



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Université
d'ORLÉANS



RAPPORT SOCIAL unique

2021

UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

EMPLOI
RECRUTEMENT
PARCOURS PROFESSIONNELS
FORMATION
RÉMUNÉRATIONS
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
ORGANISATION ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
ACTION SOCIALE ET CULTURELLE
DIALOGUE SOCIAL
ACTIONS JURIDIQUES

Période de référence

Le 31 décembre de l'année a été retenu comme date d'observation (si la date est différente, elle est notée sous le tableau). Tous les évènements concernent l'année civile 2021 ou l'année universitaire 2020/2021.

Population concernée

Le rapport social unique porte sur les personnels titulaires et contractuels en activité dans l'établissement.

Les personnels sont scindés en deux populations : les personnels Enseignants-chercheurs/Enseignants/Chercheurs (EC/E/C) d'une part et les personnels BIATSS d'autre part. En ce qui concerne les titulaires, seuls les agents en activité (dont congé longue maladie/longue durée) sont comptabilisés dans l'effectif total. Les autres personnels sont traités dans des rubriques à part.

Contributeurs

Chapitres	Directions - Services (SIGLE)
1° L'emploi	DRH* - Service des personnels Enseignants - Enseignants Chercheurs (SPE-EC) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB) / DRH-Pôle pilotage et développement RH
2° Le recrutement	DRH-Service des personnels Enseignants - Enseignants Chercheurs (SPE-EC) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB) / DRH-Service Mutualisé des Retraites (SMR)
3° Les parcours professionnels	DRH-Service des personnels Enseignants - Enseignants Chercheurs (SPE-EC) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB) / DRH-Pôle pilotage et développement RH / DRH-Service Mutualisé des Retraites (SMR) / DRH-Service Formation et Développement des Compétences
4° La formation	DRH-Service Formation et Développement des Compétences
5° Les rémunérations	DRH-Service des personnels Enseignants - Enseignants Chercheurs (SPE-EC) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB) / DRH-Pôle pilotage et développement RH
6° La santé et la sécurité au travail	Service Hygiène et Sécurité (SHS) / Service de médecine de prévention des personnels (SMPP) / DRH-Service prestations sociales et handicap / Cellule de lutte contre les violences (CLV) /
7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail	Direction Générale des Services (DGS) / DRH-Service des personnels Enseignants - Enseignants Chercheurs (SPE-EC) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB) / Services des Affaires Juridiques
8° L'action sociale et culturelle	DRH-Service prestations sociales et handicap / ASTUCE / DRH-Pôle pilotage et développement RH / Direction des Affaires Financières (DAF)
9° Le dialogue social	Service des Affaires Juridiques (SAJ) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB)
10° Les actions juridiques	Service des Affaires Juridiques (SAJ)

* DRH : Direction des Ressources Humaines

Système d'Information et outils utilisés

Application de gestion du personnel : SIHAM
Logiciel de paie : WinPaie
Logiciel pour la formation : LAGAF
Logiciel propre pour les dossiers santé-travail : CHIMED
Logiciel pour le DUERP : GPUC
Logiciel organigrammes : Win Design
Outil d'analyse : BUSINESS OBJECT (BO)
Tableaux de gestion sous excel et word

Glossaire

Retrouvez le glossaire en fin de document.

AVANT-PROPOS

Le rapport social unique est le document de référence regroupant toutes les données constatées sur l'année civile écoulée, concernant les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail.

Il est l'outil indispensable permettant de partager avec l'ensemble de la communauté universitaire une même connaissance des principaux éléments qui caractérisent l'université d'Orléans, ainsi que de mesurer les changements importants intervenus et de mieux cerner les évolutions dans le champ des ressources humaines.

Il s'enrichit chaque année de nouveaux indicateurs et de nouveaux champs thématiques, reflétant les évolutions organisationnelles de l'établissement.

L'année 2021 a encore été perturbée par la pandémie de la COVID-19 et ses effets qui ont impacté la vie de l'établissement jusque dans sa politique de recrutement. L'évolution entre les différentes années de certains indicateurs est donc à analyser avec précaution.

Au 31 décembre 2021, l'université comptait 2050 personnels exerçant des activités de formation, de recherche, de soutien et support à ces deux activités. Les dépenses en masse salariale ont augmenté de 3,6 M€ (+ 2,7%) entre 2020 et 2021, une hausse due à l'impact du schéma d'emplois et des mesures nationales ainsi qu'à la progression de carrière des agents.

Après la fin de la période COVID, le télétravail dont les règles avaient été établies juste avant la crise sanitaire, a pu se mettre en place pour 328 personnels BIATSS.

L'intégration de données comparées femmes/hommes a alimenté les réflexions pour la mise en place du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apportant un nouveau regard sur la politique à mener en matière de recrutement et de développement des compétences.

A l'occasion de la parution de ce rapport 2021, je remercie chaleureusement l'ensemble des personnels de l'université qui œuvre au bon fonctionnement de notre université avec une mention particulière pour les agents des services qui ont contribué à réunir et référencer l'ensemble des données ici présentées et qui participent chaque année à son amélioration. Je tiens à souligner le rôle essentiel du CT et du CA qui, par leurs observations et propositions, permettent chaque année d'améliorer tant la présentation que la pertinence des indicateurs de ce rapport social unique.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Eric BLOND
Président

SOMMAIRE

Chapitre 1 : L'emploi	9
1.1 Les emplois	10
1.2 Les positions statutaires	12
1-3 Les caractéristiques des personnels	13
Chapitre 2 : Le recrutement	35
2.1 Le recrutement des BIATSS	36
2.2 Le recrutement des EC	39
2.3 Le cas de recours à des contractuels	40
2.4 Autres personnels	41
Chapitre 3 : Les parcours professionnels	43
3.1 Les entrées des personnels titulaires	44
3.2 Les promotions	45
3.3 Les départs des personnels titulaires	47
3.4 Le mouvement interne des personnels	52
Chapitre 4 : La formation	55
4.1 Les dépenses de formation	56
4.2 Les axes de formations dispensées	57
4.3 Les décisions prises sur les demandes de formation	60
4.4 L'accompagnement des parcours	61
Chapitre 5 : Les rémunérations	63
5.1 La masse salariale	64
5.2 Les traitements indiciaires	66
5.3 Les primes et indemnités	68
5.4 Les rémunérations moyennes	71
5.5 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	72
Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail	73
6.1 Les instances de prévention et leurs activités	74
6.2 Les acteurs de la prévention et leurs activités	75
6.3 L'état du bâti	79
6.4 Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	80
6.5 Les accidents liés au travail	80
6.6 La Cellule de Lutte contre les Violences (CLV)	82
6.7 Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) [†]	83

Chapitre 7 : L'organisation et la qualité de vie au travail	87
7.1 Les cycles de travail.....	88
7.2 Les quotités de temps de travail	88
7.3 Les heures supplémentaires et complémentaires.....	90
7.4 Le télétravail et le travail à distance	91
7.5 Les Comptes Epargne-Temps (CET) [†]	92
7.6 Les absences.....	93
7.7 Les Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT).....	95
7.8 Les restructurations et réorganisation de service.....	96
Chapitre 8 : L'action sociale et culturelle	97
8.1 Les types de prestations sociales et autres aides.....	98
8.2 L'association ASTUCE.....	101
Chapitre 9 : Le dialogue social	103
9.1 Les conseils centraux.....	104
9.2 Les instances du dialogue social et les représentants du personnel	105
9.3 Les moyens accordés aux organisations syndicales	106
Chapitre 10 : Les actions juridiques	109
10.1 Les contentieux.....	110
GLOSSAIRE	111

Notes pour le lecteur :

Conformément au principe d'égalité et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, dans le rapport social unique, l'utilisation du genre masculin a valeur collective et générique. Les désignations des personnels et des responsabilités concernent donc indifféremment des femmes et des hommes.

Les sigles soulignés et suivis d'un « [†] » sont détaillés et définis dans le glossaire.

Des liens hypertextes sont disponibles vers l'intranet de l'UO et l'internet.

L'Université d'Orléans c'est...

Au 31 décembre 2021

19 992 étudiants

(Remontée SISE au 15 janvier 2021)
*hors doubles inscriptions CPGE

14 sites géographiques sur 7 villes

Orléans
Chartres
Bourges
Blois
Châteauroux
Issoudun
Tours-Fondettes

233 663 m² (en surface plancher-2021)

(Source : Direction du Patrimoine)

1 192 personnels enseignants-chercheurs/enseignants et chercheurs

858 personnels BIATSS

Budget réalisé

178,5 M€

Exécution budgétaire 2021 : masse salariale, fonctionnement et investissement

(Source : Compte Financier 2021)

11 composantes

3 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

- Droit Economie Gestion (DEG)
- Lettres Langues et Sciences Humaines (LLSH)
- Sciences et Techniques (ST)

4 Instituts Universitaires de Technologie (IUT)

- 1 Observatoire des Sciences de l'Univers (OSUC)
- 1 Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)
- 1 Ecole d'ingénieurs (Polytech)
- 1 Ecole Universitaire de Kinésithérapie (EUK-CVL)

24 unités de recherche*

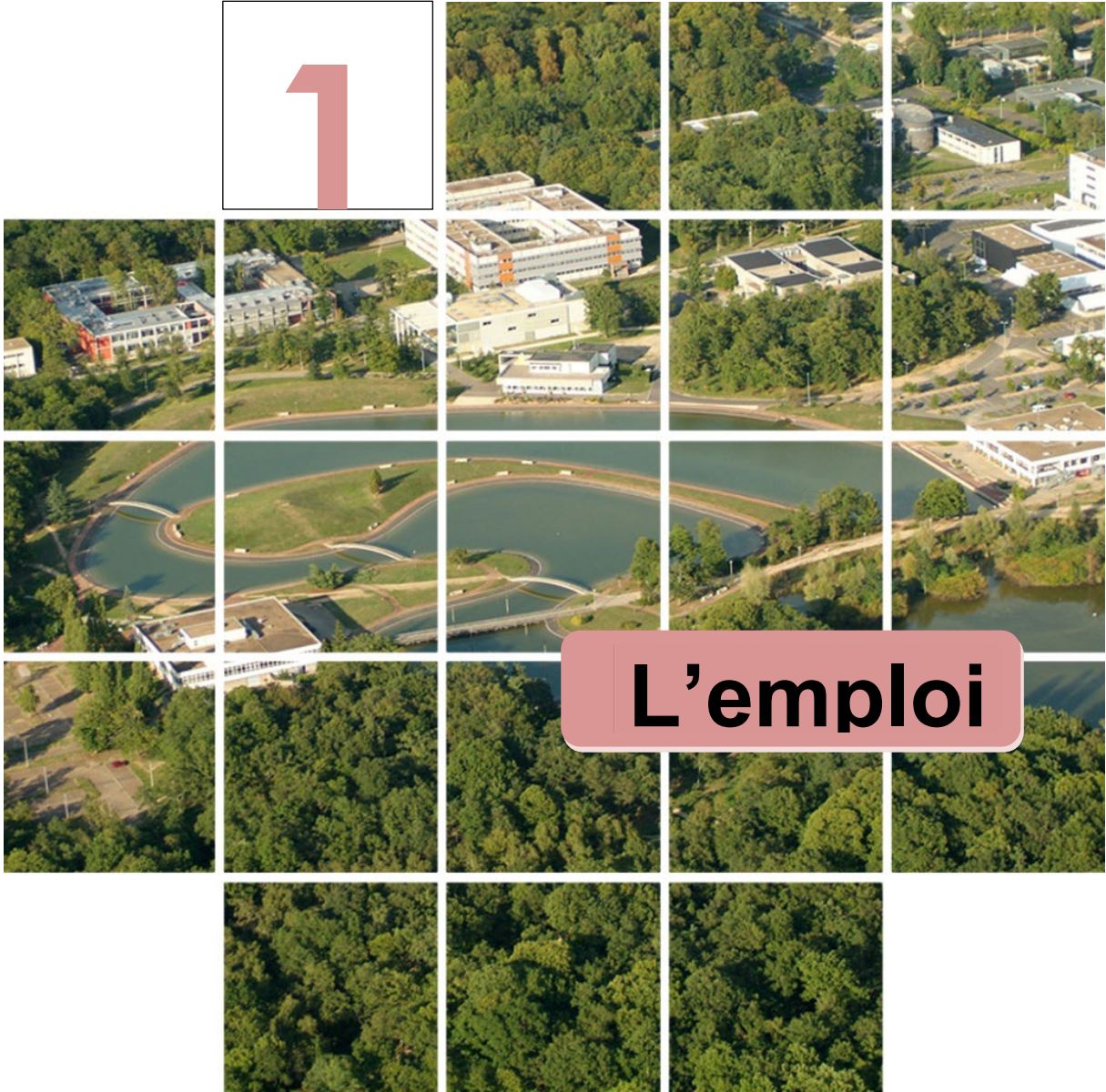
- 9 unités mixtes de recherche (UMR)
- 12 équipes d'accueil (EA)
- Convention avec 3 unités propres de recherche du CNRS (UPR)

- 9 fédérations de recherche
- 4 pôles thématiques
- 5 unités d'appui à la recherche

5 Ecoles doctorales

* Données au 05 juillet 2022

1



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

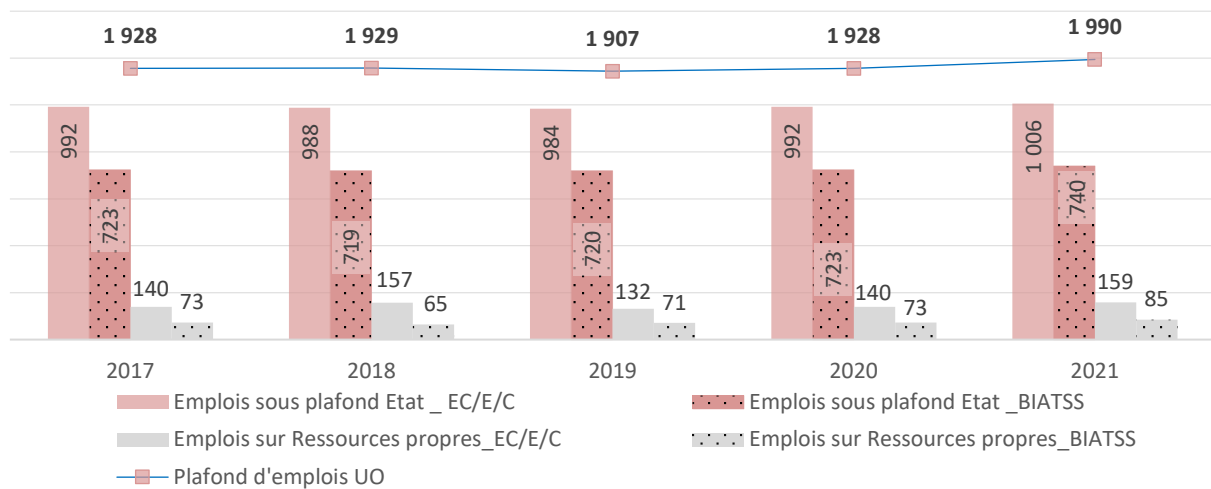
1.1 Les emplois

Le plafond d'emplois voté au budget rectificatif 2021			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT ↓	En ETPT	
	Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	840	
CDI			11	6	17
Non permanents		CDD	155	153	308
Total Enseignants			1 006	159	1 165
BIATSS ↓	Permanents	Titulaires	586		586
		CDI	24	11	33
	Non permanents	CDD	130	74	204
Total BIATSS			740	85	825
TOTAL UO			1 746	244	1 990
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			1 804		Plafond global UO voté par le CA

1 990
Emplois votés en CA

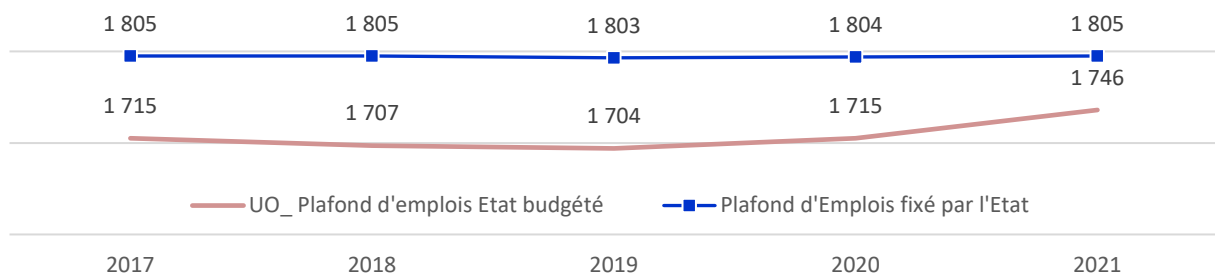
Source : CA du 18 juin 2021, Délibération 2021-50 : Budget rectificatif 2021

1.1.1 Evolution du plafond d'emplois de l'UO depuis 2017



Source : Extrait des comptes financiers de l'UO : Tableau des emplois : Budget rectificatif

Evolution du plafond d'emplois fixé par l'Etat :



Source : Extrait des comptes financiers votés aux CA : Tableau des emplois : Budget rectificatif

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

1.1.2 Transformation des emplois depuis 2017

Transformation d'Emplois d'EC/E/C :	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur la période
PR → MCF					2	2
MCF → PR			2	1	1	4
MCF → PRAG				1		1
PRAG → MCF	1					1
PREN → MCF					1	1
Total par an	1	-	2	2	4	9

Source : DRH-SPE-EC

Transformation d'Emplois BIATSS :	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur la période
Catégorie C en B	1	4	6	3	3	17
Catégorie B en A		2	1	3	1	7
Catégorie A en A	3	2	2	2	2	11
Transformation filière	1	2	2	2		7
Total par an	5	10	11	10	6	42

Source : DRH-SPB

Il appartient à l'université de gérer l'ensemble de ses emplois.

L'établissement peut requalifier ou transformer un emploi en fonction de ses besoins tout en respectant le plafond d'emplois et la masse salariale correspondante.

11

De 2017 à 2021 : Les transformations entre filière concernent les migrations de la filière AENES vers la filière ITRF.

Détail 2021 des transformations d'emplois BIATSS :

Emplois avant transformation				Emplois après transformation			
Filière	Catégorie	Corps	Nombre	Filière	Catégorie	Corps	Nombre
AENES	C	ADJENES	1	AENES	B	SAENES	1
ITRF	B	TECH	1	ITRF	A	ASI	1
ITRF	A	ASI	2	ITRF	A	IGE	2
ITRF	C	ATRF	2	ITRF	B	TECH	2

Source : DRH-SPB

En 2021, 6 transformations d'emplois ont été réalisées soient 3 postes de catégorie C en B, 1 poste de B en A et 1 poste d'ASI en IGE (catégorie A).

1.2 Les positions statutaires

Outre l'activité ou la mise à disposition, le statut de la fonction publique prévoit d'autres positions statutaires dans le déroulement de carrière du fonctionnaire.

4 positions statutaires sont possibles pour les fonctionnaires dont certaines peuvent concerner les contractuels de la fonction publique en CDI.

Au 31 décembre 2021 :

	en activité		mise à disposition sortante		en détachement sortant		en disponibilité		en congé parental	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
EC/E/C	690	502	3	1	9	4	6	4	-	1
BIATSS	325	533	1	1	9	15	4	11	-	1
Total personnel	2 050		4	2	37		25		2	

Source : DRH - SPB et SPE-EC

Parmi les personnels BIATSS en activité :

♦11 sont des mises à disposition entrantes.

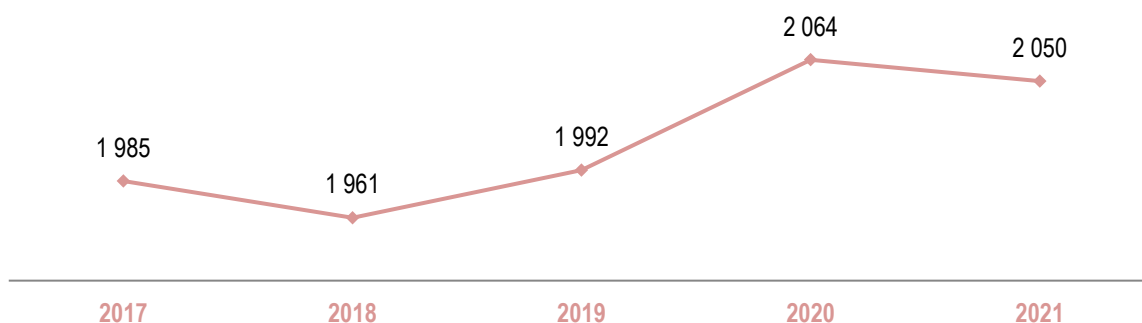
Parmi les personnels EC/E/C en activité :

♦aucune mise à disposition entrante.

Les enseignants du 1^{er} degré précédemment recensés en tant que personnel mis à disposition sont en service partagé depuis la rentrée 2021.

Les agents de l'Université mis à disposition « MAD sortantes » sont rémunérés par leur employeur et ne sont donc pas recensés dans les effectifs de personnels en activité.

Evolution du nombre de personnels en activité depuis 2017 :



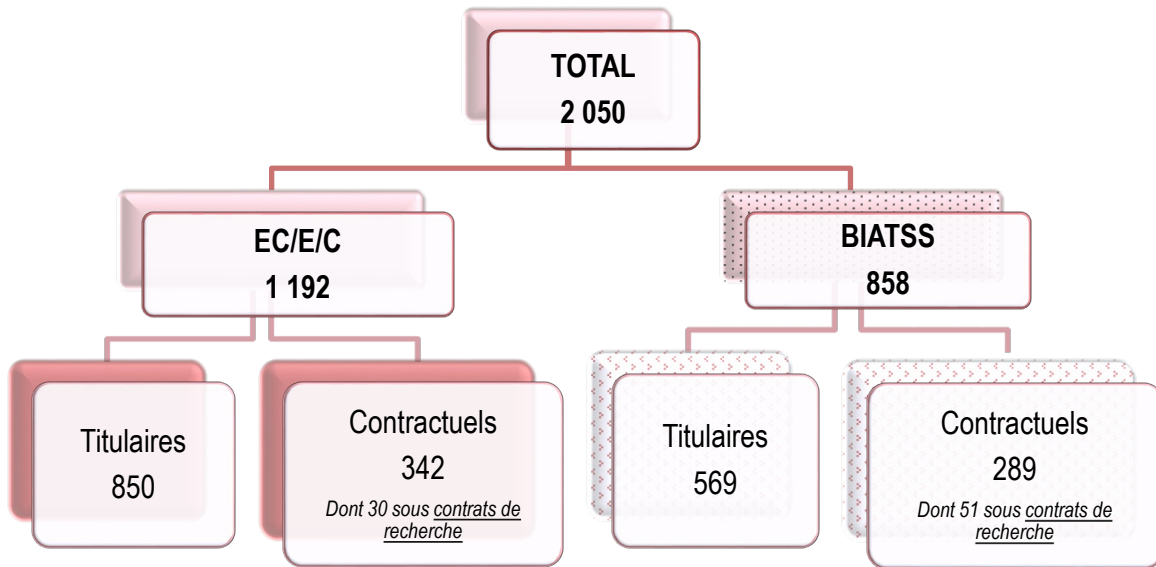
Après deux hausses successives (soit en 2019 et 2020) les effectifs de personnels sont en baisse au 31 décembre 2021. La baisse est principalement observée parmi les personnels titulaires. L'établissement est confronté, au même titre que la fonction publique Etat, à un manque d'attractivité lorsque les emplois sont à pourvoir par voie de concours mais également par la voie du recrutement au fil de l'eau. Le non remplacement des personnels de la BAP^G et plus particulièrement les techniciennes de surface et les demandes de mutations externes expliquent aussi cette baisse. Les effectifs de contractuels continuent leur progression à la hausse. Les BIATSS contractuels recherche[†] et les contrats doctoraux expliquent cette augmentation.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

1-3 Les caractéristiques des personnels

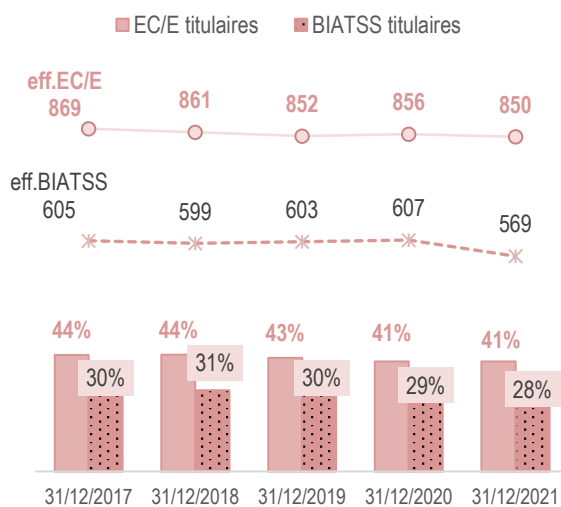
➤ Personnels en activité au 31 décembre 2021

Au 31 décembre 2021, 2 050 personnels sont en activité soient 58% d'EC/E/C et 42% de BIATSS.

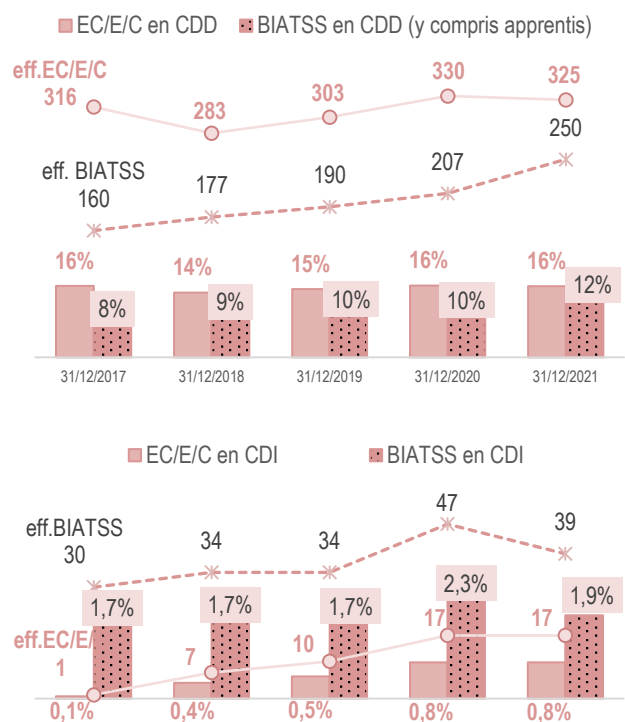


69% d'agents titulaires et 31% d'agents contractuels au 31 décembre 2021.

Evolution depuis 2017 de la part des personnels par population selon le statut :

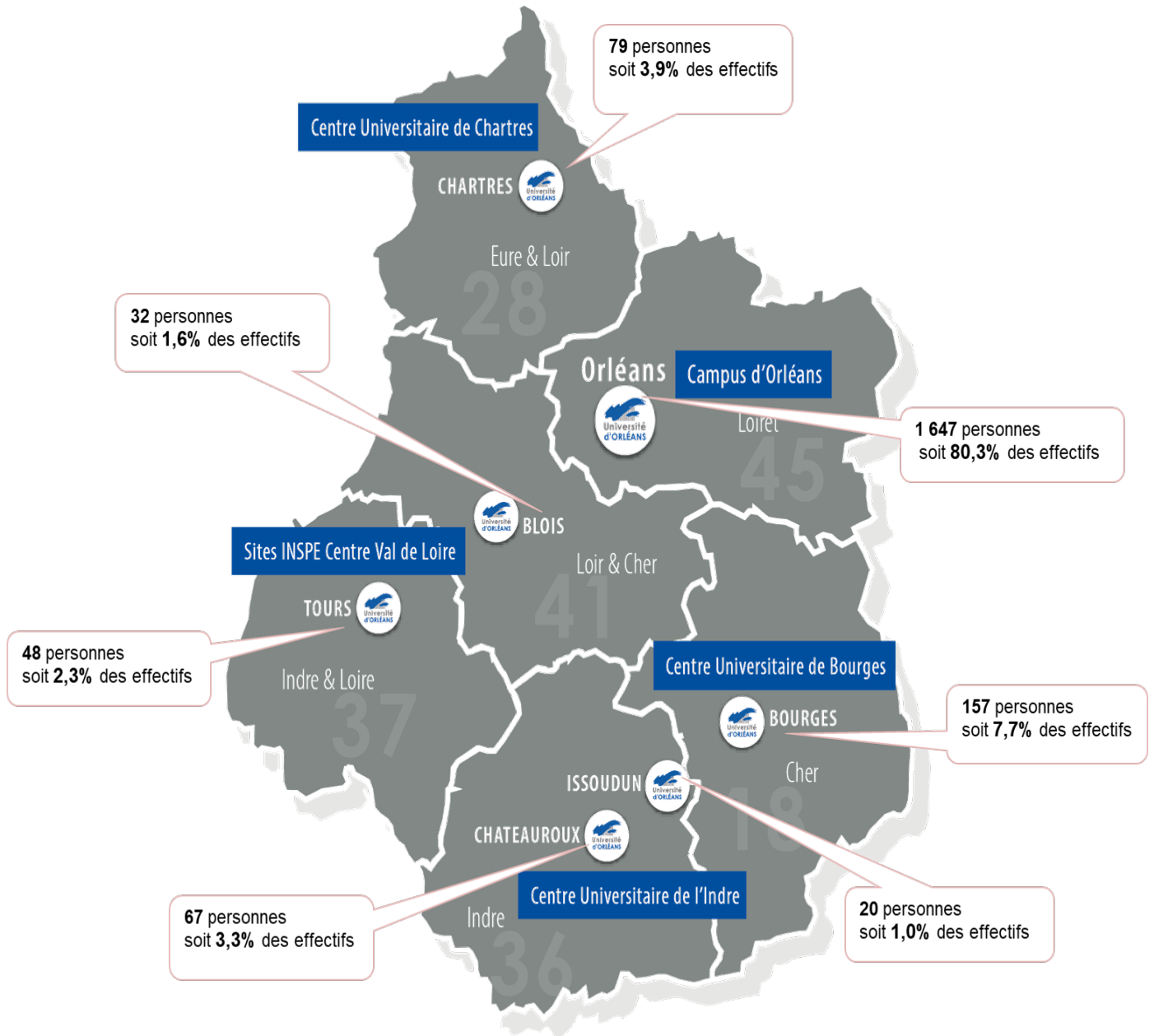


Parmi l'ensemble des personnels en activité, 41% sont des EC/E titulaires.



➤ Sites géographiques d'affectation principale des personnels

14



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition des affectations* géographiques principales des personnels par type de population, statut et genre :

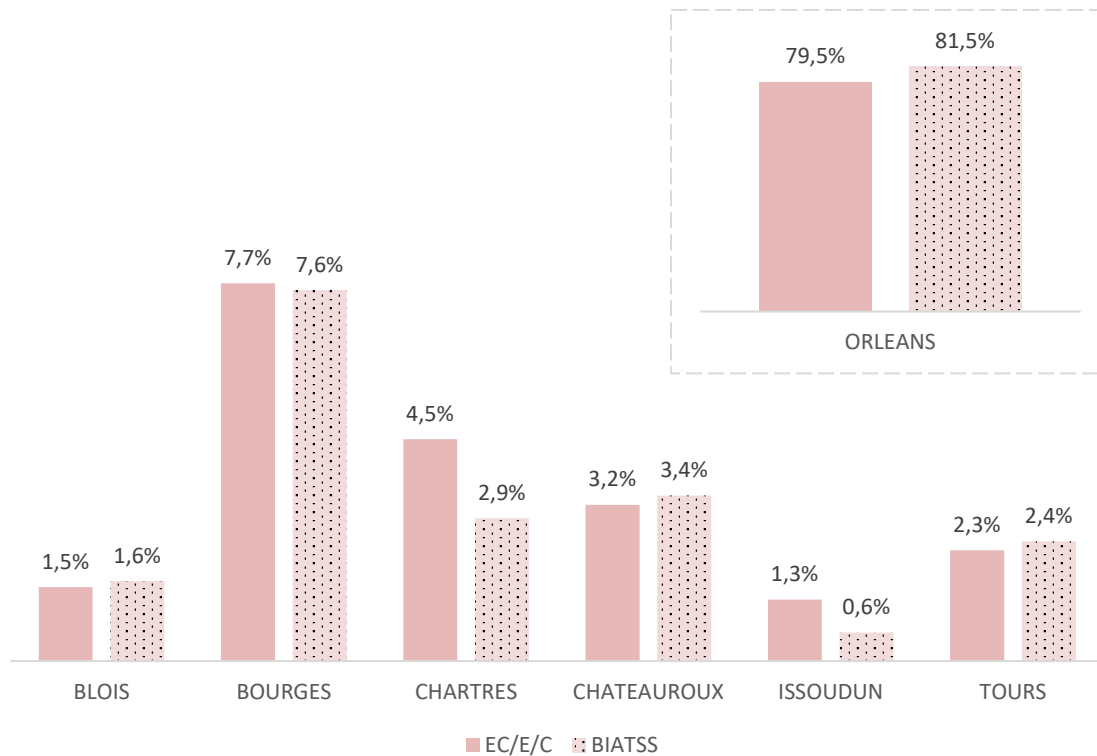
(en personnes physiques et ETP)

Type de population	Statut	Genre	Affectations hiérarchiques principales sur :							Total effectifs
			Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours-Fondettes	
EC/E/C	Titulaires	H	384	7	47	29	19	5	8	499
		F	250	11	31	15	15	10	19	351
	Contractuels	H	179	-	7	4	5		1	191
		F	135	-	7	6	3	1	4	151
Sous-total EC/E/C			948	18	92	54	38	15	27	1 192
BIATSS	Titulaires	H	175	4	19	8	6	2	7	221
		F	280	7	25	10	15	2	9	348
	Contractuels	H	89	1	7	1	5	-	1	104
		F	155	2	14	6	3	1	4	185
Sous-total BIATSS			699	14	65	25	29	5	21	858
TOTAL effectifs			1 647	32	157	79	67	20	48	2 050
En %			80,3%	1,6%	7,7%	3,9%	3,3%	1,0%	2,3%	100%
<i>Total ETP</i>			<i>1 602,1</i>	<i>29,3</i>	<i>151,5</i>	<i>73,7</i>	<i>63,9</i>	<i>19,9</i>	<i>43,9</i>	<i>1 984,3</i>

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Il s'agit de la répartition des personnels en activité dans leur affectation administrative hiérarchique principale sur les différents sites.

Répartition des personnels par site :



Exemple de lecture : 81,5% des BIATSS ont leur affectation principale à Orléans.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Répartition des ETP par composante et service

Au 31 décembre 2021, répartition en ETP[†] par composante et service selon le type de population :

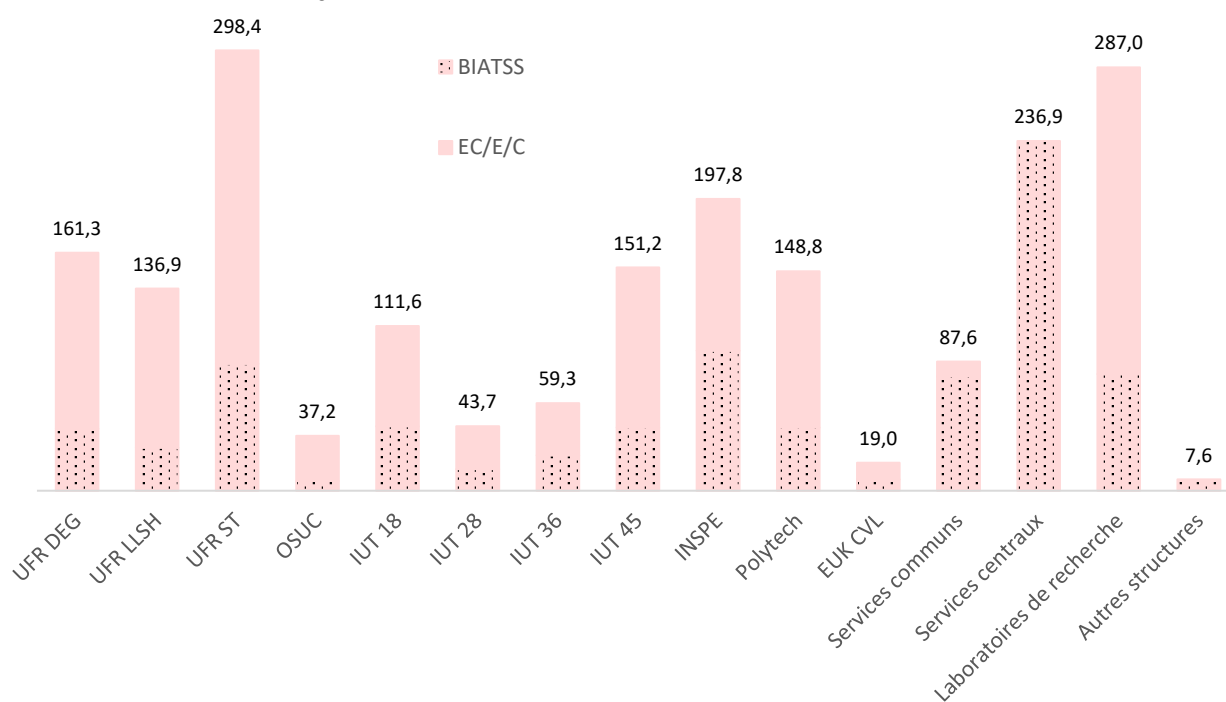
Composantes et services	Titulaires			Contractuels			Tout statut		
	EC/E/C	BIATSS	TOTAL ETP	EC/E/C	BIATSS	TOTAL ETP	EC/E/C	BIATSS	TOTAL ETP
UFR DEG	99,2	31,4	130,6	20,2	10,5	30,7	119,4	41,9	161,3
UFR LLSH	89,8	23,4	113,2	18,0	5,7	23,7	107,8	29,1	136,9
UFR ST	196,0	65,6	261,6	16,5	20,3	36,8	212,5	85,9	298,4
OSUC	29,6	5,6	35,2	1,0	1,0	2,0	30,6	6,6	37,2
IUT 18	62,8	30,8	93,6	5,0	13,0	18,0	67,8	43,8	111,6
IUT 28	23,0	12,0	35,0	6,0	2,7	8,7	29,0	14,7	43,7
IUT 36	34,9	17,0	51,9	0,5	6,9	7,4	35,4	23,9	59,3
IUT 45	95,4	31,8	127,2	13,0	11,0	24,0	108,4	42,8	151,2
INSPE	101,9	69,0	170,9	1,0	25,9	26,9	102,9	94,9	197,8
Polytech	88,9	26,7	115,6	17,0	16,2	33,2	105,9	42,9	148,8
EUK CVL	1,0	6,6	7,6	10,4	1,0	11,4	11,4	7,6	19,0
Services communs*	5,0	55,9	60,9	5,0	21,7	26,7	10,0	77,6	87,6
Services centraux	-	146,3	146,3	-	90,6	90,6	-	236,9	236,9
Laboratoires de recherche	-	30,2	30,2	208,0	48,8	256,8	208,0	79,0	287,0
Autres structures**	-	1,8	1,8	-	5,8	5,8	-	7,6	7,6
TOTAL ETP	827,5	554,1	1 381,6	321,6	281,1	602,7	1 169,7	810,6	1 984,3

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Les enseignants des services communs concernent l'Institut de Français. Les EC sont recensés à 100% dans la composante de formation.

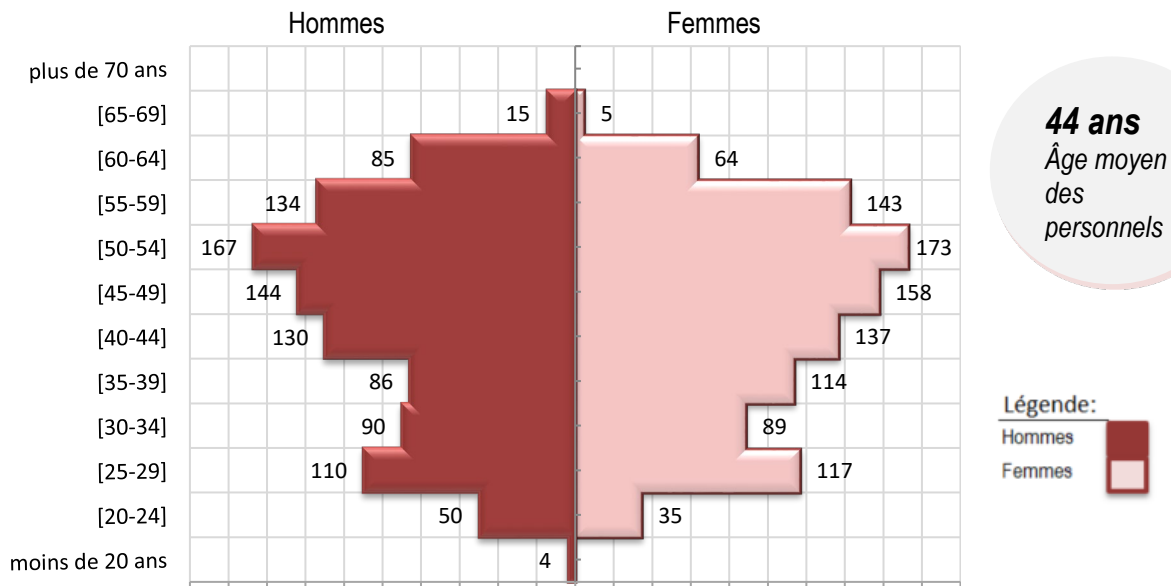
** Cosmétosciences, Confucius, plateforme MACLE, Maison des Sciences

Répartition des ETP globaux par composante et service selon la population :

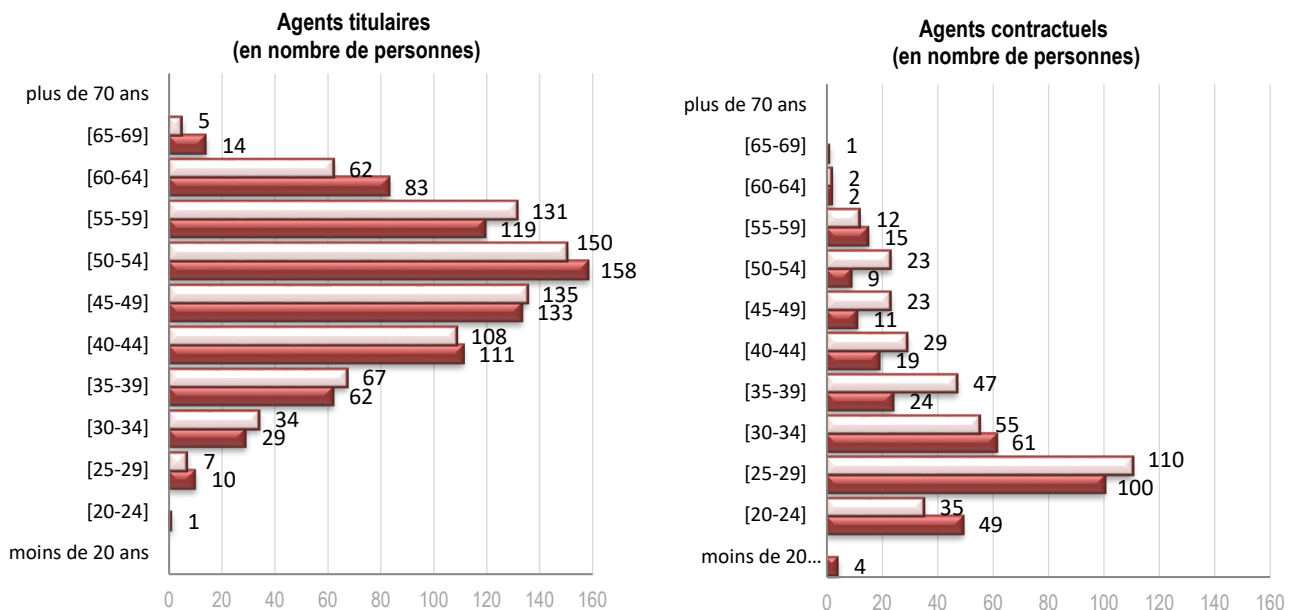


CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Pyramide des âges



17



Âge moyen : 49 ans ; Âge médian* : 49 ans

Âge moyen : 33 ans ; Âge médian* : 30 ans

* L'âge médian est l'âge qui sépare la population en deux parties égales.

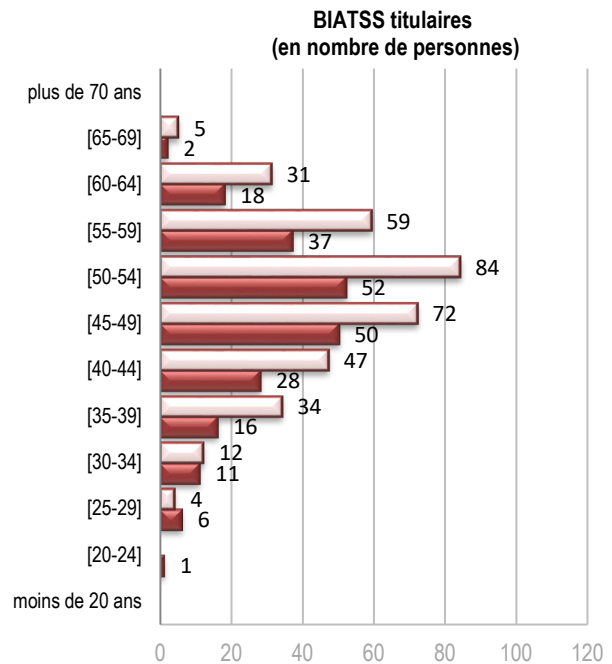
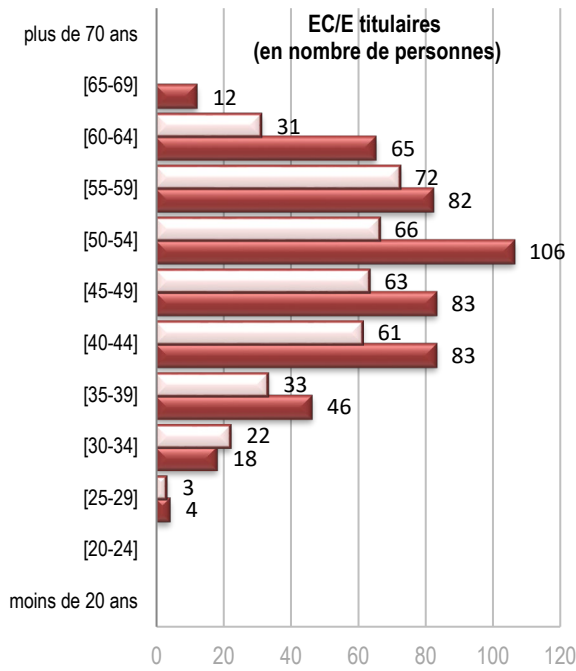
L'âge minimum est de 15 ans (contrat d'apprentissage) et l'âge maximum est de 69 ans.

Les personnels de plus de 62 ans représentent 4,1% de l'ensemble des personnels :

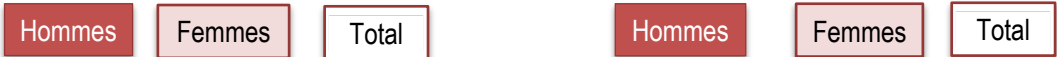
- parmi les agents titulaires, la proportion s'élève à 5,8%. [83/1419]

- parmi les contractuels, la proportion est de 0,3%. [2/631]

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI



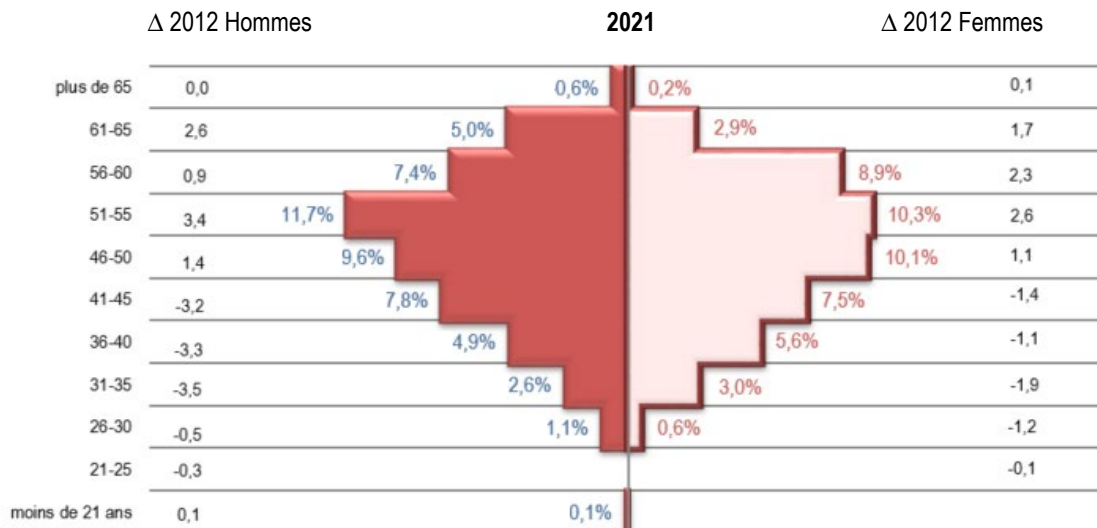
Légende :



	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total
Effectifs :	499	351	850	Effectifs :	221	348	569
Âge moyen	49,6	48,4	49 ans	Âge moyen	48,6	49,2	49 ans
Âge médian	50,0	48,5	49 ans	Âge médian	48,5	49,5	49 ans

Répartition des agents titulaires par classe d'âge et genre

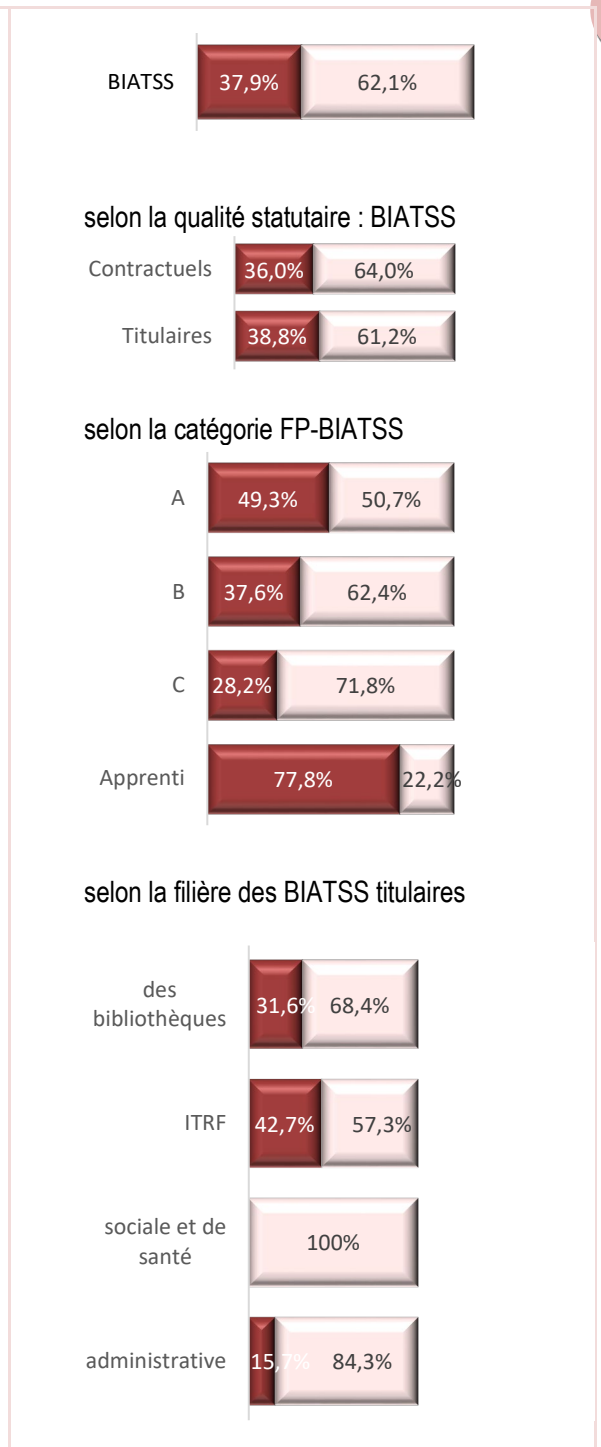
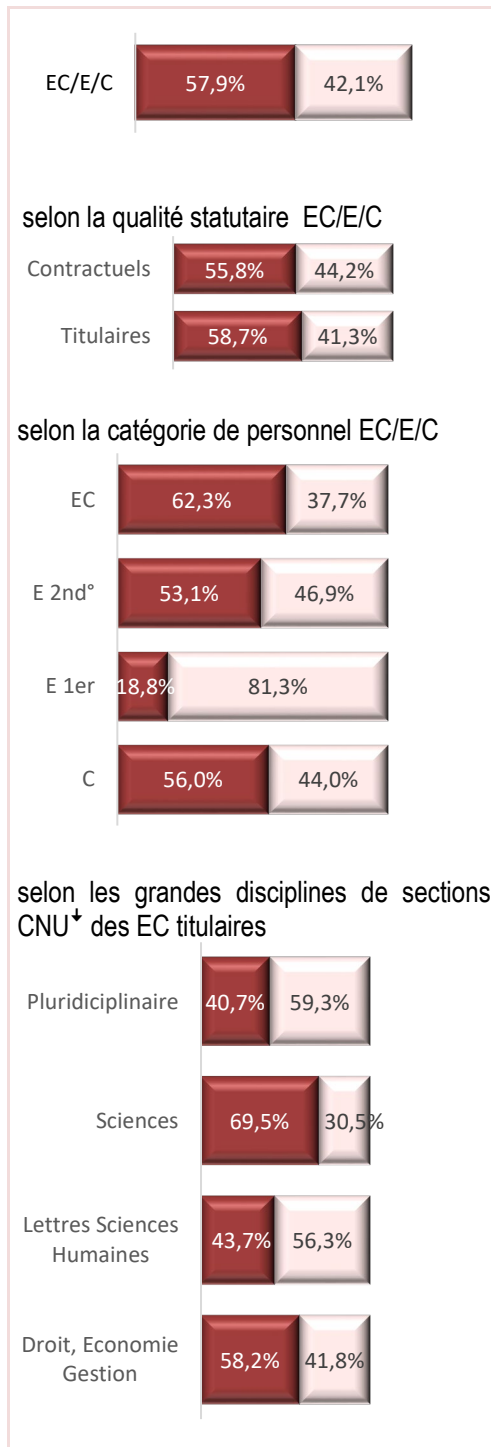
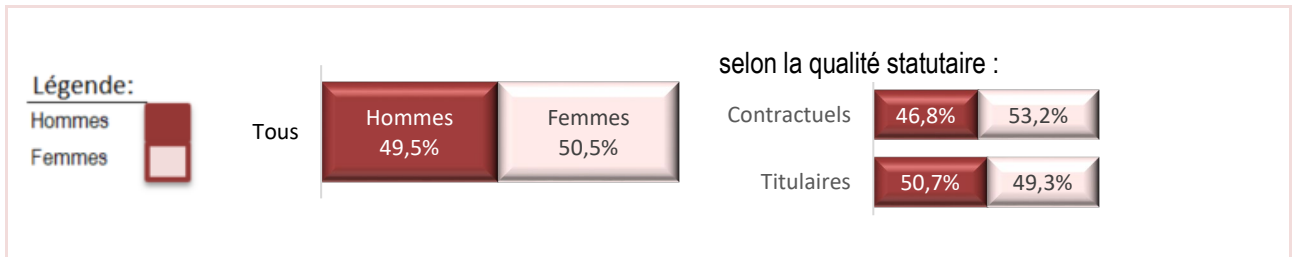
au 31/12/2021 et variation par rapport au 31/12/2012



Exemple de lecture : en 2021, 11,7% des agents titulaires sont des hommes âgés de 51 à 55 ans, ce qui correspond à une augmentation de 3,4 points par rapport à 2012.

L'évolution de la forme de pyramide des âges montre un vieillissement plus marqué de la population quel que soit le genre et ce depuis 2012.
En 2021, 25% des personnels sont âgés de plus de 50 ans contre 17 % en 2012.

➤ Parité Hommes / Femmes



➤ Enfants des personnels

Répartition des effectifs par nombre d'enfants :

Nombre d'enfants*	BIATSS						EC/E/C					
	Titulaires				Contractuels	TOTAL BIATSS	Titulaires			Contractuels	TOTAL EC/E/C	
	A	B	C	Total	Total		EC	2 nd degré	1 ^{er} degré	Total		Total
1	22	25	38	85	22	107	96	38	1	135	11	146
2	67	62	91	220	26	246	214	91	11	316	13	329
3	23	28	41	92	12	104	106	49	2	157	6	163
4	3	8	10	21	1	22	25	12	0	37	2	39
5 et plus		1	6	7	1	8	9	4	0	13	0	13
TOTAL	115	124	186	425	62	487	450	194	14	658	32	690

Source : DRH-SPB et SPE-EC

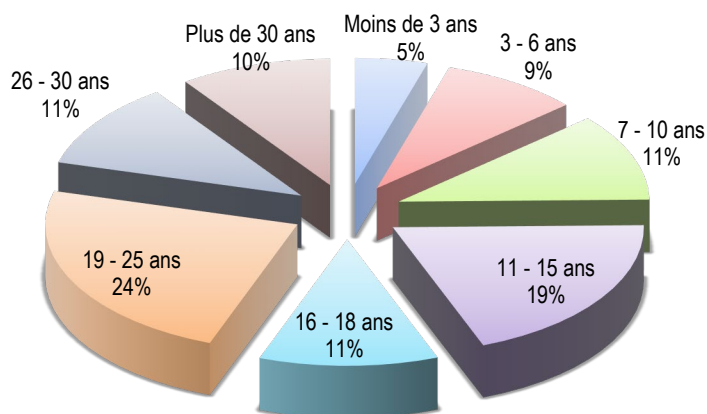
* Les données s'appuient sur le nombre d'enfants déclarés par personne, enregistrées dans l'application de gestion SIHAM.

Parmi l'ensemble des personnels 1 177 ont déclaré des enfants soit 57,4%. [1177/2050]

Parmi la population des BIATSS : 56,7%

Parmi la population EC/E/C : 57,9%

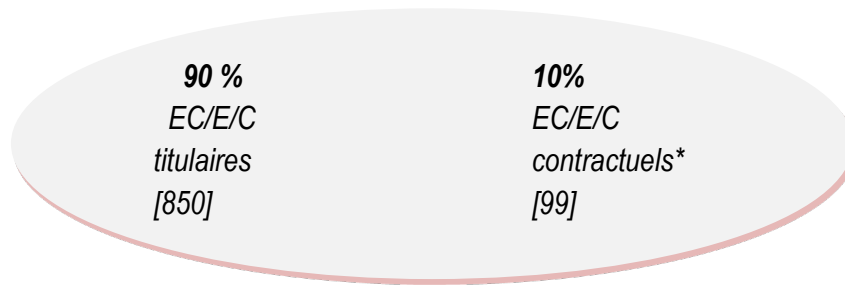
Répartition des enfants en fonction de leur âge :



56%
des enfants
déclarés ont
moins de 18
ans.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ 1-3-1 Les effectifs EC/E/C



* hors ATER[†], PAST[†], doctorants, lecteurs et maîtres de langues



Source : DRH-SPE-EC, SPB

La baisse sensible en ETP des enseignants du second degré s'explique principalement par le non renouvellement des 5 contrats exceptionnels attribués dans le cadre du COVID-19, d'une baisse des contrats provisoires d'un an sur des supports de poste d'EC/E ouverts au concours ou vacants (-5), de changements de contrat (dont 1 vers un CDI), et d'une 1 réussite au concours de l'agrégation.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

EFFECTIFS EC/E/C TITULAIRES :

Corps	Effectifs						ETP		
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Total en %	Hommes	Femmes	Total ETP
PR	112	72,3%	43	27,7%	155	18,2%	112,0	42,0	154,0
MCF	243	58,3%	174	41,7%	417	49,1%	242,3	171,3	413,6
Astronome adjoint	2	100,0%	-	-	2	0,2%	2,0	-	2,0
Enseignants-chercheurs	357	62,2%	217	37,8%	574	67,5%	356,3	213,3	569,6
PE	3	18,8%	13	81,3%	16		3,0	13,0	16,0
Enseignants du 1^{er} degré	3	18,8%	13	81,3%	16	1,9%	1,9%	13,0	16,0
PRAG	68	55,7%	54	44,3%	122	14,4%	65,8	50	115,8
PRCE	63	50,8%	61	49,2%	124	14,6%	60	53,6	113,6
dont CPE	2	100,0%	-	-	2	0,2%	1,5	-	1,5
dont PEPS	13	92,9%	1	7,1%	14	1,6%	12,6	1,0	13,6
PLP	7	53,8%	6	46,2%	13	1,5%	6,0	5,5	11,5
PREN	1	100,0%	-	-	1	0,1%	1,0	-	1,0
Enseignants du 2nd degré	139	53,5%	121	46,5%	260	30,6%	132,8	109,1	241,9
TOTAL	499	58,7%	351	41,3%	850	100%	492,1	335,4	827,5

Source : DRH-SPE-EC

Exemple de lecture : les professeurs des universités représentent 18,2% des EC/E et sont majoritairement des hommes (72,3%).

Le ratio PR/MCF est de 0,4 (au niveau national* 0,5).

(*) *Bilan social 2019-2020, MESRI-DGRH, Décembre 2021, p. 24*

EFFECTIFS EC/E/C CONTRACTUELS :

Type de contrat	Nombre d'heures d'enseignement statutaires	Effectifs						ETP		
		Hommes	%	Femmes	%	Total	en %	Hommes	Femmes	Total ETP
Maîtres de conférences associés à mi-temps	96 HETD	4	80,0%	1	20,0%	5	1,5%	2,0	0,5	2,5
Professeurs associés à mi-temps	96 HETD	5	83,3%	1	16,7%	6	1,8%	2,5	0,5	3,0
PAST ↓		9	81,8%	2	18,2%	11	3,2%	4,5	1,0	5,5
ATER ↓ temps plein	192 HETD	22	47,8%	23	52,2%	45	13,2%	22,0	23,0	45,0
ATER mi-temps	96 HETD	1	50,0%	2	50,0%	3	0,9%	0,5	1,0	1,5
ATER		23	47,9%	25	52,1%	48	14,0%	22,5	24,0	46,5
Lecteurs	200 HETD	1	25,0%	3	75,0%	4	1,2%	1,0	3,0	4,0
Maître de langues	192 HETD	-	0,0%	1	100,0%	1	0,3%	-	1,0	1,0
Contractuels second degré	384 HETD	32	46,4%	37	53,6%	69	20,2%	24,4	31,2	55,6
Doctorants contractuels *		106	59,2%	73	40,8%	179	52,3%	106,0	73,0	179,0
Chercheurs	-	20	66,7%	10	33,3%	30	8,8%	20,0	10,0	30,0
TOTAL		199	54,7%	165	45,3%	342	100%	178,4	143,2	321,6

Source : DRH-SPB et SPE-EC

*avec mission d'enseignement 64 HETD 82 61,7% 51 38,3% 133
sans mission d'enseignement 24 52,2% 22 47,8% 46

Les doctorants contractuels représentent plus de la moitié des EC/E/C contractuels (soit 52,3%).

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Durée des contrats selon l'ancienneté pour les contractuels second degré

Répartition des effectifs par durée de contrat* selon l'ancienneté :

Durée des contrats	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
< 6 mois	-	-	-	-	-
entre 6 et 12 mois	13	31	10	-	54
> 12 mois	-	-	-	-	-
CDI	-	1	1	13	15
TOTAL	13	32	11	13	69
Nombre de renouvellements de contrats	13	31	10	-	69
Nombre de ruptures de contrats	1	3	-	-	4

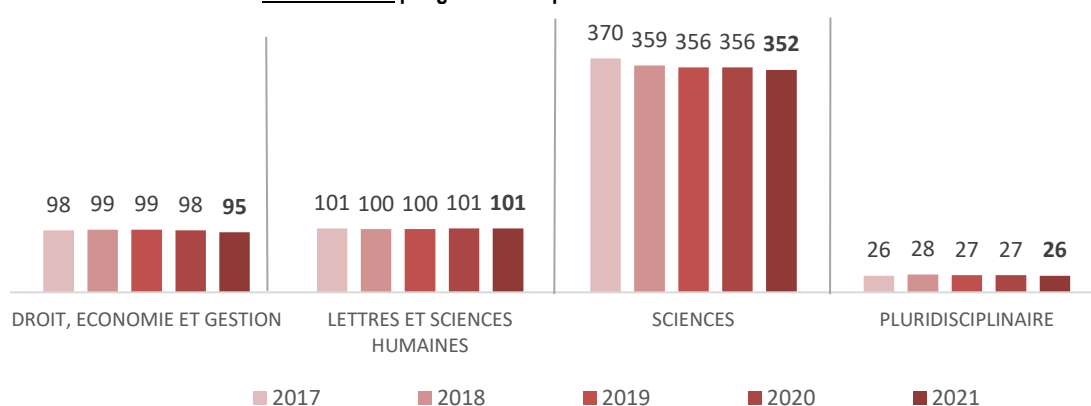
Source : DRH-SPE-EC

* La durée des contrats a été arrêtée au 31/12/2021. Le nombre de renouvellements et de ruptures de contrats concernent l'année 2021 dans son intégralité.

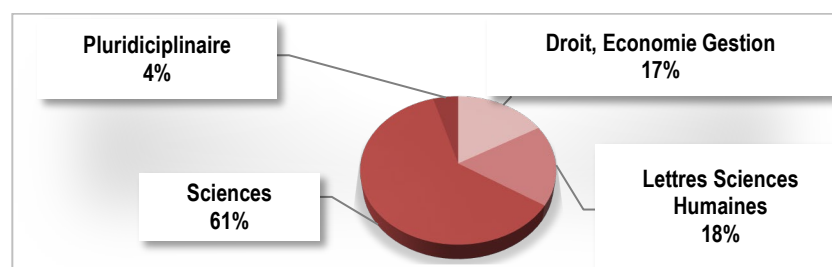
Parmi les 69 enseignants contractuels du second degré (rappel 2020 : 86), 15 sont en contrat à durée indéterminée (rappel 2020 : 14).
17 enseignants contractuels second degré sont des agents de l'EUK CVL sur des quotités de travail allant de 20 à 100%.

➤ Répartition des EC/E¹ par section CNU⁺

Evolution des effectifs d'EC titulaires par grande discipline de sections CNU :



En 2021
Répartition des EC
titulaires par
grande discipline :



¹ Les chercheurs ne disposent pas d'une section CNU et ne sont pas inclus dans ce tableau. Pour connaître les types de contrats pris en compte dans le tableau des enseignants par section CNU et par matière, se référer à la p.18 de ce document.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition des EC/E par section CNU⁺ :

N°	Intitulé de la section CNU	PR		MCF		TOTAL Titulaires	Doctorants*		Contractuels enseignants		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F	H	F			H	F
DROIT, ECONOMIE ET GESTION		26		69		95	19		22		41	136	57%	43%
01	Droit privé et sciences criminelles	2	5	8	11	26		1	4	3	8	34		
02	Droit public	4	1	5	3	13	1	4	3	2	10	23		
03	Histoire du droit et des institutions	1	1	4		6	1			1	2	8		
Sous total groupe 1		7	7	17	14	45	2	5	7	6	20	65		
Groupe 1 droit		14		31		45	7		13		20	65	51%	49%
05	Sciences économiques	7	3	15	6	31	7	5	2	3	17	48		
06	Sciences de gestion	2	2	10	7	19			3	1	4	23		
Sous total groupe 2		7	5	25	13	50	7	5	5	4	21	71		
Groupe 2 sciences économiques / gestion		12		38		50	12		9		21	71	62%	38%
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		25		76		101	28		10		38	139	47%	53%
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	3	1	3	5	12	1	3		3	7	19		
08	Langues et littératures anciennes			1		1					-	1		
09	Langues et littératures françaises	1	2	3	5	11	3	3		1	7	18		
10	Littératures comparées		1			1					-	1		
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	2	2	3	9	16	2		1		3	19		
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves					-					-	-		
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais...		2	2	3	7			1		1	8		
15	Langues et litt. Arabes, chinoises, japonaises, hébraïques...			2	2	4		1			1	5		
Sous total groupe 3		6	8	14	24	52	6	7	2	4	19	71		
Groupe 3 lettres		14		38		52	13		6		19	71	39%	61%
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1		7	8		1			1	9		
17	Philosophie			1		1					-	1		
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art			2	1	3					-	3		
19	Sociologie, démographie	1		2	3	6					-	6		
20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique				2	2					-	2		
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux	1	1	4	3	9	4	2	1		7	16		
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	1	1	3	2	7		1	2		3	10		
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	4	1	6	2	13	5	2	1		8	21		
24	Aménagement de l'espace, urbanisme					-					-	-		
Sous total groupe 4		7	4	18	20	49	9	6	4	4	19	68		
Groupe 4 sciences humaines		11		38		49	15		4		19	68	56%	44%
SCIENCES		102		250		352	130		20		150	502	67%	33%
25	Mathématiques	5	1	9		15	7	5			12	27		
26	Mathématiques appliquées et applications des math	5	1	8	8	22	2	1		1	4	26		
27	Informatique	9	2	21	9	41	8	5	2		15	56		
Sous total groupe 5		19	4	38	17	78	17	11	2	1	31	109		
Groupe 5 mathématiques / informatique		23		55		78	28		3		31	109	70%	30%
28	Milieux denses et matériaux	4	1	10	6	21	2	3		1	6	27		
29	Constituants élémentaires					-					-	-		
30	Milieux dilués et optique			2		2					-	2		
Sous total groupe 6		4	1	12	6	23	2	3		1	6	29		
Groupe 6 physique		5		18		23	5		1		6	29	62%	38%
31	Chimie théorique, minérale, industrielles	3	3	4	10	20	1	1			2	22		
32	Chimie organique, minérale et industrielle	5	3	5	3	16	21	14			35	51		
33	Chimie des matériaux	4	1	2	6	13		2		1	3	16		
Sous total groupe 7		12	7	11	19	49	22	17		1	40	89		
Groupe 7 chimie		19		30		49	39		1		40	89	51%	49%

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

N°	Intitulé de la section CNU	PR		MCF		TOTAL Titulaires	Doctorants*		Contractuels enseignants		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F	H	F			H	F
34	Astronomie, astrophysique	2		1		3	2				2	5		
35	Structure et évolution de la terre et des autres planètes	7		5	4	16	5	4	1		10	26		
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	2		4	1	7	2				2	9		
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1			1	2					-	2		
Sous total groupe 8		12		10	6	28	9	4	1		14	42		
Groupe 8 astronomie, météorologie, environnement		12		16		28	13		1		14	42	76%	24%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	9		22	8	39	9	2	4	2	17	56		
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11		23	11	45	5	5	3	2	15	60		
62	Energétique, génie des procédés	5	3	19	4	31	6	2		1	9	40		
63	Electronique, optronique et procédés	4		7	2	13		3	1		4	17		
Sous total groupe 9		29	3	71	25	128	20	12	8	5	45	173		
Groupe 9 génie		32		96		128	32		13		45	173	74%	26%
47	Immunologie					-	1	1			2	2		
58	Sc. Anat. & autres					-	1				1	1		
64	Biochimie et biologie moléculaire	3	1	6	4	14	3	1			4	18		
65	Biologie cellulaire		2	4	2	8				1	1	9		
66	Physiologie	3		5		8	1				1	9		
67	Biologie des populations et écologie			2	4	6	4				4	10		
68	Biologie des organismes	1		1	5	7					-	7		
69	Neurosciences	1			2	3		1			1	4		
Sous total groupe 10		8	3	18	17	46	10	3		1	14	60		
Groupe 10 biologie		11		35		46	13		1		14	60	60%	40%
PLURIDISCIPLINAIRE (GROUPE 12)		4		22		26	2		7		9	35	49%	51%
70	Sciences de l'éducation	1		3	4	8					-	8		
71	Sciences de l'information et de la communication				1	1					-	1		
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques					-					-	-		
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	2	1	6	8	17	2		2	4	8	25		
91	Sciences de la rééducation et de la réadaptation					-			1		1	1		
Sous total groupe 12		3	1	9	13	26	2	-	3	4	9	35		
TOTAL		157		417		574	179		59		238	812		
% de femmes		27%		48%		38%	41%		46%		42%			
% d'hommes		73%		52%		62%	59%		54%		58%			

Source : DRH-SPE-EC

* Les doctorants ont tous une section CNU (qui correspond à celle de leur directeur de thèse). Les enseignants contractuels quant à eux sont soit codifiés par une section CNU, soit par une matière en fonction de la spécialité de leur enseignement. Les chercheurs n'ont pas de section CNU.

*Le regroupement des sections Sciences représente 62% des effectifs. [502/812].
Les femmes sont majoritaires en Lettres et Sciences Humaines soit 53% [73/139].
Le % de femmes chez les contractuels est plus élevé que chez les titulaires (42% contre 38%).*

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Répartition des Enseignants du premier et second degré² par discipline

Matières N°	Intitulé	Titulaires			Contractuels*			Total	En %	
		H	F	Total Titulaires	H	F	Total Contractuels		Hommes	Femmes
30	E.V.S	2	-	2	-	-	-	2	100%	-
80	Documentation	-	1	1	-	-	-	1	-	100%
98	Réadaptation	-	-	-	10	6	16	16	62%	38%
0100	Philosophie	3	-	3	-	-	-	3	100%	-
02 et suiv	Lettres	7	21	28	-	-	-	28	25%	75%
04 et suiv	Langues	14	46	60	6	22	28	88	23%	77%
1000	Histoire géographie	6	4	10	-	1	1	11	55%	45%
1100	Sciences économiques et sociales	-	-	-	2	4	6	6	33%	67%
1300	Mathématiques	15	10	25	-	-	-	25	60%	40%
1400 et suiv	Techno, SII	34	4	38	7	1	8	46	89%	11%
1500 et suiv	Physique, chimie	9	5	14	-	-	-	14	64%	36%
1600	Sciences vie de la terre	3	3	6	-	-	-	6	50%	50%
1700	Education musicale	1	4	5	-	-	-	5	20%	80%
1800	Arts plastiques	1	2	3	-	-	-	3	33%	67%
1900	EPS	21	5	26	4	-	4	30	83%	17%
3000 et suiv	Génie civil	1	-	1	-	-	-	1	100%	-
4000 et suiv	Génie mécanique	1	-	1	4	2	6	7	71%	29%
5000 et suiv	Génie électrique	1	-	1	-	-	-	1	100%	-
8000 et suiv	Econ , vente, gestion	19	16	35	-	5	5	40	47%	53%
TOTAL		138	121	259	33	41	74	333	51%	49%

Source : DRH-SPE-EC

* Les effectifs de contractuels comprennent les enseignants du second degré contractuels, les lecteurs et les maîtres de langues.

Les femmes représentent 49% des enseignants du premier et second degré [162/333].

Les disciplines de langues (04 et suivantes) sont les plus représentées soit 26% [88/333].

² Les PREN ne sont pas inclus dans le champ de ce tableau.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Décharges[†] et réductions de service des EC

Type de décharge / réduction de service Année universitaire 2021-2022	Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge	Rappel 2020-2021	
			Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge
HCERES	1	127	1	127
ANR	1	192	1	115
MESRI	1	192	1	154
Décharge liée à la pédagogie pour les nouveaux MCF ³	19	608	24	768
Décharge liée à la recherche pour les nouveaux MCF	18	576	7	224
Renouvellement de décharge liée à la recherche	3	96	3	96
Décharge syndicale [‡]	1	38	-	-
Délégation CNRS	8	960	4	576
CRCT	7	1 152	11	1 152
CPP	1	192	-	-
Décharge Présidence de l'Université	13	1 824	12	1 632
Directeur d'UFR et L713-9	11	1 408	11	1 408
Directeur actions transverses (MPLS)	1	128	1	128
Directeur services communs [‡] : SUAPSE	1	128	1	128
Chargé de projet FIPHP	1	96	1	96
Coordinateur projets/programmes	5	320	2	128
Décharge directeur de laboratoire*	14	896	25	1600
Autre**	1	20	1	20
TOTAL	107	8 953h	106	8 352 h
	-	+7,2%		

Source : DRH-SPE-EC

* Au sein des laboratoires, certains directeurs sont des personnels CNRS. Tous les EC de l'UO ; directeurs de laboratoire n'ont pas demandé de décharge pour l'année universitaire 2021/2022. Les personnels du CNRS n'ont pas été exclus du périmètre 2020-2021, la comparaison entre les 2 années n'est donc pas pertinente pour ce type de décharge.

** Décharge d'un EC liée à l'instrument national de recherche intitulé « Synchrotron » Soleil géré par le CNRS.

Si le nombre de bénéficiaires d'une décharge n'augmente pas, le nombre d'heures augmentent de 7,2% entre l'année universitaire 2020/2021 et 2021/2022.

³ Les décharges liées à la pédagogie et à la recherche des nouveaux maîtres de conférence correspondent à 1/6 de leur service d'enseignement.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

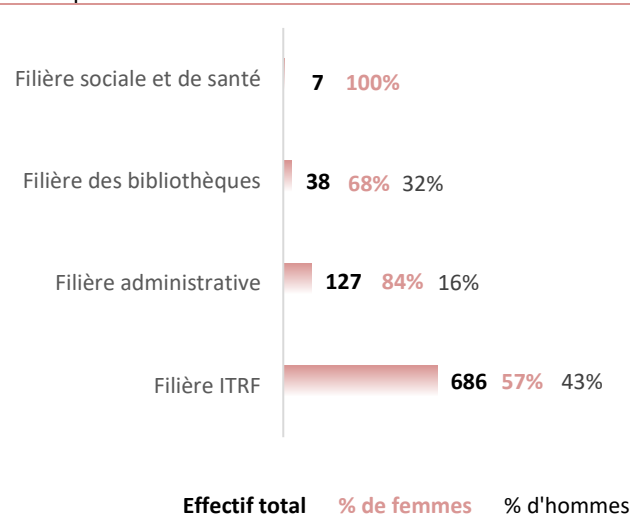
➤ 1-3-2 Les effectifs BIATSS⁴

- Les personnels BIATSS par catégorie FP, sexe selon la filière professionnelle et le statut (en nombre et ETP)

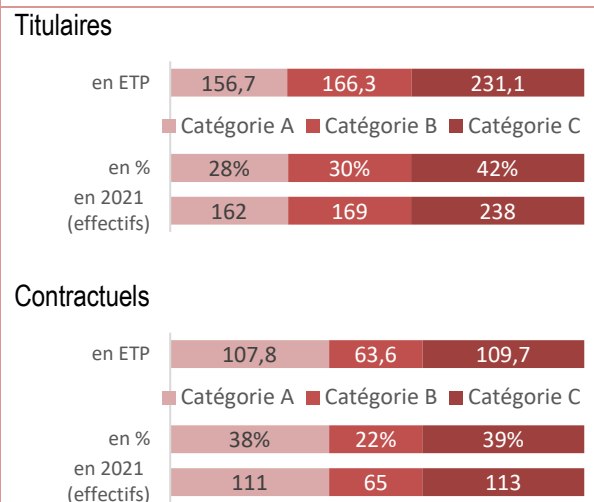
par catégorie FP	sexe	Filière professionnelle				Apprentis	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
		Filière administrative	Filière ITRF	Filière sociale et de santé	Filière des bibliothèques				
Catégorie A	Effectifs	H	6	126		2	83	51	134
		F	18	109	7	5	79	60	139
		Total	24	235	7	7	162	111	273
	ETP	H	6,0	125,0		2,0	82,4	50,6	133,0
		F	18,0	103,0	5,7	4,8	74,3	57,2	131,5
		Total ETP	24,0	228,0	5,7	6,8	156,7	107,8	264,5
Catégorie B	Effectifs	H	6	79		3	62	26	88
		F	41	93		12	107	39	146
		Total	47	172		15	169	65	234
	ETP	H	6,0	79,0		3,0	62,0	26,0	88,0
		F	39,7	90,8		11,4	104,3	37,6	141,9
		Total ETP	45,7	169,8		14,4	166,3	63,6	229,9
Catégorie C	Effectifs	H	8	81		7	76	20	96
		F	48	189		9	162	84	246
		Total	56	270		16	238	104	342
	ETP	H	7,5	80,0		7,0	74,6	19,9	94,5
		F	46,3	182,4		8,6	156,5	82,8	237,3
		Total ETP	53,8	262,4		15,6	231,1	100,7	331,8
TOTAL Général	Effectifs	H	20	286		12	221	104	325
		F	107	391	7	26	348	185	533
		Total	127	677	7	38	569	289	858
	ETP	H	19,5	284,0		12,0	219,0	110,5	322,5
		F	104,0	376,2	5,7	24,8	335,1	177,6	512,7
		Total ETP	123,5	660,2	5,7	36,8	554,1	281,1	835,2

Source : DRH-SPB

Part* des femmes parmi l'ensemble des effectifs selon la filière professionnelle



Part des catégories A, B, C** par statut



* La part des femmes et des hommes est calculée en fonction du nombre de personnes.

** Les apprentis sont assimilés à des personnels de catégorie C de la filière ITRF.

⁴ Y compris les apprentis

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les personnels BIATSS par domaine métier

Selon la catégorie FP, le statut et le sexe :

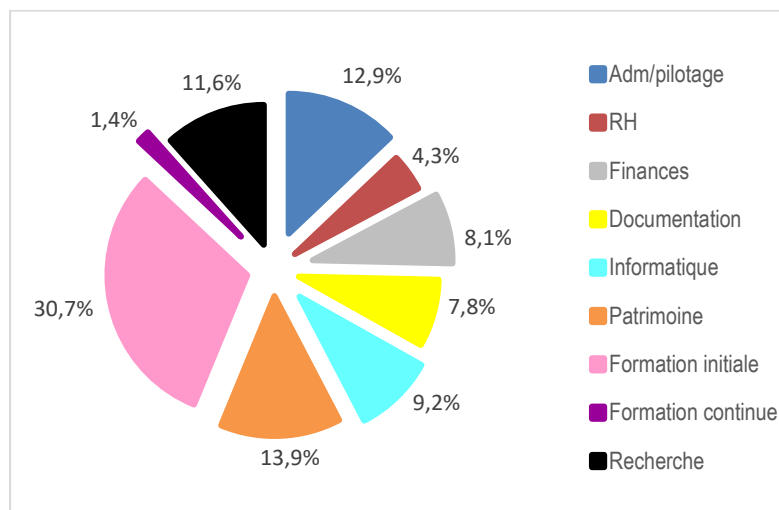
Domaines métiers	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
	Titulaires		Contr.		Titulaires		Contr.		Titulaires		Contr.		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Finances	2	5		1	2	15	3	2	3	19	1	15	68
Ressources humaines	2	5	1	3	1	9	1	1		9	1	3	36
Juridique		1	1	1									3
Immobilier moyens généraux	4		1		11	2	1		46	29	12	10	116
Système d'information	25	6	6		14		9						60
Communication	1	1	1	3	2	2	1	1					12
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	12	22	2	1		1		1					39
Soutien administratif					1	18	2	3	2	21		7	54
Gestion de la connaissance et de la documentation	4	8		1	4	16		3	10	11	1	7	65
Vie étudiante	2	4	4	6	1	1		5				2	25
Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	1	3	1	2	1	22	3	3	6	53	2	31	128
SE gestion des enseignements et gestion du personnel			1	2	1	2	1	3		6		1	17
SE orientation et insertion professionnelle	1	1	2	6	1	3	1	1	1	4		2	23
SE assistance à la pédagogie	9	1			11	9	1	3	3	4	3	2	46
SE formation continue	1	3		2	1		1	3				1	12
Soutien à la recherche	12	10	30	28	3	6		4	2	2			97
Soutien à la coopération internationale	1	4			1			6	1	2		3	18
Soutien à l'université numérique	2	1	1	4	7		2						17
Total	79	75	51	60	62	106	26	39	74	160	20	84	836

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH, service GPEEC

Périmètre :

- Les effectifs présentés ne comprennent pas les CLD, les apprentis et les décharges syndicales à 100%.
- Lorsque les personnels en CLM sont remplacés, seul un agent est comptabilisé.
- Les responsables de service et directeurs sont inclus dans le domaine métier « Pilotage stratégique, contrôle et évaluation »

Répartition des personnels BIATSS par domaine métier :



Les données par domaine métier ne sont pas comparables d'une année sur l'autre.

En effet, des transferts d'un domaine à l'autre sont effectués afin que cela corresponde davantage aux missions effectivement réalisées et pour en faire l'analyse la plus pertinente possible.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition des personnels BIATSS* par fonction support/soutien selon la structure d'affectation :

Domaine métier	Services centraux et communs ↓	Composantes	Laboratoires	Total Composantes et Laboratoires	Autres**	Total	
Support	Finances	40	28	28		68	
	Ressources humaines	29	7	7		36	
	Juridique	3		0		3	
	Immobilier moyens généraux	27	88	1	89	116	
	Système d'information	30	27	3	30	60	
	Communication	3	9		9	12	
	Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	23	16		16	39	
	Soutien administratif	21	24	8	32	1	54
	Total Support	176	199	12	211	1	388
Soutien	Gestion de la connaissance et de la documentation	47	18		18		65
	Vie étudiante	25			0		25
	Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	7	121		121		128
	SE gestion des enseignements et gestion du personnel	1	16		16		17
	SE orientation et insertion professionnelle	9	14		14		23
	SE assistance à la pédagogie		46		46		46
	SE formation continue	11	1		1		12
	Soutien à la recherche	22	2	67	69	6	97
	Soutien à la coopération internationale	9	9		9		18
Soutien à l'université numérique	8	9		9		17	
Total Soutien	139	236	67	303	6	448	
Total	315	435	79	514	6	836	

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH, service GPEEC

* Les effectifs présentés ne comprennent pas les CLD, les apprentis et les décharges syndicales à 100%.

Les responsables de service et directeurs sont inclus dans le domaine métier « Pilotage stratégique, contrôle et évaluation ».

** Autres : MACLE, MPLS[†], projet COSMETOSCIENCES

Les personnels BIATSS sont répartis à **46%** dans les **fonctions support** et à **54%** dans les **fonctions soutien**.

Détail du domaine métier « Finances »*, services centraux et communs :

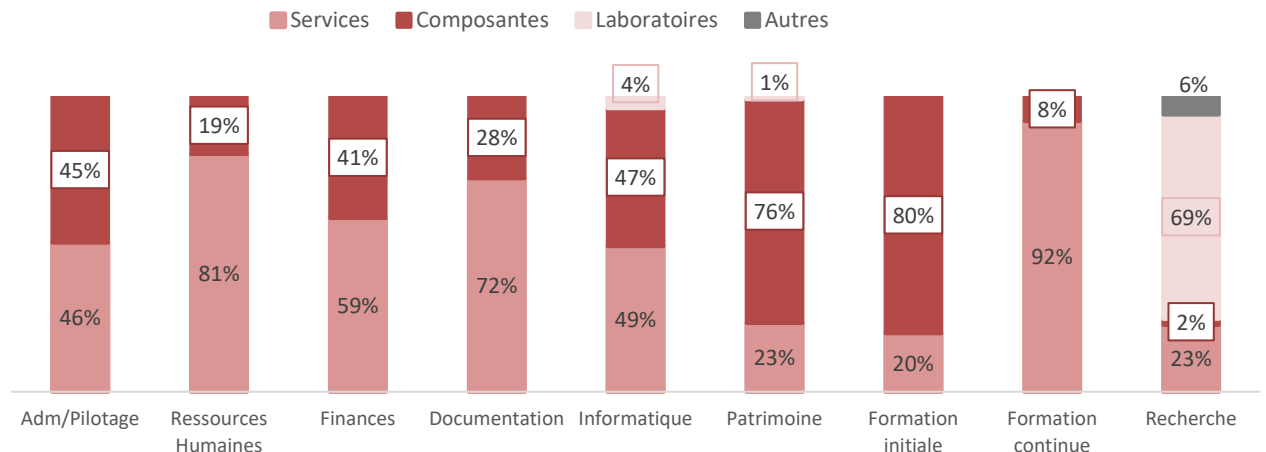
	Nombre agents
Agence Comptable	18
Direction des Affaires Financières	12
Direction du Patrimoine	1
Direction des Relations Internationales	1
Direction de la Recherche et des Partenariats	5
SCD	2
SEFCO	1
Total effectifs	40

* Un détail par service du domaine « Finances » est donné afin d'éviter toute confusion avec la Direction des Affaires Financières.

Au 1^{er} décembre 2021, la Direction des Affaires Financières intègre la Direction de la Commande Publique et de la Dépense (7 personnels).

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH, service GPEEC

Répartition des effectifs par regroupement de domaine métier selon la structure d'affectation (en %) :



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les contractuels BIATSS

Par type de contrat selon le sexe et la catégorie FP :

Type de contrat	Personnes			ETP			Répartition par catégorie FP (hors apprentis)			% femmes	% hommes
	H	F	Total	H	F	Total	A	B	C		
CDI	14	25	39	13,7	23,4	37,1	23 (59%)	9 (23%)	7 (18%)	64%	36%
<i>dont BIATSS contr. recherche</i>	2	-	2	2,0		2,0				100%	-
CDD	83	158	241	82,8	152,2	235,0	88 (37%)	56 (23%)	97 (40%)	66%	34%
<i>dont BIATSS contr. recherche</i>	25	24	49	24,8	22,8	47,6				49%	51%
Apprentis	7	2	9	7,0	2,0	9,0	-	-	-	22%	78%
TOTAL	104	185	289	103,5	177,6	281,1	111 (40%)	65 (23%)	104 (37%)	64%	36%

Source : DRH-SPB

Détail des effectifs contractuels BIATSS par durée de contrat selon l'ancienneté :

(hors apprentis)

Durée des contrats	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
< 6 mois	41				41
entre 6 et 12 mois	182	4	3		189
> 12 mois	11	8		1	20
CDI	9	18	7	5	39
TOTAL	243	30	10	6	289

Source : DRH-SPB

Catégorie FP	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
catégorie A	82	17	7	5	111
catégorie B	56	8		1	65
catégorie C	105	5	3		113
TOTAL	243	30	10	6	289

Source : DRH-SPB

Répartition des apprentis par service :

Services ou Composantes	Apprentis	Durée	Date de recrutement
Agence comptable	1	2 ans	sept.-21
DVE	1	2 ans	sept.-20
DPPA	1	1 an	sept.-21
DSI	1	1 an	sept.-21
IUT 45	1	1 an	sept.-21
IUT 45	1	2 ans	sept.-21
Direction du patrimoine	1	1 an	sept.-21
Service Hygiène et Sécurité	1	2 ans	sept.-20
Service Hygiène et Sécurité	1	2 ans	sept.-21
Total	9		

Source : DRH-SPB

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les personnels BIATSS titulaires par grade selon l'affectation principale (en ETP)

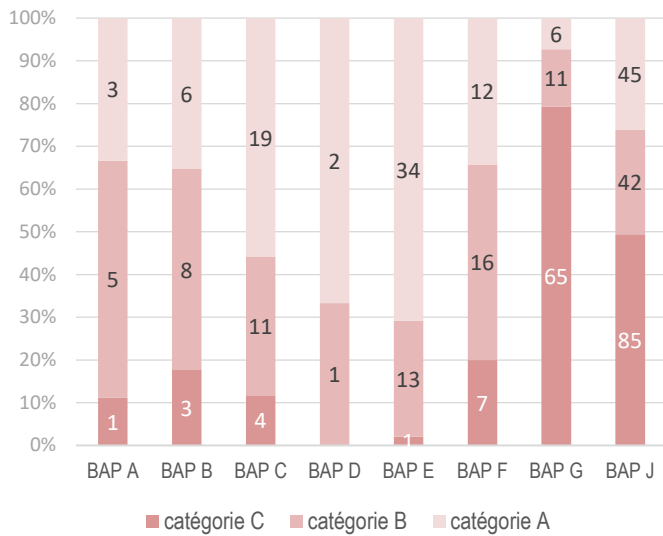
Filière	Catégorie FP	Grade*	Services centraux et communs	Composantes et laboratoires			Total ETP	Rappel 2020	Rappel 2019
				Sites	Orléans	Total			
Filière administrative	A	Attaché d'administration de l'Etat	5,0	2,0	3,0	5,0	10,0		
		Attaché principal	5,0	1,0	5,0	6,0	11,0		
		Agent comptable	1,0				1,0		
		Administrateur de l'Etat	1,0				1,0		
		Directeur Général des Services groupe 1	1,0				1,0		
	B	SAENES CN	10,8	3,0	10,4	13,4	24,2		
		SAENES CS	3,5	3,0	4,0	7,0	10,5		
		SAENES CE	2,0	5,0	4,0	9,0	11,0		
	C	ADJAENES		1,0		1,0	1,0		
		ADJAENES principal 2ème classe	10,9	7,0	16,9	23,9	34,8		
ADJAENES principal 1ère classe		5,0	1,0	12,0	13,0	18,0			
Total filière administrative			45,2	23	55,3	78,3	123,5	147,4	145,6
Filière ITRF	A	Assistant ingénieur	11,8	8,0	21,8	29,8	41,6		
		Ingénieur d'études CN	23,0	1,8	13,2	15,0	38,0		
		Ingénieur d'études hors classe	17,3	4,0	8,0	12,0	29,3		
		Ingénieur de recherche 2ème classe			3,7	3,7	3,7		
		Ingénieur de recherche 1ère classe	1,0	1,0	3,0	4,0	5,0		
		Ingénieur de recherche hors classe	5,0			0,0	5,0		
	B	Technicien de recherche et formation CN	12,8	15,0	33,8	48,8	61,6		
		Technicien de recherche et formation CS	7,0	5,0	12,6	17,6	24,6		
		Technicien de recherche et formation CE	6,0	3,0	11,0	14,0	20,0		
	C	Adjoint technique	9,0	18,8	34,2	53,0	62,0		
		Adjoint technique principal 2ème classe	12,8	21,7	36,0	57,7	70,5		
		Adjoint technique principal 1ère classe	10,4	8,0	10,8	18,8	29,2		
	Total filière ITRF			116,1	86,3	188,1	274,4	390,5	402,5
Filière Sociale et de santé	A	Infirmière CN	1,5				1,5		
		Infirmière CS	1,8				1,8		
Total filière sociale et de santé			3,3	-	-	-	3,3	4,3	4,1
Filière des bibliothèques	A	Conservateur chef	2,0				2,0		
		Bibliothécaire	3,0				3,0		
		Conservateur des bibliothèques	1,8				1,8		
	B	Bibliothécaire Ass. Spécialisé CN	2,0				2,0		
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CS	3,0	0,5	1,0	1,5	4,5		
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CE	7,9				7,9		
	C	Magasinier	3,0				3,0		
		Magasinier principal 2C	8,8	1,8		1,8	10,6		
		Magasinier principal 1C	2,0				2,0		
Total filière des bibliothèques			33,5	2,3	1,00	3,3	36,8	36,3	33,2
Total ETP			198,1	111,6	244,4	356,0	554,1		
Rappel 2020			214,2	107,8	268,5	376,3	590,5		
Rappel 2019			209,1	103,1	264,1	367,2	576,3		

Source : DRH-SPB

* Les agents promus dont l'arrêté du ministère n'est pas reçu par l'établissement à la date d'observation du recensement extrait de SIHAM sont comptabilisés dans leur grade d'origine.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les personnels ITRF titulaires par BAP⁺ selon la catégorie FP



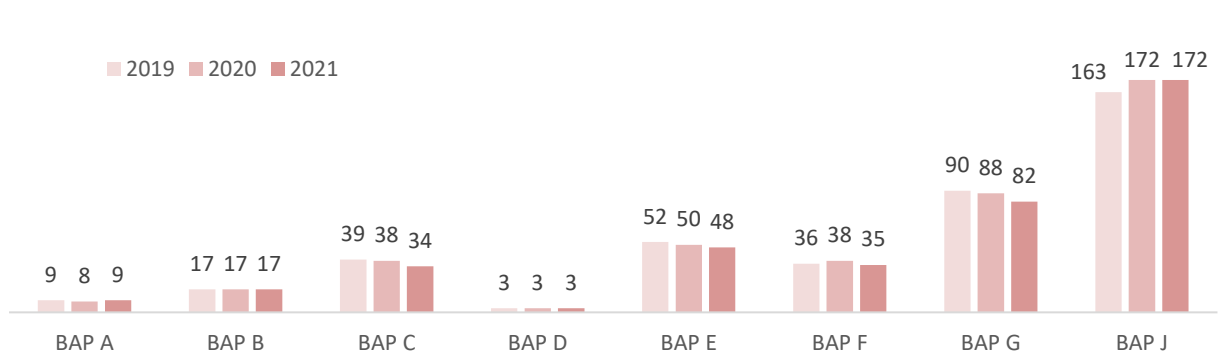
Intitulés des branches d'activités professionnelles (BAP) :

- A** Science du Vivant
- B** Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux
- C** Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique
- D** Sciences Humaines et Sociales
- E** Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique
- F** Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
- G** Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration
- J** Gestion et Pilotage

BAP	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif RF			% du total	% de femmes	% d'hommes
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
BAP A		3	3	2	3	2%	1	1		2	7	9	2%	78%	22%
BAP B	4	2	6	2	6	4%	3	3		6	11	17	4%	65%	35%
BAP C	16	3	19	9	2	9%	4		4	29	5	34	9%	15%	85%
BAP D	1	1	2	1		1%			-	2	1	3	1%	33%	67%
BAP E	29	5	34	13		12%	1		1	43	5	48	12%	10%	90%
BAP F	6	6	12	10	6	9%	6	1	7	22	13	35	9%	37%	63%
BAP G	4	2	6	11		21%	42	23	65	57	25	82	21%	30%	70%
BAP J	15	30	45	5	37	43%	8	77	85	28	144	172	43%	84%	16%
TOTAL	75	52	127	53	54	####	61	105	166	189	211	400	100%	53%	47%

Source : DRH-SPB

Evolution des personnels ITRF titulaires par BAP depuis 2019 :



2

Le recrutement

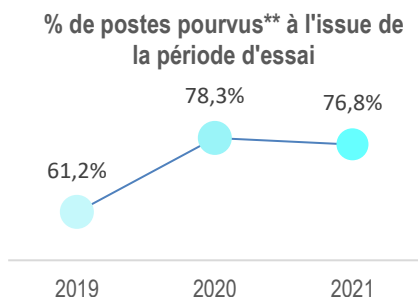
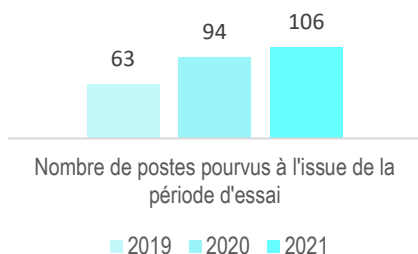
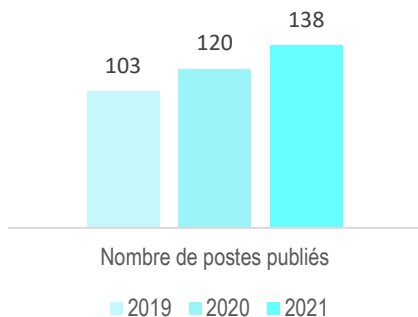


CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

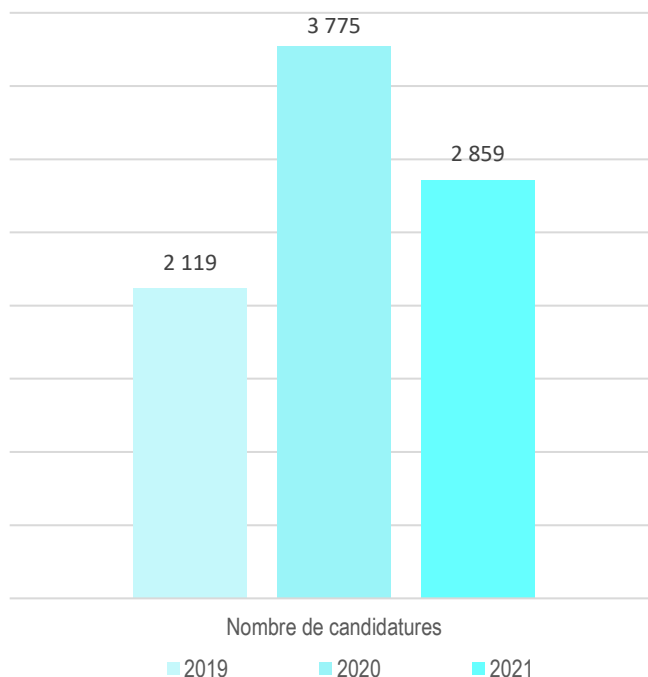
2.1 Le recrutement des BIATSS

➤ Attractivité du recrutement

Recrutements BIATSS sur postes vacants : Evolution



Depuis 2019, évolution à la hausse du nombre de postes publiés au fil de l'eau (+17 en 2020, +18 en 2021)
Le % de postes pourvus est de 76,8% en 2021.



2021 - Nombre de recrutements* sur postes vacants par catégorie de personnel :

Catégorie FP	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	dont candidats internes	% postes pourvus**	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
Catégorie A	55	649	20	12	125	2	37	10	67%	37
Catégorie B	43	1 069	8	25	98	2	34	5	79%	34
Catégorie C	40	1 141	10	29	100	3	36	5	90%	35
Titulaires***	76	1 530	30	20	162	2	58	11	78%	58
Contractuels****	62	1 329	8	21	161	3	49	9	79%	49
TOTAL	138	2 859	38	21	323	2	107	20	78%	106
dont personnels en situation de handicap*****				1		5				

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

* Les données sont présentées en année civile. Elles cumulent le mouvement interne et le recrutement au fil de l'eau.

** calcul du % de postes pourvus = Nombre de postes pourvus ÷ Nombre de postes publiés.

*** Postes ouverts aux titulaires et contractuels.

**** Postes ouverts aux contractuels.

***** En fonction des données connues.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

En 2021, 138 postes ont été publiés contre 120 en 2020 et 103 en 2019.
78 % ont été pourvus et 1 agent a interrompu son activité à l'issue de la période d'essai contre 3 en 2020.

2 859 candidatures ont été reçues (dont 38 de l'interne) et 323 entretiens ont été menés.

76 postes de titulaires ont été diffusés, 58 ont été pourvus dont 22 d'entre eux par des titulaires (soit 38%).

67 % (63% en 2020) des postes concernent la BAP J, dont majoritairement des postes en gestion de scolarité.
La majorité de ces postes publiés en 2021 concerne la catégorie A (39%) contrairement à l'année 2020 où la catégorie C représentait la part la plus importante des postes (46%).

La durée moyenne d'un recrutement du premier contact avec les services à l'intégration est de 116 jours en 2021 (rappel 2020 : 109 jours ; rappel 2019 : 90 jours).

37

Nombre de recrutements sur postes vacants par BAP :

	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
BAP A	3	36	-	12	12	4	3	100%	3
BAP B	3	12	-	4	2	1	2	67%	2
BAP C	12	194	1	16	32	3	8	67%	7
BAP D	-	-	-						
BAP E	7	83	1	12	14	2	6	86%	6
BAP F	3	43	-	14	5	2	3	100%	3
BAP G	18	226	1	13	39	2	11	61%	11
BAP J*	92	2 265	35	25	219	2	74	80%	74
TOTAL	138	2 859	38	21	323	2	107	78%	106

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

* Y compris les postes de l'AENES

2 postes publiés sur 3 concernent la BAP J :
Gestion et Pilotage. [92/138]

➤ Focus sur la BAP J

Nombre de recrutements sur postes vacants par catégorie FP :

Catégorie FP / BAP J Y compris les postes de la filière administrative	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
Catégorie A	36	416	18	12	78	2	26	72%	26
Catégorie B	31	903	7	29	71	2	24	77%	24
Catégorie C	25	946	10	38	70	3	24	96%	24
TOTAL	92	2 265	35	25	219	2	74	80%	74

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

Nombre de recrutements sur postes vacants par domaine métier :

Par domaines métiers (toutes catégorie FP)	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
Finances	9	91	1	10	13	1	6	67%	6
Ressources humaines	10	340	4	34	25	3	5	50%	5
Juridique	1	26	-	26	4	4	1	100%	1
Communication	2	118	-	59	7	4	2	100%	2
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	15	125	8	8	31	2	12	80%	12
Soutien administratif	7	326	2	47	26	4	5	71%	5
Vie étudiante	5	167	1	33	12	2	4	80%	4
SE Gestion de la scolarité	18	566	4	31	47	3	17	94%	17
SE gestion des enseignements et gestion du personnel	11	197	5	18	25	2	10	91%	10
SE orientation et insertion professionnelle	2	34	-	17	5	3	2	100%	2
SE formation continue	2	52	6	26	5	3	2	100%	2
Soutien à la recherche	4	70	1	18	5	1	2	50%	2
Soutien à la coopération internationale	6	153	3	26	14	2	6	100%	6
TOTAL	92	2 265	35	25	219	2	74	80%	74

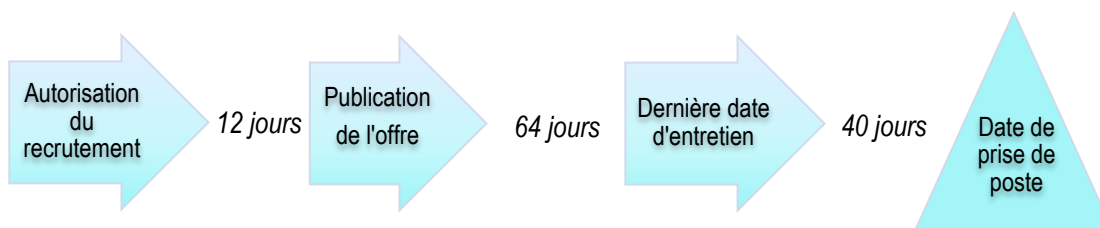
Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Au sein de la BAP J, 20% des postes publiés concerne le soutien à l'enseignement (SE) - gestion de la scolarité.

En moyenne, 80% des postes sont pourvus sauf pour les domaines métiers « Ressources humaines » et « soutien à la recherche » où le pourcentage est inférieur soit 50%.

➤ Délai du recrutement

Durée moyenne entre les différentes étapes du recrutement :



Source : Service Formation et Développement des Compétences

En moyenne, la durée entre le dernier entretien et la date de prise de poste est de 40 jours. Cette étape est plus longue pour les titulaires, 44 jours contre 36 jours pour les contractuels.

Rappel 2020 : ➔ 10 jours ; ➔ 55 jours ; ➔ 44 jours.
 Rappel 2019 : ➔ 8 jours ; ➔ 46 jours ; ➔ 36 jours.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

Durées entre les différentes étapes du recrutement par catégorie de personnels (en nombre de jours) :

Étapes du recrutement		Autorisation du recrutement à Publication de l'offre			Publication de l'offre à Dernière date d'entretien			Dernière date d'entretien à Date de prise du poste		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
			Moyenne	6,0	9,6	8,4	56,0	54,6	79,5	65,0
Catégorie A	Minimum	0	0	0	23	15	28	10	6	12
	Maximum	16	99	128	104	287	231	150	177	139
	Moyenne	10,0	6,8	13,5	42,0	78,2	59,3	34,0	45,5	38,7
Catégorie B	Minimum	0	0	1	19	30	23	4	11	13
	Maximum	76	49	133	96	287	246	128	174	168
	Moyenne	6,0	14,8	14,4	43,0	52,8	50,3	21,0	53,0	28,9
Catégorie C	Minimum	0	0	0	18	21	9	1	12	6
	Maximum	24	99	91	102	107	126	70	177	116

Titulaires	Moyenne	9,0	8,7	12,5	53,0	41,2	68	45,0	38,3	43,9
	Minimum	1	0	0	23	15	28	5	6	7
	Maximum	76	79	133	102	125	246	150	106	139

Contractuels	Moyenne	6,0	8,7	10,9	39,0	56,9	59,0	28,0	55,6	36,2
	Minimum	0	0	0	18	30	9	1	8	6
	Maximum	24	99	76	104	125	231	77	177	168

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Exemple de lecture : En 2021, pour les personnels de catégorie A, il y a en moyenne 8 jours de délai entre l'autorisation du recrutement et la publication de l'offre d'emploi.

Pour les personnels de catégorie A, entre la date de publication de l'offre et la date du dernier entretien, la durée moyenne augmente de 23 jours (56 jours en 2019 contre 79 jours en 2021).

2.2 Le recrutement des EC

➤ Endorecrutement des enseignants-chercheurs

Année civile :		2017	2018	2019	2020	2021	Données cumulées 2017-2021
PR	Endorecrutés	2	1	5	6	6	20
	Total des recrutements	3	5	9	13	10	40
	Taux*	66,7%	20,0%	55,6%	46,2%	60,0%	50,0%

MCF	Endorecrutés	5	0	2	2	2	11
	Total des recrutements	11	11	13	11	20	66
	Taux*	45,5%	0,0%	15,4%	18,2%	10,0%	16,7%

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

*Calcul du taux :

Le numérateur recense le nombre d'EC endorecrutés :

→ Pour les MCF, le nombre d'endorecrutés correspond aux personnes ayant soutenu leur doctorat ou titre équivalent dans l'établissement (ne comprend pas, dans le cadre d'une mutation, le titulaire exerçant précédemment dans l'établissement).

→ Pour les PR, le nombre d'endorecrutés recense uniquement les personnes qui occupaient, précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de MCF dans l'établissement (hors concours d'agrégation).

Le dénominateur recense le nombre total de recrutements.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

2.3 Le cas de recours à des contractuels

Evolution du nombre de recrutements sur postes vacants réservés aux contractuels :

Année civile	2019	2020	2021
Postes publiés	54	67	62
Candidats	1 108	2 048	1 329
dont candidats internes	8	15	8
Nombre moyen de candidats par poste publié	21	31	21
Entretiens réalisés	126	167	161
Nombre moyen de candidats reçus par poste publié	2	2	3
Postes pourvus	33	58	49
% postes pourvus	61%	87%	79%
Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai	33	57	49

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Mouvement des personnels contractuels sur l'année civile 2021 :

Population :	Catégorie FP / Type contrat	Nombre de nouveaux entrants	Nombre de sortants	CDIsations		Titularisations BIATSS	
				Catégorie d'origine	Nombre	Catégorie d'origine	Nombre
BIATSS	A	31	28	A		A	4
	B	13	5	B	1	B	3
	C	16	14	C	3	C	5
Total BIATSS		60	47	Total	4	Total	12
EC/E/C	Doctorants	71	57	Enseignants 2 nd degré	1		
	ATER	29	32				
	PAST	3	2				
	Lecteurs/ML	3	3				
	Enseignants 2 nd degré	13	36				
	Chercheurs	44	22				
Total EC/E/C		163	152	Total	1		

Evolution sur 3 ans :

	Nombre de nouveaux entrants	Nombre de sortants	CDIsations	Titularisations BIATSS
Total 2021	223	199	5	12
Rappel 2020	237	132	4	17
Rappel 2019	248	168	5	15

Source : DRH-SPB et SPE-EC

La politique de pérennisation des postes a permis 12 titularisations de contractuels au sein de l'établissement et 5 CDI-sations en 2021.

2.4 Autres personnels

➤ 2.4.1 Personnel mis à disposition et service partagé :

Pour remplir ses missions, l'Université d'Orléans a notamment recours à des personnels extérieurs que des organismes mettent à sa disposition, mais qui restent affectés dans leur établissement d'origine ou des personnels en service partagé. Il s'agit notamment :

→ De personnels enseignants mis à disposition par les services académiques pour renforcer le potentiel enseignant de l'INSPE Centre Val de Loire :

1er degré : Les professeurs des écoles, maîtres formateurs, sont mis à disposition de l'INSPE Centre-Val de Loire pour une partie de leur service, et doivent assurer à ce titre 48 heures HETD, quel que soit le département d'affectation. Les Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale de l'Indre et d'Indre et Loire ont chacune mis à disposition des personnels enseignants à hauteur de 384 HETD soit 15 agents (PE).

2nd degré : Le rectorat met à disposition de l'INSPE l'équivalent de 3,17 ETP enseignants (collèges, lycées et lycées professionnels) qui interviennent en moyenne 63 HETD chacun dans des formations MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Education et de la Formation) 2nd degré.

→ De personnels mis à disposition auprès de l'Ecole Universitaire de Kinésithérapie de la Région Centre Val de Loire : 1 enseignant à hauteur de 384 HETD (par le Centre Hospitalier Régional Universitaire de Tours)

→ De personnels mis à disposition du Rectorat en temps partagé auprès de l'INSPE : 31 enseignants à hauteur de 50% soit 5 952 HETD

→ Des personnels BIATSS sont mis à disposition par les collectivités territoriales et l'Association pour le Développement de l'Enseignement Supérieur dans l'Indre (ADESI) pour accomplir leur service dans les antennes de l'UFR de Droit, Economie et Gestion et de l'UFR Lettres Langues et Sciences Humaines (à Bourges, Châteauroux).

Antennes	Collectivité territoriale	Association ADESI
Centre universitaire de CHATEAUROUX		6
Centre universitaire d'études juridiques de BOURGES	2	
TOTAL	2	6

Source : DRH-SPB

➤ 2.4.2 Vacataires d'enseignement :

Nombre de vacataires* d'enseignement par composante** selon le statut :

	Fonctionnaires	Non fonctionnaires	Total***	
UFR DEG	79	233	312	* Hors personnels BIATSS de l'UO
UFR LLSH	83	108	191	** composantes et structures de l'établissement où les heures d'enseignement sont réalisées.
UFR ST	89	173	262	
OSUC	20	18	38	
IUT 18	27	101	128	***Si un vacataire réalise des heures dans plusieurs composantes alors il est recensé dans chaque composante.
IUT 28	17	35	52	
IUT 36	24	71	95	
IUT 45	69	114	183	
INSPE	72	7	79	
Polytech	58	124	182	
EUK CVL	8	87	95	
Services communs	16	51	67	
Autres****	8	26	34	**** Autres : Institut Confucius, MPLS-CVL, IDF

Nombre total de vacataires d'enseignement à l'UO 537 1 078 1 615

Source : DRH-SPE-EC

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

Nombre de vacataires d'enseignement par sexe selon le site géographique* :

	Site géographique							Total UO	En %
	Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours Fondettes		
Hommes	703		96	56	80	26	5	935	58%
Femmes	521		70	29	54	12	9	680	42%
Total par site géographique	1 224	-	166	85	134	38	14	1 615	

Source : DRH-SPE-EC

* Site géographique où les heures d'enseignement sont réalisées.

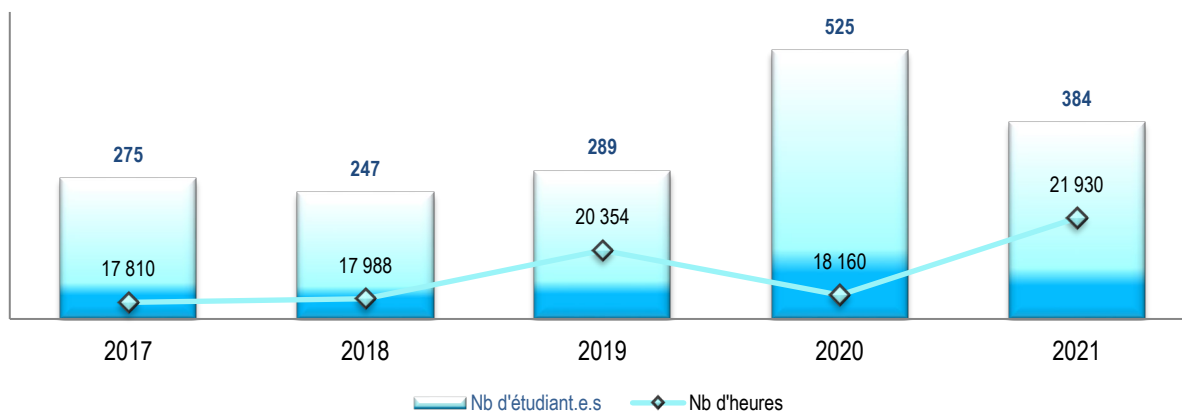
42

Au 31 décembre 2021, 1 615 vacataires sont recensés.
 -67% sont des intervenants non titulaires de la fonction publique,
 -42% sont des femmes.

Les vacataires d'enseignement non fonctionnaires ou intervenants extérieurs permettent d'assurer les liens entre l'université et le monde socio-économique.

➤ 2.4.3 Les contrats étudiants

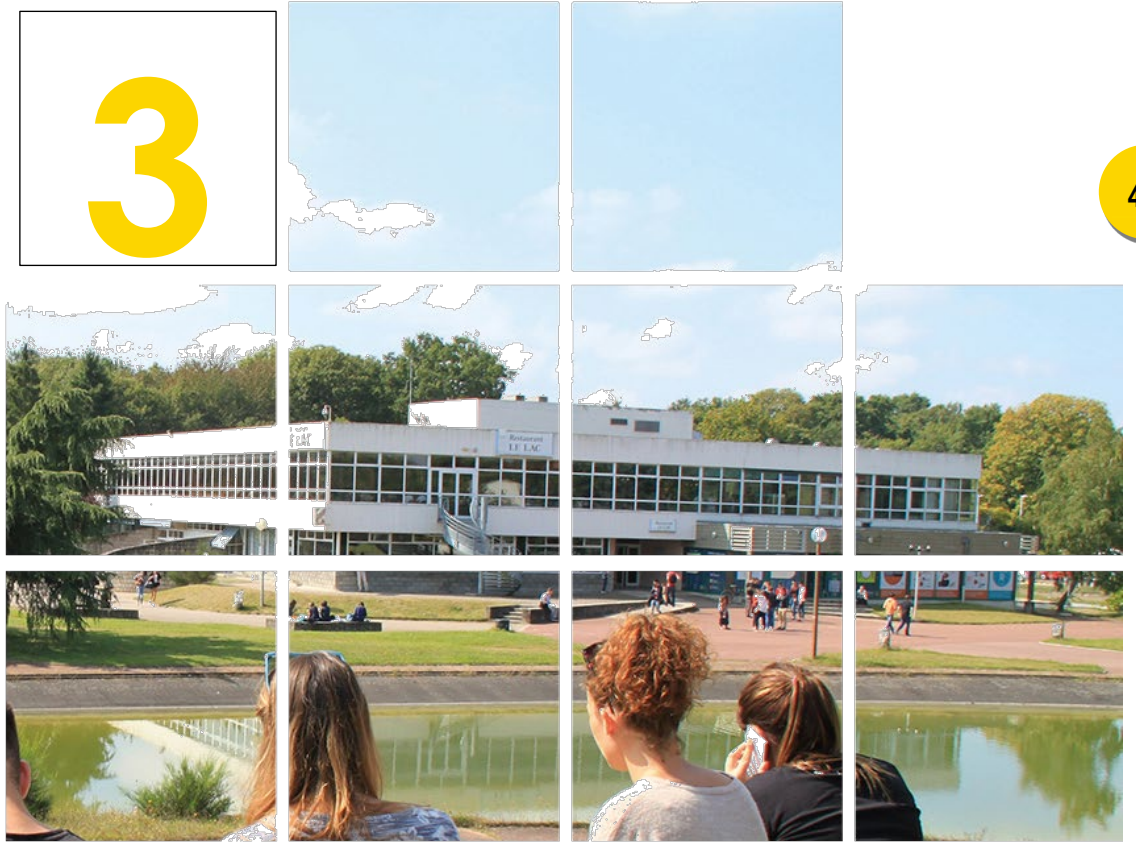
Evolution des heures et du nombre d'étudiants :



Source : DRH-SPB

L'université d'Orléans emploie des étudiants pour exercer diverses missions : tutorat, surveillance aux examens, inscriptions des étudiants, accompagnement des étudiants en situation de handicap, "tutorat COVID-19" pour accompagner les étudiants en difficultés, étudiants relais santé etc.

3

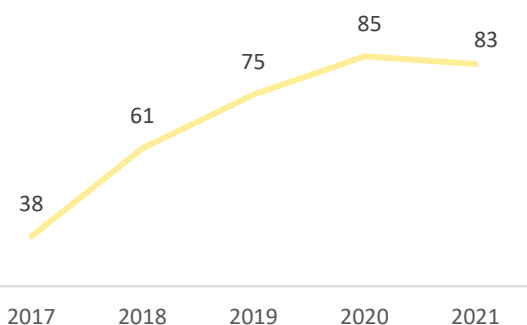


Les parcours professionnels

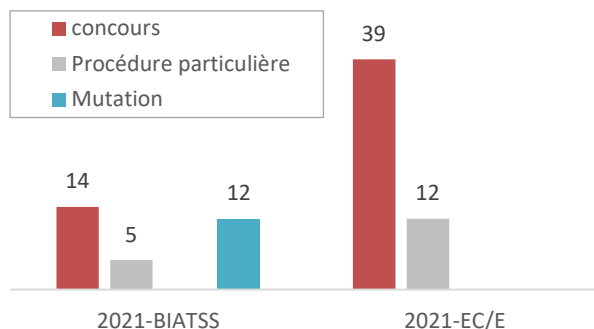
CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les entrées des personnels titulaires

Evolution du nombre d'entrées à l'UO sur 5 ans :



Répartition des entrées – 2021 :



➤ Les Entrées* à l'université d'Orléans (hors promotions internes, réintégrations, titularisations)

Population	Concours			Procédures particulières**			Détachements			Mutations			TOTAL 2021	Rappel 2020	Rappel 2019	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
BIATSS	Personnel de l'encadrement***					-			-		1	1	1			
	Catégorie A	3	6	9			-			-	1	4	5	14	8	4
	AENES	1	2	3								1	1	4	7	1
	RF	2	4	6							1	2	3	9	1	2
	BIB											1	1	1	-	1
	Catégorie B	2	3	5			-			-	-	4	4	9	11	11
	AENES											1	1	1	7	4
	RF	2	3	5								2	2	7	4	6
	BIB											1	1	1	-	1
	Catégorie C			-	-	5	5			-	1	1	2	7	15	19
AENES												-	-	3	5	
RF					5	5				1		1	6	11	14	
BIB											1	1	1	1	-	
TOTAL BIATSS	3	5	8	-	5	5	-	-	-	2	10	12	31	34	34	
Rappel 2020	7	14	21			-		1	2	3	-	10	10	34		
Rappel 2019	4	4	8	-	11	11	-	6	6		5	4	9	34		
EC/E	Enseignants-chercheurs	19	11	30						-		-	30	24	21	
	PR	6	4	10									10	13	9	
	MCF	13	7	20									20	11	11	
	Enseignants second degré				3	6	9			-		-	9	23	18	
	PRAG				2	1	3						3	10	6	
	PRCE				1	4	5						5	12	12	
	PLP				-	1	1						1	1	-	
	Enseignants premier degré				-	3	3			-		-	3	4	2	
	PE				-	3	3						3	4	-	
	TOTAL EC/E	22	17	39	3	9	12	-	-	-	-	-	52	51	40	
Rappel 2020	13	6	19	17	10	27			-	3	2	5	51			
Rappel 2019	11	9	20	8	8	16	2	2	4			-	40			
TOTAL 2021	27	26	53	3	14	17	-	-	-	3	9	12	83			
Rappel 2020	20	20	40	17	10	27	1	2	3	3	12	15	85			
Rappel 2019	15	13	28	8	19	27	2	8	10	5	4	9	74			

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Les retours de congés parentaux et de disponibilités ne sont pas pris en compte.

** Les procédures particulières sont des recrutements sans concours.

*** Le personnel d'encadrement comprend les emplois d'administrateur, d'agent comptable, de directeur général des services, de directeur général des services adjoint.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Positions statutaires : les réintégrations

Population	Disponibilité			Détachement			Congé parental			Total			Rappel	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	2021	2020	2019
Catégorie A			-			-			-			-	-	-
Catégorie B			-			-			-			-	-	-
Catégorie C			-			-			-			-	-	2
TOTAL BIATSS			-			-			-			-	-	2
Enseignants-chercheurs	1	-	1	2	-	2			-	3	-	3	3	3
Enseignants second degré	-	-	-	-	-	-			-			-	-	-
Enseignants premier degré	-	-	-	-	-	-			-			-	-	-
TOTAL EC/E	1	-	1	2	-	2			-	3	-	3	3	3

Total 2021	1	2	-	3	-	3
Rappel 2020	1	2	-	1	2	3
Rappel 2019	3	-	-	2	1	3

Source : DRH-SPB et SPE-EC

45

3.2 Les promotions

➤ Promotions⁺ des personnels EC

Corps d'origine	Corps promotion	Grade d'origine	Grade promotion	Nombre		Total 2021	Rappel 2020	Rappel 2019		
				H	F					
Promotions par changement de grade ou de corps										
PR	PR	2ème classe (CNU)	1 ^{ère} classe (CNU)	2	2	4	1	4		
		2ème classe (voie locale)	1 ^{ère} classe (voie locale)	1	3	4	4	4		
		1 ^{ère} classe (CNU)	Classe Exceptionnelle1 (CNU)	3	1	4	2	4		
		1 ^{ère} classe (voie locale)	Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	2	-	2	4	5		
		Classe Exceptionnelle 1 (CNU)	Classe Exceptionnelle 2 (CNU)	1	-	1	3	2		
		Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	Classe Exceptionnelle 2 (voie locale)	1	1	2	-	2		
MCF	MCF	MCF Classe Normale (CNU)	MCF Hors Classe (CNU)	6	7	13	6	6		
		MCF Classe Normale (voie locale)	MCF Hors Classe (voie locale)	6	6	12	10	10		
		MCF Hors classe (voie CNU)	MCF Hors Classe échelon exceptionnel (voie CNU)	4	1	5	4	8		
		MCF Hors classe (voie locale)	MCF Hors Classe échelon exceptionnel (voie locale)	4	1	5	4	4		
Sous-total				30	22	52	38	49		
Promotions par concours										
MCF	PR			4	2	6	6	5		
ATER	MCF			-	-	-	-	-		
Contractuel	MCF			-	1	1	-	-		
Sous-total				4	3	7	6	5		
TOTAL						34	25	59	44	54

Source : DRH-SPE-EC

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Part de promus parmi les Enseignants-Chercheurs :

Effectifs de :	Promouvables	Candidats	Promus	2021	Rappel 2020		Rappel 2019	
				% de promus*	Nombre de promus	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*
PR2C --> 1C	53	22	8	15%	5	11%	8	18%
PR1C -->Ex1	58	14	6	10%	6	11%	9	15%
PREx1 -->Ex2	31	9	3	10%	3	13%	4	17%
MCF CN --> HC	143	59	25	17%	16	12%	16	14%
MCF HC --> EX	37	14	10	27%	8	24%	12	37%

Source : DRH-SPE-EC

* calcul en fonction du nombre de promouvables.

Part de promus parmi les Enseignants :

Effectifs de :	Promouvables	Promus	2021	Rappel 2020		Rappel 2019	
			% de promus	Nombre de promus	% de promus	Nombre de promus	% de promus
PEPS CN --> HC	-	-	-	0	0%	0	0%
PLP CN --> HC	-	-	-	1	-	0	0%
CPE CN --> HC	-	-	-	-	-	-	-
PRCE CN --> HC	16	1	6%	5	26%	1	6%
PRAG --> HC	30	7	23%	7	22%	5	14%

Source : DRH-SPE-EC

	Candidats vivier 1 et/ou Promouvables vivier 2	Promus	2021	Rappel 2020		Rappel 2019	
			% de promus	Nombre de promus	% de promus	Nombre de promus	% de promus
PEPS HC --> EX	2	1	50%	-	-	1	100%
PLP HC --> EX	1	1	100%	-	-	2	100%
CPE HC --> EX	-	-	-	-	-	-	-
PRCE HC --> EX	7	5	71%	3	60%	6	60%
PRAG HC --> EX	30	5	17%	11	41%	8	41%

Source : DRH-SPE-EC

	Promouvables	Promus	% de promus 2021
PEPS EX --> Echelon exceptionnel	2	-	0%
PLP EX --> Echelon exceptionnel	2	-	0%
CPE EX --> Echelon exceptionnel	-	-	-
PRCE EX --> Echelon exceptionnel	24	2	8%
PRAG EX --> Echelon exceptionnel	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

Promotions par liste d'aptitude des personnels Enseignants :

Certifiés à Agrégés	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de candidats	30	36	33	33	23
Retenus	-	1	-	-	-
% Retenus	-	2,8%	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Promotions[†] des personnels BIATSS

Corps			Grade			Type de promotion				Effectifs par sexe		Total
Origine	Catégorie FP	Promotion	Catégorie FP	Origine	Promotion	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Concours interne	H	F	
SAENES	B	AAE	A	SAENES	AAE	1					1	1
SAENES	B	SAENES	B	SAENES CS	SAENES CE		1	1			2	2
SAENES	B	SAENES	B	SAENES CN	SAENES CS		2	3			5	5
ADJENES	C	ADJENES	C	ADJENES	ADJENES P2		1				1	1
ADJENES	C	SAENES	B	ADJENES	SAENES CN	1					1	1
Filière administrative						2	4	4	-	-	10	10
IGR	A	IGR	A	IGR2C	IGR1C		1			1		1
IGE	A	IGE	A	IGE CN	IGE HC		4			2	2	4
ASI	A	IGE	A	ASI	IGE CN	2				2		2
TECH	B	ASI	A	TECH CN	ASI	1					1	1
TECH	B	TECH	B	TECH CN	TECH CS		2	3			5	5
TECH	B	TECH	B	TECH CS	TECH CE		1				1	1
ATRF	C	TECH	B	ATR	TECH CN	2			2	1	3	4
ATRF	C	ATRF	C	ATR P2	ATR P1		3				3	3
ATRF	C	ATRF	C	ATR	ATR P2		4			1	3	4
Filière ITRF						5	15	3	2	7	18	25
TOTAL 2021						7	19	7	2	7	28	35
Rappel 2020						9	21	5	1	14	22	36
Rappel 2019						7	16	11	2	14	22	36

Source : DRH-SPB

Liste d'aptitude - 2021

	Promouvables (a)	Nombre de dossiers déposés	Promus (b)	Taux de promus Ratio (b)/(a)
Filière administrative	93	19	2	2,2%
Filière ITRF	331	113	5	1,5%
Filière des Bibliothèques	31	9	-	-

Source : DRH-SPB

Tableau d'Avancement - 2021

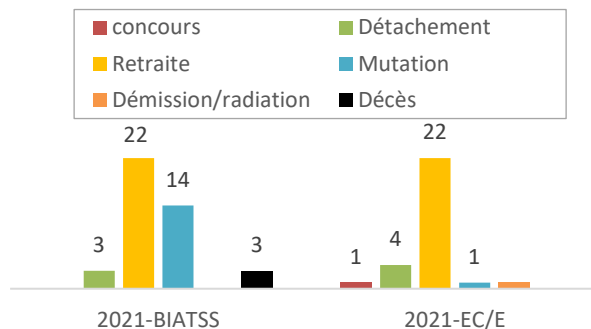
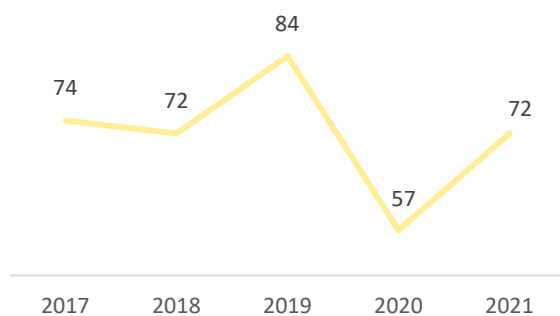
	Promouvables (a)	Nombre de dossiers déposés	Promus (b)	Taux de promus Ratio (b)/(a)
	67	40	4	6,0%
	169	77	15	8,9%
	15	9	-	-

3.3 Les départs des personnels titulaires

Indicateur :	Modalité de calcul	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de rotation des agents	$\frac{(\sum Nb entrants + \sum Nb sortants)/2}{Effectifs au 31 décembre}$	11,5%	11,7%	13,7%	11,5%	14,2%

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Evolution du nombre de départs de l'UO sur 5 ans :



➤ Les sorties* de l'université d'Orléans

	Population	Concours			Détachement			Retraite			Mutation			Démission / radiation			Décès			TOTAL 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
BIATSS	Personnel de l'encadrement**	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
	Catégorie A	-	-	-	1	1	2	1	3	4	1	8	9	-	-	-	-	-	-	15	4	12
	AENES	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	5	5	-	-	-	-	-	-	6	1	5
	RF	-	-	-	1	1	2	1	2	3	1	1	2	-	-	-	-	-	-	7	3	7
	BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	-	-
	Catégorie B	-	-	-	-	1	1	2	6	8	-	2	2	-	-	-	-	-	-	11	10	6
	AENES	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	3	6	2
	RF	-	-	-	1	1	2	2	4	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	4	3
	BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	Catégorie C	-	-	-	-	-	-	3	6	9	2	1	3	-	-	-	1	2	3	15	11	25
	AENES	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	3	7
	RF	-	-	-	-	-	-	3	5	8	1	1	2	-	-	-	1	2	3	13	8	18
	BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL BIATSS	-	-	-	1	2	3	7	15	22	3	11	14	-	-	-	1	2	3	42	25	43	
Rappel en 2020	-	1	1	1	1	2	4	14	18	1	3	4	-	-	-	-	-	-	25			
Rappel en 2019	-	-	-	2	3	5	9	14	23	4	5	9	2	1	3	1	2	3	43			
EC/E	EC	-	-	-	2	1	3	10	5	15	1	-	1	1	-	1	-	-	-	20	18	21
	PR	-	-	-	1	-	1	8	1	9	-	-	-	1	-	1	-	-	-	12	7	6
	MCF	-	-	-	1	1	2	2	4	6	1	-	1	1	-	1	-	-	-	8	11	15
	PREN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	Second degré	1	-	1	1	-	1	4	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	10	18
	PRAG	1	-	1	1	-	1	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	10
	PRCE	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	8
	PLP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Premier degré	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2
	PE	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2
TOTAL EC/E	1	-	1	3	1	4	15	7	22	1	-	1	1	-	1	-	-	-	30	32	41	
Rappel 2020	4	1	5	2	1	3	13	8	21	-	1	1	-	1	1	-	1	1	32			
Rappel 2019	3	5	8	4	4	8	13	7	20	1	1	2	1	1	2	-	1	1	41			
Total 2021	1	-	1	4	3	7	22	22	44	4	11	15	1	-	1	1	2	3	72			
Rappel 2020	4	2	6	3	2	5	17	22	39	1	4	5	-	1	1	-	1	1	57			
Rappel 2019	3	5	8	6	7	13	22	21	43	5	6	11	3	2	5	1	3	4	84			

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Les retours vers la structure d'origine des personnels détachés sont comptés dans les sorties.

** Le personnel d'encadrement comprend les emplois d'administrateur, d'agent comptable, de directeur général des services et de directeur général des services adjoint.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Détail BIATSS : mutations sortantes

Catégorie/Filière	Nombre de mutations externes						
	Demandées			Accordées			
	H	F	Total	H	F	Total	
Personnel de l'encadrement							
A	AENES	-	5	5	-	5	5
	RF	1	1	2	1	1	2
	BIB	-	2	2	-	2	2
B	AENES	-	1	1	-	1	1
	RF	-	-	-	-	-	-
	BIB	-	1	1	-	1	1
C	AENES	1	-	1	1	-	1
	RF	1	1	2	1	1	2
	BIB	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2021		3	11	14	3	11	14
Rappel 2020		1	3	4	1	3	4
Rappel 2019		4	5	9	4	5	9

Source : DRH-SPB

Le nombre de mutations sortantes augmente entre 2019 et 2021 (hors année de la pandémie).

Depuis 3 ans, 100% des demandes de mutation externes sont accordées.

49

➤ Les positions statutaires : les sorties

Parmi les EC/E/C

POSITION :	Agents sortis pendant l'année		
	H	F	Total
Détachement sortant	3	1	4
Congé parental			-
Disponibilité	2	3	5
TOTAL 2021	5	4	9
Rappel 2020	17	8	25
Rappel 2019	2	1	3

Source : DRH-SPE-EC

Parmi les BIATSS

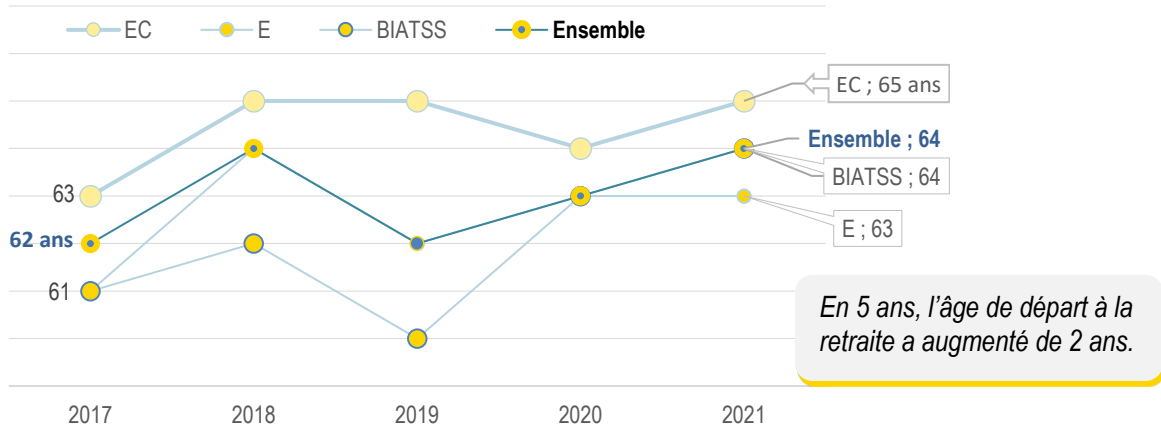
POSITION :	Agents sortis pendant l'année		
	H	F	Total
Détachement sortant	3	5	8
Congé parental			-
Disponibilité	2	4	6
TOTAL 2021	5	9	14
Rappel 2020	3	3	6
Rappel 2019	2	5	7

Source : DRH-SPB

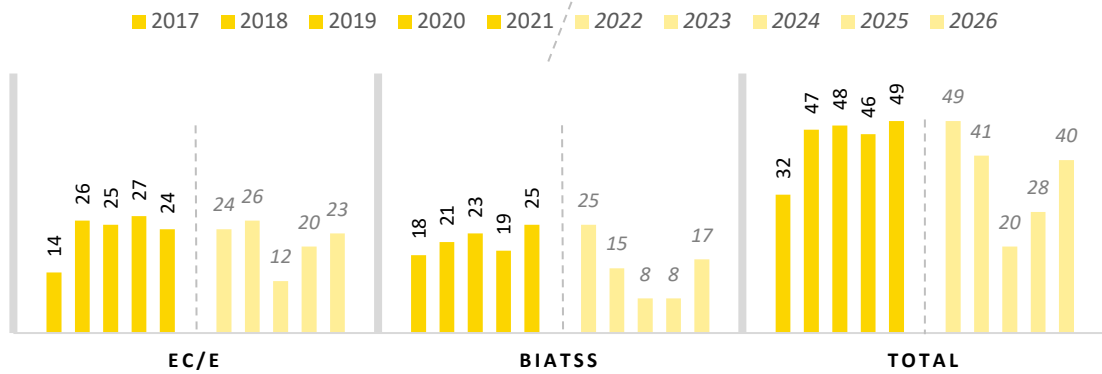
CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Les départs la retraite

Âge moyen du départ à la retraite par population de personnel :



Evolution des départs à la retraite – constat (de 2017 à 2021) et perspective (de 2022 à 2026) :



EC/E/C Corps	Constat					Perspectives				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
EC	8	14	11	11	16	17	14	3	10	16
Professeurs des universités	3	11	5	6	9	9	6	1	4	7
Maîtres de conférences	5	3	6	5	7	8	8	2	6	9
Second degré	3	6	7	8	6	5	11	8	9	6
Agrégés	2	1	3	3	4					
Certifiés	1	4	4	4	1					
PLP										
Professeur ENSAM		1		1	1					
Premier degré	3	6	7	8	2	2	1	1	1	1
TOTAL EC/E	14	26	25	27	24	24	26	12	20	23

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

	Constat					Perspectives				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Catégorie A	6	2	1	5	2	6	3	1	-	4
Catégorie B	4	6	9	5	6	8	4	4	4	3
Catégorie C	8	10	11	13	11	11	8	3	4	10
TOTAL BIATSS	18	21	23	19	25	25	15	8	8	17

EC/E + BIATSS	32	47	48	46	49	49	41	20	28	40
----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Répartition des départs à la retraite des personnels BIATSS par filière et catégorie FP :









BIATSS		Constat				
Filière	Catégorie FP	2017	2018	2019	2020	2021
Filière administrative	A		1	3	1	2
	B	2	3	1	4	2
	C	4	4	2	2	1
sous-total filière administrative :		6	8	6	7	5
Filière ITRF	A	1		2	1	3
	B	4	6	3	2	6
	C	6	7	11	9	10
sous-total filière ITRF :		11	13	16	12	19
Filière des bibliothèques	A					
	B			1		
	C					
sous total filière des bibliothèques :		-	-	1	-	-
Filière social et santé	A	1				1
	B					
	C					
sous total filière social et santé :		1	-	-	-	1

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

Les départs à la retraite en 2022 sont calculés en fonction des dossiers déposés par les personnels.

Les départs pour les années 2023-2026 ont été estimés en fonction de l'âge moyen glissé sur les années 2020 et 2021.

Répartition des départs à la retraite par type population selon le motif :

		2017		2018		2019		2020		2021	
		EC/E/C	BIATSS	EC/E/C	BIATSS	EC/E/C	BIATSS	EC/E/C	BIATSS	EC/E/C	BIATSS
Carrière longue		5	9	1	5	1	7		3	1	2
Prolongation d'activités*			3	9		5		3	2	6	1
Invalidité			2		2		1	1	2	1	2
Handicap			1	1							1
Ancienneté âge et services		6	2	9	11	11	11	17	12	16	19
Age limite atteint			2		3		3				
Parent 3 enfants 15 ans de service**						2		1			
Conjoint invalide							1				
TOTAL		11	19	20	21	19	23	22	19	24	25

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

* Les prolongations d'activités concernent les personnels partant à la retraite après la limite d'âge de départ.

** Dispositif de retraite anticipée pour le fonctionnaire parent d'au moins 3 enfants supprimé depuis le 1er janvier 2012, mais restant ouvert si le personnel remplit les conditions y ouvrant droit au plus tard depuis 2011.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

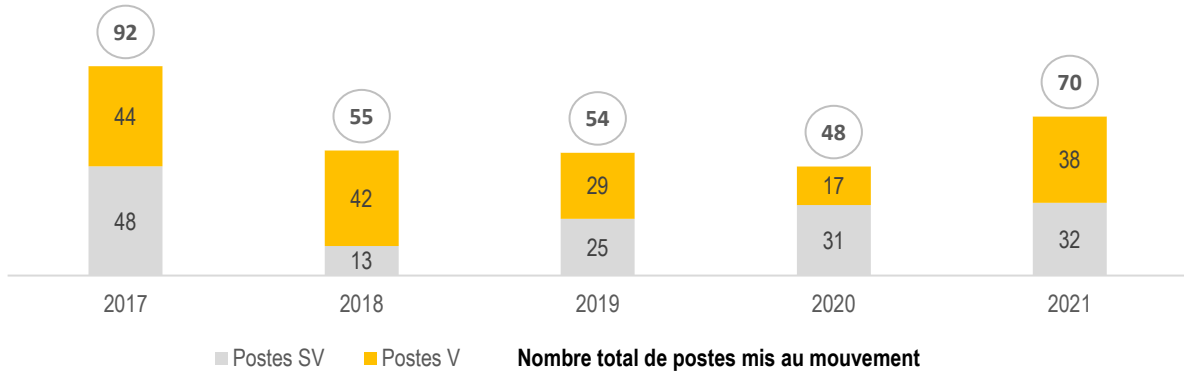
Evolution sur 5 ans des motifs de départs à la retraite :



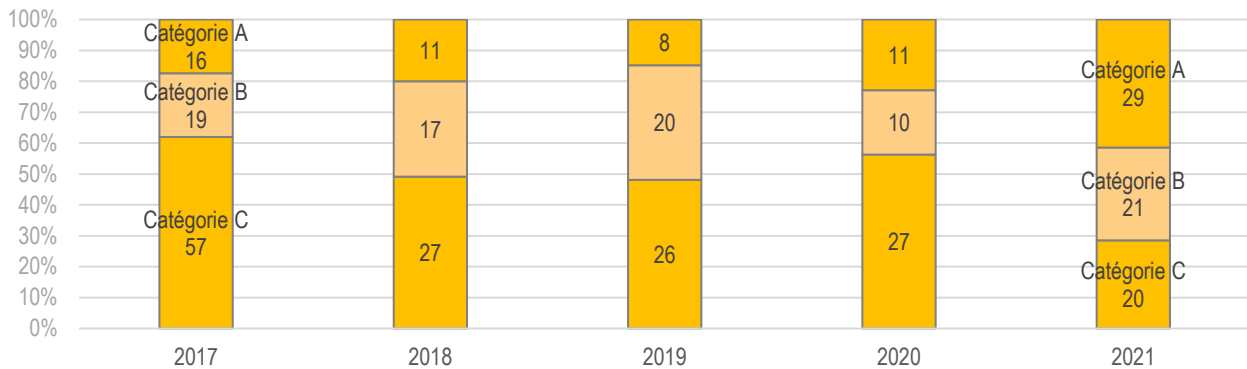
3.4 Le mouvement interne des personnels

En mars de chaque année, l'établissement publie à l'interne les postes vacants (V) ou susceptibles d'être vacant (SV). Ces emplois sont occupés par un agent titulaire ou un contractuel. Ainsi les personnels intéressés peuvent émettre leurs vœux.

Evolution du nombre de postes ouverts au mouvement interne :



Evolution de la répartition par catégorie FP des postes ouverts au mouvement :



CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Evolution du motif de la vacance :

	2017	2018	2019	2020	2021	% en 2021
Suite à une demande de mutation (int. ou ext.)	39	28	18	24	29	41%
Suite à un départ à la retraite	11	7	5	6	16	23%
Création d'emploi sur poste vacant*	8	5	9	4	8	11%
Suite fin de contrat	26	9	21	11	8	11%
Suite promotion (LA, TA) ou concours	1	3			5	7%
Suite à une demande de détachement	1	1		2	3	4%
Suite à une demande de disponibilité	4	1			1	1%
Autres**	2	1	1	1	-	-

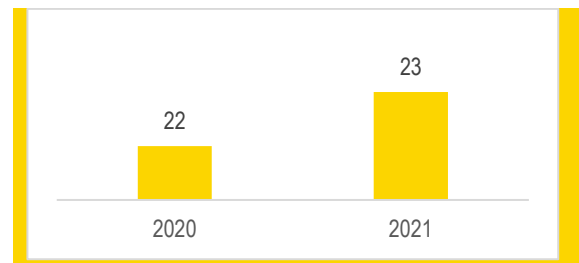
Source : DRH-SPB

* La création d'emploi sur poste vacant concerne les réorganisations, le repyramidage et le recrutement de nouveaux emplois avec des missions nouvelles.

** Autres : licenciement, démission, décès, fin de mise à disposition

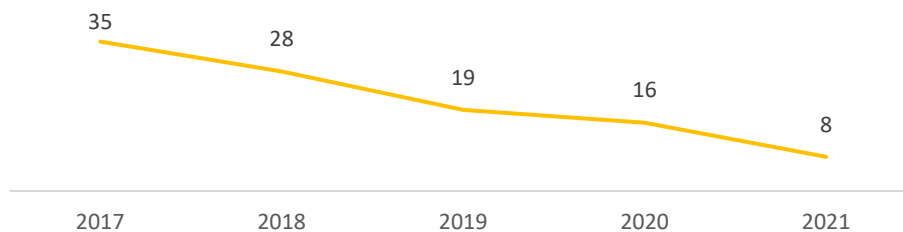
Evolution* du nombre de postes avec au moins une candidature interne :

En 2021, parmi les 70 postes ouverts au mouvement interne 23 ont intéressé des candidatures internes soit 1 poste sur 3 (33%).
Rappel 2020 : 46% soit près d'1 poste sur 2.



* Les informations pour 2017, 2018 et 2019 ne sont pas disponibles.

Evolution des demandes de mobilités internes par des personnels titulaires depuis 5 ans :



Catégorie FP	Personnels titulaires : nombre de mutations internes*					
	Demandées			Accordées		
	H	F	Total	H	F	Total
Personnel de l'encadrement			-			-
Catégorie A	AENES**		-			-
	RF	3	2	5	3	3
Catégorie B	AENES**		-			-
	RF		-			-
Catégorie C	AENES**		-			-
	RF		3	3	3	3
TOTAL 2021		3	5	8	3	3
Rappel 2020		2	14	16	2	6
Rappel 2019		5	14	19	2	11

* Démarches à l'initiative des personnels titulaires au moment du mouvement interne (mars). Les personnels des bibliothèques ne sont pas inclus dans ce tableau.

**dont RF BAP J

Soit 75% des demandes accordées.

Soit 50% des demandes accordées.

Soit 68% des demandes accordées.

Source : DRH-SPB

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

4



La formation

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

4.1 Les dépenses de formation

La formation des personnels a pour mission d'accompagner les agents dès leur entrée dans l'établissement pour une adaptation au poste, et tout au long de leur carrière pour permettre la consolidation et le développement des compétences. Elle est dispensée en formation collective interne pour les formations les plus demandées, mais également en formation individuelle afin de tenir compte de la diversité des métiers et spécialités des agents.

L'offre de formation proposée permet à la fois, l'acquisition de compétences nécessaires aux agents pour renforcer la technicité attendue mais aussi, d'accompagner, dans la limite des crédits disponibles, leur projet d'évolution dans un parcours tant professionnel que personnel.

La formation est un levier indispensable pour accompagner la politique et les projets définis par la gouvernance de l'établissement.

Après la forte perturbation liée à la crise sanitaire en 2020, la programmation des formations a connu un fort essor en 2021 avec un niveau global de dépenses en hausse par rapport à l'année N-1 et N-2 (Total des dépenses : 134 348 € en 2021, 64 339 € en 2020 et 123 416 € en 2019).

Le niveau global de dépenses engagées en formations collectives s'élève à 89 303 € et celui des formations individuelles à 45 045 € en 2021.

Dépenses par axe de formation :

Axe de formation	Plan de formation de l'université	Plan de formation Grand Ouest	Demandes individuelles	Montant total 2021	Répartition 2021 (en %)	Rappel 2020	Rappel 2019
Accompagnement	- €	- €	11 647 €	11 647 €	8,7%	-	4 801€
Communication	1 242 €	- €	- €	1 242 €	0,9%	-	2 429€
Finances	- €	- €	1 712 €	1 712 €	1,3%	5 465€	14 166€
Gestion de la connaissance ⁽¹⁾	- €	- €	12 330 €	12 330 €	9,2%	7 625€	7 625€
Immobilier et moyens généraux	- €	- €	- €	- €	0,0%	1 920€	-
Juridique	- €	- €	624 €	624 €	0,5%	497€	496€
Pilotage ⁽²⁾	10 855 €	1 400 €	470 €	12 725 €	9,5%	12 675€	17 327€
Hygiène et sécurité	30 228 €	- €	- €	30 228 €	22,5%	4 888€	26 042€
Soutien à la pédagogie	3 354 €	- €	1 614 €	4 968 €	3,7%	2 153€	1 813€
Préparation de concours	9 128 €	- €	- €	9 128 €	6,8%	5 055€	3 761€
Renforcer son efficacité	26 433 €	605 €	2 720 €	29 758 €	22,2%	10 024€	18 684€
Ressources humaines	1 648 €	1 801 €	3 528 €	6 977 €	5,2%	9 010€	15 718€
Soutien à la coopération internationale	- €	- €	- €	- €	0,0%	-	75€
Soutien à l'enseignement	2 485 €	- €	- €	2 485 €	1,8%	3 630€	3 397€
Soutien à la recherche et valorisation	124 €	- €	434 €	558 €	0,4%	124€	248€
Système d'information	- €	- €	5 091 €	5 091 €	3,8%	368€	1 726€
Techniques de recherche	- €	- €	4 775 €	4 775 €	3,6%	906€	1 997€
Vie de l'étudiant	- €	- €	100 €	100 €	0,1%	-	3 111€
Total 2021	85 497 €	3 806 €	45 045 €	134 348 €	100,0%		
Rappel 2020	39 390 €	445 €	24 505 €	64 339 €			
Rappel 2019	74 174 €	1 548 €	47 694 €	123 416 €			

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

(1) dont une formation redevance forfaitaire annuelle versée à Média centre Ouest pour des personnels du SCD (montant pour l'établissement depuis 2019 = 7 625 €. Ce montant est réparti à part égale dans le budget de la DRH- Service Formation et Développement des Compétences et celui du SCD).

(2) dont les formations au management inscrites dans le plan de formation de l'université (montant : 9 705€) et celles du Grand Ouest (montant 1 400€), soit un total de dépenses en 2021 de 11 105€.

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

4.2 Les axes de formations dispensées

Répartition des effectifs par axe de formation⁵ selon le type de population, la catégorie FP et le genre :

Axe de formation - 2021	BIATSS						EC/E/C		Total effectifs de stagiaires*	Total jours**	Rappel 2020		Rappel 2019	
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F			eff.	jours	eff.	jours
	H	F	H	F	H	F	H	F						
Accompagnement ⁽¹⁾	2	3	-	2	1	1	3	2	14	118			4	146
Communication	12	19	6	28	5	16	-	3	89	76	9	10	128	147
Finances ♦	3	3	2	11	6	13	-	-	38	46	59	67	199	221
Gestion de la connaissance									nd	nd	4	8	nd	nd
Immobilier et moyens généraux											1	12	-	-
Juridique	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	10	16	13	26
Pilotage	25	17	5	14	1	5	8	7	82	105	91	137	142	213
<i>dont Formations au Management</i>	21	13	5	13		4	9	7	72	81	64	82	133	127
Hygiène et sécurité ♦	46	29	43	17	56	18	21	9	239	464	153	98	302	301
Pédagogie	3	2	-	1	-	-	94	84	184	122	191	157	173	122
Préparation de concours ♦	1	11	5	21	18	71	0	1	128	140	138	162	128	151
Renforcer son efficacité ⁽²⁾ ♦	15	37	20	63	15	101	8	28	287	304	162	247	313	340
Ressources humaines	11	33	4	19	7	27	-	-	101	62	141	216	51	120
Soutien à la coopération internationale ⁽³⁾	-	1	-	-	-	-	3	1	5	9	-	-	13	30
Soutien à l'enseignement	4	3	2	22	2	20	1	-	54	59	70	91	123	122
Soutien à la recherche et à la valorisation	-	4	-	1	-	2	4	3	14	7	31	16	31	23
Système d'information	3	1	2	-	-	-	-	-	6	17	1	6	19	46
Techniques de recherche ♦	2	2	1	-	-	-	6	1	12	41	2	14	7	12
Vie de l'étudiant	1	1	-	3	-	1	-	-	6	4	2	4	8	27
TOTAL	129	166	90	202	111	275	148	139	1 260	1 575	1 065	1 261	1 654	2 047

Evolution annuelle des effectifs de stagiaires :

+ 18,3%

-35,6%

-2,8%

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

* Nombre de stagiaires : Un agent peut avoir suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année civile.

** Le nombre de jours est calculé en divisant le nombre d'heures de formation réalisées par 6 h (moyenne d'heures de formation pour une journée).

(1) La rubrique "Accompagnement" concerne les bilans de compétences, inscriptions dans des formations diplômantes, VAE... Pour rappel la durée d'un bilan de compétences ou accompagnement de VAE est calibrée à 24h maximum. En revanche, la durée de formation correspondant aux inscriptions à des diplômes universitaires, ne peut être quantifiée et n'apparaît donc pas.

(2) La rubrique "Renforcer son efficacité" professionnelle comprend les formations en bureautique, langues étrangères, développement personnel.

(3) La rubrique "Soutien à la coopération internationale" a concerné 4 enseignants-enseignants-chercheurs en mission d'enseignement à l'étranger et 1 BIATSS en formation à distance dans le cadre du programme ERASMUS.

Le nombre total de stagiaires formés est en baisse (hors 2020 : l'année de la crise sanitaire) soit 1 260 stagiaires en 2021 contre 1 654 en 2019. Ceci s'explique par la mise en place de formations dans l'adaptation immédiate au poste de travail des équipes des services centraux dans le cadre de la mise en place du nouveau SIRH en 2019 et 2020, la dématérialisation dans le domaine des finances en 2019.

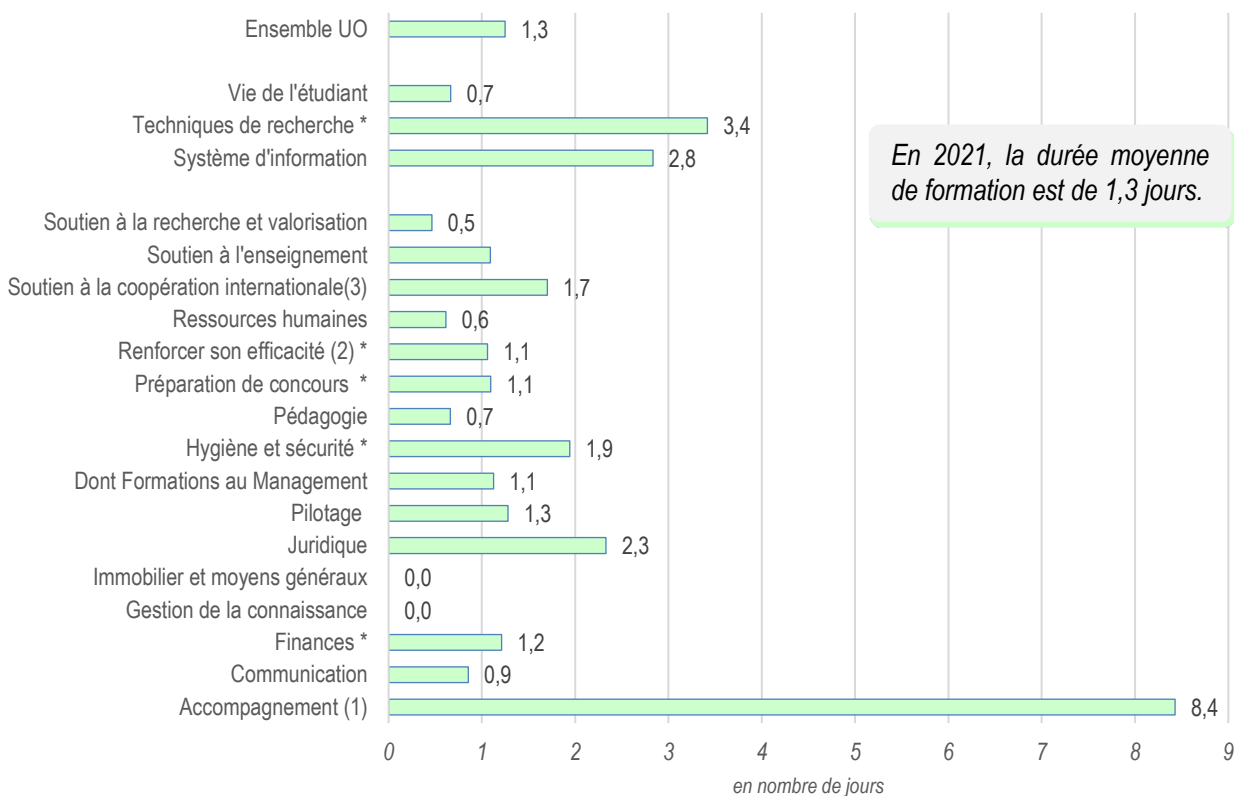
Par contre, certains axes de formation présente des effectifs de stagiaires à la hausse telles que les formations "Hygiène et sécurité". Elles ont pu être reprogrammées lorsque les contraintes sanitaires se sont assouplies. Il a alors fallu rattraper le retard dès qu'il a été possible de programmer en présentiel. Nous enregistrons ainsi pour cet axe de formation, une augmentation du nombre de stagiaires (239 en 2021 contre 153 en 2020).

En individuel, les champs de formation "Accompagnement" et "techniques de recherche" ont connu une augmentation significative des dépenses et du nombre de stagiaires (26 en 2021, 2 en 2020 et 11 en 2019).

⁵ Formations dispensées par l'université d'Orléans uniquement ou lorsque ce sont des formations du CNRS les axes de formation concernés sont repérés avec un « ♦ ».

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

Nombre moyen de jours de formation par stagiaire et par axe de formation :



Lecture : la durée moyenne de formation en communication est de 0,9 jour en 2021.

Rappel 2020 : 1,3 jour.

Focus sur les :

Formations au management

(extrait de l'axe de formation : Pilotage)

Les formations au management font partie des axes stratégiques de formation au sein de l'établissement.

Formations collectives internes au management :

- Appréhender les fondamentaux du management
- Accompagner le changement au sein d'une équipe
- Améliorer la communication dans les équipes
- Conduire les entretiens professionnels
- Egalité Professionnelle et Diversité : un atout social et managérial
- Management des nouveaux directeurs de composantes et laboratoires
- Pratiquer un management bienveillant

Parcours management - nouveaux encadrants :

- module 1 - Comprendre la posture et les missions du manager
- module 2 - Animer et organiser son équipe
- module 3 - Susciter la motivation et dynamiser son équipe
- module 4 - Accompagner ses collaborateurs dans leur évolution de carrière
- module 5 - Prévenir et gérer les situations difficiles et délicates
- module 6 - Retour d'expérience à 3 mois

Formations individuelles

- Accompagner le changement
- Développement du travail collaboratif et de la créativité
- Management et gestion de projet
- Parcours de formation managers expérimentés.

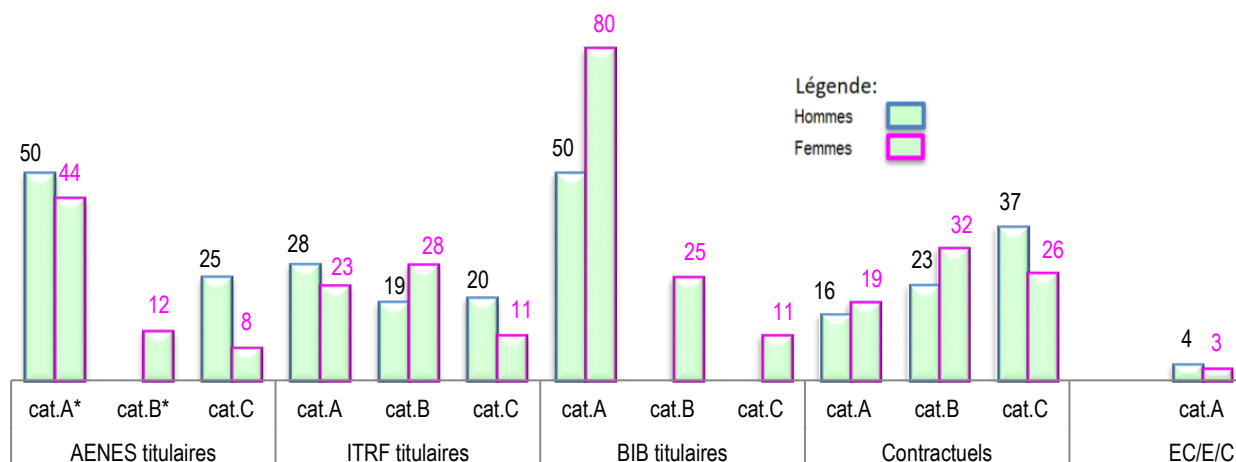
Formations hygiène et Sécurité

Libellé de la formation	Nombre de stagiaires présents		Total
	H	F	
-Assistant de prévention Formation initiale	-	1	1
-Information sur les premiers gestes	2	6	8
-CACES Chariot R 389/ 489	4	-	4
-Sauveteur Secouriste du Travail	53	42	95
-Habilitation BE MANŒUVRE	37	5	42
-Habilitation électrique	28	2	30
-Habilitation électrique initiale "véhicules hybrides"	11	-	11
-Sensibilisation au risque d'amiante	7	-	7
-Acquérir les bases de prévention du risque amiante Classe virtuelle	13	-	13
-Préparation au transport de marchandises dangereuses	7	5	12
-SMI SERVER V4	15	1	16
TOTAL	177	62	239

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

➤ Personnels ayant suivi au moins trois jours de formation

Pourcentage de personnels ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par filière, catégorie et genre :



Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

* Les stagiaires de la filière sociale et santé ont été intégrés dans les effectifs AENES.

Lecture : 50% des stagiaires hommes de la catégorie A de la filière AENES et Santé ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2021.

➤ Congés de formation professionnelle

Catégorie de l'agent	2021-2022			Rappel 2020-2021			Rappel 2019-2020
	Nombre et genre	Durée demandée	Durée du congé accordé (en mois)	Nombre et genre	Durée demandée	Durée du congé accordé (en mois)	En nombre
BIATSS Catégorie A				1 F	10 mois et 19 j	9 mois et 19 j	-
BIATSS Catégorie C	1 H	10 mois	0*	1 F	3 semaines*	3 semaines	3
	1 F	1 mois	1 mois	1 F	3 mois	3 mois	
Enseignant-chercheur							1
Enseignant du second degré	1 F	6 mois	6 mois				-
	1 F	6 mois	6 mois				

* Le 1^{er} projet de l'agent n'était pas suffisamment abouti. Un accompagnement interne redéfinit son projet professionnel.

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

* Il s'agit d'une prolongation d'un CFP 2019-2020

Depuis 2019, les demandes présentées ont toutes été accordées.
En 2021, 3 CFP sont accordés pour 1 personnel BIATSS de catégorie C et 2 Enseignants du second degré.

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

➤ Préparation aux concours

Nombre d'agents* BIATSS ayant suivi une ou plusieurs formations dans l'axe de formation « préparation aux concours » par catégorie FP et filière selon la qualité statutaire :

Catégorie	Filière	Titulaires (T)		Total	Contractuels (C)		Total	Rappel 2020		Rappel 2019	
		H	F		H	F		T	C	T	C
A	Filière ITRF		1	1							
	Filière administrative		2	2	1	2	3	3	9	3	5
	Filière des Bibliothèques		1	1							
B	Filière ITRF	1	3	4							
	Filière administrative		3	3	1	10	11	10	12	13	11
	Filière des Bibliothèques		1	1							
C	Filière ITRF	1	8	9							
	Filière administrative	2	4	6	8	37	45	23	37	18	24
	Filière des Bibliothèques		1	1							
TOTAL		4	24	28	10	49	59	36	58	34	40

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

4.3 Les décisions prises sur les demandes de formation

Typologie de la formation individuelle demandée

2021	Profil du demandeur								Décision de la commission
	Catégories BIATSS						EC/E/C		
	A		B		C		F	H	
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Formation Développement de compétences T2 et T3	3	2	-	2	1	-	1	2	
Demande de VAE	-		1	-	-	1	-	-	100% des demandes étudiées ont été validées avec un co-financement à 50% par le service formation.
Demandes de bilans de compétences	-		-		-		2	-	
Demandes de mobilisation de CPF	1	-	1	-	-		1	1	Les demandes présentées ont été accordées avec prise en charge de 50% et plafond à 2000 euros.

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

4.4 L'accompagnement des parcours

Le pôle Développement des Compétences offre aux agents de l'UO plusieurs prestations de formations qu'elles soient collectives ou individuelles.

L'accompagnement individuel repose sur une démarche volontariste des agents et a concerné en 2021, 61 personnes pour un total de 103 entretiens, 125 heures soit près de 2 entretiens par agent et environ 2 heures accordées en moyenne pour chacun.

- 77 % des personnes accueillies concernent un public féminin, contre 81 % l'année précédente ;
- La moyenne d'âge la plus représentée est celle située dans la tranche 40-49 ans avec 36 % des agents, puis celle des 50-59 ans avec près de 28 % ;
- L'ancienneté moyenne est de 9 ans ;
- 44 % des agents reçus sont contractuels, 56 % sont titulaires ;
- 79 % des agents dépendent de la BAP J, proportion similaire à 2020 ;
- Moins de 2 % des personnels appartiennent au corps des enseignants.

-Près de 40% viennent sur la base de motivations contextuelles (climat, routine, poste démotivant...).

- Parmi les BIATSS ; 43 % sont de catégorie C, 29 % de B et 28 % de A.

Les agents de catégorie C étant dans une logique de préparation de concours ou d'évolution de carrière plus marquée, tendance similaire à l'année précédente.

- 6 agents accueillis ont une reconnaissance de handicap, soit près de 10% des agents accompagnés.

➤ **L'accompagnement des parcours concerne 35 agents. Sous un format collectif, ces formations proposées dans le catalogue Préparation concours viennent en appui de l'activité d'accompagnement individuel. Elles permettent d'aborder le thème global de la valorisation du parcours dans une dynamique collective appréciée.**

Accompagnement individuel :	A	B	C	TOTAL
Nombre d'entretiens effectués	31	27	45	103
Nombre d'heures consacrées aux bilans	40	33	52	125
Nombre d'agents suivis	17	18	26	61
Nombre d'accompagnements terminés	12	11	18	41
Nombre d'accompagnements en cours	5	7	8	20
Nombre d'entretiens par agent (en moyenne)	1,8	1,5	1,7	1,7
Nombre d'Heures consacrées aux entretiens par agent (en moyenne)	2,4	1,8	2,0	2,0

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

61 agents reçus

103 entretiens menés et 125 heures consacrées,

2 entretiens et 2 heures consacrées en moyenne par agent,

41 accompagnements terminés et 20 accompagnements en cours.

Nature d'accompagnement

32% Travail sur CV / lettres

26% Elaboration de projet

26% Coaching/soutien

10% Diagnostic situation

6% Bilan professionnel

Bilans professionnels internes :	A	B	C	TOTAL
Nombre d'heures consacrées aux entretiens	33	-	-	33
Nombre d'agents suivis	3	-	-	3
Nombre de projets aboutis	2	-	-	2
Durées moyennes (date de début - date de fin)	9 mois	-	-	9 mois
Nombre d'heures d'entretiens par agent	11	-	-	11

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

BILANS PROFESSIONNELS INTERNES

*3 bilans menés,
11 heures réalisées en moyenne par agent,
2 projets concrétisés et 1 en cours.*

Types de bilans
*2 souhaits d'évolution
1 souhait de reconversion*

Accompagnement des parcours (formations) :

	Effectifs suivis
Identifier ses compétences et valoriser son parcours (3 jours)	15
Rédiger son CV (2 demi-journées)	10
Rédiger sa lettre de motivation (2 demi-journées)	10

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

58 heures de formations menées regroupant 35 participants.

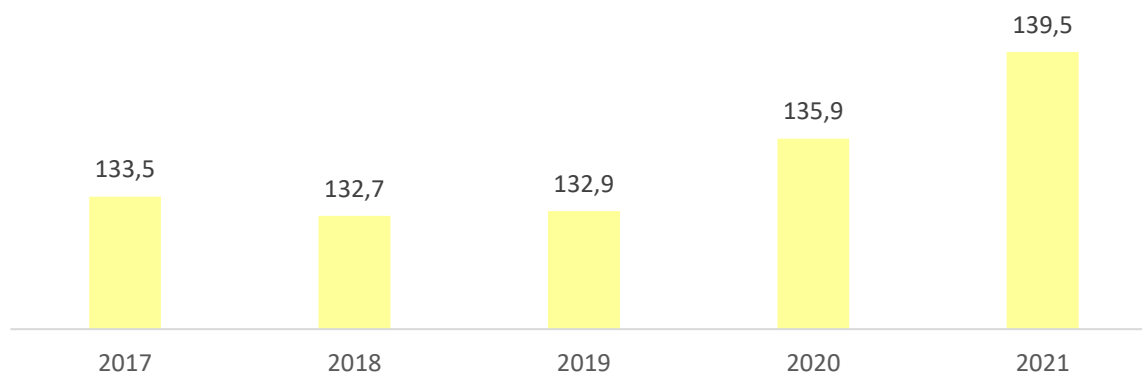
5

Les rémunérations

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.1 La masse salariale

➤ Evolution de la masse salariale[†] depuis 5 ans (en M€)

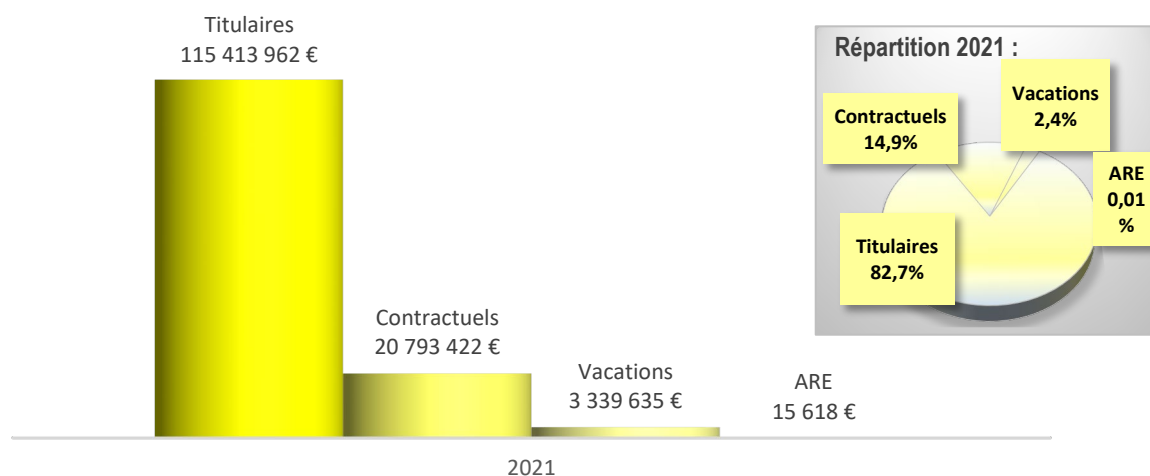


139,5 M€ de masse salariale en 2021 soit + 2,7% par rapport à 2020.

L'augmentation de la masse salariale entre 2020 et 2021 est principalement due :

- au paiement sur l'année complète des recrutements de fonctionnaires lors de la campagne d'emplois - 2020,
- aux recrutements de contractuels dont contractuels recherche à partir de ressources propres,
- le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)[†],
- la revalorisation de la prime PRES.

➤ Répartition de la masse salariale 2021 par profil



CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Répartition de la masse salariale 2021 par profil selon la composition (en €)

Montants* en €	Rémunération principale**	Indemnités et primes***	Cours complémentaires	Charges patronales	Prestations****	TOTAL 2021	Rappel 2020
Titulaires	55 387 781	5 962 688	2 864 948	50 907 041	291 504	115 413 962	114 413 150
<i>dont EC/E/C</i>	40 631 492	2 981 700	2 837 132	37 198 647	25 217	83 674 188	82 359 483
<i>dont BIATSS</i>	14 756 289	2 980 988	27 816	13 708 394	266 288	31 739 775	32 053 667
Contractuels	14 252 070	395 316	304 192	5 822 210	35 253	20 793 422	18 302 065
<i>dont EC/E/C</i>	8 127 101	99 493	276 638	3 415 872	11 963	11 931 066	10 968 000
<i>dont BIATSS</i>	6 124 969	295 823	27 555	2 406 338	7 672	8 862 356	7 334 065
Vacations	-	340 248	2 313 120	686 267		3 339 635	3 188 157
<i>dont vacation d'enseignement</i>		1 243	2 309 269	547 570		2 858 082	2 676 545
<i>dont administratives et étudiants</i>		339 005	3 851	138 697	62	481 614	511 699
ARE					15 618	15 618	24 720
TOTAL	69 639 850	6 698 251	5 482 260	57 415 518	326 819	139 562 699	135 928 178
En %	49,9%	4,8%	3,9%	41,1%	0,2%	100%	
<i>Rappel 2020 (en %)</i>	<i>49,8%</i>	<i>4,6%</i>	<i>3,8%</i>	<i>41,5%</i>	<i>0,2%</i>	<i>100%</i>	

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

*Les dépenses en masse salariale courent sur l'année civile 2021.

** dont SFT, NBI

*** dont GIPA ↓

**** dont Remboursement frais transport et CLD

➤ Evolution de la masse salariale selon le centre financier

Montants en €	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution entre 2020 et 2021
Masse salariale hors subdivisions	130 633 810	130 254 560	130 771 229	134 096 662	137 287 842	+ 2,4%
<i>Dont projets de recherche :</i>	<i>4 363 614</i>	<i>4 052 309</i>	<i>3 799 820</i>	<i>3 880 313</i>	<i>5 173 534</i>	<i>33,3%</i>
Masse salariale subdivisions	2 880 893	2 475 818	2 162 066	1 831 453	2 274 856	+ 24,2%
SEFCO	599 832	534 765	573 457	518 862	550 881	+ 6,2%
UTL	85 804	84 632	133 236	137 006	39 842	-70,9%
Investissements d'avenir [†]	2 195 257	1 856 421	1 455 373	1 175 585	1 684 133	+ 43,3%
TOTAL Masse Salariale	133 514 704	132 730 378	132 933 296	135 928 115	139 562 699	+ 2,7%

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

➤ Somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée : répartition par type de population selon le sexe

	EC/E			BIATSS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectifs	9	1	10	6	4	10
2021-Montant total de la masse salariale brute (en €)	760 554	82 317	842 871	378 621	267 801	591 181

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.2 Les traitements indiciaires

➤ Evolution des indices moyens par qualité statutaire, type de population selon le sexe

Personnels titulaires		Nombre d'agents						INM moyen						INM médian						Traitement brut mensuel moyen en 2021 en euros
		2020			2021			2020			2021			2020			2021			
		H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	
EC/E/C	EC	364	221	585	357	217	574	909	844	884	910	844	885	830	830	830	830	830	830	4 147
	E	143	128	271	142	134	276	781	749	766	785	748	767	800	769	775	803	757	775	3 594
BIATSS	Cat. A	85	88	173	83	79	162	600	580	585	603	594	599	575	555	555	569	577	577	2 807
	Cat. B	62	107	169	62	107	169	464	469	469	430	435	433	458	458	458	431	434	431	2 029
	Cat. C	83	177	260	76	162	238	388	386	387	380	373	375	380	380	380	380	365	365	1 757

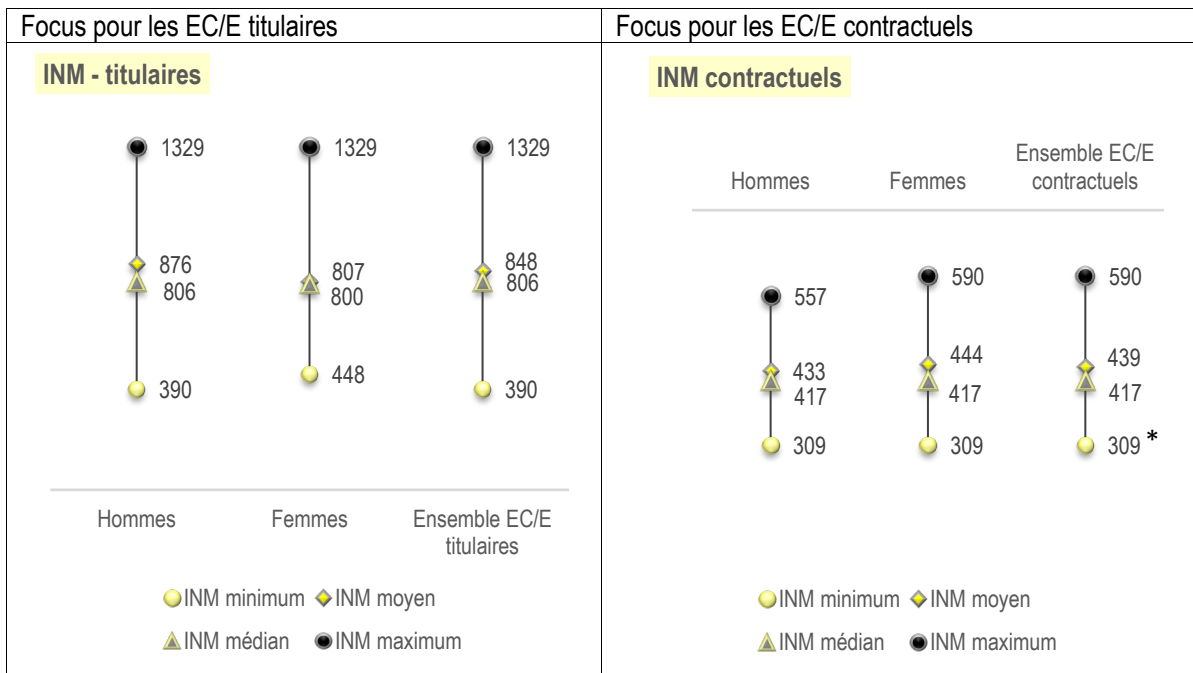
Source : DRH-SPB et SPE-EC

Personnels contractuels et type de contrat*		Nombre d'agents						INM moyen						INM médian						Traitement brut mensuel moyen en 2021 en euros
		2020			2021			2020			2021			2020			2021			
		H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	H	F	Σ	
C/EC/E	ATER	29	21	50	23	25	48	432	441	436	435	436	436	441	441	441	441	441	441	2 043
	ML et Lec	2	3	5	1	4	5	327	321	325	321	345	340	321	321	321	321	321	321	1 593
	PAST	10	1	11	8	1	9	375	314	370	423	397	413	397	314	397	441	397	397	1 935
	2 nd degré	28	37	65	22	30	52	444	433	438	463	470	467	448	390	441	454	448	448	2 188
BIATSS	Cat. A	34	37	71	44	48	92	503	471	486	519	478	497	467	448	467	512	467	492	2 329
	Cat. B	17	38	55	23	40	63	363	370	368	362	368	366	355	358	355	355	355	355	1 715
	Cat. C	24	64	88	19	77	96	336	334	335	336	335	335	332	330	332	332	332	332	1 570

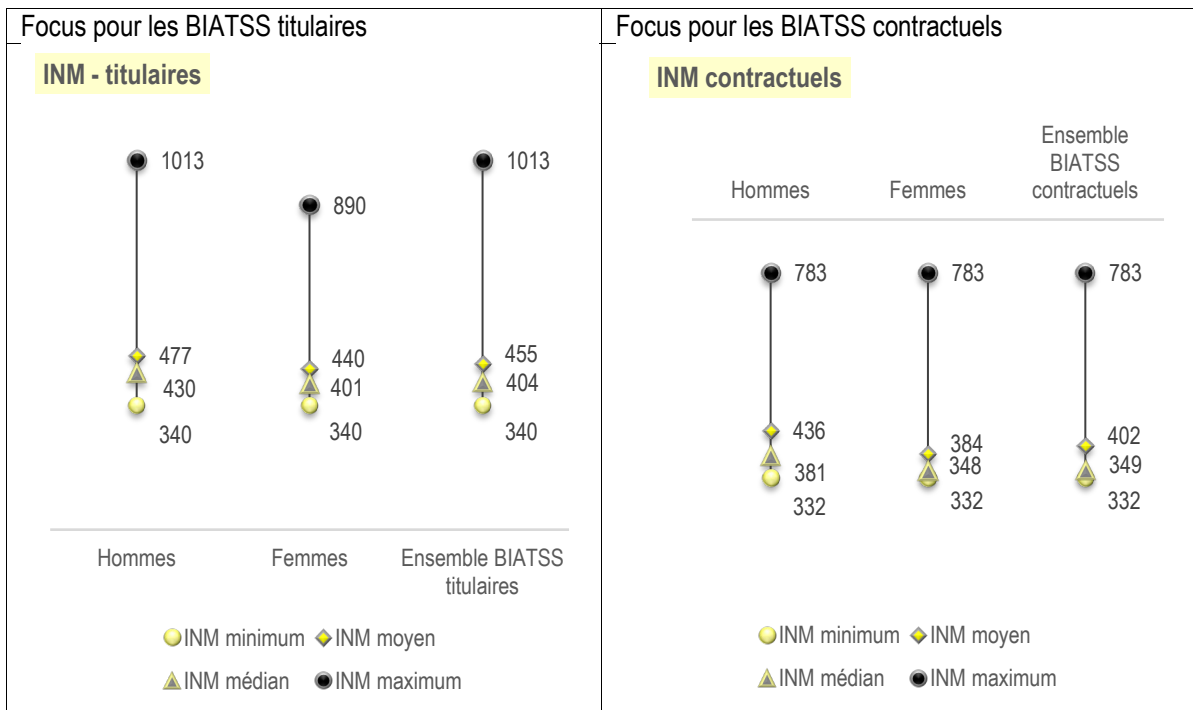
Source : DRH-SPB et SPE-EC

*Hors agents rémunérés à l'heure ou au forfait

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS



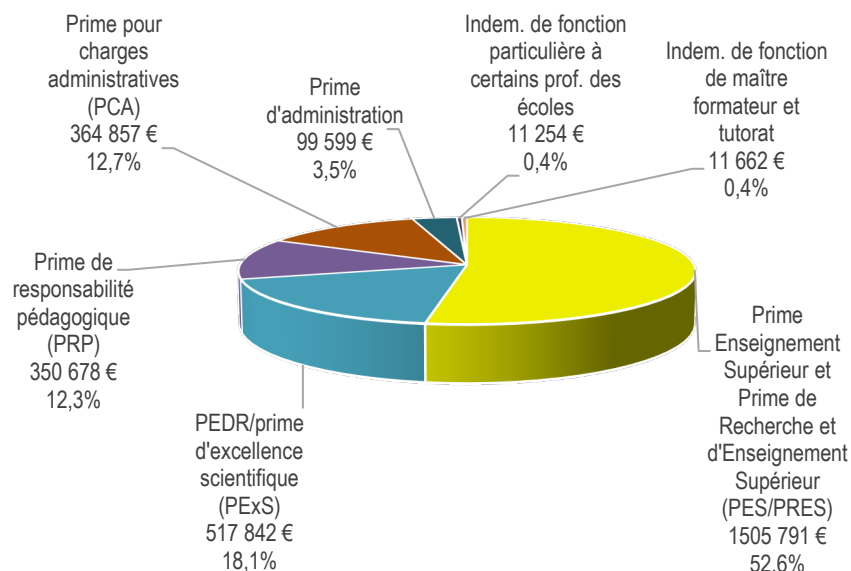
* L'INM 309 concerne des maîtres de conférence associés à mi-temps.



5.3 Les primes et indemnités

➤ Principales primes et indemnités versées aux personnels EC/E

Répartition des principales primes et indemnités :



Le montant total des dépenses par types de primes et indemnités observés en 2021 est en hausse, soit + 13,1%.

L'évolution à la hausse du des effectifs concernés explique cette augmentation.

Types de primes ⁺ et indemnités*	Effectifs concernés			Montant 2021 (en €)	Rappel 2020		Rappel 2019	
	H	F	Total		(en €)	eff.	(en €)	eff.
Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PES/PRES)	531	369	900	1 505 791	1 084 396	883	731 014**	898
PEDR/prime d'excellence scientifique (PExS)	110	39	149	517 842	551 266	138	563 667	145
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	222	159	381	350 678	486 325	364	272 474	326
Prime pour charges administratives (PCA)	91	60	151	364 857	334 464	115	323 214	120
Prime d'administration	9	1	10	99 599	89 507	9	83 762	8
Indem. de fonction particulière à certains prof. des écoles	3	13	16	11 254	10 704	16	10 681	14
Indem. de fonction de maître formateur et tutorat	3	8	11	11 662	11 182	11	5 399	11
Abattement Indemnitaires (Transfert Primes/Points)***	531	368	899	-316 852	-317 643	883	-321 710	891
Montant en euros				2 544 832	2 250 201	-	1 668 501	-

Source : DRH-SPE-EC

Les primes et indemnités concernent l'année universitaire 2020/2021 - vote au CA du 18 juin 2021, [délibération 2021-52](#).

* Evolution sur des primes et indemnités recensées depuis 2019.

** Le calendrier de paiement de la PRES a été modifié en 2019. Cette prime est payée semestriellement et non plus mensuellement. Cela veut dire qu'en 2019, elle n'a été payée que 8 mois sur 12 car les 4 derniers mois de 2019 ont été régularisés en 2020.

***La mise en place du protocole PPCR en 2017 et en particulier de la mesure dite "transfert primes/points" (TPP) s'est traduite par une revalorisation indiciaire pour l'ensemble des agents fonctionnaires en contrepartie d'un abattement sur les indemnités. Cet abattement ne porte pas sur une indemnité spécifique mais sur l'ensemble de celles-ci. Il a donc été nécessaire d'ajouter une ligne qui vient en déduction du total brut des primes et indemnités versées par l'établissement.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Primes et indemnités versées aux BIATSS

Type de primes et indemnités*	Effectifs concernés			Montant 2021 (en €)	Rappel 2020		Rappel 2019	
	H	F	Total		(en €)	Eff.	(en €)	Eff.
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE ↓	236	384	620	2 842 629	2 958 601	640	2 922 689	627
Prime des contractuels	54	102	156	67 533	56 061	133	55 906	146
Abattement Indemnitare (Transfert Primes/Points PPCR ↓)	239	383	622	-145 753	-150 278	633	-147 980	633
Montant en euros				2 764 409	2 864 384	-	2 830 615	-

Source : DRH-SPB

*Evolution sur des primes et indemnités recensées depuis 2019.

Pour les personnels BIATSS contractuels

Montant de la prime annuelle (en €) par catégorie :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
700	500	350

Source : DRH-SPB

Le montant total des dépenses par types de primes et indemnités observés en 2021 est en baisse, soit - 3,6%.

Ceci s'explique par la baisse du nombre de BIATSS titulaires concernés par l'IFSE.

69

Suite à la mise en place du RIFSEEP en septembre 2019 (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), les indemnités des personnels BIATSS dépendent désormais du même régime indemnitaire et sont dissociées du statut de l'agent.*

Au CA du 9 juillet 2021 les groupes, fonctions et montants sont votés (délibération 2021-72).

Le périmètre des groupes est en annexe de la délibération.

➤ Répartition des montants de l'IFSE et des groupes de fonctions pour 1 agent à 100% par catégorie FP selon la filière et le corps administratif d'affectation

Catégorie FP ↓	Filière administrative		Filière ITRF			Filière social et santé		Filière des bibliothèques		Indemnité mensuelle brute*	
	N° du groupe ↓										
	Tout corps	IGR	IGE	ASI	Tout corps	Conservateur	BIB				
A	1	1						1		1 085 €	
								2		800 €	
								3		750 €	
	2		2	1						700 €	
	3		3	2						515 €	
	4			3	1	1			1	460 €	
				2	2			2		430 €	
B	Tout corps	TECH					BIBAS				
	1	1					1				415 €
	2	2									390 €
	3	3									345 €
C	Tout corps	ATRF					MAG				
	1	1					1				265 €

* Le régime indemnitaire perçu par un agent avant l'application du nouveau régime indemnitaire est conservé s'il est plus favorable pour l'agent, à l'exception des montants à caractère exceptionnel non reconductibles.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Autres primes versées avec l'IFSE

- Aux personnels effectuant des missions d'Assistant de Prévention : le montant brut annuel fixé à 200 €.

➤ Nouvelles bonification indiciaire (NBI)[†] : nombre de fonctions concernées par service et composante

Structure	Nombre de points et de fonctions votés en CA			Nombre de points et de fonctions perçus en 2021			
	NBI adm.	NBI tech.	NBI statutaire	Nombre de points votés	Nombre de fonctions votés	Nombre de points réelles attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires
Directions, services	599	39	190	828	34	628	26
DGS			150	150	3	90	2
DRH	77			77	4	77	4
DAF	46			46	2	46	2
DPCPD	23			23	1		
AC	23		40	63	2	63	2
DSI	55			55	2	32	1
DP	53	13		66	4	53	3
DRP	50			50	2		
SAJ	23	26		49	3	36	2
DEFI	41			41	2	23	1
PPQM	40			40	2	40	2
DOIP	27			27	1	27	1
DRI	27			27	1	27	1
SHS	27			27	1	27	1
CAB	23			23	1	23	1
COM	23			23	1	23	1
DVE	23			23	1	23	1
SEFCO	18			18	1	18	1
Composantes	937	13	-	950	52	753	42
INSPE	184			184	10	153	8
Polytech	94			94	5	31	2
UFR DEG	86			86	4	68	3
UFR ST	86			86	4	68	3
IUT 45	71	13		84	5	84	5
UFR LLSH	81			81	4	81	4
IUT 36	79			79	5	52	4
IUT 18	71			71	4	71	4
IUT 28	66			66	4	53	3
OSUC	66			66	4	39	3
EUK	53			53	3	53	3
TOTAL attribué par l'établissement	1 536	52	190	1 778	86	1381	68

Source : DRH-SPB

L'attribution de la NBI a été revue en 2021 (CA du 9 juillet 2021, délibération 2021-71). L'écart entre le nombre de points votés et ceux réellement attribués concerne les personnels contractuels (car leur statut ne permet pas l'attribution d'une NBI), les personnels payés par des organismes extérieurs et les postes vacants à la période de référence soit la paye du mois de décembre 2021.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.4 Les rémunérations moyennes

➤ Les rémunérations moyennes* et écarts de rémunération par emploi, catégorie de personnel selon le sexe

EC/E titulaires Par corps	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)
PR	70 131	64 151	68 596
MCF	52 555	51 673	52 183
Enseignants-chercheurs	58 451	54 083	56 813
PE	na	42 878	44 802
Enseignants du 1er degré	50 785	42 878	44 802
PRAG	57 184	53 653	55 645
PRCE, CPE, PEPS	46 005	48 711	47 451
PLP	48 444	48 571	48 498
PREN	na		na
Enseignants du 2nd degré	53 018	49 730	51 548
Montant moyen (en €)	56 950	52 338	55 095

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

EC/E/C contractuels Par corps	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)
PAST	47 851	43 495	47 388
ATER	28 591	28 630	28 609
Contractuels 2nd degré	27 088	32 020	29 650
Chercheurs	37 332	35 863	36 806
Montant moyen (en €)	31 321	31 805	31 541

71

* Les catégories de personnels ayant moins de 5 agents ne sont pas affichées (na).

Périmètre de la rémunération moyenne : Les données sont présentées en année civile, soit 2021, pour 1 ETP et ne concernent que les agents indicés. Le calcul prend en compte la rémunération principale + accessoires (HC, PRP, PCA, PEDR) hors SFT + remboursement domicile travail.

Les charges patronales sont exclues.

BIATSS Titulaires par catégorie FP	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)	BIATSS contractuels par catégorie FP	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)
A+*	57 243	53 252	55 454	A	32 728	29 823	31 263
A	39 736	39 189	39 463	B	22 733	23 031	22 920
B	30 146	30 034	30 076	C	20 390	21 105	20 933
C	24 714	24 465	24 545				

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

Quel que soit la qualité statutaire et la catégorie, la rémunération moyenne 2021 pour un personnel BIATSS est de 29 442 €. Les hommes ont une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes, 31 379 € contre 28 238€.

* Périmètre des titulaires A+ : Administrateurs de l'Education Nationale, Directeur Général des Services, Agent Comptable, Conservateur en Chef, Attachés Principaux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Ingénieurs de Recherche

Périmètre de la rémunération moyenne : Les données sont présentées en année civile, soit 2021, pour 1 ETP et ne concernent que les agents indicés. Le calcul prend en compte la rémunération principale + accessoire (RIFSEEP) hors SFT + remboursement domicile travail.

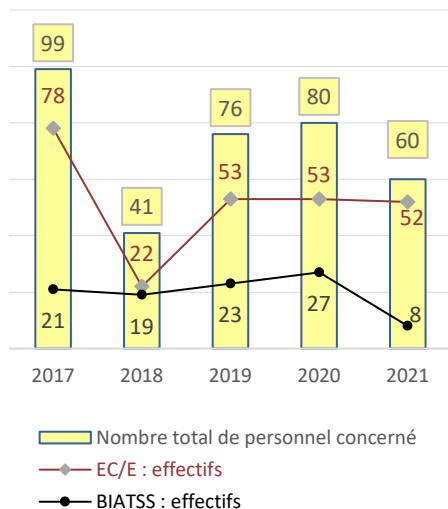
Les charges patronales sont exclues.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

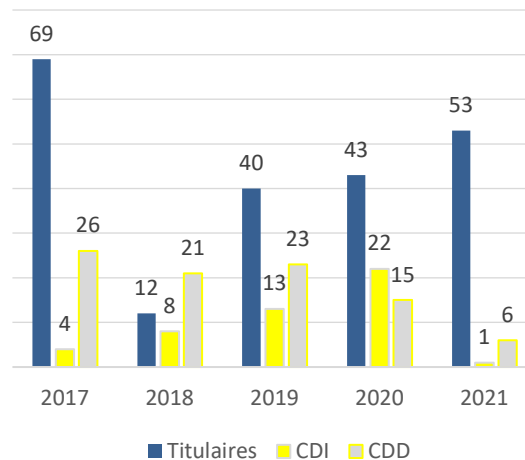
5.5 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

➤ Evolution de la GIPA⁺ sur 5 ans : effectifs et montants

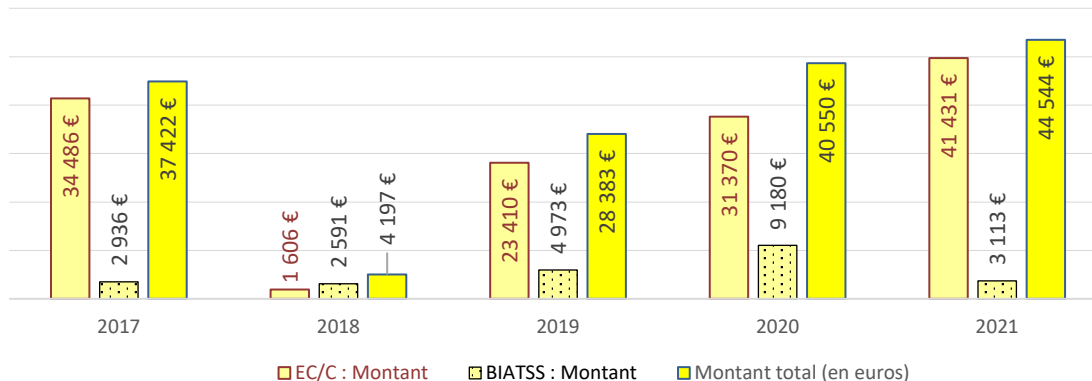
Effectifs par type de population :



Effectifs par statut et type de contrat :



Montant par type de population :

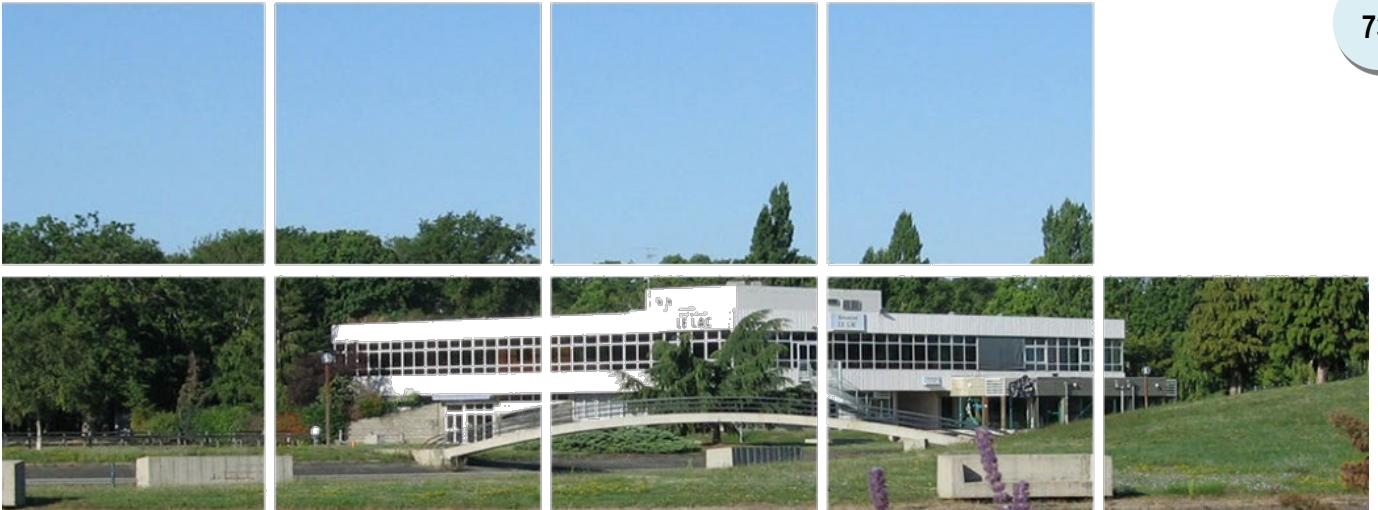


➤ Répartition du nombre d'agents et montant par population, statut selon le sexe

Type de population	Statut	Nombre d'agents			Montant (en €)			Rappel 2020 (en €)	Rappel 2019 (en €)
		H	F	Effectif total	H	F	Montant total		
ENSEIGNANTS	Titulaires	33	13	46	26 385	11 133	37 518	23 701	19 531
	CDI			-			-	3 763	951
	CDD	5	1	6	3 410	504	3 913	3 907	2 928
Total ENSEIGNANTS		38	14	52	29 795	11 636	41 431	31 370	23 410
BIATSS	Titulaires	3	4	7	798	2 147	2 944	2 373	1 125
	CDI	1		1	169		169	4 091	566
	CDD			-			-	2 716	3 282
Total BIATSS		4	4	8	967	2 147	3 113	9 180	4 973
TOTAL GIPA		42	18	60	30 762	13 783	44 545	40 550	28 383
Rappel 2020		41	39	80	22 998	17 552	40 550		
Rappel 2019		44	32	76	18 757	9 626	28 383		

Source : DRH-SPB et SPE-EC

6



La santé et la sécurité au travail



6.1 Les instances de prévention et leurs activités

- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Composition du CHSCT :

	Membres titulaires			Membres suppléants			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	
BIATSS	4	1	5	3	2	5	10
EC/E/C	1	3	4	1	2	3	7
TOTAL	5	4	9	4	4	8	17

Source : Service Hygiène et sécurité

- Les réunions du CHSCT

**10 réunions
CHSCT ont eu
lieu en 2021.**

Sujets* mis à l'ordre du jour des réunions du CHSCT en 2021 :

- éléments de réponses concernant les demandes relatives à la crise sanitaire (ASA, situation administrative et pédagogique des agents et étudiants vulnérables, protocole sanitaire, ...),
- point sur les salles en sous-sol du bâtiment 3IA,
- dernière circulaire ministérielle,
- dispositif TAP,
- présentation des études de sécurité du travail à l'IUT de Bourges,
- accompagnement de la DRP,
- modalité de reprise des cours sur site,
- logements de fonction : état des lieux et synthèse des actions menées,
- information relative au déploiement d'autotests au sein de l'établissement,
- modalité de retour en présentiel sur site,
- présentation des travaux en cours à l'Université d'Orléans,
- examen du document "Réponse aux questions diverses du CHSCT au 21 janvier 2021,
- signalement au registre de danger grave et imminent du 30 mars 2021 concernant l'UFR LLSH,
- accompagnement de l'ANACT pour la mise en œuvre du dispositif national sur les retours d'expérience de la crise sanitaire,
- informations sur la rentrée universitaire,
- cartographie des salles de travail et de cours aveugles de l'Université d'Orléans et leurs modalités d'aération,
- retour sur l'incendie à la Bibliothèque Universitaire de DEG,
- point sur la situation sanitaire,
- déménagement de la Maison Pour La Science (MPLS).
- bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2019.

Sujets pour examen:

- approbation des procès-verbaux des réunions CHSCT des 7 mars 2019 et 28 mai 2019 - AVIS POUR,
- consignations dans les registres santé et sécurité au travail. (pas d'avis pour ou contre, mais des avis ont été exprimés avec vote POUR sur les préconisations formulées par l'instance au regard des consignations présentées),
- plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pas d'avis émis sur le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté mais 5 avis POUR exprimés portant sur des propositions de complétude du contenu de ce plan),
- approbation des procès-verbaux des réunions CHSCT des 23 janvier 2020, 3 juillet 2020 et 16 juillet 2020 - AVIS POUR,
- signalements au registre de danger grave et imminent du 22 septembre 2020 concernant le bâtiment 3IA et du 30 mars 2021 concernant l'UFR LLSH. (3 avis ont été exprimés avec vote POUR sur les préconisations formulées par l'instance).

* D'autres sujets non-inscrits à l'ordre du jour ont pu être abordés et entraîné un avis ou un vote.

Activités CHSCT	2017	2018	2019	2020	2021
Enquêtes :					
Suite à un signalement dans le registre de danger grave imminent	-	-	1	-	2
Liées au cas d'accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves	1	1	-	-	-
Nombre de visites des locaux	2	4	4	1	-

Source : Service Hygiène et sécurité

6.2 Les acteurs de la prévention et leurs activités

➤ L'ingénieur Hygiène et Sécurité

L'ingénieur Hygiène et Sécurité conseille et assiste le Président dans la définition et la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail. Il conseille les chefs de service dans leur politique de prévention et pilote l'élaboration du document unique d'évaluation des risques et le suivi du plan d'action.

Il coordonne et anime le réseau des acteurs de la prévention et veille à la bonne application des règles de prévention dans l'établissement.

Il participe à l'élaboration du plan de formation en matière de prévention des risques et apporte son expertise aux activités du Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

Il prévient et anticipe les situations de crise et, le cas échéant, organise la gestion des situations d'urgence.

➤ Les assistants de prévention

Les missions d'un assistant de prévention sont les suivantes :

- ✓ *assister et conseiller le directeur.trice d'unité ou du service,*
- ✓ *sensibiliser les agents au respect des consignes et règles de sécurité,*
- ✓ *prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents,*
- ✓ *participer à la formation des agents et des nouveaux entrants / nouvelles entrantes,*
- ✓ *participer avec l'ingénieure hygiène et sécurité et la médecin de prévention aux visites,*
- ✓ *veiller à la bonne tenue du registre Santé et Sécurité au Travail de son service,*
- ✓ *tirer les enseignements des accidents et incidents survenus dans l'unité.*

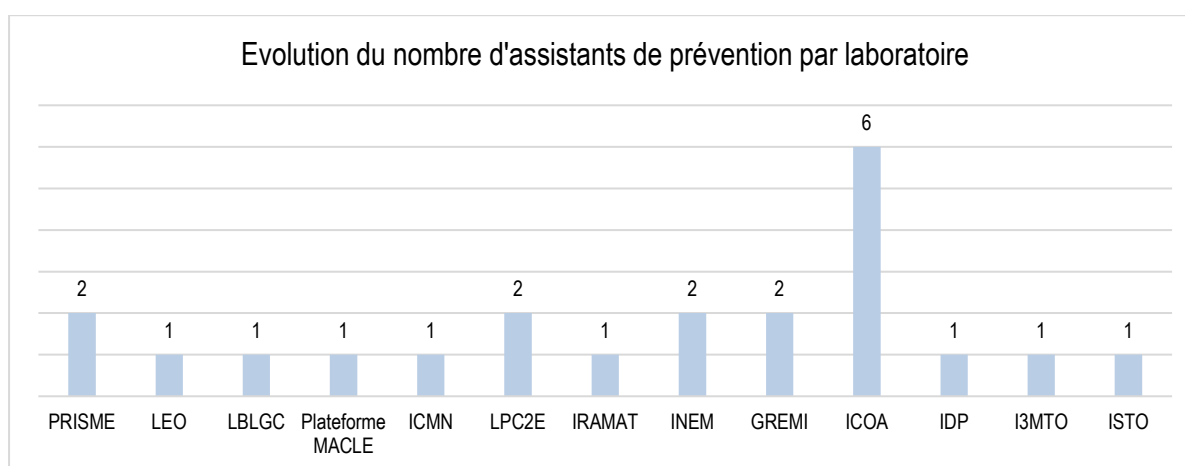
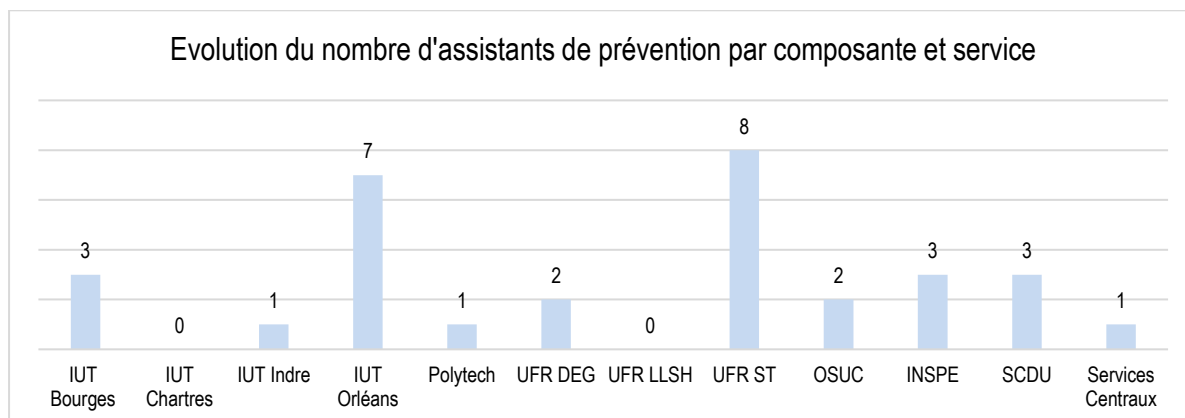
Répartition des assistants de prévention par type de population selon le sexe :

Personnels de l'UO	Hommes	Femmes	Total
EC/E/C	3	3	6
BIATSS	31	16	47
Catégorie A	14	6	20
Catégorie B	8	8	16
Catégorie C	9	2	11
TOTAL	34	19	53

Source : Service Hygiène et sécurité

Nombre d'assistants de prévention par composante, service et laboratoire* – 2021

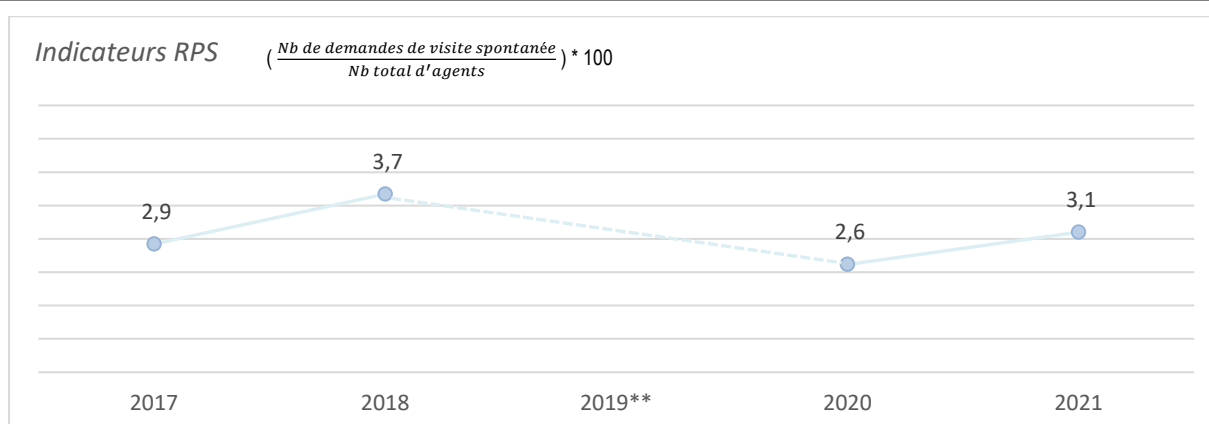
76



* Les assistants de prévention présents dans les laboratoires étaient rattachés aux composantes jusqu'en 2020.

➤ La médecine de prévention

➤ Evolution du taux de visite sur demande au médecin de prévention/médecin du travail* :



* Depuis le Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat, le texte remplace le « médecin de prévention » par le « médecin du travail ».

** Les données 2019 ne sont pas disponibles. Cela s'explique par l'absence du médecin de prévention.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

➤ Suivi médical des agents sur le site d'Orléans :

	2017	2018	2019	2020	2021
Examens systématiques des personnels* ne nécessitant pas une surveillance médicale particulière	64	55	52	2	78
Examens systématiques des personnels* nécessitant une surveillance médicale particulière	563	654	228	5	235
<i>dont premières consultations</i>	96	142	50	4	74
Taux de réponse aux convocations	94%	90%	87%	99%	87%
Visites occasionnelles**	111	125	156	74	125
Nombre total de visites**	694	731	443	82	438
<i>dont entretiens infirmiers</i>					107

Source : Service de médecine de prévention des personnels

*en nombre de personnes. Visite obligatoire tous les 5 ans pour l'ensemble des personnels.

Délai ne devant pas excéder 4 ans pour les personnels occupant des postes à risque et pour ceux dont l'état de santé le justifie.

**en nombre de visites (un agent peut-être comptabilisé plusieurs fois, hors campagne de vaccination anti-covid).

En 2021, poursuite de la crise sanitaire avec malgré tout une reprise quasi-normale de l'activité du service avec un médecin du travail à 40% et la mise en place d'entretiens infirmiers.

Le SMPP a proposé la vaccination anti-covid aux agents volontaires sur le premier semestre 2021 (29 personnes) mais la logistique était très compliquée et les agents ont été réorientés sur les centres de vaccination.

En 2021, le taux de réponse initiale aux convocations est de 84% (87% après rappel).

➤ Suivi médical des agents dans les antennes* :

Sites	Nombre de visites					2021	% du total des effectifs du site
	2017	2018	2019	2020	2021		
Sites de l'Indre	10	11	14	5	4	40%	
Sites de Bourges	nc	11	nc	37	57	45%	
Sites de Chartres	29	9	8	4	18	23%	
Sites de Tours Fondettes - Blois	6	3	8	11	nc		
TOTAL	45	34	30	57	79		

Source : Service de médecine de prévention des personnels

nc : non connu

* Le tableau s'appuie uniquement sur les données connues et recensées.

La surveillance médicale des agents des antennes est restée perturbée avec notamment un site sans médecin du travail (départ non remplacé en 2021) pour les personnels affectés sur Blois.

➤ Détail des examens systématiques des personnels nécessitant une surveillance médicale particulière sur le site d'Orléans :

	Nombre de personnes*				
	2017	2018	2019	2020	2021
Nature du risque professionnel :					
Agents chimiques	96	105	32	1	60
Agents biologiques	17	22	3	-	6
Rayonnements ionisants	13	20	2	1	5
Agents physiques	51	65	58	1	40
Travail sur écran	355	379	285	7	215
Risques traumatiques	12	26	15	-	21
Postes de sécurité	2	2	2	1	3
Surveillance particulière concernant les :					
Personnes handicapées	37	33	17	2	44
Femmes enceintes	7	10	nc	-	5
Pathologies particulières	42	72	nc	-	11
Reprises de travail (après CLM, CLD...)	60	49	32	-	31
Mères d'enfants < 2 ans	14	15	13	-	5

Source : Service de médecine de prévention des personnels

* Lorsqu'un agent est soumis à plusieurs types de risques, il est comptabilisé dans plusieurs rubriques.

En 2021, un choix prioritaire de visites été fait pour -les nouveaux agents exposés à des risques, -les agents BOE, -les visites à la demande, et les agents n'ayant pas été reçus par le SMPP depuis longtemps.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

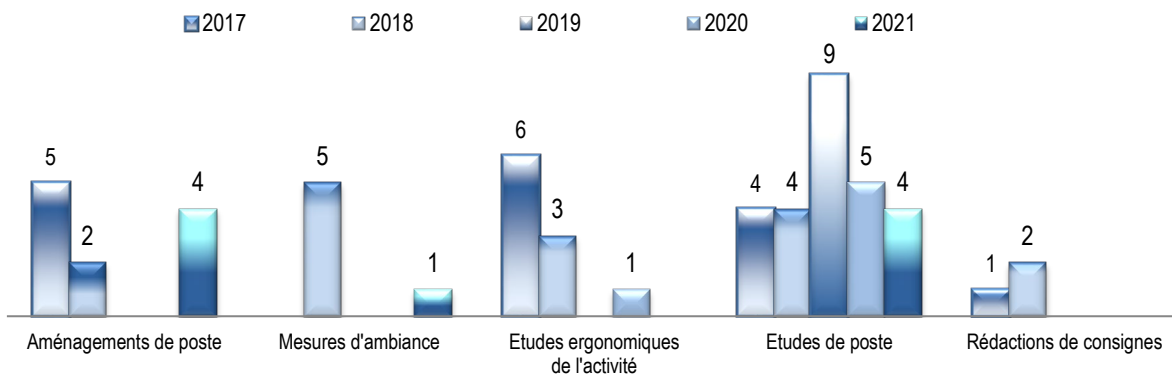
➤ Visites des locaux et études des postes de travail :

Nature de la visite	Nombre de visites				
	2017	2018	2019	2020	2021
Visites programmées	4	3	5	5	4
Suite à une consultation médicale					
Nouvelles installations	4	4	4		1
Autres	5	3			
TOTAL	13	10	9	5	5

Source : Service de médecine de prévention des personnels – Service Hygiène et Sécurité

78

Evolution par type d'étude :



Suite études de postes

	2019	2020	2021
Nombre de préconisation(s)/action(s) organisationnelle(s)	11	6	19
Nombre de préconisation(s)/action(s) matérielle(s)	10	8	15
Nombre de préconisation(s)/action(s) bâtiminaire(s)	5	5	13
Nombre total de préconisations	26	19	47

Source : Service de médecine de prévention des personnels

Exemple de lecture : Après une étude de poste, 3 types de préconisations/actions peuvent être avancées par l'équipe de la médecine préventive. En 2021, 19 préconisations organisationnelles sont rédigées (exemple : supprimer le travail isolé).

L'action sur le milieu professionnel est le tiers temps que doit consacrer le médecin du travail à la connaissance du milieu de travail, en collaboration avec l'infirmière, l'ingénieur Hygiène et Sécurité, les assistants de prévention, les directeurs/directrices des services et composantes. Pour cela, il a libre accès aux locaux rentrant dans son champ de compétences.

Cette activité permet, au médecin du travail l'analyse ergonomique des situations de travail, l'étude des tâches et des activités des agents, renforçant ainsi son rôle de conseiller auprès des personnels concernés.

Ces actions sont essentielles pour le repérage des risques professionnels et donc pour l'instauration d'une prévention le plus en amont possible, avant la survenue d'accidents ou de pathologies professionnelles.

Ces visites font l'objet d'un compte rendu (souvent complété de documents d'information et de rappels réglementaires) adressé au Président de l'Université et aux directeurs/directrices concerné(e)s.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Visites des locaux - Orléans et sites :

Nature de la visite	Nombre de visites				
	2017	2018	2019	2020	2021
Visites programmées	3	1	3	-	-
Suite à une consultation médicale	-	-	-	1	1
Nouvelles installations	2	3	2	-	1
Autres	-	1	-	-	-
TOTAL	5	5	5	1	2

Source : Service de médecine de prévention des personnels

6.3 L'état du bâti

➤ Visite de l'Inspection Santé et Sécurité au travail

L'Inspection Santé et Sécurité au travail a lieu tous les 4-5 ans. La prochaine inspection est programmée en janvier 2022.

Etat des bâtiments	2017	2018	2019	2020	2021
Etat neuf ou très bon (bâtiment moins 10 ans)	33%	25%	24%	24%	28%
Etat restant adapté (bâtiment de 10 à 20 ans)	48%	53%	55%	54%	49%
Bâtiment adapté mais vétuste nécessitant interventions lourdes	8%	17%	17%	19%	20%
Bâtiment inadapté aux missions	8%	2%	2%	2%	2%
Bâtiment à démolir ou à restructurer en totalité	3%	2%	2%	1%	1%

Source : Service Hygiène et sécurité

➤ Visites de la commission de sécurité :

Bâtiment	Type *	Catégorie **	Date de la visite	Périodicité (en années)	Avis
SCD - LLH	S	3	12/01/2021	5	FAVORABLE
IUT Indre - Châteauroux	RLS	3	11/02/2021	3	FAVORABLE
IUT Orléans - GEA GMP	R	2	03/03/2021	3	FAVORABLE
IUT Orléans - QLIO Chimie	R	3	22/03/2021	3	FAVORABLE
Polytech site VINCI	RLW	2	08/04/2021	3	FAVORABLE
Polytech site GALILEE	RL	2	27/04/2021	3	FAVORABLE
UFR ST - STAPS - Gymnase universitaire	X	2	10/06/2021	3	FAVORABLE
IUT Bourges - Administration T. MOREUX	RLW	3	24/08/2021	3	FAVORABLE
INSPE - Centre de formation St Jean	R	3	16/09/2021	3	FAVORABLE

Source : Service Hygiène et sécurité

La fréquence des visites de la commission dépend du type d'établissement recevant du public (ERP) et de leur catégorie. Le classement est défini par l'article GE4 de l'arrêté ministériel du 20 octobre 2014.

* Les types d'établissements :

Type R : établissement d'enseignement, colonies de vacances,
Type L : salle d'audition, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple,
Type X : établissements sportifs couverts,
Type S : bibliothèques, centres de documentation,
Type W : administrations, banques, bureaux.

** Les catégories :

1 : au dessus de 1500 personnes,
 2 : de 701 à 1500 personnes,
 3 : de 301 à 700 personnes,
 4 : Jusqu'à 300 personnes.

D'autres précisions : [clic](#)

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.4 Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Etat des lieux :	2017	2018	2019	2020	2021
Unités de travail recensées*	93	92	96	95	95
Unités de travail ayant élaboré leur document	55	63	44	30	39
Unités de travail ayant rédigé le programme d'actions de prévention	52	58	37	28	31

Source : Service Hygiène et sécurité

80

*Nouveau découpage des unités de travail en 2019 suite au déploiement de la nouvelle application de gestion des personnels ; SIHAM.

Exemples d'unités de travail : Direction des Systèmes d'Information, Département QLIO (IUT d'Orléans), INSPE site Bourgogne, Institut de Chimie Organique et analytique (ICOA)

En 2021, parmi les 95 unités de travail⁺ recensées, 39 ont élaboré un DUERP et 31 ont rédigé un programme d'actions de prévention.

Hors contexte de crise sanitaire, la baisse observée en 2020 par rapport à 2019 du nombre d'unités de travail ayant élaboré le document unique est due à l'absence d'assistants de prévention dans certaines unités de travail, de responsables de services administratifs dans certaines composantes et de directeurs ou chefs de services.

6.5 Les accidents liés au travail

➤ Les Maladies professionnelles

Il n'y a pas eu de maladies professionnelles déclarées en 2021.

➤ Les Accidents

Evolution des accidents liés au travail :

Par type d'accidents :	Nombre d'accidents déclarés					dont avec arrêt de travail				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Accidents de travail	20	19	15	12	17	9	12	12	7	10
Accidents de trajet	15	14	16	7	11	9	8	8	3	6
Accidents de mission	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	37	35	31	19	28	18	20	20	10	16

Source : DRH-SPB

Par population concernée :	Nb d'accidents déclarés					dont avec arrêt de travail					Taux de fréquence*				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Personnels EC/E/C	18	9	9	4	15	8	4	7	2	10	1,5%	0,8%	0,8%	0,3%	1,2%
Personnels BIATSS	19	26	22	15	13	10	16	13	8	6	2,4%	3,2%	2,7%	1,7%	1,6%

Source :DRH-SPB

* Le taux de fréquence est calculé en divisant le nombre d'accidents déclarés par le total des effectifs enseignants et BIATSS.

Le nombre d'accidents déclarés repart à la hausse en 2021 mais, avec le renforcement du télétravail le nombre d'accidents du travail et de trajet est en repli par rapport à 2019 surtout pour les BIATSS (13 accidents contre 22 en 2019) alors que le nombre d'accidents déclarés par les personnels EC/E/C a presque doublé passant de 9 à 15 en 2021.

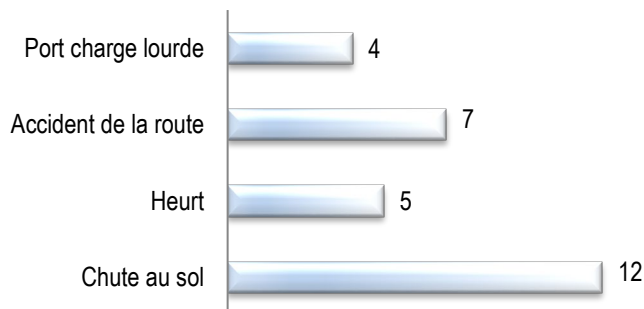
CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Répartition des 28 accidents déclarés en 2021 par type selon la population et le genre :

Type d'accidents	EC/E/C		BIATSS		Total
	H	F	H	F	
Accidents de travail	3	7	5	2	17
Accidents de trajet	2	3	1	5	11
Accidents de mission	-	-	-	-	-
TOTAL	5	10	6	7	28
Taux de fréquence	0,7%	2,0%	1,9%	1,3%	

81

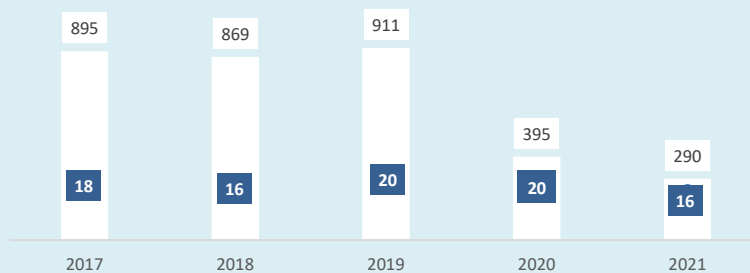
Répartition des 28 accidents par motif :



Parmi les 17 accidents du travail déclarés en 2021, 16 ont conduit à un arrêt de travail.

Nombre de jours d'arrêt par accident lié au travail	Nombre d'accidents avec arrêt	Total jours d'arrêt	Nombre de jours moyen par arrêt
de 1 à 3 jours	5	7	1
de 4 à 14 jours	6	53	9
de 15 à 89 jours	5	230	46
de 90 jours et plus	-	-	-
TOTAL	16	290	18

Evolution depuis 2017 :



Source : DRH-SPB

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.6 La Cellule de Lutte contre les Violences (CLV)

Créée en janvier 2019, les missions de la cellule ont évolué avec la loi de la transformation publique. Une page sur le [site internet de l'établissement est disponible](#).

De 2019 à 2020, un chargé de mission puis un vice-président délégué à l'égalité et qualité de vie au travail est nommé. Il est membre du dispositif d'écoute de la Cellule de Lutte contre les Violences, il est assujéti au secret professionnel et garantit l'anonymat des victimes. Tous les membres du dispositif d'écoute s'engagent à respecter les règles de confidentialité, de secret professionnel, de réserve et d'objectivité.

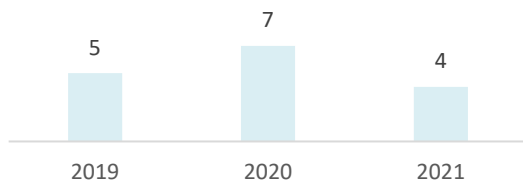
Cellule de Lutte contre les Violences



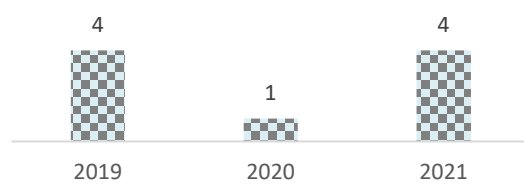
Prévenir, sensibiliser, former, écouter, aider, accompagner.

Depuis 2019 :

Evolution du nombre de signalements :

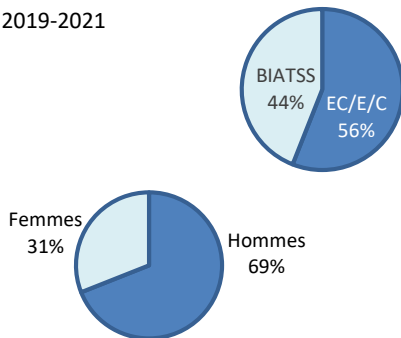


Evolution du nombre de saisines de la part des personnels :



Les personnels visés par un signalement : Profil des personnels signalés (en %) :

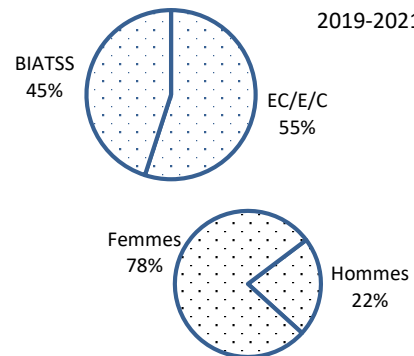
2019-2021



Les personnels ayant réalisé un signalement : Profil (en %) :

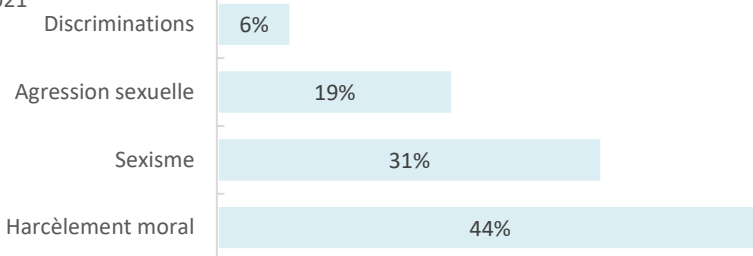
Profil (en %)

2019-2021



Faits signalés impliquant un personnel :

2019-2021



Parmi les 16 signalements enregistrés depuis la création de la CLV, 44% concernent un harcèlement moral.

Source : Vice-président délégué à l'égalité et qualité de vie au travail

Plus de quatre-vingt actions de prévention de sensibilisation et de formation ont été réalisées depuis la création de la cellule. L'établissement participe aux semaines internationales dédiées à l'élimination des violences faites aux femmes, à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Une semaine est également dédiée à l'égalité professionnelle.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.7 Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)[†]

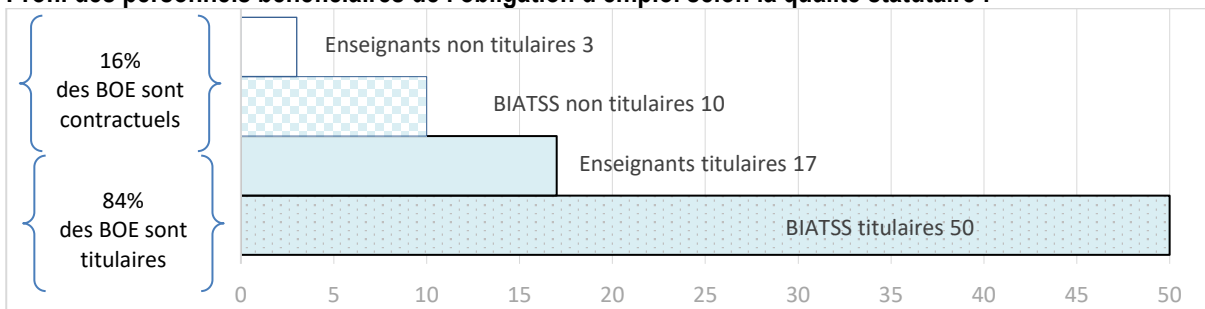
➤ Evolution du nombre de personnels déclarés comme travailleurs handicapés

Population et statut :	2017			2018			2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS titulaires	17	25	42	19	23	42	21	26	47	19	30	49	19	31	50
BIATSS non titulaires	1	4	5	2	4	6	2	5	7	5	5	10	1	9	10
Enseignants titulaires	9	8	17	8	8	16	9	7	16	11	6	17	11	6	17
Enseignants non titulaires			0			0	1	0	1	1	0	1	3	0	3
TOTAL	27	37	64	29	35	64	33	38	71	36	41	77	34	46	80
% sur total des personnels	3,2%			3,2%			3,6%			3,7%			3,9%		

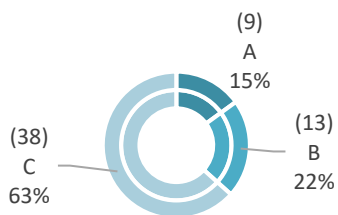
Source : DRH - Service prestations sociales et handicap

L'obligation légale d'emploi des personnels en situation de handicap est de 6% du total des effectifs. 75% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont des personnels BIATSS et 25% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

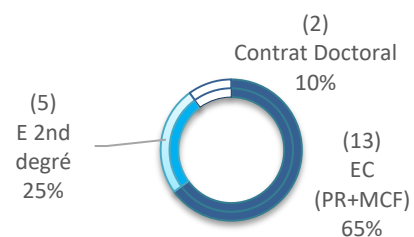
Profil des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon la qualité statutaire :



Parmi les BIATSS, répartition par catégorie de personnel quel que soit le statut :



Parmi les enseignants, répartition par corps et type de contrat :



Nombre de postes ouverts fléchés BOE :

	En 2020 :	En 2021 :
BIATSS	1 catégorie A (BAP E) 1 catégorie C (BAP J) 2	1 catégorie B (BAP E) * 2 catégorie C (BAP J) 3
Enseignants	-	-

* Le lauréat n'a pas pris ses fonctions.

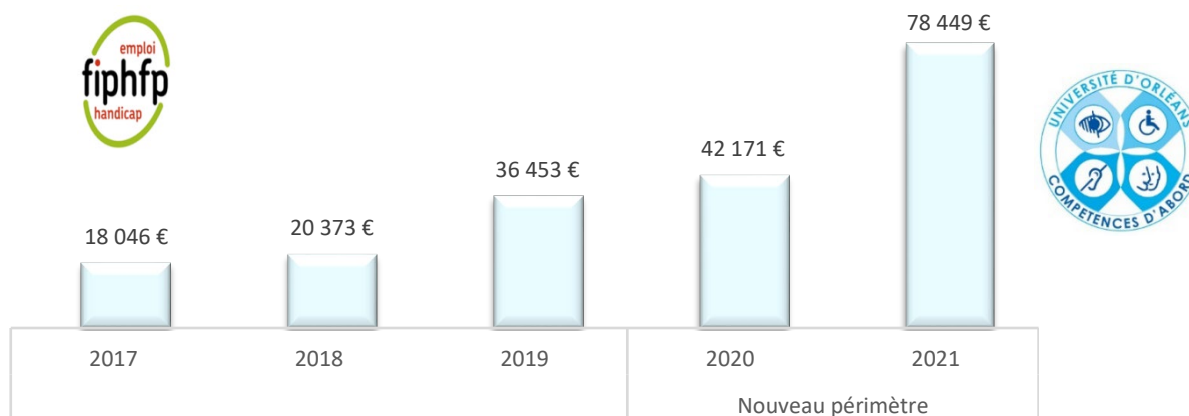
CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Répartition des personnels BOE par structure d'affectation principale :

	2019				2020				2021				
	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	
BIATSS titulaires	25	1	21	47	31	-	18	49	28	-	22	50	
BIATSS non titulaires	6	1	-	7	5	-	5	10	5	-	5	10	
Enseignants titulaires	11	5	-	16	10	7	-	17	13	4	-	17	
Enseignants non titulaires	-	1	-	1	1	-	-	1	-	3	-	3	
TOTAL	42	8	21	71	47	7	23	77	46	7	27	80	
									2021 - En %	58%	9%	34%	100%

Source : DRH - Service prestations sociales et handicap

➤ Evolution du montant annuel des dépenses de l'établissement pour l'aménagement des postes de travail



Les dépenses observées depuis 2020 (nouveau périmètre) ont permis le recrutement de BOE (axe 4) et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (axe 5).
En un an, les dépenses de l'établissement ont augmenté de 86% (soit + 36 278€).

Recruter, Insérer et maintenir dans l'emploi les agents en situation de handicap

Dans le cadre du conventionnement avec le FIPHP⁺, l'université s'est engagée pour la période 2020-2022 sur une politique volontariste en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et d'apprentissage des personnels en situation de handicap.

Le partenariat prévoit un co-financement sur 3 ans à hauteur de 317 800 € pour le FIPHP et 312 582 € pour l'Université.

Cette politique s'inscrit résolument dans une démarche RH socialement responsable et inclusive. L'objectif de l'établissement est d'accompagner celles et ceux qui, pour diverses raisons, se trouvent confrontés à une situation de handicap ou d'inaptitude.

Elle s'adresse aux agents nouvellement recrutés dont le handicap peut nécessiter la mise en place de mesures particulières lors de la prise de poste mais également aider les personnels qui rencontrent des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle suite à une maladie, accident ou aggravation de leur état de santé.

Différents types d'aménagements, prévus par la réglementation, peuvent être proposés aux agents en fonction de leur situation. Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien les aménagements d'horaires que le mode de transport domicile/ travail, l'achat de prothèses auditives, etc...



Par ailleurs, le 18 novembre 2021, l'opération DuoDay a permis la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des personnels volontaires au sein de l'établissement. Cet événement national s'inscrit dans la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

Durant la journée DuoDay, une personne en situation de handicap, demandeuse d'emploi ou en formation, compose un duo professionnel avec un personnel de l'université. L'objectif pour la personne en situation de handicap est de parfaire son orientation professionnelle et de découvrir un métier ou d'amorcer un parcours professionnel. Pour les personnels qui les accueillent, l'objectif est de faire découvrir leur métier et compétences professionnelles. Les circonstances sanitaires n'ont pas permis d'atteindre l'objectif initialement fixé, à savoir un binôme par composante.

7

**L'organisation et la
qualité de vie au travail**

7.1 Les cycles de travail

A l'université d'Orléans, la durée hebdomadaire de travail de référence pour les personnels BIATSS travaillant à temps plein est de 37 heures 30.

Les personnels BIATSS ont droit à 57 jours de congé répartis en 47 jours de congés annuels et 10 jours de RTT.

Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et la date d'arrivée pour les nouveaux personnels.

Les enseignants-chercheurs partagent leur temps de travail entre la recherche (50%) et l'enseignement (50%).

Les congés dits « fixes » sont déterminés par les périodes de fermeture de l'établissement et concerne tous les personnels qu'ils soient permanents ou non.

Chaque année, le Conseil d'administration délibère sur les périodes de fermeture de l'établissement en lien avec le calendrier pédagogique.

En 2021, le cycle de travail a été perturbé par une période de confinement (en mars) liée à la crise sanitaire (rappel en 2020 : 3).

7.2 Les quotités de temps de travail

➤ Le travail à temps plein

Répartition des personnels travaillant à temps plein par :

Population	Effectifs de personnels :		Rappel 2020		Rappel 2019	
	Titulaires (T)	Contractuels* (C)	T	C	T	C
EC**	557	45	565	48	561	34
E	234	41	234	54	230	55
Autres personnels assimilés EC/C ***	-	259	nd	nd	nd	nd
EC/E/C	791	(86) 300	799	(102)	791	(89)
BIATSS cat. A	139	102	151	85	148	70
BIATSS cat. B	158	62	156	55	158	49
BIATSS cat. C	207	102	228	112	226	99
BIATSS	504	266	535	252	532	218
TOTAL	1 295	566	1 334	354	1 323	307

Source : DRH-SPB et SPE-EC

nd : non disponible

* Le périmètre pris en compte pour les contractuels est modifié en 2021. Il prend en compte tous les personnels assimilés EC/E/C contractuels (en 2020 et 2019, hors doctorants, PAST, et ATER).

** PR, MCF et ATER

*** Contrat doctoraux, Lecteur, ML, Contractuels recherche

90,8%
des personnels en
fonction sont à
temps plein.

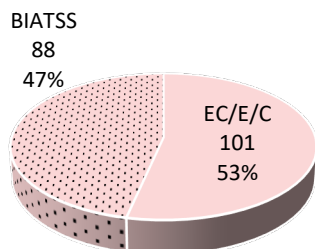
BIATSS : 90%

EC/E/C : 91,5%

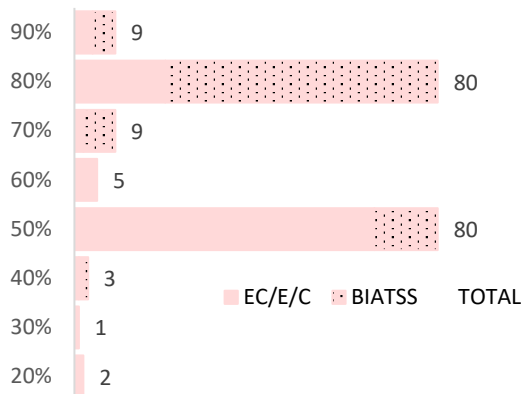
CHAPITRE 7 - L'ORGANISATION ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

➤ Le travail à temps partiel ou incomplet[↓]

Répartition des personnels par population :



Répartition des quotités temps de travail :



NB : Le périmètre change en 2021. Les temps incomplets sont recensés et les enseignants 2nd degré exerçant à 50% à l'université et à 50% au rectorat sont comptabilisés dans les temps incomplets.

Répartition des quotités temps de travail des personnels par population, statut selon la modalité de service et sexe :

		TP de droit* [↓]			TP sur autorisation [↓]			Temps incomplet			Total effectifs
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Enseignants-chercheurs	90%					2	2				2
	80%		3	3	1	8	9				12
	60%		1	1		1	1				2
	50%	1		1		1	1				2
	Total EC		1	4	5	1	12	13			
Ens 1 ^{er} et 2 nd degré	90%				1		1				1
	80%				1	5	6				6
	60%				1	1	2				2
	50%							11	21	32	32
	Total E				3	6	9	11	21	32	41
EC/E/C	Total Titulaires	1	4	5	4	18	22	11	21	32	59
CDD	90%								1	1	1
	80%							1		1	1
	70%							2		2	2
	60%								1	1	1
	50%		1	1				19	12	31	32
	40%							1		1	1
	30%							1		1	1
	20%							1	1	2	2
Total CDD			1	1				25	15	40	41
CDI	80%							1		1	1
Total contractuels			1	1				26	15	41	42
Total EC/E/C		1	5	6	4	18	22	37	36	73	101
Titulaires Catégorie A	80%		5	5	3	12	15				20
	70%					1	1				1
	50%		1	1		1	1				2
	Total A		6	6	3	14	17				23
	Titulaires Catégorie B	90%					1	1			
80%			3	3		5	5				8
50%						2	2				2
Total B		3	3	3	8	8				11	
Titulaires Catégorie C	90%					2	2				2
	80%	1	8	9	1	16	17				26
	50%	2	1	3							3
Total C		3	9	12	1	18	19				31
Total titulaires		3	18	21	4	40	44				65

CHAPITRE 7 - L'ORGANISATION ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

		TP de droit* ↓			TP sur autorisation ↓			Temps incomplet			Total effectifs	
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
CDD	90%					1	1				1	
	80%		3	3				1		1	4	
	70%								5	5	5	
	50%								6	6	6	
	40%								1	1	1	
Total CDD			3	3		1	1	1	12	13	17	
CDI	90%							1		1	1	
	80%	1	1	2							2	
	70%							1	1	1	1	
	50%							1	1	1	1	
	40%							1	1	1	1	
Total CDI		1	1	2				1	3	4	6	
Total Contractuels		1	4	5		-	1	1	2	15	17	23
Total BIATSS		4	22	26	4	41	45	2	15	17	88	
TOTAL GENERAL		5	27	32	8	59	67	39	51	90	189	

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Les mi-temps thérapeutiques sont compris dans les temps partiels de droit.

7.3 Les heures supplémentaires et complémentaires

➤ Evolution des vacances et Heures Complémentaires (HC) :

Type d'heures	2017		2018		2019		2020		2021	
	Nb heures	Montant €	Nb heures	Montant €	Nb heures	Montant €	Nb heures	Montant €	Nb heures	Montant €
Vacations	65 254	3 336 565	60 560	3 080 782	56 562	2 863 294	53 792	2 744 581	53 534	2 923 752
- dont effectuées par des personnels BIATSS de l'UO	2 664	110 025	2 414	99 967	2 444	101 202	1 643	68 036	1 334	66 913
- dont effectuées par des personnels extérieurs	62 590	3 226 540	58 146	2 980 815	54 118	2 762 092	52 149	2 676 546	52 200	2 856 839
HC	72 263	2 991 815	67 246	2 784 644	67 768	2 806 260	70 954	2 938 224	78 213	3 106 078
TOTAL	137 517	6 328 380	127 805	5 865 426	124 330	5 669 555	124 747	5 682 805	131 747	6 029 830
Evolution annuelle du nombre d'heures			-7,1%		-2,7%		+0,3%		5,6%	
Evolution annuelle des dépenses				-7,3%		-3,3%		+0,2%		+6,1%

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

En 2021, le nombre d'heures de vacances et d'heures complémentaires payées est de retour à la hausse + 7 000 heures.

La hausse des heures concerne principalement les heures complémentaires soient + 7 200 (78 213 HC en 2021 contre 70 954 en 2020) alors que les vacances sont en baisse majoritairement chez les BIATSS.

7.4 Le télétravail et le travail à distance

Le dispositif de télétravail mis en place à l'université depuis la crise sanitaire en 2020 concerne le personnel BIATSS ayant une ancienneté de plus de 6 mois et une quotité de travail supérieure ou égale à 80%.

Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2021 :

Population	2021		Total
	Hommes	Femmes	
BIATSS cat.A	52	60	112
BIATSS cat.B	25	83	108
BIATSS cat.C	9	99	108
Total BIATSS	86	242	328

Source : DRH-SMR

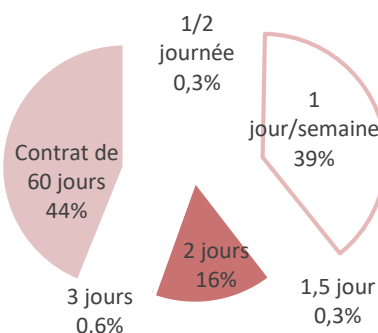
La proportion des femmes (47%) effectuant du télétravail est plus élevée que celle des hommes (27%)
47%. [242/519]
27%. [86/317]

91

Répartition des effectifs par nombre de jours en télétravail :

	2021		Total
	Hommes	Femmes	
1/2 journée	-	1	1
1 jour/semaine	21	107	128
1,5 jour	-	1	1
2 jours	18	35	53
3 jours*	-	2	2
Contrat de 60 jours	47	96	143
Total BIATSS	86	242	328

Source : DRH-SMR

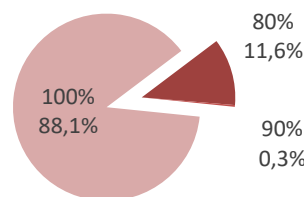


*Personnels bénéficiant d'une préconisation médicale (du médecin du travail) et donc d'un aménagement de poste.

Télétravail et quotité de service :

Quotité de service	2021		Total
	Hommes	Femmes	
100%	84	205	289
90%	-	1	1
80%	2	36	38
Total BIATSS	86	242	328

Source : DRH-SMR



Exemple de lecture : Parmi les personnels en télétravail, 11,6% sont à 80%.

Répartition des personnels en télétravail par structure d'affectation :

	2021		Total	
	Hommes	Femmes		
Services communs et centraux	54	110	164	Parmi les personnels affectés dans un service commun ou central : 52,3% sont en télétravail. [164/314]
Composantes de formation	30	131	161	Parmi les personnels affectés dans une composante de formation : 37,1% sont en télétravail. [161/434]
Laboratoires	2	1	3	Parmi les personnels affectés dans un laboratoire : 3,8% sont en télétravail. [3/79]
BIATSS	86	242	328	

7.5 Les Comptes Epargne-Temps (CET)[†]

Situation au 31 décembre 2021 :

Catégorie	Nombre de CET et nombre de jours par sexe				Total	
	Homme		Femme		Nombre de CET	Nombre de jours
	Nombre de CET	Nombre de jours	Nombre de CET	Nombre de jours		
A	17	180	21	293	38	473
B	7	82	9	78	16	160
C	3	72	11	174	14	246
Total	27	334	41	545	68	879

Source : DRH-SPB

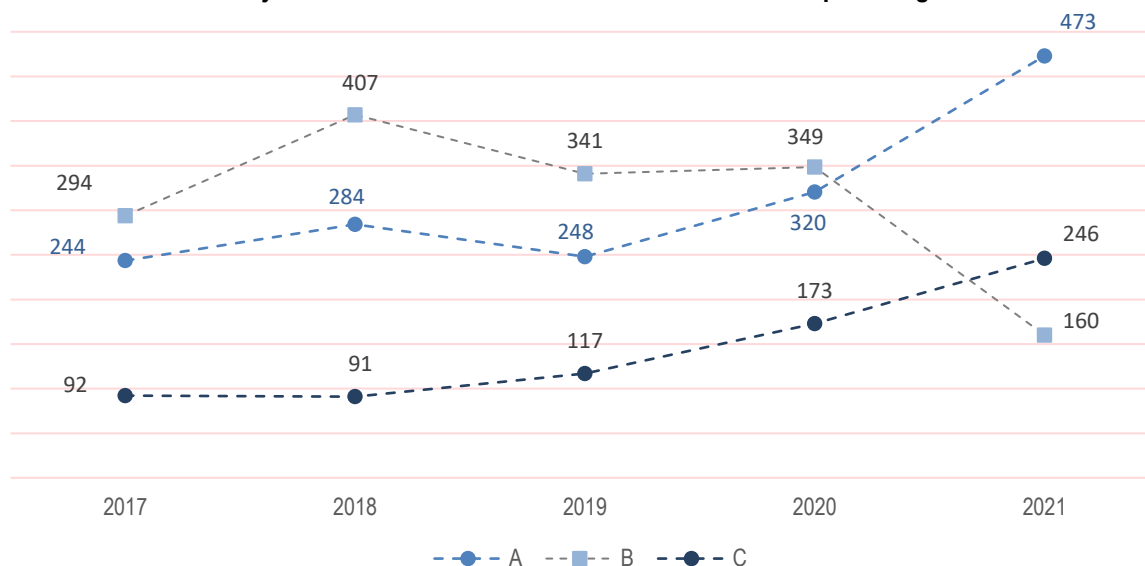
Total de
879 jours
recensés au
31 décembre 2021.

Mouvements réalisés au cours de l'année 2021 :

Catégorie	Nombre d'agents			Jours déposés			Jours utilisés			Jours indemnisés			Indemnité brute / jour en euros
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Montant en euros	
A	1	1	2			0			-	10	22	4 000	125
B	1	1	2			0		37	37	17		1 360	80
C	1		1			0			-	66		4 290	65
Total	3	2	5	0	0	0	0	37	37	93	22	9 650	

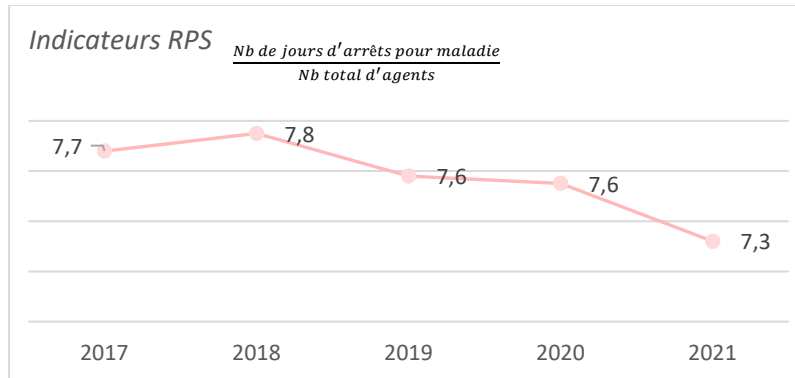
Source : DRH-SPB

Evolution du nombre de jours dans les CET au 31 décembre de l'année N par catégorie FP :



7.6 Les absences

Evolution du nombre moyen de jours d'absence par personne pour raison de santé :



Le nombre total de jours d'absence par personne est stable depuis 2019.

Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé est de 7 jours.

Le nombre de personnels absents en 2021 est en baisse comparé à 2019 (exclue l'année 2020-crise sanitaire).

Evolution des congés de sécurité sociale[†] :



CHAPITRE 7 - L'ORGANISATION ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Congés de sécurité sociale des personnels au cours de l'année 2021 :

Types de congés	Type de population	Nombre de pers.	Titulaires		Contractuels		Nombre de jours	Titulaires		Durée moyenne	
			Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels		
Congés de maladie ordinaire	EC/E/C	95	88	7	168	158	10	2 462	2 406	56	15
	BIATSS cat A	49	42	7	82	74	8	1 086	1 023	63	13
	BIATSS cat B	52	47	5	89	84	5	1 077	1 028	49	12
	BIATSS cat C	127	104	23	255	218	37	3 410	2 920	490	13
Total CMO	BIATSS	228	193	35	426	376	50	5 573	4 971	602	13
Congés de longue maladie	EC/E/C	4	4		5	5		782	782		
	BIATSS cat A										
	BIATSS cat B	2	2		2	2		572	572		
	BIATSS cat C	3	3		7	7		1 083	1 083		
Total CLM	BIATSS	5	5	-	9	9	-	1 655	1 655	-	
Congés de longue durée	EC/E/C	2	2		2	2		727	727		
	BIATSS cat A	2	2		6	6		730	730		
	BIATSS cat B	2	2		5	5		626	626		
	BIATSS cat C	8	8		15	15		2 158	2 158		
Total CLD	BIATSS	12	12	-	26	26	-	3 514	3 514	-	
Accidents de service / Accidents de travail avec arrêt de travail	EC/E/C	10	7	3	10	7	3	165	141	24	17
	BIATSS cat A	2	2		2	2		7	7		4
	BIATSS cat B	1	1		1	1		1	1		1
	BIATSS cat C	3	2	1	3	2	1	117	102	15	39
Total accidents de service / accidents de travail	BIATSS	6	5	1	6	5	1	125	110	15	
Congés de maternité*	EC/E/C	11	10	1	12	11	1	1 791	1 679	112	
	BIATSS cat A	4	2	2	4	2	2	309	128	181	
	BIATSS cat B	4	4		4	4		400	400		
	BIATSS cat C	4	4		4	4		399	399		
Total congés de maternité	BIATSS	12	10	2	12	10	2	1 108	927	181	
Congés de paternité	EC/E/C	6	5	1	6	5	1	79	62	17	13
	BIATSS cat A	4	3	1	4	3	1	44	33	11	11
	BIATSS cat B	1	1		1	1		16	16		16
	BIATSS cat C	1	1		1	1		11	11		11
Total congés de paternité	BIATSS	6	5	1	6	5	1	71	60	11	12
Congé CITIS**	EC/E/C	6	6		7	7		131	131		19
	BIATSS cat A	2	2		2	2		7	7		4
	BIATSS cat B	1	1		1	1		1	1		1
	BIATSS cat C	3	3		12	12		492	492		41
Total congé CITIS	BIATSS	6	6		15	15		500	500		33
Total EC/E/C	134	122	12	209	194	15	5 880	5 671	209	28	
Total BIATSS	275	236	39	500	446	54	12 546	11 737	809	25	
TOTAL - année 2021	409	358	51	709	640	69	18 426	17 408	1 018	26	

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Le congé pathologique est considéré comme étant partie intégrante du congé maternité.

** Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Nombre de jours de carence* imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2021 :

Type de congé	Type de population	Nombre de personnes		Nombre de jours de carences		
		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Total
Congés de maladie ordinaire	Total EC/E/C	65	10	64	10	74
	BIATSS cat A	40	11	33	12	45
	BIATSS cat B	45	10	40	13	53
	BIATSS cat C	89	25	95	38	133
	Total BIATSS	174	46	168	63	231
Total CMO		239	56	232	73	305

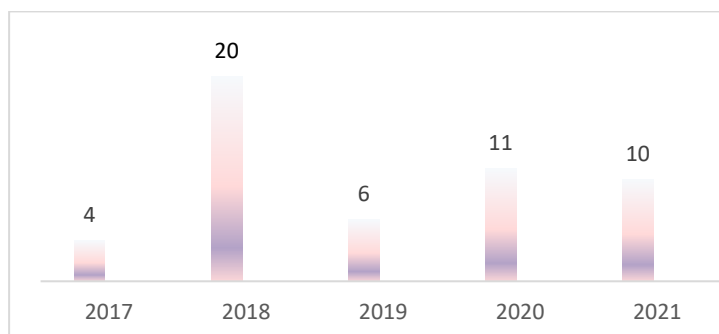
Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Les CMO pour cause COVID ne sont pas concernés par le jour de carence.

Pour les personnels avec une ALD, le jour de carence s'applique uniquement au 1^{er} arrêt de travail émis au cours de l'année civile.

7.7 Les Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Evolution du nombre de CRCT accordées depuis 2019 :



10 demandes de CRCT acceptées pour l'année universitaire 2021-2022.

3 au titre de l'établissement, 7 au titre du CNU.

Répartition du nombre de CRCT par année, sexe :

	Année universitaire 2021-2022			Rappel 2020-2021			Rappel 2019-2020	
	Hommes	Femmes	Nombre de semestres	Hommes	Femmes	Nombre de semestres	Hommes	Femmes
Au titre de l'établissement	2	1	4	3	4	8	3	3
Au titre du CNU	4	3	10	2	2	4	-	-
Total	6	4		5	6		3	3

7.8 Les restructurations et réorganisation de service

Réorganisations	Date du Comité Technique
Projet de modification de l'organigramme de la Communication	18/03/2021
Projet de modification de l'organigramme de l'Agence Comptable	18/03/2021
Projet de modification de l'organigramme de la DOIP	08/04/2021
Projet de modification de l'organigramme de la DRI	11/05/2021
Projet de modification de l'organigramme de la POLYTECH	11/05/2021
Projet de réorganisation du SPPA en direction du Pilotage	11/05/2021
Transfert des missions financières de la DRI et de l'Institut Confucius vers la DCPD	08/07/2021
Projet de modification de l'organigramme de l'INSPE St Jean	08/07/2021
Réorganisation de l'EUK CVL	09/11/2021
Organisation et fonctionnement de l'UAR MACLE CVL	29/11/2021

10
réorganisations
en 2021.

8

L'action sociale et culturelle



8.1 Les types de prestations sociales et autres aides

➤ Les prestations sociales

Nature de prestations sociales	Nombre d'agents		Nombre de dossiers	Montant	Rappel 2020	Rappel 2019	
	H	F			Nombre d'agents		
PIM	Centre de vacances avec hébergement ⁽¹⁾	2	5	13	1 599 €	7	9
	Centre de vacances sans hébergement	1	2	9	516 €	7	12
	Maisons familiales, villages de vacances, gîtes de France	2		10	1 135 €	2	3
	Classes de découverte ⁽¹⁾			-	-	8	11
	Séjours linguistiques			-	-	-	-
	Enfants handicapés ⁽²⁾	11	5	15	31 760 €	16	15
Total PIM	15	12	227	35 010 €	40	61	
ASIU	Stages sans hébergement à caractère unique	2	5	13	703 €	7	6
	Allocation d'enseignement supérieur	16	14	40	13 850 €	33	36
	Activités culturelles et sportives	24	34	107	10 332 €	44	71
Total ASIU	42	53	160	24 885 €	84	113	
TOTAL prestations sociales	57	65	387	59 895 €	144	174	

Source : DRH- Service prestations sociales et handicap

(1) Le montant indiqué comprend les prestations versées au titre des PIM et leur complément au titre des ASIU.

(2) L'allocation aux parents d'enfant handicapé est une allocation mensuelle.

Le montant des prestations sociales est en baisse depuis 2019 soit – 25%.

*RAPPEL : En 2020 : 68 506 € pour un total de 449 dossiers
En 2019 : 74 969 € pour un total de 519 dossiers*

➤ Les aides exceptionnelles

	Nombre de dossiers déposés		Nombre de dossiers acceptés		Montant	Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	H	F			
Aides financières	-	1	-	1	1 500€	8 dossiers déposés et acceptés pour un montant total de 4 450 € d'aide financière.	16 dossiers déposés et 14 acceptés pour un montant total de 10 700 €
Prêt social	-	-	-	-	-		

Source : DRH- Service prestations sociales et handicap

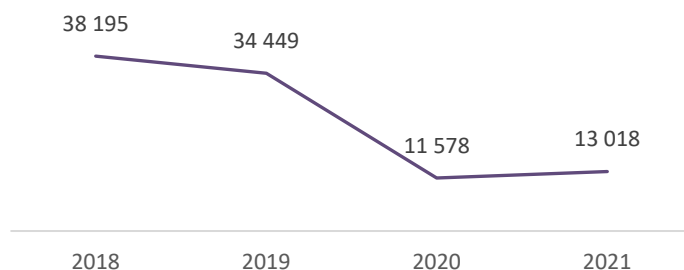
Les demandes d'aides exceptionnelles sont reçues par l'assistante sociale des personnels de l'université qui les analyse et les présente anonymement devant la commission d'action sociale d'établissement composée de représentants de l'administration, des personnels et de la MGEN. Cette commission accorde ou non une aide financière et/ou un prêt social et en détermine le montant.

L'UO ne dispose plus d'assistante sociale depuis mars 2021. Le recrutement, infructueux en 2021, est reconduit en 2022.

CHAPITRE 8 – L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

➤ L'aide à la restauration

Evolution du nombre de repas pour lequel l'établissement participe financièrement :



Depuis la crise sanitaire en 2020, le nombre de repas recensé n'a pas retrouvé le niveau de 2019 soit près de 35 000 repas financés.

99

Répartition du nombre de repas et montant de la participation financière de l'établissement par partenaires et organismes de recherche :

	CROUS				CNRS				ELIOR		Autres (ANSAMBLE, INRAE)		
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021					
Nombre annuel de repas	22 333	18 857	3 888	4 817	15 862	15 592	7 690	7 978	-	-	52	98	125
Montant annuel de la prestation restauration	31 351 €	30 686 €	10 635 €	6 518 €	82 890 €	68 907 €	45 190 €	72 362 €	-	-	112 €	204 €	641 €

Source : DAF

➤ L'aide aux transports en commun

Remboursement des frais de transports domicile-travail :

Personnels	2017		2018		2019		2020		2021	
	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant
EC/E/C	206	38 839 €	200	33 136 €	202	35 146 €	196	30 514 €	168	23 567 €
BIATSS	99	18 350 €	97	20 404 €	119	20 502 €	107	15 720 €	98	15 168 €
TOTAL	305	57 189 €	297	53 540 €	321	55 648 €	303	46 234 €	266	38 735 €
Evolution annuelle			- 2,6%		+8,1%		-5,6%		-12,2%	

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

NB : Les post-doc sont recensés parmi les personnels BIATSS jusqu'en 2020.

Les personnels prenant les transports en commun pour venir travailler et possédant un titre d'abonnement peuvent prétendre à un remboursement partiel de leurs frais. Les modalités de remboursement sont définies par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010.

La prise en charge est de 50% du montant du titre de transport (sur la base du tarif le plus économique pratiqué par l'entreprise de transport) dans la limite de 80,21 € mensuel - JO du 6 octobre 2015.

En 2021, 13% des personnels ont demandé le remboursement à 50% des frais de transport en commun entre leur domicile et leur lieu de travail principal.

La baisse observée en 2020 en raison de la crise sanitaire, se poursuit et s'accroît en 2021.

CHAPITRE 8 – L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

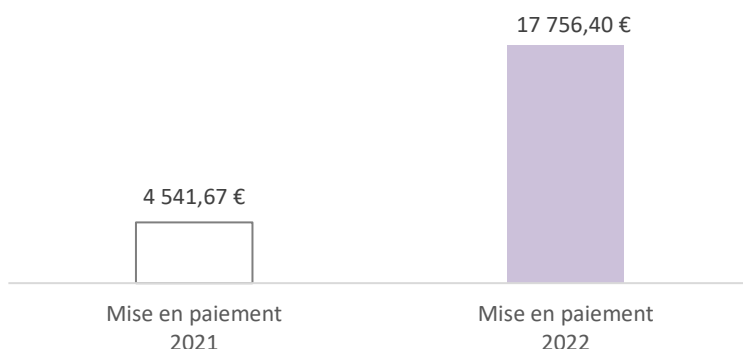
➤ Le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Conformément à la délibération 2021-33 du CA réuni le 23 avril 2021, des personnels en fonction ont fait une demande de forfait mobilité durable.

Les demandes de FMD⁺ de l'année civile 2020 ont été mises en paiement en décembre 2021 et février 2022 pour un montant de 100€ (année incomplète)

Les demandes de FMD de l'année civile 2021 ont été mises en paiement en février 2022 pour un montant de 200€ (année pleine).

Evolution du montant annuel pris en charge par l'établissement :



Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

Profil des personnels ayant fait une demande de forfait mobilité durable :

	2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total
EC/E/C	5	28	33	4	35	39
Dont Titulaires	4	21	25	3	25	28
Dont Contractuels	1	7	8	1	10	11
BIATSS	11	19	30	15	26	41
Dont Titulaires	9	16	25	11	19	30
Dont Contractuels	2	3	5	4	7	11
Nombre de personnels titulaires	13	37	50	14	44	58
Nombre de personnels contractuels	3	10	13	5	17	22
Total	16	47	63	19	61	80

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

Pour 2021, 80 personnels ont demandé le FMD pris en charge par l'UO dont 51 % sont des BIATSS et 49% des EC/E/C.

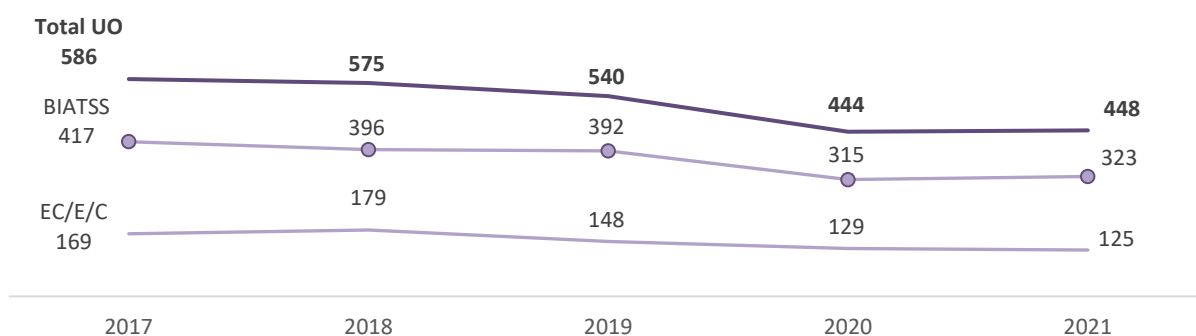
8.2 L'association ASTUCE

ASTUCE⁺ est une association qui fonctionne grâce aux cotisations de ses adhérents, mais aussi grâce à une subvention de l'université (30 000 €).

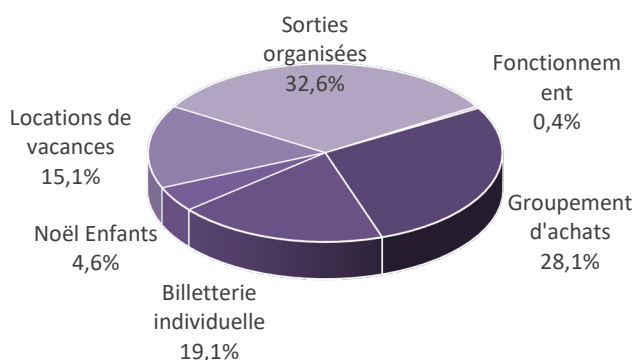
En 2021 :

- Parmi les adhérents 72% sont des personnels BIATSS, 28% des personnels EC/E/C.
- La majorité des dépenses concernent les sorties organisées soit 33% du total des dépenses. La part des sorties est en hausse par rapport à 2019.
- Le montant des locations de vacances est en léger recul alors qu'il était en hausse en 2020 année de la crise sanitaire.

Evolution du nombre d'adhérents :



Répartition des dépenses totales – 2021 :



Type de dépenses	Montant 2021	Montant 2020	Montant 2019
Groupement d'achats	36 090 €	35 819 €	58 539 €
Billetterie (Cinéma, Zoo, Parc de Loisirs et Parc d'attraction) dont stocks	24 529 €	17 327 €	42 688 €
Noël Enfants	5 910 €	6 148 €	7 984 €
Locations de vacances	19 407 €	21 389 €	20 967 €
Sorties organisées	41 777 €	18 397 €	50 810 €
Fonctionnement (Assurance, frais de port, frais bancaires)	527 €	523 €	626 €
Total	128 240 €	99 603 €	181 614 €

Source : Astuce

En raison du contexte sanitaire, les dépenses ASTUCE ont été divisées par 2 en 2020.

9



Le dialogue social



9.1 Les conseils centraux

➤ Le Conseil d'Administration[†]

Composition* des sièges attribués aux représentants des personnels :

	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
Professeurs	8	5	3	38%	62%
Enseignants-Chercheurs	8	5	3	38%	62%
BIATSS	6	2	4	67%	33%
TOTAL	22	12	10	45%	55%

Source : Service des affaires juridiques

* Données au 31 décembre 2021

Dernière élection : 2020

Le Conseil d'Administration (CA) s'est réuni 11 fois en séance plénière en 2021.

➤ Le Conseil Académique[†]

Le Conseil Académique regroupe les membres de la Commission Recherche et ceux de la Commission Formation et de la Vie Universitaire.

Le Conseil Académique (CAc) s'est réuni 5 fois en séances plénières ○ et 18 fois en séances restreintes ● en 2021.

Calendrier 2021 :

Janv.	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
	●●	○●●●	●●●	●●●●	○●●	○●●●		○●●●	●●●●	○●●●	●●●●

Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

Commission de la recherche (CR)	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes	Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
HDR	5	4	1	20%	80%	Collège B*	8	6	2	25%	75%
Docteurs	7	5	2	29%	71%	BIATSS	4	1	3	75%	25%
Autre Enseignant-Chercheur	1	-	1	100%	-	TOTAL	20	11	9	45%	55%
Ingénieurs et techniciens	4	1	3	75%	25%	* Les collèges A et B comprennent uniquement des personnels enseignants-chercheurs					
BIATSS	2	1	1	50%	50%	En 2021 : deux remplacements d'élus (+2 hommes collège B, - 2 femmes collège B).					
TOTAL	32	17	15	47%	53%						

Source : Service des affaires juridiques

En 2021 : un remplacement d'élu (-1 homme docteur, +1 femme docteur).

La Commission de la Recherche (CR)[†] s'est réunie 9 fois en séance plénière et 10 en séances restreintes en 2021

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)[†] s'est réunie 9 fois en séance plénière en 2021.

Dernière élection : 2020

9.2 Les instances du dialogue social et les représentants du personnel

➤ La Commission paritaire d'établissement (CPE)[†]

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, une révision du périmètre d'action des CPE a été actée.

L'instance n'est plus consultée pour les questions de mobilité ou de promotions et reste compétente uniquement pour les décisions individuelles défavorables. Elle ne s'est pas réunie en 2021.

Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
RF et assimilés	12	4	8	67%	33%
AENES	12	5	7	58%	42%
Bibliothèques	6	2	4	67%	33%
TOTAL	30	11	19	63%	37%

Source : Service des affaires juridiques

En 2021 : +1 élu AENES Homme

3 remplacements d'élus :
RF (-2 hommes, +2 femmes) ;
AENES (+1 homme, -1 femme)

➤ Le Comité Technique (CT)[†]

Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

	Nombre de sièges	Titulaires		Suppléants		% de femmes	% d'hommes
		H	F	H	F		
FSU	8	2	2	4		25%	75%
SNPTES	6	2	1	1	2	50%	50%
SGEN-CFDT	4	2		1	1	25%	75%
SOLIDAIRES	2	1		1		0%	100%
TOTAL	20	7	3	7	3	30%	70%

Source : Service des affaires juridiques

Le Comité Technique (CT) s'est réuni 11 fois en 2021.

Un CT n'a pu avoir lieu en novembre car le quorum n'était pas atteint.

En 2021, les avis « POUR » représentent 70% des 60 points soumis au vote.

Dernière élection : 2020

Au cours des 11 réunions effectives, 60 points à l'ordre du jour ont été mis au vote.

Répartition des avis* sur l'année 2021 :

	Avis favorable à l'unanimité « POUR »	Avis défavorable à l'unanimité « CONTRE »	Abstention à l'unanimité	Avis « POUR » majoritaire**	Avis « CONTRE » majoritaire	Abstention majoritaire	Total 2021
En nombre	25	1	2	17	5	10	60
En %	42%	2%	3%	28%	8%	17%	100%

Source : DRH, relevés des avis

* Ce sont les avis des représentants des personnels présents au moment du vote.

** Parmi les votes le nombre d'avis « POUR » est supérieur à celui des « CONTRES » et/ou « Abstentions »

Parmi les élus du CT, certains siègent au CHSCT.

CHAPITRE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL

➤ Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Composition du CHSCT :

	Membres titulaires			Membres suppléants			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	
BIATSS	4	1	5	3	2	5	10
EC/E/C	1	3	4	1	2	3	7
TOTAL	5	4	9	4	4	8	17

Source : Service Hygiène et sécurité

Le CHSCT s'est réuni 10 fois en 2021.

➤ La Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) s'est réunie 1 fois au cours de l'année 2021.

Répartition des sièges	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Représentants de l'établissement	3	4	3	4								
Représentants du personnel		1			2			1	2			2
TOTAL	3	4	3	4	2	-	-	1	2	-	2	-

Source : Service des affaires juridiques

9.3 Les moyens accordés aux organisations syndicales

Sur quatre organisations syndicales, deux d'entre elles bénéficient d'un local syndical (l'une depuis 1997, l'autre depuis 2014).

Décharges* par organisation syndicale :

Organisation syndicale	Nombre d'agents à 10%	Nombre d'agents à 20%	Nombre d'agents à 30%	Nombre d'agents à 100%	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge	ETP des décharges
SNASUB-FSU	1	1			2	482	0,3
SNPTES	1				1	161	0,1
A&I-UNSA Education		1			1	322	0,2
SGEN-CFDT				1	1	1 607	1,0
TOTAL	2	2	0	1	5	2 572	1,6

Source : DRH-SPB

* Les décharges présentées dans le tableau ne concernent que les personnels BIATSS.

CHAPITRE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL

Les organisations syndicales disposent chacune d'un canal dans l'ENT de l'UO pour communiquer avec l'ensemble des personnels. De plus, l'établissement met à disposition des élus des listes de diffusion.

➤ L'Exercice du droit de grève

En 2021, les personnels BIATSS et EC/E ont fait respectivement 20 et 10 jours de grève cumulés.

Rappel 2020, les personnels BIATSS et EC/E ont fait respectivement 52 et 16 jours de grève cumulés.

Rappel 2019, les personnels BIATSS et EC/E ont fait respectivement 150 et 56 jours de grève cumulés.

10



Les actions juridiques



10.1 Les contentieux

Personnels de l'UO

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de demandes de <u>protection fonctionnelle</u> [↓]	7	4	3	2	1
Nombre de recours* auprès du tribunal administratif contre l'Université	10	3	4	3	2
Nombre de procédure disciplinaire	-	-	1	-	-

Source : Service des affaires juridiques

* Les recours mentionnés dans le tableau correspondent aux "nouveaux" recours formulés contre l'université au cours de l'année N.

Etudiants, Usagers de l'UO

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de recours auprès du tribunal administratif contre l'Université	4	4	7	10	3
Nombre de procédure disciplinaire	29	44	25	14	72

Source : Service des affaires juridiques

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

Au sein de ce glossaire, des précisions, des définitions et des [liens hypertextes](#) sont mis à disposition.

- AC** : Agence Comptable
- ADAENES** : Attaché D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- ADJAENES** : ADJoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- AENES** : personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- ALD** : Affection Longue Durée
- ARE** : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi
- ASI** : Assistant Ingénieur de recherche et de formation
- ASIU** : Action Sociale d'Initiative Universitaire
- ASTR adj** : ASTRonome adjoint
- ASTUCE** (Association de l'Université pour la culture et les loisirs) : elle est née en janvier 2005. Elle a pour but de faciliter l'accès aux sorties culturelles et loisirs, de toute nature pour les personnels de l'Université d'Orléans : billetteries parcs d'attractions et de loisirs, vente de tickets de cinéma, groupement d'achats, spectacle de Noël.
ASTUCE fonctionne grâce à une subvention de l'université mais aussi aux cotisations de ses adhérents. Elle est gérée par des bénévoles élus : le bureau, le Conseil d'Administration et des Relais dans l'ensemble des composantes et services.
- ATEC** : Adjoint TEChnique des établissements
- ATER** (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) : régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 : les ATER sont recrutés par contrat à durée déterminée après avis du conseil scientifique. Ils/elles doivent s'engager à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. Ils/elles assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Ils/elles assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction des obligations de service. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée. Ils/elles peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement qu'ils/elles assurent ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.
- ATRF** : Adjoint Technique de Recherche et de Formation
- ATSS** : personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
- BAP** (*Branche d'Activité Professionnelle*) : correspond à une spécialité professionnelle.
Les **BAP** dans lesquelles sont répartis les emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel sont les suivantes :
BAP A : science du vivant (SV) ; BAP B : sciences chimiques sciences des matériaux (SCSM) ; BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS) ; BAP D : sciences humaines et sociales (SHS) ; BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS) ; BAP F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE (IDCCET) ; BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR) ; BAP J : gestion et pilotage (GP), (*les BAP H et I ont été fusionnées pour donner la BAP J*).
- BIATSS** : personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé et Social.
A l'université, ces personnels sont répartis en 4 grandes filières, à l'intérieur desquelles sont distinguées des catégories, elles-mêmes divisées en corps :

GLOSSAIRE

Catégories FP	Filière ITRF	Filière administrative	Filière sociale et de santé	Filière des bibliothèques
A	Ingénieur de recherche (IGR)	Directeur Général des Services Administrateur de l'éducation nationale Agent comptable	Médecin de l'éducation nationale	Conservateur général des bibliothèques
	Ingénieur d'études (IGE)	Conseiller d'administration		Conservateur des bibliothèques (CONS)
	Assistant ingénieur (ASI)	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES)	Infirmier (INF)	Conservateur des musées Bibliothécaire (BIB)
B	Technicien de recherche et formation (TEC)	Secrétaire d'administration de l'EN et de l'enseignement supérieur (SAENES)	Assistant de service social Technicien de l'éducation nationale	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)
C	Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)	Adjoint administratif d'administration de l'EN et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)		Magasinier (MAG)

•**BIB** : personnels des Bibliothèques

•**BIB** : BIBliothécaire

•**BIBAS** : BIBliothécaire Assistant Spécialisé

•**BOE** (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) : concerne les travailleurs reconnus handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves de guerre et orphelins de guerre sous certaines conditions, les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les femmes d'invalides internées pour aliénation mentale imputable à un service de guerre sous certaines conditions, les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité sous certaines conditions, les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'allocation pour adultes handicapés.

•**CAB** : Cabinet de la Présidence

•**CCPANT** : Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires

•**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

•**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

•**CET** (*Compte Epargne Temps*) : décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié. Dispositif applicable aux agents titulaires et non titulaires qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

•**CHS** : Comité d'Hygiène et Sécurité

•**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

•**CITIS** : Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

•**CNU** (Conseil National des Universités) : c'est l'instance nationale compétente à l'égard du recrutement et du suivi de la carrière des enseignants-chercheurs. Ces enseignants sont répartis en diverses sections en fonction de leurs spécialités.

GLOSSAIRE

•Congés de sécurité sociale :

→ **Congé d'adoption** : le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il est de 10 semaines pour le 1^{er} ou 2^{ème} enfant à charge, de 18 semaines pour le 3^{ème} enfant ou plus. Ce congé est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

→ Congés maladie et accidents du travail (AT) :

Type de congé	Titulaires		Contractuels	
	durée	montant	durée	montant
CMO (Congé de Maladie Ordinaire)	12 mois consécutifs	-3 mois Plein Traitement (PT), -9 mois Demi Traitement (DT)	12 mois consécutifs ou sur un période de 300j de service effectif si utilisation en discontinue	<u>Après 4 mois de service</u> : 1 mois PT, 1 mois DT <u>Après 2 ans de service</u> : 2 mois PT, 2 mois DT <u>Après 3 ans de services</u> : 3 mois PT, 3 mois DT
CLM (Congé Longue Maladie)	3 ans	-1 an PT, -2 ans DT		
CLD (Congé Longue Durée)	5 ans	-3 ans PT, -2 ans DT		
Accident du Travail/Maladie Professionnelle		-5 ans PT, -3 ans DT	Toute la période d'incapacité de travail	<u>Jusqu'à 2 ans de service</u> : 1 mois PT <u>Après 2 ans de service</u> : 2 mois PT <u>Après 3 ans de service</u> : 3 mois PT A l'expiration de la période PT, les Indemnités Journalières (IJ) sont versées soit par l'établissement, soit par la caisse primaire selon la nature et la durée du contrat.

- **CLM (Congé de Longue Maladie)** : il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.
- **Congé de grave maladie** : il est accordé aux agents non titulaires en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.
- **CLD (Congé de Longue Durée)** : il est accordé, après avis du comité médical, pour cinq groupes de maladie (affection cancéreuse, tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis).

→ **Congé de maternité** : la durée du congé est fixée, pour le 1^{er} ou 2^{ème} enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal), pour le 3^{ème} enfant ou plus, il est de 8 ou 10 semaines de congé prénatal et 18 ou 16 semaines de congé postnatal. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

→ **Congé Parental** : c'est une position du fonctionnaire. Il est accordé de droit à la mère après un congé pour maternité, ou au père après la naissance ou le congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'octroi du congé parental est de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est normalement accordé par période de six mois renouvelable. Il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3^{ème} année suivant l'adoption. Le bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration.

→ **Congé de paternité** : ce congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Tout comme le congé de maternité, ce congé est assimilé à une période d'activité.

•**Congé de formation** : ce congé dont la durée minimale est d'un mois et la durée maximale est de trois ans, permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle, notamment dans le cadre de la préparation d'un concours ou examen. Pendant 12 mois, l'agente perçoit une indemnité égale à 85% de son traitement brut.

•**CONS** : CONSERvateur des bibliothèques

•**CONS GAL** : CONSERvateur GénérAL des bibliothèques

GLOSSAIRE

-CONSEILS INSTITUTIONNELS :

→ **CA** (Conseil d'Administration) : il comprend 36 membres :

- 16 représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs ;
- 6 représentants des usagers ;
- 6 représentants des personnels : ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques ;
- 8 personnalités extérieures, dont les sièges sont ainsi répartis : 3 représentants des collectivités territoriales (1 représentant de la Région Centre-Val de Loire, 1 représentant du Département du Loiret, 1 représentant d'Orléans Métropole), 1 représentant du CNRS, 4 représentants, dont au moins 1 a la qualité d'ancien diplômé de l'université, désignés après un appel public à candidatures, dont au moins :
 - 1 personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;
 - 1 représentant des organisations représentatives des salariés ;
 - 1 représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés ;
 - 1 représentant en tant que proviseur d'un lycée de la métropole.

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. A ce titre, il approuve le contrat d'établissement de l'université, vote le budget et approuve les comptes, approuve les accords et les conventions signés par le(la) président(e) de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières, adopte le règlement intérieur de l'université, fixe, sur proposition du/de la président(e) et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents, autorise le(la) président(e) à engager toute action en justice, approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le(la) président(e), approuve le rapport social unique présenté chaque année par le(la) président(e), après avis du comité technique, 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, adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique.

→ **CAC** : Conseil académique. Il regroupe les membres de la commission de la recherche et ceux de la commission de la formation et de la vie universitaire.

En formation plénière, il 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 étudiants.

En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeurs des universités et des autres enseignants-chercheurs, dans des conditions précisées par décret.

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à approbation du conseil d'administration.

→ **CFVU** : Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (ancien CEVU : Conseil des Etudes et de la Vie universitaire) : elle comprend 40 membres :

- 16 représentants des enseignants-chercheurs et enseignants ;
- 16 représentants des usagers ;
- 4 représentants des personnels administratifs, techniques et de service ;
- 4 personnalités extérieures, dont au moins un/une représentante d'un établissement d'enseignement secondaire. La/le directrice/directeur du centre régional des œuvres universitaires et scolaires ou son(sa) représentant(e) assiste aux séances de la commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique.

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'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants 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 étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

→ **CR** : Commission de la Recherche (ancien CS : Conseil Scientifique) : elle comprend 40 membres :

- 13 représentants des professeurs et assimilés ;
- 5 représentants des personnes habilitées à diriger les recherches n'appartenant pas à la catégorie précédente ;
- 7 représentants des personnels pourvus d'un doctorat n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 1 représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés ;

GLOSSAIRE

- 4 représentants des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 2 représentants des autres personnels : ce collège comprend tous les personnels mentionnés à l'article D719-4 n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 4 représentants des doctorants ;
- 4 personnalités extérieures qui peuvent être des enseignants-chercheurs ou des chercheurs appartenant à d'autres établissements.

Elle 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 étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

• **CCPANT** (Commission Consultative Paritaire pour les Agents Non-Titulaires) : c'est l'équivalent de la CPE pour ce qui concerne les agents contractuels.

• **COM** : Direction de la communication

• **CPE** : Conseiller Principal d'Education

• **CPE** (Commission Paritaire d'Etablissement) : elle comprend 30 représentants de l'établissement (15 titulaires et 15 suppléants) et 30 représentants élus du personnel (15 titulaires et 15 suppléants) pour trois ans, répartis par groupes de corps et par catégories (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes.

La CPE se réunit en formation restreinte pour préparer les travaux des commissions administratives paritaires (CAP) des corps des personnels BIATSS affectés à l'établissement et est consultée sur les décisions individuelles concernant ces personnels.

• **CT** (Comité Technique) : en application de l'article L951-1-1 du code de l'éducation, est créé un comité technique par délibération du conseil d'administration, qui est composé des membres suivants :

- Le(la) Président(e) de l'Université ;
- Le(la) Directeur(trice) général(e) des services ;
- 10 représentants des personnels (10 membres titulaires et 10 membres suppléants).

Les représentants des personnels sont élus pour quatre ans sur des listes présentées par les organisations syndicales.

Le CT connaît des questions relatives à/aux :

- l'organisation et au fonctionnement des services,
- la gestion des effectifs, des emplois et des compétences ;
- règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- orientations en matière de politique indemnitaire et des critères de répartition y afférents ;
- évolutions technologiques et de méthode de travail, et leur incidence sur les personnels ;
- la formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- l'insertion professionnelle ;
- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;
- projets de statuts particuliers ;

Un bilan de la politique sociale de l'établissement est présenté chaque année.

Il est informé des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois.

Le CT bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène et de sécurité. Le comité technique est également consulté sur la participation de l'établissement au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels.

• **Contrats de recherche** : acte juridique dans lequel une ou plusieurs parties offrent un soutien financier à un chercheur ou à une équipe de chercheurs (d'un ou plusieurs laboratoires) représentée par son responsable pour effectuer des recherches dans un domaine particulier et selon des termes et conditions spécifiques. Un contrat de recherche dure généralement de 18 à 36 mois.

• **CRCT** : Congé pour Recherches ou Conversions thématiques

• **DAF** : Direction des Affaires Financières

• **Décharges de service** : elles peuvent être partielles ou totales et sont votées par les instances de l'université. Elles sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeurs(trices) d'instituts ou école (IUT, Polytech et INSPE), à leur demande, ils peuvent être déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement. Pour les enseignants du second degré, une décharge est accordée uniquement dans le cadre de la préparation d'une thèse, sur avis du conseil scientifique réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Des réductions de service peuvent également être accordées aux enseignants pour remplir certaines missions : membres de l'équipe présidentielle (vice-présidents, chargés de mission, conseillers), conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRP) ; directeurs(trices) de laboratoire ; missions spécifiques de recherche...

• **Décharge syndicale** : crédit d'heures accordé par le ministère aux personnels enseignants et BIATSS, titulaires de mandats électifs.

GLOSSAIRE

•**DEFI** : Direction des Etudes et de la Formation Initiale

•**Détachement** : position de du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine dans un autre organisme public ou privé d'intérêt général, mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande de la/du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil, qui ne comporte pas obligatoirement les mêmes missions que celles prévues par son corps d'origine. Cf. fonction-publique.gouv.fr/aide-a-la-mobilite

•**DGS** : Direction Générale des Services

•**Disponibilité** : c'est une position pour le fonctionnaire qui cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée d'office en cas d'inaptitude physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée. La disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée - ce n'est pas un droit - si la nécessité du service ne s'y oppose pas, et après avis des commissions paritaires, pour études et recherches d'intérêt général, convenances personnelles ou pour création ou reprise d'entreprise. Elle est accordée de droit pour donner des soins à au conjoint, enfant ou ascendant en cas de maladie grave, ou lorsqu'ils sont atteints d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour suivre son conjoint astreint professionnellement à une résidence éloignée et aussi au fonctionnaire exerçant un mandat d'élu local.

•**DOIP** : Direction de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle

•**DP** : Direction du Patrimoine

•**DPPA** : Direction Pilotage, Prospective et Amélioration continue

•**DRH** : Direction des Ressources Humaines

•**DRI** : Direction des Relations Internationales

•**DRP** : Direction de la Recherche et du Partenariat

•**DSI** : Direction des Systèmes d'Information

•**DUERP** : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

•**DVE** : Direction de la Vie Etudiante

•**EC/E/C** : Personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs

•**Emploi** : Support permettant la rémunération d'un/une agent.

•**EPSCP** : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

•**ETP** (Equivalent Temps Plein) : cette notion prend en compte la quotité de travail pour les effectifs présents à une date donnée. Ainsi, un agent travaillant à temps complet décompte 1 ETP, un agent travaillant à 80% décompte 0,8 ETP, un agent travaillant à 50% décompte 0,5 ETP, etc. Un agent en position « particulière » (congé parental, disponibilité...) ou en CLD ne décompte pas d'ETP.

•**ETPT** (Equivalent Temps Plein Travaillé) : c'est l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent sur l'année civile. Ainsi, un agent à temps complet qui est en activité pendant les 12 mois de l'année décompte 1 ETPT ; s'il est présent 6 mois pendant l'année, il décomptera 0,5 ETPT ; un agent à 80% présent 6 mois de l'année = 0,4 ETPT (ETP multiplié par la durée d'activité, soit $0,8 \times 0,5 = 0,4$) ; etc.

•**EUK-CVL** : Ecole Universitaire de Kinésithérapie du Centre-Val de Loire

•**FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

•**FMD** : Forfait Mobilité Durable. Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage. L'établissement prend en charge le montant du FMD mis en place depuis mai 2020. Cf. [décret relatif au versement du forfait "mobilités durables"](#) et son [arrêté d'application](#).

•**FP** : Fonction Publique

•**GIPA** (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) : elle résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut de l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versé.

GLOSSAIRE

•**GPEEC** : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

•**GVT (Glissement Vieillesse Technicité)** : c'est une des composantes de l'évolution de la masse salariale.

On distingue :

- le GVT positif qui retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (à l'ancienneté, aux choix, par concours interne, etc.) et de l'acquisition d'une technicité,
- le GVT négatif qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des « anciens » fonctionnaires (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).

•**HC** : Heures Complémentaires

•**H&S** : Hygiène et Sécurité

•**HETD** : Heures Equivalents Travaux Dirigés

•**HDR** : Habilitation à Diriger des Recherches

•**IA** (Investissements d'Avenir) : c'est le nom donné au Grand Emprunt, lancé en 2010 par le gouvernement français et doté de 35 milliards d'euros, dont 22 milliards d'euros destinés à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche qui permettront notamment de renforcer l'excellence scientifique et le positionnement international de l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation française. L'université d'Orléans a concouru sur les différentes actions des Investissements d'Avenir que sont les LABEX (LABoratoires d'EXcellence), EQUIPEX (EQUIPements d'EXcellence) et IDEFI (Initiative D'Excellence en Formation Innovante).

•**IGE** : InGénieur d'Etudes de recherche et formation

•**IGR** : InGénieur de Recherche de recherche et formation

•**INF** : INFirmier

•**INM** : Indice Nouveau Majoré

•**INSPE** : Institut National du Professorat et de l'Education (anciennement IUFM et ESPE)

•**IPR** : Inspecteur(trice) Pédagogique Régional

•**ITA** : Ingénieurs, Techniciens, Administratif/s

•**ITRF** : personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et Formation

•**LECT** : LECTeur

•**LRU** : Liberté et Responsabilité des Universités

•**MACLE** : Microscopie, imAgeries et ressourCes anaLytique - ORLEANS

•**MAG** : MAGasinier

•**MASSE SALARIALE** : La masse salariale comprend les dépenses relevant directement ou indirectement des charges de personnels. Elle est composée de l'ensemble des rémunérations principales brutes* (traitement de base brut) et charges annexes, telles que le supplément familial de traitement (SFT) ; des rémunérations accessoires brutes (primes et indemnités) ; des charges liées aux rémunérations ; et des autres charges et dépenses de personnel (prestations sociales et allocations diverses versées directement par l'Université à ses agents).

*Rémunération : La rémunération principale des fonctionnaires est calculée par référence à un indice. La rémunération brute est le produit de l'indice nouveau majoré (INM) multiplié par la valeur du point indiciaire. Cette valeur est fixée par décret pour l'ensemble de la fonction publique. Elle résulte des négociations salariales entre le ministre de la fonction publique et les organisations syndicales. Depuis le 1er février 2017, la valeur annuelle du point indiciaire est de 56,2323 €, soit 4,686€ mensuel.

Les statuts particuliers de chaque corps et grade définissent le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre, ainsi qu'une grille indiquant l'indice brut affecté à chaque échelon. A chaque indice brut (statutaire) correspond un indice nouveau majoré. La table de correspondance entre indices bruts et indices nouveaux majorés figure en annexe du décret n° 2001-559 du 28 juin 2001. Certains grades ont des échelles lettres composées de chevrons. La plupart des agents contractuels sont indicés, mais certains sont rémunérés au forfait et d'autres à l'heure.

•**MCF** : Maître de ConFérences

•**ML** : Maître de Langue

•**MPLS** : Maison Pour La Science

GLOSSAIRE

• **NBI** (Nouvelle Bonification Indiciaire) : Instituée par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée ; elle consiste en l'attribution de points d'indice majorés venant s'ajouter au traitement de l'agent fonctionnaire. Elle est attribuée pour certaines fonctions impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière.

• **OSUC** : Observatoire des Sciences de l'Univers du Centre

• **ORE** : Loi relative à l'orientation et la réussite des étudiants datant de mars 2018.

• **PAST** (Professeur ASsocié Temporaire) : régis par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié ; ces personnels disposent d'un emploi principal hors de l'université. Ils sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche en fonction de leur quotité de travail (96 heures d'enseignement pour les associés à mi-temps et 192 heures pour les associés à temps plein). Ils ont les mêmes obligations de service que des personnels enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie. Les personnels PAST à mi-temps doivent justifier d'une activité professionnelle principale autre qu'une activité d'enseignement et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée depuis au moins trois ans. Les personnels PAST à temps plein doivent justifier d'une activité professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée, autre qu'une activité d'enseignement, d'au moins :

7 ans dans les 9 ans qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année du recrutement pour les maîtres de conférences ;

9 ans dans les 11 ans qui précèdent le 1^{er} janvier de l'année du recrutement pour les professeurs des universités.

• **PE (ou PREC)** : Professeur des Ecoles

• **PEPS** : Professeur d'Education Physique et Sportive

• **PH adj** : Physicien adjoint

• **PIM** : Prestations Inter-Ministérielles

• **PLP** : Professeur des Lycées Professionnels

• **PNA** (Position Normale d'Activité) : un agent est en « position normale d'activité » lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions définies dans son statut d'origine. Un fonctionnaire en position de détachement ou en situation de mise à disposition ne peut pas être en position normale d'activité. Le fonctionnaire ne peut prétendre à être affecté que sur des emplois dont les fonctions correspondent à celles qu'il a vocation à exercer. S'il souhaite exercer d'autres fonctions que celles prévues par le statut de son corps, il doit solliciter un détachement. Il n'a aucune priorité au retour et doit faire une demande de mutation classique lorsqu'il émet la volonté de retourner dans sa structure d'origine. (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/aide-a-la-mobilite/tableau-comparatif.html>)

• **PPQMT** : Pôle Pilotage, Qualité et Missions Transverses

• **PR** : Professeur des universités

• **PRAG** : Professeur Agrégé

• **PRCE** : Professeur Certifié

• **PREN** : Professeur de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers

• **PRIMES** : Principales primes et indemnités :

Enseignants

→ **PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur)** : régie par le décret n° 89-775 du 23 octobre 1989 ; elle est versée à tous les professeurs des universités, maîtres/maîtresses de conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur.

→ **PES (Prime d'Enseignement Supérieur)** : régie par le décret n° 89-776 du 23 octobre 1989 ; elle est versée aux personnels enseignants du premier et second degré affectés dans un établissement d'enseignement supérieur.

▫ Les montants de la PRES et de la PES sont identiques et fixés par un arrêté ministériel.

→ **PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche)** : elle est attribuée par décision du ministre, aux enseignants chercheurs titulaires et associés à temps plein qui se sont engagés à effectuer au sein de l'établissement ou dans le cadre d'une mission à caractère interuniversitaire, en plus de leurs obligations de service, une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche pendant quatre années universitaires. Le montant de cette prime, qui est fonction du grade de l'enseignant, est fixé par arrêté ministériel. Un enseignant qui bénéficie de la PEDR ne peut pas percevoir de PCA ni de PRP. Cette prime, remplacée par la PES : Prime d'Excellence Scientifique (décret n°2009-851 du 8 juillet 2009), est renommée PEDR depuis le décret n° 2014-557 du 28 mai 2014.

→ **PCA (Prime de Charges Administratives)** : régie par le décret 90-50 du 12 janvier 1990 ; elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une

GLOSSAIRE

mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime et le taux maximum d'attribution sont fixés par le(la) Président(e) de l'université après avis du conseil d'administration.

→ **PRP (Prime de Responsabilités Pédagogiques)** : régie par décret 99-855 du 4 octobre 1999 ; elle est attribuée aux enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés exerçant des fonctions d'enseignement, correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques en sus des obligations de service. La liste des catégories de personnels pouvant bénéficier de la prime est fixée par arrêté ministériel. La liste des activités, ainsi que la liste des bénéficiaires et le montant de la prime sont fixés par le(la) Président(e) de l'université sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire.

BIATSS

→ **RIFSEEP (Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État)** : Ce régime indemnitaire tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de l'agent. Il est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.
Cf. Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et circulaire du 5 décembre 2014.

→ **IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)** : C'est l'indemnité principale du RIFSEEP.

→ **PPCR (Protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations)** : a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires civils et des militaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Le texte du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations comprend une première étape de transformation de primes en points d'indice. « La rémunération indemnitaire, qui a été fortement utilisée depuis 20 ans, est devenue trop complexe, difficilement lisible ». Les revalorisations de nature indiciaire (le traitement) sont privilégiées.

-PROMOTIONS :

Les enseignants-chercheurs peuvent bénéficier de l'avancement de corps, de grade et d'échelon.

L'accès au corps supérieur passe par le recrutement sur titres et travaux par le comité de sélection compétent de l'Université concernée.

L'avancement de grade s'effectue au choix suivant trois voies :

- voie d'avancement dite « nationale » : le Conseil National des universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires ;

- 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 agents remplissant les conditions réglementaires après avis du Cac ;

- voie d'avancement dite « spécifique », réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (Président(e) d'université, etc.).

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.

Pour les enseignants du second degré, la procédure d'avancement est académique pour les professeurs certifiés et assimilés (elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique) et nationale pour les professeurs agrégés (elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale). On peut distinguer l'avancement de corps permettant aux professeurs certifiés d'accéder à l'agrégation (liste d'aptitude) et le tableau d'avancement permettant une promotion de grade (passage à la hors classe).

Les personnels BIATSS peuvent bénéficier d'avancement de corps, de grade et d'échelon.

L'avancement de corps peut se faire par liste d'aptitude (liste des agents proposés pour l'accès au corps supérieur établie après avis de la CPE (commission paritaire d'établissement) et de la CAP (commission administrative paritaire du corps d'accueil) ou par concours interne, externe et réservé.

L'avancement de grade a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CPE et de la CAP ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'examen professionnel est une modalité de sélection permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales).

Le nombre de places offertes est limité.

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de salaire. Toutefois, le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté attribuées à certains/certaines fonctionnaires en fonction de leur valeur professionnelle.

-Protection fonctionnelle : L'administration a l'obligation légale de protéger son agent contre les attaques dont il fait l'objet, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou contre les mises en causes de sa responsabilité civile et pénale, devant le juge pénal, à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. La protection fonctionnelle est due aux fonctionnaires titulaires, aux fonctionnaires stagiaires et aux agents publics non titulaires. Elle peut se manifester par la prise en charge des frais d'avocat et autres frais de justice, par des actions de prévention et de soutien mais aussi par l'indemnisation du préjudice.

-RCE : Responsabilités et Compétences Elargies

GLOSSAIRE

•**RIFSEEP** : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Mise en place dans l'établissement a été voté en CA le 20 septembre 2019 avec une date de mise en place au 1er septembre 2018.

•**SAENES** : Secrétaire administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

•**SAJ** : Service des Affaires Juridiques

•**Services communs / services centraux** (extrait des Statuts de l'université d'Orléans Titre 1 art 202) :

« Les services communs sont institués par les articles L714-1 et L714-2 du code de l'éducation, en particulier pour assurer l'organisation des bibliothèques et des centres de documentation, le développement de la formation permanente, l'accueil, l'information et l'orientation des étudiants, l'exploitation d'activités industrielles et commerciales, l'organisation des actions associées à la responsabilité sociale de l'établissement.

Les services communs de l'université sont :

- Le Service Commun de Documentation (SCDU)
- Le Service de la Formation Continue (SEFCO)
- Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
- L'Institut De Français (IDF)
- L'Université du Temps Libre (UTL)

•**SE** : Soutien à l'Enseignement

•**SFT** : Supplément Familial de Traitement

•**SHS** : Service Hygiène et Sécurité

•**SMPP** : Service de Médecine de Prévention des Personnels. A pour rôle de prévenir toute altération à la santé des personnels du fait de leur travail. L'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des personnels constituent ses principales missions. Des conventions liant l'établissement avec des services de santé au travail permettent le suivi médical des personnels exerçant leurs fonctions dans les antennes.

•**SMR** : Service Mutualisé des Retraites

•**SPB** : Service des Personnels BIATSS

•**SPPA** : Service Pilotage, Prospective et Amélioration continue

•**SPE-EC** : Service des Personnels Enseignants et Enseignants Chercheurs

•**TEC** : TECHnicien de recherche et de formation

•**Temps partiel / Temps incomplet** : l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui implique un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

•**Temps partiel de droit / sur autorisation** : Le temps partiel de droit est systématiquement accordé à la demande de l'agent dans certaines circonstances bien précises : naissance ou adoption d'un enfant, soins donnés à un membre de la famille, agents en situation de handicap. Le temps partiel sur autorisation nécessite un accord de l'employeur au préalable.

•**UFR** : Unité de Formation et de Recherche

•**Unité de travail** : postes de travail occupés par des agents ou situations de travail présentant les mêmes caractéristiques. Un laboratoire de recherche, un service, un département d'enseignement sont des unités de travail, au sens du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Château de la Source
BP 6749
45 067 ORLEANS CEDEX 2
www.univ-orleans.fr