



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Université
d'ORLÉANS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023

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 événements concernent l'année civile 2023 ou les années universitaires 2022/2023 et 2023/2024.

Population concernée

Le rapport social unique porte sur les personnels titulaires et contractuels en activité dans l'établissement. Les effectifs et caractéristiques des personnels sont scindés en quatre populations : les Enseignants-chercheurs (EC), les Enseignants (E), les Chercheurs sous contrat (C) et les personnels BIATSS. En ce qui concerne les titulaires, seuls les agents en position d'activité (dont congé longue maladie/longue durée) sont comptabilisés dans l'effectif total au 31 décembre. Les autres personnels notamment les vacataires, les contrats étudiants sont traités dans des rubriques à part.

Contributeurs

Chapitres	Directions - Services (SIGLE)
1° Les emplois et les effectifs	DRH*-Service des personnels Enseignants - Enseignants Chercheurs (SPE-EC) / DRH-Service des Personnels BIATSS (SPB) / DRH-Pôle pilotage et développement RH, DEVE-DOIP-OVE
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 : SIHAM
Logiciel pour la formation : LAGAF, GEFORP
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 un outil de référence indispensable au dialogue social et au pilotage de l'université. Disponible sur le site internet, il permet d'informer l'ensemble de la communauté sur les principaux éléments qui caractérisent l'université d'Orléans.

Structuré en 10 chapitres, il rassemble des données sur l'année civile écoulée concernant le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail ainsi que le dialogue social. Il s'agit d'un document très riche, amélioré d'année en année grâce aux travaux de la Direction Pilotage Prospective Amélioration continue (DPPA) et des services contributeurs, afin de prendre en compte les propositions des élus, de la gouvernance et de la direction.

Cette nouvelle version du RSU intègre, par exemple, une distinction entre les statuts d'enseignants-chercheurs et d'enseignants, ainsi que de nouveaux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De plus, un document annexe intitulé « Chiffres clés » est désormais disponible et permet de disposer d'indicateurs synthétiques afin d'en faciliter l'appropriation.

Grâce aux 2 075 personnels en activité au 31 décembre 2023, l'université a rayonné par ses activités de formation et de recherche. Les dépenses en masse salariale ont progressé de 4,9 % entre 2022 et 2023 (+7,1 M€), une hausse principalement due à la revalorisation du point d'indice, aux mesures prises par l'établissement pour la revalorisation indemnitaire des personnels, ainsi qu'à la progression de carrière des agents.

La construction de la faculté de santé se précise avec le recrutement des premiers personnels dans la filière hospitalo-universitaire au 1^{er} septembre 2023 et la création du laboratoire Interdisciplinaire pour l'Innovation et la Recherche en Santé d'Orléans (LI²RSO).

Concernant le dialogue social, l'année 2023 a été marquée par l'installation du Comité Social d'Administration et la mise en place de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des personnels qui contribuent chaque jour au bon fonctionnement de notre université, en particulier les services ayant participé à l'élaboration de ce document et les élus du personnel qui œuvrent chaque année à son amélioration.

Bonne lecture à toutes et à tous,

Eric BLOND
Président

SOMMAIRE

Sommaire	3
Chapitre 1 : Les emplois et les effectifs	9
1.1 Les emplois.....	10
1.2 Les effectifs de personnel.....	12
1-3 Les caractéristiques des personnels.....	14
1.4 Autres personnels en activité au sein de l'UO.....	51
Chapitre 2 : Le recrutement	55
2.1 Le recrutement des BIATSS.....	56
2.2 Le recrutement des EC et EC-PH.....	61
2.3 Le cas de recours à des contractuels.....	62
Chapitre 3 : Les parcours professionnels	63
3.1 Les flux de personnel : les entrées et les départs.....	64
3.2 Les promotions [†]	69
3.3 Les départs la retraite.....	74
Chapitre 4 : La formation	77
4.1 Les dépenses de formation.....	78
4.2 Les axes de formations dispensées.....	80
4.3 Les décisions prises sur les demandes de formation.....	85
4.4 L'accompagnement des personnels.....	86
Chapitre 5 : Les rémunérations	89
5.1 La masse salariale.....	90
5.2 Les traitements indiciaires.....	92
5.3 Les primes et indemnités.....	94
5.4 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	99
5.5 Situation comparée des femmes et des hommes : écarts de rémunération.....	100
Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail	103
6.1 Les instances de prévention et leurs activités.....	104
6.2 Les acteurs de la prévention et leurs activités.....	105
6.3 L'état du bâti.....	110
6.4 Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).....	112
6.5 Les accidents liés au travail.....	112
6.6 La Cellule de Lutte contre les Violences (CLV).....	114
6.7 Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) [†]	116

Chapitre 7 : L'organisation et la qualité de vie au travail	119
7.1 Les cycles de travail.....	120
7.2 Les quotités de temps de travail	120
7.3 Les vacances et heures complémentaires	124
7.4 Le télétravail et le travail à distance	125
7.5 Les Comptes Epargne-Temps (CET) [†]	127
7.6 Les absences	128
7.7 Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)	134
7.8 Le Congé pour Projet Pédagogique [†] (CPP).....	134
7.9 Les restructurations et réorganisation de service.....	135
Chapitre 8 : L'action sociale et culturelle	137
8.1 Les types de prestations sociales et autres aides	138
8.2 L'association ASTUCE.....	141
Chapitre 9 : Le dialogue social	143
9.1 Les conseils centraux.....	144
9.2 Les instances du dialogue social et les représentants du personnel	145
9.3 Les moyens accordés aux organisations syndicales	148
Chapitre 10 : Les actions juridiques	149
10.1 Les contentieux	150
GLOSSAIRE	151

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 2023 :

659 Enseignants-chercheurs (EC, EC-PH et assimilés)

340 Enseignants (E)

250 Chercheurs (C)

826 Personnels BIATSS

18 162 étudiants*

(Remontée SISE au 15 janvier 2024) *hors doubles inscriptions

14 sites géographiques sur **7** villes

Orléans
Chartres
Bourges
Blois
Châteauroux
Issoudun
Tours-Fondettes

223 369 m² (en surface plancher-2024)

(Source : Direction du Patrimoine)



11 composantes

3 Unités de Formation et de Recherche (UFR) :

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

4 Instituts Universitaires de Technologie (IUT)

1 Observatoire des Sciences de l'Univers (OSUC)

1 Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education (INSPE)

1 Ecole d'ingénieurs (Polytech)

1 Ecole Universitaire de Kinésithérapie (EUK-CVL)

1 Département de formation médicale

Budget réalisé

195 M€

Exécution budgétaire 2023 : masse salariale, fonctionnement et investissement

(Source : Compte Financier 2023)

25 unités de recherche* et **5** unités d'appui à la recherche

12 en partenariat avec le CNRS,
4 avec l'université de Tours,
3 avec l'INSA CVL,
1 avec le CHU

1 avec le BRGM, 1 avec le CNES, 1 avec l'INRAE
1 avec l'INSERM, 1 avec la BNF,
2 avec l'U.Paris Sciences et Lettres,
1 avec l'U. de Belfort, 1 avec l'U. Paris-Saclay

4 pôles de recherche thématiques

5 Ecoles doctorales

2 Labex

10 fédérations de recherche

6 ARD (cosmétique, numérique et environnement, sylviculture connectée, microélectronique, biomédicaments, matériaux)

*extrait UO-séminaire du 25 janvier 2024

1

Les emplois et les effectifs



1.1 Les emplois

10

➤ 1.1.1 Le plafond d'emplois (PE)[↓] à l'UO depuis 2019

Graphique 1.1 - Evolution du plafond d'emplois fixé par l'Etat :



Tableau 1.1 – La consommation annuelle du plafond d'emplois voté au Conseil d'administration :

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	PE Global Année 2023
			En ETPT [↓]	En ETPT	En ETPT
Enseignants, Enseignants-chercheurs, Chercheurs	Permanents	Titulaires	826,2		826,2
		CDI	16,1	7,8	23,9
	Non permanents	CDD	157,9	139,5	297,4
Total Enseignants			1 000,2	147,3	1 147,5
BIATSS [↓]	Permanents	Titulaires	519,9		519,9
		CDI	40,5	5,7	46,2
	Non permanents	CDD	147,1	92,7	239,8
Total BIATSS			707,5	98,4	805,9
Plafond d'emplois global-UO, année 2023			1 707,7	245,7	1 953,4
Rappel Plafond d'emplois prévisionnel voté au BR			1 715,1	256,3	1 971,3

Source : Compte financier 2023 - CA du 15 mars 2024 : [Délibération n°2014-15, p.64](#)

Le conseil d'administration vote chaque année un plafond d'emplois global composé des emplois Etat notifié par le MESR et des emplois financés sur ressources propres. Le plafond d'emplois exprimé en ETPT est une moyenne sur l'année civile. (voir glossaire pour plus de précision).*

Graphique 1.2 - Evolution de la consommation du plafond d'emplois global de l'UO :



99% du PE global voté par l'établissement est consommé en 2023.

[1 953,4 ETPT / 1 971,3 ETPT]

➤ 1.1.2 Transformation des emplois depuis 2019

Tableau 1.2 - Evolution de la transformation des emplois d'EC et E :

Transformation d'Emplois	2019	2020	2021*	2022	2023	Total sur la période
PU → MCU			2		2	4
MCU → PU	2	1	6	6	6	21
MCU → PRAG		1				1
PRAG → MCU					1	1
PREN → MCU			1			1
PE → CPE					1	1
Total	2	2	9	6	10	29

Source : DRH-SPE-EC

* Actualisation de la transformation des emplois MCU → PU en 2021 : 6 dont 5 repyramidages.

En 2023, 10 transformations d'emplois ont été réalisées dont 6 pour le repyramidage.

L'UO gère 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 Etat et la masse salariale correspondante.

Tableau 1.3 - Evolution de la transformation des emplois BIATSS :

Transformation d'Emplois BIATSS :	2019	2020	2021	2022	2023	Total sur la période
Catégorie C en B	6	3	3	8	6	26
Catégorie B en A	1	3	1	5	6	16
Catégorie A en A	2	2	2	3	7	16
Transformation filière	2	2				4
Total	11	10	6	16	19	62

Source : DRH-SPB

De 2019 à 2020 : Les transformations entre filière concernent les migrations de la filière AENES vers la filière ITRF.

Tableau 1.4 - Détail 2023 des transformations d'emplois BIATSS :

Emplois avant transformation				Emplois après transformation			
Filière	Catégorie	Corps	Nombre	Filière	Catégorie	Corps	Nombre
Administrative	B	SAENES	1	Administrative	A	AAE	1
ITRF	B	TECH	5	ITRF	A	ASI	5
ITRF	A	IGE	1	ITRF	A	IGR	1
ITRF	A	ASI	6	ITRF	A	IGE	6
ITRF	C	ATRF	6	ITRF	B	TECH	6

Source : DRH-SPB

En 2023, 19 transformations d'emplois BIATSS ont été réalisées dont 10 pour le repyramidage.

A partir du plafond d'emplois, l'UO emploie et recrute des personnels dont il gère la rémunération et la carrière. Ces personnels en activité sont soit des enseignants-chercheurs (EC), enseignants (E), des chercheurs sous contrat (C) ou des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques⁺, sociaux et de santé (« BIATSS »).

Les effectifs suivants de l'UO ont été recensés au 31 décembre 2023.

1.2 Les effectifs de personnel

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.

Tableau 1.5 - Répartition des effectifs de personnels selon la position statutaire et le sexe :

	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	401	258	2		8	2	8	4		
E	174	166								
Chercheurs	145	105								
BIATSS	308	518	1		7	11	6	12		1
Total personnel	2 075		3		28		30		1	
Rappel 2022	2 068		5		39		41		1	
Rappel 2021	2 050		6		35		22		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.

2 075 personnels sont en activité au 31 décembre 2023

soit + 0,3% d'augmentation par rapport à 2022.

Parmi les 2 075 personnels en activité, certains sont dans des positions administratives autres qu'affectés à l'UO mais sont rémunérés par ce dernier.

Parmi les BIATSS ce sont :

-21 détachements entrants (6 hommes, 15 femmes).

Parmi les EC ce sont :

-1 détachement entrant (1 femme),

-13 délégations à des fins d'intérêt général (9 hommes et 4 femmes),

Parmi les E ce sont :

-13 mises à disposition entrantes (3 hommes et 10 femmes) soit 13 professeurs des écoles.

Graphique 1.3 - Evolution en effectifs et ETP¹ (Equivalent Temps Plein) des personnels en activité depuis 2019



¹ L'ETP n'est pas équivalent à un ETPT (voir glossaire pour plus de précision).

Les effectifs de personnels en activité au sein de l'UO sont à la hausse au 31 décembre 2023, soit + 7 personnels en 1 an.

Cette évolution est due :

- à la hausse du nombre de contractuels en CDD recrutés sur ressources propres en raison de 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,
- au recrutement de personnel en CDD sur des missions spécifiques,
- au recrutement de personnel titulaires et contractuels de la filière hospitalo-universitaire.

La hausse du nombre de personnel en CDI (+ 11) s'explique par la volonté de l'établissement de pérenniser certains emplois (transformation de CDD en CDI).

La baisse des personnels titulaires BIATSS (-9) s'infléchit par rapport à 2022 (-22). Dans l'attente de l'arrivée d'un titulaire sur un emploi vacant ouvert au recrutement (y compris par la voie du concours), l'établissement recrute un CDD.

Tableau 1.6 - Destination des mises à disposition selon la population et le sexe :

	BIATSS		EC	
	H	F	H	F
3 Mises à disposition vers :				
un EPA ↓	1		2	
Total :	1		2	

Tableau 1.7 - Destination des personnels en détachement selon la population et le sexe :

	BIATSS		EC	
	H	F	H	F
30 Détachements sortants auprès de :				
Fonction publique d'Etat, EPA ↓	2	5	5	
Fonction publique territoriale	3	4	1	2
GIP ↓	1	1		
Administration Etat de l'UE	1			
Organisme privé d'intérêt général		1		
Etablissement Etranger			2	
Total :	18		10	

Tableau 1.8 - Répartition des disponibilités par motif selon la population et le sexe :

	BIATSS		EC	
	H	F	H	F
35 disponibilités :				
pour convenances personnelles	6	10	4	
pour création d'entreprise		1		
pour études et recherches				
pour suivre son conjoint		1	5	2
pour élever un enfant, soins d'un proche			1	
Total :	18		12	

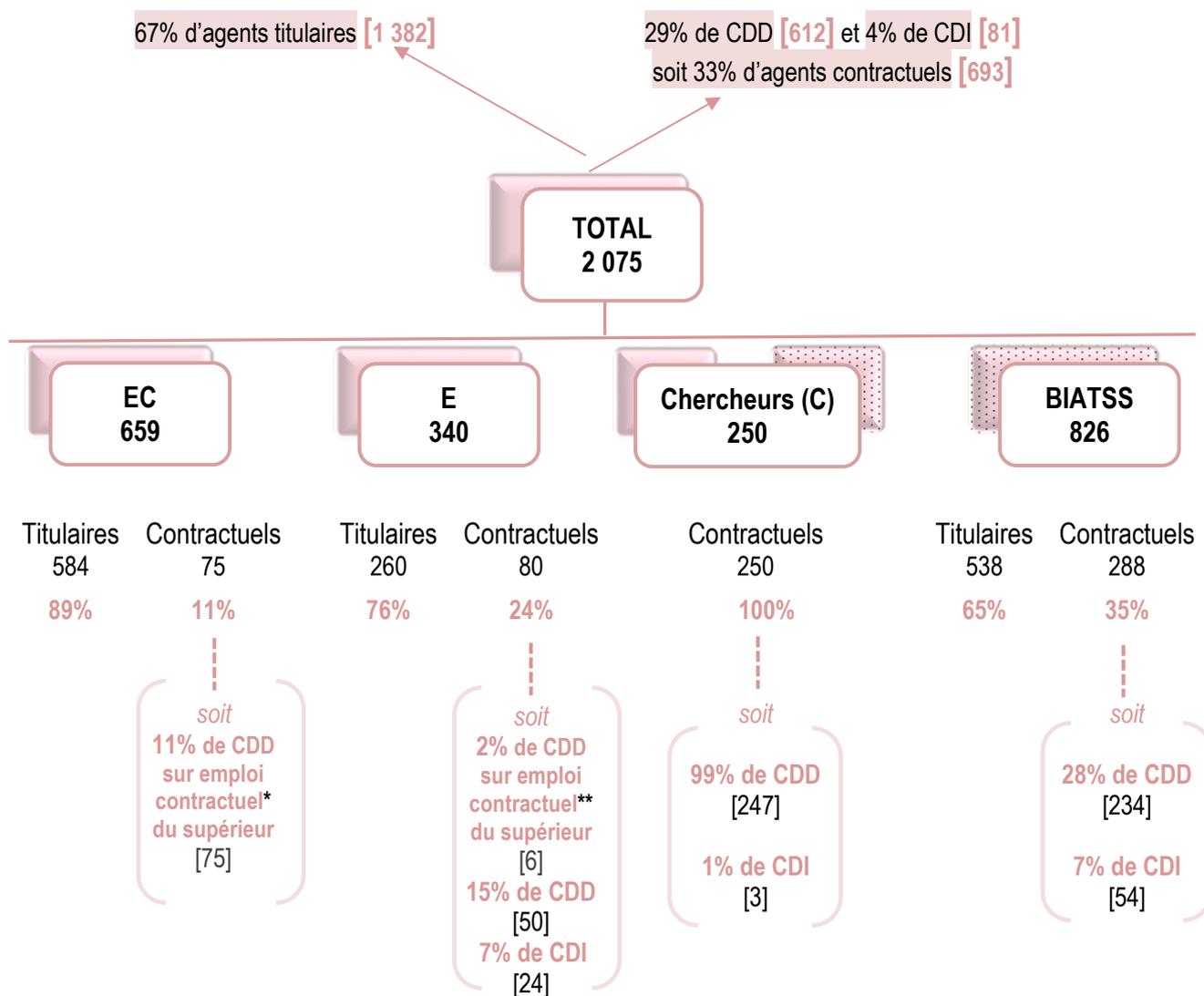
1-3 Les caractéristiques des personnels

14

➤ Personnels en activité au sein de l'UO au 31 décembre

Au 31 décembre 2023, 2 075 personnels sont en activité soient :

32% d'EC et assimilés,
16% d'E,
12% de chercheurs,
et 40% de BIATSS.



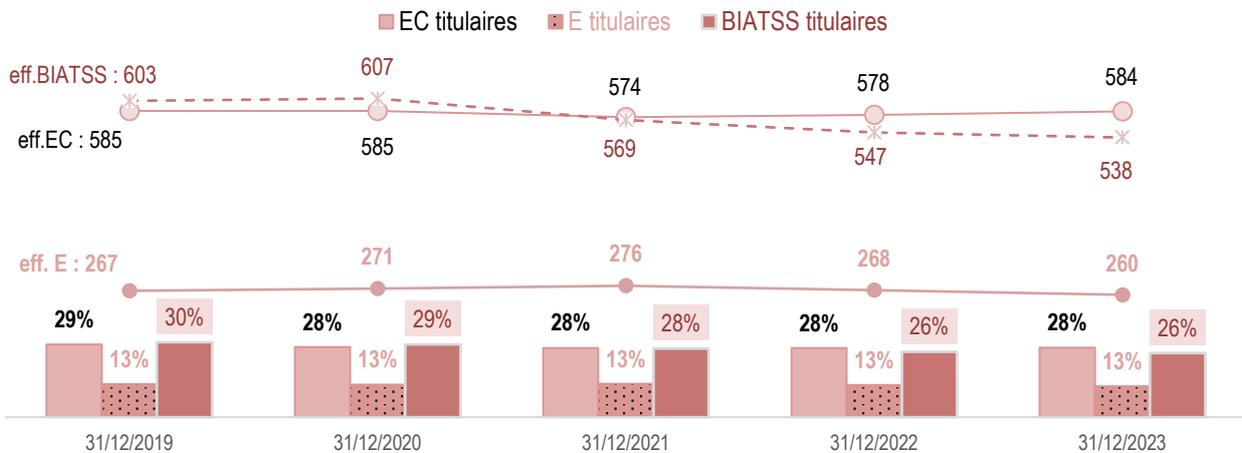
* Les emplois contractuels du supérieur sont : ATER⁺, PAST⁺, CPJ⁺, AHU⁺, CCA⁺.

** Les emplois contractuels du supérieur sont : lecteurs et maîtres de langues.

Exemple de lecture : Parmi les personnels EC, 89% sont des personnels titulaires de la Fonction Publique Etat, 11% des personnels sur des emplois contractuels du supérieur.

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

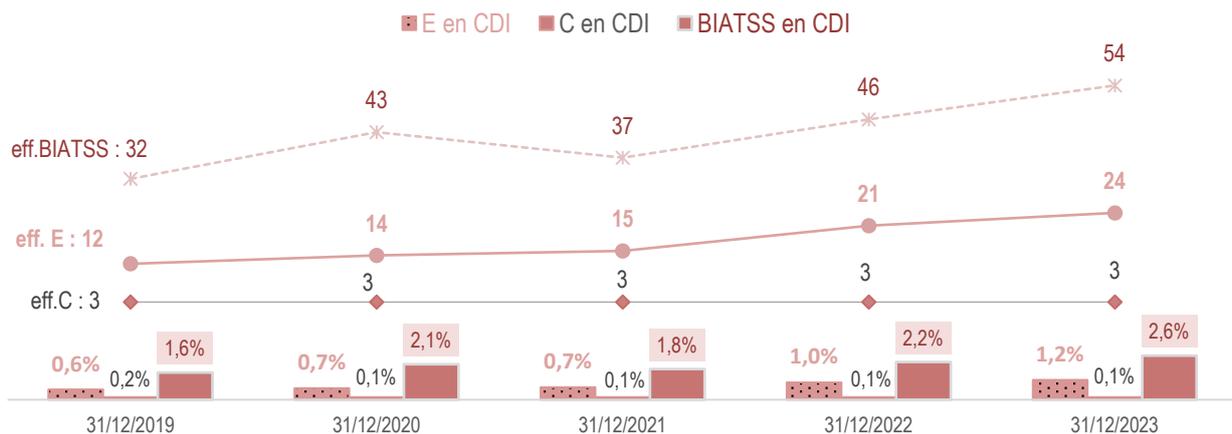
Graphique 1.4 - Evolution des effectifs et de la part des personnels titulaires en activité au sein de l'UO selon la population depuis 2019 :



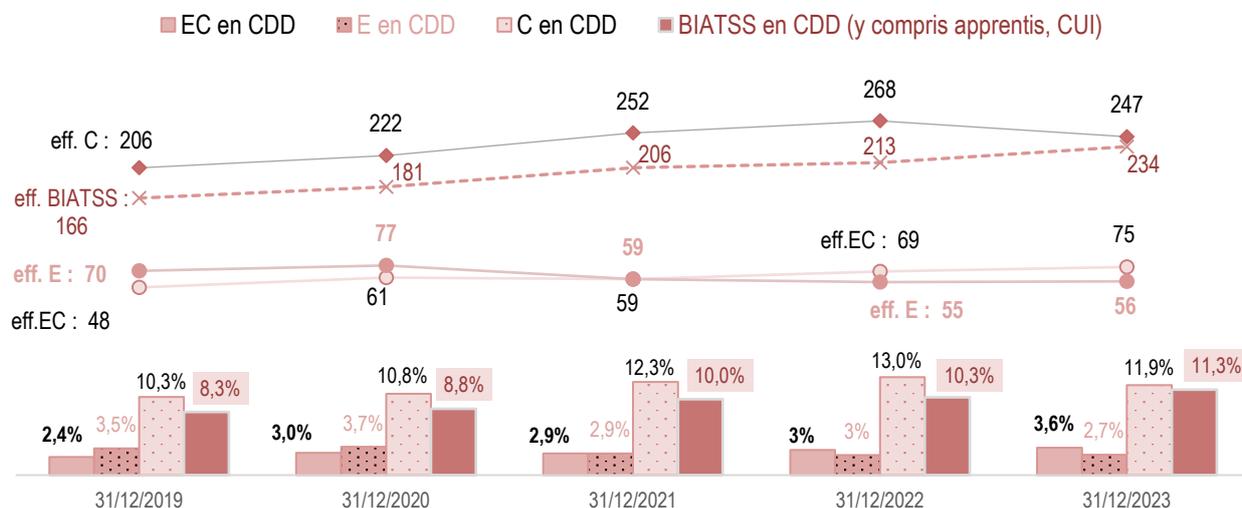
Parmi l'ensemble des personnels en activité, 28 % sont des EC titulaires au 31 décembre 2023.

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

Graphique 1.5 - Evolution des effectifs et de la part des personnels en CDI en activité au sein de l'UO selon la population depuis 2019 :



Graphique 1.6 - Evolution des effectifs et de la part des personnels en CDD en activité au sein de l'UO selon la population depuis 2019 :



CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

16

- Répartition des effectifs de personnels en activité au sein de l'UO et des ETP par composante et service au 31 décembre

Graphique 1.7 - Répartition des effectifs de personnels en activité au sein de l'UO par composante et service selon la population :

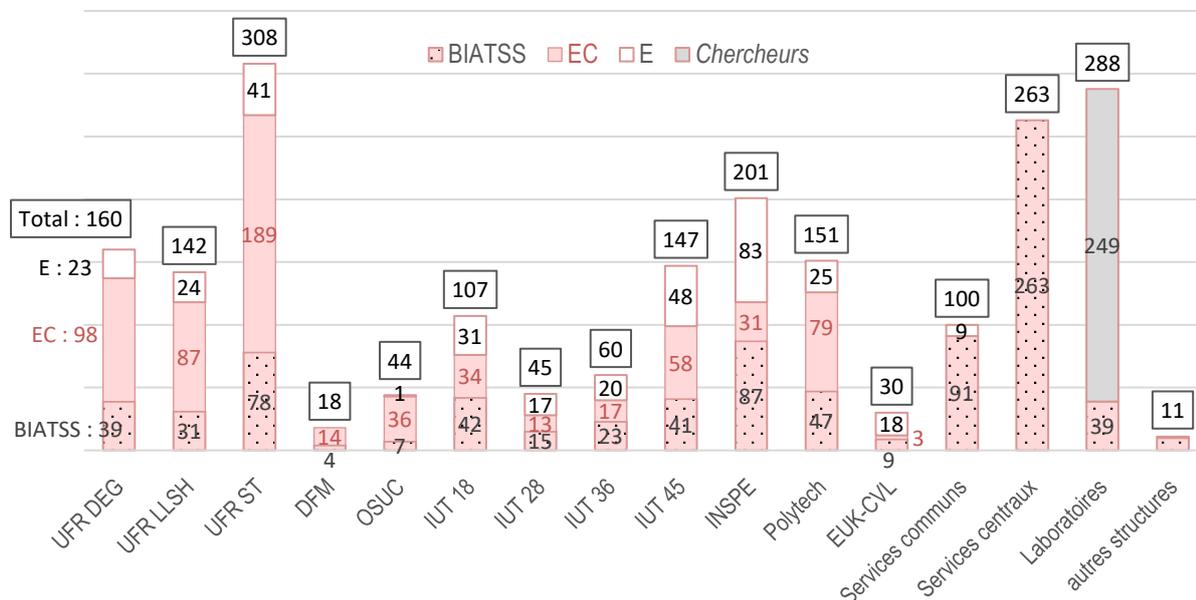


Tableau 1.9 - Répartition des ETP⁺ par composante et service selon le statut et la population au 31 décembre :

Composantes 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	81,8	15,0	24,4	121,2	15,5	6,5		14,0	36,0	97,3	21,5		38,4	157,2
UFR LLSH	76,9	14,5	20,6	112,0	9,0	8,0		9,7	26,7	85,9	22,5		30,3	138,7
UFR ST	172,8	25,9	58,2	259,9	14,5	13,0		17,5	45,0	187,3	38,9		75,7	301,9
DFM ²	2,0		4,0	6,0	12,0				12,0	14,0			4,0	18,0
OSUC	31,6	1,0	5,8	38,4	4,0			1,0	5,0	35,6	1,0		6,8	43,4
IUT 18	32,8	27,0	29,5	89,3	1,0	4,0		12,0	17,0	33,8	31,0		41,5	106,3
IUT 28	11,0	14,0	10,7	35,7	1,5	3,0		3,7	8,2	12,5	17,0		14,4	43,9
IUT 36	17,0	19,8	16,0	52,8				6,9	6,9	17,0	19,8		22,9	59,7
IUT 45	54,0	35,8	28,8	118,6	4,0	12,0		11,3	27,3	58,0	47,8		40,1	145,9
INSPE*	29,4	67,0	55,2	151,6	1,0	1,0		29,4	31,4	30,4	68,0		84,6	183,0
Polytech	67,6	17,6	24,6	109,8	10,5	6,5		20,4	37,4	78,1	24,1		45,0	147,2
EUK CVL	3,0		6,8	9,8		9,2		2,0	11,2	3,0	9,2		8,8	21,0
Services communs**		5,0	55,3	60,3		4,0		28,3	32,3		9,0		83,6	92,6
Services centraux			152,7	152,7				104,5	104,5				257,2	257,2
Laboratoires de recherche			27,3	27,3			248,8	11,0	259,8			248,8	38,3	287,1

² DFM : Département Formation Médicale. L'UO prépare la création de la Faculté de Médecine pour la rentrée 2025.

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Composantes et services	Titulaires				Contractuels				Tout statut					
	EC	E	BIATSS	TOTAL ETP	EC	E	C	BIATSS	TOTAL ETP	EC	E	C	BIATSS	TOTAL ETP
Autres structures***			2,0	2,0			1,0	8,0	9,0			1,0	10,0	11,0
TOTAL ETP	579,9	242,6	521,9	1 344,4	73,0	67,2	249,8	279,7	669,7	652,9	309,8	249,8	801,6	2 014,1

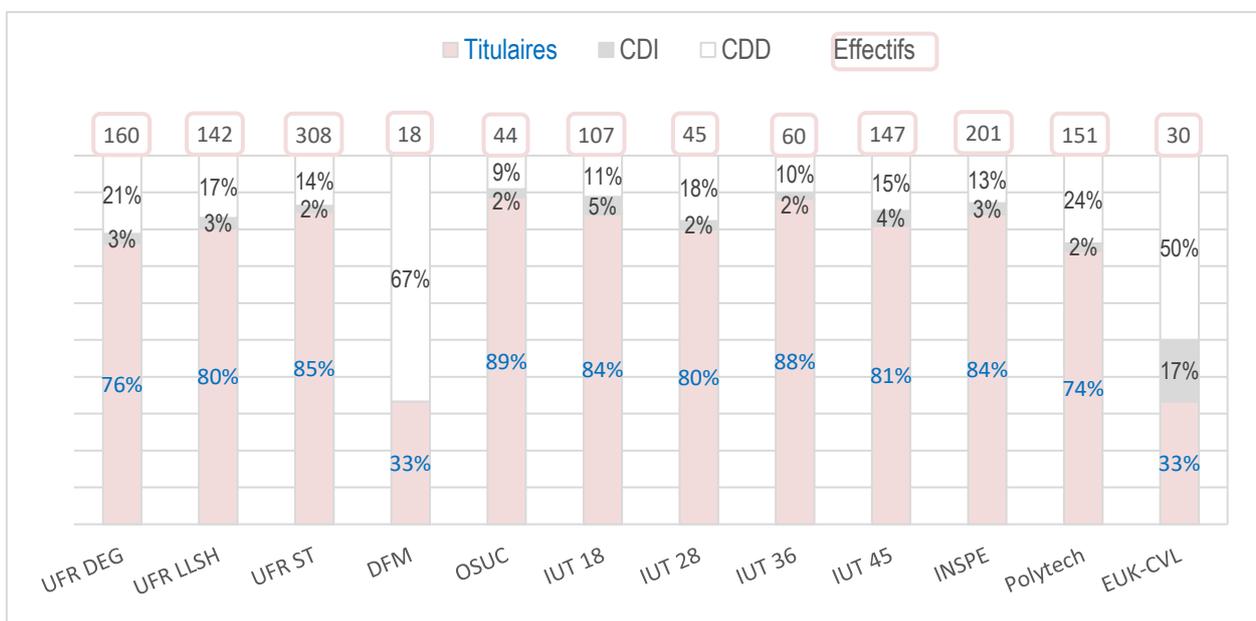
Source : DRH-SPB et SPE-EC

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

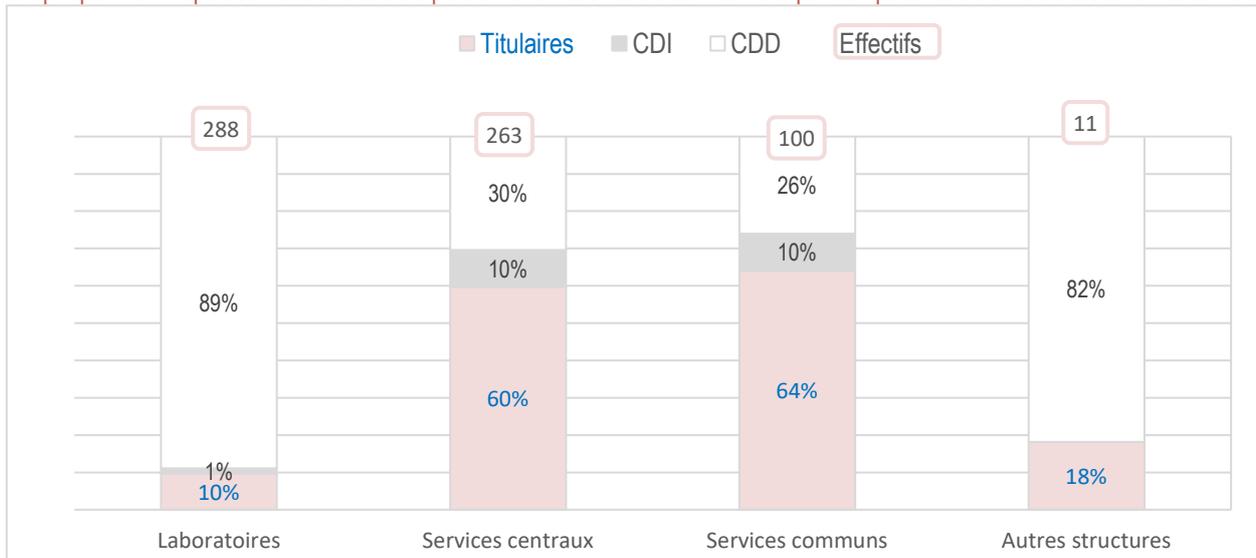
** Les enseignants des services communs concernent l'Institut de Français. Les EC sont recensés à 100% dans la composante de formation.

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

Graphique 1.8 - Répartition des effectifs de personnel en activité au sein de l'UO par composante selon le statut au 31 décembre :



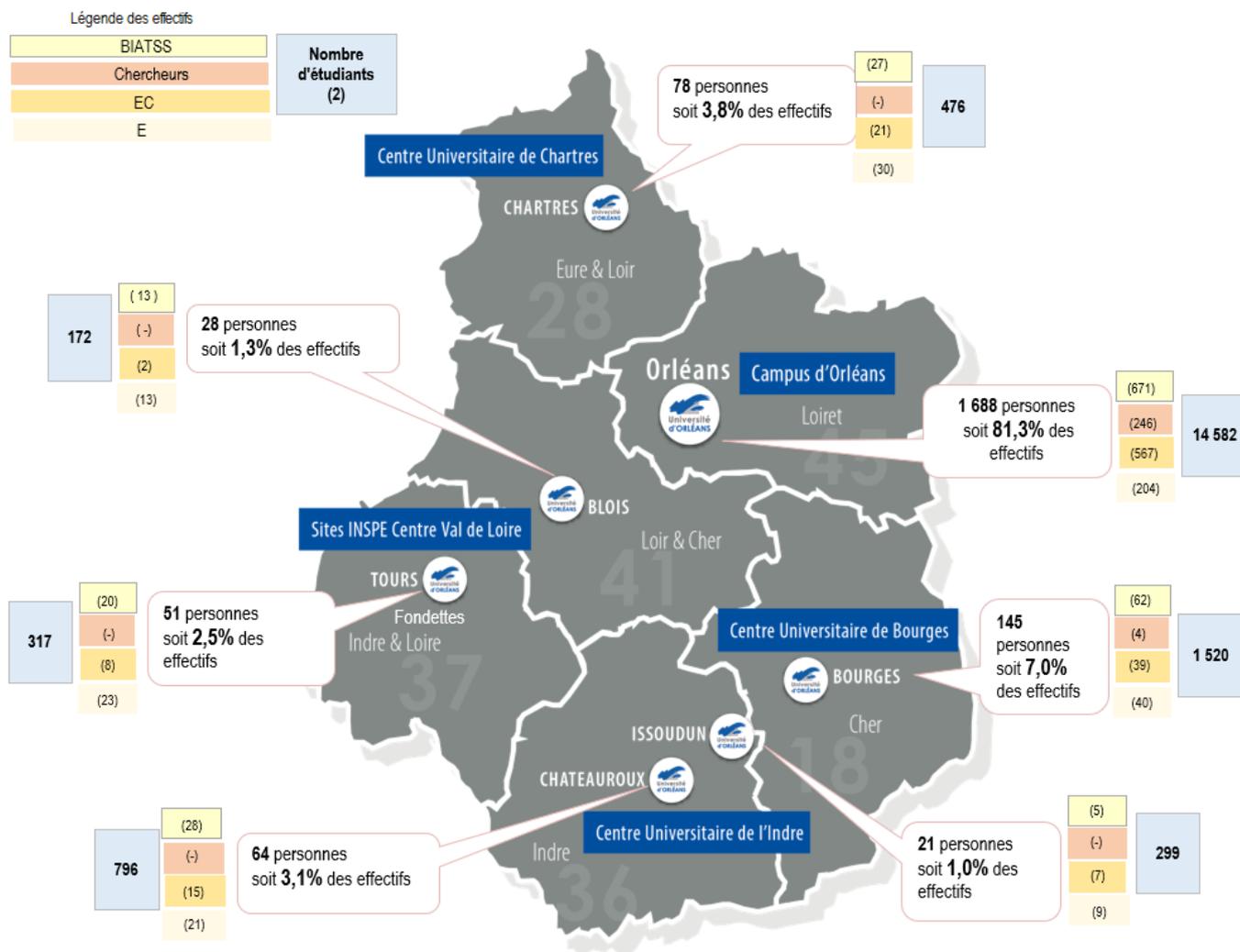
Graphique 1.9 - Répartition des effectifs de personnel en activité au sein de l'UO par composante selon le statut au 31 décembre :



Autres structures : We Lab Cosmetic, Confucius, plateforme MACLE, Maison Pour La Science

➤ Sites géographiques d'affectation principale des personnels en activité

Dont répartition du nombre d'étudiants inscrits par site géographique



(1) Nombre d'étudiants inscrits au 15 janvier 2024 (remontée SISE) = **18 162 étudiants (y compris CPGE) année universitaire 2023/2024**, extrait du document annuel de l'OVE

Exemple de lecture : Sur le site de Blois, 28 personnels affectés et gérés par l'UO sont en activité. 172 étudiants sont inscrits sur le site de Blois.

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

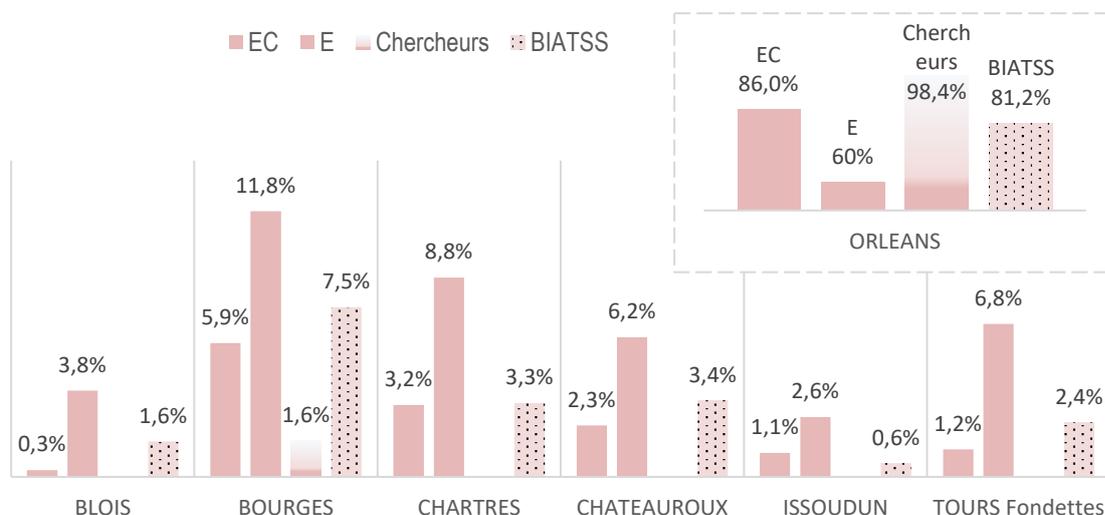
Tableau 1.10 - Répartition des affectations* géographiques principales des personnels par type de population, statut et genre : (en personnes physiques et ETP)

Population	Statut	Genre	Affectation principale sur :							Total effectifs
			Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours-Fondettes	
EC	Titulaires	H	307		25	12	9	2	3	358
		F	190	2	13	6	5	5	5	226
	Contractuels	H	40		1	2				43
		F	30			1	1			32
Sous-total EC			567	2	39	21	15	7	8	659
E	Titulaires	H	75	6	21	15	11	3	6	137
		F	59	7	15	11	8	6	17	123
	Contractuels	H	34		1	2				37
		F	36		3	2	2			43
Sous-total E			204	13	40	30	21	9	23	340
Chercheurs (C)	Contractuels	H	143		2					145
		F	103		2					105
Sous-total chercheur			246		4					250
BIATSS	Titulaires	H	164	3	19	9	6	2	5	208
		F	269	5	24	10	12	2	8	330
	Contractuels	H	80	2	9	1	5		3	100
		F	158	3	10	7	5	1	4	188
Sous-total BIATSS			671	13	62	27	28	5	20	826
TOTAL effectifs			1 688	28	145	78	64	21	51	2 075
En %			81,3%	1,3%	7,0%	3,8%	3,1%	1,0%	2,5%	100%
<i>Total ETP</i>			1 645,5	26,1	140,2	73,9	63,4	20,8	44,7	2 014,6

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.

Graphique 1.10 - Répartition des personnels par site :



Exemple de lecture : 81,2% des personnels BIATSS ont leur affectation principale à Orléans.

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

20

➤ Domiciliation des personnels en activité selon la ville d'affectation principale

Tableau 1.11 - 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	13		1		1			15	0,7%
Bourgogne Franche-Comté	2			1				3	0,1%
Bretagne	9							9	0,4%
Centre-Val de Loire	1 512	27	142	73	60	18	47	1 879	90,6%
Grand Est	7		1					8	0,4%
Hauts-de-France	8							8	0,4%
Île de France	94			4	2	2	4	106	5,1%
Normandie	7							7	0,3%
Nouvelle Aquitaine	12	1	1		1	1		16	0,8%
Occitanie	10							10	0,5%
Pays de la Loire	9							9	0,4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3							3	0,1%
Hors France et DOM-TOM	2							2	0,1%
Total	1 688	28	145	78	64	21	51	2 075	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 25 avril 2024.

91% des personnels sont domiciliés dans la région Centre-Val de Loire

Tableau 1.12 - 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	14		125				5	1	145	7,7%
	Saint-Amand-Montrond			6				1		7	0,4%
	Vierzon	8		6				2		16	0,9%
Total 18 - Cher		22		137				8	1	168	8,9%
28	Chartres	8			59					67	3,6%
	Châteaudun	6			1					7	0,4%
	Dreux	1			5					6	0,3%
	Nogent-le-Rotrou				2					2	0,1%
Total 28 - Eure-et-Loir		15			67					82	4,4%
36	Châteauroux	3				49				52	2,8%
	Issoudun		1	1		5	8			15	0,8%
	la Châtre					1				1	0,1%
	le Blanc	1				1	1			3	0,2%
Total 36 - Indre		4	1	1		56	9			71	3,8%
37	Chinon	2						4		6	0,3%
	Loches	2						2		4	0,2%
	Tours	14	1				1	38		54	2,9%
Total 37 - Indre-et-Loire		18	1				1	44		64	3,4%
41	Blois	20	22					1		43	2,3%
	Romorantin-Lanthenay	18	1			1		1		21	1,1%
	Vendôme	2								2	0,1%
Total 41 - Loir-et-Cher		40	23			1		2		66	3,5%
45	Montargis	11			1					12	0,6%
	Orléans	1 392	2	4	5	3				1 406	74,8%
	Pithiviers	10								10	0,5%
Total 45 - Loiret		1 413	2	4	6	3				1 428	76,0%
Total		1 512	27	142	73	60	18	47		1 879	100%

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Tableau 1.13 - Représentation cartographique de la domiciliation des personnels par population :

Région-Domicile	BIATSS	Cher- cheurs	EC	E	Total effectifs (par ordre décroissant)
Centre-Val de Loire	815	200	541	323	1 879
Île de France	3	19	79	5	106
Nouvelle Aquitaine	2	5	7	2	16
Auvergne Rhône-Alpes	2	4	5	4	15
Occitanie	1	5	4		10
Pays de la Loire	1	1	4	3	9
Bretagne		6	3		9
Hauts-de-France	1	2	4	1	8
Grand Est		3	5		8
Normandie	1	3	2	1	7
Bourgogne Franche-Comté			3		3
Provence-Alpes-Côte d'Azur		2	1		3
Hors France et DOM-TOM			1	1	2
Total effectifs :	826	250	659	340	2 075

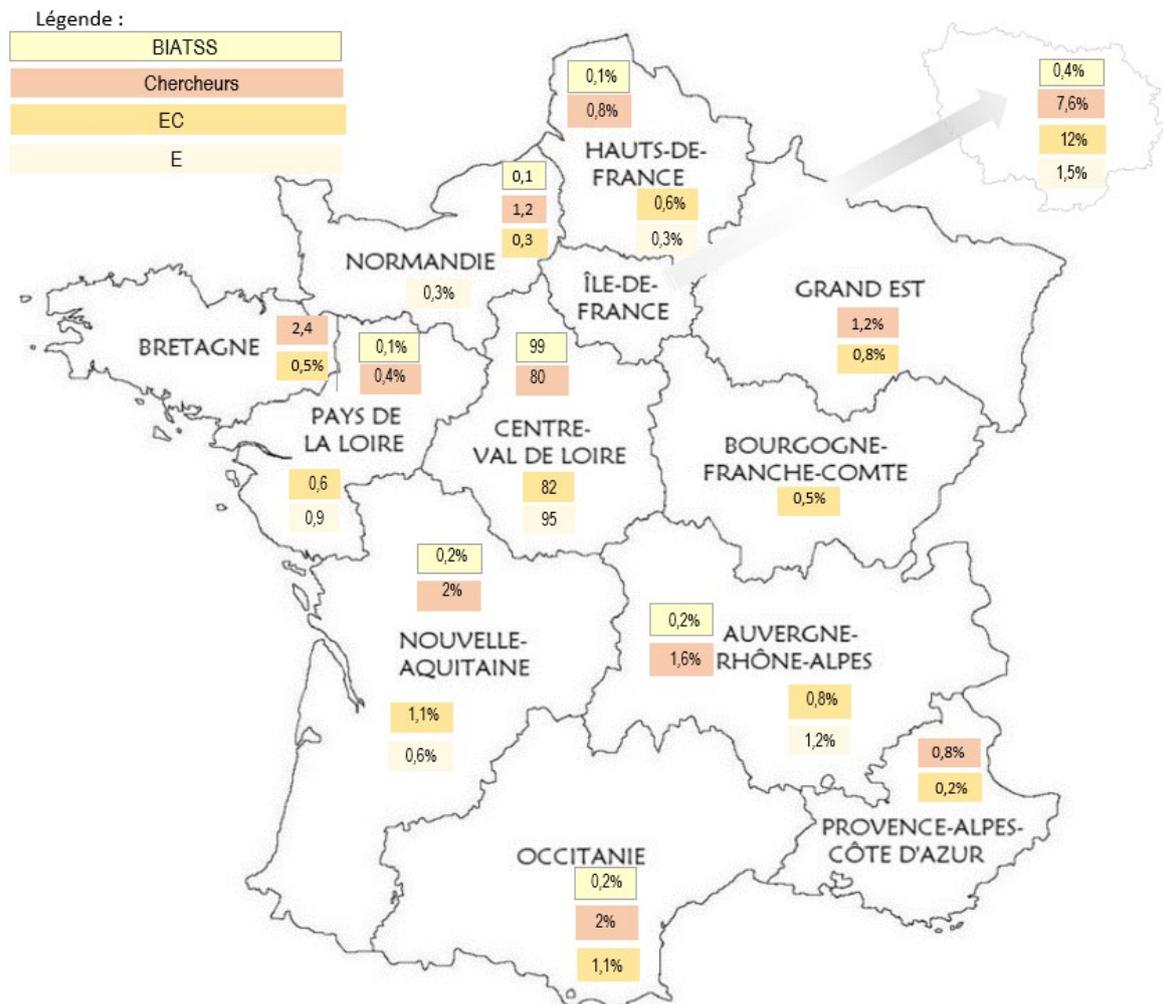
Exemple de lecture : Parmi les 659 EC en activité, 82% sont domiciliés en région Centre Val-de-Loire, 12% en Île-de-France, 1,1% en Nouvelle Aquitaine...

Note : Le domicile ou la résidence principale est une information observée dans l'application de gestion SIHAM en date du 24 avril 2024. 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,

Tableau 1.14 - Nombre de nouveaux arrivants par population :

	BIATSS	Cher- cheurs	EC	E
Effectifs hors CVL	11	50	118	17
Dont nouveaux arrivants hors CVL	7	25	17	7
Île de France	2	7	9	2
Nouvelle Aquitaine	1	3	2	
Auvergne Rhône-Alpes	2	4	1	1
Occitanie	1	3		
Bretagne		3		
Pays de la Loire	1	1	1	1
Normandie		2		1
Hauts-de-France		2	3	1
Hors France et DOM-TOM				1
A l'étranger			1	



CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

22

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

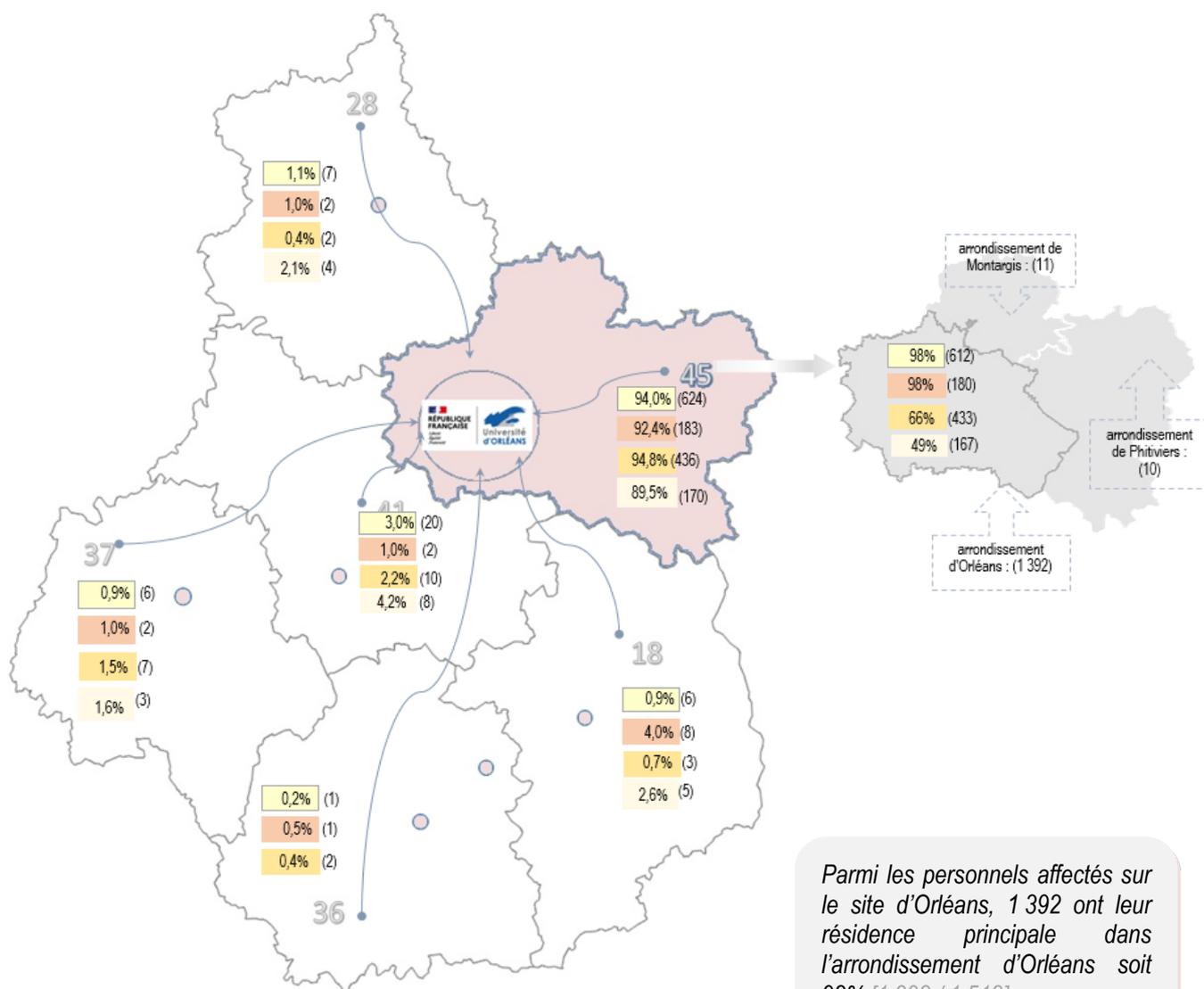
1 512 personnels affectés sur le site d'Orléans ont leur résidence principale dans la région Centre Val-de-Loire soit 73 % de l'ensemble des personnels [1 512 / 2 075]

BIATSS : 664 personnels soit 80% de l'ensemble des personnels BIATSS [664 / 826]

Chercheurs : 198 soit 79% de l'ensemble des chercheurs [198 / 250]

EC : 460 soit 70% de l'ensemble des Enseignants-Chercheurs [460 / 659]

E : 190 soit 56 % de l'ensemble des Enseignants [190 / 340]



CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

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

Tableau 1.15 – Répartition des effectifs par commune selon la population

23

(Liste des communes par effectif total - ordre décroissant)

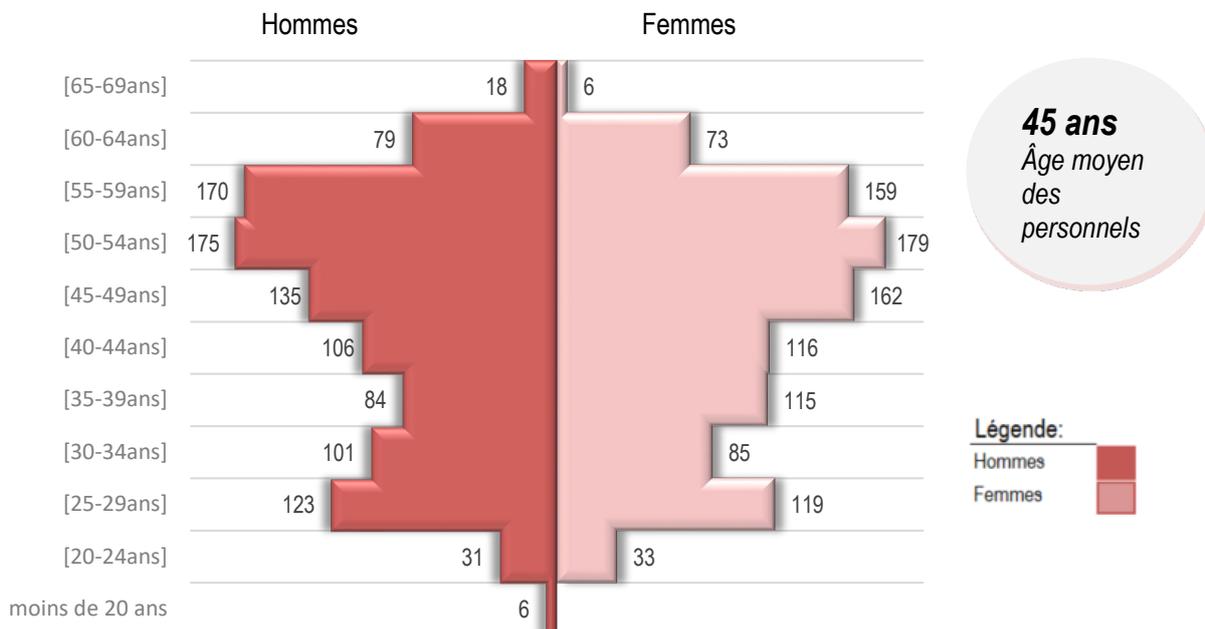
	Commune (résidence principale)	BIATSS	Chercheurs	EC	E	Effectif total	en %
1	ORLEANS	208	132	186	68	594	43%
2	OLIVET	62	19	78	20	179	13%
3	ST JEAN LE BLANC	21	3	21	11	56	4,0%
4	ST DENIS EN VAL	28	1	16	5	50	3,6%
5	LA FERTE ST AUBIN	29	2	9	4	44	3,2%
6	ST JEAN DE BRAYE	19	3	4	8	34	2,4%
7	ST CYR EN VAL	11	2	9	3	27	1,9%
8	FLEURY LES AUBRAIS	9	6	12	2	27	1,9%
9	SANDILLON	14	2	9	1	26	1,9%
10	LA CHAPELLE ST MESMIN	11	1	5	3	20	1,4%
11	ST PRYVE ST MESMIN	8		9	2	19	1,4%
12	CLERY ST ANDRE	13		2	3	18	1,3%
13	SARAN	13	1		4	17	1,2%
14	ST JEAN DE LA RUELLE	12	1	2	1	17	1,2%
15	MEUNG SUR LOIRE	8		4	3	15	1,1%
16	CHATEAUNEUF SUR LOIRE	9		4	1	14	1,0%
17	MARCILLY EN VILLETTE	6		6	1	13	0,9%
18	INGRE	7	1	1	3	12	0,9%
19	JARGEAU	3		7	1	11	0,8%
20	MENESTREAU EN VILLETTE	8	1	2		11	0,8%
21	VIENNE EN VAL	6		1		10	0,7%
22	TIGY	9		4		10	0,7%
23	ARDON	5		4		9	0,6%
24	DARVOY	5		4		9	0,6%
25	CHECY	6		1	1	8	0,6%
26	CHAINGY	3		1	1	7	0,5%
27	SEMOY	3		1	3	7	0,5%
28	JOUY LE POTIER	5		2	2	7	0,5%
29	ST DENIS DE L'HOTEL	3		2	3	6	0,4%
30	VANNES SUR COSSON	1		2	1	6	0,4%
31	BEAUGENCY	3		2		5	0,4%
32	LIGNY LE RIBAUT	3	1	1		5	0,4%
33	ST AY	3			1	5	0,4%
34	ST HILAIRE ST MESMIN	4		1	1	5	0,4%
	---	---	---			---	
Σ 43	autres	54	4	21	10	89	6%
Σ : 77	Total effectifs de l'arrondissement d'Orléans	612	180	433	167	1 392	100%

Total de 77 communes parmi 121*

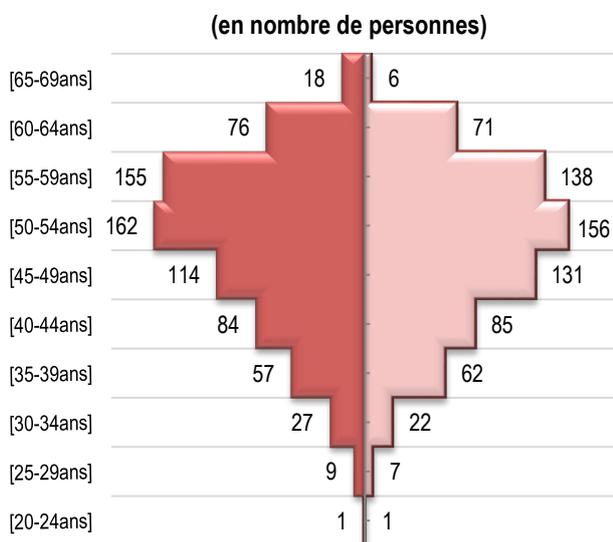
*Source : site de l'INSEE Nombre total de villes par arrondissement
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/cog/region/REG24-centre-val-de-loire>

➤ Pyramide des âges des personnels en activité

Graphique 1.11 - Pyramide des âges de l'ensemble des personnels par sexe :

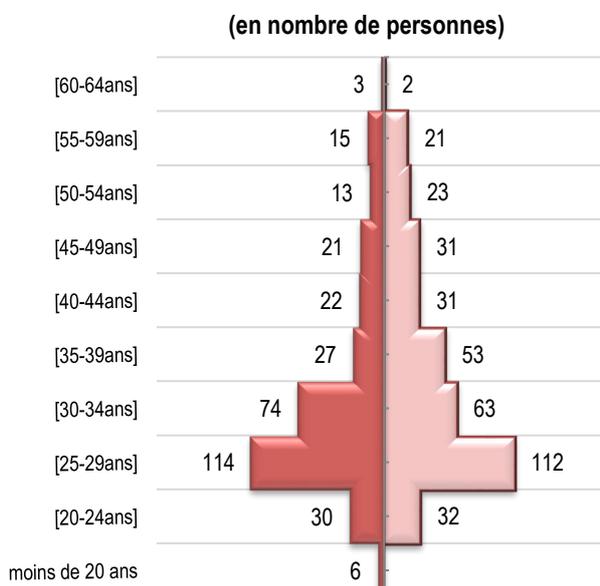


Graphique 1.12 - Pyramide des âges des personnels titulaires par sexe :



Âge moyen : 50 ans ; Âge médian* : 50 ans
 Âge minimum : 22 ans
 Âge maximum : 69 ans

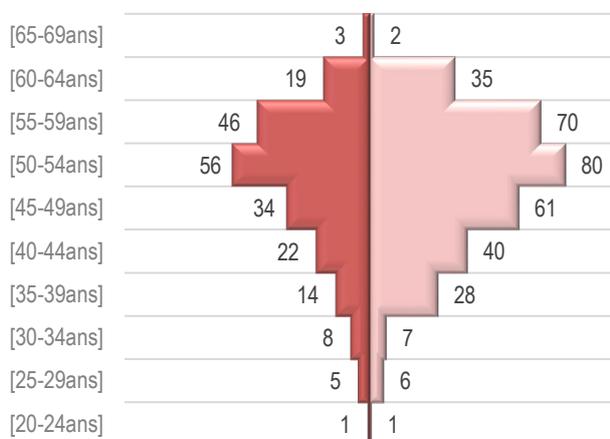
Graphique 1.13 - Pyramide des âges des personnels contractuels par sexe :



Âge moyen : 34 ans ; Âge médian* : 30 ans
 Âge minimum : 18 ans
 Âge maximum : 64 ans

Graphique 1.14 - Pyramide des âges des BIATSS titulaires par sexe :

(en nombre de personnes)



L'âge minimum est de 18 ans (contrat d'apprentissage) et l'âge maximum est de 69 ans.

Les personnels de plus de 64 ans représentent 2,1% de l'ensemble des personnels :
 - parmi les agents titulaires, la proportion s'élève à 3%. [42/1382]
 - parmi les contractuels, la proportion est de 0,1%. [1/693]

Légende :

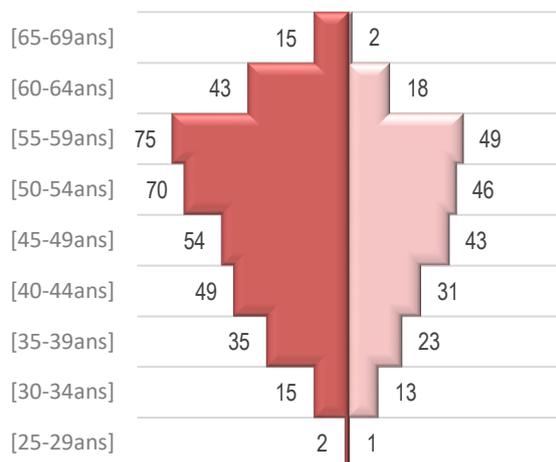
Hommes	Femmes	Total
--------	--------	-------

Effectifs :	208	330	538
Âge moyen	50	50	50 ans
Âge médian*	50	50	50 ans

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

Graphique 1.15 - Pyramide des âges des EC titulaires par sexe

(en nombre de personnes)



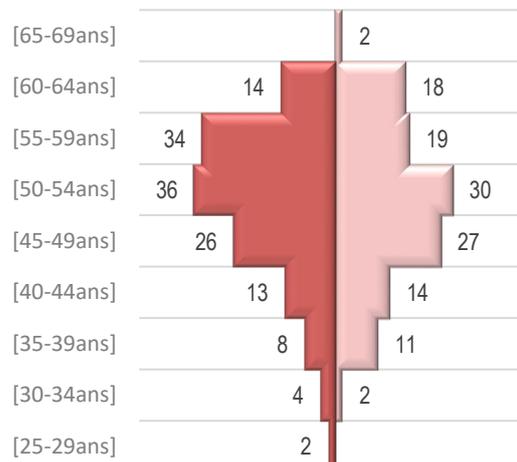
Légende :

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

Effectifs :	358	226	584
Âge moyen	50	49	50 ans
Âge médian*	51	50	51 ans

Graphique 1.16 - Pyramide des âges des E titulaires par sexe

(en nombre de personnes)



Légende :

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

Effectifs :	137	123	260
Âge moyen	51	50	51 ans
Âge médian*	51	50	51 ans

➤ Nationalité des personnels en activité

12 % des personnels sont de nationalité étrangère.

58 nationalités sont représentées.
(Hors nationalité française)

Tableau 1. 16 – Répartition des personnels de nationalité étrangère par population :

Selon la population :	EC	E	Chercheurs	BIATSS	Total
% de nationalité étrangère	12%	8%	43%	3%	12%

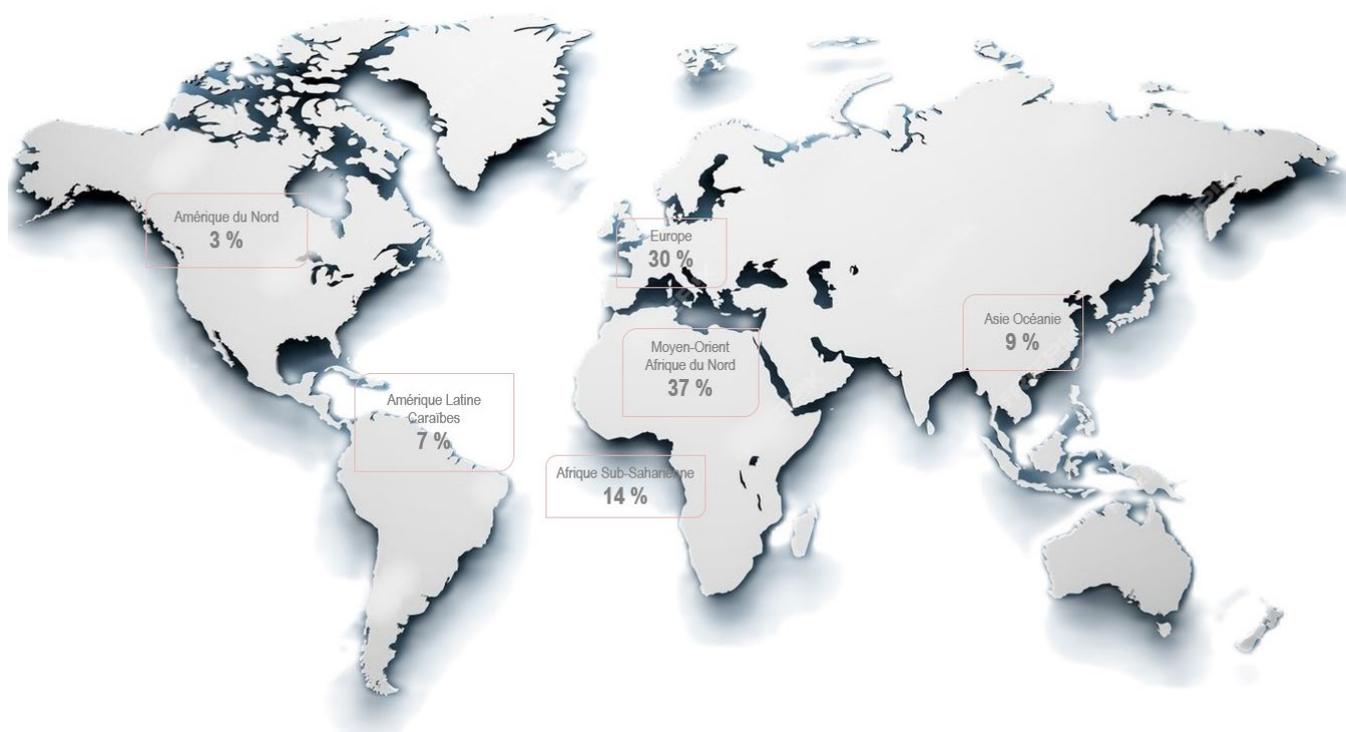


Tableau 1.17 - Répartition des personnels par territoire*

	EC	E	Chercheurs	BIATSS	Total (par ordre décroissant)	Total	
						Hommes	Femmes
Moyen-Orient Afrique du Nord	35	7	42	6	90	44	46
Europe	26	9	26	10	71	39	32
Afrique Sub-Saharienne	8	1	16	8	33	26	7
Asie Océanie	5	3	14	1	23	12	11
Amérique Latine Caraïbes	5	2	8	1	16	7	9
Amérique du Nord	2	4	1		7	3	4
Total effectifs	81	26	107	26	240	124	116
En %	33,8%	10,8%	44,6%	10,8%	100%	52%	48%

*Regroupement des pays par territoire, Référentiel MESR, licence ouverte opendata#ESR

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

➤ Parité Hommes / Femmes

Graphique 1.17 – Répartition des effectifs par sexe :

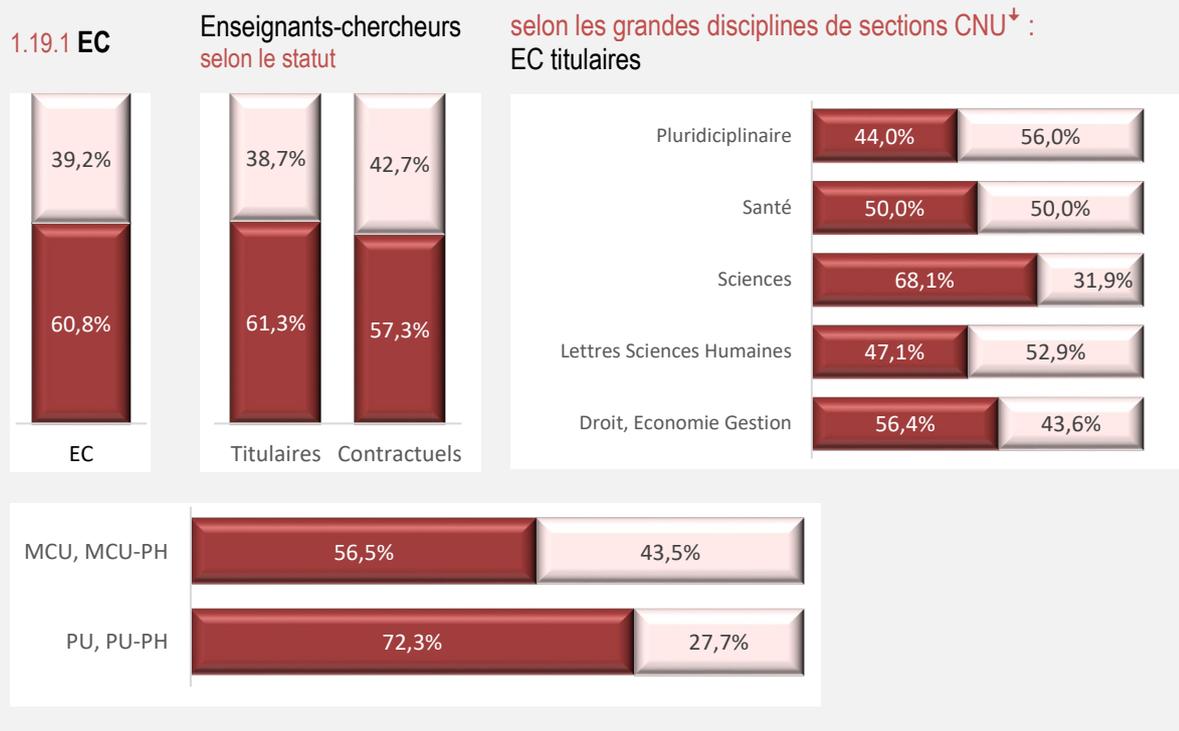


Graphique 1.18 - selon le statut :



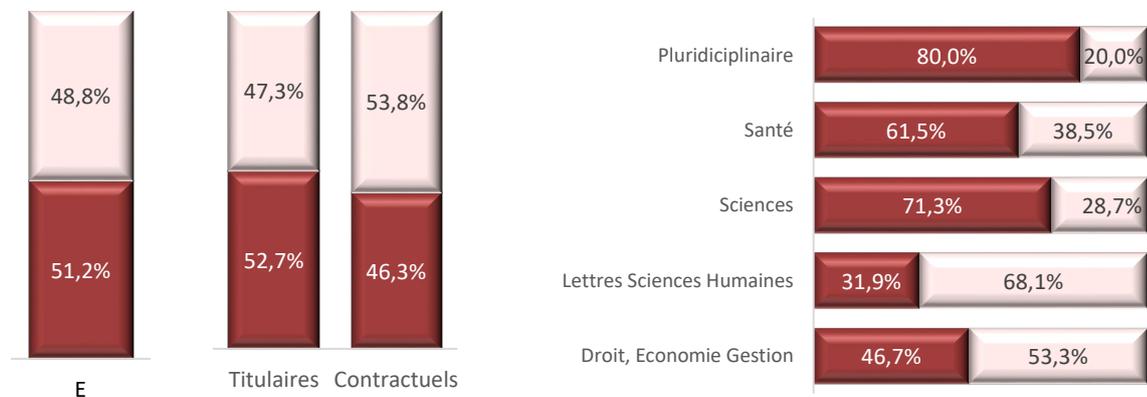
27

Graphique 1.19 - par population :



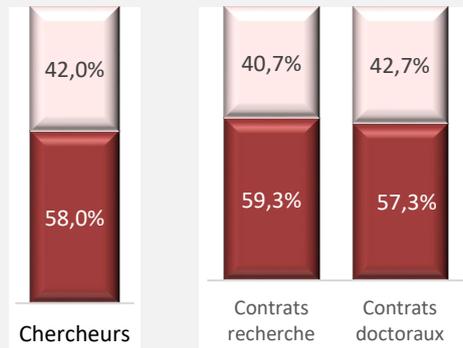
1.19.2 E Enseignants selon le statut

selon les grandes disciplines : Tout statut confondu

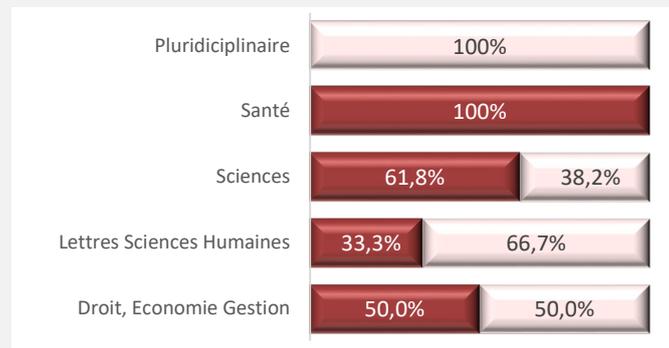


1.19.3 C

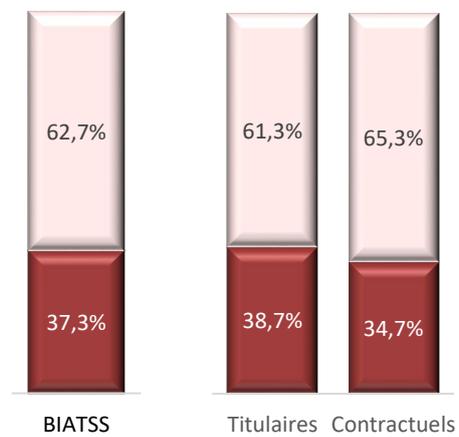
Chercheurs selon le type de contrat



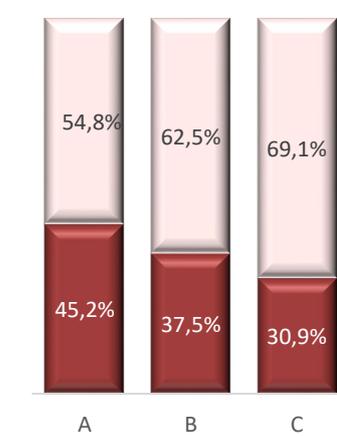
selon les grandes disciplines : pour les contrats doctoraux avec une section CNU :



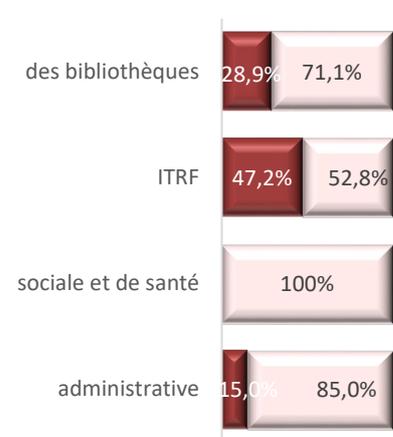
1.19.4 BIATSS selon le statut :



par catégorie FP : Apprentis et CUI* assimilés catégorie C



Par filière professionnelle :



CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Organigramme³ – 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 (D)

Pour l'équipe présentielle sont comptabilisés le/la VP CA, P CAc, VP CR, VP CFVU, vice-présidents délégués, chargés de mission

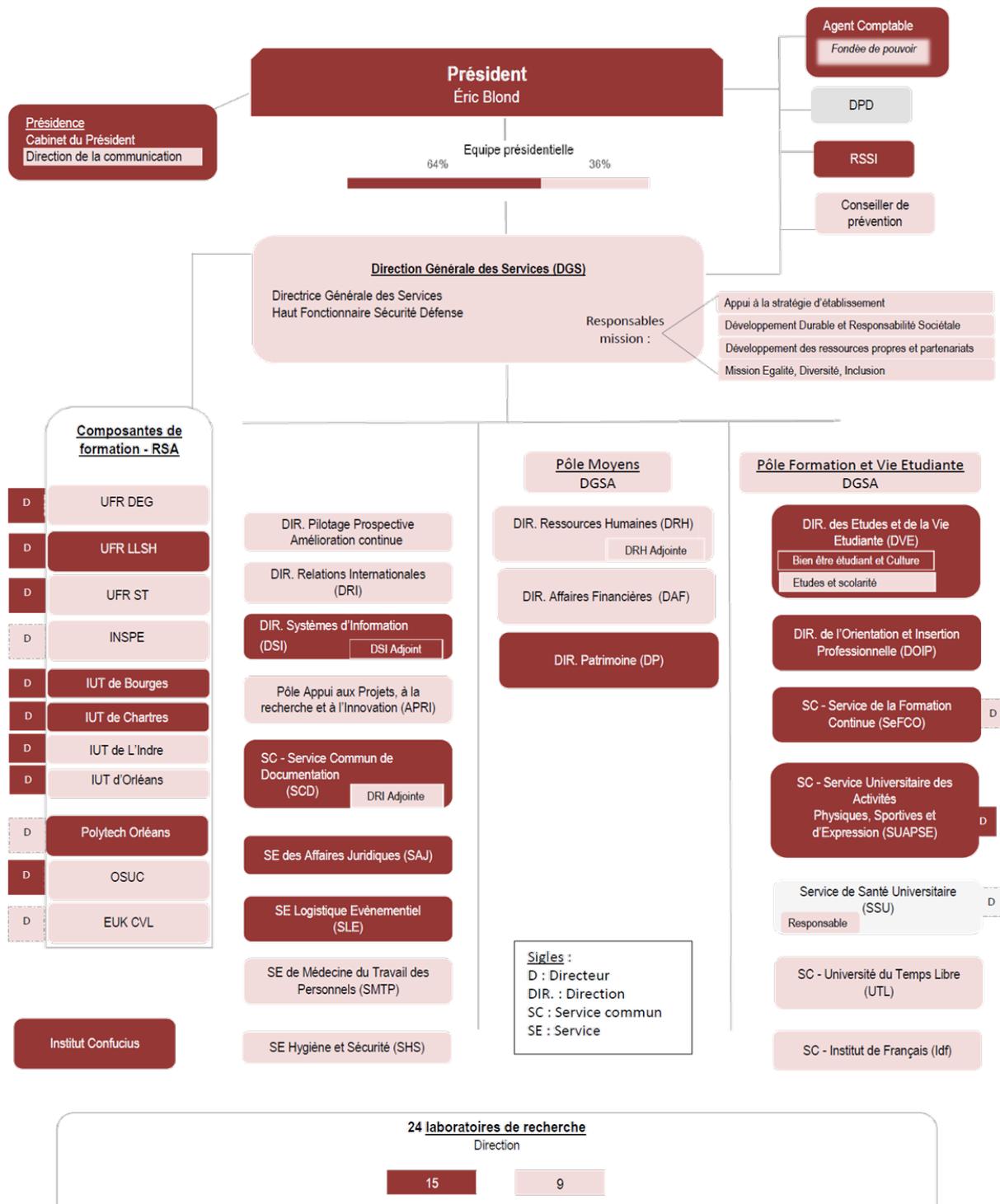
Légende :

Homme

Femme

Poste vacant

29



³ Organigramme structurel de l'UO - Mise à jour : 11/10/2023 par la Direction Générale des Services

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

30

➤ 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 les hommes et les femmes.

La mesure de l'indice en 2023 indique une réduction des écarts au sein de la population BIATSS. Au sein de la population des enseignants-chercheurs, chercheurs les femmes accèdent moins à la carrière des professeurs d'université (filière universitaire et hospitalo-universitaire).

Définition - précision	BIATSS			EC		
	Périmètre			Périmètre		
	Catégorie de la Fonction Publique (Hors apprentis et CUI)			EC-groupe A : PU, PU-PH		
	Catégorie A Catégorie B Catégorie C			EC-groupe B : MCU, MCU-PH, Chaire de professeur junior, Assistant hospitalier, Chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux		
	Encadrement administratif : information extraite de SIHAM			EC-groupe C : ATER, Contrats-doctoraux, Chercheurs		
Calcul	Voir glossaire			Voir glossaire		
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Contexte	Toute filière confondue	0,81	1,15 ⁽¹⁾	Toute discipline confondue	0,84	1,41
	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,76</i>	<i>1,23⁽¹⁾</i>	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,83</i>	<i>1,44</i>
Interprétation des résultats	Filière administrative	0,68	1,09	Droit	0,97	1,04
	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,57</i>	<i>1,18</i>	<i>Rappel 2022</i>	<i>1,02</i>	<i>0,98⁽¹⁾</i>
	Filière ITRF	8,83	1,17	Lettres	0,81	1,26
	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,77</i>	<i>1,29</i>	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,87</i>	<i>1,15</i>
	Filière des bibliothèques	1,16	0,95	Sciences	0,82	1,71
	<i>Rappel 2022</i>	<i>1,16</i>	<i>0,95</i>	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,83</i>	<i>1,74</i>
	Encadrement administratif	0,89 ⁽¹⁾	1,08	Santé	0,44	1,56
	<i>Rappel 2022</i>	<i>1,24⁽¹⁾</i>	<i>0,90</i>	Pluri	0,58	2,27
	<i>Rappel 2022</i>	<i>1,24⁽¹⁾</i>	<i>0,90</i>	<i>Rappel 2022</i>	<i>0,64</i>	<i>2,07</i>
	Interprétation des résultats	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.					

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.

Tendance inverse en 2023, Les femmes n'accèdent pas aux mêmes responsabilités hiérarchiques que les hommes.

Parmi les EC et ce quel que soit le groupe de sections CNU, les femmes n'accèdent pas à la même carrière que les hommes.

Dans le groupe disciplinaire de Droit, l'accession est quasi équivalente pour les hommes (GCI=1,02) et les femmes (GCI=0,98) en 2022 mais en 2023, les femmes accèdent moins au corps des professeurs d'université.

➤ Enfants des personnels

Tableau 1.18 - Répartition des effectifs par nombre d'enfants :

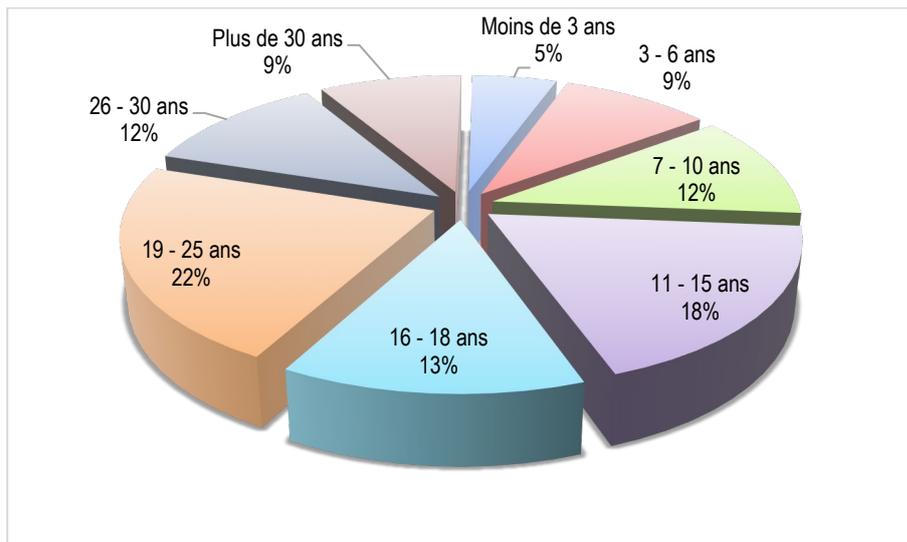
Nombre d'enfants*	BIATSS					TOTAL BIATSS	Chercheurs	EC et E					TOTAL EC et E
	Titulaires			Contractuels	TOTAL			EC	Titulaires		Contractuels	TOTAL	
	A	B	C						2 nd degré	1 ^{er} degré			
1	27	20	38	85	39	124	7	99	30	2	131	10	141
2	71	66	76	213	49	262	5	213	89	8	310	19	329
3	21	22	34	77	23	100	2	105	47	1	153	8	161
4	4	6	9	19	3	22	2	24	11	0	35	3	38
5 et plus	1	1	5	7	1	8	1	9	3	0	12	0	12
TOTAL	124	115	162	401	115	516	16	450	180	11	641	40	681

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, 1 213 ont déclaré des enfants soit 58%.
 Parmi la population des BIATSS : 63%
 Parmi les chercheurs : 6,4%
 Parmi la population des EC et E : 68%

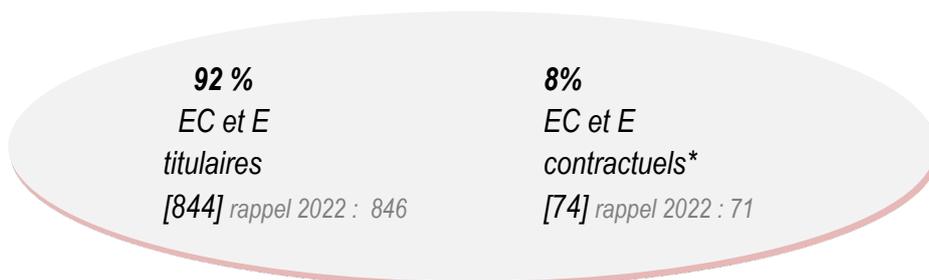
Graphique 1.20 - Répartition des enfants en fonction de leur âge :



58%
des enfants déclarés ont moins de 18 ans.

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

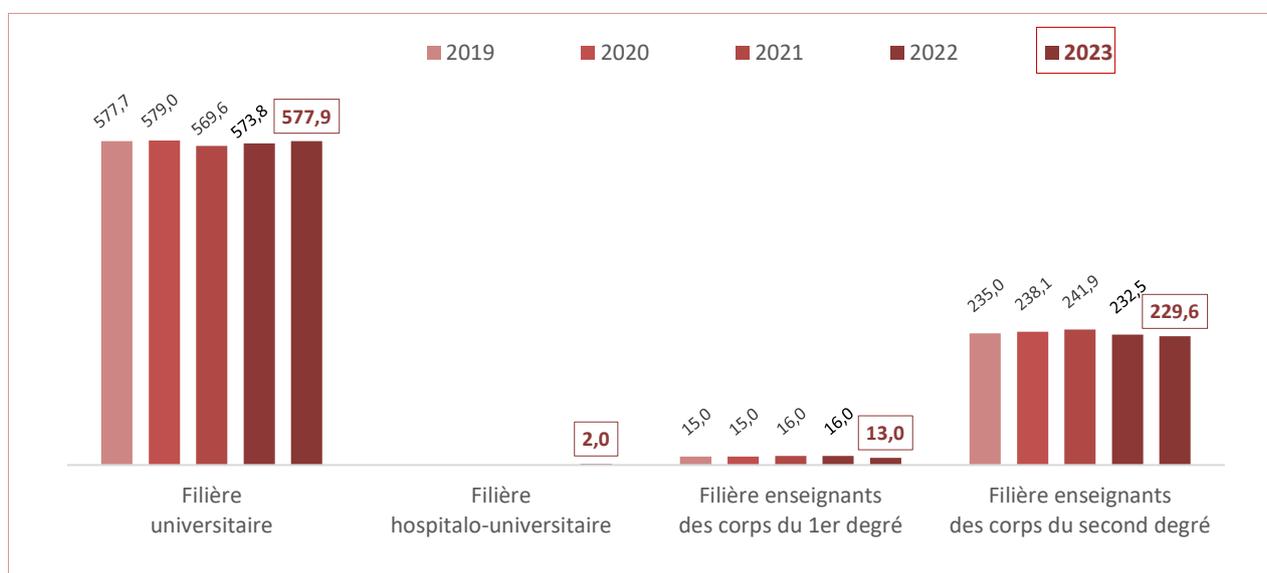
➤ 1-3-1 Les effectifs de personnels EC et E en activité au sein de l'UO



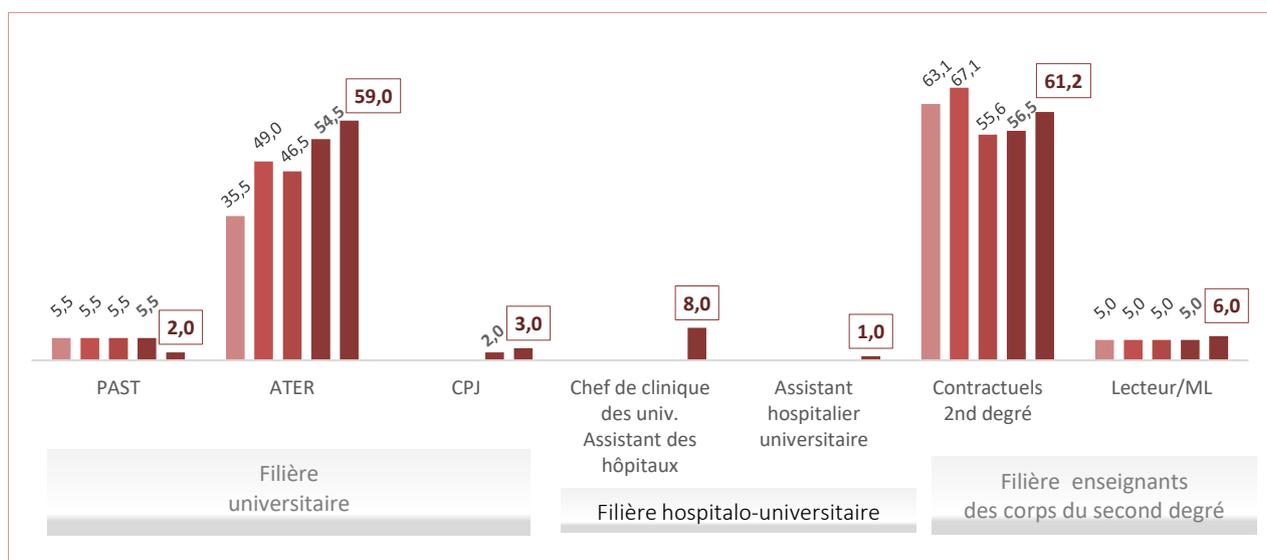
* hors ATER[†], PAST[†], CPJ[†], AHU, CCA, lecteurs et maîtres de langues

L'évolution des personnels au 31 décembre 2023 diffère selon le statut et la filière.

Graphique 1.21 - Evolution des ETP des EC et des E titulaires :



Graphique 1.22 - Evolution des ETP des EC et des E contractuels :



Source : DRH-SPE-EC, SPB

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Tableau 1.19 - Répartition des effectifs et des ETP des EC et E titulaires par corps selon le sexe au 31 décembre 2023 :

Corps	Effectifs						ETP		
	Hommes	%	Femmes	%	Total	Total en %	Hommes	Femmes	Total ETP
Filière universitaire :	357	61,3%	225	38,7%	582	69,0%	356,4	221,5	577,9
PU	127	72,6%	48	27,4%	175	20,7%	126,6	47,0	173,6
MCU	228	56,3%	177	43,7%	405	48,0%	227,8	174,5	402,3
Astronome adjoint	2	100%	0	-	2	0,2%	2,0		2,0
Filière hospitalo-universitaire :	1	50,0%	1	50,0%	2	0,2%	1,0	1,0	2,0
PU-PH	1	50,0%	1	50,0%	2	0,2%	1,0	1,0	2,0
Filière enseignante des corps du 1^{er} degré :	3	23,1%	10	76,9%	13	1,5%	3,0	10,0	13,0
PE*	3	23,1%	10	76,9%	13	1,5%	3,0	10,0	13,0
Filière enseignante des corps du 2nd degré :	122	56,2%	95	43,8%	217	25,7%	120,5	94,1	214,6
PRAG	62	57,9%	45	42,1%	107	12,7%	61,3	44,6	105,9
PRCE	40	49,4%	41	50,6%	81	9,6%	39,8	40,5	80,3
CPE	1	50,0%	1	50,0%	2	0,2%	1,0	1,0	2,0
PEPS	13	92,9%	1	7,1%	14	1,7%	12,4	1,0	13,4
Professeur de chaire supérieure	-	-	1	100%	1	0,1%		1,0	1,0
PLP	6	50,0%	6	50,0%	12	1,4%	6,0	6,0	12,0
Enseignants du second degré en temps partagé**	12	40,0%	18	60,0%	30	3,6%	6,0	9,0	15,0
PRAG	5	38,5%	8	61,5%	13	1,5%	2,5	4,0	6,5
PRCE	5	35,7%	9	64,3%	14	1,7%	2,5	4,5	7,0
PEPS	1	100%	-	-	1	0,1%	0,5		0,5
PLP	1	50,0%	1	50,0%	2	0,2%	0,5	0,5	1,0
TOTAL	495	58,6%	349	41,4%	844	100%	486,9	335,6	822,5
Rappel 2022	489	57,8%	357	42,2%	846	100%	481,1	340,9	822,3
Rappel 2021	499	58,7%	351	41,3%	850	100%	492,1	335,4	827,5

Source : DRH-SPE-EC

*13 Professeurs des écoles mis à disposition dont la rémunération est prise en charge par l'établissement.

** Ces enseignants titulaires réalisent leur service statutaire complet dans un établissement de l'éducation nationale et l'UO.

Exemple de lecture : Les professeurs des universités titulaires représentent 21% de l'ensemble des EC et E et sont majoritairement des hommes (72,6%).

Le rapport PU / (PU+MCU) est de 0,30 (au niveau national* 0,33).

(*) Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur – Année 2022, MESR-DGRH, mai 2024, p. 38

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

34

Tableau 1.20 - Répartition des effectifs et des ETP des EC et E contractuels par corps selon le sexe au 31 décembre 2023 :

Type de contrat	Nombre d'heures d'enseignement statutaires	Effectifs						ETP		
		Hommes	%	Femmes	%	Total	en %	Hommes	Femmes	Total ETP
Chaire Professeur Junior	192 HETD	2	66,7%	1	33,3%	3	1,9%	2,0	1,0	3,0
PAST ↓		2	50,0%	2	50,0%	4	2,6%	1,0	1,0	2,0
Maîtres de conférence associé à mi-temps	96 HETD	1	50,0%	1	50,0%	2	1,3%	0,5	0,5	1,0
Professeur associé à mi-temps	96 HETD	1	50,0%	1	50,0%	2	1,3%	0,5	0,5	1,0
ATER ↓		33	55,9%	26	44,1%	59	38,1%	33,0	26,0	59,0
ATER temps plein	192 HETD	33	55,9%	26	44,1%	59	36,1%	33,0	26,0	59,0
ATER mi-temps	96 HETD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lecteurs	200 HETD	1	25,0%	3	75,0%	4	2,6%	1,0	3,0	4,0
Maître de langues	192 HETD	-	-	2	100%	2	1,3%	-	2,0	2,0
Contractuel second degré	384 HETD	36	48,6%	38	51,4%	74	47,7%	29,1	32,1	61,2
Filière hospitalo-universitaire		6	67,0%	3	33,0%	9	5,8%	6,0	3,0	9,0
CCA ↓ - Chef de clinique des universités Assistant des hôpitaux	variable	6	75,0%	2	25,0%	8	5,2%	6,0	2,0	8,0
AHU ↓ - Assistant hospitalier universitaire	variable	-	-	1	100%	1	0,7%	-	1,0	1,0
TOTAL		80	51,6%	75	48,4%	155	100%	72,1	68,1	140,2
Rappel 2022		73	50,3%	72	49,7%	145	100%	60,7	62,8	123,5
Rappel 2021		65	48,9%	68	51,1%	133	100%	52,4	60,2	112,6

Les Contractuels second degré représentent près de la moitié de la population des EC et E contractuels (soit 48%).

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

Tableau 1.21 - 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	17	16	12	5	50
> 12 mois	-	-	-	-	-
CDI	-	-	9	15	24
TOTAL	17	16	21	20	74
Nombre de renouvellements de contrats	-	16	12	5	33
Nombre de ruptures de contrats	-	-	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

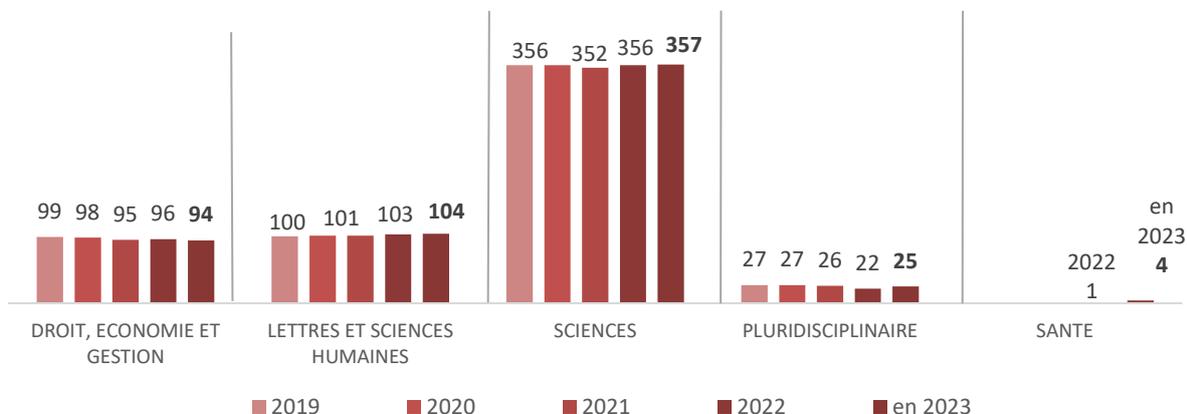
* La durée des contrats a été arrêtée au 31/12/2023. Le nombre de renouvellements et de ruptures de contrats concernent l'année 2023 dans son intégralité.

Parmi les 74 enseignants contractuels du second degré (rappel 2022 : 71), 24 sont en contrat à durée indéterminée (rappel 2022 : 21).

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

➤ Répartition des EC⁴ par section CNU⁴

Graphique 1.23 - Evolution des effectifs d'EC titulaires par grande discipline de sections CNU :



Graphique 1.24 - Répartition des EC titulaires par grande discipline au 31 décembre 2023 :

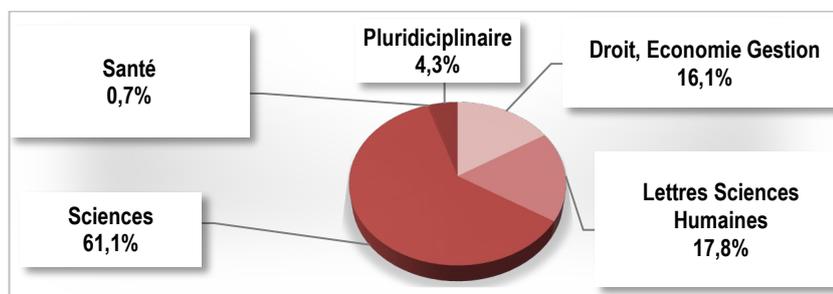


Tableau 1.22 - Répartition des EC par section CNU⁴ selon le statut, corps et sexe :

N°	Intitulé de la section CNU	PU		MCU		TOTAL Titulaires	EC-Contractuels*		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F			H	F
DROIT, ECONOMIE ET GESTION		31		63		94	8	8	16	110	55%	45%
01	Droit privé et sciences criminelles	3	3	7	10	23	3	1	4	27		
02	Droit public	5	1	2	3	11	1	2	3	14		
03	Histoire du droit et des institutions	2	1	3		6				6		
Sous total groupe 1		10	5	12	13	40	4	3	7	47		
Groupe 1 droit		15		25		40	7				55%	45%
05	Sciences économiques	7	6	14	5	32	3	3	6	38		
06	Sciences de gestion	1	2	9	10	22	1	2	2	25		
Sous total groupe 2		8	8	23	15	54	4	5	8	63	55%	45%
Groupe 2 sciences économiques / gestion		16		38		54	9				55%	45%
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		26		78		104	5	7	12	116	47%	53%
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	3	1	3	6	13	1	2	3	16		
08	Langues et littératures anciennes			1		1				1		
09	Langues et littératures françaises	1	2	3	4	10	1		1	11		
10	Littératures comparées		1			1		1	1	2		
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	2	2	3	9	16				16		
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves			1		1				1		

⁴ Ce sont les EC en activité gérés au sein de l'UO. Ne sont pas compris les EC en position de détachement, disponibilité, mise à disposition sortante ou en congé parental au 31 décembre.

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

36

N°	Intitulé de la section CNU	PU		MCU		TOTAL Titulaires	EC-Contractuels*		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F			H	F
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais...	1	1	3	3	8				8		
15	Langues et litt. Arabes, chinoises, japonaises, hébraïques...			1	2	3		1	1	4		
Sous total groupe 3		7	7	15	24	53	2	4	6	59		
Groupe 3 lettres		14		39		53	6				41%	59%
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				1	1				1		
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux	1	1	4	3	9	1	1	2	11		
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	5	1	6	2	14	1	1	2	16		
24	Aménagement de l'espace, urbanisme					-			-			
Sous total groupe 4		8	4	19	20	51	3	3	6	57		
Groupe 4 sciences humaines		12		39		51	6				53%	47%

SCIENCES		114		243		357		33		33		390		68%		32%	
25	Mathématiques	4	2	9		15	1	1	2			16					
26	Mathématiques appliquées et applications des math	6	2	8	8	24		1	1			25					
27	Informatique	11	2	18	8	39	4	2	6			45					
Sous total groupe 5		21	6	35	16	78	5	3	8			86					
Groupe 5 mathématiques / informatique		27		51		78	8							71%	29%		
28	Milieux denses et matériaux	5	2	12	6	25						25					
29	Constituants élémentaires	1				1						1					
30	Milieux dilués et optique			2		2						2					
Sous total groupe 6		6	2	14	6	28						28					
Groupe 6 physique		8		20		28	-							71%	29%		
31	Chimie théorique, physique, analytique	3	3	5	11	22		1	1			23					
32	Chimie organique, minérale et industrielle	5	3	5	3	16	1		1			17					
33	Chimie des matériaux	3	1	2	6	12						12					
Sous total groupe 7		11	7	12	20	50	1	1	2			52					
Groupe 7 chimie		18		32		50	2							46%	54%		
34	Astronomie, astrophysique	1		3		4						4					
35	Structure et évolution de la terre et des autres planètes	7		4	4	15	4		4			19					
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	2		3	1	6						6					
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	1			1	2						2					
Sous total groupe 8		11		10	6	27	4		4			31					
Groupe 8 astronomie, météorologie, environnement		11		16		27	4							81%	19%		
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	11	1	21	9	42	3	1	4			46					
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	1	21	11	44	6	2	8			52					
62	Energétique, génie des procédés	7	2	16	4	29	1	1	2			31					
63	Génie électrique Electronique Photonique	5		6	3	14						14					
Sous total groupe 9		34	4	64	27	129	10	4	14			143					
Groupe 9 génie		38		91		129	14							76%	24%		
64	Biochimie et biologie moléculaire	2	1	5	4	12		3	3			15					
65	Biologie cellulaire	1	2	3	2	8		1	1			9					
66	Physiologie	3		5		8						8					
67	Biologie des populations et écologie			2	4	6	1		1			7					
68	Biologie des organismes	1	1	2	4	8						8					
69	Neurosciences	1		2		3						3					

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

N°	Intitulé de la section CNU	PU		MCU		TOTAL Titulaires	EC-Contractuels*		TOTAL Contractuels	TOTAL effectifs	En %	
		H	F	H	F		H	F			H	F
Sous total groupe 10		8	4	17	16	45	1	4	5	50		
Groupe 10 biologie		12		33		45	5				52%	48%

PLURIDISCIPLINAIRE (GROUPE 12)		4		21		25	5		5	30	47%	53%
70	Sciences de l'éducation et de la formation			1	4	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	3	1	7	8	19	3	1	4	23		
Sous total groupe 12		3	1	8	13	25	3	2	5	30	47%	53%

SANTE		2		2		4	9		9	13	62%	38%
91	Sciences de la rééducation et de la réadaptation			1	1	2			-	2		
Sous total groupe Santé (mono appartenants)				1	1	2			-	2	50%	50%
4500	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène						1		1	1		
4503	Maladies infectieuses ; maladies tropicales (2 options)	1				1			-	1		
4701	Hématologie transfusion (2 options)					-		1	1	1		
4800	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie et thérapeutique							1	1	1		
4802	Médecine intensive-réanimation						2		2	2		
5001	Rhumatologie		1			1				1		
5003	Dermato-vénéréologie						1		1	1		
5204	Urologie						1		1	1		
5303	Médecine générale							1	1	1		
5403	Gynécologie-obstétrique : Gynécologie Médicale (2 options)						1		1	1		
Sous total groupe Médecine		1	1	-	-	2	6	3	9	11	64%	36%
TOTAL		177		407		584	75			659	61%	39%
% de femmes		27,7%		43,5%		38,7%	43,2%					
% d'hommes		72,3%		56,5%		61,3%	56,8%					

Source : DRH-SPE-EC

* EC-contractuels : ATER, CPJ, PAST (Enseignants associés) et filière hospitalo-universitaire (AHU, CCA)

*Le regroupement des sections Sciences représente 59% des effectifs. [390/659].
Les femmes sont majoritaires en Lettres et Sciences Humaines soit 53% [62/118].
Le % de femmes chez les contractuels est plus élevé que chez les titulaires (43% contre 39%).*

➤ Répartition des Enseignants du second degré par discipline

Tableau 1.23 - Répartition des E par discipline selon le statut et le sexe :

Code Discipline	Intitulé de la discipline	Titulaires			Contractuels*			Total	En %	
		H	F	Total Titulaires	H	F	Total Contractuels		Hommes	Femmes
S0030 ⁵	Etablissements et vie scolaire	1	1	2			-	2	50%	50%
S0080	Documentation		1	1			-	1	-	100%
S0085	Langue étrangère			-	1	3	4	4	25%	75%
S0100	Philosophie	2		2			-	2	100%	-
S0201	Lettres classiques - grammaire		5	5			-	5	-	100%
S0202	Lettres modernes	7	12	19			-	19	37%	63%
S0222	Lettres anglais		1	1			-	1	-	100%
S0421	Allemand			-		1	1	1	-	100%
S0422	Anglais	13	37	50	4	13	17	67	25%	75%
S0424	Langue et culture chinoises			-		1	1	1	0,0%	100%
S0426	Espagnol	2	4	6	1	1	2	8	38%	62%
S0430	Japonais	1		1		2	2	3	33%	67%
S1000	Histoire géographie	7	5	12	1	1	2	14	57%	43%
S1300	Mathématiques	11	11	22		1	1	23	48%	52%
S1400	Technologie	1		1			-	1	100%	-
S1411	Sc. indus. de l'ingénieur option architecture et construction	1		1			-	1	100%	-
S1412	Sc. indus. de l'ingénieur option énergie	3		3			-	3	100%	-
S1413	Sc. indus. de l'ingénieur option informatique et numérique	1		1			-	1	100%	-
S1414	Sc. indus. de l'ingénieur option ingénierie mécanique	20	2	22			-	22	91%	9%
S1415	Sc. indus. de l'ingénieur option ingénierie électrique	5		5	1		1	6	100%	-
S1416	Sc. indus. de l'ingénieur option ingénierie des constructions	5	1	6		1	1	7	71%	29%
S1500	Physique - chimie	7	3	10			-	10	70%	30%
S1510	Sciences Physiques-physique appliquée	3	1	4			-	4	75%	25%
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	6	1	7	32	84%	16%
S3000	Génie Civil	1		1			-	1	100%	-
S3020	Génie civil construction et réalisation	1		1			-	1	100%	-
S4100	Génie mécanique construction	1		1	1	2	3	4	50%	50%
S4200	Génie mécanique productique	1		1			-	1	100%	-
S5500	Informatique télématique			-	2	1	3	3	67%	33%
S7300	Sc. et techniques Médico-sociales			-	4		4	4	100%	-

⁵ Discipline pour les CPE (Conseiller Principal d'Education)

CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Code Discipline	Intitulé de la discipline	Titulaires			Contractuels*			Total	En %	
		H	F	Total Titulaires	H	F	Total Contractuels		Hommes	Femmes
S8010	Economie et gestion	16	13	29	1	1	2	31	55%	45%
S8011	Economie et gestion option comm. et org.			-		1	1	1	-	100%
S8030	Informatique et gestion			-	4	1	5	5	80%	20%
S8036	Economie et gestion option comptabilité et gestion		1	1				1	-	100%
S8037	Economie et gestion option commerce et vente		1	1				1	-	100%
S8050	Economie et gestion option comm., org., grh.			-		1	1	1	-	100%
CNU 01, 02, 03	Droit			-	2	6	8	8	25%	75%
CNU16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale			-	1		1	1	100%	-
CNU 91	Sciences de la rééducation et de la réadaptation			-	8	5	13	13	62%	38%
TOTAL		134	113	247	37	43	80	327	52%	48%

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 48% des enseignants du second degré [156/327].

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

➤ Décharges[†] et réductions de service des EC et E

Le nombre d'heures de décharge augmente de 32% entre l'année universitaire 2022/2023 et 2023/2024.

Tableau 1.24 – Evolution du nombre d'heures de décharge et des agents bénéficiaires par année universitaire :

Type de décharge / réduction de service	Année universitaire 2023-2024	Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge	Rappel 2022-2023		Rappel 2021-2022		Rappel 2020-2021	
				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	128	1	127	1	127
ANR		1	96	1	96	1	192	1	115
Délégation CNRS sur fonctions de directeur adjoint scientifique		1	192						
INRAE		1	96						
MESR		1	192	-	-	1	192	1	154
Décharge liée à la pédagogie pour les nouveaux MCU ⁽¹⁾		12	384	12	384	19	608	24	768
Décharge liée à la recherche pour les nouveaux MCU		11	352	11	352	18	576	7	224
Renouvellement de décharge liée à la recherche		16	512	10	320	3	96	3	96
Décharge syndicale ↓		6	516	1	19	1	38	-	-

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

40

Type de décharge / réduction de service	Effectif d'agents bénéficiaires	Nombre d'heures de décharge
Année universitaire 2023-2024		
Formation syndicale	1	7
Délégation CNRS	12	1 344
CRCT	12	1 536
CPP	3	384
Décharge Présidence de l'Université	1	192
Vices Présidents conseils centraux	4	768
Vices Présidents délégués	6	672
Directeur d'UFR et L713-9	11	1 408
Directeur actions transverses (MPLS)	1	192
Directeur services communs ↓ : SUAPSE	1	128
Directeur SEFCO	1	96
Directeur adjoint INSPE	1	96
Chargé de projet FIPHFP	-	-
Coordinateur projets/programmes	5	256
Décharge directeur de laboratoire	13	736
Référent projet migrants	1	192
Membres IUF	5	640
Mandat électif	-	-
Jeune chercheur	1	64
Aménagement de service	1	192
Responsable centre de formation	6	1 152
Projets ERC	1	128
Direction écoles doctorales	5	180
Co-tutelle laboratoires	4	96
Chargé mission Learning lab	1	192
Autre	-	-
TOTAL	149	13 540h
		+ 32%

Source : DRH-SPE-EC

Rappel 2022-2023		Rappel 2021-2022		Rappel 2020-2021	
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
3	21				
11	1 248	8	960	4	576
7	768	10	1 152	11	1 152
4	480	1	192	-	-
1	192				
4	768	13	1 824	12	1 632
9	960				
11	1 408	11	1 408	11	1 408
1	256	1	128	1	128
1	128	1	128	1	128
1	96				
1	192				
-	-	1	96	1	96
5	320	5	320	2	128
-	-	14	896	25	1600
1	192				
4	512				
1	48				
1	64				
1	192				
6	1 152				
-	-				
-	-	1	20	1	20
109	10 296 h	107	8 953 h	106	8 352 h
	+ 15%		+ 7%		

➤ 1-3-2 Les effectifs de chercheurs (sous contrat) en activité au sein de l'UO

Ces personnels sont recrutés en CDD ou CDI sur des supports de catégories d'emplois⁶ 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 (hors BAP J) sont affectés dans les laboratoires de l'UO.

➤ Evolution* sur 5 ans du nombre de chercheurs :

Tableau 1.25 - Evolution du nombre de chercheurs par type de contrat :

	2019	2020	2021	2022	2023	2023-% de femmes
Total Contrats doctoraux au 31 décembre :	134	165	179	176	164	42,7%
<i>avec enseignement*</i>	46	95	133	111	84	
<i>sans enseignement</i>	88	70	46	65	80	
Total Contrats recherche au 31 décembre :	75	60	81	95	86	40,7%
En CDD	72	57	77	92	83	
dont contrat post-doc [↓]	<i>nd</i>	<i>nd</i>	24	22	37	
En CDI	3	3	4	3	3	
Total au 31 décembre :	209	225	260	271	250	42%

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

➤ Affectation des chercheurs sous contrat au 31 décembre 2023

Tableau 1.26 - Répartition du nombre de chercheurs par laboratoire selon le type de contrat :

Laboratoire d'affectation principale : <i>(liste par ordre alphabétique)</i>	Contrat doctoral	Contrat recherche
CBM : UPR 4301 CNRS, INSERM	9	3
CEDETE : UPR (UPRES 1210) UO	3	1
CEMHTI : UPR (EA 1210) CNRS	5	
CIAMS : UPR 4532	2	
CRJP : UPR (EA 1212)	6	1
ERCAE : UPR (EA 7493)	1	1
GREMI : UMR 7344 CNRS	12	16
ICARE : UPR 3031 CNRS	4	3
ICMN : UMR 7374 CNRS	6	
ICOA : UMR 7311 CNRS, INSERM	16	18
IDP : UMR 7013 CNRS	11	
INEM : UMR 7355 CNRS, CHU Orléans	6	
IRAMAT : UMR 7065 CNRS	2	
ISTO : UMR 7327 CNRS, BRGM	11	7
LAMé : UPR (EA 7494)	5	1
LBLGC/P2E : UPR (EA1 207) INRAE	5	7
LEO : UPR (FRE 2014)	9	
LIFO : UPR (EA 4022) UO, INSA CVL	12	4
LLL : UMR 7270 CNRS, UT, Ministère de la Culture	3	2
LPC2E : UMR 7328 CNRS, CNES	5	1

⁶ Cf. tableau des emplois dans la partie 1.1

Laboratoire d'affectation principale : (liste par ordre alphabétique)	Contrat doctoral	Contrat recherche
POLEN : UPR (EA4710)	5	1
PRISME : UPR (EA4229) UO, INSA CVL	16	20
REMELICE : UPR (EA4709)	5	
VALLOREM : UPR (EA6296)	3	
Autres UR	2	
Total au 31 décembre 2023	164	86

➤ Répartition des chercheurs sous contrat par spécialité

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

Les contrats recherche ont soit une section CNU ou une Branche d'Activité Professionnelle enregistrée dans le système d'information.

Tableau 1.27 - Répartition des chercheurs par grande discipline, groupe disciplinaire et section CNU :

N°	Intitulé de la section CNU	Contrats doctoraux		Contrats de recherche	
		H	F	H	F
DROIT, ECONOMIE ET GESTION		20		-	
01	Droit privé et sciences criminelles		2		
02	Droit public		5		
03	Histoire du droit et des institutions	1			
Sous total groupe 1		1	7		
	Groupe 1 droit	8		-	
05	Sciences économiques	7	2		
06	Sciences de gestion	2	1		
Sous total groupe 2		9	3		
	Groupe 2 sciences économiques / gestion	12		-	
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		18		3	
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	1		1
09	Langues et littératures françaises		1		
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	1	3		
15	Langues et litt. Arabes, chinoises, japonaises, hébraïques...		1		1
Sous total groupe 3		3	6	-	2
	Groupe 3 lettres	9		2	
19	Sociologie, démographie	1			
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et des mondes médiévaux		2		1
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	2	1		
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale		3		
Sous total groupe 4		3	6	-	1
	Groupe 4 sciences humaines	9		1	
SCIENCES		122		49	
25	Mathématiques	3	2		
26	Mathématiques appliquées et applications des math	2	1		
27	Informatique	10	3	3	1
Sous total groupe 5		15	6	3	1
	Groupe 5 mathématiques / informatique	21		4	
28	Milieux denses et matériaux	5	5	1	5
30	Milieux dilués et optiques			1	
Sous total groupe 6		5	5	2	5

N°	Intitulé de la section CNU	Contrats doctoraux		Contrats de recherche	
		H	F	H	F
	Groupe 6 physique		10		7
31	Chimie théorique, physique, analytique	4	6		2
32	Chimie organique, minérale et industrielle	9	4	10	5
33	Chimie des matériaux	2	2		
	Sous total groupe 7	15	12	10	7
	Groupe 7 chimie		27		17
34	Astronomie, astrophysique	2	2		2
35	Structure et évolution de la terre et des autres planètes	6	2		2
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	1			
	Sous total groupe 8	9	4	-	4
	Groupe 8 astronomie, météorologie, environnement		13		4
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	2	2	1
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	3	2	2	
62	Energétique, génie des procédés	9	4	3	
63	Génie électrique Electronique Photonique	4	3		1
	Sous total groupe 9	22	11	7	2
	Groupe 9 génie		33		9
64	Biochimie et biologie moléculaire	3	3	4	
65	Biologie cellulaire	2	3		
68	Biologie des organismes			3	1
69	Neurosciences	4	3		
	Sous total groupe 10	9	9	7	1
	Groupe 10 biologie		18		8
	PLURIDISCIPLINAIRE (groupe 12)		1		-
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives		1		
	SANTE		3		4
85	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	1		2	
	Groupe Santé (mono appartenants)		1		2
4400	Biochimie Biologie cellulaire et moléculaire			1	
4703	Immunologie	1			
	Groupe Médecine		1		1
80	Sciences physico-chimiques & ingénierie appliquée à la santé	1		1	
	Groupe Pharmacie		1		1
	TOTAL		164		56

Tableau 1.28 - Répartition des 30 contrats de recherche par branche d'activité professionnelle selon le sexe :

	H	F	TOTAL
BAP A : science du vivant (SV)	10	10	20
BAP B : sciences chimiques sciences des matériaux (SCSM)		1	1
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)	3		3
BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS)	4		4
BAP F : information, documentation, culture, communication, édition, TICE (IDCCET)	1	1	2
Total	18	12	30

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

➤ 1-3-3 Les effectifs de personnel BIATSS⁷ en activité au sein de l'UO

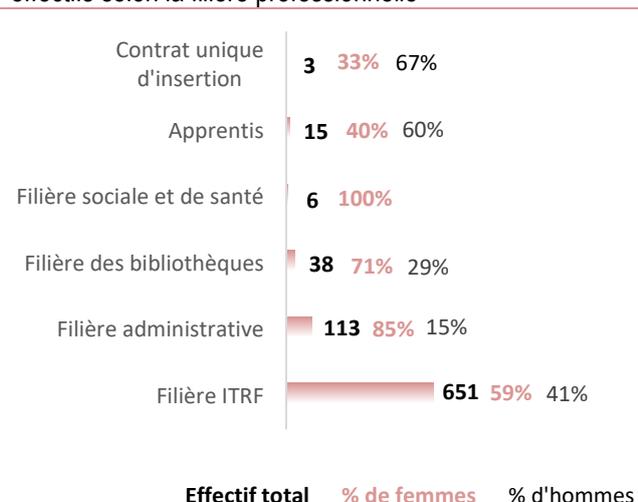
44

Tableau 1.29 - Répartition des effectifs et des ETP par catégorie, sexe selon la filière professionnelle et le statut :

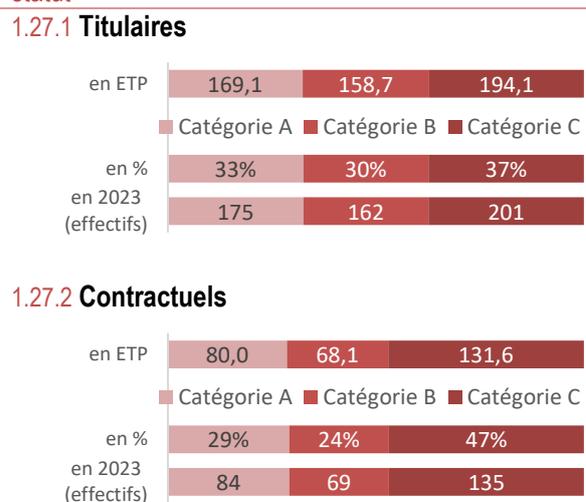
par catégorie FP	sexe	Filière professionnelle				Apprentis	Contrat Unique d'Insertion	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
		Filière administrative	Filière ITRF	Filière sociale et de santé	Filière des bibliothèques					
Catégorie A	Effectifs	H	6	110		2		84	34	118
		F	21	110	6	6		91	52	143
		Total	27	220	6	8	-	175	86	261
	ETP	H	6,0	107,2		2,0		82,3	32,9	115,2
		F	20,5	104,4	5,2	5,8		86,8	49,1	135,9
	Total ETP	26,5	211,6	5,2	7,8	-	169,1	82,0	251,1	
Catégorie B	Effectifs	H	5	80		2		57	30	87
		F	36	96		13		105	40	145
		Total	41	176	-	15	-	162	70	232
	ETP	H	4,8	79,6		2,0		56,6	29,8	86,4
		F	35,8	93,1		12,5		102,1	39,3	141,4
	Total ETP	40,6	172,7		14,5	-	158,7	69,1	227,8	
Catégorie C	Effectifs	H	6	79		7	9	67	36	103
		F	39	176		8	6	134	96	230
		Total	45	255	-	15	15	201	132	333
	ETP	H	6,0	78,0		6,5	9,0	65,8	35,7	101,5
		F	37,7	168,9		7,6	6,0	128,3	92,9	221,2
	Total ETP	43,7	246,9		14,1	15,0	194,1	128,6	322,7	
TOTAL Général	Effectifs	H	17	269		11	9	208	100	308
		F	96	382	6	27	6	330	188	518
		Total	113	651	6	38	15	538	288	826
	ETP	H	16,8	264,8		10,5	9,0	204,7	98,4	303,1
		F	94,0	366,4	5,2	25,9	6,0	317,2	181,3	498,5
	Total ETP	110,8	631,2	5,2	36,4	15,0	521,9	279,7	801,6	

Source : DRH-SPB

Graphique 1.26 - Part* des femmes parmi l'ensemble des effectifs selon la filière professionnelle



Graphique 1.27 - Part des catégories A, B, C** par statut



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

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

⁷ Y compris les apprentis

➤ Les domaines métiers

Tableau 1.30 – Répartition des personnels BIATSS par domaine métier selon la catégorie FP, le statut et le sexe :

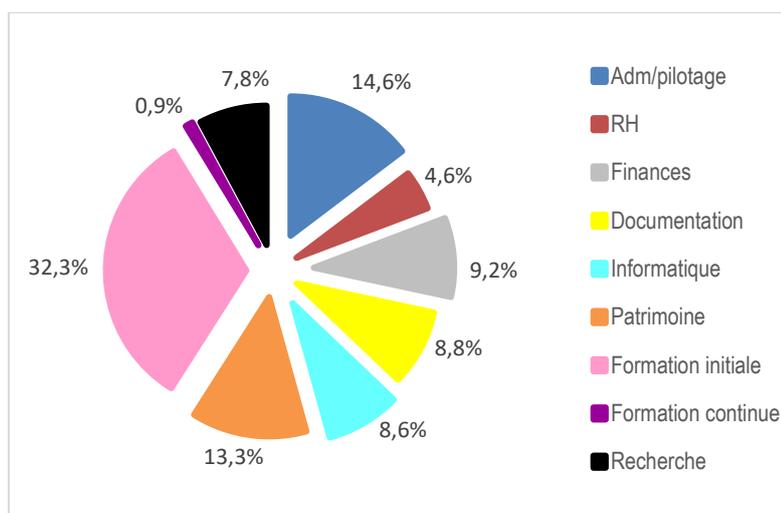
Domaines métiers	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL
	Titulaires		Contr.		Titulaires		Contr.		Titulaires		Contr.		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Finances	1	5	1		2	21	1	4	4	24		11	74
Ressources humaines	1	7	1	2	1	8	2	1	1	8		5	37
Juridique		1	1	1									3
Immobilier moyens généraux	4	1	1	1	10		5		40	22	15	8	107
Système d'information	22	6	4	1	14		3		1		1		52
Communication	1	1	1	4	2	1	3	1					14
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	13	25	2	4	1	2							47
Soutien administratif			1	1		16	2	8	1	13		12	54
Gestion de la connaissance et de la documentation	4	10		3	3	19	1	1	11	10	1	8	71
Vie étudiante	2	5	6	7	1	1		4				2	28
Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	2	6		2	2	19	2	5	6	49	4	32	129
SE gestion des enseignements et gestion du personnel				2		2	1	3	1	2	1	3	15
SE orientation et insertion professionnelle	1	3	3	3	2	3		2		5		1	23
SE assistance à la pédagogie	14	5			9	9	3	1	1		4	2	48
SE formation continue	1	2		1			1	1				1	7
Soutien à la recherche	14	10	11	15	1	4	1	5	1	1			63
Soutien à la coopération internationale	2	2		2	2		1	4			1	4	18
Soutien à l'université numérique	2	1	1	2	7		4						17
Total	84	90	33	51	57	105	30	40	67	134	27	89	807

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

Périmètre :

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

Graphique 1.28 - 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 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

46

Tableau 1.31.1 - 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	31	1	32		74	
	Ressources humaines	6		6		37	
	Juridique	3				3	
	Immobilier moyens généraux	27	79	1	80	107	
	Système d'information	28	22	2	24	52	
	Communication	4	10		10	14	
	Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	29	18		18	47	
	Soutien administratif	18	27	7	34	2	54
Total Support	182	193	11	204	2	388	
Soutien	Gestion de la connaissance et de la documentation	55	16		16		71
	Vie étudiante	28					28
	Soutien à l'enseignement (SE) Gestion de la scolarité	9	120		120		129
	SE gestion des enseignements et gestion du personnel	1	14		14		15
	SE orientation et insertion professionnelle	11	12		12		23
	SE assistance à la pédagogie		48		48		48
	SE formation continue	6	1		1		7
	Soutien à la recherche	30		25	25	8	63
	Soutien à la coopération internationale	10	8		8		18
	Soutien à l'université numérique	9	8		8		17
Total Soutien	159	227	25	252	8	419	
Total	341	420	36	456	10	807	

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

* Les effectifs présentés ne comprennent pas les CLM et 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-CVL, MPLS[†], We Lab Cosmetic

Les personnels BIATSS sont répartis à **48%** dans les **fonctions support** et à **52%** dans les **fonctions soutien**.

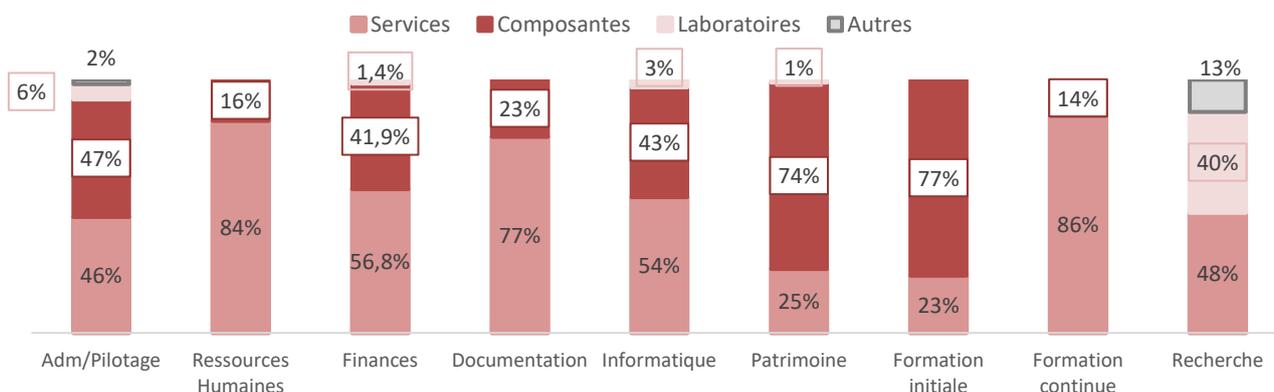
Tableau 1.31.2 Détail du domaine métier « Finances » *, services centraux et communs :

	Nombre agents
Agence Comptable	16
Direction des Affaires Financières	15
Direction du Patrimoine	1
Direction des Relations Internationales	1
Direction du Pilotage, Prospective et Amélioration Continue	1
Pôle d'Appui aux projets, à la recherche et à l'Innovation	5
SCD	2
SEFCO	1
Total effectifs	42

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

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

Graphique 1.29 - Répartition des effectifs par regroupement de domaine métier selon la structure d'affectation (en %) :



CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

➤ Les personnels BIATSS titulaires

47

Tableau 1.32 - Répartition des ETP par filière professionnelle, catégorie FP et grade selon la structure d'affectation principale :

Filière	Catégorie FP	Grade*	Services centraux et communs	Composantes et laboratoires			Autres structures	Total ETP	Rappel		
				Sites	Orléans	Total			2022	2021	2020
Filière administrative	A	Attaché d'administration de l'Etat	5,0	0,5	4,0	4,5		9,5			
		Attaché principal	7,0	1,0	5,0	6,0		13,0			
		Agent comptable	1,0			-		1,0			
		Adm de l'EN. de l'ens sup et de la rech	2,0			-		2,0			
		Directeur Général des Services groupe 1	1,0			-		1,0			
	B	SAENES CN	9,8	2,0	8,8	10,8		20,6			
		SAENES CS	5,0	4,0	1,0	5,0		10,0			
		SAENES CE	4,0	5,0	1,0	6,0		10,0			
	C	ADJAENES			2,0	2,0		2,0			
		ADJAENES principal 2ème classe	4,5	2,8	12,8	15,8		21,6			
ADJAENES principal 1ère classe		5,8	4,0	11,8	15,8		20,1				
Total filière administrative			45,1	19,3	46,4	65,7		110,8	116,8	123,5	147,4
Filière ITRF	A	Assistant ingénieur	12,0	7,0	23,5	30,5		42,5			
		Ingénieur d'études CN	22,4	2,0	15,1	17,1	1,0	40,5			
		Ingénieur d'études hors classe	17,9	3,0	9,0	12,0	1,0	30,9			
		Ingénieur de recherche	3,0		7,7	7,7		10,7			
		Ingénieur de recherche hors classe	4,0		1,0	1,0		5,0			
	B	Technicien de recherche et formation CN	13,1	12,6	31,4	44,0		57,1			
		Technicien de recherche et formation CS	7,0	6,0	14,8	20,8		27,8			
		Technicien de recherche et formation CE	9,7	4,0	5,0	9,0		18,7			
	C	Adjoint technique	10,8	10,4	22,6	33,0		43,8			
		Adjoint technique principal 2ème classe	9,8	21,6	28,4	50,0		59,8			
Adjoint technique principal 1ère classe		12,6	11,3	8,8	20,1		32,7				
Total filière ITRF			122,3	77,9	167,3	245,2	2,0	369,5	374,8	390,5	402,5
Filière Sociale et de santé	A	Infirmiers ENES	4,2					4,2			
		Assistant service social AE	1,0					1,0			
Total filière sociale et de santé			5,2					5,2	4,6	3,3	4,3
Filière des bibliothèques	A	Conservateur chef	2,0					2,0			
		Bibliothécaire	1,0					1,0			
		Bibliothécaire hors classe	1,0					1,0			
		Conservateur des bibliothèques	2,8					2,8			
		Conservateur général des bibliothèques	1,0					1,0			
	B	Bibliothécaire Ass. Spécialisé CN	2,0					2,0			
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CS	4,5					4,5			
		Bibliothécaire Ass. Spécialisé CE	8,0					8,0			
	C	Magasinier	1,5					1,5			
		Magasinier principal 2C	6,8	1,0		1,0		7,8			
Magasinier principal 1C		4,8					4,8				
Total filière des bibliothèques			35,4	1,0	-	1,0	-	36,4	36,9	36,8	36,3
Total ETP			208,0	98,2	213,7	311,9	2,0	521,9			
Rappel 2022			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			

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.

➤ Les personnels BIATSS contractuels

Tableau 1.34 - Effectifs et % de catégorie FP par type de contrat :

Type de contrat	Effectifs			ETP			Répartition par catégorie FP (hors apprentis et CUI)			% femmes	% hommes
	H	F	Total	H	F	Total	A	B	C		
CDI	23	31	54	22,7	29,8	52,5	26 (48%)	17 (31%)	11 (20%)	57%	43%
CDD	66	150	216	64,7	144,5	209,2	60 (28%)	53 (24%)	103 (48%)	69%	31%
Apprentis	9	6	15	9,0	6,0	15,0				40%	60%
Contrat Unique d'Insertion (CUI)	2	1	3	2,0	1,0	3,0				33%	67%
TOTAL	100	188	288	98,4	181,3	279,7	86 (32%)	70 (26%)	114 (42%)	65%	35%

Source : DRH-SPB

Tableau 1.35 – Répartition du nombre de BIATSS contractuels par durée de contrat selon l'ancienneté : (hors apprentis et CUI)

Durée des contrats	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
< 6 mois	3	-	-	-	3
entre 6 et 12 mois	93	63	36	-	192
> 12 mois	14	6	1	-	21
CDI	-	3	18	33	54
TOTAL	110	72	55	33	270

Source : DRH-SPB

Tableau 1.36 – Répartition du nombre de BIATSS contractuels par catégorie FP selon l'ancienneté : (hors apprentis et CUI)

Catégorie FP	Ancienneté				Total
	< 1 an	entre 1 et 3 ans	entre 3 et 6 ans	> 6 ans	
catégorie A	29	27	12	18	86
catégorie B	26	20	14	10	70
catégorie C	55	25	29	5	114
TOTAL	110	72	55	33	270

Source : DRH-SPB

Tableau 1.37 - Répartition du nombre d'apprentis par service :

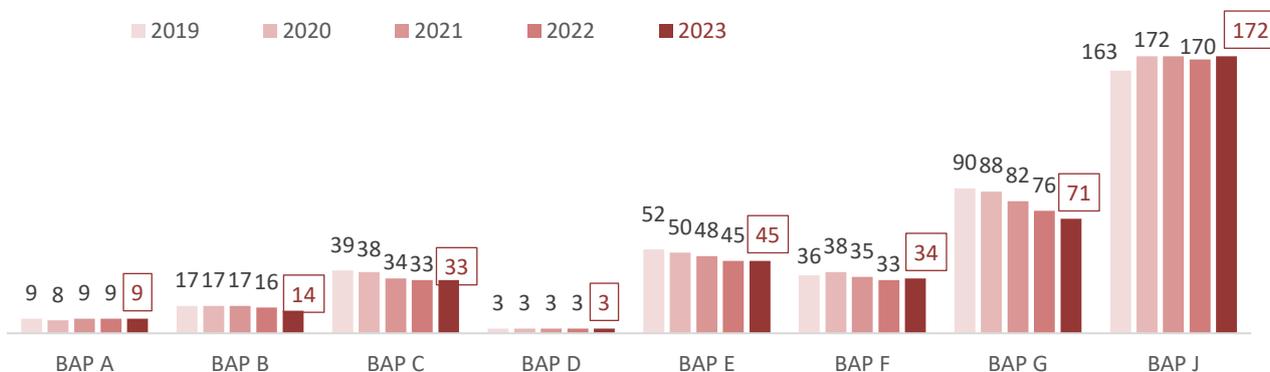
Services ou Composantes	Apprentis	Durée	Date de recrutement
CRJ POTHIER	1	1 an	Sept-23
DPPA	1	1 an	Sept-23
DPPA	1	2 ans	Sept-23
DSI	7	2 ans	4 en oct-22, 1 en sept-23, 1 en nov-23, 1 en dec-23
GREMI	2	1 an, 2 ans	Sept-23
IUT 45	1	2 ans	Sept-23
POLE APRI	1	1 an	Nov-23
Service Hygiène et Sécurité	1	2 ans	Nov-23
Total	15		

Source : DRH-SPB

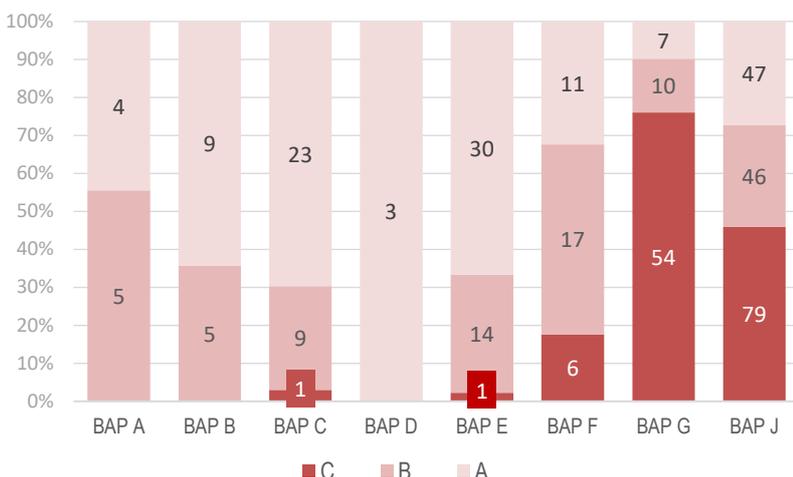
CHAPITRE 1 – LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

➤ Les personnels ITRF titulaires

Graphique 1.30 - Evolution des personnels ITRF titulaires par BAP depuis 2019, en nombre :



Graphique 1.31 – Répartition des **381** personnels ITRF titulaires par BAP⁺ selon la catégorie FP au 31 décembre :



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

Tableau 1.38 - Répartition des effectifs de chaque BAP par catégorie et sexe, part de chaque BAP parmi l'ensemble des effectifs :

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	3	4	2	3	5			-	3	6	11	2%	67%	37%
BAP B	5	4	9		5	5			-	5	9	14	4%	64%	36%
BAP C	18	5	23	8	1	9	1		1	27	6	33	9%	18%	81%
BAP D	2	1	3			-			-	2	1	3	1%	33%	67%
BAP E	25	5	30	14		14	1		1	40	5	45	12%	11%	89%
BAP F	6	5	11	10	7	17	6		6	22	12	34	9%	35%	65%
BAP G	5	2	7	10		10	37	17	54	52	19	71	19%	27%	73%
BAP J	14	33	47	6	40	46	9	70	79	29	143	172	45%	83%	17%
TOTAL	76	58	134	50	56	106	54	87	141	180	201	381	100%	53%	47%

Source : DRH-SPB

CHAPITRE 1 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

50

➤ Les personnels ITRF contractuels par BAP[†]

Graphique 1.32 - Répartition des 288 personnels ITRF contractuels par BAP :

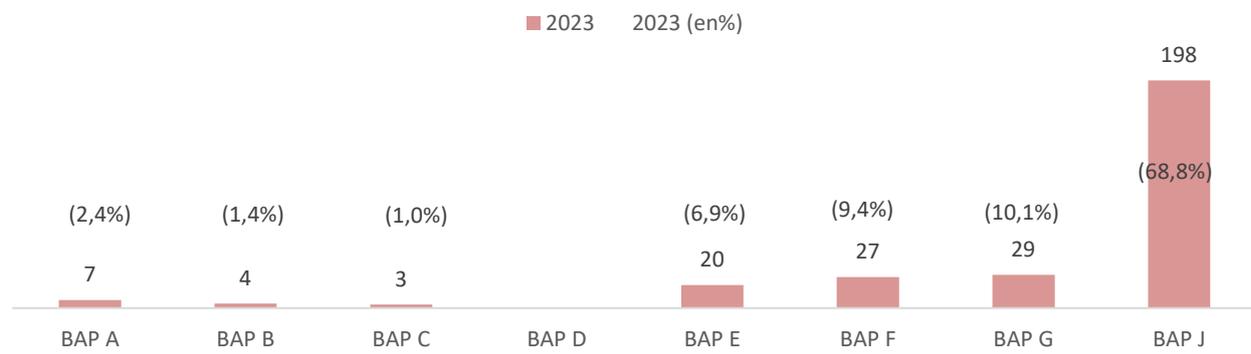


Tableau 1.39 - Répartition des effectifs de chaque BAP par catégorie et sexe, part de chaque BAP parmi l'ensemble des personnels en CDI :

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	1		1			-			-	1		1	2%	-	100%
BAP B			-		1	1			-		1	1	2%	100%	-
BAP C			-			-			-			-	-	-	-
BAP D			-			-			-			-	-	-	-
BAP E	3		3	1		1			-	4		4	7%	-	100%
BAP F	1	1	2			-	1		1	2	1	3	6%	33%	67%
BAP G			-			-	3	1	4	3	1	4	7%	25%	75%
BAP J	9	11	20	3	12	15	1	5	6	13	28	41	76%	68%	32%
TOTAL	14	12	26	4	13	17	5	6	11	23	31	54	100%	57%	43%

Tableau 1.40 - Répartition des effectifs de chaque BAP par catégorie et sexe, part de chaque BAP parmi l'ensemble des personnels en CDD (y compris les apprentis et les CUI*) :

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	2		2	1	2	3	4	2	6	3%	33%	67%
BAP B			-	2		2	1		1	3		3	1%	-	100%
BAP C			-			-	3		3	3		3	1%	-	100%
BAP D			-			-			-			-	-	-	-
BAP E	3	2	5	2		2	7	2	9	12	4	16	7%	25%	75%
BAP F	1	10	11	5	3	8		5	5	6	18	24	10%	75%	25%
BAP G	1	1	2	3		3	13	7	20	17	8	25	11%	32%	68%
BAP J	14	27	41	12	24	36	6	74	79	32	125	157	67%	80%	20%
TOTAL	20	40	60	26	27	53	31	90	121	77	157	234	100%	67%	33%

* Les apprentis et les Contrats Uniques d'Insertion sont assimilés à des emplois de catégorie C.

Parmi les 15 apprentis, 8 ont un contrat en BAP E, 4 en BAP J, 1 en BAP G, 1 en BAP C et 1 en BAP F.

Parmi les 3 Contrats Unique d'Insertion, 2 ont un contrat en BAP J et 1 en BAP E.

1.4 Autres personnels en activité au sein de l'UO

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 décomptent pas 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 la communauté d'agglomération Bourges Plus sur le site de Bourges et par l'Association pour le Développement de l'Enseignement Supérieur dans l'Indre (ADESI) sur le site de Châteauroux pour accomplir leur service dans les antennes de l'UFR de Droit, Economie et Gestion.

→ Personnels du CHU d'Orléans et directeur de recherche INSERM mis à disposition.

Tableau 1.41 - Répartition des personnels au sein de l'UO selon la population :

Affectation principale	EC et 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
Département de Formation Médicale* filière hospitalo-universitaire	17	2
UFR ST- ORLEANS	1	
TOTAL	19	8

Source : DPPA, DRH-SPB

*source : CIOM 2024 liste des personnels du Li2RSO

➤ 1.4.2 Les personnels en temps 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 revu chaque année universitaire. Pour l'année universitaire 2023/2024 le nombre d'heures prévisionnelles est de 1 066 heures. Rappel : 1 052 en 2022/203, 905 h en 2021/2022.

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

Tableau 1.42 - Répartition du nombre d'enseignants par site géographique selon le genre au 31 décembre 2023 :

	Total	H	F
ORLEANS	9	2	7
TOURS-Fondettes	11	1	10
Total UO-INSPE	20	3	14

Source : Services de l'INSPE

Tableau 1.43 - Répartition du nombre d'heures prévisionnelles par site pour l'année universitaire 2023/2024 :

ORLEANS	420 h
TOURS-Fondettes	646 h
Total UO-INSPE	1 066 h

Source : Services de l'INSPE

➤ 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 (MCU 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 2023, 41 éméritats sont recensés.

Tableau 1.44 - Répartition des effectifs par laboratoire :

CEDETE	CRUP	GREMI	ICARE	ICMN	ICOA	IDP	INEM	ISTO	LBLGCPZE	LEO	LIFO	LLL	OSUC *	POLEN	PRISME	REMELICE	VALLOREM	Hors UO
1	4	1	1	1	2	5	1	1	2	4	1	3	3	6	1	2	1	1

Sources : SIHAM 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 : Site internet RNSR, fiche en date du 17/01/2024)

➤ 1.4.4 Les vacataires d'enseignement

Tableau 1.45 – Répartition du nombre de vacataires* d'enseignement par composante** selon le statut :

	Fonctionnaires	Non fonctionnaires	Total***	Rappel 2022	Rappel 2021	* Hors personnels BIATSS de l'UO
UFR DEG	80	194	274	266	312	** composantes et structures de l'établissement où les heures d'enseignement sont réalisées.
UFR LLSH	58	92	150	156	191	
UFR ST	94	148	242	257	262	
OSUC	20	16	36	36	38	***Si un vacataire réalise des heures dans plusieurs composantes alors il est recensé dans la composante d'affectation principale extrait de SIHAM
IUT 18	22	80	102	125	128	
IUT 28	11	37	48	44	52	
IUT 36	19	53	72	73	95	
IUT 45	44	107	151	190	183	**** SEFCO, SUAPSE
INSPE	24	10	34	56	79	
Polytech	47	101	148	172	182	***** Autres : Institut Confucius, MPLS-CVL, IDF et Département Formation Médicale
EUK CVL	11	74	85	84	95	
Services communs****	32	35	67	101	67	
Autres*****	30	62	92	2	34	
Nombre total de vacataires d'enseignement à l'UO	492	1 009	1 501	1 562	1 615	
Rappel 2022	504	1 058				
Rappel 2021	537	1 078				

Source : DRH-SPE-EC

Au 31 décembre 2023, 1 501 vacataires sont recensés.
-67% sont des intervenants non titulaires de la fonction publique,
-39% 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.

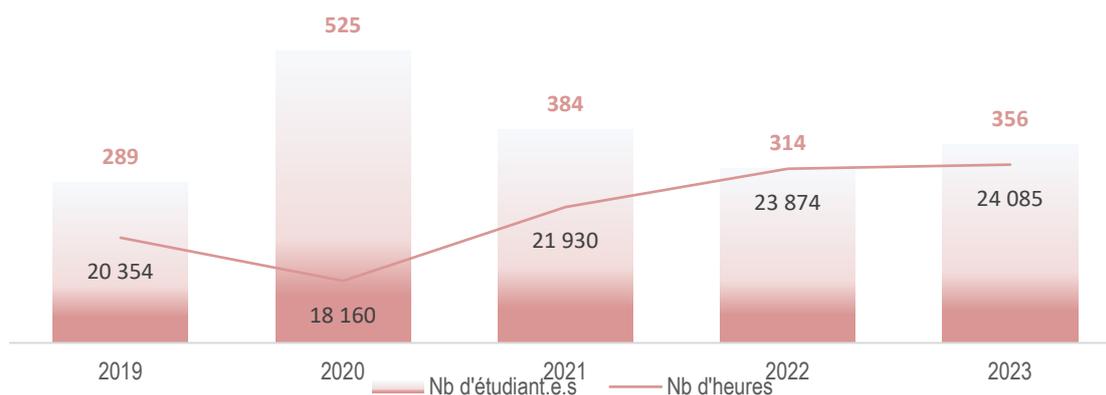
Tableau 1.46 - Nombre de vacataires d'enseignement par sexe selon le site géographique* :

	Site géographique							Total UO	En %
	Orléans	Blois	Bourges	Chartres	Châteauroux	Issoudun	Tours Fondettes		
Hommes	700	-	65	48	69	27	2	911	61%
Femmes	459	-	52	23	37	11	8	590	39%
Total par site géographique	1 159	-	117	71	106	38	10	1 501	
Source : DRH-SPE-EC									
Rappel 2022	1 211	-	127	70	109	33	12	1 562	
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

Graphique 1.33 - 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 - LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

54

Tableau 1.47 - Répartition du nombre de contrats étudiants par affectation selon le type de mission :

	Accueil des étudiants	Aide à l'insertion professionnelle	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	Promotion de l'offre de formation	Tutorat	Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies	Service d'appui aux personnels des bibliothèques	Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	TOTAL UO
UFR DEG	8				24		1		33
UFR LLSH	7				2	1			10
UFR ST	13				1	1			15
OSUC	1								1
IUT 18	2	2							4
IUT 28	1			14					15
IUT 36					17				17
IUT 45	4				1				5
INSPE	2						2		4
Polytech	7				27				34
EUK CVL	2				17				19
SCD							36		36
DRI	5			3					8
IDF	2								2
SUAPSE			18						18
DEFI / DEVE	13	2	7		2	9		95	128
DGS				3			4		7
Total UO	67	4	25	20	91	11	43	95	356

Source : DRH-SPB

2

Le recrutement

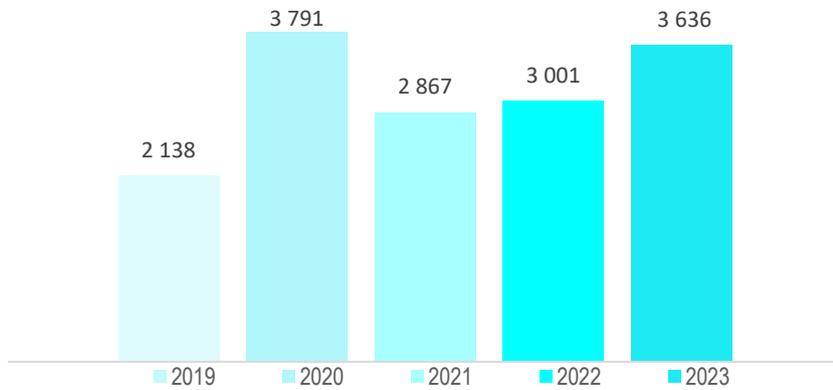


2.1 Le recrutement des BIATSS

56

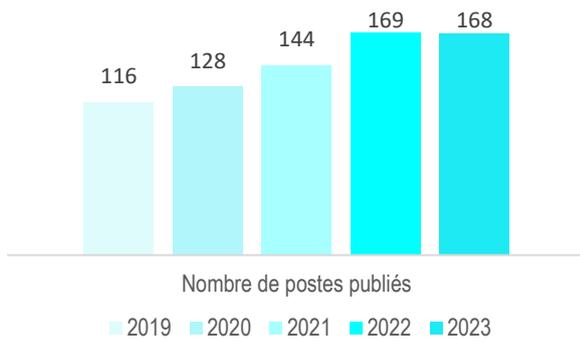
➤ Attractivité du recrutement

Graphique 2.1 – Evolution du nombre de candidatures

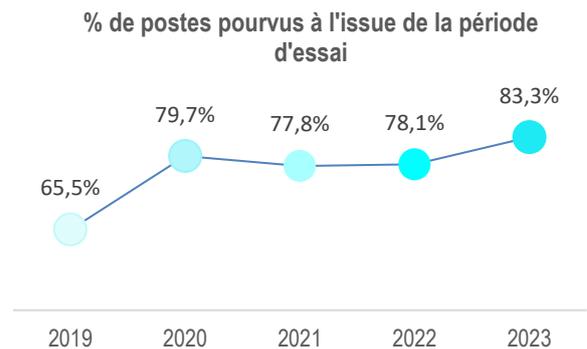


Tous les postes publiés en 2023 ont reçu au moins une candidature. Le nombre moyen de candidatures par poste augmente, il est de 22 candidats contre 18 en 2021.

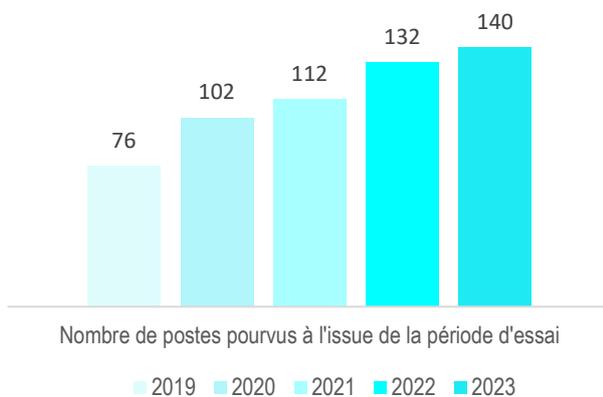
Graphique 2.2 - Evolution du nombre de postes publiés



Graphique 2.3 - Evolution du % de postes pourvus :



Graphique 2.4 - Evolution du nombre de postes pourvus



Le nombre de recrutements se stabilise pour la première année après une évolution croissante sur 3 ans (entre 2019 et 2022).

Le % de postes pourvus est de 83,3% en 2023 (soit 5 points de plus par rapport à 2022).

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

Tableau 2.1 - 2023 - 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	57	739	26	13,0	144	2,5	41	13	72%	41
Catégorie B	39	653	18	16,7	108	2,8	35	10	90%	35
Catégorie C	72	2 244	24	31,2	206	2,9	64	12	89%	64
Titulaires***	109	2 486	64	22,8	309	2,8	95	31	87%	95
Contractuels****	59	1 150	4	19,5	149	2,5	45	4	76%	45
TOTAL	168	3 636	68	21,6	458	2,7	140	35	83%	140
dont personnels en situation de handicap*****				-		-				

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Rappel 2022	169	3 001	57	17,8	346	2	132	27	78%	132
dont personnels en situation de handicap*****				9		9				
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. L'UO a actualisé 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 2023, 168 postes ont été publiés et 140 pourvus soit 83%. Aucun agent n'a interrompu son activité à l'issue de la période d'essai.

3 636 candidatures ont été reçues (dont 68 de l'interne) et 458 entretiens ont été menés.

Si le nombre de recrutements reste stable cette année, à l'inverse le nombre de candidatures est en augmentation. Cela concerne également les candidatures internes (68 contre 57 en 2022).

Le nombre d'entretiens organisés par le service recrutement est également en hausse en 2023 (458 contre 346 soit une hausse de +32%).

109 postes ouverts aux agents titulaires de la fonction publique ont été publiés, 95 ont été pourvus soit 87% (79% en 2022).

71% (68% en 2022) des postes publiés concernent la BAP J, dont majoritairement des postes en gestion de scolarité, soutien administratif et finances.

L'université a recruté majoritairement des femmes (92 sur les 140 postes pourvus). Cela représente 66% des recrutements en 2023.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

58

Tableau 2.2 - 2023 - 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAP B	1	25	-	25,0	6	6	1	100%	1
BAP C	9	47	1	5,2	5	0,6	4	44%	4
BAP D	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAP E	11	174	3	15,8	29	2,6	7	64%	7
BAP F	7	193	3	27,6	27	3,9	7	100%	7
BAP G	20	255	2	12,8	53	2,7	14	70%	14
BAP J*	120	2 942	59	24,5	338	2,8	107	89%	107
TOTAL	168	3 636	68	21,6	458	2,7	140	83%	140

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

* Y compris les postes de l'AENES

71 % des postes concernent la BAP J [120/168] contre 68% en 2022.

Le plus faible % de poste pourvu est en BAP C (Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique).

➤ Focus sur la BAP J : Gestion et Pilotage

Tableau 2.3 - 2023 - 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	37	534	21	14,4	100	1,9	31	84%	31
Catégorie B	27	456	14	16,89	81	2,0	25	93%	25
Catégorie C	56	1 952	24	34,9	157	2,3	51	91%	51
TOTAL	120	2 942	59	25	338	2,1	107	89%	107

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

La majorité des postes publiés en BAP J concerne la catégorie C (47%). Rappel 2022 : 39%

En moyenne, 89% des postes sont pourvus. Rappel 2022 : 83%

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

59

Tableau 2.4 - 2023 - 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	16	183	12	11,4	26	1,6	14	88%	14
Ressources humaines	7	168	8	24,0	16	2,3	6	86%	6
Juridique	1	11	0	11	2	2,0	0	-	0
Communication	0	0	0	-	0	-	0	-	0
Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	10	126	13	12,6	20	2,0	10	100%	10
Soutien administratif	21	884	3	42,1	81	3,9	19	90%	19
Vie étudiante	11	229	1	20,8	37	3,4	9	82%	9
SE Gestion de la scolarité	27	804	14	29,8	77	2,9	25	93%	25
SE gestion des enseignements et gestion du personnel	8	166	4	20,8	24	3,0	6	75%	6
SE orientation et insertion professionnelle	10	196	2	19,6	32	3,2	10	100%	10
SE formation continue	1	10	0	10	5	5,0	0	-	0
Soutien à la recherche	3	27	1	9	8	2,7	3	100%	3
Soutien à la coopération internationale	5	138	1	28	10	2,0	5	100%	5
TOTAL	120	2 942	59	25	338	2,8	107	89%	107

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Les recrutements en BAP J concernent majoritairement des postes en gestion de scolarité (23%).

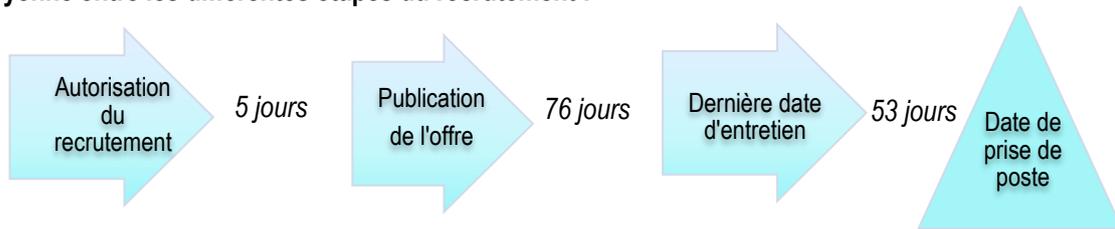
Les femmes représentent la majorité des recrutements de la BAP J sur cette année 2023 (77% des recrutements) et cela concerne l'ensemble des catégories de poste (A ; 68%, B ; 76% et C ; 84%).

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

➤ Délai du recrutement

60

Durée moyenne entre les différentes étapes du recrutement :



Source : Service Formation et Développement des Compétences

La durée moyenne d'un recrutement du premier contact avec les services à l'intégration est de 134 jours en 2023 (durée identique à 2022).

Rappel 2022 : ➔ 5 jours ; ➔ 77 jours ; ➔ 52 jours.
 Rappel 2021 : ➔ 12 jours ; ➔ 64 jours ; ➔ 40 jours.
 Rappel 2020 : ➔ 10 jours ; ➔ 55 jours ; ➔ 44 jours.

Tableau 2.5 - Evolution des durées entre les différentes étapes du recrutement par catégorie de personnels (en nombre de jours) :

Étapes du recrutement	Autorisation du recrutement à Publication de l'offre				Publication de l'offre à Dernière date d'entretien				Dernière date d'entretien à Date de prise du poste				
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023	
Catégorie A	Moyenne	9,6	8,4	5	4,7	54,6	79,5	83,6	89	43,9	53,0	64,7	66,1
	Tendance		↘	↘	≈		↗	↗	↗		↗	↗	↗
	Minimum	0	0	0	0	15	28	34	31	6	12	10	19
	Maximum	99	128	31	63	287	231	257	296	177	139	192	229
Catégorie B	Moyenne	6,8	13,5	4,2	6,5	78,2	59,3	83,1	70,2	45,5	38,7	55,3	55,1
	Tendance		↗	↘	↗		↘	↗	↘		↘	↗	≈
	Minimum	0	1	0	0	30	23	12	31	11	13	10	10
	Maximum	49	133	34	43	287	246	287	196	174	168	168	169
Catégorie C	Moyenne	14,8	14,4	5,5	3,7	52,8	50,3	64,5	69,5	53,0	28,9	37,6	39,4
	Tendance		≈	↘	↘		≈	↗	↗		↘	↗	≈
	Minimum	0	0	0	0	21	9	27	13	12	6	6	6
	Maximum	99	91	111	37	107	126	187	208	177	116	111	115
Titulaires	Moyenne	8,7	12,5	5,4	5,1	41,2	68	78	75,6	38,3	43,9	56,2	57,3
	Tendance		↗	↗	≈		↗	↗	↘		↗	↗	≈
	Minimum	0	0	0	0	15	28	12	13	6	7	2	11
	Maximum	79	133	111	63	125	246	287	296	106	139	192	229
Contractuels	Moyenne	8,7	10,9	4	3,8	56,9	59,0	73,8	76	55,6	36,2	40,4	38,6
	Tendance		↗	↘	≈		≈	↗	↗		↘	↗	↘
	Minimum	0	0	0	0	30	9	27	19	8	6	6	6
	Maximum	99	76	22	27	125	231	188	208	177	168	179	101

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

Exemple de lecture : En 2023, 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 24 jours (55 jours en 2020 contre 89 jours en 2023).

2.2 Le recrutement des EC et EC-PH

➤ Nombre d'emplois publiés (ouverts au concours)

Tableau 2.6 – Evolution du nombre d'emplois publiés par filière :

		2021	2022	2023
Filière universitaire	PU	12	4	7
	MCU	20	16	18
Filière hospitalo-universitaire	PU-PH			2
	MCU-PH			1

Sources : CA du 2 octobre 2020 délib. 2020-64, CA du 1er octobre 2021, délib. 2021-81, CA du 7 octobre 22 délib. 2022-65

En 2023,

- 7 emplois PU ouverts au concours dont 1 agrégation.
- Parmi 18 emplois MCU ouverts au concours, 2 sont infructueux.
- 2 emplois PU-PH ouverts au concours.
- Aucun recrutement en MCU-PH

➤ Endorecrutement

Tableau 2.7 – Evolution du taux d'endorecrutement :

Année civile :		2019	2020	2021	2022	2023	Données cumulées 2019-2023
PU	Endorecrutés	5	6	6	1	4	22
	Total des recrutements	9	12	10	3**	6	40
	Taux*	55,6%	50,0%	60,0%	33,3%	66,7%	55%

PU-PH	Endorecrutés					0
	Total des recrutements					2
	Taux*					0%

MCU	Endorecrutés	2	2	2	1	2	9
	Total des recrutements	13	11	20	14	16	74
	Taux*	15,4%	18,2%	10,0%	7,1%	12,5%	12%

Source : DRH-SPE-EC

*Calcul du taux :

Le numérateur recense le nombre d'EC endorecrutés :

→ Pour les MCU, 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 MCU 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.

CHAPITRE 2 – LE RECRUTEMENT

62

➤ Nationalité des EC et EC-PH recrutés

Tableau 2.8 - Evolution du % de nationalité étrangère par corps :

Année civile :		2022	2023
PU	Nationalité étrangère	1	1
	Total recrutements	4	6
	soit	25%	17%
PU-PH	Nationalité étrangère	-	-
	Total recrutements	-	2
	soit	-	0%
MCU	Nationalité étrangère	7	5
	Total des recrutements	14	16
	Taux*	50%	31,3%

Source : DRH-SPE-EC

24% des enseignants-chercheurs de la filière universitaire et hospitalo-universitaire recrutés sont de nationalité étrangère. Rappel 2022 : 57%

2.3 Le cas de recours à des contractuels

➤ Recrutement des personnels BIATSS sur postes vacants réservés aux contractuels :

Tableau 2.9 - Evolution du nombre de postes publiés, de candidats et candidats reçus par poste publié, % de postes pourvus :

Année civile	2019	2020	2021	2022	2023
Postes publiés	54	67	62	53	59
Candidats	1 108	2 048	1 329	871	1 150
dont candidats internes	8	15	8	8	4
Nombre moyen de candidats par poste publié	21	31	21	16	19
Entretiens réalisés	126	167	161	104	149
Nombre moyen de candidats reçus par poste publié	2	2	3	2	3
Postes pourvus	33	58	49	40	45
% postes pourvus	61%	85%	79%	76%	76%
Poursuite de postes à l'issue de la période d'essai	33	57	49	40	45

Source : DRH-service recrutement et parcours professionnels

➤ Evolution du nombre d'apprentis recrutés

Tableau 2.10 Evolution du nombre de nouveaux apprentis :

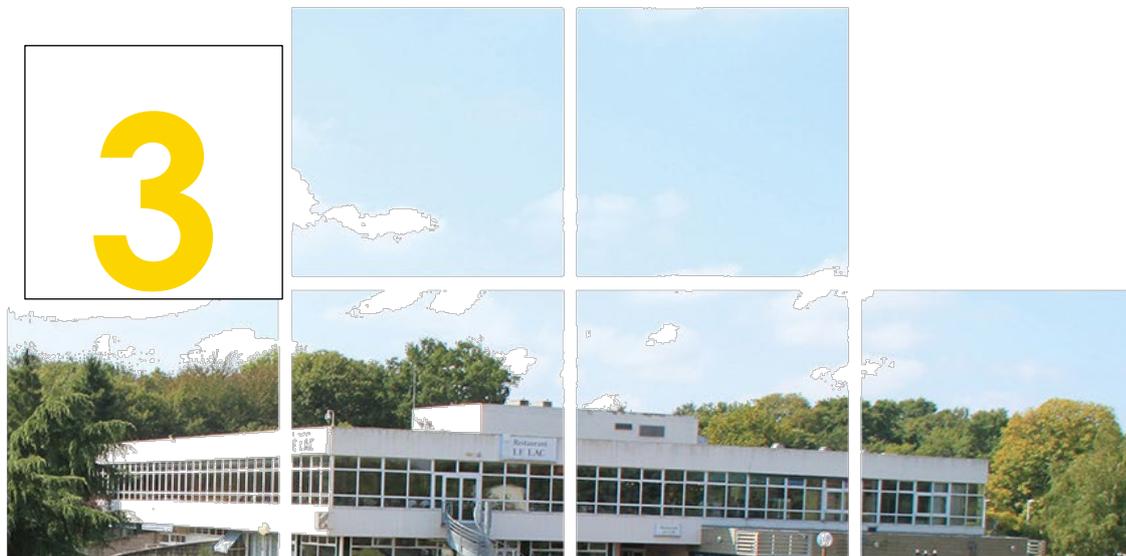
Année civile	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de recrutements				10	11

➤ Evolution du nombre de Contrats Unique d'Insertion recrutés

Tableau 2.11 Evolution du nombre de nouveaux CUI :

Année civile	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de recrutements	-	-	-	-	2

3



Les parcours professionnels



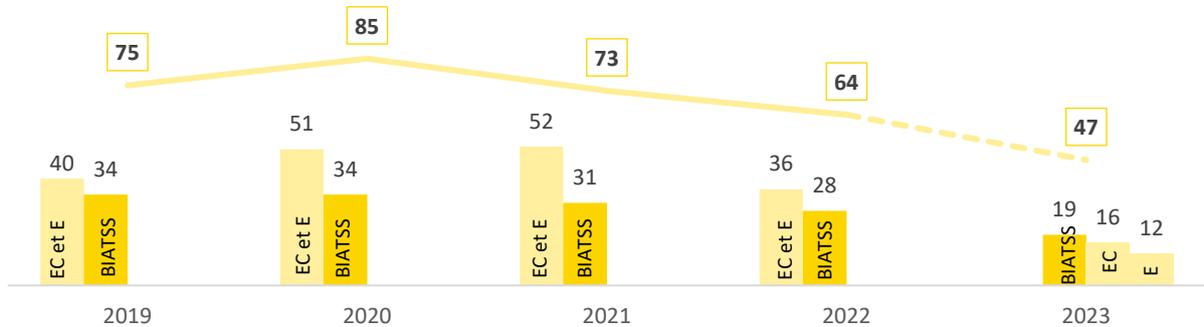
CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les flux de personnel : les entrées et les départs

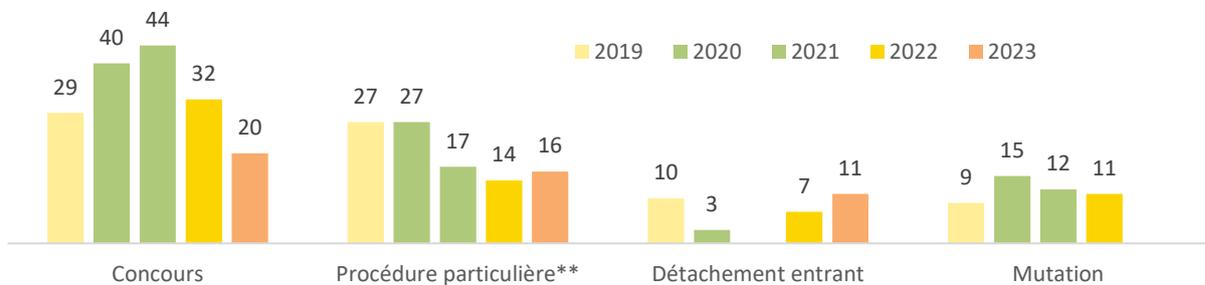
➤ Flux des personnels titulaires

64

Graphique 3.1 - Evolution du nombre d'entrées de personnel titulaire de la fonction publique à l'UO sur 5 ans :

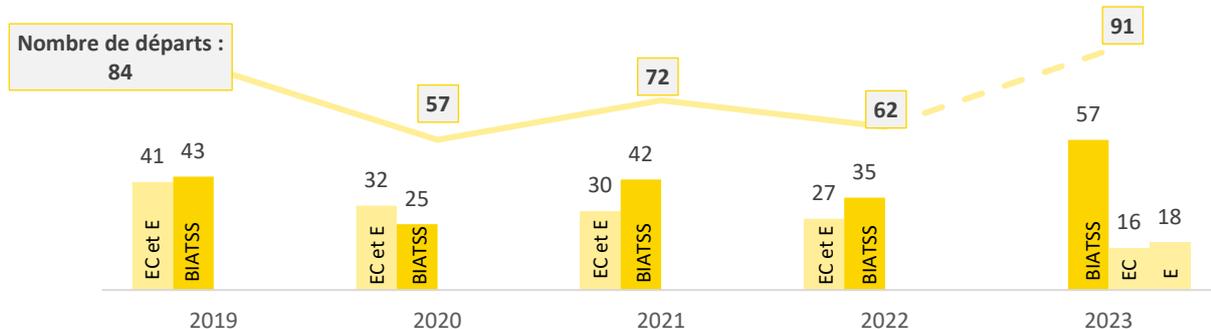


Graphique 3.2 - Evolution de la répartition des natures d'entrées pour les personnels titulaires sur 5 ans :

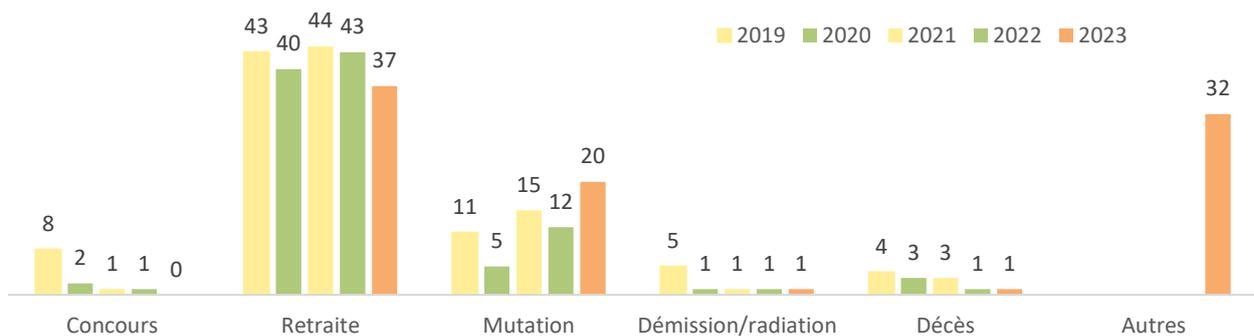


** y compris enseignant du second degré en temps partagé

Graphique 3.3 - Evolution du nombre de départs des personnels titulaires en activité de l'UO sur 5 ans :



Graphique 3.4 - Evolution de la répartition des natures de départs pour les personnels titulaires sur 5 ans :



Autres : soient 8 réintégrations dans un établissement de l'éducation nationale et 24 demandes d'intégration dans l'établissement d'accueil (suite position de détachement).

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Taux de rotation : les flux entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023

65

Au cours de l'année civile 2023, à partir des personnels affectés à l'UO, et quelle que soit leur position statutaire au 31 décembre 2022, 300 entrées (nouveaux entrants) à l'UO et 317 sorties de l'UO sont recensés en 2023.

Pour les personnels titulaires : ce sont 47 entrées et 91 sorties (- 44).

Pour les personnels contractuels (CDD et CDI) : ce sont 253 entrées et 226 sorties (+27).

Tableau 3.1 - Taux de rotation des personnels de l'UO par statut :

		2019	2020	2021	2022	2023	
Titulaires	Taux de rotation des agents	13,7%	11,5%	14,2%	12,1%	4,7%	Titulaires ((47+91)) / 2) / (1 479)
Contractuels						35,5%	Contractuels ((253+226)) / 2) / (675)

De 2019 à 2022 le calcul du taux ne prend pas en compte les contrats doctoraux et contrats recherche.

$$\text{Calcul du taux de rotation} = \frac{(\sum \text{Nb entrants} + \sum \text{Nb sortants}) / 2}{(\text{Effectifs au 31 décembre})}$$

**En 2023,
4,7% de l'effectif des
personnels titulaires et
35,5% des personnels
contractuels sont
renouvelés.**

Tableau 3.2 - Taux de rotation des personnels par population selon le statut :

	2023 Tout statut	Titulaires	Contractuels
EC	8,0% ((52+55) / 2) / (672)	2,7%	54,3%
E	10,9% ((36+39) / 2) / (344)	5,6%	29,6%
Chercheurs	34,1% ((90+95) / 2) / (271)		34,1%
BIATSS	14,4% ((122+128) / 2) / (867)	6,3%	33,6%

Parmi les contractuels, le taux de rotation observé est élevé en raison de la durée des contrats d'une durée d'un an renouvelable ou non.

Dans l'attente de l'arrivée d'un personnel titulaire, l'UO occupe l'emploi avec le recrutement d'un contractuel.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Tableau 3.3 - Tableaux détaillés des flux de personnes par statut, population entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023 :

	Types de	Au 31 déc. 2022	ENTREES EXTERNES				TOTAL entrées externes	ENTREES INTERNES					TOTAL entrées internes
			Concours (2)	Détachement	Mutation	Recrutement (3)		Concours (2)	Nouveau contrat (4)	Réintégration	Cdéisation	Position statutaire (5)	
T	EC	578	16				16	5		3			8
	E	268			12	12							-
	BIATSS	547	4	11	4	19	6		5				11
	Total	1 393	20	11	4	12	47	11		8			19
CDI	EC	-				-							-
	E	21				-				4			4
	C	3				-							-
	BIATSS	46			1	1				11			11
Total	70				1	1			-	-	15	-	15
CDD (1)	EC	69			36	36		13					13
	E	55			24	24		4					4
	C	268			90	90		1					1
	BIATSS	213			102	102		3					3
Total	605				252	252		21					21
T hors activité	EC	25									2		2
	BIATSS	61									7		7
Total	94										9		9
TOTAL UO		2 154	20	11	4	265	300	11	21	8	15	9	64

(1) Hors 15 contractuels au cours de l'année civile 2023 (voir chapitre 2.3.2)

(2) Concours internes ou externes

(3) Y compris les contrats temporaires à durée déterminée pour remplacement et les enseignants précédemment en fonction dans un établissement du secondaire

(4) Nouveau contrat induisant un changement de catégorie d'emploi de la personne (exemple : d'un contrat de recherche sur projet dans un laboratoire à un contrat BIATSS (hors BAP J))

(5) Changement de position statutaire (exemple : d'une mise à disposition sortante à une disponibilité)

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

67

Types de		SORTIES EXTERNES							SORTIES INTERNES								
		Concours (2)	Cessation de fonction, radiation (6)	Mutation	Retraite	Décès	Démission	Fin de contrat(3)	Réintégration vers un établissement de l'éducation nationale	Total sorties externes	Concours (2)	Vers un nouveau contrat(4)	Réintégration	Cdéisation	Position statutaire (5)	Total sorties internes	
T	EC			8	8					16					2	2	584
	E				9	1			8	18	2					2	260
	BIATSS		1	12	19					32					7	7	538
	Total	-	1	20	36	1			8	66	2				9	11	1 382
CDI	EC									-						-	-
	E						1		1							-	24
	C								-							-	3
	BIATSS	1			2					3	1					-	54
Total	1			2	-	1	-		4	1	-	-		-	1	81	
CDD (1)	EC					1	38		39	1	3					4	75
	E					1	19		20	2	1		4			7	56
	C						22	73	95	1	16					17	247
	BIATSS						31	37	68	4	1		11			16	234
Total				-	-	55	167		222	8	21		15		44	612	
T hors activité	EC								-			3				3	24
	E															0	
	BIATSS		24		1				25			5				5	38
Total	-	24	-	1	-				25	-	-	8		-	8	69	
Total UO		1	25	20	39	1	56	167	8	317	11	21	8	15	9	64	2 137

(6) A la demande de l'agent, fin d'activité dans la fonction publique

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

➤ Flux des personnels contractuels (en CDD) au cours de l'année civile 2023 :

Tableau 3.4 – Répartition des flux et Cddisations ou titularisation par population selon la catégorie FP ou le type de contrat :

Population :	Catégorie FP / Type contrat	Nombre de nouveaux entrants	Nombre de sortants*	Dont Cddisations	Dont Titularisations
				Effectifs	Effectifs
BIATSS	A	27	17	4	1
	B	16	16	2	1
	C**	59	35	5	2
Total BIATSS		102	68	11	4

C	Doctorants (contrats doctoraux)	52	45		
	Chercheurs (dont post-doc)	38	50		1
Total Chercheurs		90	95		1
EC	EC contractuels	-	-		
	Chaires de professeur junior	1	-		
	ATER***	26	34		1
	PAST	-	5		
E	Lecteurs/ML	2	2		
	Enseignants 2nd degré	22	18	4	2
Filière hospitalo-universitaire	Assistant hospitalier universitaire	1			
	Chef de clinique assistant hospitalo-universitaire	8			
Total EC et E		60	59	4	3

* Fin de contrat ou démission avant le 31/12/2023

** y compris apprentis et CUI

*** Parmi l'ensemble des emplois ATER ouverts au recrutement, nombre de personnes physiques entrantes et sortantes. Les emplois ATER sont signés pour un contrat d'une durée d'un an.

La politique de pérennisation des emplois a permis 8 titularisations de contractuels et 15 cddisations en 2023.

Tableau 3.5 - Evolution sur 5 ans du nombre de CDD :	CDD effectifs de nouveaux entrants	CDD effectifs de sortants*
	Nouveaux contrats	Fin de contrat
Total 2023	252	222
Rappel 2022	220	214
Rappel 2021	223	199
Rappel 2020	237	132
Rappel 2019	248	168

* Fin de contrat ou démission des personnels en activité au 31_12_2022

Au cours de l'année civile 2023, 15 CDD ont été signés mais ne sont pas comptabilisés au 31/12/2023.

Ce sont des contrats de remplacement, des contrats de missions inférieures à 6 mois et des démissions.

BIATSS : 2 catégories A, 1 catégorie B et 4 catégories C

Chercheurs : 4 contrats recherche et 1 contrat doctoral

EC et E : 1 ATER, 1 Lecteur, 1 enseignant du second degré.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.2 Les promotions⁺

69

➤ des personnels enseignants-chercheurs

Tableau 3.6 – Evolution par origine de la promotion par corps, grade :

Corps d'origine	Corps promotion	Grade d'origine	Grade promotion	Nombre		Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
				H	F				
Promotions par changement de grade ou de corps									
PU	PU	2ème classe (CNU)	1ère classe (CNU)	1	5	6	5	4	1
		2ème classe (voie locale)	1ère classe (voie locale)	2	3	5	4	4	4
		2ème classe (voie spécifique)	1ère classe (voie spécifique)	3	1	4	1		
		1ere classe (CNU)	Classe Exceptionnelle1 (CNU)	3	1	4	1	4	2
		1ere classe (voie locale)	Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	3	-	3	4	2	4
		Classe Exceptionnelle 1 (CNU)	Classe Exceptionnelle 2 (CNU)	2	-	2	4	1	3
		Classe Exceptionnelle 1 (voie locale)	Classe Exceptionnelle 2 (voie locale)	1	1	2	2	2	-
MCU	MCU	MCU Classe Normale (CNU)	MCU Hors Classe (CNU)	3	1	4	11	13	6
		MCU Classe Normale (voie spécifique)	MCU Hors Classe (voie spécifique)	-	1	1	1		
		MCU Classe Normale (voie locale)	MCU Hors Classe (voie locale)	3	4	7	13	12	10
		MCU Hors classe (voie CNU)	MCU Hors Classe échelon exceptionnel (voie CNU)	1	4	5	6	5	4
		MCU Hors classe (voie locale)	MCU Hors Classe échelon exceptionnel (voie locale)	2	2	4	5	5	4
Sous-total				24	23	47	57	52	38
Promotions par concours									
				H	F	Total			
MCU	PU*			5	1	6	2	6	6
ATER	MCU			2	4	6	1	-	-
Contractuel	MCU			4	2	6	8	-	-
PRAG	MCU			1	-	1	2	-	-
(*)	MCU	(*) Fonctionnaire hors MESR		-	1	1	1		
		MCU Sans emploi au moment de la promotion		1					
Sous-total				13	8	21	14	6	6
Repyramidage									
				H	F	Total			
MCU	PU			4	2	6	6	5	
TOTAL				41	33	74	77	44	44

Source : DRH-SPE-EC

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

Tableau 3.7 - Promotion de grade : Part de promus parmi les Enseignants-Chercheurs :

Effectifs de :	Promouvables	Dont femmes	Candidats*	Dont femmes	Promus	Dont femmes	2023	Rappel du nombre de promus en :		
							% de promus*	2022	2021	2020
PU2C --> 1C	53	18	18	10	15	9	83%	9	8	5
PU1C -->Ex1	51	16	15	2	7	1	47%	5	6	6
PUEX1 -->Ex2	29	4	11	1	4	1	36%	7	3	3
MCU CN --> HC	101	41	47	18	12	6	26%	25	25	16
MCU HC --> EX	29	13	11	7	9	6	82%	11	10	8

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

➤ des personnels enseignants du second degré et assimilés

70

Tableau 3.8 – Evolution du nombre de promotions de Classe Normale à Hors Classe :

Effectifs de :	2023			Rappel 2022		Rappel 2021		Rappel 2020	
	Nombre de Promus	Dont femmes	% de promus	Nombre de promus	% de promus	Nombre de promus	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*
PEPS CN --> HC	2	-	-	1	-			0	0%
PLP CN --> HC			-		-			1	-
CPE CN --> HC			-		-			-	-
PRCE CN --> HC	5	3	-	3	-	1	6%	5	26%
PRAG --> HC	6	4	-	4	-	7	23%	7	22%

Source : DRH-SPE-EC

* Calcul en fonction du nombre de promouvables.

Tableau 3.9 – Evolution du nombre de promotions de Hors Classe à Classe Exceptionnelle :

	Candidats vivier 1 et/ou Promouvables vivier 2		Nombre de dossiers classés		Promus		2023	Rappel 2022		Rappel 2021		Rappel 2020	
	Dont femmes	Dont femmes	Dont femmes	Dont femmes	% de promus*	Nombre de promus	% de promus*						
PEPS HC --> EX	2	-	1	1			-	0	-	1	50%	-	-
PLP HC --> EX	3	1	1	-	1	-	33%	0	-	1	100%	-	-
CPE HC --> EX	1	1	1	1			-	-	-	-	-	-	-
PRCE HC --> EX	7	2	4	-	3	-	43%	1	17%	5	71%	3	60%
PRAG HC --> EX	34	11	13	2	5	1	15%	2	6%	5	17%	11	41%

Source : DRH-SPE-EC

* calcul en fonction du nombre de promouvables

Tableau 3.10 – Evolution du nombre de promotions de Classe Exceptionnelle à Echelon exceptionnel :

	Nombre de candidats		Nombre de dossiers classés		Promus		2023	Rappel 2022	
	Dont femmes	Dont femmes	Dont femmes	Dont femmes	% de promus*	Promus	% de promus	Promus	% de promus
PEPS EX --> Echelon exceptionnel	2	-	Non concerné		2	-	100%	1	50%
PLP EX --> Echelon exceptionnel	1	-			1	-	100%	1	50%
CPE EX--> Echelon exceptionnel	-	-			-	-	-	-	-
PRCE EX --> Echelon exceptionnel	13	4			13	4	100%	10	50%
PRAG EX --> Echelon exceptionnel	-	-			-	-	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

* calcul en fonction du nombre de candidats

Tableau 3.11 – Evolution du nombre d'avancements d'échelon accéléré (bonification d'ancienneté) :

Corps – carrière administrative	2023		Rappel 2022
	Nombre d'avancements accordés	Dont femmes	
PRAG	2	1	3
PLP			1
PEPS			1

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Tableau 3.12 – Evolution du nombre de liste d'aptitude des personnels Enseignants :

Certifiés à Agrégés	2019	2020	2021	2022	2023	Dont femmes
Nombre de candidats	33	33	23	22	20	9
Retenus	-	-	-	-	-	-
% Retenus	-	-	-	-	-	-

Source : DRH-SPE-EC

71

➤ des personnels BIATSS

Graphique 3.5 - Evolution du nombre de promotions par type :

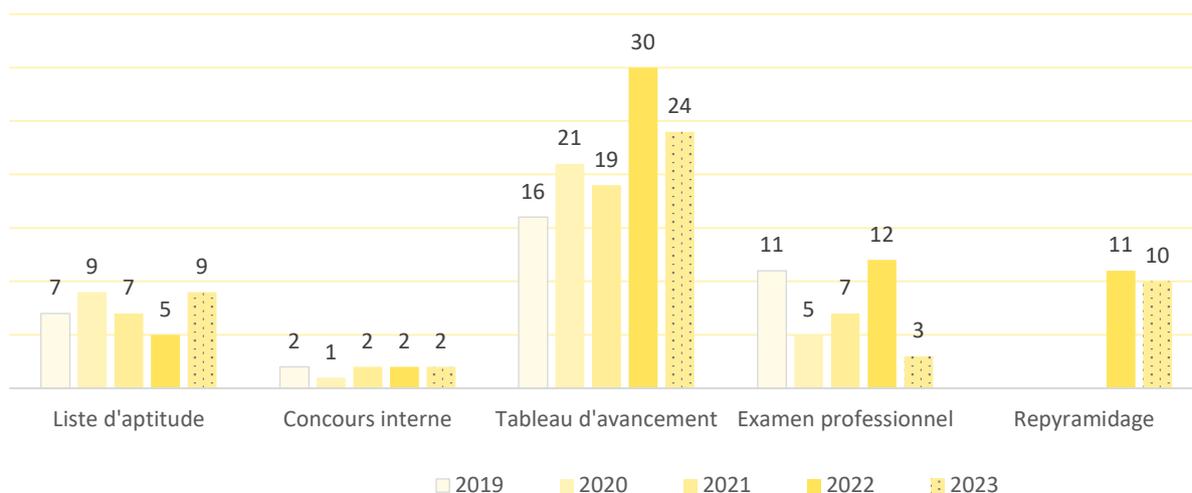


Tableau 3.13 – Récapitulatif de la liste d'aptitude et du concours interne (nombre de promouvables, promus) par corps et par sexe :

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 2022
				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	nd*	3	3	1		-	-	1	-	
ADJENES	C	SAENES	B	nd	8	8	-	-	-	-	-	-	
Filière administrative					11	11	1		-	-	1		
Rappel 2022				76	nd	nc	0	-	-	-	-		
IGE	A	IGR	A	65	15	1	1	1,5%		-	1	1	
ASI	A	IGE	A	35	14	3	3	8,6%		1	2	3	
TECH	B	IGE	A						1	1	-	1	
TECH	B	ASI	A	79	29	4	1	1,3%		1	-	1	
ATRF	C	TECH	B	115	48	6	3	2,6%	1	2	2	4	
Filière ITRF				294	106	14	8	2,7%	2	5	5	10	
Rappel 2022 (hors repyramidage)				308	104	62	7	5,2%	2				

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

72

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 2022
				Nombre de promouvables (a)	Nombre de dossiers déposés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus (b)	% de promus (b) / (a)		H	F		
BIB	A	CONS	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	B	BIB	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAG	C	BIBAS	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Filière des bibliothèques				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022				30	16	16	0	-	-	-	-	-	-

Source : DRH-SPB

* nd : non disponible. La liste des personnels promouvables est centralisée au sein du rectorat. La DRH de l'UO ne disposent pas des données.

Tableau 3.14 – Repyramidage : Evolution du nombre de promotions :

Corps d'origine	Catégorie FP	Promotion	Catégorie FP	Nombre de promotions	
				H	F
IGE	A	IGR	A	-	-
ASI	A	IGE	A	3	-
TECH	B	ASI	A	2	2
ATRF	C	TECH	B	2	1
Total				7	3
En 2022				11	

Tableau 3.15 – Récapitulatif du tableau d'avancement et de l'examen professionnel (nombre de promouvables, promus) par corps et par sexe :

Catégorie FP	Grade d'origine	Promotion	Tableau d'avancement					Promotion de grade via l'examen professionnel	Nombre de promus par sexe		Total	Rappel 2022
			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	nd			1			1		1	1
B	SAENES CS	SAENES CE	nd	1	-	-		2		2		1
B	SAENES CN	SAENES CS	nd	1	1	-		1		1		3
C	ADJENES P2	ADJENES P1	nd	9	9	4			1	3	4	4
C	ADJENES	ADJENES P2	nd								-	-
Filière administrative			nd	11	10	5		3	1	7	8	
Rappel 2022			55	nd	nc	6	10,9%	4	1	9	10	

Catégorie FP	Grade d'origine	Promotion	Tableau d'avancement					Promotion de grade via l'examen professionnel	Nombre de promus par sexe			Rappel 2022
			Nombre de promouvables (a)	Nombre de dossiers déposés	Nombre de dossiers classés	Nombre de promus (b)	% de promus (b) / (a)		H	F	Total	
A	IGR 2C	IGR 1C	9	4	4	-					-	-
A	IGE CN	IGE HC	28	13	13	4	14,3%	1	3	4	4	
B	TECH CS	TECH CE	16	10	10	2	12,5%	1	1	2	2	
B	TECH CN	TECH CS	26	5	5	2	7,7%	1	1	2	6	
C	ATRF P2	ATRF P1	38	12	7	5	13,2%	1	4	5	10	
C	ATRF	ATRF P2	30	8	6	6	20,0%	2	4	6	7	
Filière ITRF			147	52	45	19	12,9%	-	6	13	19	
Rappel 2022			159	65	56	21	13,2%	8	13	16	29	
A	CONS	CONS CHEF	-	-	-	-	-	-			-	-
A	BIB CN	BIB HC	-	-	-	-	-	-			-	-
B	BIBAS CS	BIBAS CE	-	-	-	-	-	-			-	-
B	BIBAS CN	BIBAS CS	-	-	-	-	-	-			-	1
C	MAG P2	MAG P1	-	-	-	-	-	-			-	2
C	MAG	MAG P2	-	-	-	-	-	-			-	1
Filière des bibliothèques											-	
Rappel 2022			18	12	8	3	16,7%	-	1	2	3	

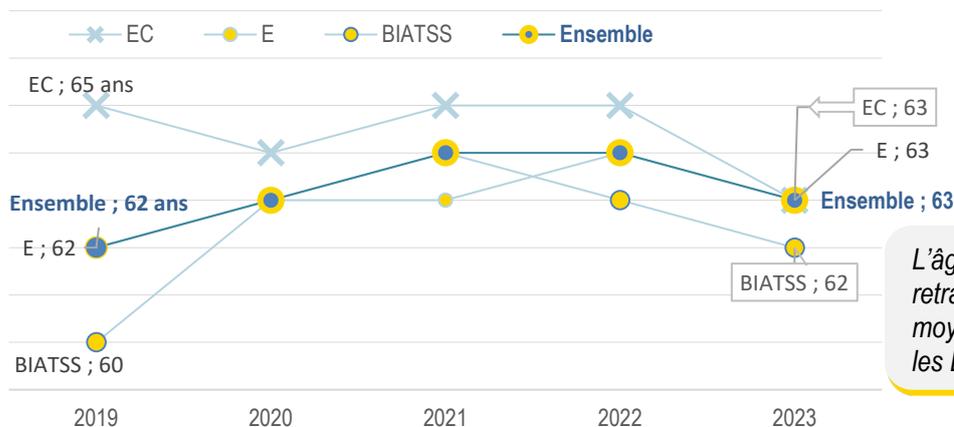
Source : DRH-SPB

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.3 Les départs la retraite

74

Graphique 3.6 - Evolution de l'âge moyen du départ à la retraite par population de personnel :



Graphique 3.7 - Evolution des départs à la retraite – constat (de 2019 à 2023) et perspective (de 2024 à 2028) :

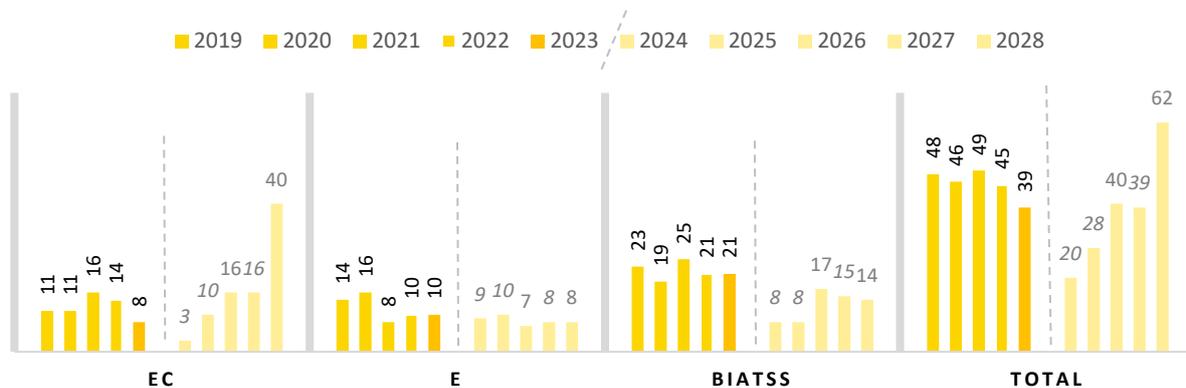


Tableau 3.16 - Evolution du nombre de départs et perspectives sur 5 ans par population et corps administratif :

EC et E		Constat					Perspectives*				
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
EC	Filière universitaire	11	11	16	14	8	3	10	16	16	40
	Professeurs des universités	5	6	9	6	4	1	4	7	9	17
	Maîtres de conférences	6	5	7	8	4	2	6	9	7	23
E	Filière des corps du Second degré	7	8	6	9	8	8	9	6	7	8
	Agrégés	3	3	4	4	6				3	7
	Certifiés	4	4	1	4	2				4	1
	PLP										
	CPE				1						
	Professeur ENSAM		1	1							
E	Filière des corps du Premier degré	7	8	2	1	2	1	1	1	1	-
TOTAL EC et E		25	27	24	24	18	12	20	23	24	48

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

75

Tableau 3.17 - Evolution du nombre de départs et perspectives sur 5 ans au sein des BIATSS par catégorie FP :

BIATSS	Constat					Perspectives				
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Catégorie A	1	5	2	3	2	1	-	4	3	4
Catégorie B	9	5	6	5	7	4	4	3	5	3
Catégorie C	11	13	11	13	12	3	4	10	7	7
TOTAL BIATSS	23	19	25	21	21	8	8	17	15	14
TOTAL EC + E + BIATSS	48	46	49	45	39	20	28	40	39	62

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

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

Celles-ci évoluent avec la publication en juin 2023 de deux décrets. L'âge légal est décalé à 64 ans pour les personnes nées à partir de 1968. La réforme est appliquée à partir du 1^{er} septembre 2023.

Tableau 3.18 - Répartition des départs à la retraite des personnels BIATSS par filière et catégorie FP :

BIATSS		Constat				
Filière	Catégorie FP	2019	2020	2021	2022	2023
Filière administrative	A	3	1	2		
	B	1	4	2	3	3
	C	2	2	1	4	3
sous-total filière administrative :		6	7	5	7	6
Filière ITRF	A	2	1	3	1	2
	B	3	2	6	2	3
	C	11	9	10	9	8
sous-total filière ITRF :		16	12	19	12	13
Filière des bibliothèques	A					
	B	1				1
	C					1
sous total filière des bibliothèques :		-	-	-	-	2
Filière sociale et de santé	A				2	
	B					
	C					
sous total filière social et santé :		1	-	-	2	-

Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

Les départs à la retraite en 2023 sont calculés en fonction des dossiers déposés par les personnels.

Les départs pour les années 2024-2028 ont été estimés en fonction de l'âge moyen glissé sur les années 2022 et 2023 tout en prenant en compte la réforme des retraites 2023.

CHAPITRE 3 – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Tableau 3.19 – Evolution de la répartition des départs à la retraite par type population selon le motif :

		2019		2020		2021		2022		2023	
		EC et E	BIATSS								
Carrière longue		1	7	1	5	1	7		3		2
Invalidité			1		2		1		3		2
Handicap				1				1			
Parent 3 enfants 15 ans de service*		2				2			3	1	
Conjoint invalide			1				1				
Ancienneté âge et services**		11	11	9	11	11	11	18	9	12	13
Prolongation d'activités***		5		9		5		4	2	3	
Age limite atteint			3		3		3	1	1		2
TOTAL		19	23	20	21	19	23	24	25	16	19

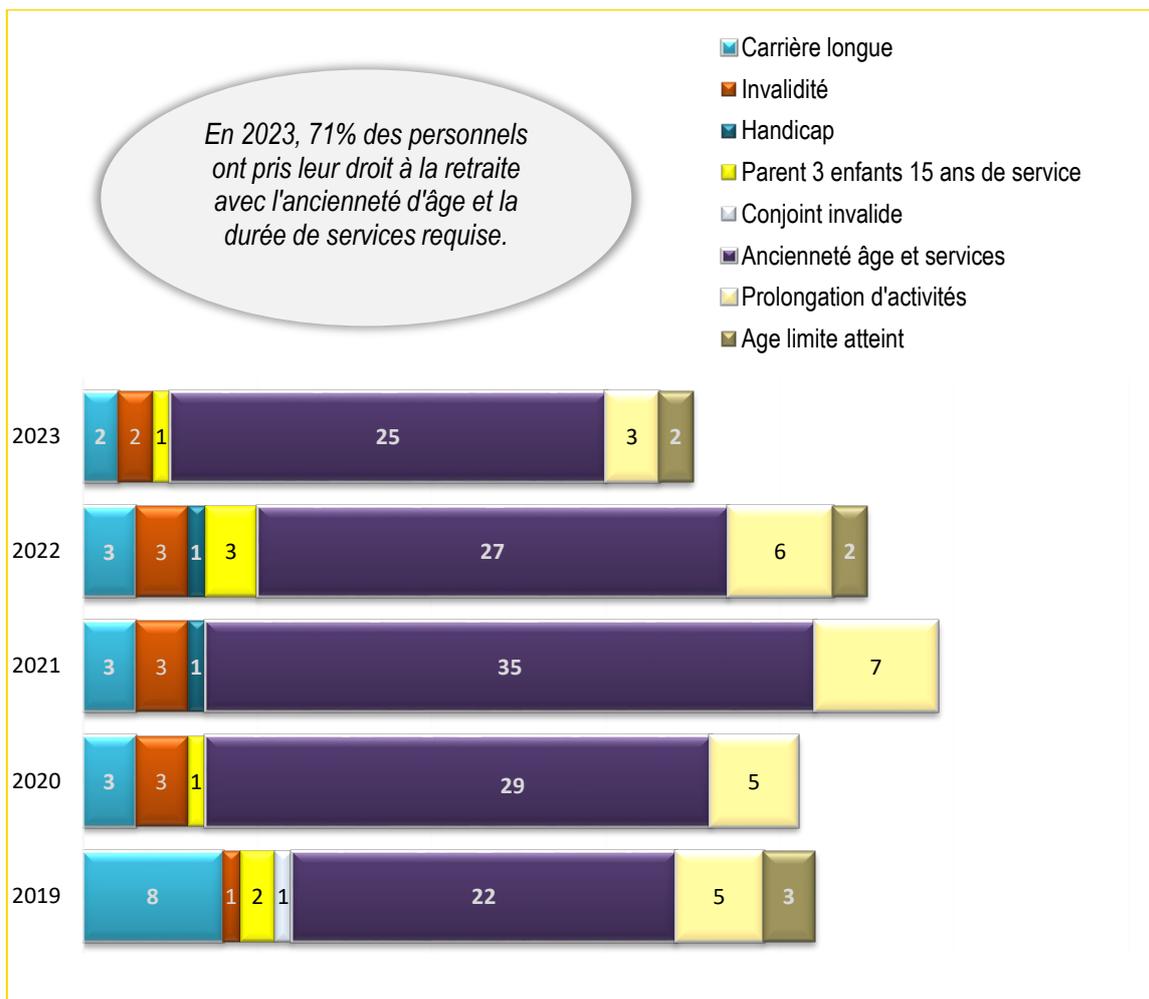
Source : DRH-Service Mutualisé des Retraites

*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.

** Départ à la date d'ouverture des droits et âge légal de départ à la retraite atteint

*** Les prolongations d'activités concernent les personnels partant à la retraite après l'âge légal d'ouverture des droits.

Graphique 3.8 - Evolution sur 5 ans des motifs de départs à la retraite :



4



La formation

4.1 Les dépenses de formation

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

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

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

Les dépenses de formation 2023 sont inférieures à celles de 2022.

Certaines baisses observées par axe de formation sont la conséquence d'une actualisation du référentiel de formation lors de la phase de déploiement du nouvel outil « GEFORP* ».

Ainsi, pour accroître la visibilité des formations auprès des personnels, les formations précédemment regroupées dans l'axe « Renforcer son efficacité professionnelle » deviennent de nouveaux axes soient la Bureautique/Outils numériques, l'environnement professionnel, les langues, les politiques publiques nationales et la Qualité de vie au travail.

D'autres baisses sont contextuelles :

Celle des dépenses de l'axe de formation « Hygiène et sécurité / Prévention des risques » : la périodicité du nombre de recyclages obligatoires explique la baisse observée en 2023.

En parallèle, des dépenses augmentent dans 3 axes : Finances/Comptabilité/Achats, le management et le pilotage avec la mise en place de formations individuelles pour répondre aux besoins de professionnalisation des équipes, des formations dédiées aux chercheurs et enseignants-chercheurs nouveaux encadrants avec la labellisation HR Excellence in research**.

*« GEFORP est une plateforme de gestion en ligne des **FORMATIONS INTERNES COLLECTIVES** ouvertes aux personnels de l'université d'Orléans. »

**Le label HR Excellence in Research : Label européen décerné aux établissements qui s'engagent dans une démarche d'amélioration des pratiques en matière d'éthique, de recrutement, de conditions de travail et de formation des chercheurs, en les rendant conformes aux principes de la Charte Européenne des chercheurs.

Le label a été obtenu par l'université d'Orléans en juin 2020. HR Excellence in Research | Université d'Orléans (univ-orleans.fr).

Tableau 4.1 – Evolution des dépenses* par axe de formation :

Axe de formation	Plan de formation de l'université	Plan de formation Grand Ouest	Demandes individuelles	Montant total	% En 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Accompagnement	- €	- €	11 808 €	11 808 €	8,0%	3 605 €	11 647 €	-	4 801 €
Bureautique / Outils numériques	771€	820 €	- €	1 591 €	1,1%	-	-	-	-
Communication	700 €	266 €	1 370 €	2 336 €	1,6%	1 100 €	1 242 €	-	2 429 €
Environnement professionnel**	- €	- €	- €	-	-	-	-	-	-

CHAPITRE 4 – LA FORMATION

79

Axe de formation	Plan de formation de l'université	Plan de formation Grand Ouest	Demandes individuelles	Montant total	% En 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Finances / Comptabilité / Achats	- €	- €	1 290 €	1 290 €	0,9%	3 570 €	1 712 €	5 465 €	14 166 €
Gestion de la connaissance ⁽¹⁾	- €	- €	212 €	212 €	0,1%	6 457 €	12 330 €	7 625 €	7 625 €
Immobilier et moyens généraux	- €	- €	624 €	624 €	0,4%	-	-	1 920 €	-
Juridique	- €	- €	624 €	624 €	0,4%	496 €	624 €	497 €	496 €
Management	23 483 €	- €	1 568 €	25 051 €	17,0%	18 283 €	12 725 €	12 675 €	17 327 €
Pilotage	2 616 €	- €	2 028 €	4 644 €	3,2%	-	-	-	-
Hygiène et sécurité / Prévention des risques	20 420 €	- €	8 542 €	28 962 €	19,6%	57 703 €	30 228 €	4 888 €	26 042 €
Langues	729 €	- €	1 353 €	2 082 €	1,4%	-	-	-	-
Politiques publiques nationales	8 353 €	- €	- €	8 353 €	5,7%	-	-	-	-
Qualité de vie au travail	10 320 €	375 €	- €	10 695 €	7,3%	-	-	-	-
Soutien à la pédagogie	1 414 €	- €	- €	1 414 €	1,0%	3 723 €	4 968 €	2 153 €	1 813 €
Préparation de concours	8 167 €	- €	750 €	8 917 €	6,0%	9 435 €	9 128 €	5 055 €	3 761 €
Renforcer son efficacité professionnelle	4 200 €	- €	- €	4 200 €	2,8%	21 413 €	29 758 €	10 024 €	18 684 €
Ressources humaines	3 564 €	- €	2 088 €	5 652 €	3,8%	10 895 €	6 977 €	9 010 €	15 718 €
Soutien à la coopération internationale	1 600 €	- €	- €	1 600 €	1,1%	248 €	-	-	75 €
Soutien à l'enseignement- Scolarité	3 853 €	- €	312 €	4 165 €	2,8%	8 318 €	2 485 €	3 630 €	3 397 €
Soutien à la recherche et valorisation	2 250 €	- €	700 €	2 950 €	2,0%	1 045 €	558 €	124 €	248 €
Système d'information	- €	- €	3 180 €	3 180 €	2,2%	410 €	5 091 €	368 €	1 726 €
Sciences et techniques / Techniques de recherche	- €	- €	15 942 €	15 942 €	10,8%	8 377 €	4 775 €	906 €	1 997 €
Vie de l'étudiant	1 114 €	- €	- €	1 114 €	0,8%	0 €	100 €	-	3 111 €
Total 2023	93 555 €	1 461 €	52 390 €	147 406 €	100%				
Rappel 2022	126 777 €	1 796 €	26 504 €	155 077 €					
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 €					

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

*Les coûts liés aux frais de missions des stagiaires affectés dans les services centraux ne sont pas comptabilisés.

** L'axe « Environnement professionnel » est assuré gratuitement par des membres de l'équipe de direction et de la gouvernance de l'établissement qui animent les modules connaissance de l'université.

CHAPITRE 4 – LA FORMATION

80

4.2 Les axes de formations dispensées

Le nombre de stagiaires formé est en augmentation de 20,6% par rapport à l'année 2022 et le nombre de jours dispensés de 58,9% soit 1 747 stagiaires en 2023 contre 1 449 en 2022 et 2 482 jours en 2023 contre 1 562 en 2022.

Concernant les écarts constatés entre 2022 et 2023 :

- Le déploiement de Saghe explique en grande partie l'augmentation du nombre de stagiaires de l'axe « Soutien à l'enseignement-scolarité ».

- L'offre a été renouvelée et enrichie en management et soutien à la pédagogie ce qui explique l'augmentation des effectifs de stagiaires sur ces deux axes.

La formation « ChatGPT » proposée dans l'axe « Soutien à la pédagogie » explique la présence de personnels BIATSS intéressés et concernés dans leur cadre professionnel.

Tableau 4.2 – Evolution de la répartition des effectifs par axe de formation⁸ selon le type de population, la catégorie FP et le genre :

Axe de formation - 2023	BIATSS						Cher- cheurs		EC et E		Total effectifs de stagiaires *	Total jours	Rappel	2021	2020	2019
	Cat. A		Cat. B		Cat. C		H	F	H	F			Nombre de stagiaires			
	H	F	H	F	H	F							H	F	eff.	eff.
Accompagnement (1)	24	1	-	3	-	1	-	-	4	1	34	240	11	14	-	4
Bureautique / Outils numériques	-	9	2	18	4	26	-	-	-	1	60	56	-	-	-	-
Communication	1	10	6	9	-	4	-	-	1	-	31	66	43	89	9	128
Environnement professionnel	1	4	-	2	1	14	-	-	-	3	25	13	-	-	-	-
Finances / Comptabilité / Achats ♦	2	11	3	43	7	29	-	-	-	-	95	108	82	38	59	199
Gestion de la connaissance	2	11	3	26	-	9	-	-	-	-	51	46	-	nd	4	nd
Immobilier et moyens généraux	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	-	1	-
Juridique	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	5	1	10	13
Management	20	46	8	27	1	8	-	-	32	23	165	203	139	82	91	142
Pilotage	3	5	1	-	1	2	-	-	0	2	14	68	-	-	-	-
Hygiène et sécurité / Prévention des risques ♦	26	60	16	31	41	59	7	1	30	19	290 *	456	455	239	153	302
Langues	-	2	-	1	-	4	2	-	8	12	29	93	-	-	-	-
Politiques publiques nationales	11	28	4	23	1	26	1	1	28	39	162	185	-	-	-	-
Qualité de vie au travail	3	11	1	20	1	29	-	-	-	8	73	165	-	-	-	-
Soutien à la pédagogie	2	10	2	4	0	3	-	-	68	73	162	89	126	184	191	173
Préparation de concours ♦	13	8	20	34	8	80	-	-	-	1	164	182	112	128	138	128
Renforcer son efficacité professionnelle(2) ♦	1	4	2	1	-	7	-	-	1	1	17	170	210	287	162	313
Ressources humaines	6	8	5	10	2	20	-	-	-	-	51	65	42	101	141	51
Soutien à la coopération internationale	-	5	1	3	-	6	-	-	1	1	17	14	7	5	-	13
Soutien à l'enseignement - Scolarité	10	27	9	50	11	78	-	-	-	1	186	150	99	54	70	123
Soutien à la recherche et à la valorisation	2	2	2	6	-	1	-	-	4	8	25	24	11	14	31	31
Système d'information	8	2	9	-	-	-	-	-	2	1	22	34	1	6	1	19
Sciences et techniques / Techniques de recherche ♦	5	2	2	1	2	2	5	-	6	5	30	26	34	12	2	7
Vie de l'étudiant	1	5	-	13	-	14	-	-	1	7	41	25	-	6	2	8
TOTAL	142	272	96	326	80	422	15	2	186	206	1 747	2 482	1 449	1 449	1 065	1 654

Evolution annuelle des effectifs de stagiaires :

↗20,6%

↗

15%

18%

-36%

-3%

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

⁸ 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

* A ce total, il convient d'ajouter 30 stagiaires (23 femmes et 7 hommes) ayant suivi le module « Adaptation emploi nouveau entrant ». Les informations disponibles dans l'application CELENE ne permettent pas de renseigner de manière détaillée les catégories et statuts.

	BIATSS						C		EC et E		Total effectifs de stagiaires*	Total jours**	Evolution annuelle du nombre de jours
	Cat. A		Cat. B		Cat. C				H	F			
	H	F	H	F	H	F							
Rappel 2022	138	208	114	237	165	282	-	-	138	167	1 449 ↗	1 562	↘ -0,8%
Rappel 2021	129	166	90	202	111	275	-	-	148	139	1 260 ↗	1 575	↗ 24,9%
Rappel 2020	107	202	50	194	53	235	-	-	102	122	1 065 ↘	1 395	↘ -38,4%
Rappel 2019	154	285	103	293	123	380	-	-	132	184	1 654	2 047	

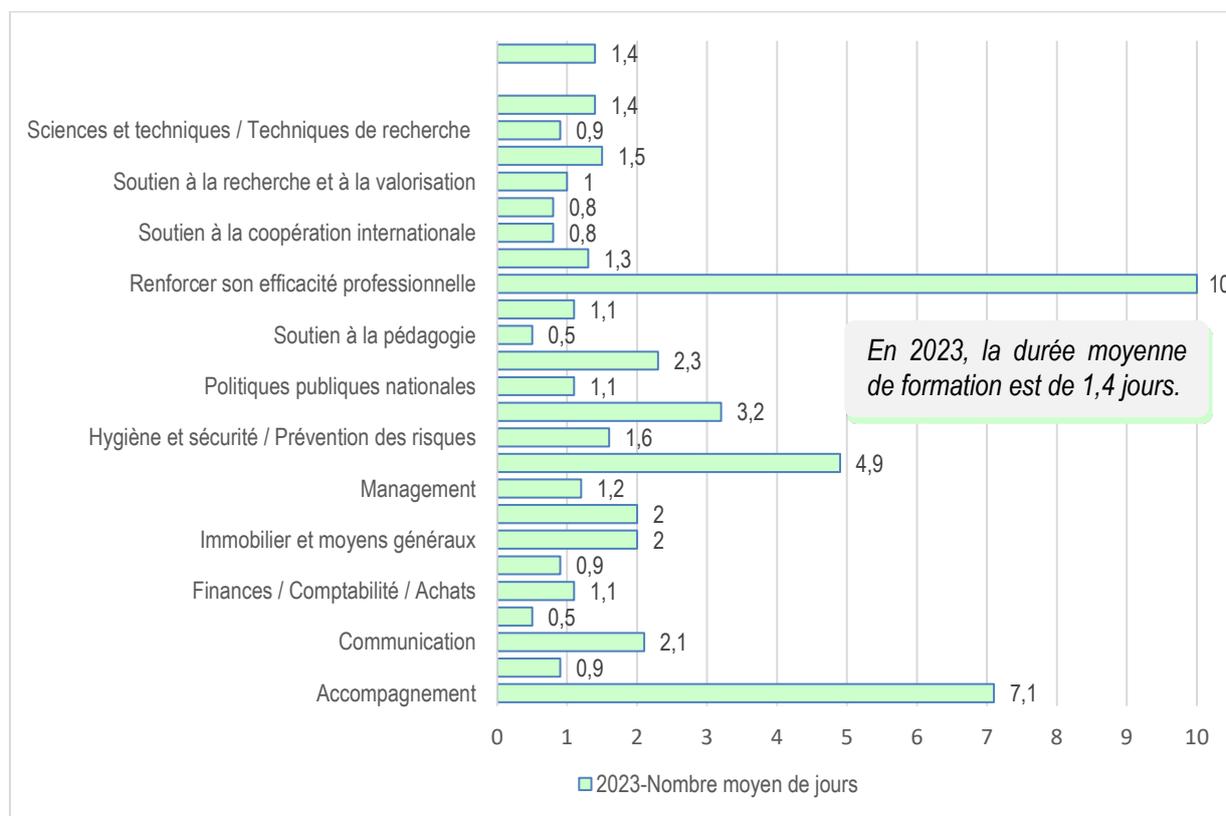
* Nombre de stagiaires : Un agent peut avoir suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année civile.

** 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) Avant 2023, la rubrique "Renforcer son efficacité professionnelle" comprend les formations en bureautique, langues étrangères et développement personnel.

Graphique 4.1 - Nombre moyen de jours de formation par stagiaire et par axe de formation :



Lecture : la durée moyenne de formation en communication est de 2,1 jours en 2023. Rappel 2022 : 0,7 jour.

Focus sur les :

Formations au management

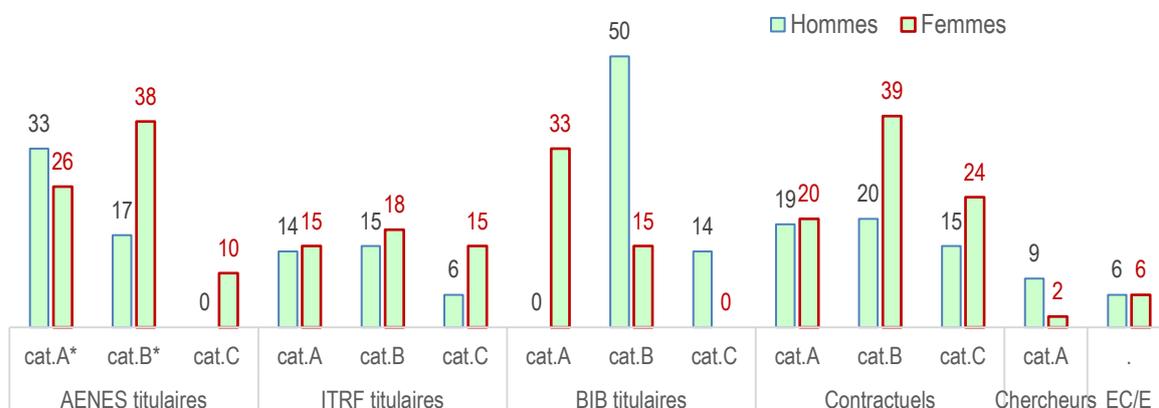
Formations hygiène et sécurité / Prévention des risques

<u>Formations collectives internes au management :</u>	Libellé de la formation	Nombre de stagiaires présents		Total
		H	F	
-Appréhender les fondamentaux du management	Module adaptation emploi nouvel entrant sur CELENE	7	23	30
-Parcours management nouveaux encadrants (5 jours + retour d'expérience)	Assistant de prévention Formation initiale	1	1	1
-Conduire les entretiens professionnels	CACES Chariot R 389/ 489	2		2
-Séminaire d'encadrement des doctorants	Formation des membres du CSA - F3SCT	1	2	3
-Gestion des conflits avec les doctorants	Habilitation BE MANŒUVRE (Formation initiale)	11	5	16
-Management pour les directeurs de composantes et de laboratoires	Habilitation électrique BT (Formation initiale)	15	1	16
-Égalité professionnelle et diversité : un atout managérial	Information sur les premiers gestes	8	8	16
-Motiver et mobiliser des personnalités difficiles ou complexes	Formation Personne exposée aux risques laser	1		1
-Management agile	Premiers secours en santé mentale	5	50	55
-Manager dans et par la confiance	Préparation au transport de marchandises dangereuses	1	1	2
-Manager grâce à l'intelligence émotionnelle	Sauveteur Secouriste du Travail (Formation initiale)	7	8	15
-Séminaire : élaborer et rédiger un rapport d'aptitude	Sauveteur Secouriste du Travail (Recyclage)	31	27	58
-Séminaire conduire les entretiens professionnels	Responsable Transport de marchandises dangereuses	1	1	2
-Techniques d'entretien et de recrutement des doctorants	Sensibilisation et prévention du risque électrique	6	1	7
<u>Formations individuelles :</u>	Habilitation électrique HT (Formation initiale)	4	1	5
-AMUE – Ecrire son projet de service	SSIAP 1 et 2	2	1	3
-Cycle de séminaire sur l'ESR 2023	SSIAP 3		1	1
	Maintien des acquis AP2		1	1
	Ecouter et accompagner les victimes de VSS	4	7	11
	Sensibilisation à la prévention de la radicalisation	21	53	74
	TOTAL	128	192	320

CHAPITRE 4 – LA FORMATION

➤ Personnels ayant suivi au moins trois jours de formation

Graphique 4.2 - 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 : 33% des stagiaires hommes de la catégorie A de la filière AENES et Santé ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2023.

➤ Congés de formation professionnelle

Tableau 4.3 – Evolution du nombre de congés de formation professionnelle par corps selon le sexe :

Catégorie de l'agent	2023-2024			Rappel 2022-2023			Rappel 2021-2022
	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%	12 mois à 100%	1F	12 mois à 100%	Accordé mais renoncement et départ de l'agent	
	1 F	6 mois à 100%	6 mois à 100%	1F	6 mois à 100%	Non accordé car demande du N+1 de remplacement de l'agent	
BIATSS Catégorie C							1 H 1 F
Enseignant du second degré	1 F	8 mois à 100%	8 mois à 100%				2 F
	1 H	7 mois à 100%	7 mois à 100%				
Total CFP accordés	4			0			4

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

En 2023, toutes les demandes de CFP ont été accordées. On constate que les catégories B et C ne font pas de demande de CFP.

Rappel 2022 : 2 demandes formulées n'ont pas abouti.

CHAPITRE 4 – LA FORMATION

➤ Préparation aux concours

84

Tableau 4.4 - Evolution du 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)			Rappel 2022		Rappel 2021		Rappel 2020		Rappel 2019			
		H	F	Total	H	F	Total	T	C	T	C	T	C	T	C	
A	Filière ITRF	2		2												
	Filière administrative			-	5	2	7	4	6	4	3	3	9	3	5	
	Filière des Bibliothèques			-												
B	Filière ITRF	4	1	5												
	Filière administrative		3	3	6	10	16	22	8	8	11	10	12	13	11	
	Filière des Bibliothèques		1	1												
C	Filière ITRF	2	13	15												
	Filière administrative	1	5	6	1	22	23	16	33	16	45	23	37	18	24	
	Filière des Bibliothèques			-												
TOTAL			9	23	42	12	34	46	42	47	28	59	36	58	34	40

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

Rappel 2022	10	32	42	9	38	47
Rappel 2021	4	24	28	10	49	59
Rappel 2020	13	23	36	8	50	58
Rappel 2019	7	27	34	8	32	40

➤ Formation des acteurs de prévention

Tableau 4.5 – Evolution du nombre d'acteurs de prévention ayant suivi une formation :

	2023			Rappel 2022		
	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'acteurs de la prévention en fonction à l'UO ayant suivi une formation continue au cours de l'année, par catégorie d'acteur	7	11	18	15	8	20
Assistants de prévention	7	8	15	15	4	19
Conseiller de prévention	-	1	1	-	1	1
Médecin collaborateur	-	1	1	-	1	
Infirmier	-	1	1	-	1	
Secrétaire médicale	-	-	-	-	1	

CHAPITRE 4 – LA FORMATION

➤ Formation des membres du CSA

Tableau 4.6 - Nombre de membres du CSA ayant suivi une formation :

	2023		
	H	F	Total
Nombre de membres (titulaires et suppléants) du CSA ayant reçu une formation et durée de celle-ci	9	11	20
dont membres titulaires	7	4	11
Durée (en nombre de jours)	21	18,5	39,5
dont membres suppléants	2	7	9
Durée (en nombre de jours)	5,5	26	31,5
Nombre de membres du CSA ayant bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	1	2	3
dont membres titulaires	-	-	-
dont membres suppléants	1	2	3

85

4.3 Les décisions prises sur les demandes de formation

Tableau 4.7 – Récapitulatif des demandes de formation et décisions de la commission :

Typologie de la formation individuelle demandée	Profil du demandeur										Décision de la commission
	Catégories BIATSS						Chercheurs		EC et E		
	A		B		C		F	H	F	H	
2023	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Formation Développement de compétences T2 et T3	-	3	2	-	-	-	-	-	4	3	100% des demandes ont été validées et co-financées à 50%.
Demande de VAE	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	100% des demandes étudiées ont été acceptées avec un co-financement de 50%. La demande de VAE enseignant concerne un personnel contractuel.
Demandes de bilans de compétences		2	-	-	-	-	-	-	-	-	100% demandes étudiées ont été acceptées avec un co-financement de 50%
Demandes de mobilisation de CPF	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2	4 demandes présentées sur 5 ont été accordées avec prise en charge à hauteur de 50% plafonnée à 2 000 euros. La demande non acceptée portait sur une formation non référencée au RNCP.

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

4.4 L'accompagnement des personnels

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 2023, 52 personnes pour un total de 81 entretiens, plus de 90 heures soit près de 2 entretiens par agent et environ 2 heures accordées en moyenne pour chacun.

- 73 % des personnes accueillies concernent un public féminin, contre 82 % l'année précédente ;
- La tranche d'âge la plus représentée est celle des 40-49 ans avec 32,7% des agents, puis celle des 30-39 ans avec près de 25,4%. Il s'agit des mêmes données statistiques que l'année précédente.
- L'ancienneté moyenne est de 7 ans ; (rappel 2022 : 9 ans)
- 44 % des agents reçus sont contractuels, 56 % sont titulaires ;
- 57,7 % des agents dépendent de la BAP J contre 84% l'année précédente.
- Moins de 4% des personnels appartiennent au corps des enseignants et des personnels de bibliothèque.

- Près de 37% viennent sur la base de motivations contextuelles (climat, routine, démotivation pour le poste...).
- Parmi les BIATSS, 42% sont de catégorie C, et même proportion pour les catégorie B et A soit 29%.
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.
- 5 agents accueillis ont une reconnaissance de handicap, soit près de 9,6% des agents accompagnés.

➤ **L'accompagnement des parcours concerne 94 agents contre 67 en 2022. Sous un format collectif, ces formations proposées dans le catalogue « Préparation au concours » viennent en appui de l'activité d'accompagnement individuel.** Elles permettent d'aborder le thème global de la valorisation du parcours dans une dynamique collective appréciée.

Tableau 4.8 – L'accompagnement individuel :

Accompagnement individuel :	A	B	C	TOTAL
Nombre d'entretiens effectués	27	19	35	81
Nombre d'heures consacrées aux bilans	35h	20h	35h30	90h30
Nombre d'agents suivis	15	15	22	52
Nombre d'accompagnements terminés	12	14	13	39
Nombre d'accompagnements en cours	3	1	9	13
Nombre d'entretiens par agent (en moyenne)	1,8	1,3	1,6	1,57
Nombre d'Heures consacrées aux entretiens par agent (en moyenne)	2h30	1h30	1h30	1h50

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

52 agents reçus

81 entretiens menés et 90,5 heures consacrées,

En moyenne, 2 entretiens et 2 heures consacrées par agent,

39 accompagnements terminés et 13 accompagnements en cours.

Nature d'accompagnement

- 48% Travail sur CV / lettres
- 23% Elaboration de projet
- 25% Coaching/soutien
- 4% Diagnostic situation

Tableau 4.9 – L'accompagnement collectif :

Accompagnement collectif : <i>Formation présentation de carrière</i>	Nombre d'agents suivis	Nombre d'heures de formation
Admissibles ADJAENES	15	3
Admissibles SAENES, Technicien internet et externe RF	4	3
Admissibles Concours recrutement sans concours, BOE et Technicien externe RF	4	3
Admissibles Assistant ingénieur RF Admissibles Catégorie A RF repyramidage	13	3
Total accompagnement collectif :	36	12

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

60 heures de formation
94 agents accompagnés

--> PRESENTATION DE CARRIERE

12 heures de formation réalisées regroupant 36 agents.

--> ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

48 heures de formation réalisées regroupant 58 agents.

Tableau 4.10 - Les bilans professionnels :

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 2023

Tableau 4.11 – L'accompagnement des parcours

Accompagnement des parcours (formations) :	Effectifs suivis	Nombre d'heures
Identifier ses compétences et valoriser son parcours (3 jours)	24	36
Rédiger son CV (2 demi-journées)	16	6
Rédiger sa lettre de motivation (2 demi-journées)	18	6
Total accompagnement des parcours	58	48

Source : DRH-Service Formation et Développement des Compétences

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

48 heures de formations regroupant 58 participants.

5

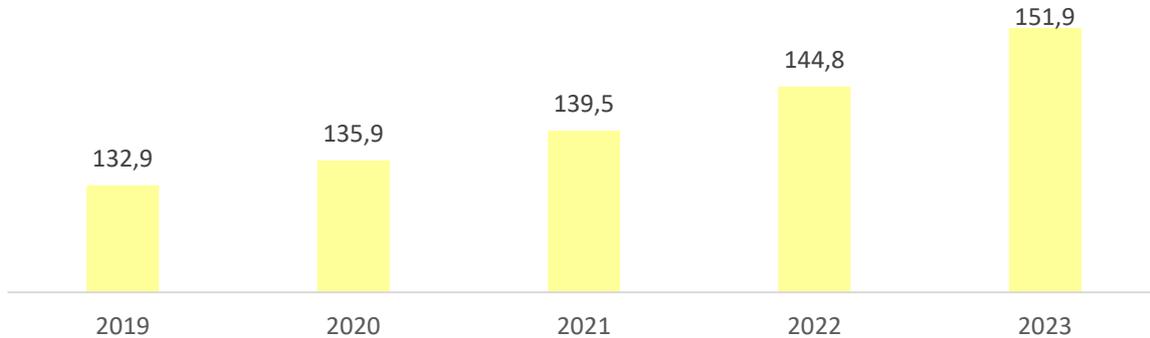


5.1 La masse salariale

90

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

Graphique 5.1- Evolution de la masse salariale :



151,9 M€ de masse salariale en 2023 soit + 4,9% par rapport à 2022.

L'évolution la masse salariale entre 2023 et 2022 est principalement due :

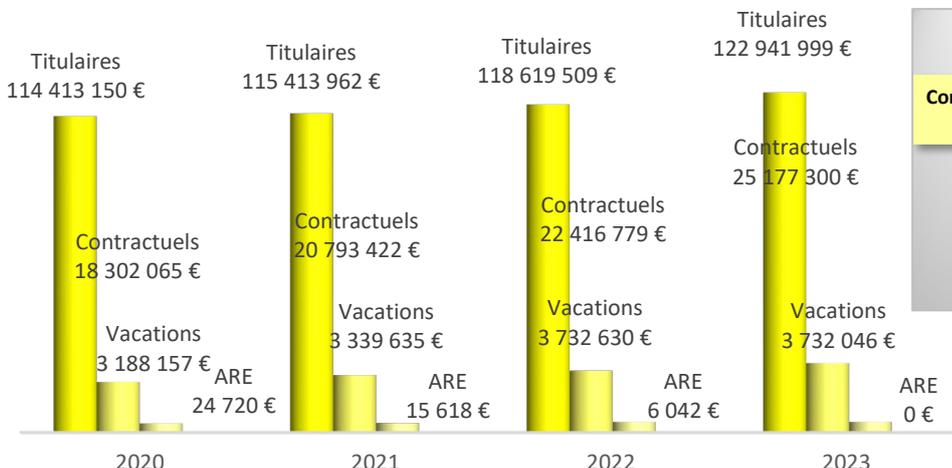
- à la revalorisation du point d'indice de 1,5% au 01/07/2023,
- à la revalorisation de la rémunération des doctorants contractuels,
- aux nouvelles mesures prises par l'établissement pour revaloriser l'indemnitaire des personnels,
- au Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

Et à la baisse :

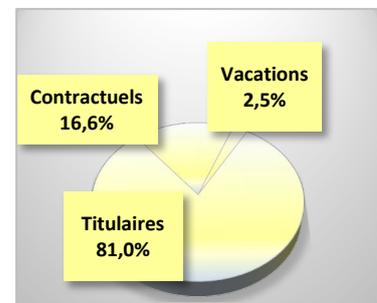
- des heures complémentaires et vacations,
- du plafond d'emploi hors contrats de recherche.

- Evolution de la répartition de la masse salariale par profil

Graphique 5.2- Evolution du montant par profil :



Graphique 5.3 – 2023_Part de chaque profil :



CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Composition de la masse salariale (en €)

91

Tableau 5.1 – Evolution de la composition :

Montants* en €	Rémunération principale**	Indemnités et primes***	Heures complémentaires	Charges patronales	Prestations****	TOTAL 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Titulaires	57 730 132	9 065 907	2 536 888	53 206 255	402 818	122 942 000	118 619 509	115 413 962
<i>dont EC et E</i>	43 010 979	4 995 930	2 536 888	39 568 048	133 534	90 245 379	86 689 972	83 674 188
<i>dont BIATSS</i>	14 719 153	4 069 977	-	13 638 207	269 284	32 696 621	31 929 537	31 739 775
Contractuels	17 025 005	737 121	221 340	7 101 440	92 394	25 177 300	22 416 779	20 793 422
<i>dont EC et E</i>	9 512 124	418 222	221 340	4 048 160	43 511	14 243 357	12 443 471	11 931 066
<i>dont BIATSS</i>	7 512 881	318 899	-	3 053 280	48 883	10 933 943	9 973 308	8 862 356
Vacations	-	2 962 491	-	769 554	-	3 732 045	3 732 630	3 339 635
<i>dont vacation d'enseignement</i>		2 576 075		612 727		3 188 802	3 204 028	2 858 082
<i>dont administratives et étudiants</i>		386 416		156 827		543 243	528 602	481 614
ARE						-	6 042	15 618
TOTAL	74 755 137	12 765 519	2 758 228	61 077 249	495 212	151 851 345	144 774 960	139 562 699
En %	49,2%	8,4%	1,8%	40,2%	0,3%	100%		
<i>Rappel 2022 (en %)</i>	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%		

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

*Les dépenses en masse salariale courent sur l'année civile 2023.

** dont SFT, NBI

*** dont GIPA ↓

**** dont Remboursement frais transport et CLD

La part des heures complémentaires est en baisse (1,8% en 2023 contre 4% en 2022) et celle des indemnités et primes en hausse passant de 5,9% en 2022 à 8,4% en 2023.

➤ La masse salariale par subdivision

Tableau 5.2 – Evolution des montants par subdivision :

Montants en €	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution entre 2022 et 2023
Masse salariale hors subdivisions	130 771 229	134 096 662	137 287 842	142 205 382	149 733 664	5,3%
<i>Dont projets financés (y compris recherche) :</i>	3 799 820	3 880 313	5 173 534	6 091 110	6 644 067	9,1%
Masse salariale subdivisions	2 162 066	1 831 453	2 274 856	2 569 579	2 117 681	-17,6%
SEFCO	573 457	518 862	550 881	581 361	502 908	-13,5%
UTL	133 236	137 006	39 842	76 400	81 322	6,4%
France 2030*	1 455 373	1 175 585	1 684 133	1 911 818	1 533 451	-19,8%
TOTAL Masse Salariale	132 933 296	135 928 115	139 562 699	144 774 960	151 851 345	4,9%

Source : Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

* en 2019, ce sont des Investissements d'avenir⁺

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

92

- Montant total des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019

Tableau 5.3 – Evolution de la répartition par type de population selon le sexe :

	EC et E				BIATSS		
	Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total
2023-Effectifs	8	2	10		5	5	10
2023-Montant total de la masse salariale brute (en €)	748 364	182 358	930 722		372 895	416 153	789 048
2022-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
2021-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

5.2 Les traitements indiciaires

- Les indices moyens et médians

Tableau 5.4 - Evolution des indices moyens et médians par sexe selon le statut et la population :

		Personnels titulaires						Personnels contractuels et type de contrat*								
		EC	E	BIATSS			EC	E	Chercheurs contractuels	BIATSS						
				Cat. A	Cat. B	Cat. C				ATER	PAST MAST	ML et Lect.	E	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Nombre d'agents rémunérés sur l'année civile	2021	H	357	142	83	62	76	23	8	1	22		44	23	19	
		F	217	134	79	107	162	25	1	4	30		48	40	77	
		Σ	574	276	162	169	238	48	9	5	52		92	63	96	
	2022	H	354	135	83	59	70	27	9	2	35		27	32	20	
		F	224	133	82	105	148	29	2	3	38		29	36	86	
		Σ	578	268	165	164	218	56	11	5	73		56	68	106	
	2023	H	359	146	81	60	68	43	2	2	39	31	65	36	27	
		F	226	133	90	112	143	39	2	6	45	18	72	41	105	
		Σ	585	279	171	172	211	82	4	8	84	49	137	77	132	
	INM moyen	2021	H	910	785	603	430	380	435	423	321	463		519	362	336
			F	844	748	594	435	373	436	397	345	470		478	368	335
			Σ	885	767	599	433	375	436	413	340	467		497	366	335
2022		H	930	794	611	437	391	441	383	321	474		526	364	337	
		F	865	773	603	435	382	435	375	345	470		461	379	335	
		Σ	905	783	607	436	385	438	381	340	472		494	372	335	
2023		H	936	781	616	432	398	441	379	366	474	563	531	374	365	
		F	868	761	603	437	389	441	379	394	472	573	495	388	362	
		Σ	909	772	612	435	392	441	379	387	473	567	512	381	362	

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

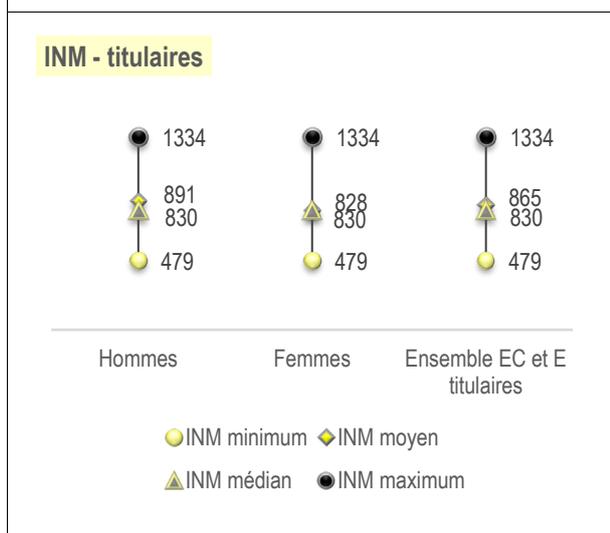
Personnels titulaires				Personnels contractuels et type de contrat*									
EC	E	BIATSS			EC		E		Chercheurs		BIATSS		
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	ATER	PAST MAST	ML et Lect.	E	Chercheurs contractuels		Cat. A	Cat. B	Cat. C

INM médian	2021	H	830	803	569	431	380	441	441	321	454		512	355	332
		F	830	757	577	434	365	441	397	321	448		467	355	332
		Σ	830	775	577	431	365	441	397	321	448		492	355	332
	2022	H	830	806	577	431	392	441	397	321	455		492	361	332
		F	830	775	593	431	380	441	375	321	448		461	369	332
		Σ	830	800	577	431	380	441	397	321	448		467	363	332
	2023	H	830	800	577	431	392	441	379	366	448	531	510	365	361
		F	830	763	596	436	380	441	379	394	448	558	492	381	361
		Σ	830	775	593	434	392	441	379	370	448	541	492	369	361

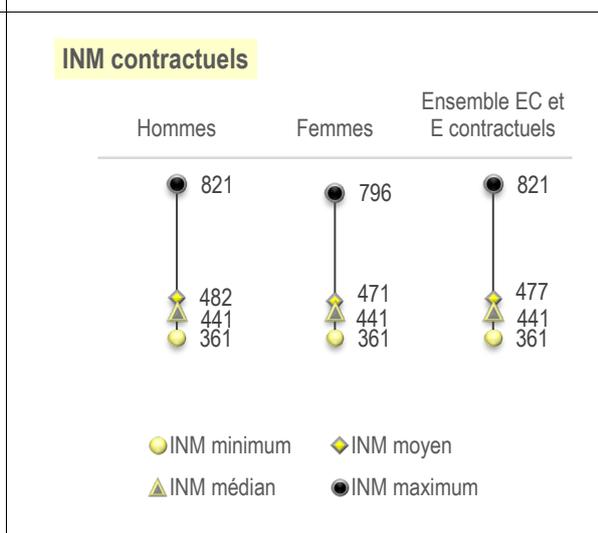
Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

* Hors contrats doctoraux et agents rémunérés à l'heure ou au forfait

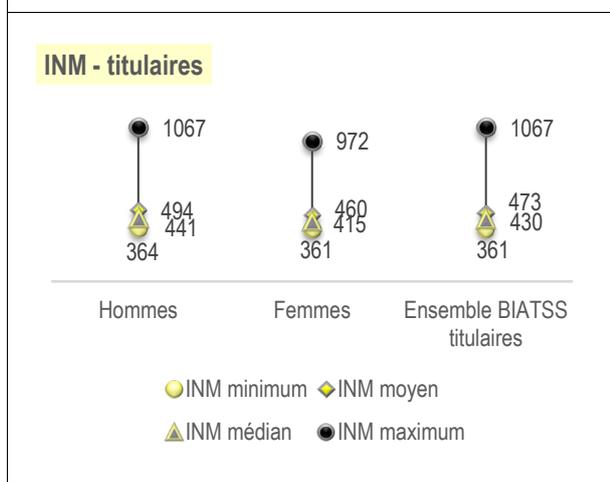
Graphique 5.4 - Focus pour les EC et E titulaires :



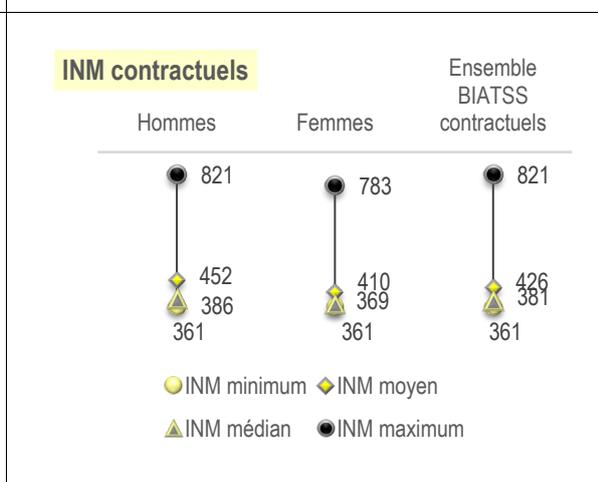
Graphique 5.5 - Focus pour les EC et E contractuels :



Graphique 5.6 - Focus pour les BIATSS titulaires :



Graphique 5.7 - Focus pour les BIATSS contractuels :



CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.3 Les primes et indemnités

94

➤ Primes et indemnités versées aux personnels EC et E

Sur le même périmètre depuis 2021, avec la mise en place du RIPEC, le montant des primes augmente de 37,3% en 2022 (3 922 831 € contre 2 857 834€ en 2021) et de 0,01% en 2023 (3 925 862 €).

Fin 2023, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée selon certains critères cf. Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.

Tableau 5.5 – Répartition du nombre de bénéficiaires par sexe et évolution du montant par type de primes et indemnités :

Types de primes ↓ et indemnités	Effectifs concernés			Montant 2023* (en €)	en %	Rappel 2022	Rappel 2021	Périmètre constant RIPEC
	H	F	Total			(en €)	(en €)	
Abattement Indemnitare (Transfert Primes/Points)**	511	368	879	-317 867	-	-318 619	-316 852	
Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PES/PRES)	163	165	328	603 338	11,0%	1 986 683	1 507 456	x
Indemnité de fonction RIPEC C1	366	233	599	2 019 219	36,9%	535 161		x
Prime de responsabilité pédagogique (PRP)	4	6	10	11 933	0,2%	332 655	355 801	x
Prime pour charges administratives (PCA)	17	9	26	71 422	1,3%	357 368	369 826	x
Indemnité responsabilité particulière RIPEC C2	76	38	114	314 128	5,7%	89 707		x
PEDR/prime d'excellence scientifique (PEXS)	72	33	105	403 890	7,4%	515 973	518 965	x
Prime individuelle RIPEC C3	74	59	133	406 713	7,4%			x
Indemnité différentielle RIPEC	8	6	14	34 852	0,6%	85 014		
Prime d'administration	6	3	9	95 218	1,7%	105 284	105 785	x
Indemnité de fonction particulière prof. des écoles	2	13	15	13 203	0,2%	11 725	11 254	
Indemnité de fonction de maître formateur et tuteur	2	10	12	20 028	0,4%	12 069	12 076	
Indemnité jury.conc.exam.- sup.	64	39	103	32 077	0,6%	13 869	29 146	
Indemnité. formation continue	5	4	9	740	0,01%	5 226		
Prime art. L954-2 code de l'éducation	170	107	277	682 164	12,5%	250 752		
Indemnité de commission				36 186	0,7%	31 150	32 272	
Indemnité dégressive	8	3	11	2 140	0,04%	2 392	2 617	
Indemnité compensatrice contribution sociale généralisée	475	349	824	390 988	7,2%	377 740	381 596	
Indemnité fin de contrat	19	28	47	108 996	2,0%	92 459	2 570	
Indemnité direction part fonction	1	1	2	5 250	0,1%	15 573		
Indemnité direction part var	1		1	5 906	0,1%			
Tutorat apprenti	2	1	3	1 213	0,02%	850	1 200	
Aide exceptionnelle inflation				-	-	54 500		
Indemnité congé payé				-	-		182	
B.M.C. - ALLOC. MOBILITE, FAMILY ALLOWANCE				-	-	24 675	9 000	
Prime pouvoir d'achat	194	191	385	207 957	3,8%			
Montant en euros				5 149 695	100%	4 582 173	3 022 894	
Evolution annuelle				+ 12,4%		+ 51,6%	-	

* Les primes et indemnités concernent l'année universitaire 2022/2023, hors GIPA et forfait télétravail

** 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

2 composantes de primes et indemnités (C2 et C3) remplacent celles précédemment existantes pour les EC et les E. Après avis soumis au CAc et CSA, le CA se prononce et vote pour chaque année universitaire :

95

<p>Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs, CA du 13 juillet 2023, <u>délibération 2023-53</u></p>	
<p>Elles sont établies pour une durée de 3 ans, « et peuvent faire l'objet en tout ou partie d'une révision pendant cette période »</p>	
<p><u>La prime statutaire (RIPEC C1) : liée au grade, correspond à la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions,</u> Ex : Prime Enseignement Supérieur et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PES/PRES).</p>	
<p><u>La prime fonctionnelle (RIPEC C2) : liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières avec 3 groupes de cotation,</u> ex Prime pour charges administratives (PCA) et Prime de responsabilité pédagogique (PRP),</p> <p>Groupe 3 : Responsabilité de direction Groupe 2 : Responsabilité supérieure Groupe 1 : Responsabilité particulière</p> <p>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.</p> <p><u>La prime individuelle (RIPEC C3) : 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,</u> ex PEDR/prime d'excellence scientifique (PEXS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liste des fonctions PRP PCA pour les enseignants -année universitaire 2022/2023, CA du 26 mai 2023-modifications, <u>délibération 2023-45</u> -année universitaire 2023/2024, CA du 20 octobre 2023-modifications, <u>délibération 2023-80</u> ✓ Répartition de la composante fonctionnelle du Régime Indemnitaire des Enseignants- Chercheurs (RIPEC) : CA du 21 avril 2023, délibération 2023-37 CA du 26 mai 2023, délibération 2023-47 CA du 20 oct. 2023, <u>délibération 2023-80</u> ✓ Dispositif de référentiel équivalence horaires (REH) applicables aux enseignants et enseignants-chercheurs : CA du 26 mai 2023, <u>délibération 2023-45</u> ✓ Modification des principes de répartition de la composante fonctionnelle du régime indemnitaire des EC au titre de l'année universitaire 2023-2024 : CA du 13 juillet 2023, <u>délibération 2023-60</u>
<p>En parallèle, l'établissement crée de nouvelles primes en 2023 Cf. Evolution du montant de la Prime art. L954-2 code de l'éducation</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Création d'une prime au brevet d'invention,</u> CA du 26 mai 2023, <u>délibération 2023-44</u> ✓ <u>Création d'une prime pour les porteurs de projets European Research Council (ERC),</u> CA du 13 juillet 2023, <u>délibération 2023-54</u> ✓ <u>Création d'un régime d'intéressement aux EC et E assurant le suivi des étudiants inscrits dans une formation en apprentissage, CA du 13 juillet 2023,</u> -CFA UCVL <u>délibération 2023-57</u> -Hors CFA <u>délibération 2023-59</u> ✓ <u>Création d'un régime d'intéressement pour les personnels assurant le suivi des étudiants en contrat de professionnalisation inscrits au SeFCo,</u> CA du 13 juillet 2023, <u>délibération 2023-58</u> 	

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

96

➤ Primes et indemnités versées aux personnels BIATSS

Fin 2023, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée selon certains critères cf. Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.

Tableau 5.6 - Répartition du nombre de bénéficiaires par sexe et évolution du montant par type de primes et indemnités

Type de primes et indemnités*	Effectifs concernés			Montant 2023 (en €)	en %	Rappel 2022 (en €)	Rappel 2021 (en €)
	H	F	Total				
Abattement Indemnitaires (Transfert Primes/Points PPCR ↓)	221	349	570	-139 116		-140 563	-145 753
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise IFSE ↓	234	392	626	3 589 342 ⁽¹⁾	81,7%	2 759 901	2 850 571
Prime ART. L954-2 C. EDUC. (Prime des contractuels)	65	135	200	72 569	1,7%	80 399	67 533
Indemnité Responsable Régisseur	1	12	13	1 623	0,04%	799	732
Indemnité. Caisse Et Responsab.	2		2	3 083	0,1%	4 932	4 465
Supp. Trav. Hors Service	1		1	14 928	0,3%	-	4 808
Indemnité. Conge Paye.		1	1	1 167	0,03%	-	781
Indemnité Jury. Conc. Exam.- Sup.	7	3	10	3 717	0,1%	610	567
Indemnité Conges Non Pris	1	2	3	7 605	0,2%	12 632	9 220
Indemnité de commission				-		851	500
Complément Indemnitaires	62	145	207	85 395	1,9%	59 360	56 691
Indemnité Dégressive	1	2	3	99	-	99	99
Indemnité Compensatrice CSG	222	341	553	175 330	4,0%	177 000	188 360
Indemnité Fin De Contrat	13	20	33	45 926	1,0%	36 154	6 929
Tutorat apprenti	7	7	14	6 048	0,1%	4 400	4 200
Prime Pouvoir D'Achat	232	443	675	387 861	8,8%	-	-
Prime aide exceptionnelle inflation				-		62 300	-
Prime COVID				-		-	2 970
Prime rendement serv. Ext.				-		-	83
Indemnité spéciale				-		-	884
Indemnité de départ volontaire				-		-	13 106
Montant en euros				4 255 579	100%	3 058 873	3 066 746
Evolution annuelle				+ 39,1%		- 0,3%	

* Les primes et indemnités ne prennent pas en compte la GIPA (chapitre 5.5) et le forfait télétravail (chapitre 7.4). Les montants sont arrondis au dixième près.

Pour les personnels BIATSS contractuels

Tableau 5.7 - 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.

⁽¹⁾ L'augmentation observée en 2023 est la résultante d'un rattrapage indemnitaire sur l'année 2022 et 2021. Ainsi le nombre de bénéficiaires ne concernent pas uniquement les personnels titulaires en activité au 31/12/2023.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

➤ Montants de l'IFSE par groupe de fonctions pour 1 agent à 100%

A partir du 1^{er} janvier 2023, l'indemnité mensuelle brute est revalorisée (cf. CA du 26 mai 2023, [délégation 2023-40](#))
Les groupes, fonctions sont joints à cette délibération.

97

Tableau 5.8 - Répartition des montants de l'IFSE par catégorie FP selon la filière et le corps administratif d'affectation pour un ETP :

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		1 600 €
						2		1 200 €
						3		1 150 €
	2	2	1					1 100 €
	3	3	2					750 €
							1	598 €
							2	568 €
	4		3	1	1			550 €
				2	2			520 €
	B	Tout corps	TECH				BIBAS	
1		1				1		504 €
2		2						472 €
	3	3						418 €
C	Tout corps	ATRF				MAG		
	1	1				1		322 €

* 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 reductibles.

➤ 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)[†]

Tableau 5.9 - Evolution du nombre de bénéficiaires par service et composante :

Structure	2023		2022		2021	
	Nombre de points NBI (adm, tech ou statutaire)	Nombre de fonctions bénéficiaires	Nombre de points attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires	Nombre de points attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires
Directions, services	736	29	631	27	628	26
DGS	216	6	90	2	90	2
DRH	77	4	77	4	77	4
DAF	46	2	64	3	46	2
AC	63	2	63	2	63	2
DSI	32	1	32	1	32	1
DP	53	3	53	3	53	3
APRI	32	1	-	-	-	-
SAJ	36	2	36	2	36	2
DPPA	27	1	40	2	40	2
DRI	27	1	27	1	27	1

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

98

Structure	2023		2022		2021	
	Nombre de points NBI (adm, tech ou statutaire)	Nombre de fonctions bénéficiaires	Nombre de points attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires	Nombre de points attribués	Nombre de fonctions bénéficiaires
SHS	27	1	27	1	27	1
CAB	23	1	23	1	23	1
COM	23	1	23	1	23	1
DEVE	45	2	58	3	73	3
SEFCO	-	-	18	1	18	1
SUMMPS	13	1	-	-	-	-
Composantes	721	41	735	41	753	42
INSPE	121	7	135	7	153	8
Polytech	58	3	40	2	31	2
UFR DEG	86	4	68	3	68	3
UFR ST	50	2	68	3	68	3
IUT 45	84	5	102	6	84	5
UFR LLSH	81	4	81	4	81	4
IUT 36	52	4	52	4	52	4
IUT 18	44	3	44	3	71	4
IUT 28	53	3	53	3	53	3
OSUC	39	3	39	3	39	3
EUK	53	3	53	3	53	3
TOTAL attribué par l'établissement	1 457	70	1 366	68	1 381	68

Source : DRH-SPB

Le nombre de points et de bénéficiaires sont déterminés par la [délibération 2021-71](#) voté au CA du 9 juillet 2021.

Les écarts observés depuis 2021 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, les postes vacants à la période de référence soit la paye du mois de décembre 2023.

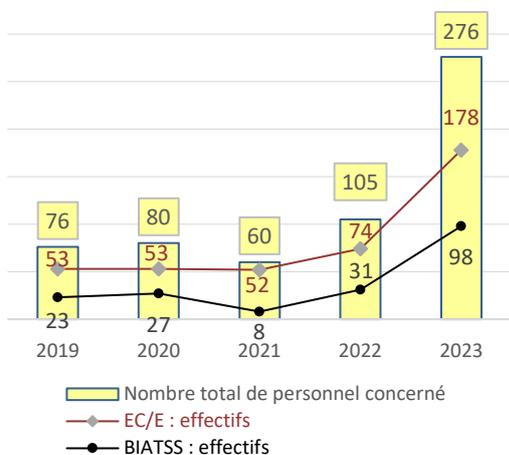
CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

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

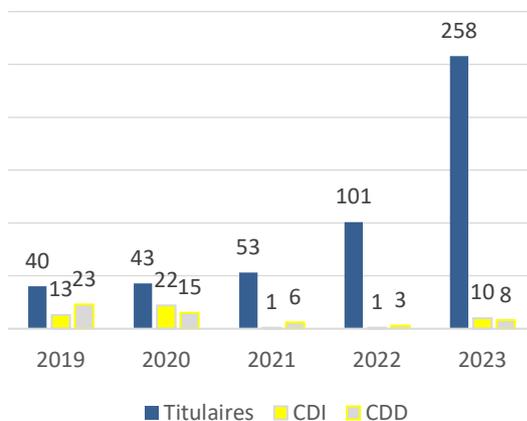
99

➤ Evolution de la GIPA[†] sur 5 ans

Graphique 5.8 – selon la population :



Graphique 5.9 – selon le statut et type de contrat :



Graphique 5.10 – Evolution du montant par type de population :

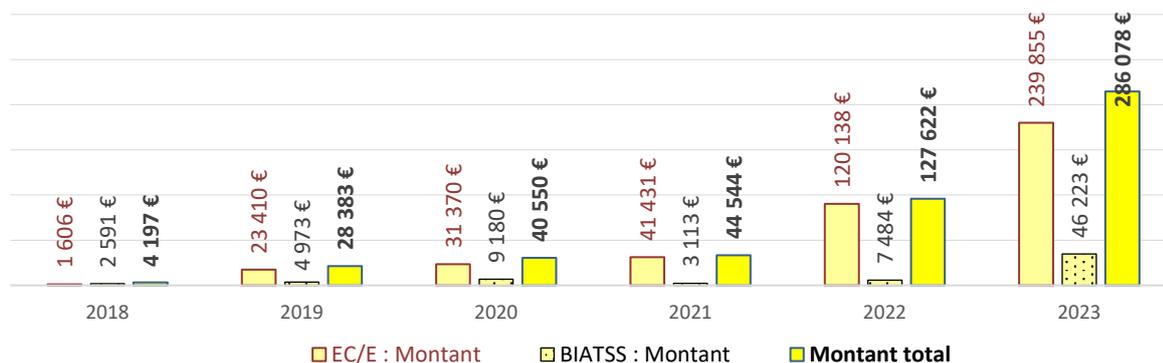


Tableau 5.10 - Evolution du nombre d'agents et du montant de la GIPA par population, statut selon le sexe :

Type de population	Statut	2023 - Nombre d'agents			2023- Montant (en €)			Rappel 2022 (en €)	Rappel 2021 (en €)	Rappel 2020 (en €)
		H	F	Effectif total	H	F	Montant total			
ENSEIGNANTS	Titulaires	99	72	171	158 278	75 074	233 352	117 022		
	CDI	2	1	3	1 053	162	1 215	-	-	3 763
	CDD	4	-	4	5 287	-	5 287	3 115	3 913	3 907
Total ENSEIGNANTS		105	73	178	164 619	75 236	239 855	120 138	41 131	41 131
BIATSS	Titulaires	38	49	87	14 943 €	23 876	38 819	7 341		2 373
	CDI	5	2	7	3 642	595	4 236	144	169	4 091
	CDD	1	3	4	628	2 540	3 168	-	-	2 716
Total BIATSS		44	54	98	19 213	27 011	46 223	7 484	3 113	3 113
TOTAL GIPA		149	127	276	183 831	102 247	286 078	127 622	44 545	40 550
Rappel 2022		58	47	105	73 053	54 569	127 622			
Rappel 2021		42	18	60	30 762	13 783	44 545			
Rappel 2020		41	39	80	22 998	17 552	40 550			

Source : DRH-SPB et SPE-EC

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

5.5 Situation comparée des femmes et des hommes : écarts de rémunération

100

A partir de 2023, les rémunérations moyennes présentées dans le RSU sont calculées avec l'outil DGAPP[†].

Tableau 5.11 - Répartition des rémunérations mensuelles brutes moyennes en équivalent temps plein par corps selon le sexe :

5.11.1 : <u>Titulaires de la fonction publique Etat</u> (Liste par ordre alphabétique des corps)	Hommes	Femmes	5.11.2 : <u>Statut de contractuel</u> (Liste par ordre alphabétique)	Hommes	Femmes			
EC et E	Enseignants du 1er degré	4 293 €	3 953 €	EC et E	Agent contractuel enseignant CDD	2 304 €	2 533 €	
	MCU	4 833 €	4 757 €		Agent contractuel enseignant CDI	3 224 €	3 206 €	
	PEPS	4 177 €	5 342 €		ATER	2 485 €	2 438 €	
	BIATSS	PLP	4 521 €	4 394 €	C	Contrats doctoraux	2 324 €	2 274 €
		PRAG	5 081 €	4 840 €		Agent contractuel chercheur CDD - A	3 032 €	3 117 €
		PRCE	4 608 €	4 072 €	BIATSS	Agent contractuel CDD-A	2 893 €	2 687 €
		PU	6 424 €	6 120 €		Agent contractuel CDI-A	3 049 €	2 911 €
AAE		4 214 €	4 269 €	Agent contractuel CDD-B		1 945 €	2 003 €	
ADAENES		2 376 €	2 395 €	Agent contractuel CDI-B		2 016 €	2 114 €	
ASI RF		3 220 €	3 403 €	Agent contractuel CDD-C		1 894 €	1 888 €	
ATRF		2 340 €	2 279 €	Agent contractuel CDI-C		1 828 €	1 843 €	
BIBAS		2 946 €	2 968 €					
IGE RF		3 873 €	3 821 €					
IGR RF	5 092 €	4 706 €						
MAG	2 392 €	2 361 €						
SAENES	2 796 €	2 763 €						
TECH RF	2 736 €	2 638 €						

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

* Les corps de personnels ayant moins de 5 agents ne sont pas affichés.

* Périmètre du champ de la rémunération moyenne :

Rémunération mensuelle brute moyenne pour 1 Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) hors

-rémunération liée à la situation familiale (ex : SFT),

-agents à mi-traitement, en longue maladie ou en détachement,

-remboursements (frais, transport...),

-rattrapages de salaire suite à un changement d'échelon, de grade ou de corps

Parmi les personnels titulaires, quelle que soit la population, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 784 € par mois.

Parmi les personnels contractuels, quelle que soit la population, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure aux hommes en catégorie A, supérieure aux hommes en catégorie B et une rémunération brute moyenne quasi égale aux hommes en catégorie C.

73% (-572€) de cet écart correspond à l'effet « ségrégation des corps » : les corps les mieux rémunérés recensent une proportion de femmes plus faible (exemple : proportion de femmes plus faible dans le corps des professeurs d'universités (27%) que dans le corps des maîtres de conférences (43 %),

12 % (-95€) de l'écart est dû à l'effet « démographique au sein des corps », c'est-à-dire à une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs,

11% (-87€) correspond à l'effet temps partiel,

4% (-30€) correspond à l'effet primes à corps-grade-échelon identique.

Toute population :

Catégorie A (-63€) : cet écart correspond à l'effet ségrégation de corps et au temps partiel,

Catégorie B (+74€) : cet écart correspond à l'effet ségrégation de corps et à l'effet démographique,

Catégorie C (-13€) : pas d'écart significatif. La durée du contrat n'entre pas dans la méthodologie de calcul.

CHAPITRE 5 – LES REMUNERATIONS

A partir de cet outil et après parution de 2 décrets⁹ en décembre 2023, un score est déterminé :

Tableau 5.12 - Résultats – Evolution du score initial et pondéré :

101

Index du MESR : Université d'Orléans	Décret 2023-1137 Note maximale initiale	Score initial de l'UO		Score pondéré de l'UO ⁽³⁾	
		2022	2023	2022	2023
Liste des 3 indicateurs :					
1-Egalité de rémunération pour les fonctionnaires ⁽¹⁾	40	40	39	66	53,6
2-Egalité de rémunération pour les contractuels ⁽¹⁾	40	35	38	12,3	23,8
3-Dix plus hautes rémunérations ⁽²⁾ (2022 : 9 H, 1 F) (2023 : 8 H, 2 F)	20	2	4	2	4
TOTAL Score	100	77	81	80,3	81,4

Rappel cible nationale : > 75

En 2022 et 2023, l'Université d'Orléans se situe au-dessus de la cible nationale.

- (1) A partir de la valeur du ratio écart (% (F-H) / H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps et ce quelle que soit la population, un barème s'applique.

Exemple pour les personnels titulaires :

Rémunération brute payée par EQTP femmes	Rémunération brute payée par EQTP Hommes	Ecart	Ratio écart % (F-H)/H en EQTP	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-Grade-échelon identique	Ecart en EQTP en valeur absolue	Score initiale sur 40
4 565 €	3 868 €	-697 €	-15,3%	-572 €	-95 €	-30 €	0,7	39
Méthode de calcul : $0,7 = 15,3 * -30 / (-572 - 95 - 30)$								

Barème :

Valeur absolue	0,0	0,1	UO= 0,7	1,1	2,1	3,1	4,1	5,1	6,1	7,1	8,1	9,1	10,1	11,1	12,1	13,1	14,1	15,1	16,1	17,1	18,1	19,1	20,1
Score	40	39	Score retenu 39	38	37	36	35	34	33	31	29	27	25	23	21	19	17	14	11	8	5	2	0

- (2) Barème :

Effectif par genre sous représenté	0	1	2	3	4	5
Score	0	2	4	8	16	20

- (3) La méthodologie du score pondéré proposée par le MESR est de multiplier le score initial par la part des EQTP titulaires parmi l'ensemble des EQTP.

⁹ Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

6



La santé et la sécurité au travail



6.1 Les instances de prévention et leurs activités

- La Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

Tableau 6.1 - Composition de la F3SCT :

	Membres titulaires			Membres suppléants			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	
BIATSS	3	3	6	3	5	8	14
EC et E	2	2	4	1	1	2	6
TOTAL	5	5	10	4	6	10	20

Source : Service Hygiène et sécurité

La F3SCT couvre 95 services et a étudié 39 registres en 2023.

- Les réunions

4 réunions de la F3SCT en 2023.

Sujets* mis à l'ordre du jour des réunions de la F3SCT :

- Présentation du Diagnostic organisationnel de l'UFR ST;
- Installation des services administratifs au sein de l'IRD;
- Les rapports d'activité du médecin 2021 et 2022;
- Le rapport de l'Inspection Santé et Sécurité au Travail réalisé en avril 2022 sur l'Université d'Orléans;
- Point d'information sur l'accompagnement du Département GEA de l'IUT d'Orléans.
- Les Orientations Stratégiques Ministérielles 2023;
- Présentation du Règlement Intérieur du CSA;
- Mesures de sécurité mises en œuvre en application de la nouvelle posture Vigipirate « Urgence - Attentat » du 13 octobre 2023;
- Compte rendu de l'enquête menée suite à l'accident survenu au GREMI site de Bourges le 22 septembre 2023.

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);
- Approbation des PV des réunions CHSCT 3 mars 2020, 26 mars 2020, 16 octobre 2020 et 25 mai 2021) : vote POUR;
- Approbation des PV des réunions CHSCT 17 janvier 2022, 4 juillet 2022, 26 septembre 2022 et 13 décembre 2022 : vote POUR;
- Approbation des PV des réunions F3SCT des 15 mai et 10 juillet 2023 : PV du 15 mai 2023 vote POUR, PV du 10 juillet 2023 : vote reportée à une séance ultérieure.

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

Au cours des 4 réunions initiées par le Président de l'Université en 2023, l'Ingénieur Hygiène et Sécurité (conseiller prévention, assistant prévention) a assisté aux 4 réunions, l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail (ISST) à 1 réunion et le médecin du travail à 3 réunions.

Il n'y a eu :

- aucune visite sur site suite à un rapport étudié en F3SCT,
- aucun rapport de l'Inspecteur Santé et Sécurité au travail,

- aucun groupe de travail,
- aucune demande de recours à un expert certifié,
- aucune saisine de la F3SCT par le CSA.
- aucun cas où la consultation du CSA s'est substituée à la consultation obligatoire de la F3SCT,
- aucun signalement d'un danger grave imminent et par conséquent aucune information concernant des accidents du travail et maladies professionnelles,
- aucun recours auprès de l'inspection du travail au titre de l'article 5.5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) n'a été initié par l'ISST ou la F3SCT ou le chef de service.

Tableau 6.2 - Répartition du nombre de consultations 2023 de la F3SCT sur :

- des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	1
- des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	-
- des projets de règlement de consigne	2
- sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	-

Tableau 6.3 - Nombre d'enquêtes réalisées ventilé selon les critères suivants :

Activités	2019	2020	2021	2022	2023
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	2
Nombre de visites des locaux	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 assure le secrétariat administratif de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du C.S.A. Il effectue des visites des locaux, participe aux actions de formation à la sécurité des personnels, informe les services et les laboratoires des mesures à prendre pour améliorer les conditions de travail, met à la disposition de tous les personnels la documentation technique et réglementaire relative à tous les risques professionnels.

Il anime le réseau des Assistants de Prévention.

➤ 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 le 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.

Tableau 6.4.1 - Répartition du nombre d'assistants de prévention par type de population selon le sexe :

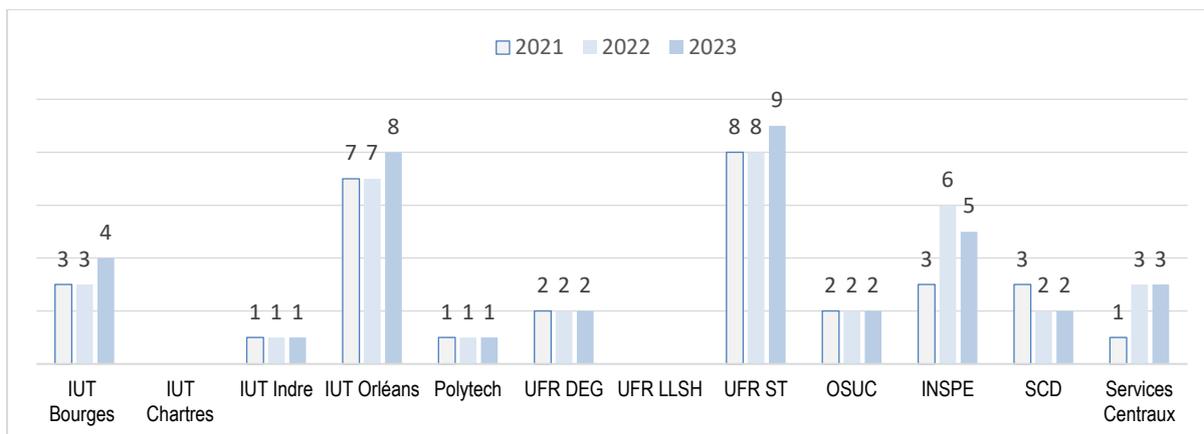
Personnels de l'UO	Hommes	Femmes	Total 2023	Rappel depuis 2021
EC et E	4	2	6	6
BIATSS	33	18	51	47
Catégorie A	11	9	20	20
Catégorie B	12	6	18	16
Catégorie C	10	3	13	11
TOTAL	37	20	57	53

Source : Service Hygiène et sécurité

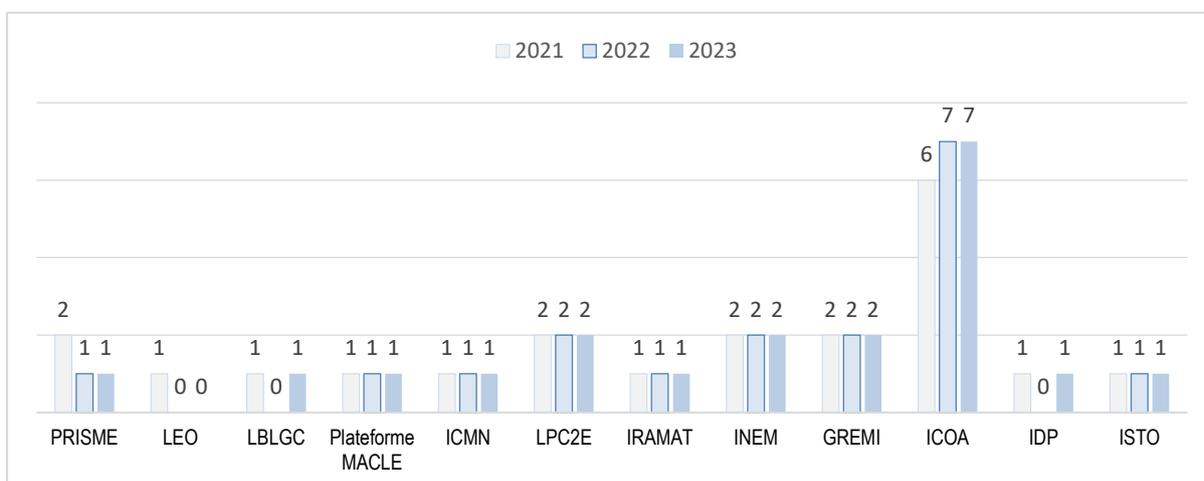
Tableau 6.4.2 - Dont nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre ayant pris leurs fonctions au cours de l'année

Personnels de l'UO	Hommes	Femmes	Total 2023	Dont acteur(s) ayant reçu une lettre de cadrage	Dont acteur(s) ayant suivi une formation initiale
EC et E			-		
BIATSS	1	2	3		2 Femmes
Catégorie A		1	1		1
Catégorie B	1		1		
Catégorie C		1	1	1	1
TOTAL nouveaux	1	2	3	1	2

Graphique 6.1.1 – Evolution du nombre d'assistants de prévention par composante, service centraux :

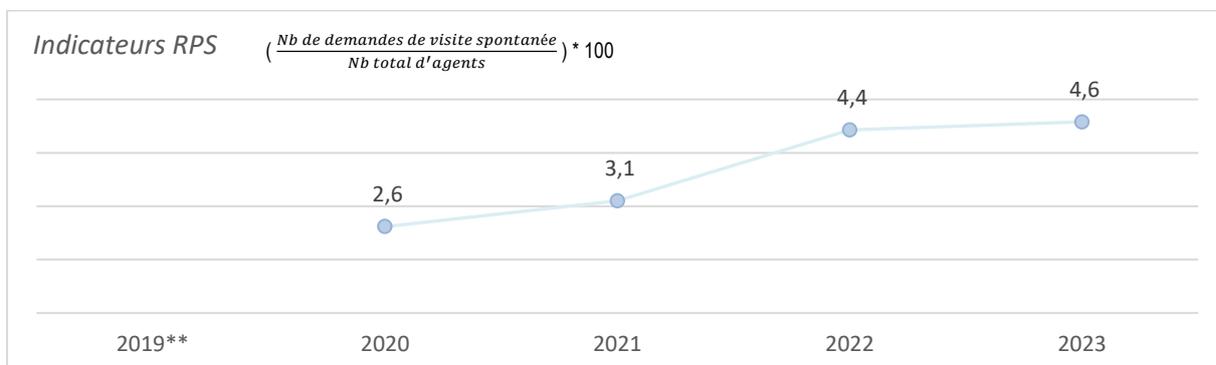


Graphique 6.1.2 – Evolution du nombre d'assistants de prévention par laboratoire :



➤ La médecine de prévention

Graphique 6.2 - 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.

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

Tableau 6.5 - Evolution des principaux indicateurs de suivi :

	2019	2020	2021	2022	2023
Examens systématiques des personnels* ne nécessitant pas une surveillance médicale particulière	52	2	78	152	325
Examens systématiques des personnels* nécessitant une surveillance médicale particulière	228	5	235	305	250
<i>dont premières consultations</i>	50	4	74	91	83
Taux de réponse aux convocations	87%	99%	87%	91%	88%
Visites occasionnelles**	156	74	125	125	144
Nombre total de visites**	443	82	438	457	741
<i>dont entretiens infirmiers</i>			107	64***	292

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 2023, le médecin du travail est à 50%, l'infirmière arrivée en octobre 2022, débute les entretiens infirmiers dès janvier 2023 en ciblant prioritairement les nouveaux arrivants et ceux qui n'ont jamais été vus depuis leur embauche (première consultation).

En 2023, le taux de réponse initiale aux convocations est de 74% (88% après rappel).

Le taux de prise en charge des agents est de 53% en 2023. (Rappel 2022 : 35%)

➤ Suivi médical des agents sur les autres sites géographiques* :

Tableau 6.6 - Evolution du nombre de visites par site :

Sites	Nombre de visites					2023	% du total des effectifs du site
	2019	2020	2021	2022	2023		
Sites de l'Indre	14	5	4	nc	nc	nc	
Sites de Bourges	nc	37	57	36**	50	35%	
Sites de Chartres	8	4	18	14	35	46%	
Sites de Tours Fondettes - Blois	8	11	nc	7***	nc	nc	
TOTAL	30	57	79	57	85	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 sur les autres sites géographiques reste 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 :

Tableau 6.7 – Evolution par nature du risque et surveillance particulière :

	Nombre de personnes*				
	2019	2020	2021	2022	2023
Nature du risque professionnel :					
Agents chimiques	32	1	60	66	94
Agents biologiques	3	-	6	10	7
Rayonnements ionisants	2	1	5	5	4
Agents physiques	58	1	40	53	57
Travail sur écran	285	7	215	289	202
Risques traumatiques	15	-	21	27	17
Postes de sécurité	2	1	3	5	3
Post -amiante					10
Surveillance particulière concernant les :					
Personnes handicapées	17	2	44	22	28
Femmes enceintes	nc	-	5	9	15
Pathologies particulières	nc	-	11	6	4
Reprises de travail (après CLM, CLD...)	32	-	31	74	43
A la demande du médecin du travail	-	22	27	84	27
Mères d'enfants < 2 ans	13	-	5	13	21

Source : Service de médecine de prévention des personnels

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

En 2023, poursuite de la même stratégie de convocation qu'en 2021 et 2022, un choix prioritaire de visites été fait pour
-les nouveaux agents exposés ou non à des risques,
-les agents BOE,
-les visites à la demande,
et les agents n'ayant pas été reçus par le SMP depuis longtemps.

En 2023, 10 agents en surveillance post-exposition à l'amiante ont été reçus.

- Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail

En 2023, parmi 84 recommandations du médecin du travail, 44 ont été acceptées et mises en œuvre. Fin 2023, il reste 40 propositions à l'étude.

En 2023, l'administration n'a pas refusé d'aménagement de poste recommandé par le médecin du travail.

- Visites des locaux et études des postes de travail :

Tableau 6.8 – Evolution des visites des locaux par type d'étude :

Type d'étude	2019	2020	2021	2022	2023
Aménagement de poste	-	-	4	1	3
Mesures d'ambiance	-	-	1	5	1
Etudes ergonomiques de l'activité	-	1	-	-	-
Etudes de poste	9	5	4	5	3
Rédaction de consignes	-	-	-	-	-
TOTAL	9	6	9	11	7

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

Graphique 6.3 - Evolution par type d'étude :

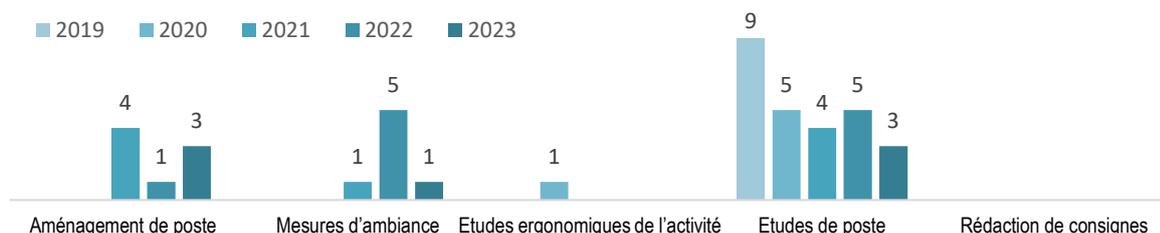


Tableau 6.9 – Evolution du nombre de type de préconisation :

<i>Suite études de postes</i>	2020	2021	2022	2023
Nombre de préconisation(s)/action(s) organisationnelle(s)	6	19	12	13
Nombre de préconisation(s)/action(s) matérielle(s)	8	15	14	18
Nombre de préconisation(s)/action(s) bâtiminaire(s)	5	13	3	6
Nombre total de préconisations	19	47	29	37

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 2023, 13 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.

Tableau 6.10 – Evolution de la nature des visites des locaux quel que soit le site géographique :

Nature de la visite	Nombre de visites				
	2019	2020	2021	2022	2023
Visites programmées	3	-	-	-	-
Suite à une consultation médicale	-	1	1	-	-
Nouvelles installations	2	-	1	1	2
Autres	-	-	-	-	2
TOTAL	5	1	2	1	4

➤ **Nombre de Rapports transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme**

Après saisines auprès du conseil médical, 2 rapports confidentiels du médecin du travail ont été transmis au médecin du conseil médical en 2023.

➤ **Nombre d'actes de suivi médical post-professionnel**

6 actes de suivi médical post-professionnel sont pris en charge en 2023 (2 pour amiante et 4 pour benzène).

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.

En 2023, il n'y a pas eu de rapport (*dernier rapport en date le 13 avril 2022*), de visite de contrôle, et par conséquent de réponse de l'administration.

Tableau 6.11 – Evolution de l'état des bâtiments :

Etat des bâtiments	2019	2020	2021	2022	2023
Etat neuf ou très bon (bâtiment moins 10 ans)	24%	24%	28%	29%	29%
Etat restant adapté (bâtiment de 10 à 20 ans)	55%	54%	49%	49%	43%
Bâtiment adapté mais vétuste nécessitant interventions lourdes	17%	19%	20%	19%	24%
Bâtiment inadapté aux missions	2%	2%	2%	2%	3%
Bâtiment à démolir ou à restructurer en totalité	2%	1%	1%	1%	1%

➤ Visites de la commission de sécurité :

Tableau 6.12 – Répartition des avis de la commission de sécurité par bâtiment visité (détail par type et catégorie) :

Bâtiment	Type *	Catégorie **	Date de la visite	Périodicité (en années)	Avis 2023
UFR DEG Bâtiments B + C	R L	2	27/06/2023	3	FAVORABLE
UFR DEG Amphis 1, 2, 3, 4	R L	1	07/04/2023	3	FAVORABLE
ISTE	R	3	02/05/2023	3	FAVORABLE
UFR ST Halle des sports	X	3	14/09/2023	5	FAVORABLE
Centre Culturel	L	3	02/05/2023	3	FAVORABLE
IUT d'Orléans Bâtiment Informatique	R	3	14/09/2023	3	FAVORABLE
IUT de l'Indre Issoudun	R	3	26/01/2023	3	FAVORABLE
IUT de Bourges GC GREMI	R	3	22/11/2023	3	FAVORABLE
Salle d'Armes de Bourges Antenne DEG	R L W	2	30/11/2023	3	FAVORABLE
INSPE de Blois	R	4	15/06/2023	5	FAVORABLE
INSPE de Tours-Fondettes	R	3	06/07/2023	3	FAVORABLE
INSPE de Tours-Fondettes	R	4	06/07/2023	5	FAVORABLE
INSPE de Châteauroux	R avec locaux à sommeil	4	19/09/2023	3	FAVORABLE

Source : Service Hygiène et sécurité

La fréquence des visites de la commission dépend du type d'établissement recevant du public (ERP) et de leur catégorie.

Le classement est défini par l'article GE4 de l'arrêté ministériel du 20 octobre 2014.

*** Les types d'établissements :**

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

**** Les catégories :**

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

D'autres précisions : [clic](#)

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

Tableau 6.13 – Evolution du nombre d'unité de travail :

Etat des lieux :	2019	2020	2021	2022	2023
Unités de travail recensées*	96	95	95	97	95
Unités de travail ayant élaboré leur document	44	30	39	28	29
Unités de travail ayant rédigé le programme d'actions de prévention	37	28	31	28	29

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 2023, parmi les 95 unités de travail* recensées, 29 ont élaboré un DUERP et 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.

Le DUERP intègre un volet risques psychosociaux (RPS).

6.5 Les accidents liés au travail

➤ Les Maladies professionnelles

Il n'y a pas eu de maladies professionnelles déclarées en 2023.

➤ Les Accidents

Tableau 6.14.1- Evolution des accidents par type :

Type d'accidents :	6.14.1a - Nombre d'accidents déclarés					6.14.1b - dont avec arrêt de travail				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Accidents de travail	15	12	17	17	10	12	7	10	11	8
Accidents de trajet	16	7	11	8	10	8	3	6	7	9
Accidents de mission	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-
TOTAL	31	19	28	26	21	20	10	16	18	17

Tableau 6.14.2 - Evolution des accidents par population :

Population concernée :	6.14.2a - Nombre d'accidents déclarés					6.14.2b - dont avec arrêt de travail					6.14.2c - Taux de fréquence*				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
EC et E	9	4	15	6	1	7	2	10	3	1	0,8%	0,3%	1,2%	0,6%	0,1%
Chercheurs			1	4		1	4						0,4%	1,5%	
BIATSS	22	15	13	19	16	13	8	6	14	12	2,7%	1,7%	1,6%	2,4%	2,0%

* 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 est en baisse en 2023 ; 21 contre 26 en 2022.

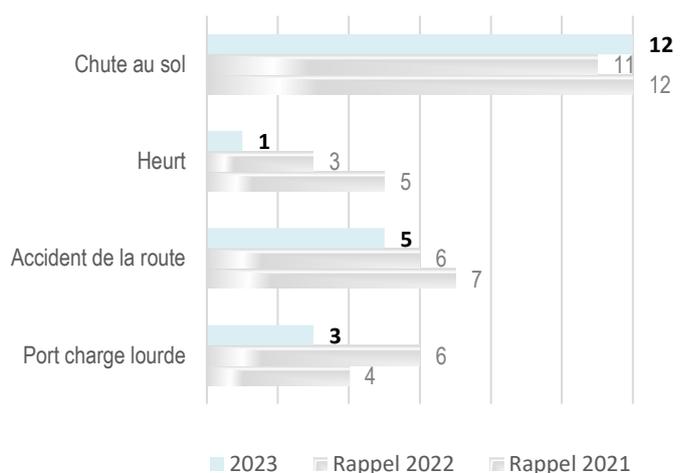
CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

113

Tableau 6.15 - Répartition des 21 accidents déclarés en 2023 par type selon la population et le genre :

Type d'accidents	EC et E		Chercheurs		BIATSS		Total
	H	F	H	F	H	F	
Accidents de travail	-	-	1	2	4	3	10
Accidents de trajet	-	1	-	1	1	7	10
Accidents de mission	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	-	1	1	3	5	11	21

Graphique 6.4 – Evolution de la répartition des accidents déclarés par motif :



Parmi les 21 accidents du travail déclarés en 2023, 17 ont conduit à un arrêt de travail.

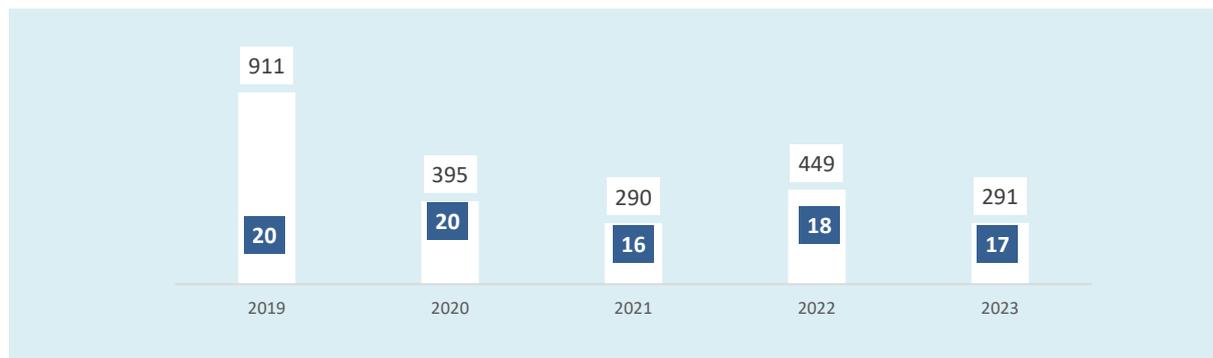
Tableau 6.16 – Evolution du nombre d'accidents avec jours d'arrêt (effectifs et jours d'arrêt) :

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	Rappel 2022 Accidents avec arrêt		Rappel 2021 Accidents avec arrêt	
				En nombre	En nombre	En nombre	En nombre
de 1 à 3 jours	6	14	2	3	5	3	5
de 4 à 14 jours	4	34	9	7	6	6	6
de 15 à 89 jours	7	243	35	7	5	5	5
de 90 jours et plus	-	-	-	1	-	-	-
TOTAL	17	291	17	18	17	16	17

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

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

Graphique 6.5 - Evolution du nombre d'accidents avec jours d'arrêt (effectifs et jours d'arrêt) :



Source : DRH-SPB

6.6 La Cellule de Lutte contre les Violences (CLV)

114

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 déclarants.

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

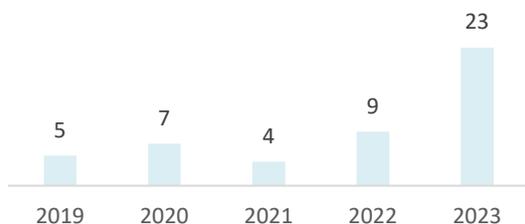
En 2023, un emploi de responsable administratif Egalité, Diversité, Inclusion est créé.

Cellule de Lutte contre les Violences



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

Graphique 6.6 - Evolution du nombre de personnels visés par un signalement :



Graphique 6.7 - Evolution du nombre de saisines de la part des personnels :

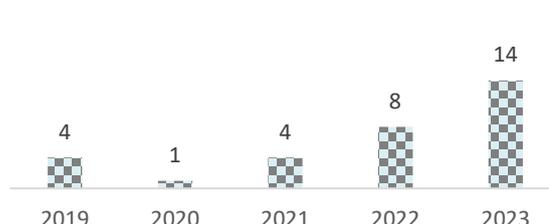


Tableau 6.17 - Types de suite donnée aux 8 saisines en 2022 :

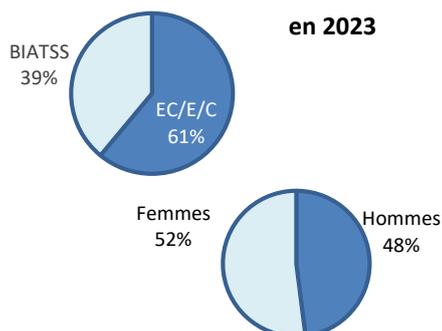
Situation observée 12 mois après le signalement

Type de suite (Liste par ordre alphabétique)	En nombre
Accompagnement au dépôt de plainte	1
Accompagnement psychologique, médical et/ou social	4
Enquête interne	1
Mesures conservatoires*	1
Procédure disciplinaire	1

* mesure d'urgence pour la sauvegarde des droits de la personne

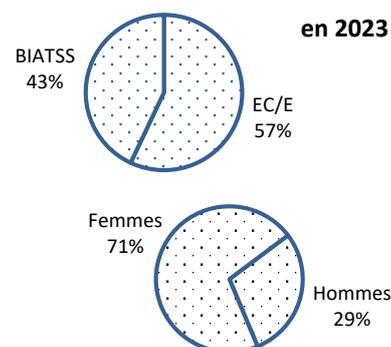
Les personnels visés par un signalement : (auteur présumé)

Graphique 6.8 - Profil des personnels visés par un signalement (en %) :



Les personnels ayant émis un signalement : (déclarant)

Graphique 6.9 – Profil des déclarants (en %) :

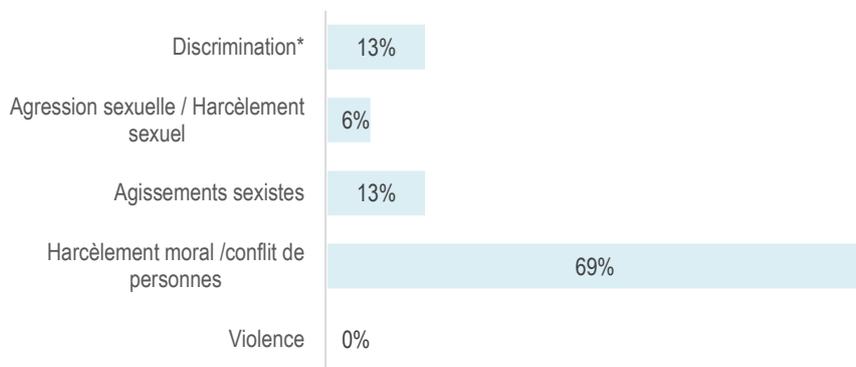


➤ Situations impliquant un personnel – année 2023 :

Les situations décrites ci-dessous n'entraînent pas d'infraction pénale. Les acteurs de la cellule enregistrent la perception des personnes déclarantes.

115

Graphique 6.10 - Répartition du nombre de signalements par situation pouvant être assimilée à :

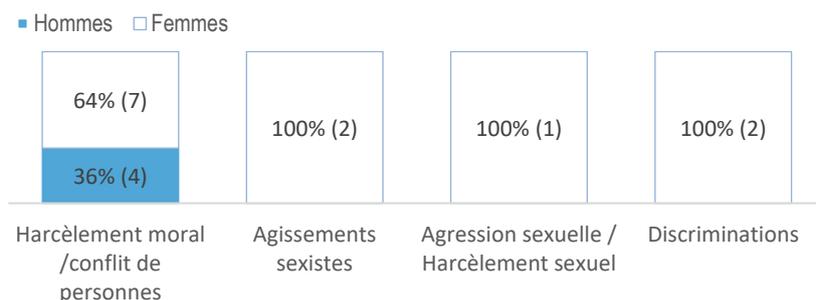


Parmi les 16 signalements impliquant un personnel 69% concernent une situation pouvant s'assimiler à un fait de harcèlement moral / conflit de personnes.

Source : Cellule de lutte contre les violences

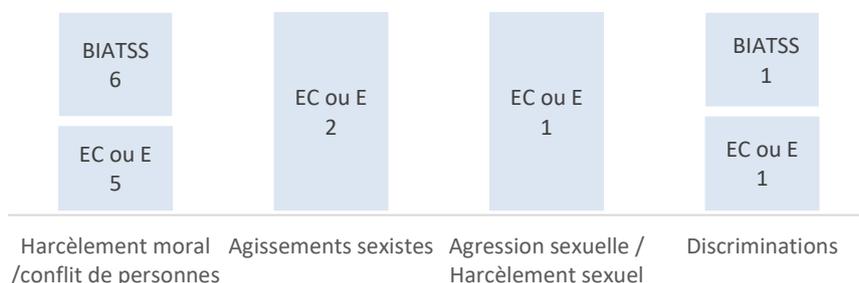
*Discriminations : toutes formes de discrimination sont recensées : sexe, racisme/anti-sémitisme, homophobie, transphobie, handicap...

Graphique 6.11 - Répartition du nombre de personnes déclarantes par sexe selon la situation pouvant être assimilée à :



Parmi les situations pouvant s'assimiler à un fait de harcèlement moral et conflit de personnes, 4 ont été signalés par un homme et 7 par une femme.

Graphique 6.12 - Répartition du nombre de personnes déclarantes par population selon la situation pouvant être assimilée à :



Parmi les situations pouvant s'assimiler à un harcèlement moral et conflit de personnes, 6 ont été signalés par un BIATSS et 5 par un EC ou un E.

De nombreuses actions de prévention de sensibilisation et de formation sont réalisées depuis la création de la cellule. Cf. [agenda](#)

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.

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

116

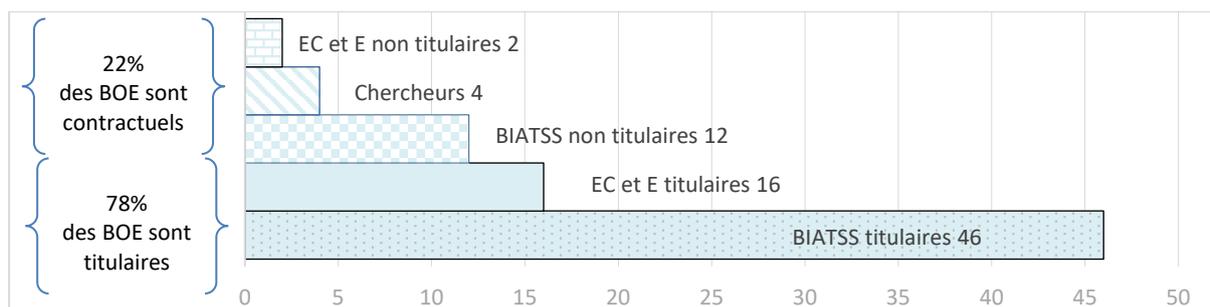
Tableau 6.18 - Evolution du nombre de personnels déclarés comme travailleurs handicapés par population selon le sexe :

Population et statut :	2019			2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total												
BIATSS titulaires	21	26	47	19	30	49	19	31	50	17	32	49	16	30	46
BIATSS non titulaires	2	5	7	5	5	10	1	9	10	2	5	7	8	4	12
EC et E titulaires	9	7	16	11	6	17	11	6	17	10	6	16	10	6	16
EC et E non titulaires	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2	2	0	2
Chercheurs							2		2	2		2	2	2	4
TOTAL	33	38	71	36	41	77	34	46	80	32	44	76	38	42	80
% sur total des personnels en activité	3,6%			3,7%			3,9%			3,7%			3,9%		

Source : DRH - Service prestations sociales et handicap

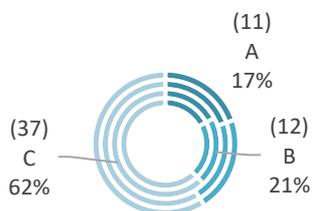
L'obligation légale d'emploi des personnels en situation de handicap est de 6% du total des effectifs. En 2023, 80 personnels sont BOE contre 76 en 2022. 73% des BOE sont des personnels BIATSS, 23% des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et 5% de chercheurs.

Graphique 6.13 - Profil des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon le statut :



Parmi les BIATSS,

Graphique 6.14 - Répartition par catégorie de personnel quel que soit le statut :



Parmi les EC et E,

Graphique 6.15 - Répartition par corps quel que soit le statut :

Parmi les chercheurs

4 contrats doctoraux

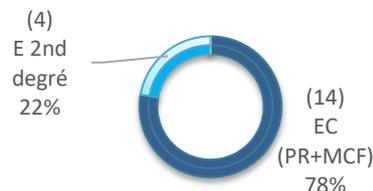


Tableau 6.19 - Evolution du nombre de postes publiés fléchés BOE par population et catégorie FP :

	En 2021 :	En 2022 :	En 2023 :
BIATSS	1 catégorie B (BAP E)* 2 catégorie C (BAP J) 3	1 catégorie C (BAP J) 1	1 catégorie B (BAP J)* 1 catégorie C (BAP J) 2
Enseignants	-	-	-

* Le lauréat n'a pas pris ses fonctions.

CHAPITRE 6 - LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Tableau 6.20 - Evolution de la répartition des personnels BOE par population selon la structure d'affectation :

117

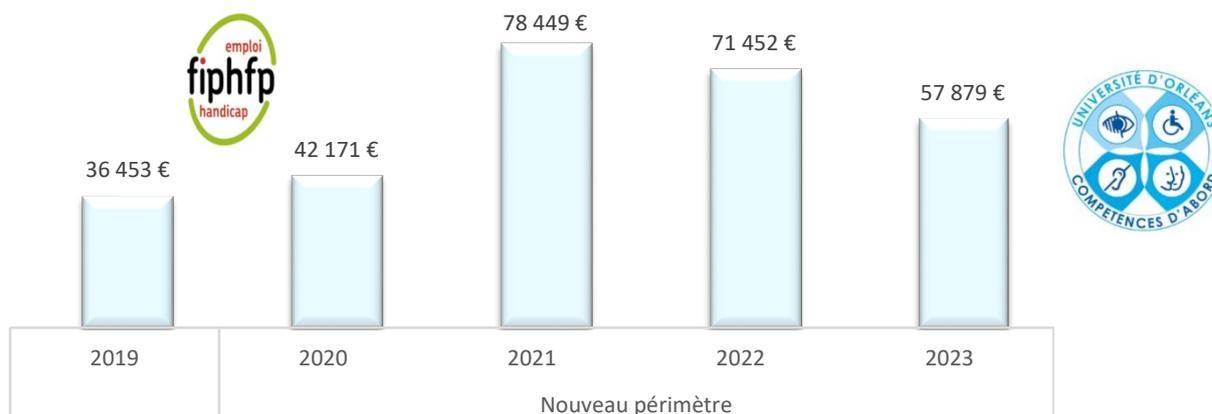
	2020				2021				2022				2023			
	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total	Composantes	Laboratoires	Services centraux/communs	Total
BIATSS titulaires	31	-	18	49	28	-	22	50	25	-	24	49	24	-	22	46
BIATSS non titulaires	5	-	5	10	5	-	5	10	2	-	5	7	3	-	9	12
EC et E titulaires	17	7	-	17	17	-	-	17	16	-	-	16	16	-	-	16
EC et E non titulaires	1	-	-	1	1	-	-	3	1	-	-	1	2	-	-	2
Chercheurs					-	2	-		-	3	-	3	-	4	-	4
TOTAL	47	7	23	77	51	2	27	80	44	3	29	76	45	4	31	80

Source : DRH - Service prestations sociales et handicap

En %	58%	4%	38%	100%	56%	5%	39%	100%
------	-----	----	-----	------	-----	----	-----	------

➤ Montant annuel des dépenses de l'établissement pour l'aménagement des postes de travail

Graphique 6.16 – Evolution annuelle du montant des dépenses :



Les dépenses observées depuis 2020 (nouveau périmètre) ont permis le recrutement de BOE (axe 4) et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (axe 5).

En 2023, les dépenses ont diminué, cette baisse s'explique par la mutation d'un agent qui bénéficiait d'un transport domicile/travail adapté.

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

Dans le cadre du conventionnement avec le FIPHP⁺, l'université s'est engagée pour la période 2020-2024 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 4 ans et 6 mois à hauteur de 317 800 € pour le FIPHP et 312 582 € pour l'Université.

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

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

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

DuoDay 2023

« La 6ème édition du DuoDay a eu lieu le jeudi 23 novembre 2023. Durant cette journée, 15 personnes en situation de handicap extérieures à l'université ont composé un duo avec des collègues d'Orléans, de Chartres et de Châteauroux. »

- 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 concernent 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.

7.2 Les quotités de temps de travail

➤ Le travail à temps plein

Tableau 7.1 - Répartition des personnels travaillant à temps plein par population selon le statut :

Population	Effectifs de personnels :		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Titulaires (T)	Contractuels (C)	T	C	T	C
Filière universitaire	565	62	561	55	557	45
Filière hospitalo-universitaire	2	9	-	-	-	-
Enseignant du 1 ^{er} et 2 nd Degré	222	49	225	43	234	41
Autres personnels assimilés E**		6		4		5
EC et E	789	126	786	102	791	91
Chercheurs	-	249	-	271	-	252
BIATSS cat. A	155	76	146	62	139	59
BIATSS cat. B	147	66	153	68	158	62
BIATSS cat. C	174	120	191	107	207	102
BIATSS***	476	262	490	237	504	223
TOTAL	1 265	637	1 902			
Rappel 2022	1 276	610	1 886			
Rappel 2021	1 295	566	1 861			
Rappel 2020	1 334	354	1 688			

Source : DRH-SPB et SPE-EC

91,7%
des personnels en activité
sont à temps plein.

EC : 97%
E : 81%
Chercheurs : 99,6%
BIATSS : 89%

Par genre :
Hommes : 95% (978/1028)
Femmes : 82% (924/1047)

* Filières universitaire et hospitalo-universitaire : PU, PU-PH, MCU, MCU-PH, astronome adjoint, Chaire Professeur Junior et ATER

** Lecteur, ML

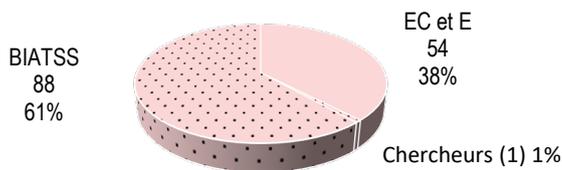
*** Les apprentis et Contrats unique d'insertion sont assimilés catégorie C.

➤ Le travail à temps partiel ou incomplet*

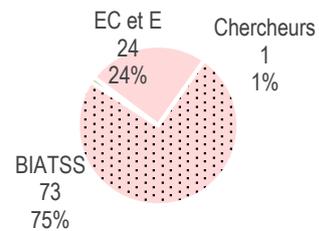
Au 31 décembre 2023, 98 personnels sont à temps partiel, 45 en temps incomplet et 30 en temps partagé. Les 30 enseignants du 2nd degré titulaires en temps partagé réalisent leur service statutaire complet entre l'UO-INSPE et un lycée.

Parmi les temps incomplets, 4 personnels sont recrutés sur des emplois PAST*.

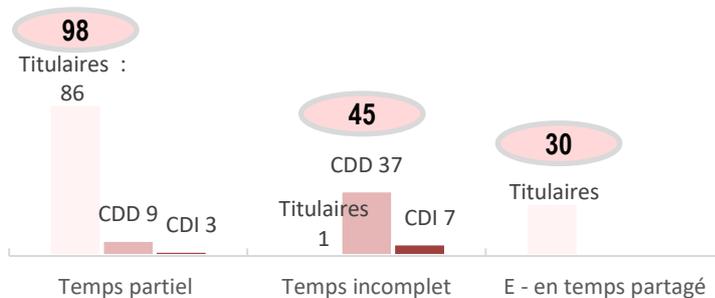
Graphique 7.1 - Répartition des personnels par population :
(hors enseignants en temps partagé)



Graphique 7.2 – Répartition du temps partiel par population :



Graphique 7.3 – Répartition des personnels par statut et type de contrat :



Graphique 7.4 – Répartition des temps incomplets par population :



Graphique 7.5 - Répartition des quotités temps de travail par population (hors chercheurs, enseignants en temps partagé et PAST) :

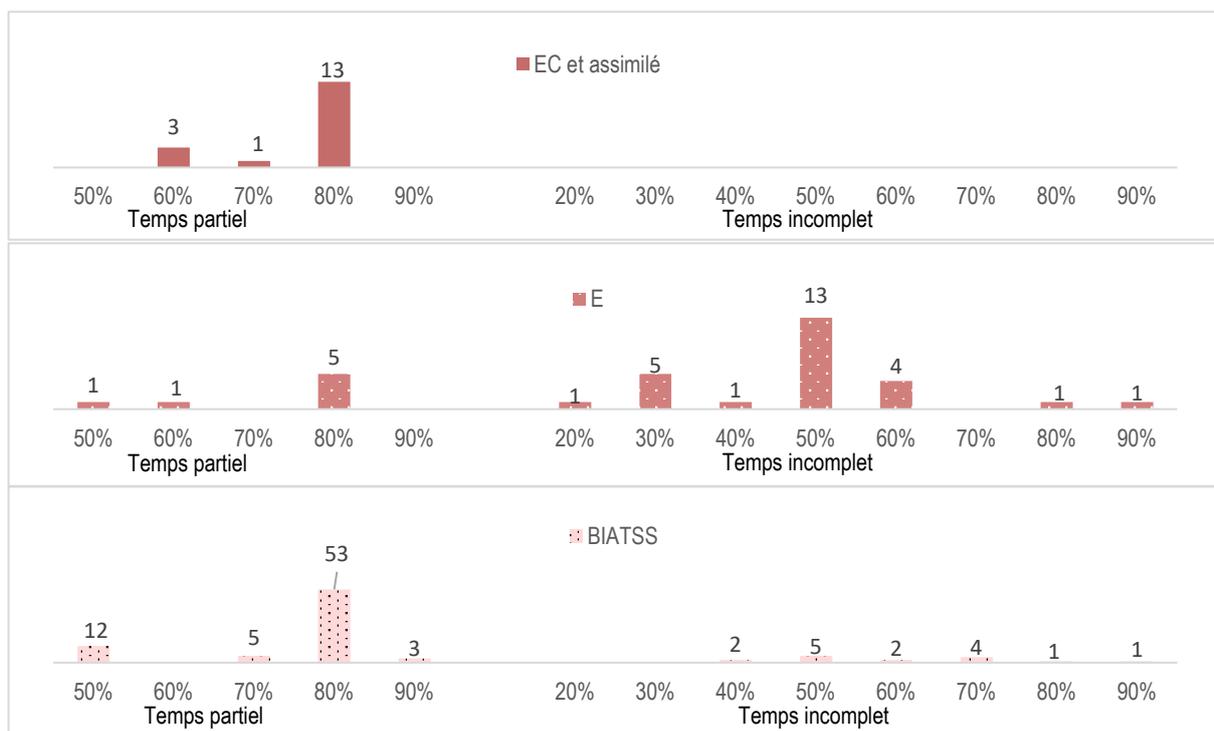


Tableau 7.2 – Evolution de la répartition des quotités temps de travail des personnels par population, statut selon la modalité de service et sexe :

		TP de droit* ↓			Temps partiel Thérapeutique			TP sur autorisation ↓			Temps incomplet			Total effectifs	Rappel 2022	Rappel 2021
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
EC et E	Enseignants-chercheurs	90%		-		-		-		-		-	-		1	2
		80%		4	4		-	1	8	9		-	13	11	12	
		70%		1	1		-		-	-		-	1	1	-	
		60%			-		-	1	2	3		-	3	4	2	
		50%			-		-		-	-		-	-	-	2	
	Total EC		-	5	5		-	2	10	12		-	17	17	18	
	Ens 1 ^{er} et 2 nd degré	90%													-	1
		80%	1		1			2	2	4			5	7	6	
		60%						1		1			1	2	2	
		50%				1	1				1	1	2	1	1	
		Total														
	Enseignant du second degré en temps partagé	50%									12	18	30	30	31	31
		40%										-	-	1	-	
		30%										-	-	1	-	
	Total E		1		1		1	3	2	5	13	18	31	38	43	41
	Total Titulaires		1	5	6	-	1	5	12	17	13	18	31	55	60	59
	CDD	90%											-		-	1
		80%											-		-	1
		70%											-		1	2
		60%									1	2	3	3	4	1
50%										7	8	15	15	30	32	
40%										1		1	1	-	1	
30%										2	3	5	5	5	1	
20%										1		1	1	1	2	
Total CDD			-		-			-		12	13	25	25	41	41	
CDI	90%									1		1		1	-	
	80%									1		1		1	1	
	60%									1		1		-	-	
	50%									1		1		-	-	
Total CDI			-		-			-	4		4	4	2	1		
Total contractuels			-		-			-	16	13	29	29	43	42		
Total EC et E		1	5	6		1	5	12	17	29	31	60	84	103	101	
Chercheurs	CDD	80%			1	1							1	-	1	
		50%												-	2	
	Total CDD			-	1	1			-			-	1	-	-	
Total Chercheurs				1	1							1	-	3		
Titulaires Catégorie A	80%						1	12	13				13	16	20	
	70%							1	1				1	1	1	
	50%		1	1	3	2	5						6	2	2	
	Total A		1	1	3	2	5	1	13	14		-	20	19	23	
	Titulaires Catégorie B	90%							1	1				1	-	1
80%		1		1		2	2	1	8	9			12	8	8	
70%					1	1							1	-	-	
60%				-		-							-	2	-	
50%								1	1				1	1	2	
Total B		1		1	3	3	1	10	11			-	15	11	11	

		TP de droit* ↓			Temps partiel Thérapeutique			TP sur autorisation ↓			Temps incomplet			Total effectifs	Rappel 2022	Rappel 2021
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Titulaires Catégorie C	90%							2	2				2	2	2	
	80%	1	5	6	1	1		11	11				18	22	26	
	70%				1	1		1	1				2	-	-	
	60%													1	-	
	50%				2	3	5						5	2	3	
Total C		1	5	6	2	5	7	14	14			-	27	27	31	
Total titulaires		2	6	8	5	10	15	2	37	39		-	62	57	65	
CDD	90%			-										-	1	
	80%		2	2				5	5	1		1	8	4	3	
	70%		1	1							3	3	4	4	5	
	60%										2	2	2	1	-	
	50%									1	3	4	4	4	4	
	40%									1	1	2	2	2	1	
Total CDD			3	3				5	5	3	9	12	20	15	14	
CDI	90%									1		1	1	1	1	
	80%	1		1				2	2				3	3	2	
	70%									1		1	1	1	1	
	50%									1		1	1	2	1	
	40%													-	1	
Total CDI		1		1			-	2	2	1	2	3	6	7	6	
Total Contractuels		1	3	4			-	7	7	4	11	15	26	22	20	
Total BIATSS		3	9	12	5	10	15	2	44	46	4	11	15	79	85	
TOTAL GENERAL		4	14	18	6	11	17	7	56	63	33	42	75	182	189	

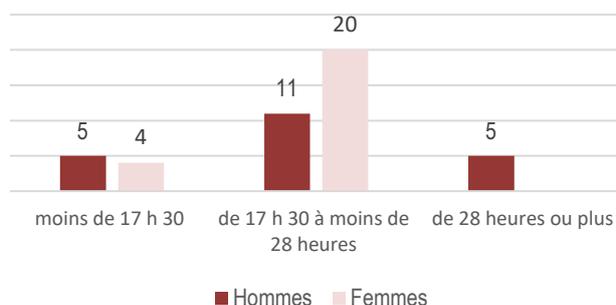
Source : DRH-SPB et SPE-EC

Rappel 2022	5	18	23	4	4	8	7	54	61	39	51	90	182
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 45 emplois à temps incomplet par durée de travail hebdomadaire (hors enseignants en temps partagé) :

Graphique 7.6 - Répartition des effectifs par durée selon le sexe :



Graphique 7.7 - Part de chaque durée de travail hebdomadaire :

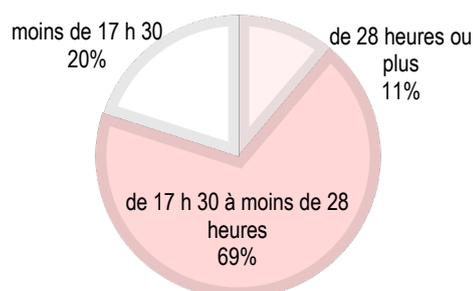


Tableau 7.3 - Répartition des 45 temps incomplets par type de statut et nombre d'heures hebdomadaires travaillées selon le sexe :

			Hommes	Femmes
EC et E	TITUL	de 17 h 30 à moins de 28 heures	1	
	CDD	de 17 h 30 à moins de 28 heures	6	8
		moins de 17 h 30	4	3
	CDI	de 28 heures ou plus	2	
de 17 h 30 à moins de 28 heures		2		
autres EC et E (ATER, PAST, ML et Lecteurs)	CDD	de 17 h 30 à moins de 28 heures	1	2
		de 28 heures ou plus	1	
		de 28 heures ou plus	1	
BIATSS	CDD	de 17 h 30 à moins de 28 heures	1	8
		moins de 17 h 30	1	1
		de 28 heures ou plus	1	
	CDI	de 17 h 30 à moins de 28 heures		2

7.3 Les vacances et heures complémentaires

En 2023, l'UO adopte un plafond d'heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs titulaires percevant la prime individuelle. *Cf. délibération 2023-62, CA du 13 juillet 2023*

Tableau 7.4 - Evolution des vacances et Heures Complémentaires (HC) réalisées par année universitaire :

Nombre d'HEQTD	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Evolution 2023/2022
	Nb heures*	Nb heures*	Nb heures*	
Vacations	54 960	62 281	54 775	-12%
HC	77 171	78 879	69 505	-12%
TOTAL HEQTD	132 131	141 160	124 280	
Evolution annuelle du nombre d'HEQTD		+ 7%	-12%	

Le nombre d'heures réalisées baisse de 12% entre 2021/2022 et 2022/2023.

La part des 4 IUT s'élève à 28% et celle des 3 UFR à 40%.

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

*HC payables et non payables.

Tableau 7.5 - Evolution des HC et vacances réalisées :

	2020/2021			2021/2022			2022/2023			
	HC	Vacations	Total HEQTD	HC	Vacations	Total HEQTD	HC	Vacations	Total HEQTD	Part en %
EUK CVL	748	837	1 585	864	2 818	3 682	922	2 283	3 204	3%
IDF	776	121	897	290	173	463	882	344	1 226	1%
INSPE CVL	4 122	2 206	6 328	7 441	1 714	9 155	4 361	942	5 303	4%
IUT DE BOURGES	9 517	5 244	14 761	8 812	5 227	14 039	5 887	5 113	10 999	9%
IUT DE CHARTRES	2 952	2 289	5 241	2 786	1 687	4 473	1 641	1 253	2 895	2%
IUT INDRE	3 913	4 300	8 213	3 783	3 977	7 760	2 836	2 977	5 813	5%
IUT ORLEANS	11 528	6 597	18 125	11 796	6 779	18 575	9 706	5 719	15 425	12%
UTL	-	-	-	194	1 263	1 457	212	1 292	1 504	1%
OSUC	557	210	767	623	533	1 156	571	574	1 146	1%
POLYTECH	10 911	5 011	15 922	10 468	5 055	15 523	9 533	5 180	14 713	12%
UFR DEG	10 530	9 960	20 490	10 965	11 347	22 312	7 918	10 134	18 052	15%
UFR LLSH	6 862	8 443	15 305	6 252	9 262	15 514	4 632	7 774	12 406	10%
UFR ST	12 946	7 964	20 910	12 687	9 393	22 080	11 127	8 708	19 835	16%
DPT MEDECINE							388	8	395	
AUTRES	1 808	1 779	3 587	1 918	3 054	4 972	8 890	2 476	11 366*	9%
Total HEQTD	77 171	54 960	132 131	78 879	62 281	141 160	69 505	54 775	124 280	100%

Autres : SEFCO, SUAPSE, MPLS, Service centraux

*L'évolution à la hausse des HC dans la catégorie « autres » concernent les services centraux avec la saisie des fonctions REH.

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%.

L'UO adapte le protocole télétravail suite à la publication de l'Accord cadre concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du MESR du 3 juillet 2023.

Le coût du forfait-télétravail pour l'établissement est de **28 299 € en 2023** (en 2022 : 34 093 €). Cette baisse s'explique par une grande majorité de personnel ayant fait le choix d'un forfait de 60 jours non consommé en totalité sur l'année.

Tableau 7.6 - Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2023 par statut selon le sexe :

Statut	2023		Total	% de la population en télétravail (toute fonction et mission confondues)
	Hommes	Femmes		
Titulaires	78	215	293	Soit 56 % des personnels titulaires.
CDI	11	21	32	Soit 62% des personnels en CDI.
CDD	21	70	91	Soit 60% des personnels en CDD.
Total BIATSS	110	306	416	Soit 57 % de l'ensemble des personnels en activité.

En 2023, plus d'un personnel sur deux a fait le choix de télé-travailler.

71% ont fait le choix d'un forfait télétravail de 60 jours.

Tableau 7.7 - Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2023 par catégorie FP selon le sexe :

Catégorie FP	2023		Total	Rappel 2022			Rappel 2021		
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS cat.A	60	81	141	49	72	121	52	60	112
BIATSS cat.B	36	107	143	32	92	124	25	83	108
BIATSS cat.C	14	118	132	11	111	122	9	99	108
Total BIATSS	110	306	416	92	275	367	86	242	328

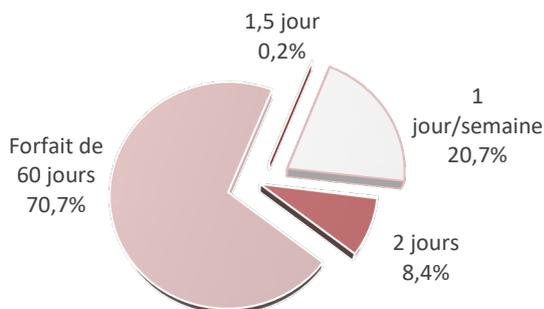
Source : DRH-SMR

Tableau 7.8 - Répartition des effectifs par nombre de jours en télétravail :

	2023		Total
	Hommes	Femmes	
1/2 journée			-
1 jour/semaine	12	74	86
1,5 jour		1	1
2 jours	11	24	35
3 jours*			-
Forfait de 60 jours	87	207	294
Total BIATSS	110	306	416

Source : DRH-SMR

Graphique 7.8 – Part de chaque choix :



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

En 2023, le choix du jour se décompose de la manière suivante (en %) :

Graphique 7.9

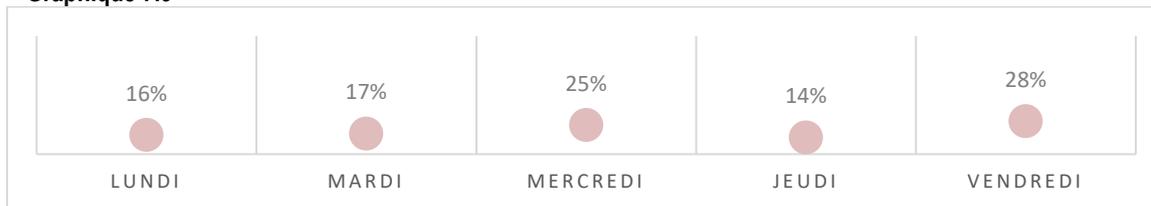


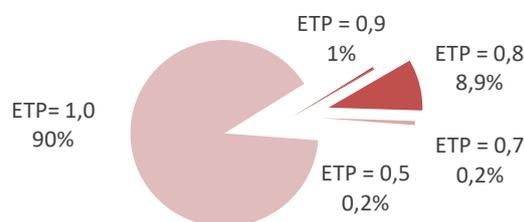
Tableau 7.10 - Répartition des personnels en télétravail par quotité de service selon le sexe :

Quotité de service	2023		Total
	Hommes	Femmes	
100%	107	267	374
90%		3	3
80%	3	34	37
70%*		1	1
50%*		1	1
Total BIATSS	110	306	416

Source : DRH-SMR

*pour raisons médicales

Graphique 7.10 – Part de chaque quotité de travail :



Exemple de lecture :

Parmi les personnels en télétravail, 8,9% sont à 80% de quotité de service.

Tableau 7.11 - Répartition des personnels en télétravail par structure d'affectation selon le sexe :

	2023		Total	
	Hommes	Femmes		
Services communs et centraux	51	121	172	Parmi les personnels affectés dans un service commun ou central : 52% sont en télétravail. [172/334]
Composantes de formation	58	183	241	Parmi les personnels affectés dans une composante de formation : 59% sont en télétravail. [241/409]
Laboratoires	1	2	3	Parmi les personnels affectés dans un laboratoire : 9% sont en télétravail. [3/35]
BIATSS	110	306	416	

7.5 Les Comptes Epargne-Temps (CET)†

Graphique 7.11 - Evolution du nombre et de jours :

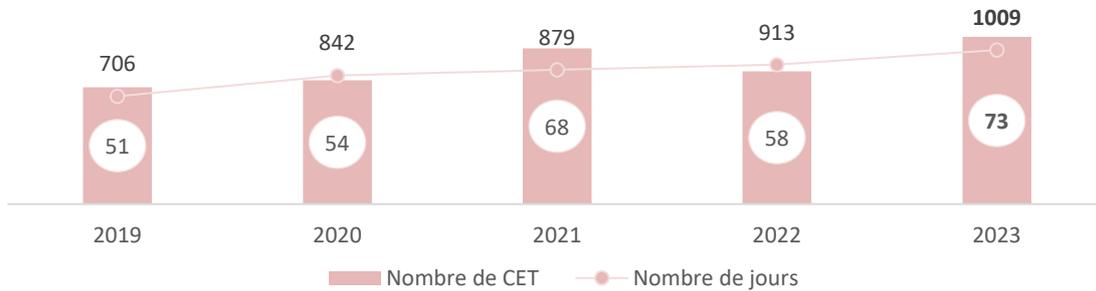
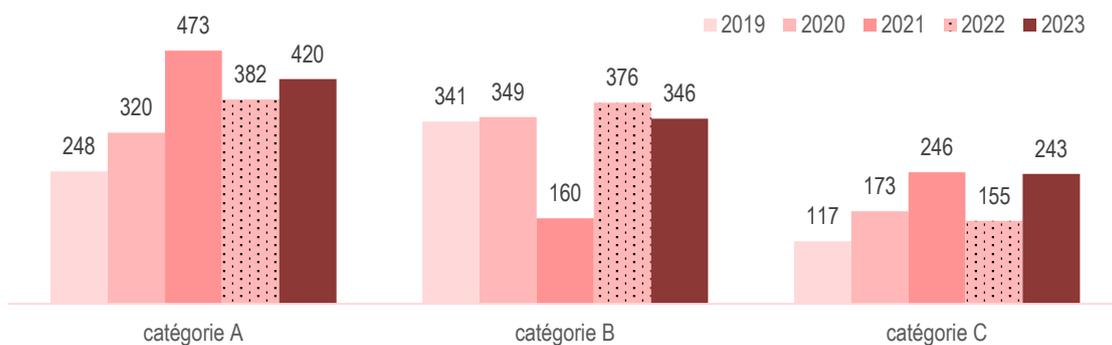


Tableau 7.12 - Situation au 31 décembre 2023 par catégorie et sexe :

Catégorie FP	Nombre de CET et nombre de jours par sexe								Total		Rappel 2022	
	Homme				Femme				Nombre de CET	Nombre de jours	Nombre de CET	Nombre de jours
	Nombre de CET	Nombre de jours	Mini.	Maxi.	Nombre de CET	Nombre de jours	Mini.	Maxi.				
A	16	123		24	22	271		82	38	394	30	377
B	5	89	1	30	11	257	1	30	16	346	15	376
C	2	6		5	14	237		60	16	243	10	155
Total Titulaires ↑	23	218		30	47	765		82	70	983	55	908
A	3	26		10					3	26	2	2
B			1									
C												
Total CDI	3	26		10	-	-			3	26	2	2
A											1	3
B												
C												
Total CDD	-	-			-	-			-	-	1	3
A	19	149		24	22	271		82	41	420	33	382
B	5	89	1	30	11	257	1	30	16	346	15	376
C	2	6		10	14	237		60	16	243	10	155
Total UO	26	244		30	47	765		82	73	1 009	58	913

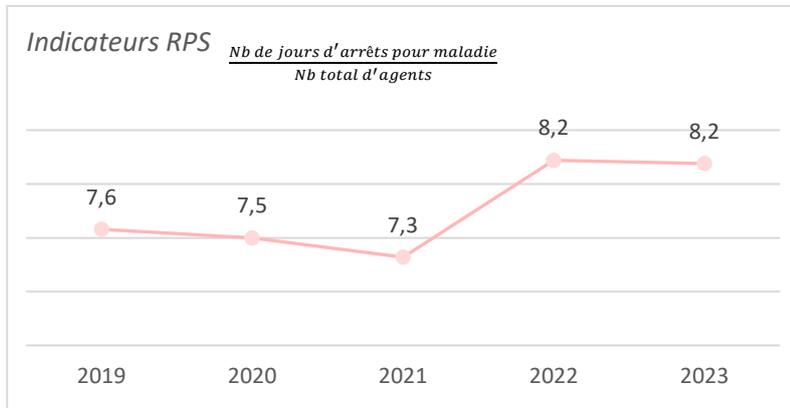
Source : DRH-SPB

Graphique 7.12 - Evolution du nombre de jours dans les CET au 31 décembre de l'année N par catégorie FP :



7.6 Les absences

Graphique 7.13 - Evolution du nombre moyen de jours d'absence par personne pour raison de santé :

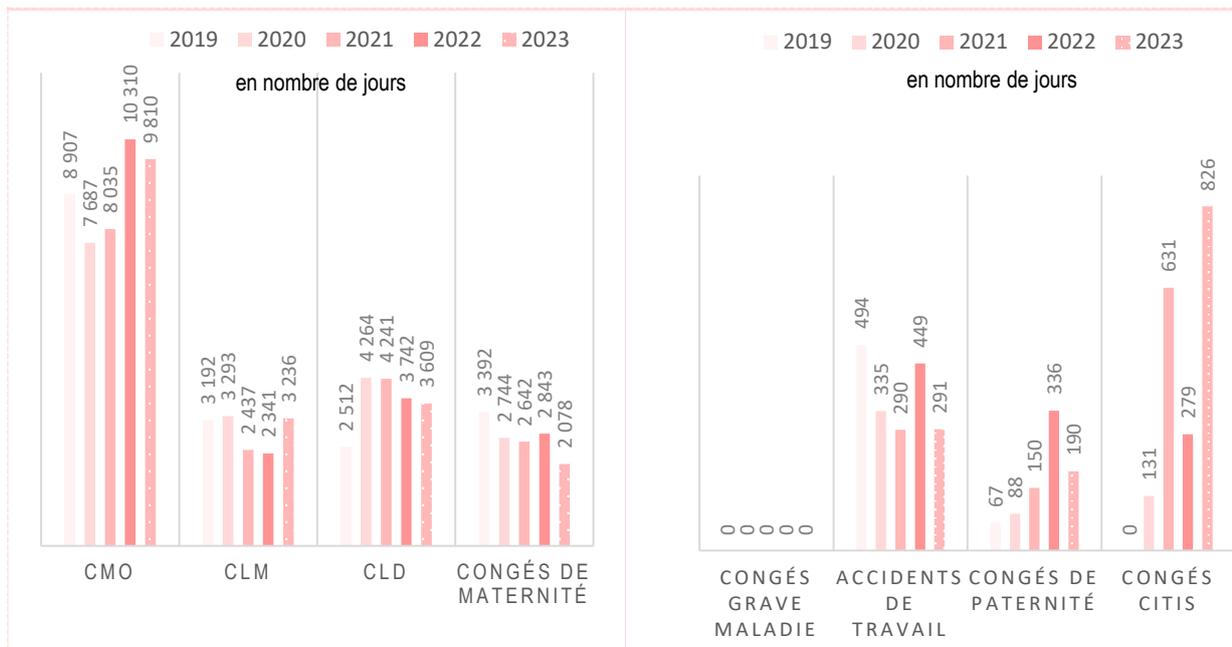


Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé est de 8 jours.

Le nombre de personnels absents en 2023 est en baisse comparé à 2022 (406 contre 588 en 2022).

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

Graphique 7.14 - Evolution du nombre jours par congés (sécurité sociale[†]) :



Graphique 7.15 - Evolution du nombre total de jours d'absence et des effectifs de personnels :

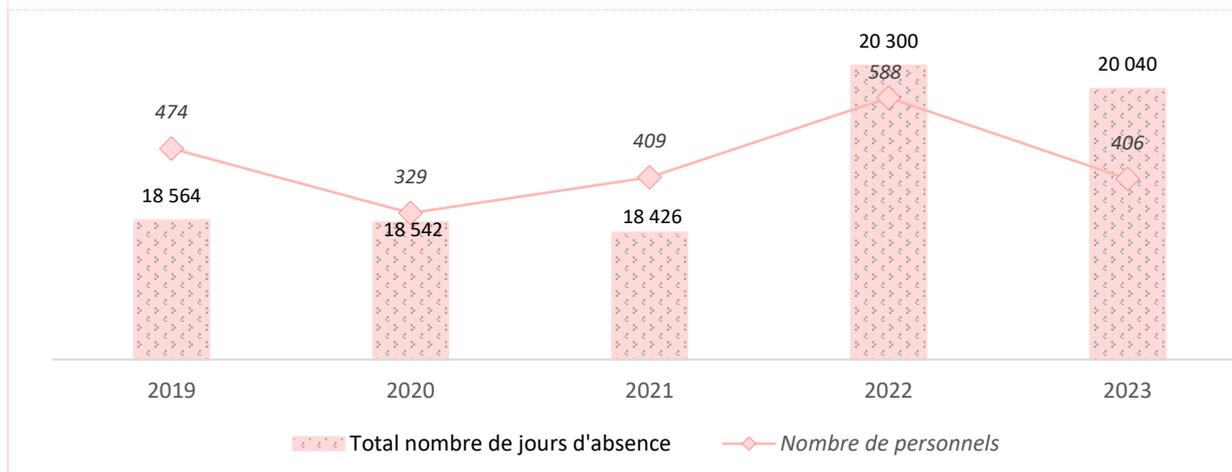


Tableau 7.13 - Congés de sécurité sociale des personnels au cours de l'année 2023 par statut et sexe selon le type de congés et la population :

Types de congés ►		Congés de maladie ordinaire						Total CMO
Type de population	Par genre	EC et E	Chercheurs	Cat A	Cat B	Cat C	BIATSS	
Nombre de pers.	H	39	4	23	22	24	69	112
	F	65	3	35	44	79	158	226
	TOTAL	104	7	58	66	103	227	338
Titulaires	H	37		17	17	19	53	90
	F	59		26	37	58	121	180
CDI	H	2		1	2	3	6	8
	F			1	4	3	8	8
CDD	H		4	5	3	2	10	14
	F	6	3	8	3	18	29	38
Nombre de congés	H	54	5	39	30	58	127	186
	F	123	3	90	79	148	317	443
	TOTAL	177	8	129	109	206	444	629
Titulaires	H	52		30	25	44	99	151
	F	114		74	69	122	265	379
CDI	H	2		2	2	10	14	16
	F			1	7	7	15	15
CDD	H		5	7	3	4	14	19
	F	9	3	15	3	19	37	49
Nombre de jours	H	874	32	578	536	1 163	2 277	3 183
	F	1 968	95	1 191	1 255	2 118	4 564	6 627
	TOTAL	2 842	127	1 769	1 791	3 281	6 841	9 810
Titulaires	H	745		421	511	819	1 751	2 496
	F	1 795		1 005	1 132	1 969	4 106	5 901
CDI	H	129		44	7	250	301	430
	F			23	99	31	153	153
CDD	H		32	113	18	94	225	257
	F	173	95	163	24	118	305	573
Durée moyenne par absence		16	16	14	16	16	15	16
Hommes		22	8	25	24	48	33	28
Femmes		30	32	34	29	27	29	29

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

130

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

Nombre de pers.	H		1	-	6	7	7		1	1	1	3	3
	F	1	-	1	1	2	3		1	1	4	6	6
	TOTAL	1	1	1	7	9	10	-	2	2	5	9	9
Titulaires	H		1	-	6	7	7	-	1	1	1	3	3
	F	1		1	1	2	3	-	1	1	4	6	6
CDI	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-
CDD	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-

Nombre de congés	H		1	-	6	7	7	-	1	1	1	3	3
	F	1	-	1	1	2	3	-	1	1	4	6	6
	TOTAL	1	1	1	7	9	10	-	2	2	5	9	9
Titulaires	H		1	-	6	7	7	-	1	1	1	3	3
	F	1	-	1	1	2	3	-	1	1	4	6	6
CDI	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-
CDD	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-

Nombre de jours	H		273	0	2 010	2 283	2 283		547	122	181	850	850
	F	275	0	252	426	678	953		548	365	1 846	2 759	2 759
	TOTAL	275	273	252	2 436	2 961	3 236	-	1 095	487	2 027	3 609	3 609
Titulaires	H		273	-	2 010	2 283	2 283	-	547	122	181	850	850
	F	275	-	252	426	678	953	-	548	365	1 846	2 759	2 759
CDI	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-
CDD	H	-				-	-	-				-	-
	F	-				-	-	-				-	-

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	EC et E	Chercheurs	Cat A	Cat B	Cat C	BIATSS		EC et E	Chercheurs	cat A	cat B	cat C		BIATSS
Nombre de pers.	H		1	1	1	3	5	6	-	-	-	-	-	-	
	F	1	3	0	4	4	8	11	8	2	2	5	9	17	
	TOTAL	1	4	1	5	7	13	17	8	-	2	2	5	9	17
Titulaires	H			1	1	3	5	5						-	
	F	1			4	7	11	12	8	2	1	3	6	14	
CDI	H							-						-	
	F							-		1				2	
CDD	H	-	1				-	1						-	
	F	-	3				-	3				2	2	2	
Nombre de congés	H		1	1	1	3	5	6	0	-	-	-	-	-	
	F	1	3	0	4	4	8	11	8	2	2	5	9	17	
	TOTAL	1	4	1	5	7	13	17	8	-	2	2	5	9	17
Titulaires	H			1	1	3	5	5						-	
	F	1			4	7	11	12	8	2	1	3	6	14	
CDI	H							-						-	
	F							-		1			1	1	
CDD	H	-	1				-	1						-	
	F	-	3				-	3				2	2	2	
Nombre de jours	H		1	18	60	36	114	115	-	-	-	-	-	-	
	F		27	0	79	70	149	176	1 043	-	294	224	517	1 035	2 078
	TOTAL	-	28	18	139	106	263	291	1 043	-	294	224	517	1 035	2 078
Titulaires	H			18	60	36	114	114						-	
	F	-	-		79	70	149	149	1 043	294	112	253	659	1 702	
CDI	H							-						-	
	F							-		112			112	112	
CDD	H	-	1				-	1						-	
	F	-	27				-	27				264	264	264	
Durée moyenne par absence		-	7	18	28	15	20	17						-	

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

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

Nombre de pers.	H	6	3	2	2	-	4	13	-		2	1	3	6	6
	F	-	-	-	-	-	-	-	1		-	2	6	8	9
	TOTAL	6	3	2	2	-	4	13	1		2	3	9	14	15
Titulaires	H	6	3	1			1	10			2	1	3	6	6
	F						-	-	1			2	6	8	9
CDI	H			1			1	1							-
	F						-	-							-
CDD	H			1	1			2							-
	F						-	-							-

Nombre de congés	H	6	3	2	2	-	4	13	0		6	1	3	10	10
	F	-	-	-	-	-	-	-	1		-	4	15	19	20
	TOTAL	6	-	2	2	-	4	13	1		6	5	18	29	30
Titulaires	H	6	3	1			1	10			6	1	3	10	10
	F						-	-	1			4	15	19	20
CDI	H			1			1	1							-
	F						0	-							-
CDD	H			1	1			2							-
	F						0	-							-

Nombre de jours	H	108	76	39	43	-	82	266	-		222	61	36	319	319
	F	-	-	-	-	-	-	-	87		-	112	308	420	507
	TOTAL	108	-	39	43	-	82	266	87		222	173	344	739	826
Titulaires	H	108	76	32			32	216			222	61	36	319	319
	F						-	-	87			112	308	420	507
CDI	H			25			25	25							-
	F						-	-							-
CDD	H			14	11			25							-
	F						-	-							-
Durée moyenne par absence		18	25	20	22	-	21	19	87	-	37	35	19	25	28

Source : DRH-SPB et SPE-EC

** Congé pour invalidité temporaire imputable au service

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

133

Tableau 7.14 - Nombre de jours de carence* imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2023 :

Type de congé	Type de population	Nombre de <u>jours</u> de carence			Titulaires		CDI		CDD	
		H	F	TOTAL	H	F	H	F	H	F
	Total EC et E	54	123	177	52	114	2			9
	Total Chercheur	5	3	8					5	3
Congés de maladie ordinaire	BIATSS cat A	39	90	129	30	74	2	1	7	15
	BIATSS cat B	30	79	109	25	69	2	7	3	3
	BIATSS cat C	58	148	206	44	122	10	7	4	19
	Total BIATSS	127	317	444	99	265	14	15	14	37
		186	443	629	151	379	16	15	19	49

Source : DRH-SPB et SPE-EC

Rappel 2022	134	376	510	383	12	115
Rappel 2021			305	232	73	

Tableau 7.15 - Nombre de personnels concernés par au moins 1 jour de carence :

Type de congé	Type de population	Nombre de <u>personnes</u>			Titulaires		CDI		CDD	
		H	F	TOTAL	H	F	H	F	H	F
	Total EC et E	39	65	104	37	59	2			6
	Total Chercheur	4	3	7					4	3
Congés de maladie ordinaire	BIATSS cat A	23	35	58	17	26	1	1	5	8
	BIATSS cat B	22	44	66	17	37	2	4	3	3
	BIATSS cat C	24	79	103	19	58	3	3	2	18
	Total BIATSS	69	158	227	53	121	6	8	10	29
		112	226	338	90	180	8	8	14	38

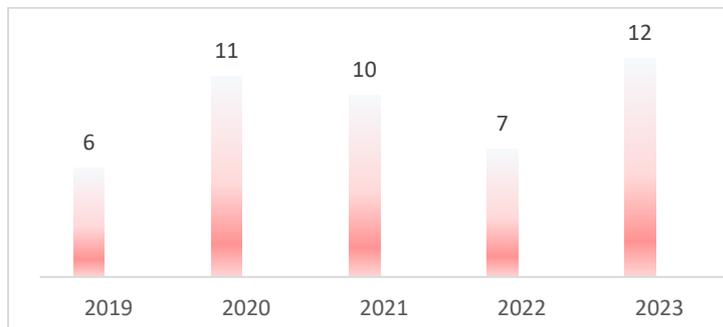
Source : DRH-SPB et SPE-EC

Rappel 2022	97	258	355	273	7	75
Rappel 2021			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)

Graphique 7.16 - Evolution du nombre total de CRCT* accordées :



* Nombre de CRCT accordé à des enseignants-chercheurs titulaires

12 demandes de CRCT acceptées pour l'année universitaire 2023-2024.

7 au titre de l'établissement, 5 au titre du CNU.

Tableau 7.16 - Répartition du nombre de CRCT* selon le sexe :

	Année universitaire 2023-2024			Rappel 2022-2023			Rappel 2021-2022			Rappel 2020-2021	
	Hommes	Femmes	Nombre de semestres	H	F	Nombre de semestres	H	F	Nombre de semestres	H	F
Au titre de l'établissement	3	4	10	2	4	7	2	1	10	3	4
Au titre du CNU	4	1	5	1	-	1	4	3	4	2	2
Total	7	5		3	4		6	4		5	6

7.8 Le Congé pour Projet Pédagogique¹ (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](#).

3 CPP accordés pour l'année universitaire 2023/2024.

Tableau 7.17 - Evolution du nombre total de CPP selon le sexe :

	Année universitaire 2023-2024			Rappel 2022/2023		
	Hommes	Femmes	Nombre de semestres	Hommes	Femmes	Nombre de semestres
Au titre de l'établissement	1	2	3	2	2	5
Total	1	2				

7.9 Les restructurations et réorganisation de service

Les statuts de l'UO ont été révisés avec l'ouverture du grand secteur de formation « disciplines de santé »
Cf. Délibération 2023-84 du CA en date du 17 novembre 2023

135

Tableau 7.18 – Récapitulatif annuel :

En 2023 :	Dates du CSA
Réorganisation de la Direction de la Recherche et des Partenariats (DRP) vers un Pôle	14/02/2023
Réorganisation des services Direction des études et de la vie étudiante et Direction des études et de la formation initiale	12/06/2023
Création de la structure administrative : Mission égalité, diversité, inclusion	12/06/2023
Projet de réorganisation du Learning Lab-UO (LLUO) et transformation en service commun	18/12/2023

En 2023 :
2 réorganisations,
1 création,
et 1 projet.

3 Réorganisations en 2022 :	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

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

8

L'action sociale et culturelle



8.1 Les types de prestations sociales et autres aides

➤ Les prestations sociales

Tableau 8.1 – Evolution des PIM et ASIU :

Nature de prestations sociales	Nombre d'agents		Nombre de dossiers	Montant	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
	H	F			Nombre d'agents		
PIM							
Centre de vacances avec hébergement ⁽¹⁾	-	1	3	605,67 €	8	7	7
Centre de vacances sans hébergement	1	9	68	1 471,24 €	14	3	7
Maisons familiales, villages de vacances, gîtes de France	1	-	5	871,20 €	3	2	2
Classes de découverte ⁽¹⁾	6	7	17	2 971,20 €	10	-	8
Séjours linguistiques	-	-	-	-	-	-	-
Enfants handicapés ⁽²⁾	11	8	205	41 650,78 €	18	16	16
Total PIM	19	25	298	47 570,09 €	53	27	40
ASIU							
Stages sans hébergement à caractère unique	2	8	25	1 305,00 €	15	7	7
Allocation d'enseignement supérieur	10	14	34	13 215,00 €	25	29	33
Activités culturelles et sportives	14	45	112	11 450,00 €	54	58	44
Total ASIU	26	67	171	25 970,00 €	94	95	84
TOTAL prestations sociales	45	92	469	73 540,09 €	147	122	144

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 augmente en 2023, soit + 0,6%. [Rappel 2022 : + 22%]
Le montant des prestations ASIU évolue à la hausse (+ 1 939 €) alors que celui des PIM observe une baisse de 1 483 € (hors Enfants handicapés).*

RAPPEL : *En 2022 : 73 085 € pour un total de 412 dossiers
En 2021 : 59 895 € pour un total de 387 dossiers
En 2020 : 68 506 € pour un total de 449 dossiers*

➤ Les aides exceptionnelles

Tableau 8.2 – Evolution du nombre de dossiers déposés et acceptés selon le sexe :

	2023_Nombre de dossiers déposés		Nombre de dossiers acceptés		Montant 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
	H	F	H	F				
Aides financières	5	6	3	6	8 900 €	9 dossiers déposés et 6 acceptés pour un montant total de 8 100 € d'aide financière.	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.
Prêt social	1	1	1	1	1 700 €			
	6	7	4	7	10 600 €			

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.

➤ L'aide à la restauration

Graphique 8.1 - Evolution du nombre de repas pour lequel l'établissement participe financièrement :



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

Tableau 8.3 - Répartition du nombre de repas et montant de la participation financière de l'établissement par partenaires et organismes de recherche :

		2019	2020	2021	2022	2023
CROUS	Nombre annuel de repas	18 857	3 888	4 817	5 936	6 868
	Montant annuel de la prestation restauration	30 686 €	10 635 €	6 518 €	8 185 €	9 355 €
CNRS	Nombre annuel de repas	15 592	7 690	7 978	non disponible	non disponible
	Montant annuel de la prestation restauration	68 907 €	45 190 €	72 362 €	non disponible	non disponible
ELIOR	Nombre annuel de repas	-	52	98	89	16
	Montant annuel de la prestation restauration	-	112 €	204 €	138 €	34 €
Autres (ANSAMBLE, INRAE)	Nombre annuel de repas	-	-	125	462	947
	Montant annuel de la prestation restauration	-	-	641 €	2 719 €	7 839 €

Source : DAF

➤ L'aide aux transports en commun

Tableau 8.4 - Remboursement des frais de transports domicile-travail par population :

Personnels	2019		2020		2021		2022		2023	
	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant	Effectifs	Montant
EC et E	202	35 146€	196	30 514 €	168	23 567 €	143	29 817 €	162	38 530 €
Chercheurs*							42	4 756€	50	6 363 €
BIATSS	119	20 502€	107	15 720 €	98	15 168 €	116	17 942 €	133	26 311 €
TOTAL	321	55 648€	303	46 234 €	266	38 735 €	301	52 516 €	345	71 204 €
<i>Evolution annuelle des effectifs</i>			-5,6%		-12,2%		+13,2%		+14,6%	

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

* Avant 2022, les chercheurs sont assimilés soit EC 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.

La prise en charge augmente de 15% entre 2022 et 2023. Au 1^{er} janvier 2023, le remboursement est limité à 86,25 € puis à partir du 1^{er} septembre 2023 de 75%.

En 2023, 17% des personnels ont demandé le remboursement des frais de transport en commun entre leur domicile et leur lieu de travail principal.

➤ Le Forfait Mobilité Durable (FMD)

Graphique 8.2 - Evolution du montant annuel pris en charge par l'établissement :



Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

Tableau 8.5 – Evolution du profil des personnels ayant fait une demande de forfait mobilité durable :

	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
EC et E	4	35	39	70	30	100	60	27	87
Dont Titulaires	3	25	28	66	26	92	56	25	81
Dont Contractuels	1	10	11	4	4	8	4	2	6
Chercheurs				9	6	15	5	3	8
BIATSS	15	26	41	46	61	107	36	42	78
Dont Titulaires	11	19	30	36	42	77	28	30	58
Dont Contractuels	4	7	11	10	19	29	8	12	20
Nombre de personnels titulaires	14	44	58	102	68	170	84	55	139
Nombre de personnels contractuels	5	17	22	23	29	52	17	17	34
Total	19	61	80	125	97	222	101	72	173

Source : DRH-Pôle pilotage et développement RH

En 2023, 173 personnels ont demandé le FMD pris en charge par l'UO. 45 % sont des BIATSS, 5% des chercheurs et 50% des EC et E.

Les demandes de FMD de l'année civile 2023 ont été mises en paiement en février, mars et avril 2024 pour des montants de 100€, 200€ ou 300€ (année pleine).

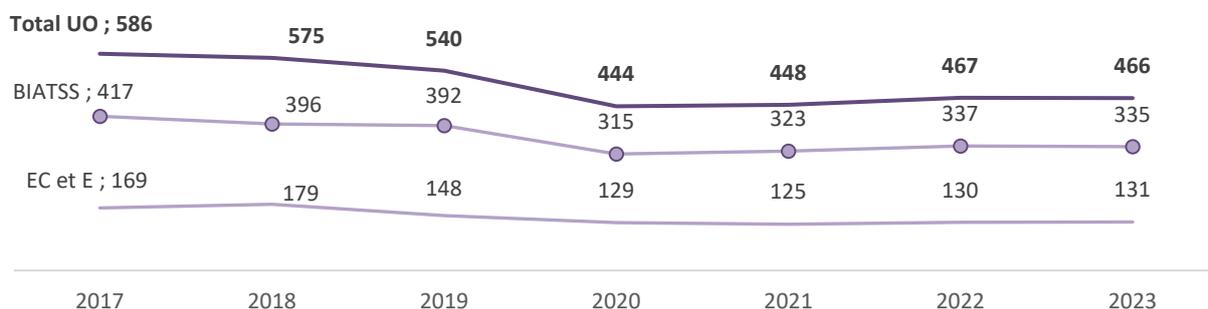
8.2 L'association ASTUCE

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

En 2023 :

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

Graphique 8.3 - Evolution du nombre d'adhérents :
Pas de distinction pour les chercheurs, les EC et E.



Graphique 8.4 - Répartition des dépenses totales – 2023 :

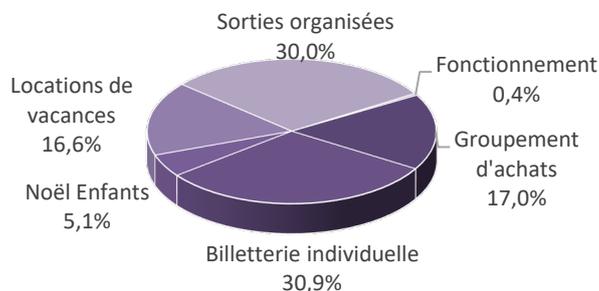


Tableau 8.6 – Evolution des types de dépenses :

Type de dépenses	Montant 2019	Montant 2020	Montant 2021	Montant 2022	Montant 2023
Groupement d'achats	58 539 €	35 819 €	36 090 €	33 105 €	22 850 €
Billetterie (Cinéma, Zoo, Parc de Loisirs et Parc d'attraction) dont stocks	42 688 €	17 327 €	24 529 €	41 092 €	41 418 €
Noël Enfants	7 984 €	6 148 €	5 910 €	6 985 €	6 805 €
Locations de vacances	20 967 €	21 389 €	19 407 €	18 829 €	22 347 €
Sorties organisées	50 810 €	18 397 €	41 777 €	32 507 €	40 232 €
Fonctionnement (Assurance, frais de port, frais bancaires)	626 €	523 €	527 €	600 €	589 €
Total	181 614 €	99 603 €	128 240 €	133 118 €	134 241 €

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[†]

Tableau 9.1 - Composition* des sièges attribués aux représentants des personnels :

	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
Professeurs	8	5	3	37%	63%
Enseignants-Chercheurs	8	3	5	63%	37%
BIATSS	6	3	3	50%	50%
TOTAL	22	11	11	50%	55%

Source : Service des affaires juridiques

* Données au 31 décembre 2023
Dernière élection : 2020

Le Conseil d'Administration (CA) s'est réuni 12 fois en séance plénière en 2023.

➤ 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 9 fois en séances plénières ○ et 17 fois en séances restreintes ● en 2023.

Calendrier 2023 :

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

Tableau 9.2 - Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

9.2.1 – Commission de la recherche (CR)	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes	9.2.1 - Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
Professeurs	13	6	7	54%	46%	Collège A*	8	5	3	38%	63%
HDR	5	3	2	40%	60%	Collège B*	8	5	3	38%	63%
Docteurs	7	5	2	29%	71%	BIATSS	4	0	4	100%	0%
Autre Enseignant-Chercheur	1	-	1	100%	-	TOTAL	20	10	10	50%	50%
Ingénieurs et techniciens	4	1	3	75%	25%	* Les collèges A et B comprennent uniquement des personnels enseignants-chercheurs					
BIATSS	2	1	1	50%	50%						
TOTAL	32	16	16	50%	50%						

Source : Service des affaires juridiques

La Commission de la Recherche (CR)[†] s'est réunie 8 fois en séance plénière et 11 en séances restreintes en 2023.

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)[†] s'est réunie 10 fois en séance plénière et 2 en séances restreintes en 2023.

Dernière élection : 2020

9.2 Les instances du dialogue social et les représentants du personnel

➤ La Commission Paritaire d'Etablissement (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 2023.

Tableau 9.3 - Composition des sièges attribués aux représentants des personnels :

	Nombre de sièges	H	F	% de femmes	% d'hommes
RF et assimilés	12	5	7	58%	42%
AENES	12	2	10	83%	17%
Bibliothèques	6	3	3	50%	50%
TOTAL	30	10	20	67%	33%

Source : Service des affaires juridiques

➤ 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, sécurité et de conditions de travail (F3SCT).

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

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

Le règlement intérieur est voté le 20 décembre 2023.

Tableau 9.4 - Composition du CSA :

	Nombre de sièges	Titulaires		Suppléant.e.s		% de femmes
		H	F	H	F	
FSU	6	2	1	1	2	50%
SNPTES	6	2	1	1	2	50%
SGEN-CFDT	6	2	1	1	2	50%
SUD SOLIDAIRES	2	1	-	1	-	-
TOTAL	20	7	3	4	6	45%

Source : Service des affaires juridiques

Dernière élection : 2022

Le Comité Social d'Administration (CSA) s'est réuni 14 fois en 2023.

Un CSA n'a pas pu avoir lieu en avril car le quorum n'était pas atteint.

En 2023, les avis « POUR » représentent 81% des 63 points soumis au vote.

CHAPITRE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL

Au cours des 14 réunions effectives, 63 points à l'ordre du jour ont été soumis au vote.

146

Tableau 9.5 - Répartition des avis* sur l'année 2023 :

	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
CSA-2023	22	2	0	29	7	3	63
En %	35%	3%	-	46%	11%	5%	100%
Rappel CT en 2022	14	1	0	13	4	4	36
En %	39%	3%	-	36%	11%	11%	100%
Rappel CT en 2021	25	1	2	17	5	10	60
en %	42%	2%	3%	28%	8%	17%	100%

* 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 »

➤ Les commissions d'experts pour l'avancement des personnels BIATSS :

Calendrier 2023 :	Janv	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Filière ITRF		○			○			○			○	
Filière des bibliothèques			○						○			
Filière administrative	<i>Aucune commission convoquée par l'administration en 2023</i>											

➤ La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

Tableau 9.6 - Composition de la F3SCT :

	Membres titulaires			Membres suppléants			Total Général
	H	F	Total	H	F	Total	
BIATSS	3	3	6	3	5	8	14
EC et E	2	2	4	1	1	2	6
TOTAL	5	5	10	4	6	10	20

Source : Service Hygiène et sécurité

La F3SCT s'est
réuni
4 fois en 2023.

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

Tableau 9.7 – Composition de la 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

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) s'est réunie 2 fois au cours de l'année 2023.

➤ 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 8 fois en 2023.

9.3 Les moyens accordés aux organisations syndicales

Tableau 9.8 - Décharges des personnels par organisation syndicale :

Organisation syndicale	Année universitaire 2023/2024					
	BIATSS			EC/E		
Sigle par ordre alphabétique	Nombre de personnes bénéficiaires	Nombre total d'heures de décharge	Décharge exprimée en ETP	Nombre de personnes bénéficiaires	Nombre total d'HEQTD de décharge	Décharge exprimée en ETP
SAGES Syndicat des AGRégés de l'Enseignement Supérieur				1	307	0,8
SGEN-CFDT Syndicat Général de l'Éducation Nationale - Confédération Française Démocratique du Travail	2	1 666	1,04	2	114	0,4
SNASUB-FSU Syndicat National de l'Administration Scolaire Universitaire et des Bibliothèques de la Fédération Syndicale Unitaire	2	160	0,1			
SNESUP-FSU Syndicat National de l'Enseignement SUPérieur de la Fédération Syndicale Unitaire				3	95	0,4
TOTAL	4	1 826	1,14	6	516	1,6

Source : DRH

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

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

Tableau 9.9 - Répartition du nombre de jours de grève par population selon le sexe :

	Hommes	Femmes	Total en 2023
EC et E	13	29	42
BIATSS	69	108	177
Total	82	137	219

Source : DRH

Tableau 9.10 - Evolution du nombre de jours de grève par population :

	2022	2021	2020	2019
EC et E	2	10	16	56
BIATSS	39	20	52	150
Total	41	30	68	206

En 2023, les personnels BIATSS et EC, E ont fait respectivement 177 et 42 jours de grève cumulés.

Rappel 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

150

Tableau 10.1 - Evolution des principaux indicateurs – les personnels :

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de demandes de <u>protection fonctionnelle</u> [↓]	3	2	1	6	2
Nombre de recours* auprès du tribunal administratif contre l'Université	4	3	2	4	12
Dont recours auprès du conseil d'Etat	1	1	1	1	-
Nombre de procédure disciplinaire	1	-	-	-	-

Source : Service des affaires juridiques

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

⇒ Tableau 10.2 - Nombre de décisions défavorables à l'université :

2022	2023
2	7

Tableau 10.3 - Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à :

	2022	2023
- la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	1	-
- la poursuite d'agents pour faute de service	-	-

Tableau 10.4 - Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle, ventilé selon :

	2022	2023
-Protection des agents victimes	800 €	-
-Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	-	-
-Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service	-	-
-Protection des ayants droit victimes, du fait des fonctions exercées par les agents Protection des ayants droit pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	-	-

Tableau 10.5 - Evolution des principaux indicateurs – Etudiants, Usagers de l'UO :

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de recours auprès du tribunal administratif contre l'Université	7	10	3	12	4
Nombre de procédures disciplinaire	25	14	72	63	53

Source : Service des affaires juridiques

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
- **AHU** : Assistant Hospitalier Universitaire, praticien non titulaire hospitalo-universitaire. Le corps des assistants hospitalier universitaire recouvre le métier de praticien, chirurgien, dentiste ou de pharmacien enseignant à l'université et exerçant conjointement dans la fonction publique hospitalière dans les centres hospitaliers universitaire (CHU, CHRU, CHR).
- **ALD** : Affection Longue Durée
- **APRI** : pôle d'Appui aux Projets, à la Recherche et à l'Innovation
- **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

152

• **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 4301 CNRS, INSERM, UO ; Centre de Biophysique Moléculaire

• **CCA** : Le corps de métiers des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux (CCA-AHU, souvent abrégé CCA) « recouvre le métier de chef hospitalier ou de médecine générale, praticien, chirurgien, dentiste ou de pharmacien enseignant à l'université et exerçant dans la fonction publique hospitalière dans les centres hospitaliers universitaires (CHU, CHRU, CHR). Il s'agit d'emplois préparatoires aux fonctions de Maître de conférences ou de Professeur des universités. »

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

• **DDD** : Contrat à Durée Déterminée

• **CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

GLOSSAIRE

- CEDETE** : UPR (UPRES 1210) UO ; Centre d'Etudes sur le Développement des Territoires et Environnement
- CEMHTI** : UPR 3079 CNRS, UO ; Conditions Extrêmes et Matériaux Haute Température et Irradiation
- CIAMS** : UPR 4532 U. Paris-Saclay, UO ; 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

GLOSSAIRE

parental est de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est normalement accordé par période de six mois renouvelable. Il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3^{ème} année suivant l'adoption. Le bénéficiaire d'un congé parental possède un droit à réintégration.

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

•**Congé de formation** : ce congé dont la durée minimale est d'un mois et la durée maximale est de trois ans, permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle, notamment dans le cadre de la préparation d'un concours ou examen. Pendant 12 mois, l'agent 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 ;

GLOSSAIRE

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

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

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

- 13 représentants des professeurs et assimilés ;
- 5 représentants des personnes habilitées à diriger les recherches n'appartenant pas à la catégorie précédente ;
- 7 représentants des personnels pourvus d'un doctorat n'appartenant pas aux collèges précédents ;
- 1 représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés ;
- 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 (EA 1212) UO ; 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 ;

GLOSSAIRE

156

- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre toutes les discriminations ;
- projets de statuts particuliers ;

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

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

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

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

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

• **CUI** : Contrat Unique d'Insertion. Il associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Cette aide peut varier notamment en fonction de la région et du public bénéficiaire.

• 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.

• **DEVE/DOIP/OVE** : Direction des Etudes et de la Vie Etudiante/Direction de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle/Observatoire de la Vie Etudiante

• **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

• **DGAFP** : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique ; [site internet](#)
Dès 2021, la DGAFP met à disposition des 3 versants de la fonction publique un outil de calcul des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. L'outil, la méthodologie et toute autre précision sont disponibles [ici](#).

• **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.

• **DP** : Direction du Patrimoine

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

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

• **DRH** : Direction des Ressources Humaines

GLOSSAIRE

- **DRI** : Direction des Relations Internationales
- **DSI** : Direction des Systèmes d'Information
- **DUERP** : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

• E

- **EC et E** : Personnels Enseignants-chercheurs et 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. Voir aussi Plafond d'emplois
- **EPA** (Établissement public administratif) : Etablissement 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 (EA 7493) UO : 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

• Fonction support et fonction soutien

La fonction support est un ensemble de compétences fournissant des services aux fonctions métier de l'université – Formation et recherche, sans être en lien direct avec le cœur de métier.

La fonction soutien correspond à l'ensemble des compétences qui dépendent directement de l'activité de production des composantes, départements de formation, laboratoires, du service commun de la documentation.

Retrouvez en détail le guide de l'IGAENR publié le 7 juillet 2010

Chaque personnel est affecté à une seule fonction et un seul domaine métier.

Par fonction et domaine métiers, liste des correspondances structure emploi et spécialité :

Type de fonction	Domaine métier	Structure(s), emploi(s) et spécialités
Support	Finances	AC – DAF, composante, laboratoire et services centraux dont APRI ; gestionnaires financiers et comptables DPPA Contrôleur de gestion
	Ressources Humaines	DRH, gestionnaires des personnels BIATSS en composante, infirmière du personnel, tout emploi dédié (ex : psychologue du travail)
	Juridique	SAJ ; chargés d'études juridiques
	Immobilier et Moyens généraux	DP – SHS ; agents logistique/accueil/restauration/maintenance/espaces verts en composante, en laboratoire essentiellement BAP G
	Système d'information	DSI, informaticiens en composante, au SCD, en laboratoire essentiellement BAP E

GLOSSAIRE

Type de fonction	Domaine métier	Structure(s), emploi(s) et spécialités
	Communication	Direction de la Communication et chargés/assistants de communication, graphistes en composante, laboratoires
	Pilotage stratégique, contrôle et évaluation	DGS, DGSA, Directeurs et responsables des services centraux, composantes et laboratoires (RSA, RE), DPPA, Contrôleur interne, médecin du travail
	Administratif	Services centraux ; Assistants de direction/secrétaire/Gestionnaire administratif/gestionnaire adjoint/technicien en gestion administrative
Soutien	Gestion de la connaissance et de la documentation	SCD, DPPA-Archive emplois de la filière des bibliothèques, documentalistes/médiateurs en composante
	Vie étudiante	DEVE - SUMPPS
	Soutien à l'enseignement Gestion de la scolarité	DEVE et composante, secrétaire de département/pédagogique, gestionnaires scolarité, inscriptions administratives et pédagogiques, responsable scolarité
	SE Gestion des enseignements et du personnel	En composante uniquement : gestionnaires des emplois du temps, gestion des enseignements, vacations
	SE Orientation et insertion professionnelle	DEVE-DOIP et composantes, Conseiller/chargé/assistant en insertion professionnelle, apprentissage, entrepreneuriat, gestion des stages
	SE Assistance à la pédagogie	En composante uniquement, BAP A, B, C préparateur/Assistant/Ingénieur / technicien
	SE Formation continue	SEFCO et INSPE-CVL
	Soutien à la recherche	APRI, laboratoire et Chercheur, technicien en instrumentation etc. (toute BAP) Y compris APRI Ecoles Doctorales, Valorisation
	Soutien à la coopération internationale	DRI et composante ; chargé des relations internationales/ chargé de la coopération internationale
	Soutien à l'université numérique	Composante, Learning Lab ; opérateur /technicien audiovisuel

• **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 définis 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.

• **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 7344 UO, CNRS ; 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).

GLOSSAIRE

• H

- **HC** : Heures Complémentaires
- **H&S** : Hygiène et Sécurité
- **HETD** : Heures Equivalents Travaux Dirigés
- **HDR** : Habilitation à Diriger des Recherches

159

• 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 3021 CNRS, UO ; Institut de Combustion, Aérodynamique, Réactivité, Environnement
- **ICMN** : UMR 7374 UO, CNRS ; Interfaces, Confinement, Matériaux et Nanostructures
- **ICOA** : UMR 7311 UO, CNRS, INSERM ; Institut de Chimie Organique et Analytique
- **IDP** : UMR 7013 UO, CNRS, U. Tours ; Institut Denis Poisson
- **IGE** : InGénieur d'Etudes de recherche et formation
- **Ingénieur pédagogique (IGP)** : la mission d'un IGP est d'apporter des plus-values pédagogiques, faciliter l'enseignement dans le cadre des formations, maîtriser les technologies de l'information, les applications multimédias, les modalités de formation (présentiel/distanciel et synchrone/asynchrone) et les plus-values de la pédagogie. Proposer des ressources et des outils autour de la pédagogie, coordonne et anime le réseau des acteurs pédagogiques pour appuyer les établissements dans l'amélioration continue des pratiques pédagogiques. Enfin, il a pour mission de valoriser les initiatives pédagogiques et faciliter leur diffusion.
- **IGR** : InGénieur de Recherche de recherche et formation
- **Indice de Plafond de Verre** : voir GCI
- **INEM** : UMR 7355 UO, CNRS, CHU d'Orléans ; 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 7065 CNRS, UO, UBFC, INRAP, U PARIS SACLAY ; Institut de Recherches sur les Archéomatériaux - Centre Ernest-Babelon
- **ISTO** : UMR 7327 UO, CNRS, BRGM ; Institut des Sciences de la Terre d'Orléans
- **ITA** : Ingénieurs, Techniciens, Administratif/s
- **ITRF** : personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et Formation

GLOSSAIRE

160

• L

- **LaMé** : UPR (EA 7494) UO, U. Tours, INA-CVL ; Laboratoire de Mécanique Gabriel Lamé
- **LBLGC** : UPR (EA 1207) UO, INRAE ; Laboratoire de Biologie des Ligneux et des Grandes Cultures
- **LDG** : Ligne Directrices de Gestion
- **LECT** : Lecteur
- **LEO** : UPR (FRE 2014) UO, U. Tours ; Laboratoire d'Economie d'Orléans
- **LIFO** : UPR (EA 4022) UO, INSA-CVL ; Laboratoire d'Informatique Fondamentale d'Orléans
- **LLL** : UMR 7270 UO, CNRS, U. Tours, Ministère de la Culture ; Laboratoire Ligérien de Linguistique
- **LPC2E/P2E** : UMR 7328 UO, CNRS, CNES ; 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-CVL** : UAR 2590 CNRS, BRGM, UO, U. Tours ; Microscopie, imageries et ressources analytiques en région Centre Val de Loire - 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.
- **MCU** : Maître de Conférences
- **MCU-PH** : Maître de Conférences des universités-Praticien Hospitalier
- **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.

•**P2E** (ex LBLGC) : UPR (EA 1207) UO, INRAE ; Physiologie, Ecologier, Environnement

•**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

•**Plafond d'emplois (PE)** : Chaque année, l'établissement vote au Conseil d'Administration un plafond global d'emplois à ne pas dépasser. Il est joint au budget (CA de décembre pour le Budget initial et juillet/septembre si il y a un Budget Rectificatif) et ce depuis la loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités. Ce plafond global d'emplois exprimé en ETPT, intègre le plafond d'emplois Etat (P1) et les emplois financés par des ressources propres (P2). Dans le P1, les emplois sont en lien avec le montant de la masse salariale notifié dans la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP).

La consommation globale des emplois, exprimé en ETPT, est une moyenne sur l'année civile. Elle est votée au CA de mars et jointe au compte financier (partie document budgétaire).

Plus d'information : [Guide de décompte des emplois des opérateurs de l'Etat](#)

•**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 (EA 4710) UO ; POuvours, LEttrés, Norme

•**Post-doc** : un contrat post-doctoral peut être conclu au plus tard 3 ans après l'obtention du diplôme de doctorat pour une durée minimale d'un an et maximale de 3 ans et renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 4 ans.

Cf. article 7 de la loi n°2020-1674

•**PU** : Professeur des universités

•**PU-PH** : Professeur des universités Praticiens Hospitaliers

•**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 1er janvier 2022. Cf. [Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021](#)

GLOSSAIRE

162

→ **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 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** : UPR (EA 4229) UO, INSA-CVL ; 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.

GLOSSAIRE

163

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.

-PRPA : formation restreinte du Cac - professeurs et personnels assimilés

R

-RCE : Responsabilités et Compétences Elargies

-REMELICE : UPR (EA 4709) UO ; REception et MEdition 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

GLOSSAIRE

164

•**SPB** : Service des Personnels BIATSS

•**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 %.

•**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** : UPR (EA 6296) U. Tours, UO; VAL de LOire REcherche en Management

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



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

Conception-réalisation : Université d'Orléans - Direction Générale des Services – Direction Pilotage, Prospective et Amélioration continue - Communication - 2024

Photos : Université d'Orléans/Communication/JSL