



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



UNIVERSITÉ D'ORLÉANS  
source de talents depuis 1306

# RAPPORT SOCIAL unique

# 2020 UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

EMPLOIS & EFFECTIFS

CARRIÈRES

RÉMUNÉRATIONS

FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

CONDITIONS DE TRAVAIL

DIALOGUE SOCIAL

ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

[www.univ-orleans.fr](http://www.univ-orleans.fr)





# AVANT-PROPOS

Le rapport social unique 2020 de l'université d'Orléans est le document de référence regroupant toutes les données sur 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 caractéristiques de l'établissement, et de voir concrètement les changements importants intervenus 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 2020 aura été marquée par la mise en place d'un nouveau système d'information de gestion des personnels (SIHAM) optimisant la gestion du processus dans sa globalité.

Mais le fait le plus marquant aura été la pandémie de la COVID-19 et ses effets qui ont fortement impacté la vie de l'établissement jusque dans sa politique de recrutement. Malgré cela, les dépenses en masse salariale ont augmenté de 2,95 M€ entre 2019 et 2020 avec une hausse des effectifs de 3,6% (+ 72 agents) correspondant à la création de 8 emplois titulaires (4 EC/E/C et 4 BIATSS) et de 64 emplois en CDD (31 postes de doctorants contractuels de plus qu'en 2019 et 17 postes liés aux besoins induit par la COVID).

Si cette crise a eu un impact très négatif sur le nombre de jours de formation qui a fortement diminué, les formations liées à l'axe « Soutien à la pédagogie » ont augmenté en raison d'une forte demande d'accompagnement en ingénierie de formation auprès du Learning Lab.

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

Malgré des conditions de travail très particulières et souvent difficiles cette année en raison de la crise traversée, l'Université d'Orléans a su assurer l'essentiel de ses missions et ce rapport social unique a pu être réalisé dans les délais impartis grâce à l'engagement sans faille de chacun et chacune.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Eric BLOND  
Président

# SOMMAIRE



# SOMMAIRE



## **71** Prévention et sécurité

71. CHSCT  
72. Visites des locaux  
73. Formations H&S  
73. Document unique  
74. Assistant.e.s de prévention  
75. Inspection santé et sécurité au travail  
75. Bâtiments

## **76** Médecine de prévention

## **78** Temps de travail et absences

78. Durée du temps de travail  
80. CET  
82. Congés de sécurité sociale  
83. Accidents liés au travail

## **85** Responsabilités sociétales

85. RPS  
86. Personnels en situation de handicap

## **89** Conseils centraux

89. CA  
90. CAc

## **92** Instances de dialogue

92. CPE  
93. CT  
94. CCPANT

## **95** Droit syndical

95. Décharges à titre syndical  
95. Exercice du droit de grève

## **95** Contentieux

## **97** Action sociale

97. Prestations sociales  
97. Aides aux transports

## **99** Association du personnel : ASTUCE

## **100** Méthodologie

## **101** Glossaire

Dans le cadre de la loi de la transformation de la fonction publique, le bilan social devient « rapport social unique » ([Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base des données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique](#)).

Les établissements disposent d'une période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 pour la mise en œuvre du rapport social unique selon les conditions prévues par le décret.

**NB : le glossaire reprend les sigles rencontrés dans le rapport social unique et donne une définition des mots soulignés**

# L'Université d'Orléans c'est...

Au 31 décembre 2020

6

**1 203** personnels enseignants-chercheurs/enseignants et chercheurs

**861** personnels BIATSS

**18 378** étudiants

(Remontée SISE au 15 janvier 2020)  
\*hors doubles inscriptions CPGE

**14** sites géographiques sur **7** villes

Orléans  
Chartres  
Bourges  
Blois  
Châteauroux  
Issoudun  
Tours-Fondettes

**205 733m<sup>2</sup>** (en surface plancher)

(Source: Direction du Patrimoine)



**Budget réalisé**

**168,2 M€**

Exécution budgétaire 2020 : masse salariale, fonctionnement et investissement

(Source : Compte Financier 2020)

**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)

**25** unités de recherche

9 unités mixtes de recherche (UMR)

13 équipes d'accueil (EA)

Convention avec 3 unités propres de recherche du CNRS (UPR)

1 fédération de recherche en évolution

1 station de radioastronomie de Nançay

5 Ecoles doctorales

\* Données au 24 mars 2021

1



**EFFECTIFS ET EMPLOIS**



## EMPLOIS

*Plafond d'emplois voté au CA et annexé au budget initial 2020*

8

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignant.e.s, Enseignant.e.s-chercheur.e.s, Chercheur.e.s	Permanents	Titulaires	832		832
		CDI	11	6	17
	Non permanents	CDD	142	134	276
<b>S/total Enseignants</b>			<b>985</b>	<b>140</b>	<b>1 125</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	590		590
		CDI	23	7	30
	Non permanents	CDD	120	66	186
<b>S/total BIATSS</b>			<b>733</b>	<b>73</b>	<b>806</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1 718</b>	<b>213</b>	<b>1 931</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>			<b>1 804</b>		<b>Plafond global voté par le CA</b>

**1 931**  
Emplois votés en CA

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale



## Transformation des emplois

EC/E/C	2016	2017	2018	2019	2020	Cumulé
MCF → PRAG	1				1	2
MCF → PR				2	1	3
PRAG → MCF	1	1				2

Source : SPE-EC

BIATSS	2016	2017	2018	2019	2020	Cumulé
Catégorie C en B	1	1	4	6	3	15
Catégorie B en A			2	1	3	6
Catégorie A en A	2	3	2	2	2	11
Catégorie A en C	1					1
Transformation filière	1	1	2	2	2	8

Source : 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.

9

Les transformations filière concernent les migrations de la filière AENES vers filière ITRF.

### Détail 2020 des transformations d'emplois :

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

Source : SPB



## EFFECTIFS EC/E/C

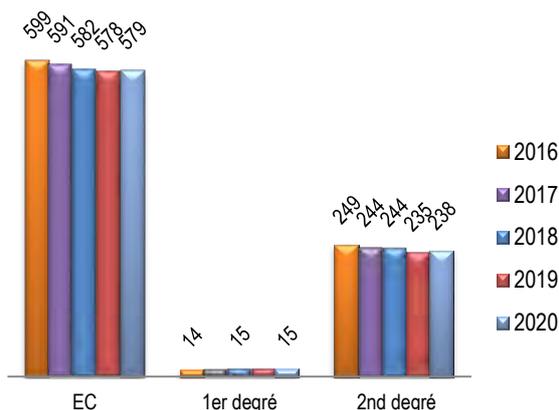
10

**88,1 %**  
Effectifs EC/E/C  
titulaires

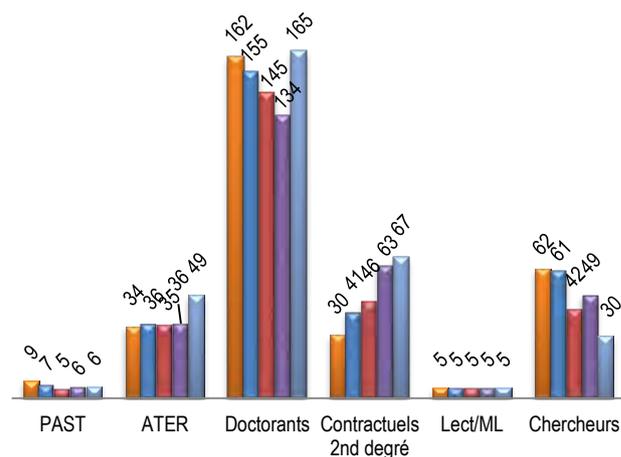
**11,9%**  
Effectifs EC/E/C  
contractuels\*

\* Hors ATER, PAST, doctorants, lecteurs et maîtres de langues

Evolution des ETP des EC/E titulaires



Evolution des ETP des EC/E contractuel.le.s



Source : SPE-EC

*En raison de la crise COVID-19, 2 postes d'ATER à 100% ont été attribués de septembre à décembre 2020. De plus, 7 postes d'enseignants contractuels à 50% ont été attribués pour l'année universitaire 2020-2021.*

*L'augmentation du nombre d'ETP ATER s'explique par une augmentation du nombre de postes infructueux constatés pour la campagne 2019.*

*La mise en place de SIHAM a conduit à des recodifications chez certains personnels dont la population des chercheurs contractuels.*



## EFFECTIFS EC/E TITULAIRES

Corps	Effectifs				Total	ETP			Pers. %
	Hommes	%	Femmes	%		Hommes	Femmes	Total	
PR	123	74,5%	42	25,5%	165	121,16	41,2	162,4	19,4%
MCF	238	57,1%	179	42,9%	417	237,3	176,3	413,6	48,9%
Astr adj	2	100,0%	0	0,0%	2	2	0	2,0	0,2%
Phys adj	1	100,0%	0	0,0%	1	1	0	1,0	0,1%
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>364</b>	<b>62,2%</b>	<b>221</b>	<b>37,8%</b>	<b>585</b>	<b>361,46</b>	<b>217,5</b>	<b>579,0</b>	<b>68,7%</b>
PE	4	26,7%	11	73,3%	15	4	11	15,0	1,8%
<b>Enseignants du 1<sup>er</sup> degré</b>	<b>4</b>	<b>26,7%</b>	<b>11</b>	<b>73,3%</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15,0</b>	<b>1,8%</b>
PRAG	68	55,7%	54	44,3%	122	65,3	50,6	115,9	14,3%
PRCE	61	51,3%	58	48,7%	119	57,6	51,1	108,7	14,0%
dont CPE	1	100,0%	0	0,0%	1	1	0	1,0	0,1%
dont PEPS	14	87,5%	2	12,5%	16	13,1	2	15,1	1,9%
PLP	8	61,5%	5	38,5%	13	7	4,5	11,5	1,5%
PREN	2	100,0%	0	0,0%	2	2	0	2,0	0,2%
<b>Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>	<b>139</b>	<b>54,3%</b>	<b>117</b>	<b>45,7%</b>	<b>256</b>	<b>131,9</b>	<b>106,2</b>	<b>238,1</b>	<b>30,0%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>507</b>	<b>59,2%</b>	<b>349</b>	<b>40,8%</b>	<b>856</b>	<b>497,36</b>	<b>334,7</b>	<b>832,1</b>	<b>100,5%</b>

Source : SPE-EC

Lecture : les professeur.e.s d'université représentent 19,4% des EC/E et sont majoritairement des hommes.

## EFFECTIFS EC/E CONTRACTUELS

Type de contrat	Effectifs				Total	ETP			Pers. %
	Hommes	%	Femmes	%		Hommes	Femmes	Total	
Maîtres de conférences associés à mi-temps	4	80,0%	1	20,0%	5	2	0,5	2,5	1,6%
Professeurs associés à mi-temps	6	100,0%	0	0,0%	6	3	0,0	3,0	1,9%
PAST	10	90,9%	1	9,1%	11	5	0,5	5,5	3,5%
ATER temps plein	27	56,3%	21	43,8%	48	27	21	48,0	15,3%
ATER mi-temps	2	100,0%	0	0,0%	2	1	0	1,0	0,6%
<b>ATER</b>	<b>29</b>	<b>58,0%</b>	<b>21</b>	<b>42,0%</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>49,0</b>	<b>16,0%</b>
Lecteurs	1	25,0%	3	75,0%	4	1	3	4,0	1,3%
Maître de langues	1	100,0%	0	0,0%	1	1	0	1,0	0,3%
Contractuels second degré	39	45,3%	47	54,7%	86	29,8	37,3	67,1	27,5%
Doctorants contractuels *	89	53,9%	76	46,1%	165	89	76	165,0	52,7%
Chercheurs	18	60,0%	12	40,0%	30	17,8	11,8	29,6	9,6%
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>53,9%</b>	<b>160</b>	<b>46,1%</b>	<b>347</b>	<b>171,6</b>	<b>149,6</b>	<b>321,2</b>	<b>110,9%</b>

Source : SPB / SPE-EC

*avec mission d'enseignement	49	51,6%	46	48,4%	95
sans mission d'enseignement	40	57,1%	30	42,9%	70



### Détail des effectifs contractuels second degré, en personnes physiques

Indicateurs		Effectifs
Durée des contrats	<6 mois	0
	entre 6 et 12 mois	72
	>12 mois	0
	CDI	14
Nb de renouvellements de contrats		43
Nb de ruptures de contrats		3

Source : SPE-EC

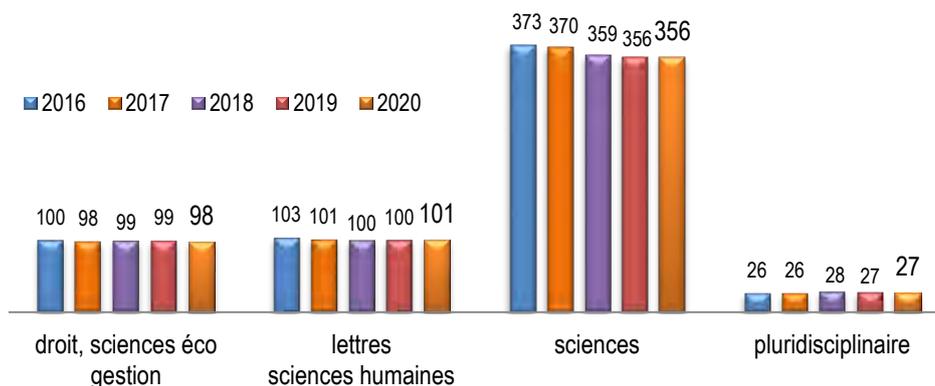
*NB : La durée des contrats a été arrêtée au 31/12/2020. Le nb de de renouvellements et de ruptures de contrats concernent l'année 2020 dans son intégralité.*

*Parmi les 86 enseignants contractuels second degré, 14 sont en contrat à durée indéterminé et 5 sont sur des postes attribués dans le cadre du COVID-19. De plus, 19 enseignants contractuels sont des agents de l'EUK CVL sur des quotités de travail allant de 10 à 90%.*



## Répartition des EC par section CNU

Répartition des EC titulaires  
par grands domaines (en nombre de personnes)



## Répartition des EC/C par section CNU<sup>†</sup>

N° intitulé	Section CNU		PR		MCF		TOTAL Titulaires	Doctorants		Contractuels enseignants		TOTAL Contractuels	TOTAL EC
	H	F	H	F	H	F		H	F				
<b>DRIT, SCIENCES ECONOMIQUES ET GESTION</b>	<b>28</b>		<b>70</b>		<b>98</b>	<b>17</b>		<b>19</b>		<b>36</b>	<b>134</b>		
01 droit privé et sciences criminelles	2	5	8	11	26			3	1	4	30		
02 droit public	5	1	5	2	13	1	6	4	2	13	26		
03 histoire du droit et des institutions	1	1	4	1	7					7	7		
<b>Sous total groupe 1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>63</b>		
<b>Groupe 1 droit</b>	<b>15</b>		<b>31</b>		<b>46</b>	<b>7</b>		<b>10</b>		<b>17</b>	<b>63</b>		
05 sciences économiques	8	3	14	6	31	5	5	2	2	14	45		
06 sciences de gestion	1	1	10	9	21			3	2	5	26		
<b>Sous total groupe 2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>52</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>71</b>		
<b>Groupe 2 sciences économiques / gestion</b>	<b>13</b>		<b>39</b>		<b>52</b>	<b>10</b>		<b>9</b>		<b>19</b>	<b>71</b>		
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>	<b>24</b>		<b>77</b>		<b>101</b>	<b>17</b>		<b>12</b>		<b>29</b>	<b>130</b>		
07 sciences du langage : linguistique et phonétique générales	3	1	3	6	13		4		3	7	20		
08 langues et littératures anciennes			1		1						1		
09 langues et littératures françaises	1	2	2	4	9	2	1		2	5	14		
10 littératures comparées			1		1					0	1		
11 langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	2	3	8	14	1		1	1	3	17		
12 langues et littératures germaniques et scandinaves	1				1					0	1		
14 langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais...		2	2	4	8			1		1	9		
15 langues et litt. arabes, chinoises, japonaises, hébraïques...			1	2	3						3		
<b>Sous total groupe 3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>66</b>		
<b>Groupe 3 lettres</b>	<b>14</b>		<b>36</b>		<b>50</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>16</b>	<b>66</b>		



### Répartition des EC par section CNU, en nb de personnes

N°	Section CNU intitulé	PR		MCF		TOTAL Titulaires	Doctorants		Contractuels enseignants		TOTAL Contractuels	TOTAL EC
		H	F	H	F		H	F	H	F		
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	3						3
19	sociologie, démographie				3	7						7
20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique				2	2						2
21	histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux	1		4	3	8	1	3	2		6	14
22	histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	2	1	3	3	9			1		1	10
23	géographie physique, humaine, économique et régionale	4	1	6	2	13	3	1	1		5	18
24	aménagement de l'espace, urbanisme										0	0
<b>Sous total groupe 4</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>		<b>13</b>	<b>64</b>
<b>Groupe 4 sciences humaines</b>		<b>10</b>		<b>41</b>		<b>51</b>	<b>9</b>		<b>4</b>		<b>13</b>	<b>64</b>
<b>SCIENCES</b>		<b>109</b>		<b>247</b>		<b>356</b>	<b>129</b>		<b>26</b>		<b>155</b>	<b>511</b>
25	mathématiques	5	1	9		15	5	3			8	23
26	mathématiques appliquées et applications des math	7	2	8	9	26	1	1	2		4	30
27	informatique	9	2	20	9	40	3	4	4	2	13	53
<b>Sous total groupe 5</b>		<b>21</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>81</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>106</b>
<b>Groupe 5 mathématiques / informatique</b>		<b>26</b>		<b>55</b>		<b>81</b>	<b>17</b>		<b>8</b>		<b>25</b>	<b>106</b>
28	milieux denses et matériaux	7	1	9	7	24	1	3			4	28
29	constituants élémentaires	1				1					0	1
30	milieux dilués et optique				2	2					0	2
<b>Sous total groupe 6</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>3</b>			<b>4</b>	<b>31</b>
<b>Groupe 6 physique</b>		<b>9</b>		<b>18</b>		<b>27</b>	<b>4</b>				<b>4</b>	<b>31</b>
31	chimie théorique, minérale, industrielles	3	3	4	9	19	5	4	1		10	29
32	chimie organique, minérale et industrielle	5	3	4	3	15	18	10			28	43
33	chimie des matériaux	3	1	2	6	12	1	1	1	1	4	16
<b>Sous total groupe 7</b>		<b>11</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>88</b>
<b>Groupe 7 chimie</b>		<b>18</b>		<b>28</b>		<b>46</b>	<b>39</b>		<b>3</b>		<b>42</b>	<b>88</b>
34	astronomie, astrophysique	1		1		2	1	1			2	4
35	structure et évolution de la terre et des autres planètes	7		6	4	17	2	3	1		6	23
36	terre solide :géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	2		3	1	6	3	2			5	11
37	météorologie, océanographie physique et physique de l'environmt			1	1	2					0	2
<b>Sous total groupe 8</b>		<b>10</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>13</b>	<b>40</b>
<b>Groupe 8 astronomie, météorologie, environnement</b>		<b>10</b>		<b>17</b>		<b>27</b>	<b>12</b>		<b>1</b>		<b>13</b>	<b>40</b>
60	mécanique, génie mécanique, génie civil	9		22	8	39	11	6	2	2	21	60
61	génie informatique, automatique et traitement du signal	10		23	11	44	12	8	6	1	27	71
62	énergétique, génie des procédés	7	3	18	4	32	3	1		1	5	37
63	électronique, optronique et procédés	6		6	2	14	1	4	1		6	20
<b>Sous total groupe 9</b>		<b>32</b>	<b>3</b>	<b>69</b>	<b>25</b>	<b>129</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>59</b>	<b>188</b>
<b>Groupe 9 génie</b>		<b>35</b>		<b>94</b>		<b>129</b>	<b>46</b>		<b>13</b>		<b>59</b>	<b>188</b>



N°	Section CNU intitulé	PR		MCF		TOTAL Titulaires	Doctorants		Contractuels enseignants		TOTAL Contractuels	TOTAL EC
		H	F	H	F		H	F	H	F		
47	Immunologie							1			1	1
58	Sc. anat. & autres							1			1	1
64	biochimie et biologie moléculaire	3	1	7	3	14	2	1			3	17
65	biologie cellulaire		2	4	2	8	1			1	2	10
66	physiologie	3		5	1	9	1				1	10
67	biologie des populations et écologie			2	4	6	2				2	8
68	biologie des organismes	1		1	5	7	1				1	8
69	neurosciences	1			1	2		1			1	3
<b>Sous total groupe 10</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>12</b>	<b>58</b>
<b>Groupe 10 biologie</b>		<b>11</b>		<b>35</b>		<b>46</b>	<b>11</b>			<b>1</b>	<b>12</b>	<b>58</b>
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	7	8	18	1	1	1	2	5	23
91	sciences de la rééducation et de la réadaptation									1		
<b>Sous total groupe 12</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33</b>
<b>Groupe 12 (Pluridisciplinaire)</b>		<b>4</b>		<b>23</b>		<b>27</b>	<b>2</b>			<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33</b>
<b>TOTAL</b>		<b>165</b>		<b>417</b>		<b>582</b>	<b>165</b>			<b>61</b>	<b>226</b>	<b>808</b>

Source : SPB / SPE-EC

NB: Les chercheurs ne disposent pas d'une section CNU et ne sont pas inclus dans ce tableau

NB : Pour connaître les types de contrats pris en compte dans le tableau des enseignants par section CNU et par matière, se référer à la p11 de ce document.

*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.*



## Répartition des personnels enseignants du second degré par matière

Matières N°	Intitulé	Titulaires			Contractuels			Total Ens 2nd degré
		H	F	Total Titulaires	H	F	Total Contractuels	
30	E.V.S	1		1				1
80	documentation		1	1				1
98	Réadaptation				13	6	19	19
0100	philosophie	3		3				3
02 et suiv	lettres	8	21	29				29
04 et suiv	langues	14	44	58	7	28	35	93
1000	histoire géographie	6	4	10		1	1	11
1100	sciences économiques et sociales							
1300	mathématiques	15	8	23				23
1400 et suiv	techno, SII	35	3	38	7	1	8	46
1500 et suiv	physique, chimie	9	5	14		2	2	16
1600	sciences vie de la terre	3	3	6				6
1700	éducation musicale	1	4	5				5
1800	arts plastiques	1	2	3				3
1900	EPS	20	6	26	6		6	32
3000 et suiv	génie civil	1		1		1	1	2
4000 et suiv	génie mécanique	1		1	4		4	5
5000 et suiv	génie électrique							
8000 et suiv	écon , vente, gestion	19	16	35	4	11	15	50
<b>TOTAL</b>		<b>137</b>	<b>117</b>	<b>254</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>91</b>	<b>345</b>

Source : SPE-EC

**NB :** Les PREN ne sont pas inclus dans le champ de ce tableau.

Pour connaître les types de contrats pris en compte dans les tableaux des enseignants par section CNU et par matière, se référer à la p11 de ce document.

Certains contractuels second degré peuvent être codifiés avec une section CNU plutôt qu'une matière en fonction du type d'enseignement effectué.



## Décharges et réductions de service des EC

17

### Nombre de personnels EC déchargés

Type de décharge/réduction de service	Agent.e.s bénéficiaires, en nb de pers.	Nb d'heures de décharge
HCERES	1	127
Société privée	1	20
ANR	1	115
MESRI	1	154
Décharge liée à la pédagogie pour les nouveaux MCF	24	768
Décharges liée à la recherche pour les nouveaux MCF	7	224
Renouvellement de décharge liée à la recherche	3	96
Décharges syndicales	0	0
Délégation CNRS	4	576
CRCT	11	1152
Décharges présidence de l'université	12	1632
Directeurs d'UFR et L713-9	11	1408
Directeur actions transverses	1	128
Directeur services communs : SUAPSE	1	128
Chargé de projet FIPHFP	1	96
Coordinateurs projets/programmes	2	128
Décharges directeurs de laboratoires	25	1600
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>8352</b>

Source : SPE-EC

*NB : Les décharges concernent l'année universitaire 2020-2021 excepté celles de la présidence qui ont été arrêtées au 31/12/2021.*

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

*Les congés maternité ne sont pas inclus dans ce tableau et ont concerné 13 personnes pour un équivalent de 1596 heures d'enseignement.*



## Répartition des personnels BIATSS par statut, catégorie et filière

## EFFECTIFS BIATSS

18

### Répartition des effectifs BIATSS par statut, filière et catégorie

Filière	Catégorie A						Catégorie B						Catégorie C						TOTAL Général		
	Nb de personnes			ETP			Nb de personnes			ETP			Nb de personnes			ETP			Nb de personnes	ETP	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total						
AENES	10	25	35	10,0	24,8	34,8	8	42	50	8,0	41,4	49,4	10	55	65	10,0	53,2	63,2	150	147,4	
ATEC																					
ITRF	75	54	129	74,1	49,9	124,0	51	53	104	50,5	52,7	103,2	67	114	181	66,2	109,1	175,3	414	402,5	
MED-SOC		5	5		4,3	4,3													5	4,3	
BIB	1	7	8	1,0	6,8	7,8	3	12	15	3,0	10,9	13,9	7	8	15	7,0	7,6	14,6	38	36,3	
TITULAIRES	86	91	177	85,1	85,8	170,9	62	107	169	61,5	105,0	166,5	84	177	261	83,2	169,9	253,1	607	590,5	
CONTRACTUELS	42	45	87	41,8	43,0	84,8	17	38	55	17,0	37,7	54,7	32	80	112	31,5	77,6	109,1	254	248,6	
<b>TOTAL</b>	128	136	264	126,9	128,8	255,7	79	145	224	78,5	142,7	221,2	116	257	373	114,7	247,5	362,2	861	839,1	

Source : SPB

ENSEMBLE des catégories	Nb de personnes			ETP			Part des femmes	Part des hommes
	H	F	Total	H	F	Total		
AENES	28	122	150	28,0	119,4	147,4	81%	19%
ITRF	193	221	414	190,8	211,7	402,5	53%	47%
MED-SOC		5	5		4,3	4,3	100%	0%
BIB	11	27	38	11,0	25,3	36,3	71%	29%
TITULAIRES	232	375	607	229,8	360,7	590,5	62%	38%
CONTRACTUELS	91	163	254	90,3	158,3	248,6	64%	36%
<b>TOTAL</b>	323	538	861	320,1	519,0	839,1	62%	38%

Source : SPB

NB: La part des femmes et des hommes est calculée en fonction du nombre de personnes



### Détail des effectifs contractuels

Type de contrat	Personnes			ETP			Part des femmes	Part des hommes
	H	F	Total	H	F	Total		
CDI	16	31	47	15,3	29,5	44,8	66%	34%
dont contrats de recherche	1	1	2	1,0	1,0	2,0	50%	50%
CDD	69	128	197	69,0	124,8	193,8	65%	35%
dont contrats de recherche	20	8	28	15,8	8,0	23,8	29%	71%
Apprentis	6	4	10	6,0	4,0	10,0	40%	60%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>163</b>	<b>254</b>	<b>90,3</b>	<b>158,3</b>	<b>248,6</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>

Source : SPB

### Répartition des apprentis par service

Services ou Composante	Apprentis	Durée	Date de recrutement
Agence comptable	1	1 an	sept.-20
DVE	1	1 an	sept.-20
SUAPSE	1	1 an	nov.-20
DSI	1	1 an	sept.-20
DSI	1	1 an	déc.-20
IUT 45	1	2 ans	sept.-20
IUT 45	1	1 an	sept.-20
Direction du patrimoine	1	3 ans	déc.-18
Service Hygiène et Sécurité	1	2 ans	sept.-20
Service Hygiène et Sécurité	1	2 ans	sept.-20
<b>Total</b>	<b>10</b>		

Source : SPB



## Répartition des personnels BIATSS par grade, en ETP

### Effectifs titulaires par grade, en ETP

Filière	Catégorie	Grade	Services centraux et communs	Composantes et laboratoires			Total
				Sites	Orléans	Total	
AENES	A	Attaché d'administration d'état	9,9	2	4,9	6,9	16,8
		Attaché principal	5	2	7	9	14
		Agent comptable	1			0	1
		Administrateur	3			0	3
	B	SAENES CN	9	4	12,6	16,6	25,6
		SAENES CS	3	3	6	9	12
		SAENES CE	2,8	5	4	9	11,8
	C	ADJAENES	1	1	0,8	1,8	2,8
		ADJAENES principal 2ème classe	14,2	7,8	22,4	30,2	44,4
		ADJAENES principal 1ère classe	6		10	10	16
<b>Total AENES</b>			<b>54,9</b>	<b>24,8</b>	<b>67,7</b>	<b>92,5</b>	<b>147,4</b>
ATEC	C	Adjoint technique des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0
<b>Total ATEC</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ITRF	A	Assistant ingénieur	11,4	7	24,8	31,8	43,2
		Ingénieur d'études CN	25	3	13,6	16,6	41,6
		Ingénieur d'études hors classe	17,5	2	8	10	27,5
		Ingénieur de recherche 2ème classe			3,7	3,7	3,7
		Ingénieur de recherche 1ère classe	1	1	3	4	5
		Ingénieur de recherche hors classe	3			0	3
	B	Technicien de recherche et formation CN	11,8	12,5	31,1	43,6	55,4
		Technicien de recherche et formation CS	7	5	9,8	14,8	21,8
		Technicien de recherche et formation CE	8	2	16	18	26
	C	Adjoint technique	11,6	19,8	36,2	56	67,6
		Adjoint technique principal 2ème classe	13,6	25,9	39	64,9	78,5
		Adjoint technique principal 1ère classe	8,8	4,8	15,6	20,4	29,2
<b>Total ITRF</b>			<b>118,7</b>	<b>83</b>	<b>200,8</b>	<b>283,8</b>	<b>402,5</b>
MED-SOC	A	Infirmière CN	1,9				1,9
		Infirmière CS	2,4				2,4
<b>Total MED-SOC</b>			<b>4,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,3</b>
BIB	A	Conservateur chef	2				2
		Bibliothécaire	3				3
		Conservateur des bibliothèques	2,8				2,8
	B	Bibliothécaire Ass. Spécialisé CN	1,8				1,8
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CS	3,5				3,5
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CE	8,6				8,6
	C	Magasinier	2				2
		Magasinier principal 2C	10,6				10,6
		Magasinier principal 1C	2				2
<b>Total BIB</b>			<b>36,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>36,3</b>
<b>Total général</b>			<b>214,2</b>	<b>107,8</b>	<b>268,5</b>	<b>376,3</b>	<b>590,5</b>

Source : SPB



## Répartition des personnels BIATSS par domaine métier

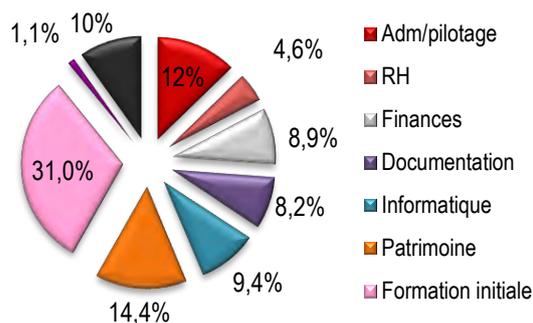
Selon le statut, en nb de personnes

Domaines métiers	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
	Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Finances	2	9		1	2	15	3	3	4	26	1	8	74
Ressources humaines	2	6	2	2		7	1	3,5	1	10	1	3	39
Juridique	1		1	1									3
Immobilier moyens généraux	5		1		12	1	1		46	33	15	6	120
Système d'information	27	6	5		13		6		1		1		59
Communication	1	2	1	2	2	2		2					12
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	13	22		2		2		1		1			41
Soutien administratif						13		5	1	21	1	8	49
Gestion de la connaissance et de la documentation	3	11	1		4	17	1	3	10	10	1	7	68
Vie étudiante	2	5	4	5	1	1		1,5				3	23
Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité		7		1	2	28	1	4	8	53	4	28	136
SE gestion des enseignements et gestion du personnel		1	1	2	1	1	1	3	1	7			18
SE orientation et insertion professionnelle	2	1	2	5	1	2		1	1	2		1	18
SE assistance à la pédagogie	11	1			9	9		1	4	4	2	1	42
SE formation continue		2		3	1			3					9
Soutien à la recherche	12	11	17	16	5	6	2	5	2	2		3	81
Soutien à la coopération internationale	1	4		1	1	1		4	1	4		4	21
Soutien à l'université numérique	3	2	1	4	7		2						19
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>90</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>105</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>173</b>	<b>26</b>	<b>72</b>	<b>831</b>

Source : GPEEC

**NB :** Les effectifs présentés ne comprennent pas les CLD, les apprentis, les décharges syndicales à 100%. Les responsables de service et directeurs sont inclus dans le domaine métier « Pilotage stratégique, contrôle et évaluation ». Certains personnels sont sur plusieurs domaines différents. Ils ont été comptabilisés au prorata du temps passé dans chaque domaine. Lorsque les personnels en CLM sont remplacés, seul un agent est comptabilisé.

### Répartition des effectifs BIATSS par domaines métiers



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.



## Répartition des personnels BIATSS par domaine métier (en nombre de personnes)

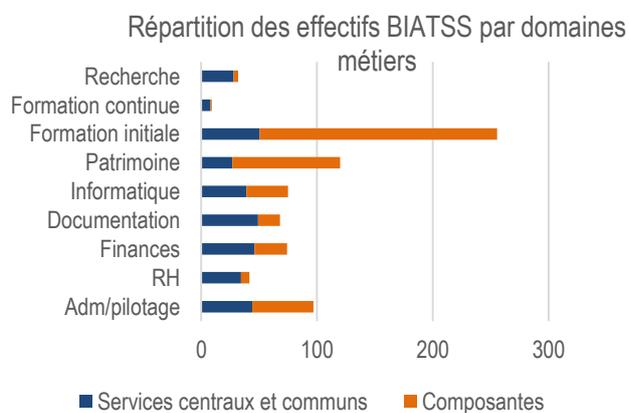
Selon l'affectation, en nombre de personnes

Domaine métier	Services centraux et communs	Composantes	Laboratoires	Total Composantes et Laboratoires	Total
Support	Finances	46	28	28	74
	Ressources humaines	31,5	7	7	38,5
	Juridique	3		0	3
	Immobilier moyens généraux	27	92	1	93
	Système d'information	30	27	2	29
	Communication	3	9		9
	Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	21	20		20
	Soutien administratif	17	25	7	32
	<b>Total Support</b>	<b>178,5</b>	<b>208</b>	<b>10</b>	<b>218</b>
Soutien	Gestion de la connaissance et de la documentation	49	19	19	68
	Vie étudiante	22,5		0	22,5
	Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	9	127		127
	SE gestion des enseignements et gestion du personnel	1	17		17
	SE orientation et insertion professionnelle	9	9		9
	SE assistance à la pédagogie		42		42
	SE formation continue	8	1		1
	Soutien à la recherche	28	4	49	53
	Soutien à la coopération internationale	11	10		10
	Soutien à l'université numérique	10	9		9
<b>Total Soutien</b>	<b>147,5</b>	<b>238</b>	<b>49</b>	<b>287</b>	<b>434,5</b>
<b>Total</b>	<b>326</b>	<b>446</b>	<b>59</b>	<b>505</b>	<b>831</b>

NB : Les effectifs présentés ne comprennent pas les CLD, les apprentis, les décharges syndicales à 100%.  
 Les responsables de service et directeurs sont inclus dans le domaine métier « Pilotage stratégique, contrôle et évaluation ».  
 Certains personnels sont sur plusieurs domaines différents. Ils ont été comptabilisés au prorata du temps passé dans chaque domaine.

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

Étiquettes de lignes	Nombre agent.e.s
Agence Comptable	20
Direction des Affaires Financières	5
Direction de la Commande Publique et de la Dépense	8
Direction du Patrimoine	1
Direction des Relations Internationales	1
Direction de la Recherche et des Partenariats	8
SCD	2
SEFCO	1
<b>Total général</b>	<b>46</b>

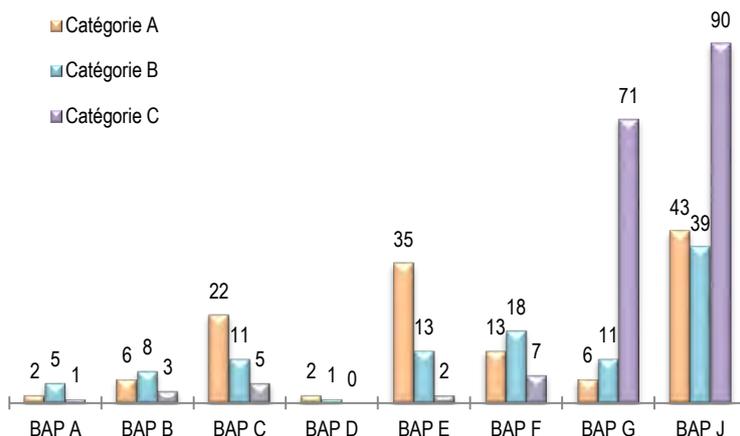


Un détail par service du domaine « Finances » est donné afin d'éviter toute confusion avec la Direction des Affaires Financières.



## Répartition des personnels BIATSS titulaires RF par BAP (en personnes)

Répartition des effectifs BIATSS RF en 2020



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

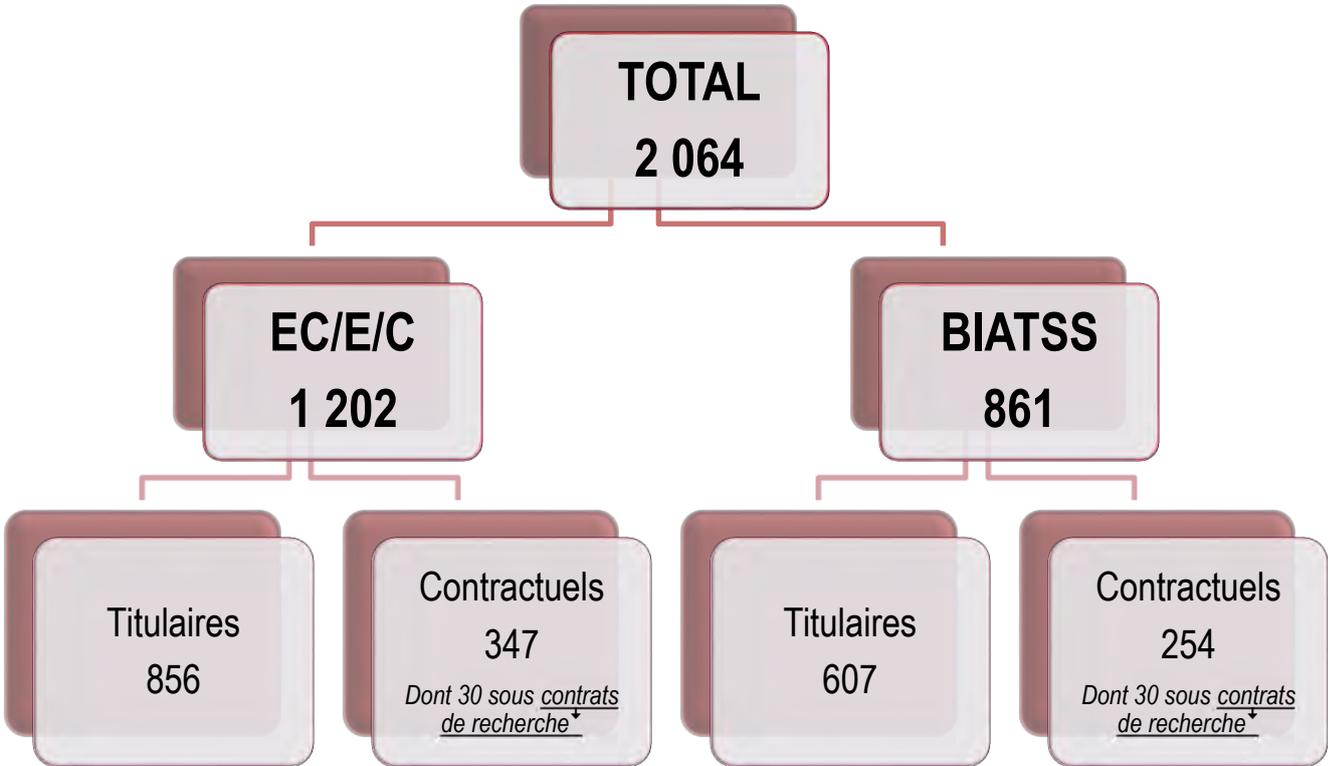
BAP	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectif RF		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
BAP A		2	2	2	3	5		1	1	2	6	8
BAP B	4	2	6	2	6	8		3	3	6	11	17
BAP C	18	4	22	9	2	11	5		5	32	6	38
BAP D	1	1	2	1		1			0	2	1	3
BAP E	30	5	35	13		13	2		2	45	5	50
BAP F	6	7	13	11	7	18	6	1	7	23	15	38
BAP G	4	2	6	11		11	44	27	71	59	29	88
BAP J	12	31	43	3	36	39	9	81	90	24	148	172
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>54</b>	<b>129</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>106</b>	<b>66</b>	<b>113</b>	<b>179</b>	<b>193</b>	<b>221</b>	<b>414</b>

Source : SPB



## EFFECTIFS GLOBAUX - Personnes physiques

Situation au 31 décembre 2020



*NB : Ce sont les effectifs payés par l'UO. Ils ne comprennent pas les agents mis à disposition de l'université, rémunérés par leur employeur. Ils contiennent des agents rémunérés par convention par l'université travaillant pour des structures partenaires.*

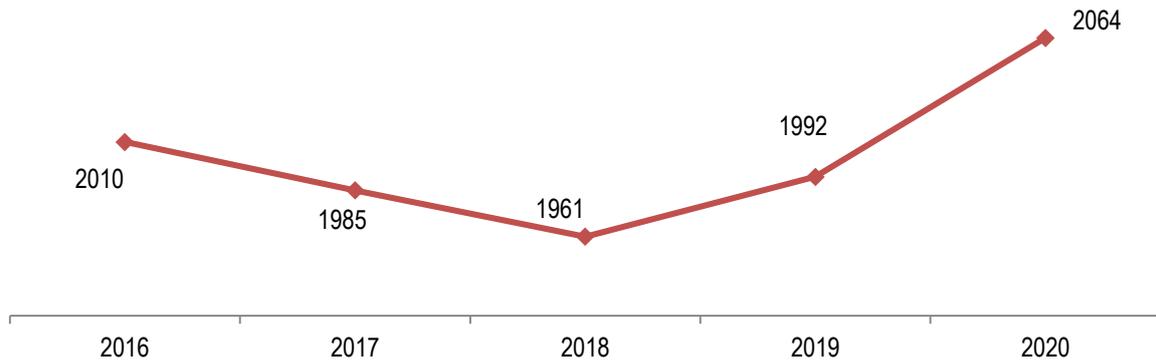
*MAD Entrantes : 11 BIATSS, 1 enseignant à temps plein (EUK), 31 enseignants en temps partagés et 15 professeurs des écoles*

*MAD Sortantes : 4 EC*

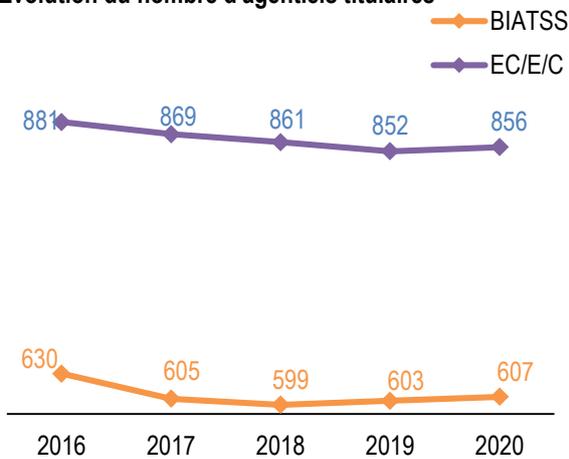
*La hausse des effectifs globaux de l'université constatée entre 2019 et 2020 est due à l'augmentation du nombre de contractuels BIATSS et EC/E.*



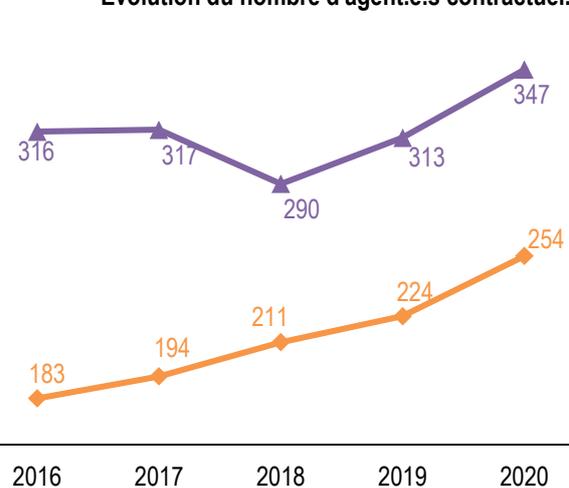
Evolution des effectifs entre 2016 et 2020



Evolution du nombre d'agent.e.s titulaires



Evolution du nombre d'agent.e.s contractuel.le.s



La hausse des contractuels BIATSS entre 2019 et 2020 s'explique principalement par :

- les créations de d'emplois (18 dont 8 postes COVID)
- les postes vacants en 2019 pourvus en 2020 (à la date d'observation).

La hausse des contractuels EC/E s'explique principalement par :

- Les postes COVID attribués à la rentrée 2020 (2 postes d'ATERs et 7 postes de contractuels 2<sup>nd</sup> degré)
- l'augmentation du nombre d'appel à candidatures ATERs dû à des postes infructueux constatés pour la campagne 2019.

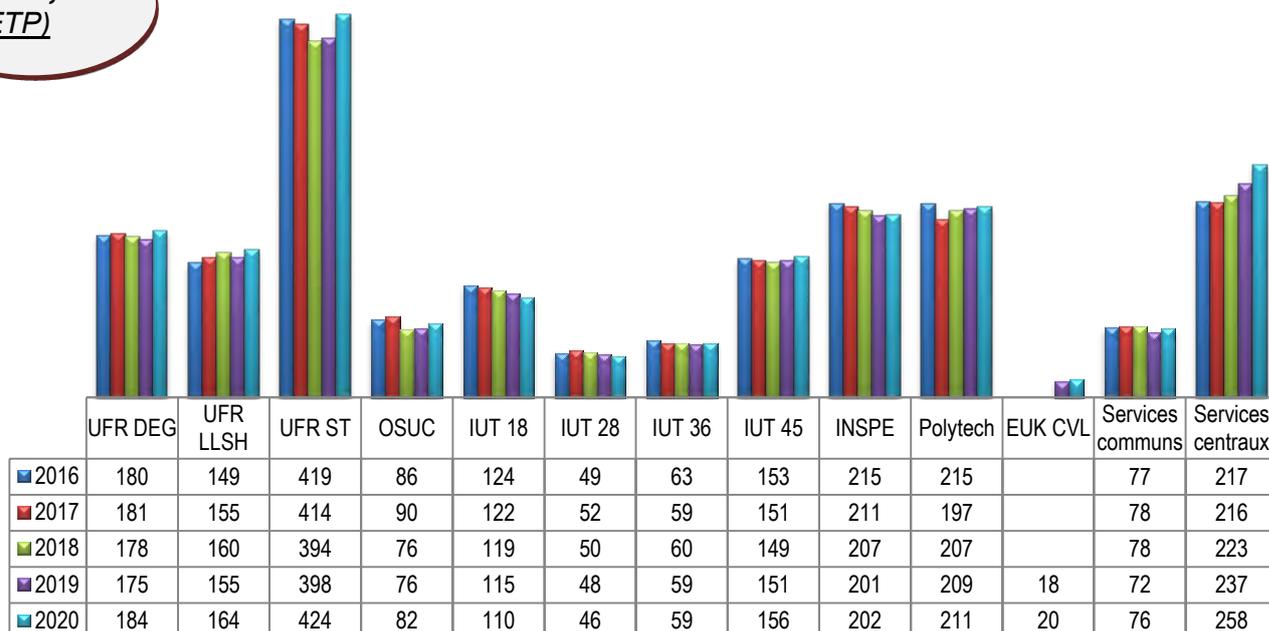


## EFFECTIFS GLOBAUX - Equivalent temps plein

26

**1992,4**  
*(ETP)*

Répartition des effectifs globaux par composante et service (en ETP)



Source : SPB / SPE-EC

Répartition des effectifs EC/E et BIATSS par composante et service (en ETP)

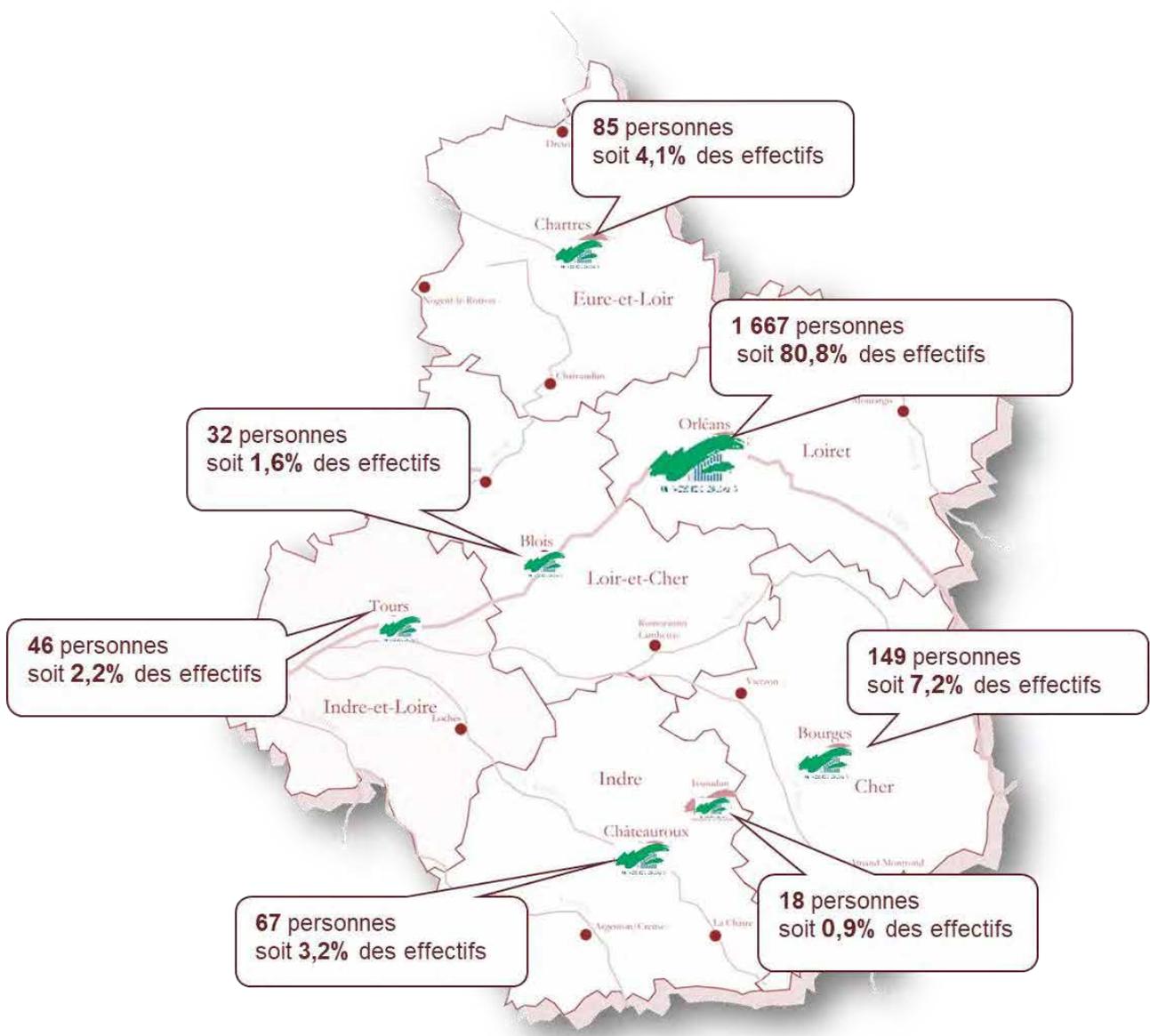
Type de population	UFR DEG	UFR LLSH	UFR ST	OSUC	IUT 18	IUT 28	IUT 36	IUT 45	ESPE	Polytech	EUK CVL	Services communs	Services centraux	Total
ENSEIGNANTS	135,9	133,8	304,5	58,8	70,3	30,0	35,0	109,8	102,7	151,1	11,4	10,0	0,0	1153,3
BIATSS	48,2	29,9	119,9	22,8	40,1	15,7	24,4	45,8	99,7	60,3	8,8	66,0	257,5	839,1
<b>TOTAL</b>	<b>184,1</b>	<b>163,7</b>	<b>424,4</b>	<b>81,6</b>	<b>110,4</b>	<b>45,7</b>	<b>59,4</b>	<b>155,6</b>	<b>202,4</b>	<b>211,4</b>	<b>20,2</b>	<b>76,0</b>	<b>257,5</b>	<b>1992,4</b>

Source : SPB / SPE-EC

NB : Les enseignants des services communs concernent l'Institut de Français



## REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES PERSONNELS



NB : Il s'agit de la répartition des personnels en fonction de leur affectation administrative sur les différents sites.

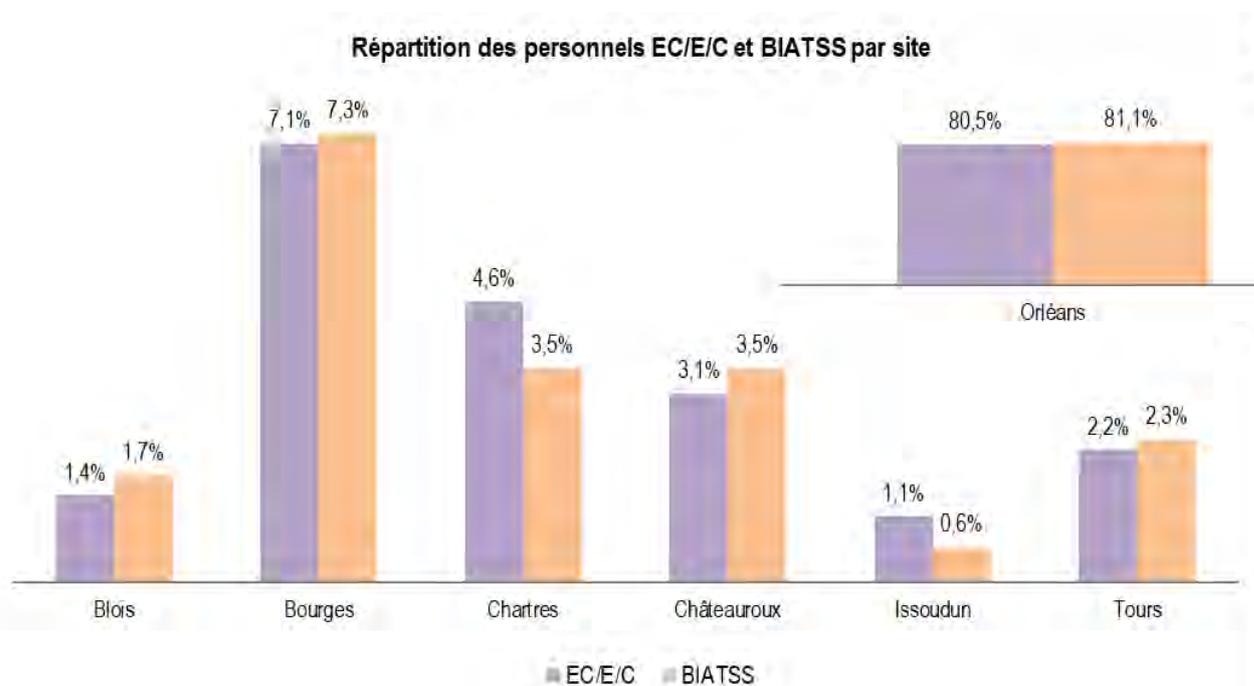


### Répartition géographique des personnels par statut (en personnes physiques et ETP)

Type de population	Statut	Genre	Affectations							Total
			Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours	
EC/E/C	Titulaires	H	388	7	50	30	20	4	8	507
		F	254	10	30	15	14	8	18	349
	Contractuels	H	179	0	3	5	0	0	0	187
		F	148	0	3	5	3	1	0	160
<b>Sous-total EC/E/C</b>			<b>969</b>	<b>17</b>	<b>86</b>	<b>55</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>1 203</b>
BIATSS	Titulaires	H	186	3	20	9	7	1	6	232
		F	305	8	24	12	13	3	10	375
	Contractuels	H	75	2	5	1	6	1	1	91
		F	132	2	14	8	4		3	163
<b>Sous-total BIATSS</b>			<b>698</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>861</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1 667</b>	<b>32</b>	<b>149</b>	<b>85</b>	<b>67</b>	<b>18</b>	<b>46</b>	<b>2 064</b>
<b>ETP</b>			<b>1 616,6</b>	<b>28,9</b>	<b>142,1</b>	<b>79,9</b>	<b>64,4</b>	<b>18,0</b>	<b>42,5</b>	<b>1 992,4</b>

Source : SPB / SPE-EC

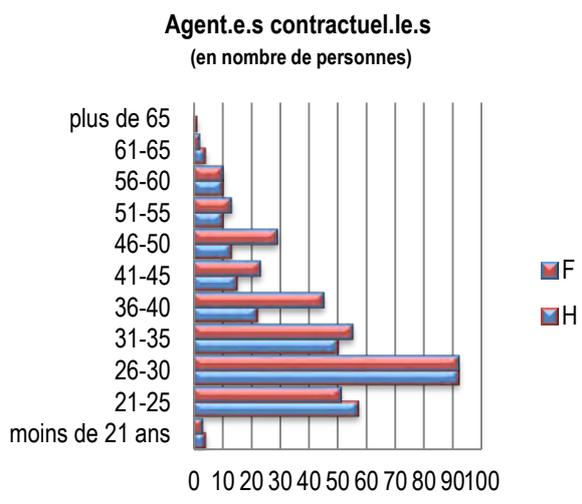
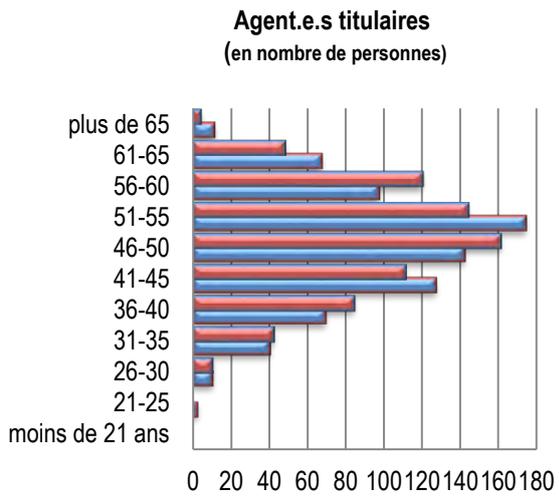
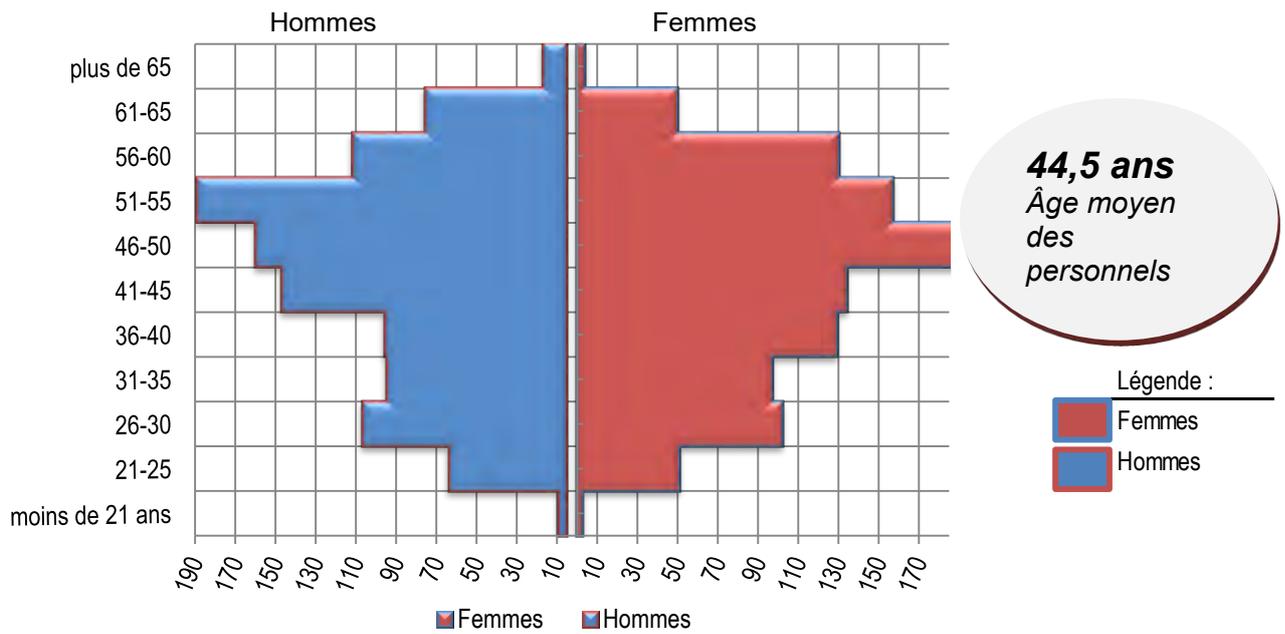
### Détail de la répartition géographique des personnels par statut (Titulaires / Contractuels) en nombre de personnes et ETP



Lecture : 79,3% des EC/E/C ont leur affectation principale à Orléans.



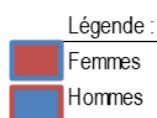
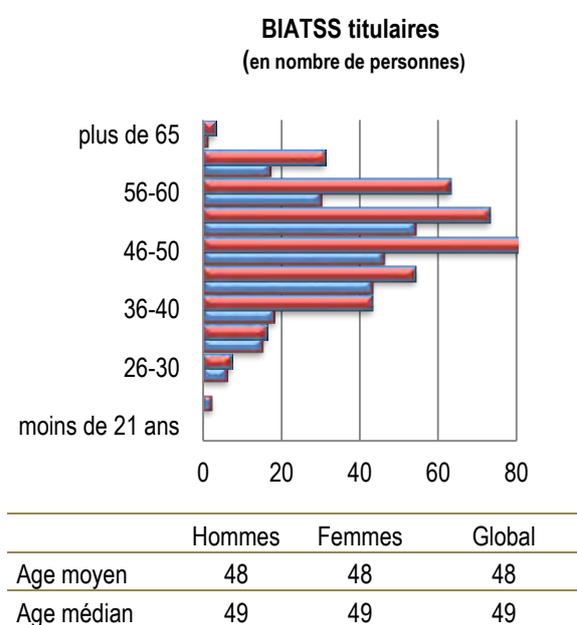
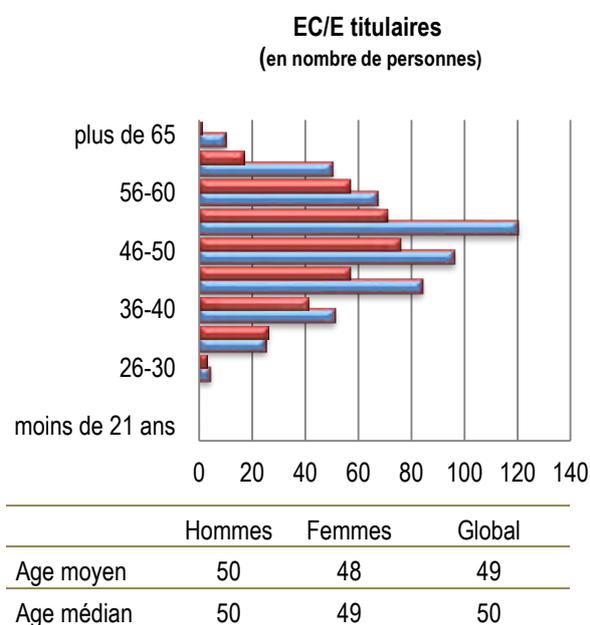
# PYRAMIDE DES AGES



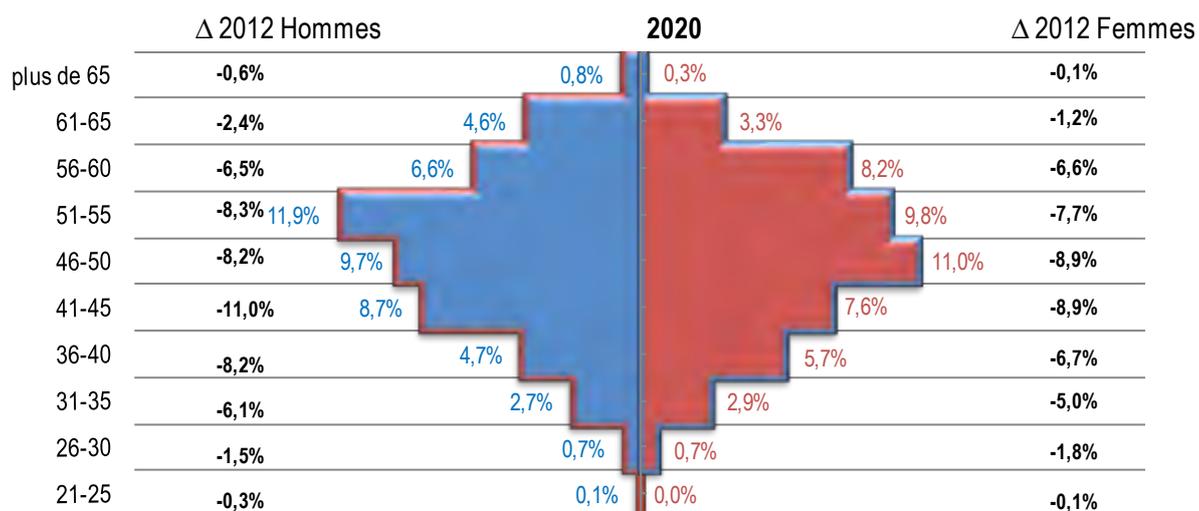
Age moyen : 49 ans ; Age médian : 50 ans

Age moyen : 34 ans ; Age médian : 31 ans

NB : l'âge médian est l'âge qui sépare la population en deux parties égales, l'âge moyen est la moyenne des âges de cette population.



**Répartition des agent.e.s titulaires par classe d'âge et genre**  
au 31/12/2020 et en variation par rapport au 31/12/2012



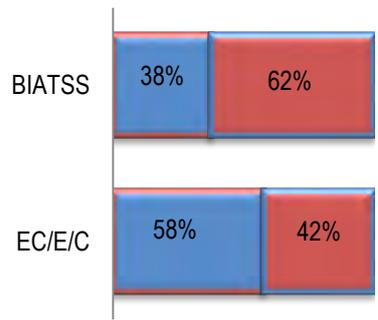
Lecture : en 2020, 11,9% des agents titulaires sont des hommes âgés de 51 à 55 ans, ce qui correspond à une augmentation de 3,6% par rapport à 2012

L'évolution de la pyramide des âges des personnels titulaires montre un vieillissement de cette population quel que soit le genre. Ex : 17,6% étaient âgés de moins de 40 ans au 31/12/2020 contre 29,7% en 2012.

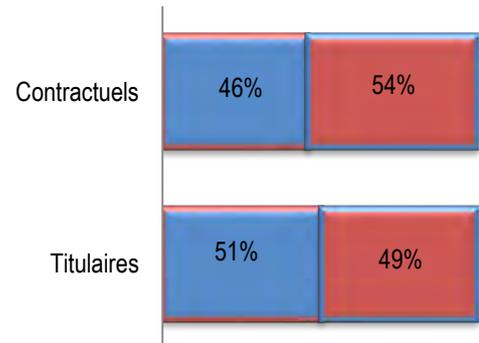


## PARITE FEMMES / HOMMES

**Parité Homme/Femme selon le type de population**



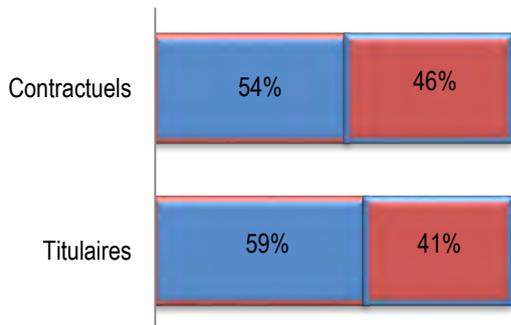
**Parité Homme/Femme selon le statut**



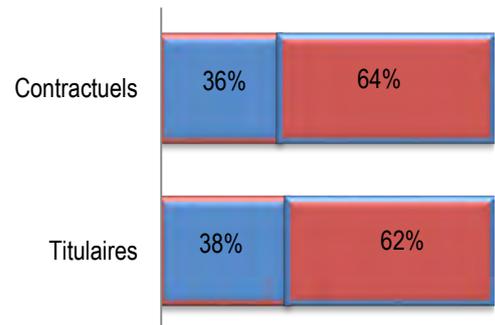
**50,7 %** part des hommes      **49,3%** part des femmes

Légende :  
■ Femmes  
■ Hommes

**Parité Femme/Homme chez les EC/E/C selon le statut**



**Parité Femme/Homme chez les BIATSS selon le statut**





## REPARTITION DES PERSONNELS EN FONCTION DU NOMBRE D'ENFANTS

32

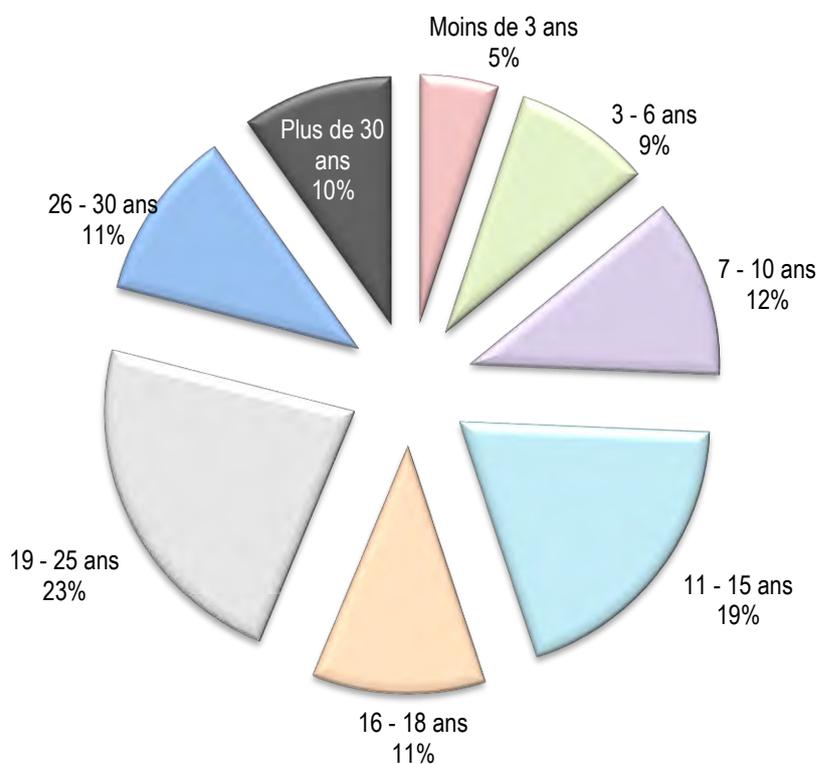
### Répartition des effectifs en fonction du nombre d'enfants

Nombre d'enfants	BIATSS					TOTAL BIATSS	EC/E/C					TOTAL EC/E/C
	Titulaires				Contractuels		Titulaires				Contractuels	
	A	B	C	Total			EC	2 <sup>nd</sup> degré	1 <sup>er</sup> degré	Total		
1	19	20	30	69	27	96	99	35	1	135	12	147
2	58	42	77	177	36	213	220	90	8	318	20	338
3	21	16	34	71	9	80	100	50	2	152	8	160
4	1	4	9	14	0	14	25	13	1	39	5	44
5 et plus	0	0	6	6	1	7	13	5	0	18	0	18
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>82</b>	<b>156</b>	<b>337</b>	<b>73</b>	<b>410</b>	<b>457</b>	<b>193</b>	<b>12</b>	<b>662</b>	<b>45</b>	<b>707</b>

Source : SPB / SPE-EC

NB : Les données s'appuient sur le nombre d'enfants déclarés par personne.

### Répartition des enfants en fonction de leur âge





## AUTRES PERSONNELS TRAVAILLANT A L'UNIVERSITE non comptabilisés dans les effectifs

### Mises à disposition

33

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. 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 TD, quel que soit le département d'affectation. D'autre part, les Directions des Services Départementaux de l'Education Nationale de l'Indre et de l'Indre et Loire ont chacune mis à disposition des personnels enseignants à hauteur de 384 HTD 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).

Le Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) met également des agent.e.s à disposition de l'université (3 agents depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2011) affectés au service culturel.

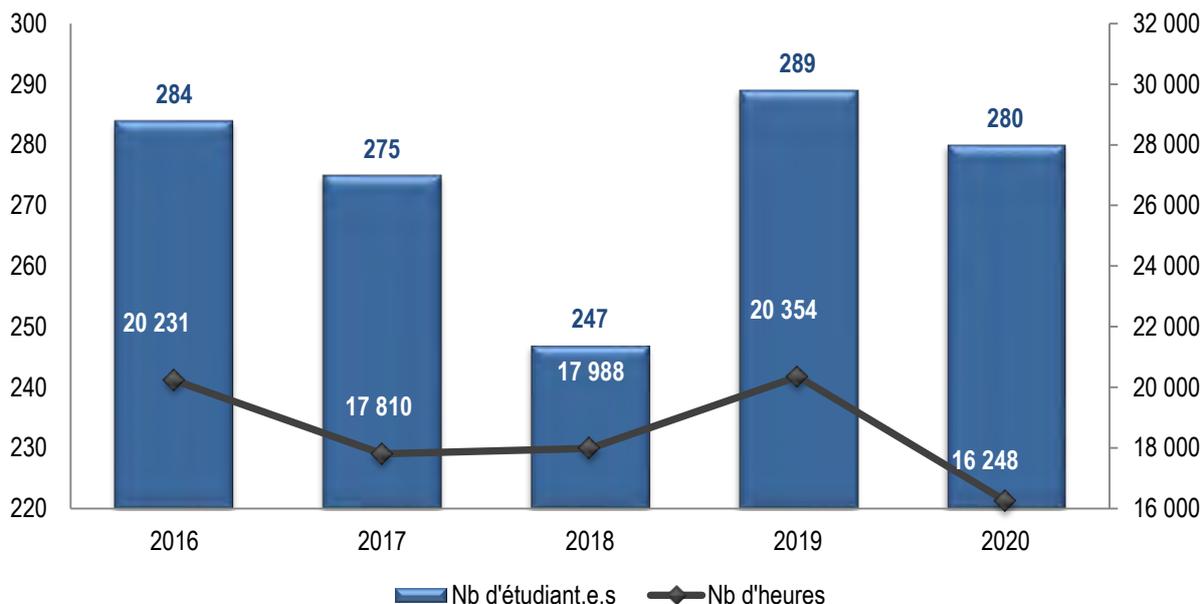
Antennes	Collectivité territoriale	Association ADESI
Centre universitaire de CHATEAUROUX		6
Centre universitaire d'études juridiques de BOURGES	2	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Source : SPB



## Vacataires d'enseignement

Evolution des heures et du nombre d'étudiant.e.s



### Nombre de vacataires enseignant par composante

	UFR DEG	UFR LLSH	UFR ST	OSUC	IUT 18	IUT 28	IUT 36	IUT 45	INSPE	Polytech	EUK CVL	Services communs	TOTAL
Fonctionnaires	78	81	89	7	28	17	21	70	69	53	18	61	592
Non fonctionnaires	219	92	137	10	102	39	73	127	9	117	42	37	1004
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>173</b>	<b>226</b>	<b>17</b>	<b>130</b>	<b>56</b>	<b>94</b>	<b>197</b>	<b>78</b>	<b>170</b>	<b>60</b>	<b>98</b>	<b>1596</b>

Source : SPE-EC

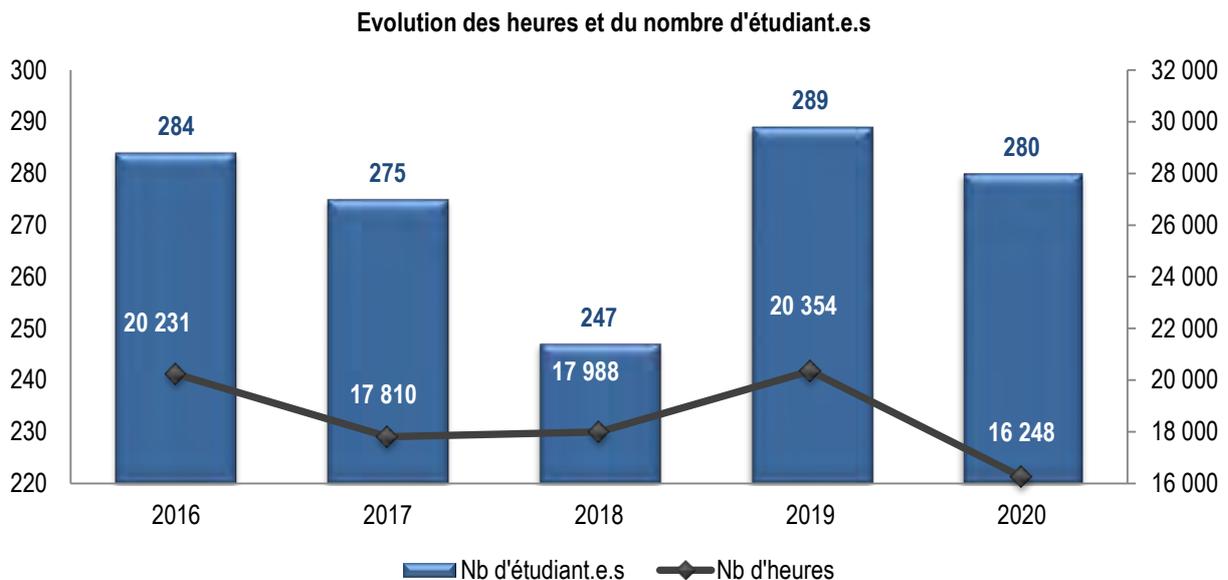
### Nombre de vacataires enseignant par site

Genre	Affectations									Total
	Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux et Issoudun	Châteauroux	Issoudun	Tours		
H	701	0	86	62	0	51	36	6	942	
F	504	1	52	27	0	38	19	13	654	
<b>Total</b>	<b>1 205</b>	<b>1</b>	<b>138</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>55</b>	<b>19</b>	<b>1 596</b>	

Source : SPE-EC



## Contrats étudiants



L'université doit recourir à 2 dispositifs pour compenser la différence entre la charge d'enseignement découlant des formations dispensées et le nombre d'heures définies dans les obligations de service des EC/E :

- Réalisation des heures par les EC/E au-delà de leurs obligations statutaires - « heures complémentaires d'enseignement » (cf. Dossier 3)
- Recours aux vacataires d'enseignement qui sont des intervenant.e.s extérieur.e.s. Par ailleurs, les intervenant.e.s extérieur.e.s permettent d'assurer les liens entre l'université et le monde socio-économique.

L'université emploie des étudiant.e.s pour exercer diverses missions : tutorat, surveillance aux examens, inscriptions des étudiants, accompagnement des étudiants en situation de handicap etc.

Cette population, gérée et rémunérée par l'établissement, n'est pas représentée dans les effectifs.

# 2

## CARRIERES





## ENTREES ET SORTIES DES PERSONNELS TITULAIRES

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

Population	Concours			Procédures particulières			Détachement			Mutation			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>BIATSS</b>													
<b>Catégorie A</b>	2	3	5							3	3		8
AENES	2	3	5							2	2		7
RF										1	1		1
BIB													0
<b>Catégorie B</b>	2	2	4				1	1	2	5	5		11
AENES		1	1				1	1	2	4	4		7
RF	2	1	3							1	1		4
BIB													0
<b>Catégorie C</b>	3	9	12					1	1	2	2		15
AENES								1	1	2	2		3
RF	2	9	11										11
BIB	1		1										1
<b>TOTAL BIATSS</b>	7	14	21				1	2	3	10	10		34
<b>EC/E</b>													
<b>Enseignants-chercheurs</b>	13	6	19							3	2	5	24
PR	8	4	12							1	1		13
MCF	5	2	7							2	2	4	11
<b>Enseignants second degré</b>				17	6	23							23
PRAG				7	3	10							10
PRCE				9	3	12							12
PLP				1		1							1
<b>Enseignants premier degré</b>					4	4							4
PE					4	4							4
<b>TOTAL EC/E</b>	13	6	19	17	10	27				3	2	5	51

Source : SPB / SPE-EC

NB: Les retours de congés parentaux et de disponibilités ne sont pas pris en compte

### Réintégrations

Population	Disponibilité			Détachement			Autres			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A												
Catégorie B												
Catégorie C												
<b>TOTAL BIATSS</b>												
Enseignants-chercheurs			1	1	1	1	2			1		2
Enseignants second degré												
Enseignants premier degré												
<b>TOTAL EC/E</b>			1	1	1	1	2			1		2



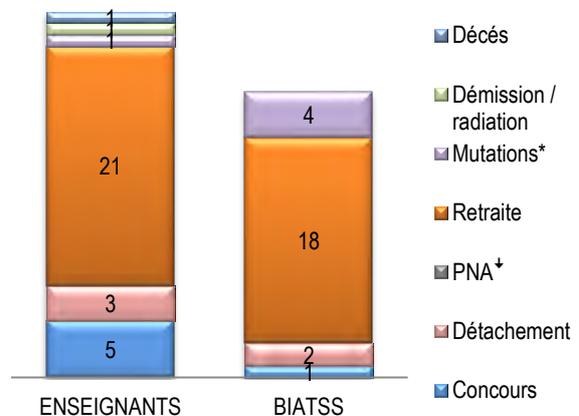
### Sorties de l'université d'Orléans

Population	Concours			Détachement			Retraite			Mutations*			Démission / radiation			Décès			TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>BIATSS</b>																			
BIATSS cat. A							2	2		1	1	2							4
AENES							1	1											1
RF							1	1		1	1	2							3
BIB																			0
BIATSS cat. B				1	1	2	2	4	6	2	2								10
AENES							4	4		2	2								6
RF				1	1	2	2		2										4
BIB									0										0
BIATSS cat. C	1	1					2	8	10										11
AENES	1	1					2	2											3
RF							2	6	8										8
BIB																			0
<b>TOTAL BIATSS</b>		1	1	1	1	2	4	14	18	1	3	4							25
<b>EC/E</b>																			
EC	2	1	3	2	2		7	3	10	1	1		1	1		1	1		18
PR				1	1		5	1	6										7
MCF	2	1	3	1	1		2	2	4	1	1		1	1		1	1		11
PREN							1	1	1										1
Second degré	2		2	1	1		3	4	7										10
PRAG	1			1	1		1	2	3										4
PRCE	1						2	2	4										4
PLP																			0
Premier degré							2	1	3										3
PE							2	1	3										3
<b>TOTAL EC/E</b>	4	1	5	2	1	3	13	8	21	1	1		1	1		1	1		32

Source : SPB / SPE-EC

### Motif des sorties

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





### Détail BIATSS : mutations sortantes

Catégorie/Filière		Nombre de mutations externes					
		Demandées			Obtenues		
		H	F	Total	H	F	Total
A	AENES			0			0
	RF	1	1	2	1	1	2
	BIB			0			0
B	AENES		2	2		2	2
	RF			0			0
	BIB			0			0
C	AENES			0			0
	RF			0			0
	BIB			0			0
<b>TOTAL</b>		1	3	4	1	3	4

Source : SPB



## RECRUTEMENTS SUR POSTES VACANTS

### Attractivité

#### Total des recrutements sur postes vacants par catégorie de personnel

Catégorie	Postes publiés (en nb)	Candidats (en nb)	dont candidats internes (en nb)	Candidats / poste (nb moyen)	Entretiens réalisés (en nb)	Candidats reçus / Postes publiés (nb moyen)	Postes pourvus (en nb)	% postes pourvus (en fonction du nb de postes publiés)	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai, (en nb)
Catégorie A	34	590	3	17	73	2	20	59%	20
Catégorie B	31	948	11	31	76	2	27	87%	27
Catégorie C	55	2237	13	41	153	3	50	91%	47
Titulaires	53	1727	12	33	135	3	39	74%	37
Contractuels	67	2048	15	31	167	2	58	87%	57
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>3775</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>302</b>	<b>3</b>	<b>97</b>	<b>81%</b>	<b>94</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

NB: Les données sont présentées en année civile 2020

#### Total des recrutements sur postes vacants par BAP

BAP	Postes publiés (en nb)	Candidats (en nb)	dont candidats internes (en nb)	Candidats / poste (nb moyen)	Entretiens réalisés (en nb)	Candidats reçus / Postes publiés (nb moyen)	Postes pourvus (en nb)	% postes pourvus (en fonction du nb de postes publiés)	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai, (en nb)
BAP A	2	14		7	4	2	1	50%	1
BAP B	2	34		17	6	3	2	100%	2
BAP C	6	96		16	7	1	3	50%	3
BAP D									
BAP E	7	125	1	18	15	2	5	71%	5
BAP F	12	398	2	33	36	3	12	100%	12
BAP G	15	315	1	21	37	2	14	93%	13
BAP J	76	2793	23	37	197	3	60	79%	58
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>3775</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>302</b>	<b>3</b>	<b>97</b>	<b>81%</b>	<b>94</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

L'année 2020 a été marquée par la mise en place d'une application de recrutement optimisant la gestion du processus dans sa globalité.

**120 postes ont été publiés contre 103 en 2019**

**81 % ont été pourvus contre 61% en 2019 dont 4 en situation de handicap.**

**63 % des postes concernent la BAP J, dont majoritairement des postes en gestion de scolarité. 46 % concernent la catégorie C, 26 % la B et enfin 28 % la A.**

**53 postes de titulaires ont été diffusés, 39 ont été pourvus dont 12 d'entre eux par des titulaires (soit 30%).**

**3775 candidatures reçues (dont 27 de l'interne) contre 2119 en 2019, + de 300 entretiens menés contre 242 en 2019.**

**5 agents de l'interne ont été recrutés par la voie du fil de l'eau**



### Détail BAP J\*

Catégorie / BAP	Postes publiés (en nb)	Candidats (en nb)	dont candidats internes (en nb)	Candidats / poste (nb moyen)	Entretiens réalisés (en nb)	Candidats reçus / Postes publiés (nb moyen)	Postes pourvus (en nb)	% postes pourvus (en fonction du nb de postes publiés)	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai, (en nb)
Catégorie A	17	284	2	17	34	2	8	47%	8
Catégorie B	19	683	9	36	50	3	16	84%	16
Catégorie C	40	1 826	12	46	113	3	36	90%	34
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>2 793</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>197</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>79%</b>	<b>58</b>

\*Les AENES sont assimilés BAP J

BAP J par domaines métiers (catégorie A, B et C)	Postes publiés (en nb)	Candidats (en nb)	dont candidats internes (en nb)	Candidats / poste (nb moyen)	Entretiens réalisés (en nb)	Candidats reçus / Postes publiés (nb moyen)	Postes pourvus (en nb)	% postes pourvus (en fonction du nb de postes publiés)	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai, (en nb)
Finances	14	186	4	13	19	1	9	64%	9
Ressources humaines	4	142	2	36	15	4	4	100%	4
Juridique	2	40		20	3	2	1	50%	1
Communication	1	19	1	19	7	7	1	100%	1
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	4	35		9	9	2	2	50%	2
Soutien administratif	5	255		51	21	4	5	100%	5
Vie étudiante	2	222		111	6	3	2	100%	2
Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	27	1202	9	45	77	3	24	89%	22
SE orientation et insertion professionnelle	7	334	5	48	21	3	6	86%	6
Soutien à la recherche	6	246		41	6	1	2	33%	2
Soutien à la coopération internationale	4	112	2	28	13	3	4	100%	4
Soutien à l'université numérique									
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>2793</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>197</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>79%</b>	<b>58</b>

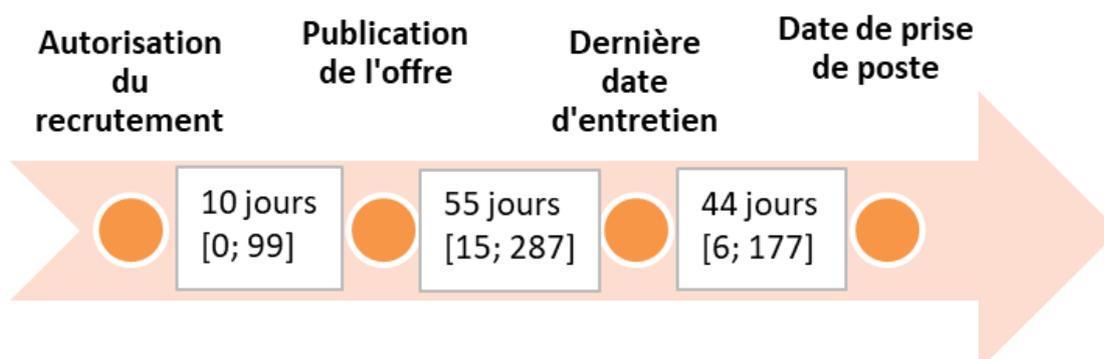
Source : Service Formation et Développement des Compétences

Les postes en BAP J représentent plus de la moitié des postes publiés et un nombre conséquent de candidats par poste.



## Performance du recrutement

42



*En moyenne, il y a un laps de temps de 109 jours entre l'autorisation de recrutement et la prise de poste (10 jours entre l'autorisation du recrutement et la publication de l'offre, 55 jours entre la publication de l'offre et la date d'entretien et 44 jours entre l'entretien et la prise de poste).*

### Durées entre les différentes étapes du recrutement par catégories de personnels, en jours

Étapes du recrutement	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Titulaires			Contractuels		
	Moyenne	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne	Min	Max	Moyenne	Min	Max
Autorisation du recrutement → Publication de l'offre	9,6	0	99	6,8	0	49	14,8	0	99	8,7	0	79	8,7	0	99
Publication de l'offre → Dernière date d'entretien	54,6	15	287	78,2	30	287	52,8	21	107	41,2	15	125	56,9	30	125
Dernière date d'entretien → Date de prise du poste	43,9	6	177	45,5	11	174	53	12	177	38,3	6	106	55,6	8	177

Lecture : Pour les personnels de catégorie A, il y a en moyenne 9,6 jours de délai entre l'autorisation du recrutement et la publication de l'offre d'emploi.

*Les postes ouverts aux titulaires sont également ouverts aux contractuels.*



## FLUX DES PERSONNELS

### Position statutaire (ou modalité) autre que l'activité

43

Au 31 décembre 2020 :

#### Position statutaire

POSITION	EC/E			BIATSS		
	H	F	Total	H	F	Total
Détachement sortant	8	5	13	7	8	15
Congé parental		1	1			
Disponibilité	9	2	11	3	12	15
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>

Source : SPB / SPE-EC

Outre l'activité ou la mise à disposition, le statut de la fonction publique prévoit d'autres positions dans le déroulement de carrière du fonctionnaire, telles que : le détachement, la disponibilité, le congé parental.

NB : ces personnels ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

Flux pendant l'année :

#### EC/E/C

POSITION	Agents sortis pendant l'année			Agents réintégré pendant l'année		
	H	F	Total	H	F	Total
Détachement sortant	8	5	2	1	1	2
Congé parental		1	1			
Disponibilité	9	2	1		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Source : SPE-EC

#### BIATSS

POSITION	Agents sortis pendant l'année			Agents réintégré pendant l'année		
	H	F	Total	H	F	Total
Détachement sortant	1	1	2			0
Congé parental		1	1			0
Disponibilité	2	1	3			0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Source : SPB

## Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Année universitaire 2019-2020

	Femmes	Hommes	Nb de semestres
Au titre de l'établissement	3	3	
Au titre du CNU	0	0	

Année universitaire 2020-2021

	Femmes	Hommes	Nb de semestres
Au titre de l'établissement	4	3	8
Au titre du CNU	2	2	4

Source : SPE-EC

11 demandes de CRCT acceptées pour l'année 2020-2021



## Mobilité interne des personnels BIATSS

44

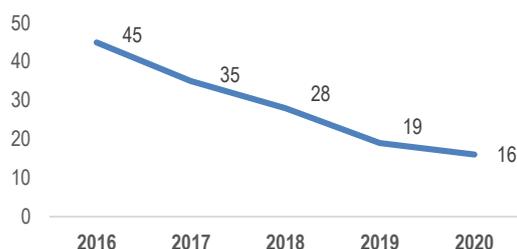
Catégorie	Mutations internes						
	Demandées			Accordées			
	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A	AENES*	2	2		0		
	RF	1	1	1	1	1	
Catégorie B	AENES*		0		0		
	RF	1	1	1	1	1	
Catégorie C	AENES*	1	1		1	1	
	RF		11		5	5	
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

Source : SPB

\*Dont RF BAP J

NB : Demandes formulées par des personnels titulaires lors des CPE organisées dans le cadre des mutations internes ou autre voie de publication. Les personnels des bibliothèques ne sont pas inclus dans ce tableau.

Demandes de mobilités internes des BIATSS



*Les données ne concernent que les mutations au moment des campagnes de mouvement interne, or, des postes sont désormais ouverts à l'externe et à l'interne, au fil de l'eau toute l'année. Les agents de l'université ont la possibilité de faire acte de candidature sur ces postes. Aussi, des mutations internes ont lieu toute l'année, hors mouvement interne.*

## Mouvements des personnels contractuels

**Mouvement des personnels contractuels**  
Flux de contractuels sur l'année civile 2020  
(en nb de personnes)

Type de population	Catégorie/ Type contrat	Nouveaux entrants	Sortants
BIATSS	A	34	33
	B	3	10
	C	47	19
<b>Total BIATSS</b>		<b>84</b>	<b>62</b>
C/EC/E	Doctorants	62	30
	ATER	44	0
	PAST	3	1
	Lec/ML	3	0
	ens 2nd °	28	1
	Chercheurs	13	38
<b>Total EC/E/C</b>		<b>153</b>	<b>70</b>

Source : SPB / SPE-EC

**Pérennisation des contractuels**

CDI-sations		Titularisations	
Catégorie d'origine	Nombre	Catégorie d'origine	Nombre
A	1	A	2
B		B	5
C	1	C	10
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>Total</b>	<b>17</b>
Contractuels	2		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>Total</b>	<b>0</b>

*La politique de pérennisation des postes a permis 17 titularisations de contractuels au sein de l'établissement et 4 CDI-sations.*



## PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS / ENSEIGNANTS

### Promotions des personnels Enseignants-chercheurs

Corps d'origine	Corps promotion	Grade d'origine	Grade promotion	Nombre		Total
				H	F	
<b>Promotions par changement de grade ou de corps</b>				<b>H</b>	<b>F</b>	
PR	PR	2ème classe (CNU)	1 <sup>ère</sup> classe (CNU)	1		1
		2ème classe (voie locale)	1 <sup>ère</sup> classe (voie locale)	1	3	4
		1 <sup>ère</sup> classe (CNU)	Classe Exceptionnelle1 (CNU)	2		2
		1 <sup>ère</sup> classe (voie locale)	Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	4		4
		Classe Exceptionnelle 1 (CNU)	Classe Exceptionnelle 2 (CNU)	3		3
		Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	Classe Exceptionnelle 2 (voie locale)			
MCF	MCF	MCF Classe Normale (CNU)	MCF Hors Classe (CNU)	4	2	6
		MCF Classe Normale (voie locale)	MCF Hors Classe (voie locale)	6	4	10
		MCF Hors classe (voie CNU)	MCF Hors Classe échelon exceptionnel (voie CNU)	3	1	4
		MCF Hors classe (voie locale)	MCF Hors Classe échelon exceptionnel (voie locale)	3	1	4
Sous-total				27	11	38
<b>Promotions par concours</b>				<b>H</b>	<b>F</b>	
MCF	PR			4	2	6
ATER	MCF					
Sous-total				4	2	6
<b>TOTAL</b>				<b>31</b>	<b>13</b>	<b>44</b>

Source : SPE-EC



### Part de promu.e.s parmi les Enseignants-chercheurs

46

PR2C --> 1C  
 PR1C --> Ex1  
 PREx1 --> Ex2  
 MCF CN --> HC  
 MCF HC --> EX

	Promouvables	Candidat.e.s	Promu.e.s	% de promu.s*
PR2C --> 1C	45	13	5	11%
PR1C --> Ex1	57	11	6	11%
PREx1 --> Ex2	24	9	3	13%
MCF CN --> HC	136	53	16	12%
MCF HC --> EX	34	18	8	24%

Source : SPE-EC

\* en fonction du nombre de promouvables

### Part de promu.e.s parmi les Enseignants

PEPS CN --> HC  
 PLP CN --> HC  
 CPE HC --> HC  
 PRCE CN --> HC  
 PRAG --> HC

	Promouvables	Promu.e.s	% de promu.s
PEPS CN --> HC	2	0	0%
PLP CN --> HC	0	1	0%
CPE HC --> HC	0	0	0%
PRCE CN --> HC	19	5	26%
PRAG --> HC	32	7	22%

PEPS HC --> EX  
 PLP HC --> EX  
 CPE HC --> EX  
 PRCE HC --> EX  
 PRAG HC --> EX

	Candidats vivier 1 et/ou Promouvables vivier 2	Promu.e.s	% de promu.s
PEPS HC --> EX	0	0	100%
PLP HC --> EX	0	0	100%
CPE HC --> EX	0	0	0%
PRCE HC --> EX	5	3	60%
PRAG HC --> EX	25	11	41%

Source : SPE-EC

### Promotions par liste d'aptitude des personnels Enseignants, en nb de personnes

Certifié.e.s à Agrégé.e.s	2016	2017	2018	2019	2020
Candidats	36	30	36	33	33
Retenus	1		1	0	0
% Retenus	2,78%	0,00%	2,78%	0,00%	0,00%

Source : SPE-EC



## PROMOTIONS DES PERSONNELS BIATSS

Corps						Type promotion					Nombre		
Origine	Catégorie	Promotion	Catégorie	Origine	Promotion	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Concours externe	Concours interne	H	F	Total
AAE	A	AAE	A	AAE	APAE			1			1		1
SAENES	B	AAE	A	SAENES	AAE	1					1		1
SAENES	B	SAENES	B	SAENES CS	SAENES CE			1			1		1
SAENES	B	SAENES	B	SAENES CN	SAENES CS		1				1		1
ADJENES	C	ADJENES	C	ADJENES	ADJENES P2								0
ADJENES	C	SAENES	B	ADJENES	SAENES CN	1				1	1	1	2
<b>AENES</b>						<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
IGR	A	IGR	A	IGR2C	IGR1C		2				1	1	2
IGR	A	IGR	A	IGR1C	IGR HC								0
IGR	A	IGR	A	IGE	IGR 2C								0
IGE	A	IGE	A	IGE CN	IGE HC		4					4	4
ASI	A	IGE	A	ASI	IGE CN	2					1	1	2
TECH	B	ASI	A	TECH CN	ASI	2					1	1	2
TECH	B	TECH	B	TECH CN	TECH CS		3				2	1	3
TECH	B	TECH	B	TECH CS	TECH CE		1	2			2	1	3
ATRF	C	TECH	B	ATR	TECH CN	2					1	1	2
ATRF	C	ATRF	C	ATR P2	ATR P1		5				2	3	5
ATRF	C	ATRF	C	ATR	ATR P2		5				2	3	5
<b>ITRF</b>						<b>6</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>
CONS	A	CONS	A	CONS CHEF	CONS GAL	1					1		1
BIB	A	BIB	A	BIB	BIB HC			1				1	1
<b>TOTAL</b>						<b>9</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>36</b>

Source : SPB

### Liste d'aptitude

	Nb dossiers déposés	Promouvables (a)	Promu.e.s (b)	Taux de promus Ratio b/a
AENES	24	98	2	2,0%
ITRF	112	331	6	1,8%
BIB	9	28	1	3,6%

Source : SPB

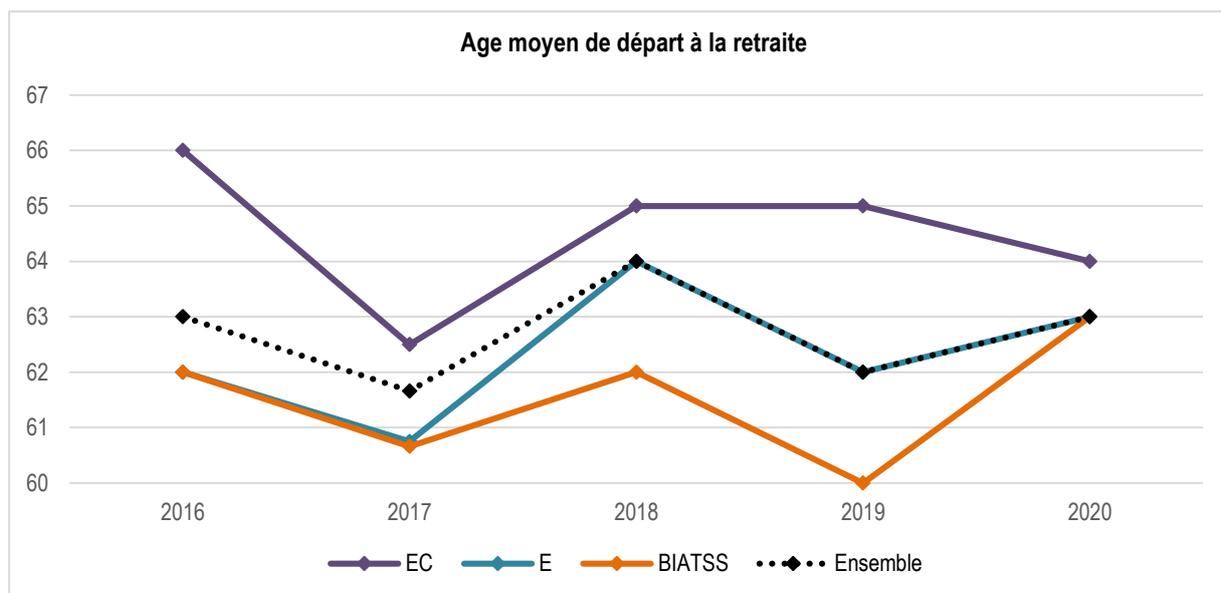
### Tableau d'Avancement

	Nb dossiers déposés	Promouvables (a)	Promu.e.s (b)	Taux de promus Ratio b/a
AENES	70	74	1	1,4%
ITRF	78	183	20	10,9%
BIB	11	15	0	0,0%



## RETRAITES

48



## Départs à la retraite – constat et prévisions

### EC/E/C

Corps	2016	2017	2018	2019	2020
<b>EC</b>	10	8	14	11	11
Professeurs d'université	6	3	11	5	6
Maîtres de conférences	4	5	3	6	5
<b>Second degré</b>	5	3	6	7	8
Agrégés	2	2	1	3	3
Certifiés	3	1	4	4	4
<b>PLP</b>					
Professeur ENSAM			1		1
<b>Premier degré</b>	5	3	6	7	8
<b>TOTAL</b>	20	14	26	25	27

Source : SMR

### BIATSS

Filière	Catégorie	2016	2017	2018	2019	2020
AENES	A			1	3	1
	B	1	2	3	1	4
	C	4	4	4	2	2
<b>Sous-total</b>		5	6	8	6	7
RF	A	4	1		2	1
	B	3	4	6	3	2
	C	4	6	7	11	9
<b>Sous-total</b>		11	11	13	16	12
BIB	A	2				
	B				1	
	C					
<b>sous total</b>		2	-	-	1	-
Médico-social	A		1			
	B					
	C					
<b>Sous-total</b>		-	1	-	-	-
<b>TOTAL</b>		18	18	21	23	19

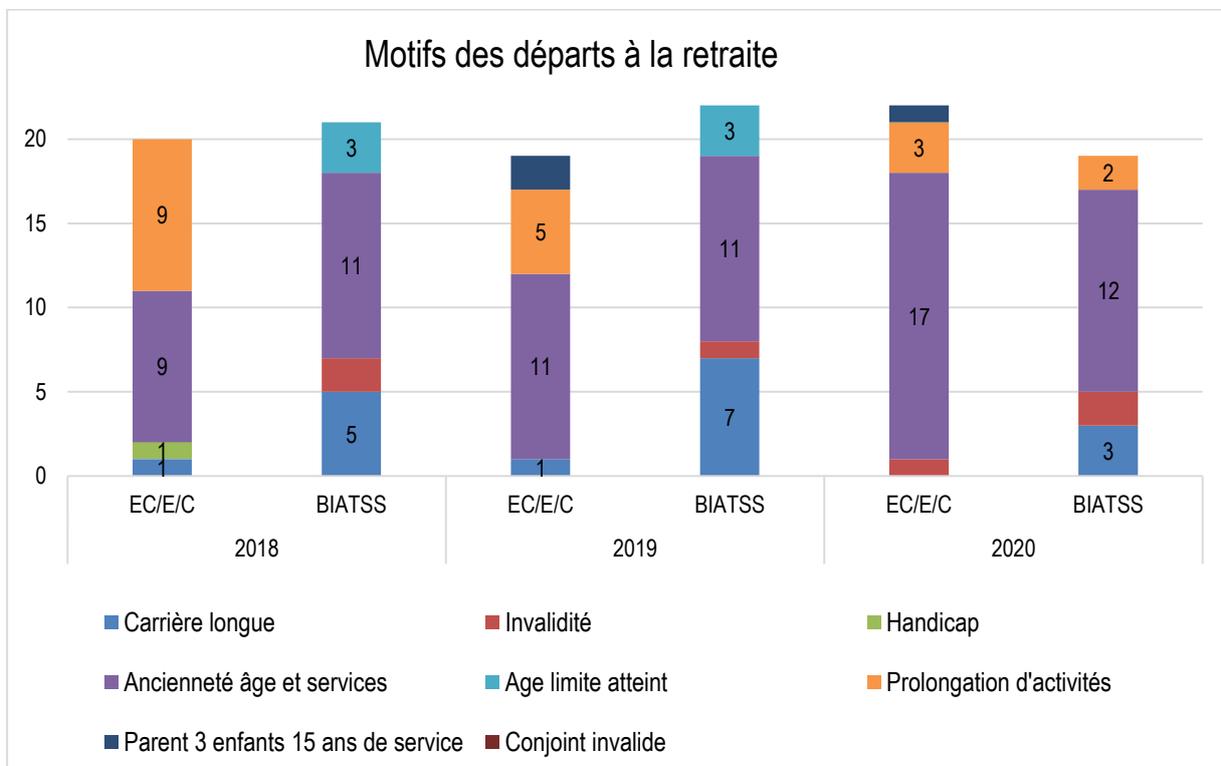


### Perspectives à 4 ans

	2021	2022	2023	2024
<b>BIATSS</b>	19	20	18	27
A	5	4	2	2
B	6	2	8	8
C	8	14	8	17
<b>EC/E</b>	15	22	16	21
EC	12	11	5	11
dont PR	6	6	2	6
dont MCF	6	5	3	5
2nd degré	2	9	9	9
1er degré	1	2	2	1
PREN				
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>48</b>

Source : SMR

NB : Les départs à la retraite en 2021 sont calculés en fonction des dossiers déposés par les personnels.  
 Les départs pour les années 2021-2024 ont été estimés en fonction de l'âge moyen de départ à la retraite glissé sur les années 2019 et 2020.



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

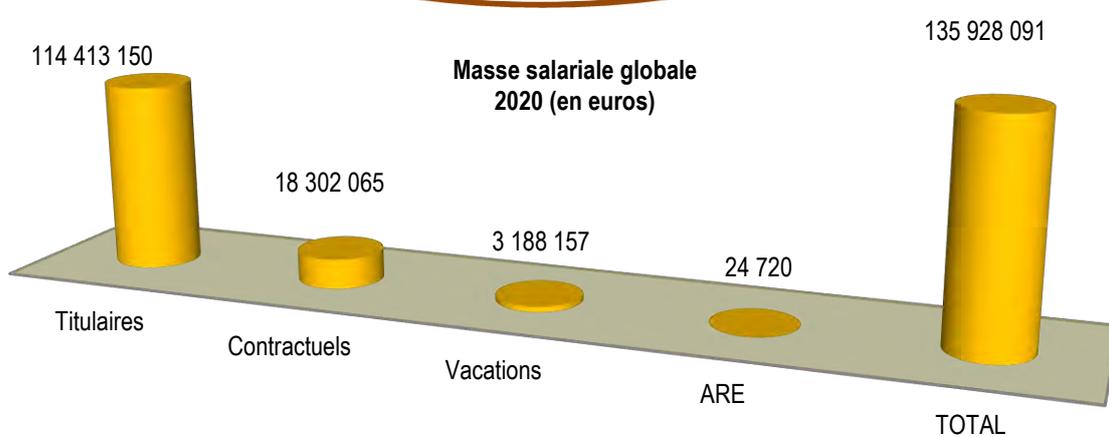
# 3

## REMUNERATIONS



# MASSE SALARIALE GLOBALE

**135,9 M€**  
Dépenses en masse salariale



Montants en euros	Rémunération principale*	Indemnités et primes**	Cours complémentaires	Charges patronales	Prestations***	TOTAL
<b>Titulaires</b>	55 096 661	5 726 187	2 739 389	50 617 840	233 073	<b>114 413 150</b>
<i>dont EC/E/C</i>	40 134 726	2 655 220	2 714 609	36 783 951	70 977	82 359 483
<i>dont BIATSS</i>	14 961 935	3 070 967	24 780	13 833 889	162 096	32 053 667
<b>Contractuels</b>	12 629 009	196 936	260 255	5 194 469	21 395	<b>18 302 065</b>
<i>dont EC/E/C</i>	7 469 587	97 983	235 910	3 149 906	14 615	10 968 000
<i>dont BIATSS</i>	5 159 422	98 953	24 346	2 044 564	6 780	7 334 065
<b>Vacances</b>	-	388 336	2 165 120	634 702	87	<b>3 188 157</b>
<i>dont vacation d'enseignement</i>			2 158 505	517 954	87	2 676 545
<i>dont administratives et étudiants</i>		388 336	6 615	116 748		511 699
<b>ARE</b>					24 720	<b>24 720</b>
<b>TOTAL</b>	<b>67 725 670</b>	<b>6 311 459</b>	<b>5 164 764</b>	<b>56 447 011</b>	<b>279 274</b>	<b>135 928 178</b>

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

\* dont SFT, NBI

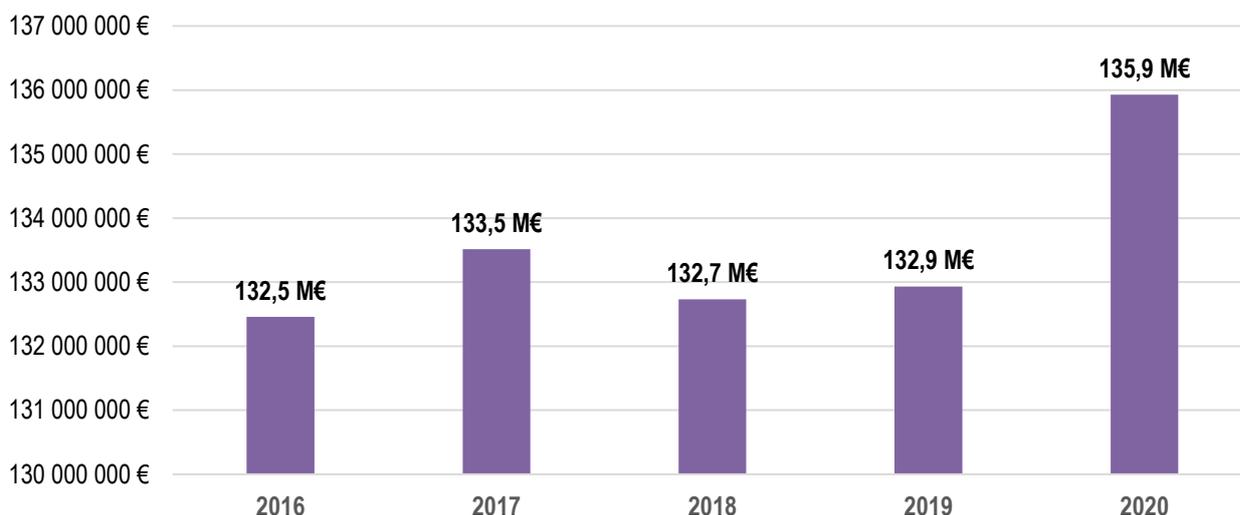
\*\* dont GIPA

\*\*\* dont Remboursement frais transport et CLD

NB: Les dépenses en masse salariale courent sur l'année civile 2020



### Evolution des dépenses globales de masse salariale



### Masse salariale globale

Montants en euros	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution entre 2019 et 2020
<b>Masse salariale hors subdivisions</b>	125 353 468	126 270 197	126 202 252	126 971 409	130 216 412	2,6%
<b>Masse salariale subdivisions</b>	7 102 444	7 244 507	6 528 126	5 961 887	5 711 767	-4,2%
SEFCO	676 558	599 832	534 765	573 457	518 862	
Société 1030 (pôle financier DRP)	4 428 800	4 363 614	4 052 309	3 799 820	3 880 313	
UTL	64 331	85 804	84 632	133 236	137 006	
Investissements d'avenir	1 932 755	2 195 257	1 856 421	1 455 373	1 175 585	
<b>TOTAL Masse Salariale</b>	<b>132 455 912</b>	<b>133 514 704</b>	<b>132 730 378</b>	<b>132 933 296</b>	<b>135 928 178</b>	<b>2,3%</b>

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

*Les dépenses en masse salariale ont augmenté de 2,95 M€ entre 2019 et 2020. Cette variation s'explique principalement par une hausse des dépenses dues à la mise en place du protocole PPCR, l'impact du GVT et l'intégration de l'EUK-CVL en septembre 2019.*

*Par ailleurs, les dépenses en masse salariale 2020 connaissent également des impacts liés à des événements exceptionnels, par exemple la modification du calendrier de gestion de la PRES ou encore la crise sanitaire COVID-19.*



# GRILLES INDICIAIRES

## Indices moyens et médians

### Personnels titulaires

Type de population		Nombre d'agents						INM moyen						INM médian						Traitement brut mensuel moyen en 2020 en euros*
		2019			2020			2019			2020			2019			2020			
		H	F		H	F		H	F		H	F		H	F		H	F		
EC/E/C	EC	365	221	586	364	221	585	903	825	873	909	844	884	830	797	830	830	830	830	4 142
	E	141	127	268	143	128	271	777	738	758	781	749	766	796	775	775	800	769	775	3 589
BIATSS	Cat. A	85	82	167	85	88	173	572	569	571	600	580	585	546	546	546	575	555	555	2 741
	Cat. B	62	106	168	62	107	169	429	441	437	464	469	469	416	431	431	458	458	458	2 198
	Cat. C	83	174	257	83	177	260	371	364	366	388	386	387	364	351	364	380	380	380	1 813

Source : SPB / SPE-EC

\*INM moyen x point indiciaire mensuel

### Personnels contractuels\*\*

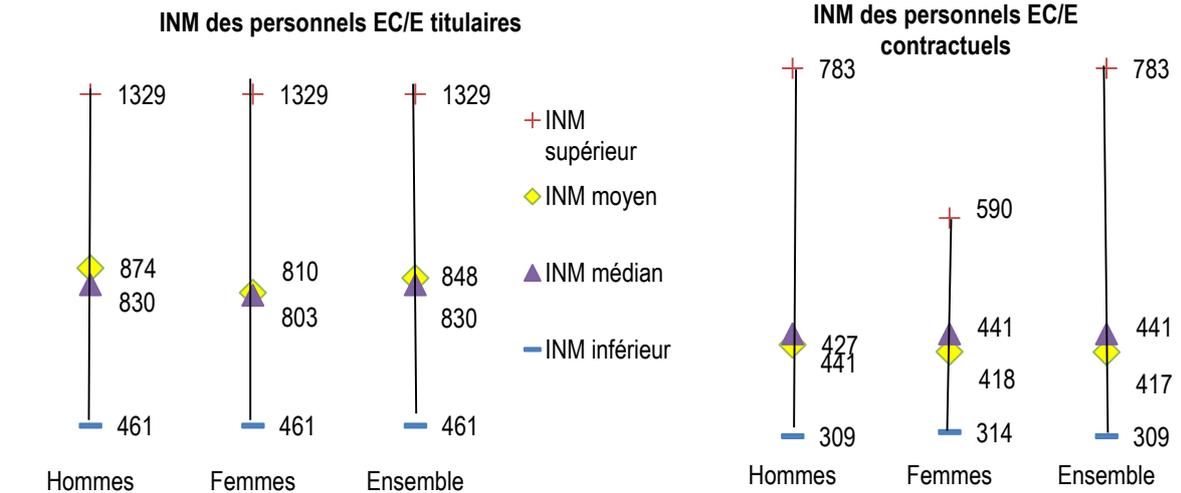
Type de contrat		Nombre d'agents						INM moyen						INM médian						Traitement brut mensuel moyen en 2020 en euros*
		2019			2020			2019			2020			2019			2020			
		H	F		H	F		H	F		H	F		H	F		H	F		
C/EC/E	ATER	18	20	38	29	21	50	427	435	431	432	441	436	441	441	441	441	441	441	2043
	ML et Lec	3	2	5	2	3	5	353	321	340	327	321	325	321	321	321	321	321	321	1523
	PAST	11	1	12	10	1	11	370	314	365	375	314	370	397	314	355	397	314	397	1734
	2 <sup>nd</sup> degré	29	35	64	28	37	65	426	429	428	444	433	438	436	383	383	448	390	441	2052
BIATSS	Cat. A	33	32	65	34	37	71	514	469	492	503	471	486	510	448	467	467	448	467	2277
	Cat. B	15	31	46	17	38	55	350	356	354	363	370	368	345	345	345	355	358	355	1724
	Cat. C	26	52	78	24	64	88	312	312	312	336	334	335	309	309	309	332	330	332	1570

Source : SPB / SPE-EC

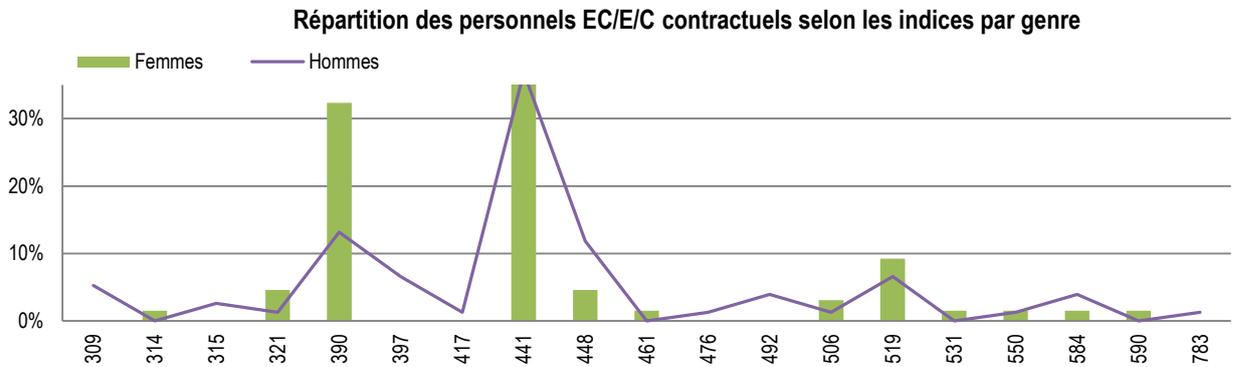
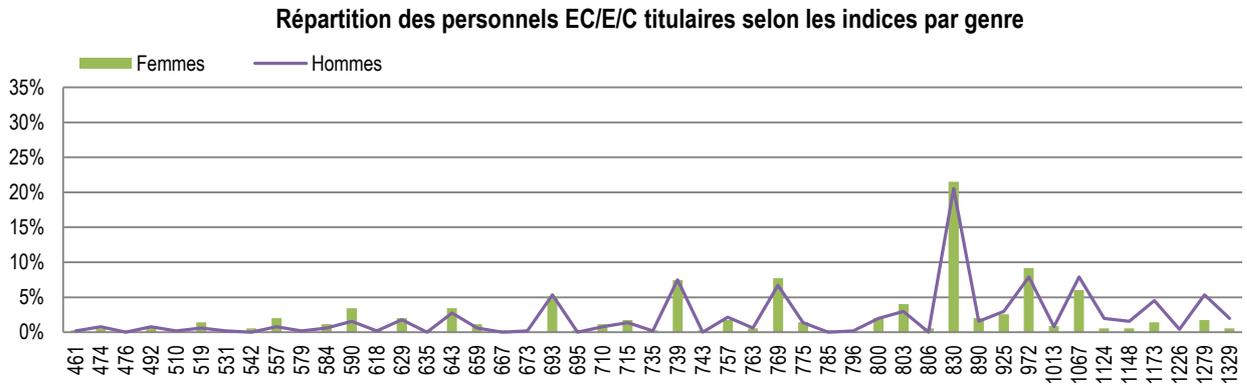
\*\*Hors agents rémunérés à l'heure ou au forfait



## INM des personnels EC/E/C



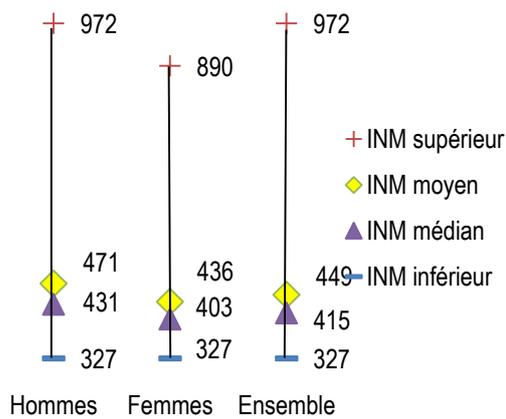
NB : L'indice minimum des personnels EC/E contractuels (309) concerne des maîtres de conférence associés à mi-temps



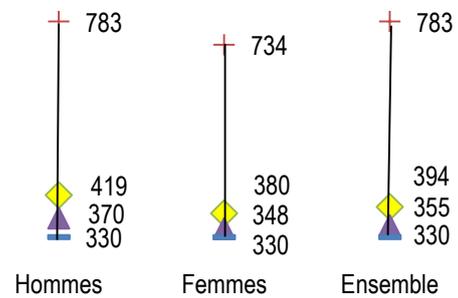


## INM des personnels BIATSS

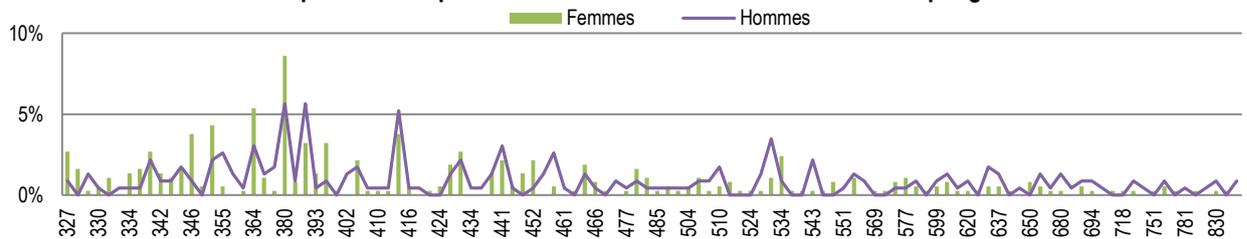
**INM des personnels BIATSS titulaires**



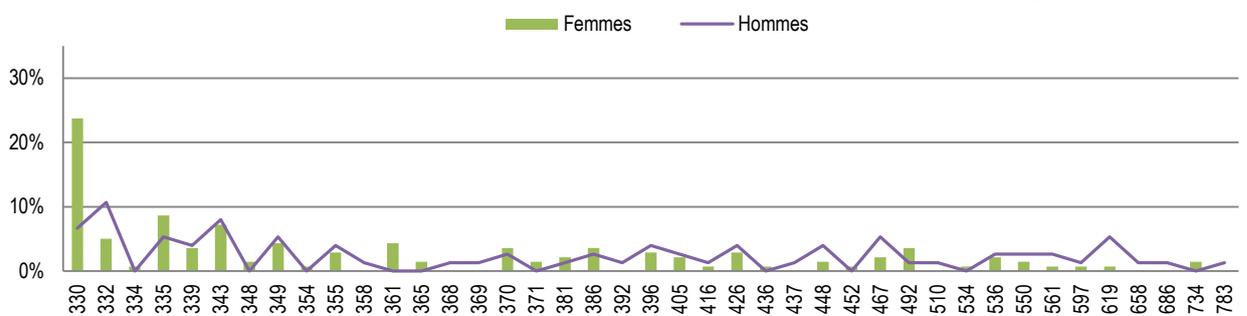
**INM des personnels BIATSS contractuels**



**Répartition des personnels BIATSS titulaires selon les indices par genre**



**Répartition des personnels BIATSS contractuels selon les indices par genre**





## REMUNERATION MOYENNE

### Rémunération moyenne des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s

56

#### Rémunération moyenne par catégorie de personnel, en €

EC/E titulaires	Rémunération moyenne		Total
	Hommes	Femmes	
PR	68 288	61 547	66 583
MCF	50 140	48 522	49 443
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>56 237</b>	<b>50 926</b>	<b>54 212</b>
PE	49 586	41 234	44 311
<b>Enseignants du 1er degré</b>	<b>49 586</b>	<b>41 234</b>	<b>44 311</b>
PRAG	54 026	51 289	52 826
PRCE, CPE, PEPS	46 737	43 643	45 190
PLP	43 545	47 498	45 239
PREN			
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	<b>50 231</b>	<b>47 257</b>	<b>48 842</b>
<b>TOTAL</b>	<b>54 511</b>	<b>49 361</b>	<b>52 394</b>

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

EC/E contractuels	Hommes	Femmes	Total
PAST (à temps plein)	47 175	42 931	46 872
ATER (à temps plein et à mi-temps)	26 343	25 537	25 973
Lecteurs	21 574	19 408	20 336
Maître de langues	25 888		25 888
Contractuels 2nd degré	27 000	26 435	26 674
Chercheurs	32 373	30 561	31 797
<b>TOTAL</b>	<b>29 565</b>	<b>26 308</b>	<b>28 038</b>

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

**NB : Les données sont présentées en année civile 2020 pour 1 ETP et ne concernent que les agent.e.s indicé.e.s.**

Les catégories de personnels ayant moins de 5 agent.e.s n'ont pas été affichées.

Périmètre : Dépenses masse salariale de rémunérations principales et accessoires payées en mois en cours et rémunérations accessoires payées en rappel année en cours (HC, PRP, PCA, PEDR) hors SFT, remboursement domicile travail. Les charges patronales sont exclues.



## Rémunération moyenne des personnels BIATSS

Rémunération moyenne par catégorie de personnel, en €

BIATSS		Rémunération moyenne		
Corps ou filière		Hommes	Femmes	Total
Titulaires	A+	55 981	51 090	53 772
	A	39 569	38 071	38 795
	B	29 587	29 934	29 808
	C	24 164	24 048	24 085
Contractuels	A	28 564	26 590	27 467
	B	20 809	20 620	20 690
	C	18 997	19 177	19 130
<b>TOTAL</b>		<b>29 818</b>	<b>26 977</b>	<b>28 034</b>

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

\*Titulaires A+ : Administrateurs de l'Éducation Nationale, Directeur Général des Services, Agent Comptable, Conservateur en Chef, Attachés Principaux, Ingénieurs de Recherche

NB : Les données sont présentées en année civile 2020 pour 1 ETP et ne concernent que les agent.e.s indicé.e.s. Les catégories de personnels ayant moins de 5 agent.e.s n'ont pas été affichées.

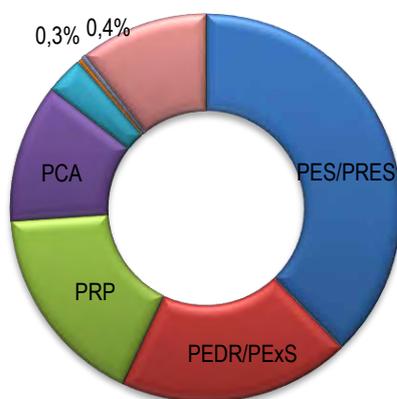
Périmètre : Dépenses masse salariale de rémunérations principales et accessoires payées en mois en cours et rémunérations accessoires payées en rappel année en cours (rappel RIFSEEP) hors SFT, remboursement domicile travail. Les charges patronales sont exclues.



## PRINCIPALES PRIMES ET INDEMNITES

### Principales primes et indemnités versées aux enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s

#### Répartition des principales primes et indemnités



- Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PES/PRES)
- PEDR/prime d'excellence scientifique (PExS)
- Prime de responsabilité pédagogique (PRP)
- Prime pour charges administratives (PCA)
- Prime d'administration
- Indem. de fonction particulière à certains prof. des écoles
- Indem de fonction de maître formateur et tutorat
- Indemnité sites secondaires

#### Principales primes et indemnités versées aux personnels EC/E

Types de primes et indemnités	Nombre d'agents concernés			Montant en euros
	H	F	Total	
Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PES/PRES)	518	365	883	1 084 396
PEDR/prime d'excellence scientifique (PExS)	101	37	138	551 266
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	214	150	364	486 325
Prime pour charges administratives (PCA)	69	46	115	334 464
Prime d'administration	9		9	89 507
Indem. de fonction particulière à certains prof. des écoles	6	10	16	10 704
Indem de fonction de maître formateur et tutorat	5	6	11	11 182
Indemnité sites secondaires	36	45	81	303 749
Abattement Indemnitaires (Transfert Primes/Points)	518	365	883	-317 643
<b>TOTAL</b>				<b>2 553 950</b>

Source : SPE-EC

La mise en place du Protocole "parcours professionnel, carrières et rémunération" (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.

Le calendrier de paiement de la PRES a été modifié en 2019. Depuis septembre 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.



## Primes et indemnités versées aux BIATSS

Type de primes et indemnités	Nombre d'agents concernés			Montant en euros
	H	F	Total	
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE	225	366	591	2 958 617
Prime des contractuels	46	83	129	56 061
Abattement Indemnitaire (Transfert Primes/Points PPCR)	230	371	601	-150 278
<b>TOTAL</b>				<b>2 864 400</b>

Source : SPB

59

## Personnels BIATSS contractuels

### Montant de la prime annuelle

Catégorie A	700
Catégorie B	500
Catégorie C	350

Source : SPB

*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.e.*

*Une analyse des indemnités selon les différentes catégories de personnel sera présentée dans le rapport social unique 2021.*



## NOUVELLES BONIFICATIONS INDICIAIRES (NBI)

Nombre de points de NBI et nombre de fonctions concernées par service et composante

Points de NBI	Nombre de points et de fonctions votés en CA					Nombre de points et de fonctions percevant réellement de la NBI		
	Structure	NBI adm	NBI tech	NBI statutaire	Nb de points votés	Nb de fonctions votés	Nb de points réellement attribués	Nb de fonctions bénéficiaires
<b>Service</b>		<b>586</b>	<b>39</b>	<b>170</b>	<b>795</b>	<b>33</b>	<b>705</b>	<b>29</b>
DGS				130	130	3	130	3
DRH		77			77	4	59	3
DAF		46			46	2	46	2
DCPD		23			23	1	23	1
AC		23		40	63	2	63	2
DSI		55			55	2	32	1
DP		27	26		53	3	53	3
DRP		50			50	2	50	2
SAJ		49			49	3	23	2
DEFI		41			41	2	41	2
PPQM		27	13		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	0	0
COM		23			23	1	23	1
DVE		23			23	1	23	1
SEFCO		18			18	1	18	1
<b>Composantes</b>		<b>746</b>	<b>204</b>	<b>0</b>	<b>950</b>	<b>52</b>	<b>887</b>	<b>50</b>
INSPE		166	18		184	10	166	9
Polytech		58	36		94	5	94	5
UFR DEG		68	18		86	4	86	4
UFR ST		68	18		86	4	86	4
IUT 45		53	31		84	5	84	6
UFR LLSH		68	13		81	4	63	3
IUT 36		53	26		79	5	79	5
IUT 18		53	18		71	4	71	4
IUT 28		53	13		66	4	66	4
OSUC		53	13		66	4	39	3
EUK		53			53	3	53	3
<b>TOTAL attributions (attribués par l'établissement)</b>		<b>1332</b>	<b>243</b>	<b>170</b>	<b>1745</b>	<b>85</b>	<b>1592</b>	<b>79</b>

Source : SPB

NB : Date de référence : 31/12/2020 ; Les points sont présentés en cumul pour l'ensemble des fonctions

*Le vote en Conseil d'Administration des Nouvelles Bonifications Indiciaires a été réalisé le 20 septembre 2019.*

*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 ainsi que les postes vacants à la date de référence.*



## Heures complémentaires et vacations

Type d'heures	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nb heures	Montant €								
Vacations	63 302	3 222 761	65 254	3 336 565	60 560	3 080 782	56 562	2 863 294	53 792	2 744 581
- dont effectuées par des personnels BIATSS de l'UO	2 647	108 274	2 664	110 025	2 414	99 967	2 444	101 202	1 643	68 036
- dont effectuées par des personnels extérieurs	60 655	3 114 486	62 590	3 226 540	58 146	2 980 815	54 118	2 762 092	52 149	2 676 546
HC	73 241	2 996 297	72 263	2 991 815	67 246	2 784 644	67 768	2 806 260	70 954	2 938 224
<b>TOTAL</b>	<b>136 543</b>	<b>6 219 057</b>	<b>137 517</b>	<b>6 328 380</b>	<b>127 805</b>	<b>5 865 426</b>	<b>124 330</b>	<b>5 669 555</b>	<b>124 747</b>	<b>5 682 805</b>

Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

*Le montant des heures complémentaires et vacations payées reste stable entre 2019 et 2020.*

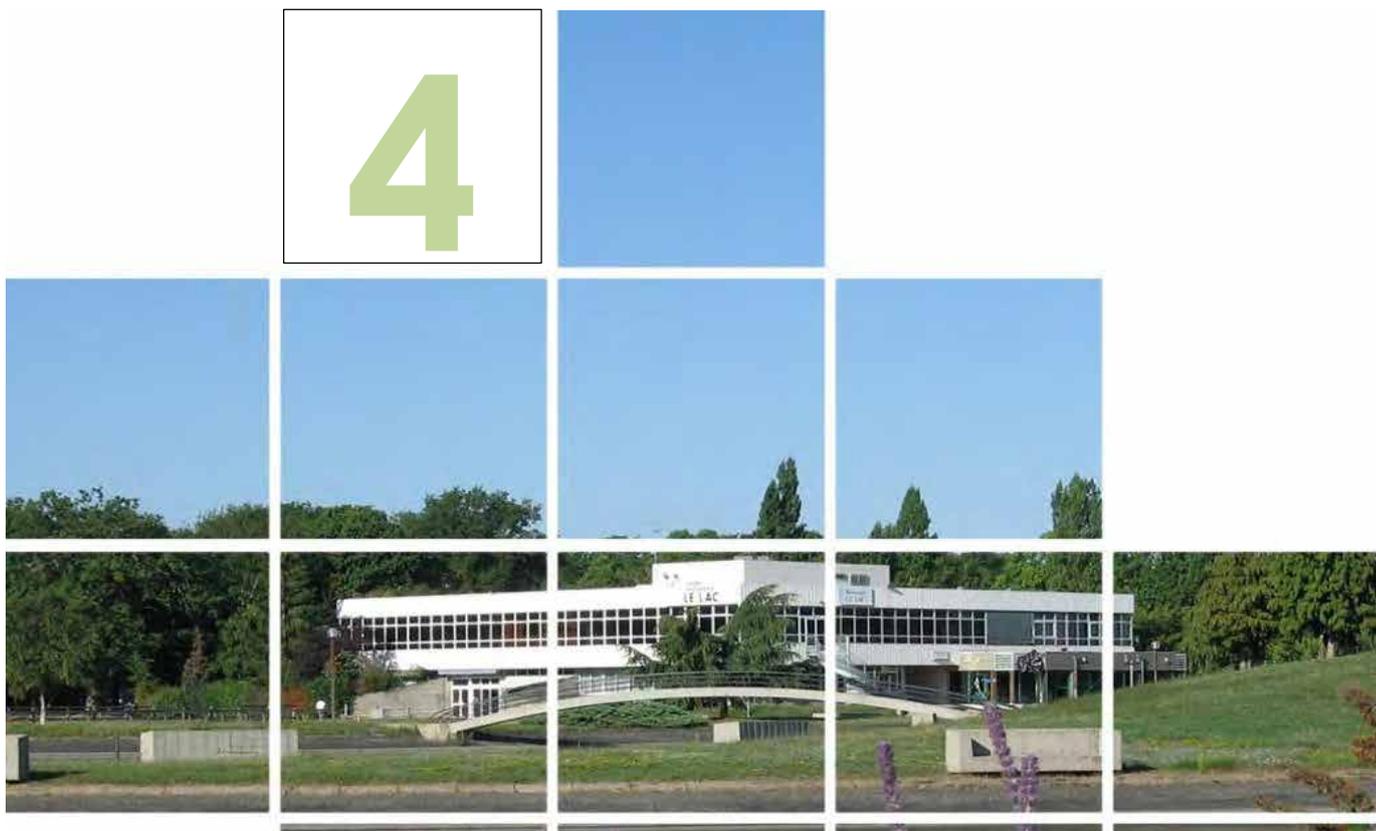
## GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA<sup>↓</sup>)

Type de population	Statut	Nombre d'agents			Montant en euros		
		H	F	Total	H	F	Total
ENSEIGNANTS	Titulaires	22	13	35	14 908	8 792	23 701
	CDI	5	6	11	1 751	2 011	3 763
	CDD	6	1	7	3 459	448	3 907
<b>Total ENSEIGNANTS</b>		<b>37</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>20 119</b>	<b>11 252</b>
BIATSS	Titulaires	3	5	8	1 222	1 151	2 373
	CDI	3	8	11	888	3 202	4 091
	CDD	2	6	8	769	1 947	2 716
<b>Total BIATSS</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>2 879</b>	<b>6 301</b>
<b>TOTAL GIPA</b>		<b>41</b>	<b>39</b>	<b>80</b>	<b>22 998</b>	<b>17 552</b>	<b>40 550</b>

Source : SPE-EC / SPB

4

62



## FORMATION ET PARCOURS PROFESSIONNELS





## REPARTITION DES DEPENSES DE FORMATION

*Le Pôle développement des compétences et recrutement 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. Cet objectif se traduit en formations collectives internes pour les formations les plus demandées, mais également en formations individuelles afin de tenir compte de la diversité des métiers et spécialités des agents.*

*La situation sanitaire a eu un impact important sur l'activité de formation. Traditionnellement proposée en présentiel, la programmation a dû être adaptée dans l'urgence afin d'en préserver le maximum. Les éléments statistiques présentés vont permettre de les révéler et les expliquer.*

63

Axe de formation	Plan de formation de l'université	Plan de formation Grand Ouest	Demandes individuelles	Total	Répartition %
Accompagnement					0,0%
Communication	- €	- €	- €	- €	0,0%
Finances	124 €	- €	5 342 €	5 466 €	4,4%
Gestion de la connaissance <sup>(1)</sup>	- €	- €	7 625 €	7 625 €	6,2%
Immobilier et moyens généraux	- €	- €	1 920 €	1 920 €	1,6%
Juridique	497 €	- €	- €	497 €	0,4%
Pilotage (2)	12 230 €	445 €	- €	12 675 €	10,3%
Hygiène et sécurité	4 888 €	- €	- €	4 888 €	4,0%
Soutien à la pédagogie	2 153 €	- €	- €	2 153 €	1,7%
Préparation de concours	5 055 €	- €	- €	5 055 €	4,1%
Renforcer son efficacité	6 120 €	- €	3 904 €	10 024 €	8,1%
Ressources humaines	4 869 €	- €	4 141 €	9 010 €	7,3%
Soutien à la coopération internationale	- €	- €	- €	- €	0,0%
Soutien à l'enseignement	3 330 €	- €	300 €	3 630 €	2,9%
Soutien à la recherche et valorisation	124 €	- €	- €	124 €	0,1%
Système d'information	- €	- €	368 €	368 €	0,3%
Techniques de recherche	- €	- €	906 €	906 €	0,7%
Vie de l'étudiant	- €	- €	- €	- €	0,0%
<b>Total</b>	<b>39 390 €</b>	<b>445 €</b>	<b>24 505 €</b>	<b>64 339 €</b>	<b>52,1%</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

(1) dont 7625€ liés à la redevance annuelle versée à Média centre Ouest dont les formations concernent les personnels du SCD, N86 et personnels de bibliothèques de l'INSPE.

(2) dont 8780€ dépensés pour les formations au Management.



*La crise sanitaire a eu un impact considérable sur le niveau global de dépenses engagées pour les formations individuelles et pour les formations collectives.*

*Les domaines « Finances » et « Ressources humaines » reflètent bien cette situation et traduisent une nette diminution des dépenses consacrées aux formations individuelles. De même, les formations collectives présentent notamment une forte baisse dans le domaine "Renforcer son efficacité professionnelle" qui n'ont pu se tenir.*

*A l'inverse, certains axes ont été préservés, sans baisse significative comme la « Préparation aux concours », en raison du calendrier de programmation concentré sur les mois de janvier et février.*

*Les formations hygiène et sécurité impérativement suivies en présentiel ont notamment été totalement stoppées.*

#### Liste des formations au management (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*
- *Adopter une posture de management agile*
- *Animer et coordonner une équipe enseignante*
- *Conduire un projet*
- *Pratiquer un management bienfaisant*
- *Parcours management – nouveaux encadrants (5 modules + retour d'expérience à 3 mois)*

##### Formations individuelles au management :

- *Cycle de formation des DGS/DG CROUS*
- *Formations multimodales complémentaires*

##### Formations des enseignants par le Learning Lab (formats courts, non répertoriés dans l'axe « soutien à la pédagogie »)

- *Déjeuners numériques : Utiliser Wooclap (5 participants) - Rendre son cours à distance interactif, présentation de l'outil (18 participants)*
- *Café teams : Accompagnement (7 participants) - Prise en main de la plateforme (10 participants)*



## REPARTITION DES PERSONNELS

Répartition des effectifs par axe de formation, catégorie et genre

Axe de formation	BIATSS						EC/E/C		Total effectifs	Total jours
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F		
	H	F	H	F	H	F				
Accompagnement <sup>(1)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Communication	0	1	0	3	0	3	0	2	9	10
Finances	3	11	8	25	3	9	0	0	59	67
Gestion de la connaissance	0	1	2	1	0	0	0	0	4	8
Immobilier et moyens généraux	0	0	0	0	1	0	0	0	1	12
Juridique	0	0	0	6	0	4	0	0	10	16
Pilotage	14	24	6	24	2	5	6	10	91	137
<i>Dont Formations au Management</i>	6	17	4	19	0	3	6	9	64	82
Hygiène et sécurité	41	26	11	12	12	30	11	10	153	98
Soutien à la pédagogie	9	27	2	5	3	2	68	75	191	157
Préparation de concours <sup>(2)</sup>	5	14	7	28	13	69	0	2	138	162
Renforcer son efficacité <sup>(3)</sup>	10	34	6	36	5	50	5	16	162	247
Ressources humaines	20	55	2	28	5	27	1	3	141	216
Soutien à la coopération internationale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien à l'enseignement	0	0	2	25	6	34	3	0	70	91
Soutien à la recherche et valorisation	4	8	2	1	2	2	8	4	31	16
Système d'information	0	0	1	0	0	0	0	0	1	6
Techniques de recherche	0	0	1	0	1	0	0	0	2	14
Vie de l'étudiant	1	1	0	0	0	0	0	0	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>202</b>	<b>50</b>	<b>194</b>	<b>53</b>	<b>235</b>	<b>102</b>	<b>122</b>	<b>1 065</b>	<b>1 395</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

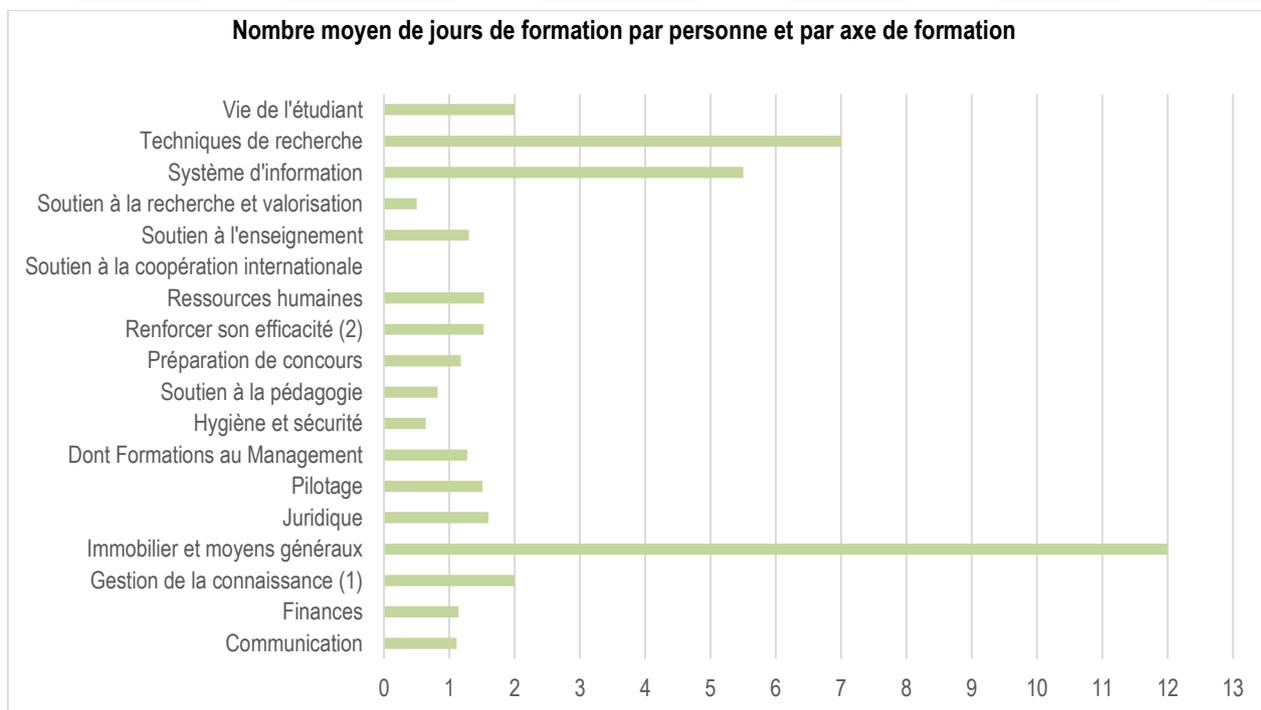
NB : Formations dispensées par l'université d'Orléans uniquement

(1) La rubrique « accompagnement » concerne les bilans de compétences, inscriptions dans des formations diplômantes, VAE... 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 : « préparation aux concours » comptabilise également les participants aux deux réunions d'information sur les concours (pour titulaires et contractuels), ainsi que la formation magistrale « connaissance du système éducatif ». Ces événements ne sont pas des préparations aux épreuves mais relèvent de la thématique.

(3) La rubrique « renforcer son efficacité » professionnelle comprend les formations en bureautique, langues étrangères, développement personnel... Les formations de langues en Formation Ouverte et A Distance (24 inscrits) ainsi que la formation entraînement personnalisé en français avec le dispositif Voltaire (37 inscrits) se font via une application en ligne, le décompte de temps de formation réalisé par les agents est donc difficile à quantifier et n'apparaît pas dans le tableau ci-dessus.

Dans le cadre des formations individuelles, 148 heures de formation réparties sur plusieurs axes ont été suivies au CNRS. Cela représente 25 agents formés : 13 BIATSS, 5 doctorants contractuels et 7 enseignants et enseignants-chercheurs. (non comptabilisés dans ce tableau)  
 Le nombre de jours de formation a fortement diminué entre 2019 et 2020. Cependant, le nombre d'heures sur l'axe « Soutien à la pédagogie » a augmenté en raison d'une forte demande d'accompagnement en ingénierie de formation réalisé par le Learning Lab.



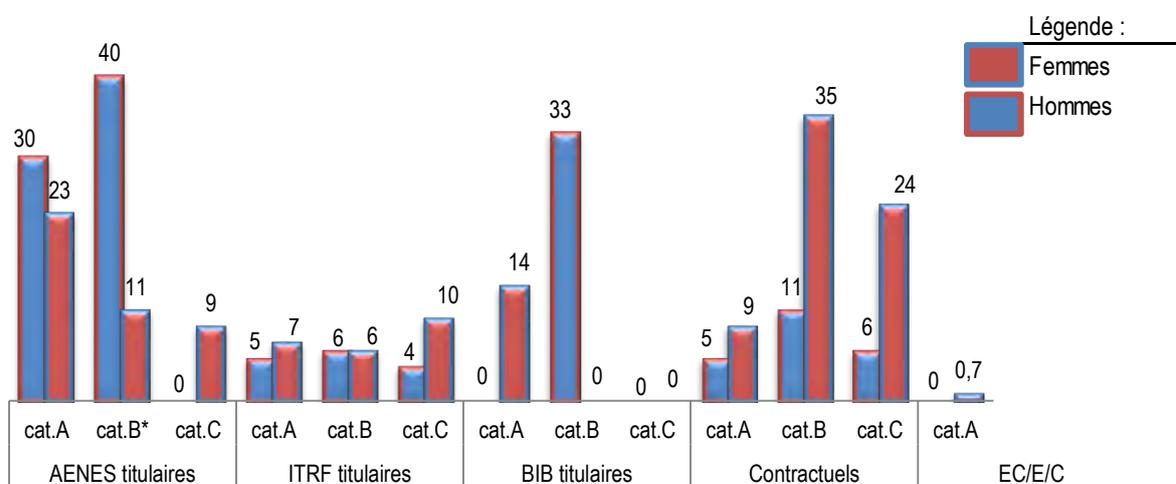
Source : Service Formation et Développement des Compétences

#### Immobilier et moyens généraux :

Le nombre de jours de formation par personne est élevé par rapport aux autres axes en raison d'une formation individuelle en soudure réalisé pendant 70 heures par un seul personnel.

### Personnels ayant suivi au moins trois jours de formation

**Taux de personnels ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (par filière, catégorie et genre) %**



Source : Service Formation et Développement des Compétences

Lecture : 30% des hommes de la catégorie A de la filière AENES ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2020



## ACTIONS DE FORMATION

### Congés de formation

#### Congés de formation professionnelle 2019-2020

Catégorie de l'agent.e	Nombre	Durée demandée	Durée du congé accordé (en mois)
EC	1	9,5 mois	9,5 mois
BIATSS C	1	10,5 mois	10,5 mois
	1	10 mois	10 mois
	1	12 mois*	12 mois

Source : Service Formation et Développement des Compétences

\* L'agent a mis fin au CFP durant la formation.

#### Congés de formation professionnelle 2020-2021

Catégorie de l'agent.e	Nombre	Durée demandée	Durée du congé accordé (en mois)
BIATSS Catégorie C	1	3 semaines*	3 semaines
	1	3 mois	3 mois
BIATSS Catégorie A	1	10 mois et 19 jours	9 mois et 19 jours

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

### Préparations aux concours

#### Agents ayant suivi une préparation aux concours

Catégorie	Filière	Titulaires			Total	Contractuels		
		H	F	Total		H	F	Total
A	RF	1	1	2	2	7	9	
	AENES	1		1				
	BIB							
B	RF	3	3	6	2	10	12	
	AENES		4	4				
	BIB							
C	RF	3	7	10	4	33	37	
	AENES	2	7	9				
	BIB	3	1	4				
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	

Source : Service Formation et Développement des Compétences



## DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

**Le pôle Développement des Compétences offre aux agent.e.s de l'UO 3 types de prestations :**

- **L'accompagnement individuel** repose sur une démarche volontaire de l'agent.e et permet principalement aux personnels d'avoir des conseils sur l'élaboration de leurs CV/lettre de motivation, réaliser un bilan professionnel et un diagnostic de situation.
- **Le bilan professionnel** permet à l'agent.e d'avoir une étude approfondie pour envisager la suite de son parcours, par exemple dans le cadre d'un désir d'évolution professionnelle ou une reconversion.
- **L'accompagnement des parcours** vient en appui de l'activité d'accompagnement individuel. Il permet d'aborder et d'approfondir des points particuliers du projet professionnel dans une dynamique collective.

Accompagnement individuel	A	B	C	TOTAL
Entretiens effectués (en nb)	43	31	39	113,0
Heures consacrées aux bilans (en nb)	50	38	46	134,0
Agent.e.s suivis (en nb)	19	19	23	61,0
Accompagnements terminés	8	12	19	39,0
Accompagnements en cours	11	7	4	22,0
<b>Entretiens par agent</b>	<b>2,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>
<b>Heures consacrées aux entretiens par agent</b>	<b>2,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

**ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL**

61 agents reçus  
113 entretiens menés et 134 heures consacrées  
2 entretiens et 2,2 heures consacrées en moyenne par agent  
39 accompagnements terminés / 22 en cours  
40 projets en cours ou concrétisés

**Par nature d'accompagnement :**

40 % Travail sur les outils  
18 % Coaching/soutien  
34 % Elaboration de projet  
8 % Bilan professionnel

**Public suivi :**

81% femmes / 19% hommes  
54% titulaires / 46% contractuels  
5% EC/E/C / 95% BIATSS  
3 agent.e.s en situation de handicap



Bilans professionnels internes	A	B	C	TOTAL
Heures consacrées aux entretiens (en nb)	39		11	50
Agent.e.s suivis (en nb)	3		2	5
Projets aboutis (en nb)	1		2	3
Durées moyennes (date de début - date de fin)	9		10	9,5
<b>Nb d'heures d'entretiens par agent</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

### **BILANS PROFESSIONNELS**

5 bilans menés (dont 3 en cours)  
 12 heures réalisées en moyenne par agent  
 3 projets concrétisés

#### **Types de bilans :**

2 souhaits d'évolution  
 2 souhaits de reconversion  
 1 souhait de mobilité interne

#### **Public suivi :**

2 EC  
 3 BIATSS (1 catégorie A et 2 catégorie C)

### **ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS**

60 heures de formations menées regroupant 71 participants

#### **Accompagnement des parcours (formations)**

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

Effectifs suivis

30  
 20  
 21

Source : Service Formation et Développement des Compétences

Le contexte COVID-19 n'a pas freiné les personnels dans leur démarche de prise de contact avec le service accompagnement. Plus de 70 % des entretiens à compter du mois de mars ont été menés via Teams.

# 5

## CONDITIONS DE TRAVAIL



## PREVENTION et SÉCURITÉ

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

Personnels	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
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>17</b>

Source : Service Hygiène et sécurité

#### Sujets mis à l'ordre du jour des réunions du CHSCT en 2020 :

##### Sujets pour information, examen, avis (pour/contre) :

- Règlement intérieur du CHSCT. (non étudié en séance)
- Calendrier prévisionnel des travaux. (non étudié en séance)
- Présentation de la charte d'expérimentation télétravail. (Demande du bilan de la première phase d'expérimentation)
- Présentation du plan de continuité de l'université d'Orléans. (pour information)
- Présentation du Plan de Retour Progressif à l'Activité Normale. (pour information)
- Présentation du compte rendu de la visite CHSCT dans les locaux de la Direction de la Recherche et des Partenariats. (pour)
- Présentation de l'organisation de l'établissement dans le cadre de la seconde phase du déconfinement. (pour information)
- Avis sur le Programme d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail – année 2020. (pour)
- Présentation de l'organisation de l'établissement à la rentrée universitaire 2020-2021. (pour information)
- Présentation des résultats du sondage réalisé pendant le confinement. (pour information)
- Présentation des travaux en cours à l'Université d'Orléans. (pour information)
- Calendrier des réunions du CHSCT pour le 1<sup>er</sup> semestre de l'année universitaire 2020-2021. (pour information)
- Informations complémentaires quant à l'organisation de l'établissement à la rentrée universitaire 2020-2021 (pour information)
- Présentation des modifications du dispositif de télétravail. (pour information)
- Présentation des résultats du sondage réalisé pendant le confinement. (pour information)
- Présentation du compte rendu de la visite CHSCT aux services techniques de l'UFR Sciences et Techniques. Recommandations. (pour)
- Présentation de l'organisation de la continuité des activités. (pour information)
- Présentation des consignations dans les registres santé et sécurité au travail. (pour examen)

NB : 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
<b>Enquêtes</b>	1		1	
Suite à un signalement dans le registre de danger grave imminent			1	
Liées au cas d'accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves	1	1		
<b>Nb de visites des locaux</b>	2	4	4	1

**10 réunions CHSCT ont eu lieu en 2020**

Source : Service de médecine de prévention - H&S

Les enquêtes effectuées par le CHSCT ont lieu obligatoirement :

- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.
- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

## Visites des locaux

Nature de la visite	Nombre de visites				
	2016	2017	2018	2019	2020
Visites programmées	4	4	3	5	5
Suite à une consultation médicale					
Nouvelles installations	5	4	4	4	
Autres	3	5	3		
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>

Source : Service de médecine de prévention - H&S

Le tableau des visites des locaux est à mettre en lien avec le tableau des activités du CHSCT.



## Formations hygiène et sécurité

### Formations hygiène et sécurité

Formations	Effectifs présents		Total
	H	F	
Formation CNRS - "ANF Partir en mission hors métropole en toute sûreté (ANF déployée en régions)"	1	2	3
Formation CNRS - "Guides et serre-files ICMN"	2	2	4
Habilitation électrique HT Recyclage	2	0	2
Maintien des acquis AP2/PRV2	0	1	1
Nouveaux entrants	44	46	90
Préparation au transport de marchandises dangereuses	6	7	13
Préventions aux risques lasers pour les utilisateurs	7	6	13
Réagir face à l'incendie	12	15	27
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>79</b>	<b>153</b>

Source : Service Formation et Développement des Compétences

## Document unique

Etat des lieux	2016	2017	2018	2019	2020
Unités de travail recensées	92	93	92	96	95
Unités de travail ayant élaboré leur document	55	55	63	44	30
Unités de travail ayant rédigé le programme d'actions de prévention	51	52	58	37	28

Source : Service Hygiène et sécurité

Lecture : Parmi les 95 unités de travail recensées, 30 ont élaboré leur document et 28 ont rédigé un programme d'actions de prévention dans leur document

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)

*La baisse du nombre d'unités de travail ayant élaboré le document unique s'explique par :*

- *le passage au pro logiciel GPUC nécessitant un temps d'appropriation et de formation des utilisateurs*
- *le changement de découpage des unités de travail suite à la mise en place du nouveau SI RH*
- *l'absence d'assistants de prévention dans certains services*
- *la crise sanitaire*



## Assistant.e.s de prévention

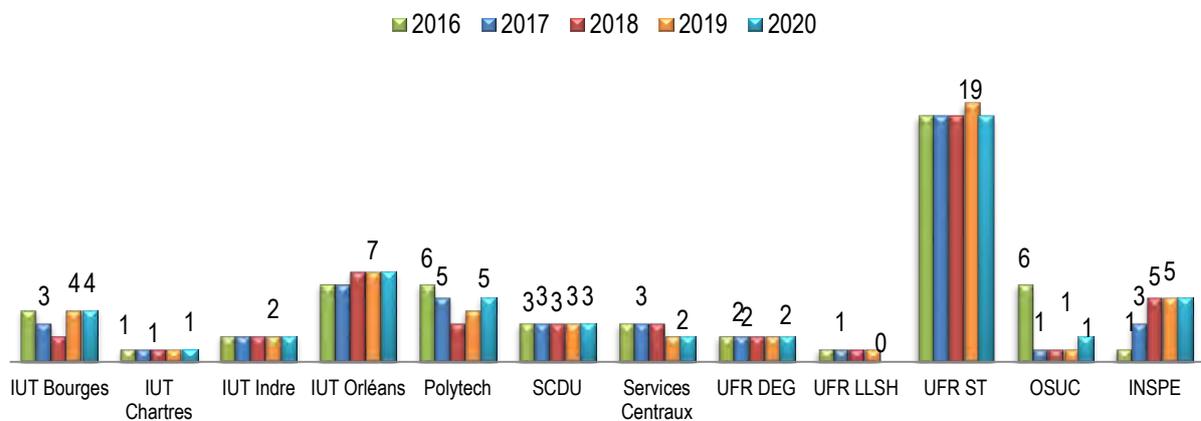
74

### Répartition des assistant.e.s de prévention par type de population

Personnels	Hommes	Femmes	Total
EC/E/C	2	3	5
BIATSS			0
Catégorie A	11	4	15
Catégorie B	11	5	16
Catégorie C	13	2	15
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>51</b>

Source : Service Hygiène et sécurité

### Evolution du nombre d'assistant.e.s de prévention par composante et service



NB : Les assistant.e.s de prévention présent.e.s dans les laboratoires sont rattachés aux composantes dans ce graphique

*Les missions des assistant.e.s de prévention sont les suivantes :*

- assister et conseiller le directeur.trice d'unité ou du service ;
- sensibiliser les agent.e.s au respect des consignes et règles de sécurité ;
- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agent.e.s ;
- participer à la formation des agent.e.s 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.



## Inspection Santé et Sécurité au travail

L'Inspection Santé et Sécurité au travail a lieu tous les 4-5 ans. La dernière date de 2016, un point d'information a donc été intégré dans le Bilan Social 2016. La prochaine inspection a été programmée en janvier 2022.

75

## Bâtiments

Etat des bâtiments	2016	2017	2018	2019	2020
Etat neuf ou très bon (bâtiment moins 10 ans)	34%	33%	25%	24%	24%
Etat restant adapté (bâtiment de 10 à 20 ans)	47%	48%	53%	55%	54%
Bâtiment adapté mais vétuste nécessitant interventions lourdes	8%	8%	17%	17%	19%
Bâtiment inadapté aux missions	8%	8%	2%	2%	2%
Bâtiment à démolir ou à restructurer en totalité	3%	3%	2%	2%	1%

Source : Service Hygiène et sécurité

## Visites de la commission de sécurité

Bâtiment	Type	Catégorie	Visite	Périodicité	Avis
INSPE Fondettes - bâtiment D	R	3	07/02/2020	3	Favorable
UFR DEG - bâtiment B et C	R L	2	11/06/2020	3	Favorable
UFR DEG - ATRIUM	R L	1	16/07/2020	3	Favorable
Centre Culturel	L	3	17/08/2020	3	Favorable
UFR ST - Amphithéâtres	R L	1	27/08/2020	3	Favorable
INSPE Châteauroux	R N X	4	23/09/2020	3	Favorable
INSPE Fondettes - bâtiment C	R	4	28/09/2020	5	Favorable
UFR ST - Physique-Chimie	R	4	20/10/2020	5	Favorable
UFR ST - Administration Enseignement STAPS	RL	2	15/12/2020	3	Favorable

Source : Service Hygiène et sécurité

**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.

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.



## MEDECINE DE PRÉVENTION

76

### Suivi médical des agent.e.s sur le site d'Orléans

	2016	2017	2018	2019	2020
Examens systématiques des personnels* ne nécessitant pas une surveillance médicale particulière	72	64	55	52	2
Examens systématiques des personnels* nécessitant une surveillance médicale particulière	550	563	654	228	5
dont premières consultations	178	96	142	50	4
Visites occasionnelles**	101	111	125	156	74
Nombre total de visites**	694	694	731	443	82
Taux de réponse aux convocations	90%	94%	90%	87%	99%

Source : Service de médecine de prévention

\*en nombre de personnes

\*\*en nombre de visites (un.e agent.e peut-être comptabilisé.e plusieurs fois)

*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.*

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

Nature du risque professionnel	Nb de personnes (en cumulé *)				
	2016	2017	2018	2019	2020
Agents chimiques	112	96	105	32	1
Agents biologiques	9	17	22	3	0
Rayonnements ionisants	16	13	20	2	1
Agents physiques	67	51	65	58	1
Travail sur écran	333	355	379	285	7
Risques traumatiques	16	12	26	15	0
Postes de sécurité	5	2	2	2	1
<b>Surveillance particulière concernant les :</b>					
Personnes handicapées	35	37	33	17	2
Femmes enceintes	5	7	10	nc	0
Pathologies particulières	48	42	72	nc	0
Reprises de travail (après CLM, CLD...)	56	60	49	32	0
Mères d'enfants < 2 ans	19	14	15	13	0

Source : Service de médecine de prévention

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

*L'activité du service a été fortement impactée par l'absence de médecin du travail jusqu'en août 2020. Un médecin est arrivé en septembre 2020 à 40% pour les personnels sur le site d'Orléans.*

*La crise sanitaire (confinement et télétravail) et le manque d'outils adaptés ont freiné considérablement la reprise des visites en présentiel et l'organisation des téléconsultations.*



## Suivi médical des agent.e.s dans les antennes

Sites	Nombre de visites				
	2016	2017	2018	2019	2020
Sites de l'Indre	nc	10	11	14	5
Sites de Bourges	nc	nc	11	nc	37
Sites de Chartres	13	29	9	8	4
Site de Tours - Blois	19	6	3	8	11
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>57</b>

Source : Service de médecine de prévention

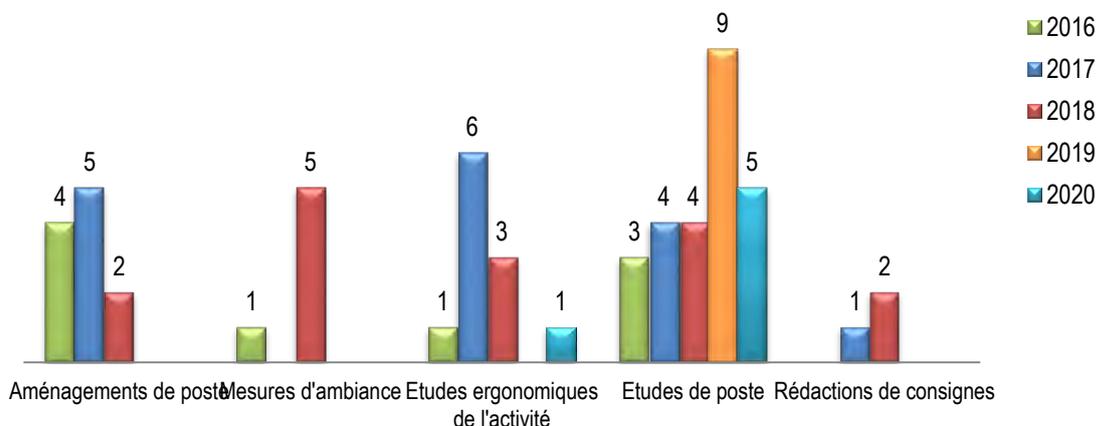
nc : non connu

NB : Le tableau s'appuie uniquement sur les données connues et recensées

A noter l'absence de médecin pour le site de Blois

## Visites des locaux et études des postes de travail

### Evolution des études de postes de travail par type d'étude



*L'action sur le milieu professionnel est le tiers temps que doit consacrer le/la médecin du travail à la connaissance du milieu de travail, en collaboration avec l'infirmière, l'ingénieur.e d'hygiène et de sécurité, les assistant.e.s de prévention, les directeurs/directrices des services et composantes. Pour cela, il/elle 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 agent.e.s, renforçant ainsi son rôle de conseiller.e 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.*



## TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES

78

### Durée du temps de travail

#### Travail à temps plein

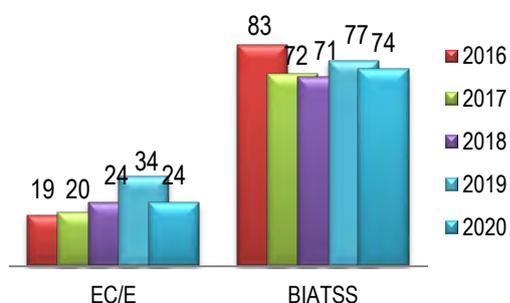
Population*	Titulaires	Contractuels
EC/C**	565	48
E	234	54
<b>EC/E/C</b>	<b>799</b>	<b>102</b>
BIATSS cat.A	151	85
BIATSS cat.B	156	55
BIATSS cat.C	228	112
<b>BIATSS</b>	<b>535</b>	<b>252</b>

Source : SPB / SPE-EC

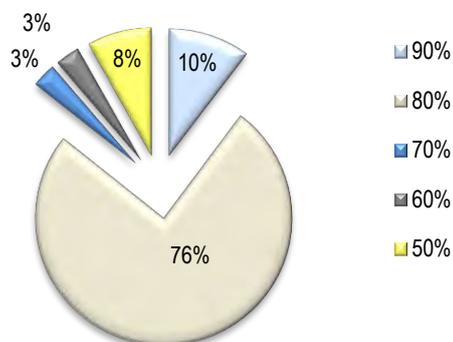
**1 607 heures**  
durée annuelle  
légale du temps de  
travail

#### Travail à temps partiel

Nombre de personnes à temps partiel

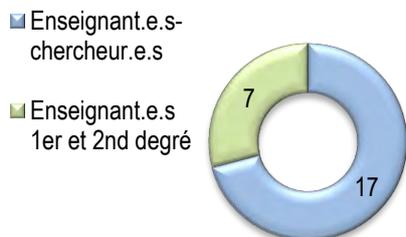


Quotités de temps partiel en 2020

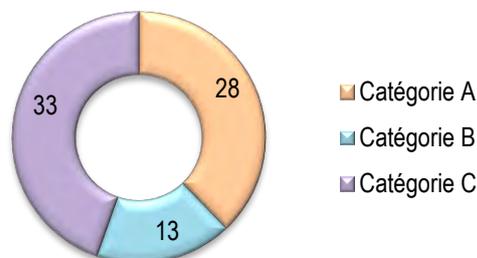




Répartition des EC/E à temps partiel en 2020



Répartition des BIATSS à temps partiel en 2020



Source : SPB / SPE-EC

**Temps partiel de droit et sur autorisation\***

		TP de droit			TP sur autorisation			Total	
		H	F	Total	H	F	Total		
EC/E	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	90%		0		3	3	3	
		80%		3	1	5	6	9	
		70%		0		1	1	1	
		60%		0		1	1	1	
		50%	1	1	2	0	1	1	3
	<b>Total EC</b>		1	4	5	1	11	12	17
	Ens 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	80%		1	1	1	3	4	5
		60%			0	1		1	1
		50%			0	1		1	1
		<b>Total E</b>		0	1	1	3	3	6
<b>Total EC/E</b>		1	5	6	4	14	18	24	
BIATSS	Titulaires Catégorie A	90%		0		3	3	3	
		80%		6	2	11	13	19	
		70%		1	1	1	1	2	
		60%		0	0	1	1	1	
		50%		1	1		0	1	
	<b>Total A</b>		0	8	8	2	16	18	26
	Titulaires Catégorie B	90%			0		2	2	2
		80%		2	2		7	7	9
		60%			0		0	0	0
		50%			0		2	2	2
	<b>Total B</b>		0	2	2	0	11	11	13
	Titulaires Catégorie C	90%			0		2	2	2
		80%	2	5	7	2	21	23	30
		60%			0		0	0	0
		50%		1	1		0	0	1
<b>Total C</b>			2	6	8	2	23	25	33
<b>Total titulaires</b>		2	16	18	4	50	54	72	
Cat A	80%	1	1	2			0	2	
Cat C	90%			0			0	0	
Cat C	80%			0			0	0	
<b>Total Contractuels</b>		1	1	2		0	0	2	
<b>Total BIATSS</b>		3	17	20	4	50	54	74	
<b>TOTAL GENERAL</b>		4	22	26	8	64	72	98	

Source : SPB / SPE-EC

NB: Les enseignants 2nd degré exerçant à 50% à l'université et à 50% au rectorat ne sont pas comptabilisés dans les temps partiels. De plus, les mi-temps thérapeutiques sont compris dans les temps partiels de droit.



## Comptes épargne temps (CET)

### Situation au 31 décembre 2020 :

Catégorie	Nb de CET et nb de jours				Total	
	Homme		Femme		CET	Jours
	CET	Jours	CET	Jours		
A	14	142	18	179	32	320
B	5	69	7	280	12	349
C	2	67	8	106	10	173
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>278</b>	<b>33</b>	<b>564</b>	<b>54</b>	<b>842</b>

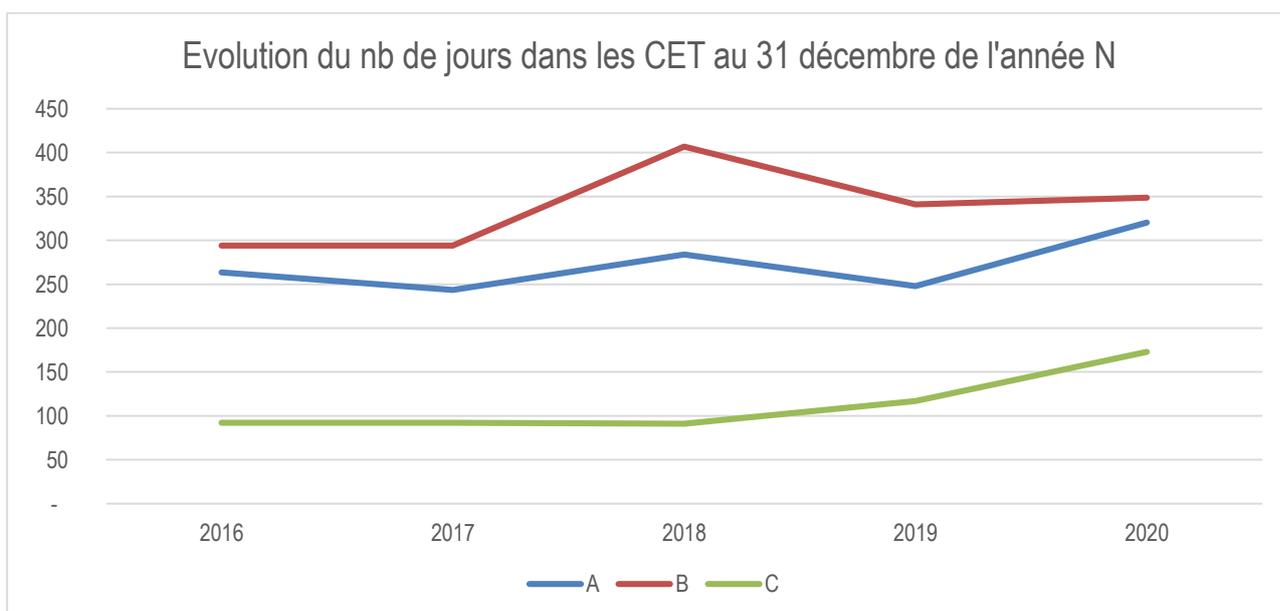
Source : SPB

**842 jours**  
nombre de jours  
dans le CET

### Mouvements réalisés au cours de l'année 2020 :

Catégorie	Nombre d'agents			Jours déposés			Jours utilisés			dont indemnisés		Montant en euros	Indemnité brute / jour en euros
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F		
A	1	3	4	34	12	46				14	28	5 250	125
B	2	1	3				53	4	57				80
C		2	2		72	72							65
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>84</b>	<b>118</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>57</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>5 250</b>	

Source : SPB





## Congés de sécurité sociale

### Congés de sécurité sociale<sup>+</sup> des personnels

Types de congés	Type de population	Nb de pers		Nb de congés	Titulaires		Contractuels		Nb de jours	Titulaires		Contractuels		Durée moyenne
		Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels			
Congés de maladie ordinaire	EC/E/C	71	68	3	128	116	12	2 418	2 175	243	19			
	BIATSS cat A	41	35	6	69	45	24	1 369	830	539	20			
	BIATSS cat B	53	45	8	79	71	8	948	865	83	12			
	BIATSS cat C	102	91	11	203	185	18	2 952	2 669	283	15			
	sous total BIATSS	196	171	25	351	301	50	5 269	4 364	905	46			
<b>Total CMO</b>		<b>267</b>	<b>239</b>	<b>28</b>	<b>479</b>	<b>417</b>	<b>62</b>	<b>7 687</b>	<b>6 539</b>	<b>1 148</b>	<b>16</b>			
Congés de longue maladie	EC/E/C	3	3	0	4	4	0	460	460	0	115			
	BIATSS cat A	2	2		2	2		732	732		366			
	BIATSS cat B										0			
	BIATSS cat C	7	7		7	7		2 101	2 101		300			
	sous total BIATSS	9	9	0	9	9	0	2 833	2 833	0	666			
<b>Total CLM</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>3 293</b>	<b>3 293</b>	<b>0</b>	<b>253</b>			
Congés de longue durée	EC/E/C	1	1	0	2	2	0	366	366	0	183			
	BIATSS cat A	2	2		2	2		363	363		182			
	BIATSS cat B	3	3		3	3		1 097	1 097		366			
	BIATSS cat C	6	6		6	6		2 438	2 438		406			
	sous total BIATSS	11	11	0	11	11	0	3 898	3 898	0	954			
<b>Total CLD</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>4 264</b>	<b>4 264</b>	<b>0</b>	<b>328</b>			
Accidents de service / Accidents de travail avec arrêt de travail	EC/E/C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	BIATSS cat A	1	1		1	1		44	44		44			
	BIATSS cat B										0			
	BIATSS cat C	7	4	3	7	4	3	291	270	21	42			
	sous total BIATSS	8	5	3	8	5	3	335	314	21	86			
<b>Total accidents de service / accidents de travail</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>335</b>	<b>314</b>	<b>21</b>	<b>42</b>			
Congés de maternité	EC/E/C	13	13	0	13	13	0	1 596	1 596	0	123			
	BIATSS cat A	6	3	3	6	3	3	672	336	336	112			
	BIATSS cat B	1	1		1	1		112	112		112			
	BIATSS cat C	2	2		2	2		364	364		182			
	sous total BIATSS	9	6	3	9	6	3	1 148	812	336	406			
<b>Total congés de maternité</b>		<b>22</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>2 744</b>	<b>2 408</b>	<b>336</b>	<b>125</b>			
Congés de paternité	EC/E/C	8	7	1	8	7	1	88	77	11	11			
	BIATSS cat A										0			
	BIATSS cat B		1			1			11		0			
	BIATSS cat C										0			
	sous total BIATSS	0	1	0	0	1	0	0	11	0	0			
<b>Total congés de paternité</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>11</b>	<b>11</b>			
Congé CITIS	EC/E/C	2	2	0	5	5	0	178	178	0				
<b>Total EC/E/C</b>		<b>98</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>160</b>	<b>147</b>	<b>13</b>	<b>5 106</b>	<b>4 852</b>	<b>254</b>	<b>34</b>			
<b>Total BIATSS</b>		<b>233</b>	<b>203</b>	<b>31</b>	<b>388</b>	<b>333</b>	<b>56</b>	<b>13 483</b>	<b>12 232</b>	<b>1 262</b>	<b>35</b>			
<b>TOTAL</b>		<b>331</b>	<b>297</b>	<b>35</b>	<b>542</b>	<b>474</b>	<b>69</b>	<b>18 589</b>	<b>17 084</b>	<b>1 516</b>	<b>35</b>			

Source : SPB / SPE-EC

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



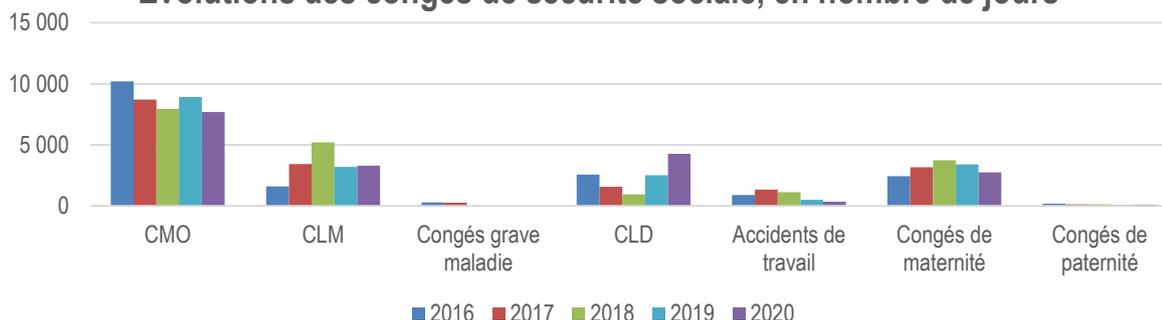
### Congés de sécurité sociale<sup>†</sup> des personnels par statut, en nombre de jours

	EC		BIATSS	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
CMO	2 175	243	4 364	905
CLM	460	0	2 833	0
Congés grave maladie	0	0	0	0
CLD	366	0	3 898	0
Accidents de travail	0	0	314	21
Congés de maternité	1 596	0	812	336
Congés de paternité	77	11	11	0
CITIS*	178			
<b>TOTAL</b>	<b>4 852</b>	<b>254</b>	<b>12 232</b>	<b>1 262</b>

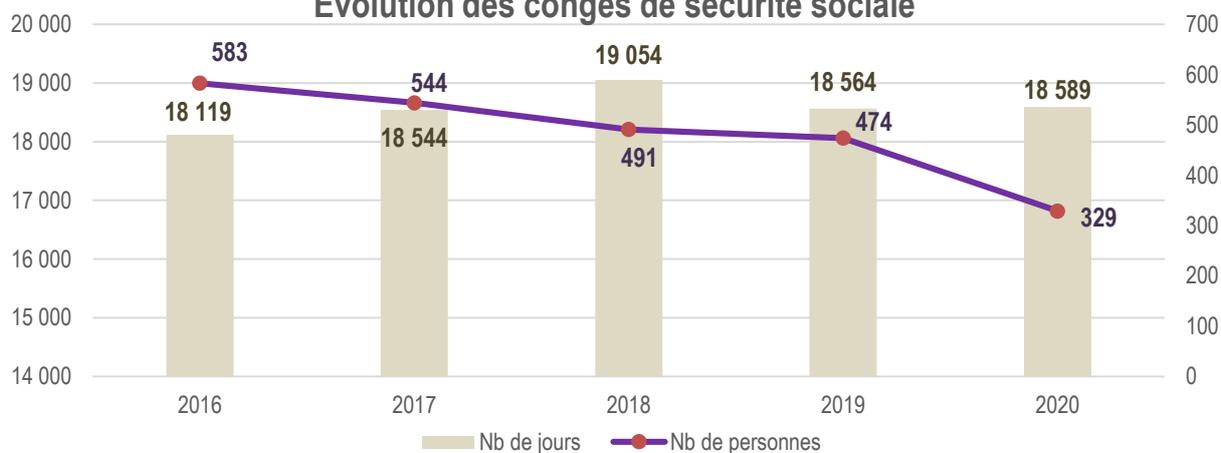
Source : SPB / SPE-EC

\* Congé pour invalidité temporaire imputable au service

### Evolutions des congés de sécurité sociale, en nombre de jours



### Evolution des congés de sécurité sociale



Source : SPB / SPE-EC

*Le nombre de jours d'absence par personne a augmenté entre 2019 et 2020 (de 26 à 35 jours par personne ayant été arrêtée). Ceci est dû à une augmentation du nombre de jours de congés longue durée. Le nombre de personnels absents a baissé.*



## Accidents liés au travail

### Maladies professionnelles

Il n'y a pas eu de demandes de maladies professionnelles en 2020.

### Accidents

#### Evolution des accidents liés au travail

Type d'accidents	Nombre d'accidents déclarés					Dont avec arrêt de travail				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Accidents de travail	21	20	19	15	12	13	9	12	12	7
Accidents de trajet	10	15	14	16	7	3	9	8	8	3
Accidents de mission		2	2							
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>10</b>

Source : SPB

Population concernée	Nb d'accidents déclarés					Dont avec arrêt de travail					Taux de fréquence*				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Personnels EC/E/C	10	18	9	9	4	3	8	4	7	2	0,8%	1,5%	0,8%	0,8%	0,3%
Personnels BIATSS	21	19	26	22	15	13	10	16	13	8	2,6%	2,4%	3,2%	2,7%	1,7%

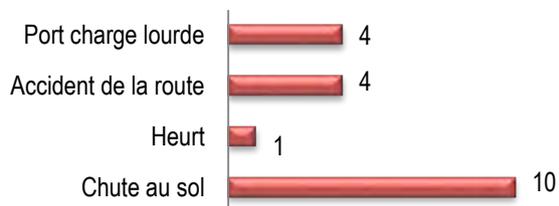
Source : SPB

\*Le taux de fréquence est calculé en divisant le Nb d'accidents déclarés par le total des effectifs Enseignants et BIATSS

*Les accidents liés au travail ont fortement diminué entre 2019 et 2020 en raison des confinements dus à la crise sanitaire. Cet effet bénéfique a été constaté à la fois pour les EC/E/C et également chez les BIATSS.*



### Causes des accidents liés au travail



### Nombre d'accidents déclarés par genre

Type d'accidents	EC/E/C		BIATSS	
	H	F	H	F
Accidents de travail		2	6	4
Accidents de trajet	1	1	3	2
Accidents de mission				
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
<b>Taux de fréquence</b>	0,1%	0,6%	2,8%	1,1%

Source : SPB

Nombre de jours d'arrêt par accident lié au travail	Nombre d'accidents avec arrêt	Total jours d'arrêt	Nb de jours moyen par arrêt
de 1 à 3	1	3	3
de 4 à 14	3	25	8
de 15 à 89	4	156	39
de 90 et plus	2	196	98
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>380</b>	<b>38</b>

Source : SPB



## RESPONSABILITÉS SOCIÉTALES

### Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux (RPS)

*Le ministère a proposé une liste d'indicateurs susceptibles d'être mis en place dans le cadre des plans locaux de prévention des risques psychosociaux. Au sein de cette liste, quatre indicateurs sont destinés à être suivis, à un niveau national, par la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène santé et sécurité au travail » du Conseil commun de la fonction publique. Ils doivent donc être suivis dans tous les plans locaux selon des modalités de calcul identiques et faire l'objet d'une consolidation au niveau national.*

Indicateur	Modalité de calcul	Périmètre	2017	2018	2019	2020
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent	$\frac{\text{Nb de jours d'arrêts pour maladie}}{\text{Nb total d'agents}}$	- congés pour maladie ordinaire - congés longue maladie et congés longue durée - congés pour accidents du travail - congés pour maladie professionnelle	7,68	7,75	7,58	7,55
Taux de rotation des agents	$\frac{(\sum \text{Nb entrants} + \sum \text{Nb sortants}) / 2}{\text{Effectif moyen sur la période } n}$	Effectif moyen: Personnes physiques à la fin de chaque mois de l'année n / 12	11,5%	11,7%	13,7%	11,5%
Taux de visite sur demande au médecin de prévention	$(\frac{\text{Nb de demandes de visite spontanée}}{\text{Nb total d'agents}}) * 100$		2,92	3,67	nc	2,62
Nombre d'actes de violence physique envers le personnel		- émanant du personnel avec arrêt de travail - émanant du personnel sans arrêt de travail - émanant des usagers avec arrêt de travail - émanant des usagers sans arrêt de travail				

NB : Le taux de rotation des agents a été calculé en prenant en compte l'effectif au 31/12/2020 et non en fonction de l'effectif moyen. Cependant les effectifs sont stables au 31/12. Les contrats de recherche ont été exclus du champ de calcul.



## PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

86

### Personnels déclarés comme travailleurs handicapés (en nombre de personnes)

	2016			2017			2018			2019			2020		
	H	F	Total												
BIATSS titulaires	13	31	44	17	25	42	19	23	42	21	26	47	19	30	49
BIATSS non titulaires	3	4	7	1	4	5	2	4	6	2	5	7	5	5	10
Enseignants titulaires	8	6	14	9	8	17	8	8	16	9	7	16	11	6	17
Enseignants non titulaires			0			0			0	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>64</b>	<b>33</b>	<b>38</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>77</b>
% sur total des personnels	3,0%			3,2%			3,2%			3,6%			3,7%		

Source : DRH - Action Sociale

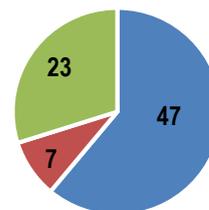
NB : L'effectif pris en compte dans la déclaration au FIPHFP<sup>↓</sup> pour le calcul de la contribution s'entend : tous les personnels titulaires et contractuels en nombre d'agents ETP, rémunérés par l'université au 1er janvier de l'année écoulée.

*L'obligation légale d'emploi des personnels en situation de handicap est de 6% du total des effectifs.*

Evolution des achats de matériels pour l'aménagement de postes de travail



Répartition des effectifs déclarés comme travailleurs handicapés en 2020



■ Composantes ■ Laboratoires ■ Services centraux/commons



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

Dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP<sup>†</sup>, 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 FIPHFP 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...

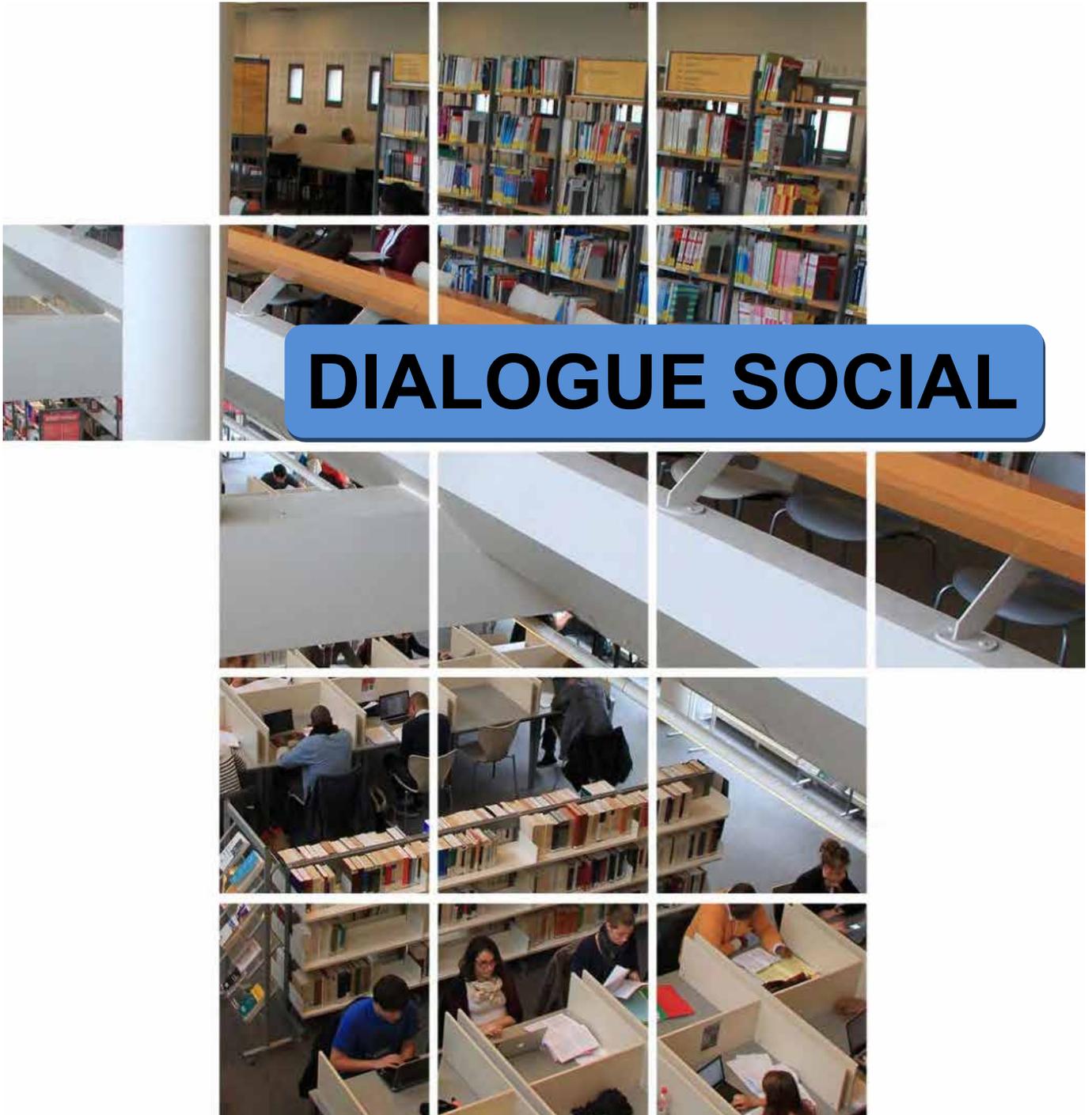
Au titre de l'année 2020, deux recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle ont été effectués sur un support de catégorie A (BAP E) et un catégorie C (BAP J).



Par ailleurs, le 19 novembre 2020, malgré le contexte sanitaire, 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.

# 6





## CONSEILS CENTRAUX

### Conseil d'administration (CA)

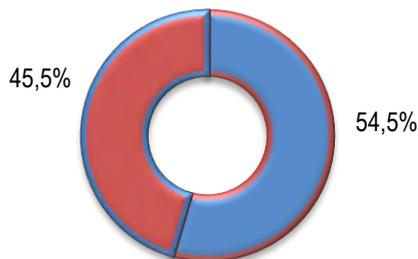
Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

	Nombre de sièges	H	F
Professeur.e.s	8	5	3
Enseignant.e.s - Chercheur.e.s	8	5	3
BIATSS	6	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>10</b>

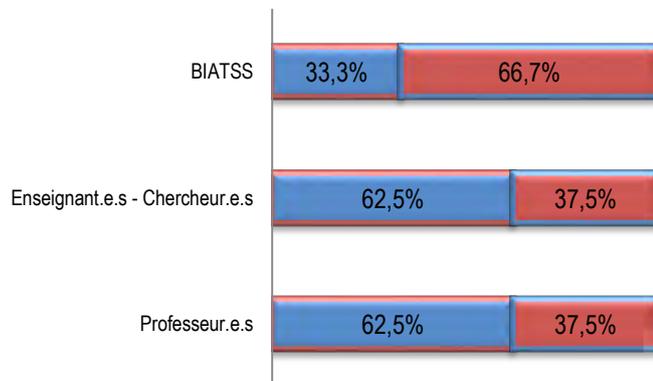
Source : Service des affaires juridiques

*Le Conseil d'Administration (CA) s'est réuni 13 fois en séance plénière.*

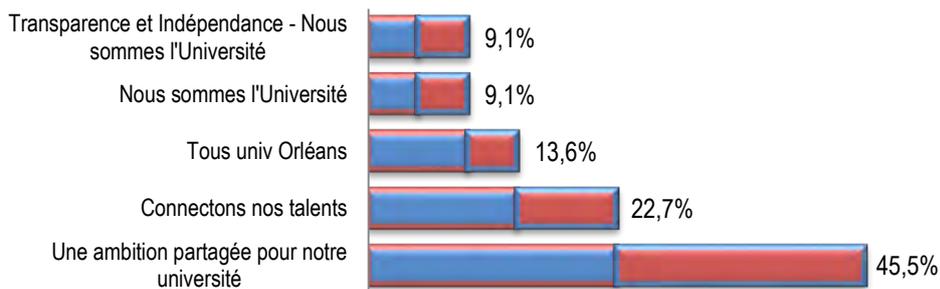
**Parité au sein du Conseil d'Administration, parmi les représentant.e.s élu.e.s des personnels**



**Parité des représentant.e.s élu.e.s par collège**



**Répartition des sièges entre les listes électorales**



Légende :  
 Femmes  
 Hommes

\* Données au 31/12/2020



## Conseil académique (CAc)

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 3 fois en séances plénières en 2020*

## Commission de la recherche (CR)

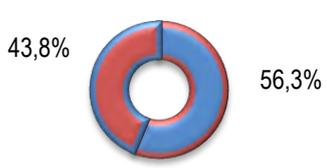
Composition des sièges attribués aux représentant.e.s des personnels :

	Nombre de sièges	H	F
Professeur.e.s	13	6	7
HDR	5	4	1
Docteur.e.s	7	6	1
Autres Enseignant.e.s - Chercheur.e.s	1	0	1
Ingénieur.e.s et technicien.ne.s	4	1	3
BIATSS	2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>14</b>

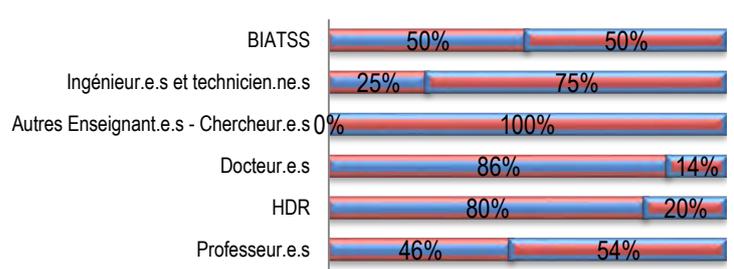
*La Commission de la Recherche (CR) s'est réunie 9 fois en séance plénière et 10 fois en séance restreinte HDR en 2020*

Source : Service des affaires juridiques  
 NB : 1 siège Docteur.e.s en attente d'élection partielle

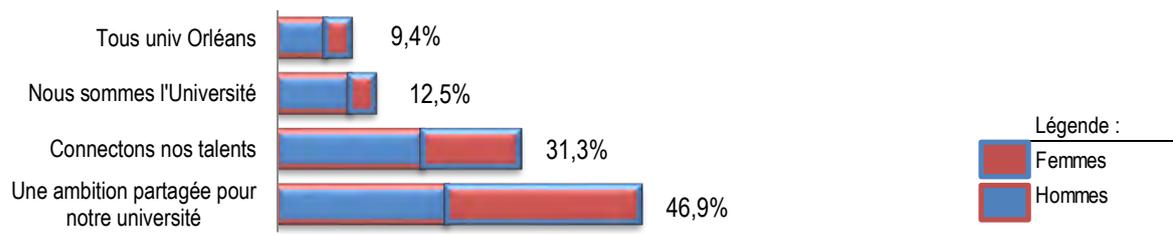
### Parité au sein de la Commission de la Recherche, parmi les représentant.e.s élu.e.s des personnels



### Parité des représentant.e.s élu.e.s par collège



### Répartition des sièges entre les listes électorales



\* Données au 31/12/2020



## Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)

Composition des sièges attribués aux représentant.e.s des personnels :

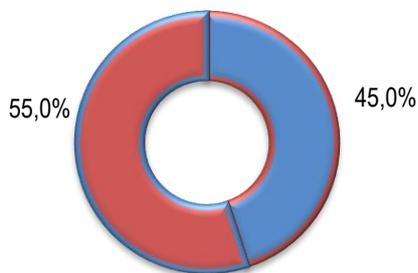
	Nombre de sièges	H	F
Collège A	8	4	4
Collège B	8	4	4
BIATSS	4	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

*La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) s'est réunie 9 fois en séance plénière en 2020*

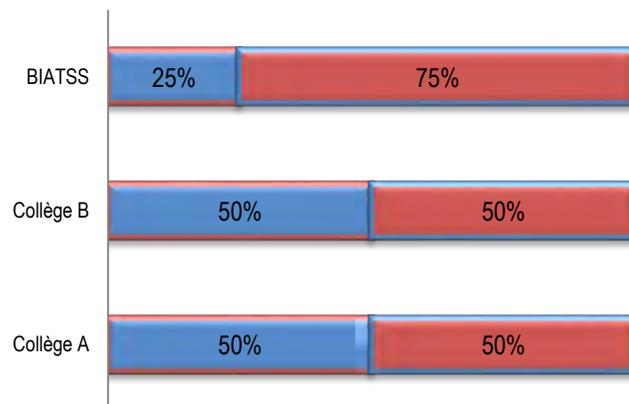
91

NB : Les collèges A et B comprennent uniquement des personnels enseignant.e.s - chercheur.e.s

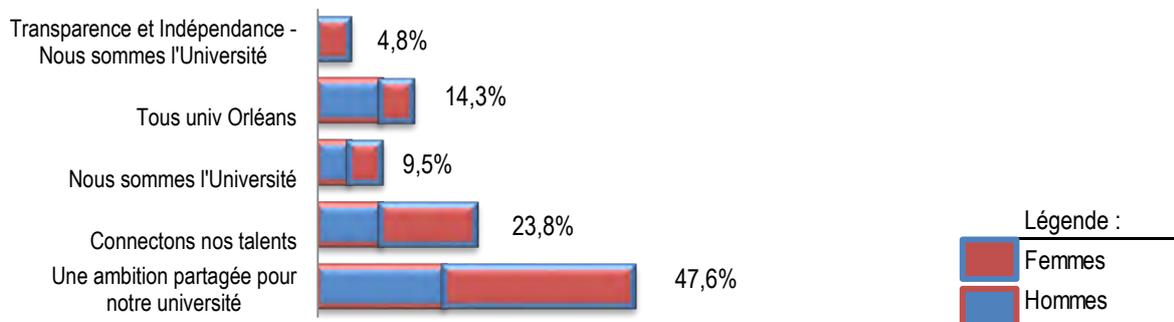
**Parité au sein de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire, parmi les représentant.e.s élu.e.s des personnels**



**Parité des représentant.e.s élu.e.s par collège**



**Répartition des sièges entre les listes électorales**



\* Données au 31/12/2020



## INSTANCES DE DIALOGUE

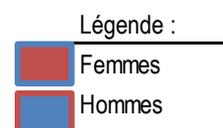
### Commission paritaire d'établissement (CPE)

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.

#### Nombre de réunions restreintes de la CPE en 2020 :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
CPE Groupe 1 (ITRF)	4	4	5	13
CPE Groupe 2 (AENES)	2	1	1	4
CPE Groupe 3 (BIB)	2	2	1	5
CPE Groupes 1 et 2				0
CPE Groupes 1, 2 et 3				0
<b>Total CPE restreintes</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>22</b>

Source : SPB



#### Composition des sièges attribués aux représentant.e.s des personnels :

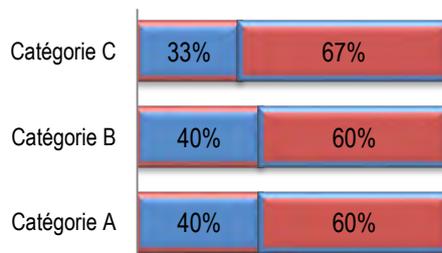
	Nombre de sièges	H	F
RF et assimilés	12	6	6
AENES	11	3	8
Bibliothèques	6	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>18</b>

Source : Service des affaires juridiques

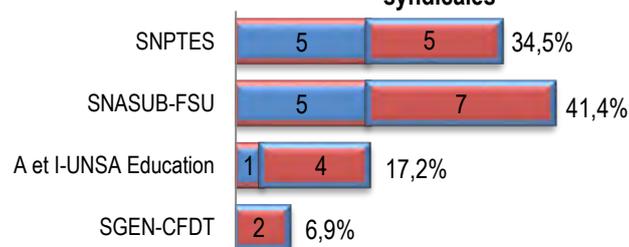
#### Parité au sein de la Commission Paritaire d'Etablissement, parmi les représentant.e.s élu.e.s des personnels



#### Parité par catégorie



#### Répartition des sièges entre les organisations syndicales





## Comité technique (CT)

Composition des sièges attribués aux représentant.e.s des personnels

	Nombre de sièges	Titulaires		Suppléant.e.s	
		H	F	H	F
FSU	8	2	2	4	0
SNPTES	6	2	1	1	2
SGEN-CFDT	4	2	0	1	1
SOLIDAIRES	2	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>

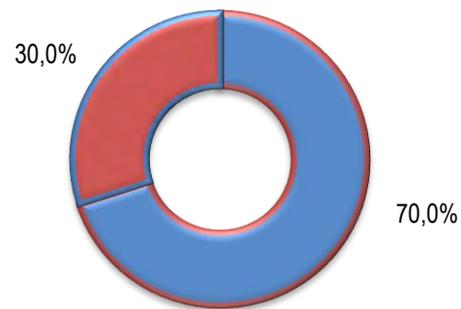
Source : Service des affaires juridiques

Le Comité Technique (CT) s'est réuni 7 fois en 2020

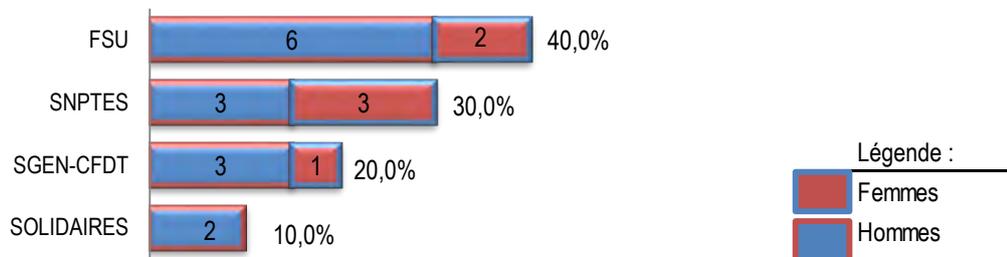
Répartition des voix	Nombre de voix obtenues	% de suffrages
FSU	149	32%
SNPTES	144	31%
SGEN-CFDT	93	20%
SOLIDAIRES	50	11%
<b>TOTAL</b>	<b>436</b>	
Votants	459	
Inscrits	2181	

Source : Service des affaires juridiques

Parité au sein du Comité Technique



Répartition des sièges entre les organisations syndicales





## Commission consultative paritaire des agent.e.s non titulaires (CCPANT)

*La Commission Consultative Paritaire des Agent.e.s Non Titulaires (CCPANT) s'est réunie 1 fois au cours de l'année 2020*

Répartition des voix	Cat A	Cat B	Cat C
SOLIDAIRES	10	5	19
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
Votant.e.s	16	6	26
Inscrit.e.s	302	36	85
Taux de participation	5,3%	16,7%	30,6%

Source : Service des affaires juridiques

## Commission consultative paritaire des agent.e.s non titulaires (CCPANT)

Répartition des sièges	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Titulaire		Suppléant.e		Titulaire		Suppléant.e		Titulaire		Suppléant.e	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Représentants de l'établissement	4	3	3	4								
Représentants du personnel		1			2			1	2			2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Source : Service des affaires juridiques



## DROIT SYNDICAL

### Décharges de service attribuées à titre syndical

95

#### Décharges par organisation syndicale

Organisation syndicale	Nb d'agent.e.s à 10%	Nb d'agent.e.s à 20%	Nb d'agent.e.s à 30%	Nb d'agent.e.s à 100%	Nb d'agent.e.s bénéficiaires	Nb d'heures de décharge	ETP des décharges
SNASUB-FSU	1	1			2	482	
SNPTES	1				1	161	
A&I-UNSA Education		1					
SGEN-CFDT				1	1	1 607	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2 250</b>	<b>1,4</b>

Source : SPB

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

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

### Exercice du droit de grève

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

## CONTENTIEUX

Contentieux	2016	2017	2018	2019	2020
Demande de <u>protection fonctionnelle</u>	1	7	4	3	2
Recours auprès du tribunal administratif contre l'Université	6	10	4	11	15
Procédure disciplinaire	0	0	1	0	0

Source : Service des affaires juridiques

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

# 7

96

## ACTION SOCIALE ET CULTURELLE





## ACTION SOCIALE

### Prestations sociales

97

	Prestations	Nombre d'agents		Nombre de dossiers	Montant versé en euros
		H	F		
PIM	Centre de vacances avec hébergement <sup>(1)</sup>	2	5	10	1 651
	Centre de vacances sans hébergement	2	5	41	985
	Maisons familiales, villages de vacances, gîtes de France	2	0	12	879
	Classes de découverte <sup>(1)</sup>	5	3	9	1 532
	Séjours linguistiques	0	0	0	0
	Enfants handicapés <sup>(2)</sup>	9	7	203	32 819
Sous-total		20	20	275	37 866
ASIU	Stages sans hébergement à caractère unique	3	4	14	795
	Allocation d'enseignement supérieur	14	19	48	18 230
	Activités culturelles et sportives	22	42	112	11 615
Sous-total		39	65	174	30 640
<b>TOTAL</b>		<b>59</b>	<b>85</b>	<b>449</b>	<b>68 506</b>

Source : DRH - Action Sociale

(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.

### Aides exceptionnelles

	Nombre de dossiers déposés		Nombre de dossiers acceptés		Montant en euros
	H	F	H	F	
Aides financières	2	6	2	6	4 450
Prêt social	0	0	0	0	0

Source : DRH - Action Sociale

*Les demandes d'aides exceptionnelles sont reçues par l'assistant.e social.e des personnels de l'université d'Orléans 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.*



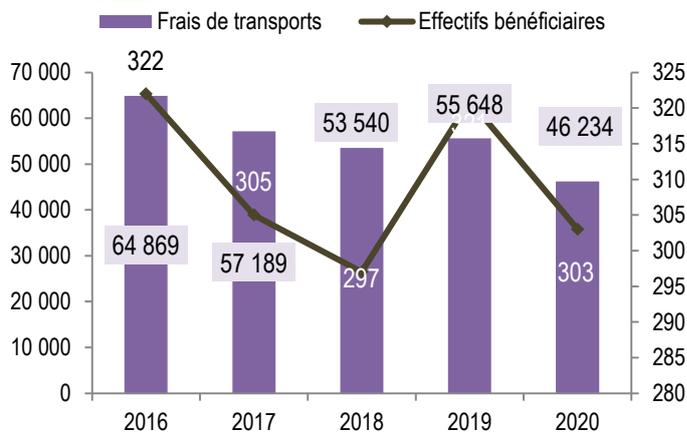
## Restauration

	CROUS			CNRS		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nombre annuel de repas	22 333	18 857	3 888	15 862	15 592	7 690
Montant annuel de la prestation restauration	31 351 €	30 686 €	10 635 €	82 890 €	68 907 €	45 190 €

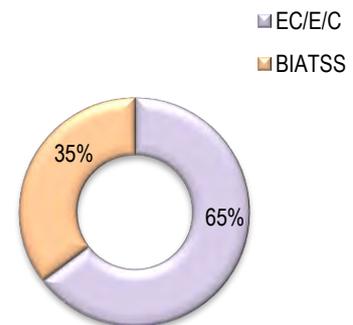
Source : DRH - Action Sociale

## Aides aux transports en commun

### Evolution du remboursement des frais de transports en commun domicile-travail



### Répartition des bénéficiaires



### Remboursement des frais de transports en commun domicile-travail

Personnels	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nombre	Montant en €								
EC/E/C	206	42 018	206	38 839	200	33 136	202	35 146	196	30 514
BIATSS	116	22 852	99	18 350	97	20 404	119	20 502	107	15 720
<b>TOTAL</b>	<b>322</b>	<b>64 869</b>	<b>305</b>	<b>57 189</b>	<b>297</b>	<b>53 540</b>	<b>321</b>	<b>55 648</b>	<b>303</b>	<b>46 234</b>

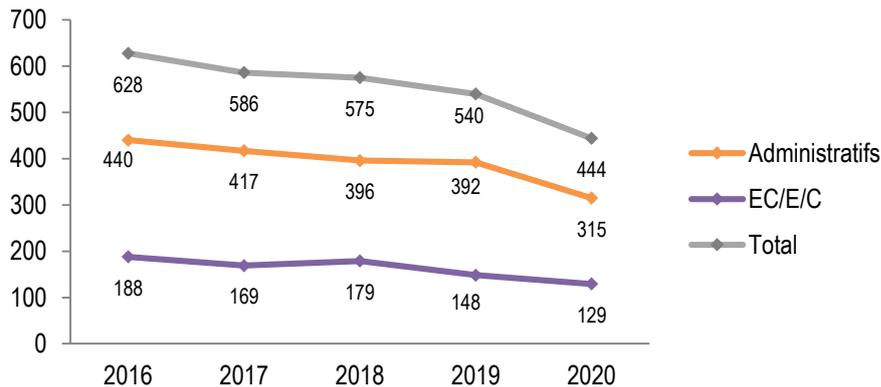
Source : Service GPEEC et pilotage de la masse salariale

*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.*



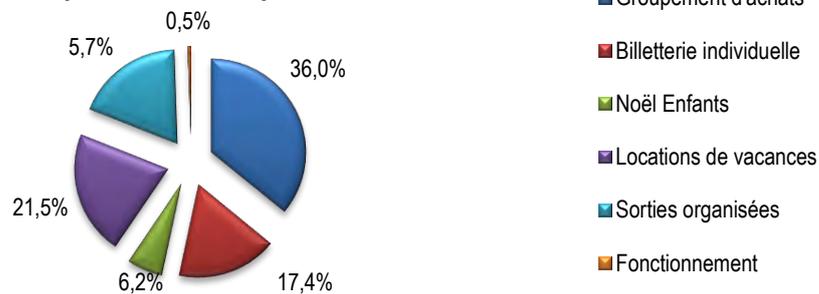
## ASSOCIATION DU PERSONNEL : ASTUCE

Evolution du nombre d'adhérent.e.s



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

Répartition des dépenses totales



Type de dépenses	Montant total des dépenses
Groupement d'achats	35 819 €
Billetterie (Cinéma, Zoo, Parc de Loisirs et Parc d'attraction) dont stocks	17 327 €
Noël Enfants	6 148 €
Locations de vacances	21 389 €
Sorties organisées	18 397 €
Fonctionnement (Assurance, frais de port, frais bancaires)	523 €
<b>Total</b>	<b>99 603 €</b>

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

Source : Astuce

## METHODOLOGIE

### 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).

### Population concernée

Le rapport social unique porte sur les personnels titulaires et contractuels de 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 agent.e.s en activité sont comptabilisé.e.s dans l'effectif total. Les autres personnels sont traités dans des rubriques à part.

### Sources

Dossiers	Services
Effectifs et emplois	SPE-EC / SPB / GPEEC et pilotage de la masse salariale
Carrières	SPE-EC / SPB / SMR
Rémunération	SPE-EC / SPB / GPEEC et pilotage de la masse salariale
Formation et parcours professionnels	Service Formation et Développement des Compétences
Conditions de travail	H&S / SMPP / SPE-EC / SPB / Action Sociale
Dialogue social	Service des Affaires Juridiques / SPB
Action sociale et culturelle	Action sociale / ASTUCE / GPEEC et pilotage de la masse salariale / DAF

### Outils utilisés

Logiciel de gestion du personnel : SIHAM  
Logiciel de paie : WinPaie  
Logiciel pour la formation : LAGAF  
Logiciel propre pour les dossiers santé-travail : CHIMED  
Logiciel organigrammes : Win Design  
Extractions via BO

- Excel et Word

## GLOSSAIRE

•**AC** : Agence Comptable

•**ADAENES** : Attaché.e D'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

•**ADJAENES** : ADJoint.e 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

•**ARE** : Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi

•**ASI** : Assistant.e Ingénieur.e de recherche et de formation

•**ASIU** : Action Sociale d'Initiative Universitaire

•**ASTR adj** : ASTRonome adjoint.e

•**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 adhérent.e.s. Elle est gérée par des bénévoles élu.e.s : le bureau, le Conseil d'Administration et des Relais dans l'ensemble des composantes et services.

•**ATEC** : Adjoint.e **TECH**nique des établissements

•**ATER (Attaché.e Temporaire d'Enseignement et de Recherche)** : régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 : les ATER sont recruté.es 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.e **TECH**nique de **RECH**erche et de **FOR**mation

•**BAP (Branche d'Activité Professionnelle)** : correspond à une spécialité professionnelle.

Les BAP dans lesquelles sont répartis les emplois d'ingénieur.e.s 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, Ingénieur.e.s, Administrati.f/ve.s, Technicien.ne.s, de Santé et Social.**

A l'université, ces personnels sont répartis en 3 grandes filières, à l'intérieur desquelles sont distinguées des catégories, elles-mêmes divisées en corps :

Catégories	ITRF	Filières			BIB		
		ATSS					
		AENES	Médico sociaux	ATEC			
A	Ingénieur.e de recherche (IGR)	Secrétaire général.e d'EPES	Médecin de l'éducation nationale		Conserva.teur/trice général.e des bibliothèques		
		Adminis.trateur/trice de l'éducation nationale					
	Ingénieur.e d'études (IGE)	Agent.e comptable			Infirmier.e (INF)		Conserva.teur/trice des bibliothèques (CONS)
		Conseiller.e d'administration					
Assistant.e ingénieur.e (ASI)	Attaché.e d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES)				Conserva.teur/trice des musées		
					Bibliothécaire (BIB)		
B	Technicien.ne. de recherche et formation (TEC)	Secrétaire d'administration de l'EN et de l'enseignement supérieur (SAENES)	Assistant.e de service social		Bibliothécaire assistant.e spécialisé.e (BIBAS)		
			Technicien.ne de l'éducation nationale				
C	Adjoint.e technique de recherche et formation (ATRF)	Adjoint.e administrati.f/ve d'administration de l'EN et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)		Adjoint.e technique des établissements (ATEC)	Magasinier.e (MAG)		

•**BIB** : personnels des **Bibliothèques**

•**BIB** : **BIBliothécaire**

•**BIBAS** : **BIBliothécaire Assistant.e Spécialisé.e**

•**BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi)** : concerne les travailleur.se.s reconnu.e.s handicapé.e.s, 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 internés 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 aux adultes handicapés.

•**CAB** : **Cabinet de la Présidence**

•**CAS « pensions » (Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »)** : a été institué par l'article 21 de la Loi Organique relatives aux Lois de Finance (LOLF) qui a prévu la mise en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2006, d'un compte distinct du budget général de l'Etat pour retracer les opérations relatives aux pensions civiles et militaires de retraite des agent.e.s de l'Etat et avantages accessoires. Ces dépenses doivent être strictement équilibrées par des recettes provenant des cotisations des salariés et des ministères employeurs.

•**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 agent.e.s titulaires et non titulaires qui sont employé.e.s 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**

•**CNU (Conseil National des Universités)** : c'est l'instance nationale compétente à l'égard du recrutement et du suivi de la carrière des enseignant.e.s chercheur.e.s. Ces enseignant.e.s sont réparti.e.s en diverses sections en fonction de leurs spécialités.

•**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<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant à charge, de 18 semaines pour le 3<sup>ème</sup> 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		Contractuel.le.s	
	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		
Congé de grave maladie			3 ans	(employé.e de manière continue depuis au moins 3 ans) 12 mois PT, 24 mois 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 agent.e.s non titulaires en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent.e 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<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal), pour le 3<sup>ème</sup> 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 pour le/la 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<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3<sup>ème</sup> année suivant l'adoption. Le/la 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 agent.e.s non titulaires de parfaire leur formation professionnelle, notamment dans le cadre de la préparation d'un concours ou examen. Pendant 12 mois, l'agent.e perçoit une indemnité égale à 85% de son traitement brut.

**-CONS : CONServa.teur/trice des bibliothèques**

**-CONS GAL : CONServa.teur/trice GénérAL.e des bibliothèques**

**-CONSEILS :**

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

- 16 représentant.es des enseignant.e.s-chercheur.e.s et des personnels assimilés, des enseignant.e.s et des chercheur.e.s ;
- 6 représentant.e.s des usagers ;
- 6 représentant.e.s des personnels : ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques;
- 8 personnalités extérieures, dont les sièges sont ainsi répartis : 3 représentant.e.s des collectivités territoriales (1 représentant.e de la Région Centre-Val de Loire, 1 représentant.e du Département du Loiret, 1 représentant.e d'Orléans Métropole), 1 représentant.e du CNRS, 4 représentant.e.s, dont au moins 1 a la qualité d'ancien.ne diplômé.e de l'université, désigné.e.s après un appel public à candidatures, dont au moins :
  - 1 personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;
  - 1 représentant.e des organisations représentatives des salarié.e.s ;
  - 1 représentant.e d'une entreprise employant moins de 500 salarié.e.s ;
  - 1 représentant.e 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 la/le 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 compétent.e.s, autorise la/le président.e à engager toute action en justice, approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par la/le président.e, approuve le rapport social unique présenté chaque année par la/le président.e, après avis du comité technique, délibère sur toutes les questions que lui soumet la/le 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.e-chercheur.e et de chercheur.e 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 enseignant.e.s-chercheur.e.s, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignant.e.s-chercheur.e.s. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignant.e.s-chercheur.e.s et sur le recrutement ou le renouvellement des attaché.e.s temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignant.e.s-chercheur.e.s, autres que les professeur.e.s des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentant.e.s des professeur.e.s des universités et des autres enseignant.e.s-chercheur.e.s, 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 représentant.e.s des enseignant.e.s-chercheur.e.s et enseignant.e.s ;
- 16 représentant.e.s des usagers ;
- 4 représentant.e.s des personnels administratifs, techniques et de service ;
- 4 personnalités extérieures, dont au moins un/une représentant.e d'un établissement d'enseignement secondaire. La/le directrice/directeur du centre régional des œuvres universitaires et scolaires ou sa/son 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

enseignement.e.s, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiant.e.s, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiant.e.s et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux 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 étudiant.e.s ou des enseignant.e.s-chercheur.e.s, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiant.e.s présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

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

- 13 représentant.e.s des professeur.e.s et assimilé.e.s ;
- 5 représentant.e.s des personnes habilitées à diriger les recherches n'appartenant pas à la catégorie précédente ;
- 7 représentant.e.s des personnels pourvus d'un doctorat n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 1 représentant.e des autres enseignant.e.s-chercheur.e.s, enseignant.e.s, chercheur.e.s et personnels assimilés ;
- 4 représentant.e.s des ingénieur.e.s et technicien.ne.s n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 2 représentant.e.s des autres personnels : ce collège comprend tous les personnels mentionnés à l'article D719-4 n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 4 représentant.e.s des doctorant.e.s ;
- 4 personnalités extérieures qui peuvent être des enseignant.e.s-chercheur.e.s ou des chercheur.e.s 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 étudiant.e.s 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 agent.e.s contractuel.le.s.

•**COM : Direction de la Communication**

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

•**CPE (Commission Paritaire d'Etablissement)** : elle comprend 30 représentant.e.s de l'établissement (15 titulaires et 15 suppléant.e.s) et 30 représentant.e.s élu.e.s du personnel (15 titulaires et 15 suppléant.e.s) pour trois ans, réparti.e.s 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 :

- La/le Président.e de l'Université ;
- La/le Direct.eur/ric.e général.e des services ;
- 10 représentant.e.s des personnels (10 membres titulaires et 10 membres suppléants).

Les représentant.e.s des personnels sont élu.e.s 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 enseignant.e.s-chercheur.e.s qui exercent les fonctions de directeurs/directrices d'instituts ou école (IUT, Polytech et ESPE), à leur demande, elles/ils peuvent être déchargé.e.s de plein droit des deux tiers du service d'enseignement. Pour les enseignant.e.s 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 enseignant.e.s-chercheur.e.s. Des réductions de service peuvent également être accordées aux enseignant.e.s pour remplir certaines missions : membres de l'équipe présidentielle (vice-président.e.s, chargé.e.s de mission, conseiller.e.s), conversions de primes (prime de charges administratives, PES et PRP) ; directrices/directeurs de laboratoire ; missions spécifiques de recherche...

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

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

•**Détachement** : position de la/du fonctionnaire placé.e 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. (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/aide-a-la-mobilite/tableau-comparatif.html>)

•**DGS : Direction Générale des Services**

•**Disponibilité** : c'est une position pour la/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'incapacité physique temporaire, à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée. La disponibilité sur demande de l'intéressé.e 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 la/au conjoint.e, enfant ou ascendant.e en cas de maladie grave, ou lorsqu'elles/ils sont atteint.e.s d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour suivre sa/son conjoint.e astreint.e professionnellement à une résidence éloignée et aussi à la/au fonctionnaire exerçant un mandat d'élu.e local.e.

•**DO / DN : Doctorant.e avec enseignement / Doctorant.e sans mission d'enseignement**

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

•**DP : Direction du Patrimoine**

•**DRH : Direction des Ressources Humaines**

•**DRI : Direction des Relations Internationales**

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

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

•**DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques**

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

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

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

•**Emploi Gagé** : support budgétaire d'État pour lequel l'établissement attributaire supporte la charge financière de l'emploi. Il s'agit, d'une part, des emplois attribués par le Ministère pour la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle continue. Figurent d'autre part, sous cette dénomination, les emplois du « dispositif Sapin » relatif à la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique, en application

de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. Les emplois gagés « Sapin » ne sont pas pérennes et sont voués à disparaître lorsque la personne nommée sur cet emploi quitte l'Université (mutation, détachement, départ en retraite...).

•**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/une agent.e travaillant à temps complet décompte 1 ETP, un/une agent.e travaillant à 80% décompte 0,8 ETP, un/une agent.e travaillant à 50% décompte 0,5 ETP, etc. Un/une agent.e 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/une agent.e 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/une agent.e 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

•**GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)** : elle résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut de l'agent.e 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.e 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.

•**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 « ancien.ne.s » fonctionnaires (en haut de la grille salariale) par des nouveaux/nouvelles (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).

•**HC : Heures Complémentaires**

•**H&S : Hygiène et Sécurité**

•**HETD : Heures Equivalentes Travaux Dirigés**

•**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.e d'Etudes de recherche et formation**

•**IGR : Ingénieur.e de Recherche de recherche et formation**

•**INF : INFirmier.e**

•**INM : Indice Nouveau Majoré**

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

•**IPR : Inspect.eur/riche Pédagogique Régional**

•**ITA : Ingénieur.e.s, Technicien.ne.s, Administrati.f/ve.s**

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

•**Loi « Sauvadet »** : Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

•**LECT : LECT.eur/riche**

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

•**MAG : MAGasinier.e**

•**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 agent.e.s).

\*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 €.

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 agent.e.s contractuel.le.s sont indicé.e.s, mais certain.e.s sont rémunéré.e.s au forfait et d'autres à l'heure.

•**MCF : Maître/maîtresse de ConFérences**

•**ML : Maître/maîtresse de Langue**

•**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.e 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.e Associé.e 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<sup>er</sup> janvier de l'année du recrutement pour les maîtres/maîtresses de conférences ;

9 ans dans les 11 ans qui précèdent le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du recrutement pour les professeur.e.s d'université.

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

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

•**PH adj : Physicien.ne adjoint.e**

•**PIM : Prestations InterMinistérielles**

•**PLP : Professeur.e 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>)

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

•**PR : Professeur.e des universités**

•**PRAG : Professeur.e Agrégé.e**

•**PRCE : Professeur.e Certifié.e**

•**PREN : Professeur.e de l'École 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 professeur.e.s des universités, maîtres/maîtresses de conférences, assistant.e.s, associé.e.s et ATER affecté.e.s 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 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 enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires et associé.e.s à temps plein qui se sont engagé.e.s 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.e, est fixé par arrêté ministériel. Un/une gent.e 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 enseignant.e.s-chercheur.e.s et assimilé.e.s qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de la prime et le taux maximum d'attribution sont fixés par la/le 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 enseignant.e.s-chercheur.e.s, enseignant.e.s 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 la/le Président.e de l'université sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire.

#### BIATSS

→ **IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires)** : elle est versée aux personnels fonctionnaires administratifs et de bibliothèques de catégorie A ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie B dont l'indice de rémunération est supérieur à 344. Cette indemnité comprend trois catégories dont les taux de référence sont fixés par arrêté du Ministère de la fonction publique. Le montant de cette prime est modulable jusqu'à 8 fois le montant de référence.

→ **IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité)** : elle est versée aux fonctionnaires administrati.f/ve.s et de bibliothèques de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie B dont l'indice de rémunération est inférieur à 344. Il existe huit taux différents selon le grade des agent.e.s, fixés par arrêté du ministre de la fonction publique. Le montant attribué est modulable jusqu'à 8 fois le montant de référence.

→ **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. La nouvelle politique de rémunération privilégiera les revalorisations de nature indiciaire (le traitement). Une première étape de transformation de primes en points d'indice sera engagée, à hauteur de 4 points majorés pour les catégories C en 2017, 6 points majorés pour les catégories B en 2016 et 9 points majorés pour les catégories A entre 2017 et 2018.

→ **PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique)** : elle est versée aux fonctionnaires des corps techniques de recherche et de formation, qu'elles/ils soient de catégorie A, B ou C. Le montant moyen de la PPRS est défini par grade. L'attribution peut être modulée et atteindre 3 fois le montant moyen pour la prime exceptionnelle.

→ Les personnels de bibliothèques peuvent percevoir des indemnités spécifiques selon leur corps et leur grade. Les conservat.eur/ric.e.s bénéficient de la prime aux conservat.eur/ric.e.s, les assistant.e.s de bibliothèques, les bibliothécaires adjoint.e.s spécialis.e.s et les bibliothécaires perçoivent une prime de technicité. Quant aux personnels de magasinage, il leur est attribué une indemnité de sujétions spéciales ainsi qu'une indemnité de chaussures et de petit équipement.

#### •PROMOTIONS :

Les enseignant.e.s-chercheur.e.s 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 agent.e.s 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 agent.e.s remplissant les conditions réglementaires après avis du CAC;

- voie d'avancement dite « spécifique », réservée aux enseignant.e.s chercheur.e.s assurant certaines fonctions (Président.e.s 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 enseignant.e.s du second degré, la procédure d'avancement est académique pour les professeur.e.s certifié.e.s et assimilé.e.s (elle est arrêtée par la/le rectrice/recteur après avis de la commission administrative paritaire académique) et nationale pour les professeur.e.s agrégé.e.s (elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale). On peut distinguer l'avancement de corps permettant aux professeur.e.s certifié.e.s 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 agent.e.s 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.e 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 agent.e.s publics/publiques 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

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

#### •RTP : Rompu de Temps Partiel

#### •SAENES : Secrétaire administratif/ve 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 2-2) :

« 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 étudiant.e.s, 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 Universitaire (SCDU)
- Le Service Universitaire d'Information et d'Orientation (SUIO)
- Le SErvice de la Formation COntinue (SEFCO)
- Le Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)
- L'Institut De Français (IDF)
- L'Université du Temps Libre (UTL)

•**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

•**Surnombre :** professeur.e d'université ayant atteint la limite d'âge légal, maintenu en activité à sa demande pour une durée de 3 ans maximum.

•**TEC : TECHnicien.ne 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.e recruté.e 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.e. 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.e dans certaines circonstances bien précises : naissance ou adoption d'un enfant, soins donnés à un membre de la famille, agent.e.s 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 agent.e.s 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 2020



Château de la Source  
BP 6749  
45067 ORLEANS CEDEX 2  
[www.univ-orleans.fr](http://www.univ-orleans.fr)