

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 17 novembre 2023

II. Approbation du Rapport Social Unique 2022

VU l'avis du Comité Social d'Administration en date du 6 novembre 2023 ;

Le rapport social unique (RSU) est le document de référence regroupant les données relatives aux champs suivants :

- L'emploi
- Le recrutement
- Les parcours professionnels
- La formation des personnels
- Les rémunérations
- La santé et la sécurité au travail
- L'organisation et la qualité de vie au travail
- L'action sociale et culturelle
- Le dialogue social
- Les actions juridiques

La Direction Pilotage Prospective Amélioration continue (DPPA) coordonne la réalisation du rapport avec l'ensemble des service contributeurs listés au début du document.

Le Conseil d'administration approuve le Rapport Social Unique 2022.

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	atteint
Membres présents :	14
Membres représentés :	9
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	23
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	-

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 22/11/2023

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :

En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Université
d'ORLÉANS



RAPPORT SOCIAL unique

2022

UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

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

Période de référence

Le 31 décembre de l'année a été retenu comme date d'observation (si la date est différente, elle est notée sous le tableau). Tous les évènements concernent l'année civile 2022 ou les années universitaires 2021/2022 et 2022/2023.

Population concernée

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

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

Contributeurs

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

* DRH : Direction des Ressources Humaines

Système d'Information et outils utilisés

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

Glossaire

Retrouvez le glossaire en fin de document.

AVANT-PROPOS

Le rapport social unique (RSU) est le document de référence regroupant toutes les données constatées sur l'année civile écoulée, concernant les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. C'est un outil incontournable pour un dialogue transparent (social, de gestion, etc.), tant en interne qu'en externe, en le fondant sur des données objectives et partagées.

À la disposition de toutes et tous, il est un outil très complet qui présente les dernières données statistiques concernant les femmes et les hommes que l'université emploie, permettant ainsi de partager avec l'ensemble de la communauté universitaire une même connaissance des principaux éléments qui caractérisent l'université d'Orléans, ainsi que de mesurer les changements importants intervenus et de mieux cerner les évolutions dans le champ des ressources humaines.

Sur proposition des administrateurs, des membres de la gouvernance et des membres des organisations syndicales, de nouveaux indicateurs et champs thématiques l'enrichissent annuellement.

Cette année, par exemple, l'ajout d'une nouvelle catégorie de personnels (i.e. « Chercheurs »), ou encore de l'indice de plafond de verre, permettent une lecture plus fine de la situation de notre université sur des questions aussi fondamentales que la répartition des personnels au regard de nos missions de formation et de recherche, ou encore sur le chemin qu'il nous reste à parcourir pour que l'égalité des genres soit pleinement atteinte au sein de notre université.

Au 31 décembre 2022, l'université comptait 2068 personnels exerçant des activités de formation, de recherche, de soutien et support à ces deux activités, soit 1% de plus qu'au 31 décembre 2021. Les dépenses en masse salariale ont augmenté de 5,3 M€ (+ 3,8%) entre 2021 et 2022, une hausse due à l'impact du schéma d'emplois, des mesures nationales ainsi qu'à la progression de carrière des agents.

Dans le cadre de la promotion des moyens de transport plus écologiques, il faut noter, par rapport à 2021, une augmentation de 176% des demandes pour bénéficier du Forfait Mobilité Durable. Concernant la qualité de vie au travail, le télétravail s'est développé avec, en 2022, près d'un personnel BIATSS sur deux qui en a bénéficié (367 personnes dont 75% de femmes).

Cette nouvelle édition, dont la présentation graphique et les focus analytiques ont été revisités, nous apporte une version encore améliorée alors même que nous pensions avoir atteint l'an dernier un très haut niveau de qualité. C'est une très belle illustration de la capacité de nos services à aller toujours plus loin. Qu'ils en soient ici remerciés, et en particulier la DPPA pour avoir orchestré cette évolution.

Je tiens à remercier l'ensemble des services pour cette nouvelle édition du RSU, fruit d'un travail long et collectif de très grande qualité ainsi que l'ensemble des personnels de l'université qui œuvrent à son bon fonctionnement.

Je tiens à souligner le rôle essentiel du Comité Social d'Administration, du Conseil d'Administration et de chacun des collègues qui, par leurs observations et propositions, permettent chaque année d'améliorer tant la présentation que la pertinence des indicateurs de ce rapport social unique.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Eric BLOND
Président

SOMMAIRE

Chapitre 1 : L'emploi	9
1.1 Les emplois	10
1.2 Les positions statutaires des personnels	12
1-3 Les caractéristiques des personnels	14
1.4 Autres personnels en activité	46
Chapitre 2 : Le recrutement	51
2.1 Le recrutement des BIATSS	52
2.2 Le recrutement des EC	57
2.3 Le cas de recours à des contractuels	58
Chapitre 3 : Les parcours professionnels	59
3.1 Les entrées des personnels titulaires	60
3.2 Les promotions	62
3.3 Les départs des personnels titulaires	66
Chapitre 4 : La formation	73
4.1 Les dépenses de formation	74
4.2 Les axes de formations dispensées	75
4.3 Les décisions prises sur les demandes de formation	79
4.4 L'accompagnement des parcours	80
Chapitre 5 : Les rémunérations	83
5.1 La masse salariale	84
5.2 Les traitements indiciaires	86
5.3 Les primes et indemnités	88
5.4 Les rémunérations moyennes	92
5.5 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	93
Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail	95
6.1 Les instances de prévention et leurs activités	96
6.2 Les acteurs de la prévention et leurs activités	97
6.3 L'état du bâti	101
6.4 Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	102
6.5 Les accidents liés au travail	102
6.6 La Cellule de Lutte contre les Violences (CLV)	104
6.7 Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) [†]	105
Chapitre 7 : L'organisation et la qualité de vie au travail	109
7.1 Les cycles de travail	110

7.2 Les quotités de temps de travail	110
7.3 Les vacances et heures complémentaires	114
7.4 Le télétravail et le travail à distance	115
7.5 Les Comptes Epargne-Temps (CET) [†]	117
7.6 Les absences	118
7.7 Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)	124
7.8 Le Congé pour Projet Pédagogique [†] (CPP)	124
7.9 Les restructurations et réorganisation de service	125
Chapitre 8 : L'action sociale et culturelle	127
8.1 Les types de prestations sociales et autres aides	128
8.2 L'association ASTUCE	131
Chapitre 9 : Le dialogue social	133
9.1 Les conseils centraux	134
9.2 Les instances du dialogue social et les représentants du personnel	135
9.3 Les moyens accordés aux organisations syndicales	137
Chapitre 10 : Les actions juridiques	139
10.1 Les contentieux	140
GLOSSAIRE	141

Notes pour le lecteur :

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

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

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

L'Université d'Orléans c'est...

Au 31 décembre 2022

17 723 étudiants

(Remontée SISE au 15 janvier 2023)
*hors doubles inscriptions et CPGE

14 sites géographiques sur 7 villes

Orléans
Chartres
Bourges
Blois
Châteauroux
Issoudun
Tours-Fondettes

233 663 m² (en surface plancher-2022)

(Source : Direction du Patrimoine)

991 personnels
enseignants-
chercheurs/enseignants
271 Chercheurs
806 personnels BIATSS



Budget réalisé

180 M€

Exécution budgétaire 2022 : masse
salariale, fonctionnement et
investissement

(Source : Compte Financier 2022)

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'Éducation (INSPE)
- 1 Ecole d'ingénieurs (Polytech)
- 1 Ecole Universitaire de Kinésithérapie (EUK-CVL)

1 Département de
formation médicale

24 unités de recherche*

14 Unités Mixtes de Recherche (UMR)

10 Unités Propres de Recherche (UPR) dont 3 conventions avec le CNRS et 1 avec l'INRAE

9 fédérations de recherche

1 Station de radioastronomie (Nancay)

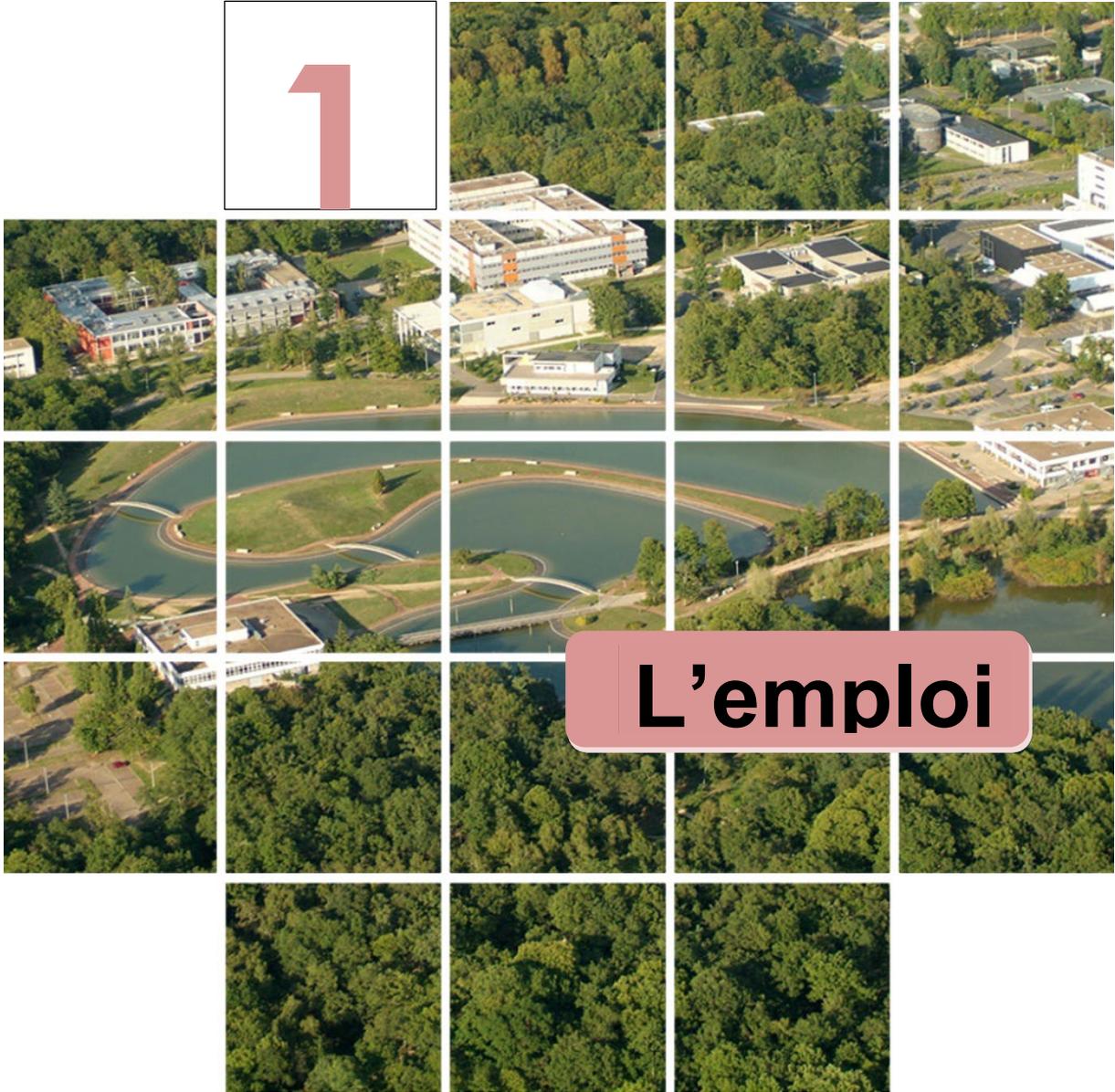
4 pôles thématiques

5 unités d'appui à la recherche

5 Ecoles doctorales

*Données au 25 mai 2023 - RNSR

1



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

1.1 Les emplois

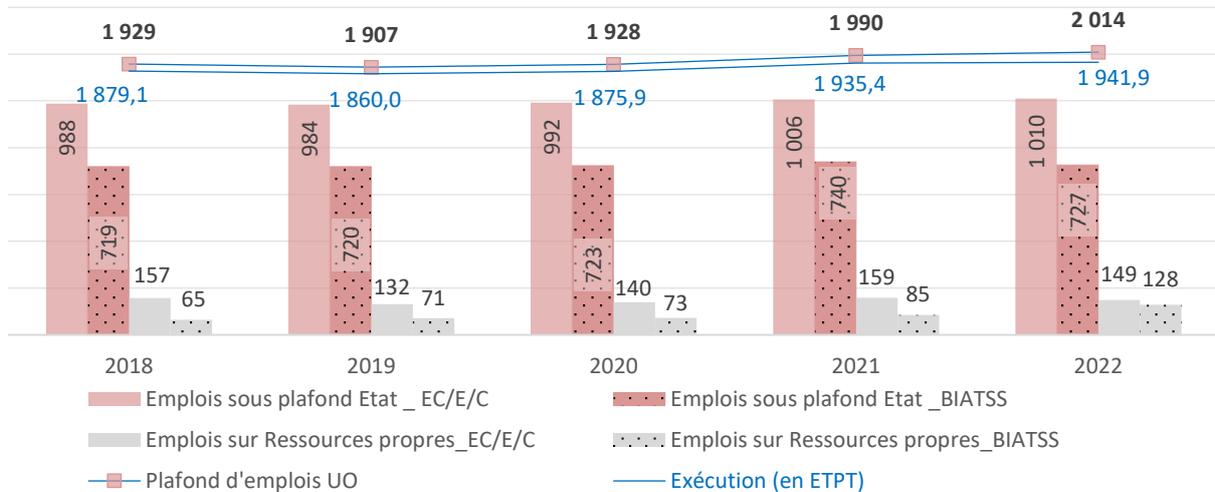
10

Le plafond d'emplois voté au budget rectificatif 2022			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT ↓	En ETPT	
	Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	840	
CDI			14	6	20
Non permanents		CDD	156	143	299
Total Enseignants			1 010	149	1 159
BIATSS ↓	Permanents	Titulaires	547		547
		CDI	32	7	39
	Non permanents	CDD	148	121	269
Total BIATSS			727	128	855
TOTAL UO			1 737	277	2014
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			1 805		Plafond global UO voté par le CA

2 014
Emplois votés en CA

Source : CA du 25 novembre 2022, *Délibération 2022-60 : Budget rectificatif n°2 2022*

1.1.1 Evolution du plafond d'emplois de l'UO depuis 2018



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

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



Source : Extrait des Budgets rectificatifs votés aux CA : Tableau des emplois

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

1.1.2 Transformation des emplois depuis 2018

Transformation d'Emplois d'EC/E :	2018	2019	2020	2021	2022	Total sur la période
PU → MCF				2		2
MCF → PU		2	1	1	6	15
MCF → PRAG			1			1
PRAG → MCF						-
PREN → MCF				1		1
Total	-	2	2	4	6	19

Source : DRH-SPE-EC

Transformation d'Emplois BIATSS :	2018	2019	2020	2021	2022	Total sur la période
Catégorie C en B	4	6	3	3	8	24
Catégorie B en A	2	1	3	1	5	12
Catégorie A en A	2	2	2	2	3	11
Transformation filière	2	2	2		-	6
Total	10	11	10	6	16	53

Source : DRH-SPB

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

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

11

De 2017 à 2020 : Les transformations entre filière concernent les migrations de la filière AENES vers la filière ITRF.

Détail 2022 des transformations d'emplois BIATSS :

Emplois avant transformation				Emplois après transformation			
Filière	Catégorie	Corps	Nombre	Filière	Catégorie	Corps	Nombre
administrative	C	ADJENES	1	AENES	B	SAENES	1
ITRF	B	TECH	5	ITRF	A	ASI	5
ITRF	A	ASI	2	ITRF	A	IGE	2
ITRF	C	ATRF	8	ITRF	B	TECH	8

Source : DRH-SPB

En 2022, 16 transformations d'emplois dont 11 suite à des listes d'aptitude exceptionnelles ont été réalisées.

A partir du plafond d'emplois, l'UO recrute des personnels et gère leur carrière. Ces personnels en activité sont soit des enseignants-chercheurs, enseignants, des BIATSS ou des chercheurs (C).

Pour cette dernière population, une nouvelle partie dans le RSU leur est consacrée. Ils sont recrutés soit sur le Plafond d'Emplois (PE) des Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs soit sur le PE des BIATSS.

Elle regroupe les contrats doctoraux, les chercheurs dont les post-doc recrutés spécifiquement sur des supports de poste où les emplois sont dédiés au domaine de la recherche ou partagés entre la formation et la recherche.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

1.2 Les positions statutaires des personnels

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

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

Au 31 décembre 2022 :

	en activité		mise à disposition sortante*		en détachement sortant		en disponibilité		en congé parental	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
EC/E	562	429	2	1	6	4	13	7		
Chercheurs	164	107								
BIATSS	299	505	1	1	14	16	8	20		1
Total personnel	2 068		5		40		48		1	
Rappel 2021	2 050		6		37		25		2	

Source : DRH : SPB et SPE-EC

* Les agents de l'Université mis à disposition « MAD sortantes » sont rémunérés par leur employeur d'origine soit l'UO.

Parmi les 2 068 personnels en activité, certains sont dans des positions administratives autres qu'affectés à l'UO mais sont rémunérés par ce dernier.

Pour les BIATSS ce sont :

-9 détachements entrants (3 hommes, 6 femmes).

Pour les EC/E ce sont :

-2 détachements entrants (2 hommes),

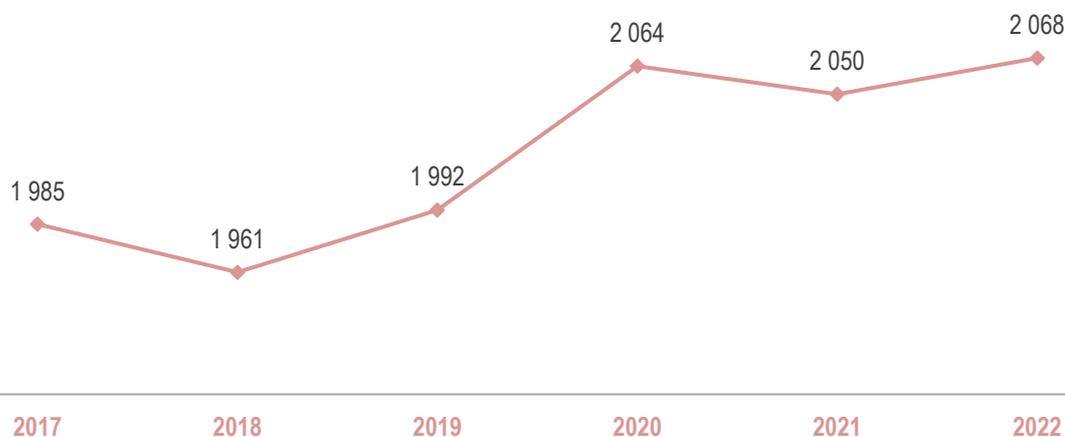
-9 délégations à des fins d'intérêt général (6 hommes et 3 femmes),

-15 mises à disposition entrantes (3 hommes et 12 femmes) soit 15 professeurs des écoles.

2 068 personnels sont en activité au 31 décembre 2022 soit 1% d'augmentation par rapport à 2021.

12

➤ Evolution du nombre de personnels en activité depuis 2018



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Les effectifs de personnels en activité sont à la hausse au 31 décembre 2022, soit + 18 personnels en 1 an.

Cette évolution est due à la hausse du nombre de contractuels en CDD recrutés sur ressources propres après la réussite de grands projets nationaux et internationaux par l'UO où cette dernière est soit porteuse du projet soit partenaire avec l'université de Tours, l'INSA-CVL ou les organismes tels que le CNRS. La hausse de ces effectifs de personnels est plus marquée pour les chercheurs en CDD (+ 16 entre 2021 et 2022).

La hausse du nombre de personnel en CDI s'explique par la volonté de l'établissement de pérenniser certains emplois (transformation de CDD en CDI).

Le nombre de personnels titulaires continue à baisser plus particulièrement chez les BIATSS.

En 2022, les effets de la création de la Faculté de Médecine à l'UO en terme de moyens humains ne sont pas encore visibles. Dès 2023 de nouveaux emplois dans la filière hospitalo-universitaire seront créés et des personnels de la fonction publique Etat ou de la fonction publique hospitalière seront mis à disposition.

13

➤ Destinations et motifs des positions statutaires hors activité et congé parental

5 Mises à disposition vers :	BIATSS		EC/E	
	H	F	H	F
un GIP ↓	1		-	-
le MESR		1		-
un EPA ↓			2	1
Total :	2		3	

40 Détachements sortants auprès de :	BIATSS		EC/E	
	30		10	
	H	F	H	F
Fonction publique d'Etat, EPA ↓	5	8	4	4
Fonction publique territoriale	4	6		
GIP ↓	4	1		
Administration Etat de l'UE	1			
Organisme privé d'intérêt général		1		
Etablissement Etranger			2	
Total :	30		10	

48 disponibilités :	BIATSS		EC/E	
	H	F	H	F
d'office après congé maladie	1	1		
pour convenances personnelles	6	16	6	1
pour création d'entreprise		1		
pour études et recherches				1
pour suivre son conjoint	1	1	6	5
pour élever un enfant, soins d'un proche		1	1	
Total :	28		20	

1-3 Les caractéristiques des personnels

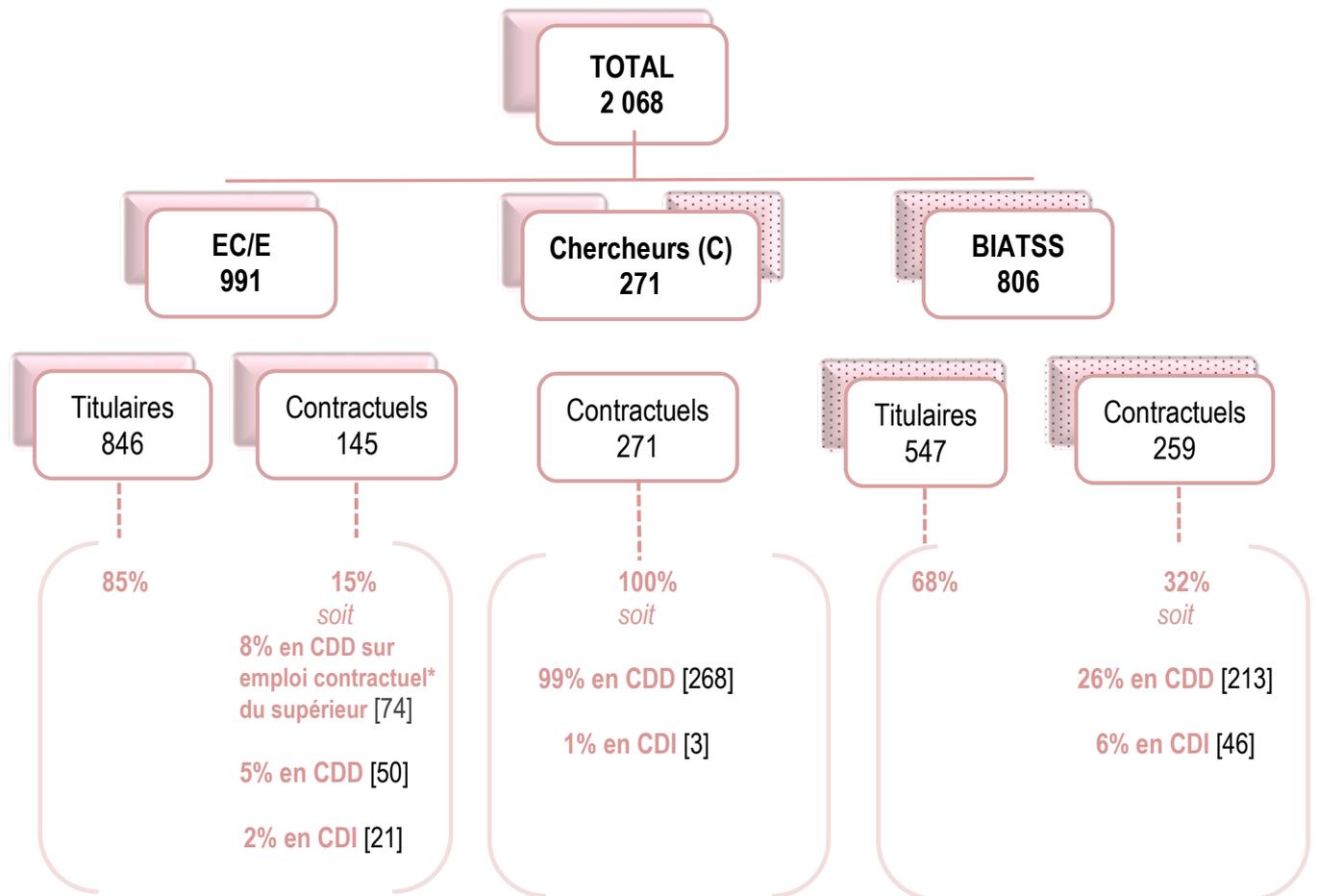
➤ Personnels en activité au 31 décembre 2022

Au 31 décembre 2022, 2 068 personnels sont en activité soient

48% d'EC/E,
13% de chercheurs,
et 39% de BIATSS.

67% d'agents titulaires

et 33% d'agents contractuels au 31 décembre 2022
dont 29% de CDD et 4% de CDI.

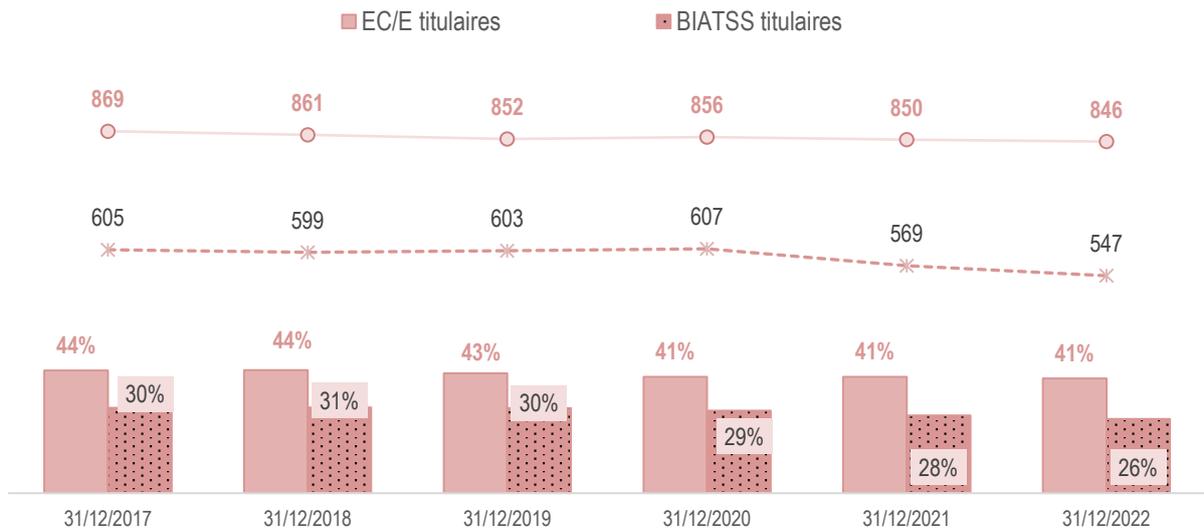


* Les emplois contractuels du supérieur sont : ATER[†], PAST[†], CPJ[†], lecteurs et maîtres de langues.

Exemple de lecture : Parmi les personnels EC/E, 85% sont des personnels titulaires de la Fonction Publique Etat, 8% de personnel en CDD sur des emplois contractuels du supérieur et 7% des personnels contractuels dont 5% en CDD et 2% en CDI.

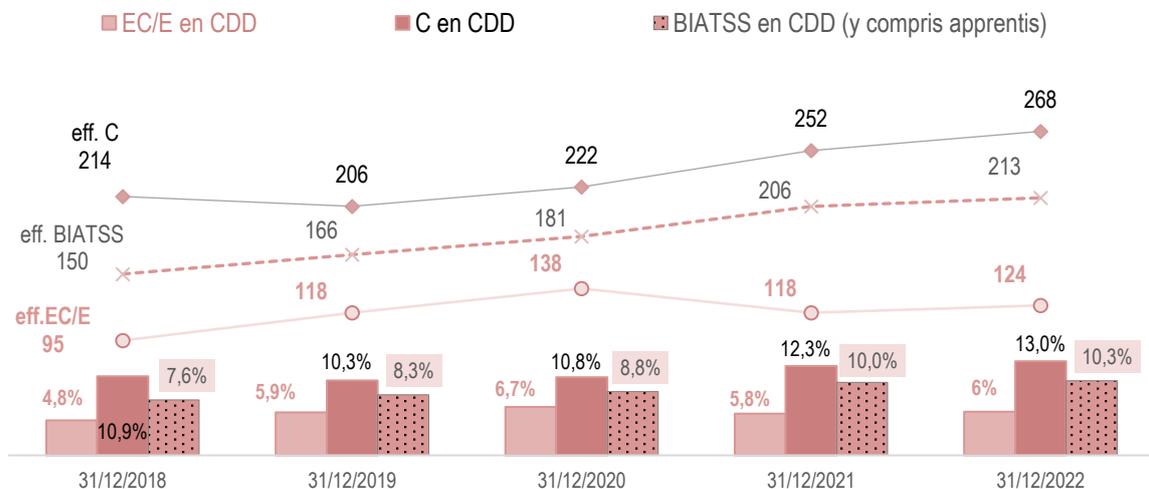
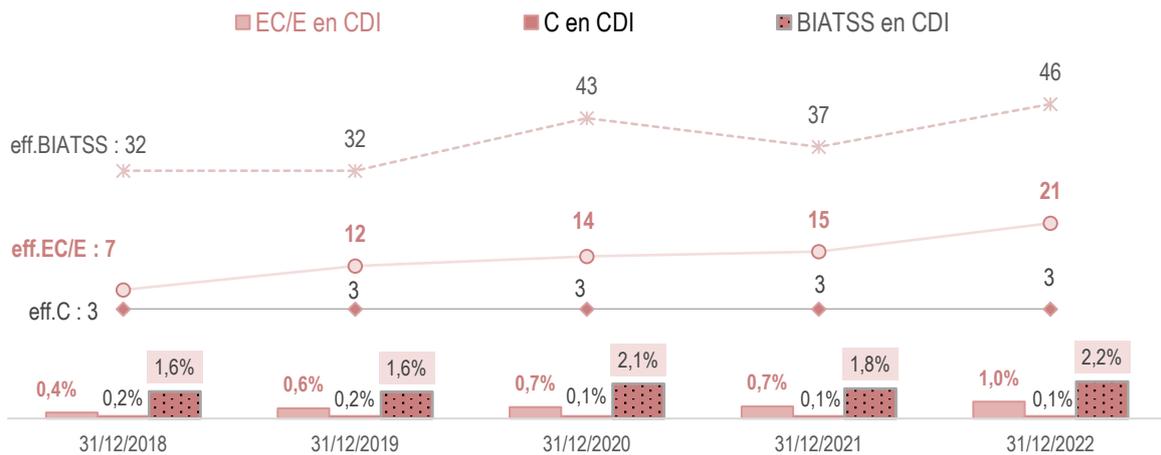
CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Evolution de la part des personnels par population selon le statut depuis 2018 :



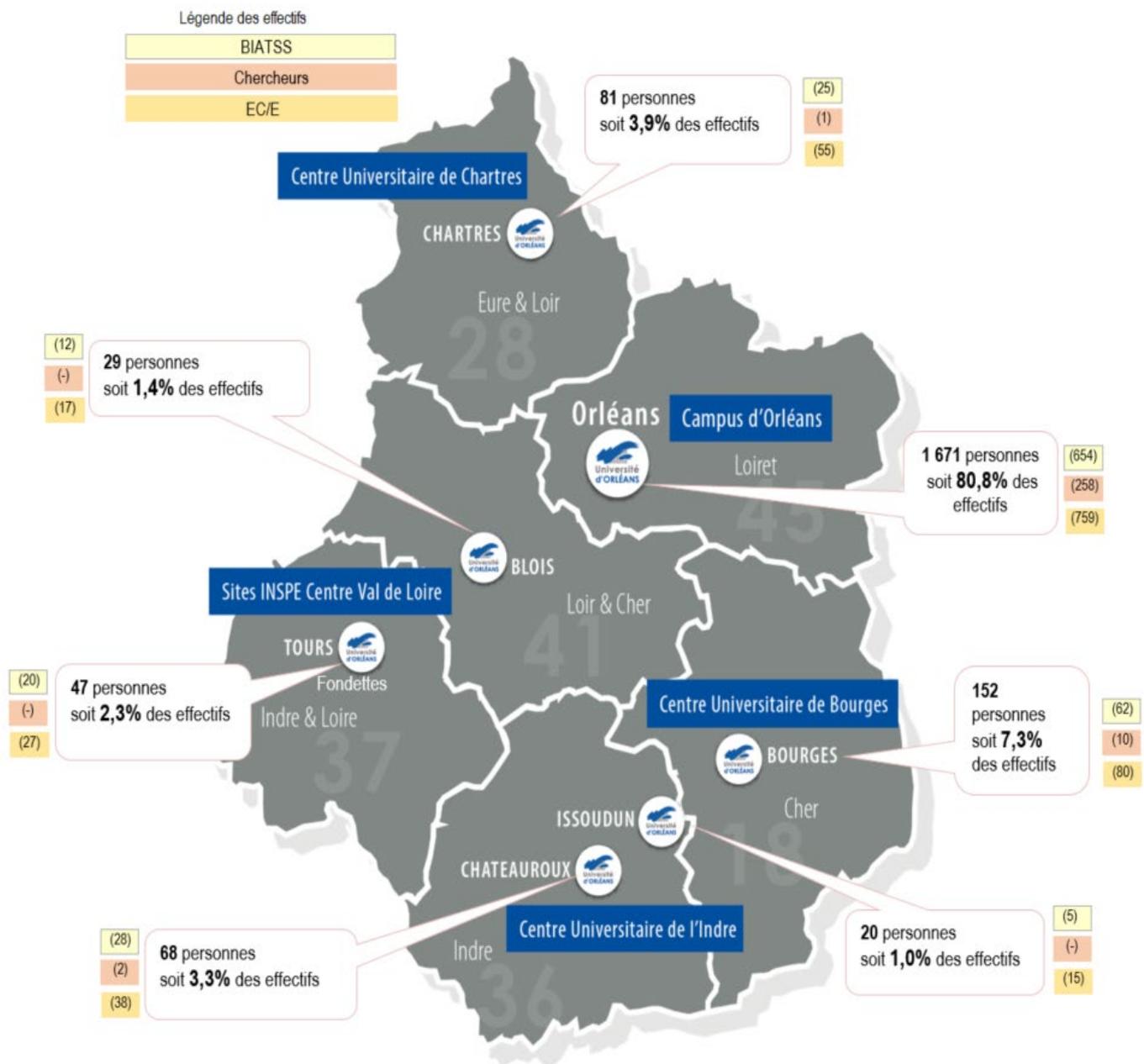
Parmi l'ensemble des personnels en activité, 41% sont des EC/E titulaires au 31 décembre 2022.

Pour information : le total des données par année peut dépasser 100% en raison des arrondis.



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Sites géographiques d'affectation principale des personnels



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

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

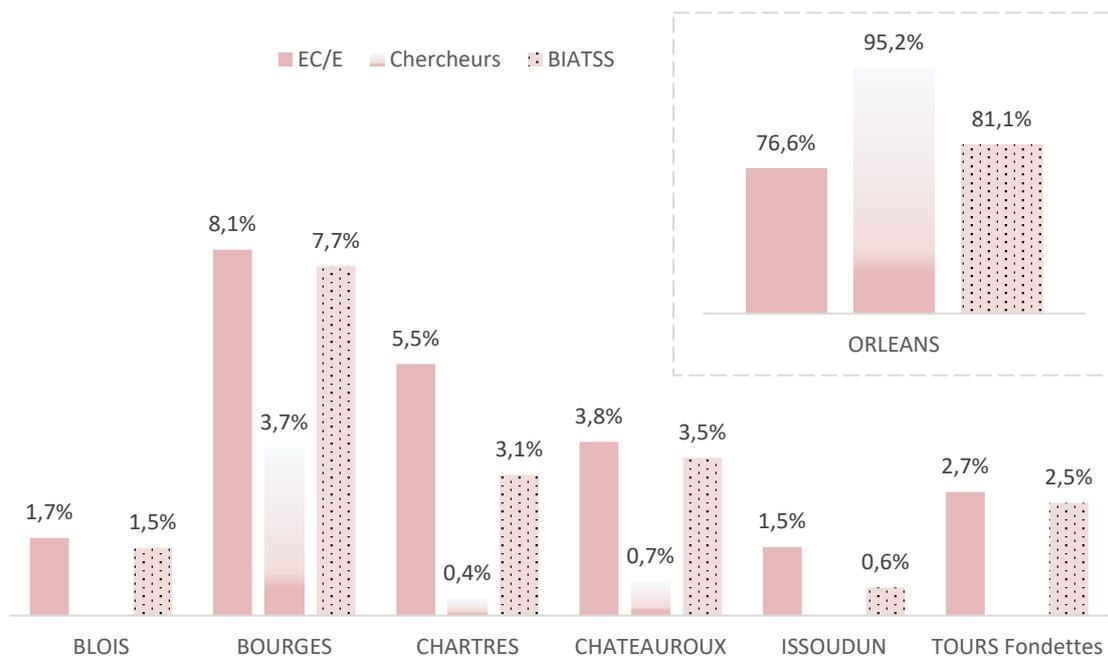
(en personnes physiques et ETP)

Population	Statut	Genre	Affectation principale sur :							Total effectifs
			Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours-Fondettes	
EC/E	Titulaires	H	378	7	45	28	19	5	7	489
		F	252	10	30	19	16	10	20	357
	Contractuels	H	67		2	4				73
		F	62		3	4	3			72
Sous-total EC/E			759	17	80	55	38	15	27	991
Chercheurs (C)	Contractuels	H	156		7		1			164
		F	102		3	1	1			107
Sous-total chercheur			260		10	1	2			273
BIATSS	Titulaires	H	166	3	19	8	7	2	6	211
		F	277	5	24	9	12	2	7	336
	Contractuels	H	72	1	7	2	5		1	88
		F	139	3	12	6	4	1	6	171
Sous-total BIATSS			652	12	62	25	28	5	20	8
TOTAL effectifs			1 671	29	152	81	68	20	47	2068
En %			80,8%	1,4%	7,3%	3,9%	3,3%	1,0%	2,3%	100%
<i>Total ETP</i>			1 624,2	26,8	145,7	76,2	66,4	19,8	42,7	2 001,8

Source : DRH-SPB et SPE-EC

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

Répartition des personnels par site :



Exemple de lecture : 81,1% des personnels BIATSS ont leur affectation principale à Orléans.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Domiciliation des personnels selon la ville d'affectation principale

Origine géographique (Région-résidence principale) des personnels selon la ville d'affectation principale :

Région du domicile	Affectation principale sur :							Total	En %
	Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours-Fondettes		
Auvergne Rhône-Alpes	11				1			12	0,6%
Bourgogne Franche-Comté	4			1				5	0,2%
Bretagne	10							10	0,5%
Centre-Val de Loire	1 475	28	148	76	64	19	44	1 854	89,7%
Grand Est	13		1					14	0,7%
Hauts-de-France	5							5	0,2%
Île de France	107			3	1		3	114	5,5%
Normandie	4		1	1	1			7	0,3%
Nouvelle Aquitaine	15	1	1		1	1		19	0,9%
Occitanie	10							10	0,5%
Pays de la Loire	7							7	0,3%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6							6	0,3%
Hors France métropolitaine	4		1					5	0,2%
Total	1 671	29	152	81	68	20	47	2 068	100%

Source : DRH, DPPA

Note : Le domicile ou la résidence principale est une information observée dans l'application de gestion SIHAM à la date du 12 avril 2023.

90% des personnels sont domiciliés dans la région Centre-Val de Loire

18

Origine géographique (départements et arrondissements) des personnels domiciliés dans la région Centre-Val-de-Loire selon la ville d'affectation principale :

Numéro de département du domicile	Arrondissement par département	Affectation principale sur :							Total	En %
		Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours-Fondettes		
18	Bourges	12	1	130			6	1	150	8,1%
	Saint-Amand-Montrond			5		5		1	11	0,6%
	Vierzon	8		6			2		16	0,9%
Total 18 - Cher		20	1	141		5	9	1	177	9,5%
28	Chartres	6			63				69	3,7%
	Châteaudun	5							5	0,3%
	Dreux	1			5				6	0,3%
Total 28 - Eure-et-Loir		12			68				80	4,3%
36	Châteauroux	1				46			47	2,5%
	Issoudun	3	1			5	8		17	0,9%
	la Châtre			1					1	0,1%
	le Blanc					2	1		3	0,2%
Total 36 - Indre		4	1	1		53	9		68	3,7%
37	Chinon	3						5	8	0,4%
	Loches	3						2	5	0,3%
	Tours	17	4		1	1	1	33	57	3,1%
Total 37 - Indre-et-Loire		23	4		1	1	1	40	70	3,8%
41	Blois	21	17			1		2	41	2,2%
	Romorantin-Lanthenay	19	3			1		1	24	1,3%
	Vendôme	2							2	0,1%
Total 41 - Loir-et-Cher		42	20			2		3	67	3,6%
45	Montargis	10			1				11	0,6%
	Orléans	1 355	2	6	6	3			1 372	74,0%
	Pithiviers	9							9	0,5%
Total 45 - Loiret		1 374	2	6	7	3			1 392	75,1%
Total		1 475	28	148	76	64	19	44	1 854	100%

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Représentation cartographique de la domiciliation des personnels par population :

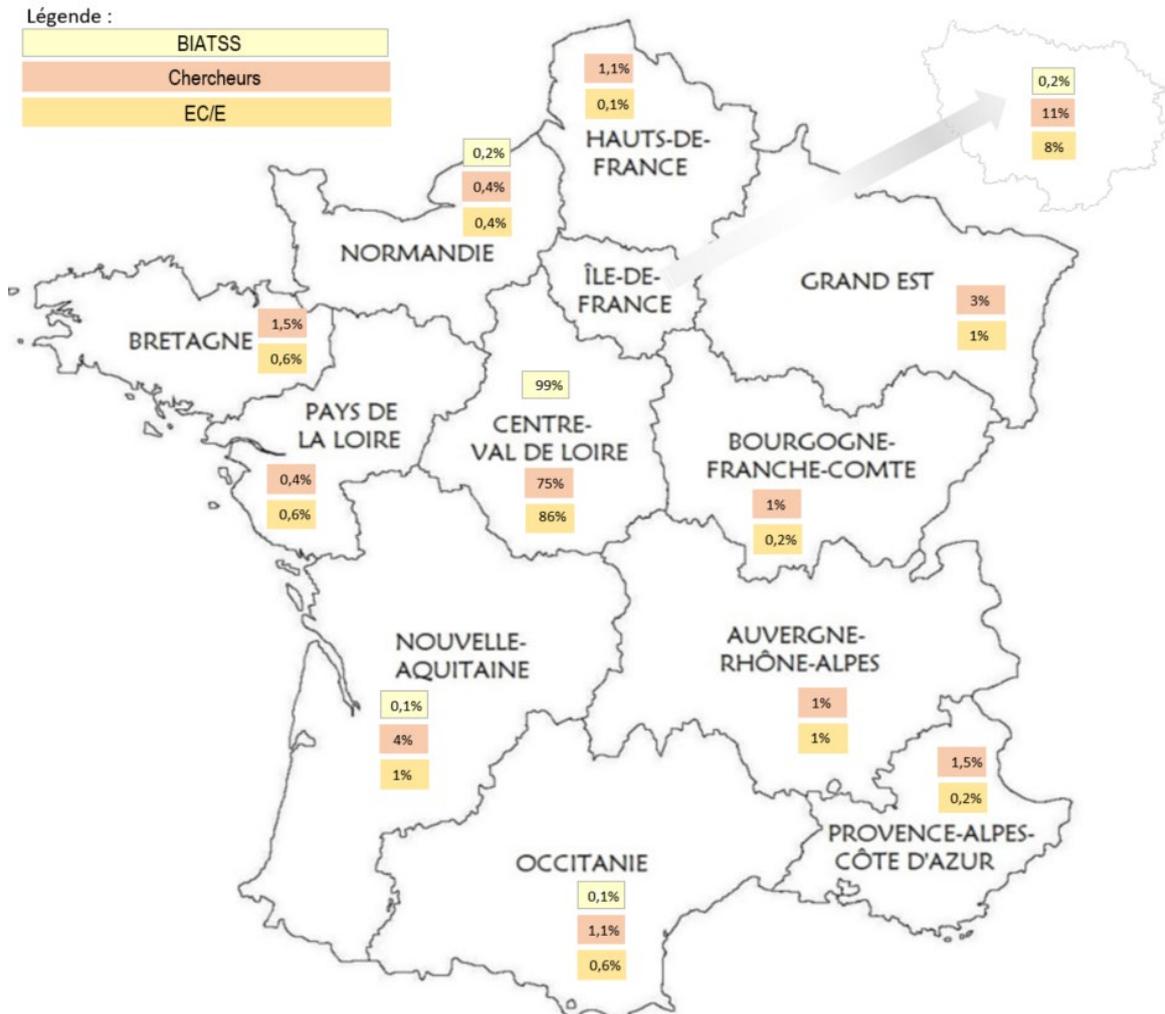
Région-Domicile	BIATSS	Chercheurs	EC/E	Total effectifs (par ordre décroissant)
Centre-Val de Loire	798	202	854	1 854
Île de France	2	29	83	114
Nouvelle Aquitaine	1	10	8	19
Grand Est		7	7	14
Auvergne Rhône-Alpes		2	10	12
Occitanie	1	3	6	10
Bretagne		4	6	10
Pays de la Loire		1	6	7
Normandie	2	1	4	7
Provence-Alpes-Côte d'Azur		4	2	6
Bourgogne Franche-Comté		3	2	5
Hauts-de-France	1	3	1	5
Hors France et DOM-TOM	1	2	2	5
Total effectifs :	806	271	991	2 068

Note : Le domicile ou la résidence principale est une information observée dans l'application de gestion SIHAM en date du 12 avril 2023. Certaines résidences principales pour des nouveaux arrivants peuvent entraîner un biais dans la répartition géographique hors Centre-Val de Loire.

Parmi les personnels ayant déclaré une résidence hors CVL, nombre de nouveaux arrivants par population :

	BIATSS	Chercheurs	EC/E
Effectifs hors CVL	8	69	137
Dont nouveaux arrivants hors CVL	6	29	31
Île de France	1	13	11
Nouvelle Aquitaine		1	2
Grand Est		4	4
Auvergne Rhône-Alpes		1	2
Occitanie	1	1	2
Bretagne		2	3
Pays de la Loire			3
Normandie	2	1	2
Provence-Alpes-Côte d'Azur		3	
Bourgogne Franche-Comté		2	1
Hauts-de-France	1	1	
Hors France et DOM-TOM	1		1

Exemple de lecture : Parmi les 991 EC/E en activité, 86% sont domiciliés en région Centre Val-de-Loire, 8% en Île-de-France, 1% en Nouvelle Aquitaine...



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

- Zoom sur les **personnels affectés dans une structure à Orléans** dont la résidence principale est dans la région Centre-Val de Loire

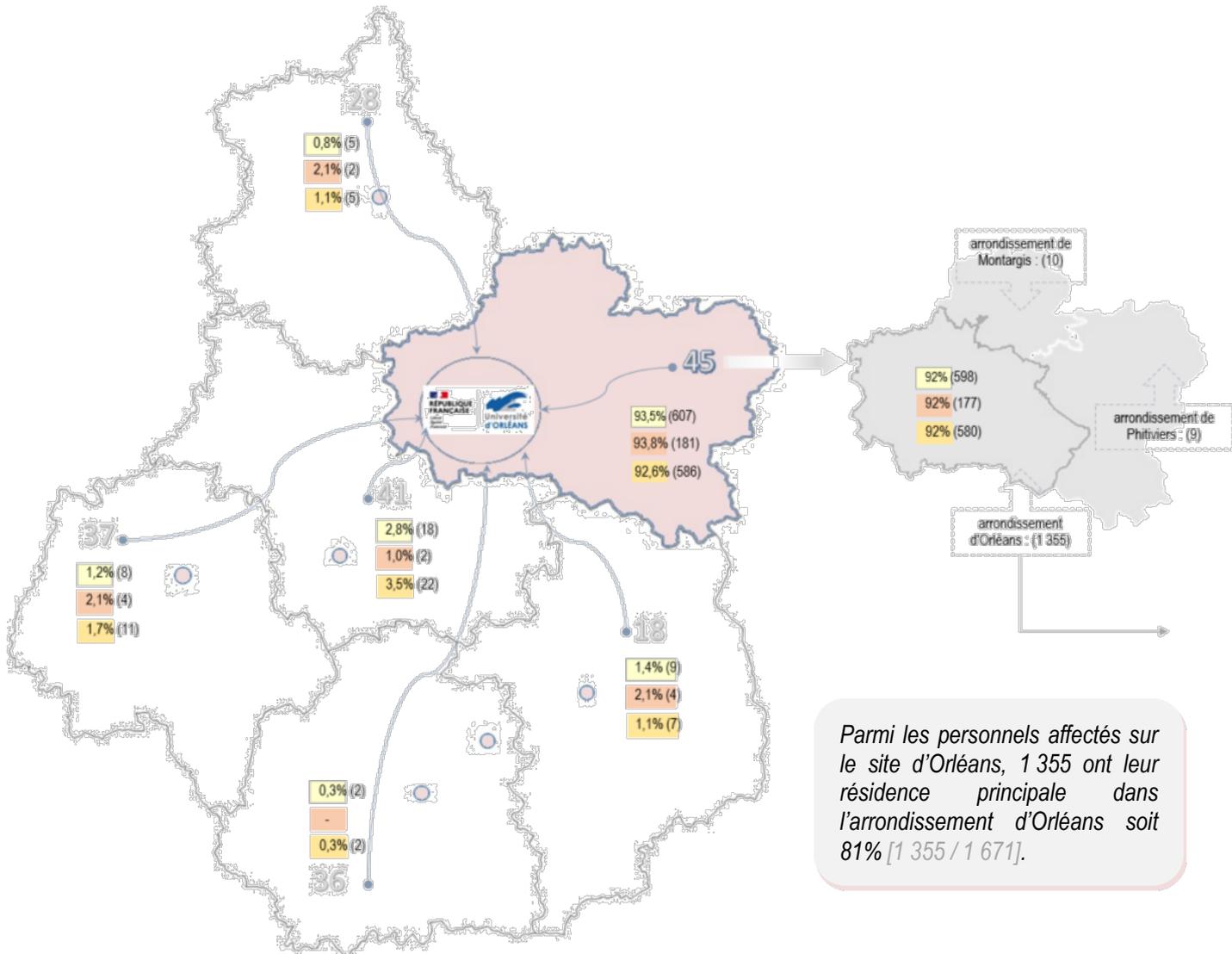
1 475 personnels affectés sur le site d'Orléans ont leur résidence principale dans la région Centre-Val de Loire soit 71 % de l'ensemble des personnels [1 475 / 2 068]

BIATSS : 649 personnels soit 81% de l'ensemble des personnels BIATSS [649 / 806]

Chercheurs : 193 soit 71% de l'ensemble des chercheurs [193 / 271]

EC/C : 633 soit 64 % de l'ensemble des EC/E [633 / 991]

20



Parmi les personnels affectés sur le site d'Orléans, 1 355 ont leur résidence principale dans l'arrondissement d'Orléans soit 81% [1 355 / 1 671].

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Zoom sur l'arrondissement d'Orléans : principales communes

Liste des villes les plus représentées
Total de 76 communes parmi 121*
Présentation par ordre décroissant

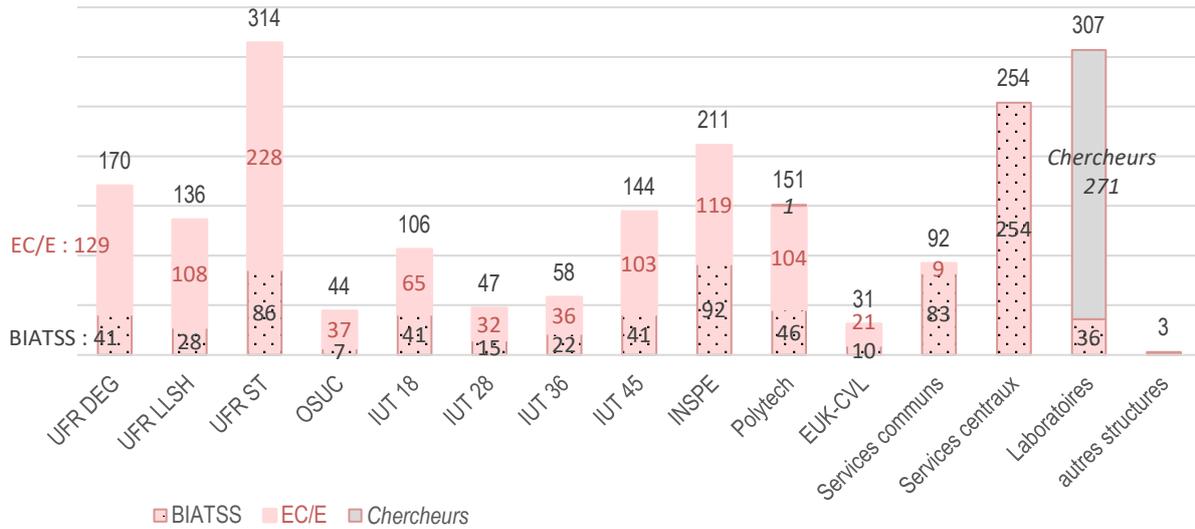
Commune (résidence principale)	BIATSS	Chercheurs	EC/E	Effectif total	en %	
1 ORLEANS	212	132	241	585	43%	
2 OLIVET	60	24	94	178	13%	
3 ST DENIS EN VAL	27	2	24	53	4%	
4 ST JEAN LE BLANC	17	4	31	52	4%	
5 LA FERTE ST AUBIN	29	1	13	43	3%	
6 ST JEAN DE BRAYE	18	3	12	33	2%	
7 FLEURY LES AUBRAIS	11	4	12	27	2%	
8 ST CYR EN VAL	9	1	14	24	2%	
9 SANDILLON	12	1	9	22	2%	
10 CLERY ST ANDRE	14		5	19	1%	
11 SARAN	13	1	4	18	1%	
12 ST PRYVE ST MESMIN	7		11	18	1%	
13 ST JEAN DE LA RUELLE	12	1	3	16	1%	
14 LA CHAPELLE ST MESMIN	6	1	8	15	1%	
15 MEUNG SUR LOIRE	6		6	12	1%	
16 CHATEAUNEUF SUR LOIRE	7		5	12	1%	
17 MARCILLY EN VILLETTE	5		7	12	1%	
18 INGRE	7	2	3	12	1%	
19 JARGEAU	4		7	11	1%	
20 VIENNE EN VAL	8		3	11	1%	
21 MENESTREAU EN VILLETTE	9		2	11	1%	
22 TIGY	9		1	10	1%	
23 DARVOY	5		5	10	1%	
24 CHECY	6		2	8	1%	
25 JOUY LE POTIER	5		2	7	1%	
26 ST DENIS DE L'HOTEL	4		3	7	1%	
27 VANNES SUR COSSON	1		5	6	0,5%	
28 ARDON	2		4	6	0,5%	
29 SEMOY	3		3	6	0,5%	
30 ST AY	4		2	6	0,5%	
31 CHAINGY	2		4	6	0,5%	
32 LIGNY LE RIBAUT	4		2	6	0,5%	
33 VENNECY	4		1	5	0,4%	
34 ORMES	4		1	5	0,4%	
35 BEAUGENCY	3		2	5	0,4%	
---	---	---	---	---	---	
Σ 41 autres	49	0	29	78	6%	
Σ : 76	Total effectifs de l'arrondissement d'Orléans	598	177	580	1 355	100%

*Source : site de l'INSEE Nombre total de villes par arrondissement
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/cog/region/REG24-centre-val-de-loire>

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition des effectifs et des ETP par composante et service

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



Répartition des ETP¹ par composante et service selon le type de population :

Composantes ¹ et services	Titulaires			Contractuels				Tout statut			
	EC/E	BIATSS	TOTAL ETP	EC/E	C	BIATSS	TOTAL ETP	EC/E	C	BIATSS	TOTAL ETP
UFR DEG	99,7	27,4	127,1	20,7		13,0	33,7	120,4		40,4	160,8
UFR LLSH	87,2	20,6	107,8	19,5		6,7	26,2	106,7		27,3	134,0
UFR ST	197,0	66,2	263,2	27,5		17,5	45,0	224,5		83,7	308,2
OSUC	32,4	5,8	38,2	4,0		1,0	5,0	36,4		6,8	43,2
IUT 18	59,8	30,3	90,1	5,0		10,0	15,0	64,8		40,3	105,1
IUT 28	26,0	10,0	36,0	5,0		4,7	9,7	31,0		14,7	45,7
IUT 36	35,8	16,0	51,8			5,9	5,9	35,8		21,9	57,7
IUT 45	92,8	31,8	124,6	10,0		8,8	18,8	103,8		40,6	143,4
INSPE*	99,4	61,8	161,2	2,0		29,0	31,0	101,4		90,8	192,2
Polytech	85,2	22,6	107,8	15,5		22,4	37,9	100,7		45,0	145,7
EUK CVL	2,0	7,6	9,6	10,3		2,0	12,3	12,3		9,6	21,9
Services communs**	5,0	54,5	59,5	4,0		23,3	27,3	9,0		77,8	86,8
Services centraux		147,8	147,8			100,1	100,1			247,9	247,9
Laboratoires de recherche		31,2	31,2		271,0	4,0	275,0		271,0	35,2	306,2
Autres structures***						3,0	3,0			3,0	3,0
TOTAL ETP	822,3	533,6	1 355,9	123,5	271,0	251,4	645,9	945,8	271,0	785,0	2 001,8

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Hors enseignants en service partagé dits « hébergés » dans l'application de gestion SIHAM et dont la carrière n'est pas gérée par la DRH de l'UO. Voir 1.4.1

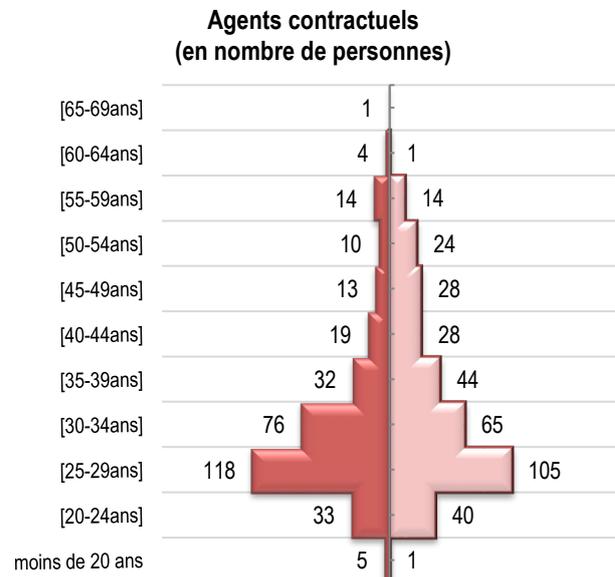
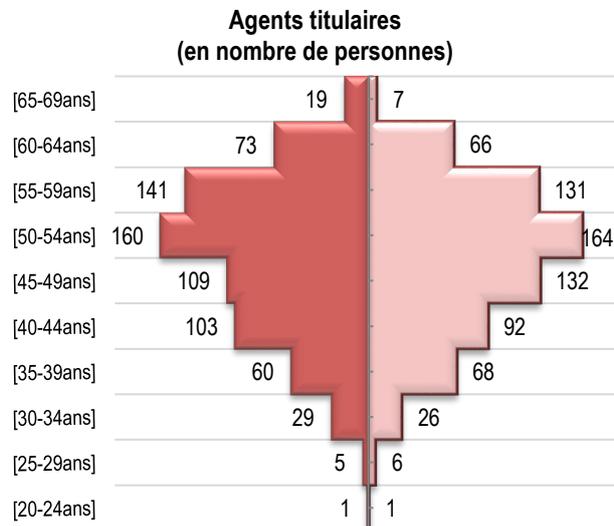
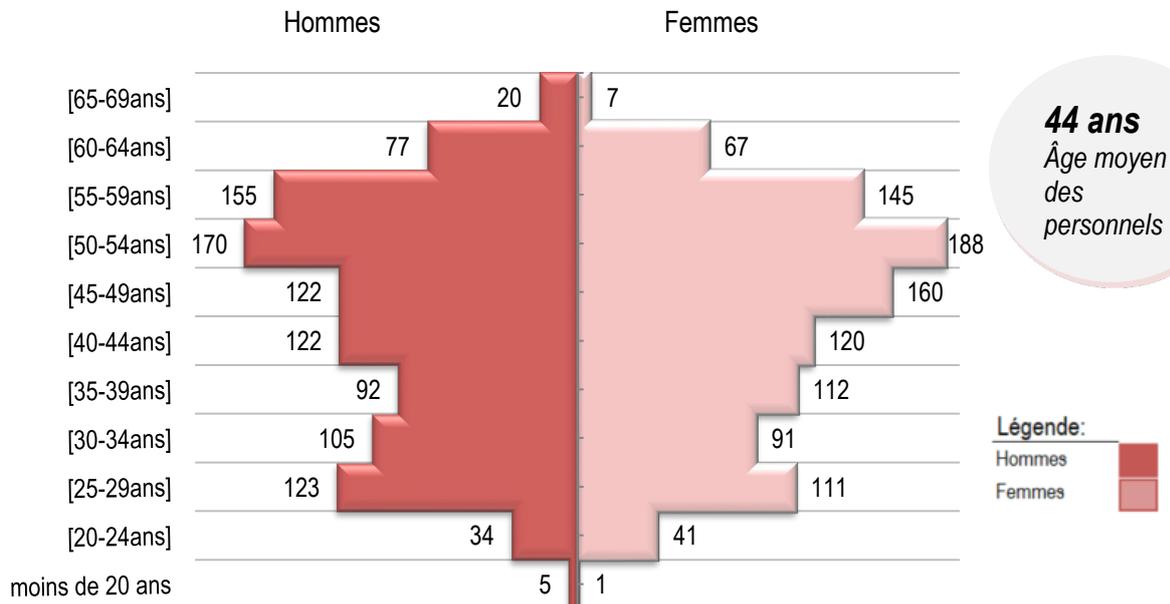
** Les enseignants des services communs concernent l'Institut de Français. Les EC sont recensés à 100% dans la composante de formation.

*** We Lab Cosmetic, Confucius, plateforme MACLE, Maison Pour La Science

¹ L'UO prépare la création de la Faculté de Médecine pour 2025. Au 31 décembre 2022, les personnels du Département Formation Médicale sont affectés soit à l'UFR ST soit dans les services centraux.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

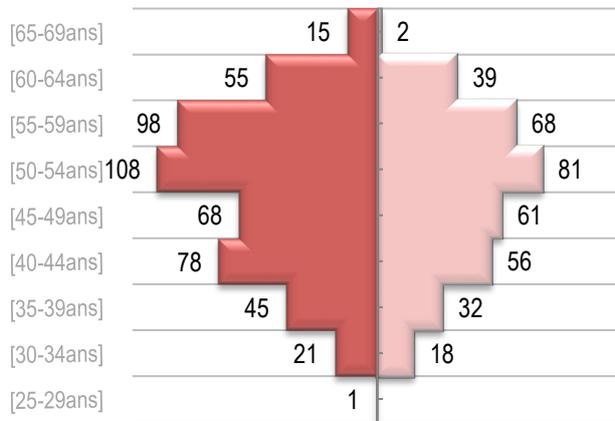
➤ Pyramide des âges des personnels en activité



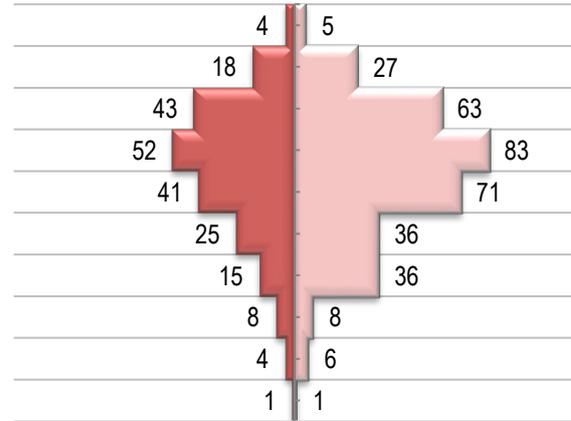
Âge moyen : 50 ans ; Âge médian* : 50 ans

Âge moyen : 34 ans ; Âge médian* : 30 ans

EC/E titulaires
(en nombre de personnes)



BIATSS titulaires
(en nombre de personnes)



Légende :

Hommes	Femmes	Total
--------	--------	-------

Hommes	Femmes	Total
--------	--------	-------

Effectifs :	489	357	846
Âge moyen	46	45	45,5 ans
Âge médian*	49	49	49 ans

Effectifs :	211	336	547
Âge moyen	50	49	49,5 ans
Âge médian*	49,5	49,5	49,5 ans

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

L'âge minimum est de 17 ans (contrat d'apprentissage) et l'âge maximum est de 68 ans.

Les personnels de plus de 64 ans représentent 1,7% de l'ensemble des personnels :

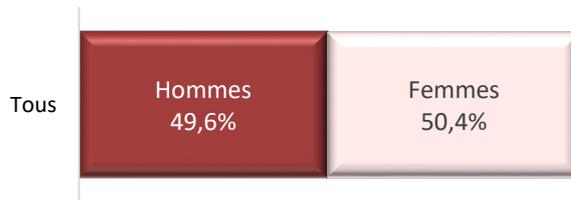
- parmi les agents titulaires, la proportion s'élève à 2,4%. [34/1393]
- parmi les contractuels, la proportion est de 0,1%. [1/675]

Répartition des personnels par classe d'âge selon la population en activité :

Classe d'âge	EC/E		Total EC/E		Chercheurs		Total C		BIATSS		Total BIATSS		Total	
	H	F	en %	en %	H	F	en %	en %	H	F	en %	en %	en %	
moins de 20 ans			-	-			-	-	5	1	0,7%	6	0,3%	
[20-24ans]	1	1	0,2%	2	22	23	16,6%	45	11	17	3,5%	28	3,6%	
[25-29ans]	10	15	2,5%	25	96	61	57,9%	157	17	35	6,5%	52	11,3%	
[30-34ans]	46	40	8,7%	86	35	12	17,3%	47	24	39	7,8%	63	9,5%	
[35-39ans]	60	43	10,4%	103	6	5	4,1%	11	26	64	11,2%	90	9,9%	
[40-44ans]	82	63	14,6%	145	2	3	1,8%	5	38	54	11,4%	92	11,7%	
[45-49ans]	74	67	14,2%	142	1	1	0,7%	2	47	92	17,2%	139	13,6%	
[50-54ans]	112	86	20,0%	198	1	2	1,1%	3	57	100	19,5%	157	17,3%	
[55-59ans]	104	73	17,9%	177	1		0,4%	1	50	72	15,1%	122	14,5%	
[60-64ans]	58	39	9,8%	97			-	-	19	28	5,8%	47	7,0%	
[65-69ans]	15	2	1,7%	17			-	-	5	5	1,2%	10	1,3%	
Total	562	429	100%	991	164	107	100%	271	299	507	100%	806	100%	2 068

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Parité Hommes / Femmes



selon le statut :



25



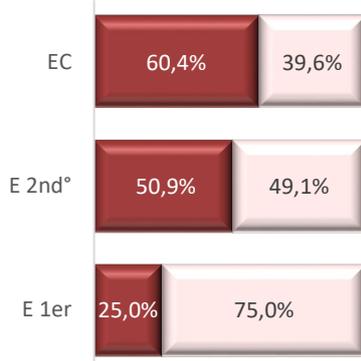
selon le statut : EC/E



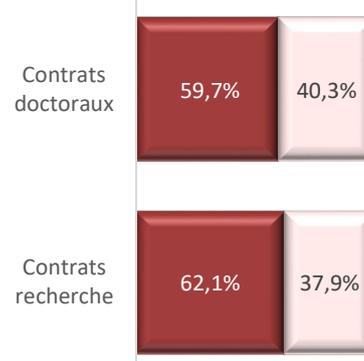
selon le statut : BIATSS



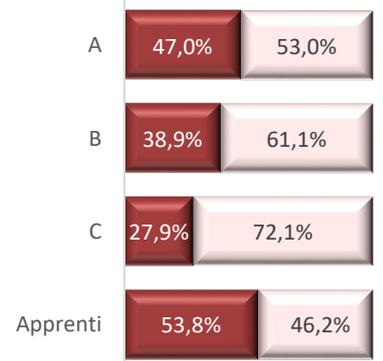
selon la catégorie de personnel EC/E



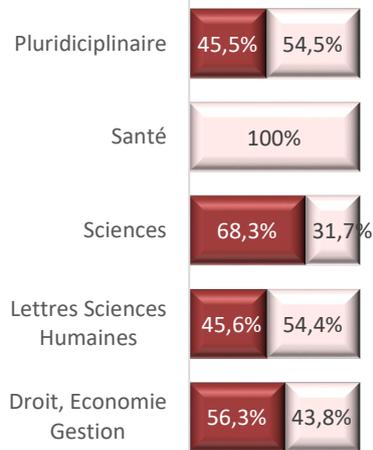
Selon la population



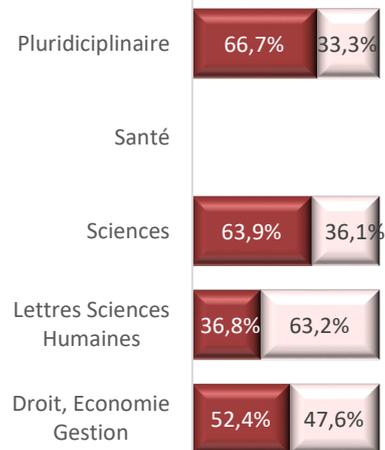
selon la catégorie FP-BIATSS



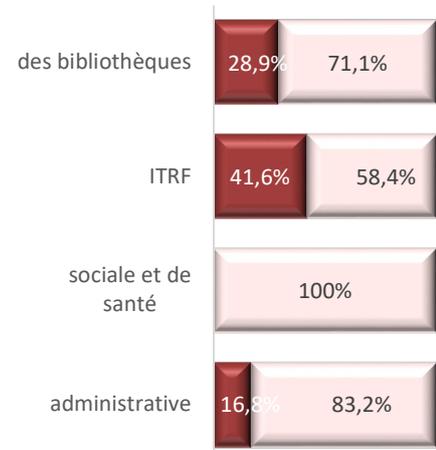
selon les grandes disciplines de sections CNU[↓] des EC titulaires



Pour les contrats doctoraux avec une section CNU :



selon la filière des BIATSS titulaires



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Organigramme² – Parité Hommes / Femmes

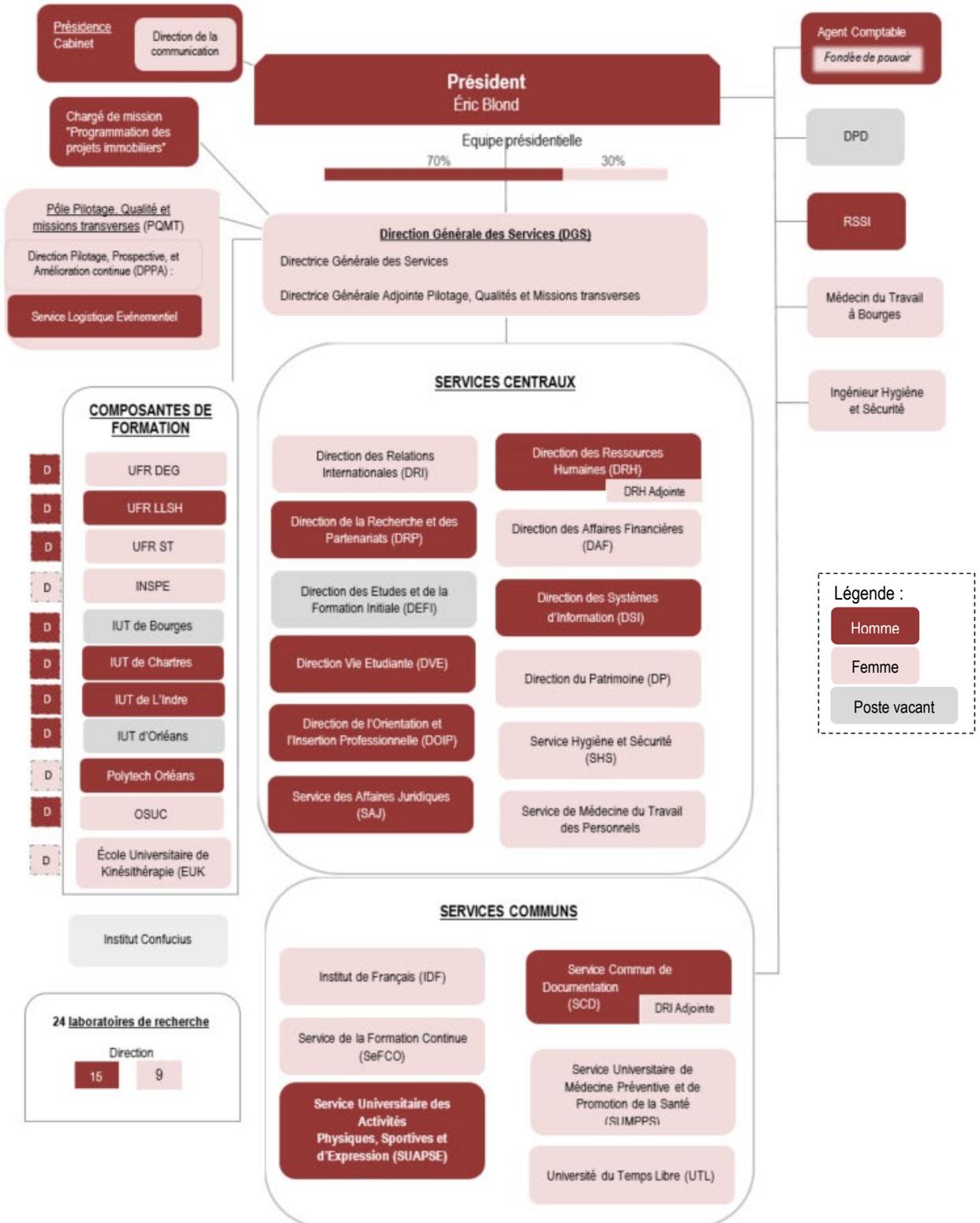
Parité observée à partir des directions et responsables des services administratifs et/ou leurs adjoints.

Pour les laboratoires, ce sont les directeurs/directrices.

Pour les composantes ajout des directeurs/directrices-repère : D

Pour l'équipe présidentielle sont comptabilisés la vice-présidence et les chargés de missions.

26



² Organigramme structurel de l'UO - Mise à jour : 14/09/2022 par la Direction Générale des Services

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Indice du plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (GCI)[†]

L'indice de plafond de verre ou Glass Ceiling Index (GCI) est une mesure des inégalités entre hommes et femmes.

Définition - précision	BIATSS		EC			
	Périmètre	Catégorie de la Fonction Publique (Hors apprentis) Catégorie A Catégorie B Catégorie C		EC-a : PU EC-b : MCF, Chaire de professeur junior EC-c : ATER, Contrats-doctoraux, Chercheurs (<i>précédemment contrat recherche et BIATSS recherche</i>)		EC-a : PU EC-b : MCF EC-c : ATER
	Encadrement administratif : information extraite de SIHAM				Par grande discipline : hors chercheurs	
Calcul	Voir <u>glossaire</u>		Voir <u>glossaire</u>			
Contexte		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
	Toute filière confondue	0,76	1,23 ⁽¹⁾	Toute discipline confondue	0,83	1,44
	Filière administrative	0,57	1,18	Droit		1,02
	Filière ITRF	0,77	1,29	Lettres		0,87
	Filière des bibliothèques	1,16	0,95	Sciences		0,83
				Pluri		0,64
	Encadrement administratif	1,24 ⁽¹⁾	0,90			2,07
Interprétation des résultats	<p>Si GCI femmes = 1 et GCI hommes = 1 alors il n'y a pas de phénomène de plafond de verre. Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités/opportunités.</p> <p>Si GCI femmes > 1 alors les femmes n'accèdent pas à la même carrière (corps supérieurs et catégorie A) et au même niveau hiérarchique que les hommes.</p> <p>Inversement : Si GCI femmes < 1 alors les femmes accèdent plus aux corps supérieurs, catégorie A de la FP et responsabilité d'encadrement que les hommes.</p>					

Sources : DRH et DPPA

- (1) Parmi les personnels BIATSS, les femmes ont moins de possibilités que les hommes d'accéder à un emploi de catégorie A sauf dans la filière des bibliothèques.
Les hommes n'accèdent pas aux mêmes responsabilités hiérarchiques que les femmes.

Parmi les EC/E ou les EC uniquement et ce quel que soit le groupe de sections CNU, les femmes n'accèdent pas à la même carrière (PU) que les hommes.

Dans le groupe de Droit, l'accession est quasi équivalente pour les hommes (GCI=1,02) et les femmes (GCI=0,98).

➤ Enfants des personnels

Répartition des effectifs par nombre d'enfants :

Nombre d'enfants*	BIATSS						EC/E					
	Titulaires				Contractuels	TOTAL BIATSS	Titulaires			Contractuels	TOTAL EC/E/C	
	A	B	C	Total	Total		EC	2 nd degré	1 ^{er} degré	Total		Total
1	27	21	39	87	21	108	99	35	2	136	10	146
2	70	65	82	217	23	240	213	96	7	316	19	335
3	20	24	38	82	14	96	105	50	2	157	8	165
4	4	8	9	21	0	21	24	10	0	34	3	37
5 et plus	0	2	5	7	1	8	6	3	0	9	0	9
TOTAL	121	120	173	414	59	473	447	194	11	652	40	692

Source : DRH-SPB et SPE-EC

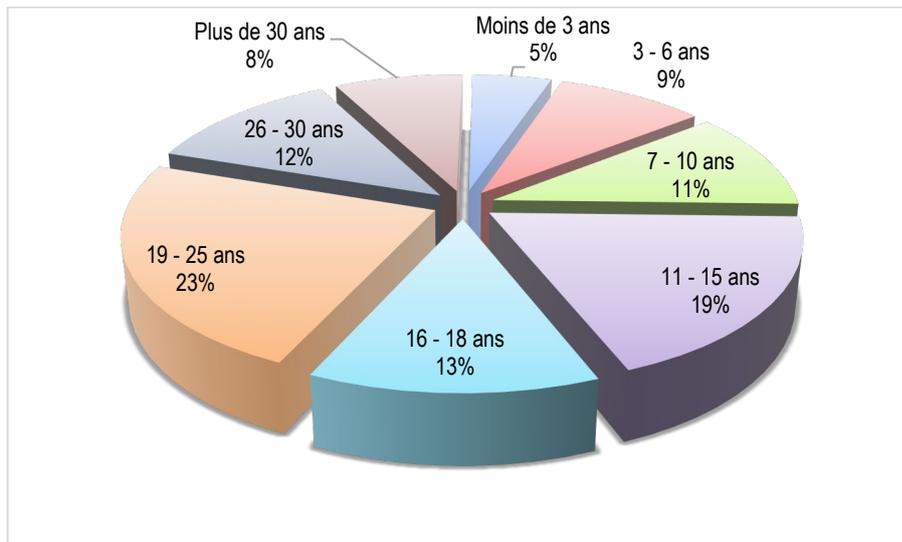
* Les données s'appuient sur le nombre d'enfants déclarés par personne, enregistrées dans l'application de gestion SIHAM.

Parmi l'ensemble des personnels 1 165 ont déclaré des enfants soit 65%. [1165/1783]

Parmi la population des BIATSS : 60%

Parmi la population EC/E : 70%

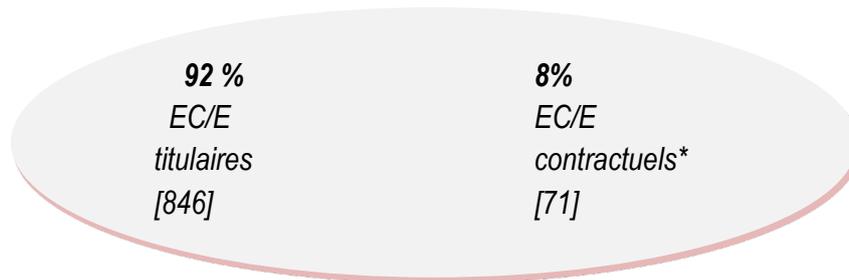
Répartition des enfants en fonction de leur âge :



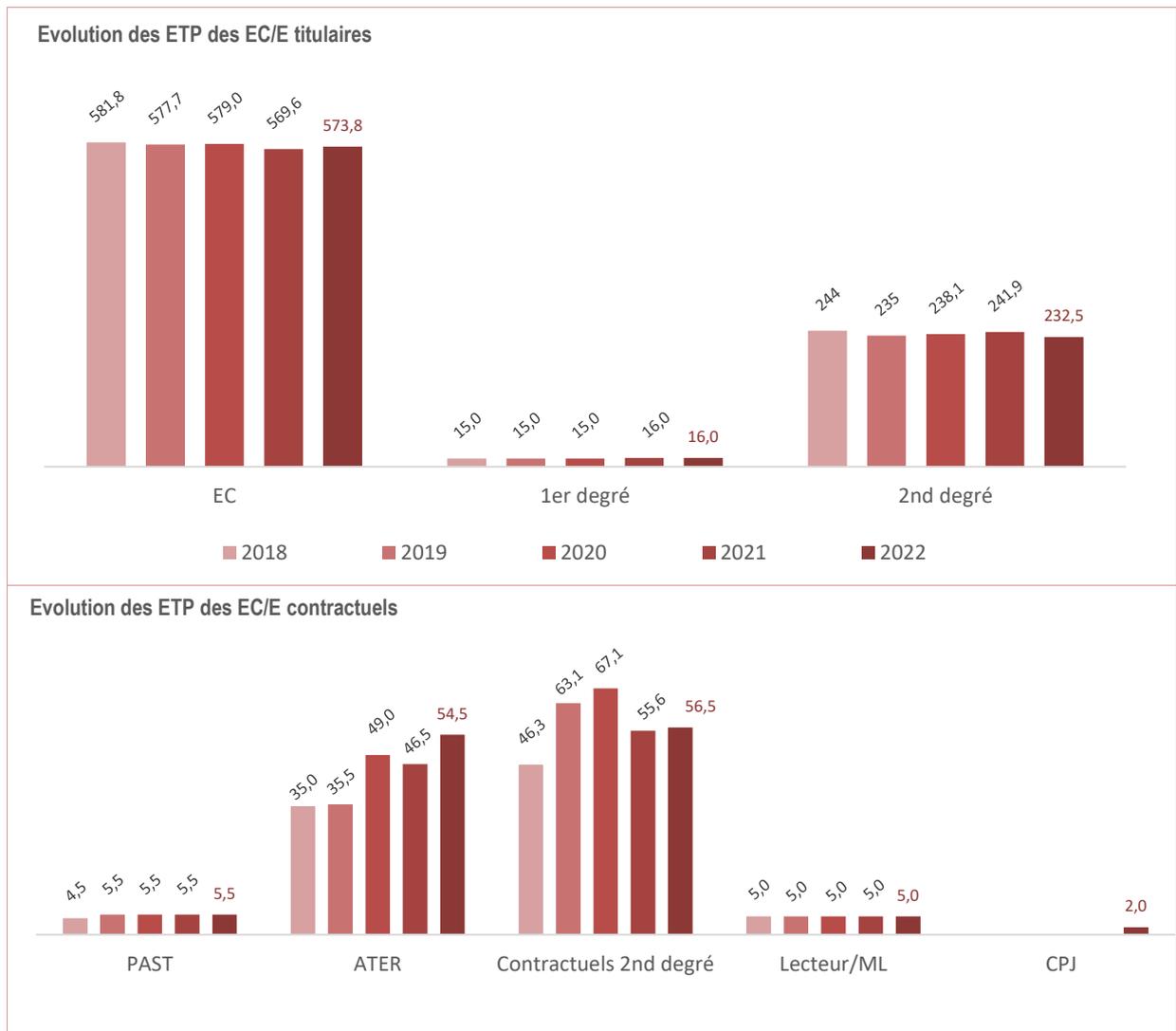
56,5%
des enfants
déclarés ont
moins de 18
ans.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ 1-3-1 Les effectifs de personnels EC/E



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



L'évolution à la baisse des EC/E provient essentiellement de la diminution en nombre des enseignants du second degré titulaires. En ETP, la baisse est de 9,4 ETP entre 2021 et 2022. En 2022, les premiers recrutements de « Chaire Professeur Junior » ont été réalisés soit 2 ETP au 31/12/2022.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

EFFECTIFS EC/E TITULAIRES :

Corps	Effectifs						ETP		
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Total en %	Hommes	Femmes	Total ETP
PU	119	72,3%	46	27,7%	165	19,5%	118,6	44,9	163,5
MCF	233	56,7%	178	43,3%	411	48,6%	232,8	176,5	409,3
Astronome adjoint	2	100,0%	0	-	2	0,2%	2,0	0,0	2,0
Enseignants-chercheurs	354	61,2%	224	38,8%	578	68,3%	353,4	220,4	573,8
PE*	4	25,0%	12	75,0%	16	1,9%	4,0	12,0	16,0
Enseignants du 1^{er} degré	4	25,0%	12	75,0%	16	1,9%	1,9%	13,0	16,0
PRAG	61	56,0%	48	44,0%	109	13,0%	60,8	47,2	108,0
PRCE	39	47,6%	43	52,4%	82	9,7%	38,8	42,6	81,4
CPE	1	50,0%	1	50,0%	2	0,2%	0,5	1,0	1,5
PEPS	13	92,9%	1	7,1%	14	1,7%	12,4	1,0	13,4
Enseignants du second degré en service partagé**	11	33,3%	22	66,7%	33	3,9%	5,5	10,7	16,2
Professeur de chaire supérieure	0	-	1	100,0%	1	0,1%	-	1,0	1,0
PLP	6	54,5%	5	45,5%	11	1,3%	6,0	5,0	11,0
PREN	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignants du 2nd degré	131	52,0%	121	48,0%	252	29,8%	124,0	108,5	232,5
TOTAL	489	57,8%	357	42,2%	846	100%	481,4	340,9	822,3
Rappel 2021	499	58,7%	351	41,3%	850	100%	492,1	335,4	827,5

Source : DRH-SPE-EC

*15 Professeurs des écoles mis à disposition dont la rémunération est prise en charge par l'établissement et 1 professeur des écoles affecté à l'UO.

** Temps incomplet <= à 0,5 ETP. Les corps de carrière administrative concernés sont PRCE, PRAG, EPS, PLP et CPE.

Exemple de lecture : Les professeurs des universités titulaires représentent 20% des EC/E et sont majoritairement des hommes (72,3%).

Le rapport $PU / (PU+MCF)$ est de 0,29 (au niveau national* 0,33).

(*) *Fiches démographiques des sections CNU*, Octobre 2023

EFFECTIFS EC/E CONTRACTUELS :

Type de contrat	Nombre d'heures d'enseignement statutaires	Effectifs						ETP		
		Hommes	%	Femmes	%	Total	en %	Hommes	Femmes	Total ETP
Chaire Professeur Junior	192 HETD	1	50,0%	1	50,0%	2	1,4%	1,0	1,0	2,0
Maîtres de conférences associés à mi-temps	96 HETD	4	80,0%	1	20,0%	5	3,4%	2,0	0,5	2,5
Professeurs associés à mi-temps	96 HETD	5	83,3%	1	16,7%	6	4,1%	2,5	0,5	3,0
PAST ↓		9	81,8%	2	18,2%	11	7,6%	4,5	1	5,5
ATER ↓ temps plein	192 HETD	27	50,9%	26	49,1%	53	36,6%	27,0	26,0	53,0
ATER mi-temps	96 HETD	0	-	3	100,0%	3	2,07%	0,0	1,5	1,5
ATER		27	48,2%	29	51,8%	56	38,6%	27	27,5	54,5
Lecteurs	200 HETD	2	50,0%	2	50,0%	4	2,8%	2,0	2,0	4,0
Maître de langues	192 HETD	0	-	1	100,0%	1	0,7%	0,0	1,0	1,0
Contractuels second degré	384 HETD	34	47,9%	37	52,1%	71	49,0%	26,2	30,3	56,5
TOTAL		73	50,3%	72	49,7%	145	100%	60,7	62,8	123,5
Rappel 2021		65	48,9%	68	51,1%	133		52,4	60,2	112,6

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Les Contractuels second degré représentent près de la moitié des EC/E contractuels (soit 49%).

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

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

Durée des contrats	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
< 6 mois	-	-	-	-	-
entre 6 et 12 mois	20	18	12	-	50
> 12 mois	-	-	-	-	-
CDI	-	-	9	12	21
TOTAL	20	18	21	12	71
Nombre de renouvellements de contrats	1	16	13	-	30
Nombre de ruptures de contrats	2	1	-	-	3

Source : DRH-SPE-EC

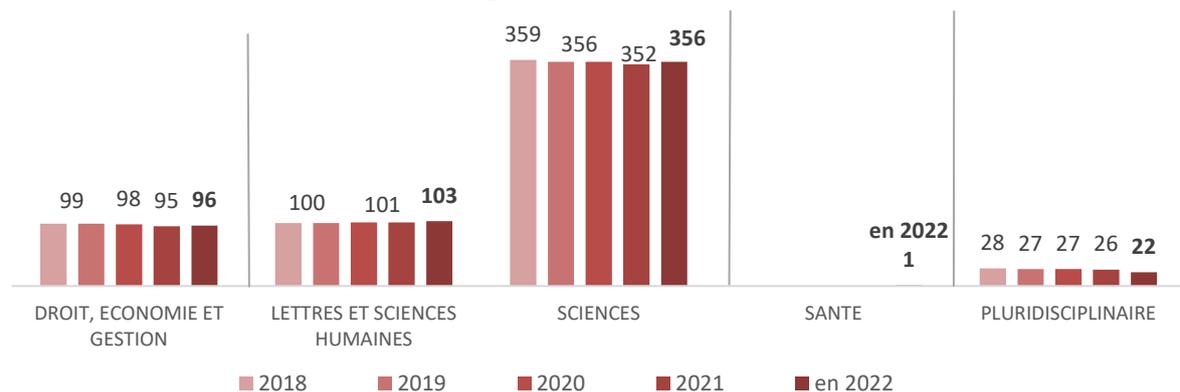
* La durée des contrats a été arrêtée au 31/12/2022. Le nombre de renouvellements et de ruptures de contrats concernent l'année 2022 dans son intégralité.

Parmi les 71 enseignants contractuels du second degré (rappel 2021 : 69), 21 sont en contrat à durée indéterminée (rappel 2021 : 15).

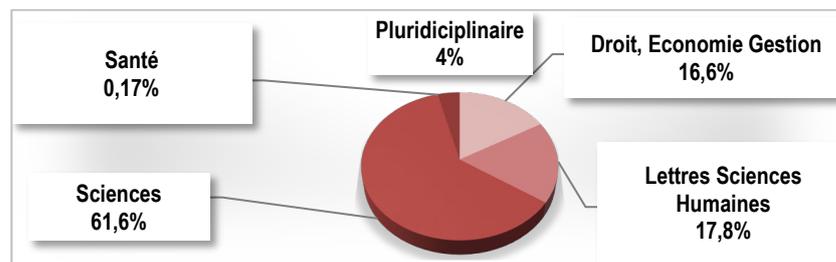
18 enseignants contractuels second degré sont des agents de l'EUK CVL sur des quotités de travail allant de 20 à 100%.

➤ Répartition des EC par section CNU[†]

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



En 2022
Répartition des EC
titulaires par
grande discipline :



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition des EC par section CNU⁺ :

N°	Intitulé de la section CNU	PU		MCF		TOTAL Titulaires	EC-Contractuels*		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F			H	F
DROIT, ECONOMIE ET GESTION		28		68		96	10	10	20	116	55%	45%
01	Droit privé et sciences criminelles	3	5	7	10	25	2	3	5	30		
02	Droit public	3	1	5	3	12	2	2	4	16		
03	Histoire du droit et des institutions	1	1	4		6		1	1	7		
Sous total groupe 1		7	7	16	13	43	4	6	10	53		
Groupe 1 droit		14		29		43	10				51%	49%
05	Sciences économiques	7	4	14	7	32	2	3	5	37		
06	Sciences de gestion	1	2	9	9	21	4	1	5	26		
Sous total groupe 2		8	6	23	16	53	6	4	10	63		
Groupe 2 sciences économiques / gestion		14		39		53	10				59%	41%

LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		23		80		103	5	7	12	115	45%	55%
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	1	4	6	13	1	3	4	17		
08	Langues et littératures anciennes			1		1				1		
09	Langues et littératures françaises	1	2	3	5	11				11		
10	Littératures comparées		1			1				1		
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	2	2	3	9	16	1		1	17		
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves					-				-		
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais...		1	3	3	7		1	1	8		
15	Langues et litt. Arabes, chinoises, japonaises, hébraïques...			1	2	3				3		
Sous total groupe 3		5	7	15	25	52	2	4	6	58		
Groupe 3 lettres		12		40		52	6				38%	62%
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1		7	8				8		
17	Philosophie			1		1				1		
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art			2	1	3				3		
19	Sociologie, démographie	1		2	3	6		1	1	7		
20	Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique				2	2				2		
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux	1	1	4	3	9	1		1	10		
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	1	1	4	3	9	1		1	10		
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	4	1	7	1	13	1	2	3	16		
24	Aménagement de l'espace, urbanisme					-						
Sous total groupe 4		7	4	20	20	51	3	3	6	57		
Groupe 4 sciences humaines		11		40		51	6				53%	47%

SCIENCES		110		246		356	30		30	386	67%	33%
25	Mathématiques	5	2	10	-	17				17		
26	Mathématiques appliquées et applications des math	6	2	8	8	24		1	1	25		
27	Informatique	10	2	18	8	38	2	3	5	43		
Sous total groupe 5		21	6	36	17	80	2	4	6	85		
Groupe 5 mathématiques / informatique		27		52		79	6		6		69%	31%
28	Milieux denses et matériaux	5	2	10	6	23			-	23		
29	Constituants élémentaires	1				1			-	1		
30	Milieux dilués et optique			2		2			-	2		
Sous total groupe 6		6	2	12	6	26				26		
Groupe 6 physique		8		18		26	-		-		69%	31%
31	Chimie théorique, minérale, industrielles	3	3	5	10	21	1	1	2	23		
32	Chimie organique, minérale et industrielle	5	3	5	3	16	1		1	17		

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

N°	Intitulé de la section CNU	PU		MCF		TOTAL Titulaires	EC-Contractuels*		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F			H	F
33	Chimie des matériaux	3	1	2	6	12				12		
Sous total groupe 7		11	7	12	19	49	2	1	3	52		
Groupe 7 chimie		18		31		49	3				48%	52%
34	Astronomie, astrophysique	1		3		4				4		
35	Structure et évolution de la terre et des autres planètes	7		4	4	15	3		3	18		
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	2		4	1	7				7		
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1			1	2				2		
Sous total groupe 8		11	-	11	6	28	3	-	3	31		
Groupe 8 astronomie, météorologie, environnement		11		17		28	3	-	3		81%	19%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	11		21	9	41	1	1	2	43		
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11		21	11	43	6	2	8	51		
62	Energétique, génie des procédés	6	3	17	4	30	1	2	3	33		
63	Electronique, optronique et procédés	5		6	3	14	1		1	15		
Sous total groupe 9		33	3	65	27	128	9	5	14	142		
Groupe 9 génie		36		92		128	9	5	14		75%	25%
47	Immunologie											
58	Sc. Anat. & autres											
64	Biochimie et biologie moléculaire	2	1	5	4	12	1	2	3	15		
65	Biologie cellulaire		2	4	3	9				9		
66	Physiologie	3		5		8		1	1	9		
67	Biologie des populations et écologie			2	4	6				6		
68	Biologie des organismes	1		2	5	8				8		
69	Neurosciences	1			2	3				3		
Sous total groupe 10		7	3	18	18	46	1	3	4	50		
Groupe 10 biologie		10		36		46	1	3	4		52%	48%
PLURIDISCIPLINAIRE <small>(GROUPE 12)</small>		4		18		22	6		6		50%	50%
70	Sciences de l'éducation	1		1	3	5		1	1	6		
71	Sciences de l'information et de la communication				1	1				1		
72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques											
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	2	1	6	7	16	4	1	5	21		
Sous total groupe 12		3	1	7	11	22	4	2	6	28	50%	50%
SANTE					1	1	1		1	2	50%	50%
91	Sciences de la rééducation et de la réadaptation				1	1	1		1	2		
TOTAL		165		413		578	69			647	391	256
% de femmes		27,9%		43,1%		38,8%	46,4%				60%	40%
% d'hommes		72,1%		56,9%		61,2%	53,6%					

Source : DRH-SPE-EC

* EC-contractuels : ATER, CPJ et PAST (Enseignants associés)

*Le regroupement des sections Sciences représente 60% des effectifs. [386/647].
Les femmes sont majoritaires en Lettres et Sciences Humaines soit 55% [63/1115].
Le % de femmes chez les contractuels est plus élevé que chez les titulaires (46% contre 40%).*

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Répartition des Enseignants du second degré par discipline

Code Discipline	Intitulé de la discipline	Titulaires			Contractuels*			Total	En %	
		H	F	Total Titulaires	H	F	Total Contractuels		Hommes	Femmes
S0030	Etablissements et vie scolaire	1		1				1	100%	-
S0073	Educateur en internat		1	1				1	-	100%
S0080	Documentation		1	1				1	-	100%
S0085	Langue étrangère			-	1	3	4	4	25%	75%
S0100	Philosophie	2		2				2	100%	-
S002 et suiv.	Lettres	6	22	28			-	28	21%	79%
S004 et suiv.	Langues	14	43	57	5	18	23	80	24%	76%
S1000	Histoire géographie	6	5	11		1	1	12	50%	50%
S1300	Mathématiques	12	11	23			-	23	52%	48%
S1400 et suiv	Technologie, SII	36	4	40	1		1	41	90%	10%
S1500 et suiv	Physique, chimie	10	5	15			-	15	67%	33%
S1600	Sciences vie de la terre	1	4	5			-	5	20%	80%
S1700	Education musicale	1	4	5			-	5	20%	80%
S1800	Arts plastiques	1	2	3			-	3	33%	67%
S1900	EPS -Education phys. et sportive	21	4	25	5	1	5	31	84%	16%
S3000 et suiv	Génie civil	2		2			-	2	100%	-
S4100, S4200	Génie mécanique - mécanique	2		2	1	1	2	4	75%	25%
S5101	Génie Electrique : Electronique				1		1	1	100%	-
S5500	Génie Electrique : Informatique et télématique			-	1		1	1	100%	-
S8010 et suiv	« Economie , gestion, commerce, comptabilité »	16	15	31	6	5	11	42	52%	48%
-	Droit, Droit public			-	4	5	9	9	44%	56%
-	Sciences de la rééducation et de la réadaptation			-	11	6	17	17	65%	35%
TOTAL		131	121	252	36	40	76	328	51%	49%

Source : DRH-SPE-EC

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

Les femmes représentent 49% des enseignants du second degré [161/328].

Les disciplines de langues sont les plus représentées soit 24,3% [80/328].*

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Décharges[†] et réductions de service des EC

Type de décharge / réduction de service			Rappel 2021-2022		Rappel 2020-2021	
Année universitaire 2022-2023	Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge	Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge	Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge
HCERES	1	128	1	127	1	127
ANR	1	96	1	192	1	115
MESR	-	-	1	192	1	154
Décharge liée à la pédagogie pour les nouveaux MCF ⁽¹⁾	12	384	19	608	24	768
Décharge liée à la recherche pour les nouveaux MCF	11	352	18	576	7	224
Renouvellement de décharge liée à la recherche	10	320	3	96	3	96
Décharge syndicale ↓	1	19	1	38	-	-
Formation syndicale	3	21				
Délégation CNRS	11	1 248	8	960	4	576
CRCT	7	768	7	1 152	11	1 152
CPP	4	480	1	192	-	-
Décharge Présidence de l'Université	1	192				
Vices Présidents conseils centraux	4	768	13	1 824	12	1 632
Vices Présidents délégués	9	960				
Directeur d'UFR et L713-9	11	1 048	11	1 408	11	1 408
Directeur actions transverses (MPLS)	1	256	1	128	1	128
Directeur services communs ↓ : SUAPSE	1	128	1	128	1	128
Directeur SEFCO	1	96				
Directeur adjoint INSPE	1	192				
Chargé de projet FIPHFP	-	-	1	96	1	96
Coordinateur projets/programmes	5	320	5	320	2	128
Décharge directeur de laboratoire*	-	-	14	896	25	1600
Référent projet migrants	1	192				
Membres IUF	4	512				
Mandat électif	1	48				
Jeune chercheur	1	64				
Aménagement de service	1	192				
Responsable centre de formation	6	1152				
Autre	-	-	1	20	1	20
TOTAL	109	9 936 h	107	8 953 h	106	8 352 h
		+ 11,0%		+ 7,2%		

Source : DRH-SPE-EC

Le nombre d'heures de décharge augmentent de 11% entre l'année universitaire 2021/2022 et 2022/2023.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ 1-3-2 Les effectifs de chercheurs

Cette nouvelle partie dans le RSU est consacrée aux personnels précédemment assimilés aux EC (contrats doctoraux et chercheurs) et aux BIATSS (BIATSS recherche) lorsque la carrière de ces derniers est gérée soit par le service DRH-SPB soit par le service DRH-SPE-EC.

Ces personnels sont recrutés pour un CDD ou CDI sur des supports de catégories d'emplois³ Etat ou sur ressources propres dans la catégorie d'emplois des enseignants-chercheurs, chercheurs ou BIATSS CDD ou CDI en référence au tableau 1.1. Dans le tableau du plafond d'emplois, ces personnels en CDD sont assimilés à des emplois non permanents et les personnels en CDI à des emplois permanents.

Ces personnels sont affectés dans les laboratoires de l'UO.

36

➤ Evolution* sur 5 ans du nombre de chercheurs :

	2018	2019	2020	2021	2022	2022-% de femmes
Total Contrats doctoraux au 31 décembre :	145	134	165	179	176	40%
<i>avec enseignement**</i>	73	46	95	133	111	
<i>sans enseignement</i>	72	88	70	46	65	
Total Contrats recherche au 31 décembre :	72	75	60	81	95	38%
En CDD	69	72	57	77	92	
En CDI	3	3	3	4	3	
<i>(anciennement chercheurs parmi les EC/E/C) Carrière gérée par le SPE-EC</i>	43	49	30	30	42	
<i>(anciennement BIATSS recherche) Carrière gérée par le SPB</i>	29	26	30	51	53	
dont post-doc	nd	nd	nd	24	22	
Total au 31 décembre :	217	209	225	260	271	40%

* Rétrospective des effectifs réalisée à partir des bases de données statistiques des Bilans Sociaux 2018, 2019 et des RSU 2020, 2021.

**Les contrats doctoraux avec enseignement réalisent un service d'enseignement d'au moins 64 HETD.

➤ Affectation des chercheurs au 31 décembre 2022

Tous les chercheurs sont recrutés à temps plein.

Laboratoire d'affectation principale : (liste par ordre alphabétique)	Contrat doctoraux	Contrat recherche
CBM	10	
CEDETE	4	
CEMTHI	7	
CIAMS	1	
CRJP	6	1
ERCAE		1
GREMI	8	17
ICARE	9	3
ICMN	4	1
ICOA	22	11
IDP	10	

³ Cf. tableau des emplois dans la partie 1.1

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Laboratoire d'affectation principale : (liste par ordre alphabétique)	Contrat doctoraux	Contrat recherche
INEM	5	
IRAMAT	2	
ISTO	10	18
LAMé	8	3
LBLGC	7	6
LEO	11	2
LIFO	12	2
LLL	6	2
LPC2E	5	4
POLEN	6	1
PRISME	18	23
REMELICE	4	
VALLOREM	1	
Total au 31 décembre 2022	176	95

➤ Répartition des chercheurs par spécialité

Les doctorants ont une section CNU qui correspond à celle de leur directeur de thèse.

Les contrats recherche n'ont pas de section CNU ou de Branche d'Activité Professionnelle enregistrées dans le système d'information.

Répartition des contrats doctoraux par grande discipline, groupe disciplinaire et section CNU :

N°	Intitulé de la section CNU	Contrats doctoraux	
		H	F
DROIT, ECONOMIE ET GESTION		21	
1	Droit privé et sciences criminelles	1	2
2	Droit public		5
3	Histoire du droit et des institutions	1	
Sous total groupe 1		2	7
Groupe 1 droit		9	
5	Sciences économiques	8	3
6	Sciences de gestion	1	
Sous total groupe 2		9	3
Groupe 2 sciences économiques / gestion		12	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		19	
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	3	1
10	Littératures comparées		1
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	2	2
15	Langues et litt. Arabes, chinoises, japonaises, hébraïques...		1
Sous total groupe 3		5	5
Groupe 3 lettres		10	
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux		2
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	1	2
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	1	3
Sous total groupe 4		2	7
Groupe 4 sciences humaines		9	

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition des contrats doctoraux par grande discipline, groupe disciplinaire et section CNU :

N°	Intitulé de la section CNU	Contrats doctoraux	
		H	F
SCIENCES		133	
25	Mathématiques	3	1
26	Mathématiques appliquées et applications des math	4	
27	Informatique	13	1
Sous total groupe 5		20	2
Groupe 5 mathématiques / informatique		22	
28	Milieux denses et matériaux	3	4
Sous total groupe 6		3	4
Groupe 6 physique		7	
31	Chimie théorique, minérale, industrielles	4	12
32	Chimie organique, minérale et industrielle	10	8
33	Chimie des matériaux	3	1
Sous total groupe 7		17	21
Groupe 7 chimie		38	
34	Astronomie, astrophysique	2	2
35	Structure et évolution de la terre et des autres planètes	4	4
Sous total groupe 8		6	6
Groupe 8 astronomie, météorologie, environnement		12	
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	12	2
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	5	1
62	Energétique, génie des procédés	9	3
63	Electronique, optronique et procédés	2	2
Sous total groupe 9		28	8
Groupe 9 génie		36	
47	Immunologie	1	
58	Sc. Anat. & autres	1	
64	Biochimie et biologie moléculaire	5	2
67	Biologie des populations et écologie		1
68	Biologie des organismes		1
69	Neurosciences	4	3
Sous total groupe 10		11	7
Groupe 10 biologie		18	
PLURIDISCIPLINAIRE <small>(GROUPE 12)</small>		3	
70	Sciences de l'éducation		1
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	1	
85	Sciences physico-chimiques	1	
Sous total groupe 12		2	1
TOTAL		176	

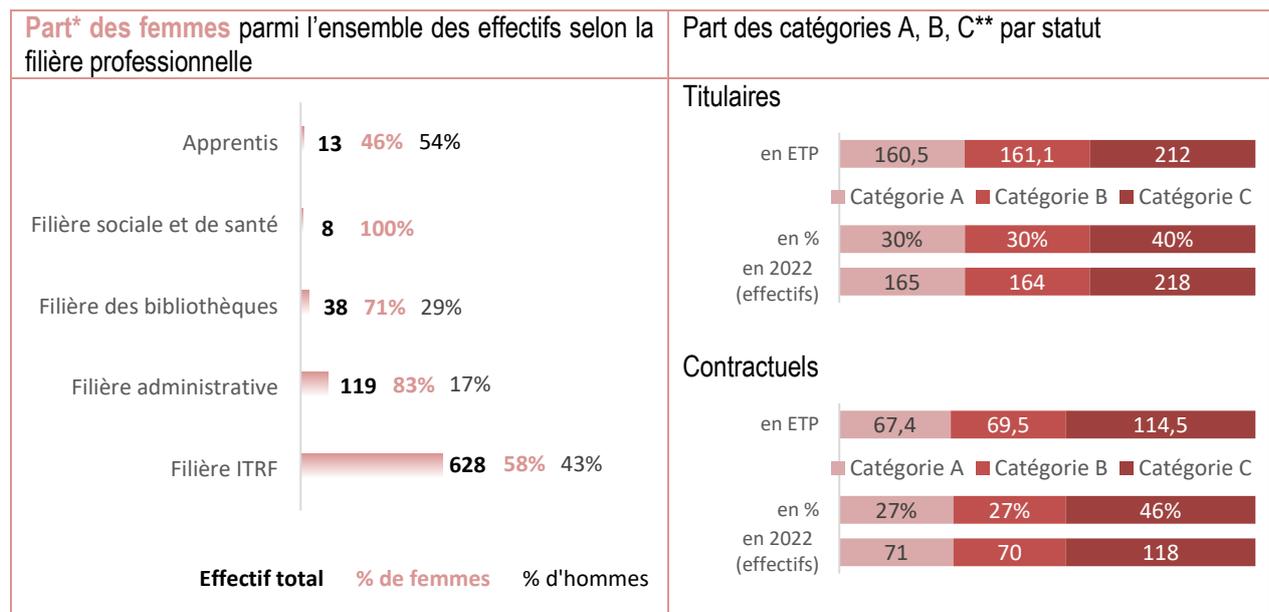
CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ 1-3-3 Les effectifs de personnel BIATSS⁴

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

par catégorie FP	sexe	Filière professionnelle				Apprentis	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
		Filière administrative	Filière ITRF	Filière sociale et de santé	Filière des bibliothèques				
Catégorie A	Effectifs	H	8	101		2	82	29	111
		F	19	92	8	6	83	42	125
		Total	27	193	8	8	165	71	236
	ETP	H	8,0	98,7		2,0	81,1	27,6	108,7
		F	19,0	87,3	7,1	5,8	79,4	39,8	119,2
Total ETP		27,0	193,0	7,1	7,8	160,5	55,4	227,9	
Catégorie B	Effectifs	H	6	82		3	59	32	91
		F	37	94		12	105	38	143
		Total	43	176		15	164	70	234
	ETP	H	6,0	81,4		3,0	58,6	31,8	90,4
		F	36,0	92,7		11,5	102,5	37,7	140,2
Total ETP		42	174,1		14,5	161,1	69,5	230,6	
Catégorie C	Effectifs	H	6	78		6	70	27	97
		F	43	181		9	148	91	239
		Total	49	259		15	218	118	336
	ETP	H	6,0	77,0		6,0	69,1	26,9	96
		F	41,8	174,1		8,6	142,9	87,6	230,5
Total ETP		47,8	251,1		14,6	212	114,5	326,5	
TOTAL Général	Effectifs	H	20	261	0	11	211	88	299
		F	99	367	8	27	336	171	507
		Total	119	628	8	38	547	259	806
	ETP	H	20,0	257,1	0,0	11,0	208,8	86,3	295,1
		F	96,8	354,1	7,1	25,9	324,8	165,1	489,9
Total ETP		116,8	611,2	7,1	36,9	533,6	251,4	785,0	

Source : DRH-SPB



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

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

⁴ Y compris les apprentis

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les personnels BIATSS par domaine métier

Selon la catégorie FP, le statut et le sexe :

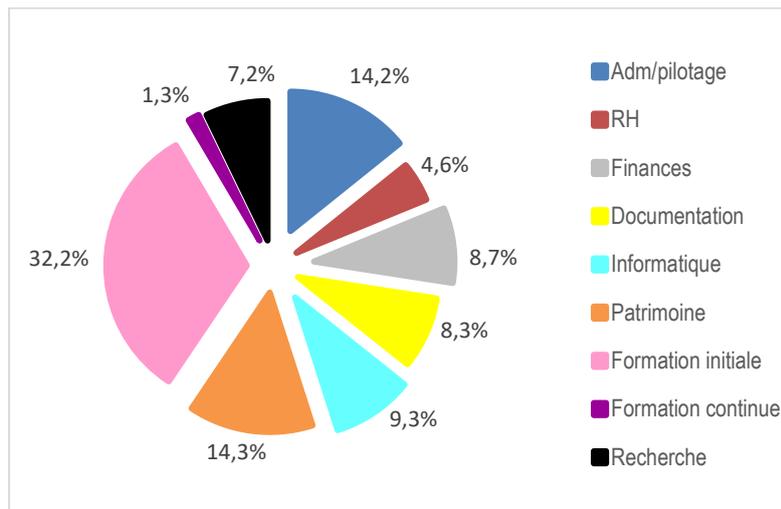
Domaines métiers	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
	Titulaires		Contr.		Titulaires		Contr.		Titulaires		Contr.		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Finances	1	5			2	19	1	2	5	21		12	68
Ressources humaines	1	6	2	2	1	9	2	1	1	7		4	36
Juridique		1	1	1									3
Immobilier moyens généraux	4				11		5		44	25	14	9	112
Système d'information	23	6	6	1	13		6		1				56
Communication	1	1	1	4	2	1	2	1					13
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	14	23	1	1	1	1		1					42
Soutien administratif				2		17	2	5	1	16	1	9	53
Gestion de la connaissance et de la documentation	4	8		2	4	16	1	2	9	10	1	8	65
Vie étudiante	1	5	6	6	1	1		4				2	26
Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	3	5	1	1		21	4	5	5	52	2	31	130
SE gestion des enseignements et gestion du personnel			2	1	1	2	1	2		5		3	17
SE orientation et insertion professionnelle	1	2	1	5	2	3		1		4		1	20
SE assistance à la pédagogie	10	4			10	9	3	1	1	1	2	2	43
SE formation continue	1	2		2			1	3				1	10
Soutien à la recherche	13	11	7	11	2	5	1	4	1	1			56
Soutien à la coopération internationale	2	2		1	2			5		2		2	16
Soutien à l'université numérique	2	1	1	2	7		3						16
Total	81	82	29	45	59	104	32	37	68	144	20	84	783

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

Périmètre :

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

Répartition des personnels BIATSS par domaine métier :



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

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

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

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

Domaine métier	Services centraux et communs ↓	Composantes	Laboratoires	Total Composantes et Laboratoires	Autres**	Total
Support	Finances	41	26	1	27	68
	Ressources humaines	31	5		5	36
	Juridique	3			0	3
	Immobilier moyens généraux	27	85	1	86	112
	Système d'information	27	26	3	29	56
	Communication	3	10		10	13
	Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	23	19		19	42
	Soutien administratif	18	25	8	34	53
Total Support	172	197	13	210	1	383
Soutien	Gestion de la connaissance et de la documentation	48	17		17	65
	Vie étudiante	26			0	26
	Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	9	121		121	130
	SE gestion des enseignements et gestion du personnel	1	16		16	17
	SE orientation et insertion professionnelle	9	11		11	20
	SE assistance à la pédagogie		43		43	43
	SE formation continue	8	2		2	10
	Soutien à la recherche	32		24	24	56
	Soutien à la coopération internationale	9	7		7	16
	Soutien à l'université numérique	7	10		10	17
Total Soutien	149	227	24	251	-	400
Total	321	424	37	461	1	783

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

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

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

** Autres : MACLE, MPLS[†], We Lab Cosmetic

Les personnels BIATSS sont répartis à **49%** dans les **fonctions support** et à **51%** dans les **fonctions soutien**.

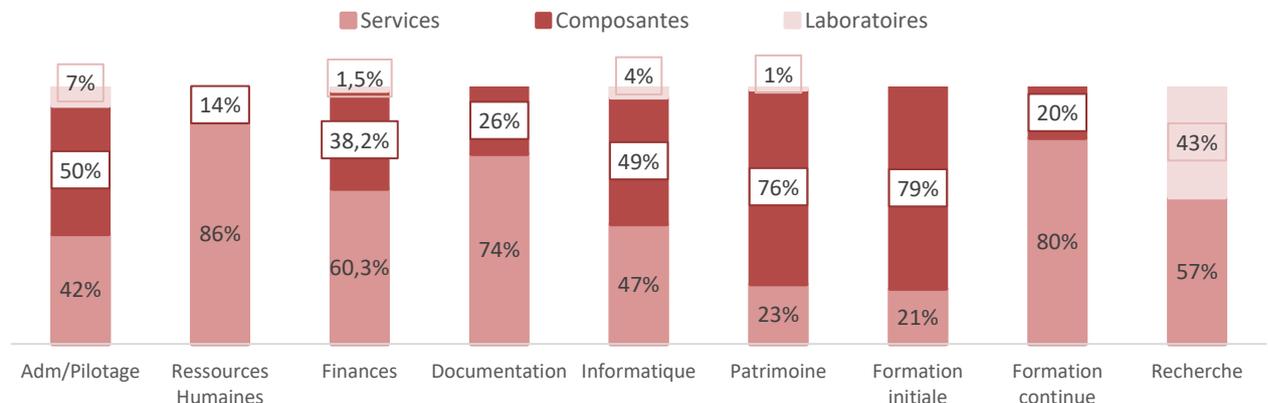
Détail du domaine métier « Finances » *, services centraux et communs :

	Nombre agents
Agence Comptable	17
Direction des Affaires Financières	15
Direction du Patrimoine	1
Direction des Relations Internationales	1
Direction de la Recherche et des Partenariats	4
SCD	2
SEFCO	1
Total effectifs	41

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

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

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



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les contractuels BIATSS

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

Type de contrat	Effectifs			ETP			Répartition par catégorie FP (hors apprentis)			% femmes	% hommes
	H	F	Total	H	F	Total	A	B	C		
	CDI	18	28	46	17,5	26,5	44,0	22 (48%)	16 (35%)		
CDD	63	137	200	61,8	132,6	194,4	49 (25%)	54 (27%)	97 (48%)	69%	31%
Apprentis	7	6	13	7,0	6,0	13,0				46%	54%
TOTAL	88	169	257	86,3	163,1	249,4	69 (29%)	70 (28%)	105 (43%)	66%	34%

Source : DRH-SPB

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

(hors apprentis)

Durée des contrats	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
< 6 mois	5	1	1		7
entre 6 et 12 mois	40	31	107		178
> 12 mois			7		7
CDI	22	9	11	12	54
TOTAL	67	41	126	12	246

Source : DRH-SPB

Catégorie FP	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
catégorie A	50	9	9	5	73
catégorie B	46	15	6	1	68
catégorie C	99		4	2	105
TOTAL	195	24	19	8	246

Source : DRH-SPB

Répartition des apprentis par service :

Services ou Composantes	Apprentis	Durée	Date de recrutement
DAF	1	1 an	oct-22
DVE	1	1 an	sept-22
Présidence	1	2 ans	sept-22
DSI	5	2 ans	sept-22
IUT 45	1	2 ans	sept-21
UFR DEG	1	1 an	sept-22
Direction du patrimoine	1	1 an	sept-22
Service Hygiène et Sécurité	1	2 ans	sept-22
DSI	1	1 an	sept-22
Total	13		

Source : DRH-SPB

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

- Les personnels BIATSS titulaires par filière professionnelle, catégorie FP et grade selon la structure d'affectation principale (en ETP)

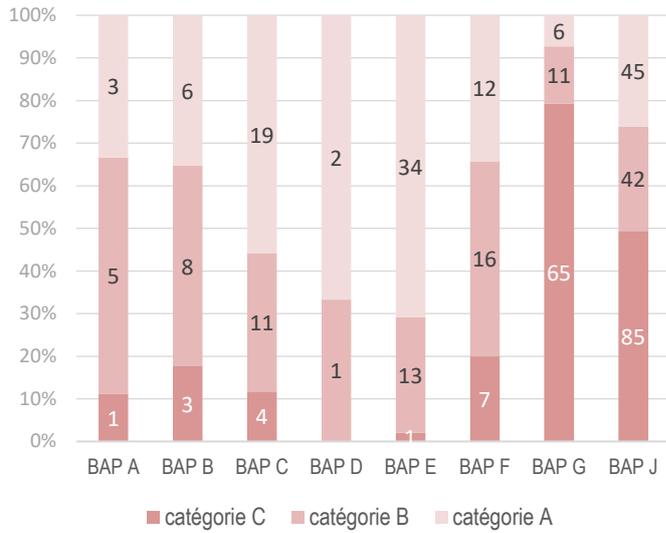
Filière	Catégorie FP	Grade*	Services centraux et communs	Composantes et laboratoires			Total ETP	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
				Sites	Orléans	Total				
Filière administrative	A	Attaché d'administration de l'Etat	5	1	5	6	11,0			
		Attaché principal	7	2	6	8	15,0			
		Agent comptable	-				-			
		Administrateur de l'Etat								
		Directeur Général des Services groupe 1	1				1			
	B	SAENES CN	10,8	2,0	7,4	9,4	20,2			
		SAENES CS	5,0	3,0	2,8	5,8	10,8			
		SAENES CE	2,0	5,0	4,0	9,0	11,0			
	C	ADJAENES			1,0	1,0	1,0			
		ADJAENES principal 2ème classe	7,0	4,6	15,4	20,0	27,0			
ADJAENES principal 1ère classe		6,8	2,0	11,0	13,0	19,8				
Total filière administrative			44,6	19,6	52,6	72,2	116,8	123,5	147,4	145,6
Filière ITRF	A	Assistant ingénieur	13,0	7,0	23,3	30,3	43,3			
		Ingénieur d'études CN	20,2	1,0	13,2	14,2	34,4			
		Ingénieur d'études hors classe	17,7	3,0	9,0	12,0	29,7			
		Ingénieur de recherche 2ème classe			3,7	3,7	3,7			
		Ingénieur de recherche 1ère classe	1,0		3,0	3,0	4,0			
		Ingénieur de recherche hors classe	5,0		1,0	1,0	6,0			
	B	Technicien de recherche et formation CN	13,6	12,8	30,8	43,6	57,2			
		Technicien de recherche et formation CS	7,0	6,0	14,8	20,8	27,8			
		Technicien de recherche et formation CE	10,0	3,0	6,6	9,6	19,6			
	C	Adjoint technique	13,0	11,5	31,4	42,9	55,9			
Adjoint technique principal 2ème classe		7,3	23,9	31,0	54,9	62,2				
Adjoint technique principal 1ère classe		10,4	9,0	11,6	20,6	31,0				
Total filière ITRF			118,2	77,2	179,4	256,6	374,8	390,5	402,5	393,4
Filière Sociale et de santé	A	Infirmière CN	4,6				4,6			
		Infirmière CS								
Total filière sociale et de santé							4,6	3,3	4,3	4,1
Filière des bibliothèques	A	Conservateur chef	3,0				3,0			
		Bibliothécaire	2,0				2,0			
		Conservateur des bibliothèques	2,8				2,8			
	B	Bibliothécaire Ass. Spécialisé CN	1,0			0,0	1,0			
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CS	4,5		1,0	1,0	5,5			
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CE	8,0			0,0	8,0			
	C	Magasinier	1,0			0,0	1,0			
		Magasinier principal 2C	9,8	1,0		1,0	10,8			
		Magasinier principal 1C	2,8			0,0	2,8			
	Total filière des bibliothèques			34,9	1,0	1,0	2,0	36,9	36,8	36,3
Total ETP			202,3	97,8	233,0	330,8	533,1			
Rappel 2021			198,1	111,6	244,4	356,0	554,1			
Rappel 2020			214,2	107,8	268,5	376,3	590,5			
Rappel 2019			209,1	103,1	264,1	367,2	576,3			

Source : DRH-SPB

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

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

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



Intitulés des branches d'activités professionnelles (BAP) :

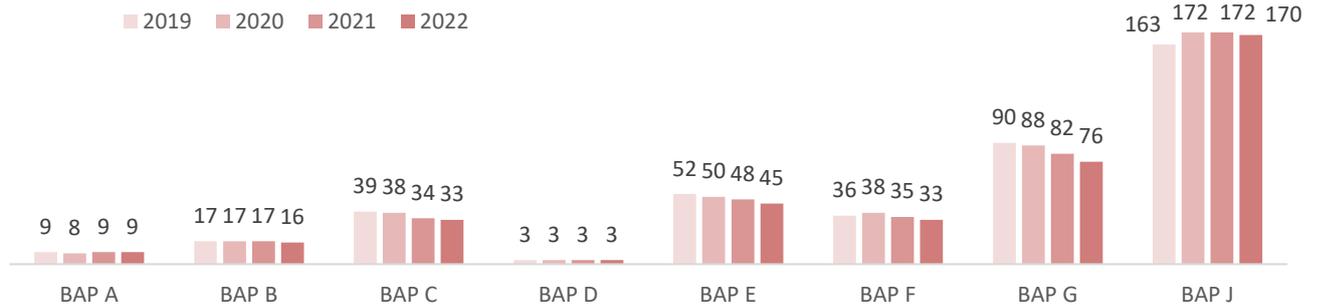
- A** Science du Vivant
- B** Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux
- C** Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation Scientifique
- D** Sciences Humaines et Sociales
- E** Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique
- F** Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE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

44

BAP	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectifs RF			% du total	% de femmes	% d'hommes
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
BAP A		4	4	2	2	4		1	1	2	7	9	2%	78%	22%
BAP B	5	3	8		7	7		1	1	5	11	16	4%	65%	35%
BAP C	16	4	20	9	1	10	3		3	28	5	33	9%	15%	85%
BAP D	1	1	2	1		1			0	2	1	3	1%	33%	67%
BAP E	26	5	31	13		13	1		1	40	5	45	12%	10%	90%
BAP F	5	5	10	10	6	16	6	1	7	21	12	33	9%	37%	63%
BAP G	4	2	6	10		10	40	20	60	54	22	76	21%	30%	70%
BAP J	15	29	44	5	40	45	8	73	81	28	142	170	43%	84%	16%
TOTAL	72	53	125	50	56	106	58	96	154	180	205	385	100%	53%	47%

Source : DRH-SPB

Evolution des personnels ITRF titulaires par BAP depuis 2019 :



CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

➤ Les personnels ITRF contractuels par BAP[†] selon la catégorie FP

Répartition des personnels en CDI :

CDI : BAP	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectifs RF			% du total	% de femmes	% d'hommes
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
BAP A			-			-			-			-	-	-	-
BAP B			-		1	1			-		1	1	2%	100%	-
BAP C			-			-			-			-	-	-	-
BAP D			-			-			-			-	-	-	-
BAP E	2		2	1		1			0	3		3	7%	-	100%
BAP F	1	1	2			-			-	1	1	2	4%	50%	50%
BAP G			-			-	2	1	3	2	1	3	7%	33%	67%
BAP J	9	7	16	3	11	14		5	5	12	23	35	80%	66%	34%
TOTAL	12	8	20	4	12	16	2	6	8	18	26	44	100%	59%	41%

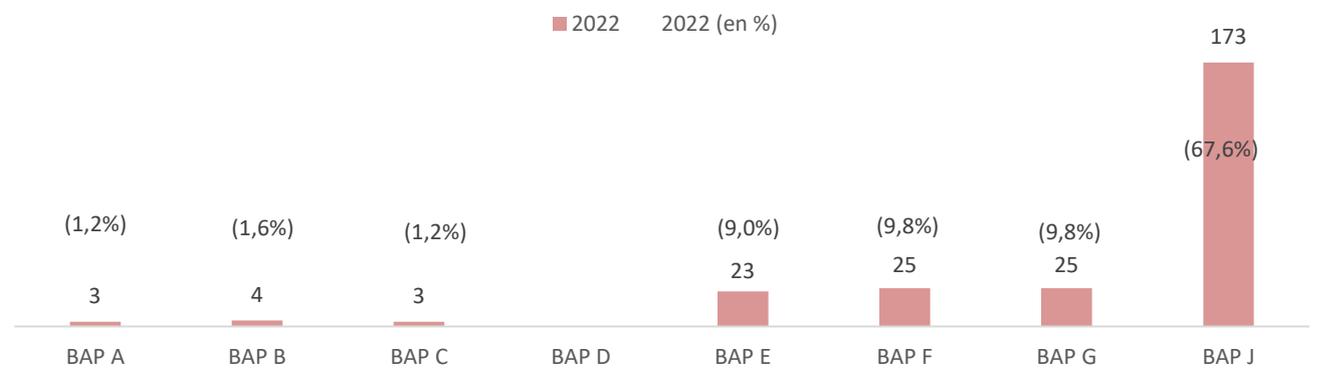
45

Répartition des personnels en CDD (y compris les apprentis*) :

CDD : BAP	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Effectifs RF			% du total	% de femmes	% d'hommes
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
BAP A	1		1			-	1	1	2	2	1	3	1%	33%	67%
BAP B			-	2		2		1	1	2	1	3	1%	33%	67%
BAP C	1		1	2		2			0	3	0	3	1%	-	100%
BAP D			-			-			-			-	-	-	-
BAP E	5	2	7	7		7	4	2	6	16	4	20	9%	10%	90%
BAP F		7	7	5	5	10	2	4	6	7	16	23	11%	70%	30%
BAP G			-	2		2	14	6	20	16	6	22	10%	27%	73%
BAP J	10	22	26	10	21	30	4	71	75	24	114	138	65%	80%	20%
TOTAL	17	31	48	28	26	54	25	85	110	70	142	212	100%	64%	36%

* Les apprentis sont assimilés à des emplois de catégorie C : parmi 13 apprentis, 6 ont un contrat en BAP E, 5 en BAP J et 2 en BAP G.

Répartition des 256 personnels ITRF contractuels par BAP :



1.4 Autres personnels en activité

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. Ces personnels en activité au sein de l'UO ne sont pas comptés dans le plafond d'emplois.

Il s'agit :

➤ 1.4.1 Les personnels mis à disposition à l'UO

La rémunération principale de ces personnels « entrants » mis à disposition n'est pas prise en charge par l'UO sauf signature d'une convention entre les parties.

→ 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)

→ Personnels BIATSS « mis à disposition » par des 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, (à Bourges, Châteauroux).

Affectation principale	EC/E	BIATSS
Ecole Universitaire de Kinésithérapie de la Région Centre Val de Loire	1	
Polytech-Orléans		1
UFR-DEG Châteauroux		1
UFR-DEG Bourges		3
Services centraux - Orléans		1
TOTAL	1	6

Source : DPPA, DRH-SPB

➤ 1.4.2 Les personnels en service partagé de l'INSPE – Professeur Formateur Académique

→ Des personnels enseignants « mis à disposition » par le rectorat pour la réalisation d'heures statutaires au sein de l'INSPE sont présents à l'UO. Ces enseignants sont des PFA (Professeur Formateur Académique).

Le nombre d'enseignants et d'heures statutaires par enseignant est revue chaque année universitaire. Pour l'année universitaire 2022/2023 le nombre d'heures prévisionnels est de 1 052 heures (contre 905 h en 20201/2022)

La rémunération principale de ces enseignants est prise en charge par le rectorat.

A l'INSPE,

Répartition du nombre d'enseignants par site géographique selon le genre au 31 décembre 2022 :

	Total	H	F
ORLEANS	8	2	6
TOURS-Fondettes	9	1	8
Total UO-INSPE	17	3	14

Source : Services de l'INSPE

Répartition du nombre d'heures prévisionnelles par site pour l'année universitaire 2022/2023

ORLEANS	506 h
TOURS-Fondettes	546 h
Total UO-INSPE	1 052 h

Source : Services de l'INSPE

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

1.4.3 Les personnels « Eméritat »

Ce sont des professeurs des universités (PU) et des maîtres de conférences habilités à diriger des travaux de recherches (MCF HDR) admis à la retraite qui, à leur demande, obtiennent auprès du Président de l'Université via la Commission de la Recherche, le titre de professeur des universités émérite ou de maître de conférences émérite.

Ce sont des personnels bénévoles. Le titre est délivré « pour une durée déterminée par l'établissement dans la limite de 5 ans. Il peut être renouvelé deux fois dans les mêmes conditions et pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale ». Cf. Décret n°2021-1423 du 29 octobre 2021

Au 31 décembre 2022, 44 éméritats sont recensés.

Répartition des effectifs par laboratoire au 31 décembre 2022 :

CBM	CEDETE	CRJP	GREMI	ICARE	ICMN	ICOA	IDP	INEM	ISTO	LAME	LBLGC	LEO	LLL	OSUC*	POLEN	REMELICE	VALLOREM	Hors UO
2	1	4	1	1	1	1	5	2	1	1	2	4	4	4	6	2	1	1

Sources : SIHAM, CIOM 2021 laboratoires et fiche publications des EC.

* Structure collaborative de l'UO-OSUC avec le CNRS, l'Observatoire de Paris et l'Université Paris Sciences et Lettres (source : Plateforme RNSR, fiche en date du 17/01/2022)

➤ 1.4.4 Les vacataires d'enseignement

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

	Fonctionnaires	Non fonctionnaires	Total***	* Hors personnels BIATSS de l'UO
UFR DEG	75	191	266	
UFR LLSH	68	88	156	** composantes et structures de l'établissement où les heures d'enseignement sont réalisées.
UFR ST	84	173	257	
OSUC	20	16	36	
IUT 18	24	101	125	***Si un vacataire réalise des heures dans plusieurs composantes alors il est recensé dans la composante d'affectation principale extrait de SIHAM
IUT 28	11	33	44	
IUT 36	15	58	73	
IUT 45	67	123	190	
INSPE	42	14	56	**** SEFCO, SUAPSE
Polytech	49	123	172	
EUK CVL	8	76	84	
Services communs****	40	61	101	***** Autres : Institut Confucius, MPLS-CVL, IDF
Autres*****	1	1	2	

Nombre total de vacataires d'enseignement à l'UO	504	1 058	1 562
Rappel 2021	537	1 078	1 615

Source : DRH-SPE-EC

Au 31 décembre 2022, 1 562 vacataires sont recensés.
-68% sont des intervenants non titulaires de la fonction publique,
-40% sont des femmes.

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

48

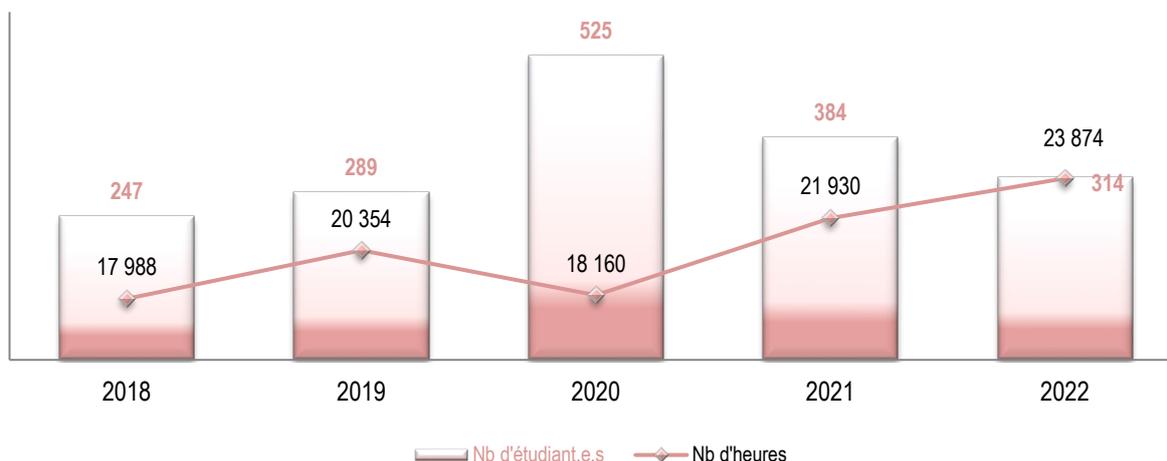
Nombre de vacataires d'enseignement par sexe selon le site géographique* :

	Site géographique							Total UO	En %
	Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours Fondettes		
Hommes	724	-	77	51	66	22	2	942	60%
Femmes	487	-	50	19	43	11	10	620	40%
Total par site géographique	1 211	-	127	70	109	33	12	1 562	
Source : DRH-SPE-EC									
Rappel 2021	1 224	-	166	85	134	38	14	1 615	

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

➤ 1.4.5 Les contrats étudiants

Evolution des heures et du nombre d'étudiants :



Source : DRH-SPB

L'université d'Orléans emploie des étudiants pour exercer diverses missions dont certaines spécifiques à certains contextes tels que la crise sanitaire en 2020 et 2021 : tutorat, surveillance aux examens, inscriptions des étudiants, accompagnement des étudiants en situation de handicap, "tutorat COVID-19" pour accompagner les étudiants en difficultés, étudiants relais santé etc.

CHAPITRE 1 - L'EMPLOI

Répartition du nombre de contrats étudiants par affectation selon le type de mission :

	Accueil des étudiants	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	Promotion de l'offre de formation	Tutorat	Service d'appui aux personnels des bibliothèques	Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	TOTAL UO
UFR DEG	7			20	1		28
UFR LLSH	15		2	9			26
UFR ST	21			4			25
OSUC							0
IUT 18	7						7
IUT 28	1		7				8
IUT 36	4			13			17
IUT 45	10			1			11
INSPE	4				1		5
Polytech	5			17			22
EUK CVL	2			13			15
Services communs*	4				20		24
Services centraux**	27	16	1	12		70	126
Laboratoires de recherche							-
Autres structures***							-
Total UO	107	16	10	89	22	70	314

Source : DRH-SPB

* Les services communs sont le SUAPSE, le SUMPPS et le service commun de documentation.

** Les services centraux sont la DEFI, la DVE, la DOIP et la DRI.

***We Lab Cosmetic, Confucius, plateforme MACLE, Maison Pour La Science.

2

Le recrutement

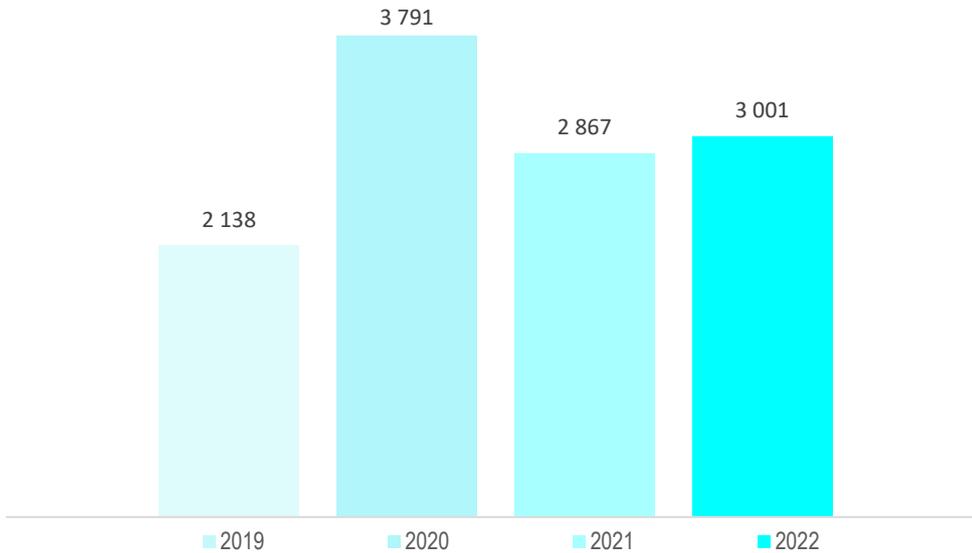


2.1 Le recrutement des BIATSS

➤ Attractivité du recrutement

Recrutements BIATSS sur postes vacants : Evolution

Evolution du nombre de candidatures :

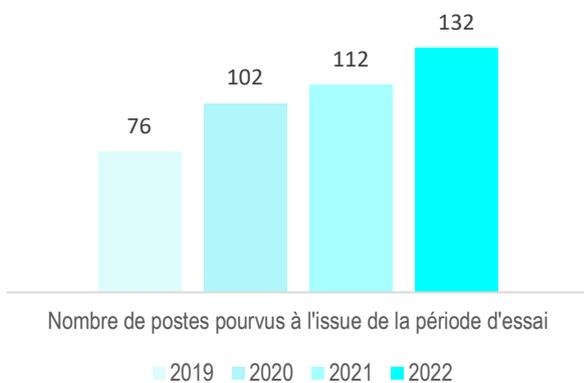


Tous les postes publiés en 2022 ont reçu au moins une candidature.

52



% de postes pourvus à l'issue de la période d'essai



Depuis 2019, évolution à la hausse du nombre de postes publiés au fil de l'eau (+12 en 2020, +16 en 2021 et +25 en 2022). Il y a une hausse de 46% depuis 2019.

Le % de postes pourvus est de 78% en 2022.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

2022 - Nombre de recrutements* sur postes vacants par catégorie de personnel :

Catégorie FP	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	dont candidats internes	% postes pourvus**	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
Catégorie A	67	814	27	12,1	131	2	43	13	64%	43
Catégorie B	44	803	17	18,2	98	2	37	7	84%	37
Catégorie C	58	1 384	13	23,9	117	3	52	7	90%	52
Titulaires***	116	2 130	49	18,4	242	2	92	24	79%	92
Contractuels****	53	871	8	16,4	104	3	40	3	76%	40
TOTAL	169	3 001	57	17,8	346	2	132	27	78%	132
dont personnels en situation de handicap*****				9		9				

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Rappel 2021	144	2 867	46	21	331	2	113	26	78%	112
dont personnels en situation de handicap*****				1		5				

* Les données sont présentées en année civile. En 2022, elles cumulent l'ex mouvement interne et le recrutement au fil de l'eau. Ainsi l'UO met son processus de recrutement en conformité avec les dispositions du décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

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

*** Postes ouverts aux titulaires et contractuels.

**** Postes ouverts aux contractuels.

***** En fonction des données connues.

En 2022, 169 postes ont été publiés.

78 % ont été pourvus et aucun agent n'a interrompu son activité à l'issue de la période d'essai contre 1 en 2021.

3 001 candidatures ont été reçues (dont 57 de l'interne) et 346 entretiens ont été menés.

116 postes de "titulaires" ont été diffusés en 2022, 92 ont été pourvus soit 79%.

68 % (67% en 2021) des postes concernent la BAP J, dont majoritairement des postes en gestion de scolarité. La majorité de ces postes publiés en 2022 concerne la catégorie C (39%) contrairement à l'année 2021 où la catégorie A représentait la part la plus importante des postes (39%).

La durée moyenne d'un recrutement du premier contact avec les services à l'intégration est de 134 jours en 2022 (rappel 2021 : 116 jours ; rappel 2020 : 109 jours ; rappel 2019 : 90 jours).

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

2022 - Nombre de recrutements sur postes vacants par BAP :

	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
BAP A	1	2	-	2	2	2	1	100%	1
BAP B	3	37	-	12,3	7	2,3	3	100%	3
BAP C	2	4	-	2	-	-	-	0%	-
BAP D	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAP E	18	174	2	9,7	43	2,4	7	39%	7
BAP F	10	196	2	19,6	18	1,8	8	80%	8
BAP G	20	248	3	12,4	35	1,8	17	85%	17
BAP J*	115	2 340	50	20,3	241	2,1	96	84%	96
TOTAL	169	3 001	57	9,8	342	1,6	132	61%	132

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

* Y compris les postes de l'AENES

2 postes publiés sur 3 concernent la BAP J :
Gestion et Pilotage. [115/169]

➤ Focus sur la BAP J

2022 - Nombre de recrutements sur postes vacants par catégorie FP :

Catégorie FP / BAP J Y compris les postes de la filière administrative	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
Catégorie A	39	460	24	11,8	75	1,9	27	69%	27
Catégorie B	31	634	15	20,45	63	2	26	84%	26
Catégorie C	45	1246	11	27,7	103	2,3	43	96%	43
TOTAL	115	2 340	50	20	241	2,1	96	83%	96

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

2022 - Nombre de recrutements sur postes vacants par domaine métier :

Par domaines métiers (toutes catégorie FP)	Postes publiés	Candidatures	dont candidatures internes	Nombre moyen de candidatures par poste publié	Entretiens réalisés	Nombre moyen de candidats auditionnés par postes publiés	Postes pourvus	% postes pourvus	Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai
Finances	17	92	8	5,4	18	1,1	10	59%	10
Ressources humaines	11	200	4	18,2	31	2,8	11	100%	11
Juridique	1	10	-	10	4	4	0	0%	-
Communication	1	75	-	75	4	4	1	100%	1
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	8	121	5	18,1	11	1,4	4	50%	4
Soutien administratif	15	575	4	39,3	36	2,4	13	87%	13
Vie étudiante	2	18	-	9	5	2,5	2	100%	2
SE Gestion de la scolarité	32	770	18	24,1	72	2,3	31	97%	31
SE gestion des enseignements et gestion du personnel	11	177	4	16,1	23	2,1	10	91%	10
SE orientation et insertion professionnelle	7	155	1	22,1	15	2,1	5	71%	5
SE formation continue	1	5	-	5	1	1	1	100%	1
Soutien à la recherche	4	52	3	13	6	1,5	3	75%	3
Soutien à la coopération internationale	5	90	3	18	15	3	5	100%	5
TOTAL	115	2 340	50	20	241	2,1	96	83%	96

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

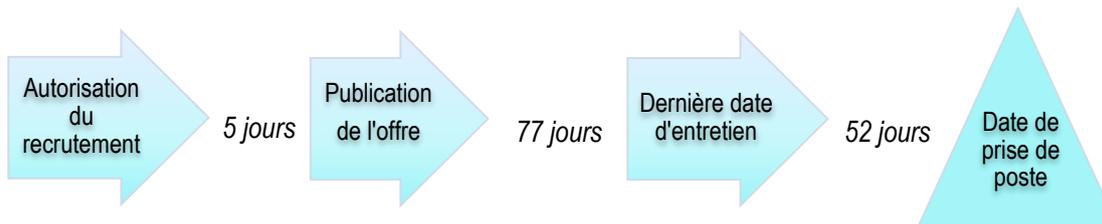
Au sein de la BAP J, 28% des postes publiés concerne le soutien à l'enseignement (SE) - gestion de la scolarité.

En moyenne, 83% des postes sont pourvus sauf pour le domaines métier « Pilotage stratégique, contrôle et évaluation » où le pourcentage est de 50% et 1 recrutement est infructueux dans le domaine juridique.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

➤ Délai du recrutement

Durée moyenne entre les différentes étapes du recrutement :



Source : Service Formation et Développement des Compétences

En moyenne, la durée entre le dernier entretien et la date de prise de poste est de 52 jours. Cette étape est plus longue pour les titulaires, 56 jours contre 40 jours pour les contractuels.

Rappel 2021 : ➔ 12 jours ; ➔ 64 jours ; ➔ 40 jours.
 Rappel 2020 : ➔ 10 jours ; ➔ 55 jours ; ➔ 44 jours.
 Rappel 2019 : ➔ 8 jours ; ➔ 46 jours ; ➔ 36 jours.

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

Etapas du recrutement	Autorisation du recrutement à Publication de l'offre				Publication de l'offre à Dernière date d'entretien				Dernière date d'entretien à Date de prise du poste				
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	
Catégorie A	Moyenne	6,0	9,6	8,4	5,0	56,0	54,6	79,5	83,6	65,0	43,9	53,0	64,7
	Tendance		↗	↘	↘		≈	↗	↗		↘	↗	↗
	Minimum	0	0	0	0	23	15	28	34	10	6	12	10
	Maximum	16	99	128	31	104	287	231	257	150	177	139	192
Catégorie B	Moyenne	10,0	6,8	13,5	4,2	42,0	78,2	59,3	83,1	34,0	45,5	38,7	55,3
	Tendance		↘	↗	↘		↗	↘	↗		↗	↘	↗
	Minimum	0	0	1	0	19	30	23	12	4	11	13	10
	Maximum	76	49	133	34	96	287	246	287	128	174	168	168
Catégorie C	Moyenne	6,0	14,8	14,4	5,5	43,0	52,8	50,3	64,5	21,0	53,0	28,9	37,6
	Tendance		↗	≈	↘		↗	≈	↗		↗	↘	↗
	Minimum	0	0	0	0	18	21	9	27	1	12	6	6
	Maximum	24	99	91	111	102	107	126	187	70	177	116	111
Titulaires	Moyenne	9,0	8,7	12,5	5,4	53,0	41,2	68	78	45,0	38,3	43,9	56,2
	Tendance		≈	↗	↘		↘	↗	↗		↘	↗	↗
	Minimum	1	0	0	0	23	15	28	12	5	6	7	2
	Maximum	76	79	133	111	102	125	246	287	150	106	139	192
Contractuels	Moyenne	6,0	8,7	10,9	4,0	39,0	56,9	59,0	73,8	28,0	55,6	36,2	40,4
	Tendance		↗	↗	↘		↗	≈	↗		↗	↘	↗
	Minimum	0	0	0	0	18	30	9	27	1	8	6	6
	Maximum	24	99	76	22	104	125	231	188	77	177	168	179

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Exemple de lecture : En 2022, pour les personnels de catégorie A, il y a en moyenne 5 jours de délai entre l'autorisation du recrutement et la publication de l'offre d'emploi. Entre la date de publication de l'offre et la date du dernier entretien, la durée moyenne augmente de 28 jours (56 jours en 2019 contre 84 jours en 2022).

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

2.2 Le recrutement des EC

En 2022,

- Parmi 4 emplois PU ouverts au concours, 1 est infructueux et 1 recrutement est réalisé par la voie du concours national d'agrégation. [rappel 2021 : 12 emplois]
- Parmi 16 emplois MCF ouverts au concours, 2 sont infructueux. [rappel 2021 : 20 emplois ouverts au concours]

Cf : CA Campagne d'emplois des enseignants-chercheurs, délibération n°2021-81 et délibération n°2020-64

➤ Endorecrutement des enseignants-chercheurs

Année civile :		2018	2019	2020	2021	2022	Données cumulées 2018-2022
PU	Endorecrutés	1	5	6	6	1	19
	Total des recrutements	5	9	12	10	3**	39
	Taux*	20,0%	55,6%	50,0%	60,0%	33,3%	48,7%
MCF	Endorecrutés	0	2	2	2	1	7
	Total des recrutements	11	13	11	20	14	69
	Taux*	0,0%	15,4%	18,2%	10,0%	7,1%	10,1%

Source : DRH-SPE-EC

*Calcul du taux :

Le numérateur recense le nombre d'EC endorecrutés :

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

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

Le dénominateur recense le nombre total de personnes recrutées parmi les emplois ouverts au concours.

** parmi les 3 recrutements en 2022. Suite à la réussite au concours par voie nationale d'agrégation, la nomination est effective au 01/01/2023.

➤ Nationalité des enseignants-chercheurs recrutés en 2022

Année civile :		2022	
PU	Nationalité étrangère	1	Soit 25 % des PU recrutés.
	Total recrutements	4	
	soit	25%	
MCF	Nationalité étrangère	7	Soit 50% des MCF recrutés.
	Total des recrutements	14	
	Taux*	50%	

Source : DRH-SPE-EC

57% des enseignants-chercheurs recrutés sont de nationalité étrangère.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

2.3 Le cas de recours à des contractuels

- 2.3.1 Evolution du nombre de recrutements – personnels BIATSS sur postes vacants réservés aux contractuels :

Année civile	2019	2020	2021	2022
Postes publiés	54	67	62	53
Candidats	1 108	2 048	1 329	871
dont candidats internes	8	15	8	8
Nombre moyen de candidats par poste publié	21	31	21	16
Entretiens réalisés	126	167	161	104
Nombre moyen de candidats reçus par poste publié	2	2	3	2
Postes pourvus	33	58	49	40
% postes pourvus	61%	85%	79%	76%
Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai	33	57	49	40

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

- 2.3.2 Mouvement des personnels contractuels (en CDD) au cours de l'année civile 2022 :

Population :	Catégorie FP / Type contrat	Nombre de nouveaux Contrats - entrants	Nombre de fin de contrat - sortants*	CDIsations		Titularisations BIATSS	
				Catégorie d'origine	Effectifs	Catégorie d'origine	Effectifs
BIATSS	A	12	13	A	5	A	-
	B	24	23	B	6	B	3
	C	42	43	C	1	C	4
Total BIATSS		78	79	Total	12	Total	7
C	Doctorants (contrats doctoraux)	41	41				
	Chercheurs (dont post-doc)	28	30				
Total Chercheurs		69	71				
EC/E	EC contractuels	2	1	Enseignants 2 nd degré	6		
	ATER	42	35				
	PAST	-	-				
	Lecteurs/ML	5	4				
	Enseignants 2 nd degré	22	24				
	Chaires de professeur junior	2	-				
Total EC/E		73	64	Total	6		

La politique de pérennisation des emplois a permis 7 titularisations de contractuels et 18 CDI-sations en 2022.

* Fin de contrat ou démission

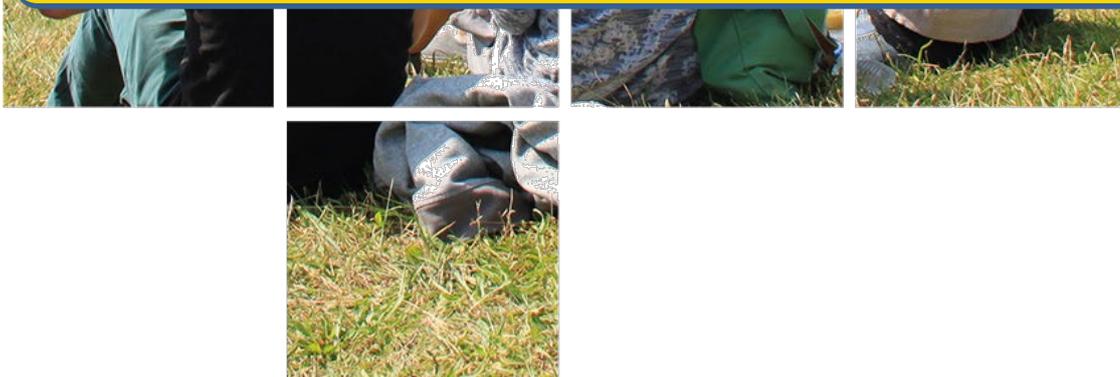
Evolution sur 4 ans :	Nombre de nouveaux Contrats - entrants	Nombre de fin de contrat - sortants*	CDIsations	Titularisations BIATSS
Total 2022	220	214	18	7
Rappel 2021	223	199	5	12
Rappel 2020	237	132	4	17
Rappel 2019	248	168	5	15

* Fin de contrat ou démission

3



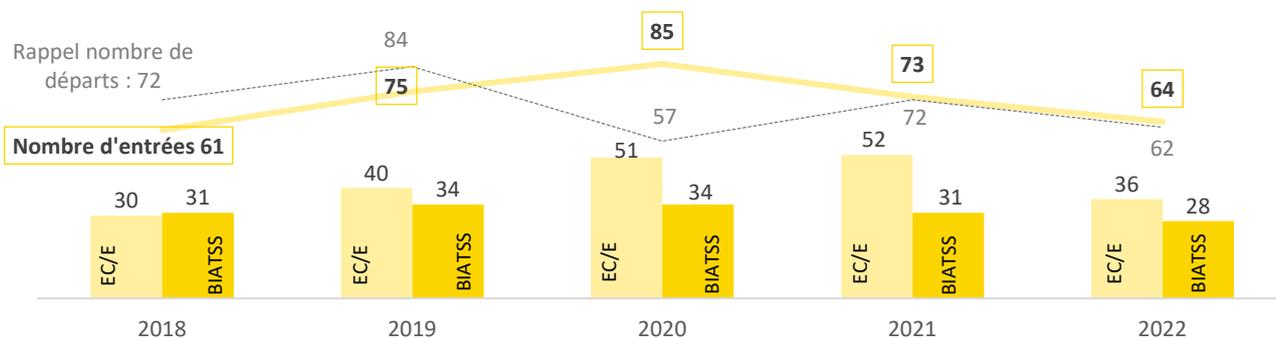
Les parcours professionnels



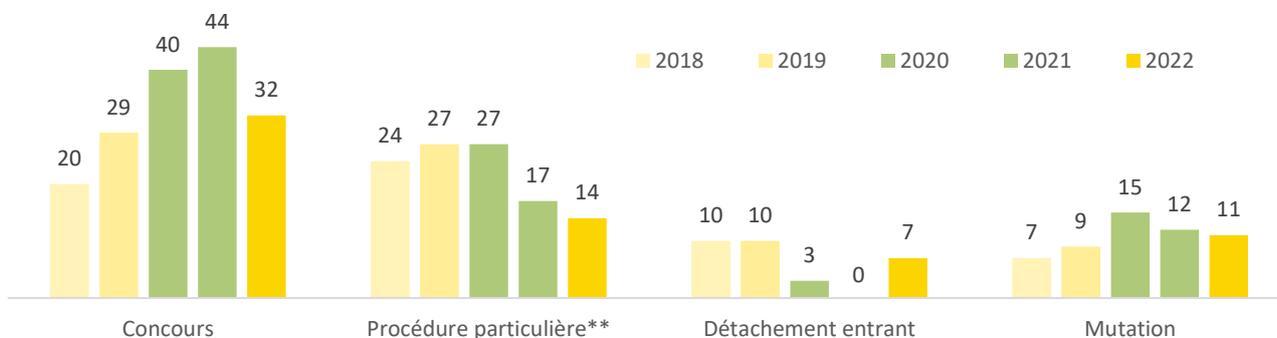
CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les entrées des personnels titulaires

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



Evolution de la répartition des entrées sur 5 ans :



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

Population	Concours			Procédures particulières**			Détachements			Mutations			Total 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
Personnel de l'encadrement***			-			-			-	1	1	1	1			
Catégorie A	1		1			-	3	2	5	8	8	14	14	8	4	
AENES	1		1			-	3	2	5	6	6	12	4	7	1	
RF			-			-			-	1	1	1	9	1	2	
BIB			-			-			-	1	1	1	1	-	1	
Catégorie B		1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	2	9	11	11	
AENES		1	1			-		1	1		-	2	1	7	4	
RF			-			-			-		-	-	7	4	6	
BIB			-			-			-		-	-	1	-	1	
Catégorie C		4	4	1	5	6	1	-	1	-	-	11	7	15	19	
AENES		4	4			-			-		-	4	-	3	5	
RF			-	1	5	6	1		1		-	7	6	11	14	
BIB			-			-			-		-	-	1	1	-	
TOTAL BIATSS	1	5	6	1	5	6	4	3	7	-	9	9	28	31	34	34
Rappel 2021	3	5	8	-	5	5			-	2	10	12	31			
Rappel 2020	7	14	21			-	1	2	3	-	10	10	34			
Rappel 2019	4	4	8	-	11	11	-	6	6	5	4	9	34			

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Population	Concours			Procédures particulières**			Détachements			Mutations			Total 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
EC/E	Enseignants-chercheurs	9	6	15	-	-	-	-	-	1	1	2	17	30	24	21
	PU	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	10	13	9
	MCF	6	6	12	-	-	-	-	-	1	1	2	14	20	11	12
	Enseignants second degré	6	5	11	2	4	6	-	-	-	-	-	17	9	23	18
	PRAG	3	2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	5	3	10	6
	PRCE	3	2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	12	12
	PLP	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-
	En service partagé	-	-	-	2	4	6	-	-	-	-	-	6	-	-	-
	Enseignants premier degré	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	2	3	4	2
	PE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	4	-
TOTAL EC/E	15	11	26	4	4	8	-	-	-	1	1	2	36	42	51	40
Rappel 2021	19	11	30	3	9	12	-	-	-	-	-	-	42	-	-	-
Rappel 2020	13	6	19	17	10	27	-	-	-	3	2	5	51	-	-	-
Rappel 2019	11	9	20	8	8	16	2	2	4	-	-	-	40	-	-	-
TOTAL 2022	16	16	32	5	9	14	4	3	7	1	10	11	64			
Rappel 2021	24	20	44	3	14	17	-	-	-	3	9	12	73			
Rappel 2020	20	20	40	17	10	27	1	2	3	3	12	15	85			
Rappel 2019	15	13	28	8	19	27	2	8	10	5	4	9	74			

61

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

** Les procédures particulières sont des recrutements sans concours.

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

➤ Positions statutaires : les réintégrations

Réintégration suite à :	Disponibilité			Mise à disposition			Détachement			Congé parental			Total			Rappel		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	2022	2021	2020	2019
Catégorie A		1	1			-			-			-	1		1	-	-	-
Catégorie B			-			-			-			-			-	-	-	-
Catégorie C			-			-	1		1			-	1		1	-	-	2
TOTAL BIATSS		1	1			-	1		1			-	1	1	2	-	-	2
Enseignants-chercheurs	1		1			-	1		1	1		1	1	2	3	3	3	3
Enseignants second degré			-			-			-			-			-	-	-	-
Enseignants premier degré			-	1		1			-			-	1		1	-	-	-
TOTAL EC/E	1		1			1	1		1	1		1	3	4	3	3	3	

Total 2022	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	4	6
Rappel 2021	1	-	1			-	2	-	2	-	-	3	3
Rappel 2020			1				2		-			3	3
Rappel 2019			5				-		-			5	5

Source : DRH-SPB et SPE-EC

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.2 Les promotions

➤ Promotions[†] des personnels enseignants-chercheurs

Corps d'origine	Corps promotion	Grade d'origine	Grade promotion	Nombre		Total 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Promotions par changement de grade ou de corps									
				H	F				
PU	PU	2ème classe (CNU)	1ère classe (CNU)	3	2	5	4	1	4
		2ème classe (voie locale)	1ère classe (voie locale)	4		4	4	4	4
		2ème classe (voie spécifique)	1ère classe (voie spécifique)	1		1			
		1ère classe (CNU)	Classe Exceptionnelle1 (CNU)		1	1	4	2	4
		1ère classe (voie locale)	Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	4		4	2	4	5
		Classe Exceptionnelle 1 (CNU)	Classe Exceptionnelle 2 (CNU)	3	1	4	1	3	2
		Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	Classe Exceptionnelle 2 (voie locale)	2		2	2	-	2
MCF	MCF	MCF Classe Normale (CNU)	MCF Hors Classe (CNU)	8	3	11	13	6	6
		MCF Classe Normale (voie spécifique)	MCF Hors Classe (voie spécifique)		1	1			
		MCF Classe Normale (voie locale)	MCF Hors Classe (voie locale)	6	7	13	12	10	10
		MCF Hors classe (voie CNU)	MCF Hors Classe échelon exceptionnel (voie CNU)	4	2	6	5	4	8
		MCF Hors classe (voie locale)	MCF Hors Classe échelon exceptionnel (voie locale)	1	4	5	5	4	4
Sous-total				36	21	57	52	38	49

Promotions par concours				H	F	Total			
MCF	PU*			2		2	6	6	5
ATER	MCF				1	1	-	-	-
Contractuel	MCF			4	4	8	1	-	-
PRAG	MCF			2		2	-	-	-
(*)	MCF	(*) Fonctionnaire hors MESR			1	1			
Sous-total				8	6	14	7	6	5

Repyramidage				H	F	Total			
MCF	PU			6	-	6	5		

TOTAL				50	27	77	64	44	54
--------------	--	--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Source : DRH-SPE-EC

* y compris la réussite au concours national de l'agrégation

Promotion de grade : Part de promus parmi les Enseignants-Chercheurs :

Effectifs de :	Promouvables	Candidats*	Promus	2022	Rappel du nombre de promus en :		
				% de promus*	2021	2020	2019
PU2C --> 1C	50	22	9	41%	8	5	8
PU1C -->Ex1	53	10	5	50%	6	6	9
PUEx1 -->Ex2	32	15	7	47%	3	3	4
MCF CN --> HC	128	53	25	47%	25	16	16
MCF HC --> EX	35	15	11	73%	10	8	12

Source : DRH-SPE-EC

* calcul en fonction du nombre candidats. Le nombre de candidats correspond au nombre de dossiers classés.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Promotions des personnels enseignants du second degré et assimilés

Promotion de grade :

Effectifs de :	Promouvables	Candidats	Promus	2022	Rappel 2021		Rappel 2020		Rappel 2019	
				% de promus	Nombre de promus	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*
PEPS CN --> HC	nd**	-	1	nd			0	0%	0	0%
PLP CN --> HC	nd	-	-	nd			1	-	0	0%
CPE CN --> HC	nd	-	-	nd			-	-	-	-
PRCE CN --> HC	nd	-	3	nd	1	6%	5	26%	1	6%
PRAG --> HC	nd	-	4	nd	7	23%	7	22%	5	14%

Source : DRH-SPE-EC

* Calcul en fonction du nombre de promouvables.

** Information non disponible : des problèmes techniques avec l'application ministérielle n'ont pas permis de recenser en 2022 le nombre de promouvables et le nombre de candidats.

	Candidats vivier 1 et/ou Promouvables vivier 2	Nombre de dossiers classés	Promus	2022	Rappel 2021		Rappel 2020		Rappel 2019	
				% de promus*	Nombre de promus	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*
PEPS HC --> EX	2	0	0	-	1	50%	-	-	1	100%
PLP HC --> EX	2	1	0	-	1	100%	-	-	2	100%
CPE HC --> EX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRCE HC --> EX	6	5	1	17%	5	71%	3	60%	6	60%
PRAG HC --> EX	36	13	2	6%	5	17%	11	41%	8	41%

Source : DRH-SPE-EC

* calcul en fonction du nombre de promouvables

	Nombre de candidats	Nombre de dossiers classés	Promus	2022	Rappel 2021	
				% de promus*	Promus	% de promus
PEPS EX --> Echelon exceptionnel	2	1	1	50%	-	0%
PLP EX --> Echelon exceptionnel	2	1	1	50%	-	0%
CPE EX--> Echelon exceptionnel	-	-	-	-	-	-
PRCE EX --> Echelon exceptionnel	20	10	10	50%	2	8%
PRAG EX --> Echelon exceptionnel	-	-	-	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

* calcul en fonction du nombre de candidats

Avancement d'échelon accéléré (bonification d'ancienneté) :

Corps – carrière administrative	Nombre d'avancements accordés 2022
PRAG	3
PLP	1
PEPS	1

Promotions par liste d'aptitude des personnels Enseignants :

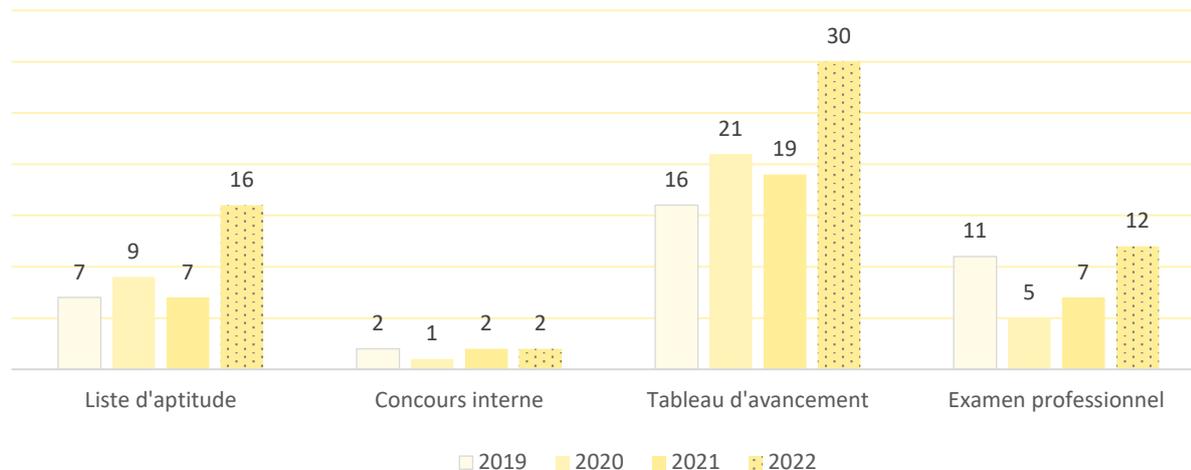
Certifiés à Agrégés	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de candidats	36	33	33	23	22
Retenus	1	-	-	-	-
% Retenus	2,8%	-	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Promotions[†] des personnels BIATSS

Evolution du nombre de promotions par type :



64

Promotion des BIATSS par liste d'aptitude et concours interne :

Corps d'origine	Catégorie FP	Promotion	Catégorie FP	Liste d'aptitude					Promotion de corps par la voie du concours interne	Nombre de promus par sexe		Total	Rappel 2021
				Nombre de promouvables (a)	Nombre de dossiers déposés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus (b)	% de promus (b) / (a)		H	F		
SAENES	B	AAE	A	29	0	-	0	-					1
ADJENES	C	SAENES	B	47	0	-	0	-					1
Filière administrative				76	nd	nc	0	-	-	-	-	-	
Rappel 2021				93	19	-	2			-	2	2	
IGE	A	IGR	A	64	13	9	1	1,6%			1	1	-
ASI	A	IGE	A	34	12	9	2	5,9%		1	1	2	2
TECH	B	ASI	A	79	31	5	5	6,3%	1	1	5	6	1
ATRF	C	TECH	B	131	48	39	8	6,1%	1	2	7	9	4
Filière ITRF				308	104	62	16	5,2%	2	4	14	18	
Rappel 2021				331	113	nd	5	1,5%	2	3	4	7	
BIB	A	CONS	A	2	1	1	0	-					-
BIBAS	B	BIB	A	15	8	8	0	-					-
MAG	C	BIBAS	B	13	7	7	0	-					-
Filière des bibliothèques				30	16	16	0	-	-	-	-	-	-
Rappel 2021				31	9	16	0	-	-	-	-	-	

Source : DRH-SPB

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Promotions des BIATSS par tableau d'avancement et examen professionnel :

Catégorie FP	Grade d'origine	Promotion	Tableau d'avancement					Promotion de grade via l'examen professionnel	Nombre de promus par sexe		Total	Rappel 2021
			Nombre de promouvables (a)	Nombre de dossiers déposés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus (b)	% de promus (b) / (a)		H	F		
A	AAE	APAE	5			1	20%	-		1		-
B	SAENES CS	SAENES CE	8			0	-	1		1		2
B	SAENES CN	SAENES CS	10			0	-	3		3		5
C	ADJENES P2	ADJENES P1	32			5	15,6%	-	1	4		-
C	ADJENES	ADJENES P2	0			-	-	-				1
Filière administrative			55	nd	nc	6	10,9%	4	1	9	10	
Rappel 2021			67	40	nc	4	6,0%	4	-	8	8	
A	IGR 2C	IGR 1C	2	1	1	0	-				-	1
A	IGE CN	IGE HC	29	15	15	4	13,8%		1	3	4	4
B	TECH CS	TECH CE	21	11	11	0	-	2	1	1	2	1
B	TECH CN	TECH CS	29	12	12	0	-	6	4	2	6	5
C	ATRF P2	ATRF P1	45	19	19	10	22,2%		6	4	10	3
C	ATRF	ATRF P2	33	7	7	7	21,2%		1	6	7	4
Filière ITRF			159	65	56	21	13,2%	8	13	16	29	
Rappel 2021			169	77	nd	15	8,9%	3	4	14	18	
A	CONS	CONS CHEF	1	1	1	0	-					-
A	BIB CN	BIB HC	1	1	1	0	-					-
B	BIBAS CS	BIBAS CE	5	2	2	0	-					-
B	BIBAS CN	BIBAS CS	1	1	1	1	100%		1		1	-
C	MAG P2	MAG P1	8	6	2	1	12,5%			1	2	-
C	MAG	MAG P2	2	1	1	1	50%			1	1	-
Filière des bibliothèques			18	12	8	3	16,7%	-	1	2	3	
Rappel 2021			15	9	nc	0	-	-			-	

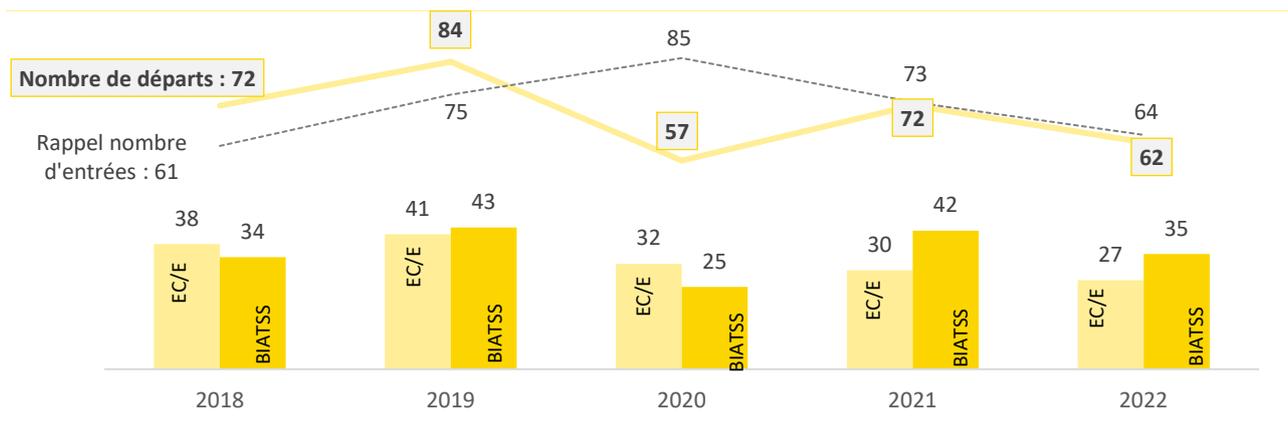
Source : DRH-SPB

3.3 Les départs des personnels titulaires

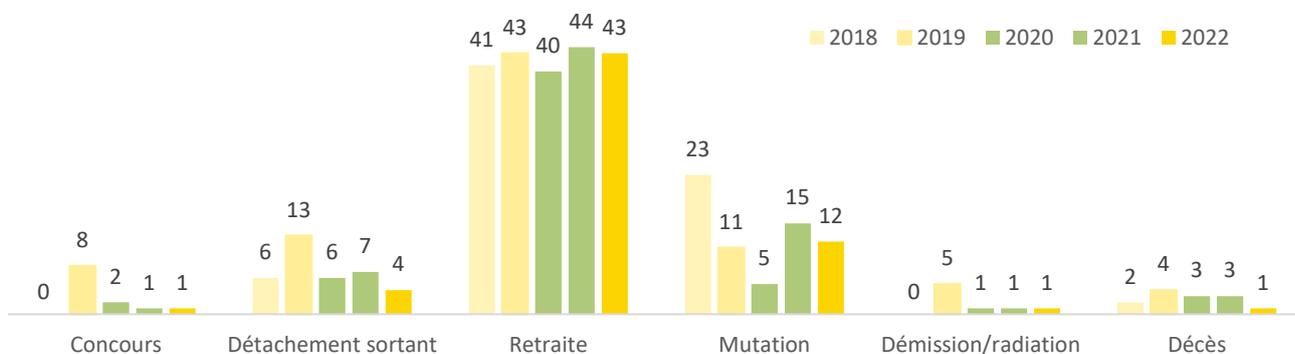
Indicateur :	Modalité de calcul	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de rotation des agents	$\frac{(\sum Nb entrants + \sum Nb sortants)/2}{Effectifs au 31 décembre}$	11,7%	13,7%	11,5%	14,2%	12,1%

66

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



Evolution de la répartition des départs sur 5 ans :



CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Les départs* de l'université d'Orléans

Population	Concours			Détachement			Retraite			Mutation			Démission / radiation			Décès			TOTAL 2022	2021	2020	2019
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				

BIATSS	Personnel de l'encadrement**	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1		
	Catégorie A	-	-	1	1	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	15	4	12
	AENES	-	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	6	1	5
	RF	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7	3	7
	BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
	Catégorie B	-	-	1	1	1	4	5	1	4	5	1	-	1	-	-	-	-	12	11	10	6
	AENES	-	-	1	1	-	3	3	1	3	4	-	-	-	-	-	-	-	8	3	6	2
	RF	-	-	-	1	1	1	2	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	4	7	4	3
	BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	Catégorie C	-	1	1	-	1	1	12	13	-	3	3	-	-	-	-	-	-	18	15	11	25
	AENES	-	1	1	-	1	1	3	4	-	2	2	-	-	-	-	-	-	8	2	3	7
	RF	-	-	-	-	-	-	9	9	-	1	1	-	-	-	-	-	-	10	13	8	18
	BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL BIATSS	-	1	1	1	3	4	2	19	21	1	7	8	1	-	1	-	-	35	42	25	43
Rappel en 2021	-	-	-	1	2	3	7	15	22	3	11	14	-	-	-	1	2	3	42			
Rappel en 2020	-	1	1	1	1	2	4	14	18	1	3	4	-	-	-	-	-	-	25			
Rappel en 2019	-	-	-	2	3	5	9	14	23	4	5	9	2	1	3	1	2	3	43			

EC/E	EC	-	-	-	-	-	10	3	13	3	2	5	-	-	-	-	-	-	19	20	18	21
	PU	-	-	-	-	-	5	1	6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	7	12	7	6
	MCF	1	1	-	-	-	5	2	7	3	1	4	-	-	-	-	-	-	12	8	11	15
	PREN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	Second degré	-	-	-	-	-	6	3	9	-	1	1	-	-	1	-	1	-	11	7	10	18
	PRAG	-	-	-	-	-	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	5	10
	PRCE	-	-	-	-	-	3	2	5	-	1	1	-	-	-	-	-	-	6	2	5	8
	En service partagé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PLP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	-	-	-
	CPE	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	Premier degré	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	2
	PE	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3	2
	TOTAL EC/E	1	1	-	-	-	17	6	23	4	2	6	-	-	-	1	-	1	31	29	32	41
	Rappel 2021	1	-	1	3	1	4	15	7	22	1	-	1	1	-	1	-	-	29			
Rappel 2020	4	1	5	2	1	3	13	8	21	-	1	1	-	1	1	-	1	32				
Rappel 2019	3	5	8	4	4	8	13	7	20	1	1	2	1	1	2	-	1	41				

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Population	Concours			Détachement			Retraite			Mutation			Démission / radiation			Décès			TOTAL 2022	2021	2020	2019
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
Total 2022	-	2	2	1	3	4	19	25	44	5	9	14	1	-	1	1	-	1	66			
Rappel 2021	1	-	1	4	3	7	22	22	44	4	11	15	1	-	1	1	2	3		71		
Rappel 2020	4	2	6	3	2	5	17	22	39	1	4	5	-	1	1	-	1	1			57	
Rappel 2019	3	5	8	6	7	13	22	21	43	5	6	11	3	2	5	1	3	4				84

Source : DRH-SPB et SPE-EC

* Hors mise à disposition, disponibilité et congé parental

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

68

➤ Détail BIATSS : mutations sortantes

Catégorie/Filière		Nombre de mutations externes					
		Demandées			Accordées		
		H	F	Total	H	F	Total
Personnel de l'encadrement				-			-
A	Filière administrative			-			-
	Filière ITRF			-			-
	Filière des Bibliothèques			-			-
B	Filière administrative	1	3	4	1	3	4
	Filière ITRF		1	1		1	1
	Filière des Bibliothèques						
C	Filière administrative		2	2		2	2
	Filière ITRF		1	1		1	1
	Filière des Bibliothèques			-			-
TOTAL 2022		1	7	8	1	7	8
Rappel 2021		3	11	14	3	11	14
Rappel 2020		1	3	4	1	3	4
Rappel 2019		4	5	9	4	5	9

Source : DRH-SPB

Le nombre de mutations sortantes est en baisse entre 2021 et 2022.

Depuis 4 ans, 100% des demandes de mutation externes sont accordées.

➤ Les positions statutaires : les sorties

Parmi les EC/E	Agents sortis au cours de l'année 2022		
	H	F	Total
POSITION :			
Mise à disposition			-
Détachement sortant			-
Congé parental			-
Disponibilité – EC	3	1	4
Disponibilité – E du 2nd degré	2	2	4
TOTAL 2022	5	3	8
Rappel 2021	5	4	9
Rappel 2020	17	8	25
Rappel 2019	2	1	3

Source : DRH-SPE-EC

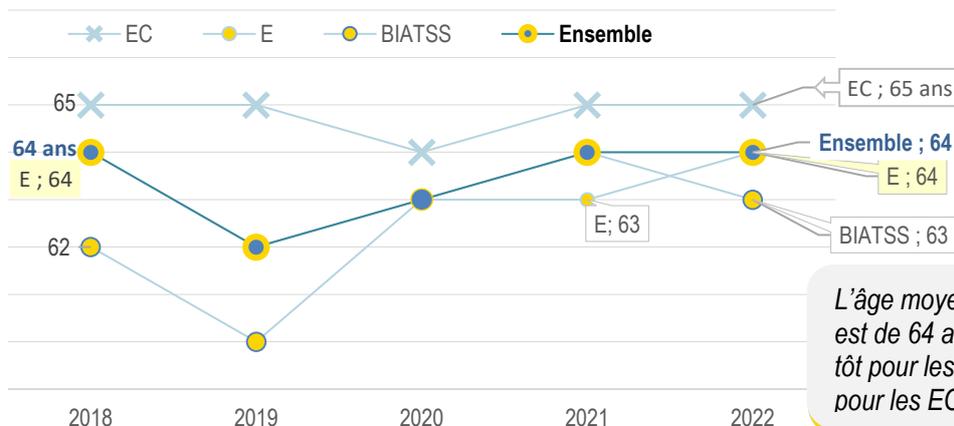
Parmi les BIATSS	Agents sortis au cours de l'année 2022		
	H	F	Total
POSITION :			
Mise à disposition			-
Détachement sortant	1	3	4
Congé parental			-
Disponibilité	4	9	13
TOTAL 2022	5	12	17
Rappel 2021	5	9	14
Rappel 2020	3	3	6
Rappel 2019	2	5	7

Source : DRH-SPB

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

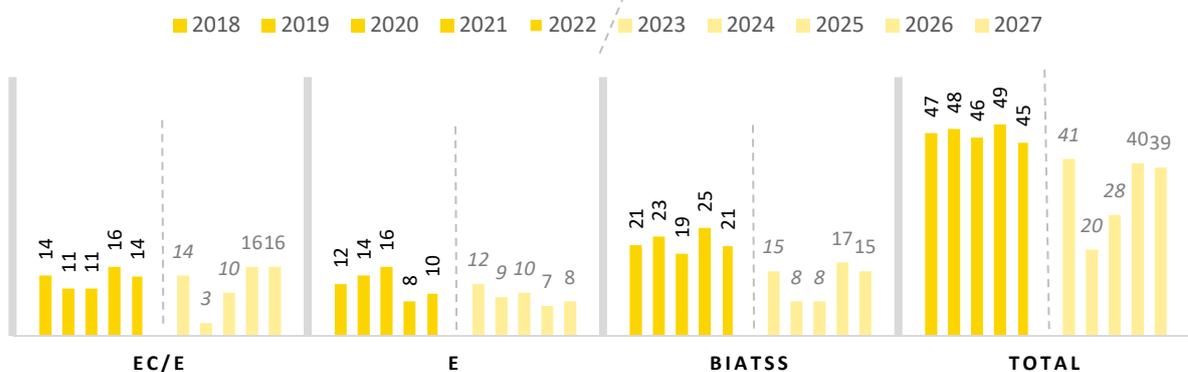
➤ Les départs la retraite

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



L'âge moyen du départ à la retraite est de 64 ans, en moyenne 1 an plus tôt pour les BIATSS et 1 an plus tard pour les EC.

Evolution des départs à la retraite – constat (de 2018 à 2022) et perspective (de 2023 à 2027) :



EC/E	Corps	Constat					Perspectives*				
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	EC	14	11	11	16	14	14	3	10	16	16
	Professeurs des universités	11	5	6	9	6	6	1	4	7	9
	Maîtres de conférences	3	6	5	7	8	8	2	6	9	7
	Second degré	6	7	8	6	9	11	8	9	6	7
	Agrégés	1	3	3	4	4					3
	Certifiés	4	4	4	1	4					4
	PLP										
	CPE					1					
	Professeur ENSAM	1		1	1						
	Premier degré	6	7	8	2	1	1	1	1	1	1
	TOTAL EC/E	26	25	27	24	24	26	12	20	23	24

*Les perspectives représentent les intentions de départ à la retraite des personnels transmises et enregistrées au sein de la DRH

	Constat					Perspectives				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Catégorie A	2	1	5	2	3	3	1	-	4	3
Catégorie B	6	9	5	6	5	4	4	4	3	5
Catégorie C	10	11	13	11	13	8	3	4	10	7
TOTAL BIATSS	21	23	19	25	21	15	8	8	17	15

EC/E + BIATSS	47	48	46	49	45	41	20	28	40	39
----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

BIATSS		Constat				
Filière	Catégorie FP	2018	2019	2020	2021	2022
Filière administrative	A	1	3	1	2	
	B	3	1	4	2	3
	C	4	2	2	1	4
sous-total filière administrative :		6	8	6	7	7
Filière ITRF	A		2	1	3	1
	B	6	3	2	6	2
	C	7	11	9	10	9
sous-total filière ITRF :		13	16	12	19	12
Filière des bibliothèques	A					
	B		1			
	C					
sous total filière des bibliothèques :		-	-	1	-	-
Filière social et santé	A				1	2
	B					
	C					
sous total filière social et santé :		1	-	-	1	2

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

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

Les départs pour les années 2023-2027 ont été estimés en fonction de l'âge moyen glissé sur les années 2021 et 2022.

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

		2018		2019		2020		2021		2022	
		EC/E	BIATSS								
Carrière longue		1	5	1	7	1	5	1	7		3
Prolongation d'activités*		9		5		9		5		4	2
Invalidité			2		1		2		1		3
Handicap		1				1				1	
Ancienneté âge et services		9	11	11	11	9	11	11	11	18	9
Age limite atteint			3		3		3		3	1	1
Parent 3 enfants 15 ans de service**				2				2			3
Conjoint invalide					1				1		
TOTAL		20	21	19	23	20	21	19	23	24	25

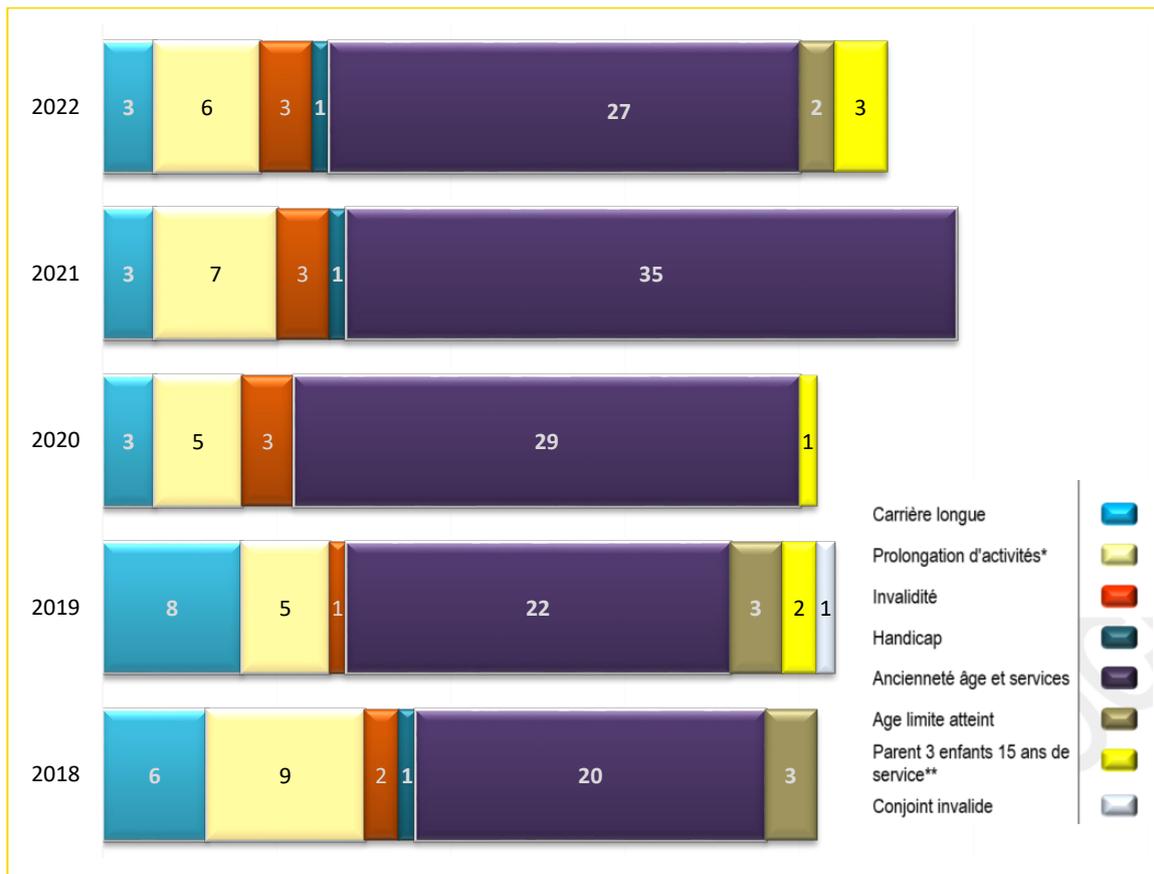
Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

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

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

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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



4



La formation

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

4.1 Les dépenses de formation

74

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

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

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

Après la forte perturbation liée à la crise sanitaire en 2020, la programmation des formations connaît un fort essor depuis 2021 avec un niveau global de dépenses en hausse par rapport à l'année 2019 (155 077€ en 2022 contre 123 416€ soit + 26% en 4 ans.

Le niveau global de dépenses engagées en formations collectives s'élève à 123 416 € et celui des formations individuelles à 26 504 € en 2022.

L'augmentation des dépenses se concentre sur les axes suivants :

- Hygiène et sécurité (des recyclages réglementaires ont été nombreux en 2022),
- Pilotage (formations à l'attention des enseignants-chercheurs s'inscrivant dans la logique HRS4R),
- Techniques de recherche (une communication ciblée en direction des EC a permis une augmentation des demandes individuelles) ;
- Soutien à l'enseignement (une formation juridique destinée aux responsables de services de scolarité a été dispensée en intra par l'AMUE) ;

L'axe Accompagnement affichant un niveau de budget inférieur à celui de 2021 s'explique par des formations dont les sessions et le paiement se terminent en 2023.

Dépenses par axe de formation :

Axe de formation	Plan de formation de l'université	Plan de formation Grand Ouest	Demandes individuelles	Montant total	Répartition 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Accompagnement	- €	750 €	2 855 €	3 605 €	2,3%	11 647 €	-	4 801€
Communication	1 100 €	- €	- €	1 100 €	0,7%	1 242 €	-	2 429€
Finances	- €	- €	3 570 €	3 570 €	2,3%	1 712 €	5 465€	14 166€
Gestion de la connaissance ⁽¹⁾	4 812 €		1 645 €	6 457 €	4,2%	12 330 €	7 625€	7 625€
Immobilier et moyens généraux	- €	- €	- €	0 €		- €	1 920€	-
Juridique	- €	- €	- €	496 €	0,3%	624 €	497 €	496 €
Pilotage management	17 050 €	- €	1 233 €	18 283 €	11,8%	12 725 €	12 675€	17 327€
Hygiène et sécurité	56 766 €	- €	937 €	57 703 €	37,2%	30 228 €	4 888€	26 042€
Soutien à la pédagogie	3 723 €	- €	- €	3 723 €	2,4%	4 968 €	2 153€	1 813€
Préparation de concours	9 435 €	- €	- €	9 435 €	6,1%	9 128 €	5 055€	3 761€
Renforcer son efficacité	19 281 €	550 €	1 582 €	21 413 €	13,8%	29 758 €	10 024€	18 684€
Ressources humaines	4 477 €	- €	6 418 €	10 895 €	7,0%	6 977 €	9 010€	15 718€
Soutien à la coopération internationale	248 €	- €	- €	248 €	0,2%	- €	-	75 €

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

Axe de formation	Plan de formation de l'université	Plan de formation Grand Ouest	Demandes individuelles	Montant total	Répartition 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Soutien à l'enseignement	8 006 €	- €	312 €	8 318 €	5,4%	2 485 €	3 630 €	3 397 €
Soutien à la recherche et valorisation	- €	- €	1 045 €	1 045 €	0,7%	558 €	124 €	248 €
Système d'information	- €	- €	410 €	410 €	0,3%	5 091 €	368 €	1 726 €
Techniques de recherche	1 880 €	- €	6 497 €	8 377 €	5,4%	4 775 €	906 €	1 997 €
Vie de l'étudiant	- €	- €	- €	0 €	-	100 €	-	3 111 €
Total 2022	126 777 €	1 796 €	26 504 €	155 077 €	100%			
Rappel 2021	85 497 €	3 806 €	45 045 €	134 348 €				
Rappel 2020	39 390 €	445 €	24 505 €	64 339 €				
Rappel 2019	74 174 €	1 548 €	47 694 €	123 416 €				

75

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

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

4.2 Les axes de formations dispensées

Le nombre total de stagiaires formés est en hausse de 15% par rapport à l'année 2021 principalement sur les axes Finances, Pilotage management, Hygiène et sécurité et Soutien à l'enseignement.

Pour les axes Finances et Soutien à l'enseignement, ces hausses d'effectifs s'expliquent par l'intégration d'agents nouvellement recrutés, et la nécessité de les accompagner en formation adaptation à l'emploi. Plusieurs sessions ont été mise en place pour répondre aux demandes.

Concernant l'axe Hygiène et sécurité, la programmation 2022 a été riche en raison du déploiement sur tous les sites de l'établissement de la formation « Réagir face à l'incendie » et d'un nombre important de recyclages (recyclages tous les 5 ou 10 ans).

Quant à l'axe Pilotage management, l'offre a été enrichie. Le nombre d'enseignants-chercheurs inscrits a augmenté (39 contre 15 en 2021).

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

Axe de formation - 2022	BIATSS						EC/E		Total effectifs de stagiaires *	Total jours**	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F			eff	eff.	eff.
	H	F	H	F	H	F							
Accompagnement (1)	2	5	-	1	1	1	-	1	11	52	14	-	4
Communication	11	17	1	4	-	10	-	-	43	28	89	9	128
Finances ♦	1	5	15	37	6	18	-	-	82	93	38	59	199
Gestion de la connaissance	1	22	4	28	2	14	-	-	71	57	nd	4	nd
Immobilier et moyens généraux	1	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	1	-
Juridique	-	-	1	1	-	3	-	-	5	18	1	10	13
Pilotage Management	17	39	5	33	1	5	15	24	139	177	82	91	142

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

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

76

Axe de formation - 2022	BIATSS						EC/E		Total effectifs de stagiaires *	Total jours**	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F			eff.	eff.	eff.
	H	F	H	F	H	F	H	F					
Hygiène et sécurité ♦	70	37	39	41	87	104	35	42	455	440	239	153	302
Pédagogie	1	5	-	1	1	-	57	61	126	111	184	191	173
Préparation de concours ♦	5	8	10	27	11	51	-	-	112	55	128	138	128
Renforcer son efficacité (2) ♦	15	40	8	40	11	67	11	18	210	242	287	162	313
Ressources humaines	1	16	1	15	2	7	-	-	42	45	101	141	51
Soutien à la coopération internationale	-	4	-	2	-	1	-	-	7	4	5	-	13
Soutien à l'enseignement	13	6	30	5	42	1	2	-	99	130	54	70	123
Soutien à la recherche et à la valorisation	-	3	-	1	1	-	2	4	11	8	14	31	31
Système d'information	-	-	-	1	-	-	-	-	1	5	6	1	19
Techniques de recherche ♦	-	1	-	-	-	-	16	17	34	94	12	2	7
Vie de l'étudiant	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	6	2	8
TOTAL	138	208	114	237	165	282	138	167	1 449	1 562	1 260	1 065	1 654

Evolution annuelle des effectifs de stagiaires : + 15,0% +18,30% -35,6% -2,8%

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

Rappel 2021	129	166	90	202	111	275	148	139
-------------	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----

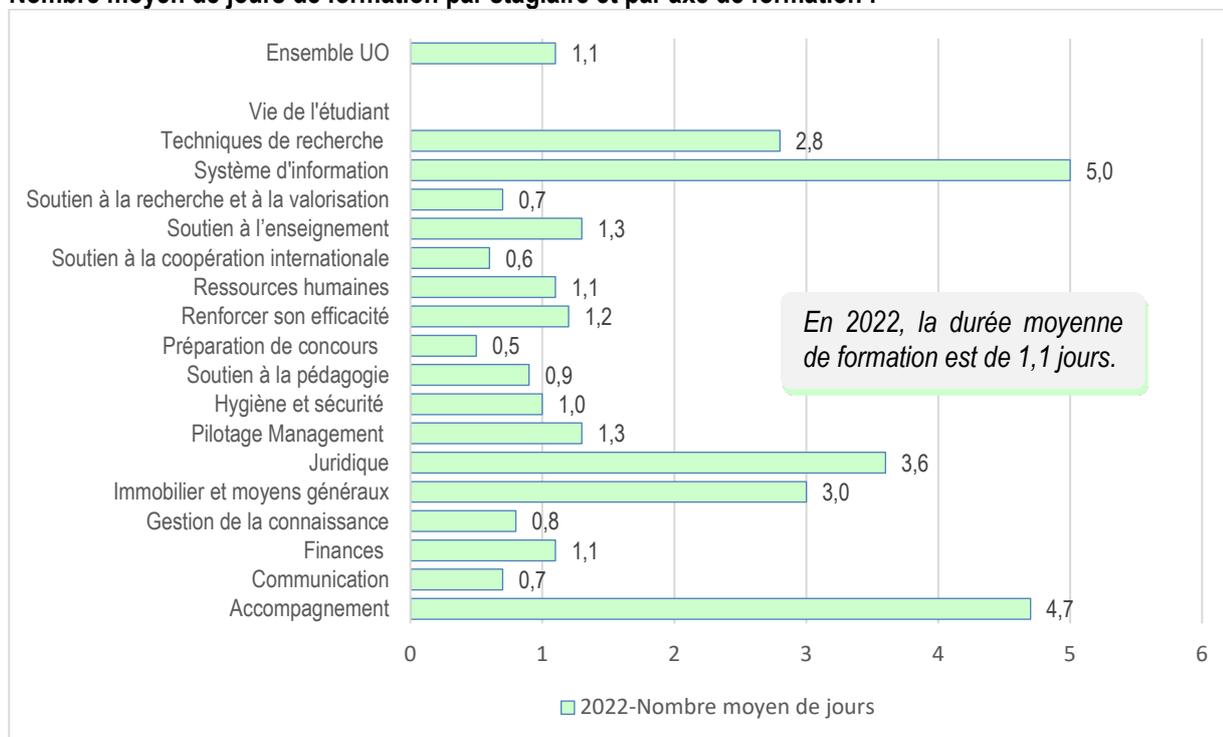
* Nombre de stagiaires : Un agent peut avoir suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année civile.

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

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

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

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



Lecture : la durée moyenne de formation en communication est de 0,7 jour en 2022. Rappel 2021 : 0,9 jour.

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

Focus sur les :

Formations au management

(extrait de l'axe de formation : Pilotage)

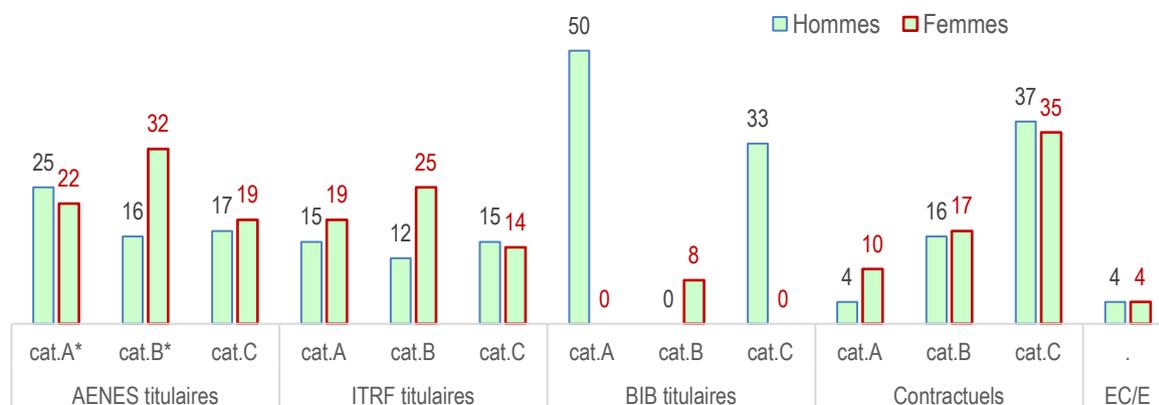
Formations hygiène et sécurité

Les formations au management font partie des axes stratégiques de formation au sein de l'établissement.	Libellé de la formation	Nombre de stagiaires présents		Total
		H	F	
<u>Formations collectives internes au management :</u>	Adaptation emploi nouveau entrant	39	38	77
-Appréhender les fondamentaux du management	Assistant de prévention Formation initiale	11	6	17
-Parcours management nouveaux encadrants (5 jours + retour d'expérience)	CACES 489 GERBEURS	3	-	3
-Conduire les entretiens professionnels	CACES Chariot R485	1	-	1
-Séminaire d'encadrement des doctorants	CACES NACELLE R386	1	-	1
-Management pour les directeurs.trices de composantes et de laboratoires	CACES R486 plateforme élévatrice (Formation initiale)	1	-	1
-Egalité professionnelle et diversité : un atout managérial	CACES R486 plateforme élévatrice (Recyclage)	2	-	2
-Accompagner le changement dans son équipe	CACES R489 chariot autoporté	1	-	1
-Manager grâce à l'intelligence émotionnelle	Conduite Autoclave	6	10	16
-Développer son leadership	Engins de chantiers	3	-	3
	Engins de chantiers (AIRP)	5	-	5
<u>Formations individuelles :</u>	Gestes et postures	4	6	10
-Management par l'agilité	Habilitation BE MANŒUVRE (Formation initiale)	6	1	7
-Cycle de formation des DGS	Habilitation BE MANŒUVRE (Recyclage)	7	2	9
-Maîtriser les outils de facilitation et d'intelligence collective	Habilitation électrique BT (Formation initiale)	8	-	8
-Développer et faire vivre son réseau	Habilitation électrique BT (Recyclage)	24	6	30
-Mener l'entretien d'évaluation	HACCP Hygiène Alimentaire	2	9	11
-Développement des compétences managériales des encadrants	Information sur les premiers gestes	4	17	21
	Premiers secours en santé mentale	2	13	15
	Réagir face à l'incendie	56	80	136
	Sauveteur Secouriste du Travail (Formation initiale)	6	9	15
	Sauveteur Secouriste du Travail (Recyclage)	34	26	60
	Sécurité dans l'utilisation des gaz toxiques et corrosifs	2	2	4
	Transport de marchandises dangereuses	2	-	2
	TOTAL	230	225	455

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

➤ Personnels ayant suivi au moins trois jours de formation

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



Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

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

Lecture : 25% des stagiaires hommes de la catégorie A de la filière AENES et Santé ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2022.

➤ Congés de formation professionnelle

Catégorie de l'agent	2022-2023			Rappel 2021-2022			Rappel 2020-2021
	Nombre et genre	Durée demandée	Durée du congé accordé (en mois)	Nombre et genre	Durée demandée	Durée du congé accordé (en mois)	Nombre et genre
BIATSS Catégorie A	1 F	12 mois à 100%	Accordé mais renoncement et départ de l'agent				1 F
	1 F	6 mois à 100%	Non accordé car demande du N+1 de remplacement de l'agent				
BIATSS Catégorie C				1 H 1 F	10 mois 1 mois	0* 1 mois	2 F*
Enseignant-chercheur							
Enseignant du second degré				1 F 1 F	6 mois 6 mois	6 mois 6 mois	

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

* dont une prolongation d'un CFP 2019-2020

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

En 2022, 2 demandes formulées n'ont pas abouti.
Rappel 2021, 3 CFP sont accordés pour 1 personnel BIATSS de catégorie C et 2 Enseignants du second degré.

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

➤ Préparation aux concours

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

Catégorie	Filière	Titulaires (T)		Contractuels (C)			Total	Rappel 2021		Rappel 2020		Rappel 2019	
		H	F	Total	H	F		T	C	T	C	T	C
A	Filière ITRF	1	1	2									
	Filière administrative		1	1	3	3	6	4	3	3	9	3	5
	Filière des Bibliothèques		1	1									
B	Filière ITRF	6	9	15									
	Filière administrative		6	6	3	5	8	8	11	10	12	13	11
	Filière des Bibliothèques		1	1									
C	Filière ITRF	1	8	9									
	Filière administrative	2	5	7	3	30	33	16	45	23	37	18	24
	Filière des Bibliothèques			0									
TOTAL		10	32	42	9	38	47	28	59	36	58	34	40

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

Rappel 2021	4	24	28	10	49	59
Rappel 2020	13	23	36	8	50	58
Rappel 2019	7	27	34	8	32	40

79

4.3 Les décisions prises sur les demandes de formation

Typologie de la formation individuelle demandée

2022	Profil du demandeur								Décision de la commission
	Catégories BIATSS						EC/E		
	A		B		C		F	H	
Formation Développement de compétences T2 et T3	F	H	F	H	F	H	F	H	Pour un cadre A femme, 3 demandes déposées, 1 seule accordée. Pour un cadre A Homme la demande déposée ne relevait pas du développement de compétences mais d'une réorientation. Il a été demandé à l'agent de requalifier sa demande. Toutes les autres demandes ont été validées avec un co-financement à 50% par le service formation.
Demande de VAE	-	2	1	-	-	-	1	-	100% des demandes étudiées ont été validées avec un co-financement à 50% par le service formation.
Demandes de bilans de compétences	1	1	-	-	-	-	1	-	
Demandes de mobilisation de CPF	1	1	-	2	2	-	-	2	Les demandes présentées ont été accordées avec prise en charge de 50% et plafond à 2000 euros.

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

4.4 L'accompagnement des parcours

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

L'accompagnement individuel repose sur une démarche volontariste des agents et a concerné en 2022, 50 personnes pour un total de 68 entretiens, 80 heures soit près de 1 entretien par agent et environ 2 heures accordées en moyenne pour chacun.

- 82 % des personnes accueillies concernent un public féminin, contre 77 % l'année précédente ;
- La moyenne d'âge la plus représentée est celle située dans la tranche 40-49 ans avec 34 % des agents, puis celle des 30-39 ans avec près de 26%. Contrairement à l'année passée où les 50-59 ans arrivaient en seconde position (28 %) ;
- L'ancienneté moyenne est de 9 ans ; (rappel 2021 : 9 ans)
- 54 % des agents reçus sont contractuels, 46 % sont titulaires ;
- 84 % des agents dépendent de la BAP J ;
- Moins de 2% des personnels appartiennent au corps des enseignants.

-Près de 32% viennent sur la base de motivations contextuelles (climat, routine, démotivation pour le poste...).

- Parmi les BIATSS ; 62% sont de catégorie C, 14 % de B et 24 % de A.

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

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

80

Accompagnement individuel :	A	B	C	TOTAL
Nombre d'entretiens effectués	16	8	44	68
Nombre d'heures consacrées aux bilans	20	13	47	80
Nombre d'agents suivis	12	7	31	50
Nombre d'accompagnements terminés	7	5	27	39
Nombre d'accompagnements en cours	5	2	4	11
Nombre d'entretiens par agent (en moyenne)	1,33	1,15	1,6	1,4
Nombre d'Heures consacrées aux entretiens par agent (en moyenne)	1,66	1,85	1,75	1,75

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

50 agents reçus

68 entretiens menés et 80 heures consacrées,

1 entretien et 2 heures consacrées en moyenne par agent,

39 accompagnements terminés et 11 accompagnements en cours.

Nature d'accompagnement

52% Travail sur CV / lettres

18% Elaboration de projet

24% Coaching/soutien

6% Diagnostic situation

-% Bilan professionnel

CHAPITRE 4 - LA FORMATION

Accompagnement collectif : <i>Formation présentation de carrière</i>	Nombre d'agents suivis	Nombre d'heures de formation
Admissibles ADJAENES et SAENES	9	3
Admissibles Concours recrutement sans concours, BOE et Technicien externe RF	19	6
Admissibles Assistant ingénieur RF Admissibles Catégorie A RF repyramidage	6	3
Total accompagnement :	34	12

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

66 heures de formation
67 agents accompagnés

Dont 34 agents reçus suite à leur admissibilité à un cours

81

Bilans professionnels internes :	A	B	C	TOTAL
Nombre d'heures d'entretiens par agent	-	-	-	-

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

BILANS PROFESSIONNELS INTERNES

aucun bilan mené en 2022,

Types de bilans
souhait d'évolution / souhait de reconversion

Accompagnement des parcours (formations) :	Effectifs suivis	Nombre d'heures
Identifier ses compétences et valoriser son parcours (3 jours)	16	42
Rédiger son CV (2 demi-journées)	9	6
Rédiger sa lettre de motivation (2 demi-journées)	8	6
Total	33	54

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

54 heures de formations regroupant
33 participants.

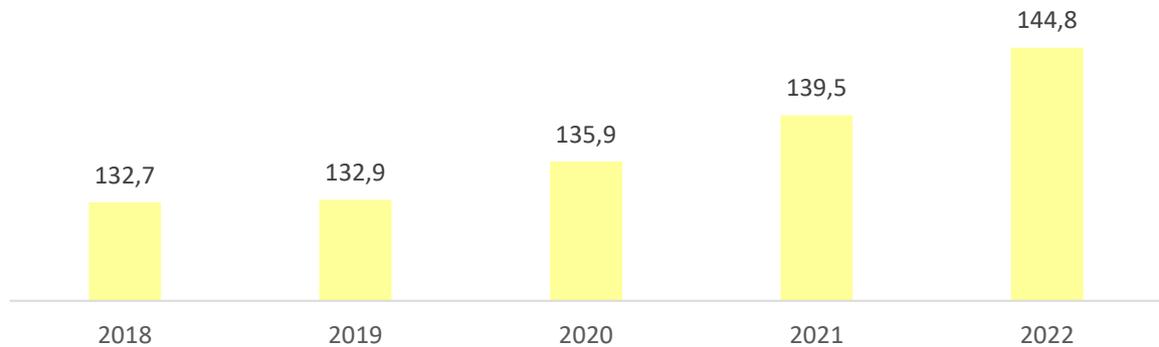
5

Les rémunérations

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.1 La masse salariale

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

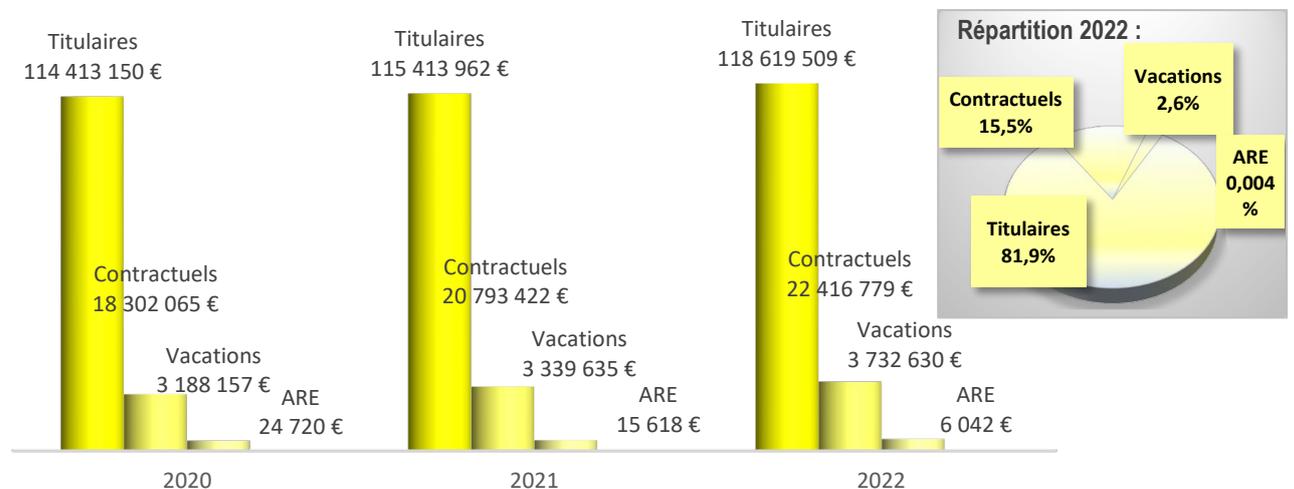


144,8 M€ de masse salariale en 2022 soit + 3,8% par rapport à 2021.

L'augmentation de la masse salariale entre 2021 et 2022 est principalement due :

- à l'augmentation du point d'indice,
- à l'augmentation indemnitaire obligatoire (dont RIPEC[†], PES/PRES, PEDR)
- au recrutement de contractuels à partir de ressources propres,
- à la campagne d'emplois 2022 et aux emplois effectivement pourvus, au paiement sur l'année complète des recrutements fin du trimestre 2021,
- au Glissement Vieillesse Technicité (GVT)[†],
- aux mesures sociales (ex : augmentation du SMIC).

➤ Evolution et répartition de la masse salariale par profil



CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Répartition de la masse salariale 2022 par profil selon la composition (en €)

Montants* en €	Rémunération principale**	Indemnités et primes***	Cours complémentaires	Charges patronales	Prestations****	TOTAL 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Titulaires	56 140 809	7 555 496	2 921 317	51 723 114	278 773	118 619 509	115 413 962	114 413 150
<i>dont EC/E</i>	41 304 452	4 529 004	2 865 691	37 948 075	42 751	86 689 972	83 674 188	82 359 483
<i>dont BIATSS</i>	14 836 358	3 026 492	55 627	13 775 039	236 021	31 929 537	31 739 775	32 053 667
Contractuels	15 194 244	704 727	261 701	6 227 502	28 606	22 416 779	20 793 422	18 302 065
<i>dont EC/E</i>	8 429 258	241 236	236 521	3 521 298	15 158	12 443 471	11 931 066	10 968 000
<i>dont BIATSS</i>	6 764 986	463 491	25 179	2 706 205	13 447	9 973 308	8 862 356	7 334 065
Vacations	-	364 399	2 572 523	795 674	33,2	3 732 630	3 339 635	3 188 157
<i>dont vacation d'enseignement</i>		8 754	2 550 780	644 494		3 204 028	2 858 082	2 676 545
<i>dont administratives et étudiants</i>		355 645	21 744	151 180	33,2	528 602	481 614	511 699
ARE					6 042	6 042	15 618	24 720
TOTAL	71 335 053	8 624 622	5 755 541	58 746 290	313 453	144 774 960	139 562 699	135 928 178
En %	49,3%	5,9%	4,0%	40,6%	0,2%	100%		
<i>Rappel 2021 (en %)</i>	49,9%	4,8%	3,9%	41,1%	0,2%	100%		
<i>Rappel 2020 (en %)</i>	49,8%	4,6%	3,8%	41,5%	0,2%	100%		

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

*Les dépenses en masse salariale courent sur l'année civile 2022.

** dont SFT, NBI

*** dont GIPA ↓

**** dont Remboursement frais transport et CLD

➤ Evolution de la masse salariale selon le centre financier

Montants en €	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution entre 2021 et 2022
Masse salariale hors subdivisions	130 254 560	130 771 229	134 096 662	137 287 842	142 205 382	+3,6%
<i>Dont projets financés (y compris recherche) :</i>	4 052 309	3 799 820	3 880 313	5 173 534	6 091 110	+17,7%
Masse salariale subdivisions	2 475 818	2 162 066	1 831 453	2 274 856	2 569 579	+12,9%
SEFCO	534 765	573 457	518 862	550 881	581 361	+5,5%
UTL	84 632	133 236	137 006	39 842	76 400	+91,8%
Investissements d'avenir [†]	1 856 421	1 455 373	1 175 585	1 684 133	1 911 818	+13,5%
TOTAL Masse Salariale	132 730 378	132 933 296	135 928 115	139 562 699	144 774 960	+ 3,8%

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

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

	EC/E			BIATSS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectifs	9	1	10	7	3	10
2022-Montant total de la masse salariale brute (en €)	800 386	87 296	888 312	490 135	218 796	708 931
Effectifs	9	1	10	6	4	10
2021-Montant total de la masse salariale brute (en €)	755 419	82 317	837 736	378 621	267 801	591 181

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

86

5.2 Les traitements indiciaires

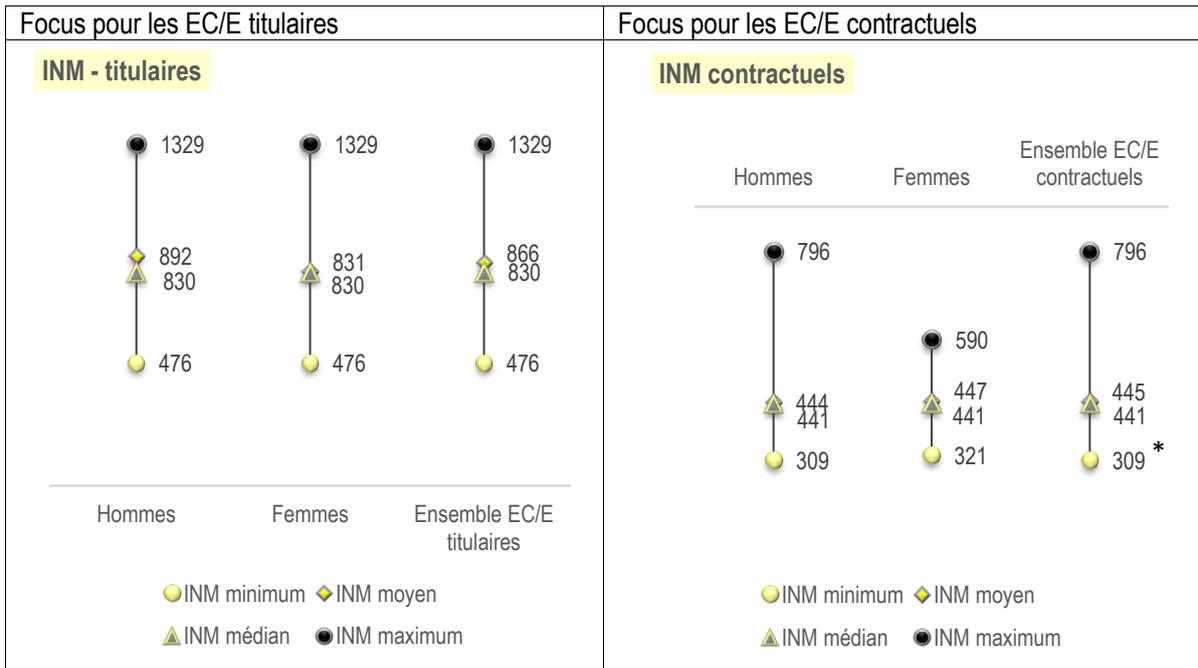
- Evolution des indices moyens par sexe selon le statut, type de population

		Personnels titulaires						Personnels contractuels et type de contrat*						
		EC/E		BIATSS			EC/E				BIATSS			
		EC	E	Cat. A	Cat. B	Cat. C	ATER	ML et Lect.	PAST	E	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Nombre d'agents	2020	H	364	143	85	62	83	29	2	10	28	34	17	24
		F	221	128	88	107	177	21	3	1	37	37	38	64
		Σ	585	271	173	169	260	50	5	11	65	71	55	88
	2021	H	357	142	83	62	76	23	1	8	22	44	23	19
		F	217	134	79	107	162	25	4	1	30	48	40	77
		Σ	574	276	162	169	238	48	5	9	52	92	63	96
2022	H	354	135	83	59	70	27	2	9	35	27	32	20	
	F	224	133	82	105	148	29	3	2	38	29	36	86	
	Σ	578	268	165	164	218	56	5	11	73	56	68	106	
INM moyen	2020	H	909	781	600	464	388	432	327	375	444	503	363	336
		F	844	749	580	469	386	441	321	314	433	471	370	334
		Σ	884	766	585	469	387	436	325	370	438	486	368	335
	2021	H	910	785	603	430	380	435	321	423	463	519	362	336
		F	844	748	594	435	373	436	345	397	470	478	368	335
		Σ	885	767	599	433	375	436	340	413	467	497	366	335
2022	H	930	794	611	437	391	441	321	383	474	526	364	337	
	F	865	773	603	435	382	435	345	375	470	461	379	335	
	Σ	905	783	607	436	385	438	340	381	472	494	372	335	
INM médian	2020	H	830	800	575	458	380	441	321	397	448	467	355	332
		F	830	769	555	458	380	441	321	314	390	448	358	330
		Σ	830	775	555	458	380	441	321	397	441	467	355	332
	2021	H	830	803	569	431	380	441	321	441	454	512	355	332
		F	830	757	577	434	365	441	321	397	448	467	355	332
		Σ	830	775	577	431	365	441	321	397	448	492	355	332
2022	H	830	806	577	431	392	441	321	397	455	492	361	332	
	F	830	775	593	431	380	441	321	375	448	461	369	332	
	Σ	830	800	577	431	380	441	321	397	448	467	363	332	

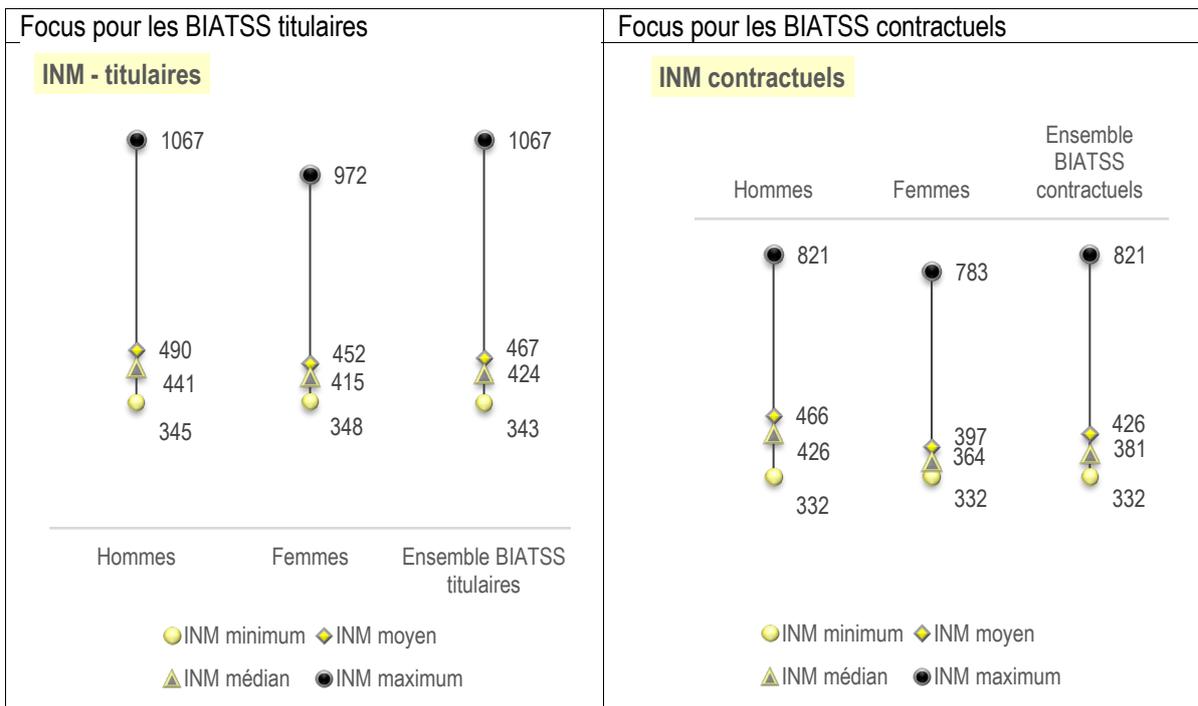
Source : DRH-SPB et SPE-EC

*Hors agents rémunérés à l'heure ou au forfait

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS



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

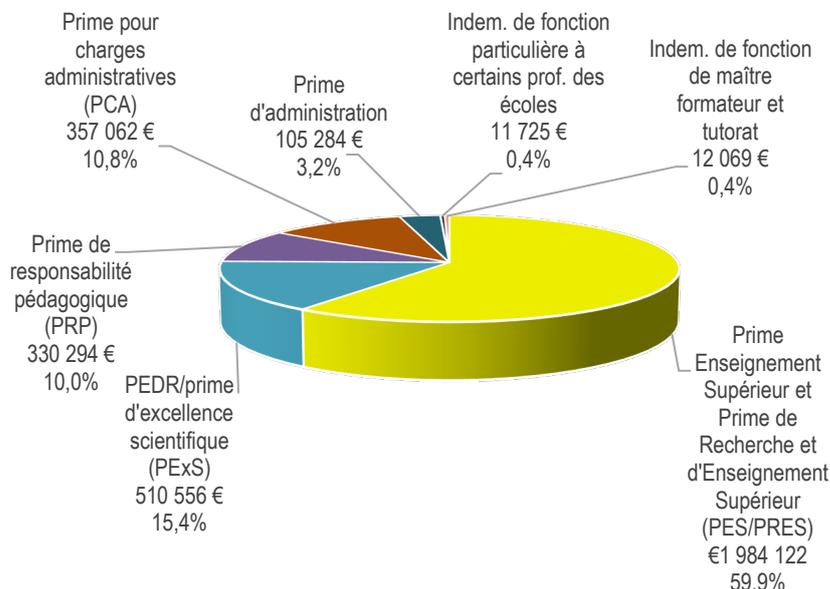


CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.3 Les primes et indemnités

➤ Primes et indemnités versées aux personnels EC/E

Répartition des primes et indemnités - 2022 :



Le montant total des dépenses par types de primes et indemnités observés en 2022 est en hausse, soit + 17,6%.

L'augmentation du régime indemnitaire obligatoire explique cette évolution.

Types de primes [↓] et indemnités	Effectifs concernés			Montant 2022 (en €)	Rappel 2021		Rappel 2020		Rappel 2019	
	H	F	Total		(en €)	eff.	(en €)	eff.	(en €)	eff.
Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PES/PRES)*	526	383	909	1 984 122	1 505 791	900	1 084 396	883	731 014*	898
PEDR/prime d'excellence scientifique (PEXS)	96	38	134	510 556	517 842	149	551 266	138	563 667	145
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	210	152	362	330 294	350 678	381	486 325	364	272 474	326
Prime pour charges administratives (PCA)	89	54	143	357 062	364 857	151	334 464	115	323 214	120
Prime d'administration**	9	3	12	105 284	99 599	10	89 507	9	83 762	8
Indem. de fonction particulière à certains prof. des écoles	3	12	15	11 725	11 254	16	10 704	16	10 681	14
Indem. de fonction de maître formateur et tutorat	3	8	11	12 069	11 662	11	11 182	11	5 399	11
Abattement Indemnitaire (Transfert Primes/Points)***	520	371	891	-318 619	-316 852	899	-317 643	883	-321 710	891
Montant en euros				2 992 492	2 544 832	-	2 250 201	-	1 668 501	-

Source : DRH-SPE-EC

Les primes et indemnités concernent l'année universitaire 2021/2022 - vote au CA du 20 mai 2022, [délibération 2022-40](#).

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

**De nouvelles élections de directeurs de composante ont eu lieu en 2022. Les effectifs concernés prennent en compte les anciens et nouveaux directeurs de composante.

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

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

Début 2022, l'UO s'organise afin de répondre aux exigences de la LPR⁺, et notamment au décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC⁺), aux 2 arrêtés parus fin 2021 et début 2022 et aux lignes directrices de gestion ministérielles (LDG⁺) parues dans le bulletin officiel du MESR le 14 janvier 2022.

Ainsi 3 types de primes et indemnités vont remplacer celles précédemment existantes pour les EC soient :

La prime statutaire : *liée au grade, elle correspond à la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions, ex Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES),*

La prime fonctionnelle : *liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières avec 3 groupes de cotation, ex Prime pour charges administratives (PCA), Prime de responsabilité pédagogique (PRP).*

Pour la PRP, l'établissement met en place un Référentiel Equivalent Horaire (REH) car le RIPEC ne répond pas à toutes les fonctions existantes au sein de l'UO,

La prime individuelle : *liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions définies pour les enseignants-chercheurs englobe l'ex PEDR/prime d'excellence scientifique (PEXS).*

Afin de mettre en œuvre le RIPEC dès 2022 et au regard des délais impartis, l'établissement a fait le choix d'appliquer les LDG ministérielles.

Une feuille de route a été établie par l'établissement, sous la conduite du président, de la vice-présidente du CA et de la présidente du CAc afin de préciser la mise en œuvre des primes fonctionnelle et individuelle avec :

- 10 points d'information et de discussion à l'ordre du jour du Conseil des Directeurs de composante,
- 11 discussions en formations restreintes du CAc (5 ECPA, 3 ECPA 2P, 3 PRPA)
- 2 assemblées générales d'information auprès des EC de l'Université (4 mars 2022 et 15 juin 2022)

Deux espaces sur l'intranet ont été créés :

Le Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs - RIPEC

Les Lignes Directrices de Gestion

A noter : Deux nouveaux décrets parus en septembre 2022 et décembre 2022 ont modifiés certaines dispositions relatives à ces primes. Les différents échanges ont permis de définir les premières lignes directrices de gestion (LDG) locales et ont été soumises pour avis au CAc, CSA et pour vote au CA en 2023.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Primes et indemnités versées aux personnels BIATSS

Type de primes et indemnités	Effectifs concernés			Montant 2022 (en €)	Rappel 2021		Rappel 2020		Rappel 2019	
	H	F	Total		(en €)	Eff.	(en €)	Eff.	(en €)	Eff.
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE ↓	222	365	587	2 748 958	2 842 629	620	2 958 601	640	2 922 689	627
Prime des contractuels	57	130	187	76 463	67 533	156	56 061	133	55 906	146
Abattement Indemnitaire (Transfert Primes/Points PPCR ↓)	225	369	594	-140 467	-145 753	622	-150 278	633	-147 980	633
Montant en euros				2 684 954	2 764 409	-	2 864 384	-	2 830 615	-

Source : DRH-SPB

Le montant total des dépenses par types de primes et indemnités observés en 2022 est en baisse, soit - 2,9%.

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

Pour les personnels BIATSS contractuels

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

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
700	500	350

Source : DRH-SPB

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.

Les groupes, fonctions et montants sont définis et votés depuis le CA du 9 juillet 2021, délibération 2021-72. Le périmètre des groupes est en annexe de la délibération.

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

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

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

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Autres primes versées avec l'IFSE

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

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

Structure	Nombre de points et de fonctions votés en CA			Nombre de points et de fonctions perçus en 2022				Nombre de points et de fonctions perçus en 2021	
	NBI adm.	NBI tech.	NBI statutaire	Nombre de points votés	Nombre de fonctions votés	Nombre de points réelles attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires	Nombre de points réelles attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires
Directions, services	599	39	190	828	34	631	26	628	26
DGS			150	150	3	90	2	90	2
DRH	77			77	4	77	4	77	4
DAF	46			46	2	64	3	46	2
DCPD	23			23	1				
AC	23		40	63	2	63	2	63	2
DSI	55			55	2	32	1	32	1
DP	53	13		66	4	53	3	53	3
DRP	50			50	2				
SAJ	23	26		49	3	36	2	36	2
DEFI	41			41	2	18	1	23	1
DPPA	40			40	2	40	1	40	2
DOIP	27			27	1	27	1	27	1
DRI	27			27	1	27	1	27	1
SHS	27			27	1	27	1	27	1
CAB	23			23	1	23	1	23	1
COM	23			23	1	23	1	23	1
DVE	23			23	1	13	1	23	1
SEFCO	18			18	1	18	1	18	1
Composantes	937	13	-	950	52	735	41	753	42
INSPE	184			184	10	135	7	153	8
Polytech	94			94	5	40	2	31	2
UFR DEG	86			86	4	68	3	68	3
UFR ST	86			86	4	68	3	68	3
IUT 45	71	13		84	5	102	6	84	5
UFR LLSH	81			81	4	81	4	81	4
IUT 36	79			79	5	52	4	52	4
IUT 18	71			71	4	44	3	71	4
IUT 28	66			66	4	53	3	53	3
OSUC	66			66	4	39	3	39	3
EUK	53			53	3	53	3	53	3
TOTAL attribué par l'établissement	1 536	52	190	1 778	86	1 366	67	1 381	68

Source : DRH-SPB

L'attribution de la NBI a été revue en 2021 (CA du 9 juillet 2021, délibération 2021-71). L'écart entre le nombre de points votés et ceux réellement attribués concerne les personnels contractuels (car leur statut ne permet pas l'attribution d'une NBI), les personnels payés par des organismes extérieurs et les postes vacants à la période de référence soit la paye du mois de décembre 2022.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.4 Les rémunérations moyennes

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

EC/E titulaires Par corps	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)	EC/E/C contractuels Par corps	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)
PU	72 994	67 429	71 466	PAST	49 631	44 206	48 606
MCF	55 203	54 139	54 758	ATER	28 386	30 060	29 226
Enseignants-chercheurs	61 020	56 847	61 020	Contractuels 2nd degré	28 284	31 819	30 150
PE	na	43 622	43 622	Chercheurs*	37 223	36 188	36 827
Enseignants du 1er degré	na	43 622	43 622	Montant moyen (en €)	32 151	32 343	32 242
PRAG	58 172	55 911	57 190	* hors contrats doctoraux			
PRCE, CPE, PEPS	50 784	46 681	48 825				
PLP	49 700	47 477	48 580				
PREN	na		na				
Enseignants du 2nd degré	54 607	51 025	52 973				
Montant moyen (en €)	59 283	54 502	57 331				

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

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

Périmètre de la rémunération moyenne :

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

BIATSS Titulaires par catégorie FP	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)	BIATSS contractuels par catégorie FP	Hommes	Femmes	Montant moyen (en €)
A+	55 263	54 763	55 046	A*	33 665	29 102	31 258
A	39 861	39 843	39 852	B	21 401	22 264	21 899
B	30 207	29 853	29 983	C	20 333	20 791	20 696
C	25 625	25 219	25 349	* dont les chercheurs			

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

Quel que soit le statut et la catégorie, la rémunération moyenne 2022 pour un personnel BIATSS est de 29 544 €. Les hommes ont une rémunération moyenne supérieure à celle des femmes, 31 614 € contre 28 255 €.

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

Périmètre de la rémunération moyenne :

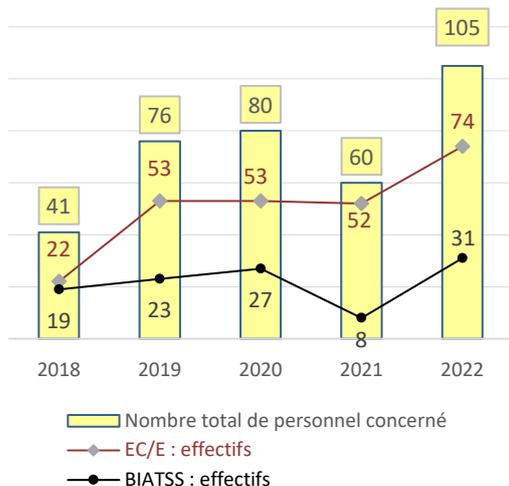
Les données sont présentées en année civile pour 1 ETP et ne concernent que les agents indicés. Le calcul prend en compte la rémunération principale + accessoire (RIFSEEP) hors SFT + remboursement domicile travail. Les charges patronales sont exclues.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

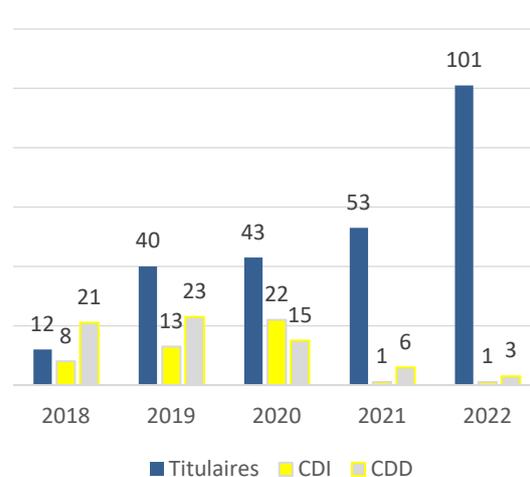
5.5 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

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

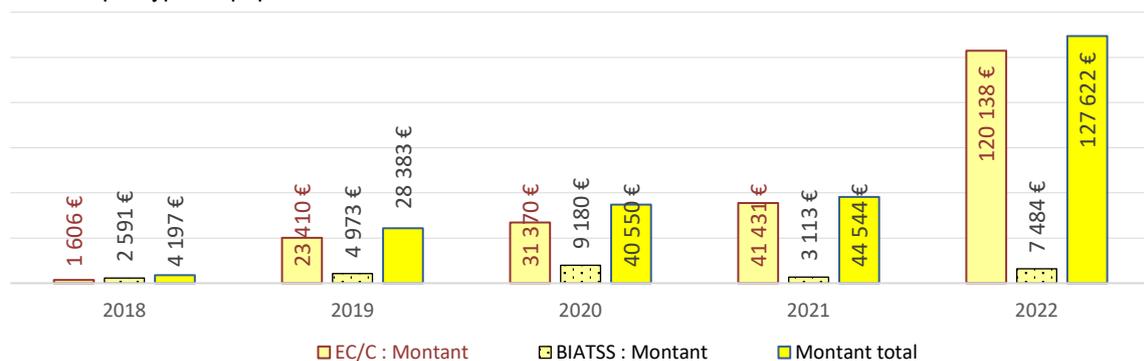
Effectifs par type de population :



Effectifs par statut et type de contrat :



Montant par type de population :

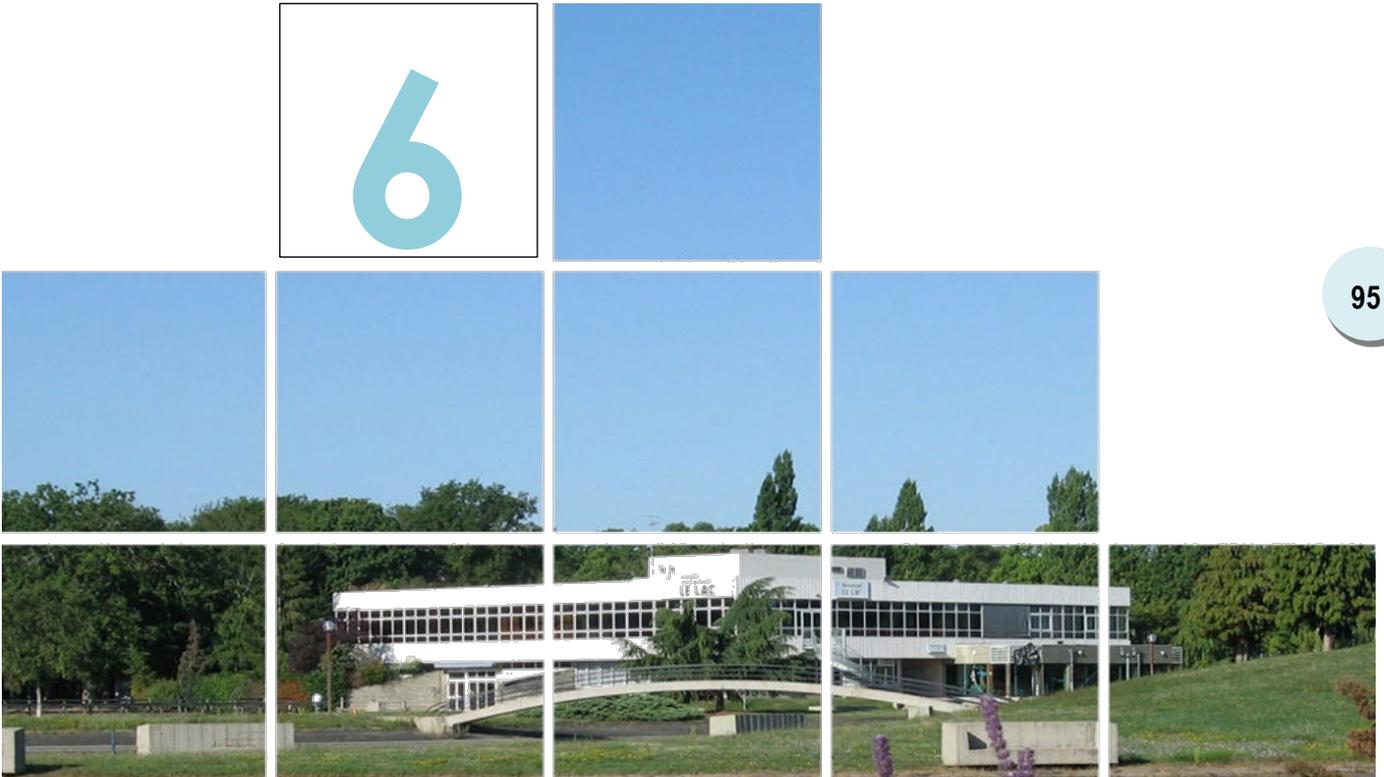


➤ Répartition du nombre d'agents et montant par population, statut selon le sexe

Type de population	Statut	2022 - Nombre d'agents			2022 - Montant (en €)			Rappel 2021 (en €)	Rappel 2020 (en €)	Rappel 2019 (en €)
		H	F	Effectif total	H	F	Montant total			
ENSEIGNANTS	Titulaires	40	31	71	66 241	50 781	117 022			19 531
	CDI			-			-	-	3 763	951
	CDD	3		3	3 115		3 115	3 913	3 907	2 928
Total ENSEIGNANTS		43	31	74	69 357	50 781	120 138	41 131	31 370	23 410
BIATSS	Titulaires	14	16	30	3 553	3 788	7 341		2 373	1 125
	CDI	1		1	144		144	169	4 091	566
	CDD			-			-	-	2 716	3 282
Total BIATSS		15	16	31	3 696	3 788	7 484	3 113	9 180	4 973
TOTAL GIPA		58	47	105	73 053	54 569	127 622	44 545	40 550	28 383
Rappel 2021		42	18	60	30 762	13 783	44 545			
Rappel 2020		41	39	80	22 998	17 552	40 550			
Rappel 2019		44	32	76	18 757	9 626	28 383			

Source : DRH-SPB et SPE-EC

6



La santé et la sécurité au travail



6.1 Les instances de prévention et leurs activités

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

Composition du CHSCT :

	Membres titulaires			Membres suppléants			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	
BIATSS	3	1	4	3	2	5	9
EC/E	1	4	4	1	1	2	7
TOTAL	4	5	9	4	3	7	16

Source : Service Hygiène et sécurité

- Les réunions du CHSCT

**8 réunions
CHSCT ont eu
lieu en 2022.**

Sujets* mis à l'ordre du jour des réunions du CHSCT en 2022 :

- Rapport d'activité du médecin du travail – année 2020,
- Restitution de l'audit de la Direction Recherche et Partenariats (DRP),
- Situation de l'abri à vélos – IUT Orléans,
- Présentation des Dossiers Techniques Amiante réalisés en 2021,
- Présentation des Orientations Stratégiques Ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels – Année 2021,
- Présentation des Orientations stratégiques Ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels – Année 2022,
- Présentation des travaux – nouveau bâtiment Administration de l'IUT d'Orléans, passerelle du lac et opérations CPER
- Point sur la reconnaissance des expositions à l'amiante actives et passives,
- Réorganisation des services de la Direction Générale des services (DGS) et de la Direction des Affaires Financières (DAF),
- Présentation de la note Vigilance canicule : recommandations sur les mesures à mettre en œuvre sur les lieux de travail des agents,
- Présentation du rapport sur le bâtiment Oméga,
- Présentation de l'organisation du département de la formation médicale au sein de l'UFR Sciences et Techniques,
- Le déménagement des bureaux au château : DAF et Agence Comptable,
- Projet Madeleine Learning Center,
- Compte rendu de l'enquête menée suite à l'accident survenu au GREMI le 8 juin 2022.

Sujets pour examen :

- Consignations dans les registres santé et sécurité au travail (pas d'avis pour ou contre, mais des avis ont été exprimés avec vote POUR sur les préconisations formulées par l'instance au regard des consignations présentées),
- Signalement au registre du Danger Grave et Imminent concernant le bâtiment Omega (vote POUR sur les préconisations formulées par l'instance),
- Approbation des procès-verbaux des réunions CHSCT des 19 novembre 2019, 1er février 2021, 2 avril 2021 et 22 juin 2021 : vote POUR à l'unanimité,
- Bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2020 et 2021 : vote POUR à l'unanimité,
- Programme d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail - année 2022 : vote POUR à l'unanimité,
- Approbation des procès-verbaux des réunions CHSCT des 4 septembre 2020 et 3 décembre 2021 : vote POUR à l'unanimité,
- Approbation des PV des réunions CHSCT des 6 novembre 2019, 21 septembre 2020, 10 mars, 27 août et 22 septembre 2021 : vote POUR,

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

Activités CHSCT	2018	2019	2020	2021	2022
Enquêtes :					
Suite à un signalement dans le registre de danger grave imminent	-	1	-	2	
Liées au cas d'accident grave ou qui aurait pu avoir des conséquences graves	1	-	-	-	1
Nombre de visites des locaux	4	4	1	-	1

Source : Service Hygiène et sécurité

6.2 Les acteurs de la prévention et leurs activités

➤ L'ingénieur Hygiène et Sécurité

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

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

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

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

➤ Les assistants de prévention

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

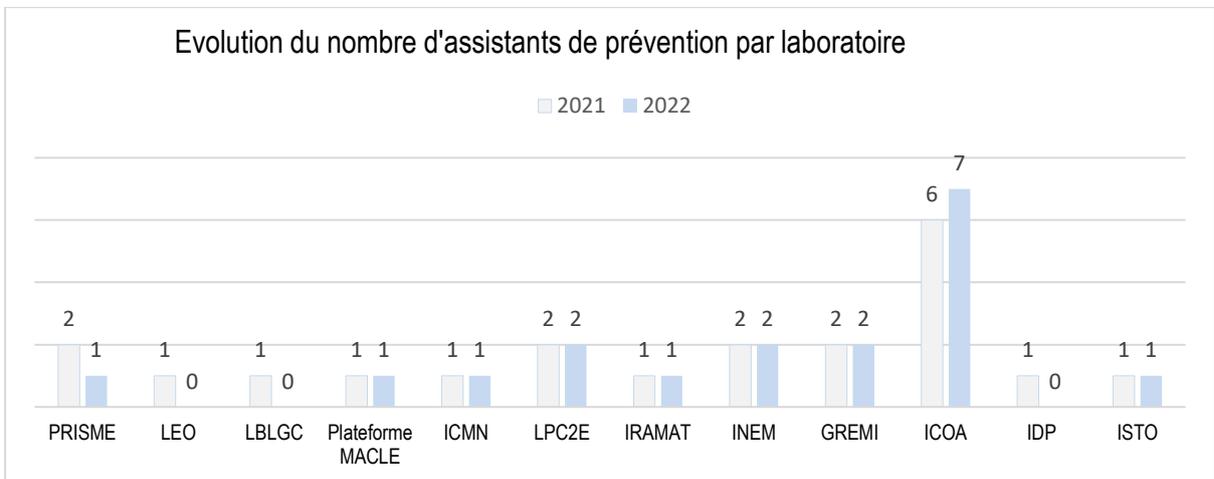
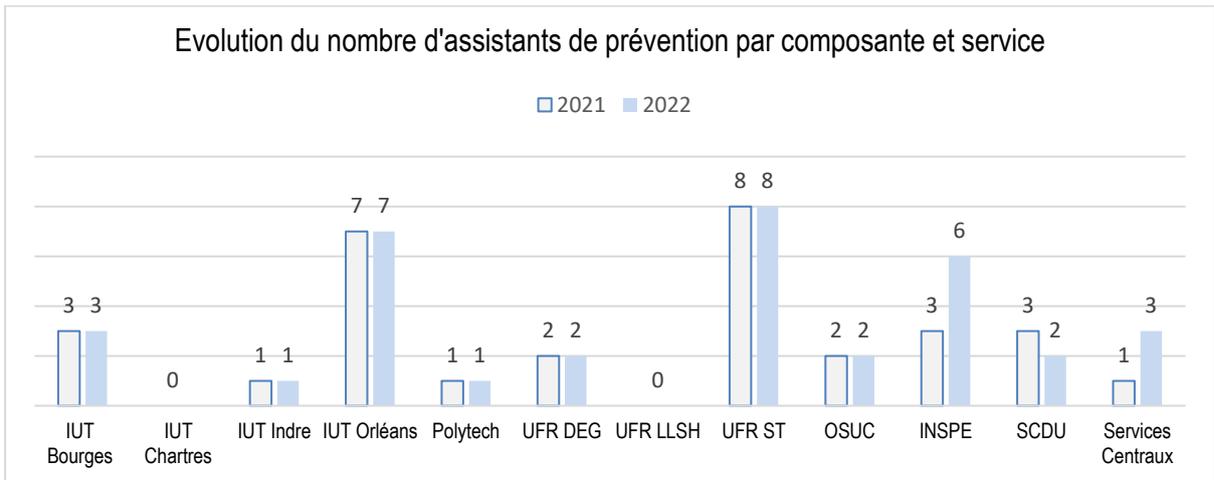
- ✓ *assister et conseiller le directeur d'unité ou du service,*
- ✓ *sensibiliser les agents au respect des consignes et règles de sécurité,*
- ✓ *prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents,*
- ✓ *participer à la formation des agents et des nouveaux entrants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

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

Personnels de l'UO	Hommes	Femmes	Total 2022	Rappel 2021
EC/E	3	3	6	6
BIATSS	31	16	47	47
<i>Catégorie A</i>	14	6	20	20
<i>Catégorie B</i>	8	8	16	16
<i>Catégorie C</i>	9	2	11	11
TOTAL	34	19	53	53

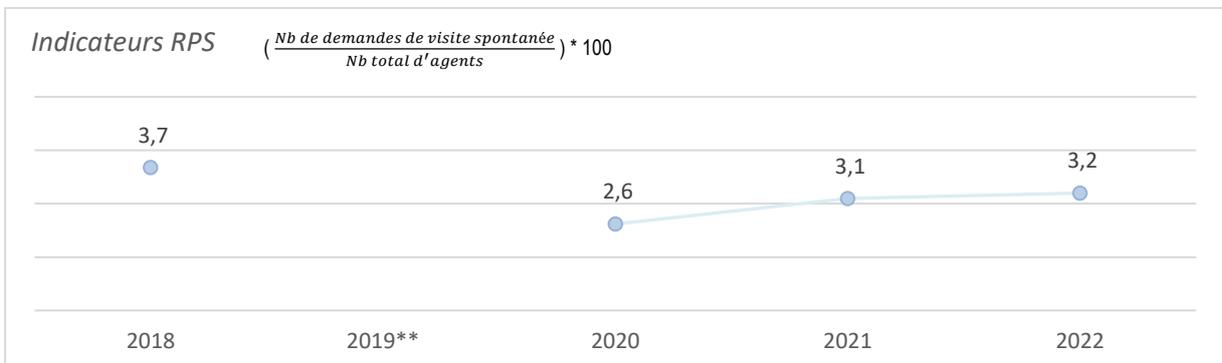
Source : Service Hygiène et sécurité

Nombre d'assistants de prévention par composante, service et laboratoire : Evolution sur 2 ans



➤ La médecine de prévention

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



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

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

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Examens systématiques des personnels* ne nécessitant pas une surveillance médicale particulière	55	52	2	78	152
Examens systématiques des personnels* nécessitant une surveillance médicale particulière	654	228	5	235	305
dont premières consultations	142	50	4	74	91
Taux de réponse aux convocations	90%	87%	99%	87%	91%
Visites occasionnelles**	125	156	74	125	125
Nombre total de visites**	731	443	82	438	457
dont entretiens infirmiers				107	64***

Source : Service de médecine de prévention des personnels

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

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

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

*** recensement des entretiens infirmiers du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} juillet 2022.

En 2022, poursuite de la crise sanitaire Covid-19 avec plusieurs vagues mais reprise de l'activité normale.

Le médecin passe d'une quotité de travail de 40% à 50% à compter du 01/01/22.

Le départ d'une infirmière en août a eu un impact sur l'activité. Elle est remplacée mi-octobre 2022 sans reprise des entretiens infirmiers dans un premier temps.

En 2022, le taux de réponse initiale aux convocations est de 75% (91% après rappel).

Le taux de prise en charge des agents est de 35% en 2022.

99

➤ Suivi médical des agents dans les antennes* :

Sites	Nombre de visites					2022	% du total des effectifs du site
	2018	2019	2020	2021	2022		
Sites de l'Indre	11	14	5	4	nc	nc	
Sites de Bourges	11	nc	37	57	36**	30%	
Sites de Chartres	9	8	4	18	14	18%	
Sites de Tours Fondettes - Blois	3	8	11	nc	7***	25%	
TOTAL	34	30	57	79	57	73%	

Source : Service de médecine de prévention des personnels

nc : non connu

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

** Seules apparaissent les données de l'IUT 18

*** Pas de médecin sur Blois

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

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

Nature du risque professionnel :	Nombre de personnes*				
	2018	2019	2020	2021	2022
Agents chimiques	105	32	1	60	66
Agents biologiques	22	3	-	6	10
Rayonnements ionisants	20	2	1	5	5
Agents physiques	65	58	1	40	53
Travail sur écran	379	285	7	215	289
Risques traumatiques	26	15	-	21	27
Postes de sécurité	2	2	1	3	5
Surveillance particulière concernant les :					
Personnes handicapées	33	17	2	44	22
Femmes enceintes	10	nc	-	5	9
Pathologies particulières	72	nc	-	11	6
Reprises de travail (après CLM, CLD...)	49	32	-	31	74
A la demande du médecin du travail	-	-	22	27	84
Mères d'enfants < 2 ans	15	13	-	5	13

Source : Service de médecine de prévention des personnels

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

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

Les entretiens infirmiers sont réalisés dans le cadre du suivi réglementaire périodique.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

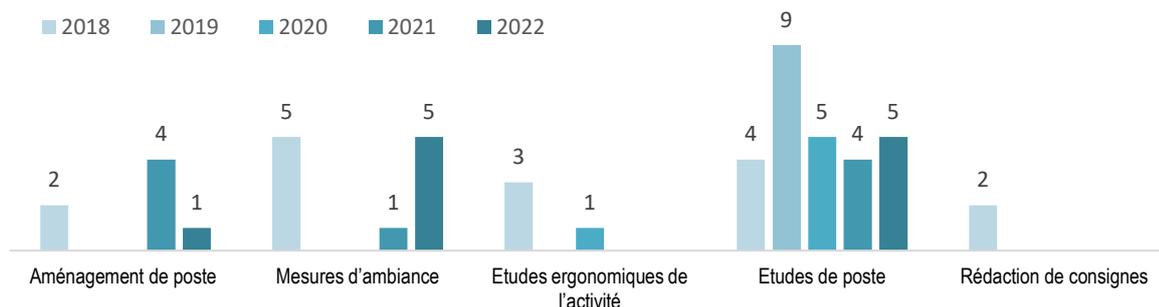
➤ Visites des locaux et études des postes de travail :

Type d'étude	2018	2019	2020	2021	2022
Aménagement de poste	2			4	1
Mesures d'ambiance	5			1	5
Etudes ergonomiques de l'activité	3		1		
Etudes de poste	4	9	5	4	5
Rédaction de consignes	2				
TOTAL	16	9	6	9	11

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

100

Evolution par type d'étude :



Suite études de postes

	2019	2020	2021	2022
Nombre de préconisation(s)/action(s) organisationnelle(s)	11	6	19	12
Nombre de préconisation(s)/action(s) matérielle(s)	10	8	15	14
Nombre de préconisation(s)/action(s) bâtementaire(s)	5	5	13	3
Nombre total de préconisations	26	19	47	29

Source : Service de médecine de prévention des personnels

Exemple de lecture : Après une étude de poste, 3 types de préconisations/actions peuvent être avancées par l'équipe de la médecine préventive. En 2022, 12 préconisations organisationnelles sont rédigées (exemple : supprimer le travail isolé).

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

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

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

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

Visites des locaux - Orléans et sites :

Nature de la visite	Nombre de visites				
	2018	2019	2020	2021	2022
Visites programmées	1	3	-	-	-
Suite à une consultation médicale	-	-	1	1	
Nouvelles installations	3	2	-	1	1
Autres	1	-	-	-	
TOTAL	5	5	1	2	1

6.3 L'état du bâti

➤ Visite de l'Inspection Santé et Sécurité au travail

L'Inspection Santé et Sécurité au travail a lieu tous les 4-5 ans.

L'Inspection Santé et Sécurité au Travail (ISST), menée par deux inspecteurs, s'est déroulée les 25 et 26 janvier et les 5, 6 et 13 avril 2022.

Cette inspection s'est conclue par une restitution en visio-conférence auprès du président et de la vice-présidente du conseil d'administration, de la directrice générale des services et de la conseillère de prévention de l'université le 13 avril 2022.

Etat des bâtiments	2018	2019	2020	2021	2022
Etat neuf ou très bon (bâtiment moins 10 ans)	25%	24%	24%	28%	29%
Etat restant adapté (bâtiment de 10 à 20 ans)	53%	55%	54%	49%	49%
Bâtiment adapté mais vétuste nécessitant interventions lourdes	17%	17%	19%	20%	19%
Bâtiment inadapté aux missions	2%	2%	2%	2%	2%
Bâtiment à démolir ou à restructurer en totalité	2%	2%	1%	1%	1%

Source : Service Hygiène et sécurité

➤ Visites de la commission de sécurité :

Bâtiment	Type *	Catégorie **	Date de la visite	Périodicité (en années)	Avis 2022
UFR ST - 3IA	R L	2	06/01/2022	3	FAVORABLE
UFR ST - M. ROYER	R	3	06/01/2022	3	FAVORABLE
UFR ST - N. GRELET	R	3	27/01/2022	3	FAVORABLE
UFR DEG - Aile Sully	R L	2	27/01/2022	3	FAVORABLE
INSPE - Bourgogne	R	3	22/03/2022	3	FAVORABLE
IUT Orléans - MT2E	R N	2	02/05/2022	3	FAVORABLE
UFR ST - Amphithéâtres	R L	1	05/05/2022	3	FAVORABLE
SCD - section DEG	S	3	10/05/2022	5	FAVORABLE
UFR ST - EGS	R L N	2	23/08/2022	3	FAVORABLE
UFR LLSH	R L	1	04/10/2022	3	FAVORABLE
CES Châteauroux	R	3	16/11/2022	3	FAVORABLE

Source : Service Hygiène et sécurité

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

* Les types d'établissements :

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

** Les catégories :

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

D'autres précisions : [cllc](#)

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

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

Etat des lieux :	2018	2019	2020	2021	2022
Unités de travail recensées*	92	96	95	95	97
Unités de travail ayant élaboré leur document	63	44	30	39	28
Unités de travail ayant rédigé le programme d'actions de prévention	58	37	28	31	28

Source : Service Hygiène et sécurité

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

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

En 2022, parmi les 97 unités de travail[†] recensées, 28 ont élaboré un DUERP et 28 ont rédigé un programme d'actions de prévention.

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

6.5 Les accidents liés au travail

➤ Les Maladies professionnelles

Il n'y a pas eu de maladies professionnelles déclarées en 2022.

➤ Les Accidents

Evolution des accidents liés au travail :

Par type d'accidents :	Nombre d'accidents déclarés					dont avec arrêt de travail				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Accidents de travail	19	15	12	17	17	12	12	7	10	11
Accidents de trajet	14	16	7	11	8	8	8	3	6	7
Accidents de mission	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-
TOTAL	35	31	19	28	26	20	20	10	16	18

Par population concernée :	Nb d'accidents déclarés					dont avec arrêt de travail					Taux de fréquence*				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
EC/E	9	9	4	15	6	4	7	2	10	3	0,8%	0,8%	0,3%	1,2%	0,6%
Chercheurs					1					1					0,4%
BIATSS	26	22	15	13	19	16	13	8	6	14	3,2%	2,7%	1,7%	1,6%	2,4%

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

Le nombre d'accidents déclarés baisse légèrement en 2022, 26 contre 28 en 2021.

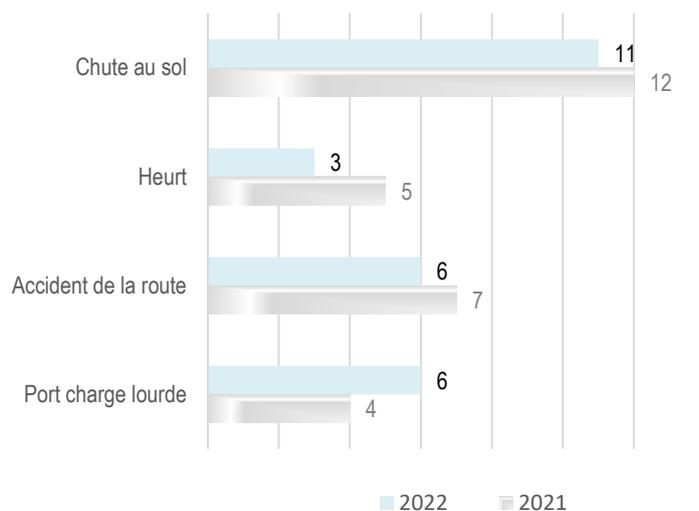
CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Répartition des 26 accidents déclarés en 2022 par type selon la population et le genre :

Type d'accidents	EC/E		Chercheurs		BIATSS		Total
	H	F	H	F	H	F	
Accidents de travail	1	2	-	1	5	8	17
Accidents de trajet	2	-	-	-	2	4	8
Accidents de mission	1	-	-	-	-	-	1
TOTAL	4	2	-	1	7	12	26

103

Répartition des 26 accidents par motif :

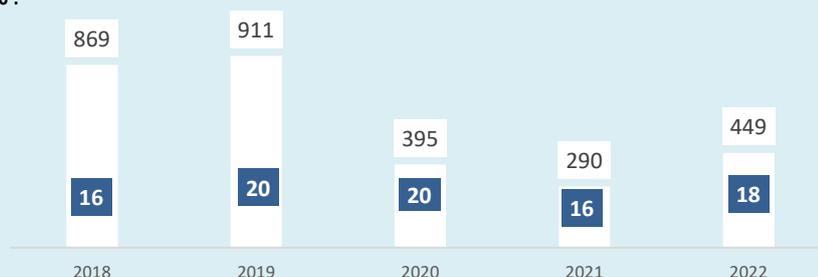


Parmi les 26 accidents du travail déclarés en 2022, 18 ont conduit à un arrêt de travail.

Nombre de jours d'arrêt par accident lié au travail	Nombre d'accidents avec arrêt	Total jours d'arrêt	Nombre de jours moyen par arrêt
de 1 à 3 jours	3	5	2
de 4 à 14 jours	7	49	7
de 15 à 89 jours	7	277	40
de 90 jours et plus	1	118	118
TOTAL	18	449	25

Rappel 2021 nb accidents avec arrêt	
Parmi les 17 accidents du travail déclarés en 2021, 16 ont conduit à un arrêt de travail.	
	5
	6
	5
	-

Evolution depuis 2018 :



Source : DRH-SPB

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.6 La Cellule de Lutte contre les Violences (CLV)

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

A partir de 2019, un chargé de mission puis un vice-président délégué à l'égalité et qualité de vie au travail est nommé. Il est membre du dispositif d'écoute de la Cellule de Lutte contre les Violences, il est assujéti au secret professionnel et garantit l'anonymat des victimes.

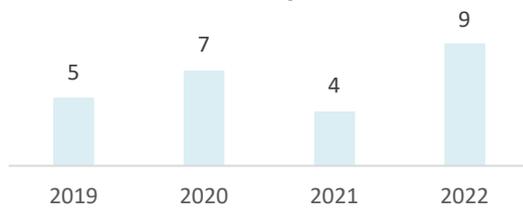
Tous les membres du dispositif d'écoute s'engagent à respecter les règles de confidentialité, de secret professionnel, de réserve et d'objectivité.

Cellule de Lutte contre les Violences

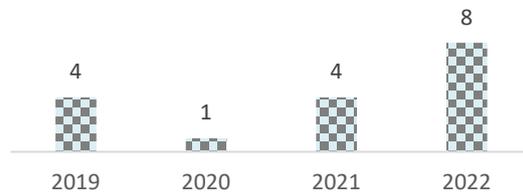


Prévenir, sensibiliser, former, écouter, aider, accompagner.

Evolution du nombre de signalements :

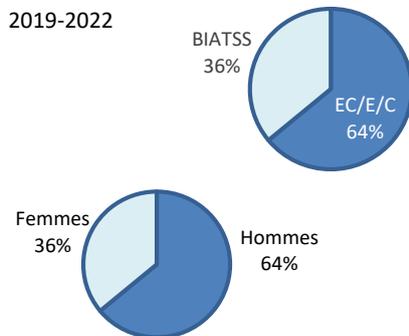


Evolution du nombre de saisines de la part des personnels :



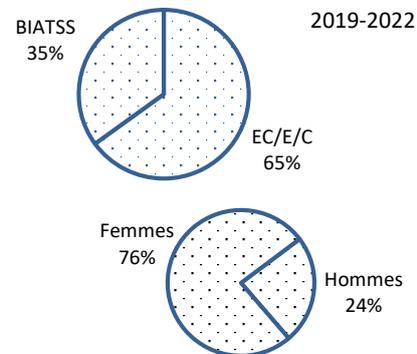
Les personnels visés par un signalement :

Profil des personnels signalés (en %) :

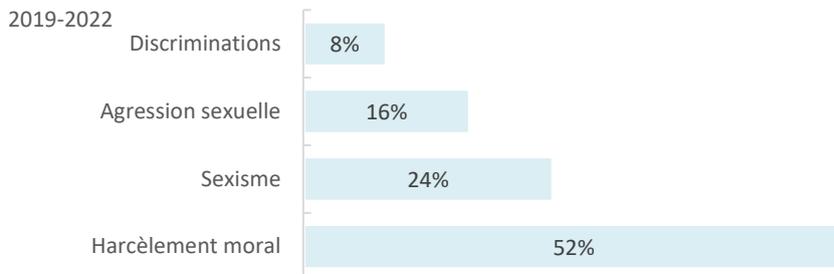


Les personnels ayant réalisé un signalement :

Profil (en %)



Faits signalés impliquant un personnel :



Parmi les 25 signalements enregistrés depuis la création de la CLV, 52% concernent un harcèlement moral.

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

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

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

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

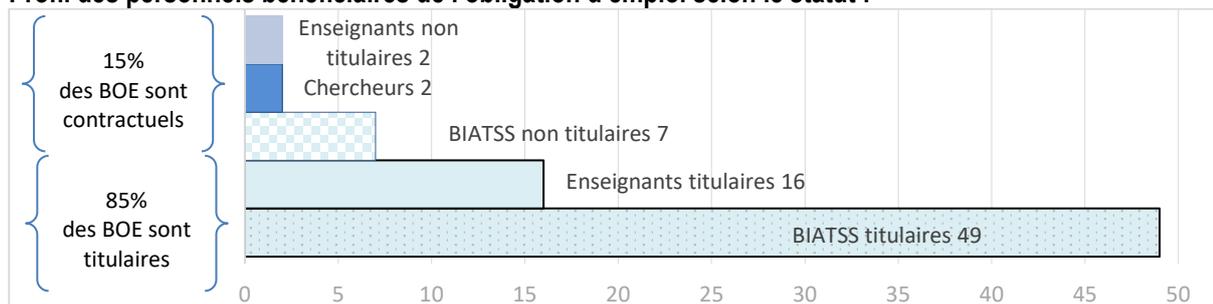
➤ Evolution du nombre de personnels déclarés comme travailleurs handicapés

Population et statut :	2018			2019			2020			2021			2022		
	H	F	Total												
BIATSS titulaires	19	23	42	21	26	47	19	30	49	19	31	50	17	32	49
BIATSS non titulaires	2	4	6	2	5	7	5	5	10	1	9	10	2	5	7
Enseignants titulaires	8	8	16	9	7	16	11	6	17	11	6	17	10	6	16
Enseignants non titulaires			0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2
Chercheurs										2		2	2		2
TOTAL	29	35	64	33	38	71	36	41	77	34	46	80	32	44	76
% sur total des personnels en activité			3,2%			3,6%			3,7%			3,9%			3,7%

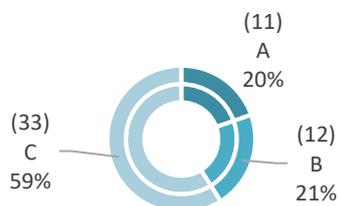
Source : DRH - Service prestations sociales et handicap

L'obligation légale d'emploi des personnels en situation de handicap est de 6% du total des effectifs. En 2022, 76 personnels sont BOE contre 80 en 2021. 74% des BOE sont des personnels BIATSS et 26% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

Profil des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon le statut :



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



Parmi les chercheurs

2 contrats doctoraux

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



Nombre de postes ouverts fléchés BOE :

	En 2020 :	En 2021 :	En 2022 :
BIATSS	1 catégorie A (BAP E) 1 catégorie C (BAP J) 2	1 catégorie B (BAP E) * 2 catégorie C (BAP J) 3	1 catégorie C (BAP J) 1
Enseignants	-	-	-

* Le lauréat n'a pas pris ses fonctions.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Evolution de répartition des personnels BOE par structure d'affectation principale :

	2019				2020				2021				2022			
	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total
BIATSS titulaires	25	1	21	47	31	-	18	49	28	-	22	50	25		24	49
BIATSS non titulaires	6	1	-	7	5	-	5	10	5	-	5	10	2		5	7
Enseignants titulaires	16		-	16	17	7	-	17	17	-	-	17	16			16
Enseignants non titulaires	-	1	-	1	1	-	-	1	1	-	-	3	1			4
Chercheurs									-	2	-			3		
TOTAL	47	3	21	71	47	7	23	77	51	2	27	80	44	3	29	76

Source : DRH - Service prestations sociales et handicap

En %	64%	2%	34%	100%	58%	4%	38%	100%
------	-----	----	-----	------	-----	----	-----	------

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



Les dépenses observées depuis 2020 (nouveau périmètre) ont permis le recrutement de BOE (axe 4) et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (axe 5).
Depuis 2020 le montant des dépenses s'élève à 192 072 €. En 2022, un fléchissement des dépenses est observé.

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

Dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP⁺, 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...

DuoDay 2022

« L'opération DuoDay de l'Université d'Orléans a eu lieu le 17 novembre 2022 et a permis la formation de 9 duos entre des personnes en situation de handicap et des personnels volontaires de l'établissement. Lors des 2 éditions précédentes, 4 duos avaient été constitués en 2021 et 3 en 2020. »

- Extrait de l'article publié sur le site internet de l'UO. [lien](#)

7

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

7.1 Les cycles de travail

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

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

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

Les enseignants-chercheurs partagent leur temps de travail annuel (1 607 heures) entre la recherche (50%) et l'enseignement (50%).

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

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

En 2022, les périodes de fermeture de l'établissement ont augmenté soit une semaine à la Toussaint et une semaine en février 2023 pour réaliser des économies d'énergie.

7.2 Les quotités de temps de travail

➤ Le travail à temps plein

Répartition des personnels travaillant à temps plein par :

Population	Effectifs de personnels :		Rappel 2021	
	Titulaires (T)	Contractuels (C)	T	C
EC*	563	55	557	45
E	225	43	234	41
Autres personnels assimilés EC/C**	-	4		5
EC/E	786	102	791	91
Chercheurs	-	271	-	252
BIATSS cat. A	146	62	139	59
BIATSS cat. B	153	68	158	62
BIATSS cat. C	191	107	207	102
BIATSS***	490	237	504	223
TOTAL	1 276	610		
Rappel 2021	1 295	566		
Rappel 2020	1 334	354		
Rappel 2019	1 323	307		

91,2%
des personnels en activité
sont à temps plein.

EC/E : 90%
Chercheurs : 100%
BIATSS : 90%

Par genre :
Hommes : 95% (970/1025)
Femmes : 88% (916/1043)

* PU, MCF, Atonome adjoint, Chaire Professeur Junior et ATER

** Lecteur, ML

*** Les apprentis sont assimilés catégorie C.

Source : DRH-SPB et SPE-EC

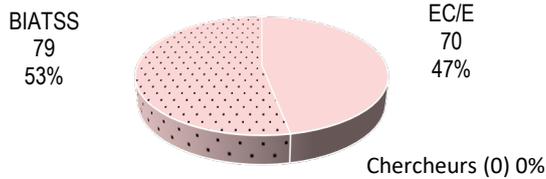
CHAPITRE 7 - L'ORGANISATION ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

➤ Le travail à temps partiel ou incomplet*

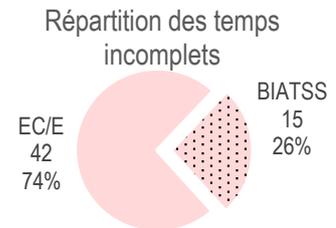
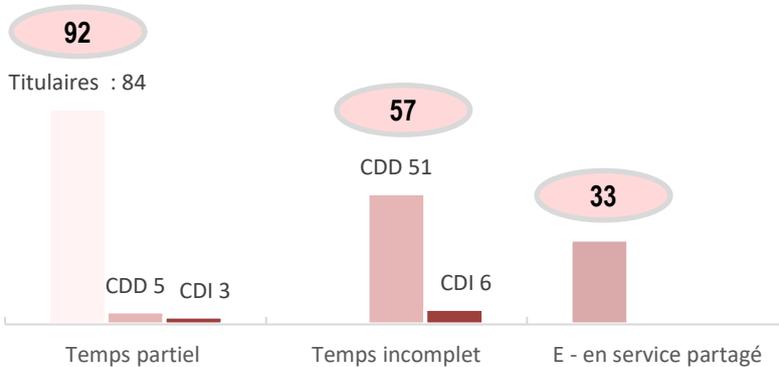
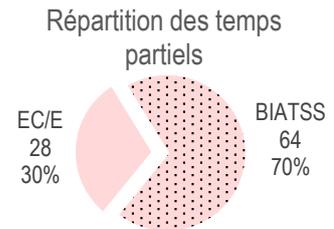
Au 31 décembre 2022, 92 personnels sont à temps partiel, 57 en temps incomplet et 33 en service partagé.
Les 33 enseignants du 2nd degré titulaires en service partagé réalisent leur service statutaire complet entre l'UO-INSPE et un lycée.

Parmi les temps incomplets, 11 personnels sont recrutés sur des emplois PAST*.

2022-Répartition des personnels par population :
(hors enseignants en service partagé) :



Par type de quotité de travail et population :



2022-Répartition des quotités temps de travail (hors enseignants en service partagé et PAST) :



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

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

		TP de droit* ↓			Temps partiel Thérapeutique			TP sur autorisation ↓			Temps incomplet			Total effectifs	Rappel 2021
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
EC/E	Enseignants-chercheurs	90%						1	1					1	2
		80%		4	4			1	6	7				11	12
		70%				1	1							1	
		60%		1	1			1	2	3				4	2
		50%								0				0	2
	Total EC		-	5	5	-	1	1	2	9	11			17	18
	Ens 1 ^{er} et 2 nd degré	90%												-	1
		80%	1		1			2	4	6				7	6
		60%						1	1	2				2	2
		50%				1	1							1	1
	Enseignant du second degré en service partagé	50%										11	20	31	31
		40%											1	1	-
		30%											1	1	-
	Total E		1		1	1		1	3	5	8	11	22	33	43
	Total Titulaires		1	5	6	1	1	2	5	14	19	11	22	33	60
	CDD	90%												-	1
		80%												-	1
		70%										1		1	2
		60%										2	2	4	1
		50%				1	1					16	13	29	30
40%													0	1	
30%											3	2	5	5	
20%											1		1	1	
Total CDD						1	1				23	17	40	41	
CDI		90%										1		1	1
	80%										1		1	1	
Total CDI										2		2	2		
Total contractuels					0	1	1				25	17	42	43	
Total EC/E		1	5	6	1	2	3	5	14	19	36	39	75	103	
Chercheurs	CDD	80%											-	1	
		50%											-	2	
	Total CDD			-			-			-	-	-	-	3	
Total Chercheurs											-	-	-	3	
BIATSS	Titulaires Catégorie A	80%	1	1	2			1	13	14				16	20
		70%							1	1				1	1
		50%				1	1		1	1				2	2
	Total A		1	1	2	1	0	1	1	15	16			19	23
	Titulaires Catégorie B	90%												-	1
80%			1	1				7	7				8	8	
60%					1	1	2						2		
Total B		0	1	1	1	1	2	0	8	8			11	11	

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

		TP de droit* ↓			Temps partiel Thérapeutique			TP sur autorisation ↓			Temps incomplet			Total effectifs	Rappel 2021
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Titulaires Catégorie C	90%							2	2				2	2	
	80%	1	7	8				1	13	14			22	26	
	60%		1	1									1		
	50%				1	1	2						2	3	
Total C		1	8	9	1	1	2	1	15	16			27	31	
Total titulaires		2	10	12	3	2	5	2	38	40			57	65	
CDD	90%												-	1	
	80%		3	3				1	1				4	3	
	70%										4	4	4	5	
	60%										1	1	1		
	50%										4	4	4	4	
40%										2	2	2	1		
Total CDD		0	3	3				0	1	1	2	9	11	14	
CDI	90%										1	1	1	1	
	80%	2		2				1	1				3	2	
	70%										1	1	1	1	
	50%										2	2	2	1	
40%												-	1		
Total CDI		2	0	2				0	1	1	1	3	4	6	
Total Contractuels		2	3	5				0	2	2	3	12	15	20	
Total BIATSS		4	13	17	3	2	5	2	40	42	3	12	15	79	
TOTAL GENERAL		5	18	23	4	4	8	7	54	61	39	51	90	182	

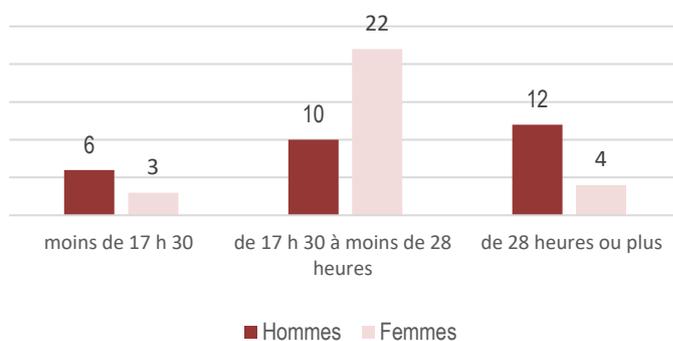
Source : DRH-SPB et SPE-EC

Rappel 2021*	3	24	27	2	3	5	8	59	67	39	51	90	189
--------------	---	----	----	---	---	---	---	----	----	----	----	----	-----

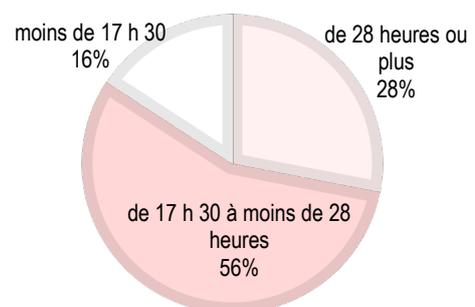
*Le temps partiel de droit comprend le temps partiel pour naissance ou adoption, pour soins donnés à un membre de la famille et le temps partiel en tant qu'agent en situation de handicap.

FOCUS sur les 57 emplois à temps incomplet par durée de travail hebdomadaire (hors enseignants en service partagé) :

Répartition des effectifs par sexe :



En % :



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

Répartition des 57 temps incomplets par type de statut et nombre d'heures hebdomadaires travaillées selon le sexe :

			Hommes	Femmes
EC	CDD	de 28 heures ou plus		2
		de 17 h 30 à moins de 28 heures	1	
	CDD	de 17 h 30 à moins de 28 heures	6	7
		moins de 17 h 30	4	2
autres EC/E (ATER, PAST, ML et Lecteurs)	CDI	de 28 heures ou plus	2	
	CDD	de 28 heures ou plus	9	2
		de 17 h 30 à moins de 28 heures	3	4
BIATSS	CDD	de 17 h 30 à moins de 28 heures		9
		moins de 17 h 30	2	
	CDI	de 28 heures ou plus	1	
		de 17 h 30 à moins de 28 heures		2
		moins de 17 h 30		1

114

7.3 Les vacances et heures complémentaires

➤ Evolution des vacances et Heures Complémentaires (HC) réalisées par année universitaire :

Nombre d'HEQTD	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Evolution 2021/2020
	Nb heures*	Nb heures*	Nb heures*	
Vacations	52 005	54 960	62 281	+ 13,3%
HC	75 318	77 171	78 879	+ 2,2%
TOTAL HEQTD	127 323	132 131	141 160	
Evolution annuelle du nombre d'HEQTD		3,78%	6,83%	

Source : SID-GOEPEC ; Les heures d'enseignement réalisées

*HC payables et non payables.

Le nombre d'heures réalisées augmente de 6,8% entre 2020/2020 et 2021/2022.

La part des 4 IUT s'élève à 32% et celle des 3 UFR à 42%.

➤ Evolution de la répartition vacances et HC réalisées par composante ;

	2019/2020		2020/2021		2021/2022			
	HC	Vacations	HC	Vacations	HC	Vacations	Total HEQTD	en %
EUK CVL	770	503	748	837	864	2 818	3 682	3%
IDF	866	582	776	121	290	173	463	0%
INSPE CVL	3 711	1 149	4 122	2 206	7 441	1 714	9 155	6%
IUT DE BOURGES	9 441	4 855	9 517	5 244	8 812	5 227	14 039	10%
IUT DE CHARTRES	3 065	2 163	2 952	2 289	2 786	1 687	4 473	3%
IUT INDRE	3 352	4 158	3 913	4 300	3 783	3 977	7 760	5%
IUT ORLEANS	11 200	6 754	11 528	6 597	11 796	6 779	18 575	13%
UTL	237	1 403	-	-	194	1 263	1 457	1%
OSUC	381	238	557	210	623	533	1 156	1%
POLYTECH	9 984	4 655	10 911	5 011	10 468	5 055	15 523	11%
UFR COLLEGIUM DEG	11 917	9 737	10 530	9 960	10 965	11 347	22 312	16%
UFR COLLEGIUM LLSH	7 527	7 314	6 862	8 443	6 252	9 262	15 514	11%
UFR COLLEGIUM ST	11 355	6 881	12 946	7 964	12 687	9 393	22 080	16%
AUTRES	1 512	1 613	1 808	1 779	1 918	3 054	4 972	4%
Total HEQTD	75 318	52 005	77 171	54 960	78 879	62 281	141 160	100%

Autres : SEFCO, SUAPSE, MPLS, Service centraux

7.4 Le télétravail et le travail à distance

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

Le coût du forfait-télétravail pour l'établissement est de **34 093 € en 2022** (en 2021 : 11 696 €).

Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2022 par statut selon le sexe :

Statut	2022		Total	% de la population en télétravail (toute fonction et mission confondues)
	Hommes	Femmes		
Titulaires	71	199	270	Soit 51 % des personnels titulaires.
CDI	7	18	25	Soit 58% des personnels en CDI.
CDD	14	58	72	Soit 50% des personnels en CDD.
Total BIATSS	92	275	367	Soit 52 % de l'ensemble des personnel en activité.

En 2022, 1 personnel sur 2 a fait le choix du télé-travailler. La proportion des femmes (57%) effectuant du télétravail est plus élevée que celle des hommes (32%)
57%. [275/481]
32%. [92/290]

115

Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2022 par catégorie FP selon le sexe :

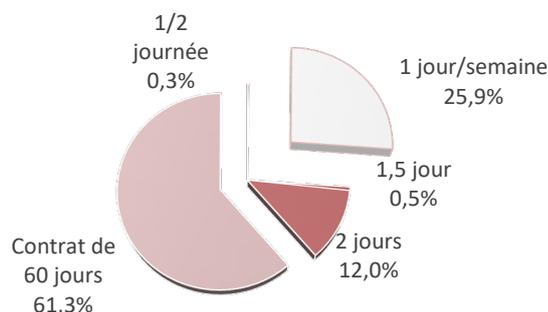
Catégorie FP	2022			Rappel 2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS cat.A	49	72	121	52	60	112
BIATSS cat.B	32	92	124	25	83	108
BIATSS cat.C	11	111	122	9	99	108
Total BIATSS	92	275	367	86	242	328

Source : DRH-SMR

Répartition des effectifs par nombre de jours en télétravail :

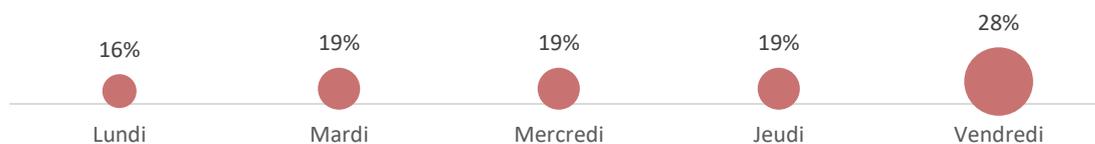
	2022		Total
	Hommes	Femmes	
1/2 journée	-	1	1
1 jour/semaine	10	85	95
1,5 jour	-	2	2
2 jours	14	30	44
3 jours*	-	-	0
Contrat de 60 jours	68	157	225
Total BIATSS	92	275	367

Source : DRH-SMR



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

En 2022, le choix du jour se décompose de la manière suivante (en %) :



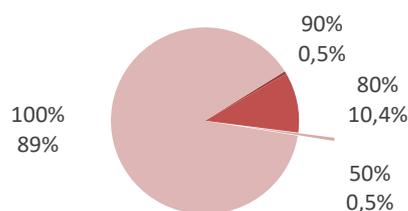
116

Télétravail et quotité de service :

Quotité de service	2022		Total
	Hommes	Femmes	
100%	89	236	325
90%	-	2	2
80%	2	36	38
50%*	1	1	2
Total BIATSS	92	275	367

Source : DRH-SMR

*pour raisons médicales



Exemple de lecture :

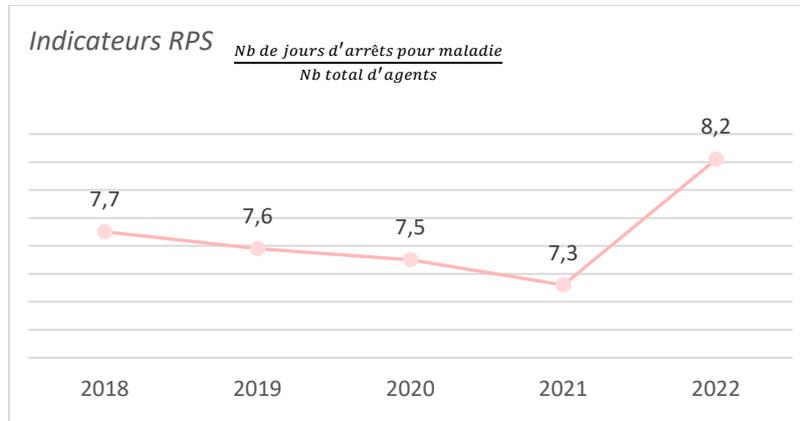
Parmi les personnels en télétravail, 10,4% sont à 80% de quotité de travail.

Répartition des personnels en télétravail par structure d'affectation :

	2022		Total	
	Hommes	Femmes		
Services communs et centraux	49	111	160	Parmi les personnels affectés dans un service commun ou central : 50% sont en télétravail. [160/320]
Composantes de formation	39	155	194	Parmi les personnels affectés dans une composante de formation : 47% sont en télétravail. [194/414]
Laboratoires	4	9	13	Parmi les personnels affectés dans un laboratoire : 35% sont en télétravail. [13/37]
BIATSS	92	275	367	

7.6 Les absences

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

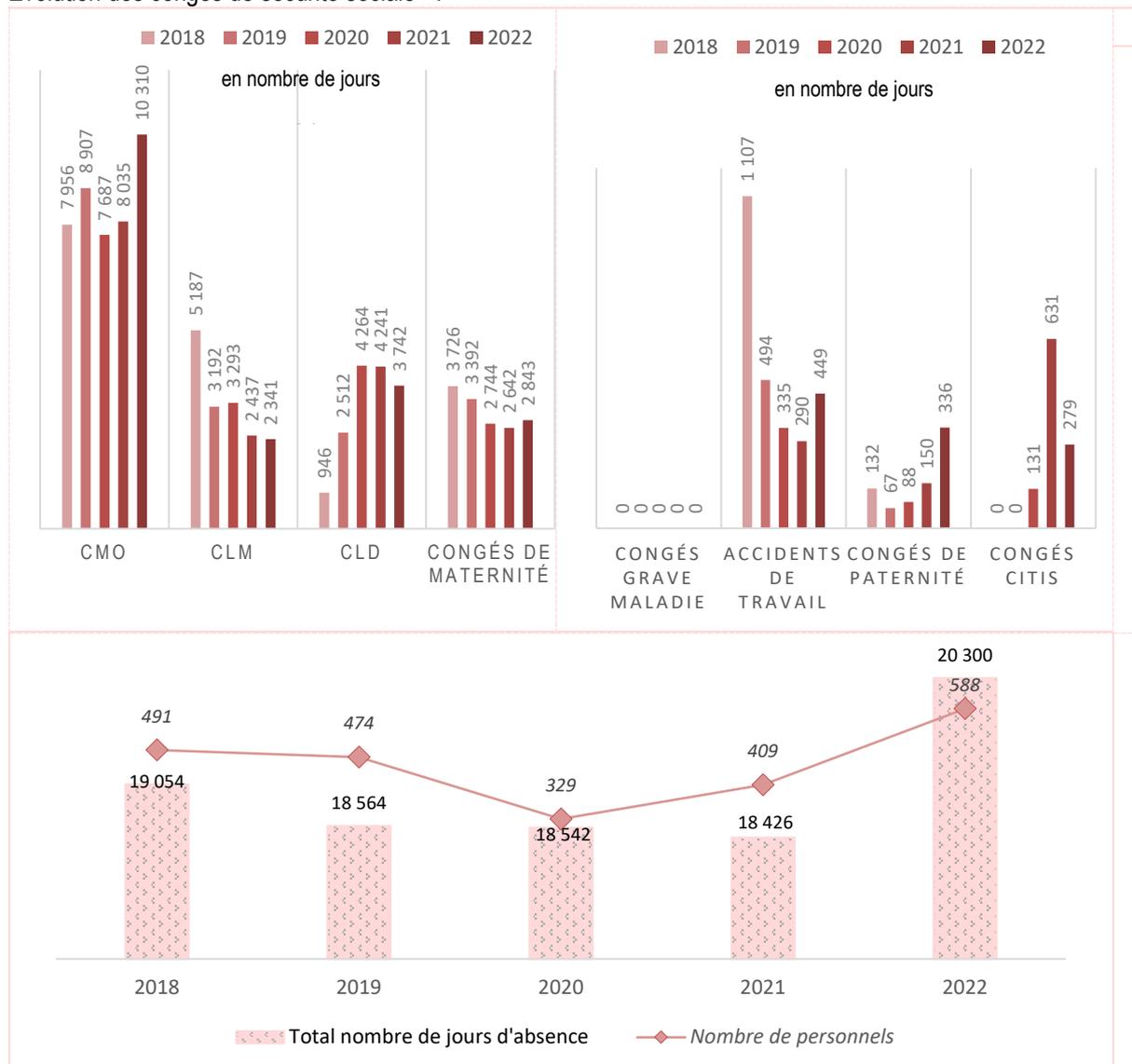


Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé est de 8 jours soit près d'1 jour de plus par rapport à 2021.

90% des jours d'absence concerne des personnels titulaires.

Le nombre de personnels absents en 2022 est en hausse comparé à 2021 (588 contre 409 en 2021).

Evolution des congés de sécurité sociale⁺ :



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

Congés de sécurité sociale des personnels au cours de l'année 2022 :

Types de congés ►		Congés de maladie ordinaire						Total CMO
Type de population	Par genre	EC/E	Chercheurs	Cat A	Cat B	Cat C	BIATSS	

Nombre de pers.	H	62	5	27	33	43	103	170
	F	100	9	45	69	103	217	326
	TOTAL	162	14	72	102	146	320	496
Titulaires	H	62		27	26	39	92	154
	F	100		42	69	85	196	296
CDI	H				3	1	4	4
	F					2	2	2
CDD	H		5		4	3	7	12
	F		9	3		16	19	28

Nombre de congés	H	89	6	48	69	82	199	294
	F	168	11	81	124	205	410	589
	TOTAL	257	17	129	193	287	609	883
Titulaires	H	89		48	59	73	180	269
	F	168		77	124	175	376	544
CDI	H				4	4	8	8
	F					3	3	3
CDD	H		6		6	5	11	17
	F		11	4		27	31	42

Nombre de jours	H	1 104	39	620	871	1 142	2 633	3 776
	F	1 889	244	1 055	1 552	1 818	4 425	6 534
	TOTAL	2 993	283	1 675	2 423	2 960	7 058	10 310
Titulaires	H	1 104		620	728	1 092	2 440	3 544
	F	1 889		1 007	1 552	1 525	4 084	5 973
CDI	H				72	24	96	96
	F					60	60	60
CDD	H		39		71	26	97	136
	F		244	24		233	257	501
Durée moyenne par absence		12	15	13	13	10	12	12
	Hommes	18	8	23	26	27	26	22
	Femmes	19	27	23	22	18	20	20

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

Types de congés		Congés de longue maladie					Total CLM	Congés de longue durée					Total CLD
Type de population	Par genre	EC/E/C	Cat A	Cat B	Cat C	BIATSS		EC/E/C	Cat A	Cat B	Cat C	BIATSS	

Nombre de pers.	H	2	1	-	2	3	5	-	1	1	5	7	7
	F	1	-	1	3	4	5	1	1	1	7	9	10
	TOTAL	3	1	1	5	7	10	1	2	2	7	16	17
Titulaires	H	2	1	-	2	3	5	-	1	1	5	7	7
	F	1	-	1	3	4	5	1	1	1	7	9	10
CDI	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-
CDD	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-

Nombre de congés	H	2	1	-	2	3	5	0	1	1	2	4	4
	F	1	-	1	3	4	5	1	1	1	5	7	8
	TOTAL	3	1	1	5	7	10	1	2	2	7	11	12
Titulaires	H	2	1	-	2	2	2	-	1	1	2	4	4
	F	1	-	1	3	4	5	1	1	1	5	7	8
CDI	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-
CDD	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-

Nombre de jours	H	425	365	-	243	608	1 033	0	365	237	730	1 332	1 332
	F	59	-	365	884	1 249	1 308	51	365	365	1 629	2 359	2 410
	TOTAL	484	365	365	1 127	1 857	2 341	51	730	602	2 359	3 691	3 742
Titulaires	H	425	365	-	243	608	1 033		365	237	730	1 332	1 332
	F	59	-	365	884	1 249	1 308	51	365	365	1 629	2 359	2 410
CDI	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-
CDD	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-

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

Types de congés ►		Accidents de service / Accidents de travail avec arrêt de travail						Total accidents de service / accidents de travail	Congés de maternité*						Total congés de maternité
Type de population	Par genre	E/C/E/C	Chercheurs	Cat A	Cat B	Cat C	BIATSS		E/C/E/C	Chercheurs	cat A	cat B	cat C	BIATSS	
Nombre de pers.	H	4		1	2	4	7	11	0		0	0	0	0	0
	F	2	1	6	3	3	12	15	14	2	3	1	6	10	26
	TOTAL	6	1	7	5	7	19	26	14	2	3	1	6	10	26
Titulaires	H	3		1	2	3	6	9							0
	F	1		5	3	3	11	12	10		2		3	5	15
CDI	H							0							0
	F							0				1	1		1
CDD	H	1				1	1	2							0
	F	1	1	1			1	3	4		1	1	2	4	8
Nombre de congés	H	2		1	1	4	6	8	0		0	0	0	0	0
	F	1	1	4	2	2	8	10	14	2	3	1	6	10	26
	TOTAL	3	1	5	3	6	14	18	14	2	3	1	6	10	26
Titulaires	H	2		1	1	3	5	7						0	0
	F	1		3	2	2	7	8	10		2		3	5	15
CDI	H							0						0	0
	F							0				1	1		1
CDD	H	0				1		0						0	0
	F	0	1	1				1	4		1	1	2	4	8
Nombre de jours	H	111		118	18	165	301	412	0		0	0	0	0	0
	F	0	5	7	8	17	32	37	1 333	229	389	182	710	1 281	2 843
	TOTAL	111	5	125	26	182	333	449	1 333	229	389	182	710	1 214	2 843
Titulaires	H	111		118	18	121	257	368						0	0
	F	0		5	8	17	30	30	1 023		322		341	663	1 686
CDI	H						0	0						0	0
	F						0	0				126	126	126	126
CDD	H					44	44	44						0	0
	F		5	2			2	7	310	229	67	182	243	492	1 031
Durée moyenne par absence		37	5	25	9	30	24	25	-						-

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

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

122

Types de congés ►	Par genre	Congés de paternité						Congé CITIS**						
Type de population		EC/E/C	Chercheurs	cat A	cat B	cat C	BIATSS	Total congés de paternité	EC/E/C	Chercheurs	cat A	cat B	cat C	BIATSS

Nombre de pers.	H	10		3	2	0	5	10	3		1	1	2	4	7
	F	-		-	-	-	-	-	0		2	2	3	7	7
	TOTAL	10		3	2	0	5	10	3		3	3	5	11	14
Titulaires	H	8		3	2		5	13	3		1	1	2	4	7
	F	-		-	-	-	-	-	-		2	2	3	7	7
CDI	H							-							-
	F							-							-
CDD	H	2						2							-
	F							-							-

Nombre de congés	H	11		3	2	0	5	16	3		1	1	2	4	7
	F	0		0	0	0	0	0	0		2	2	3	7	7
	TOTAL	11		3	2	0	5	16	3		3	3	5	11	14
Titulaires	H	9		3	2		5	14	3		1	1	2	4	7
	F							-			2	2	3	7	7
CDI	H							-							-
	F							-							-
CDD	H	2						2							-
	F							-							-

Nombre de jours	H	186		75	54	0	129	315	111		85	18	33	136	247	
	F	-		-	-	-	-	-	0		7	8	17	32	32	
	TOTAL	186		75	54	0	129	315	111		92	26	50	168	279	
Titulaires	H	150		75	54		129	279	111		85	18	33	136	247	
	F	-		-	-	-	-	-	-		7	8	17	32	32	
CDI	H							-							-	
	F							-							-	
CDD	H	36						36							-	
	F							-							-	
Durée moyenne par absence				-					-	37		31	9	10	15	20

Source : DRH-SPB et SPE-EC

** Congé pour invalidité temporaire imputable au service

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

Nombre de jours de carence* imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2022 :

Type de congé	Type de population	Nombre de jours de carence			Titulaires		CDI		CDD	
		H	F	TOTAL	H	F	H	F	H	F
Congés de maladie ordinaire	Total EC/E/C	33	101	134	29	91	2	2	2	8
	Total Chercheur	3	2	5					3	2
	BIATSS cat A	24	58	82	17	35		4	7	19
	BIATSS cat B	23	85	108	19	68			4	17
	BIATSS cat C	51	130	181	35	89	4		12	41
	Total BIATSS	98	273	371	71	192	4	4	23	77
		134	376	510	100	283	6	6	28	87

Source : DRH-SPB et SPE-EC

En 2022	510	383	127
Rappel 2021-nombre de jours	305	232	73

Type de congé	Type de population	Nombre de personnes			Titulaires		CDI		CDD	
		H	F	TOTAL	H	F	H	F	H	F
Congés de maladie ordinaire	Total EC/E/C	26	73	99	22	67	2	2	2	4
	Total Chercheur	3	2	5					3	2
	BIATSS cat A	19	37	56	14	20		2	5	15
	BIATSS cat B	18	53	71	16	44			2	9
	BIATSS cat C	31	93	124	23	67	1		7	26
	Total BIATSS	68	180	251	53	131	1	2	14	50
Total CMO		97	258	355	75	198	3	4	19	56

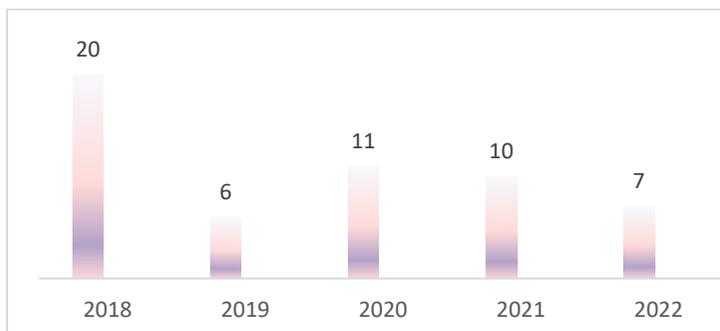
Source : DRH-SPB et SPE-EC

En 2022	355	273	82
Rappel 2021- nombre de personnes	239	183	56

* Les CMO pour cause COVID ne sont pas concernés par le jour de carence.
Pour les personnels avec une ALD, le jour de carence s'applique uniquement au 1^{er} arrêt de travail émis au cours de l'année civile.

7.7 Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)

Evolution du nombre de CRCT* accordées depuis 2018 :



7 demandes de CRCT acceptées pour l'année universitaire 2022-2023.

6 au titre de l'établissement,
1 au titre du CNU.

Répartition du nombre de CRCT* par année, sexe :

	Année universitaire 2022-2023			Rappel 2021-2022			Rappel 2020-2021			Rappel 2019-2020	
	Hommes	Femmes	Nombre de semestres	H	F	Nombre de semestres	H	F	Nombre de semestres	H	F
Au titre de l'établissement	2	4	7	2	1	10	3	4	8	3	3
Au titre du CNU	1	0	1	4	3	4	2	2	4	-	-
Total	3	4		6	4		5	6		3	3

* Nombre de CRCT accordé à des enseignants-chercheurs titulaires

7.8 Le Congé pour Projet Pédagogique⁺ (CPP)

Le CPP s'applique aux enseignants-chercheurs et autres personnels chargés de fonctions d'enseignement.

Le nombre maximum de congés pour projet pédagogique pouvant être attribués annuellement est fixé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, qui les répartit entre les établissements d'enseignement supérieur.

Voir article 2 de [l'arrêté du 30-9-2019](#).

	Année universitaire 2022-2023		
	Hommes	Femmes	Nombre de semestres
Au titre de l'établissement	2	2	5
Total	2	2	

4 CPP accordés pour l'année universitaire 2022/2023.

7.9 Les restructurations et réorganisation de service

Réorganisations	Dates du Comité Technique
Projet de réorganisation de la DAF	16/03/2022
Projet de réorganisation de la DGS	31/03/2022
Projet de réorganisation du Cabinet de la Présidence	13/10/2022

3
réorganisations
en 2022.

125

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



L'action sociale et culturelle



CHAPITRE 8 – L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

8.1 Les types de prestations sociales et autres aides

➤ Les prestations sociales

Nature de prestations sociales	Nombre d'agents		Nombre de dossiers	Montant	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019	
	H	F			Nombre d'agents			
PIM	Centre de vacances avec hébergement ⁽¹⁾	4	4	14	2 887,41 €	7	7	9
	Centre de vacances sans hébergement	1	13	47	1 008,80 €	3	7	12
	Maisons familiales, villages de vacances, gîtes de France	2	1	18	1 750,86 €	2	2	3
	Classes de découverte ⁽¹⁾	2	8	10	1 539,13 €	-	8	11
	Séjours linguistiques	0	0	0	0,00 €	-	-	-
	Enfants handicapés ⁽²⁾	11	7	162	41 866,96 €	16	16	15
Total PIM	20	33	251	49 053,16 €	27	40	61	
ASIU	Stages sans hébergement à caractère unique	7	8	24	1 390,00 €	7	7	6
	Allocation d'enseignement supérieur	10	15	37	12 400,00 €	29	33	36
	Activités culturelles et sportives	21	33	100	10 241,40 €	58	44	71
Total ASIU	38	56	161	24 031,40 €	95	84	113	
TOTAL prestations sociales	58	89	412	73 084,56 €	122	144	174	

Source : DRH

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

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

Le montant des prestations sociales repart à la hausse en 2022, soit + 22%.

RAPPEL : *En 2021 : 59 895 € pour un total de 387 dossiers*
 En 2020 : 68 506 € pour un total de 449 dossiers
 En 2019 : 74 969 € pour un total de 519 dossiers

➤ Les aides exceptionnelles

	2022_Nombre de dossiers déposés		Nombre de dossiers acceptés		Montant 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
	H	F	H	F				
Aides financières	3	6	1	5	8 100,00 €	1 dossier déposé et accepté pour un montant total de 1 500 € d'aide financière.	8 dossiers déposés et acceptés pour un montant total de 4 450 € d'aide financière.	16 dossiers déposés et 14 acceptés pour un montant total de 10 700 €
Prêt social	-	-	-	-				

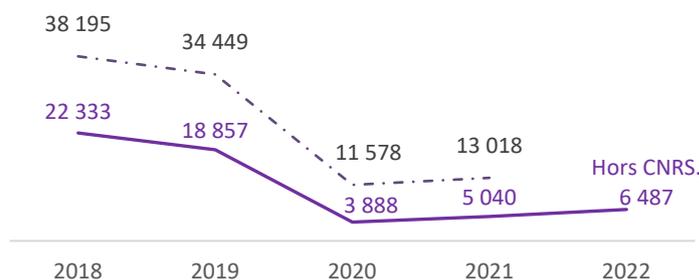
Source : DRH

Les demandes d'aides exceptionnelles sont reçues par l'assistante sociale des personnels de l'université qui les analyse et les présente anonymement devant la commission d'action sociale d'établissement. Le retour à la hausse du nombre de dossiers est dû au recrutement d'une assistante sociale alors que celui-ci était resté infructueux en 2021.

CHAPITRE 8 – L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

➤ L'aide à la restauration

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



Depuis la crise sanitaire en 2020, le nombre de repas recensés n'a pas retrouvé le niveau de 2019 soit près de 34 500 repas financés (ou 19 000 hors CNRS).

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

		2018	2019	2020	2021	2022
CROUS	Nombre annuel de repas	22 333	18 857	3 888	4 817	5 936
	Montant annuel de la prestation restauration	31 351 €	30 686 €	10 635 €	6 518 €	8 185 €
CNRS	Nombre annuel de repas	15 862	15 592	7 690	7 978	Non disponible
	Montant annuel de la prestation restauration	82 890 €	68 907 €	45 190 €	72 362 €	Non disponible
ELIOR	Nombre annuel de repas	-	-	52	98	89
	Montant annuel de la prestation restauration	-	-	112 €	204 €	138 €
Autres (ANSAMBLE, INRAE)	Nombre annuel de repas	-	-	-	125	462
	Montant annuel de la prestation restauration	-	-	-	641 €	2 719 €

Source : DAF

➤ L'aide aux transports en commun

Remboursement des frais de transports domicile-travail :

Personnels	2018		2019		2020		2021		2022	
	Effectifs	Montant								
EC/E	200	33 136 €	202	35 146 €	196	30 514 €	168	23 567 €	143	29 817 €
Chercheurs*									42	4 756 €
BIATSS	97	20 404 €	119	20 502 €	107	15 720 €	98	15 168 €	116	17 942 €
TOTAL	297	53 540 €	321	55 648 €	303	46 234 €	266	38 735 €	301	52 516 €
<i>Evolution annuelle des effectifs</i>			+8,1%		-5,6%		-12,2%		+13,2%	

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

* Avant 2022, les chercheurs sont assimilés soit EC/E soit BIATSS.

Les personnels prenant les transports en commun pour venir travailler et possédant un titre d'abonnement peuvent prétendre à un remboursement partiel de leurs frais. Les modalités de remboursement sont définies par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010. La prise en charge est de 50% du montant du titre de transport (sur la base du tarif le plus économique pratiqué par l'entreprise de transport) dans la limite de 80,21 € mensuel - JO du 6 octobre 2015.

En 2022, 15% des personnels ont demandé le remboursement à 50% des frais de transport en commun entre leur domicile et leur lieu de travail principal.

CHAPITRE 8 – L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

➤ Le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Conformément à la délibération 2021-33 du CA réuni le 23 avril 2021, des personnels en activité peuvent bénéficier d'un FMD.

Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 euros sauf pour 2020 (année de la crise sanitaire) où le montant a été réduit de moitié (100 euros).

Le versement est effectué l'année suivant celle du dépôt de la déclaration.

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



Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

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

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
EC/E	5	28	33	4	35	39	70	30	100
Dont Titulaires	4	21	25	3	25	28	66	26	92
Dont Contractuels	1	7	8	1	10	11	4	4	8
Chercheurs							9	6	15
BIATSS	11	19	30	15	26	41	45	61	106
Dont Titulaires	9	16	25	11	19	30	35	42	77
Dont Contractuels	2	3	5	4	7	11	10	19	29

Pour 2022, 221 personnels ont demandé le FMD pris en charge par l'UO dont 48 % sont des BIATSS, 7% des chercheurs et 45% des EC/E.

Nombre de personnels titulaires	13	37	50	14	44	58	101	68	169
Nombre de personnels contractuels	3	10	13	5	17	22	23	29	52
Total	16	47	63	19	61	80	124	97	221

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

8.2 L'association ASTUCE

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

En 2022 :

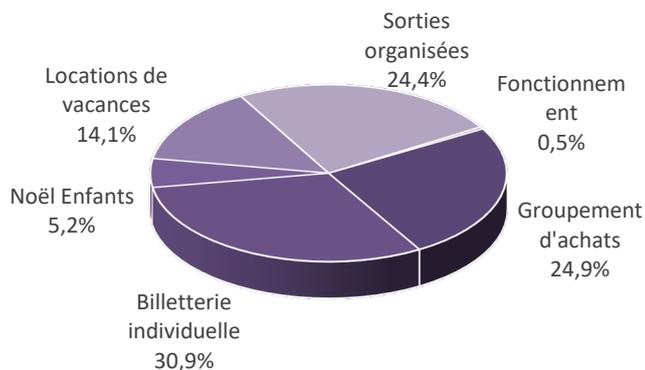
- Le nombre d'adhérents et le montant des dépenses est en hausse.
- Parmi les adhérents 72% sont des personnels BIATSS, 28% des personnels EC/E/C.
- La majorité des dépenses concernent la billetterie individuelle soit 31% du total des dépenses.

Evolution du nombre d'adhérents :

Pas de distinction pour les chercheurs



Répartition des dépenses totales – 2022 :



Type de dépenses	Montant 2019	Montant 2020	Montant 2021	Montant 2022
Groupement d'achats	58 539 €	35 819 €	36 090 €	33 105 €
Billetterie (Cinéma, Zoo, Parc de Loisirs et Parc d'attraction) dont stocks	42 688 €	17 327 €	24 529 €	41 092 €
Noël Enfants	7 984 €	6 148 €	5 910 €	6 985 €
Locations de vacances	20 967 €	21 389 €	19 407 €	18 829 €
Sorties organisées	50 810 €	18 397 €	41 777 €	32 507 €
Fonctionnement (Assurance, frais de port, frais bancaires)	626 €	523 €	527 €	600 €
Total	181 614 €	99 603 €	128 240 €	133 118 €

Source : Astuce

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

9



Le dialogue social



9.1 Les conseils centraux

➤ Le Conseil d'Administration[†]

Composition* des sièges attribués aux représentants des personnels :

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

Source : Service des affaires juridiques

* Données au 31 décembre 2022

Dernière élection : 2020

Le Conseil d'Administration (CA) s'est réuni 11 fois en séance plénière en 2022.

➤ Le Conseil Académique[†]

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

Le Conseil Académique (CAc) s'est réuni 7 fois en séances plénières ○ et 20 fois en séances restreintes ● en 2022.

Calendrier 2022 :

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

Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

Commission de la recherche (CR)	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
Professeurs	13	6	7	54%	46%
HDR	5	4	1	20%	80%
Docteurs	6	4	2	29%	71%
Autre Enseignant-Chercheur	1	-	1	100%	-
Ingénieurs et techniciens	4	1	3	75%	25%
BIATSS	2	1	1	50%	50%
TOTAL	31	16	15	47%	53%

Source : Service des affaires juridiques

En 2022 : - 1 homme docteur, la doctorante suivante de liste qui a été désignée pour le remplacement a refusé sa nomination.

Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
Collège A*	8	4	4	50%	50%
Collège B*	8	6	2	25%	75%
BIATSS	4	1	3	75%	25%
TOTAL	20	11	9	45%	55%

* Les collèges A et B comprennent uniquement des personnels enseignants-chercheurs

En 2022 : 2 remplacements d'élus (collège A : + 1H, - 1F) et (BIATSS : - 1H, + 1F)

La Commission de la Recherche (CR)[†] s'est réunie 9 fois en séance plénière et 11 en séances restreintes en 2022.

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)[†] s'est réunie 13 fois en séance plénière en 2022.

Dernière élection : 2020

9.2 Les instances du dialogue social et les représentants du personnel

➤ La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)[†]

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

L'instance n'est plus consultée pour les questions de mobilité ou de promotions et reste compétente uniquement pour les décisions individuelles défavorables. Elle ne s'est pas réunie en 2022.

Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

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

Source : Service des affaires juridiques

En 2022 :

4 remplacements d'élus :
AENES (+3 hommes, -3 femmes) ;
Bibliothèques (-1 homme, +1 femme).

➤ Le Comité Technique (CT)[†]

Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

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

Source : Service des affaires juridiques

Le Comité Technique (CT) s'est réuni 14 fois en 2022.

Deux CT n'ont pas pu avoir lieu en mars car le quorum n'était pas atteint.

En 2022, les avis « POUR » représentent 75% des 36 points soumis au vote.

Dernière élection : 2020

Au cours des 14 réunions effectives, 36 points à l'ordre du jour ont été mis au vote.

Répartition des avis* sur l'année 2022 :

	Avis favorable à l'unanimité « POUR »	Avis défavorable à l'unanimité « CONTRE »	Abstention à l'unanimité	Avis « POUR » majoritaire**	Avis « CONTRE » majoritaire	Abstention majoritaire	Total
En 2022	14	1	0	13	4	4	36
En %	39%	3%	-	36%	11%	11%	100%

Rappel 2021	25	1	2	17	5	10	60
en %	42%	2%	3%	28%	8%	17%	100%

Source : DRH, relevés des avis

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

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

Parmi les élus du CT, certains siègent au CHSCT. 8 réunions ont eu lieu en 2022. (Cf. Chapitre 6.1)

CHAPITRE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL

Calendrier 2022 des commissions d'experts pour l'avancement des personnels BIATSS :

	Janv	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Filière ITRF		○				○	○	○	○			
Filière des bibliothèques			○						○			
Filière administrative	Aucune commission convoquée par l'administration en 2022											

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

Composition du CHSCT :

	Membres titulaires			Membres suppléants			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	
BIATSS	3	1	4	3	2	5	9
EC/E	1	4	5	1	1	2	7
TOTAL	4	5	9	4	3	7	16

Source : Service Hygiène et sécurité

Le CHSCT s'est réuni 8 fois en 2022.

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

Répartition des sièges	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant		Titulaire		Suppléant	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Représentants de l'établissement	4	5	1	7								
Représentants du personnel	1	1		2		1		1			1	
TOTAL	5	6	1	9	-	1	-	1	-	-	1	-

Source : Service des affaires juridiques

Dernière élection : 2022

Des élections ont eu lieu en 2022 avec proclamation des résultats le 9 décembre 2022.
La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) s'est réunie 1 fois au cours de l'année 2022.

➤ La Commission d'Action Sociale

Cette commission accorde ou non une aide financière et/ou un prêt social et en détermine le montant à un personnel.

Composition de la commission :

- 1 expert (assistante sociale) catégorie A
- 2 représentants de l'administration (DGS et DRH) catégorie A
- 2 représentants des personnels (1 de catégorie B et 1 de catégorie C)
- 2 représentants de la MGEN
- 1 invité (médecin du travail) catégorie A

La Commission s'est réunie 2 fois en 2022.

➤ Le Comité Social d'Administration (CSA)

Le CSA est une instance de représentation du personnel consultative. Créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le CSA fusionne le CT et le CHSCT.

Il est également prévu la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT).

Le décret du 20 novembre 2020 précise l'organisation, la composition, les attributions, le fonctionnement et autres dispositions.

L'entrée en vigueur du renouvellement général des instances a eu lieu en décembre 2022.

Au sein de l'UO, le CSA sera installé en février 2023.

Composition du CSA :

	Nombre de sièges	Titulaires		Suppléant.e.s	
		H	F	H	F
FSU	6	2	1	1	2
SNPTES	6	2	1	1	2
SGEN-CFDT	6	2	1	1	2
SUD SOLIDAIRES	2	1	-	1	-
TOTAL	20	7	3	4	6

Source : Service des affaires juridiques

Les élections du CSA ont eu lieu le 15 décembre 2022.

Les élus ont un mandat de 4 ans.

Résultat aux élections

Vote par correspondance le 15 décembre 2022

Répartition des voix	Nombre de voix obtenues	% de suffrages
FSU	143	30,7%
SNPTES	158	33,9%
SGEN-CFDT	125	26,8%
SUD SOLIDAIRES	40	8,6%
TOTAL	466	

Nombre d'inscrits	1 990	% de votants	25,5%
Nombre de votants	508		

9.3 Les moyens accordés aux organisations syndicales

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

Décharges des personnels BIATSS - année universitaire 2022/2023 - par organisation syndicale :

Organisation syndicale	Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre total d'heures de décharge	ETP des décharges
FSU	2	160	0,1
SNPTES	1	160	0,1
SGEN-CFDT	2	1 666	1,04
TOTAL	5	1 986	1,24

Source : DRH-SPB, nombre d'heures arrondi par défaut

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

➤ L'Exercice du droit de grève

Répartition du nombre de jours de grève par type de population selon le sexe :

	Hommes	Femmes	Total en 2022	2021	2020	2019
EC/E	-	2	2	10	16	56
BIATSS	8	31	39	20	52	150
Total	8	33	41	<u>30</u>	<u>68</u>	<u>206</u>

Source : DRH-SPB

138

En 2022, les personnels BIATSS et EC/E ont fait respectivement 39 et 2 jours de grève cumulés.

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

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

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

10



Les actions juridiques



10.1 Les contentieux

Personnels de l'UO

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de demandes de <u>protection fonctionnelle</u> ↓	4	3	2	1	6
Nombre de recours* auprès du tribunal administratif contre l'Université	3	4	3	2	4
Nombre de procédure disciplinaire	-	1	-	-	0

Source : Service des affaires juridiques

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

Etudiants, Usagers de l'UO

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de recours auprès du tribunal administratif contre l'Université	4	7	10	3	12
Nombre de procédure disciplinaire	44	25	14	72	63

Source : Service des affaires juridiques

GLOSSAIRE

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

➤ A

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

GLOSSAIRE

➤ B

• **BIATSS** : personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé et Social.

A l'université, ces personnels sont répartis en 4 grandes filières, à l'intérieur desquelles sont distinguées des catégories, elles-mêmes divisées en corps :

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

• **BIB** : personnels des Bibliothèques

• **BIB** : BIBliothécaire

• **BIBAS** : BIBliothécaire Assistant Spécialisé

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

➤ C

• **C** : Chercheurs

• **CAB** : Cabinet de la Présidence

• **CBM** : UPR ; Centre de Biophysique Moléculaire

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

• **CDD** : Contrat à Durée Déterminée

• **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

• **CEDETE** : UPR ; Centre d'Etudes sur le Développement des Territoires et Environnement

• **CEMHTI** : UPR ; Conditions Extrêmes et Matériaux Haute Température et Irradiation

GLOSSAIRE

• **CIAMS** : UMR ; Complexité, Innovation, Activités Motrices et Sportives

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

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

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

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

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

• **Congés de sécurité sociale** :

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

→ **Congés maladie et accidents du travail (AT)** :

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

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

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

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

GLOSSAIRE

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

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

• **CONS** : CONSevateur des bibliothèques

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

• **CONSEILS INSTITUTIONNELS** :

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

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

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

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

En formation plénière, il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

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

4 formations restreintes sont composées : [lien intranet vers liste des membres](#)

E-ECPA : enseignants, enseignants-chercheurs et personnels assimilés

ECPA : enseignants-chercheurs et personnels assimilés

ECPA 2P : enseignants-chercheurs et personnels assimilés, double paritaire

PRPA : professeurs et personnels assimilés

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

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

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

GLOSSAIRE

La commission de la formation et de la vie universitaire du conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes. Elle adopte la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration, les règles relatives aux examens, les règles d'évaluation des enseignements, des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants, les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement, les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

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

- 13 représentants des professeurs et assimilés ;
- 5 représentants des personnes habilitées à diriger les recherches n'appartenant pas à la catégorie précédente ;
- 7 représentants des personnels pourvus d'un doctorat n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 1 représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés ;
- 4 représentants des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 2 représentants des autres personnels : ce collège comprend tous les personnels mentionnés à l'article D719-4 n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 4 représentants des doctorants ;
- 4 personnalités extérieures qui peuvent être des enseignants-chercheurs ou des chercheurs appartenant à d'autres établissements.

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

• **COM** : Direction de la communication

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

• **CPJ** : Chaire de Professeur Junior.

« Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent. » Plus d'informations sur le site [Galaxie](#)
Un arrêté annuel fixe le nombre de CPJ à pourvoir.

• **CPP** : Congé pour Projet Pédagogique. Plus d'informations sur le site [Galaxie](#)

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

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

• **CRJP** : UPR ; Centre de Recherche Juridique Pothier

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

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

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

Le CT connaît des questions relatives à/aux :

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

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

GLOSSAIRE

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

➤ D

• **DAF** : Direction des Affaires Financières

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

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

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

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

• **DGS** : Direction Générale des Services

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

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

• **DP** : Direction du Patrimoine

• **DPD** : Délégué à la Protection des Données

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

• **DRH** : Direction des Ressources Humaines

• **DRI** : Direction des Relations Internationales

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

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

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

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

GLOSSAIRE

➤ E

- **EC/E** : Personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants
- **E-ECPA** : formation restreinte du Cac - enseignants, enseignants-chercheurs et personnels assimilés
- **ECPA** : formation restreinte du Cac - enseignants-chercheurs et personnels assimilés
- **ECPA 2P** : formation restreinte du Cac - enseignants-chercheurs et personnels assimilés, double paritaire
- **Emploi** : Support permettant la rémunération d'un/une agent.
- **EPA** (Établissement public administratif) : Établissement de droit public disposant d'une certaine autonomie administrative et financière afin de remplir une mission d'intérêt général autre qu'industrielle et commerciale sous contrôle de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.
- **EPSCP** : Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
- **ERCAE** : UPR : Equipe de Recherche sur les Contextes et Acteurs de l'Education
- **ETP** (Equivalent Temps Plein) : cette notion prend en compte la quotité de travail pour les effectifs présents à une date donnée. Ainsi, un agent travaillant à temps complet décompte 1 ETP, un agent travaillant à 80% décompte 0,8 ETP, un agent travaillant à 50% décompte 0,5 ETP, etc. Un agent en position « particulière » (congé parental, disponibilité...) ou en CLD ne décompte pas d'ETP.
- **ETPT** (Equivalent Temps Plein Travaillé) : c'est l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité de l'agent sur l'année civile. Ainsi, un agent à temps complet qui est en activité pendant les 12 mois de l'année décompte 1 ETPT ; s'il est présent 6 mois pendant l'année, il décomptera 0,5 ETPT ; un agent à 80% présent 6 mois de l'année = 0,4 ETPT (ETP multiplié par la durée d'activité, soit $0,8 \times 0,5 = 0,4$) ; etc.
- **EUK-CVL** : Ecole Universitaire de Kinésithérapie du Centre-Val de Loire

➤ F

- **FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- **FMD** : Forfait Mobilité Durable. Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage. L'établissement prend en charge le montant du FMD mis en place depuis mai 2020. Cf. décret relatif au versement du forfait "mobilités durables" et son arrêté d'application.
- **FP** : Fonction Publique

➤ G

- **GCI ou Indice de plafond de verre** : Glass ceiling Index : mesure des inégalités entre femmes et hommes. L'apparition de la notion de plafond de verre remonte à la fin des années 70 aux Etats-Unis. Elle a ensuite été popularisée en 1986 par deux journalistes du Wall Street Journal, Carol Hymowitz et Timothy D.

Il démontre les obstacles auxquelles les femmes font face pour accéder à certaines positions hiérarchiques, à certains corps, catégorie FP et responsabilité d'encadrement.

Pour chaque population, 3 « groupes » sont définies dans le calcul de l'indice.

Ci-dessous un exemple de calcul pour les personnels BIATSS

Calcul :

$\frac{(\text{Effectifs femmes catégorie ABC} / \text{Effectifs totaux ABC})}{(\text{Effectifs femmes en catégorie A} / \text{Effectifs totaux en catégorie A})}$	$\frac{(\text{Effectifs hommes catégorie ABC} / \text{Effectifs totaux ABC})}{(\text{Effectifs hommes en catégorie A} / \text{Effectifs totaux en catégorie A})}$
---	---

Lecture résultat indice :

Si GCI femmes = 1 et GCI hommes = 1 alors il n'y a pas de phénomène de plafond de verre. Les femmes et les hommes ont les mêmes possibilités/opportunités.

Si GCI femmes > 1 alors les femmes n'accèdent pas à la même carrière (corps supérieurs et catégorie A) et au même niveau hiérarchique que les hommes.

Inversement :

Si GCI femmes < 1 alors les femmes accèdent plus aux corps supérieurs, catégorie A de la FP et responsabilité d'encadrement que les hommes.

GLOSSAIRE

•**GIP** (Groupement d'intérêt public) : Créé en 1982, il permet à des partenaires publics et privés de mettre en commun des moyens pour la mise en œuvre de missions d'intérêt général dans les domaines de la recherche puis de l'environnement, la santé et la justice. [Guide relatif aux GIP](#)

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

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

•**GREMI** : UMR ; Groupe de Recherches sur l'Energie des Milieux Ionisés

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

On distingue :

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

➤ H

•**HC** : Heures Complémentaires

•**H&S** : Hygiène et Sécurité

•**HETD** : Heures Equivalents Travaux Dirigés

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

➤ I

•**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).

•**ICARE** : UPR ; Institut de Combustion, Aérothermique, Réactivité, Environnement

•**ICMN** : UMR ; Interfaces, Confinement, Matériaux et Nanostructures

•**ICOA** : UMR ; Institut de Chimie Organique et Analytique

•**IDP** : UMR ; Institut Denis Poisson

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

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

•**Indice de Plafond de Verre** : voir GCI

•**INEM** : UMR ; Immunologie et Neurogénétique Expérimentales et Moléculaires

•**INF** : INFirmier

•**INM** : Indice Nouveau Majoré

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

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

•**IRAMAT** : UMR ; Institut de Recherches sur les Archéomatériaux - Centre Ernest-Babelon

•**ISTO** : UMR ; Institut des Sciences de la Terre d'Orléans

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

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

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

➤ L

- **LaMé** : UMR ; Laboratoire de Mécanique Gabriel Lamé
- **LBLGC** : UPR ; Laboratoire de Biologie des Ligneux et des Grandes Cultures
- **LDG** : Ligne Directrices de Gestion
- **LECT** : Lecteur
- **LEO** : UPR ; Laboratoire d'Economie d'Orléans
- **LIFO** : UMR ; Laboratoire d'Informatique Fondamentale d'Orléans
- **LLL** : UMR ; Laboratoire Ligérien de Linguistique
- **LPC2E** : UMR ; Laboratoire de Physique et Chimie de l'Environnement et de l'Espace
- **LPR** : Loi de Programmation de la Recherche
- **LRU** : Liberté et Responsabilité des Universités

➤ M

- **MACLE** : Microscopie, imageries et ressources analytique - ORLEANS
- **MAG** : MAGasinier
- **MASSE SALARIALE** : La masse salariale comprend les dépenses relevant directement ou indirectement des charges de personnels. Elle est composée de l'ensemble des rémunérations principales brutes* (traitement de base brut) et charges annexes, telles que le supplément familial de traitement (SFT) ; des rémunérations accessoires brutes (primes et indemnités) ; des charges liées aux rémunérations ; et des autres charges et dépenses de personnel (prestations sociales et allocations diverses versées directement par l'Université à ses agents).
*Rémunération : La rémunération principale des fonctionnaires est calculée par référence à un indice. La rémunération brute est le produit de l'indice nouveau majoré (INM) multiplié par la valeur du point indiciaire. Cette valeur est fixée par décret pour l'ensemble de la fonction publique. Elle résulte des négociations salariales entre le ministre de la fonction publique et les organisations syndicales. Depuis le 1er février 2017, la valeur annuelle du point indiciaire est de 56,2323 €, soit 4,686€ mensuel.
Les statuts particuliers de chaque corps et grade définissent le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre, ainsi qu'une grille indiquant l'indice brut affecté à chaque échelon. A chaque indice brut (statutaire) correspond un indice nouveau majoré. La table de correspondance entre indices bruts et indices nouveaux majorés figure en annexe du décret n° 2001-559 du 28 juin 2001. Certains grades ont des échelles lettres composées de chevrons. La plupart des agents contractuels sont indicés, mais certains sont rémunérés au forfait et d'autres à l'heure.
- **MCF** : Maître de Conférences
- **ML** : Maître de Langue
- **MPLS** : Maison Pour La Science

➤ N

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

➤ O

- **OSUC** : Observatoire des Sciences de l'Univers du Centre
- **ORE** : Loi relative à l'orientation et la réussite des étudiants datant de mars 2018.

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

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

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

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

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

•**PH adj** : Physicien adjoint

•**PFA** : Professeur Formateur Académique

•**PIM** : Prestations Inter-Ministérielles

•**PLP** : Professeur des Lycées Professionnels

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

•**POLEN** : UPR ; POuvoirs, LEttres, Norme

•**PU** : Professeur des universités

•**PRAG** : Professeur Agrégé

•**PRCE** : Professeur Certifié

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

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

Enseignants

→ **RIPEC** (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) : nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Cf. [Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021](#)

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

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

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

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

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

GLOSSAIRE

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

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

BIATSS

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

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

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

• **PRISME** : UMR ; Laboratoire Pluridisciplinaire de Recherche en Ingénierie des Systèmes et Mécanique Energétique

• **PROMOTIONS** :

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

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

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

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

- voie d'avancement dite « locale » : l'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux agents remplissant les conditions réglementaires après avis du Cac ;

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

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

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

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

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

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

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

Le nombre de places offertes est limité.

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

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

GLOSSAIRE

•**PRPA** : formation restreinte du Cac - professeurs et personnels assimilés

R

•**RCE** : Responsabilités et Compétences Elargies

•**REMELICE** : UPR ; REception et MEiation de Littératures et de Cultures Etrangères et comparées

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

•**RIPEC** : nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) entré en vigueur le 1er janvier 2022.

•**RSSI** : Responsable Sécurité des Systèmes d'Informations

➤ S

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

•**SAJ** : Service des Affaires Juridiques

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

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

Les services communs de l'université sont :

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

•**SE** : Soutien à l'Enseignement

•**SFT** : Supplément Familial de Traitement

•**SHS** : Service Hygiène et Sécurité

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

•**SMR** : Service Mutualisé des Retraites

•**SPB** : Service des Personnels BIATSS

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

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

➤ T

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

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

GLOSSAIRE

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

➤ **U**

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

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

• **UMR** : Unité Mixte de recherche

• **UPR** : Unité Propre de Recherche

• **UTL** : Université du Temps Libre

➤ **V**

• **VALLOREM** : UMR ; VAL de LOire REcherche en Management

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



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

Conception-réalisation : Université d'Orléans - Direction Générale des Services – Direction Pilotage, Prospective et Amélioration continue - Communication - 2023

Photos : Université d'Orléans/Communication/JSL