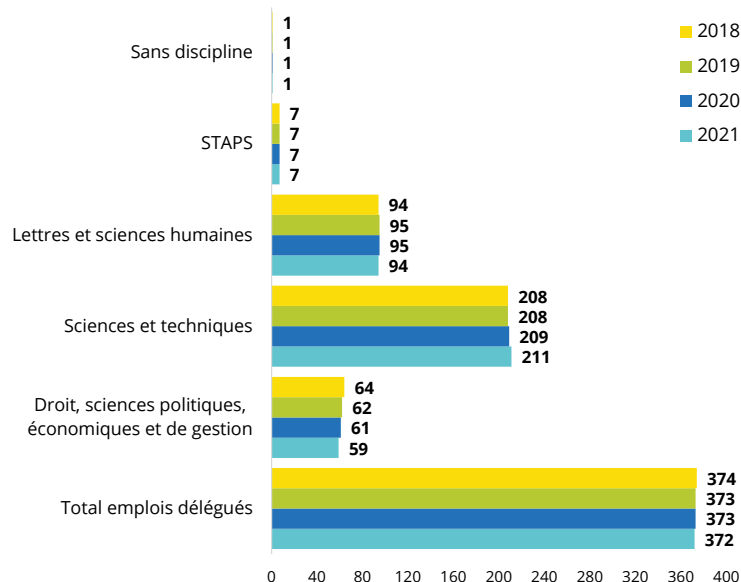
(3) Lettres et Sciences Humaines.

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

Répartition des emplois enseignants titulaires délégués par grand domaine au 01/01/2021



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

	2018	2019	2020	2021
Postes de titulaires ouverts au recrutement de titulaire	6	10	12	18
Postes pourvus par des titulaires	5	10	11	16
Changement de discipline d'emploi	-	-	-	-
Transformation de niveau d'emploi	-	3	2	3
Transformation enseignant / non enseignant	1	-	1	1

1. 1. 2. Le personnel enseignant

1. 1. 2. 1. Les effectifs

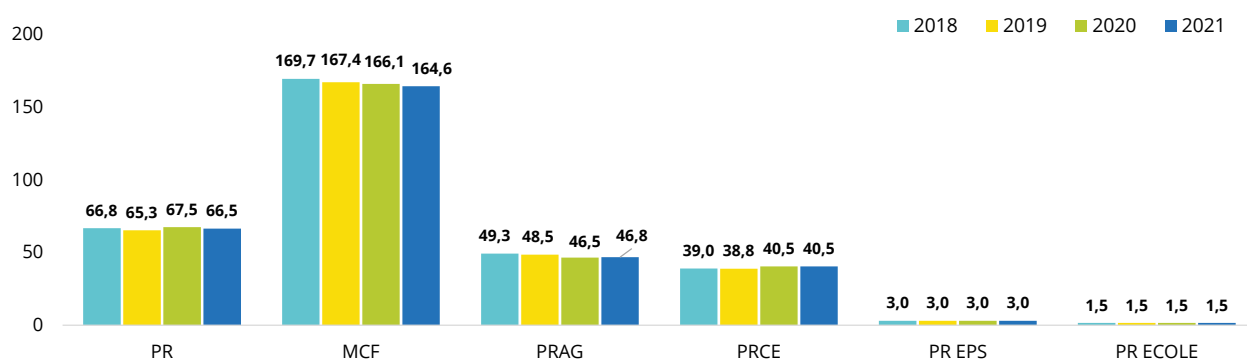
1.1.2.1.1 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par année

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

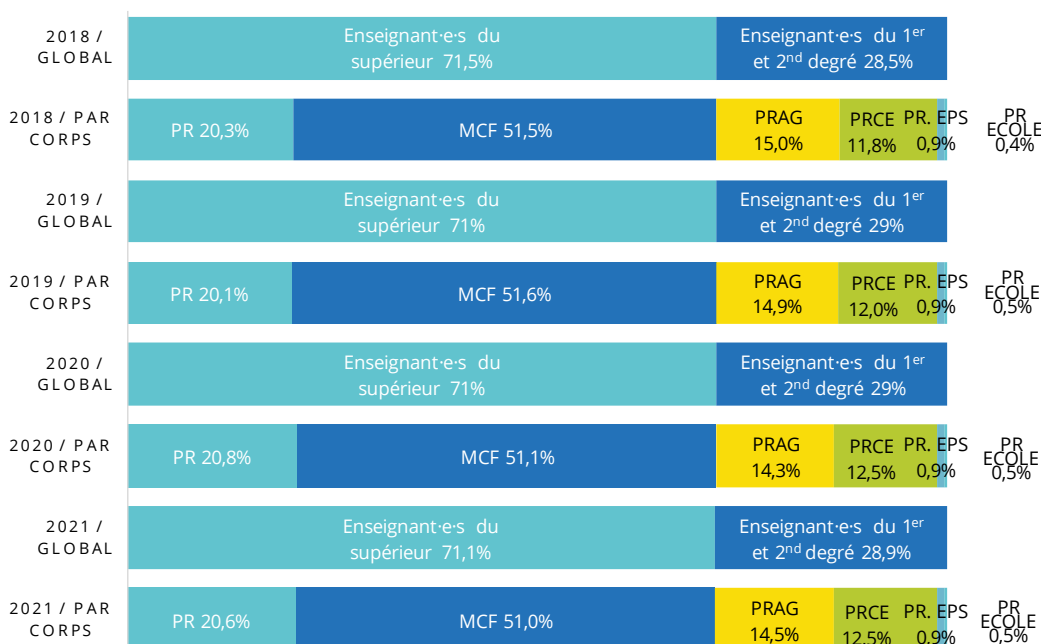
	01/01/2018		01/01/2019		01/01/2020			Moy. nationale (1)	01/01/2021				Moy. nationale (1)	ÉCART (2021-2020)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP	%	%	Eff. Phys.	ETP	
PR	67	66,8	66	65,3	68	67,5	20,8%		67	66,5	20,6%		-1	-1,0	
MCF	170	169,7	168	167,4	167	166,1	51,1%	78,3%	166	164,6	51,0%	78,7%	-1	-1,5	
Total effectifs enseignants du supérieur	237	236,5	234	232,7	235	233,6	71,9%		233	231,1	71,6%		-2	-2,5	
PRAG	50	49,3	49	48,5	48	46,5	14,3%		48	46,8	14,5%		-	0,3	
PRCE	40	39,0	40	38,8	42	40,5	12,5%		43	40,5	12,5%		+1	-	
PR EPS	3	3,0	3	3,0	3	3,0	0,9%		4	3,0	0,9%		+1	-	
PR ECOLE	2	1,5	2	1,5	2	1,5	0,5%	21,7%	2	1,5	0,5%	21,3%	-	-	
Total effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	95	92,8	94	91,8	95	91,5	28,1%		97	91,8	28,4%		+2	0,3	
TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES	332	329,3	328	324,5	330	325,1	100%	100%	330	322,9	100%	100%	-	-2,2	

(1) Note DGRH annuelle du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (édition 2021 année 2020).

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)

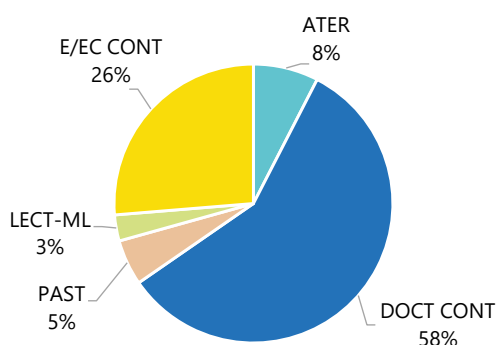


1.1.2.1.2 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

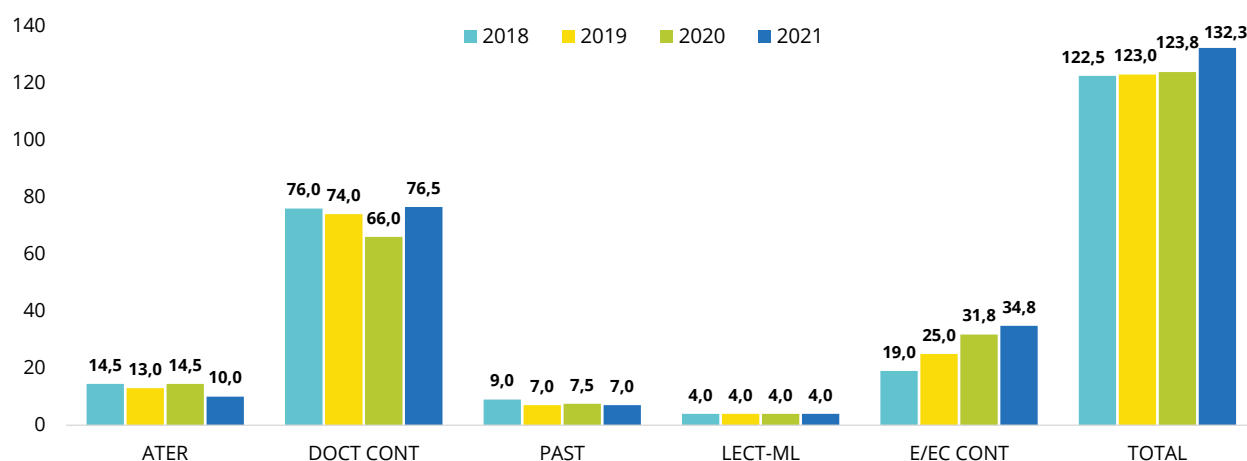
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat et par année

	01/01/2018				01/01/2019				01/01/2020				01/01/2021				ÉCART (2021-2020)	
	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	%	ETP	%	Eff.	ETP
DOCT CONT Ministère	30	22%	30,0	24%	27	21%	27,0	22%	24	18%	24,0	19%	29	21%	29,0	22%	+5	+5,0
DOCT CONT Autre	46	34%	46,0	38%	47	36%	47,0	38%	42	32%	42,0	34%	48	34%	48,0	36%	+6	+6,0
Total effectifs DOCT CONT	76	57%	76,0	62%	74	56%	74,0	60%	66	50%	66,0	53%	77	55%	77,0	58%	+11	+11,0
Total effectifs ATER	17	13%	14,5	12%	14	11%	13,0	11%	16	12%	14,5	12%	10	7%	10,0	8%	-6	-4,5
PAST	18	13%	9,0	7%	14	11%	7,0	6%	15	11%	7,5	6%	14	10%	7,0	5%	-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	1	1%	1,0	1%	1	1%	1,0	1%	1	1%	1,0	1%	1	1%	1,0	1%	-	-
E/EC CONT (CDD)	15	11%	15,0	12%	22	17%	22,0	18%	29	22%	28,8	23%	32	23%	31,8	24%	+3	+3,0
Dont EC CONT (CDD)	8	6%	8,0	7%	12	9%	12,0	10%	16	12%	15,8	13%	18	13%	17,8	13%	+2	+2,0
Dont ENS CONT (CDD)	7	5%	7,0	6%	10	8%	10,0	8%	13	10%	13,0	11%	14	10%	14,0	11%	+1	+1,0
E/EC CONT (CDI)	4	3%	4,0	3%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	-	-
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI)	4	3%	4,0	3%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	3	2%	3,0	2%	-	-
Total effectifs autres contractuels	41	31%	32,0	26%	43	33%	36,0	29%	51	38%	43,3	35%	53	38%	45,8	34%	2,0	2,5
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	134	100%	122,5	100%	131	100%	123,0	100%	133	100%	123,8	100%	140	100%	132,8	100%	7,0	9,0
TOTAL EFFECTIFS hors DOCT CONT	58	43%	46,5	38%	57	44%	49,0	40%	67	50%	57,8	47%	63	45%	55,8	42%	-4,0	-2,0

Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par type de contrat (ETP) au 01/01/2021



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 871 vacataires au cours de l'année universitaire 2020-2021.**

1.1.2.1.3 Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par composante

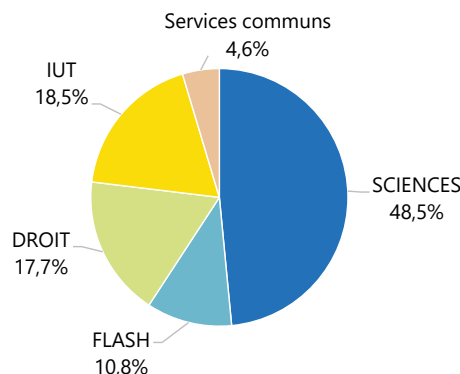
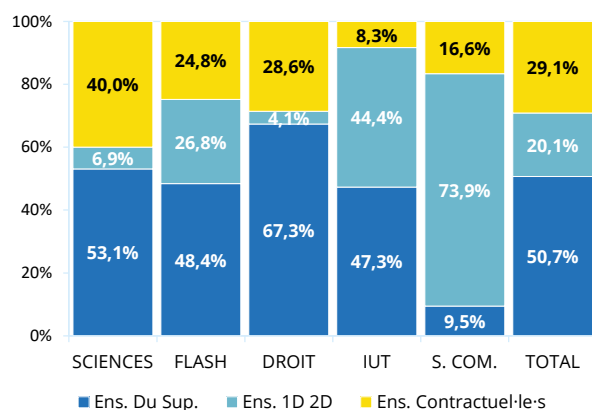
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par composante, par corps et par statut au 01/01/2021

	SCIENCES		DROIT- GESTION		FLASH		IUT		S. COMMUNS*		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PR	40	40,0	9	9,0	10	9,5	8	8,0	-	-	67	66,5
MCF	78	77,3	24	24,0	30	29,5	32	31,8	2	2,0	166	164,6
Effectifs enseignants-chercheurs du supérieur	118	117,3	33	33,0	40	39,0	40	39,8	2	2,0	233	231,1
Rappel 2020	121	120,8	31	31,0	40	39,0	40	39,8	3	3,0	235	233,6
Écart	-3,0	-3,5	+2,0	+2,0	-	-	-	-	-1,0	-1,0	-2,0	-2,5
PRAG	9	8,8	1	1,0	8	7,5	25	24,5	5	5,0	48	46,8
PRCE	6	5,0	1	1,0	15	14,1	13	12,8	8	7,6	43	40,5
PR ECOLE	2	1,5	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1,5
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3,0	4	3,0
Effectifs enseignants du 1^{er} et 2nd degré	17	15,3	2	2,0	23	21,6	38	37,3	17	15,6	97	91,8
Rappel 2020	17	15,3	2	2,0	22	22,0	39	37,5	15	14,7	95	91,5
Écart	-	-	-	-	+1,0	-0,4	-1,0	-0,2	+2,0	+0,9	+2,0	+0,3
TOTAL EFFECTIFS TITULAIRES	135	132,6	35	35,0	63	60,6	78	77,1	19	17,6	330	322,9
Rappel 2020	138	136,1	33	33,0	62	61,0	79	77,3	18	17,7	330	325,1
Écart	-3,0	-3,5	+2,0	+2,0	+1,0	-0,4	-1,0	-0,2	+1,0	-0,1	-	-2,2
DOCT CONT Ministère	27	27,0	1	1,0	1	1,0	-	-	-	-	29,0	29,0
DOCT CONT Autre	44	44,0	4	4,0	-	-	-	-	-	-	48,0	48,0
Effectifs doctorants contractuels	71	71,0	5	5,0	1	1,0	-	-	-	-	77,0	77,0
Rappel 2020	63	63,0	2	2,0	1	1,0	-	-	-	-	66,0	66,0
Écart	+8,0	+8,0	+3,0	+3,0	-	-	-	-	-	-	11,0	+11,0
Effectifs ATER	3	3,0	2	2,0	3	3,0	2	2,0	-	-	10,0	10,0
Rappel 2020	8	7,0	4	3,0	2	2,0	3	2,5	-	-	16,0	14,5
Écart	-5,0	-4,0	-2,0	-1,0	+1,0	+1,0	-1,0	-0,5	-	-	-6,0	-4,5
PAST	5	2,5	4	2,0	3	1,5	2	1,0	-	-	14,0	7,0
LECT	-	-	-	-	3	3,0	-	-	-	-	3,0	3,0
ML	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	1,0	1,0
E/EC CONT CDD	12	11,8	5	5,0	8	8,0	4	4,0	3	3,0	32,0	31,8
Dont EC CONT (CDD)	11	10,8	3	3,0	3	3,0	1	1,0	-	-	18,0	17,8
Dont ENS CONT (CDD)	1	1,0	2	2,0	5	5,0	3	3,0	3	3,0	14,0	14,0
E/EC CONT CDI	-	-	-	-	3	2,5	-	-	1	0,5	3,0	3,0
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-
Dont ENS CONT (CDI) (1)	-	-	-	-	3	2,5	-	-	1	0,5	3,0	3,0
Effectifs autres contractuels	17	14,3	9	7,0	18	16,0	6	5,0	4	3,5	53,0	45,8
Rappel 2020	14	10,8	10	8,0	20	18,0	5	4,0	3	2,5	51,0	43,3
Écart	+3,0	+3,5	-1,0	-1,0	-2,0	-2,0	+1,0	+1,0	+1,0	+1,0	2,0	+2,5
TOTAL EFFECTIFS CONTRACTUELS	91	88,3	16	14,0	22	20,0	8	7,0	4	3,5	140,0	132,8
Rappel 2020	85	80,8	16	13,0	23	21,0	8	6,5	3	2,5	133,0	123,8
Écart	+6,0	+7,5	-	+1,0	-1,0	-1,0	-	+0,5	+1,0	+1,0	7,0	+9,0
TOTAL EFFECTIFS ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	226	220,9	51	49,0	85	80,6	86	84,1	23	21,1	470,0	455,7
Rappel 2020	223	216,9	49	46,0	85	82,0	87	83,8	21	20,2	463	448,9
Écart	+3,0	+4,0	+2,0	+3,0	-	-1,4	-1,0	+0,3	+2,0	+0,9	+7,0	+6,8

* Services communs à La Rochelle Université : DOI, DFC, IUL, SUAPSE, SDSU, DPI, BU, DA, Espace Culture.

(1) Lorsqu'un enseignant est affecté à deux composantes, il décompte 1 effectif dans chaque composante, mais ne décompte qu'un effectif au total.

Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs contractuels par composante et par catégorie au 01/01/2021

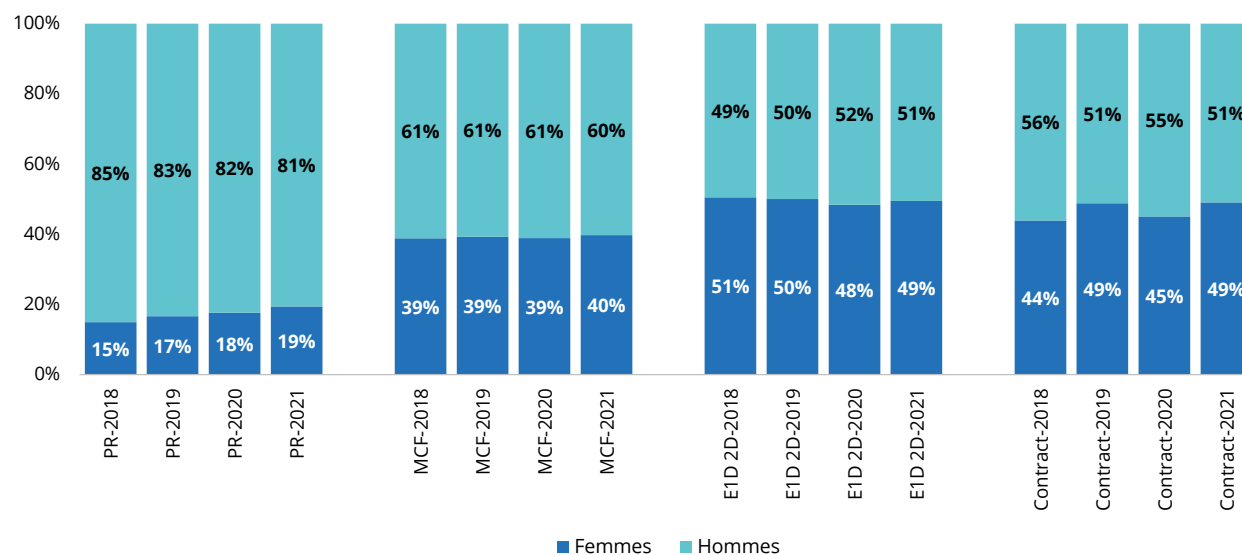


1.1.2.2.1 Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

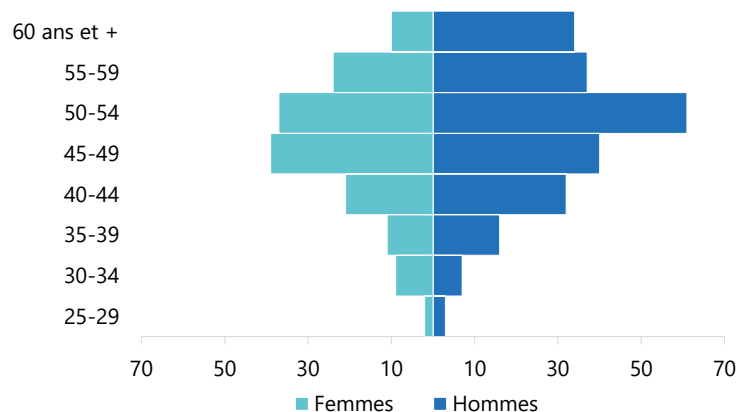
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2021

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	TOTAL	% Rép.	Rappel 2020	Rappel 2019
EFFECTIFS TITULAIRES	-	5	19	46	71	92	57	40	330	100%	100%	100%
Femmes	-	2	7	19	33	33	23	10	127	38,5%	37,3%	37,8%
Hommes	-	3	12	27	38	59	34	30	203	61,5%	62,7%	62,2%
Personnel enseignant du supérieur	-	5	14	36	46	63	41	28	233	100%	100%	100%
Femmes	-	2	5	15	17	22	13	5	79	33,9%	32,8%	32,9%
Hommes	-	3	9	21	29	41	28	23	154	66,1%	67,2%	67,1%
PR	-	1	-	7	10	24	15	10	67	100%	100%	100%
Femmes	-	-	-	2	3	5	2	1	13	19,4%	17,6%	16,7%
Hommes	-	1	-	5	7	19	13	9	54	80,6%	82,4%	83,3%
MCF	-	4	14	29	36	39	26	18	166	100%	100%	100%
Femmes	-	2	5	13	14	17	11	4	66	39,8%	38,9%	39,3%
Hommes	-	2	9	16	22	22	15	14	100	60,2%	61,1%	60,7%
Personnel enseignant 1 ^{er} et 2 nd degré	-	-	5	10	25	29	16	12	97	100%	100%	100%
Femmes	-	-	2	4	16	11	10	5	48	49,5%	48,4%	50,0%
Hommes	-	-	3	6	9	18	6	7	49	50,5%	51,6%	50,0%
EFFECTIFS CONTRACTUELS	5	11	8	7	8	6	4	4	53	100%	100%	100%
Femmes	2	7	4	2	6	4	1	-	26	49,1%	45,1%	48,8%
Hommes	3	4	4	5	2	2	3	4	27	50,9%	54,9%	51,2%
ENSEMBLE	5	16	27	53	79	98	61	44	383	100%	100%	100%
Femmes	2	9	11	21	39	37	24	10	153	39,9%	38,3%	39,1%
Hommes	3	7	16	32	40	61	37	34	230	60,1%	61,7%	60,9%

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

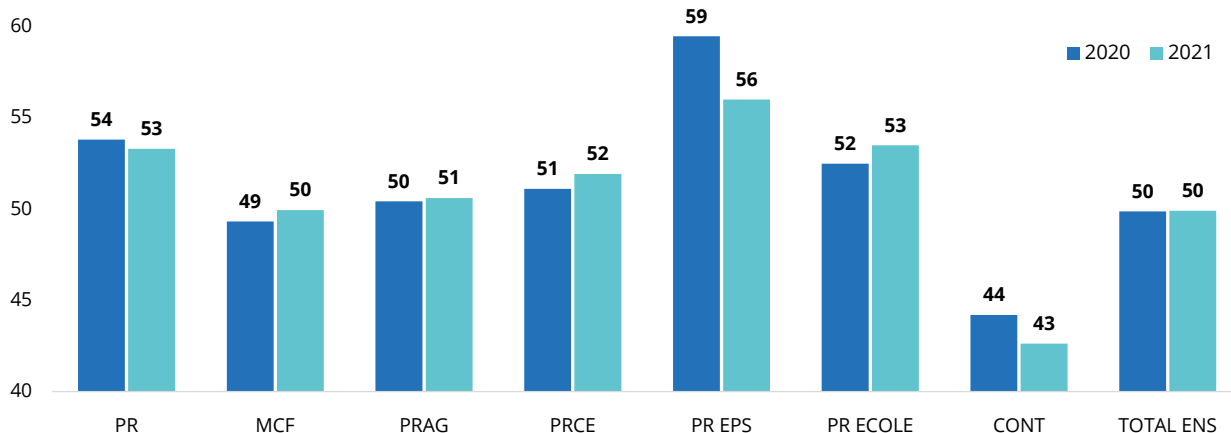


Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 01/01/2021

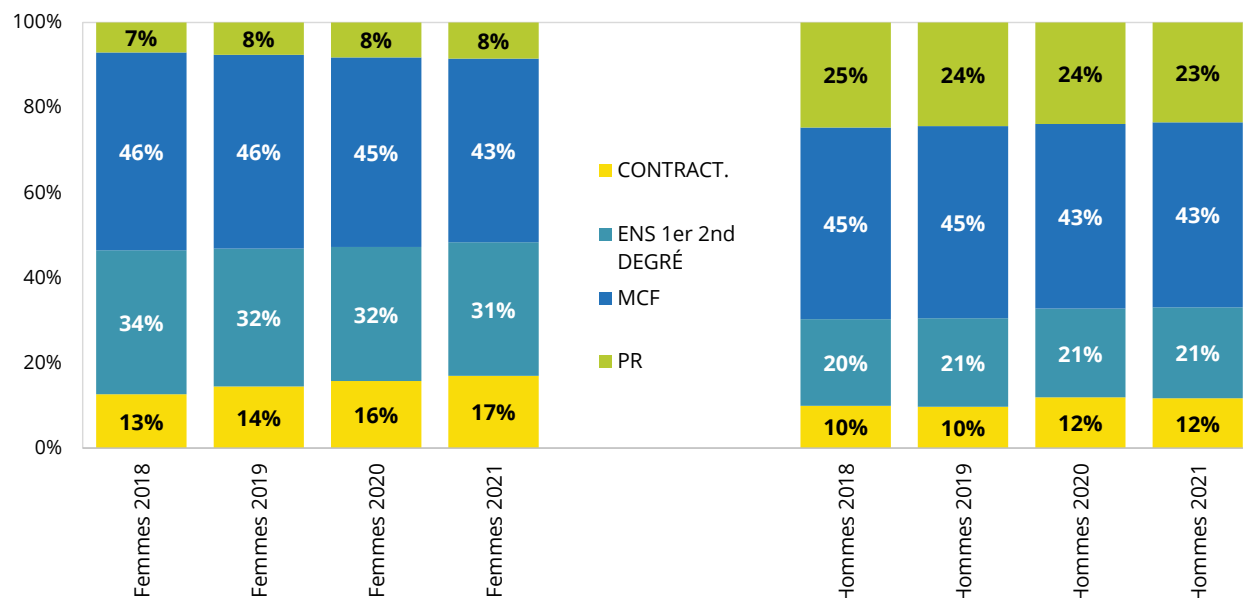


La classe la plus représentée est celle des **50-54 ans**. La moyenne d'âge du personnel enseignant est de **50 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 49 ans, alors que celles des hommes est de 51 ans.

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 60 % (230 hommes pour 153 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 (66 % d'hommes pour 34 % de femmes), la situation est plus partagée pour le personnel enseignant du 1^{er} et du 2nd degré (51 % d'hommes pour 49 % de femmes) et enseignant contractuel (51% d'hommes pour 49 % de femmes).

1.1.2.2 Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI depuis 2018

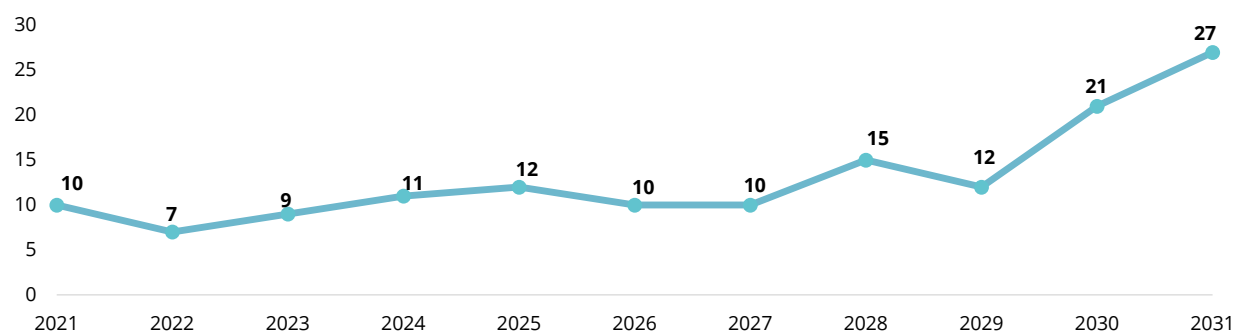
	2018		2019		2020		2021		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
PR	1	68 ans et 1 mois	2	67 ans	4	66 ans et 10 mois	2	68 ans et 2 mois	9	67 ans et 3 mois
MCF	-	-	-	-	1	65 ans et 7 mois	3	65 ans et 8 mois	4	65 ans et 8 mois
Personnel enseignant du supérieur	1	68 ans et 1 mois	2	67 ans	5	66 ans et 7 mois	5	66 ans et 8 mois	13	66 ans et 9 mois
PRAG	2	64 ans et 3 mois	-	-	2	62 ans et 10 mois	-	-	4	63 ans et 6 mois
PRCE	1	63 ans	1	65 ans et 1 mois	1	55 ans et 4 mois	-	-	3	61 ans et 1 mois
PREPS	-	-	-	-	1	63 ans et 1 mois	1	62 ans et 6 mois	2	62 ans et 9 mois
PRECOLE	-	-	-	-	-	-	1	60 ans et 10 mois	1	60 ans et 10 mois
Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	3	63 ans et 10 mois	1	65 ans et 1 mois	4	61 ans et 1 mois	2	61 ans et 8 mois	10	62 ans et 5 mois
TOTAL TITULAIRES	4	64 ans et 10 mois	3	66 ans et 4 mois	9	64 ans et 1 mois	7	65 ans et 3 mois	23	64 ans et 11 mois
ENS CONT CDI	1	64 ans et 9 mois	-	-	-	-	-	-	1	64 ans et 9 mois
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL CONTRACTUELS CDI	1	64 ans et 9 mois	-	-	-	-	-	-	1	64 ans et 9 mois
ENSEMBLE	5	64 ans et 10 mois	3	66 ans et 4 mois	9	64 ans et 1 mois	7	65 ans et 2 mois	24	64 ans et 11 mois

b. 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 01/01/2021)

	Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2026				Nb d'enseignants atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2027-2031				SYNTHÈSE sur 11 ans (2021 à 2031)			
	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	6	18	24	36%	17	23	40	60%	23	41	64	96%
PR	2	14	16	10%	4	18	22	13%	6	32	38	23%
PRAG	3	4	7	15%	5	7	12	25%	8	11	19	40%
PRCE	6	3	9	21%	4	5	9	21%	10	8	18	42%
PR EPS	-	1	1	25%	2	-	2	50%	2	1	3	75%
PR ECOLE	-	1	1	50%	-	-	-	-	-	1	1	50%
TOTAL TITULAIRES	17	41	58	18%	32	53	85	26%	49	94	143	43%
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CONT CDI	1	-	1	33%	-	-	-	-	1	-	1	33%
TOTAL CONTRACTUELS CDI	1	-	1	33%	-	-	-	-	1	-	1	33%
ENSEMBLE	18	41	59	18%	32	53	85	26%	50	94	144	43%
En % des eff. de l'Université	14%	20%	18%	-	25%	26%	25%	-	39%	45%	43%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge de 62 ans par année sur la période 2021-2031



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

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

	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	Écart (2021-2020)
Catégorie A	4	4	4	4	-
Catégorie B	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-
Total emplois FONCTIONNELS	4	4	4	4	-
Catégorie A	12	13	13	13	-
Catégorie B	15	15	15	15	-
Catégorie C	40	39	39	39	-
Total emplois AENES	67	67	67	67	-
Catégorie A	6	6	6	6	-
Catégorie B	12	12	12	12	-
Catégorie C	11	11	11	11	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	29	29	29	29	-
Catégorie A	77	81	87	92	+5
Catégorie B	49	49	48	48	-
Catégorie C	75	74	73	73	-
Total emplois ITRF	201	204	208	213	+5
Catégorie A	99	104	110	115	+5
Catégorie B	76	76	75	75	-
Catégorie C	126	124	123	123	-
TOTAL EMPLOIS TITULAIRES	301	304	308	313	+5
En plus, emplois Fioraso délégués mais non ouverts (ni BIATSS ni ENS)	11	9	7	5	-2

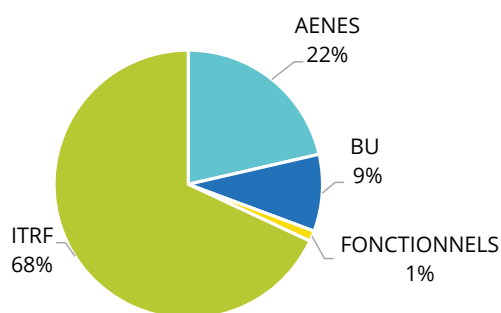
(1) Les emplois fonctionnels sont des postes de responsabilité dans lesquels le personnel est nommé pour une durée déterminée.

(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.

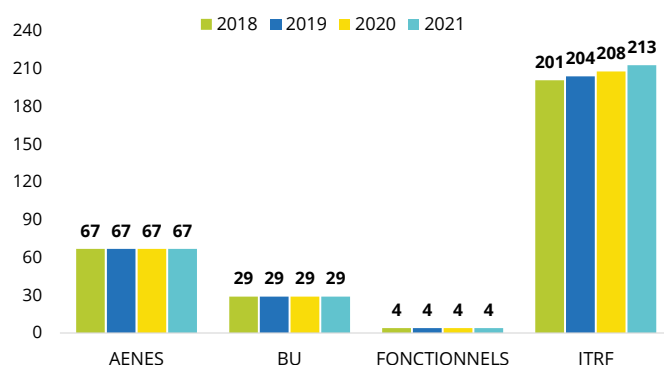
Transformations d'emplois BIATSS par année

	Entre 01/01/2017 et 01/01/2018	Entre 01/01/2018 et 01/01/2019	Entre 01/01/2019 et 01/01/2020	Entre 01/01/2020 et 01/01/2021
Transformations d'emplois BIATSS par année				
De contractuel compensé en BIATSS A	-	-	-	-
De contractuel compensé en BIATSS B	-	-	-	-
De contractuel compensé en BIATSS C	-	-	-	-
De catégorie A en catégorie B	-	-	-	1
De catégorie C en catégorie B	1	2	1	1
De catégorie B en catégorie A	-	3	2	2
Entre emplois de catégorie A	2	2	1	-
Entre emplois de catégorie B	-	-	-	-
Entre emplois de catégorie C	3	-	-	-
Créations d'emplois BIATSS par année				
D'enseignant en BIATSS A	-	1	-	1
D'enseignant en BIATSS B	-	-	-	-
D'enseignant en BIATSS C	-	-	-	-
De non-affecté (Fioraso) en catégorie A	-	2	2	1
De non-affecté (Fioraso) en catégorie B	-	-	-	-
De non-affecté (Fioraso) en catégorie C	-	-	-	1
Créations nettes catégorie A	-	-	2	2
Créations nettes catégorie B	-	-	-	-
Créations nettes catégorie C	-	-	-	-
Solde d'emplois annuel	-	+3	+4	+5

Répartition des emplois BIATSS titulaires
Délégués par filière au 01/01/2021



Emplois BIATSS titulaires délégués par filière : comparatif par année

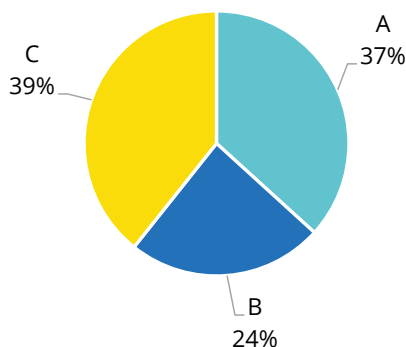


1. 2. 1. 2. Les emplois BIATSS par filière et par catégorie

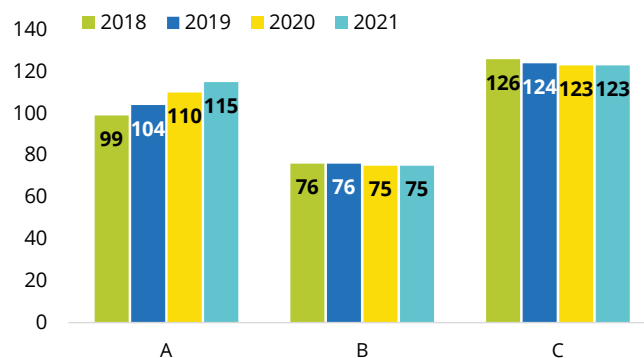
Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie et par année

	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021	Écart (2021-2020)
Catégorie A	4	4	4	4	-
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	-
Total emplois FONCTIONNELS	4	4	4	4	0
Catégorie A	12	13	13	13	-
Catégorie B	15	15	15	15	0
Catégorie C	40	39	39	39	-
Total emplois AENES	67	67	67	67	0
Catégorie A	6	6	6	6	-
Catégorie B	12	12	12	12	0
Catégorie C	11	11	11	11	-
Total emplois BIBLIOTHÈQUE	29	29	29	29	0
Catégorie A	77	81	87	92	+5
Catégorie B	49	49	48	48	0
Catégorie C	75	74	73	73	-
Total emplois ITRF	201	204	208	213	5
Catégorie A	99	104	110	115	+5
Catégorie B	76	76	75	75	0
Catégorie C	126	124	123	123	-
TOTAL EMPLOIS TITULAIRES	301	304	308	313	5
En plus, emplois Fioraso délégués mais non ouverts (ni BIATSS ni ENS)	11	9	7	5	-2

Répartition des emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie



Emplois BIATSS titulaires délégués par catégorie : comparatif par année



1. 2. 2. Le personnel BIATSS

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

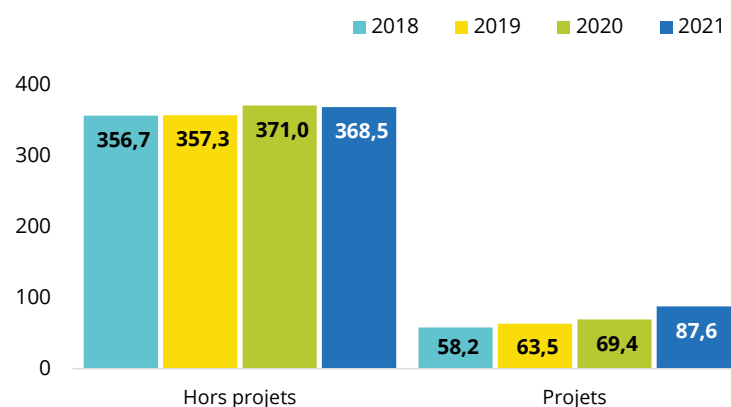
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Personnel hors projets	109	104,8	88	86,3	169	162,6	3	3,0	369	356,7
<i>dont titulaires</i>	82	79,5	68	67,2	114	111,2	-	-	264	257,9
<i>dont contractuels</i>	27	25,3	20	19,1	55	51,4	3	3,0	105	98,8
Personnel 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
TOTAL 2018	168	163,0	88	86,3	169	162,6	3	3,0	428	414,9

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
TOTAL 2019	178	173,6	87	85,3	165	159,9	2	2,0	432	420,8

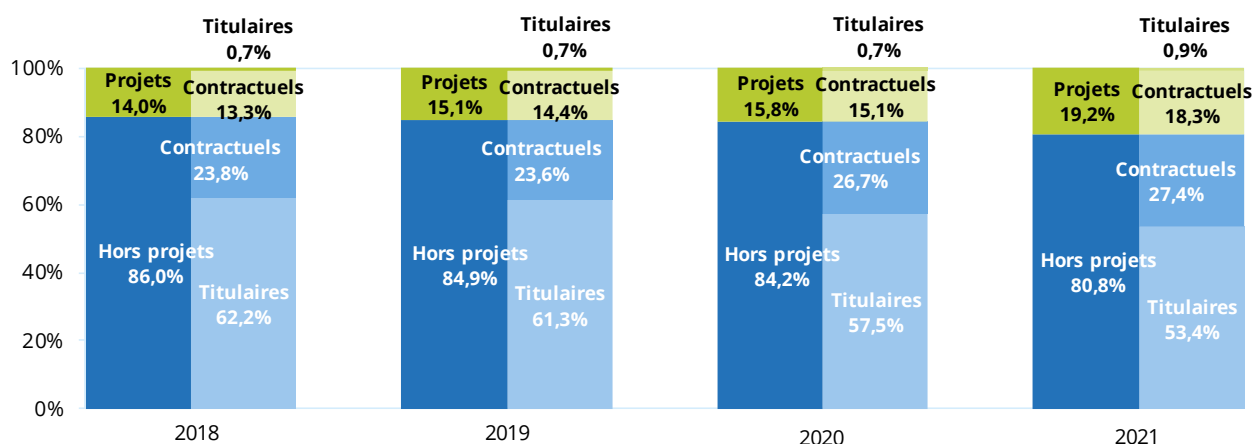
Personnel hors projets	131	125,4	85	84,2	165	160,4	1	1,0	382	371,0
<i>dont titulaires</i>	89	85,6	66	65,4	105	102,2	-	-	260	253,2
<i>dont contractuels</i>	42	39,8	19	18,8	60	58,2	1	1,0	122	117,8
Personnel projets	67	66,4	3	3,0	-	-	-	-	70	69,4
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	64	63,4	3	3,0	-	-	-	-	67	66,4
TOTAL 2020	198	191,8	88	87,2	165	160,4	1	1,0	452	440,4

Personnel hors projets	133	127,0	79	77,8	168	163,7	-	-	380	368,5
<i>dont titulaires</i>	90	86,7	57	56,6	103	100,4	-	-	250	243,7
<i>dont contractuels</i>	43	40,3	22	21,2	65	63,3	-	-	130	124,8
Personnel projets	76	75,6	8	8,0	1	1,0	3	3,0	88	87,6
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	1	1,0	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	73	72,6	7	7,0	1	1,0	3	3,0	84	83,6
TOTAL 2021	209	202,6	87	85,8	169	164,7	3	3,0	468	456,1

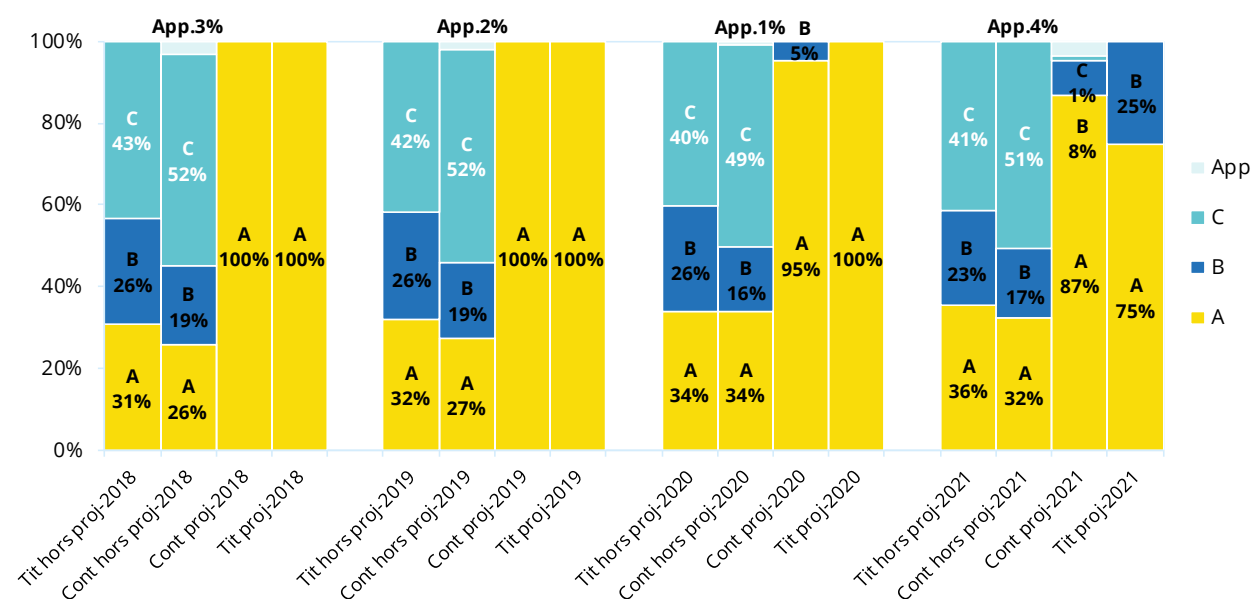
Répartition des effectifs BIATSS par source de financement et par année (ETP)



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

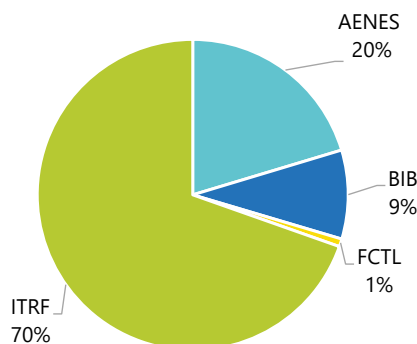
Effectifs physiques et ETP des BIATSS titulaires par corps, par catégorie et par année

	01/01/2018		01/01/2019				01/01/2020				01/01/2021				ÉCART (2021-2020)	
	Eff. Phys.	ETP	Eff. Phys.	ETP		Moy. nationale	Eff. Phys.	ETP		Moy. nationale	Eff. Phys.	ETP		Moy. nationale	Eff. Phys.	Ecart ETP
	Nb	Nb	Nb	Nb	%	(1)	Nb	Nb	%	(1)	Nb	Nb	%	(1)		
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%	ND	1	1,0	100,0%	ND	-	-
ADMINISTRATEUR-RICE ENESR	2	2,0	1	1,0			1	1,0			1	1,0			-	-
Total FONCTIONNELS	4	4,0	3	3,0	100%	100%	3	3,0	100%	ND	2	2,0	100%	ND	-1	-1,0
A AAE	9	8,8	10	9,7	19,2%	21,3%	10	10,0	20,5%	ND	9	9,0	19,4%	ND	-1	-1,0
INF	1	0,8	1	0,8			1	0,8			1	0,8			-	-
B SAENES	13	13,0	13	12,5	24,6%	27,5%	13	13,0	25,7%	ND	11	11,0	23,4%	ND	-2	-2,0
ASOC*	1	1,0	1	1,0			1	0,5			1	0,8			-	+0,3
C ADJAENES	33	32,8	31	30,8	56,2%	51,2%	29	28,3	53,8%	ND	29	28,8	57,1%	ND	-	+0,5
Total AENES	57	56,4	56	54,8	100%	100%	54	52,6	100%	ND	51	50,4	100%	ND	-3	-2,2
A CONS	2	2,0	1	1,0	19,7%	30,0%	2	2,0	21,4%	ND	2	2,0	24,0%	ND	-	-
BIBLIOTHÉCAIRE	4	4,0	4	4,0			3	3,0			4	3,5			+1	+0,5
B BIB. ASS.	9	9,0	10	10,0	39,4%	32,1%	9	8,8	37,6%	ND	8	7,8	34,1%	ND	-1	-1,0
C MAG	11	10,0	11	10,4	40,9%	37,9%	10	9,6	41,0%	ND	10	9,6	41,9%	ND	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	26	25,0	26	25,4	100%	100%	24	23,4	100%	ND	24	22,9	100%	ND	-	-0,5
A IGR	11	11,0	12	11,5			12	11,5			13	12,5			+1	+1,0
IGE	40	38,3	40	39,2	37,5%	34,72%	44	43,1	39,1%	ND	43	42,1	41,5%	ND	-1	-1,0
ASI	14	13,6	16	15,6			16	14,7			18	17,0			+2	+2,3
B TCH	45	44,2	44	43,4	24,6%	26,77%	44	43,6	24,6%	ND	39	38,8	22,5%	ND	-5	-4,8
C ADT	70	68,4	68	67,0	37,9%	38,51%	66	64,3	36,3%	ND	64	62,0	36,0%	ND	-2	-2,3
Total ITRF	180	175,5	180	176,7	100%	100%	182	177,2	100%	ND	177	172,4	100%	ND	-5	-4,8
TOTAL	267	260,9	265	259,9			263	256,2			254	247,7			-9	-8,5

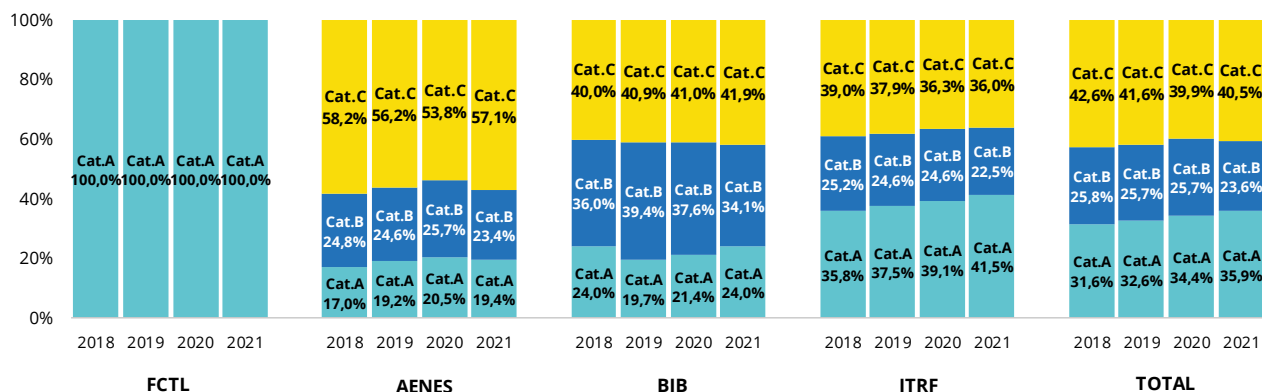
(1) Bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Données non disponibles pour les années 2020 et 2021.

*ASOC : passage en catégorie A en 2021.

Répartition du personnel titulaire BIATSS par corps au 01/01/2021 (ETP)



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



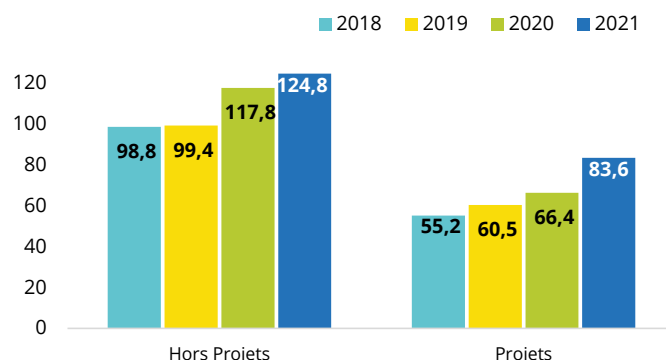
1.2.2.1.3 Les effectifs BIATSS contractuels

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

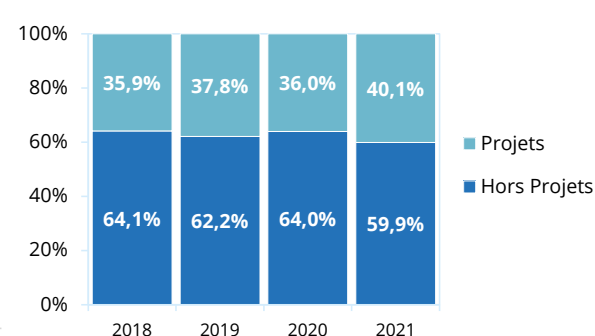
	01/01/2018		01/01/2019		01/01/2020		01/01/2021	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	105	98,8	105	99,4	122	117,8	130	124,8
dont CDI catégorie A	3	3,0	5	4,5	8	6,6	13	10,4
dont CDI catégorie B	3	3,0	4	3,8	3	3,0	7	6,9
dont CDI catégorie C	9	8,7	13	11,5	11	10,3	18	17,3
Total CDI	15	14,7	22	19,8	22	19,9	38	34,6
dont CDD catégorie A	24	22,3	24	22,8	34	33,2	30	29,9
dont CDD catégorie B	17	16,1	15	14,6	16	15,8	15	14,3
dont CDD catégorie C	46	42,7	42	40,2	49	47,9	47	46,0
dont apprentis	3	3,0	2	2,0	1	1,0	-	-
Total CDD	90	84,1	83	79,6	100	97,9	92	90,2
PERSONNEL PROJETS	56	55,2	61	60,5	67	66,4	84	83,6
dont contractuels catégorie A ⁽¹⁾	55	54,4	57	56,7	54	53,7	59	58,9
dont contractuels catégorie B	-	-	-	-	3	3,0	6	6,0
dont contractuels catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-
dont apprentis	-	-	-	-	-	-	1	1,0
Total projets recherche	55	54,4	57	56,7	57	56,7	66	65,9
dont contractuels catégorie A	1	0,8	4	3,8	10	9,7	14	13,7
dont contractuels catégorie B	-	-	-	-	-	-	1	1,0
dont contractuels catégorie C	-	-	-	-	-	-	1	1,0
dont apprentis	3	3,0	2	2,0	1	1,0	2	2,0
Total projets hors recherche	1	0,8	4	3,8	10	9,7	18	17,7
TOTAL CONTRACTUELS	161	154,0	166	159,9	189	184,2	214	208,4

(1) Dont 1 CDI en 2018 et 2019.

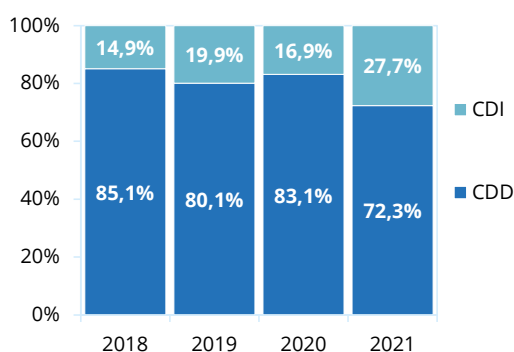
Effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



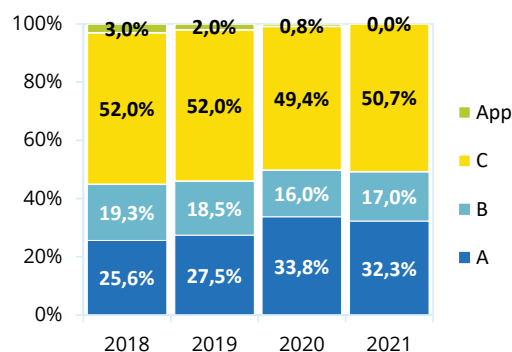
Répartition des effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



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

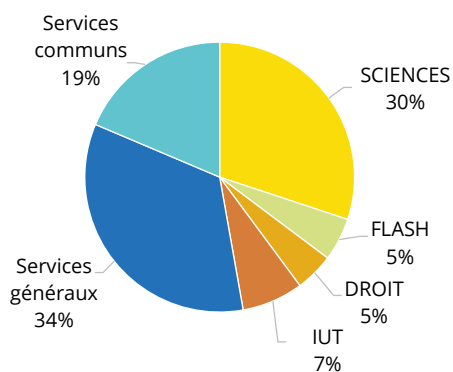
Effectifs physiques et ETP des BIATSS par composante et services, par source de financement, par statut et par catégorie au 01/01/2021

	SCIENCES		DRT - GESTION		FLASH		IUT		S. GÉNÉRAUX*		S. COMMUNS**		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	71	69,3	21	20,1	24	23,5	35	33,5	144	139,8	85	82,3	380	368,5
dont catégorie A	18	17,2	2	2,0	3	3,0	5	4,8	45	43,6	17	16,1	90	86,7
dont catégorie B	12	11,8	3	3,0	5	5,0	8	8,0	15	15,0	14	13,8	57	56,6
dont catégorie C	22	21,4	6	5,6	6	6,0	16	15,2	27	26,6	26	25,6	103	100,4
TITULAIRES	52	50,4	11	10,6	14	14,0	29	28,0	87	85,2	57	55,5	250	243,7
dont catégorie A	4	4,0	-	-	1	0,5	2	2	20	19,5	16	14,3	43	40,3
dont catégorie B	1	0,9	-	-	-	-	2	2,0	14	13,3	5	5,0	22	21,2
dont catégorie C	14	14,0	10	9,5	9	9,0	2	1,5	23	21,8	7	7,5	65	63,3
dont apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONTRACTUELS	19	18,9	10	9,5	10	9,5	6	5,5	57	54,6	28	26,8	130	124,8
PERSONNEL PROJETS	68	67,9	1	1,0	-	-	-	-	16	16,0	3	2,7	88	84,6
dont catégorie A	58	57,9	-	-	-	-	-	-	12	12,0	3	2,7	73	72,6
dont catégorie B	6	6,0	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	7	7,0
dont catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0
dont apprentis	1	1,0	1	1	-	-	-	-	1	1,0	-	-	3	3,0
CONTRACTUELS PROJETS	65	64,9	1	1	-	-	-	-	15	15,0	3	2,7	84	80,6
dont catégorie A	3	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0
dont catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	1	1,0
dont catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TITULAIRES PROJETS	3	3,0	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	4	4,0
ENSEMBLE	139	137,2	22	21,1	24	23,5	35	33,5	160	155,8	88	85,0	468	456,1
Dont catégorie A	83	82,1	2	2,0	4	3,5	7	6,8	77	75,1	36	33,1	209	202,6
Dont catégorie B	19	18,7	3	3,0	5	5,0	10	10,0	31	30,3	19	18,8	87	85,8
Dont catégorie C	36	35,4	16	15,1	15	15,0	18	16,7	51	49,4	33	33,1	169	164,7
Dont apprentis	1	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	3	3,0

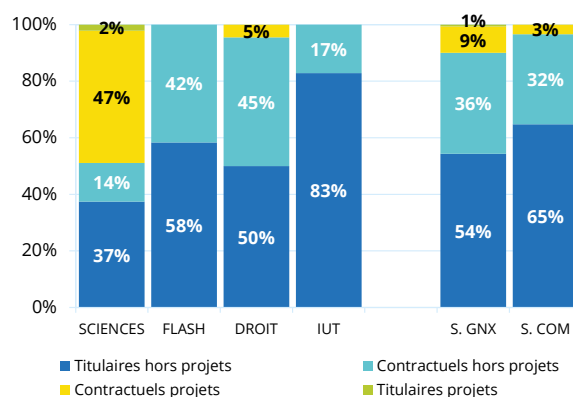
* L'Agence Comptable, le Cabinet, la Fondation, la DHSE et EU CONEXUS sont intégrés aux services généraux.

** Services communs à La Rochelle Université : DOI, DFC, IUL, SUAPSE, SDSU, DPI, BU, DA, Espace Culture.

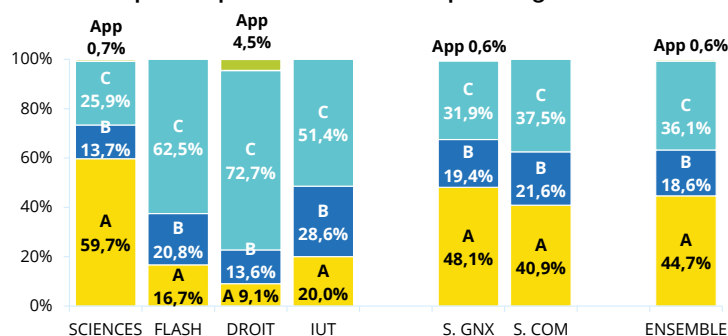
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services au 01/01/2021



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 01/01/2021



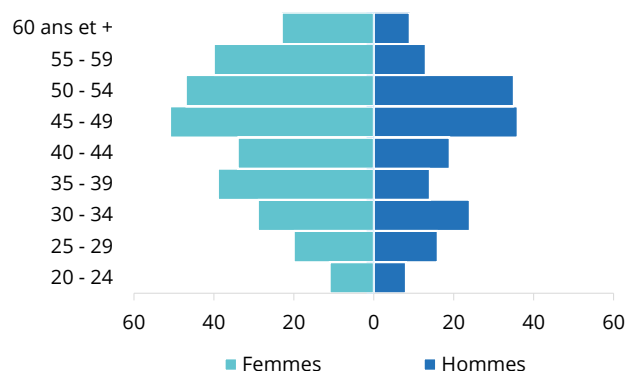
1. 2. 2. 2. Les données démographiques

1.2.2.2.1 Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS

Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 01/01/2021

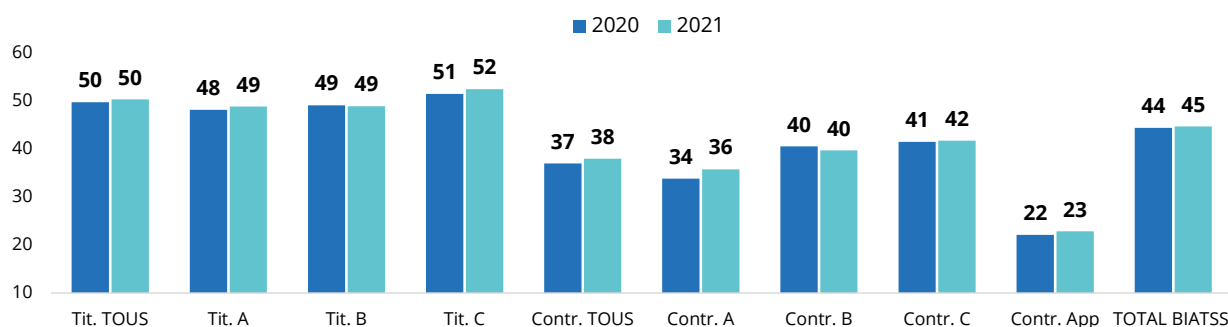
Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Total
20 - 24	3	1	2	2	6	2	-	3	11	8	19
25 - 29	13	13	3	-	4	3	-	-	20	16	36
30 - 34	21	18	4	3	4	3	-	-	29	24	53
35 - 39	20	11	8	3	11	-	-	-	39	14	53
40 - 44	10	14	5	4	19	1	-	-	34	19	53
45 - 49	19	18	9	12	23	6	-	-	51	36	87
50 - 54	12	15	11	6	24	14	-	-	47	35	82
55 - 59	8	4	8	4	24	5	-	-	40	13	53
60 ans et +	5	4	2	1	16	4	-	-	23	9	32
Total	111	98	52	35	131	38	-	3	294	174	468
% hommes-femmes par cat.	53,1%	46,9%	59,8%	40,2%	77,5%	22,5%	0,0%	100,0%	62,8%	37,2%	100,0%
Rappel 01/01/2020	49,0%	51,0%	60,2%	39,8%	76,4%	23,6%	0,0%	100,0%	61,1%	38,9%	100,0%
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%

Pyramide des âges du personnel BIATSS au 01/01/2021



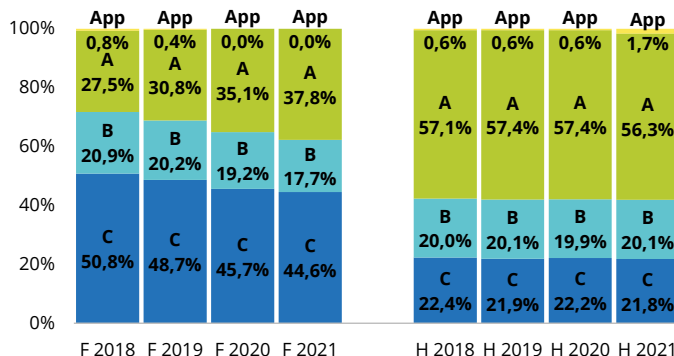
La classe la plus représentée est celle des **45-49 ans**. La moyenne d'âge du personnel BIATSS est de **45 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 45 ans, alors que celles des hommes est de 44 ans.

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



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

La population BIATSS est féminine à 63 % (294 femmes pour 174 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

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel BIATSS titulaire et en CDI depuis 2018

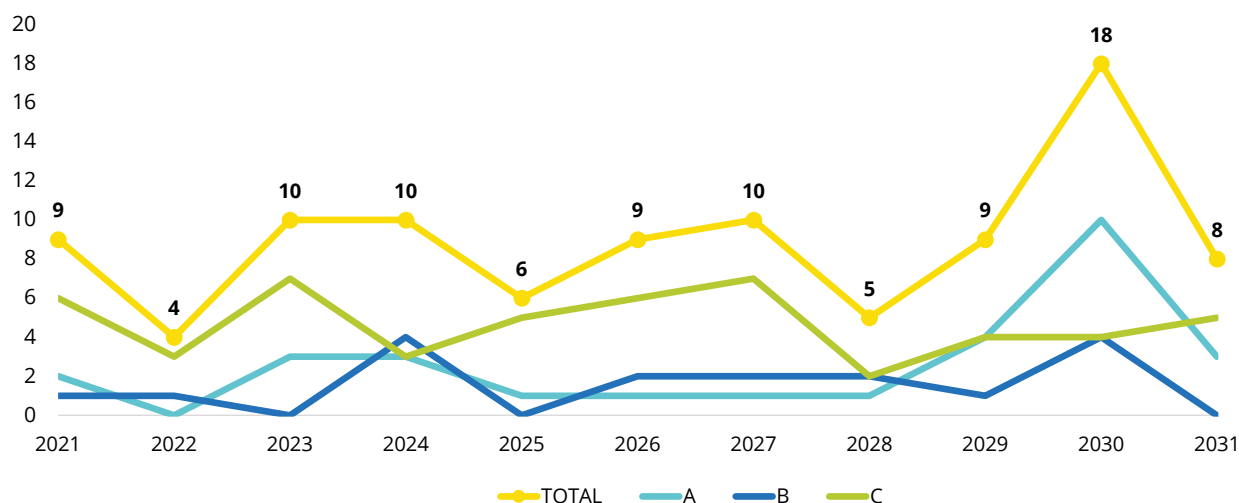
	2018		2019		2020		2021		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	-	-	1	63 ans et 3 mois	3	59 ans et 7 mois	4	62 ans et 1 mois	8	61 ans et 3 mois
Catégorie B	-	-	-	-	3	62 ans et 9 mois	2	64 ans et 5 mois	5	63 ans et 5 mois
Catégorie C	1	65 ans et 10 mois	5	60 ans	1	60 ans et 2 mois	5	60 ans et 5 mois	12	60 ans et 8 mois
TOTAL TITULAIRES	1	65 ans et 10 mois	6	60 ans et 7 mois	7	61 ans	11	62 ans et 6 mois	25	61 ans et 9 mois
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	1	64 ans et 6 mois	1	64 ans et 6 mois
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	3	62 ans et 9 mois	1	63 ans et 2 mois	1	62 ans et 1 mois	5	62 ans et 8 mois
TOTAL CONTRACTUELS CDI	-	-	3	62 ans et 9 mois	1	63 ans et 2 mois	2	63 ans et 3 mois	6	63 ans
ENSEMBLE	1	65 ans et 10 mois	9	61 ans et 3 mois	8	61 ans et 4 mois	13	62 ans et 7 mois	31	61 ans et 9 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 2021-2031

	Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2021-2026				Nb de BIATSS atteignant l'âge de 62 ans sur la période 2027-2031				SYNTHESE SUR 11 ans (2021 à 2031)			
	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	4	9	10%	7	9	16	18%	12	13	25	28%
Catégorie B	5	2	7	12%	5	2	7	12%	10	4	14	24%
Catégorie C	22	6	28	28%	17	5	22	22%	39	11	50	50%
TOTAL TITULAIRES	32	12	44	18%	29	16	45	18%	61	28	89	36%
Catégorie A	-	1	1	10%	-	3	3	29%	-	4	4	39%
Catégorie B	1	-	1	14%	1	1	2	29%	2	1	3	43%
Catégorie C	2	-	2	12%	-	-	-	0%	2	-	2	12%
TOTAL CONTRACTUELS CDI	3	1	4	12%	1	4	5	14%	4	5	9	26%
ENSEMBLE	35	13	48	17%	30	20	50	18%	65	33	98	35%
<i>En % des eff. de l'Université</i>	17%	11%	15%	-	16%	15%	15%	-	33%	26%	30%	-

Nombre de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge de 62 ans par catégorie et par année sur la période 2021-2031



CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière

Les modalités d'entrée et de sortie du personnel

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

Il existe deux types de concours :

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

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

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

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

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

Les modalités de promotion

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

Pour le personnel BIATSS

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

Pour le personnel ENSEIGNANT

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

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

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

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

2. 1. 1. Les mouvements

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

2. 1. 1. 1. Les entrées

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

	2020							2021							Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	PROF. EPS	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	PROF. ECOLES	PROF. EPS	TOTAL	
Titularisation	1	-	-	-	-	-	1	-	3	-	-	-	-	3	+2
Recrutement	1	3	1	1	-	2	8	1	2	1	1	1	1	7	-1
Mutation	-	1	1	1	-	-	3	-	2	2	1	-	-	5	+2
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	2	4	2	2	-	2	12	1	7	3	2	1	1	15	+3
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	2	4	2	2	-	2	12	1	7	3	2	1	1	15	+3

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

	2020					2021					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	2	-	3	+2
Recrutement	2	1	3	2	8	1	2	3	1	7	-1
Mutation	2	-	1	-	3	1	3	1	-	5	+2
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	4	2	4	2	12	2	6	6	1	15	+3
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retour après détachement sortant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	4	2	4	2	12	2	6	6	1	15	+3

(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

	2020							2021							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	-	-	-	-	-	2	+1
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement sortant	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-
Total départs volontaires	1	1	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	1	3	+1
Retraite	4	1	2	1	-	1	9	2	3	-	-	1	1	7	-2
Décès	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	-
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres motifs de radiation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Total autres sorties	4	2	2	1	-	1	10	2	4	-	1	1	1	9	-1
TOTAL SORTIES	5	3	2	1	-	1	12	4	4	-	1	1	2	12	-
Total hors retraites	1	2	-	-	-	-	3	2	1	-	1	-	1	5	+2

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

	2020					2021					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	-	1	-	-	1	2	-	-	-	2	+1
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Détachement sortant	-	1	-	-	1	-	-	-	1	1	-
Total départs volontaires	-	2	-	-	2	2	-	-	1	3	+1
Retraite	1	3	4	1	9	2	1	3	1	7	-2
Décès	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-
Congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres motifs de radiation	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
Total autres sorties	1	4	4	1	10	2	2	4	1	9	-1
TOTAL SORTIES	1	6	4	1	12	4	2	4	2	12	-
Total hors retraites	-	3	-	-	3	2	1	1	1	5	+2

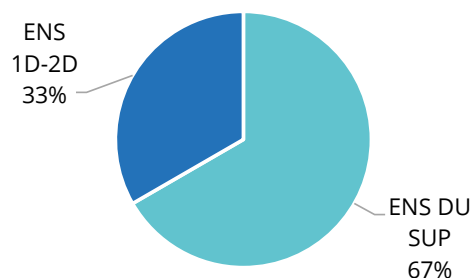
- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
- (2) Sciences et Techniques.
- (3) Lettres et Sciences Humaines.
- (4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 1. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2021

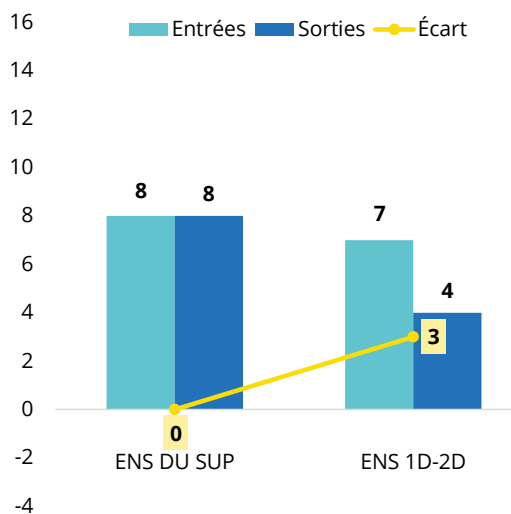
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2021



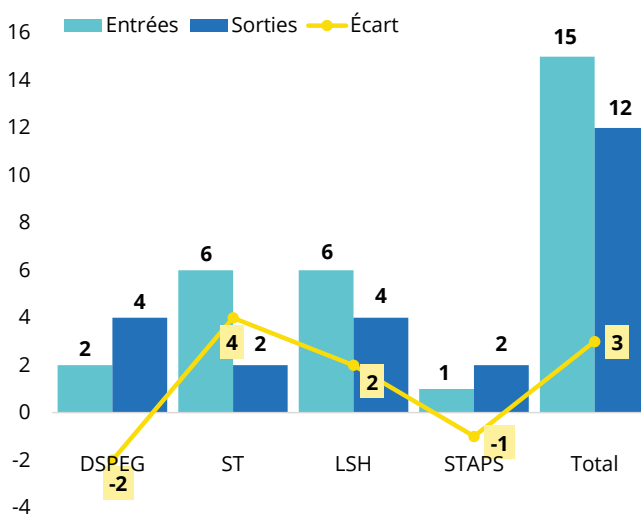
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2021



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2021



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2021



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

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Taux de départs 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>
TOTAL 2021	4,09%	4,55%	3,64%
Rappel 2020	3,64%	3,64%	3,64%
Rappel 2019	2,44%	2,74%	2,13%
Rappel 2018	2,71%	2,11%	3,31%

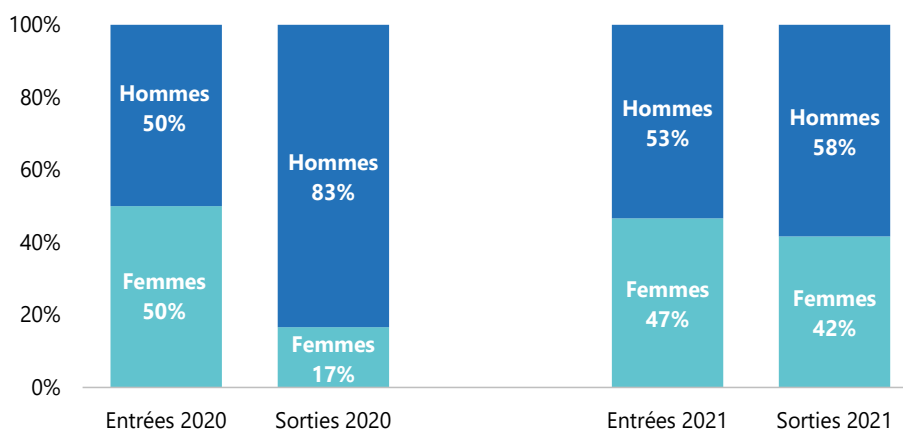
Une modification rétroactive a été appliquée à ce tableau, pour l'année 2020.

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

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

ENTRÉES	2020			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	6	6	12	7	8	15
Moyenne d'âge	41 ans et 2 mois	43 ans et 7 mois	42 ans et 4 mois	41 ans et 6 mois	43 ans et 3 mois	42 ans et 5 mois
SORTIES	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	2	10	12	5	7	12
Moyenne d'âge	60 ans et 6 mois	61 ans et 1 mois	61 ans	54 ans et 9 mois	64 ans	60 ans et 2 mois

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



2. 1. 2. L'ancienneté

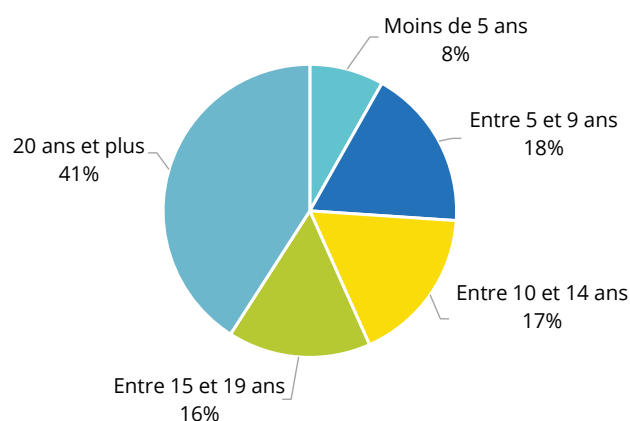
Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par tranche d'ancienneté au 01/01/2021

	Personnel enseignant-chercheur	Personnel enseignant du 1 ^{er} et 2 nd degré	Total	Rép. (%)
Moins de 5 ans	13	14	27	8%
Entre 5 et 9 ans	32	27	59	18%
Entre 10 et 14 ans	37	20	57	17%
Entre 15 et 19 ans	40	12	52	16%
20 ans et plus	111	24	135	41%
TOTAL	233	97	330	100%

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

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

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par tranche d'ancienneté au 01/01/2021



2. 1. 3. Les promotions

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

	2018			2019			2020			2021		
	dont F	dont H		dont F	dont H		dont F	dont H	dont F	dont H		
PR classe exceptionnelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon)	5	1	4	4	1	3	7	2	5	5	1	4
PR 1 ^{re} classe	4	1	3	2	-	2	4	-	4	3	2	1
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	2	-	2	4	1	3	5	-	5	4	2	2
MCF hors classe	8	3	5	5	3	2	10	1	9	13	4	9
Total EC	19	5	14	15	5	10	26	3	23	25	9	16
<i>dont au titre du CNU</i>	12	2	10	7	1	6	15	2	13	15	5	10
<i>dont au titre de l'établissement</i>	7	3	4	8	4	4	11	1	10	10	4	6
PRAG classe exceptionnelle	4	1	3		N.D.		2	1	1	1	1	-
PRAG hors classe	4	2	2		N.D.		1	1	-	4	3	1
PRCE et EPS échelon spécial de la classe exceptionnelle	-	-	-	1	-	1	1	-	1	1	1	-
PRCE et EPS classe exceptionnelle	8	3	5	1	-	1	1	-	1	3	2	1
PRCE et EPS hors classe	-	-	-	2	1	1	3	2	1	1	-	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	16	6	10		N.D.		8	4	4	10	7	3
TOTAL	35	11	24		N.D.		34	7	27	35	16	19
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	+2	-2	+4		<i>N.D.</i>			<i>N.D.</i>		+1	+9	-8

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

	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	10,5%	8,9%	11,5%	ND			10,3%	5,7%	13,0%	10,6%	12,6%	9,4%
EC	8,0%	6,6%	8,7%	6,4%	6,5%	6,4%	11,1%	3,9%	14,6%	10,7%	11,4%	10,4%
<i>dont au titre du CNU</i>	5,1%	2,6%	6,2%	3,0%	1,3%	3,8%	6,4%	2,6%	8,2%	6,4%	6,3%	6,5%
<i>dont au titre de l'établissement</i>	3,0%	3,9%	2,5%	3,4%	5,2%	2,5%	4,7%	1,3%	6,3%	4,3%	5,1%	3,9%
.PR	13,4%	20,0%	12,3%	9,1%	9,1%	9,1%	16,2%	16,7%	16,1%	11,9%	25,0%	9,3%
.MCF	4,7%	4,5%	4,8%	3,0%	4,5%	2,0%	6,0%	1,5%	8,8%	7,8%	6,0%	9,0%
ENS 1D-2D	16,8%	12,5%	21,3%	N.D			8,4%	8,7%	8,2%	10,3%	14,6%	6,1%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	15,7%	13,8%	16,8%	15,9%	19,6%	14,1%	N.D			N.D		
.PR	18,0%	22,2%	17,1%	12,0%	11,1%	12,2%	23,9%	22,2%	24,3%	N.D		
.MCF	21,3%	21,4%	21,2%	16,7%	26,7%	12,8%	28,8%	4,2%	50,0%	N.D		
.ENS 1D-2D	12,7%	10,5%	14,5%	19,5%	18,2%	21,1%	N.D			N.D		

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

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2. 2. 1. Les mouvements

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

2. 2. 1. 1. Les entrées

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

	2020						2021						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	ML/ LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/ LECT	PAST	TOTAL	
DSPEG (1)	1	-	1	-	-	2	2	-	5	-	-	7	+5
ST (2)	3	1	4	-	1	9	5	1	3	-	-	9	-
LSH (3)	3	3	-	2	-	8	3	4	-	1	-	8	-
STAPS (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	7	4	5	2	1	19	10	5	8	1	-	24	+5

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

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

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

2. 2. 1. 2. Les sorties

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

	2020						2021						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	ML/ LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/ LECT	PAST	TOTAL	
Démission	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Titularisation	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	2	+2
Total départs volontaires	-	-	1	-	-	1	1	-	1	-	1	3	+2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	10	4	4	2	2	22	5	4	5	1	-	15	-7
Total autres sorties	10	4	4	2	2	22	5	4	5	1	-	15	-7
TOTAL SORTIES	10	4	5	2	2	23	6	4	6	1	1	18	-5
Total hors retraites	10	4	5	2	2	23	6	4	6	1	1	18	-5

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

	2020					2021					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Démission	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-
Titularisation	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	+2
Total départs volontaires	-	-	1	-	1	-	1	2	-	3	+2
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	5	11	6	-	22	4	6	5	-	15	-7
Total autres sorties	5	11	6	-	22	4	6	5	-	15	-7
TOTAL SORTIES	5	11	7	-	23	4	7	7	-	18	-5
Total hors retraites	5	11	7	-	23	4	7	7	-	18	-5

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

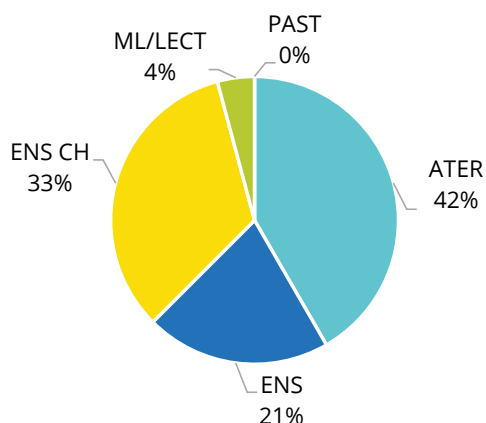
(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

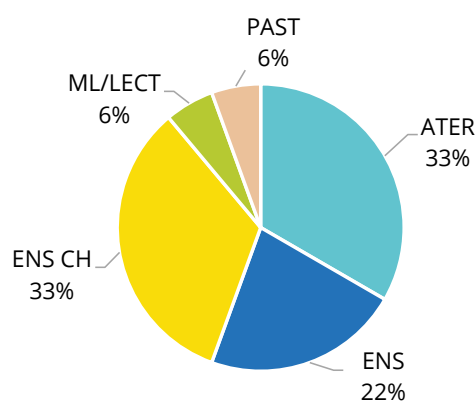
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2. 2. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2021

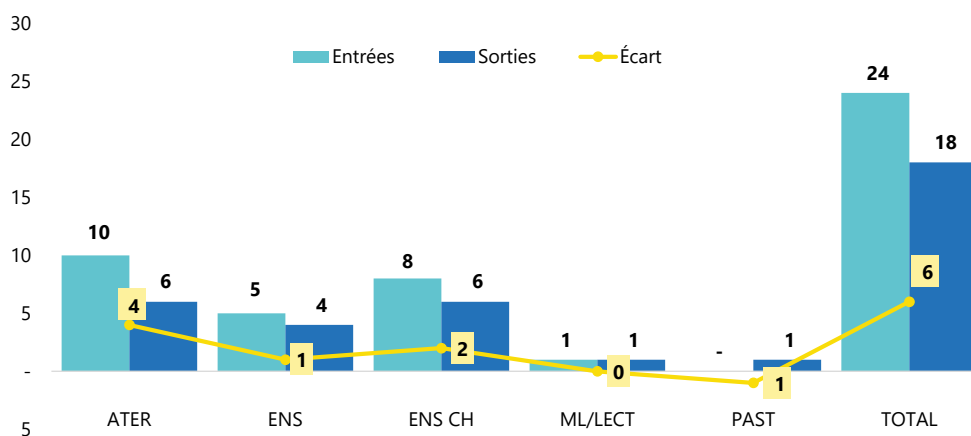
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant en 2021



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant en 2021



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par type de contrat en 2021



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

Taux de rotation	Taux d'arrivées	Taux de départs
(Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/N

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

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

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

	Taux de rotation	Taux d'arrivées	Taux de départs
TOTAL 2021	33,33%	38,10%	28,57%
Rappel 2020	31,34%	28,36%	34,33%
Rappel 2019	42,11%	50,88%	33,33%
Rappel 2018	40,52%	39,66%	41,38%

Une modification rétroactive a été appliquée à ce tableau, pour l'année 2020.

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

	2020					2021					Variation entre les 2 années																
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL													
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C								
Titularisation et intégration	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	2	2	-	2	2	-1	+1	+1		
Recrutement	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-1	-		
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	+1	+1	+1		
Détachement entrant	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-		
Total recrutements	1	1	2	2	6	-	1	-	7	8	-	1	-	7	8	-	1	-	7	8	-	1	1	1			
Retour après congé parental	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Retour après disponibilité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Retour après détachement et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Total réintégrations	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Total entrées par catégorie	1	-	-	1	1	1	-	1	1	-	3	2	1	-	1	-	-	-	1	3	3	2	3	3	-1	+1	+2
TOTAL ENTRÉES	1	1	2	2	6	-	1	-	7	8	-	1	-	7	8	-	1	-	7	8	-	1	1	1	+2		

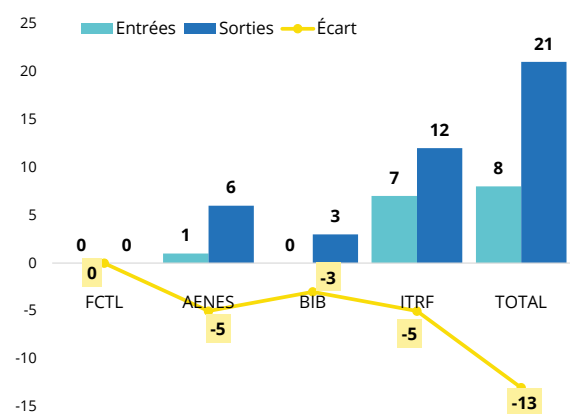
2. 3. 1. 2. Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

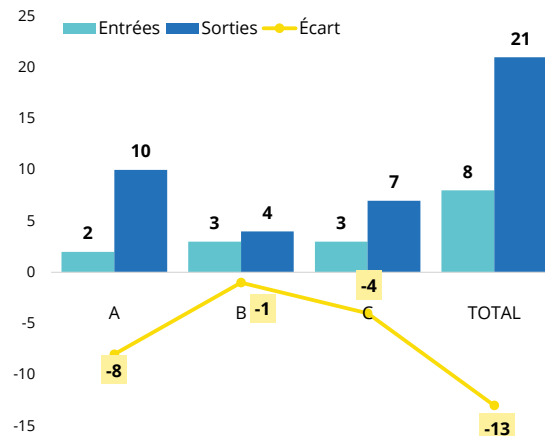
	2020					2021					Variation entre les 2 années																	
	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL	FCTL	AENES			BIB	ITRF	TOTAL														
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C									
Mutation	-	-	1	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	-	2	1	1	+1	-	+1	-	-	-			
Détachement sortant et PNA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	3	-	-	+3	-	-			
Disponibilité	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-1	-		
Démission	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Total départs volontaires	-	1	1	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	1	-	1	4	-	6	1	2	+4	-1	+1				
Retraite	-	1	-	1	-	1	-	2	2	-	3	3	1	-	-	1	2	1	-	3	1	3	4	2	5	+1	-1	+4
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-
Fin de détachement	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	
Congé parental	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-
Passage sur projet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	+1	-
Total autres sorties	1	1	1	1	-	1	-	2	3	-	4	5	1	-	1	2	1	-	3	2	3	4	3	5	-	-2	+4	
Total sorties par catégorie	1	2	2	1	1	1	-	2	4	1	6	7	2	-	1	3	2	-	7	2	3	10	4	7	+4	-3	+5	
TOTAL SORTIES	1	5	2	7	15	-	6	3	12	21	-	6	3	12	21	-	6	3	12	21	-	6	3	12	+6			
Total hors retraites	-	3	1	3	8	-	3	2	5	10	-	3	2	5	10	-	3	2	5	10	-	3	2	5	10	-	3	+2

2. 3. 1. 3. La synthèse des entrées et sorties 2021

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2021



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2021



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

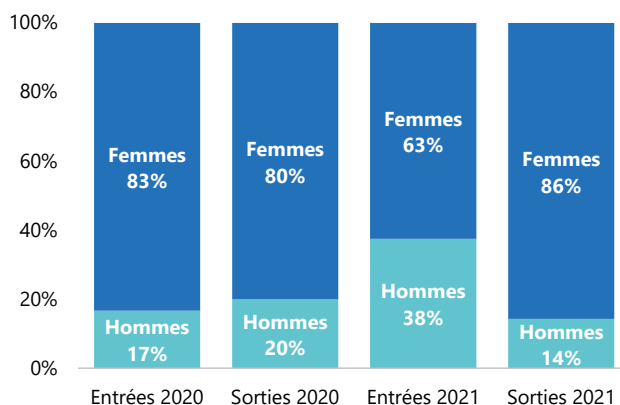
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/N
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement 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>
TOTAL 2021	5,71%	3,15%	8,27%
Rappel 2020	3,99%	2,28%	5,70%
Rappel 2019	3,57%	3,01%	4,14%
Rappel 2018	2,43%	2,25%	4,87%

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

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

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	5	1	6	5	3	8
Moyenne d'âge	45 ans et 5 mois	50 ans et 2 mois	46 ans et 3 mois	35 ans et 4 mois	46 ans et 3 mois	39 ans et 5 mois
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	12	3	15	18	3	21
Moyenne d'âge	54 ans et 8 mois	56 ans et 11 mois	55 ans et 2 mois	54 ans et 2 mois	53 ans	54 ans

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



2. 3. 2. La mobilité interne

Depuis l'année 2020, il a été 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 2021, **5 agents titulaires ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne** (3 agents de catégorie A et 2 agents de catégorie C).

	2020	2021
Catégorie A	-	3
Catégorie B	3	-
Catégorie C	3	2
TOTAL	6	5

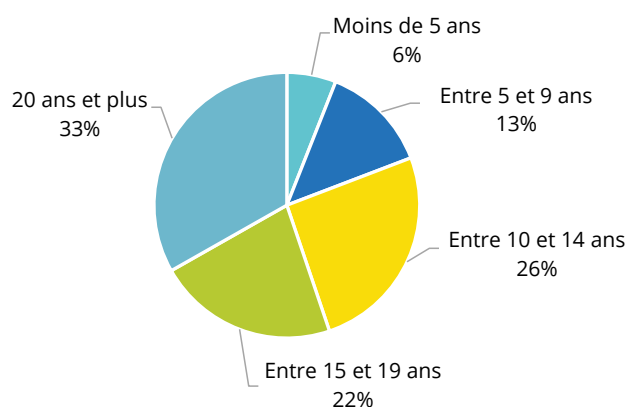
2. 3. 3. L'ancienneté

Personnel BIATSS titulaire par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2021

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	10	2	3	15	6%
Entre 5 et 9 ans	17	6	10	33	13%
Entre 10 et 14 ans	21	18	25	64	26%
Entre 15 et 19 ans	15	16	24	55	22%
20 ans et plus	27	15	41	83	33%
TOTAL	90	57	103	250	100%

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

Répartition du personnel BIATSS titulaire par tranche d'ancienneté au 01/01/2021

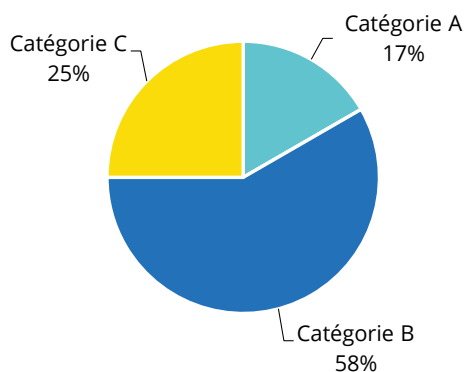


2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

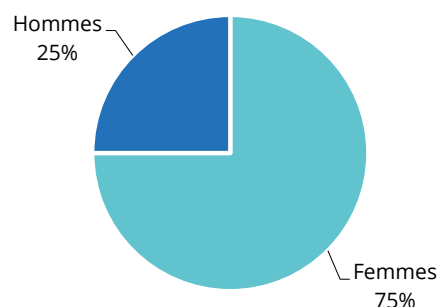
Personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

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

Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présentés à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2021 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présentés à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2021 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	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
AAE	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	2	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	3	3	-	3	2	1	3	1	2	2	-	2
BAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	5	5	-	3	2	1	4	2	2	3	1	2
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	+2	+4	-2	-2	-3	+1	+1	-	+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	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
ADJAENES 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	2	2	-	2	2	-	1	1	-	2	2	-
SAENES classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
SAENES classe exceptionnelle	1	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APA	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
AA HC	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES et FCTL	4	3	1	3	2	1	2	2	-	3	3	-
ADT principal 2 ^e classe	1	1	-	2	2	-	1	1	-	3	3	-
ADT principal 1 ^{re} classe	1	1	-	1	-	1	2	-	2	2	1	1
TECH classe supérieure	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TECH classe exceptionnelle	1	1	-	1	1	-	-	-	-	1	-	1
IGE hors classe	2	1	1	1	1	-	1	1	-	2	-	2
IGR 1 ^{re} classe	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
IGR 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
IGR échelon exceptionnel de la hors classe	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
Total ITRF	7	5	2	6	5	1	6	3	3	10	5	5
MAG principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
MAG principal 1 ^{re} classe	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-
BAS classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
BIB hors classe	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	2	1	1	-	-	-	2	2	-	1	1	-
TOTAL	13	9	4	9	7	2	10	7	3	14	9	5
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	-2	-	-2	-4	-2	-2	+1	-	+1	+4	+2	+2

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

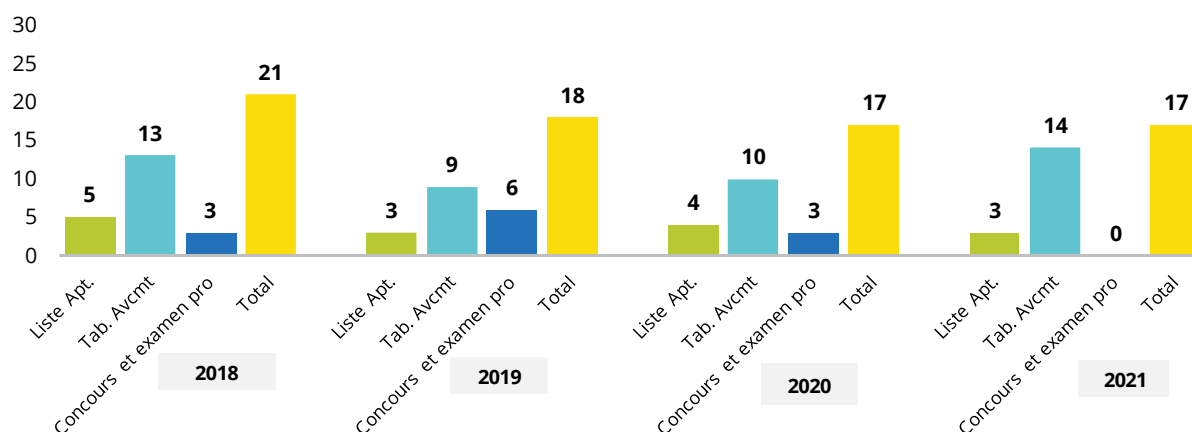
Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
AAE	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
APAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	1	1	-	2	2	-	1	1	-	-	-	-
ADT	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
IGR	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total ITRF	2	-	2	2	-	2	2	2	-	-	-	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	3	1	2	6	4	2	3	3	-	-	-	-
Variation annuelle	-5	-4	-1	+3	+3	-	-3	-1	-2	-3	-3	-

Hors recrutements réservés au titre du handicap et de la loi Sauvadet (cf. page 48).

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

	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à l'effectif total de la filière	7,9%	8,7%	6,3%	6,8%	7,6%	5,3%	5,7%	6,0%	5,3%	6,7%	6,2%	7,5%
FONCTIONNEL ET AENES	11,5%	11,3%	12,5%	8,5%	7,7%	14,3%	5,3%	6,1%	-%	7,5%	8,9%	-%
ITRF	6,7%	8,1%	4,9%	6,1%	7,1%	4,9%	4,9%	4,0%	6,2%	6,8%	5,1%	8,9%
BIBLIOTHÈQUE	7,7%	5,0%	16,7%	7,4%	9,5%	-%	12,5%	16,7%	-%	4,2%	5,6%	-%
Part des personnel BIATSS titulaire promu par rapport à la population promouvable (hors concours et examen professionnel)	5,5%	6,5%	3,6%	3,2%	3,6%	2,5%	4,0%	4,0%	4,0%	5,3%	4,7%	6,4%
FONCTIONNEL ET AENES	7,8%	7,4%	11,1%	2,8%	2,1%	8,3%	3,8%	4,4%	-%	6,8%	7,7%	-%
ITRF	4,6%	6,5%	2,2%	3,9%	5,2%	2,1%	3,7%	2,8%	4,8%	5,0%	3,5%	7,3%
BIBLIOTHÈQUE	6,1%	4,0%	12,5%	-%	-%	-%	6,0%	8,1%	-%	4,0%	5,6%	-%

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

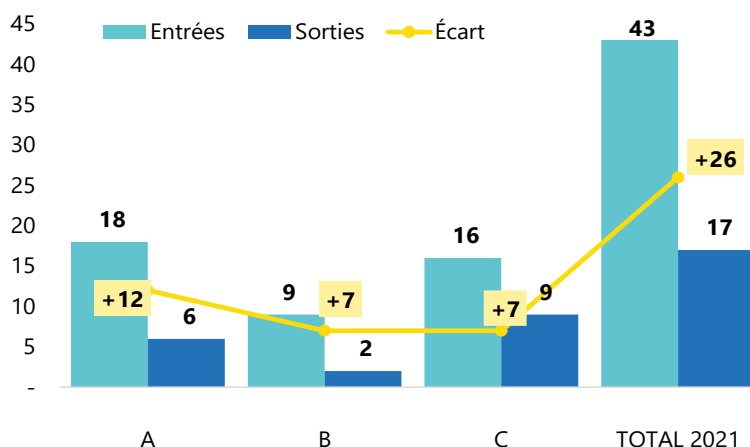
	2020				2021				Variation entre les 2 années			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Recrutement	5	5	21	31	18	9	16	43	+13	+4	-5	+12
TOTAL ENTRÉES	5	5	21	31	18	9	16	43	+13	+4	-5	+12

Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2020				2021				Variation entre les 2 années			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Démission	3	-	2	5	2	-	2	4	-1	-	-	-1
Total départs volontaires	3	-	2	5	2	-	2	4	-1	-	-	-1
Fin de contrat	1	2	6	9	2	1	2	5	+1	-1	-4	-4
Retraite	-	-	1	1	1	-	1	2	1	-	-	+1
Titularisation et intégration	-	1	1	2	-	1	4	5	-	-	+3	+3
Passage sur projet	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	+1
Total autres sorties	1	3	8	12	4	2	7	13	+3	-1	-1	+1
TOTAL SORTIES	4	3	10	17	6	2	9	17	+2	-1	-1	-
Total hors retraites	4	3	9	16	5	2	8	15	+1	-1	-1	-1

2. 4. 1. 2. La synthèse des entrées et sorties 2021

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2021



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

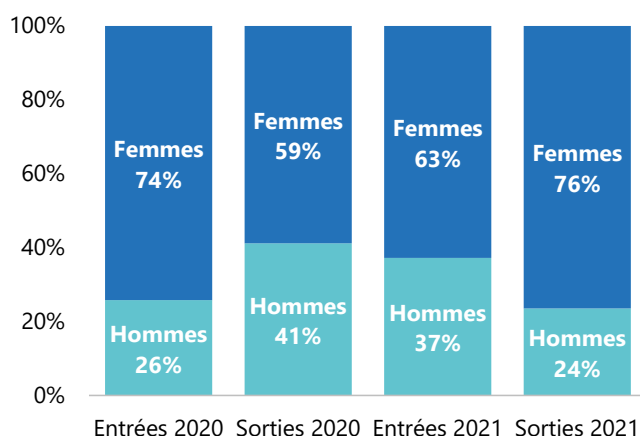
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 01/01/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 01/01/N
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement 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>
TOTAL 2021	23,08%	33,08%	13,08%
Rappel 2020	19,83%	25,62%	14,05%
Rappel 2019	33,50%	42,72%	24,27%
Rappel 2018	20,59%	24,51%	16,67%

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

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

ENTRÉES	2020			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes entrantes	23	8	31	27	16	43
Moyenne d'âge	40 ans	34 ans et 3 mois	38 ans et 7 mois	35 ans et 4 mois	35 ans et 2 mois	35 ans et 4 mois
SORTIES	2020			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre de personnes sortantes	10	7	17	13	4	17
Moyenne d'âge	42 ans et 3 mois	32 ans et 6 mois	38 ans et 3 mois	35 ans et 4 mois	44 ans et 5 mois	37 ans et 6 mois

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



2. 4. 2. La mobilité interne

Depuis l'année 2020, il a été 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 2021, **8 agents contractuels ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne** (4 agents en CDI et 4 agents en CDD, dont 5 agents de catégorie A et 3 agents de catégorie C).

	2020	2021
Catégorie A	-	5
Catégorie B	3	-
Catégorie C	1	3
TOTAL	4	8

2. 4. 3. L'ancienneté

Personnel BIATSS contractuel par catégorie et par tranche d'ancienneté au 01/01/2021

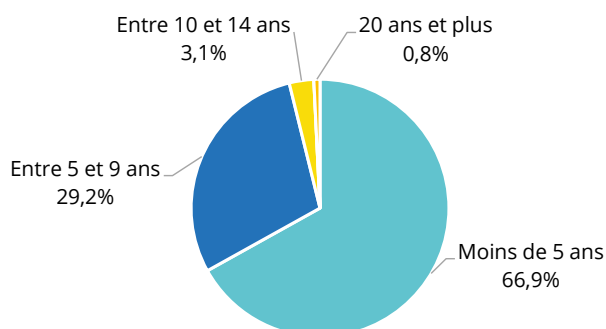
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL	Rép. (%)
Moins de 5 ans	29	13	45	87	66,9%
Entre 5 et 9 ans	14	8	16	38	29,2%
Entre 10 et 14 ans	-	-	4	4	3,1%
Entre 15 et 19 ans	-	-	-	-	0,0%
20 ans et plus	-	1	-	1	0,8%
TOTAL	43	22	65	130	100%

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

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

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

Répartition du personnel BIATSS contractuel par tranche d'ancienneté au 01/01/2021

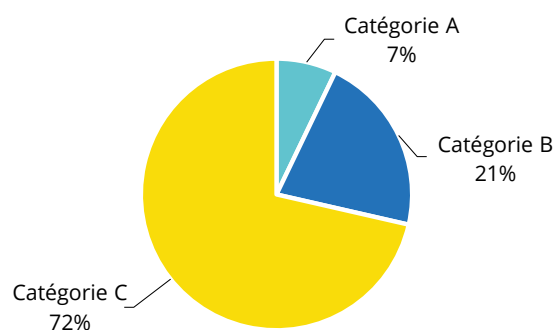


2. 4. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

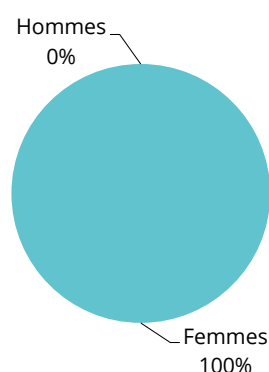
Personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

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

Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2021 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2021 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 Ier 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

	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
Catégorie A	3	1	2	3	2	1	2	-	2	10	4	6
Catégorie B	2	1	1	-	-	-	5	3	2	2	-	2
Catégorie C	5	5	-	2	2	-	6	4	2	2	1	1
TOTAL	10	7	3	5	4	1	13	7	6	14	5	9
<i>Variation annuelle</i>	+7	+4	+3	-5	-3	-2	+8	+3	+5	+1	-2	+3

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

2. 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^{er} 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.

Fin 2018, le dispositif mis en place par l'Université avait permis de réaliser 45 nominations en qualité de fonctionnaire au bénéfice de 43 personnels BIATSS et 2 personnels enseignants.

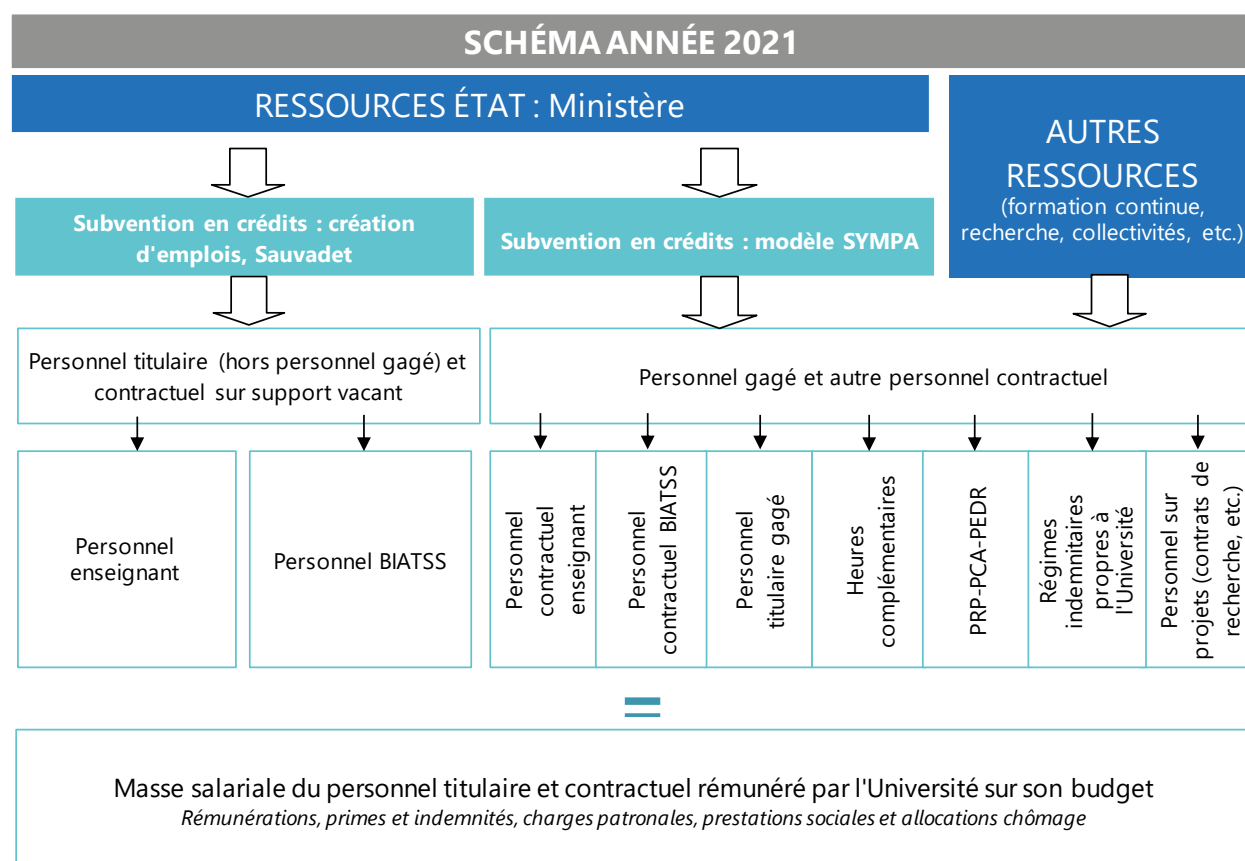
Le dispositif de recrutement réservé mis en œuvre en application du titre I^{er} de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, a pris fin le 13 mars 2018.

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	2018	dont F	dont H	2019	dont F	dont H	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-
SAENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
ASI	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	-	1
IGE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
Total concours de droit commun	3	-	3	1	-	1	2	2	-	7	5	2
ADT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutement au titre du handicap	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADT	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutement Sauvadet	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5	2	3	1	-	1	2	2	-	7	5	2
<i>Variation annuelle</i>	-2	-5	+3	-4	-2	-2	+1	+2	-1	+5	+5	+2

CHAPITRE 3 : les rémunérations

En 2021, **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 2013

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Janvier	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Février	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Mars	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Avril	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Mai	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Juin	55,5635	55,5635	55,5635	55,5635	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Juillet	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Août	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Septembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Octobre	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Novembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Décembre	55,5635	55,5635	55,5635	55,8969	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Moyenne annuelle	55,5635	55,5635	55,5635	55,7302	56,2044	56,2323	56,2323	56,2323	56,2323
Évolution annuelle	0,00%	0,00%	0,00%	+0,30%	+0,85%	+0,05%	0,00%	0,00%	0,00%

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

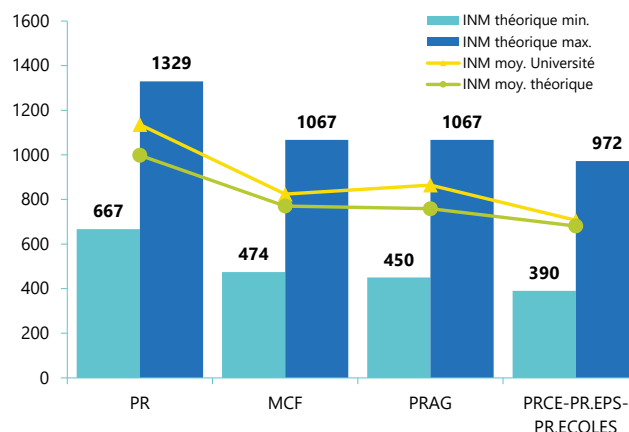
	Données de référence au 01/01/2021						Situation à l'Université au 01/01/2021							
	INM min.	INM max.	INM moyen *	INM min.	INM max.	INM moyen *	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian **	INM moyen	Rappel INM moyen 2020	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018
PR CE	1173	1329	1251											
PR 1C	830	1173	1002	667	1329	998	67	705	1329	1173	1136	1127	1124	1098
PR 2C	667	1067	867											
MCF HC (dont échelon exc.)	678	1067	873	474	1067	771	166	474	1067	830	824	816	801	781
MCF CN	474	830	652											
PRAG CE	830	1067	949											
PRAG HC	757	972	865	450	1067	759	48	710	1067	830	865	852	834	813
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	49	476	890	763	707	697	692	677
PRCE-PR. EPS-PROF. ÉCOLES BI-ADM	390	703	547											

INM = Indice Nouveau Majoré.

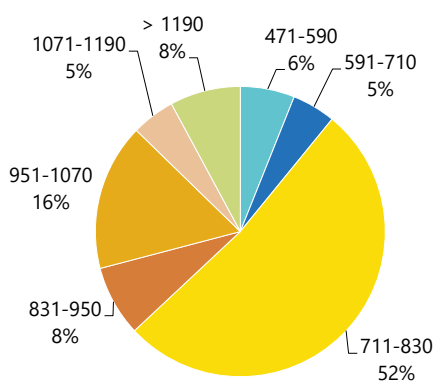
* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

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

Indices moyens par corps du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire au 01/01/2021

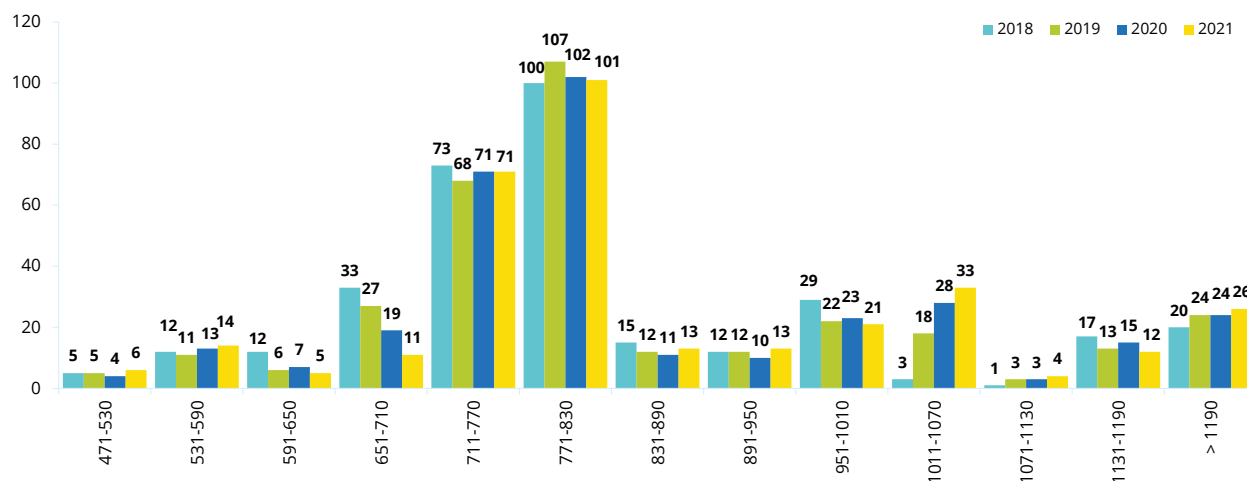


Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon sa tranche indiciaire au 01/01/2021



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

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 01/01/2021				
	Echelon	INM	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)
PRCE	11	673	-	-
	10	629	6 ans 6 mois	36
	9	590	6 ans	30
	8	557	5 ans	24
	7	519	4 ans	19
	6	492	4 ans	15
	5	476	4 ans	11
	4	461	3 ans	7
	3	448	2 ans	4
	2	441	1 an 6 mois	2
	1	390	-	-

INM = Indice Nouveau Majoré.

Après examen en Comité Technique, le Conseil d'Administration a adopté une **nouvelle charte de gestion des personnels contractuels** le 13 juin 2022. Elle sera applicable à compter du 01/09/2022. Visant à rassembler les différentes références réglementaires et dispositions en vigueur applicables aux personnels BIATSS contractuels, enseignantes, enseignants, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses de l'Université, cette charte permet de revoir les modalités de recrutement, d'intégration et de contractualisation proposées au personnel. Elle apporte également une revalorisation des grilles indiciaires et des perspectives d'évolution plus régulières.

3. 1. 3. Les dépenses du personnel enseignant

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

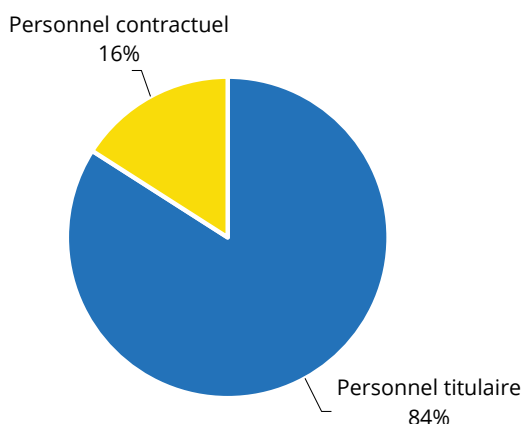
PERSONNEL TITULAIRE	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	ÉCART (2021-2020)	%
Rémunérations principales	15 810 126 €	50%	16 009 174 €	51%	16 090 271 €	50%	16 279 294 €	50%	+189 023 €	+1,2%
Rémunérations accessoires	1 175 205 €	4%	912 624 €	3%	1 161 676 €	4%	1 355 567 €	4%	+193 890 €	+21,2%
Cotisations patronales	14 388 990 €	46%	14 581 090 €	46%	14 685 806 €	46%	14 884 554 €	46%	+198 747 €	+1,4%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	31 374 322 €	100%	31 502 889 €	100%	31 937 753 €	100%	32 519 414 €	100%	+581 661 €	+1,8%
Heures complémentaires	1 094 178 €	95%	1 026 688 €	95%	979 796 €	95%	1 125 364 €	97%	+145 567 €	+14,2%
Cotisations patronales*	54 684 €	5%	51 334 €	5%	48 990 €	5%	39 543 €	3%	-9 447 €	-18,4%
Heures complémentaires titulaires	1 148 862 €	100%	1 078 023 €	100%	1 028 786 €	100%	1 164 907 €	100%	+136 120 €	+12,6%
Rémunérations principales	15 810 126 €	49%	16 009 174 €	49%	16 090 271 €	49%	16 279 294 €	48%	+189 023 €	+1,2%
Rémunérations accessoires	2 269 383 €	7%	1 939 313 €	6%	2 141 473 €	6%	2 480 930 €	7%	+339 458 €	+17,5%
Cotisations patronales	14 443 674 €	44%	14 632 424 €	45%	14 734 796 €	45%	14 924 096 €	44%	+189 301 €	+1,3%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	32 523 184 €	100%	32 580 911 €	100%	32 966 540 €	100%	33 684 321 €	100%	+717 781 €	+2,2%
Répartition titulaires/contractuels	84%		84%		85%		84%			

PERSONNEL CONTRACTUEL	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	ÉCART (2021-2020)	%
Rémunérations principales	3 083 008 €	70%	3 057 246 €	71%	3 073 926 €	70%	3 158 251 €	69%	+84 325 €	+2,8%
Rémunérations accessoires	33 219 €	1%	20 233 €	0%	43 642 €	1%	63 866 €	1%	+20 224 €	+100,0%
Cotisations patronales	1 267 133 €	29%	1 216 631 €	28%	1 262 449 €	29%	1 332 626 €	29%	+70 178 €	+5,8%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 383 360 €	100%	4 294 109 €	100%	4 380 016 €	100%	4 554 743 €	100%	+174 727 €	+4,1%
Heures complémentaires	1 407 787 €	75%	1 348 862 €	76%	1 268 540 €	76%	1 401 285 €	76%	+132 745 €	+9,8%
Cotisations patronales*	458 965 €	25%	424 600 €	24%	398 018 €	24%	434 227 €	24%	+36 209 €	+8,5%
Heures complémentaires	1 866 752 €	100%	1 773 462 €	100%	1 666 558 €	100%	1 835 513 €	100%	+168 955 €	+9,5%
Rémunérations principales	3 083 008 €	49%	3 057 246 €	50%	3 073 926 €	51%	3 158 251 €	49%	+84 325 €	+2,8%
Rémunérations accessoires	1 441 006 €	23%	1 369 095 €	23%	1 312 182 €	22%	1 465 151 €	23%	+152 969 €	+11,2%
Cotisations patronales	1 726 098 €	28%	1 641 231 €	27%	1 660 467 €	27%	1 766 854 €	28%	+106 387 €	+6,5%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 250 112 €	100%	6 067 571 €	100%	6 046 574 €	100%	6 390 256 €	100%	+343 681 €	+5,7%
Répartition titulaires/contractuels	16%		16%		15%		16%			

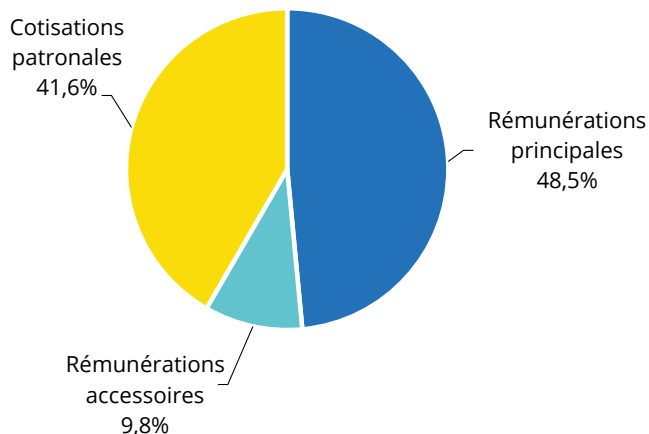
TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2018	%	TOTAL 2019	%	TOTAL 2020	%	TOTAL 2021	%	ÉCART (2021-2020)	%
Rémunérations principales	18 893 135 €	49%	19 066 420 €	49%	19 164 196 €	49%	19 437 545 €	49%	+273 348 €	+1,4%
Rémunérations accessoires	3 710 389 €	10%	3 308 407 €	9%	3 453 655 €	9%	3 946 081 €	10%	+492 427 €	+14,9%
Cotisations patronales	16 169 772 €	42%	16 273 655 €	42%	16 395 263 €	42%	16 690 950 €	42%	+295 688 €	+1,8%
TOTAL	38 773 296 €	100%	38 648 482 €	100%	39 013 114 €	100%	40 074 576 €	100%	+1 061 462 €	+2,7%

* Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale, des primes ou des heures complémentaires).
 Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

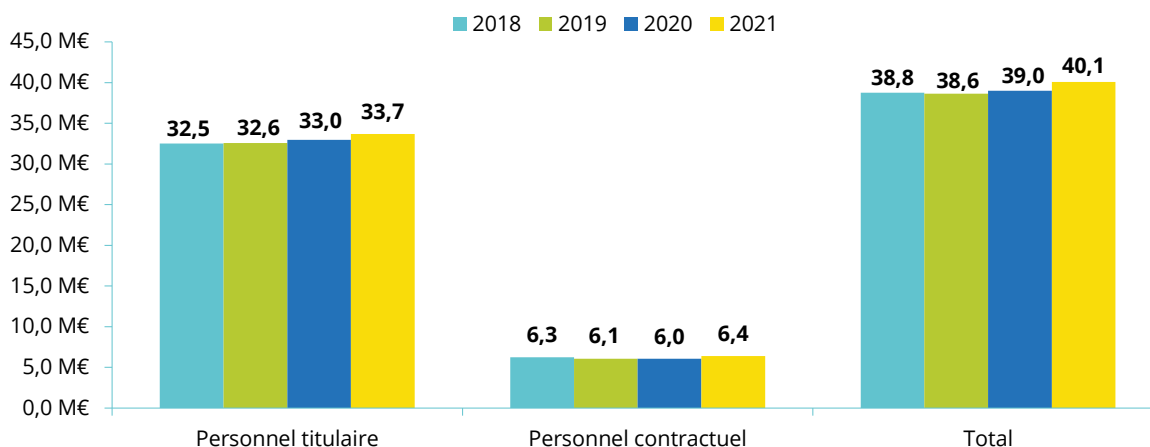
Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel en 2021



Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération en 2021



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.

En 2021, 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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).

Les années 2020 et 2021 ont été marquées par le paiement d'une **prime exceptionnelle** versée au prorata de la quotité de service au personnel enseignant et enseignant-chercheur remplissant certaines conditions :

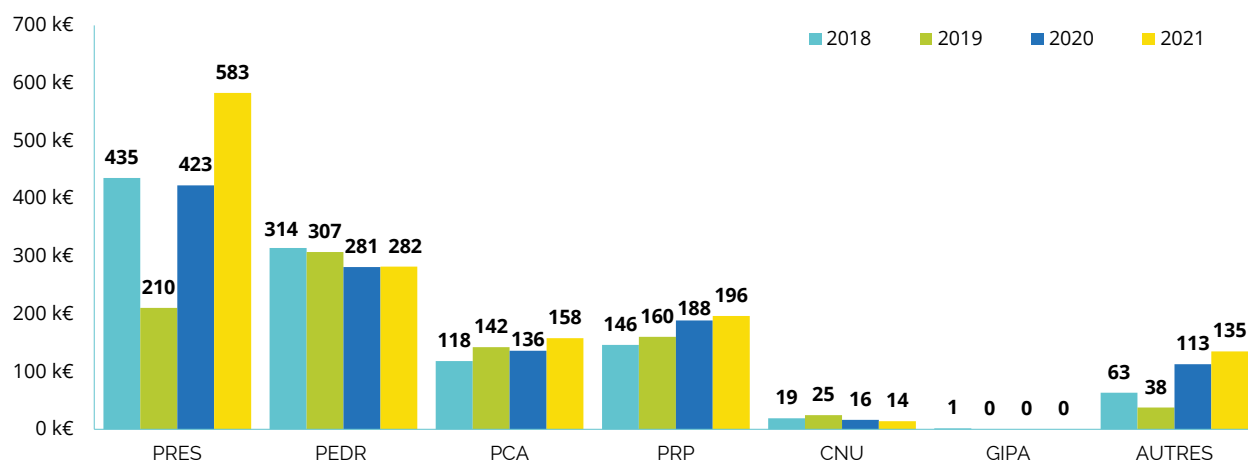
- 200€ brut /ETP titulaire et contractuel en 2020 (cf. délibération n°2020-12-14-3-1 du CA du 14/12/2020).
- 1 000€ brut / ETP contractuel en 2021 (cf. délibération n°2021-11-22-3-1 du CA du 22/11/2021).

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

	Année 2018			Année 2019			Année 2020			Année 2021			ÉCART 2021-2020
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur	369	435 441 €	39,6%	338	210 434 €	23,8%	342	422 715 €	36,5%	349	582 801 €	42,4%	+160 086 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / Prime d'Excellence Scientifique	64	314 416 €	28,6%	60	307 083 €	34,8%	59	281 252 €	24,3%	61	282 055 €	20,5%	+802 €
Prime pour Charge Administrative	49	118 253 €	10,8%	60	142 184 €	16,1%	59	136 114 €	11,8%	63	157 804 €	11,5%	+21 690 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	149	146 328 €	13,3%	147	160 432 €	18,2%	166	188 491 €	16,3%	155	196 331 €	14,3%	+7 841 €
Indemnité Membre CNU	17	18 926 €	1,7%	18	24 513 €	2,8%	20	16 211 €	1,4%	9	14 044 €	1,0%	-2 167 €
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	12	1 474 €	0,1%	-	- €	-	-	- €	-	-	- €	-	-
Prime exceptionnelle	-	- €	-	-	- €	-	382	75 166 €	6,5%	39	29 400 €	2,1%	-45 766 €
Forfait mobilités durables	-	- €	-	-	- €	-	-	- €	-	71	7 100 €	0,5%	+7 100 €
Autres primes (1)	7	63 381 €	5,8%	5	37 779 €	4,3%	5	37 779 €	3,3%	9	105 623 €	7,7%	+67 844 €
TOTAL	s.o.	1 098 219 €	100,0%	s.o.	882 426 €	100,0%	s.o.	1 157 728 €	100,0%	s.o.	1 375 157 €	100,0%	+217 430 €

(1) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime pour HSE, la prime d'intéressement brevet, la prime pour encadrement d'un apprenti, le forfait mobilités durables.

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



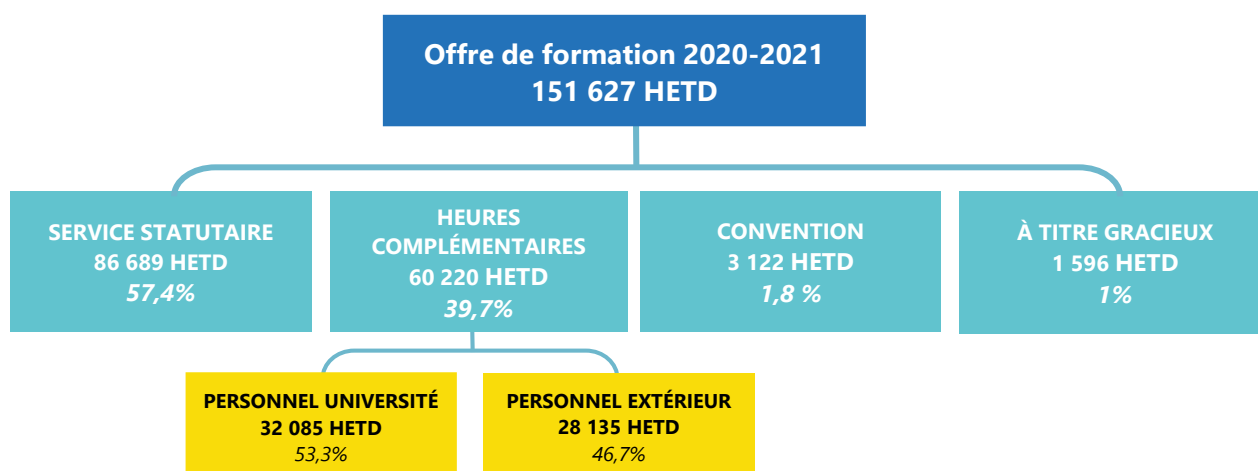
3. 1. 5. Les heures complémentaires

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 contractuelle-s dans la limite de **64 HETD/an**, soit **192 HETD sur 3 ans**
- > enseignant-e-s-chercheur-e-s contractuelle-s (CDD) : **192 HETD**
- > enseignant-e-s contractuelle-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 extérieure-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 2020-2021

	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 + SRI	38 880	8 127	20,9%	6 836	5 782	45 716	13 909	30,4%	23,1%
UFR FLASH hors CUFLE	20 858	4 662	22,4%	4 206	4 070	25 064	8 732	34,8%	14,5%
UFR DROIT-GESTION	14 425	5 602	38,8%	6 882	5 753	21 306	11 355	53,3%	18,9%
IUT	32 046	9 776	30,5%	7 526	7 219	39 572	16 995	42,9%	28,2%
CIEL	6 999	1 333	19,0%	2 260	2 260	9 259	3 593	38,8%	6,0%
CUFLE	1 934	227	11,7%	-	-	1 934	227	11,7%	0,4%
CULTURE	-	-	-	638	-	638	-	-	0,00%
ECOLE DOCTORALE	140	61	43,9%	11	11	151	73	48,1%	0,1%
POLE ALTERNANCE	-	-	-	7	7	7	7	100,0%	0,01%
POLE ORIENTATION INSERTION	211	189	89,6%	1 601	1 545	1 812	1 734	95,7%	2,9%
POLE FORMATION CONTINUE	634	588	92,7%	283	236	917	824	89,9%	1,4%
SUAPSE	2 201	665	30,2%	1 840	1 222	4 041	1 887	46,7%	3,1%
NCU	343	297	86,6%	12	12	355	309	87,0%	0,5%
ULR-ORE	778	533	68,5%	19	19	797	552	69,2%	0,9%
COSITICE	60	24	40,0%	-	-	60	24	40,0%	0,04%
TOTAL	119 507	32 085	27%	32 120	28 135	151 627	60 220	40%	100,0%
Rappel 2019-2020	115 246	27 520	24%	32 129	27 738	147 375	55 257	37%	-
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%	-

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 01/01/2021						Situation à l'Université au 01/01/2021								
	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 2020	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	
FCTL	SGEPES G2	720	1067	894											
	AGENT COMPTABLE G2	628	972	800	628	1067	848	2	697	830	764	764	825	844	800
	ADMINISTRATEUR/RICE	667	972	820											
A	AAE HC	655	972	814											
	APAE	500	806	653											
	AAE	390	673	532											
	INF HC	422	627	525											
	INF CS	446	592	519	390	972	681	11	480	806	605	616	612	634***	630***
	INF CN	390	540	465											
	ASS. PCPL DE SERVICE SOCIAL	433	627	530											
ASS. DE SERVICE SOCIAL CS	390	592	491												
ASS. DE SERVICE SOCIAL CN	390	592	491												
B	SAENES CE	392	587	490											
	SAENES CS	356	534	445	343	587	465	11	415	551	452	457	439	437***	426***
	SAENES CN	343	503	423											
C	ADJAENES PCPL 1C	350	473	412											
	ADJAENES PCPL 2C	332	420	376	330	473	402	29	335	473	380	386	380	376	367
	ADJAENES	330	382	356											

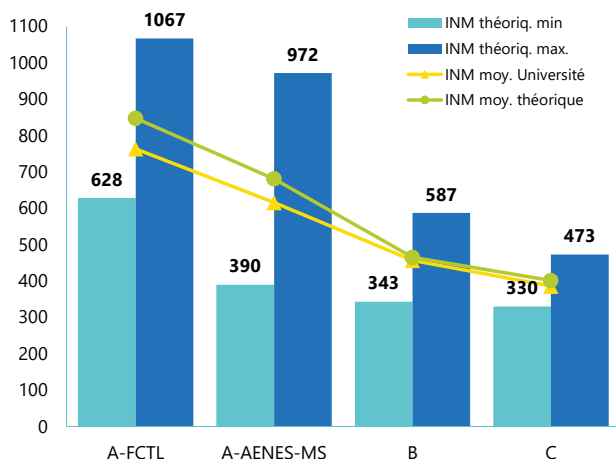
INM = Indice Nouveau Majoré

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

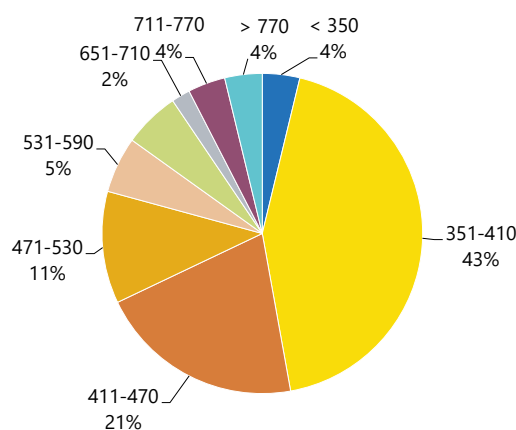
** L'INM médian est l'indice qui partage la population en deux parties égales.

*** Jusqu'en 2019, le corps des assistant.e.s de service social était positionné en catégorie B et intégrés dans les INM moyens des catégories B.

Indices moyens par catégorie de personnel fonctionnel, de l'AENES et du MS au 01/01/2021

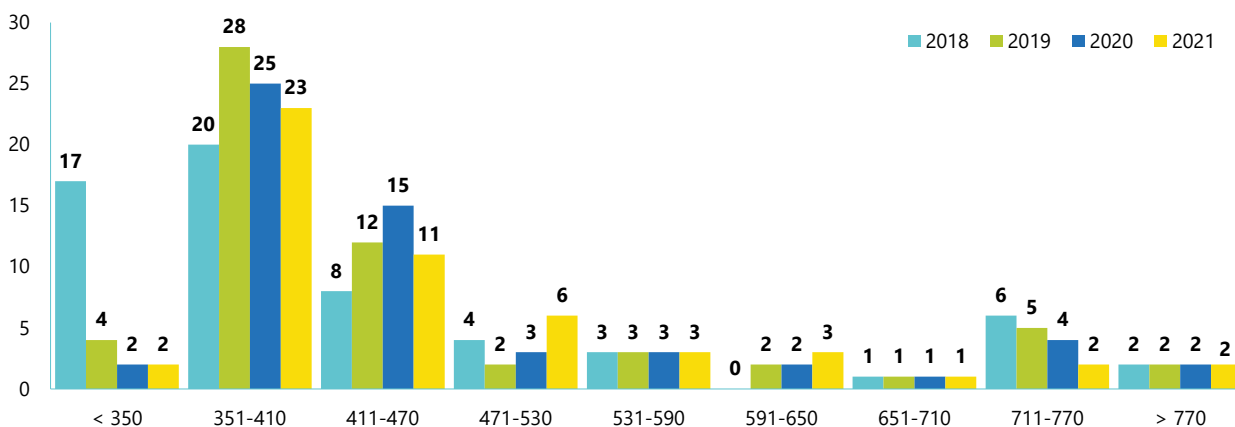


Répartition du personnel fonctionnel, de l'AENES et du MS selon sa tranche indiciaire au 01/01/2021



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

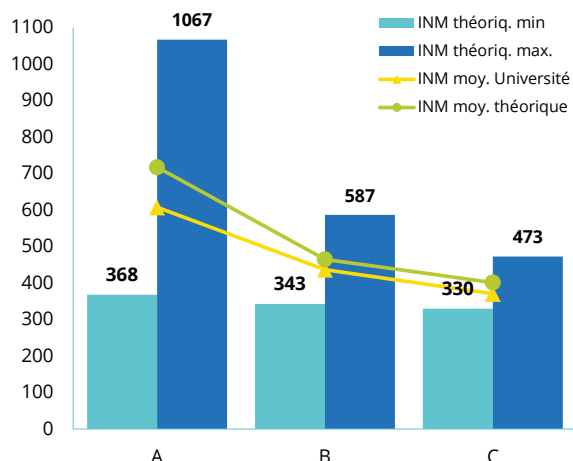
	Données de référence au 01/01/2021						Situation à l'Université au 01/01/2021								
	INM min.	INM max.	INM moyen *	INM min.	INM max.	INM moyen *	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian **	INM moyen	Rappel INM moyen 2020	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	
A	IGR HC (dont échelon spécial)	680	1067	874											
	IGR 1C	608	830	719											
	IGR 2C	435	735	585	368	1067	718	74	407	1067	577	608	602	587	576
	IGE HC	575	821	698											
	IGE CN	390	673	532											
	ASI	368	627	498											
B	TECH CE	392	587	490											
	TECH CS	356	534	445	343	587	465	39	355	587	436	437	439	438	432
	TECH CN	343	503	423											
C	ADJ TECH RF PR 1C	350	473	412											
	ADJ TECH RF PR 2C	332	420	376	330	473	402	64	335	430	365	370	362	357	350
	ADJ TECH RF	330	382	356											

INM = Indice Nouveau Majoré.

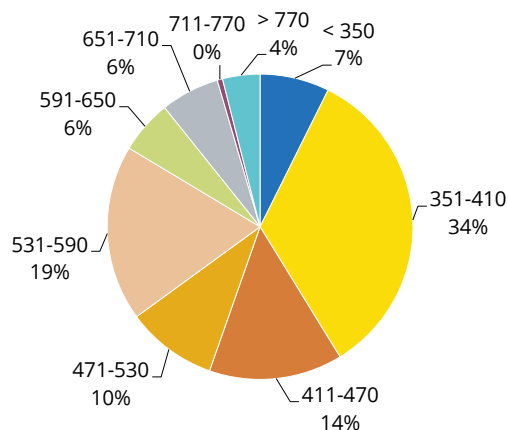
* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

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

Indices moyens par catégorie du personnel ITRF au 01/01/2021

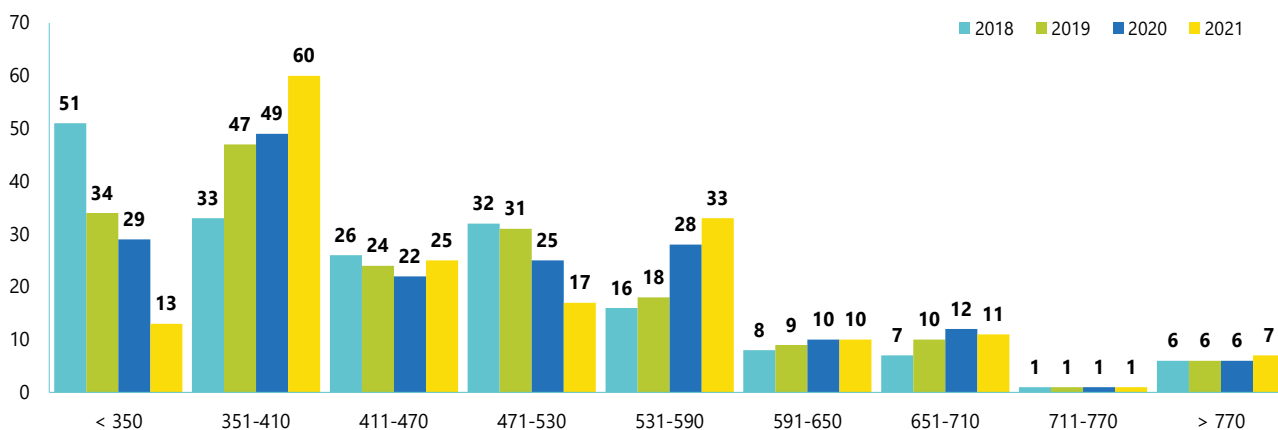


Répartition du personnel ITRF selon sa tranche indiciaire au 01/01/2021



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

Personnel ITRF selon sa tranche indiciaire par année



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

Grille indiciaire par corps et par grade du personnel de bibliothèques

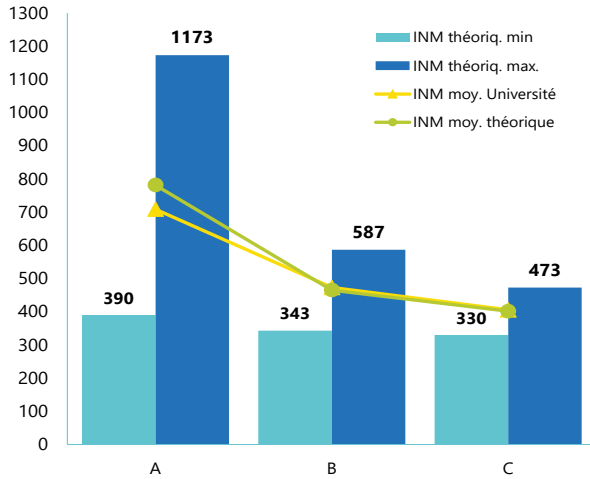
	Données de référence au 01/01/2021						Situation à l'Université au 01/01/2021								
	INM min.	INM max.	INM moyen *	INM min.	INM max.	INM moyen *	Nb de personnes titulaires Université	INM min.	INM max.	INM médian **	INM moyen	Rappel INM moyen 2020	Rappel INM moyen 2019	Rappel INM moyen 2018	
A	CONS GEN BIB	743	1173	958											
	CONS CHEF	617	972	795											
	CONS BIB	402	716	559	390	1173	782	6	480	1173	618	709	776	706	685
	BIBLIOTHÉCAIRE HC	500	821	661											
	BIBLIOTHÉCAIRE CN	390	673	532											
B	BAS CE	392	587	490											
	BAS CS	356	534	445	343	587	465	8	416	587	447	473	481	475	469
	BAS CN	343	503	423											
C	MAG BIB PCPL 1C	350	473	412											
	MAG BIB PCPL 2C	332	420	376	330	473	402	10	335	450	430	406	397	391	385
	MAG BIB	330	382	356											

INM = Indice Nouveau Majoré.

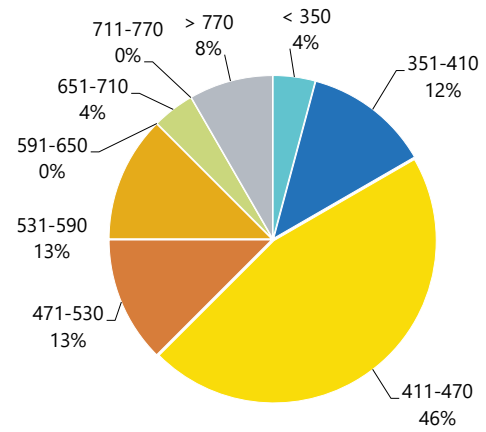
* L'INM moyen théorique correspond ici à la moyenne entre l'indice minimum et l'indice maximum de la catégorie.

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

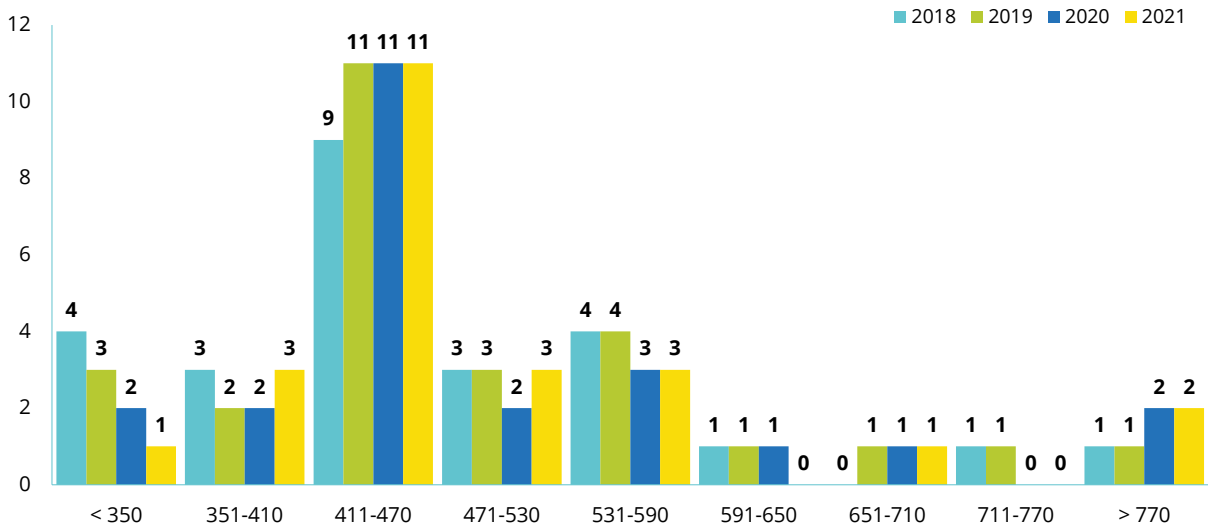
Indices moyens par catégorie du personnel de bibliothèques au 01/01/2021



Répartition du personnel de bibliothèques selon sa tranche indiciaire au 01/01/2021



Personnel de bibliothèques selon sa tranche indiciaire par année



3. 2. 2. La grille indiciaire du personnel BIATSS 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 01/01/2021				Données de référence au 01/01/2021					
Échelon	INM	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)	Échelon	INM	Temps de passage échelon suivant	Durée cumulée (années)		
IGR RF 2C				TECH RF CN					
A	11	735		B	13	503			
	10	710	4 ans		30	12	477	4 ans	38
	9	680	3 ans		26	11	457	4 ans	34
	8	642	3 ans		23	10	441	4 ans	30
	7	608	3 ans		20	9	431	3 ans	26
	6	572	3 ans		17	8	415	3 ans	23
	5	540	3 ans		14	7	396	3 ans	20
	4	513	3 ans		11	6	381	3 ans	17
	3	486	3 ans		8	5	369	3 ans	14
	2	460	3 ans		5	4	361	3 ans	11
1	435	2 ans	2	3	355	3 ans	8		
				2	349	3 ans	5		
				1	343	2 ans	2		
IGE RF 2C				ADJ TECH RF 2C					
A	14	637		C	11	368			
	13	637	3 ans		35	10	356	4 ans	34
	12	620	3 ans		32	9	346	4 ans	30
	11	599	2 ans et 6 mois		29	8	342	4 ans	26
	10	577	2 ans et 6 mois		26,5	7	338	4 ans	22
	9	555	2 ans et 6 mois		24	6	334	4 ans	18
	8	533	2 ans et 6 mois		21,5	5	332	3 ans	14
	7	510	2 ans et 6 mois		19	4	330	3 ans	11
	6	485	2 ans et 6 mois		16,5	3	329	3 ans	8
	5	464	3 ans		14	2	328	3 ans	5
	4	442	3 ans		11	1	327	2 ans	2
	3	423	3 ans		8				
	2	411	3 ans		5				
	1	390	2 ans		2				

INM = Indice Nouveau Majoré.

Après examen en Comité Technique, le Conseil d'Administration a adopté une **nouvelle charte de gestion des personnels contractuels** le 13 juin 2022. Elle sera applicable à compter du 01/09/2022. Visant à rassembler les différentes références réglementaires et dispositions en vigueur applicables aux personnels BIATSS contractuels, enseignantes, enseignants, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses de l'Université, cette charte permet de revoir les modalités de recrutement, d'intégration et de contractualisation proposées au personnel. Elle apporte également une revalorisation des grilles indiciaires et des perspectives d'évolution plus régulières.

3. 2. 3. Les dépenses du personnel BIATSS

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

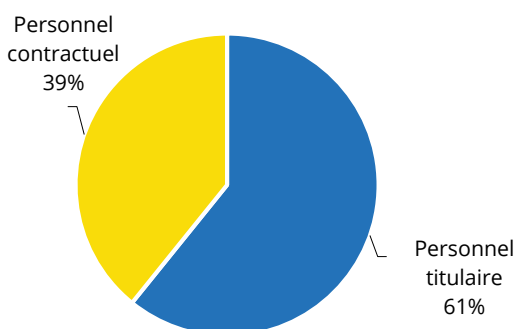
PERSONNEL TITULAIRE	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	ÉCART (2021-2020)	%
Rémunérations principales	6 834 718 €	48%	6 927 924 €	48%	6 879 744 €	48%	6 617 600 €	47%	-262 144 €	-3,8%
Rémunérations accessoires	1 238 820 €	9%	1 224 522 €	8%	1 257 844 €	9%	1 452 106 €	10%	+194 261 €	15%
Cotisations patronales	6 276 952 €	44%	6 353 705 €	44%	6 304 955 €	44%	6 081 743 €	43%	-223 212 €	-3,5%
Total personnel titulaire	14 350 490 €	100%	14 506 151 €	100%	14 442 544 €	100%	14 151 449 €	100%	-291 095 €	-2,0%
Répartition titulaires/contractuels	70%		70%		67%		61%			

PERSONNEL CONTRACTUEL	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	ÉCART (2021-2020)	%
Rémunérations principales	4 149 687 €	67,8%	4 219 937 €	68%	4 859 303 €	67%	5 968 052 €	65%	+1 108 749 €	+22,8%
Rémunérations accessoires	199 173 €	3,3%	232 565 €	4%	283 287 €	4%	491 925 €	5%	+208 638 €	74%
Cotisations patronales	1 768 148 €	28,9%	1 780 277 €	29%	2 068 663 €	29%	2 664 043 €	29%	+595 380 €	+28,8%
Chômage	1 028 €	0,0%	-	-	-	-	-	-	-	-
Total personnel contractuel	6 118 036 €	100%	6 232 779 €	100%	7 211 253 €	100%	9 124 020 €	100%	+978 474 €	+26,5%
Répartition titulaires/contractuels	30%		30%		33%		39%			

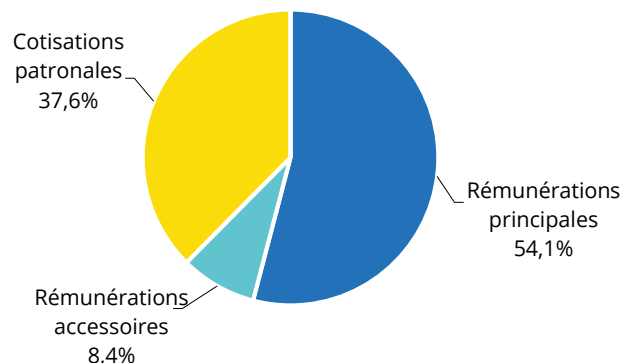
TOTAL BIATSS	TOTAL 2018	%	TOTAL 2019	%	TOTAL 2020	%	TOTAL 2021	%	ÉCART (2021-2020)	%
Rémunérations principales	10 984 404 €	54%	11 147 861 €	54%	11 739 048 €	54%	12 585 652 €	54%	+846 605 €	+7,2%
Rémunérations accessoires	1 437 993 €	7%	1 457 087 €	7%	1 541 131 €	7%	1 944 031 €	8%	+402 899 €	26%
Cotisations patronales	8 045 100 €	39%	8 133 982 €	39%	8 373 618 €	39%	8 745 786 €	38%	+372 168 €	+4,4%
Chômage	1 028 €	0%	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	20 468 526 €	100%	20 738 930 €	100%	21 653 797 €	100%	23 275 468 €	100%	+914 867 €	+7,5%

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 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.

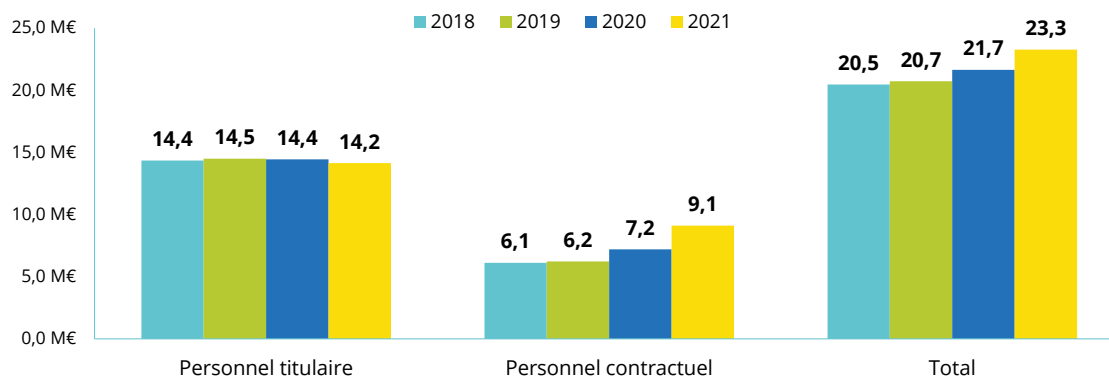
Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel en 2021



Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération en 2021



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 **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** est le régime indemnitaire de référence servi au personnel fonctionnaire BIATSS. Il se substitue à l'ensemble des primes et indemnités préalablement versé dans la fonction publique d'Etat. Il est servi à l'ensemble du personnel fonctionnaire, quel que soit sa catégorie ou sa filière. Le dispositif est articulé autour de deux indemnités :

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

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

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

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.

L'année 2021 a été marquée par une **refonte de la grille IFSE** au sein de l'établissement. Précédemment versée en référence à un corps ou un grade, l'IFSE est attribuée depuis le 01/01/2021 selon une cartographie déclinée en catégorie d'emploi, groupe et typologie de fonction (cf. *délibération n°2021-09-27-5-1 du CA du 27/09/2021*).

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

- > L'Agent Comptable de l'Université perçoit une **indemnité de caisse et responsabilité**
- > La fonction d'assistant de prévention donne lieu à une **indemnité spécifique**
- > Les personnels recrutés avant le 01/01/2021 (date de mise en œuvre de la nouvelle grille IFSE) et qui n'ont pas opté pour la conversion de leur **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** en IFSE continuent de bénéficier de ce complément de rémunération dans la limite du montant IFSE attribué au titre de sa fonction. La NBI prend la forme de points d'indice supplémentaires. La liste des fonctions ouvrant droit à la NBI est arrêtée par le CA (cf. *délibération n°2015-11-02-3-1 du CA du 02/11/2015*).

Jusqu'en août 2022, 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 à cette indemnité, les agents contractuels totalisant une ancienneté de service de 6 mois minimum dans l'établissement.

Les années 2019, 2020 et 2021 ont été marquées par le paiement d'une **prime exceptionnelle** versée au prorata de la quotité de service au personnel BIATSS remplissant certaines conditions :

- 100€ net / ETP titulaire et contractuel en 2018 et 2019 (cf. *délibérations n°2018-11-19-4-1 du CA du 19/11/2018 et n°2019-12-16-2-4 du CA du 16/12/2019*).
- 200€ brut / ETP titulaire et contractuel en 2020 (cf. *délibération n°2020-12-14-3-1 du CA du 14/12/2020*).
- 400€ brut / ETP contractuel en 2021 (cf. *délibération n°2021-11-22-3-1 du CA du 22/11/2021*).

L'année 2020 a également 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.

En 2021, le **forfait mobilité durable (FMD)** a été mis en place, au titre de la période du 11/05/2020 au 31/12/2020. Il est destiné à indemniser les frais engagés par les personnels pour leur trajet réalisé entre leur résidence habituelle et le lieu de travail à vélo ou en covoiturage (en tant que conducteur ou passager). Son montant était de 100 € brut en 2021.

3. 2. 4. 1. Les grilles indemnitaires

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire à compter du 01/01/2021

Y compris NBI et équivalent.

Hors majoration IFSE pour la fonction informatique, la régie de recettes et les assistants de prévention.

Ne s'applique pas aux emplois fonctionnels.

Cat.	Groupe	Typologie de fonction	Montant de base	Montant pour les surqualifications*							
				Gestionnaire RH	Tech adm.fin.RH	Assistant-e Dir°	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule		
				Equivalence B-Groupe3	Equivalence B-Groupe2	Equivalence B-Groupe1B	Equivalence ASI - Groupe2	Equivalence ASI - Groupe1B	Equivalence IE-Groupe3		
A (IGR/ IGE/ AAE)	Groupe 1	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	10 702 €								
	Groupe 2A	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante / Fonctions techniques complexes	9 000 €								
	Groupe 2B	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	7 700 €								
	Groupe 3	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	6 315 €								
A (ASI/ INF/ ASOC/ BIB)	Groupe 1A	Fonctions d'encadrement à responsabilités particulières									6 315 €
	Groupe 1B		5 609 €								
	Groupe 2	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	5 200 €								
B	Groupe 1A	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités					5 200 €	5 609 €	6 315 €		
	Groupe 1B		5 070 €								
	Groupe 2	Fonctions d'encadrement ou expertise technique	5 030 €								
	Groupe 3	Fonctions usuelles	4 840 €								
C	Groupe 1A	Coordination - responsabilités et sujétions particulières		4 840 €	5 030 €	5 070 €	5 200 €	5 609 €			
	Groupe 1B		3 650 €								
	Groupe 2	Fonctions usuelles	3 450 €								

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

Majoration IFSE pour fonction informatique, à compter du 01/01/2021

Cat.	Niveau	Fonction	Montant brut annuel 2021
A	Niveau 1	Responsables de service (études, développements, déploiements, exploitation-production, réseau, infrastructure, gestion de parc, sécurité RSSI)	6 264 €
		Urbaniste, architecte SI	
	Niveau 2	Responsable d'équipe de proximité	5 340 €
		Expert SI, développement et réseau	
		Chargé de la conduite du changement	
	Niveau 3	Administrateur SI, administrateur bases de données, administrateur système, réseau	4 140 €
Développeur, intégrateur de solution, déploiement, gestionnaire d'application Gestionnaire de parc matériel et logiciel informatique			
B	Niveau 3	Technicien support utilisateur	4 140 €
		Technicien d'exploitation maintenance	

Pour rappel - Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire (hors primes emplois d'encadrement supérieur et PFI) appliquée de 2018 à 2020

Hors NBI.

Hors majoration IFSE pour les emplois d'encadrement supérieur, la fonction informatique, la régie de recettes et les assistants de prévention.

Cat. Niveau	Corps - grade	Montant brut annuel	
A	Niveau 5	AAE HC - IGR HC - IGR 1C	7 082 €
	Niveau 4	APAE - IGR 2C - IGE HC	6 256 €
	Niveau 3	AAE - IGE CN - BIB	4 760 €
	Niveau 2	ASSIS. SOC	4 254 €
	Niveau 1	ASI - INF	4 203 €
B	Niveau 3	SAENES-TECH-BIBAS CE	4 055 €
	Niveau 2	SAENES-TECH-BIBAS CS	3 945 €
	Niveau 1	SAENES-TECH-BIBAS CN	3 834 €
C	Toutes filières et tous corps-grades	2 360 €	

Régime indemnitaire du personnel contractuel, applicable de 2018 à août 2022

	Cat.	Montant brut annuel
CDI	A+	1 877 €
	A	1 428 €
	B	1 150 €
	C	708 €
CDD	A	766 €
	B	664 €
	C	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 2018			Année 2019			Année 2020			Année 2021			ÉCART 2021-2020
	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	Bénéficiaires	Montant	Rép.	
Indemnité de chaussures et panier	11	333 €	0,0%	-	-	-	-	-	-	1	25 €	0,0%	+25 €
Indemnité de sujétions spéciales au personnel magasinier des bibliothèques	11	3 959 €	0,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, inconfortables et salissants	11	242 €	0,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prime de technicité forfaitaire du personnel de bibliothèque	13	8 276 €	0,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité d'Administration et de Technicité	11	7 980 €	0,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires	13	19 276 €	1,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ⁽¹⁾	267	1 090 888 €	86,1%	270	1 149 723 €	90,2%	267	1 133 976 €	85,6%	257	1 414 867 €	88,2%	+280 891 €
Indemnité versée au personnel contractuel	107	70 697 €	5,6%	113	71 640 €	5,6%	130	83 058 €	6,3%	143	100 719 €	6,3%	+17 661 €
Indemnité versée pour HSE	28	4 502 €	0,4%	27	4 264 €	0,3%	26	4 353 €	0,3%	28	4 665 €	0,3%	+312 €
Prime exceptionnelle ⁽²⁾	353	41 023 €	-	367	42 739 €	3,4%	377	95 864 €	7,2%	151	51 483 €	3,2%	-44 381 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	4	166 €	0,0%	-	-	-	20	2 107 €	0,2%	36	20 355 €	1,3%	+18 248 €
Forfait mobilités durables	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60	6 000 €	0,4%	+6 000 €
Autres primes ⁽³⁾	7	19 298 €	1,5%	3	6 580 €	0,5%	2	5 980 €	0,5%	2	5 980 €	0,4%	-
TOTAL	s.o.	1 266 640 €	100%	s.o.	1 274 946 €	100%	s.o.	1 325 338 €	100%	s.o.	1 604 095 €	100%	+278 756 €

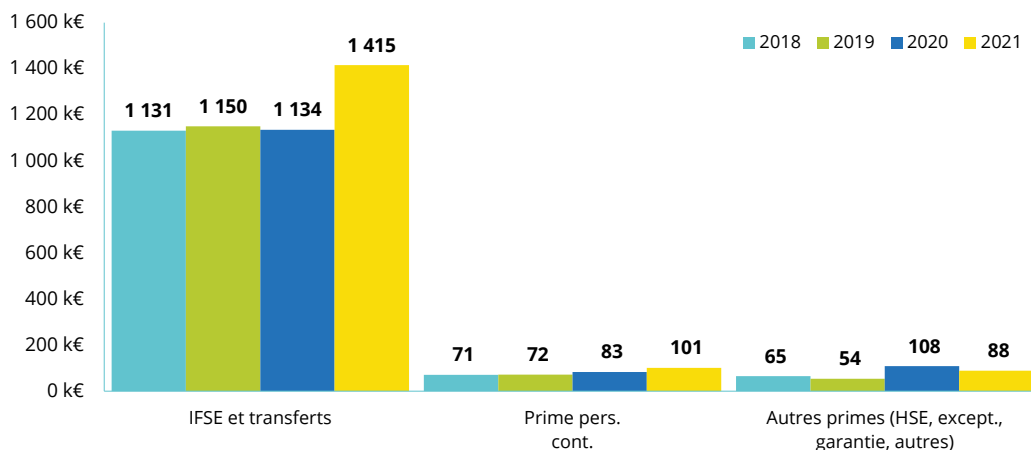
(1) L'IFSE est mise en place progressivement depuis 2016 et vient remplacer les primes précédemment versées aux personnels fonctionnaires selon leur filière et corps d'origine. Nouvelle grille en application à compter du 01/01/2021.

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

(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. Depuis 2021, elle inclue également le forfait mobilités durables.

Pour l'année 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)



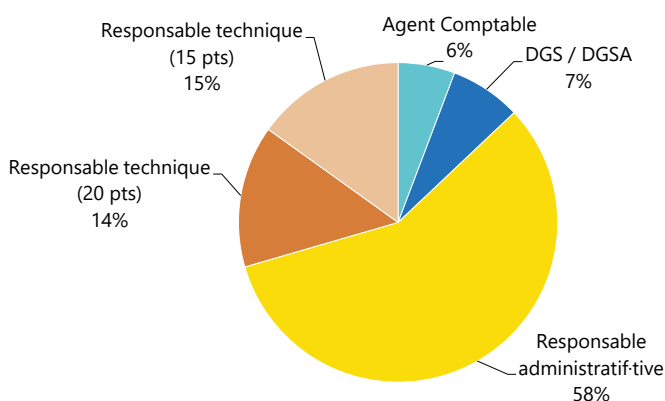
3. 2. 4. 3. Focus sur la NBI et l'IFSE

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

Nb de points par fonction	2021				Nb total points délivrés 01/01/2021	Montant brut versé en 2021	Rappel 2020		Rappel 2019		Rappel 2018	
	Nb de bénéficiaires 01/01/2021			Montant brut versé en 2020			Nb de bénéficiaires 01/01/2020	Montant brut versé en 2020	Nb de bénéficiaires 01/01/2019	Montant brut versé en 2019	Nb de bénéficiaires 01/01/2018	Montant brut versé en 2018
	Total	dont F	dont H									
Agent Comptable	40	1	0	1	40	2 249 €	1	2 249 €	1	2 249 €	1	2 249 €
Directeur-trice Général-e des Services (DGS) et Directeur-trice Général-e des Services Adjoint (DGSA)	50	1	0	1	50	2 812 €	1	5 170 €	2	5 170 €	3	7 490 €
Responsable administratif-tive	25	16	12	4	400	21 207 €	16	19 480 €	12	19 480 €	13	17 783 €
Responsable technique (20 pts)	20	5	2	3	100	4 998 €	6	6 738 €	6	6 738 €	6	6 745 €
Responsable technique (15 pts)	15	7	5	2	105	5 491 €	7	5 779 €	7	5 779 €	7	5 779 €
TOTAL		30	19	11	695	36 757 €	31	39 417 €	28	39 417 €	30	40 047 €

Répartition des points délivrés par fonction au 01/01/2021



La nouvelle grille IFSE adoptée par l'établissement à compter du 01/01/2021 intègre toutes les indemnités (notamment la NBI).
Chaque agent jusqu'alors bénéficiaire de la NBI s'est vu proposé la possibilité de convertir sa NBI en IFSE.

Nombre de bénéficiaires de l'IFSE (décembre 2021) par groupe de fonctions

Hors emplois fonctionnels.

Catégorie	Groupe	Nb de bénéficiaires	Montant pour les surqualifications*						
			Gestionnaire RH	Tech adm.fin.RH	Assistant-e Dir°	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule	
			Equivalence B-Groupe3	Equivalence B-Groupe2	Equivalence B-Groupe1B	Equivalence ASI - Groupe2	Equivalence ASI - Groupe1B	Equivalence IE-Groupe3	
A (IGR/IGE/AAE)	Groupe 1	7							
	Groupe 2A	4							
	Groupe 2B	21							
	Groupe 3	33							
A (ASI/INF/ASOC)	Groupe 1A	2							2
	Groupe 1B	6							
	Groupe 2	9							
B	Groupe 1A*	6				-	3		3
	Groupe 1B	12							
	Groupe 2	32							
	Groupe 3	9							
C	Groupe 1A*	11	6	1	3	-	1		
	Groupe 1B	44							
	Groupe 2	39							
Total		235							

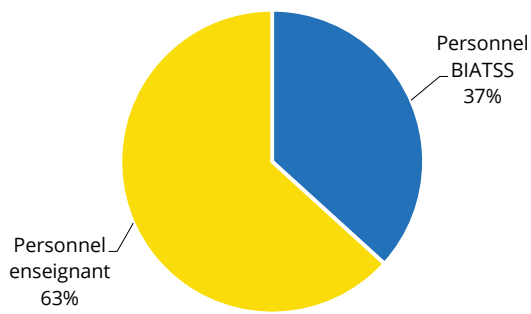
* Pour les agents occupant des fonctions/postes de niveau supérieur à leur catégorie de carrière.

3. 2. 5. La synthèse des dépenses du personnel

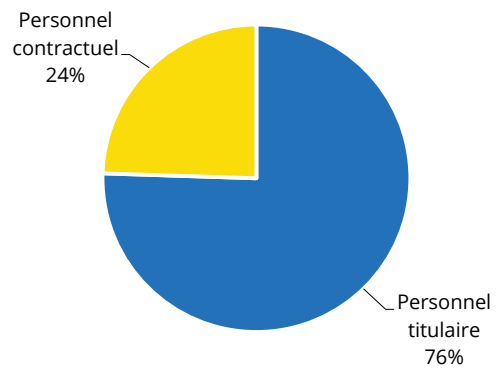
	PERSONNEL BIATSS					PERSONNEL ENSEIGNANTS					TOTAL				
	2018	2019	2020	2021	ÉCART (2021+2020)	2018	2019	2020	2021	ÉCART (2021+2020)	2018	2019	2020	2021	ÉCART (2021+2020)
PERSONNEL TITULAIRE															
Rémunérations principales	6 834 718 €	6 927 924 €	6 879 744 €	6 617 600 €	-262 144 €	15 810 126 €	16 009 174 €	16 090 271 €	16 279 294 €	+189 023 €	22 644 844 €	22 937 098 €	22 970 015 €	22 896 894 €	-73 121 €
Rémunérations accessoires	1 238 820 €	1 224 522 €	1 257 844 €	1 452 106 €	+194 261 €	2 269 383 €	1 939 313 €	2 141 473 €	2 480 930 €	+339 458 €	3 508 203 €	3 163 835 €	3 399 317 €	3 983 036 €	+533 719 €
Cotisations patronales	6 276 952 €	6 353 705 €	6 304 955 €	6 081 743 €	-223 212 €	14 443 674 €	14 632 424 €	14 734 796 €	14 924 096 €	+189 301 €	20 720 626 €	20 986 129 €	21 039 751 €	21 005 840 €	-33 912 €
Total personnel titulaire	14 350 490 €	14 506 151 €	14 442 544 €	14 151 449 €	-291 095 €	32 523 184 €	32 580 911 €	32 966 540 €	33 684 321 €	+717 781 €	46 873 673 €	47 087 063 €	47 409 084 €	47 835 769 €	+426 686 €
PERSONNEL CONTRACTUEL															
Rémunérations principales	4 149 687 €	4 219 937 €	4 859 303 €	5 968 052 €	+1 108 749 €	3 083 008 €	3 057 246 €	3 073 926 €	3 158 251 €	+84 325 €	7 232 695 €	7 277 183 €	7 933 229 €	9 126 303 €	+1 193 074 €
Rémunérations accessoires	199 173 €	232 565 €	283 287 €	491 925 €	+208 638 €	1 441 006 €	1 369 095 €	1 312 182 €	1 465 151 €	+152 969 €	1 640 179 €	1 601 660 €	1 595 469 €	1 957 076 €	+361 607 €
Cotisations patronales	1 768 148 €	1 780 277 €	2 068 663 €	2 664 043 €	+595 380 €	1 725 098 €	1 641 231 €	1 660 467 €	1 766 854 €	+106 387 €	3 494 246 €	3 421 507 €	3 729 129 €	4 430 896 €	+701 767 €
Chômage	1 028 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 028 €	-	-	-	-
Total personnel contractuel	6 118 036 €	6 232 779 €	7 211 253 €	9 124 020 €	+1 912 767 €	6 250 112 €	6 067 571 €	6 046 574 €	6 390 256 €	+343 681 €	12 368 148 €	12 300 350 €	13 257 827 €	15 514 275 €	+2 256 448 €
Hors STATUT															
Action sociale / médecine prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132 007 €	190 615 €	132 910 €	158 064 €	+25 154 €
Total hors statut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132 007 €	190 615 €	132 910 €	158 064 €	+25 154 €
TOTAL															
Rémunérations principales	10 984 404 €	11 147 861 €	11 739 048 €	12 585 652 €	+846 605 €	18 893 135 €	19 066 420 €	19 164 196 €	19 437 545 €	+273 348 €	29 877 539 €	30 214 281 €	30 903 244 €	32 023 197 €	+1 119 953 €
Rémunérations accessoires	1 437 993 €	1 457 087 €	1 541 131 €	1 944 031 €	+402 899 €	3 710 389 €	3 308 407 €	3 453 655 €	3 946 081 €	+492 427 €	5 148 382 €	4 765 495 €	4 994 786 €	5 890 112 €	+895 326 €
Cotisations patronales	8 045 100 €	8 133 982 €	8 373 618 €	8 745 786 €	+372 168 €	16 169 772 €	16 273 655 €	16 395 263 €	16 690 950 €	+295 688 €	24 214 872 €	24 407 637 €	24 768 881 €	25 436 736 €	+667 855 €
Chômage	1 028 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 028 €	-	-	-	-
Action sociale / médecine prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132 007 €	190 615 €	132 910 €	158 064 €	+25 154 €
TOTAL	20 468 526 €	20 738 930 €	21 653 797 €	23 275 468 €	+1 621 672 €	38 773 296 €	38 648 482 €	39 013 114 €	40 074 576 €	+1 061 462 €	59 373 828 €	59 578 028 €	60 799 821 €	63 508 109 €	+2 708 288 €
Taux de variation	+7,8%	+1,3%	+4,4%	+7,5%	-	-0,3%	-0,3%	+0,9%	+2,7%	-	+2,4%	+0,3%	+2,1%	+4,5%	-

(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.

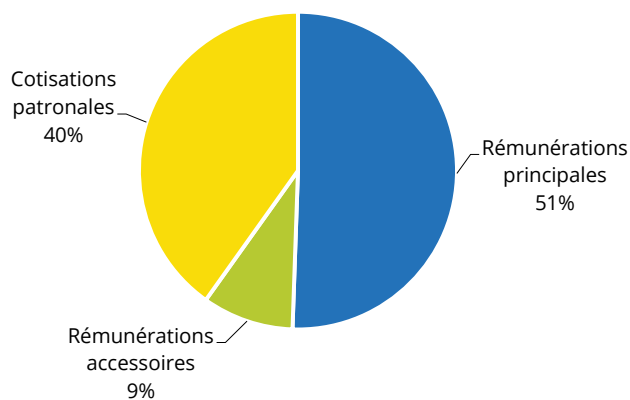
Répartition des dépenses de personnel totales 2021 selon le type de population



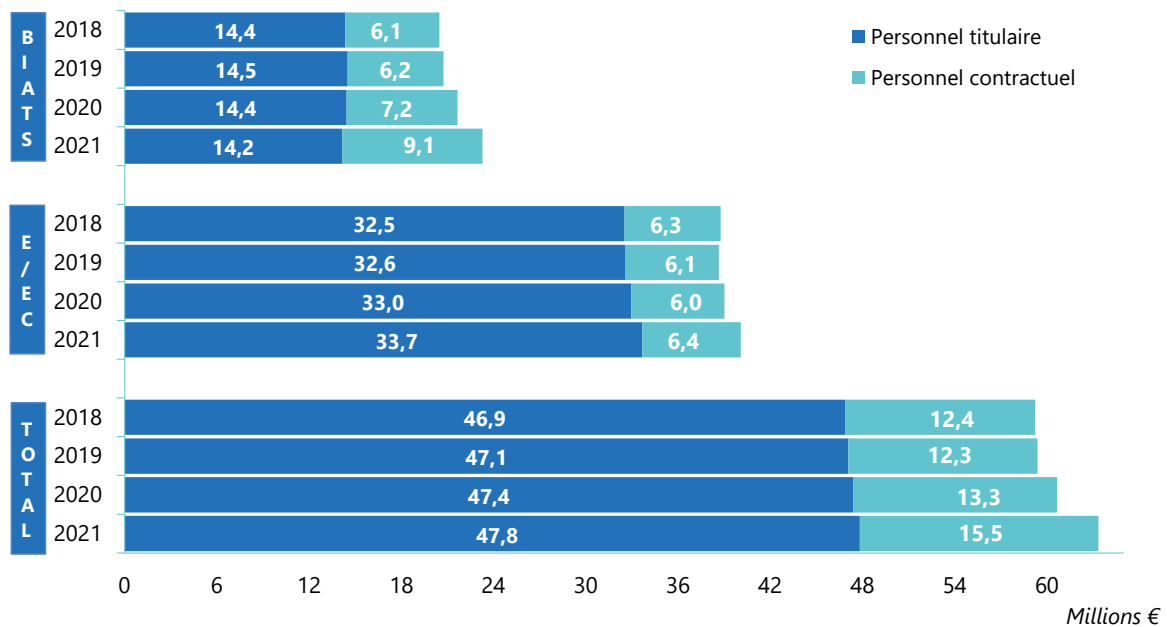
Répartition des dépenses de personnel totales 2021 selon le statut des personnes



Répartition des dépenses de personnel totales 2021 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'autres part les objectifs de mission de service public.

L'action de valorisation des ressources humaines pilotée par la Direction des Relations et des Ressources Humaines en matière de formation des personnels se concrétise sur la durée du projet d'établissement au travers de **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 2021 par axe

AXE DE FORMATION	THÈME DE FORMATION	INTITULÉ DE FORMATION
Axe 1 Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	<i>Axe non représenté ici car les formations ciblées métiers et outils ont été intégrées dans l'axe 4 (gestion financière et comptable & scolarité et vie étudiante)</i>	
Axe 2 Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative	Connaissance de LRUniv	Savoir se situer au sein de LRUniv
	Environnement professionnel	Télétravail : Se rassurer de ses pratiques
Axe 3 Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	Management	Acquérir les bases pour manager une équipe - Conduire les entretiens professionnels - Devenir manager de manager - Devenir un.e encadrant.e confirmé.e - Elaborer et rédiger un rapport d'aptitude - L'Université et la Société : la troisième mission - Management et gestion de la propriété de locaux - Manager à distance une équipe dispersée - Piloter et animer une équipe en télétravail - Responsabilité civile et pénale des dirigeants et de l'encadrement
Axe 4 Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels	Bibliothéconomie	Atelier "Qualité du catalogue" - Maniement du répertoire Rameau - Chantier de nettoyage des périodiques - Atelier INA - Comprendre et traiter les doublons de notices bibliographiques dans le Sudoc - Découvrir la gestion de la documentation électronique - Découvrir les paramétrages de Primo - Formation S GBM - La gestion des périodiques avec Alma - Le désherbage avec Alma - Webex coordinateur SUDOC - Application STAR - Enjeux et perspectives des identifiants chercheurs - Former les usagers à Zotero - Introduction à la science participative et science citoyenne - Valorisation sur HAL de la production des laboratoires dans l'environnement de la science - Connaître et valoriser les offres de vidéo à la demande et les ressources sur le cinéma - Journée professionnelle "Métadonnées en bibliothèques" - Le cinéma : formes, langages, écritures - Imaginons ! La participation des publics en bibliothèque - Étudier, comprendre et se protéger des fake news - Les fondamentaux du MindMapping - Histoire et conservation du livre - L'édition contemporaine, en France et en Occitanie : Quoi de neuf ? - Littératures populaires : quelle place en bibliothèque ? - Administration de - Administration des sves aux usagers : Les demandes dans Alma - Administration des sves aux usagers : Paramétrer les règles de prêt - Administration des sves aux usagers : Pour aller plus loin sur les services aux usagers - Administration des sves aux usagers : Structure organisationnelle et gestion des usagers - Changer sa vision du handicap pour rendre la bibliothèque plus accessible - Imaginons ! La participation des publics en bibliothèque - La grande parade des outils de contrôle de la qualité des données bibliographiques - Webinaire DAR - Cycle traitement de masse de données pour les bibliothécaires - Féminisme : Un phénomène éditorial ? - Littératures populaires : quelle place en bibliothèque ? - Base Wiley Online Library - Catalogage : signalement des ressources continues - Gestion de la communication électronique en BU et modèles économiques de l'édition scientifique - Journée ISTE - Introduction à la science participative et science citoyenne - Présentation d'Openaire, projet européen pour faire avancer la science ouverte - Researcher ID, ORCID, IdHAL... Enjeux et perspectives des identifiants chercheurs - Transmettre et convaincre : communiquer l'IST et la science ouverte - Veille thématique, veille métier : Méthode et outils - Utiliser les ressources en Open Access
	Bureautique et informatique	E-Vacataires - Application Colloques - Oracle, administration - Excel initiation - Numérique responsable - Modern scientific C++ - Articulate storyline user expert
	Communication	Utilisation des réseaux sociaux - Écrire pour le web et élaborer sa stratégie éditoriale

<p>Axe 4 Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels</p>	Formations linguistiques	Se perfectionner en anglais
	Formations techniques	SEM personnalisée
	Formations scientifiques	La cytométrie en flux
	Formations tout au long de la vie	Animation innovante en formation - Concevoir et piloter sa démarche qualité - FCA-Manager : Gestionnaire administratif de formation continue - Réussir sa demande d'enregistrement - Construire des formations en blocs de compétences
	Gestion financière et comptable	GFC Opérations - GFC Situations et outils GFC "Le budget et sa construction" - La dépense - La recette - Concepts clés - Chaîne de la dépense - Achats et formULR - Comptabilité initiation pour les EPN - Règles de la gestion publique dans les EPN - Initiation au visa de la dépense - Initiation au visa des marchés publics EPN - Les principes de la codification de la paie - Réglementation et contrôle de la paie dans les EP - Règles de la gestion publique dans les EPN - Comptabilité perfectionnement pour les EPN et GIP - Prépa & suivi budgétaire - Le montage administratif et financier d'un projet ANR - Montage administratif et financier d'un projet Horizon Europe - Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique - Les accords-cadres
	Ressources humaines	Grh-Envoi-Paye - Mangué Gestion collective - Formation à l'entretien de recrutement
	Santé et sécurité (pour agents SDSU et DHSE)	Les nouvelles conduites addictives - Formation sentinelles - relais
	Scolarité et vie étudiante	Le SEVE et ses grandes missions - Réglementation des formations et de la scolarité - Scolarité - outils module 1, module 2, module 3 - Scolopedagogie et Superplan
	Documentation numérique (DPI)	Débuter avec l'outil LimeSurvey - Réaliser une capsule vidéo et la diffuser - Prendre en main l'outil antiplagiat Compilatio
	Moodle (DPI)	Construire un parcours conditionnel dans Moodle pour favoriser l'implication des étudiants - Découvrir l'activité H5P pour créer des contenus interactifs sur Moodle - Programmer les contenus sur Moodle pour favoriser l'implication des étudiant.es - Prise en main de l'outil AntiplagiatCompilatio
	Outils pédagogiques (DPI)	Améliorer son expérience de conférence en ligne avec du matériel dédié
	Parcours professionnel	Bilan de compétences CPF : Blended tutorée en langue anglaise avec certification TOEIC - Initiation à la gestion mentale - Auditeur des fournisseurs de prestations de formation
Préparation concours	Rédiger son rapport d'activité - Préparation à l'admission examen professionnel	
<p>Axe 5 Préserver la santé et développer la qualité de vie au travail</p>	Santé et sécurité au travail	Conduite des autoclaves - Manipulation gaz et liquides cryogéniques - Habilitation en électricité photovoltaïque - Habilitation électrique - recyclage BS BE manoeuvre BT - Habilitation électrique - recyclage - Habilitation électrique - BE Essai - Recyclage habilitation électrique - Bien être et stress de l'animal de laboratoire - Influence des paramètres environnementaux sur l'animal de laboratoire - Reconnaissance des signes de douleur chez l'animal de laboratoire - Formation continue en expérimentation animale - Concepteur de projets modèle aquatique - Pratique du brasage à la flamme - Plates-formes élévatrices mobiles de personnels - Montage, démontage et vérification d'échafaudage initiale et recyclage - Usinage conventionnel : les bases Réalisez des pièces simple en fraisage et tournage - Sécurité laser - Amiante recyclage encadrants - L'application GPC - Sensibilisation au transport de matières dangereuses - Opérateur de chantier amiante sous-section 4 recyclage - Le risque biologique en laboratoire - Opérateur de chantier amiante - initiale - Assistants de prévention - Représentants du personnel au CHSCT - Accueil sécurité nouveaux arrivants et doctorants - Renouvellement PCR - Radioprotection - Communication interpersonnelle - Introduction à la communication non violente - module 1 , 2 et 3 - Gestion du stress - Prévention et secours civique de niveau 1 - Formation aux gestes et soins d'urgence - Formation à la manipulation d'extincteurs - Formation à l'évacuation / PPMS - Système de sécurité incendie - Recyclage SSIAP2 - Travail en hauteur

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

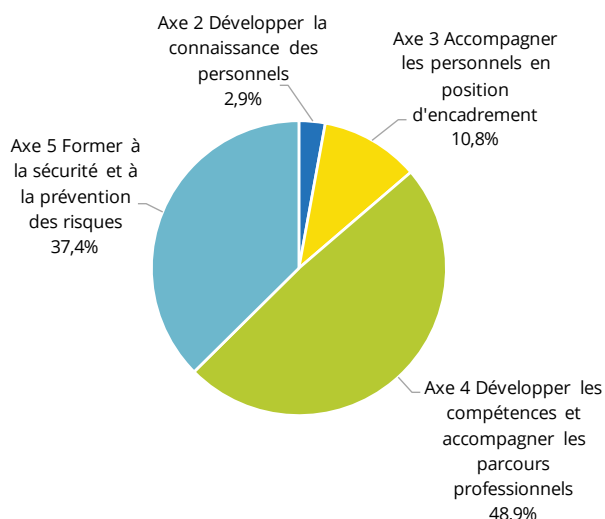
Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe et action de formation en 2021

Axes de formation	Heures de formation	Nombre de stagiaires	Dépenses engagées*	Dépenses par stagiaire**
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université				
<i>Axe non représenté ici car les formations ciblées métiers et outils ont été intégrées dans l'axe 4 (gestion financière et comptable & scolarité et vie étudiante)</i>				
	-	-	- €	- €
Total Axe 1	-	-	- €	- €
Axe 2 - Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative				
Savoir se situer au sein de LRUUniv	50	25	- €	- €
Environnement professionnel	112	28	7 700 €	275 €
Total Axe 2	162	53	7 700 €	145 €
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions				
Management	611	101	29 180 €	289 €
Total Axe 3	611	101	29 180 €	289 €
Axe 4 - Développer les compétences métiers et accompagner les agents de l'Université dans la construction de leurs parcours professionnels				
Bibliothéconomie	272	65	6 589 €	101 €
Bureautique et Informatique	261	43	11 524 €	268 €
Communication	44	11	229 €	21 €
Formations linguistiques	324	18	9 761 €	542 €
Formations techniques	15	1	1 632 €	1 632 €
Formations scientifiques	21	1	2 860 €	2 860 €
Formations tout au long de la vie	105	7	3 821 €	546 €
Gestion financière et comptable	703	160	9 387 €	59 €
Ressources humaines	135	14	10 548 €	753 €
Santé et sécurité (pour agents SDSU et DHSE)	224	15	2 520 €	168 €
Scolarité et vie étudiante	311	63	1 298 €	21 €
Documentation numérique (DPI)	8	16	- €	- €
Moodle (DPI)	4	13	- €	- €
Outils pédagogiques (DPI)	5	5	- €	- €
Parcours professionnel	166	5	10 508 €	2 102 €
Préparation concours	156	12	8 283 €	690 €
Total Axe 4	2 754	449	78 961 €	176 €
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques				
Appareils à pression de gaz et vapeur	35	10	1 080 €	108 €
Electricité	213	25	8 541 €	342 €
Expérimentation animale	131	24	648 €	- €
Formation soudage	14	1	973 €	- €
Machines et équipement de travail	109	14	5 380 €	384 €
Matières dangereuses	316	79	6 916 €	- €
Prévention générale des risques	328	67	7 020 €	- €
Radioprotection	23	3	1 000 €	- €
Risques psychosociaux	292	32	10 905 €	341 €
Secourisme	272	37	2 300 €	62 €
Sécurité incendie	334	220	2 710 €	12 €
Travail en hauteur	42	6	984 €	164 €
Total Axe 5	2 109	518	48 456 €	94 €
Frais transversaux (fonctionnement)	-	-	278 €	-
TOTAL	5 636	1 121	164 575 €	147 €
Rappel 2020	4 052	869	80 483 €	93 €
Rappel 2019	6 266	966	111 968 €	116 €
Rappel 2018	5 094	892	124 771 €	140 €

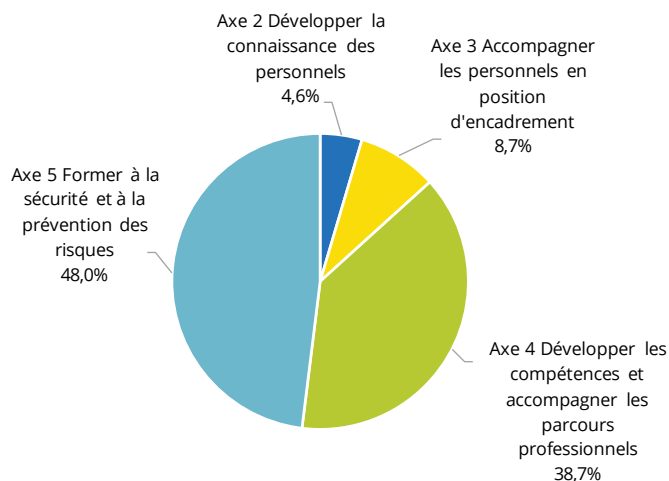
* Correspond au cumul des dépenses engagées par la DRRH, la DHSE, la BU & les laboratoires.

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

Répartition des heures de formation réalisées en 2021 par axe



Répartition du nombre de stagiaires en 2021 par axe



Remarque : l'axe 1 n'est pas représenté ici car il relève de formations dites métiers et outils mises incluses dans l'axe 4.

4. 3. 2. Les heures de formation et le nombre de stagiaires par catégorie de personnel et par sexe

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

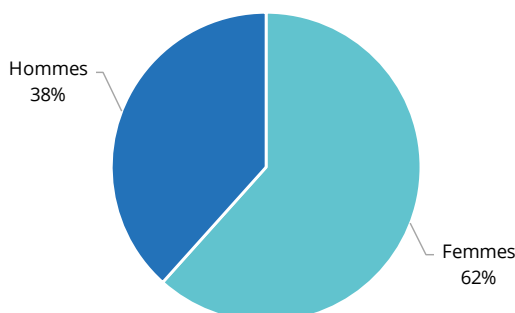
	BIATSS A	BIATSS B	BIATSS C	ENS	DOCT	AUTRES***	TOTAL
Heures de formation 2021*	1 770	1 272	1 768	545	130	151	5636 <i>(soit l'équivalent de 3,5 ETP)</i>
Rappel 2020	1 294	729	1 149	796	3	81	4 052
Rappel 2019	1 838	1 389	1 857	895	153	134	6 266
Rappel 2018	1 465	983	1 460	764	153	269	5 094
Nombre de stagiaires 2021	288	264	387	116	37	29	1 121
Rappel 2020	213	165	316	156	1	18	869
Rappel 2019	235	224	314	126	33	34	966
Rappel 2018	214	156	311	129	34	48	892
Nombre d'agents 2021**	110	73	139	78	20	20	440
Rappel 2020	104	65	148	78	1	12	408
Rappel 2019	112	76	134	86	23	26	457
Rappel 2018	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D

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

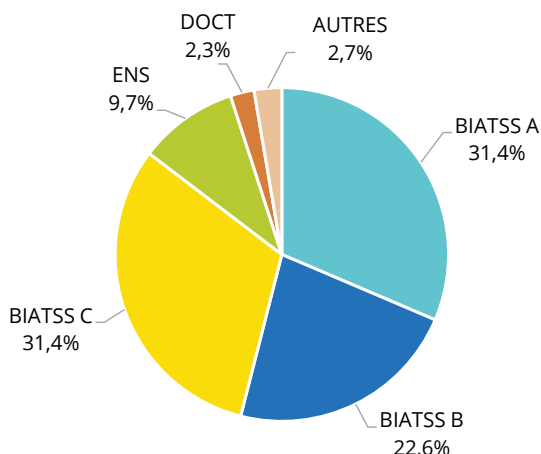
** Indicateur calculé depuis l'année 2019 uniquement. Alors que le nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

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

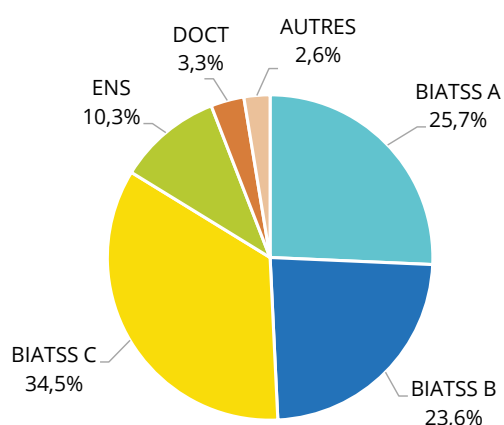
Répartition des agents formés en 2021 par sexe



Répartition des heures de formation 2021 par catégorie de personnel



Répartition du nombre de stagiaires 2021 par catégorie de personnel



4. 4. Bilan qualitatif du plan de formation 2021

Soucieux de la qualité des actions de formation qu'il propose, le service Emplois, Recrutements, Formation, Compétences de la DRRH utilise, depuis avril 2017, un logiciel d'enquête pour évaluer les formations suivies. Cette évaluation à « chaud » permet de recueillir leur « ressenti ».

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

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

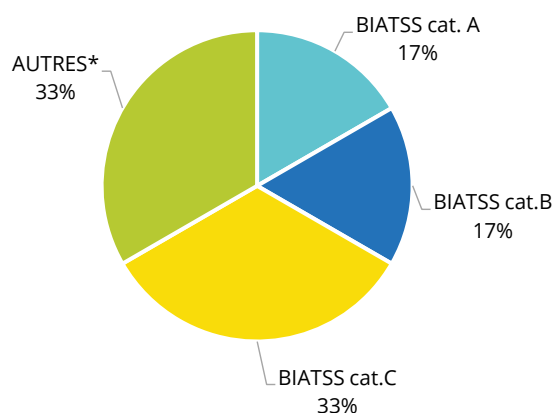
Les résultats des questionnaires d'évaluation à chaud des **47 formations collectives considérées** mettent en exergue la qualité de l'offre et des formations proposées aux agent·e·s de l'université. **86 % des répondant·e·s sont satisfait·e·s des formations organisées** au sein de l'Université.

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

Nombre de personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2021

	BIATSS TIT	BIATSS CONT	AUTRES*	TOTAL
Catégorie A	2	-		
Catégorie B	2	-	4	12
Catégorie C	2	2		
TOTAL	6	2	4	12
Rappel 2020	5	1		6
Rappel 2019	6	7		13
Rappel 2018	13	7		20

Répartition des personnels ayant suivi une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2021



Ce tableau a fait l'objet d'une modification rétroactive pour les années 2018 à 2020.

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

Les formations suivies en 2021 : "Préparation à l'admission examen professionnel" & "Rédiger son rapport d'activité".

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

4. 6. Les autres actions de formation

4. 6. 1. Le Congé de Formation professionnelle

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

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

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

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 2021, aucun personnel BIATSS n'a bénéficié d'un Congé de Formation Professionnelle.

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

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

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

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

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 2021, 1 enseignant·e· (1 PR) a bénéficié d'un Congé pour Recherche et Conversion Thématique, pour un total de 11 mois. Au titre du CNU, est concerné 1 PR. Pas d'agent concerné au titre de l'établissement.

4. 6. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique

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

Le texte de référence :

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

En 2021, aucun enseignant·e-chercheur.e n'a bénéficié d'un CPP.

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

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

Le texte de référence :

- > Arrêté du 23 novembre 1988 modifié

En 2021, 4 enseignant-e-s-chercheur-e-s ont bénéficié d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches.

4. 6. 5. Le bilan de compétences

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

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

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

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 2021, 2 bilans de compétences ont été réalisés.

4. 6. 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 2021, aucun personnel n'a bénéficié d'une VAE.

4. 6. 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^{er} 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 2021, 3 personnels ont mobilisé leur CPF (2 personnels enseignants et 1 personnel BIATSS).

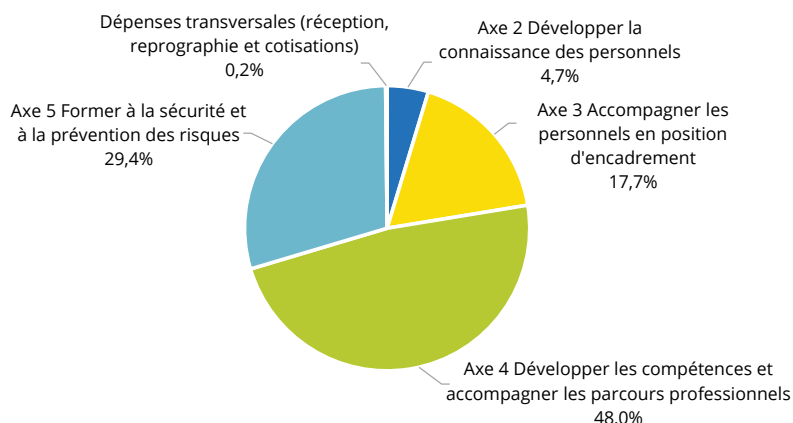
4. 7. Le budget de la formation du personnel

4. 7. 1. Les dépenses

Montant des dépenses de formation engagées en 2021 par axe

	Montant	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université*	- €	-
Axe 2 - Développer la connaissance des personnels de l'Université, de leur environnement professionnel et de la culture administrative	7 700 €	4,7%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	29 180 €	17,7%
Axe 4 - Développer les compétences métiers et accompagner les agents de LRUniv dans la construction de leurs parcours professionnels	78 961 €	48,0%
Axe 5 - Former à la sécurité et à la prévention des risques	48 456 €	29,4%
Dépenses transversales (réception, reprographie et cotisations)	278 €	0,2%
TOTAL	164 575 €	100,0%
Rappel 2020	80 483 €	-
Rappel 2019	111 968 €	-
Rappel 2018	124 771 €	-

Répartition des dépenses de formation engagées en 2021 par axe

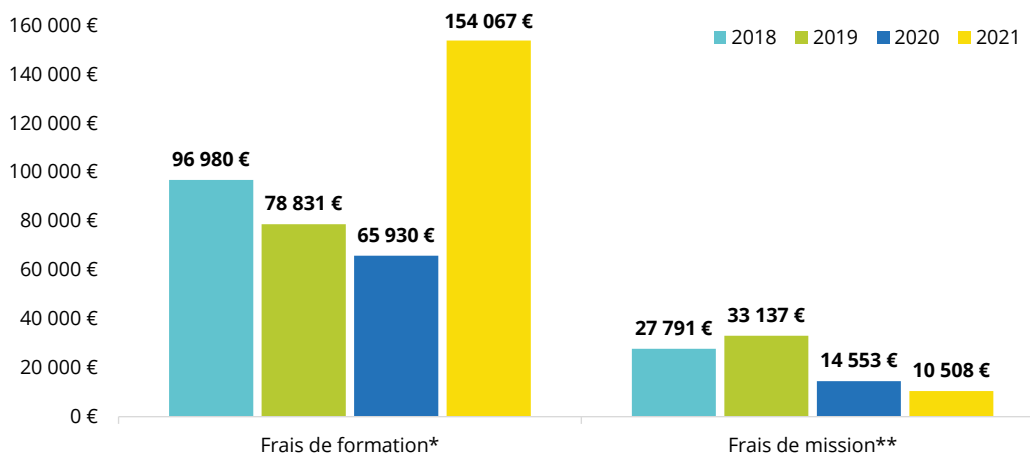


* Axe non représenté ici car les formations ciblées métiers et outils ont été intégrées dans l'axe 4 (gestion financière & scolarité et vie étudiante).
Remarque : si les frais de formation du personnel sont globalement supportés par le budget dédié de la DRH, une partie de ces frais peut être assumée 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 de la Direction HSE.

Montant des dépenses de formation engagées par type et par année

	2018		2019		2020		2021	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
Frais de formation (ingénierie pédagogique, intervenant-e-s, dépenses transversales)*	96 980 €	78%	78 831 €	70%	65 930 €	82%	154 067 €	94%
Frais de mission**	27 791 €	22%	33 137 €	30%	14 553 €	18%	10 508 €	6%
TOTAL	124 771 €	100%	111 968 €	100%	80 483 €	100%	164 575 €	100%

Répartition des dépenses de formation engagées par type et par année



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

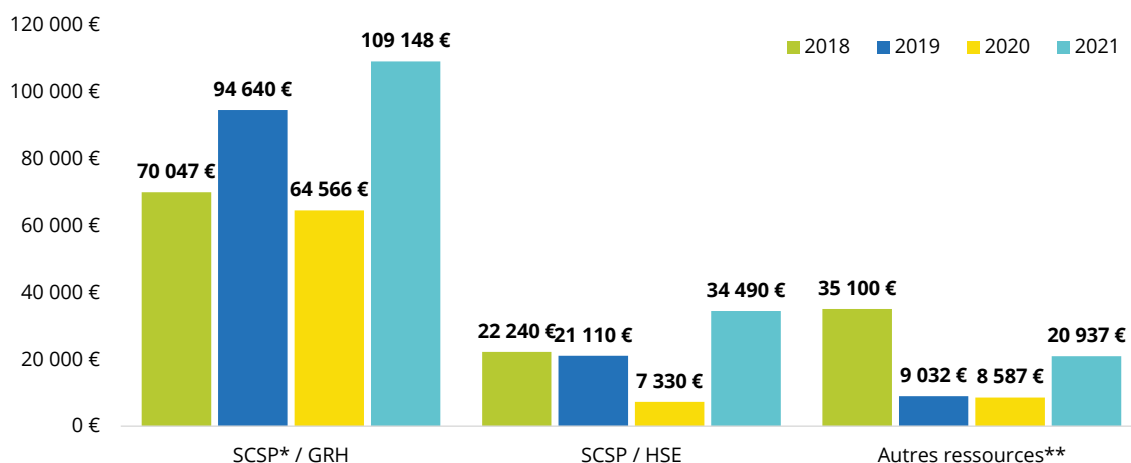
** Frais de mission des stagiaires (transport, hébergement, restauration).

4. 7. 2. Les ressources

Montant des ressources par origine de financement et par année

	2018		2019		2020		2021	
	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)	Montant	Rép. (%)
SCSP*/ GRH Formation continue du personnel	70 047 €	55%	94 640 €	76%	64 566 €	80%	109 148 €	66%
SCSP / HSE Formation Hygiène et Sécurité	22 240 €	17%	21 110 €	17%	7 330 €	9%	34 490 €	21%
Autres ressources**	35 100 €	28%	9 032 €	7%	8 587 €	11%	20 937 €	13%
TOTAL	127 387 €	100%	124 782 €	100%	80 483 €	100%	164 575 €	100%

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 Épargne Temps (CET)

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

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

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

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

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

Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2021

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	F	H	Nb de comptes	dont ouverts en 2021	F	H	Nb de comptes	dont ouverts en 2021	F	H	Nb de comptes	dont ouverts en 2021
Catégorie A	20	23	43	2	2	6	8	3	22	29	51	5
Catégorie B	15	9	24	-	-	2	2	-	15	11	26	-
Catégorie C	24	7	31	2	2	1	3	-	26	8	34	2
TOTAL 2021	59	39	98	4	4	9	13	3	63	48	111	7
Rappel 2020	N.D	N.D	100	N.D	N.D	N.D	12	N.D	66	46	112	N.D
Rappel 2019	N.D	N.D	94	N.D	N.D	N.D	10	N.D	65	39	104	N.D
Rappel 2018	N.D	N.D	86	N.D	N.D	N.D	8	N.D	62	32	94	N.D

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2021

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	F	H	Nb de jours stockés	dont versés en 2021	F	H	Nb de jours stockés	dont versés en 2021	F	H	Nb de jours stockés	dont versés en 2021
Catégorie A	356	366	722	56	28	107	135	26	384	473	857	82
Catégorie B	201	164	365	43	-	25	25	-	201	189	390	43
Catégorie C	273	44	317	10	24	23	47	-	297	67	364	10
TOTAL 2021	830	574	1 404	109	52	155	207	26	882	729	1 611	135

Remarque : indicateur calculé depuis l'année 2021 uniquement.

Nombre de CET consommés au 31/12/2021 par type de consommation

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	F	H	Nb de jours	F	H	Nb de jours	F	H	Nb de jours
Retraite additionnelle	15	18	33	-	-	-	15	18	33
Catégorie A	4	14	18	-	-	-	4	14	18
Catégorie B	5	4	9	-	-	-	5	4	9
Catégorie C	6	-	6	-	-	-	6	-	6
Indemnisation	60	16	76	20	6	26	80	22	102
Catégorie A	23	15	38	20	6	26	43	21	64
Catégorie B	33	1	34	-	-	-	33	1	34
Catégorie C	4	-	4	-	-	-	4	-	4
TOTAL 2021	75	34	109	20	6	26	95	40	135

Remarque : indicateur calculé depuis l'année 2021 uniquement.

5. 1. 3. Le télétravail

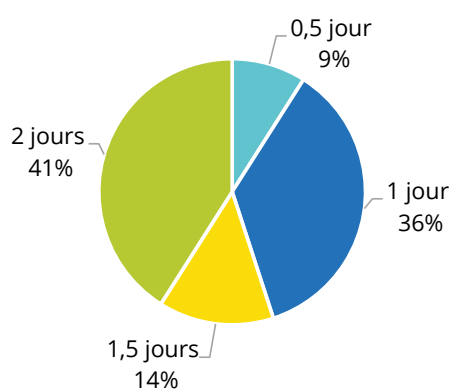
Depuis la rentrée 2021, **220 personnels BIATSS (dont 3 pour raison de santé) bénéficient du dispositif de télétravail** mis en place à La Rochelle Université. Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de la Charte du Télétravail, il est à distinguer du travail à distance imposé par la situation sanitaire.

Nombre d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail en 2021 (hors dispositif travail à distance Covid)

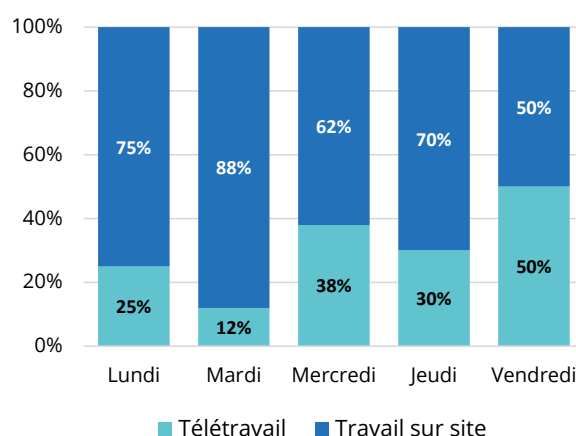
	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	F	H	Total agents	% de bénéficiaires*	F	H	Total agents	% de bénéficiaires*	F	H	Total agents	% de bénéficiaires*
Catégorie A	27	28	55	59%	39	12	51	44%	66	40	106	50%
Catégorie B	21	13	34	59%	5	4	9	32%	26	17	43	50%
Catégorie C	34	2	36	35%	34	1	35	51%	68	3	71	41%
TOTAL 2021	82	43	125	49%	78	17	95	44%	160	60	220	47%
Rappel 2020	N.D	N.D	91	35%	N.D	N.D	52	28%	105	38	143	32%

*Calcul sur la base des effectifs au 1^{er} janvier N.

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



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



Aide à la lecture : parmi les 220 télétravailleurs-es, 41% bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine. 25% des télétravailleurs-es ont choisi de télétravailler au moins le lundi.

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.

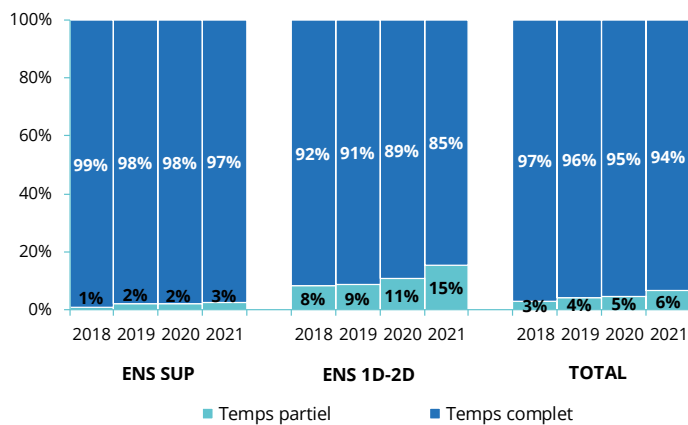
A noter qu'au 1^{er} janvier 2021, 7 personnes sont logées par nécessité absolue de service. Elles assurent des fonctions de gardiennage qui consistent en l'ouverture, la fermeture et la surveillance des bâtiments dont elles sont en charge durant leurs périodes d'astreinte. Elles peuvent être amenées 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

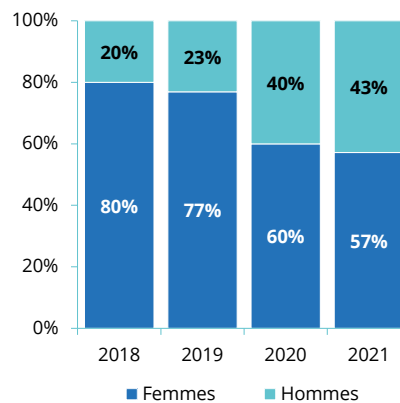
Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps et par sexe au 01/01/2021

	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	1	2	12	53	65
MCF	-	2	2	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	3	4	65	97	162
Total ENS SUP	-	2	2	1	-	1	1	2	3	-	-	-	2	4	6	77	150	227
Rép. du personnel selon son temps de travail				0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
Rappel 2020				0,4%			1,3%			-			2,1%			97,9%		
Rappel 2019				-			1,7%			-			2,1%			97,9%		
Rappel 2018				0,4%			0,4%			-			0,8%			99,2%		
PRAG	-	1	1	1	-	1	1	1	2	-	-	-	2	2	4	20	24	44
PRCE	1	2	3	-	-	-	5	-	5	-	-	-	6	2	8	17	18	35
PR EPS	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	2
PR ECOLE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Total ENS 1D-2D	3	4	7	1	-	1	6	1	7	-	-	-	10	5	15	38	44	82
Rép. du personnel selon son temps de travail	7,2%			1,0%			7,2%			0,0%			15,5%			84,5%		
Rappel 2020	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%		
TOTAL	3	6	9	2	-	2	7	3	10	-	-	-	12	9	21	115	194	309
Rép. du personnel selon son temps de travail	2,7%			0,6%			3,0%			0,0%			6,4%			93,6%		
Rappel 2020	1,2%			0,6%			1,8%			0,3%			4,5%			95,5%		
Rappel 2019	0,6%			0,3%			2,4%			0,3%			4,0%			96,0%		
Rappel 2018	0,6%			0,6%			1,5%			0,3%			3,0%			97,0%		

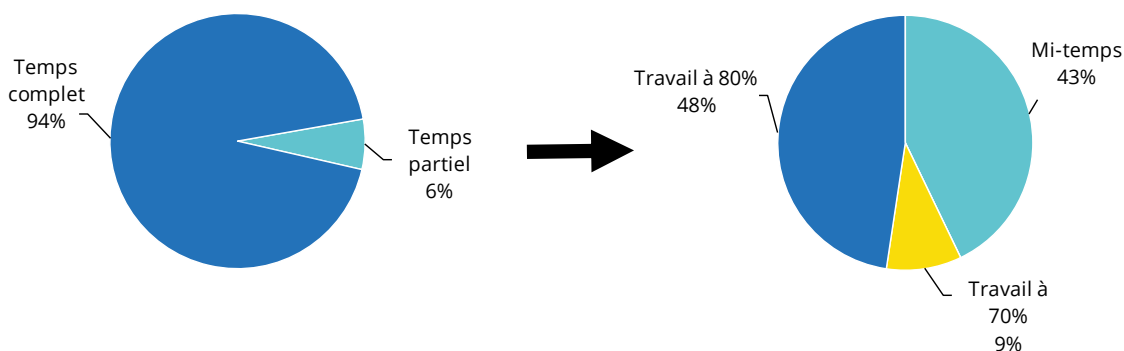
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par catégorie et temps de travail au 01/01/2021



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire à temps partiel selon le sexe au 01/01/2021



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire selon son temps de travail au 01/01/2021

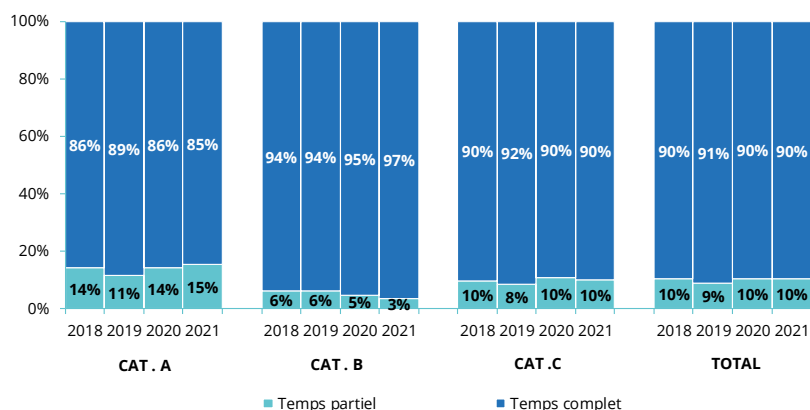


5. 1. 4. 2. Le travail à temps partiel du personnel BIATSS titulaire

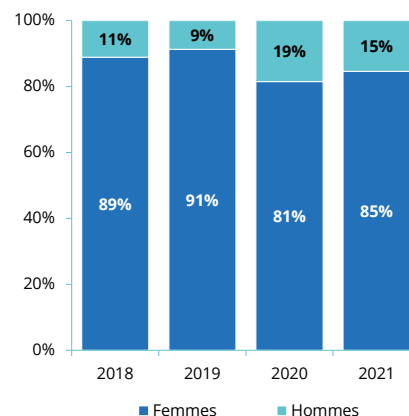
Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par corps et par sexe au 01/01/2021

	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	2	-	2	-	-	-	-	-	-	9	2	11	-	1	1	11	3	14	37	42	79
Rép. du personnel cat. A selon son temps de travail	2,2%			-			-			11,8%			1,1%			15,1%			84,9%		
Rappel 2020	3,3%			-			-			9,8%			1,1%			14,1%			85,9%		
Rappel 2019	1,1%			-			1,1%			6,8%			2,3%			11,4%			88,6%		
Rappel 2018	1,2%			-			-			10,6%			2,4%			14,1%			85,9%		
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	1	1	2	32	24	56
Rép. du personnel cat. B selon son temps de travail	-			-			-			3,4%			-			3,4%			96,6%		
Rappel 2020	-			-			-			4,5%			-			4,5%			95,5%		
Rappel 2019	-			-			-			4,4%			-			5,9%			94,1%		
Rappel 2018	-			-			-			5,9%			-			5,9%			94,1%		
Catégorie C	2	-	2	1	-	1	-	-	-	5	-	5	2	-	2	10	-	10	70	23	93
Rép. du personnel cat. C selon son temps de travail	1,9%			1,0%			-			4,9%			1,9%			9,7%			90,3%		
Rappel 2020	1,9%			1,0%			-			5,7%			1,9%			10,5%			89,5%		
Rappel 2019	-			0,9%			-			5,5%			1,8%			8,2%			91,8%		
Rappel 2018	1,8%			0,9%			-			5,3%			1,8%			9,6%			90,4%		
TOTAL	4	-	4	1	-	1	-	-	-	15	3	18	2	1	3	22	4	26	139	89	228
Rép. du personnel selon son temps de travail	1,6%			0,4%			-			7,1%			1,2%			10,2%			89,8%		
Rappel 2020	1,9%			0,4%			-			6,8%			1,1%			10,3%			89,7%		
Rappel 2019	0,8%			0,4%			0,4%			5,6%			1,5%			8,6%			91,4%		
Rappel 2018	1,1%			0,4%			-			7,1%			1,5%			10,1%			89,9%		

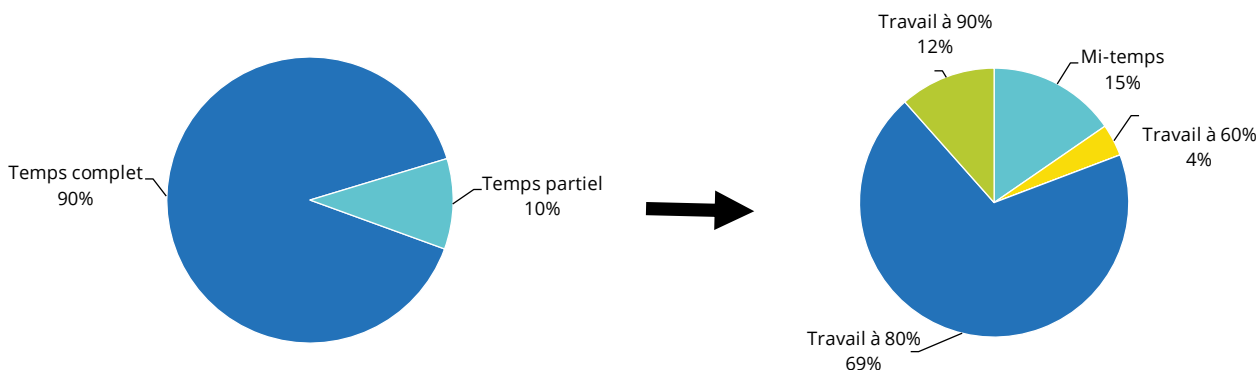
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 01/01/2021



Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel selon le sexe au 01/01/2021



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 01/01/2021



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 2021

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		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes
Accident de service/travail (AS/AT)	-	-	-	2	11	2	2	11	2
Femmes	-	-	-	1	4	1	1	4	1
Hommes	-	-	-	1	7	1	1	7	1
Maladie Professionnelle (MP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	1	239	1	1	239	1
Femmes	-	-	-	1	239	1	1	239	1
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	-	-	-	3	695	2	3	695	2
Femmes	-	-	-	2	365	1	2	365	1
Hommes	-	-	-	1	330	1	1	330	1
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	17	294	4	44	803	27	61	1097	31
Femmes	12	178	2	27	526	17	39	704	19
Hommes	5	116	2	17	277	10	17	277	12
Enfant malade	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé maternité*	3	251	3	-	-	-	3	251	3
Congé paternité	-	-	-	1	11	1	1	11	1
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2021	20	545	7	51	1 759	33	71	2 304	40
Taux d'absentéisme (1)	0,6%			1,5%			1,2%		
Indice d'absentéisme (2)	2,1			5,3			4,3		
RAPPEL 2020	10	210	4	50	1 854	31	60	2 064	35
Taux d'absentéisme (1)	0,4%			1,5%			1,2%		
Indice d'absentéisme (2)	1,6			5,6			4,4		
RAPPEL 2019	21	397	12	61	2 673	32	82	3 070	44
Taux d'absentéisme (1)	0,4%			2,2%			1,7%		
Indice d'absentéisme (2)	1,6			8,1			6,2		
RAPPEL 2018	19	236	14	43	2 225	28	62	2 461	42
Taux d'absentéisme (1)	0,5%			1,6%			1,3%		
Indice d'absentéisme (2)	1,7			5,9			4,7		

* 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.

Une nouvelle méthode de calcul du taux et de l'indice d'absentéisme s'applique depuis 2021 et rétroactivement aux années 2018 à 2020.

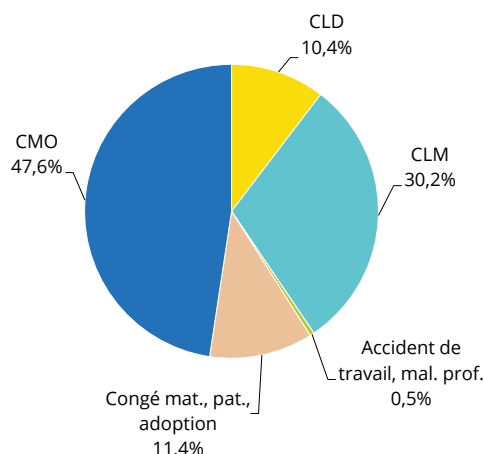
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année x Effectifs année de référence (01/01/2021)}}$$

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

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2021)}}$$

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

Répartition des absences du personnel enseignant en 2021 selon leur nature



Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire (CMO) du personnel enseignant par composante et service en 2021

	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
COMPOSANTES	17	294	4	42	795	25	59	1089	29
HORS COMPOSANTES	-	-	-	2	8	2	2	8	2
TOTAL 2021	17	294	4	44	803	27	61	1 097	31
Rappel 2020	10	210	4	37	612	24	47	822	28
Rappel 2019	15	166	9	44	645	23	59	811	32
Rappel 2018	17	184	12	25	377	18	42	561	30

Remarque : le niveau de granularité par composante et service n'est pas disponible pour l'année 2021, du fait de la mise en œuvre du projet d'établissement au 01/09/2021.

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 2021 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	5	9,1%	N.D	20	15,7%	18,0%	25	13,7%	N.D
Hommes	2	2,4%	N.D	13	6,4%	7,7%	15	5,2%	N.D
TOTAL 2021	7	5,0%	N.D	33	10,0%	11,8%	40	8,5%	N.D
<i>dont maladie ordinaire (CMO)</i>	4	2,9%	N.D	27	8,2%	8,4%	31	6,6%	N.D

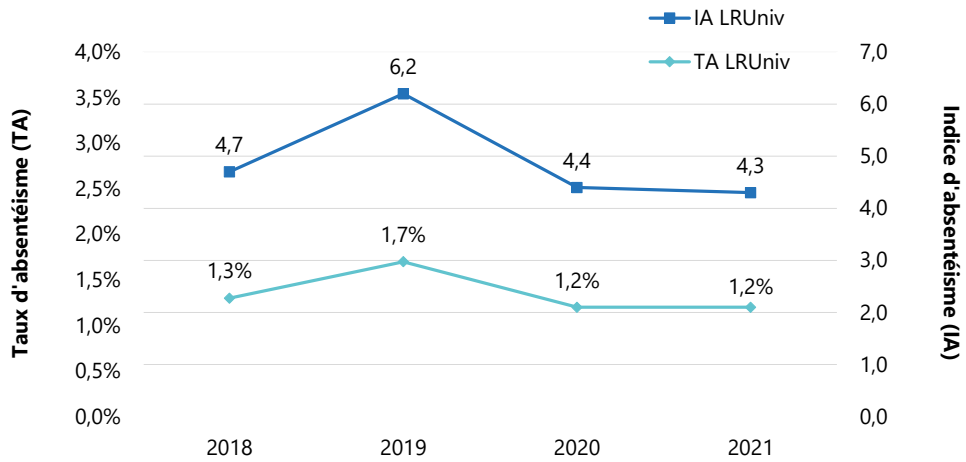
(1) Moyenne nationale issue du bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Référence année civile 2018 : compte tenu du contexte sanitaire exceptionnel de l'année 2019-2020, les données issues d'enquêtes n'ont pas été mises à jour dans le dernier bilan social du MESRI. Données disponibles pour les agents titulaires uniquement.

À La Rochelle Université, **8,5 % des enseignants ont eu au moins un congé pour raison de santé en 2021 (6,6 % au titre des congés pour les maladies ordinaires)**. Le taux est de 13,7 % pour les femmes tandis qu'il est de 5,2 % pour les hommes.

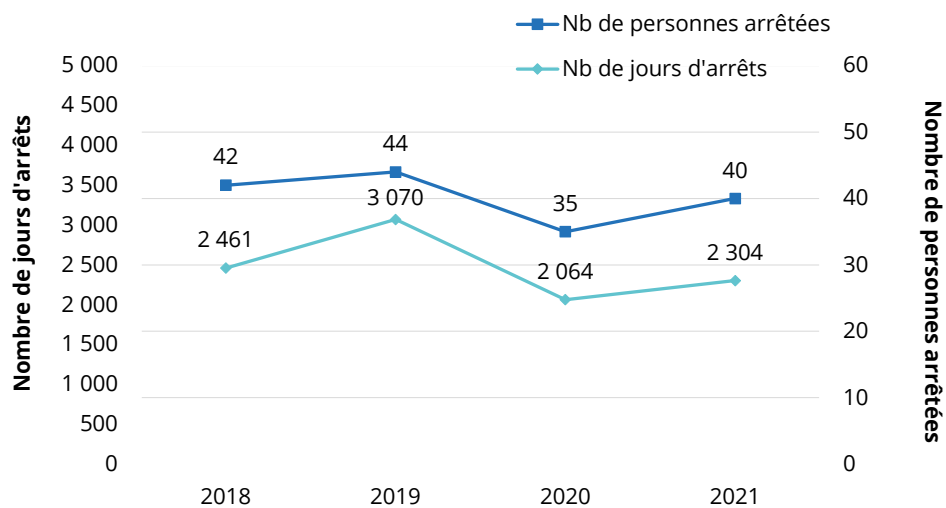
La part des enseignants titulaires ayant pris au moins un jour de congé est de 10 % tandis qu'il est de 11,8 % au niveau national. Le taux est de 8,2 % au titre des congés pour les maladies ordinaires tandis qu'il est de 8,4 % au niveau national.

Ce taux s'élève à 5 % pour les enseignants contractuels, dont 2,9 % au titre des congés pour les maladies ordinaires.

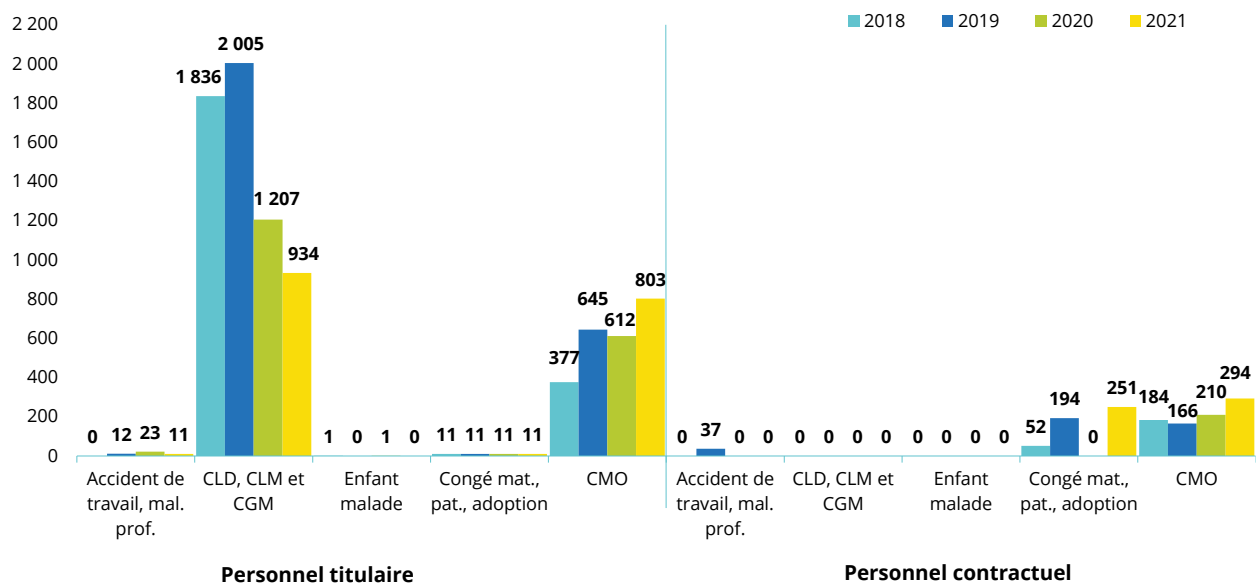
Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant sur 4 années



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 2021

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		
	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes	Nb d'arrêts	Nb de jours d'arrêts	Nb de personnes
Accident de service/travail (AS/AT)	4	53	3	15	355	7	19	408	10
Femmes	3	42	2	11	328	4	14	370	6
Hommes	1	11	1	4	27	3	5	38	4
Maladie Professionnelle (MP)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue Durée (CLD)	-	-	-	8	929	5	8	929	5
Femmes	-	-	-	8	929	5	8	929	5
Hommes	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé Longue et Grave Maladie (CLM et CGM)	5	569	2	8	1 017	6	13	1 586	8
Femmes	5	569	2	6	741	5	11	1 310	7
Hommes	-	-	-	2	276	1	2	276	1
Enfant malade	36	35	24	48	51	24	84	85	48
Femmes	36	35	24	36	37	17	72	71	41
Hommes	-	-	-	12	14	7	12	14	7
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	95	809	51	161	1 934	74	256	2 743	125
Femmes	76	656	36	120	1 529	52	196	2 185	88
Hommes	19	153	15	41	405	22	60	558	37
Congé maternité*	6	475	5	3	123	2	9	598	7
Congé paternité	4	50	2	3	39	2	7	89	4
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2021	150	1 991	87	246	4 448	120	396	6 438	207
Taux d'absentéisme (1)	1,8%		4,6%		3,3%				
Indice d'absentéisme (2)	6,7		16,7		12,1				
RAPPEL 2020	164	2 310	66	264	5 077	115	428	7 387	181
Taux d'absentéisme (1)	2,6%		4,7%		3,9%				
Indice d'absentéisme (2)	9,6		17,3		14,1				
RAPPEL 2019	195	1 228	61	393	6 720	137	588	7 948	198
Taux d'absentéisme (1)	1,4%		6,8%		4,7%				
Indice d'absentéisme (2)	5,1		24,9		17,3				
RAPPEL 2018	157	1 464	62	389	4 606	141	546	6 070	202
Taux d'absentéisme (1)	1,9%		3,8%		3,1%				
Indice d'absentéisme (2)	6,9		14,0		11,4				

* 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.

Une nouvelle méthode de calcul du taux et de l'indice d'absentéisme s'applique depuis 2021 et rétroactivement aux années 2018 à 2020.

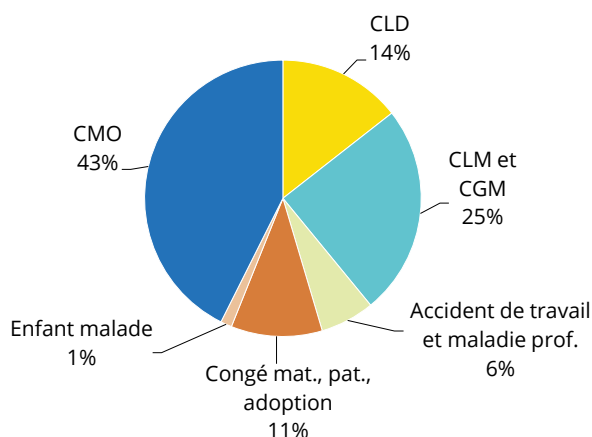
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année x Effectifs année de référence (01/01/2021)}}$$

Le taux d'absentéisme correspond à la part des absences au regard du nombre de personnes présentes dans la catégorie. Une nouvelle méthode de calcul s'applique depuis 2021 et rétroactivement aux années 2018 à 2020.

$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (01/01/2021)}}$$

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

Répartition des absences du personnel BIATSS en 2021 selon leur nature



Répartition des absences pour Congé Maladie Ordinaire (CMO) du personnel BIATSS par composante et service en 2021

COMPOSANTES	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
COMPOSANTES	22	208	13	65	588	34	87	796	47
HORS COMPOSANTES	73	601	39	96	1346	42	169	1947	81
TOTAL 2021	95	809	51	161	1 934	74	256	2 743	125
Rappel 2020	124	1653	52	157	1938	78	281	3591	130
Rappel 2019	112	849	44	239	3710	97	351	4559	141
Rappel 2018	79	812	39	234	1800	102	313	2612	140

Remarque : le niveau de granularité par composante et service n'est pas disponible pour l'année 2021, du fait de la mise en œuvre du projet d'établissement au 01/09/2021.

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 2021 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	69	51,9%	N.D	85	52,8%	36,1%	154	52,4%	N.D
Hommes	18	22,2%	N.D	35	37,6%	49,5%	53	30,5%	N.D
TOTAL 2021	87	40,7%	N.D	120	47,2%	44,6%	207	44,2%	N.D
<i>dont maladie ordinaire (CMO)</i>	<i>51</i>	<i>23,8%</i>	<i>N.D</i>	<i>74</i>	<i>29,1%</i>	<i>36,6%</i>	<i>125</i>	<i>26,7%</i>	<i>N.D</i>

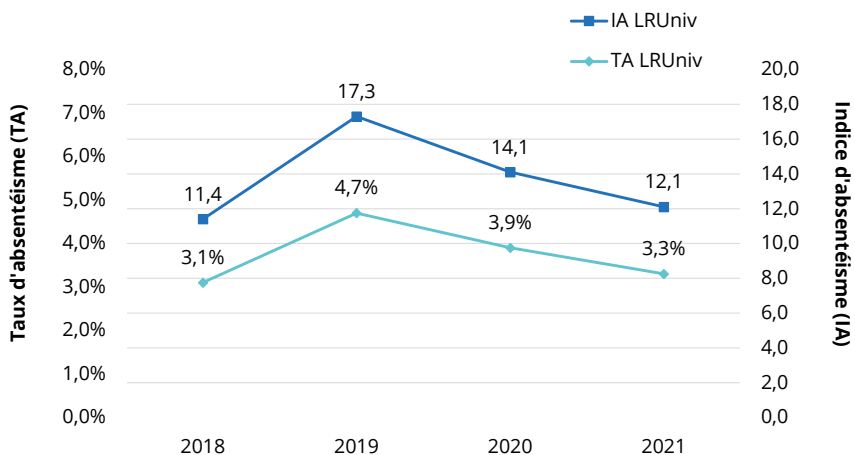
(1) Moyenne nationale issue du bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Référence année civile 2018 : compte tenu du contexte sanitaire exceptionnel de l'année 2019-2020, les données issues d'enquêtes n'ont pas été mises à jour dans le dernier bilan social du MESRI. Données disponibles pour les agents titulaires uniquement.

À La Rochelle Université, **44,2 % des BIATSS ont eu au moins un congé pour raison de santé en 2021 (26,7 % au titre des congés pour les maladies ordinaires)**. Le taux est de 52,4 % pour les femmes, tandis qu'il est de 30,5 % pour les hommes.

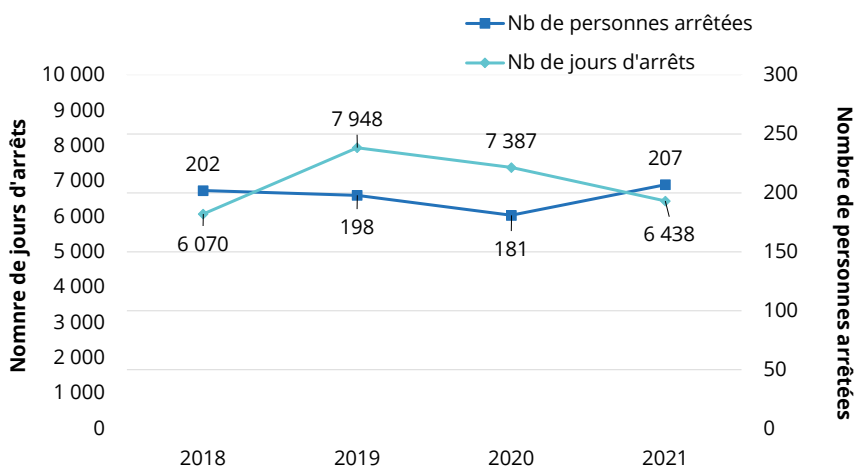
La part des BIATSS titulaires ayant pris au moins un jour de congé est de 47,2 % tandis qu'il est de 44,6 % au niveau national. Le taux est de 29,1 % au titre des congés pour les maladies ordinaires tandis qu'il est de 36,6 % au niveau national.

Ce taux s'élève à 40,7% pour les BIATSS contractuels (23,8 % au titre des congés pour les maladies ordinaires).

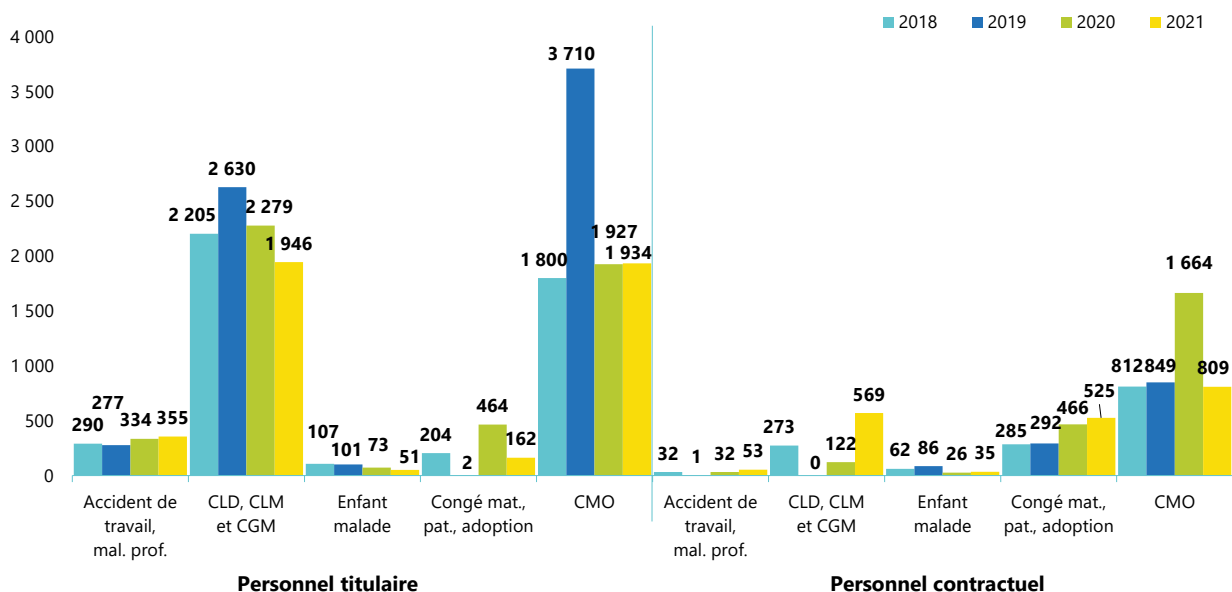
Évolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel BIATSS sur 4 années



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



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



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

	2018		2019		2020		2021	
	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés	Nb de grévistes	Nb de jours de grève déclarés
Personnel BIATSS	16	25	36	44	11	15	0	0
Personnel Enseignant	2	2	0	0	22	22	0	0
TOTAL	18	27	36	44	33	37	0	0

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.

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

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

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux Comités Sociaux d'Administration dans les administrations et les établissements publics de l'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 août 2021, La Rochelle Université était composée de 32 unités de travail (UT), réparties dans 21 bâtiments de l'université et d'une unité de travail hébergée par le CNRS.

Dans le cadre de l'opérationnalisation du projet d'établissement, décalée en 2021 en raison de la crise sanitaire, la nouvelle organisation des responsables de bâtiments et d'unités de travail validée en CHSCT en 2019 a été mise en place au 1er septembre 2021.

A compter du 1^{er} septembre 2021, La Rochelle Université est passée à 31 unités de travail. Le nombre d'UT a évolué en raison du projet d'établissement et sera stabilisé au cours de l'année 2022 en parallèle de la validation de l'instruction générale en santé sécurité.

Depuis janvier 2017, ce sont les deux chargées de prévention de la Direction HSE qui assurent la fonction d'assistante de prévention (organisation mise en place à l'occasion du renforcement de la Direction 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.

Il serait souhaitable que cette organisation évolue avec la réorganisation liée au projet d'établissement.

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 2021, deux assistants de prévention ont pris leurs fonctions dans trois UT : IUT Génie Civil, IUT Informatique, IUT Réseaux et Télécom.

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)

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

5.3.1.4. La/le médecin de prévention

Cf. partie 5.5. La médecine de prévention (page 100).

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 2021, il s'est réuni 5 fois en formation élargie et 4 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 usagers-gères 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 Générale 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 usag·ers·ères 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 6.15. Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail (page 109).

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

Qu'est-ce que c'est ?

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

Il couvre les domaines suivants :

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

Quand et comment l'utiliser ?

Tout signalement doit être daté et comporter nom et signature.

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

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

5. 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	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	13	14	14	13	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation des CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu	19	19	19	17	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	9	9	10	8	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	13	13	13	13	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	18	19	20	20	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	13	13	13	11	16
TOTAL	85	87	89	82	106

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 s'est poursuivie en 2021.

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

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

5. 3. 5. 1. La prévention primaire

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

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

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

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

Améliorer les relations de travail

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

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

Améliorer l'organisation et la coordination des activités

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

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

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

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

Clarifier les perspectives d'évolution professionnelle

Les lignes directrices de gestion mobilité ainsi que celles relatives à la promotion, à l'avancement et la valorisation des parcours votées en 2020 ont été mises en œuvre.

Le dispositif RIFSEEP a également été mis en œuvre en 2021, en lien avec un groupe de travail, et déployé sur fin 2021 de manière rétroactive depuis le 1^{er} janvier 2021.

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

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

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

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

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

5.3.5.2. La prévention secondaire

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

Plusieurs actions de formation ont été conduites pour 32 personnels : gestion du stress, communication interpersonnelle, introduction à la communication non violente.

L'assistante sociale des personnels recrutée en 2020 a poursuivi son action, en lien avec la référente Qualité de Vie au Travail (1 point hebdomadaire). La réunion mensuelle entre la référente QVT, le médecin du travail et l'assistante sociale s'est poursuivie en 2021.

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

	2018	2019	2020	2021
Nombre total d'UT existantes	32	32	32	32 (jusqu'au 31/08/2021)
Nombre d'UT ayant déjà bénéficié d'une évaluation	9	9	9	7
Taux d'entités ayant bénéficié d'une évaluation	28%	28%	28%	22%
Nombre d'UT ayant un plan d'actions validé	6	8	8	8

* 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

	2017-2018			2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation	Nb actions prévues à réaliser	Nb actions réalisées	Taux de réalisation
Individuelle (exemple : formation)	9	5	56%	7	-	0%	8	2	25%	ND	ND	ND
Organisationnelle (exemple : améliorer les modalités de gestion des emplois du temps)	35	28	80%	26	2	8%	35	7	20%	ND	ND	ND
Technique (exemple : mettre en place une salle de convivialité)	7	3	43%	11	1	9%	17	1	6%	ND	ND	ND
TOTAL	51	36	71%	44	3	7%	60	10	17%	ND	ND	ND

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

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.

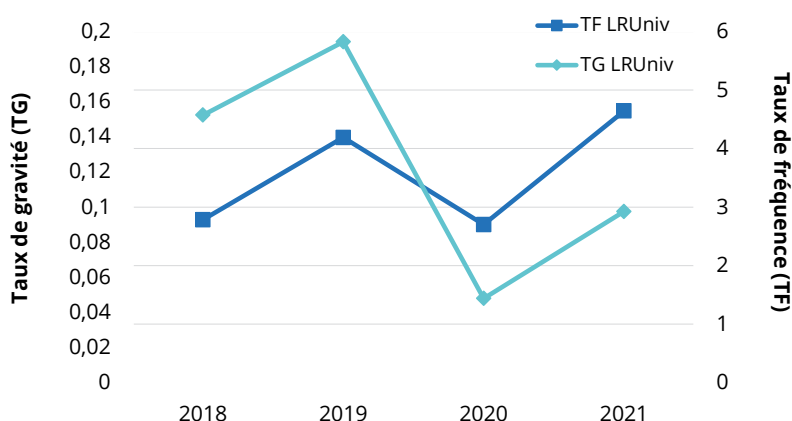
Nombre et causes des accidents de service et de travail et des accidents de trajet et de mission

	2018		2019		2020		2021	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	7		10		11		17	
Accident de service stricto sensu	4	3 chutes, 1 heurt / faux mouvements	8	5 chutes, 2 manutentions, 1 autre	6	3 chutes, 1 manutention, 2 contacts exposition (1 électrique et 1 machine)	9	4 chutes, 2 heurt / faux mouvements, 3 manutentions
Accident de trajet / mission	3	2 chutes, 1 heurt / matériaux en mouvement	2	1 accident de la route, 1 chute	5	3 chutes, 2 accidents de la route	8	1 chute, 7 accidents de la route
Accident de travail	4		4		1		6	
Accident de travail stricto sensu	3	3 chutes	2	2 chutes	1	1 heurt / faux mouvements	3	1 chute, 1 agression, 1 autre
Accident de trajet / mission	1	1 chute	2	2 accidents de la route	-	-	3	2 chutes 1 autre
TOTAL	11		14		12		23	
Dont personnel ENS	2		5		4		4	
Dont personnel BIATSS	8		8		8		19	

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 2021, les 23 accidents ont provoqué 454 jours d'arrêt de travail dont 291 jours d'arrêt pour un agent. En 2020, 113 jours d'arrêt avaient été comptabilisés dont 45 jours d'arrêt pour un agent.

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

2018	2019	2020	2021
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	Pas de maladie professionnelle reconnue en 2021

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, **44 situations ont été prises en charge en 2021**. Elles ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (directrice ou chargée de QVT) et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention :

- > 12 situations nouvelles concernaient le personnel BIATSS. La prise en charge de 2 situations individuelles BIATSS antérieures s'est également poursuivie et sont désormais réglées.
- > 6 situations nouvelles concernaient le personnel enseignant (dont 1 concernait un doctorant contractuel).
- > 5 nouvelles situations étaient collectives au sein de leur unité de travail (1 E-EC, 4 BIATSS).

Une unité de travail a suivi une formation obligatoire à la communication interpersonnelle. Cette unité de travail qui a fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet de consultants en 2019 a souhaité mettre en sommeil le comité de suivi, en raison de l'amélioration de la situation collective. Ce comité de suivi pourra être redéclenché à la demande des personnels.

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

	2018		2019		2020		2021	
	Nb	Répartition	Nb	Répartition	Nb	Répartition	Nb	Répartition
Personnel BIATSS	5	56%	14	78%	17	57%	12	52%
Personnel enseignant	1	11%	1	6%	11	37%	6	26%
Personnel enseignant et BIATSS*	3	33%	3	17%	2	7%	5	22%
TOTAL	9	100%	18	100%	30	100%	23	100%

* 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.

Taux de violences physiques avérées par année

	2018	2019	2020	2021
Nombre de violences physiques	-	-	-	-
Effectif moyen année*	894	891	915	938
Taux de violences physiques	0%	0%	0%	0%

* Effectif en nombre d'agents au 1^{er} janvier N.

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

5.5. 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-velle 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 marché a été renouvelé en 2021 et ce jusqu'en 2024.

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

En 2021, 213 visites médicales ont été réalisées par la médecin du travail pour un total de 190 personnes vues (certaines personnes pouvant être vues par la médecin à plusieurs reprises).

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

La médecin estime à 63h le temps consacré pour les actions sur le milieu de travail en 2021. Elle a participé à 3 réunions du CHSCT et à des rendez-vous de coordination avec la Directrice des Relations et des Ressources Humaines et/ou la conseillère de prévention.

De plus, 13 études de poste ont été réalisées par la Direction HSE à la demande du médecin de prévention dont 1 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 la médecin de prévention par année

	2018	2019	2020	2021
Nombre total de visites médicales réalisées par le médecin de prévention	363	288	229	213
<i>dont visites périodiques</i>	136	98	67	76
Nombre de personnes concernées	304	252	185	190

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

	2018	2019	2020	2021
Visites à la demande des agents	68	38	57	33
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	49	20	36	17
Nombre total de visites	117	58	93	50
Effectif moyen année*	894	891	915	938
Taux de visites à la demande	13%	7%	10%	5%

* Effectif en nombre d'agents au 1^{er} 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-riche des Relations et des Ressources Humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

Le schéma directeur handicap

La 2^{ème} 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 2022.

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

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

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

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

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

	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020	31/12/2021
Personnel Enseignant	12	12	13	10
Personnel BIATSS	30	32	29	36
TOTAL	42	44	42	46

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

	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020	31/12/2021
Femmes	32	34	30	34
Hommes	10	10	12	12
TOTAL	42	44	42	46

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

	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020	31/12/2021
Moins de 25 ans	1	-	-	-
25 – 40 ans	6	5	5	7
41 – 55 ans	19	20	24	21
Plus de 55 ans	16	19	13	18
TOTAL	42	44	42	46

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

	2018	2019	2020 *	2021 *
Taux direct	5,07	5,43	4,81	5,05
Taux légal	5,45	5,74	-	-
Contribution FIPHFP	-	-	7 106 €	7 963 €

* 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. Il en est de même pour l'année 2021.

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

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 d'une partie des dépenses réalisées en faveur des étudiant-e-s en situation de handicap.

Les actions réalisées en faveur du personnel en situation de handicap

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

> 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 2021, 4 personnes en situation de handicap ont été recrutées et 1 personne est arrivée par voie de mutation.

> Aménagements de postes

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

En 2021, 7 personnes ont bénéficié d'études de postes, 9 agents ont bénéficié d'aménagements dont 6 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 2021, elle a rencontré 20 agents en situation de handicap et 2 nouveaux agents souhaitant constituer un dossier auprès de la MDPH (soit 32 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 (01/01/2021)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant-e-s des professeur-e-s et assimilé-e-s	3	5	8
Représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s	4	4	8
Représentant-e-s des étudiant-e-s	4	2	6
Représentant-e-s du personnel BIATSS	4	2	6
Personnalités extérieures	4	4	8
TOTAL	19	17	36
Répartition (%)	53%	47%	100%

Nombre de sièges vacants : aucun.

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.

La Commission de la Formation 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 (01/01/2021)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Représentant·e·s des professeur·e·s et assimilé·e·s	1	4	5
Représentant·e·s des autres enseignant·e·s-chercheur·e·s	5	1	6
Représentant·e·s des étudiant·e·s	4	8	12
Représentant·e·s du personnel BIATSS	3	1	4
Personnalités extérieures	2	1	3
TOTAL	15	15	30
<i>Répartition (%)</i>	<i>50%</i>	<i>50%</i>	<i>100%</i>

Nombre de sièges vacants : 1 siège pour les représentants des professeures et personnels assimilés et 1 siège pour les personnalités extérieures.

La Commission de 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 régionale à la recherche et à la technologie
 - 1 représentant·e de l'agence régionale de développement et d'innovation de Nouvelle-Aquitaine (ADI) puis à compter du 21 mai (publication de la délibération du CA) : 1 représentant·e du domaine du transfert et de l'innovation
 - 1 représentant·e du CNRS
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission

Durée du mandat

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

Répartition des membres de la CR par sexe (01/01/2021)

	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	4	2	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	2	2	4
Personnalités extérieures	1	1	2
TOTAL	15	14	29
<i>Répartition (%)</i>	<i>52%</i>	<i>48%</i>	<i>100%</i>

Nombre de sièges vacants : 3 sièges de suppléant·e·s pour les représentante·s des doctorants et 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 (01/01/2021)

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

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

6. 1. 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 (01/01/2021)

	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
TOTAL	15	11	26	13	11	24	28	22	50
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 concerné·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 contractuelle 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 (01/01/2021)

	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
TOTAL	5	5	10	3	4	7	8	9	17
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 94).

Durée du mandat

4 ans

Répartition des membres du CHSCT par sexe (au 01/01/2021)

	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	7	8	4	2	6	5	9	14
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).

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

6. 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 8 reprises en 2021 (dont 2 fois en CT-CHST)**, 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 2020-2021, 4 personnes (4 BIATSS / pas d'enseignant) ont bénéficié d'une décharge syndicale pour un total équivalent à 893 heures travaillées.

6. 3. Les contentieux et les conflits

En 2021, **7 requêtes en contentieux** ont été déposées à l'encontre de La Rochelle Université. **Aucune procédure disciplinaire** n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2021.

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

	2018	2019	2020	2021
Nombre de requêtes en contentieux déposées à l'encontre de La Rochelle Université	2	6	2	7
Nombre de procédures disciplinaires engagées à l'encontre d'un personnel	-	-	-	-

6. 4. L'information et la communication

La direction de la communication anime et met en œuvre la communication interne et externe de l'Université conformément aux orientations stratégiques définies par l'établissement. Elle a un rôle de conseil et expertise pour l'équipe de gouvernance et l'ensemble de la communauté universitaire.

En matière de communication interne, l'objectif majeur de la direction de la communication 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 institutionnelle du nouveau personnel enseignant et BIATSS en début d'année scolaire 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 et nouvelles arrivant-es 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 participante et participant 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 2018-2019

	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
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>		
2021-2022	18%	51%	36%

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 référentes et 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.

Le principal outil à destination de l'ensemble de la communauté est l'intranet, mis en place en novembre 2021. Puits de contenu de la newsletter interne hebdomadaire « Univ'Infos », ses contenus actualisés chaque jour permettent à l'ensemble du personnel de prendre connaissance des informations liées à l'activité des services, laboratoires et composantes.

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 guide après-bac
- > le bilan social (int. / ext.)
- > les triptyques Offre de formation globale (français / anglais), Offre de formation par alternance,
- > le projet d'établissement
- > le livret sur l'Institut « Littoral Urbain Durable Intelligent »

Les supports et outils numériques :

- > le site Web institutionnel : univ-larochelle.fr et les sites Web satellites (composantes, laboratoires) (int. / ext.)
- > les réseaux sociaux Facebook, Twitter, Youtube, Instagram et LinkedIn (int. / ext.)
- > L'intranet, actualisé chaque jour
- > La newsletter hebdomadaire « Univ'Infos », diffusion tous les mardis à 8h à l'ensemble de la communauté interne (int) et aux élus étudiants
- > L'Express Infos pour les nouvelles urgentes et règlementaires - consignes sanitaires et sécurité - (int)
- > 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.
- > 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.)
- > 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.)

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)
- > séjour de vacances adaptés pour enfants handicapés
- > séjour en maisons familiales, villages de vacances et établissements portant le label « Gîtes de France »
- > aide exceptionnelle
- > prêt social
- > chèques-vacances
- > garde de jeunes enfants (Chèque Emploi Service Universel)
- > centre de vacances avec hébergement
- > centre de loisirs sans hébergement
- > séjour éducatif
- > séjour linguistique

Dépenses liées à l'action sociale (en comptabilité budgétaire – crédits de paiement)

	2019	2020	2021
Allocation parents d'enfants handicapés	11 113 €	13 862 €	17 203 €
Participation APUR	5 000 €	5 000 €	5 000 €
Prestations Inter-Ministérielles	844 €	346 €	0 €
Restauration du personnel	54 540 €	8 710 €	7 210 €
Secours-aides	4 700 €	10 900 €	13 688 €
Prêts exceptionnels	4 800 €	3 600 €	3 400 €
Transport domicile-travail BIATSS	7 485 €	7 803 €	6 454 €
Transport domicile-travail ENS	5 703 €	3 975 €	4 093 €
Capital décès	43 067 €	15 511 €	43 624 €
Forfait mobilité durable	0 €	0 €	13 100 €
TOTAL	137 252 €	69 707 €	113 772 €

Une modification rétroactive a été appliquée à ce tableau, pour les années 2019 et 2020.

Depuis septembre 2020, le personnel peut bénéficier de l'accompagnement de l'assistante sociale pour demander des aides ou obtenir de l'information sur son droit en matière sociale. L'assistante sociale présente les demandes d'aides qu'elle a instruites à la Commission Action Sociale de l'Université.

Ce poste à mi-temps a été ouvert pour répondre à des besoins repérés en termes d'accompagnements psycho-social.

La mission importante et les sollicitations du personnel sont nombreuses dans des domaines très variés tels que les problématiques familiales (séparation/divorce, deuil, violences conjugales et familiales), le logement (accès, maintien), les difficultés financières (dettes, déséquilibre financier, surendettement, faibles ressources), les situations d'isolement, de souffrances psychologiques aggravées ou révélées par la situation sanitaire, l'accès aux droits, la santé (mutuelle, maladie).

En 2021, la Commission d'Action Sociale s'est réunie à **8 reprises** avec une présentation de **1 à 5 dossiers par commission**. Elle a accordé **2 prêts et 19 aides**.

L'assistante sociale a rencontré **52 agents lors de 99 entretiens en présentiel, 63 entretiens téléphoniques et 12 entretiens en visio-conférence**.

Elle a effectué 70 liaisons internes, 67 liaisons avec les partenaires extérieurs (CAF, MGEN, CIDF, DDCCS...)

- > **16 personnes ont bénéficié de l'aide sociale** pour un montant total de 13688 euros (soit une moyenne de 720 euros/aide).
- > **2 prêts sociaux** ont été attribués pour un montant total de 3400 euros (soit une moyenne de 1700 euros/prêt).
- > **10 personnes ont bénéficié d'une aide, 4 personnes de 2 aides**.
- > **2 personnes ont bénéficié à la fois d'une aide et d'un prêt**.
- > 1 dossier a été rejeté.

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 2021).

Les restaurants universitaires du CROUS avec lesquels l'Université a également signé une convention :

- > Le Restaurant Universitaire République
- > le Restaurant Universitaire / brasserie Antinéa et snack So What ?
- > le Restaurant Universitaire Amerigo Vespucci
- > le Kiosque Popina – la K'fet des Sciences

Coût du repas pour un menu complet (septembre 2021) :

- > 4,71 euros pour le personnel de catégorie I (indice < 480) ayant la carte Izly
- > 6 euros pour le personnel de catégorie II (indice > 480) ayant la carte Izly
- > 7,92 euros pour les extérieurs

Tout le personnel payé par l'université bénéficie d'une subvention au CROUS de 1€ pour toute la population. Cette subvention est de 1,29€ de plus pour les indices inférieurs ou égaux à 480.

Au cours de l'année 2021, **4479 repas ont été servis** pour le personnel de l'Université (restaurants administratifs et universitaires confondus), dont **4446 ont été subventionnés par l'établissement**.

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

Le SUAPSE propose de nombreuses activités physiques et sportives au personnel à des tarifs préférentiels :

- > en pratique encadrée : remise en forme (Be Power, Yoga, CrossFit, Zumba, Stretching, Pilates, CAF), sports collectifs, sports de raquette (tennis, badminton, squash, pala, padel), danse, athlétisme, escalade, natation, tir à l'arc, boxe française, taekwondo, kendo, judo, ju jitsu, karaté, voile, aviron de mer, surf, stand up paddle, etc.
- > en pratique libre : musculation, cross training, squash, tennis de table, badminton, danse
- > des formations : permis bateau (côtier, hauturier), secourisme (PSE1, PSE2)

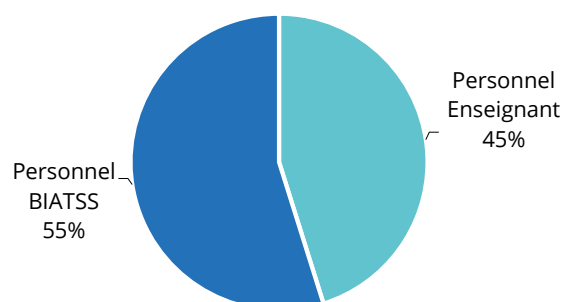
Tout au long de l'année, des événements sont également organisés. Parmi eux, la 1 000 Sabords (raid urbain aquatique), la fête du personnel, les Nuits du... (Fitness, Danse, Basket, Hand, Volley, Badminton), les Black Sessions (ateliers sportifs organisés dans le noir), le Challenge Nautique (compétition de voile entre entreprises rochelaises et au profit d'associations).

Personnel inscrit au SUAPSE en 2020-2021 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	18	10	28	6%
Personnel BIATSS	27	7	34	7%
TOTAL 2020-2021	45	17	62	7%
Rappel 2019-2020	106	96	202	22%
Rappel 2018-2019	85	63	148	17%
Rappel 2017-2018	77	60	137	15%

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

Répartition des personnels inscrits au SUAPSE en 2020-2021 par statut



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

L'APUR est constituée d'une équipe de bénévoles qui ont pour objectif de promouvoir le bien-être au travail ainsi que le partage et l'entraide.

Différents événements sont organisés chaque année à cet effet, tels que l'arbre de Noël des enfants, des after-works entre collègues de l'Université ou encore des après-midis ludiques.

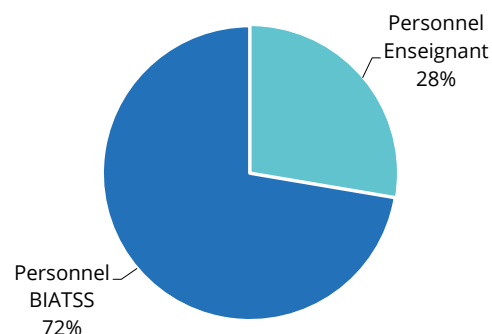
7. 4. 1. Le personnel inscrit à l'APUR

Personnel inscrit à l'APUR en 2020-2021 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	24	28	52	11%
Personnel BIATSS	106	30	136	29%
TOTAL 2020-2021	130	58	188	20%
Rappel 2019-2020	181	85	266	29%
Rappel 2018-2019	170	80	250	28%
Rappel 2017-2018	172	76	248	28%

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

Répartition des personnels inscrits à l'APUR en 2020-2021 par statut



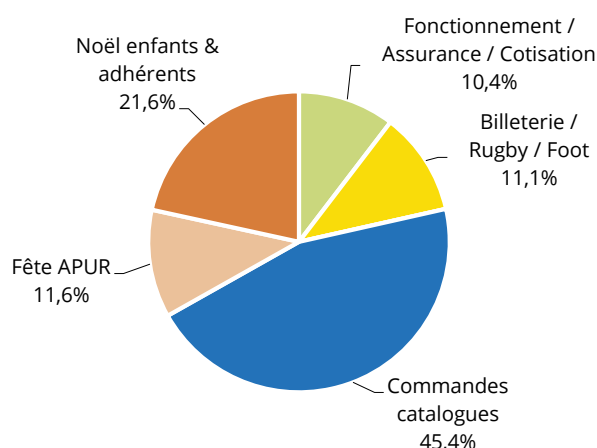
7. 4. 2. Le budget de l'APUR

Dépenses et recettes de l'APUR par type d'activité – Année civile 2021

	Dépenses	Recettes	Écart
Fonctionnement	3 193 €	2 766 €	-426 €
Assurance	110 €	0 €	-110 €
Rugby	1 571 €	3 190 €	1 619 €
Billetterie	1 483 €	1 114 €	-369 €
Cotisation	0 €	3 158 €	3 158 €
Fête APUR (dont HappyApuro)	3 692 €	0 €	-3 692 €
Foot	480 €	0 €	-480 €
Commandes catalogues	14 435 €	12 073 €	-2 362 €
Subventions	0 €	5 000 €	5 000 €
Goodies Université	0 €	150 €	150 €
Noël enfants & adhérents	6 867 €	0 €	-6 867 €
TOTAL 2021*	31 831 €	27 452 €	-4 379 €
Rappel 2020*	28 208 €	25 747 €	-2 461 €
Rappel 2019-2020	26 044 €	30 018 €	3 974 €
Rappel 2018-2019	9 263 €	10 639 €	1 376 €

*Depuis l'année 2020, le budget de l'APUR est intégré en année civile (et non plus en année universitaire).

Répartition des dépenses de l'APUR par type d'activité – Année civile 2021



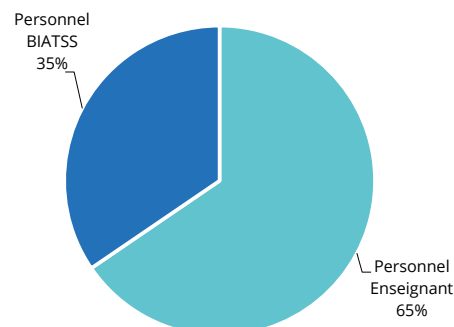
7. 5. La Bibliothèque Universitaire

Personnel travaillant à la BU en 2020-2021 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	43	48	91	20%
Personnel BIATSS	36	12	48	10%
TOTAL 2020-2021	79	60	139	15%

Remarque : indicateur calculé depuis l'année 2021 uniquement.

Répartition des personnels inscrits à la BU en 2020-2021 par statut



LEXIQUE

A

AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
ADJAENES	ADjoint-e Administratif/tive de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCT	AGent CompTable
ADT	ADjoint-e Technique de recherche et formation
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/riche de bibliothèque
CONSG	CONservateur/riche 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

DA	Direction Alternance
DFC	Direction Formation Continue
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/riche Général·e des Services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité, Environnement
DOCT CONT	Doctorant·e CONtractuel·le
DOI	Direction Orientation Insertion
DPI	Direction des Pédagogies Innovantes
DRRH	Direction des Relations et des Ressources Humaines
DSI	Direction du Système d'Information

E

E/EC	Enseignant·e/Enseignant·e-Chercheur·e
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
IUL	Institut Universitaire des Langues
IUT	Institut Universitaire de Technologie

M	
MAG	MAGasinier/ière
MCF	Maître/resse de Conférences
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
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
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
P	
PA	Prime d'administration
PAST	Personnel ASSocié à Temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFI	Prime de Fonction Informatique
PFR	Prime de Fonction et de Résultat
PNA	Position Normale d'Activité
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	PRofesseur-e des universités
PRAG	PRofesseur-e AGRégé-e
PRCE	PRofesseur-e CERTifié-e
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PTF	Prime de Technicité Forfaitaire
Q	
QVT	Qualité de Vie au Travail
R	
REH	Référentiel d'Équivalence Horaire
RIFSEEP	Régime Indemnitare 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
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