

DIRECTION DES RELATIONS ET DES RESSOURCES HUMAINES
DIRECTION D'APPUI AU PILOTAGE ET A LA STRATEGIE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

— ÉDITION 2024

Sommaire

Avant-Propos	6
Présentation de l'Université	7
Précisions méthodologiques	8
CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs	9
1. 1. Données générales	11
1. 1. 1. Les emplois	11
1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs.....	11
1. 1. 3. Les données socio-démographiques.....	12
1. 1. 4. L'ancienneté dans l'établissement.....	14
1. 2. Le personnel enseignant	15
1. 2. 1. Les effectifs par année.....	16
1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département.....	18
1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs	19
1. 2. 4. Les effectifs par section disciplinaire.....	21
1. 2. 5. Les données démographiques.....	22
1. 2. 6. L'ancienneté dans l'établissement.....	25
1. 3. Le personnel BIATSS	26
1. 3. 1. Les effectifs par année.....	27
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation	32
1. 3. 3. Les effectifs titulaires par BAP	33
1. 3. 4. Les données démographiques.....	33
1. 3. 5. L'ancienneté dans l'établissement.....	36
CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière	37
2. 1. Données générales	39
2. 1. 1. Les mouvements.....	39
2. 1. 2. Les recrutements et la mobilité.....	40
2. 1. 3. Les promotions et CDIations	41
2. 2. Le personnel enseignant	42
2. 2. 1. Les mouvements.....	42
2. 2. 2. Les recrutements et la mobilité.....	48
2. 2. 3. Les promotions	48
2. 2. 4. Les CDIations.....	50
2. 3. Le personnel BIATSS	50
2. 3. 1. Les mouvements.....	50

2. 3. 2. Les recrutements et la mobilité.....	54
2. 3. 3. Les promotions et présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	55
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	57
2. 3. 5. Les CDIations et nominations en qualité de fonctionnaire.....	58
CHAPITRE 3 : la formation du personnel.....	59
3. 1. La politique de formation à La Rochelle Université.....	60
3. 2. Les jours de formation, les stagiaires et les dépenses.....	61
3. 2. 1. Données générales.....	61
3. 2. 2. Déclinaison des données générales par axe.....	61
3. 2. 3. Déclinaison des données générales par action de formation.....	63
3. 2. 4. Les stagiaires par type de population.....	65
3. 3. Bilan qualitatif du plan de formation 2023.....	66
3. 4. Les préparations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés.....	66
3. 5. Les autres actions de formation.....	66
3. 5. 1. Le Congé de Formation professionnelle.....	66
3. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique.....	67
3. 5. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique.....	67
3. 5. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches.....	67
3. 5. 5. Le bilan de compétences.....	68
3. 5. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience.....	68
3. 5. 7. Le Compte Personnel de Formation.....	68
CHAPITRE 4 : les rémunérations.....	69
4. 1. Données générales.....	70
4. 1. 1. Quelques définitions.....	70
4. 1. 2. La masse salariale de l'établissement.....	71
4. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération.....	73
4. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel.....	76
4. 2. Les rémunérations du personnel enseignant.....	78
4. 2. 1. La masse salariale.....	78
4. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant.....	79
4. 2. 3. Les heures complémentaires.....	81
4. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS.....	82
4. 3. 1. La masse salariale.....	82
4. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS.....	83

CHAPITRE 5 : la santé et la sécurité au travail	86
5. 1. Les risques professionnels	87
5. 1. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)	87
5. 2. Les dispositifs de signalement	89
5. 2. 1. Le Registre Santé Sécurité au Travail	89
5. 2. 2. Le Registre Danger Grave et Imminent.....	89
5. 2. 3. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur	89
5. 3. La protection fonctionnelle	89
5. 4. Les suicides	90
5. 5. Les commissions médicales	90
5. 6. La prévention des risques professionnels	91
5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention	91
5. 6. 2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT).....	92
5. 6. 3. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement	92
5. 6. 4. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)	93
5. 6. 5. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST).....	93
5. 6. 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)	93
5. 6. 7. Les Troubles MusculoSquelettiques (TMS)	94
5. 6. 8. Les Risques PsychoSociaux (RPS)	94
5. 7. La médecine de prévention	96
5. 8. La prise en charge du handicap	97
CHAPITRE 6 : l'organisation du travail et temps de travail	99
6. 1. L'organisation du travail	100
6. 1. 1. Le temps de travail du personnel BIATSS.....	100
6. 1. 2. Les modalités de temps de travail	101
6. 1. 3. Les heures supplémentaires	106
6. 2. Les astreintes	106
6. 3. Le télétravail	107
6. 4. Les congés annuels	108
6. 5. Le Compte Épargne Temps (CET)	109
6. 6. Les absences au travail	110
6. 6. 1. Les absences pour raison de santé	110
6. 6. 2. Les absences pour raison familiale.....	114
6. 7. Les jours de carence	115

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles.....	116
7. 1. Les instances institutionnelles	117
7. 1. 1. Nombre de réunions des conseils centraux	117
7. 1. 2. Composition des conseils centraux.....	117
7. 2. Le dialogue social	121
7. 3. Le droit de grève.....	122
7. 4. Les contentieux et les conflits.....	122
CHAPITRE 8 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives	123
8. 1. L'action sociale.....	124
8. 2. La restauration.....	125
8. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE).....	126
8. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)	126
8. 5. La Bibliothèque Universitaire.....	126
LEXIQUE	127

Avant-Propos

Le « Rapport Social Unique » 2023 est le document de synthèse annuel de référence pour les ressources humaines de notre université. Encadré par les normes nationales, il intègre des données sociales obligatoires et nouvelles, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Par sa richesse, il constitue un outil de partage utile à l'ensemble de la communauté car il s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques des personnels qui composent notre université et il rend compte des principales données en matière de ressources humaines.

S'appuyant sur des données sociales objectives et historisées année après année, le Rapport Social Unique est à la fois un outil de réflexion pour concevoir la stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines et un document de référence pour contribuer au dialogue social au sein de l'établissement.

Il permet de disposer d'une information complète et transparente accessible à toutes et tous.

Dans un contexte de crises multiples et d'incertitude sur l'avenir, La Rochelle Université, par sa dynamique continue de recrutement, s'affirme comme un employeur public engagé sur son territoire et tourné vers le long terme.

Ce document met en lumière les évolutions constatées, mais aussi les défis à relever en matière de ressources humaines, de qualité de vie et d'égalité au travail, ou encore de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La première richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent, c'est pourquoi nous tenons à remercier l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent directement ou indirectement à la construction et à la réalisation de ce rapport.

Nous souhaitons à chacune et chacun une bonne lecture et découverte de cette édition 2023 !

Jean-Marc OGIER

Président de La Rochelle Université

Yannick JOLLY

Directeur Général des Services

Présentation de l'Université

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

Depuis le 1^{er} septembre 2023, La Rochelle Université est organisée autour de 3 composantes de formation :

- > le **Pôle Licences Collegium** rassemblant l'ensemble des étudiants inscrits en licence
- > l'**Institut Littoral Urbain Durable Intelligent** rassemblant les masters, l'école doctorale et fédérant l'ensemble des laboratoires de recherche
- > **1 Institut Universitaire de Technologie** (IUT)

En 2022-2023, l'Université dispose également de :

- > **8 services communs**
 - Bibliothèque Universitaire (BU)
 - Institut Universitaire de Langues (IUL)
 - Direction des Pédagogies Innovantes (DPI)
 - Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques (DIDEV)
 - Direction de l'Orientation et de l'Insertion (DOI)
 - Service de Santé Universitaire (SDSU)
 - Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)
 - Espace Culture
- > **1 Fondation Universitaire**
- > **9 unités de recherche labellisées** dont 3 UMR (Unités Mixtes de Recherche)
- > **1 École Doctorale pluridisciplinaire**
- > **1 Unité Mixte de Service** (UMS)
- > **8 structures fédératives et réseaux de recherche** dont 2 portées par l'Université
- > Et des services généraux qui concourent à son administration

En 2022-2023, La Rochelle Université accueille **8 255 étudiant·e·s** inscrit·e·s en formation continue et initiale. 12.1 % des étudiant·e·s sont de nationalité étrangère et 35.9 % des étudiant·e·s sont boursier·e·s.

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

- > **84 diplômes nationaux** (1 DAEU, 15 DUT, 14 licences générales, 18 licences professionnelles, 36 masters professionnels et recherche)
- > **18 Diplômes d'Université** (DU)
- > **1 diplôme d'ingénieur**
- > et des **préparations aux concours administratifs et judiciaires**, ainsi qu'à la **Certification Informatique et Internet** (C2i), au **Test of English as a Foreign Language** (TOEFL), à la **certification au Diplôme d'Études en Langue Française** (DELF) et au **Diplôme Approfondi de Langue Française** (DALF)

Budget réalisé 2023 (en CP) de 94 081 382 €, dont 71 738 533 € pour la masse salariale (soit 76.3 %)

Précisions méthodologiques

Le périmètre

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

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

Le personnel BIATSS est réparti en 2 sous-catégories :

- > Personnel sur projets recherche, formation ou transversaux (exemples : EU CONEXUS, OPEN CV, CPER, etc.)
- > Personnel hors projets (sur mission permanente et suppléances)

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction, c'est-à-dire le personnel qui est en activité au sein de l'Université et rémunéré. Les données sont désormais arrêtées au 31 décembre de chaque année.

Sont exclues du présent RSU les personnes en détachement sortant, disponibilité, congé parental. Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leur poste qui est alors occupé soit par une personne titulaire, soit par une personne contractuelle.

Par ailleurs, les personnes en délégation, en congé pour recherche ou conversion thématique, en congé de formation professionnelle ou en congé pour projet pédagogique sont intégrées dans le périmètre du Rapport Social Unique.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année universitaire 2022/2023. Le choix de l'année universitaire s'impose puisqu'elle reflète fidèlement le cycle d'activité de l'Université et qu'elle coïncide avec le processus de gestion du personnel.

Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au 31 décembre 2023, considérée comme représentative de la situation pour l'année universitaire 2022/2023 et disposant alors de chiffres stables, notamment en termes d'emplois et d'effectifs.

Les données financières, quant à elles, portent sur l'année civile 2023, l'année civile étant la référence en matière comptable et budgétaire.

Les outils

Les données présentées dans ce Rapport Social Unique sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- > MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels
- > GRH-ENVOI-PAYE pour les rémunérations des personnels et les jours de carence
- > HEURES COMP pour les charges d'enseignement
- > HAMAC pour la gestion des horaires, des plannings et des congés du personnel BIATSS
- > PRUNE pour le suivi du programme annuel de prévention des risques

À noter que des données afférentes aux années antérieures ont pu faire l'objet de corrections suite à l'édition 2022 du Rapport Social Unique. La correction apportée est notifiée en bas de chaque tableau concerné.

CHAPITRE 1 : les emplois et les effectifs

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. L'article L.712-9 du Code de l'éducation prévoit que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du **plafond des emplois** que l'établissement est autorisé à rémunérer ». Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'Université au moment du vote du budget. Il intègre :

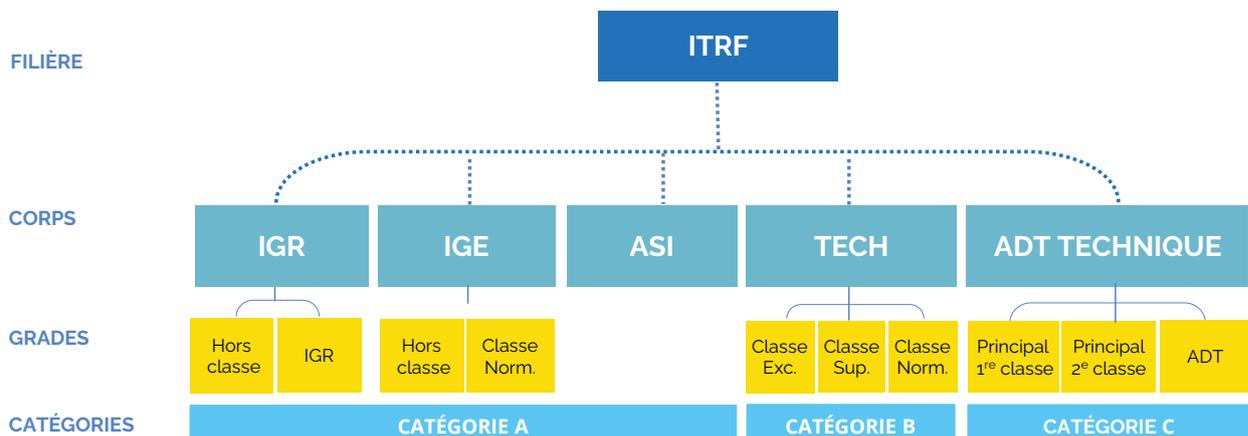
- > le plafond des emplois État, comprenant l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'Etat (dotation ministérielle annuelle)
- > et les emplois financés par les ressources propres de l'Université

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement requalification ou transformation, ceci dans le respect du plafond des emplois et du plafond de la masse salariale.

Quelques définitions :

- > **ETP (Équivalent Temps Plein)** : somme des quotités de temps de travail de chaque personne.
Exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP.
- > **ETPT (ETP Travaillé)** : il s'agit de l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile. L'ETPT est l'unité retenue pour fixer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur.
Exemple : un personnel à 80 % toute l'année consomme 0,8 ETPT, un personnel à 80 % pendant 6 mois consomme 0,4 ETPT à l'année.
- > **Catégories** : tout le personnel de la Fonction Publique est classé en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B et C :
 - la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
 - la catégorie B correspond aux fonctions d'application, de rédaction et d'encadrement intermédiaire
 - la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution
 L'ensemble du personnel enseignant relève de la catégorie A.
- > **Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades
Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement.
L'ensemble des corps de fonctionnaires sont regroupés par filière.
- > **Grade** : subdivision du corps
La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

Exemple : différents corps et grades dans la filière des ITRF en 2023



1. 1. Données générales

1. 1. 1. Les emplois

Consommation annuelle des emplois (en ETPT annuel)

Annexe obligatoire jointe au compte financier annuel

Catégorie d'emplois	Nature des emplois	Année 2020			Année 2021			Année 2022			Année 2023			
		Plafond Etat	Ressour-ces propres	Global										
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	321,2	-	321,2	322,9	-	322,9	323,3	-	323,3	323,7	-	323,7
		CDI	2,0	1,0	3,0	2,3	1,0	3,3	3,0	1,0	4,0	3,6	1,8	5,4
	Non permanents	CDD	74,6	48,2	122,8	78,1	47,2	125,4	76,4	54,5	130,8	74,2	54,8	129,0
Sous-total			397,8	49,2	447,0	403,3	48,2	451,6	402,6	55,5	458,1	401,5	56,6	458,1
BIATSS	Permanents	Titulaires	249,6	-	249,6	241,6	-	241,6	233,0	-	233,0	233,5	-	233,5
		CDI	8,1	16,8	24,9	13,6	25,7	39,3	18,5	37,1	55,6	22,8	50,2	73,1
	Non permanents	CDD	33,8	136,1	169,9	42,4	144,8	187,3	47,6	154,8	202,3	45,4	159,7	205,2
Sous-total			291,5	152,9	444,4	297,7	170,5	468,1	299,0	191,9	490,9	301,8	210,0	511,7
Total			689,3	202,1	891,4	701,0	218,7	919,7	701,6	247,3	949,0	703,3	266,6	969,8

1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs

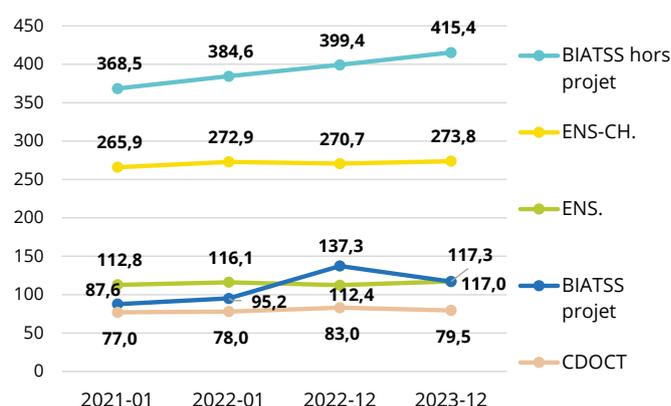
1. 1. 2. 1. L'évolution globale des effectifs par type de population

Effectifs et ETP par population et par année

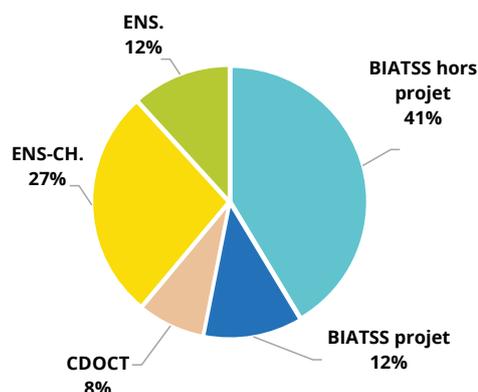
	01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		Evol. ETP 4 ans	
	Eff. (1)	ETP	Eff. (1)	ETP	Eff. (1)	ETP	Eff. (1)	ETP	En ETP	En %
BIATSS hors projets	380	368,5	396	384,6	409	399,4	429	415,4	+46,9	+13%
BIATSS projets	88	87,6	99	95,2	140	137,3	122	117,0	+29,4	+34%
Contractuel doctorant	77	77,0	78	78,0	83	83,0	80	79,5	+2,5	+3%
Enseignant-chercheur	275	265,9	281	272,9	277	270,7	279	273,8	+7,9	+3%
Enseignant	118	112,8	121	116,1	119	112,4	124	117,3	+4,5	+4%
Total LRUniv	938	911,8	974	946,7	1 027	1 002,7	1 029	1 002,9	+91,1	+10,0%
Evolution annuelle (ETP)		+22,4		+35,0		+55,9		+0,2		
Evolution annuelle (%)		+2,5%		+3,8%		+5,9%		+0,0%		

(1) En cas de double affectations d'agents sur des postes "projets" et "hors projets", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour une personne au 01/01/2022 et 5 personnes au 31/12/2023.

Évolution des ETP par population et par année



Répartition des ETP par type de population au 31/12/2023

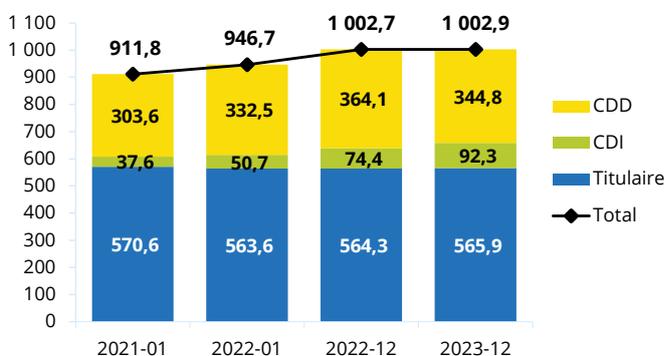


1. 1. 2. L'évolution globale des effectifs par type de population et par statut

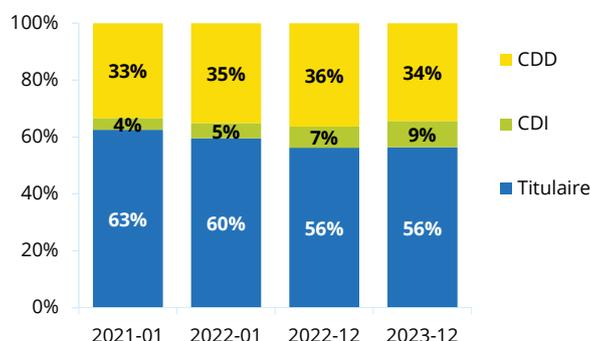
Effectifs et ETP par population, par statut et par année

	01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023		Evol. ETP 4 ans	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff. ⁽¹⁾	ETP	En ETP	En %
BIATSS hors projets	380	368,5	396	384,6	409	399,4	429	415,4	+46,9	+13%
Titulaire	250	243,7	238	233,1	242	237,2	239	233,8	-9,9	-4%
CDI	38	34,6	50	46,2	70	66,7	86	81,2	+46,6	+135%
CDD	92	90,2	108	105,3	97	95,5	104	100,4	+10,2	+11%
BIATSS projets	88	87,6	99	95,2	140	137,3	122	117,0	+29,4	+34%
Titulaire	4	4,0	4	4,0	4	4,0	3	3,0	-1,0	-25%
CDI	-	-	1	0,5	4	3,7	5	4,1	+4,1	-
CDD	84	83,6	94	90,7	132	129,6	114	109,9	+26,3	+31%
Contractuel doctorant	77	77,0	78	78,0	83	83,0	80	79,5	+2,5	+3%
Enseignant-chercheur	275	265,9	281	272,9	277	270,7	279	273,8	+7,9	+3%
Titulaire	233	231,1	233	231,4	235	233,2	240	238,8	+7,7	+3%
CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CDD	42	34,8	48	41,5	42	37,5	39	35,0	+0,2	+1%
Enseignant	118	112,8	121	116,1	119	112,4	124	117,3	+4,4	+4%
Titulaire	97	91,8	100	95,1	96	89,9	96	90,3	-1,6	-2%
CDI	3	3,0	4	4,0	4	4,0	7	7,0	+4,0	+133%
CDD	18	18,0	17	17,0	19	18,5	21	20,0	+2,0	+11%
TOTAL	938	911,8	974	946,7	1027	1 002,7	1029	1 002,9	+91,1	+10%
Titulaire	584	570,6	575	563,6	577	564,3	578	565,9	-4,8	-1%
CDI	41	37,6	54	50,7	78	74,4	97	92,3	+54,7	+146%
CDD	313	303,6	345	332,5	372	364,1	354	344,8	+41,2	+14%

Évolution des ETP par statut et par année



Répartition des ETP par statut et par année

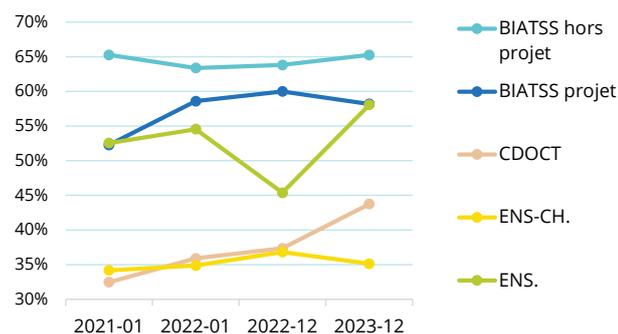


1. 1. 3. Les données socio-démographiques

1. 1. 3. 1. Le genre

Part des femmes dans les effectifs par type de population et par année

	2021-01	2022-01	2022-12	2023-12	Nb femmes 31/12/2023
BIATSS hors projet	65%	63%	64%	65%	280
BIATSS projet	52%	59%	60%	58%	71
Contractuel doctorant	32%	36%	37%	44%	35
Enseignant-chercheur	34%	35%	37%	35%	98
Enseignant	53%	55%	45%	58%	72
TOTAL	51%	51%	52%	54%	554

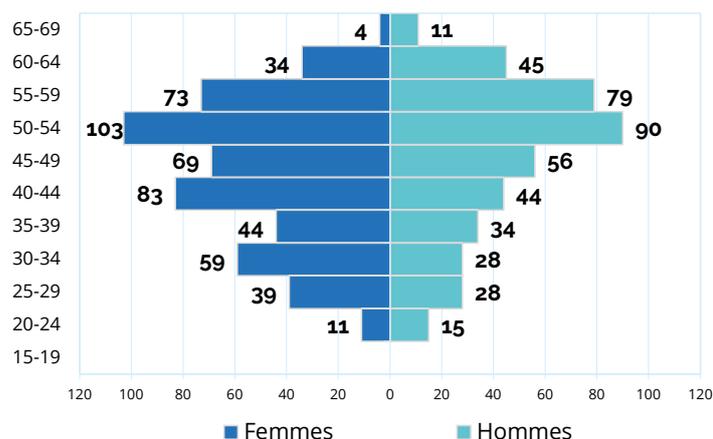


1. 1. 3. 2. L'âge

Age moyen par type de population et par année

	2021-01	2022-01	2022-12		2023-12	
	Age moyen	Age moyen	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
BIATSS hors projet	47,1	46,5	46,7	48,7	46,9	48,6
BIATSS projet	34,1	34,6	34,4	32,8	35,5	32,9
Contractuel doctorant	27,1	27,5	27,6	26,6	27,8	26,8
Enseignant-chercheur	49,5	49,5	49,7	51,4	50,1	52,2
Enseignant	49,4	49,6	49,5	50,3	49,6	50,7
TOTAL	ND	ND	44,6	46,3	45,3	47,2

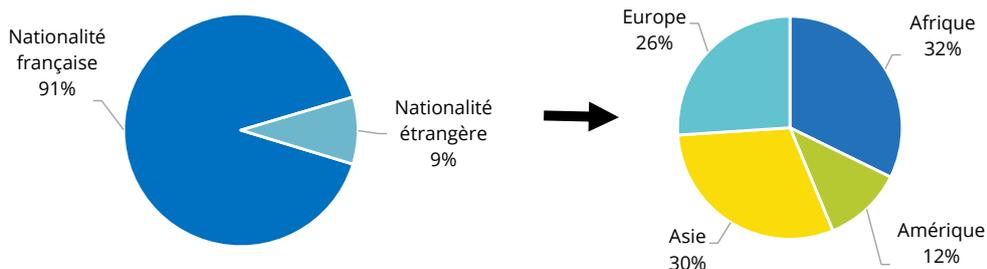
Pyramide des âges au 31/12/2023 (hors contractuels doctorants)



1. 1. 3. 3. La nationalité

Effectifs par nationalité et par type de population au 31/12/2023

	Tous effectifs confondus						Focus sur les enseignants, enseignants-chercheurs et contractuels doctorants							
	En effectifs			En pourcentage			En pourcentage							
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	dont TIT	E1D2D	MCF	PR	dont CONT	ENS	ENS-CH	CDOCT
Nationalité française	933	520	413	91%	95%	86%	95%	98%	93%	94%	65%	50%	79%	63%
Nationalité étrangère	96	26	70	9%	5%	14%	5%	2%	7%	6%	35%	50%	21%	38%
dont Afrique	31	10	21	3%	2%	4%	1%	-	3%	-	11%	4%	13%	13%
dont Amérique	11	4	7	1%	1%	1%	-	-	-	-	5%	11%	3%	4%
dont Asie	29	7	22	3%	1%	5%	1%	-	2%	-	13%	21%	3%	15%
dont Europe	25	5	20	2%	1%	4%	3%	2%	2%	6%	7%	14%	3%	6%
dont Océanie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 029	546	483	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

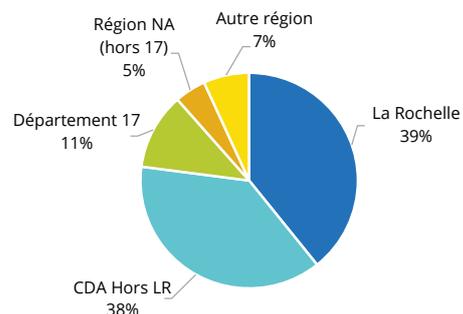


La part des agents de nationalité française a très légèrement augmenté sur l'année 2023, passant de 90% au 31/12/2022 à 91% en fin d'année 2023.

1. 1. 3. 4. Le lieu de résidence

Effectifs par zone de résidence et par type de population au 31/12/2023

	En effectifs			En pourcentage		
	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC	TOTAL	dont BIATSS	dont ENS-EC
La Rochelle	404	190	214	39%	35%	44%
CDA LR - Autre commune	389	240	149	38%	44%	31%
Département Charente-Maritime	118	74	44	11%	14%	9%
Région Nouvelle-Aquitaine hors 17	48	20	28	5%	4%	6%
Autre région	70	22	48	7%	4%	10%
Etranger	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1 029	546	483	100%	100%	100%



La répartition des agents par lieu de résidence est restée stable par rapport à l'année précédente.

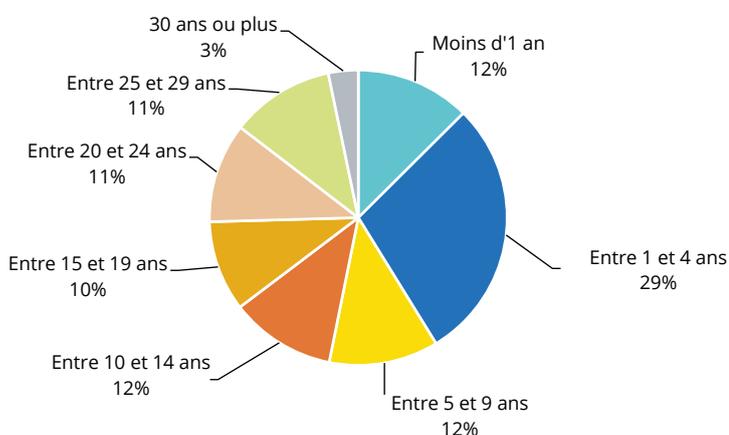
1. 1. 4. L'ancienneté dans l'établissement

Effectifs par corps et par tranche d'ancienneté au 31/12/2023

	BIATSS			ENS-EC			TOTAL	Rép. (%)
	TOTAL	dont titulaires	dont contractuels	TOTAL	dont titulaires	dont contractuels		
Moins d'1 an	79	6	73	48	5	43	127	12%
Entre 1 et 4 ans	167	18	149	126	41	85	293	29%
Entre 5 et 9 ans	78	24	54	43	31	12	121	12%
Entre 10 et 14 ans	55	39	16	62	60	2	117	11%
Entre 15 et 19 ans	52	52	-	49	44	5	101	10%
Entre 20 et 24 ans	46	46	-	65	65	-	111	11%
Entre 25 et 29 ans	42	42	-	73	73	-	115	11%
30 ans ou plus	16	15	1	17	17	-	33	3%
TOTAL	535	242	293	483	336	147	1018	100%

Le calcul de l'ancienneté porte sur les agents LRUiv présents au 31/12/2023 hors contrats d'apprentissage (2 agents), hors emplois de suppléance (6 agents) et hors emplois saisonniers (3 agents), soit sur une assiette de 1018 pour un volume total de 1029 agents présents au 31/12/2023. Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité. Les périodes de contrat enseignant précédant la titularisation sont intégrées au calcul de l'ancienneté.

Répartition du personnel par tranche d'ancienneté au 31/12/2023



1. 2. Le personnel enseignant

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

- > **d'enseignant-chercheur titulaire :**
 - PRofesseur des universités (PR)
 - Maître de ConFérences (MCF)

- > **d'enseignant titulaire du premier et du second degré affecté dans l'enseignement supérieur :**
 - PRofesseur AGrégé (PRAG)
 - PRofesseur CErtifié (PRCE)
 - PRofesseur des Écoles (PR ÉCOLE)

- > **d'enseignant contractuel :**
 - Personnel ASSocié à Temps partiel (PAST)
 - Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - LECTeur (LECT) et Maître de Langues (ML)
 - Doctorant contractuel (DOCT CONT)
 - Enseignant et Enseignant-Chercheur contractuel (E/EC CONT)*
 - Chaire de Professeur Junior (CPJ)

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

Le recrutement du personnel enseignant et enseignant-chercheur relève d'un processus annuel décomposé en deux campagnes :

- > La campagne d'emplois
- > La campagne de recrutement

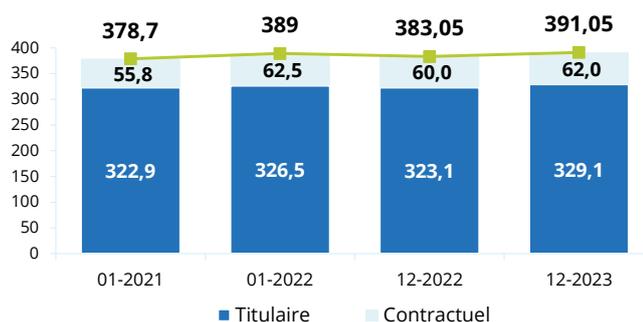
1. 2. 1. Les effectifs par année

1. 2. 1. 1. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

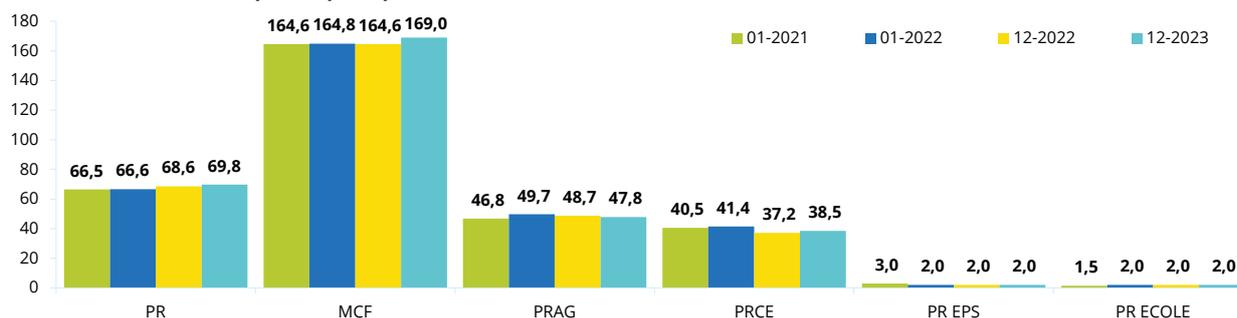
Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par corps et par année

	01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023	
	Eff. Phys.	ETP						
PR	67	66,5	67	66,6	69	68,6	70	69,8
MCF	166	164,6	166	164,8	166	164,6	170	169,0
Effectifs enseignants du supérieur	233	231,1	233	231,4	235	233,2	240	238,8
PRAG	48	46,8	51	49,7	50	48,7	49	47,8
PRCE	43	40,5	44	41,4	41	37,2	42	38,5
PR EPS	4	3,0	3	2,0	3	2,0	3	2,0
PR ECOLE	2	1,5	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Effectifs enseignants 1^{er} et 2nd degré	97	91,8	100	95,1	96	89,9	96	90,3
TOTAL TITULAIRES	330	322,9	333	326,5	331	323,1	336	329,1
Total effectifs DOCT CONT	77	77,0	78	78,0	83	83,0	80	79,5
Total effectifs ATER	10	10,0	14	14,0	13	12,5	11	10,5
PAST	14	7,0	13	6,5	8	4,0	7	3,5
LECT	3	3,0	2	2,0	2	2,0	1	1,0
ML	1	1,0	1	1,0	1	1,0	1	1,0
E/EC-CPJ CONT (CDD)	32	31,8	35	35,0	37	36,5	40	39,0
Dont EC-CPJ CONT (CDD)	18	17,8	21	21,0	21	21,0	21	21,0
Dont ENS CONT (CDD)	14	14,0	14	14,0	16	15,5	19	18,0
E/EC CONT (CDI)	3	3,0	4	4,0	4	4,0	7	7,0
Dont EC CONT (CDI)	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont ENS CONT (CDI)	3	3,0	4	4,0	4	4,0	7	7,0
Total effectifs autres contractuels	53	45,8	55	48,5	52	47,5	56	51,5
TOTAL CONTRACTUELS	140	132,8	147	140,5	148	143,0	147	141,5
TOTAL CONT hors DOCT. CONT	63	55,8	69	62,5	65	60,0	67	62,0
TOTAL	470	455,7	480	467,0	479	466,1	483	470,6
TOTAL hors DOCT. CONT	393	378,7	402	389,0	396	383,1	403	391,1

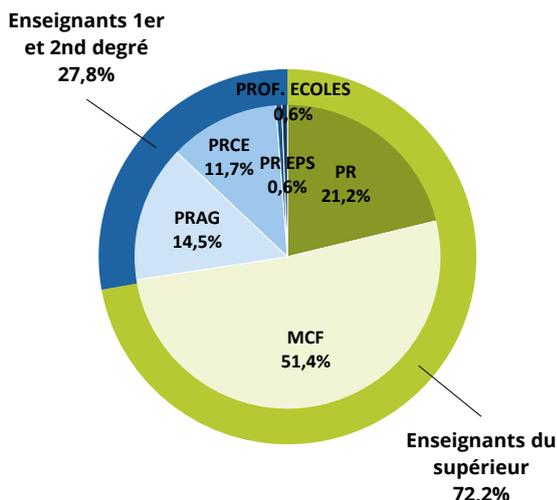
Nombre d'ETP titulaires et contractuels par année (hors contractuels doctorants)



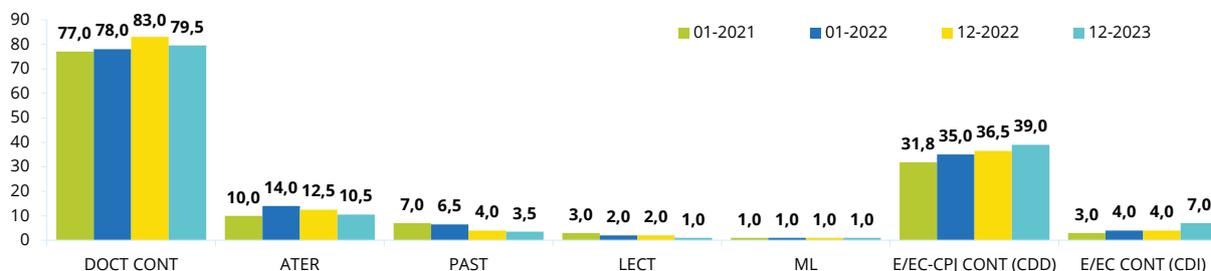
Nombre d'ETP titulaires par corps et par année



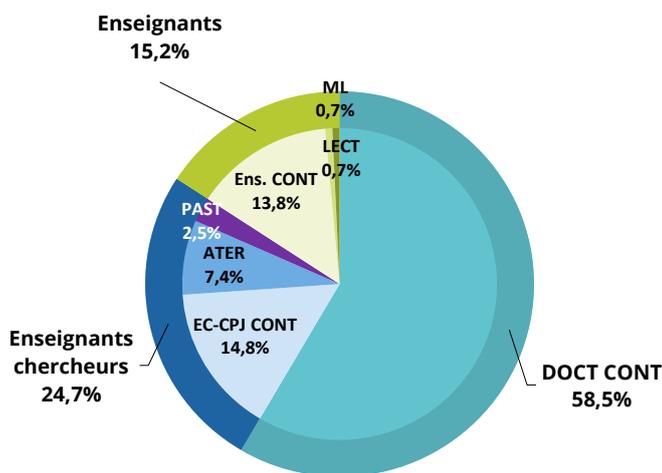
Répartition des ETP titulaires par corps au 31/12/2023



Nombre d'ETP contractuels par type de contrat et par année



Répartition des ETP contractuels par type de contrat au 31/12/2023



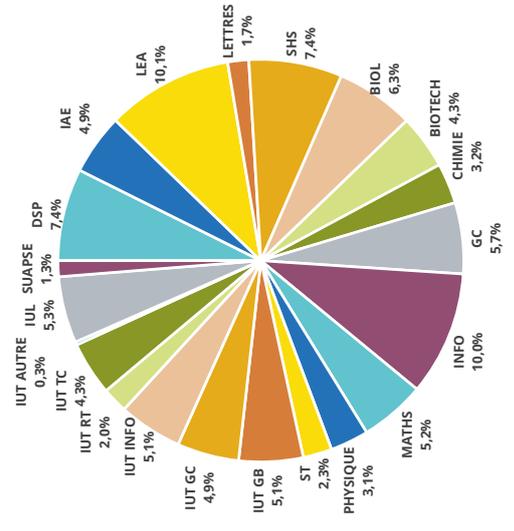
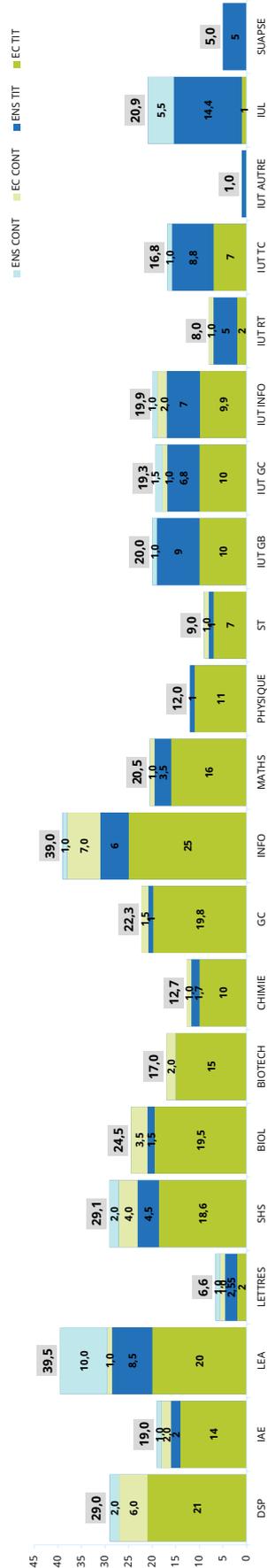
En plus des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels, des intervenants extérieurs sont recrutés pour réaliser des enseignements.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre total de vacataires enseignants	857	871	896	929

1. 2. 2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs par département

Effectifs physiques et ETP des enseignants et enseignants-chercheurs par département, par corps et par statut au 31/12/2023 (hors contractuels doctorants)

	DSP	IAE	LEA	LETTRES	SHS	BIOL	BIOTECH	CHIMIE	GÉNIE CIVIL	INFO	MATHS	PHYSI-QUE	SCIENCES TERRE	IUT GB	IUT GC	IUT INFO	IUT RT	IUT TC	IUT AUTRE	IUL	SUAPE	TOTAL	
	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP	ETP
TOTAL	29	19	40	6,6	29	25	17	13	22	39	21	12	9	20	19	20	8	17	1	21	5	391,05	
Total Titulaires	21	16	29	4,6	23	21	15	12	21	31	20	12	8	19	17	17	7	16	1	15	5	329,1	
PR	4	4	4	5,8	6	6	4	4	9	9	3	4	3	1	2	3	1	1	-	-	-	69,8	
MCF	17	10	16	2	13	14	9	6	11	16	13	7	4	9	8	6,9	1	6	-	1	-	169	
ENS 1 ^{er} /2 ^{ème} degré	-	2	8,5	2,6	4,5	1,5	-	1,7	1	6	3,5	1	1	9	6,8	7	5	8,8	1	14	5	90,25	
Total ENS CDD	8	2,9%	9	2,5%	2	3,1%	2	1,2%	1,5	7%	1,5%	1	1,1%	1	1,5%	3	1,3%	1	6%	2	10%	7	
EC-CPI/CDD	5	1	-	-	2	2	1	1	1	6	-	-	-	1	0,5	1	1	1	-	3,5	-	18	
ENS CDD	2	-	6	1	2	2	1	1	-	-	-	-	-	1	0,5	1	1	1	-	3,5	-	10,5	
PAST	1	1,0	1	1	2	1,5	-	-	1,5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,5	
LECT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
ML	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	



1. 2. 3. Les effectifs enseignants-chercheurs

1. 2. 3. 1. Les effectifs enseignants-chercheurs par laboratoire

ETP des enseignants-chercheurs par laboratoire, par corps et par statut au 31/12/2023

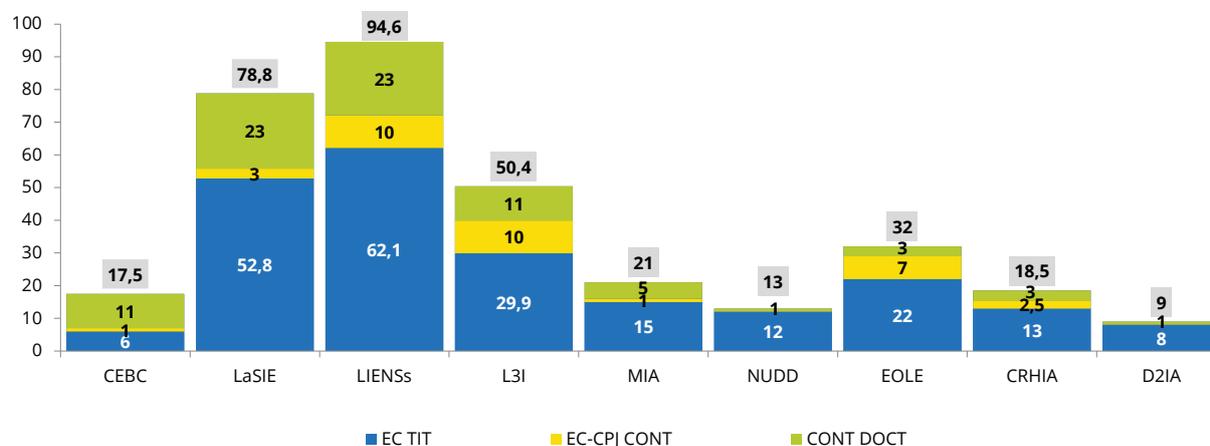
	TOTAL ENS et ENS-CH	HORS Labo LRUniv*	DANS Labo LRUniv	dont CEBC	dont LaSIE	dont LIENSs	dont L3I	dont MIA	dont NUDD	dont EOLE	dont CRHIA	dont D2IA
	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %	ETP %
TOTAL	500,6	135,8	364,8	30,5	80,8	109,6	50,4	21,0	13,0	32,0	18,5	9,0
TOTAL LRUniv*	470,6 94%	135,8 100%	334,8 92%	17,5 57%	78,8 98%	94,6 86%	50,4 100%	21,0 100%	13,0 100%	32,0 100%	18,5 100%	9,0 100%
TOTAL hors DOCT. CONT	391,05 78%	135,8 100%	255,3 70%	7,0 23%	55,8 69%	72,1 66%	39,9 79%	16,0 76%	12,0 92%	29,0 91%	15,5 84%	8,0 89%
dont Titulaires	329,1 66%	108,3 80%	220,8 61%	6,0 20%	52,8 65%	62,1 57%	29,9 59%	15,0 71%	12,0 92%	22,0 69%	13,0 70%	8,0 89%
PR	69,8	1	68,8	2	18	18,8	11	5	2	8	2	2
MCF	169,0	17	152	4	34,8	43,3	18,9	10	10	14	11	6
ENS 1 ^{er} /2 nd degré	90,3	90,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont CDI	7,0 1%	700% 5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CDI	7,0	7,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont CDD	134,5 27%	20,5 15%	114,0 31%	11,5 38%	26 32%	32,5 30%	20,5 41%	6 29%	1 8%	10 31%	5,5 30%	1 11%
EC-CPJ CDD	21,0	-	21	1	1	6	8	-	-	5	-	-
ENS CDD	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ATER	10,5	-	10,5	-	-	3,5	2	1	-	2	2	-
PAST	3,5	0,5	3	-	2	0,5	-	-	-	-	0,5	-
LECT	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ML	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONT DOCT	79,5	-	79,5	10,5	23	22,5	10,5	5	1	3	3	1
TOTAL CNRS**	30,0 6%	-	30,0 8%	13 43%	2 2%	15 14%	-	-	-	-	-	-

* Inclut les enseignants du 1er et 2nd degré, ainsi que les enseignants-chercheurs non affectés à un laboratoire de La Rochelle Université

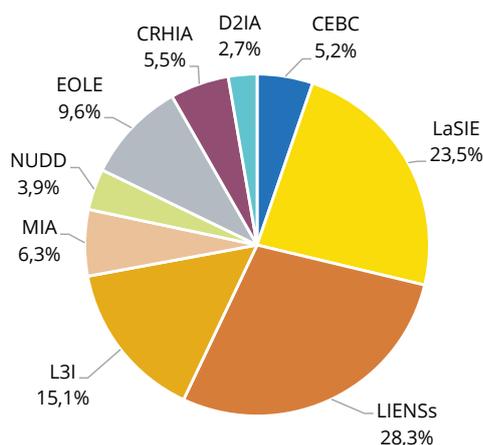
** Source Institut LUDI

Au 31/12/2023, pour un volume total de 500.6 ETP d'enseignants et d'enseignants-chercheurs exerçant au sein de l'Université, 470.6 ETP sont des agents de La Rochelle Université tandis que 30 ETP sont des agents du CNRS, soit respectivement 94% et 6% de la population totale des enseignants et enseignants-chercheurs.

ETP enseignants-chercheurs par laboratoire et par statut au 31/12/2023



Répartition des ETP enseignants-chercheurs par laboratoire au 31/12/2023

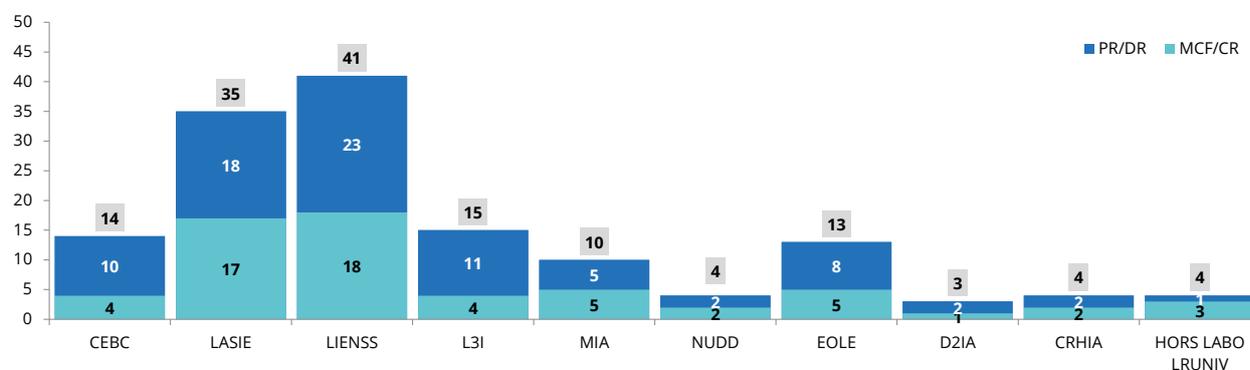


1. 2. 3. 2. Les habilitations à diriger des recherches

Nombre d'HDR par laboratoire et par corps (titulaires)

	TOTAL CHERCHEURS			dont CEBC			dont LaSIE			dont LIENSSs			dont L3I			dont MIA			dont NUDD			dont EOLE			dont D2IA			dont CRHIA			dont HORS Labo LRUniv		
	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H	Eff	F	H			
TOTAL MCF/PR LRUNIV	240	84	156	6	4	2	53	11	42	63	26	37	30	3	27	15	2	13	12	8	4	22	14	8	8	5	3	13	6	7	18	5	13
PR	70	18	52	2	1	1	18	1	17	19	7	12	11	1	10	5	1	4	2	2	-	8	3	5	2	1	1	2	1	1	1	-	1
MCF	170	66	104	4	3	1	35	10	25	44	19	25	19	2	17	10	1	9	10	6	4	14	11	3	6	4	2	11	5	6	17	5	12
MCF avec HDR	54	17	37	1	1	-	17	6	11	14	5	9	4	-	4	5	5	2	1	1	5	4	1	1	-	1	2	-	2	3	-	3	
MCF sans HDR	116	49	67	3	2	1	18	4	14	30	14	16	15	2	13	5	1	4	8	5	3	9	7	2	5	4	1	9	5	4	14	5	9
TOTAL DR/CR CNRS	30	7	23	13	1	12	2	-	2	15	6	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
DR	12	2	10	8	-	8	-	-	-	4	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
CR	18	5	13	5	1	4	2	-	2	11	4	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
CR avec HDR	7	1	6	3	-	3	-	-	-	4	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
CR sans HDR	11	4	7	2	1	1	2	-	2	7	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

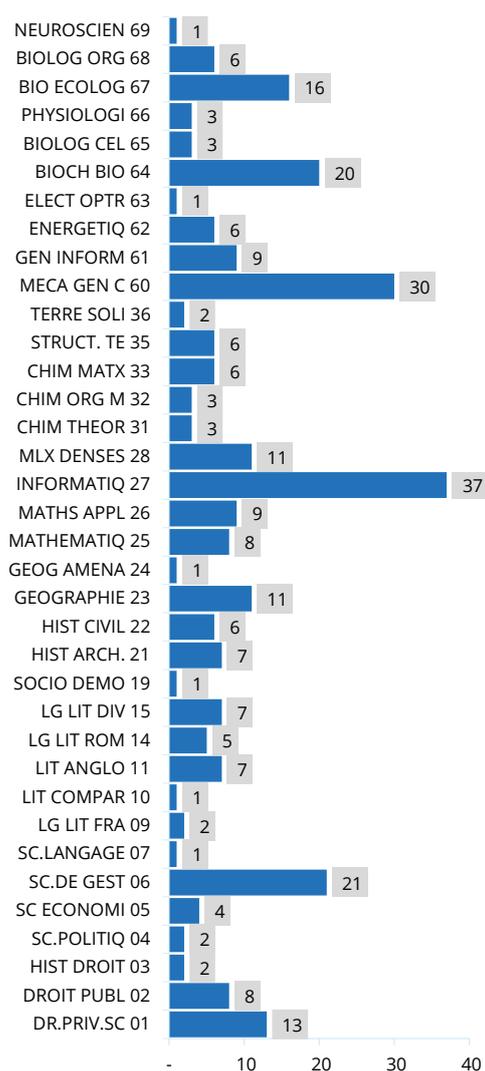
Nombre d'enseignants-chercheurs et chercheurs avec HDR par corps et par laboratoire



1. 2. 4. Les effectifs par section disciplinaire

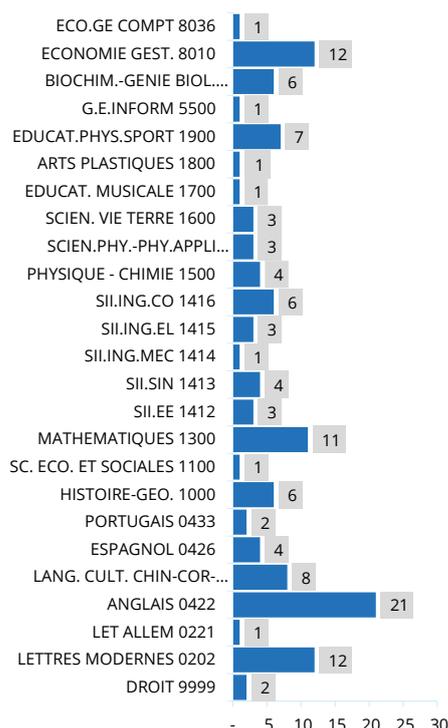
Effectifs enseignants-chercheurs par section CNU

	PR	MCF	Total Titulaires	EC	ATER	PAST	Total Contractuels	TOTAL
01 DR.PRIV.SC	2	9	11	2	-	-	2	13
02 DROIT PUBL	1	5	6	2	-	-	2	8
03 HIST DROIT	-	1	1	1	-	-	1	2
04 SC.POLITIQ	-	2	2	-	-	-	-	2
05 SC ECONOMI	1	3	4	-	-	-	-	4
06 SC.DE GEST	5	13	18	1	2	-	3	21
07 SC.LANGAGE	-	1	1	-	-	-	-	1
09 LG LIT FRA	-	1	1	-	1	-	1	2
10 LIT COMPAR	-	1	1	-	-	-	-	1
11 LIT ANGLO	2	5	7	-	-	-	-	7
14 LG LIT ROM	1	3	4	-	1	-	1	5
15 LG LIT DIV	-	7	7	-	-	-	-	7
19 SOCIO DEMO	-	1	1	-	-	-	-	1
21 HIST ARCH.	1	5	6	-	1	-	1	7
22 HIST CIVIL	2	3	5	-	-	1	1	6
23 GEOGRAPHIE	3	5	8	1	1	1	3	11
24 GEOG AMENA	1	-	1	-	-	-	-	1
25 MATHEMATIQ	1	6	7	-	1	-	1	8
26 MATHS APPL	2	7	9	-	-	-	-	9
27 INFORMATIQ	8	19	27	8	2	-	10	37
28 MLX DENSES	4	7	11	-	-	-	-	11
31 CHIM THEOR	1	2	3	-	-	-	-	3
32 CHIM ORG M	1	2	3	-	-	-	-	3
33 CHIM MATX	2	3	5	1	-	-	1	6
35 STRUCT. TE	2	3	5	1	-	-	1	6
36 TERRE SOLI	1	1	2	-	-	-	-	2
60 MECA GEN C	10	17	27	-	-	3	3	30
61 GEN INFORM	4	5	9	-	-	-	-	9
62 ENERGETIQ	1	4	5	-	-	1	1	6
63 ELECT OPTR	1	-	1	-	-	-	-	1
64 BIOCH BIO	6	11	17	2	-	1	3	20
65 BIOLOG CEL	-	3	3	-	-	-	-	3
66 PHYSIOLOGI	-	3	3	-	-	-	-	3
67 BIO ECOLOG	4	8	12	2	2	-	4	16
68 BIOLOG ORG	3	3	6	-	-	-	-	6
69 NEUROSCIEN	-	1	1	-	-	-	-	1
TOTAL	70	170	240	21	11	7	39	279



Effectifs enseignants par section disciplinaire

	Total Titulaires	Total Contractuels	TOTAL
9999 DROIT	-	2	2
0202 LETTRES MODERNES	7	5	12
0221 LET ALLEM	1	-	1
0422 ANGLAIS	17	4	21
0424 LANG. CULT. CHIN-COR-INDO	2	6	8
0426 ESPAGNOL	3	1	4
0433 PORTUGAIS	-	2	2
1000 HISTOIRE-GEO.	4	2	6
1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	-	1
1300 MATHEMATIQUES	11	-	11
1412 SII.EE	3	-	3
1413 SII.SIN	2	2	4
1414 SII.ING.MEC	-	1	1
1415 SII.ING.EL	3	-	3
1416 SII.ING.CO	6	-	6
1500 PHYSIQUE - CHIMIE	4	-	4
1510 SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	3	-	3
1600 SCIEN. VIE TERRE	3	-	3
1700 EDUCAT. MUSICALE	1	-	1
1800 ARTS PLASTIQUES	1	-	1
1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	7	-	7
5500 G.E.INFORM	1	-	1
7100 BIOCHIM.-GENIE BIOL.	5	1	6
8010 ECONOMIE GEST.	10	2	12
8036 ECO.GE COMPT	1	-	1
TOTAL	96	28	124



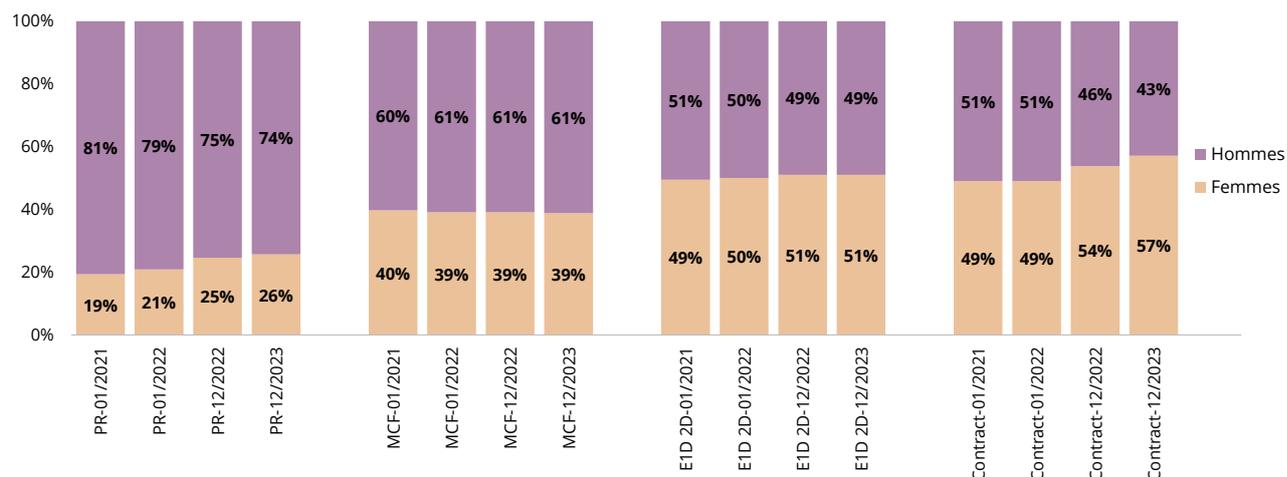
1. 2. 5. Les données démographiques

1. 2. 5. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur (hors personnel ATER et doctorant contractuel)

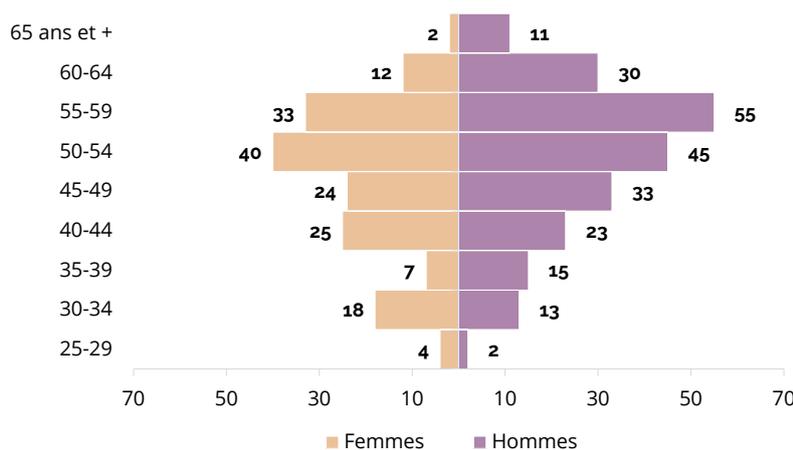
Structure par âge, sexe et catégorie du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2023

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL	% Rép.	Rappel 12-2022	Rappel 01-2022	Rappel 01-2021
EFFECTIFS TITULAIRES	1	14	15	34	52	81	87	39	13	336	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	9	4	15	21	38	33	11	2	133	39,6%	39,6%	38,7%	38,5%
Hommes	1	5	11	19	31	43	54	28	11	203	60,4%	60,4%	61,3%	61,5%
Personnel enseignant du supérieur	1	11	11	28	32	53	65	29	10	240	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	7	3	11	12	22	22	6	1	84	35,0%	34,9%	33,9%	33,9%
Hommes	1	4	8	17	20	31	43	23	9	156	65,0%	65,1%	66,1%	66,1%
PR	-	-	2	2	8	19	23	12	4	70	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	-	1	-	3	8	4	2	-	18	25,7%	24,6%	20,9%	19,4%
Hommes	-	-	1	2	5	11	19	10	4	52	74,3%	75,4%	79,1%	80,6%
MCF	1	11	9	26	24	34	42	17	6	170	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	7	2	11	9	14	18	4	1	66	38,8%	39,2%	39,2%	39,8%
Hommes	1	4	7	15	15	20	24	13	5	104	61,2%	60,8%	60,8%	60,2%
Personnel enseignant 1^{er}2nd degré	-	3	4	6	20	28	22	10	3	96	100%	100%	100%	100%
Femmes	-	2	1	4	9	16	11	5	1	49	51,0%	51,0%	50,0%	49,5%
Hommes	-	1	3	2	11	12	11	5	2	47	49,0%	49,0%	50,0%	50,5%
EFFECTIFS CONTRACTUELS	5	17	7	14	5	4	1	3	-	56	100%	100%	100%	100%
Femmes	4	9	3	10	3	2	-	1	-	32	57,1%	53,8%	49,1%	49,1%
Hommes	1	8	4	4	2	2	1	2	-	24	42,9%	46,2%	50,9%	50,9%
ENSEMBLE	6	31	22	48	57	85	88	42	13	392	100%	100%	100%	100%
Femmes	4	18	7	25	24	40	33	12	2	165	42,1%	41,5%	40,2%	39,9%
Hommes	2	13	15	23	33	45	55	30	11	227	57,9%	58,5%	59,8%	60,1%
Part des femmes par tranche d'âge	67%	58%	32%	52%	42%	47%	38%	29%	15%	42,1%				

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

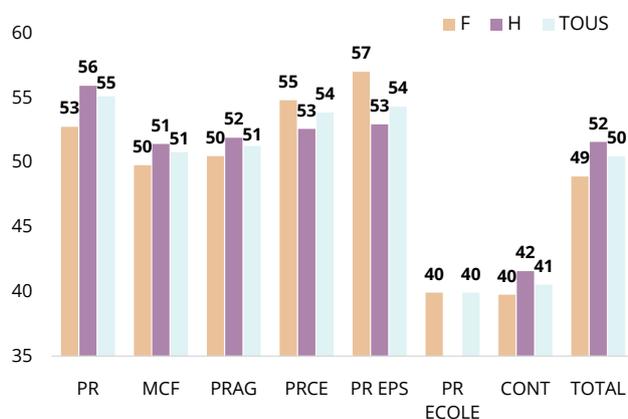


Pyramide des âges du personnel enseignant et enseignant-chercheur au 31/12/2023

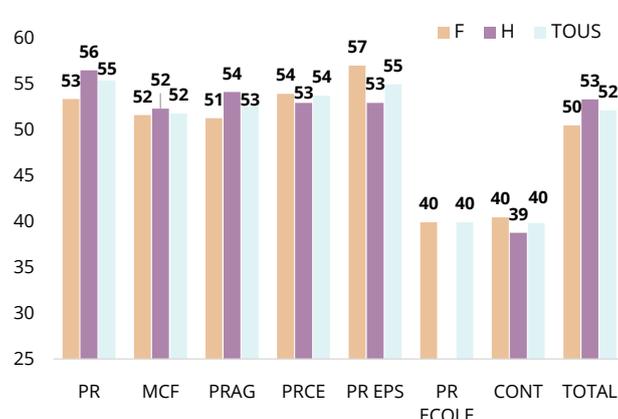


La classe la plus représentée est celle des **55-59 ans**. La moyenne d'âge du personnel enseignant est de **50 ans**. Cette donnée varie selon le sexe : la moyenne d'âge des femmes est de 49 ans, alors que celles des hommes est de 52 ans.

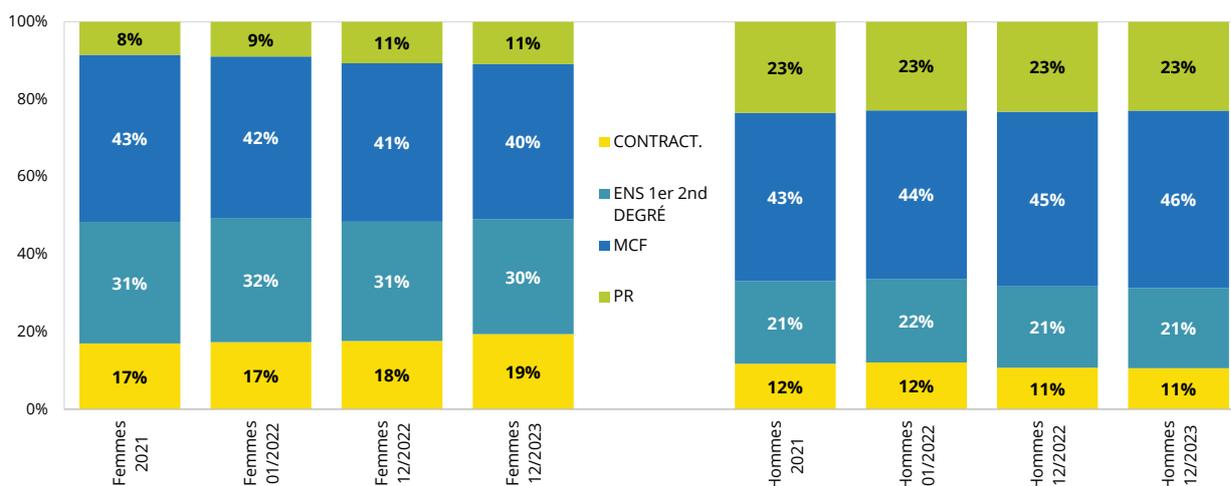
Moyenne d'âge du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par genre



Age médian du personnel enseignant et enseignant-chercheur par corps et par genre



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



La population enseignante est masculine à **57.9 %** (227 hommes pour 165 femmes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les corps considérés : alors que la population titulaire d'enseignants du supérieur est très largement masculine (65 % d'hommes pour 35 % de femmes), la situation est plus équilibrée pour le personnel titulaire enseignant du 1^{er} et du 2nd degré (51 % de femmes pour 49 % d'hommes) et enseignant contractuel (57% de femmes pour 43 % d'hommes).

1. 2. 5. 2. Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI depuis 2020

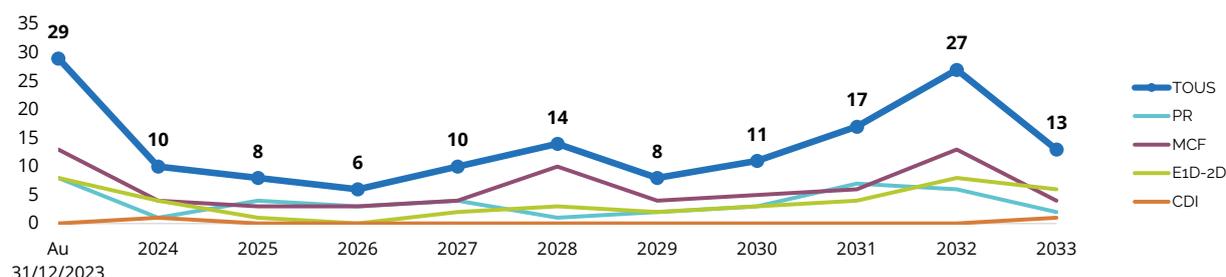
	2020		2021		2022		2023		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
PR	4	66 ans et 10 mois	2	68 ans et 2 mois	1	64 ans	-	-	7	66 ans et 10 mois
MCF	1	65 ans et 7 mois	3	65 ans et 8 mois	4	66 ans	-	-	8	65 ans et 10 mois
Personnel ESUP	5	66 ans et 7 mois	5	66 ans et 8 mois	5	65 ans et 7 mois	-	-	15	66 ans et 3 mois
PRAG	2	62 ans et 10 mois	-	-	3	63 ans et 1 mois	2	62 ans et 4 mois	7	62 ans et 10 mois
PRCE	1	55 ans et 4 mois	-	-	1	62 ans et 6 mois	1	63 ans et 7 mois	3	60 ans et 6 mois
PR EPS	1	63 ans et 1 mois	1	62 ans et 6 mois	-	-	-	-	2	62 ans et 9 mois
PR ECOLE	-	-	1	60 ans et 10 mois	-	-	-	-	1	60 ans et 10 mois
Personnel E1D/E2D	4	61 ans et 1 mois	2	61 ans et 8 mois	4	63 ans	3	62 ans et 9 mois	13	62 ans et 2 mois
TOTAL TITULAIRES	9	64 ans et 1 mois	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	3	62 ans et 9 mois	28	64 ans et 4 mois
TOTAL CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	9	64 ans et 1 mois	7	65 ans et 3 mois	9	64 ans et 5 mois	3	62 ans et 9 mois	28	64 ans et 4 mois

b. Les départs à la retraite prévus

Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite dans les 10 prochaines années (sur la base des effectifs présents au 31/12/2023)

	Nb d'enseignants ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite au 31/12/2023				Nb d'enseignants atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2024-2028				Nb d'enseignants atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2029-2033				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2023 à 2033)			
	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université
PR	8	1	7	11%	13	2	11	19%	20	4	16	29%	41	7	34	59%
MCF	13	2	11	8%	24	11	13	14%	32	12	20	19%	69	25	44	41%
PRAG	2	-	2	4%	5	2	3	10%	13	4	9	27%	20	6	14	41%
PRCE	6	4	2	14%	5	4	1	12%	8	4	4	19%	19	12	7	45%
PR EPS	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	67%	2	1	1	67%
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%
TOTAL TITULAIRES	29	7	22	9%	47	19	28	14%	75	25	50	22%	151	51	100	45%
EC CONT CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ENS CONT CDI	-	-	-	-	1	1	-	14%	1	1	-	14%	2	2	-	29%
TOTAL CDI	-	-	-	-	1	1	-	14%	1	1	-	14%	2	2	-	29%
ENSEMBLE	29	7	22	8%	48	20	28	14%	76	26	50	22%	153	53	100	45%
En % des eff. de l'Université	8%	5%	11%	-	14%	14%	14%	-	22%	19%	24%	-	45%	38%	49%	-

Nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2033



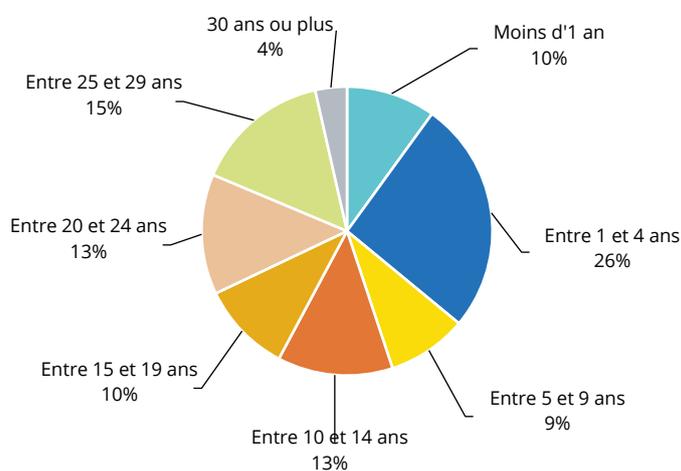
1. 2. 6. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel enseignant et enseignant-chercheur par statut et par tranche d'ancienneté au 31/12/2023

	Personnel titulaire				Personnel contractuel					TOTAL	Rép. (%)
	Enseignant, enseignant-chercheur	Enseignant 1 ^{er} et 2 nd degré	TOTAL	Rép. (%)	Enseignant	Enseignant-chercheur	Contractuel doctorant	TOTAL	Rép. (%)		
Moins d'1 an	2	3	5	1%	5	12	26	43	29%	48	10%
Entre 1 et 4 ans	24	17	41	12%	14	17	54	85	58%	126	26%
Entre 5 et 9 ans	20	11	31	9%	5	7	-	12	8%	43	9%
Entre 10 et 14 ans	33	27	60	18%	1	1	-	2	1%	62	13%
Entre 15 et 19 ans	30	14	44	13%	3	2	-	5	3%	49	10%
Entre 20 et 24 ans	56	9	65	19%	-	-	-	-	0%	65	13%
Entre 25 et 29 ans	60	13	73	22%	-	-	-	-	0%	73	15%
30 ans ou plus	15	2	17	5%	-	-	-	-	0%	17	4%
TOTAL	240	96	336	100%	28	39	80	147	100%	483	100%

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

Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur par tranche d'ancienneté au 31/12/2023



1. 3. Le personnel BIATSS

Les emplois BIATSS sont répartis selon quatre types de population :

- > les emplois fonctionnels (FCTL)
- > les emplois de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- > les emplois de BIBliothèques (BIB)
- > les emplois des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF)

	Fonctionnels	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur		Personnel de bibliothèque	Personnel Ingénieur et personnel Technique de Recherche et Formation
		Administratif	Personnel de santé		
Cat. A	. Directeur général des services (DGS)	. Attaché d'administration de l'État (AAE)	. Médecin de l'Éducation Nationale (MEN)	. Conservateur général des bibliothèques	. Ingénieur de recherche (IGR)
	. Agent comptable		. Infirmier (INF)	. Conservateur des (CONS)	. Ingénieur d'études (IGE)
	. Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'ESR		. Assistant de service social (ASOC)	. Conservateur des musées	. Assistant ingénieur (ASI)
Cat. B		. Secrétaire d'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)	. Technicien de l'Éducation Nationale	. Bibliothécaire assistant spécialisé (BAS)	. Technicien de recherche et de formation (TCH)
Cat. C		. Adjoint administratif d'administration, de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)		. Magasinier des bibliothèques (MAG)	. Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)

1. 3. 1. Les effectifs par année

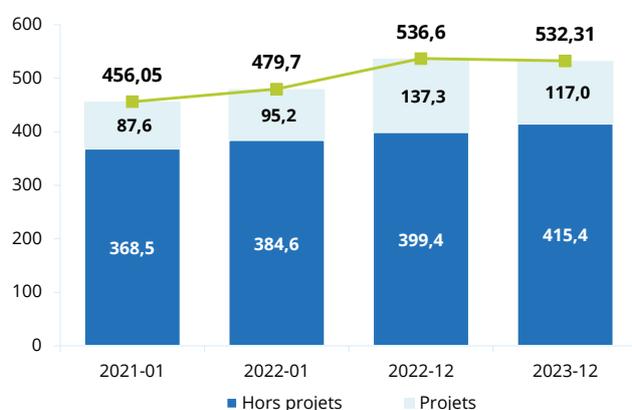
1. 3. 1. 1. Les effectifs BIATSS par statut, par catégorie et par source de financement

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

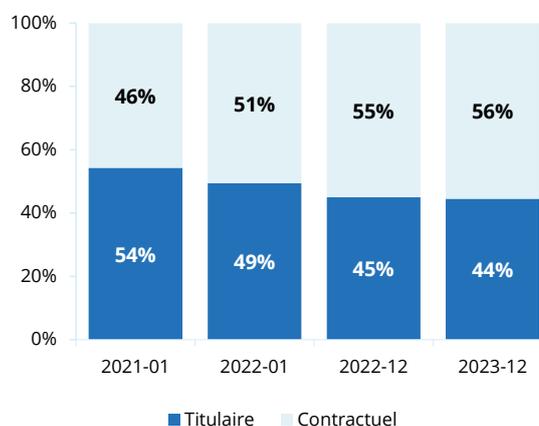
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
Personnel hors projets	133	127,0	79	77,8	168	163,7	-	-	380	368,5
<i>dont titulaires</i>	90	86,7	57	56,6	103	100,4	-	-	250	243,7
<i>dont contractuels</i>	43	40,3	22	21,2	65	63,3	-	-	130	124,8
Personnel projets	77	76,6	7	7,0	1	1	3	3	88	87,6
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	1	1,0	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	74	73,6	6	6,0	1	1,0	3	3,0	84	83,6
TOTAL 01/01/2021	210	203,6	86	84,8	169	164,7	3	3,0	468	456,1
Personnel hors projets	138	132,2	91	89,7	167	162,7	-	-	396	384,6
<i>dont titulaires</i>	81	78,9	59	58,1	98	96,1	-	-	238	233,1
<i>dont contractuels</i>	57	53,3	32	31,6	69	66,6	-	-	158	151,5
Personnel projets	87	84,1	9	8,6	1	1	2	2	99	95,2
<i>dont titulaires</i>	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	83	80,1	9	8,6	1	0,5	2	2,0	95	91,2
TOTAL 01/01/2022 ⁽¹⁾	225	216,2	100	98,3	167	163,2	2	2,0	494	479,7
Personnel hors projets	154	149,2	98	95,9	157	154,3	-	-	409	399,4
<i>dont titulaires</i>	92	90,4	62	60,8	88	86,0	-	-	242	237,2
<i>dont contractuels</i>	62	58,8	36	35,1	69	68,3	-	-	167	162,2
Personnel projets	121	118,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	140	137,3
<i>dont titulaires</i>	4	4,0	-	-	-	-	-	-	4	4,0
<i>dont contractuels</i>	117	114,7	16	15,6	1	1,0	2	2,0	136	133,3
TOTAL 31/12/2022 ⁽¹⁾	274	267,8	114	111,5	158	155,3	2	2,0	548	536,6
Personnel hors projets	163	155,0	107	104,3	158	155,1	1	1,0	429	415,4
<i>dont titulaires</i>	92	90,2	64	62,5	83	81,1	-	-	239	233,8
<i>dont contractuels</i>	71	64,8	43	41,8	75	74,0	1	1,0	190	181,6
Personnel projets	103	99,7	17	15,9	1	0,4	1	1,0	122	117,0
<i>dont titulaires</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont contractuels</i>	100	96,7	17	15,9	1	0,4	1	1,0	119	114,0
TOTAL 31/12/2023 ⁽¹⁾	263	254,6	123	120,2	158	155,5	2	2,0	546	532,3

(1) En cas de double affectations d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 1 personne au 01/01/2022 et au 31/12/2023, puis 5 personnes au 31/12/2023.

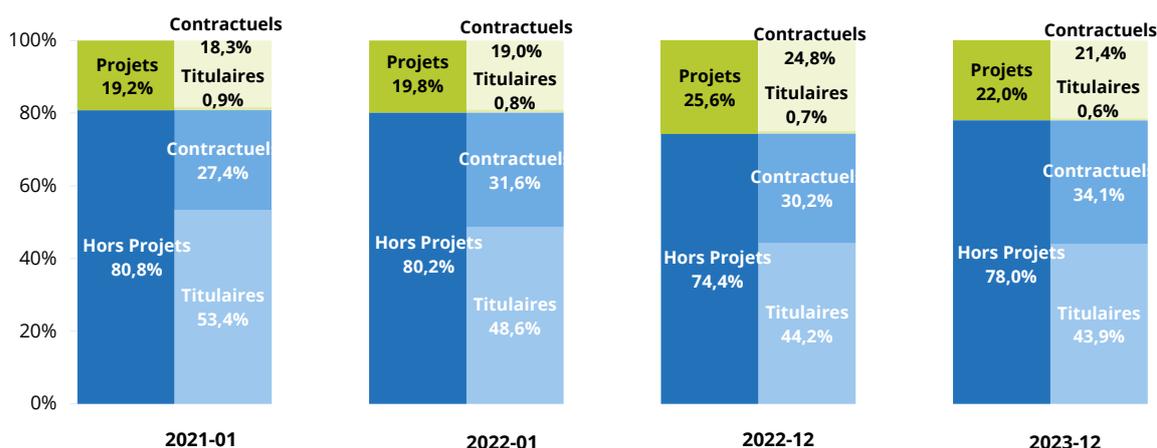
Effectifs BIATSS par source de financement et par année (ETP)



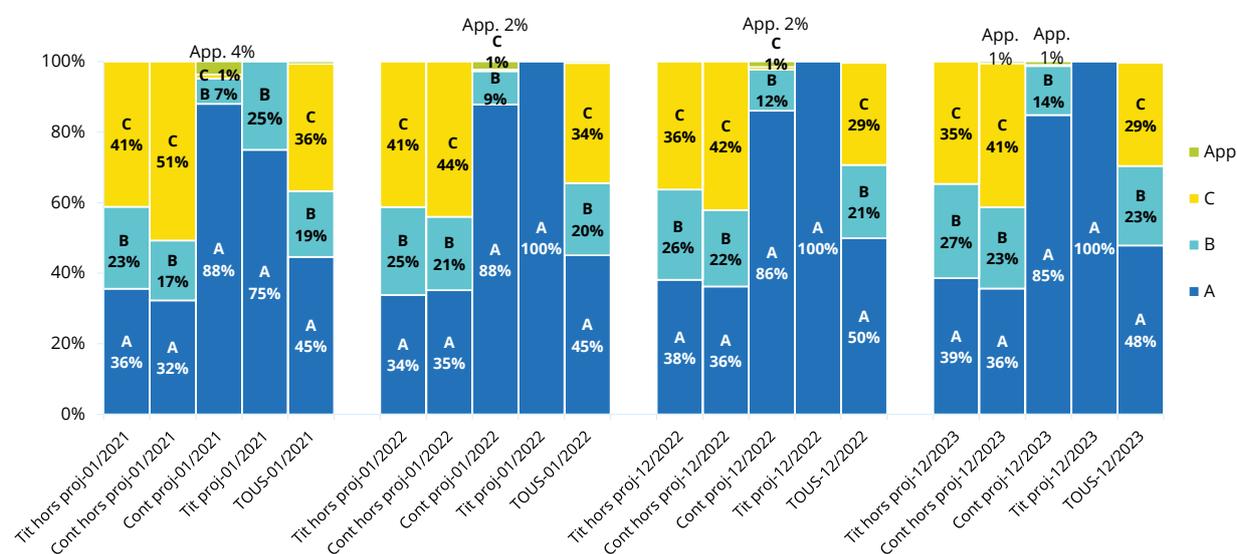
Répartition des effectifs BIATSS par statut et par année (ETP)



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



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



Focus sur les collaborateurs ponctuels

Nombre de contractuels étudiants et de stagiaires recrutés par année universitaire

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre total d'étudiants contractuels	N.D	181	183	188
Nombre total de stagiaires encadrés	N.D	N.D	89	100

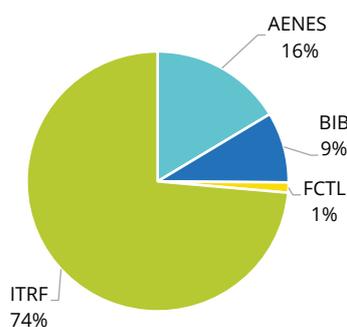
	2020	2021	2022	2023
Nombre d'heures étudiants payées	7 810	7 999	8 737	8 731

1.3.1.1.1 Les effectifs BIATSS titulaires

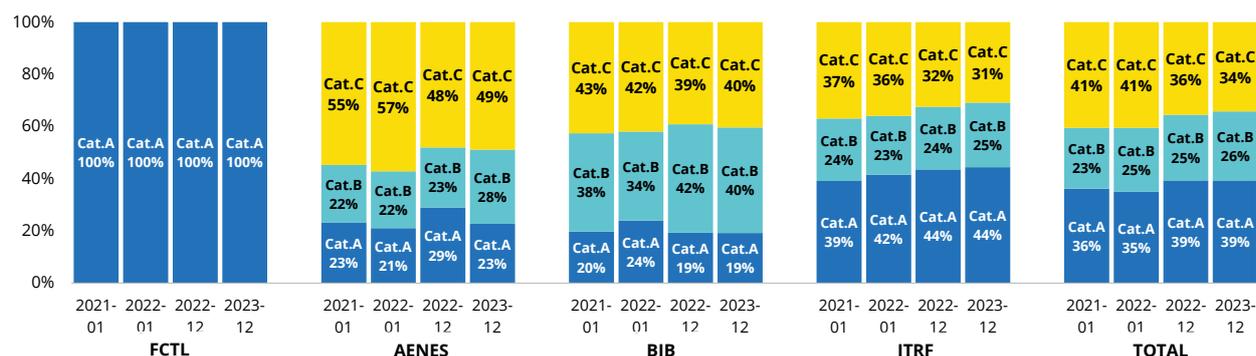
Effectifs physiques et ETP des BIATSS titulaires par corps, par catégorie et par année

	01/01/2021			01/01/2022			31/12/2022			31/12/2023			ÉCART 2 dernières années	
	Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	ETP		Eff. Phys.	Ecart ETP
	Nb	Nb	%											
DGS	-	-		1	1,0		1	1,0		1	1,0		-	-
A AGENT COMPTABLE ADMINISTRAT-EUR-RICE ENESR	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	1	1,0	100,0%	-	-
Total FONCTIONNELS	2	2,0	100%	2	2,0	100%	2	2,0	100%	3	3,0	100%	+1	+1,0
AAE	9	9,0		9	9,0		11	11,0		8	8,0		-3	-3,0
A INF	1	0,8	21,0%	1	0,8	23,3%	1	0,8	29,0%	1	0,8	22,7%	-	-
ASOC	1	0,8		1	0,8		1	0,8		-	-		-1	-0,8
B SAENES	11	11,0	21,8%	10	10,0	22,0%	10	10,0	23,0%	11	11,0	28,4%	+1	+1,0
C ADJAENES	29	28,8	57,1%	25	24,9	54,7%	21	20,9	48,0%	19	18,9	48,8%	-2	-2,0
Total AENES	51	50,4	100%	46	45,5	100%	44	43,5	100%	39	38,7	100%	-5	-4,8
A CONS BIBLIOTHÉCAIRE	2	2,0	24,0%	2	2,0	19,8%	2	2,0	19,3%	2	2,0	19,2%	-	-
B BIB. ASS.	8	7,8	34,1%	8	7,6	37,6%	9	8,6	41,5%	9	8,4	40,4%	-	-0,2
C MAG	10	9,6	41,9%	9	8,6	42,6%	9	8,1	39,1%	9	8,4	40,4%	-	+0,3
Total BIBLIOTHÈQUE	24	22,9	100%	21	20,2	100%	22	20,7	100%	22	20,8	100%	-	+0,1
IGR	13	12,5		11	11,0		17	17,0		18	18,0		+1	+1,0
A IGE	43	42,1	41,5%	42	41,1	39,1%	46	44,7	43,6%	46	44,5	44,4%	-	-0,2
ASI	18	17,0		15	14,2		15	14,9		15	14,9		-	-
B TCH	39	38,8	22,5%	41	40,5	23,9%	43	42,2	24,0%	44	43,1	24,7%	+1	+0,9
C ADT	64	62,0	36,0%	64	62,6	37,0%	58	57,0	32,4%	55	53,8	30,9%	-3	-3,2
Total ITRF	177	172,4	100%	173	169,4	100%	179	175,8	100%	178	174,3	100%	-1	-1,5
TOTAL	254	247,7		242	237,1		247	242,0		242	236,8		-5	-5,2

Répartition du personnel titulaire BIATSS par filière au 31/12/2023 (ETP)



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



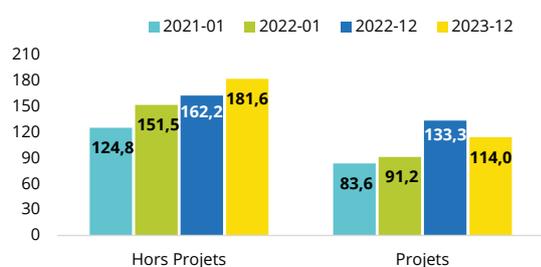
1.3.1.1.2 Les effectifs BIATSS contractuels

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

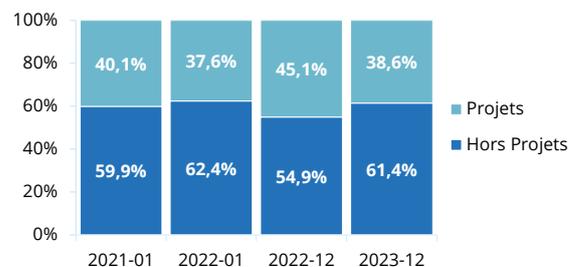
	01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	130	124,8	158	151,5	167	162,2	190	181,6
dont CDI catégorie A	13	10,4	24	21,6	32	30,1	37	33,7
dont CDI catégorie B	7	6,9	10	9,8	14	13,1	20	19,3
dont CDI catégorie C	18	17,3	16	14,8	24	23,5	29	28,2
Total CDI	38	34,6	50	46,2	70	66,7	86	81,2
dont CDD catégorie A	30	29,9	33	31,7	30	28,7	34	31,1
dont CDD catégorie B	15	14,3	22	21,8	22	22,0	23	22,5
dont CDD catégorie C	47	46,0	53	51,8	45	44,8	46	45,8
dont apprentis	-	-	-	-	-	-	1	1,0
Total CDD	92	90,2	108	105,3	97	95,5	104	100,4
PERSONNEL PROJETS	84	83,6	95	91,2	136	133,3	119	114,0
dont CDI catégorie A	-	-	-	-	4	3,7	4	3,7
dont CDI catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-
dont CDI catégorie C	-	-	1	0,5	-	-	1	0,4
Total CDI	-	-	1	0,5	4	3,7	5	4,1
dont CDD catégorie A	73	72,6	83	80,1	113	111,0	96	93,0
dont CDD catégorie B	7	7,0	9	8,6	16	15,6	17	15,9
dont CDD catégorie C	1	1,0	-	-	1	1,0	-	-
dont apprentis	3	3,0	2	2,0	2	2,0	1	1,0
Total CDD	84	83,6	94	90,7	132	129,6	114	109,9
TOTAL CONTRACTUELS ⁽¹⁾	214	208,4	252	242,6	302	295,4	304	295,5

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacun des types de contrat. Mais le total contractuels établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 1 personne au 01/01/2022 et 31/12/2022, puis 5 personnes au 31/12/2023.

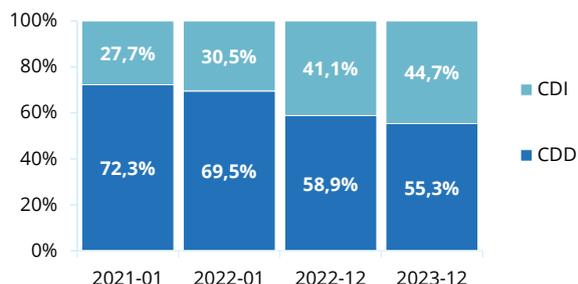
Effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



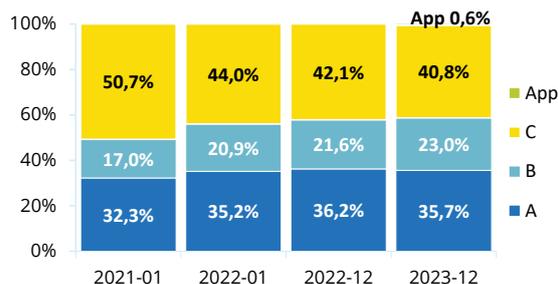
Répartition des effectifs BIATSS contractuels par source de financement et par année (ETP)



Focus sur les effectifs BIATSS contractuels hors projets : répartition selon leur type de contrat sur les 4 dernières années



Focus sur les effectifs BIATSS contractuels hors projets : répartition selon leur catégorie sur les 4 dernières années

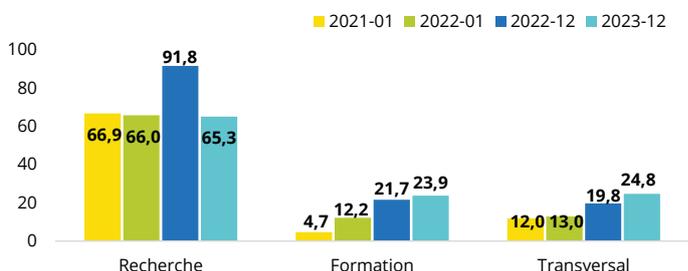


Focus sur les personnels contractuels sur projet : effectifs physiques et ETP par catégorie et type de projet

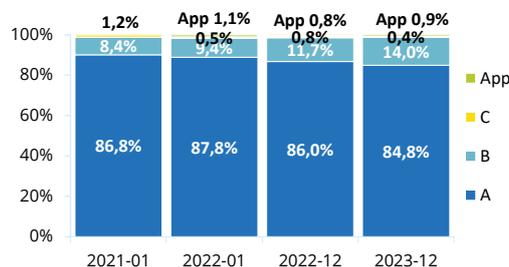
	01/01/2021		01/01/2022		31/12/2022		31/12/2023	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
A	60	59,9	64	61,4	83	82,2	61	59,7
B	6	6,0	5	4,6	9	8,6	6	5,6
C	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprenti	1	1,0	-	-	1	1,0	-	-
Projet de recherche	67	66,9	69	66,0	93	91,8	67	65,3
A	5	4,7	10	9,7	17	16,7	19	17,5
B	-	-	1	1,0	4	4,0	5	5,0
C	-	-	1	0,5	-	-	1	0,4
Apprenti	-	-	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Projet de formation	5	4,7	13	12,2	22	21,7	26	23,9
A	8	8,0	9	9,0	17	15,8	21	19,5
B	1	1,0	3	3,0	3	3,0	6	5,3
C	1	1,0	-	-	1	1,0	-	-
Apprenti	2	2,0	1	1,0	-	-	-	-
Projet transversal	12	12,0	13	13,0	21	19,8	27	24,8
TOTAL PERSONNEL PROJETS ⁽¹⁾	84	83,6	95	91,2	136	133,3	119	114,0

⁽¹⁾ En cas de double affectation d'agents sur des types de projet différents, les agents comptent 1 effectif physique dans chacun des types de projet. Mais le total contractuels établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 1 personne au 31/12/2023.

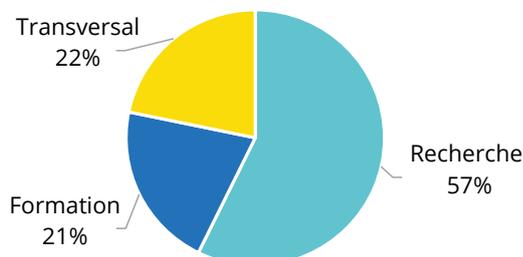
Effectifs BIATSS contractuels sur projet, par type de projet et par année (ETP)



Répartition des effectifs BIATSS contractuels sur projet par catégorie et par année (ETP)



Effectifs BIATSS contractuels sur projet par nature de projet (au 31/12/2023)



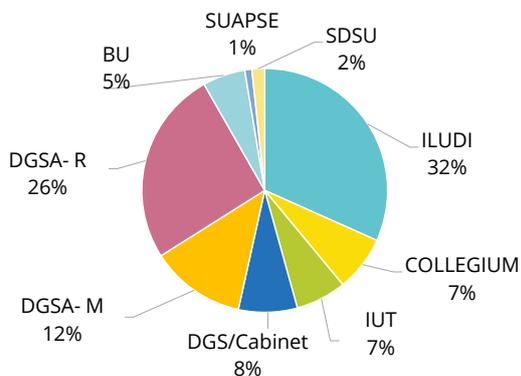
1. 3. 2. Les effectifs BIATSS par affectation

Effectifs physiques et ETP des BIATSS par affectation, par source de financement, par statut et par catégorie au 31/12/2023

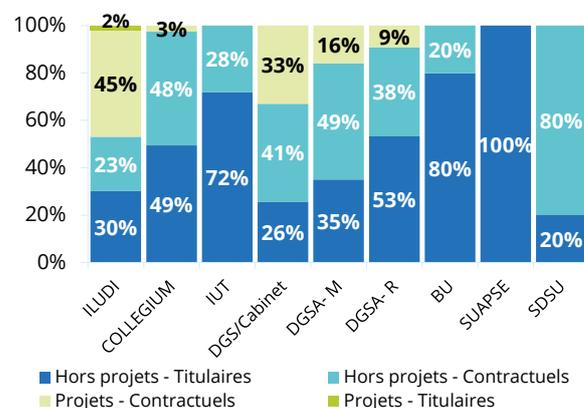
	ILUDI		COLLEGIUM		IUT		DGS/Cabinet		DGSA- M		DGSA- R		BU		SUAPSE		SDSU		TOTAL	
	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP	Eff.	ETP
PERSONNEL HORS PROJETS	89	89,6	42	38,0	36	35,5	28	27,6	60	56,2	127	124,8	31	29,8	5	5,0	11	8,9	429	415,4
<i>dont catégorie A</i>	28	29,2	6	4,0	5	4,9	6	5,8	8	7,6	34	33,9	4	4,0	-	-	1	0,8	92	90,2
<i>dont catégorie B</i>	8	8,0	8	7,3	11	11,0	1	1,0	7	6,8	17	17,0	11	10,4	1	1,0	-	-	64	62,5
<i>dont catégorie C</i>	14	14,0	8	8,0	10	9,6	4	3,8	9	9,0	23	22,3	10	9,4	4	4,0	1	1,0	83	81,1
TITULAIRES	50	51,2	22	19,3	26	25,5	11	10,6	24	23,4	74	73,2	25	23,8	5	5,0	2	1,8	239	233,8
<i>dont catégorie A</i>	13	12,4	3	1,9	2	2	8	8,0	18	15,9	17	16,5	1	1,0	-	-	9	7,1	71	64,8
<i>dont catégorie B</i>	11	11	-	-	5	5,0	2	2,0	7	6,5	16	15,3	2	2,0	-	-	-	-	43	41,8
<i>dont catégorie C</i>	14	14,0	17	16,8	3	3,0	7	7,0	11	10,4	20	19,8	3	3,0	-	-	-	-	75	74,0
<i>dont apprentis</i>	1	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0
CONTRACTUELS	39	38,4	20	18,7	10	10,0	17	17,0	36	32,8	53	51,6	6	6,0	-	-	9	7,1	190	181,6
PERSONNEL PROJETS	82	79	1	1	-	-	14	13,6	12	11	13	13	-	-	-	-	-	-	117	117,0
<i>dont catégorie A</i>	3	3,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont catégorie B</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TITULAIRES PROJETS	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3,0
<i>dont catégorie A</i>	72	69,7	1	1	-	-	12	11,8	9	8,2	6	6,0	-	-	-	-	-	-	97	96,7
<i>dont catégorie B</i>	7	6,6	-	-	-	-	1	0,8	2	2,0	7	6,5	-	-	-	-	-	-	16	15,9
<i>dont catégorie C</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,4
<i>dont apprentis</i>	-	-	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0
CONTRACTUELS PROJETS	79	76,3	1	1	-	-	14	14	12	11	13	13	-	-	-	-	-	-	114	114,0
TOTAL ⁽¹⁾	171	168,9	43	39,0	36	35,5	42	41,2	72	66,8	140	137,3	31	29,8	5	5,0	11	8,9	546	532,3
<i>Total catégorie A</i>	116	114,3	10	6,9	7	6,9	26	25,6	35	31,7	57	56,4	5	5,0	-	-	10	7,9	263	254,6
<i>Total catégorie B</i>	26	25,6	8	7,3	16	16,0	4	3,8	16	15,3	40	38,8	13	12,4	1	1,0	-	-	123	120,2
<i>Total catégorie C</i>	28	28,0	25	24,8	13	12,6	11	10,8	21	19,8	43	42,1	13	12,4	4	4,0	1	1,0	158	155,5
<i>Total apprentis</i>	1	1,0	-	-	-	-	1	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2,0

^{a)} En cas de double affectations d'agents sur des postes "projet" et "hors-projet", les agents comptent 1 effectif physique dans chacune de leur affectation. Mais le total général établissement ne décompte qu'une seule fois chaque agent. C'est le cas pour 5 personnes au 31/12/2023.

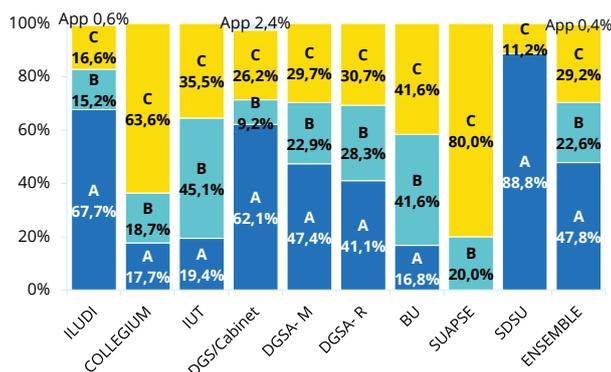
Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services au 31/12/2023



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services, par statut et par source de financement



Répartition des effectifs BIATSS (ETP) par composante et services et par catégorie au 31/12/2023

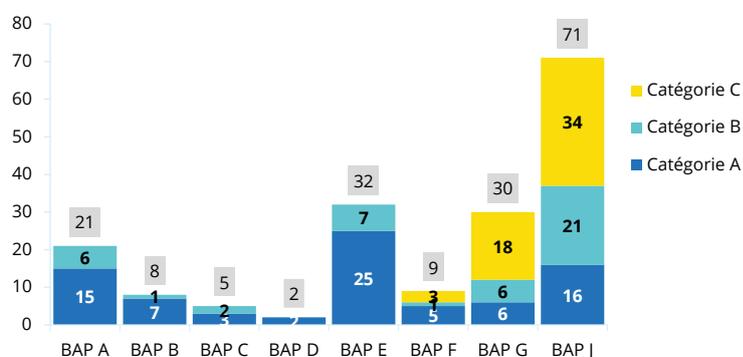


1. 3. 3. Les effectifs titulaires par BAP

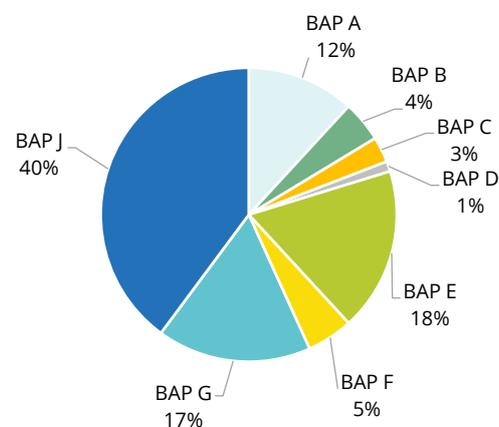
Effectifs ITRF par Branche d'Activités Professionnelles (BAP) au 31/12/2023

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
A Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	15	7	8	6	5	1	-	-	-	21	12	9
B Sciences chimiques et Sciences des matériaux	7	3	4	1	-	1	-	-	-	8	3	5
C Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	3	1	2	2	-	2	-	-	-	5	1	4
D Sciences Humaines et Sociales	2	1	1	-	-	-	-	-	-	2	1	1
E Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	25	2	23	7	-	7	-	-	-	32	2	30
F Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	5	4	1	1	-	1	3	3	-	9	7	2
G Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	6	1	5	6	-	6	18	7	11	30	8	22
J Gestion et Pilotage	16	13	3	21	17	4	34	31	3	71	61	10
TOTAL	79	32	47	44	22	22	55	41	14	178	95	83

Effectifs BIATSS titulaires ITRF par BAP au 31/12/2023



Répartition des effectifs BIATSS titulaires ITRF par BAP au 31/12/2023

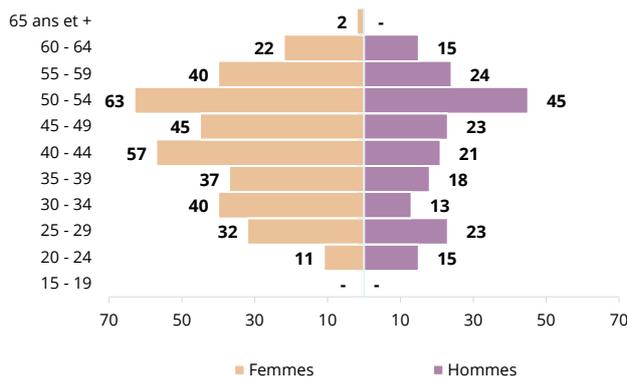


1. 3. 4. Les données démographiques

1. 3. 4. 1. Structure par âge, sexe et catégorie du personnel BIATSS au 31/12/2023

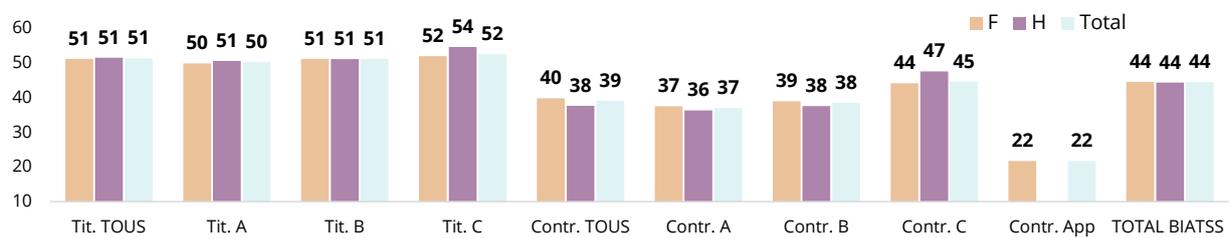
Tranche d'âge	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Apprentis		ENSEMBLE		
	F	H	F	H	F	H	F	H	Total	F	H
15 - 19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	3	9	5	6	1	-	2	-	26	11	15
25 - 29	23	18	4	3	5	2	-	-	55	32	23
30 - 34	20	12	5	-	15	1	-	-	53	40	13
35 - 39	22	13	9	5	6	-	-	-	55	37	18
40 - 44	21	17	19	3	17	1	-	-	78	57	21
45 - 49	18	16	6	5	21	2	-	-	68	45	23
50 - 54	15	19	15	14	33	12	-	-	108	63	45
55 - 59	12	12	10	6	18	6	-	-	64	40	24
60 - 64	3	8	5	3	14	4	-	-	37	22	15
65 ans et +	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Total	139	124	78	45	130	28	2	-	546	349	197
% hommes-femmes par cat.	52,9%	47,1%	63,4%	36,6%	82,3%	17,7%	100,0%	0,0%	100,0%	63,9%	36,1%
Rappel 31/12/2022	53,6%	46,4%	61,4%	38,6%	80,4%	19,6%	50,0%	50,0%	100,0%	63,0%	37,0%
Rappel 01/01/2022	51,1%	48,9%	60,0%	40,0%	79,0%	21,0%	50,0%	50,0%	100,0%	62,3%	37,7%
Rappel 01/01/2021	53,1%	46,9%	59,8%	40,2%	77,5%	22,5%	0,0%	100,0%	100,0%	62,8%	37,2%

Pyramide des âges du personnel BIATSS au 31/12/2023

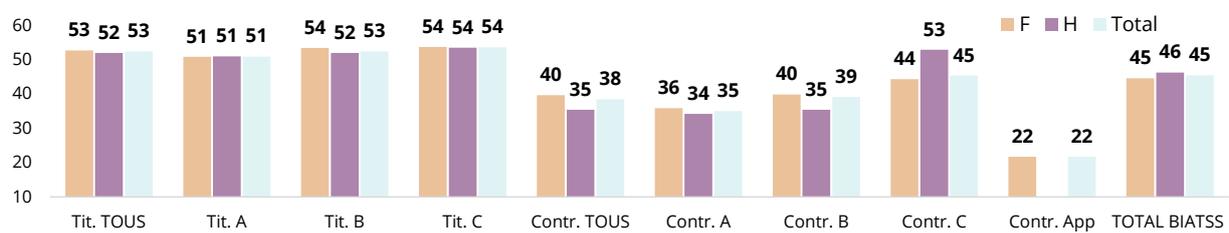


La classe la plus représentée est celle des **50-54 ans**. La moyenne d'âge du personnel BIATSS est de **44 ans**. Elle est la même pour les femmes et les hommes en 2023.

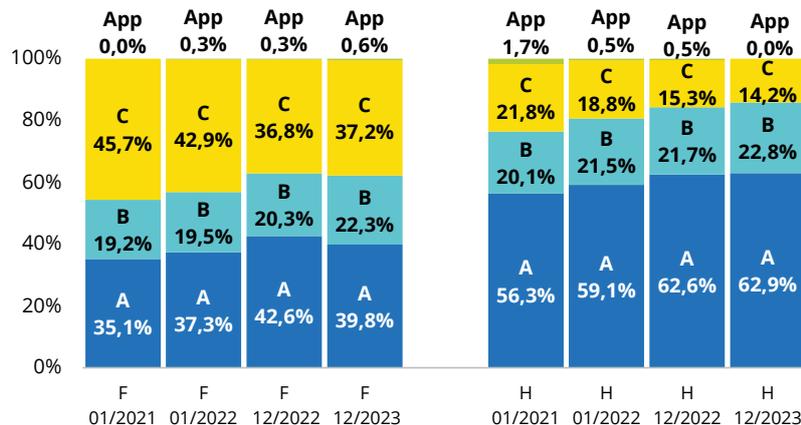
Moyenne d'âge du personnel BIATSS par catégorie, par statut et par genre



Age médian du personnel BIATSS par catégorie, par statut et par genre



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



La population BIATSS est féminine à 64 % (349 femmes pour 197 hommes).

La répartition du personnel en fonction du sexe diffère selon les catégories considérées : alors que le personnel de catégorie C est largement féminin, la situation est plus équilibrée concernant le personnel de catégorie A. En effet, plus de 4 postes sur 5 de catégorie C sont occupés par des femmes, alors que pour la catégorie A, c'est le cas pour 1 poste sur 2 environ.

1. 3. 4. 2. Les départs à la retraite constatés et prévus

a. Les départs à la retraite constatés

Nombre de départs à la retraite du personnel BIATSS titulaire et en CDI depuis 2020

	2020		2021*		2022		2023		Total sur 4 années	
	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ	Nb de départs	Age moyen de départ
Catégorie A	3	59 ans et 7 mois	4	62 ans et 1 mois	1	65 ans et 8 mois	-	-	8	61 ans et 7 mois
Catégorie B	3	62 ans et 9 mois	2	64 ans et 5 mois	-	-	1	64 ans et 8 mois	6	63 ans et 8 mois
Catégorie C	1	60 ans et 2 mois	5	60 ans et 5 mois	6	63 ans et 7 mois	4	64 ans et 7 mois	16	62 ans et 7 mois
TOTAL TITULAIRES	7	61 ans	11	61 ans et 9 mois	7	63 ans et 11 mois	5	64 ans et 7 mois	30	62 ans et 7 mois
Catégorie A	-	-	1	64 ans et 6 mois	-	-	-	-	1	64 ans et 6 mois
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	1	62 ans et 1 mois	1	62 ans et 1 mois
Catégorie C	1	63 ans et 2 mois	1	62 ans et 1 mois	-	-	2	65 ans et 3 mois	4	63 ans et 11 mois
TOTAL CDI	1	63 ans et 2 mois	2	63 ans et 3 mois	-	-	3	64 ans et 2 mois	6	63 ans et 9 mois
ENSEMBLE	8	61 ans et 4 mois	13	62 ans	7	63 ans et 11 mois	8	64 ans et 5 mois	36	62 ans et 9 mois

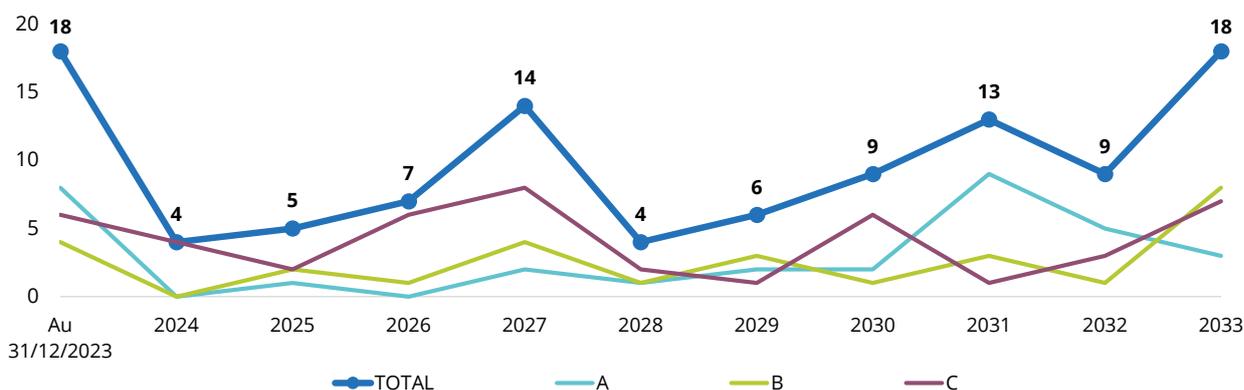
* Des modifications rétroactives ont été appliquées à ce tableau au titre de l'année 2021.

b. Les départs à la retraite prévus

Nombres de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2033 par catégorie et par année

	Nb de BIATSS ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite au 31/12/2023				Nb de BIATSS atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2024-2028				Nb de BIATSS atteignant l'âge minimum de départ à la retraite sur la période 2029-2033				SYNTHÈSE sur 10 ans (31/12/2023 à 2033)			
	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université	TOTAL	F	H	En % des eff. de l'Université
Catégorie A	7	3	4	7%	3	2	1	3%	18	7	11	19%	28	12	16	29%
Catégorie B	3	3	-	5%	7	5	2	11%	15	10	5	23%	25	18	7	39%
Catégorie C	5	3	2	6%	18	17	1	22%	14	10	4	17%	37	30	7	45%
TOTAL TITULAIRES	15	9	6	6%	28	24	4	12%	47	27	20	19%	90	60	30	37%
Catégorie A	1	-	1	2%	1	1	-	2%	3	1	2	7%	5	2	3	12%
Catégorie B	1	1	-	5%	1	-	1	5%	1	1	-	5%	3	2	1	15%
Catégorie C	1	1	-	3%	4	2	2	14%	4	3	1	14%	9	6	3	31%
TOTAL CDI	3	2	1	3%	6	3	3	7%	8	5	3	9%	17	10	7	19%
ENSEMBLE	18	11	7	5%	34	27	7	10%	55	32	23	17%	107	70	37	32%
En % des eff. de l'Université	5%	4%	5%	-	8%	12%	3%	-	14%	13%	16%	-	27%	29%	24%	-

Nombre de BIATSS titulaires et en CDI atteignant l'âge minimum de départ à la retraite d'ici 2033



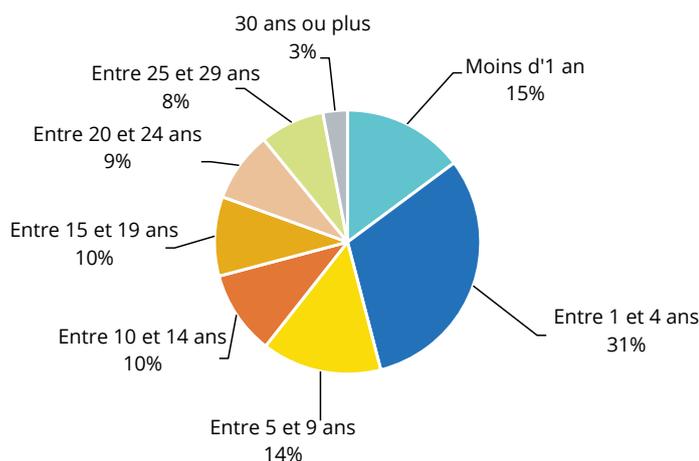
1. 3. 5. L'ancienneté dans l'établissement

Personnel BIATSS par catégorie et par tranche d'ancienneté au 31/12/2023

	Personnel titulaire					Personnel contractuel					TOTAL	Rép. (%)
	TOTAL	Rép. (%)	A	B	C	TOTAL	Rép. (%)	A	B	C		
Moins d'1 an	6	2%	-	4	2	73	25%	48	9	16	79	15%
Entre 1 et 4 ans	18	7%	10	3	5	149	51%	85	33	31	167	31%
Entre 5 et 9 ans	24	10%	15	3	6	54	18%	26	11	17	78	15%
Entre 10 et 14 ans	39	16%	17	8	14	16	5%	7	5	4	55	10%
Entre 15 et 19 ans	52	21%	18	19	15	-	-	-	-	-	52	10%
Entre 20 et 24 ans	46	19%	18	12	16	-	-	-	-	-	46	9%
Entre 25 et 29 ans	42	17%	11	10	21	-	-	-	-	-	42	8%
30 ans ou plus	15	6%	6	5	4	1	0%	-	1	-	16	3%
TOTAL	242	100%	95	64	83	293	100%	166	59	68	535	100%

Le calcul de l'ancienneté porte sur les agents LRUUniv présents au 31/12/2023 hors contrats d'apprentissage (2 agents), hors emplois de suppléance (6 agents) et hors emplois saisonniers (3 agents), soit sur une assiette de 535 agents pour un volume total de 546 agents présents au 31/12/2023.
Sont exclues du calcul de l'ancienneté les périodes de congé parental et de disponibilité.

Répartition du personnel BIATSS par tranche d'ancienneté au 31/12/2023



CHAPITRE 2 : les conditions d'exercice de la carrière

Les modalités d'entrée et de sortie du personnel

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

Il existe deux types de concours :

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

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

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

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

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

Les modalités de promotion

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

Pour le personnel BIATSS

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

Pour le personnel ENSEIGNANT

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

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

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

2. 1. Données générales

2. 1. 1. Les mouvements

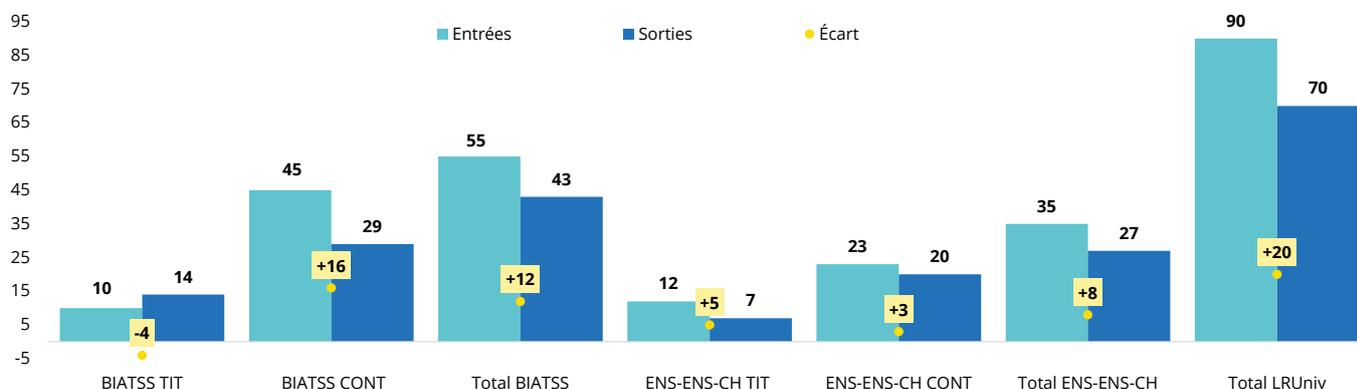
Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps ou de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte.

Concernant les agents contractuels BIATSS, le personnel non permanent (sur projets, suppléance, saisonnier et apprenti) est exclu de cette partie. Pour les enseignants, le personnel contractuel doctorant est exclu du périmètre de restitution.

2. 1. 1. 1. La synthèse des entrées et sorties 2023

	2 022			2 023		
	Entrées	Sorties	Ecart	Entrées	Sorties	Ecart
A	13	5	+8	2	4	-2
B	-	-	-	4	4	-
C	3	6	-3	4	6	-2
Titulaires	16	11	+5	10	14	-4
A	14	13	+1	15	8	+7
B	7	7	-	11	9	+2
C	10	7	+3	19	12	+7
Contractuels	31	27	+4	45	29	+16
BIATSS	47	38	+9	55	43	+12
ENS-ENS-CH	38	44	-6	35	27	+8
Titulaires	10	12	-2	12	7	+5
PR	2	2	-	-	1	-1
MCF	6	5	+1	8	2	+6
E1D2D	2	5	-3	4	4	-
Contractuels	28	32	-4	23	20	+3
ATER	10	10	-	9	8	+1
ENS	6	4	+2	8	3	+5
ENS CH	8	11	-3	4	7	-3
CHAIRE PR	2	-	+2	2	-	+2
ML/LECT	1	1	-	-	1	-1
PAST	1	6	-5	-	1	-1
Total LRUniv	85	82	+3	90	70	+20
<i>Evolution annuelle</i>				+5	-12	
<i>Evolution annuelle (%)</i>				6%	-15%	

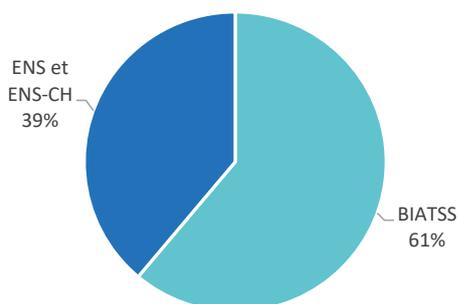
Arrivées et départs du personnel La Rochelle Université en 2023



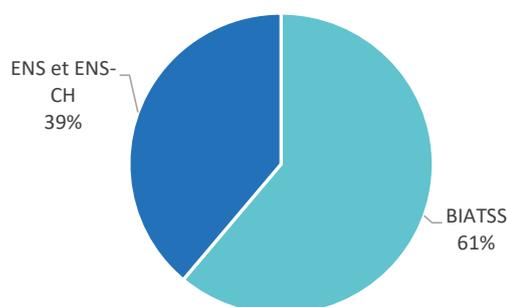
2. 1. 1. 2. Les mouvements par sexe et par âge

	2022						2023					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H
BIATSS - Mouvements	47	31	16	38	24	14	55	44	11	43	34	9
BIATSS - Moyenne d'âge	N.D			N.D			40 ans et 1 mois	41 ans et 4 mois	35 ans et 1 mois	46 ans et 4 mois	47 ans et 3 mois	42 ans et 10 mois
ENS-ENS CH - Mouvements	38	23	15	44	19	25	35	16	19	27	12	15
ENS-ENS CH - Moyenne d'âge	N.D			N.D			35 ans et 11 mois	36 ans et 11 mois	35 ans	41 ans et 10 mois	42 ans et 9 mois	41 ans et 1 mois
TOTAL - MOUVEMENTS	85	54	31	82	43	39	90	60	30	70	46	24
TOTAL - MOYENNE D'AGE	N.D			N.D			38 ans et 5 mois	40 ans et 2 mois	35 ans	44 ans et 7 mois	46 ans et 1 mois	41 ans et 9 mois

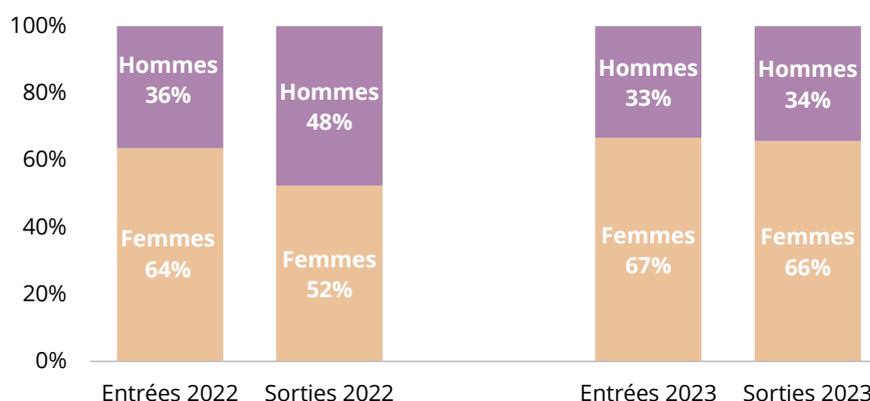
Répartition du personnel entrant en 2023



Répartition du personnel sortant en 2023



Répartition des entrées et des sorties par sexe et par année



2. 1. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023	BIATSS	ENS et ENS-CH
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	144	97	47
Nombre de candidatures reçues aux postes publiés	2 181	1 281	900
Nombre de postes pourvus suite à une publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant	131	88	43
Nombre de postes n'ayant fait l'objet d'aucune candidature	-	-	-

2. 1. 3. Les promotions et CDIisations

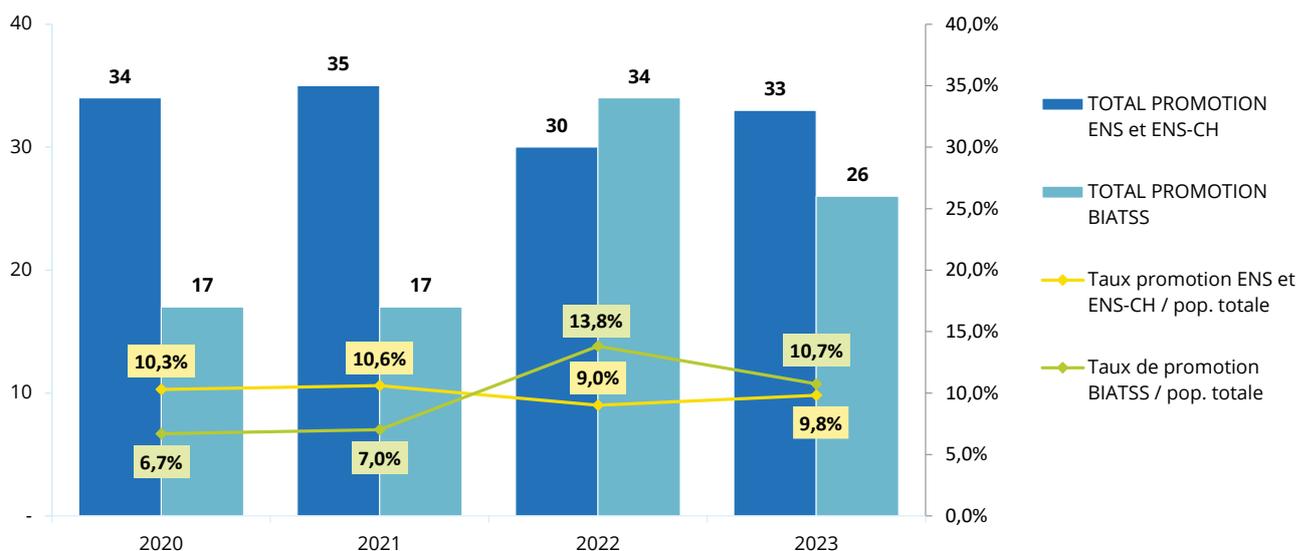
2. 1. 3. 1. Les promotions

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

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
PR	11	2	9	8	3	5	8	3	5	8	2	6
MCF	15	1	14	17	6	11	12	9	3	16	7	9
PRAG	3	2	1	5	4	1	7	2	5	7	2	5
PRCE	5	2	3	5	3	2	3	3	-	2	1	1
Total ENS et ENS-CH	34	7	27	35	16	19	30	17	13	33	12	21
Taux de promotion par rapport à la population totale	10,3%	5,7%	13,0%	10,6%	12,6%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%	9,8%	9,0%	10,3%
Taux de promotion par rapport à la population promouvable	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	N.D	20,8%	28,8%	15,3%	30,3%	25,0%	34,4%
A	7	5	2	5	1	4	10	8	2	7	2	5
B	4	3	1	5	3	2	11	8	3	9	6	3
C	6	4	2	7	6	1	13	11	2	10	7	3
Total BIATSS	17	12	5	17	10	7	34	27	7	26	15	11
Taux de promotion par rapport à la population totale	6,5%	7,1%	5,3%	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%	10,7%	10,2%	11,6%
Taux de promotion par rapport à la population promouvable	N.D	12,6%	12,1%	13,3%								
TOTAL	51	19	32	52	26	26	64	44	20	59	27	32
Taux de promotion par rapport à la population totale	8,7%	6,7%	10,7%	9,1%	9,4%	8,8%	11,1%	15,8%	6,6%	10,2%	9,6%	10,7%
Taux de promotion par rapport à la population promouvable	N.D	18,7%	15,7%	22,2%								

Des modifications rétroactives ont été appliquées à ce tableau au titre de l'année 2020 et 2021.

Evolution 2020-2023 des promotions ENS (ENS et ENS-CH) et BIATSS



2. 1. 3. 2. Les Cdisations

Personnel contractuel Cdisé par catégorie, par sexe et par année

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
Catégorie A	2	-	2	10	4	6	11	7	4	3	2	1
Catégorie B	5	3	2	2	-	2	3	1	2	7	6	1
Catégorie C	6	4	2	2	1	1	12	9	3	8	7	1
TOTAL BIATSS	13	7	6	14	5	9	26	17	9	18	15	3
dont CDI anticipé		N.D.			N.D.			N.D.		16	15	1
dont 6 ans ancienneté										2	-	2
Variation annuelle	+8	+3	+5	+1	-2	+3	+12	+12	-	-8	-2	-6
Contractuel enseignant	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	2	1
Contractuel enseignant-chercheur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENS et ENS-CH	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	2	1
dont CDI anticipé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1
dont 6 ans ancienneté	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Variation annuelle	+1	-	+1	-1	-	-1	-	-	-	+3	+2	+1
TOTAL	14	7	7	14	5	9	26	17	9	21	17	4
dont CDI anticipé		N.D.			N.D.			N.D.		18	16	2
dont CDisation après 6 ans										3	1	2
Variation annuelle	+9	+3	+6	-	-2	+2	+12	+12	-	-5	-	-5

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

Une modification rétroactive a été appliquée à ce tableau au titre de l'année 2022.

2. 2. Le personnel enseignant

2. 2. 1. Les mouvements

Le décompte des mouvements concerne le personnel entrant et sortant de l'Université. Les changements de corps ou de types de contrat durant la période ne sont pas pris en compte. Pour rappel, le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2. 2. 1. 1. Les mouvements titulaires

2.2.1.1.1 Les entrées

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

	2022					2023					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Titularisation	-	4	-	-	4	-	5	-	-	5	+1
Recrutement	1	2	-	-	3	-	3	-	-	3	-
Mutation	1	-	2	-	3	-	-	1	2	3	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	2	6	2	-	10	-	8	1	2	11	+1
Total réintégrations*	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	+1
TOTAL ENTRÉES	2	6	2	-	10	-	8	2	2	12	+2

* Sont intégrés ici les retours après une disponibilité, après un congé parental, ou un détachement sortant.

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

	2022					2023					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Titularisation	-	4	-	-	4	2	-	1	2	5	+1
Recrutement	1	2	-	-	3	1	-	1	1	3	-
Mutation	1	1	1	-	3	1	-	1	1	3	-
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total recrutements	2	7	1	-	10	4	-	3	4	11	+1
Total réintégrations*	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	+1
TOTAL ENTRÉES	2	7	1	-	10	4	-	3	5	12	+2

* Sont intégrés ici les retours après une disponibilité, après un congé parental, ou un détachement sortant.

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

2.2.1.1.2 Les sorties

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

	2022					2023					Variation entre les 2 années
	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	PR	MCF	PRAG	PRCE	TOTAL	
Mutation	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-
Disponibilité	-	-	1	-	1	1	-	-	-	1	-
Détachement sortant	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Retraite	1	4	3	1	9	-	-	2	1	3	-6
Décès	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
TOTAL SORTIES	2	5	4	1	12	1	2	3	1	7	-5

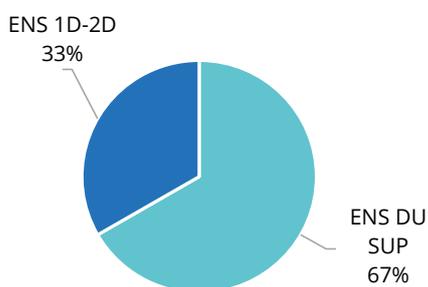
Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2022					2023					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	TOTAL	
Mutation	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-
Disponibilité	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1	-
Détachement sortant	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Rupture conventionnelle	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	+1
Retraite	1	4	4	-	9	1	1	1	-	3	-6
Décès	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-1
TOTAL SORTIES	2	6	4	-	12	1	4	2	-	7	-5

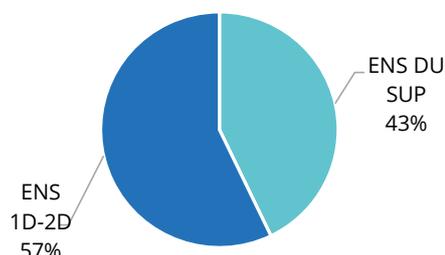
- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
(2) Sciences et Techniques.
(3) Lettres et Sciences Humaines.
(4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.1.3 La synthèse des entrées et sorties 2023

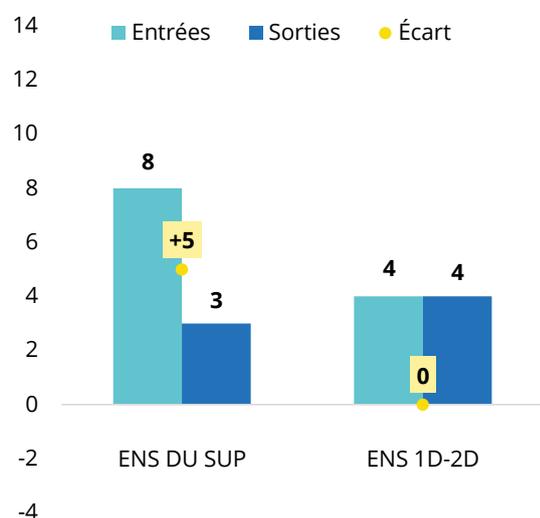
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant en 2023



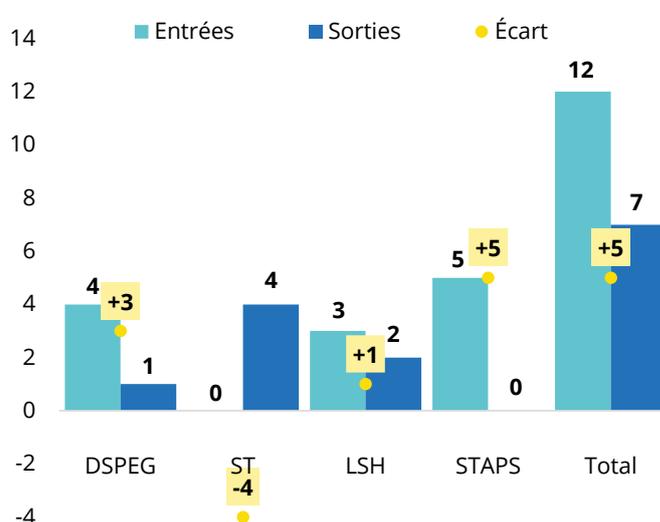
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire sortant en 2023



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps en 2023



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par grand domaine en 2023

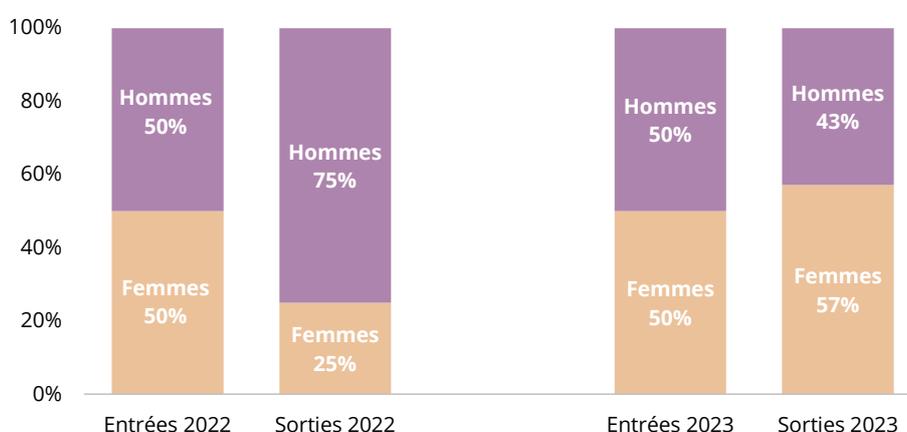


Taux de rotation, d'arrivées et de départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N <i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2023	2,83%	3,57%	2,08%
Rappel 2022	3,32%	3,02%	3,63%
Rappel 2021	4,09%	4,55%	3,64%
Rappel 2020	3,64%	3,64%	3,64%

2.2.1.1.4 **Les mouvements par sexe et par âge****Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire entrant et sortant selon le sexe et l'âge**

ENTRÉES	2022			2023		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	10	5	5	12	6	6
Moyenne d'âge	35 ans et 8 mois	35 ans et 3 mois	36 ans et 1 mois	41 ans et 5 mois	43 ans et 7 mois	39 ans et 3 mois
SORTIES	2022			2023		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	12	3	9	7	4	3
Moyenne d'âge	60 ans et 1 mois	64 ans et 3 mois	58 ans et 8 mois	56 ans	56 ans et 2 mois	55 ans et 9 mois

Répartition des entrées et des sorties du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par sexe**2. 2. 1. 2. Les mouvements contractuels**

Le personnel doctorant contractuel est exclu de cette partie.

2.2.1.2.1 **Les entrées****Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant par type de contrat et par grand domaine disciplinaire**

	2022							2023					Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	CHAIRE PR	TOTAL	
DSPEG ⁽¹⁾	-	1	2	1	-	-	4	2	4	1	-	7	+3
ST ⁽²⁾	5	1	6	1	-	-	13	5	1	2	2	10	-3
LSH ⁽³⁾	5	4	-	-	1	1	11	2	3	1	-	6	-5
STAPS ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL ENTRÉES	10	6	8	2	1	1	28	9	8	4	2	23	-5

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

(2) Sciences et Techniques.

(3) Lettres et Sciences Humaines.

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

2.2.1.2.2 **Les sorties**

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

	2022						2023						Variation entre les 2 années
	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	ATER	ENS	ENS CH	ML/LECT	PAST	TOTAL	
Démission	-	-	2	-	1	3	1	-	-	-	-	1	-2
Titularisation	-	-	4	-	-	4	-	-	3	-	-	3	-1
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	10	4	5	1	5	25	7	3	4	1	1	16	-9
TOTAL SORTIES	10	4	11	1	6	32	8	3	7	1	1	20	-12

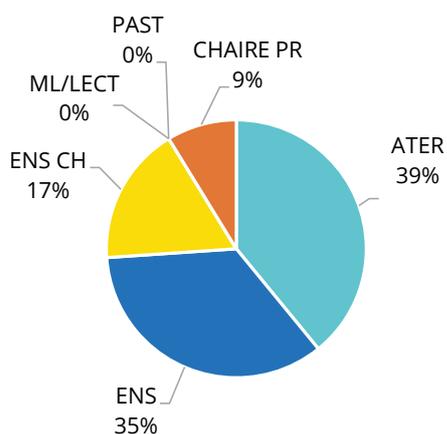
Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant par grand domaine disciplinaire et par motif

	2022					TOTAL	2023					Variation entre les 2 années
	DSPEG (1)	ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)	DSPEG (1)		ST (2)	LSH (3)	STAPS (4)			
Démission	-	3	-	-	3	3	-	-	1	-	1	-2
Titularisation	-	4	-	-	4	4	2	1	-	-	3	-1
Retraite	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fin de contrat	4	16	5	-	25	25	6	5	5	-	16	-9
TOTAL SORTIES	4	23	5	-	32	32	8	6	6	-	20	-12

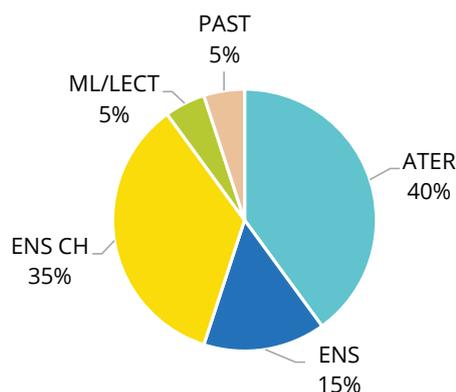
- (1) Droit, Sciences Politiques, Économiques et de Gestion.
- (2) Sciences et Techniques.
- (3) Lettres et Sciences Humaines.
- (4) Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives.

2.2.1.2.3 **La synthèse des entrées et sorties 2023**

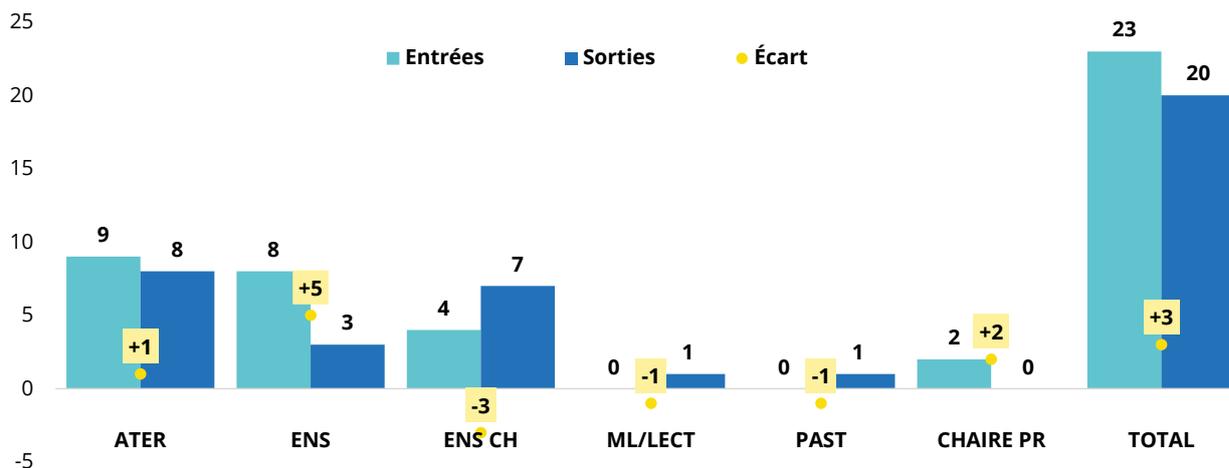
Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel entrant en 2023



Répartition du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel sortant en 2023



Arrivées et départs du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel par corps en 2023



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

Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
---	---	---

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

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

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

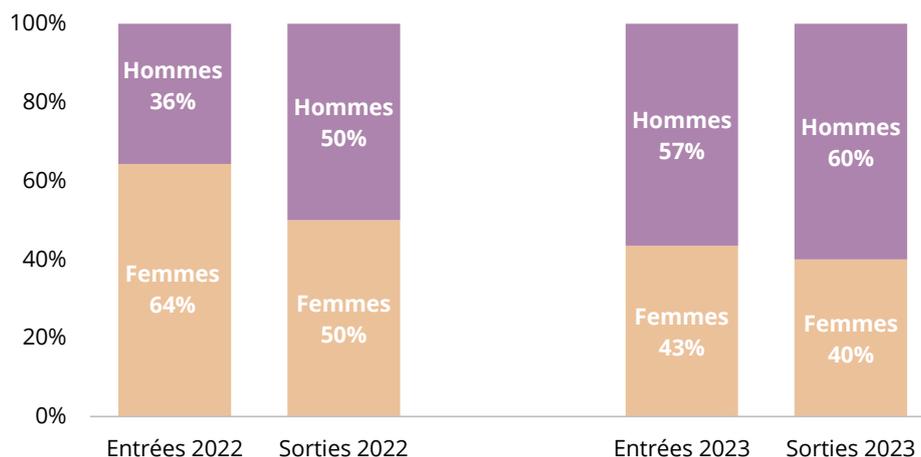
	Taux de rotation	Taux d'arrivées	Taux de départs
TOTAL 2022	33,08%	35,38%	30,77%
Rappel 2021	33,33%	38,10%	28,57%
Rappel 2020	31,34%	28,36%	34,33%
Rappel 2019	42,11%	50,88%	33,33%

2.2.1.2.4 Les mouvements par sexe et âge

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

	2022			2023		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	28	18	10	23	10	13
Moyenne d'âge	N.D	N.D	N.D	33 ans	33 ans	33 ans
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	32	16	16	20	8	12
Moyenne d'âge	N.D	N.D	N.D	36 ans et 10 mois	36 ans	37 ans et 5 mois

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



2. 2. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023
Nombre de postes publiés	47
Nombre de candidatures reçues	900
Nombre de postes pourvus	43
Nombre de postes sans candidature reçue	0

2. 2. 3. Les promotions

2. 2. 3. 1. Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire ayant bénéficié d'une promotion par corps et par année

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
PR classe exceptionnelle (1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon)	7	2	5	5	1	4	5	-	5	4	1	3
PR 1 ^{re} classe	4	-	4	3	2	1	1	1	-	2	-	2
PR 2 ^{ème} classe*	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	1	1
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	5	-	5	4	2	2	3	2	1	9	4	5
MCF hors classe	10	1	9	13	4	9	9	7	2	7	3	4
Total EC	26	3	23	25	9	16	20	12	8	24	9	15
<i>dont au titre du CNU</i>	15	2	13	15	5	10	9	6	3	14	5	9
<i>dont au titre de l'établissement</i>	11	1	10	10	4	6	11	6	5	10	4	6
PRAG classe exceptionnelle	2	1	1	1	1	-	2	1	1	2	2	-
PRAG hors classe	1	1	-	4	3	1	5	1	4	5	-	5
PRCE et EPS échelon spécial de la classe exceptionnelle	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
PRCE et EPS classe exceptionnelle	1	-	1	3	2	1	1	1	-	-	-	-
PRCE et EPS hors classe	3	2	1	1	-	1	2	2	-	2	1	1
PRCE en PRAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS 1D-2D	8	4	4	10	7	3	10	5	5	9	3	6
TOTAL	34	7	27	35	16	19	30	17	13	33	12	21
Variation annuelle (en nombre)		N.D		+1	+9	-8	-5	+1	-6	+3	-5	+8

* De 2021 à 2025, une voie de promotion interne temporaire par liste d'aptitude (c'est-à-dire par voie hiérarchique) a été ouverte. Elle concerne les MCF HC et les MCF CN ayant 10 ans d'ancienneté. Il faut dans les deux cas être détenteur de la HDR. Une mise à jour rétroactive a été effectuée à cet effet, au titre de l'année 2021.

2. 2. 3. 2. Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire par corps, par sexe et par année

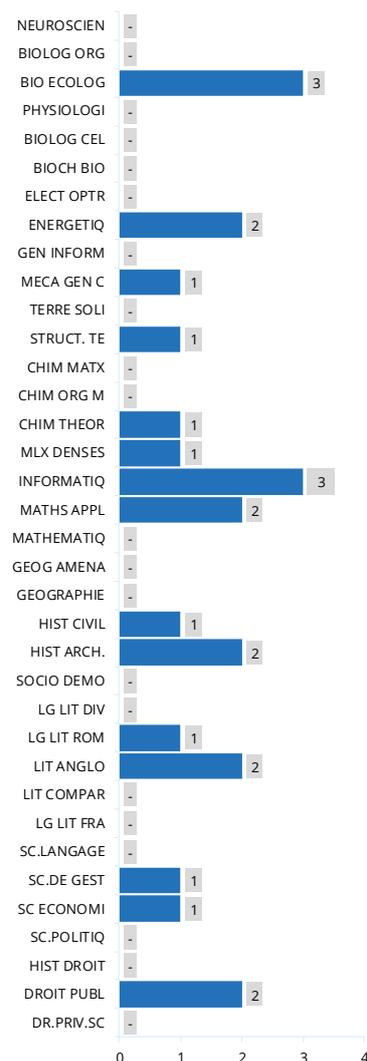
	2020			2021			2022			2023		
	dont F	dont H		dont F	dont H		dont F	dont H	dont F	dont H		
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population totale	10,3%	5,7%	13,0%	10,6%	12,6%	9,4%	9,0%	13,2%	6,4%	9,8%	9,0%	10,3%
EC	11,1%	3,9%	14,6%	10,7%	11,4%	10,4%	8,6%	15,2%	5,2%	10,0%	10,7%	9,6%
dont au titre du CNU	6,4%	2,6%	8,2%	6,4%	6,3%	6,5%	3,9%	7,6%	1,9%	5,8%	6,0%	5,8%
dont au titre de l'établissement	4,7%	1,3%	6,3%	4,3%	5,1%	3,9%	4,7%	7,6%	3,2%	4,2%	4,8%	3,8%
.PR	16,2%	16,7%	16,1%	11,9%	25,0%	9,3%	9,1%	7,7%	9,4%	8,6%	5,6%	9,6%
.MCF	6,0%	1,5%	8,8%	7,8%	6,0%	9,0%	5,4%	10,6%	2,0%	4,1%	4,5%	3,8%
ENS 1D-2D	8,4%	8,7%	8,2%	10,3%	14,6%	6,1%	10,0%	10,0%	10,0%	9,4%	6,1%	12,8%
Taux de promotion du personnel enseignant et enseignant-chercheur par rapport à la population promouvable	N.D			N.D			20,8%	28,8%	15,3%	30,3%	25,0%	34,4%
.PR	23,9%	22,2%	24,3%	N.D			16,7%	23,1%	14,3%	47,1%	66,7%	42,9%
.MCF	28,8%	4,2%	50,0%	N.D			17,9%	33,3%	7,5%	44,4%	63,6%	36,0%
.ENS 1D-2D	N.D			N.D			34,5%	26,3%	50,0%	16,1%	8,8%	27,3%

Des modifications rétroactives ont été appliquées à ce tableau au titre de l'année 2021.

2. 2. 3. 3. Focus 2023 par section CNU

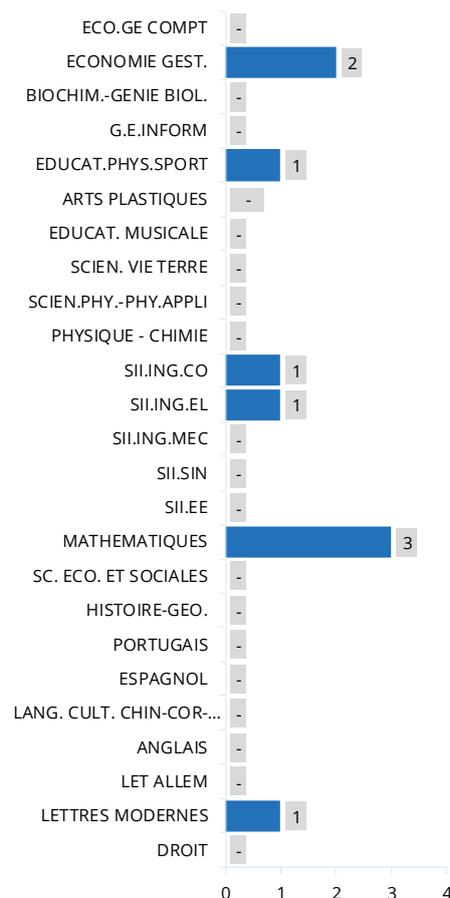
Promotions 2023 des enseignants-chercheurs par section disciplinaire

	PR classe exceptionnelle			PR 1 ^{ère} classe			PR 2 ^{ème} classe			MCF échelon exceptionnel de la HC			MCF hors classe			TOTAL EC		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
01 DR.PRIV.SC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
02 DROIT PUBL	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1
03 HIST DROIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
04 SC.POLITIQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
05 SC ECONOMI	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
06 SC.DE GEST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
07 SC.LANGAGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
09 LG LIT FRA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10 LIT COMPAR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 LIT ANGLO	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	1	1
14 LG LIT ROM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
15 LG LIT DIV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19 SOCIO DEMO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21 HIST ARCH.	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	1	1
22 HIST CIVIL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
23 GEOGRAPHIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24 GEOG AMENA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25 MATHEMATIQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26 MATHS APPL	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2	-	2
27 INFORMATIQ	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	3	-	3
28 MLX DENSES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
31 CHIM THEOR	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
32 CHIM ORG M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
33 CHIM MATX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35 STRUCT. TE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
36 TERRE SOLI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60 MECA GEN C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
61 GEN INFORM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
62 ENERGETIQ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	2	-
63 ELECT OPTR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
64 BIOCH BIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
65 BIOLOG CEL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66 PHYSIOLOGI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
67 BIO ECOLOG	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	3	2	1
68 BIOLOG ORG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
69 NEUROSCIEN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	4	1	3	2	-	2	2	1	1	9	4	5	7	3	4	24	9	15



Promotions 2023 des enseignants par section disciplinaire

	PRAG classe exceptionnelle			PRAG hors classe			PRCE et EPS hors classe			Total ENS		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
9999 DROIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0202 LETTRES MODERNE	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-
0221 LET ALLEM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0422 ANGLAIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0424 LANG. CULT. CHIN-H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0426 ESPAGNOL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0433 PORTUGAIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1000 HISTOIRE-GEO.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1100 SC. ECO. ET SOCIALI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1300 MATHEMATIQUES	1	1	-	2	-	2	-	-	-	3	1	2
1412 SII.EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1413 SII.SIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1414 SII.ING.MEC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1415 SII.ING.EL	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
1416 SII.ING.CO	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
1500 PHYSIQUE - CHIMIE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1510 SCIEN.PHY.-PHY.AP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1600 SCIEN. VIE TERRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1700 EDUCAT. MUSICALE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1800 ARTS PLASTIQUES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1900 EDUCAT.PHYS.SPOF	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
5500 G.E.INFORM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7100 BIOCHIM.-GENIE BI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8010 ECONOMIE GEST.	-	-	-	-	-	-	2	1	1	2	1	1
8036 ECO.GE COMPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	2	-	5	-	5	2	1	1	9	3	6



2. 2. 4. Les CDIsations

Personnel contractuel CDIsé par catégorie, par sexe et par année

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
Enseignant	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	2	1
CDIsation anticipée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1
CDIsation après 6 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-
Enseignant-chercheur	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	2	1
CDIsation anticipée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1
CDIsation après 6 ans	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-

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

2. 3. Le personnel BIATSS

Le personnel non permanent (sur projets, suppléance, saisonnier et apprenti) est exclu de cette partie.

2. 3. 1. Les mouvements

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

2. 3. 1. 1. Les mouvements titulaires

2.3.1.1.1 Les entrées

Personnel BIATSS titulaire entrant par filière et par motif

	2022					2023					Variation entre les 2 années														
	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	A	B	C				
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C					
Titularisation et intégration	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	2	2	-	2	+2	-	+1
Recrutement	-	-	-	-	-	1	6	-	-	6	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-6	-	-
Mutation	-	2	-	-	-	-	3	-	-	5	-	-	1	1	-	1	-	-	3	1	-	-	-5	+3	+1
Détachement entrant	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-2	+1	-
Total recrutements	-	-	2	-	-	1	12	-	-	15	-	-	3	-	-	1	-	-	6	-	10	-	-5	-	-
Total réintégrations*	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-
Total entrées par catégorie	-	2	-	-	-	-	2	11	-	1	13	-	1	1	1	-	1	-	1	2	3	2	4	4	-11
TOTAL ENTRÉES	-	-	2	-	-	2	12	-	-	16	-	-	3	-	-	1	-	-	6	-	10	-	-6	-	-

* Sont intégrés ici les retours après une disponibilité, après un congé parental, ou un détachement sortant.

Des modifications dans la typologie des entrées ont été appliquées à titre rétroactif sur l'année 2022 afin d'identifier des mutations comptabilisées initialement comme des recrutements.

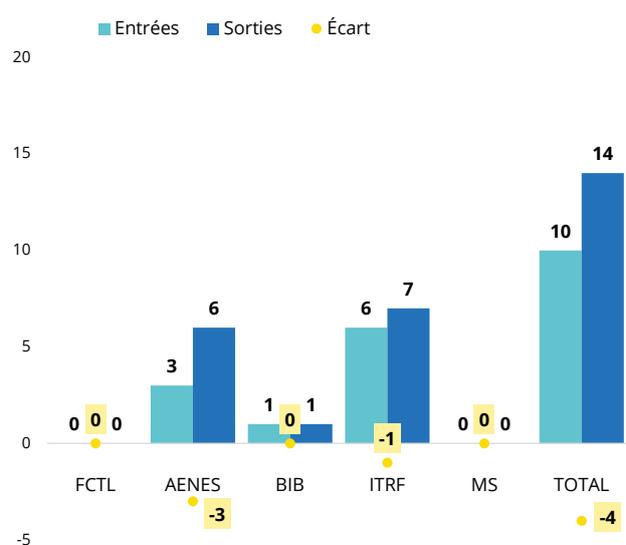
2.3.1.1.2 Les sorties

Personnel BIATSS titulaire sortant par filière et par motif

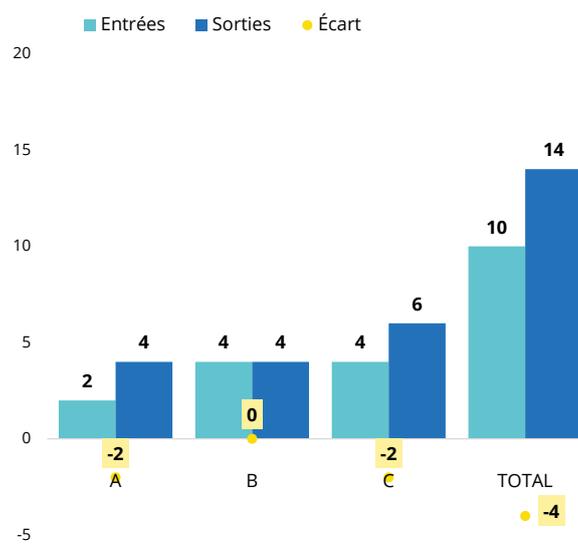
	2022						2023						Variation entre les 2 années													
	FCTL	AENES			BIB		ITRF		MS	TOTAL	FCTL	AENES			BIB		ITRF		TOTAL	A	B	C				
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C						
Mutation	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	1	1	-	-	-	-	2	1	1	+1	+1	+1
Détachement sortant et PNA	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	1	2	-	-	-	+2
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-1	-	-
Retraite	-	-	-	2	-	-	1	1	-	3	-	-	-	1	-	1	-	-	3	-	1	4	-	-1	+1	-2
Décès	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	+1
TOTAL SORTIES	-	-	3	-	-	1	6	-	1	11	-	-	6	-	1	-	7	-	14	-	14	-	-	+3	-	-

2.3.1.1.3 La synthèse des entrées et sorties 2023

Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par filière en 2023



Arrivées et départs du personnel BIATSS titulaire par catégorie en 2023



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

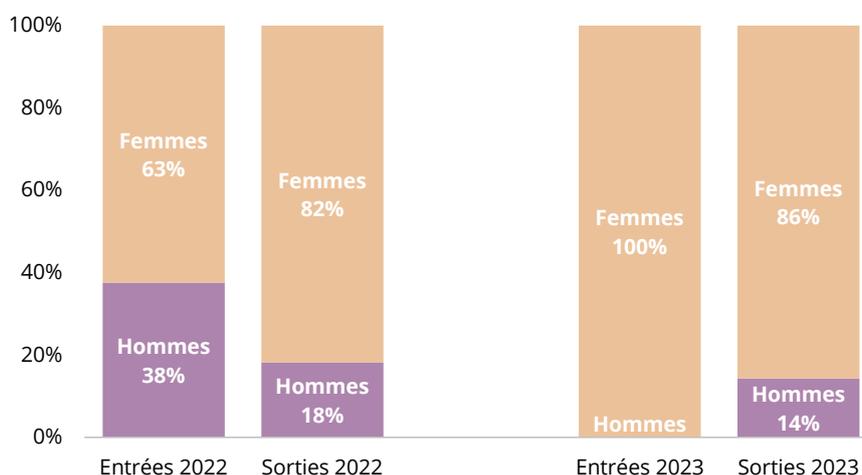
	Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
	<i>Ce calcul indique le taux de renouvellement des effectifs au sein de l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux de nouveaux agents dans l'Université</i>	<i>Ce calcul indique le taux d'agents qui ont quitté l'Université</i>
TOTAL 2023	4,96%	4,13%	5,79%
Rappel 2022	5,49%	6,50%	4,47%
Rappel 2021	5,71%	3,15%	8,27%
Rappel 2020	5,51%	3,04%	7,98%

2.3.1.1.4 **Les mouvements par sexe et âge**

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

	2022			2023		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
ENTRÉES						
Nombre de personnes entrantes	16	10	6	10	10	-
Moyenne d'âge	43 ans et 11 mois	42 ans et 8 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 1 mois	-
SORTIES						
Nombre de personnes sortantes	11	9	2	14	12	2
Moyenne d'âge	59 ans et 1 mois	57 ans et 9 mois	65 ans et 2 mois	56 ans et 5 mois	56 ans et 1 mois	58 ans et 6 mois

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



2. 3. 1. 2. Les mouvements contractuels

2.3.1.2.1 Les entrées

Personnel BIATSS contractuel entrant par motif

	2022					2023					Variation entre les 2 années			
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	Total
Intégration	4	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-4	-	-	-4
Recrutement	10	7	10	-	27	13	9	18	-	40	3	2	8	+13
Retour depuis emploi non permanent	-	-	-	-	-	2	2	1	-	5	+2	+2	+1	+5
TOTAL ENTRÉES	14	7	10	-	31	15	11	19	-	45	+3	+2	+8	+13

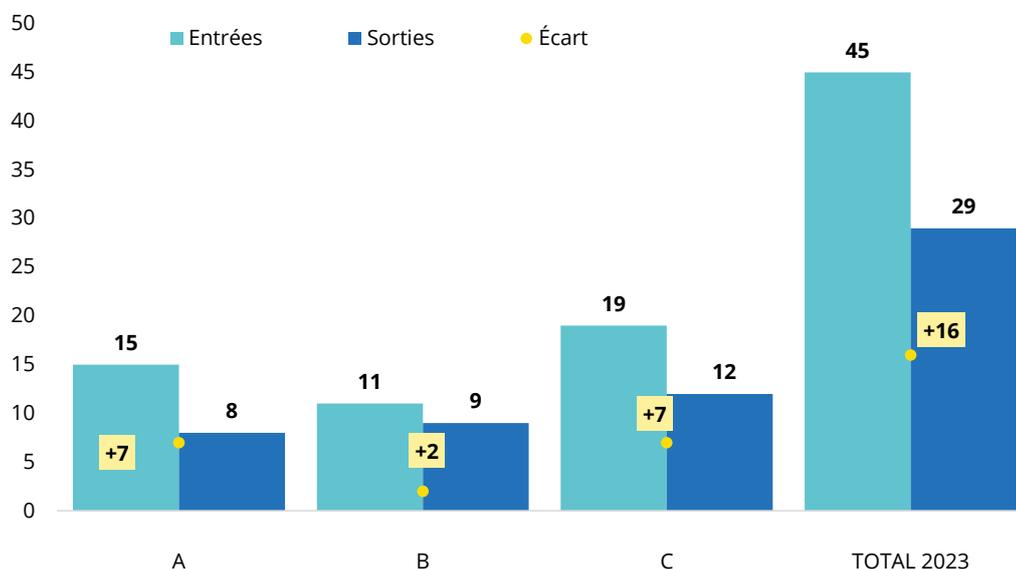
2.3.1.2.2 Les sorties

Personnel BIATSS contractuel sortant par motif

	2022					2023					Variation entre les 2 années			
	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	APP.	Total	A	B	C	Total
Démission	9	2	2	-	13	3	2	1	-	6	-6	-	-1	-7
Fin de contrat	2	4	4	-	10	1	4	4	-	9	1	-	-	-1
Retraite	-	-	-	-	-	-	1	2	-	3	-	+1	+2	+3
Titularisation et intégration	1	-	-	-	1	1	1	1	-	3	-	1	1	+2
Passage sur emploi non permanent	1	1	-	-	2	3	1	4	-	8	2	-	4	+6
Rupture conventionnelle	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-1
TOTAL SORTIES	13	7	7	-	27	8	9	12	-	29	-5	+2	+5	+2

2.3.1.2.3 La synthèse des entrées et sorties 2023

Arrivées et départs du personnel BIATSS contractuel par catégorie en 2023



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

Taux de rotation (Nombre d'arrivées + nombre de départs global) / 2 / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux d'arrivées Nombre d'arrivées / effectif en nombre d'agents au 31/12/N	Taux de départs Nombre de départs / effectif en nombre d'agents au 31/12/N
---	---	---

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

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

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

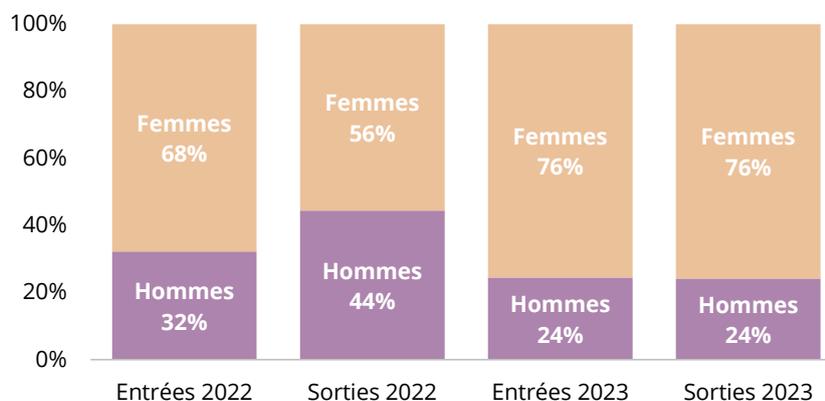
TOTAL 2023	19,58%	23,81%	15,34%
Rappel 2022	17,37%	18,56%	16,17%
Rappel 2021	23,08%	33,08%	13,08%
Rappel 2020	19,83%	25,62%	14,05%

2.3.1.2.4 Les mouvements par sexe et âge

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

ENTRÉES	2022			2023		
	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes entrantes	31	21	10	45	34	11
Moyenne d'âge	37 ans et 10 mois	38 ans et 9 mois	35 ans et 12 mois	38 ans et 9 mois	39 ans et 11 mois	35 ans et 1 mois
SORTIES	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes
Nombre de personnes sortantes	27	15	12	29	22	7
Moyenne d'âge	39 ans et 4 mois	39 ans et 2 mois	39 ans et 7 mois	41 ans et 5 mois	42 ans et 5 mois	38 ans et 4 mois

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



2. 3. 2. Les recrutements et la mobilité

Indicateurs de recrutement

	2023
Nombre de postes	97
Nombre de candidatures reçues	1281
Nombre de postes pourvus	88
Nombre de postes sans candidature reçue	0

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

2. 3. 3. 1. Les promotions sur liste d'aptitude

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur liste d'aptitude par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
SAENES	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
AAE	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total AENES	-	-	-	1	1	-	2	2	-	1	1	-
TECH	1	-	1	1	-	1	3	2	1	2	1	1
ASI	2	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-
IGE	-	-	-	1	-	1	3	3	-	1	-	1
IGR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total ITRF	3	1	2	2	-	2	7	5	2	4	1	3
BAS	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
BIB	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
TOTAL	4	2	2	3	1	2	10	8	2	5	2	3
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	+1	-	+1	-1	-1	-	+7	+7	-	-5	-6	+1

2. 3. 3. 2. Les promotions sur tableau d'avancement

Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion sur tableau d'avancement par corps, par sexe et par année

Corps et grade après promotion	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
ADJAENES principal 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES principal 1 ^{re} classe	1	1	-	2	2	-	4	3	1	3	3	-
SAENES classe supérieure	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-
SAENES classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ASSPAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
APA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AA HC	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-
Total AENES et FCTL	2	2	-	3	3	-	6	4	2	4	4	-
ADT 1 ^{re} classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADT principal 2 ^e classe	1	1	-	3	3	-	3	3	-	3	2	1
ADT principal 1 ^{re} classe	2	-	2	2	1	1	4	3	1	4	2	2
TECH classe supérieure	1	1	-	-	-	-	3	1	2	3	1	2
TECH classe exceptionnelle	-	-	-	1	-	1	1	1	-	1	1	-
IGE classe normale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGE hors classe	1	1	-	2	-	2	2	2	-	2	1	1
IGR 1 ^{re} classe	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR 2 ^e classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR hors classe	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
IGR échelon exceptionnel de la HC	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	6	3	3	10	5	5	13	10	3	14	7	7
MAG principal 2 ^e classe	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
MAG principal 1 ^{re} classe	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
BAS classe supérieure	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAS classe exceptionnelle	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
BIB hors classe	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
CONS chef	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	2	2	-	1	1	-	3	3	-	1	1	-
TOTAL	10	7	3	14	9	5	22	17	5	19	12	7
<i>Variation annuelle (en nombre)</i>	+1	-	+1	+4	+2	+2	+8	+8	-	-3	-5	+2

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

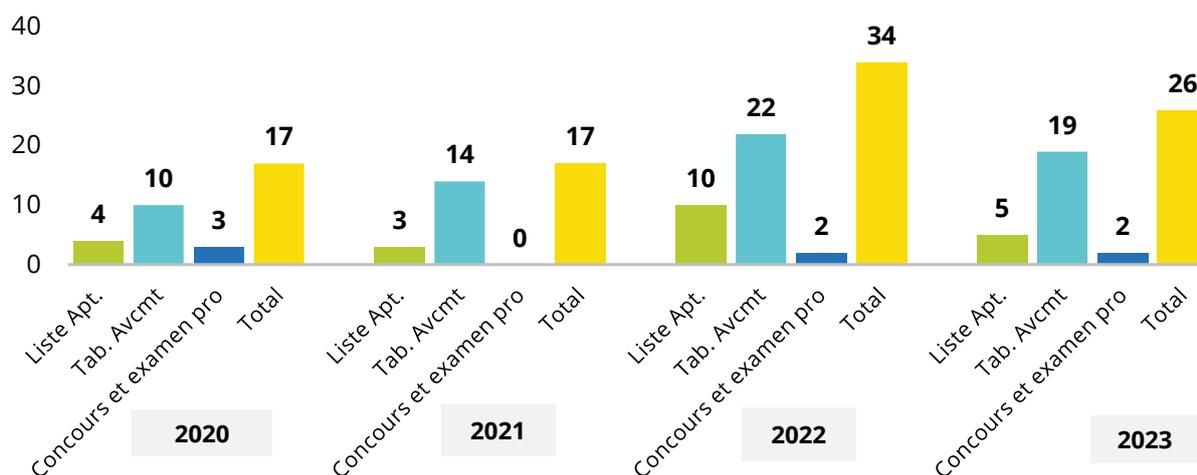
Personnel BIATSS titulaire ayant bénéficié d'une promotion par concours et examen professionnel par corps, par sexe et par année

Corps après promotion	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
SAENES	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AAE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total AENES	1	1	-									
ATRF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TECH	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-
ASI	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	1
IGE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IGR	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ITRF	2	2	-	-	-	-	2	2	-	2	1	1
MAG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIBAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIB	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total BIBLIOTHÈQUE	-											
TOTAL	3	3	-	-	-	-	2	2	-	2	1	1
Variation annuelle	-3	-1	-2	-3	-3	-	+2	+2	-	-	-1	+1

Hors recrutements réservés au titre du handicap (cf. page 58).

2. 3. 3. 4. La synthèse des promotions

Nombre total de promotions du personnel BIATSS titulaire par année et par type



Taux de promotion du personnel BIATSS titulaire par année, par sexe et par filière

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
Part du personnel BIATSS titulaire promu par rapport à l'effectif total de la filière	6,5%	7,1%	5,3%	6,7%	6,2%	7,5%	14,0%	18,1%	7,5%	10,7%	10,2%	11,6%
FONCTIONNEL ET AENES	5,3%	6,1%	-	7,5%	8,9%	-	16,7%	15,4%	22,2%	11,9%	14,7%	-
ITRF	6,0%	5,9%	6,2%	6,8%	5,1%	8,9%	12,7%	17,9%	6,4%	11,2%	9,5%	13,3%
BIBLIOTHÈQUE	12,5%	16,7%	-	4,2%	5,6%	-	19,0%	26,7%	-	4,5%	5,6%	-
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur liste d'aptitude par rapport à la population promouvable	1,9%	1,5%	2,5%	1,5%	0,8%	2,7%	4,9%	6,2%	2,7%	2,6%	1,6%	4,3%
FONCTIONNEL ET AENES	-	-	-	2,7%	3,0%	-	6,5%	7,4%	-	3,7%	4,3%	-
ITRF	1,9%	1,1%	2,9%	1,3%	-	3,1%	4,6%	5,7%	3,1%	2,7%	1,2%	4,8%
BIBLIOTHÈQUE	4,5%	6,3%	-	-	-	-	5,3%	7,1%	-	-	-	-
Part du personnel BIATSS titulaire promu sur tableau d'avancement par rapport à la population promouvable	7,4%	7,7%	6,8%	12,0%	11,0%	14,3%	19,0%	22,4%	12,5%	19,6%	21,4%	17,1%
FONCTIONNEL ET AENES	8,7%	10,0%	-	13,6%	15,8%	-	30,0%	26,7%	40,0%	26,7%	33,3%	-
ITRF	7,1%	6,0%	8,8%	11,1%	8,5%	16,1%	14,4%	17,9%	8,8%	17,7%	16,7%	18,9%
BIBLIOTHÈQUE	7,1%	9,5%	-	20,0%	25,0%	-	50,0%	60,0%	-	33,3%	50,0%	-

Des modifications rétroactives ont été appliquées à ce tableau au titre de l'année 2020.

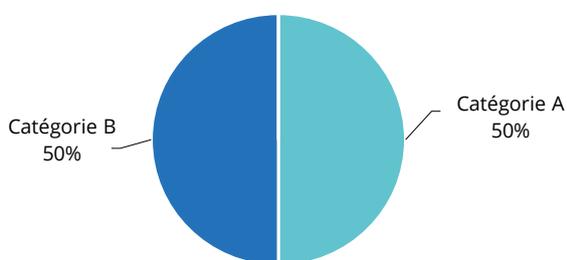
2. 3. 4. Les présentations aux concours, examens professionnels et recrutements réservés

2. 3. 4. 1. Le personnel BIATSS titulaire

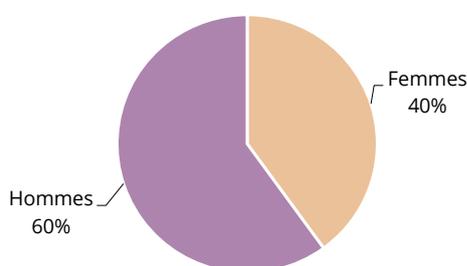
Personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
Catégorie A	1	1	-	2	2	-	9	5	4	5	-	5
Catégorie B	6	5	1	7	4	3	7	7	-	5	4	1
Catégorie C	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	7	6	1	12	9	3	16	12	4	10	4	6

Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2023 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS titulaire s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2023 par sexe

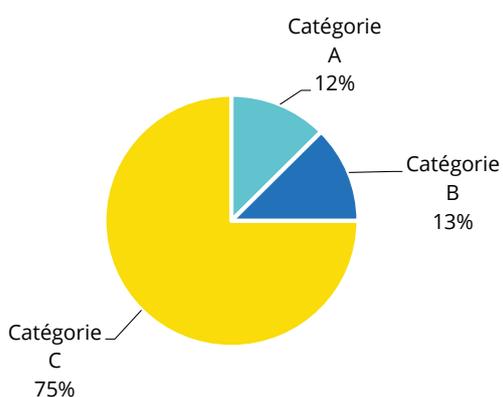


2. 3. 4. 2. Le personnel BIATSS contractuel

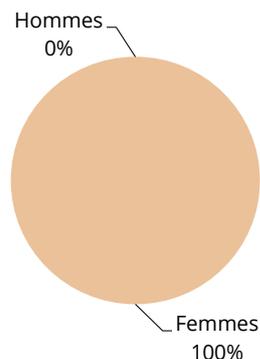
Personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé, par sexe et par année

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
Catégorie A	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-
Catégorie B	1	-	1	3	3	-	-	-	-	1	1	-
Catégorie C	4	3	1	10	10	-	-	-	-	6	6	-
TOTAL	5	3	2	14	14	-	-	-	-	8	8	-

Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2023 par catégorie



Répartition du personnel BIATSS contractuel s'étant présenté à un concours, examen professionnel et recrutement réservé en 2023 par sexe



2. 3. 5. Les CDIsations et nominations en qualité de fonctionnaire

2. 3. 5. 1. Les CDIsations

Personnel BIATSS contractuel CDIsé par catégorie, par sexe et par année

	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
Catégorie A	2	-	2	10	4	6	11	7	4	3	2	1
CDIsation anticipée		N.D		N.D			N.D			2	2	-
CDIsation après 6 ans										1	-	1
Catégorie B	5	3	2	2	-	2	3	1	2	7	6	1
CDIsation anticipée		N.D		N.D			N.D			7	6	1
CDIsation après 6 ans										-	-	-
Catégorie C	6	4	2	2	1	1	12	9	3	8	7	1
CDIsation anticipée		N.D		N.D			N.D			7	7	-
CDIsation après 6 ans										1	-	1
TOTAL	13	7	6	14	5	9	26	17	9	18	15	3
CDIsation anticipée										16	15	1
CDIsation après 6 ans										2	-	2
Variation annuelle	+8	+3	+5	+1	-2	+3	+12	+12	-	-8	-2	-6

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

Une modification rétroactive a été appliquée à ce tableau au titre de l'année 2022.

2. 3. 5. 2. Les nominations en qualité de fonctionnaire

Les titularisations du personnel contractuel peuvent s'effectuer par la voie des concours de droit commun ou au titre du handicap.

La titularisation au titre du handicap est prévue à l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984. La personne en situation de handicap est ainsi recrutée en qualité de personnel contractuel pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du corps dans lequel elle a vocation à être titularisée. À l'issue de cette période, la personne est titularisée sous réserve qu'elle remplisse les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Personnel BIATSS contractuel ayant été admis au concours de droit commun ou recruté au titre du handicap par corps, par sexe et par année (*hors concours externe*).

Corps titulaire	2020	dont F	dont H	2021	dont F	dont H	2022	dont F	dont H	2023	dont F	dont H
ADJAENES	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-
ATRF	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	2	-
TECH	1	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-
IGE	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-
IGR	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total concours de droit commun	2	2	-	6	5	1	1	1	-	3	3	-
Total recrutement au titre du handicap	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2	2	-	6	5	1	1	1	-	3	3	-
Variation annuelle	+1	+2	-1	+4	+5	+1	-5	-4	-1	+3	+2	-1

CHAPITRE 3 : la formation du personnel

3. 1. La politique de formation à La Rochelle Université

Le projet d'établissement 2022-2025 porté par La Rochelle Université vise à mettre l'établissement en mesure de conjuguer d'une part les caractéristiques d'université d'excellence, attractive et bien ancrée sur son territoire, et d'autre part les objectifs de mission de service public.

L'action de valorisation des ressources humaines pilotée par la Direction des Relations et des Ressources Humaines en matière de formation des personnels se concrétise sur la durée du projet d'établissement au travers de **6 axes** de formation :

1. Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université

Objectifs :

- > Poursuivre et renforcer le positionnement, la spécialisation et l'excellence de La Rochelle Université
- > Soutenir l'internationalisation des formations et développer la qualité des programmes enseignés en anglais
- > Accélérer la transformation numérique de l'établissement

2. Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable

Objectifs :

- > Répondre aux changements induits par la RSE
- > Promouvoir une culture de l'égalité

3. Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions

Objectifs :

- > Réactualiser leurs compétences sur divers thématiques managériales
- > Insuffler aux managers une démarche active de renforcement de leurs compétences managériales

4. Développer les compétences métiers des personnels

Objectif : maintenir et renforcer dans certains domaines d'activité le nombre déjà important de formations dites métiers, en prise de poste ou en perfectionnement

5. Accompagner les agent·e·s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels

Objectif : renforcer l'appropriation par les agent·e·s des dispositifs de formation continue afin de favoriser la construction de parcours professionnels ouverts et diversifiés

6. Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels

Objectif : la former et sensibiliser aux risques professionnels (sécurité, prévention des risques, risques psychosociaux)

3. 2. Les jours de formation, les stagiaires et les dépenses

3. 2. 1. Données générales

Heures et jours de formation, nombre de stagiaires et d'agents et montant des dépenses engagées par année

	2020	2021	2022	2023
Heures de formation ⁽¹⁾	4 052 <small>(soit l'équivalent de 2,5 ETP)</small>	5 636 <small>(soit l'équivalent de 3,5 ETP)</small>	7 466 <small>(soit l'équivalent de 4,6 ETP)</small>	11 339 <small>(soit l'équivalent de 7,1 ETP)</small>
Jours de formation ⁽²⁾	578,9	805,1	1066,6	1619,9
Nombre de stagiaires	869	1 121	1 156	1411
Nombre d'agents formés ⁽³⁾	408	440	423	522
Dépenses engagées ⁽⁴⁾	65 930 €	154 067 €	161 859 €	160 173 €
Part d'agents formés par rapport à l'effectif total ⁽⁵⁾	43%	45%	41%	51%

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

(2) Base 7h/jour.

(3) Alors que le nombre de stagiaires comptabilise les agents autant de fois que de formations suivies, le nombre d'agents permet de ne décompter qu'une fois les agents ayant effectué au moins une formation sur la période.

(4) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

(5) Effectif au 31/12/N.

Évolution des heures de formation et du nombre de stagiaire par année



Évolution des dépenses de formation engagées par année



Les dépenses par stagiaire ont été modifiées à titre rétroactif pour 2020 et 2021.

3. 2. 2. Déclinaison des données générales par axe

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe en 2023

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Rép. (%)
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université	1132	110	17 856 €	11,1%
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'université et le développement durable	109	18	1 260 €	0,8%
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions	753	91	18 410 €	11,5%
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels	5893	694	80 197 €	50,1%
Axe 5 - Accompagner les agent-e-s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels	1283	58	12 000 €	7,5%
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels	2169	440	30 450 €	19,0%
TOTAL 2023	11339	1411	160 173 €	100,0%
Rappel 2022	7 466	1 156	161 859 €	-
Rappel 2021	5 636	1 121	154 067 €	-
Rappel 2020	4 052	869	65 930 €	-

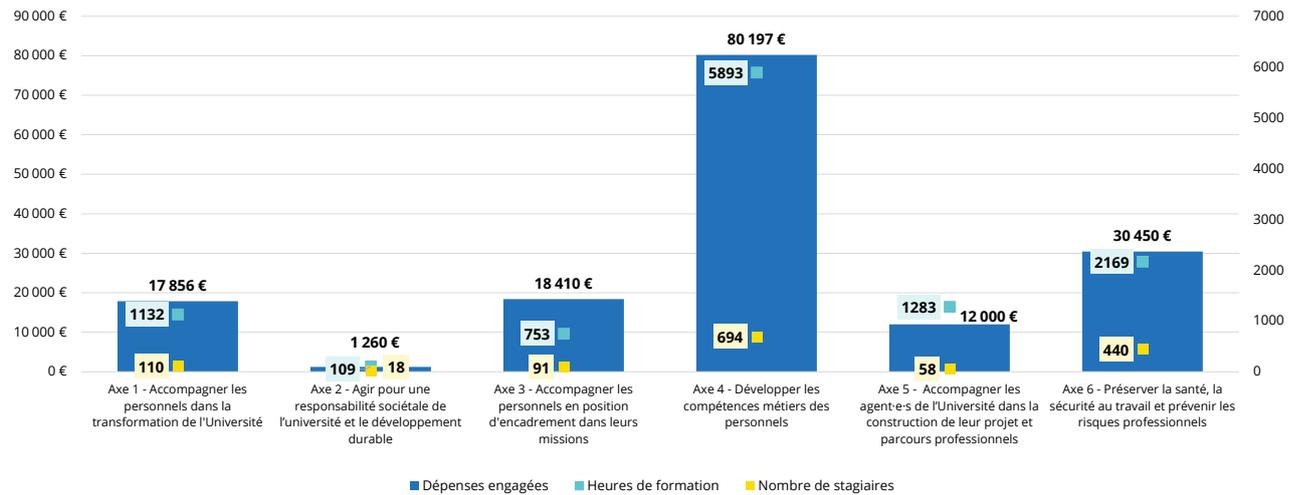
(1) Si une formation est effectuée sur plusieurs exercices, les heures ne sont décomptées qu'une fois, sur l'exercice de début de la formation.

(2) 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

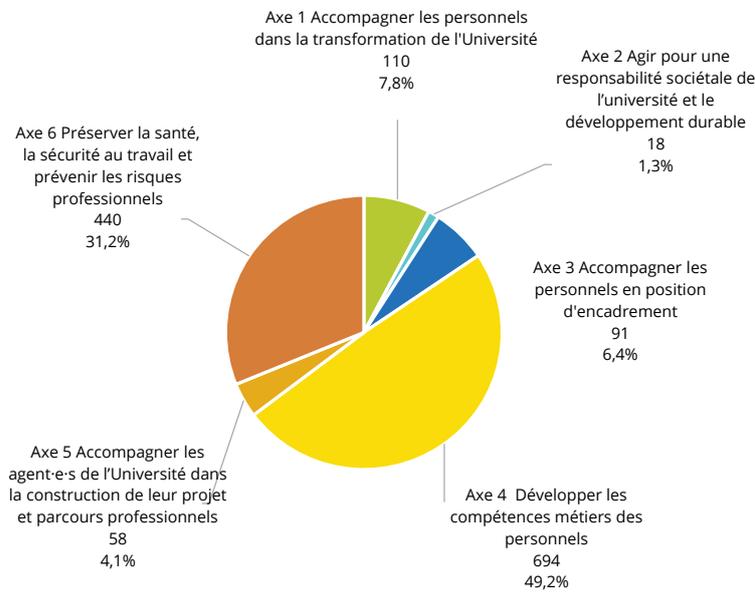
(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

Remarque : si les frais de formation du personnel sont globalement supportés par le budget dédié de la DRRH, une partie de ces frais peut être assumée par les structures d'affectation directes du personnel (exemple : BU, laboratoires) et une partie des dépenses des formations en matière d'hygiène et de sécurité est prise en charge par le budget de la Direction HSE.

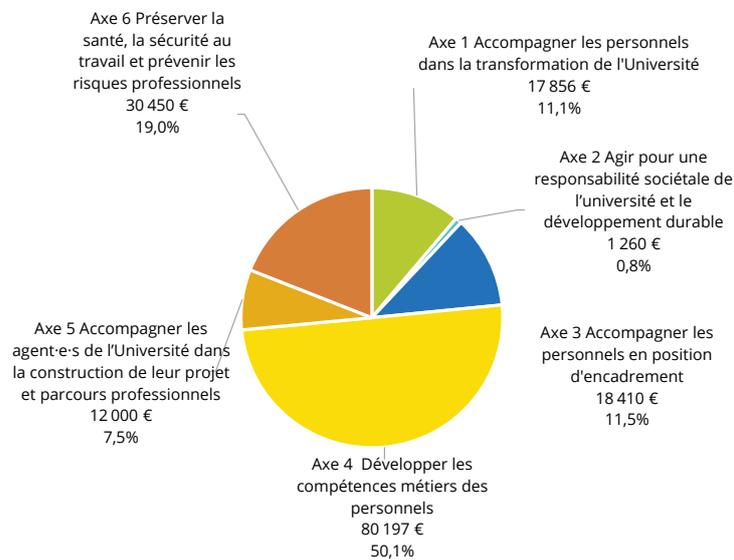
Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par axe en 2023



Répartition des stagiaires 2023 par axe



Répartition des dépenses de formation engagée en 2023 par axe



3. 2. 3. Déclinaison des données générales par action de formation

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par action de formation en 2023 (partie 1)

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Dépenses par stagiaire
Axe 1 - Accompagner les personnels dans la transformation de l'Université				
Conduite au changement	193	4	2 124 €	531 €
Management de projet	242	27	- €	- €
Connaissance de l'environnement universitaire	41	12	- €	- €
Environnement professionnel	62	31	- €	- €
Formations linguistiques	594	36	15 732 €	437 €
Total Axe 1	1132	110	17 856 €	968 €
Axe 2 - Agir pour une responsabilité sociétale de l'Université et le développement durable				
Numérique responsable	70	5	900 €	180 €
Fresque du climat	39	13	360 €	28 €
Total Axe 2	109	18	1 260 €	208 €
Axe 3 - Accompagner les personnels en position d'encadrement dans leurs missions				
Accompagnement manager	7	1	3 380 €	3 380 €
Atelier co-développement	14	7	- €	- €
Conduire le changement et mobiliser son équipe	44	11	3 302 €	300 €
Conduire les entretiens professionnels	12	6	- €	- €
Devenir manager de manager	56	8	2 043 €	255 €
Directeur des patrimoines	14	1	- €	- €
Habilitation administrateur de centre de tests	4	1	- €	- €
Journées nationales des formateurs	28	2	- €	- €
L'animation d'une équipe à distance	182	13	1 940 €	149 €
Le management responsable	33	1	- €	- €
Les clés d'une prise de responsabilité	28	2	- €	- €
Piloter les managers de son équipe	63	9	2 043 €	227 €
Prévention des litiges et contentieux	14	1	- €	- €
Prise en main de l'outil FEVE	8	4	- €	- €
Sensibilisation RPS	246	24	5 702 €	238 €
Total Axe 3	753	91	18 410 €	4 549 €

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

(2) 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

Heures de formation, nombre de stagiaires et dépenses par action de formation en 2023 (partie 2)

Axes de formation	Heures de formation ⁽¹⁾	Nombre de stagiaires ⁽²⁾	Dépenses engagées ⁽³⁾	Dépenses par stagiaire
Axe 4 - Développer les compétences métiers des personnels				
Affaires juridiques	3	1	- €	- €
Bibliothéconomie	186	56	5 432 €	97 €
Outils bureautiques applicatifs et informatique	155	8	4 440 €	555 €
Communication	144	13	4 386 €	337 €
Appui à la recherche et à l'enseignement	463	26	619 €	24 €
Patrimoine	28	2	1 248 €	624 €
Formations techniques	388	22	12 184 €	554 €
Formations scientifiques	347	14	100 €	7 €
Formations tout au long de la vie	65	5	2 904 €	581 €
Formations financières et comptables	2288	212	20 307 €	96 €
Marchés et achats	144	72	2 080 €	29 €
Ressources humaines	447	51	15 319 €	300 €
Santé	116	18	1 060 €	59 €
Scolarité et vie étudiante	774	111	4 791 €	43 €
Médiation et déontologie	45	6	2 300 €	383 €
Orientation et insertion professionnelle	14	1	3 027 €	336 €
Documentation numérique	10	5	- €	- €
Moodle	127	31	- €	- €
Outils pédagogiques et numériques	55	13	- €	- €
Pédagogie universitaire	94	27	- €	- €
Total Axe 4	5893	694	80 197 €	4 026 €
Axe 5 - Accompagner les agent-e-s de l'Université dans la construction de leur projet et parcours professionnels				
Parcours professionnel	1 137	26	12 000 €	462 €
Préparation concours	146	32	- €	- €
Total Axe 5	1283	58	12 000 €	462 €
Axe 6 - Préserver la santé, la sécurité au travail et prévenir les risques professionnels				
Electricité	253	24	5 608 €	234 €
Expérimentation animale	24	5	- €	- €
Gestes et postures	32	10	- €	- €
Machines et équipements	112	12	4 068 €	339 €
Matières dangereuses	219	42	6 442 €	153 €
Prévention générale des risques	393	34	5 895 €	173 €
Radioprotection	39	5	- €	- €
Secourisme	595	68	5 487 €	81 €
Sécurité incendie	502	240	2 950 €	12 €
Total Axe 6	2169	440	30 450 €	992 €
TOTAL 2023	11339	1411	160 173 €	21 442 €
Rappel 2022	7 466	1 156	161 859 €	140 €
Rappel 2021	5 636	1 121	154 067 €	147 €
Rappel 2020	4 052	869	65 930 €	93 €

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

(2) 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

(3) Correspond au cumul des dépenses engagées sur le budget de la DRRH, de la DHSE (en matière d'hygiène et de sécurité) et les structures d'affectation directes du personnel (exemples : BU, laboratoires).

3. 2. 4. Les stagiaires par type de population

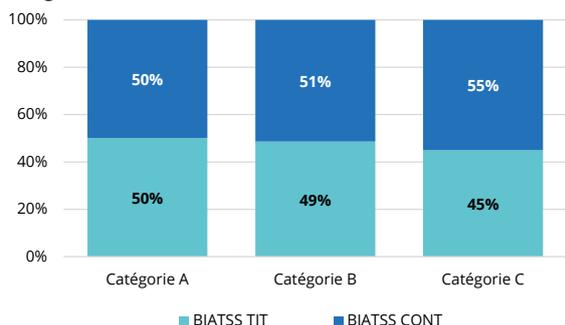
Nombre de stagiaires BIATSS, ENS et hébergés par statut, par catégorie et par sexe en 2023

	TITULAIRE			CONTRACTUEL			TOTAL		
	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H	Total	dont F	dont H
Catégorie A	198	123	75	197	122	75	395	245	150
Catégorie B	155	107	48	164	126	38	319	233	86
Catégorie C	224	176	48	274	240	34	498	416	82
TOTAL BIATSS	577	406	171	635	488	147	1212	894	318
ENS-CH	80	38	42	4	2	2	84	40	44
ENS	30	16	14	2	-	2	32	16	16
CDOCT	-	-	-	37	19	18	37	19	18
TOTAL ENS et ENS-CH	110	54	56	43	21	22	153	75	78
TOTAL HÉBERGÉS*	-	-	-	46	25	21	46	25	21
TOTAL STAGIAIRES	687	460	227	724	534	190	1411	994	417

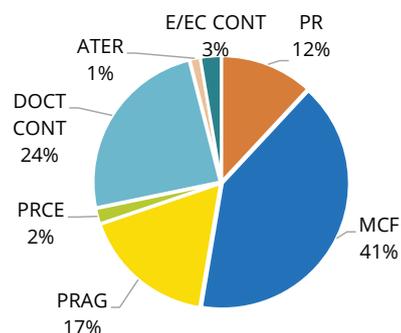
A noter : 1 stagiaire peut avoir fait plusieurs actions de formation.

* Le personnel tiers et externe exerçant pour l'établissement une activité de recherche ou administrative (= hébergés CNRS ou autre).

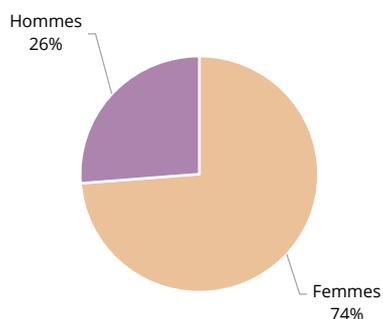
Répartition des stagiaires BIATSS par statut et par catégorie en 2023



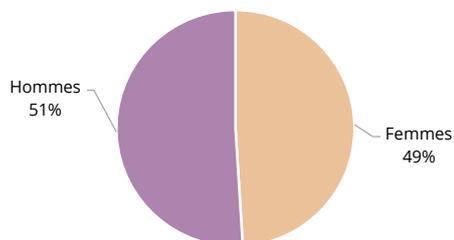
Répartition des stagiaires ENS par statut, par corps et par type de contrat en 2023



Répartition des stagiaires BIATSS par sexe en 2023



Répartition des stagiaires ENS par sexe en 2023



3. 3. Bilan qualitatif du plan de formation 2023

Soucieux de la qualité des actions de formation qu'il propose, le service développement des compétences de la DRRH s'appuie sur un logiciel d'enquête pour évaluer les formations suivies.

Cette évaluation permet pour partie ou totalement :

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

Les résultats des questionnaires d'évaluation des **47 formations** mettent en exergue la qualité de l'offre et des formations proposées aux agent.e.s de l'université.

99 % des répondant.e.s sont satisfait.e.s des formations organisées au sein de l'Université et notamment car :

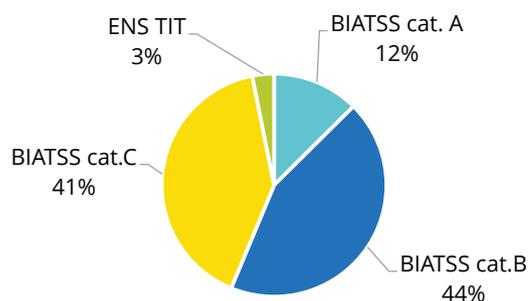
- > Elles répondent à leurs attentes, favorisent un partage des difficultés rencontrées.
- > 90 % estiment que les formateurs et formatrices maîtrisent bien leur sujet et s'attachent à susciter et soutenir l'intérêt du groupe.

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

Nombre de personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2023

	BIATSS TIT	BIATSS CONT	ENS TIT	AUTRES*	TOTAL
Catégorie A	-	4	-	-	
Catégorie B	9	5	1	-	32
Catégorie C	5	8	-	-	
TOTAL 2023	14	17	1	-	32
Rappel 2022	9	8	-	5	22
Rappel 2021	6	2	-	4	12
Rappel 2020	5	1	-	-	6

Répartition des personnels ayant suivi au moins une formation de préparation aux concours et examens professionnels en 2023



* Sont intégrés ici : le personnel tiers et externe exerçant pour l'établissement une activité de recherche ou administrative (= hébergés CNRS ou autre).

Les formations suivies en 2023 : "Présentation générale des concours", "rédaction du rapport d'activité", "préparation de l'oral", "préparation concours et examens des bibliothèques", "préparation concours chefs d'établissement".

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

3. 5. Les autres actions de formation

3. 5. 1. Le Congé de Formation professionnelle

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

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

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

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CFP par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	2	2	-	-		
Nb de bénéficiaires	1	-	2	2	-	-		

3. 5. 2. Le Congé pour Recherche et de Conversion Thématique

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

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

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

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CRCT par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	3	1	2	5	2	3
Nb de bénéficiaires	7	2	3	1	2	5	2	3

3. 5. 3. Le Congé pour Projet Pédagogique

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

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CPP par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	1	-	1	4	2	2
Nb de bénéficiaires	1	-	1	-	1	4	2	2

3. 5. 4. L'Habilitation à Diriger des Recherches

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

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'une exonération totale des droits d'inscription afin de soutenir leur HDR par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	7	2	5	5	-	5
Nb de bénéficiaires	9	4	7	2	5	5	-	5

3. 5. 5. Le bilan de compétences

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

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

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un bilan de compétences par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	3	3	-	4	3	1
Nb de bénéficiaires	-	2	3	3	-	4	3	1

3. 5. 6. La Validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit individuel pour toute personne engagée dans la vie active depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Elle offre la possibilité d'obtenir une partie ou la totalité d'un diplôme à condition de justifier au minimum d'une année d'expérience professionnelle en rapport avec le contenu du diplôme souhaité.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'une VAE par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	-	-	-	1	-	1
Nb de bénéficiaires	2	-	-	-	-	1	-	1

3. 5. 7. Le Compte Personnel de Formation

Le Compte personnel de formation permet à l'ensemble des agent.e.s titulaires et contractuels qui relèvent des dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, d'acquérir des droits de formation. Ces droits sont plafonnés à 150 heures.

Nombre de demandes et de bénéficiaires d'un CPF par sexe et par année

	2020	2021	2022	Dont F	Dont H	2023	Dont F	Dont H
Nb de demandes	N.D	N.D	4	3	1	8	6	2
Nb de bénéficiaires	1	3	4	3	1	8	6	2

CHAPITRE 4 : les rémunérations

4. 1. Données générales

4. 1. 1. Quelques définitions

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université, quel que soit son statut et sa source de financement. Elle comprend les rémunérations principales, les rémunérations accessoires, les heures complémentaires, les prestations sociales et les cotisations patronales.

> **La rémunération principale** du personnel est déterminée par son corps, son grade et son échelon : le déroulement des carrières s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade, l'indice afférent à chaque échelon ainsi que le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre. La rémunération (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice par la valeur du point d'indice de la Fonction Publique. La rémunération principale se compose du traitement indiciaire et, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Évolution de la valeur annuelle du point d'indice depuis 2010

Date	Valeur annuelle (€)	Taux de variation
01/07/2010	55,5635	+0,5%
01/07/2016	55,8969	+0,6%
01/02/2017	56,2323	+0,6%
01/07/2022	58,2004	+3,5%
01/07/2023	59,0734	+1,5%

> **Les rémunérations accessoires** recouvrent à la fois des primes liées au statut et à la fonction, mais aussi des primes liées à une activité accessoire (indemnité de jury, indemnité de membre de commission, encadrement apprenti, etc.), à une prestation sociale (remboursement transport, mobilité durable, mutuelle), à des dispositifs internes répondant à la politique RH d'un établissement (prime d'intéressement par exemple).

Les rémunérations accessoires englobent également les heures complémentaires. Ce sont les heures de cours assurées par des intervenants extérieurs (vacataires) et par les enseignants de l'Université au-delà de leur service statutaire.

> **Les charges patronales** correspondent aux charges sociales versées par l'employeur (La Rochelle Université) aux organismes chargés du recouvrement. Leur calcul varie en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés (traitement brut ou prime).

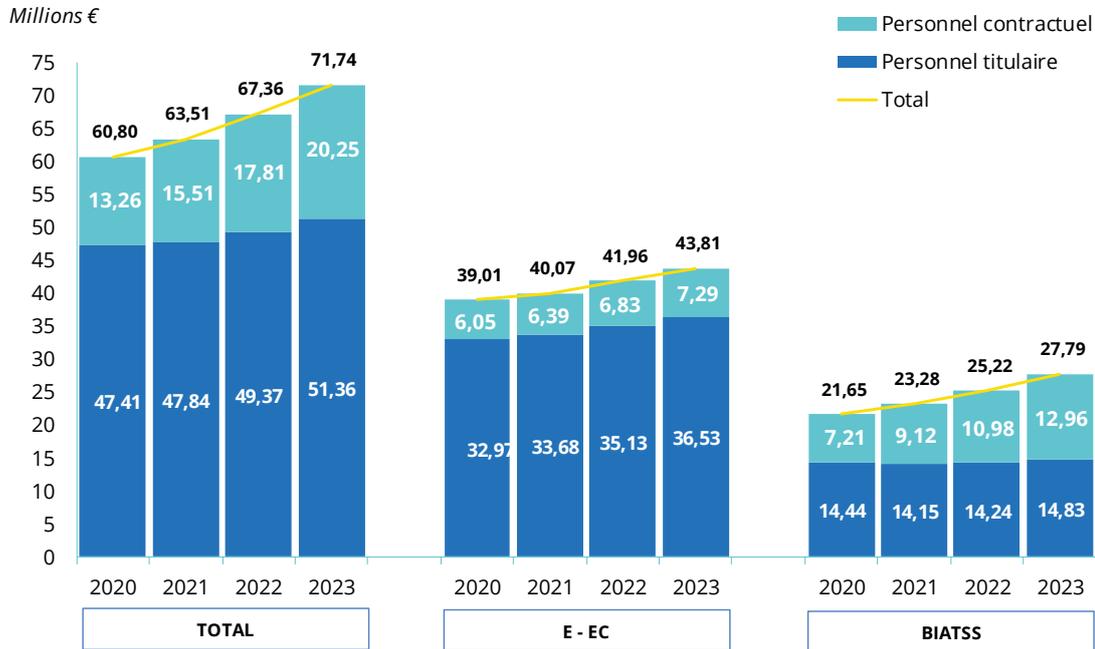
> **Les dépenses d'action sociale non intégrées sur le bulletin de paye** telles que la restauration, les aides financières, les capitaux décès et la médecine de prévention, sont également considérées comme de la masse salariale.

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice, modifications des grilles indiciaires, etc.), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, indemnitaire, etc.).

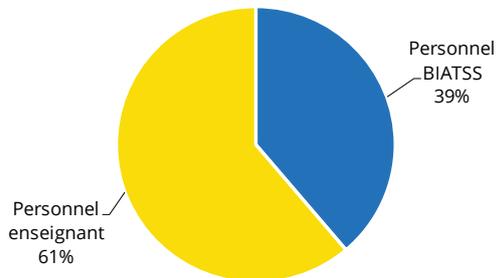
4. 1. 2. La masse salariale de l'établissement

MASSE SALARIALE 2023 **71 738 532 €**

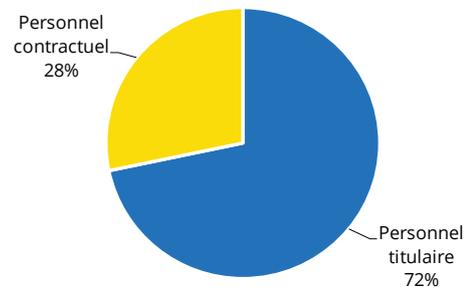
Dépenses de personnel totales selon le type de population et le statut : comparatif sur 4 années (en millions d'euros)



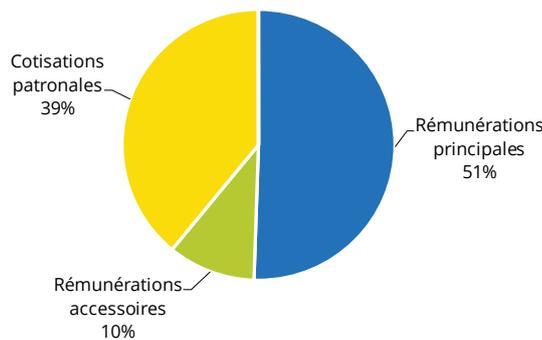
Répartition des dépenses de personnel totales 2023 selon le type de population



Répartition des dépenses de personnel totales 2023 selon le statut des personnes



Répartition des dépenses de personnel totales 2023 selon le type de rémunération



Dépenses de personnel totales par année selon le type de population, le statut du personnel et le type de rémunération (en crédits de paiement)

	PERSONNEL BIATSS				PERSONNEL ENSEIGNANTS				TOTAL						
	2020	2021	2022	2023	ÉCART (2023-2022)	2020	2021	2022	2023	ÉCART (2023-2022)	2020	2021	2022	2023	ÉCART (2023-2022)
PERSONNEL TITULAIRE															
Rémunérations principales	6 879 744 €	6 617 600 €	6 642 137 €	6 810 065 €	+167 928 €	16 090 271 €	16 279 294 €	16 755 786 €	17 305 524 €	+549 738 €	22 970 015 €	22 896 894 €	23 397 923 €	24 115 590 €	+717 667 €
Rémunérations accessoires	1 257 844 €	1 452 106 €	1 505 376 €	1 753 154 €	+247 777 €	2 141 473 €	2 480 930 €	2 979 102 €	3 294 325 €	+315 222 €	3 399 317 €	3 933 036 €	4 484 479 €	5 047 478 €	+563 000 €
Cotisations patronales	6 304 955 €	6 081 743 €	6 090 625 €	6 268 146 €	+177 522 €	14 734 796 €	14 924 096 €	15 395 338 €	15 926 270 €	+530 932 €	21 039 751 €	21 005 840 €	21 485 963 €	22 194 417 €	+708 454 €
Total personnel titulaire	14 442 544 €	14 151 449 €	14 238 138 €	14 831 365 €	+593 228 €	32 966 540 €	33 684 321 €	35 130 227 €	36 526 120 €	+1 395 893 €	47 409 084 €	47 835 769 €	49 368 364 €	51 357 485 €	+1 989 121 €
PERSONNEL CONTRACTUEL															
Rémunérations principales	4 859 303 €	5 968 052 €	7 203 493 €	8 276 596 €	+1 073 104 €	3 073 926 €	3 158 251 €	3 457 038 €	3 790 572 €	+333 534 €	7 933 229 €	9 126 303 €	10 660 531 €	12 067 168 €	+1 406 637 €
Rémunérations accessoires	283 287 €	491 925 €	611 169 €	905 714 €	+294 545 €	1 312 182 €	1 465 151 €	1 518 356 €	1 488 360 €	-29 996 €	1 595 469 €	1 957 076 €	2 129 525 €	2 394 074 €	+264 549 €
Cotisations patronales	2 068 663 €	2 664 043 €	3 165 012 €	3 776 829 €	+611 817 €	1 660 467 €	1 766 854 €	1 852 218 €	1 994 153 €	+141 936 €	3 729 129 €	4 430 896 €	5 017 229 €	5 770 982 €	+753 753 €
Chômage	-	-	-	-	-	6 046 574 €	6 390 256 €	6 827 611 €	7 286 178 €	+458 567 €	-	-	-	13 094 €	+13 094 €
Total personnel contractuel	7 211 253 €	9 124 020 €	10 979 673 €	12 959 139 €	+1 979 466 €	6 046 574 €	6 390 256 €	6 827 611 €	7 286 178 €	+458 567 €	13 257 827 €	15 514 275 €	17 807 284 €	20 245 317 €	+2 438 033 €
Hors STATUT															
Action sociale / méd. prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132 910 €	158 064 €	183 672 €	135 730 €	-47 941 €
Total hors statut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132 910 €	158 064 €	183 672 €	135 730 €	-47 941 €
TOTAL															
Rémunérations principales	11 739 048 €	12 585 652 €	13 845 629 €	15 086 661 €	+1 241 032 €	19 164 196 €	19 437 545 €	20 212 824 €	21 096 096 €	+883 272 €	30 903 244 €	32 023 197 €	34 058 453 €	36 182 758 €	+2 124 304 €
Rémunérations accessoires	1 541 131 €	1 944 031 €	2 116 545 €	2 658 868 €	+542 322 €	3 453 655 €	3 946 081 €	4 497 458 €	4 782 684 €	+285 226 €	4 994 786 €	5 890 112 €	6 614 003 €	7 441 552 €	+827 549 €
Cotisations patronales	8 373 618 €	8 745 786 €	9 255 636 €	10 044 975 €	+789 339 €	16 395 263 €	16 690 950 €	17 247 556 €	17 920 424 €	+672 868 €	24 768 881 €	25 436 736 €	26 503 192 €	27 965 399 €	+1 462 207 €
Action sociale / méd. prév. (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	132 910 €	158 064 €	183 672 €	135 730 €	-47 941 €
TOTAL	21 653 797 €	23 275 468 €	25 217 811 €	27 790 504 €	+2 572 693 €	39 013 114 €	40 074 576 €	41 957 838 €	43 812 298 €	+1 854 460 €	60 799 821 €	63 508 109 €	67 359 320 €	71 738 532 €	+4 379 212 €
Taux de variation	+4,4%	+7,5%	+8,3%	+10,2%	-	+0,9%	+2,7%	+4,7%	+4,4%	-	+2,1%	+4,5%	+6,1%	+6,5%	-

(1) Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale. Ne pouvant être intégrées par type de population ou statut, ces dépenses sont intégrées uniquement dans le total.

4. 1. 3. Les salaires moyens et écarts de rémunération

4. 1. 3. 1. L'index égalité professionnelle

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics.

Il s'agit notamment de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un **index égalité professionnelle** à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points. Trois indicateurs intègrent l'index égalité professionnelle :

- > Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent
- > Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente
- > Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

L'analyse des écarts de rémunérations du personnel titulaire a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Les écarts de rémunérations étant étroitement liés à la structure de la population par genres, catégories et métiers, 4 axes d'analyse sont développés :

> L'effet temps partiel

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.

> L'effet ségrégation des corps

Il quantifie la part de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

> L'effet démographique au sein des corps

Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion, etc.).

> L'effet primes à corps-grade-échelon identique

Il s'agit de l'écart de primes et heures complémentaires décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

L'outil de la DGAFP n'a pas été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel contractuel. Ces derniers ont été analysés sur la base de calcul de rémunération brute mensuelle, intégrant le même périmètre de rémunération (principale et accessoire).

Indicateur n°1 - Écart de rémunération des fonctionnaires, à corps-grade-échelon identique

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€/mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)				Ecart F/H, à corps-grade-échelon identique (%)	Rappel 2022
		Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Effet temps partiel	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique		
TOTAL titulaires	47,3%	3 769 €	4 750 €	-981 €	-20,6%	-55 €	-706 €	-163 €	-57 €	-1,2%	-1,6%
E-EC titulaires	39,2%	4 805 €	5 359 €	-554 €	-10,3%	-66 €	-250 €	-147 €	-91 €	-1,7%	-1,8%
PR	24,1%	6 176 €	6 640 €	-463 €	-7,0%	-25 €	0 €	-505 €	66 €	1,0%	0,9%
MCF	39,5%	4 934 €	5 051 €	-117 €	-2,3%	11 €	0 €	-30 €	-97 €	-1,9%	-1,1%
E1D-E2D	49,8%	4 161 €	4 637 €	-476 €	-10,3%	-97 €	-84 €	-97 €	-198 €	-4,3%	-6,0%
BIATSS Titulaires	58,6%	2 803 €	3 488 €	-684 €	-19,6%	-66 €	-425 €	-186 €	-8 €	-0,2%	-1,3%
A	44,1%	3 720 €	4 194 €	-474 €	-11,3%	-111 €	-68 €	-291 €	-5 €	-0,1%	-1,9%
B	56,8%	2 631 €	2 879 €	-248 €	-8,6%	-59 €	40 €	-144 €	-85 €	-2,9%	-2,5%
C	76,6%	2 288 €	2 381 €	-93 €	-3,9%	-55 €	13 €	-96 €	45 €	1,9%	0,0%

La **rémunération mensuelle brute moyenne** des femmes titulaires est inférieure à celle des hommes de 20,6 % (soit -981 €/mois) de manière générale, et de 1,2 % (soit -57 €/mois) à corps-grade-échelon équivalent.

L'écart global est plus important que les écarts observés par population et par corps/catégorie, car il compare les données relatives à l'ensemble des personnels titulaires. Cet écart résulte en grande partie de la **sous-représentativité importante des femmes dans les corps de catégorie A** et plus particulièrement de PR.

Sur cette population des titulaires, les femmes ont légèrement plus recours au temps partiel que les hommes, induisant un écart de rémunération dû à l'**effet temps partiel** de -55 €.

L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (76 % des PR sont des hommes) et leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (près de 23 % d'hommes au sein de la catégorie C), comme l'indique l'**effet de ségrégation des corps** (-706 €/mois).

S'ajoute l'**effet démographique** au sein du corps qui contribue à creuser l'écart (-163 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci traduit une ancienneté plus importante et/ou une augmentation d'indice par la voie de promotion plus favorable.

Enfin l'**effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-57 €/mois). En proportion, le volume des primes et des heures complémentaires est plus élevé pour les hommes.

Indicateur n°2 - Écart de rémunération des contractuels

	Part des femmes dans l'effectif	Femmes	Hommes	Ecart F/H (€)	Ecart F/H (%)	Ecart F/H pondéré*	Rappel 2022
TOTAL Contractuels	64,1%	2 491 €	2 911 €	-419 €	-14,4%	-6,2%	-8,3%
E-EC	59,2%	2 836 €	3 001 €	-164 €	-5,5%		
BIATSS	65,3%	2 414 €	2 885 €	-470 €	-16,3%		
A	53,9%	2 906 €	3 170 €	-264 €	-8,3%		
B	70,8%	2 186 €	2 280 €	-94 €	-4,1%		
C	84,2%	1 920 €	1 998 €	-78 €	-3,9%		

* Pondéré en fonction des effectifs constatés pour chaque population et catégorie

Indicateur n°3 - Dix plus hautes rémunérations de l'établissement

Nombre de femmes bénéficiaires	2
Nombre d'hommes bénéficiaires	8
Effectif de la population sous-représentée	2

CALCUL DE L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les 3 indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points.

Pour chacun des indicateurs, le résultat de l'établissement permet un positionnement dans une grille préétablie, avec un nombre de points alloué.

La répartition des 80 points se fait ensuite, au prorata des effectifs utilisés pour le calcul de chacun des deux indicateurs, afin d'obtenir un score pondéré.

	Note maximale	Score initial	Score après pondération	Rappel 2022
Egalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	38	49	48
Egalité de rémunération pour les contractuels	40	33	23	21
Dix plus haute rémunération	20	4	4	0
TOTAL	100	75	77	69

L'Université s'est dotée en 2021 d'un plan d'actions pluriannuel égalité professionnelle Femmes-Hommes (PAEP), présentant les grands axes de la politique égalitaire de l'établissement. Le document est accessible sur son site internet.

4. 1. 3. 2. Les niveaux de rémunération

La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

- > Le **premier décile (D1)** est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des personnes rémunérées
- > Le **neuvième décile (D9)** est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des personnes rémunérées
- > Le **cinquième décile (D5)** correspond au salaire médian ; la moitié des personnes bénéficient d'un salaire au-dessus de ce montant et l'autre moitié en-dessous
- > Le **rapport interdécile (D9/D1)** met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution

Rémunération brute mensuelle par décile

	Titulaire			Contractuel			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 405 €	2 328 €	2 785 €	1 908 €	1 877 €	2 081 €	2 074 €	1 942 €	2 344 €
D2	2 686 €	2 440 €	3 438 €	2 005 €	1 934 €	2 242 €	2 344 €	2 211 €	2 660 €
D3	3 314 €	2 656 €	4 124 €	2 188 €	2 022 €	2 387 €	2 557 €	2 360 €	3 001 €
D4	3 892 €	3 168 €	4 522 €	2 344 €	2 226 €	2 614 €	2 832 €	2 549 €	3 478 €
D5	4 436 €	3 619 €	4 764 €	2 556 €	2 382 €	2 805 €	3 280 €	2 735 €	4 173 €
D6	4 741 €	4 223 €	5 138 €	2 705 €	2 579 €	2 977 €	3 823 €	3 168 €	4 625 €
D7	5 120 €	4 714 €	5 430 €	2 916 €	2 728 €	3 256 €	4 515 €	3 656 €	5 032 €
D8	5 511 €	5 084 €	5 985 €	3 261 €	3 018 €	3 506 €	5 049 €	4 449 €	5 520 €
D9	6 238 €	5 571 €	6 709 €	3 725 €	3 523 €	4 205 €	5 849 €	5 159 €	6 376 €
D9/D1	2,6	2,4	2,4	2,0	1,9	2,0	2,8	2,7	2,7
Rappel année 2022	2,7	2,6	2,6	2,2	1,9	2,4	3,1	2,8	2,9

Lecture :

En 2022, 10 % des agents de La Rochelle Université à temps complet perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 2 074 €, 20 % inférieure ou égale à 2 344 €, etc.

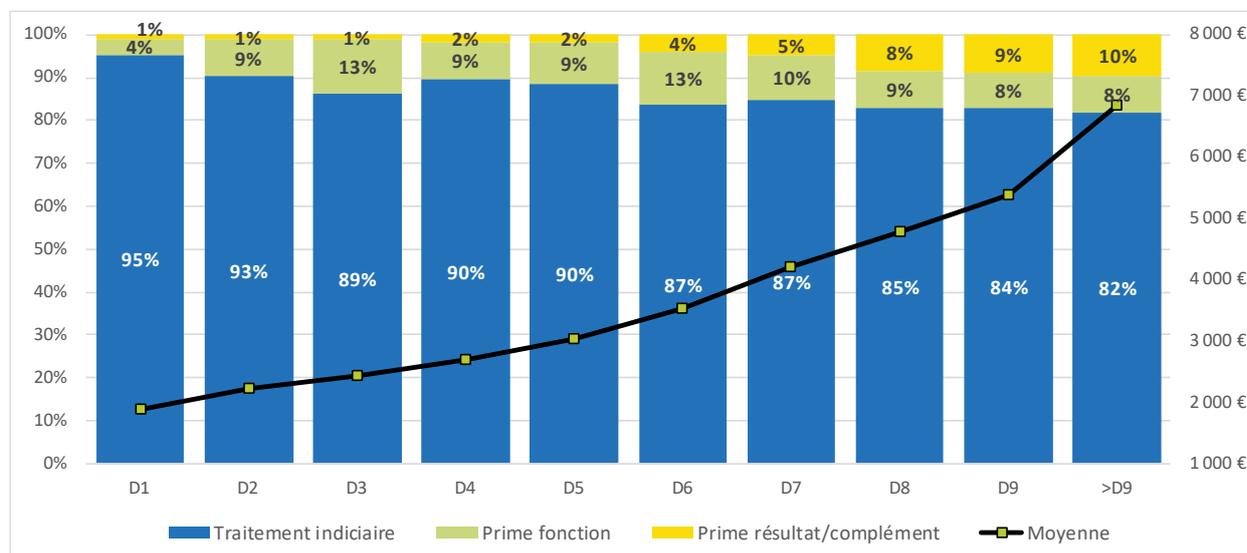
Le salaire brut médian est de 3 280 € : la moitié des personnes ont une rémunération inférieure, et l'autre moitié une rémunération supérieure.

Les 10 % des agents de l'établissement les mieux rémunérés gagnent mensuellement 2,8 fois la rémunération des 10 % des agents les moins rémunérés.

Répartition de la rémunération brute mensuelle par décile

La rémunération brute mensuelle est ici déclinée selon 3 types de rémunération :

- > Le traitement indiciaire
- > Les rémunérations accessoires liées à la fonction
- > Les rémunérations accessoires liées au temps de travail (heures complémentaires, jours CET, etc.) et à la performance/engagement professionnel (prime d'intéressement, prime d'excellence scientifique, indemnité de commission, etc.)



Rémunération brute mensuelle par décile du personnel enseignant

	Titulaire			Contractuel			TOTAL ENS-EC		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	3 992 €	3 518 €	4 182 €	2 186 €	2 186 €	2 192 €	2 668 €	2 614 €	2 795 €
D2	4 427 €	4 198 €	4 563 €	2 302 €	2 269 €	2 348 €	3 437 €	3 109 €	4 121 €
D3	4 655 €	4 478 €	4 749 €	2 374 €	2 317 €	2 409 €	4 250 €	3 717 €	4 474 €
D4	4 849 €	4 716 €	4 982 €	2 617 €	2 489 €	2 645 €	4 594 €	4 304 €	4 744 €
D5	5 086 €	4 901 €	5 218 €	2 699 €	2 673 €	2 795 €	4 824 €	4 570 €	5 024 €
D6	5 299 €	5 084 €	5 443 €	2 827 €	2 741 €	3 061 €	5 102 €	4 834 €	5 292 €
D7	5 571 €	5 263 €	5 887 €	3 205 €	2 921 €	3 339 €	5 371 €	5 096 €	5 657 €
D8	6 076 €	5 540 €	6 266 €	3 378 €	3 225 €	3 561 €	5 856 €	5 392 €	6 121 €
D9	6 735 €	6 144 €	6 906 €	3 973 €	3 629 €	4 184 €	6 607 €	6 049 €	6 891 €
D9/D1	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,9	2,5	2,3	2,5
Rappel année 2022	1,6	1,6	1,6	2,0	1,6	2,1	2,7	2,6	2,7

Rémunération brute mensuelle par décile pour le personnel BIATSS

	Titulaire			Contractuel			TOTAL BIATSS		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
D1	2 243 €	2 222 €	2 399 €	1 889 €	1 872 €	1 985 €	1 935 €	1 906 €	2 162 €
D2	2 375 €	2 341 €	2 532 €	1 956 €	1 917 €	2 181 €	2 173 €	2 020 €	2 373 €
D3	2 451 €	2 390 €	2 803 €	2 069 €	1 966 €	2 370 €	2 324 €	2 223 €	2 534 €
D4	2 581 €	2 453 €	2 973 €	2 279 €	2 076 €	2 606 €	2 447 €	2 359 €	2 794 €
D5	2 796 €	2 575 €	3 316 €	2 492 €	2 285 €	2 805 €	2 614 €	2 457 €	2 945 €
D6	3 079 €	2 732 €	3 567 €	2 673 €	2 536 €	2 919 €	2 817 €	2 610 €	3 240 €
D7	3 433 €	3 087 €	3 883 €	2 887 €	2 706 €	3 211 €	3 086 €	2 785 €	3 452 €
D8	3 724 €	3 479 €	4 293 €	3 198 €	2 968 €	3 441 €	3 478 €	3 182 €	3 960 €
D9	4 380 €	3 839 €	4 743 €	3 669 €	3 468 €	4 189 €	4 046 €	3 653 €	4 616 €
D9/D1	2,0	1,7	2,0	1,9	1,9	2,1	2,1	1,9	2,1
Rappel année 2022	2,0	1,8	2,1	2,1	1,9	2,4	2,2	2,0	2,4

4. 1. 4. Les rémunérations accessoires communes à l'ensemble du personnel

Au global, les rémunérations accessoires versées à l'ensemble des personnels de l'Université représentent 7 441 552 € en 2023. Les primes se répartissent de la manière suivante :

- > Les heures complémentaires : 37 %
- > Les primes versées aux personnels BIATSS : 29 %
- > Les primes versées aux enseignants : 24 %
- > Les primes communes à l'ensemble des personnels : 10 %

4. 1. 4. 1. Les montants alloués et le nombre de bénéficiaires

En 2023, les rémunérations accessoires communes sont les suivantes :

- > La **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) sur une même période. Si le TIB perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constaté est versé à chaque agent concerné.
- > L'**indemnité inflation** est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants. Cette aide, appliquée uniquement en 2022, est destinées aux personnes qui gagnent moins de 2000 € net par mois.
- > Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un **régime d'intéressement** ayant pour but de reconnaître l'investissement spécifique dans différents domaines (*cf. focus page suivante*).

Cette prime met fin au dispositif de **prime exceptionnelle**, mis en place de 2019 à 2021.

L'année 2020 a également été marquée par le versement d'une prime COVID au personnel de l'établissement dont l'implication du fait de la crise de la COVID-19 s'est traduite par un surcroît de travail important, quantifiable et objectivable, en présentiel ou en télétravail, en vue d'assurer la continuité des

services publics durant cette période.

- > En 2021, le **forfait mobilité durable** (FMD) a été mis en place. Il est destiné à indemniser les frais engagés par le personnel pour leur trajet réalisé entre leur résidence habituelle et le lieu de travail à vélo ou en covoiturage (en tant que conducteur ou passager). Ce forfait vient compléter le dispositif de **remboursement des frais de transport** entre le domicile et le lieu de travail au moyen de transports publics.
- > Depuis le 1^{er} janvier 2022, la participation des administrations au financement de la **complémentaire santé** des agents est obligatoire. Il s'agit d'un montant forfaitaire fixé à 15 € par mois quel que soit le temps de travail.

Montant des rémunérations accessoires à l'ensemble des personnels

	Année 2020		Année 2021		Année 2022		Année 2023		ÉCART 2023-2022	
	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant	Bénéfi- ciaires	Montant		
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	BIATSS ENS-EC	20 -	2 107 € -	36 -	20 355 € -	19 13	7 628 € 18 748 €	53 78	30 530 € 82 479 €	+22 902 € +63 731 €
Indemnité inflation / Prime pour pouvoir d'achat	BIATSS ENS-EC	- -	- € -	- -	- € -	340 124	34 000 € 12 400 €	400 138	226 423 € 77 477 €	+192 423 € +65 077 €
Prime assistant de prévention	BIATSS ENS-EC	26 3	4 353 € 525 €	28 2	4 665 € 350 €	26 3	4 182 € 353 €	31 4	9 904 € 1 154 €	+5 722 € +801 €
Prime exceptionnelle	BIATSS ENS-EC	377 382	95 864 € 75 166 €	151 39	51 483 € 29 400 €	- -	- € -	- -	- € -	- -
Prime d'intéressement	BIATSS ENS-EC	- -	- € -	- -	- € -	111 19	67 067 € 9 675 €	142 4	87 803 € 3 289 €	+20 736 € -6 387 €
Remboursement partiel frais de transport	BIATSS ENS-EC	77 31	7 803 € 3 975 €	58 34	6 454 € 4 093 €	72 52	9 144 € 6 422 €	96 58	15 400 € 8 945 €	+6 257 € +2 523 €
Forfait mobilité durable	BIATSS ENS-EC	- -	- € -	60 71	6 000 € 7 100 €	67 48	12 533 € 9 500 €	134 108	37 367 € 31 700 €	+24 833 € +22 200 €
Participation à la mutuelle	BIATSS ENS-EC	- -	- € -	- -	- € -	363 229	59 261 € 39 465 €	402 285	68 338 € 50 464 €	+9 077 € +10 999 €
TOTAL	s.o.	189 793 €	s.o.	129 901 €	s.o.	290 379 €	s.o.	731 273 €	+440 895 €	

4. 1. 4. 2. La prime d'intéressement

Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un régime d'intéressement à destination des personnels titulaires et non-titulaires BIATSS, enseignantes, enseignants, enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs. Ce dispositif à visée individuelle ou collective a pour but de reconnaître l'investissement spécifique des agentes et agents dans différents domaines et à verser, à titre ponctuel sur la base de propositions des responsables des structures et services, un complément de rémunération aux membres du personnel de l'établissement.

Les modalités d'attribution s'appuient sur des critères à la fois individuels et/ou collectifs. Dans tous les cas, c'est l'investissement personnel de l'agent qui est apprécié au regard des activités qu'il effectue au bénéfice de l'établissement.

Le dispositif d'intéressement fait l'objet d'une enveloppe annuelle de financement prévue en budget initial ou en budget rectificatif, proposée au Conseil d'administration, en fonction des crédits mobilisables de l'année considérée.

Les montants d'attribution pour les personnels de l'établissement, toutes catégories se situent entre 200 € brut minimum et 4000 € brut maximum.

	Année 2022						Année 2023					
	Bénéficiaires			Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire	Bénéficiaires			Montant alloué	Montant brut moyen	Part de la population bénéficiaire
	Tot.	F	H				Tot.	F	H			
ENS-EC	19	7	12	9 675 €	509 €	5%	4	2	2	3 289 €	822 €	1%
BIATSS	111	90	21	67 067 €	604 €	20%	142	104	38	87 803 €	618 €	26%
<i>Distinction par catégorie</i>												
<i>Catégorie A</i>	46	33	13	37 300 €	811 €	17%	68	45	23	57 361 €	844 €	26%
<i>Catégorie B</i>	36	31	5	18 467 €	513 €	32%	24	15	9	14 013 €	584 €	20%
<i>Catégorie C</i>	29	26	3	11 300 €	390 €	18%	50	44	6	16 429 €	329 €	32%
<i>Distinction par affectation</i>												
<i>Composante</i>	35	31	4	23 400 €	669 €	13%	56	46	10	25 204 €	450 €	22%
<i>Hors Composante</i>	76	59	17	43 667 €	575 €	26%	86	58	28	62 599 €	728 €	29%
<i>Distinction par statut</i>												
<i>Titulaires</i>	56	47	9	34 367 €	614 €	23%	66	49	17	37 740 €	572 €	27%
<i>Contractuels</i>	55	43	12	32 700 €	595 €	18%	76	55	21	50 063 €	659 €	25%
TOTAL	130	97	33	76 742 €	590 €	14%	146	106	40	91 092 €	624 €	15%

4. 2. Les rémunérations du personnel enseignant

4. 2. 1. La masse salariale

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

PERSONNEL TITULAIRE	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	ÉCART (2023-2022)	%
Rémunérations principales	16 090 271 €	50%	16 279 294 €	50%	16 755 786 €	49%	17 305 524 €	49%	+549 738 €	+3,3%
Rémunérations accessoires	1 161 676 €	4%	1 355 567 €	4%	1 770 318 €	5%	1 898 315 €	5%	+127 996 €	+7,2%
Cotisations patronales	14 685 806 €	46%	14 884 554 €	46%	15 352 702 €	45%	15 877 317 €	45%	+524 614 €	+3,4%
Personnel titulaire (hors HCOMP)	31 937 753 €	100%	32 519 414 €	100%	33 878 807 €	100%	35 081 156 €	100%	+1 202 349 €	+3,5%
Heures complémentaires	979 796 €	95%	1 125 364 €	97%	1 208 784 €	97%	1 396 010 €	97%	+187 226 €	+15,5%
Cotisations patronales*	48 990 €	5%	39 543 €	3%	42 636 €	3%	48 954 €	3%	+6 318 €	+14,8%
Heures complémentaires titulaires	1 028 786 €	100%	1 164 907 €	100%	1 251 420 €	100%	1 444 964 €	100%	+193 544 €	+15,5%
Rémunérations principales	16 090 271 €	49%	16 279 294 €	48%	16 755 786 €	48%	17 305 524 €	47%	+549 738 €	+3,3%
Rémunérations accessoires	2 141 473 €	6%	2 480 930 €	7%	2 979 102 €	8%	3 294 325 €	9%	+315 222 €	+10,6%
Cotisations patronales	14 734 796 €	45%	14 924 096 €	44%	15 395 338 €	44%	15 926 270 €	44%	+530 932 €	+3,4%
TOTAL PERSONNEL TITULAIRE	32 966 540 €	100%	33 684 321 €	100%	35 130 227 €	100%	36 526 120 €	100%	+1 395 893 €	+4,0%
Répartition titulaires/contractuels	85%		84%		84%		83%			

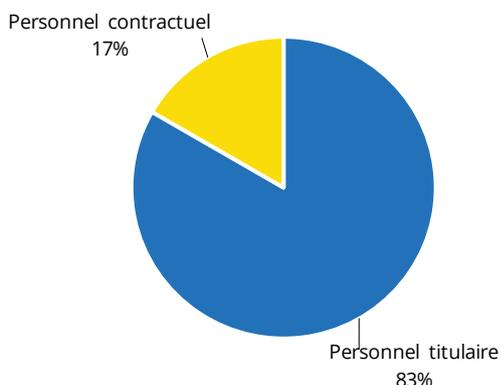
PERSONNEL CONTRACTUEL	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	ÉCART (2023-2022)	%
Rémunérations principales	3 073 926 €	70%	3 158 251 €	69%	3 457 038 €	70%	3 790 572 €	69%	+333 534 €	+9,6%
Rémunérations accessoires	43 642 €	1%	63 866 €	1%	54 852 €	1%	145 781 €	3%	+90 930 €	+165,8%
Cotisations patronales	1 262 449 €	29%	1 332 626 €	29%	1 400 294 €	29%	1 566 419 €	28%	+166 125 €	+11,9%
Personnel contractuel (hors HCOMP)	4 380 016 €	100%	4 554 743 €	100%	4 912 184 €	100%	5 502 772 €	100%	+590 588 €	+12,0%
Heures complémentaires	1 268 540 €	76%	1 401 285 €	76%	1 463 504 €	76%	1 355 672 €	76%	-107 832 €	-7,4%
Cotisations patronales*	398 018 €	24%	434 227 €	24%	451 923 €	24%	427 734 €	24%	-24 189 €	-5,4%
Heures complémentaires	1 666 558 €	100%	1 835 513 €	100%	1 915 427 €	100%	1 783 406 €	100%	-132 021 €	-6,9%
Rémunérations principales	3 073 926 €	51%	3 158 251 €	49%	3 457 038 €	51%	3 790 572 €	52%	+333 534 €	+9,6%
Rémunérations accessoires	1 312 182 €	22%	1 465 151 €	23%	1 518 356 €	22%	1 501 453 €	21%	-16 902 €	-1,1%
Cotisations patronales	1 660 467 €	27%	1 766 854 €	28%	1 852 218 €	27%	1 994 153 €	27%	+141 936 €	+7,7%
TOTAL PERSONNEL CONTRACTUEL	6 046 574 €	100%	6 390 256 €	100%	6 827 611 €	100%	7 286 178 €	100%	+458 567 €	+6,7%
Répartition titulaires/contractuels	15%		16%		16%		17%			

TOTAL PERSONNEL ENSEIGNANT	TOTAL 2020	%	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	ÉCART (2023-2022)	%
Rémunérations principales	19 164 196 €	49%	19 437 545 €	49%	20 212 824 €	48%	21 096 096 €	48%	+883 272 €	+4,4%
Rémunérations accessoires	3 453 655 €	9%	3 946 081 €	10%	4 497 458 €	11%	4 795 778 €	11%	+298 320 €	+6,6%
Cotisations patronales	16 395 263 €	42%	16 690 950 €	42%	17 247 556 €	41%	17 920 424 €	41%	+672 868 €	+3,9%
TOTAL	39 013 114 €	100%	40 074 576 €	100%	41 957 838 €	100%	43 812 298 €	100%	+1 854 460 €	+4,4%

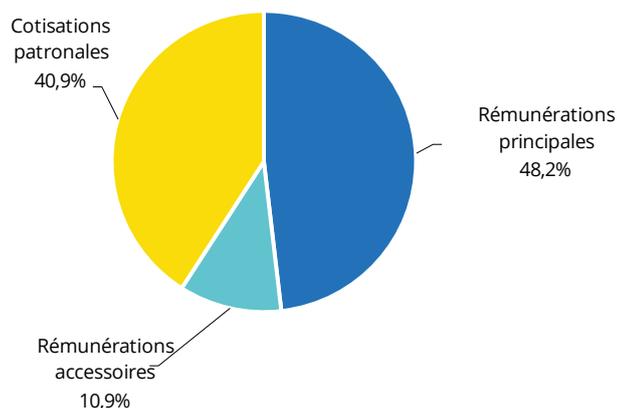
* Le montant des charges patronales liées aux heures complémentaires correspond à un calcul réalisé par l'établissement. L'unicité du bulletin de paye de chaque personne, exigée depuis le passage aux RCE, induit une globalisation des charges patronales (qu'elles soient liées à de la rémunération principale, des primes ou des heures complémentaires).

Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier.

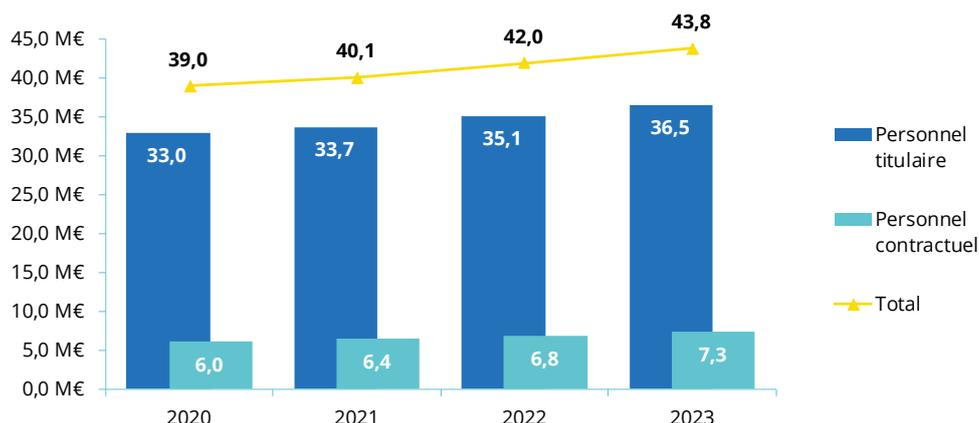
Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel en 2023



Répartition des dépenses de personnel enseignant selon le type de rémunération en 2023



Dépenses de personnel enseignant selon le statut du personnel et l'année (en millions d'euros)



4. 2. 2. Les rémunérations accessoires du personnel enseignant

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, personnels assimilés, chercheurs et chercheuses, aussi appelé RIPEC, se substitue aux primes et indemnités antérieures versées aux PR et MCF. Trois composantes distinctes sont créées :

- > **La composante 1 est liée au grade**
Elle s'élève à 3 500 € brut annuel pour 2023 (2 800 € brut pour 2022). Elle se substitue à la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES), qui s'élevait à 1 260 € brut/an jusqu'au 31/12/2021.
- > **La seconde composante est liée à l'exercice des fonctions spécifiques.** Elle se substitue à la **Prime de Charges Administratives (PCA)** et à la **Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** qui ont été maintenues dans leur fonctionnement jusqu'à l'année universitaire 2021-2022. Le montant de la PCA et de la PRP correspondait à celui de l'heure complémentaire. Les fonctions ouvrant droit au bénéfice de ces primes et le taux maximum d'attribution étaient arrêtés par le Président après avis du CA.
- > **La troisième composante fait l'objet d'une demande individuelle de l'agent**
La prime individuelle repose sur la qualité des activités et l'engagement professionnel au regard de l'ensemble des missions. Elle est fixée selon des montants plancher et plafond définis au plan national (3 500 € à 12 000 € en 2023, comme en 2022). Elle a vocation à remplacer **la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** à compter du 01/09/2022. La PEDR pouvait être attribuée aux enseignant-e-s-chercheur-e-s dont l'activité scientifique était jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Les taux annuels fixés par l'établissement étaient de 6 500 € pour le niveau 1 et de 4 000 € pour le niveau 2.

Par ailleurs, les autres dispositifs indemnitaires sont maintenus :

- > **la prime d'enseignement supérieur** : prime versée au personnel titulaire du premier et second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du Ministre chargé de l'enseignement supérieur. Son montant a été revalorisé au 01/09/2023, pour atteindre 2 785 € brut annuel.
- > **la prime d'enseignement supérieur est maintenue** pour les ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. En 2022, son montant est de 1 304 € brut annuel.
- > **la prime d'administration** : prime versée au Président de l'Université et au Directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret ministériel.

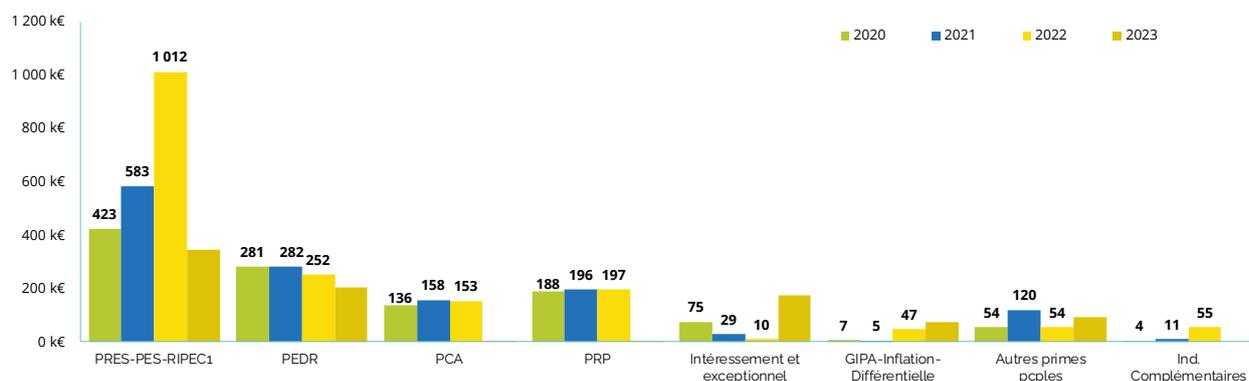
Montant des principales primes versées au personnel enseignant (en brut) et nombre de bénéficiaires

	Année 2020			Année 2021			Année 2022			Année 2023			ÉCART 2023-2022
	Bénéficiaires	Montant	Rép.										
PRES / PES / RIPEC1	342	422 715 €	36,3%	349	582 801 €	42,4%	375	1 011 546 €	58,7%	362	1 018 431 €	55,9%	+6 885 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche / RIPEC 3	59	281 252 €	24,1%	61	282 055 €	20,5%	55	252 165 €	14,6%	64	345 346 €	18,9%	+93 181 €
Prime pour Charge Administrative / RIPEC 2	59	136 114 €	11,7%	63	157 804 €	11,5%	62	153 391 €	8,9%	67	205 331 €	11,3%	+51 940 €
Prime de Responsabilité Pédagogique	166	188 491 €	16,2%	155	196 331 €	14,3%	171	196 548 €	11,4%	6	2 999 €	0,2%	-193 549 €
Indemnité membre CNU	20	16 211 €	1,4%	9	14 044 €	1,0%	13	12 634 €	0,7%	13	15 936 €	0,9%	+3 302 €
Prime d'intéressement	-	-	-	-	-	-	19	9 675 €	0,6%	4	3 289 €	0,2%	-6 386 €
Prime exceptionnelle ⁽¹⁾	382	75 166 €	6,5%	39	29 400 €	2,1%	-	-	-	-	-	-	-
Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat	-	-	-	-	-	-	13	18 748 €	1,1%	78	82 479 €	4,5%	+63 731 €
Aide exceptionnelle inflation / prime pouvoir d'achat	-	-	-	-	-	-	124	12 400 €	0,7%	138	77 477 €	4,2%	+65 077 €
Indemnité différentielle	12	7 177 €	0,6%	7	5 097 €	0,4%	8	15 704 €	0,9%	6	15 259 €	0,8%	-445 €
Prime de fin de contrat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3 986 €	0,2%	+3 986 €
Autres primes ⁽²⁾	5	37 779 €	3,2%	9	105 623 €	7,7%	31	41 786 €	2,4%	41	52 694 €	2,9%	+10 908 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 164 904 €	100%	s.o.	1 373 154 €	100%	s.o.	1 724 597 €	100%	s.o.	1 823 227 €	100%	+98 630 €
Forfait mobilités durables	-	-	-	71	7 100 €	63,4%	48	9 500 €	17,2%	108	31 700 €	34,8%	+22 200 €
Remboursement domicile-travail	31	3 975 €	100,0%	34	4 093 €	36,6%	52	6 422 €	11,6%	58	8 945 €	9,8%	+2 523 €
Participation mutuelle	-	-	-	-	-	-	229	39 465 €	71,3%	285	50 464 €	55,4%	+10 999 €
TOTAL Indemnités complémentaires	s.o.	3 975 €	100%	s.o.	11 193 €	100%	s.o.	55 387 €	100%	s.o.	91 109 €	100%	+35 722 €

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

(2) Les autres primes comprennent : la prime d'administration, la prime assistant de prévention, la prime d'intéressement au brevet, la prime pour encadrement d'un apprenti, la prime pour l'instruction des dossiers.

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



Nombre de bénéficiaires RIPEC3 par corps et sexe au 31 décembre de l'année

	31-déc-22									31-déc-23									ÉCART (2023-2022)
	MCF			PR			Total			MCF			PR			Total			
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	
PEDR	18	7	11	19	6	13	37	13	24	14	5	9	14	4	10	28	9	19	-9
RIPEC 3	21	9	12	6	3	3	27	12	15	20	8	12	6	3	3	26	11	15	-1
TOTAL	39	16	23	25	9	16	64	25	39	34	13	21	20	7	13	54	20	34	-10

4. 2. 3. Les heures complémentaires

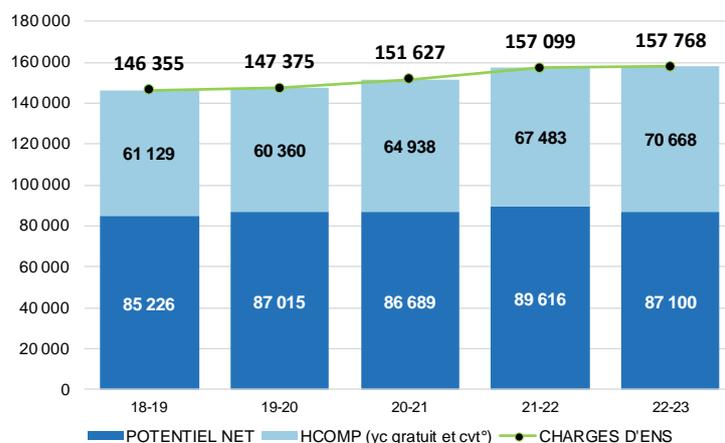
Les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (mesurées en Heures Équivalent Travaux Dirigés - HETD) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par le personnel enseignant :

- > enseignant-e-s-chercheur-e-s titulaires (PR, MCF, ASS) et contractuelle-s (ATER et enseignant-e-s associé-e-s) : **192 HETD**
- > enseignant-e-s du premier et second degré (PRAG, PRCE, PROF. ECOLES) et enseignant-e-s contractuelle-s : **384 HETD**
- > lecteurs-rices : **200 HETD**
- > maîtres-resses de langue étrangère : **192 HETD**
- > doctorant-e-s contractuelle-s dans la limite de **64 HETD/an**, soit **192 HETD sur 3 ans**

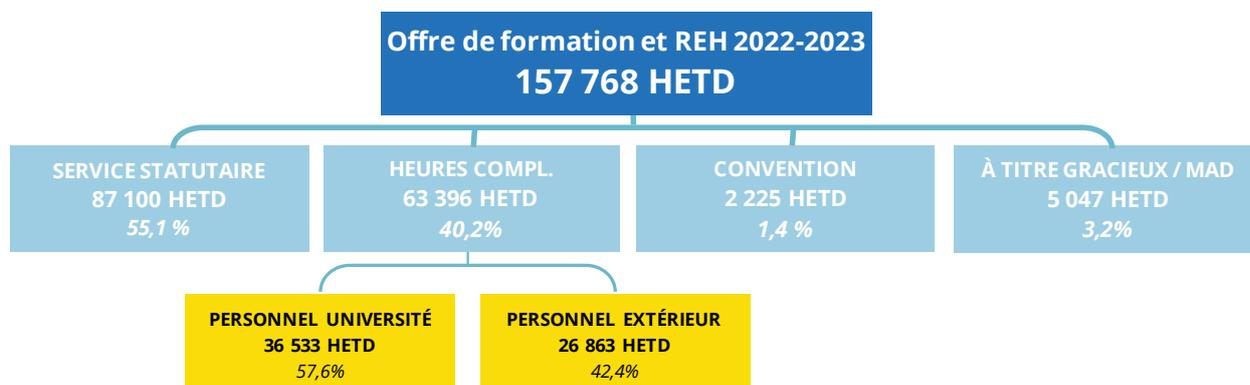
La Charge d'Enseignement (ChE) correspondant à l'offre de formation de La Rochelle Université est composée :

- > des heures d'enseignement réalisées par des enseignant-e-s statutaires, dans le service et en dehors (y compris les heures réalisées dans le cadre du référentiel des équivalences de service arrêté par La Rochelle Université)
- > des heures d'enseignement assurées par des intervenant-e-s extérieur-e-s vacataires (enseignant-e-s d'un autre établissement, personnel non enseignant de l'Université ou d'un autre établissement, salarié-e-s du secteur privé) qui apportent leurs compétences et leur expérience au service des étudiant-e-s
- > des heures d'enseignement réalisées dans le cadre de conventions avec des entreprises
- > des heures d'enseignement réalisées à titre gracieux

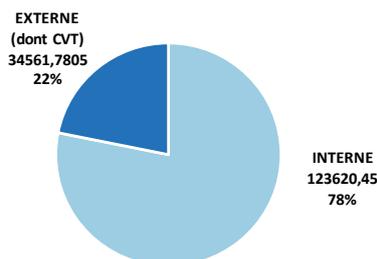
Évolution des charges d'enseignement, du potentiel net et des heures complémentaires



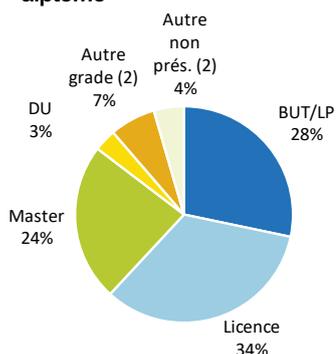
Focus sur l'année universitaire 2022-2023



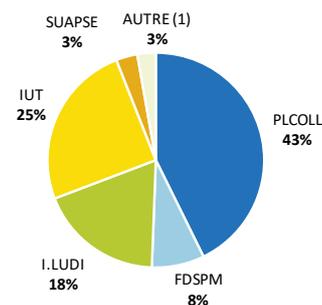
Répartition des hETD par type d'intervenant



Répartition des hETD par diplôme



Répartition des hETD par composante d'enseignement



Heures complémentaires réalisées par enseignant et par statut

	ENSEIGNANTS						ENSEIGNANTS-CHERCHEURS						Nombre total agents	Rép (%)
	Titulaire		Contractuel		TOTAL ENS.		Titulaire		Contractuel		TOTAL ENS-CH.			
	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)	Nb	Rép. (%)		
Total général	95	100%	24	100%	119	100%	228	100%	30	100%	258	100%	377	100%
Sous-service	7	7%	1	4,2%	8	7%	8	4%	2	6,7%	10	4%	18	5%
0h	9	9%	-	-	9	8%	20	9%	2	7%	22	9%	31	8%
x 0 / 0,49	54	57%	17	71%	71	60%	111	49%	17	57%	128	50%	199	53%
x 0,5 / 0,99	25	26%	5	21%	30	25%	62	27%	6	20%	68	26%	98	26%
x 1 / 1,49	-	-	1	4%	1	1%	20	9%	1	3%	21	8%	22	6%
x 1,5 / 1,99	-	-	-	-	0	-	6	3%	-	-	6	2%	6	2%
x 2 et +	-	-	-	-	0	-	1	0%	2	7%	3	1%	3	1%
Nombre moyen d'HCOMP payées par enseignant	123		81		115		87		62		84		94	
Nombre médian d'HCOMP payées par enseignant	100		28		95		67		28		65		71	

4. 3. Les rémunérations du personnel BIATSS

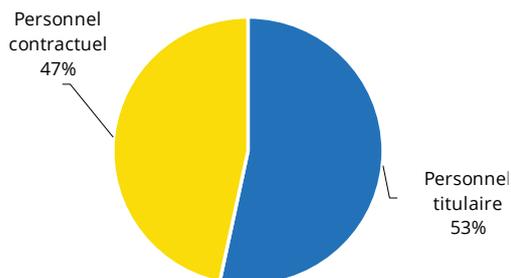
4. 3. 1. La masse salariale

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

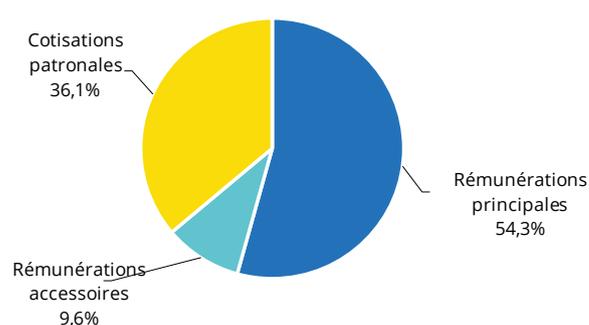
PERSONNEL TITULAIRE	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	ÉCART (2023-2022)	%
Rémunérations principales	6 879 744 €	48%	6 617 600 €	47%	6 642 137 €	47%	6 810 065 €	46%	+167 928 €	+2,5%
Rémunérations accessoires	1 257 844 €	9%	1 452 106 €	10%	1 505 376 €	11%	1 753 154 €	12%	+247 777 €	17,1%
Cotisations patronales	6 304 955 €	44%	6 081 743 €	43%	6 090 625 €	43%	6 268 146 €	42%	+177 522 €	+2,9%
Total personnel titulaire	14 442 544 €	100%	14 151 449 €	100%	14 238 138 €	100%	14 831 365 €	100%	+593 228 €	+4,2%
Répartition titulaires/contractuels	67%		61%		56%		53%			
PERSONNEL CONTRACTUEL	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	ÉCART (2023-2022)	%
Rémunérations principales	4 859 303 €	67%	5 968 052 €	65%	7 203 493 €	66%	8 276 596 €	64%	+1 073 104 €	+18,0%
Rémunérations accessoires	283 287 €	4%	491 925 €	5%	611 169 €	6%	905 714 €	7%	+294 545 €	59,9%
Cotisations patronales	2 068 663 €	29%	2 664 043 €	29%	3 165 012 €	29%	3 776 829 €	29%	+611 817 €	+23,0%
Total personnel contractuel	7 211 253 €	100%	9 124 020 €	100%	10 979 673 €	100%	12 959 139 €	100%	+1 979 466 €	+21,7%
Répartition titulaires/contractuels	33%		39%		44%		47%			
TOTAL BIATSS	TOTAL 2020	%	TOTAL 2021	%	TOTAL 2022	%	TOTAL 2023	%	ÉCART (2023-2022)	%
Rémunérations principales	11 739 048 €	54%	12 585 652 €	54%	13 845 629 €	55%	15 086 661 €	54%	+1 241 032 €	+9,9%
Rémunérations accessoires	1 541 131 €	7%	1 944 031 €	8%	2 116 545 €	8%	2 658 868 €	10%	+542 322 €	27,9%
Cotisations patronales	8 373 618 €	39%	8 745 786 €	38%	9 255 636 €	37%	10 044 975 €	36%	+789 339 €	+9,0%
TOTAL	21 653 797 €	100%	23 275 468 €	100%	25 217 811 €	100%	27 790 504 €	100%	+2 572 693 €	+11,1%

Les dépenses d'action sociale (restauration, aide financière, capital décès) et de médecine de prévention sont considérées comme de la masse salariale mais ne sont pas intégrées dans ce tableau car non imputables à un type de population en particulier

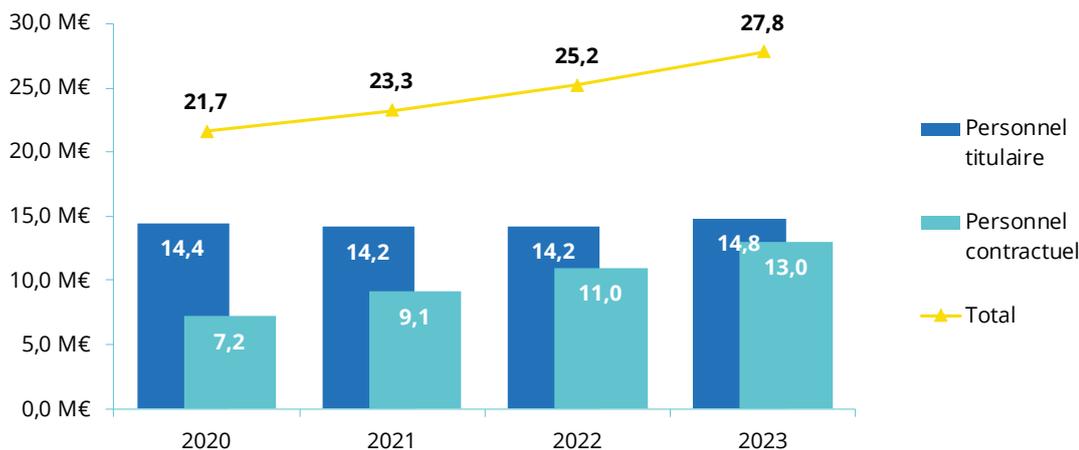
Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel en 2023



Répartition des dépenses de personnel BIATSS selon le type de rémunération en 2023



Dépenses de personnel BIATSS selon le statut de personnel et l'année (en millions d'euros) par année



4. 3. 2. Les rémunérations accessoires du personnel BIATSS

Le **Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** est le régime indemnitaire de référence servi au personnel fonctionnaire BIATSS. Il est servi à l'ensemble du personnel fonctionnaire, quel que soit sa catégorie ou sa filière. Le dispositif est articulé autour de deux indemnités :

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

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

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

L'année 2021 a été marquée par une **refonte de la grille IFSE** au sein de l'établissement. Précédemment versée en référence à un corps ou un grade, l'IFSE est attribuée depuis le 01/01/2021 selon une cartographie déclinée en catégorie d'emploi, groupe et typologie de fonction.

Après une refonte de la grille IFSE au sein de l'établissement en 2021, un rehaussement des montants attribués par fonction a été adopté à compter du 01/09/2022.

Depuis 2022, La Rochelle Université est dotée d'un **régime d'intéressement** ayant pour but de reconnaître l'investissement spécifique dans différents domaines (cf. *focus 3.1.4.2*). Cette prime met fin au dispositif de **prime exceptionnelle**, mis en place de 2019 à 2021.

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

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

Jusqu'en août 2022, le personnel BIATSS contractuel (à l'exception du personnel contractuel rémunéré sur projet) bénéficiait d'une **indemnité**, dont le montant était fixé selon le niveau des fonctions prévu par leur contrat (A, B, C). L'établissement s'est ensuite doté d'une **nouvelle charte de gestion des personnels**, appliquée à compter du 01/09/2022. Celle-ci a apporté une revalorisation des grilles indiciaires et des perspectives d'évolution plus régulières.

4.3.2.1. Les grilles indemnitaires

Régime indemnitaire du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2023

Y compris NBI et équivalent Hors majoration IFSE pour la fonction informatique et les assistants de prévention et emplois fonctionnels (DGS, DGSA et Agent Comptable)

Cat.	Typologie de fonction	Groupe	Montant de base brut annuel	Montant pour les surqualifications*						Nombre total bénéficiaires	Rappel 2022
				Gestionnaire RH	Tech adm.fin.RH	Assistante Dir*	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule	Resp. service/équipe/cellule		
				Equivalence B-Groupe3	Equivalence B-Groupe2	Equivalence B-Groupe1B	Equivalence ASI - Groupe2	Equivalence ASI - Groupe1B	Equivalence IE-Groupe3		
A (IGR/IGE/AAE)	Fonctions d'encadrement supérieur / expertise de très haut niveau	Groupe 1	Montant 12 807 € Nb bénéficiaires 7							7	7
	Fonctions d'encadrement à responsabilité et/ou technicité importante / Fonctions techniques complexes	Groupe 2A	Montant 10 426 € Nb bénéficiaires 5							5	4
		Groupe 2B	Montant 8 917 € Nb bénéficiaires 16							16	19
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 3	Montant 6 910 € Nb bénéficiaires 46							46	46
A (ASI/INF/ASOC/BIB)	Fonctions d'encadrement à responsabilités particulières	Groupe 1A Surqualification supérieure*	Montant Nb bénéficiaires						6 910 € 1	1	1
		Groupe 1B Forte spécificité métier	Montant 6 506 € Nb bénéficiaires 5							5	5
	Fonctions usuelles d'encadrement et/ou technicité	Groupe 2	Montant 5 734 € Nb bénéficiaires 9							9	10
B	Fonctions d'encadrement et/ou à responsabilités	Groupe 1A Surqualification supérieure*	Montant Nb bénéficiaires				5 734 € 1	6 506 € 5	6 910 € 3	9	7
		Groupe 1B Forte spécificité métier	Montant 5 327 € Nb bénéficiaires 17							17	16
	Fonctions d'encadrement ou expertise technique	Groupe 2	Montant 5 265 € Nb bénéficiaires 27							27	29
	Fonctions usuelles	Groupe 3	Montant 5 021 € Nb bénéficiaires 11							11	10
C	Coordination - responsabilités et sujétions particulières	Groupe 1A Surqualification supérieure*	Montant Nb bénéficiaires	5 021 € 3	5 265 € 3	5 327 € 3				9	7
		Groupe 1B Forte spécificité métier	Montant 3 650 € Nb bénéficiaires 40							40	41
	Fonctions usuelles	Groupe 2	Montant 3 450 € Nb bénéficiaires 36							36	41
									238	243	

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

Majoration IFSE pour fonction informatique au 31/12/2023

Cat.	Niveau	Fonction	Montant de base brut annuel	Nb bénéficiaires	
				2023	2022
A	Niveau 1	Responsables de service (études, développements, déploiements, exploitation-production, réseau, infrastructure, gestion de parc, sécurité RSSI) Urbaniste, architecte SI	6 264 €	4	4
	Niveau 2	Responsable d'équipe de proximité Expert SI, développement et réseau Chargé de la conduite du changement	5 340 €	2	2
		Niveau 3	Administrateur SI, administrateur bases de données, administrateur système, réseau Développeur, intégrateur de solution, déploiement, gestionnaire d'application Gestionnaire de parc matériel et logiciel informatique	4 140 €	16
B	Niveau 3	Technicien support utilisateur Technicien d'exploitation maintenance	4 140 €	7	7

Prime versée aux assistants de prévention

Type de prime	Montant de base brut annuel	Nombre bénéficiaires	Montant total versé
Charge de travail est inférieure à 12 points	1 unité de travail	250 €	13
	2 unités de travail	125 €	2
Charge de travail est supérieure ou égale à 12 points	1 unité de travail	400 €	22
	2 unités de travail	200 €	2
Total		39	11 058 €

(Délibération du conseil d'administration n°2022-12-12-6-2 du 12/12/2022)

4. 3. 2. 2. Volume financier et nombre de bénéficiaires par type de prime

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

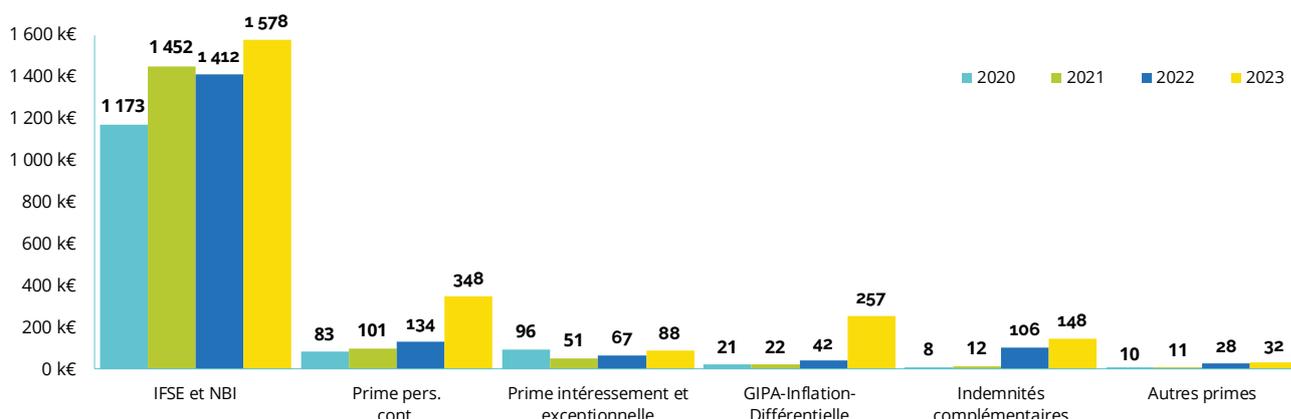
	Année 2020			Année 2021			Année 2022			Année 2023			ÉCART 2023-2022
	Bénéficiaires	Montant	Rép.										
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	267	1 133 976 €	84,4%	257	1 414 867 €	88,5%	249	1 384 235 €	83,7%	247	1 554 902 €	68,2%	+170 667 €
Indemnité versée au personnel contractuel	130	83 058 €	6,2%	143	100 719 €	6,3%	173	133 789 €	8,1%	189	347 715 €	15,3%	+213 926 €
Indemnité assistant prévention	26	4 353 €	0,3%	28	4 665 €	0,3%	26	4 182 €	0,3%	31	9 904 €	0,4%	+5 722 €
Prime d'intéressement	-	-	-	-	-	-	111	67 067 €	4,1%	142	87 803 €	3,9%	+20 736 €
Prime exceptionnelle ⁽¹⁾	377	95 864 €	7,1%	151	51 483 €	3,2%	-	-	-	-	-	-	-
Garantie individuelle du pouvoir d'achat	20	2 107 €	0,2%	36	20 355 €	1,3%	19	7 628 €	0,5%	53	30 530 €	1,3%	+22 902 €
Aide exceptionnelle inflation / Prime pouvoir d'achat	-	-	-	-	-	-	340	34 000 €	2,1%	400	226 423 €	9,9%	+192 423 €
Indemnité différentielle SMIC	97	18 983 €	1,4%	62	1 316 €	0,1%	6	-19 €	-0,0%	-	-	-	+19 €
Indemnité de fin de contrat	-	-	-	-	-	-	16	17 142 €	1,0%	14	15 429 €	0,7%	-1 713 €
Autres primes ⁽²⁾	2	5 980 €	0,4%	3	6 005 €	0,4%	3	6 580 €	0,4%	3	6 565 €	0,3%	-15 €
TOTAL Indemnités principales	s.o.	1 344 321 €	100%	s.o.	1 599 411 €	100%	s.o.	1 654 604 €	100%	s.o.	2 279 272 €	100%	+624 667 €
TOTAL NBI ⁽³⁾	32	38 541 €	100%	30	36 757 €	100%	25	27 799 €	100%	18	22 884 €	100%	-4 915 €
Forfait mobilités durables	-	-	-	60	6 000 €	48,2%	67	12 533 €	11,9%	134	37 367 €	25,2%	+24 833 €
Remboursement domicile-travail	77	7 803 €	100,0%	58	6 454 €	51,8%	72	9 144 €	8,6%	96	15 400 €	10,4%	+6 257 €
Participation mutuelle	-	-	-	-	-	-	363	59 261 €	56,0%	402	68 338 €	46,1%	+9 077 €
Forfait télétravail	-	-	-	-	-	-	237	24 793 €	23,4%	220	27 117 €	18,3%	+2 324 €
Total Indemnités complémentaires	s.o.	7 803 €	100%	s.o.	12 454 €	100%	s.o.	105 731 €	100%	s.o.	148 222 €	100%	+42 491 €

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

(2) Les autres primes comprennent l'indemnité chaussures et panier (reliquat 2021), la prime liée au tutorat d'apprentis et l'indemnité de caisse et de responsabilité des agents comptables.

(3) La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) continue d'être versée aux personnels recrutés avant le 01/01/2021 (date de mise en œuvre de la nouvelle grille IFSE) qui n'ont pas opté pour la conversion de leur NBI en IFSE. Dans la limite du montant IFSE attribué au titre de leur fonction.

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



CHAPITRE 5 : la santé et la sécurité au travail

5. 1. Les risques professionnels

5. 1. 1. Les accidents de service et de travail et les maladies professionnelles (AT/MP)

Les **accidents de service** (ou accidents de travail pour le personnel contractuel) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.

Les **accidents de trajet** sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- > le domicile et le lieu de travail
- > ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel

L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail ou de service.

Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur.

Les accidents déclarés peuvent éventuellement engendrer des arrêts de travail.

Les **accidents de mission** sont des accidents survenus lorsqu'un personnel est en mission à l'occasion d'une activité professionnelle prévue ou d'un acte de la vie courante. Un accident survenu à l'occasion par exemple d'une visite à titre personnel sans lien avec la mission ne constitue pas un accident de mission.

Les **maladies professionnelles** sont des maladies contractées dans l'exercice des fonctions désignées dans un tableau prévu par le Code de la sécurité sociale, précisant la maladie et les conditions dans lesquelles elle a été contractée. Des maladies qui ne remplissent pas les conditions fixées dans ce tableau peuvent faire l'objet d'une reconnaissance, après avis du comité régional compétent. La maladie professionnelle ouvre les mêmes droits à réparation qu'un accident du travail.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission et de maladies professionnelles par cause et par année

	2020		2021		2022		2023	
	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause	NB	Cause
Accident de service	11		18		14		16	
Accident de service stricto sensu	6	3 chutes de personne, 1 manutention, 2 contacts exposition (1 électrique et 1 machine)	9	4 chutes de personne, 2 heurt / faux mouvements, 3 manutentions	9	3 chutes de personne, 1 manutention, 2 agressions, 1 contact exposition (matériaux tranchants ou piquants), 2 autres	7	3 chutes de personne, 1 manutention, 2 heurt / faux mouvements, 1 autre
Accident de trajet / mission	5	3 chutes de personne, 2 accidents de la route	9	2 chutes de personne, 7 accidents de la route	5	3 chutes de personne, 1 heurt / faux mouvements, 1 accident de la route	9	5 chutes de personne, 2 heurt / faux mouvements, 2 accidents de la route
Accident de travail	1		6		6		6	
Accident de travail stricto sensu	1	1 heurt / faux mouvements	3	1 chute de personne, 1 agression, 1 autre	5	1 chute de personne, 2 manutentions, 1 heurt / faux mouvements, 1 contact exposition (chaud ou froid)	2	1 chute de personne, 1 chute d'objet
Accident de trajet / mission	-	-	3	2 chutes de personne, 1 autre	1	1 chute de personne	4	3 chute de personne, 1 accident de la route
Maladie professionnelle	-		-		-		-	
TOTAL	12		24		20		22	

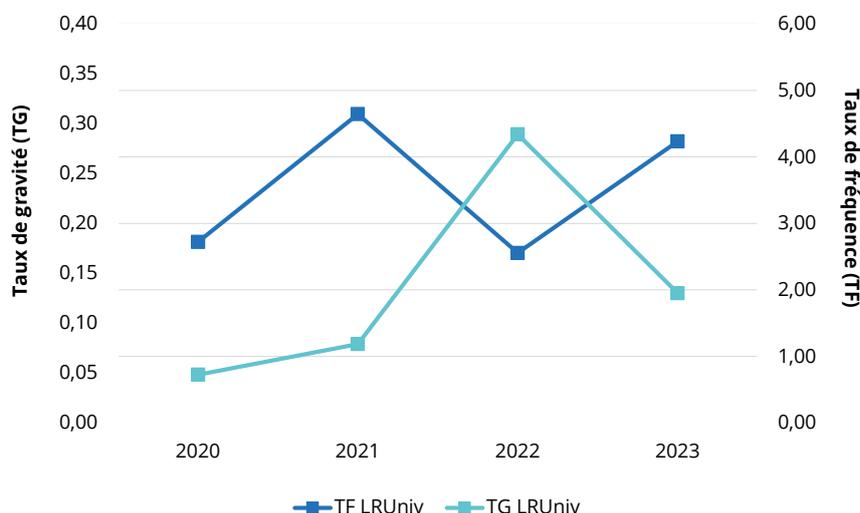
Remarque : si l'agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.

Nombre d'accidents de service et de travail, d'accidents de trajet / mission selon la gravité en 2023

	AVEC ARRÊT						SANS ARRÊT						TOTAL		
	ENS			BIATSS			Total avec arrêt	ENS			BIATSS			Total sans arrêt	
	Total	F	H	Total	F	H		Total	F	H	Total	F			H
Accident de service	1	1	-	6	1	5	7	5	2	3	4	3	1	9	16
Accident de service stricto sensu	-	-	-	4	1	3	4	-	-	-	3	3	-	3	7
Accident de trajet / mission	1	1	-	2	-	2	3	5	2	3	1	-	1	6	9
Accident de travail	1	1	-	4	4	-	5	-	-	-	1	-	1	1	6
Accident de travail stricto sensu	-	-	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Accident de trajet / mission	1	1	-	2	2	-	3	-	-	-	1	-	1	1	4
TOTAL	2	2	-	10	5	5	12	5	2	3	5	3	2	10	22
Rappel 2022	2	2	-	5	-	5	7	3	2	1	10	5	5	13	20
Rappel 2021	2	1	1	9	6	3	11	2	1	1	11	7	4	13	24
Rappel 2020	2	1	1	4	2	2	6	2	-	2	4	3	1	6	12

Remarque : si agent a eu plusieurs accidents, il décompte ici autant de fois que d'accidents.

Taux de fréquence et taux de gravité sur 4 années



Ce graphique n'intègre que les accidents de travail et de service avec arrêts, hors accidents de trajet.

Le taux de fréquence correspond au nombre de personnes en arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

Le taux de gravité correspond au nombre de jours d'arrêt, proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

En 2023, les 22 accidents ont provoqué 233 jours d'arrêt de travail. En 2022, 461 jours d'arrêt avaient été comptabilisés dont 282 jours d'arrêt pour un agent.

Nombre d'AT/MP ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité par type et par sexe

	Accidents			Maladies			TOTAL		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Invalidité temporaire	13	6	7	-	-	-	13	6	7
Invalidité permanente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dont reconnues au cours de l'année de l'AT/MP	12	5	7	-	-	-	12	5	7
Dont reconnues au titre d'une année antérieure à l'AT/MP	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2023	13	6	7	-	-	-	13	6	7
Rappel 2022	7	2	5	-	-	-	7	2	5
Rappel 2021	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D
Rappel 2020	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D	-	N.D	N.D

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service par sexe

	2022	2023
Femmes	-	-
Hommes	-	-
TOTAL	-	-

Remarque : un accident survenu en 2023 n'a été traité qu'en 2024 (donc reconnu au titre d'une année ultérieure).

5. 2. Les dispositifs de signalement

Nombre de saisines des dispositifs de signalement au cours des années 2022 et 2023 par sexe

	2022			2023		
	Total	F	H	Total	F	H
Registre Santé Sécurité au Travail	1	1	-	1	1	-
Registre Danger Grave et Imminent	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	1	-	-

5. 2. 1. Le Registre Santé Sécurité au Travail

Qu'est-ce que c'est ?

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

Il couvre les domaines suivants :

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

Quand et comment l'utiliser ?

Tout signalement doit être daté et comporter nom et signature.

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

Chaque signalement est présenté à la F3SCT et conduit, si nécessaire, à la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention.

5. 2. 2. Le Registre Danger Grave et Imminent

Le Registre de Danger Grave et Imminent est un registre sur lequel un représentant des personnels au CSAE et/ou à la F3SCT consigne son avis après qu'il ait constaté une cause de danger grave et imminent à l'occasion d'une visite ou après qu'un personnel ait fait valoir son droit de retrait.

5. 2. 3. La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

	2022	2023
Femmes	-	-
Hommes	-	-
TOTAL	-	-

5. 3. La protection fonctionnelle

Nombre de mesures de protection fonctionnelle et montant total au titre des mesures mises en œuvre par année

	2022	2023
Nombre de mesures de protection fonctionnelle demandées	3	-
Nombre de mesures de protection fonctionnelle mise en œuvre	3	-
Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle	1 826 €	- €

5. 4. Les suicides

	2022	2023
Nombre de suicides, déclarés et reconnus imputables au service au cours de l'année	-	-
Nombre de tentatives de suicides, déclarées et reconnus imputables au service au cours de l'année	-	-
Nombre de suicides intervenus sur le lieu de travail	-	-
Nombre de tentatives de suicides intervenues sur le lieu de travail	-	-

5. 5. Les commissions médicales

Nombre de bénéficiaires d'un Temps Partiel Thérapeutique (TPT) recensés sur l'année par sexe et par tranches d'âge

Au 31/12/2023, **13 agents** exercent à temps partiel thérapeutique, dont 7 personnels contractuels. **92 %** des personnels en TPT sont des BIATSS et **85 %** des personnels en TPT sont des femmes.

	BIATSS						ENS-EC						TOTAL								
	TIT			CONT			TOTAL BIATSS	TIT			CONT			TOTAL E-EC	TIT			CONT			TOTAL
	Total	F	H	Total	F	H		Total	F	H	Total	F	H		Total	F	H	Total	F	H	
20-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1
25-29	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	1	-	1	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	1	-	2
40-44	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
45-49	1	-	1	3	3	-	4	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	3	-	4
50-54	2	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2
55-59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60-64	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1
65+	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1
TOTAL	6	4	2	6	6	-	12	-	-	-	1	1	-	1	6	4	2	7	7	-	13
Rappel 2022	8	8	-	1	1	-	9	3	2	1	1	1	-	4	11	10	1	2	2	-	13
Rappel 2021	8	8	-	1	1	-	9	3	2	1	1	1	-	4	11	10	1	2	2	-	13
Rappel 2020	8	8	-	1	1	-	9	2	1	1	-	-	-	2	10	9	1	1	1	-	11

Remarques :

. la période réglementaire d'un TPT accordée est de 1 mois minimum et de 3 mois maximum. Sa durée totale ne peut excéder 1 an (renouvellements inclus).

. la quotité de temps de travail d'un TPT est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire.

. l'agent bénéficiaire ne décompte qu'une fois (même si il a cumulé plusieurs TPT sur l'année).

. un même agent peut cependant décompter 1 fois sur un exercice et 1 fois sur un autre, s'il a bénéficié de plusieurs TPT à cheval sur 2 exercices (exemple : 1 TPT au titre de l'année 2022, puis 1 TPT de prolongation en 2023).

Indicateurs liés au reclassement et à l'inaptitude

	Propositions d'une période de préparation au reclassement			Demandes de reclassement suite à une inaptitude liée à AT/MP			Considérés définitivement inaptes à leur emploi par le conseil médical			Mises en disponibilité d'office pour raisons de santé			Placements en retraite pour invalidité			Licenciements pour inaptitude physique		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
20-24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25-29	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30-34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
35-39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40-44	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
45-49	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
50-54	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
55-59	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
60-64	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
65+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-

5. 6. La prévention des risques professionnels

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique est celui qui régit la prévention des risques professionnels à La Rochelle Université. Un guide juridique diffusé en avril 2015 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) précise ses modalités d'application.

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

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

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux Comités Sociaux d'Administration dans les administrations et les établissements publics de l'État a créé le CSA à compter de 2023, au sein duquel a été constituée une formation spécialisée (la F3SCT) reprenant les compétences du CHSCT en matière de santé sécurité et conditions de travail (articles 9 et 24 du décret notamment).

5. 6. 1. Les acteurs.rices de la prévention

5. 6. 1. 1. La responsabilité des chef.fe.s de service

Cette responsabilité est littéralement prévue dans le texte précité et est une disposition directement inspirée de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

5. 6. 1. 2. Les assistant.e.s de prévention

L'assistant.e de prévention (AP) a pour fonction d'assister et de conseiller la/le responsable de l'unité de travail ou du bâtiment auprès duquel elle/il est nommé.e dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à :

- > prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des personnes
- > améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des personnes
- > faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité, des techniques propres à les résoudre, des obligations réglementaires et des consignes à appliquer
- > veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité dans leur unité de travail

Au titre de cette mission, les assistant.e.s de prévention :

- > proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques
- > participent, en collaboration avec les autres acteurs.rices, à la sensibilisation, l'information et la formation du personnel

Nombre d'Unité de Travail (UT) et d'assistant.e.s de prévention au 01/09/2023

	01/09/2022	01/09/2023
Nombre d'UT	32	34
Nombre d'assistant.e.s de prévention	34	36

Au 1^{er} septembre 2023, La Rochelle Université était composée de 34 unités de travail (UT), réparties dans 21 bâtiments de l'université et d'une unité de travail hébergée par le CNRS.

Pour 6 unités de travail, les assistants de prévention n'ont pas été désignés, ce sont les responsables qui assurent les fonctions.

En 2023, 5 assistants de prévention ont pris leurs fonctions dans 5 UT : Institut LUDI, DPaL, Département Biotechnologie, Département Informatique, IUT Génie Biologique.

5. 6. 1. 3. Le/la conseiller.ière de prévention

Le/la conseiller.ière de prévention a pour rôle d'assister et de conseiller le/la Président.e de l'Université dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail en :

- > assurant une mission d'animation et de coordination du réseau des assistant.e-s de prévention
- > préparant le rapport annuel, bilan de la situation de l'établissement en termes de prévention des risques professionnels
- > concourant à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement et en assurant le suivi de sa mise en œuvre
- > contribuant aux actions de prévention (formations, conception et aménagement de locaux, visites de locaux, analyse des accidents, gestion de déchets dangereux, etc.)
- > constituant une documentation scientifique et technique
- > préparant les travaux de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

La Direction Hygiène, Sécurité, Environnement (DHSE) pilote la démarche d'évaluation des risques, contribue à l'analyse des risques professionnels et des causes d'accident de service et de travail ou de maladies professionnelles, notamment par sa participation aux enquêtes de la F3SCT et à la visite des sites.

5. 6. 1. 4. La/le médecin de prévention

Cf. partie 5.7. La médecine de prévention (page 96).

5. 6. 2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Cf. Chapitre 7, partie 7.1.2.4 F3SCT (page 118).

5. 6. 3. L'auto-évaluation en matière de politique Hygiène, Sécurité, Environnement

Depuis 2007, le livre des références, élaboré par l'Inspection en Santé et Sécurité du Travail (ISST) du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, est un outil d'auto-évaluation à destination des établissements. Il est utilisé comme référentiel pour examiner l'amélioration de la politique globale de prévention, également lors des visites d'inspection.

La Rochelle Université s'est donc dotée de cet outil en affectant une note à chaque critère d'évaluation défini pour les 6 références.

La note est de 2 si la réglementation liée au critère est totalement appliquée à La Rochelle Université, 1 si elle l'est partiellement et 0 si aucune action significative n'est réalisée.

La note maximale de chaque référence est l'objectif à atteindre pour que La Rochelle Université remplisse ses obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

L'évolution de ces notations dans chaque référence permet de mesurer l'évolution de l'établissement dans la prévention des risques professionnels

Notation de La Rochelle Université, en application du livre des références « Prévention des risques professionnels » édition septembre 2012

Références	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	Notation maximale
1. La cheffe ou le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	14	13	12	12	16
2. Le dialogue social est assuré par la consultation de la F3SCT ou des instances qui en tiennent lieu	19	17	19	16	20
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	10	8	8	10	14
4. L'information et la formation du personnel sont assurées à tous les niveaux	13	13	12	12	16
5. L'établissement met en place une prévention médicale	20	20	17	17	24
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	13	11	11	13	16
TOTAL	89	82	79	80	106

5. 6. 4. Les inspections de Santé et de Sécurité au Travail (SST)

	2022	2023
Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la Formation Spécialisée (FS) au cours de l'année	-	-
Nombre et motifs des recours à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5 (risque grave ou désaccord sérieux et persistant) initiés au cours de l'année	-	-
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	-	-
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	-	-
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	-	-
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	-	-
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	-	-
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année	-	-

5. 6. 5. Les formations à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST)

Nombre d'agents formés à la SST au cours de l'année

	2022	2023
Nombre d'agents formés	254	243
Nombre de formations SST organisées au cours de l'année suite à des événements graves	-	-

Une modification rétroactive a été apportée à ce tableau au titre de l'année 2022.

Parmi les formations réalisées en 2023 : Système Sécurité Incendie (SSI), manipulation d'extincteurs, sauveteur secouriste du travail, prévention et secours civiques, habilitation électrique, risques chimiques.

5. 6. 6. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels et assure la traçabilité collective des expositions. Y sont consignés l'évaluation des risques, les mesures de prévention prévues pour y remédier et les délais pour leur mise en œuvre (article L4121-3-1 du Code du travail).

Nombre de DUERP existants et mis à jour au cours de l'année

	2023
DUERP existants	34
DUERP mis à jour	34

Remarque : une UT correspond à un DUERP.

Taux de réalisation du programme annuel de prévention

Références	2023
1. Le chef d'établissement met en place une organisation de la prévention	56%
2. Le dialogue social est assuré par la consultation des F3SCT ou des instances qui en tiennent lieu	93%
3. L'établissement applique une démarche globale de prévention fondée sur l'évaluation a priori des risques	55%
4. L'information et la formation des agents sont assurées à tous les niveaux	56%
5. L'établissement met en place une prévention médicale	75%
6. L'établissement met en place les outils permettant le suivi de sa politique	75%
Gestion des risques	46%
Exploitation des bâtiments et installations techniques	37%
Surveillance médicale post professionnelle	-%
Taux de réalisation du programme annuel de prévention	55%

Le programme annuel est donc réalisé ou entamé à près de **55%**.

Parallèlement, à ce programme, la DHSE a réalisé des actions de prévention à l'occasion de la construction de nouveaux bâtiments ou lors de l'installation de nouvelles activités généralement liées à la recherche (déménagement du LIENSs à Ile2, programme de construction de Campus-Innov, acquisition d'un four à très haute température au LASIE, stockage de batteries pour drone, transformation des puces de mer, etc.).

La réalisation d'audits en sécurité incendie a permis d'une part la préparation des différentes commissions de sécurité qui ont toutes conclu sur un avis favorablement pour la poursuite d'exploitation des bâtiments et d'autre part la définition des besoins lors des chantiers de remplacement des systèmes de sécurité incendie des site IUT, Curie et IAE. Cette nouvelle politique de déploiement également avec les aspects PPMS sera à terme déployée pour toutes les nouvelles opérations de remplacement de SSI.

Enfin, afin de faciliter la tâche des assistants de prévention, la DHSE a créé et mis en place des outils tels que :

- > Les audits « prévention des risques » facilitant la mise à jour des DUERP
- > Un outil de déclaration de manifestation exceptionnelle,
- > Un outil pour la rédaction des plans de prévention.

5. 6. 7. Les Troubles MusculoSquelettiques (TMS)

Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant réalisé au cours de l'année une démarche de prévention des TMS

	2023
Nombre d'agents concernés	91
Nombre de services	11

5. 6. 8. Les Risques PsychoSociaux (RPS)

Nombre de services et nombre d'agents concernés ayant mis en place une démarche de prévention de RPS au cours de l'année

	2023
Nombre d'agents concernés	1029
Nombre de services	Tous

Nombre d'activation et nombre de dossiers suivis par la cellule de veille pour des RPS au cours de l'année

	2023	
	Cellule de veille restreinte	Cellule de veille élargie
Nombre d'activations	10	8
Nombre de dossiers suivis	10	5

Nombre de situations signalées et prises en charge au cours de l'année

	2022			2023		
	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives	Total	Nb de situations individuelles	Nb de situations collectives
BIATSS	20	20	-	29	29	-
E-EC	6	6	-	10	10	-
BIATSS et E-EC*	4	S.O.	4	5	S.O.	5
Autre**	1	1	-	1	1	-
TOTAL	31	27	4	45	40	5

* Certaines situations peuvent être collectives et concerner le personnel BIATSS ainsi que le personnel enseignant.

** Une situation concernait un personnel hébergé en 2022.

Dans le cadre de la prévention primaire, l'université a mis en place un outil permettant aux personnels de s'exprimer sur le ressenti de leurs conditions de travail : le thermomètre dynamique des RPS. Relancé tous les ans à l'occasion de la mise à jour du DUERP, cet outil permet à la fois d'apprécier la situation année après année, d'introduire l'évaluation des RPS dans le DUERP et de repérer des situations pour lesquelles les personnels indiquent se sentir en difficulté.

Dans le champ de la prévention tertiaire des risques psychosociaux, **45 situations ont été prises en charge en 2023**. Elles ont nécessité l'intervention de la présidence et/ou de la Direction des Relations et des Ressources Humaines (directrice ou chargée d'accompagnement des personnels) et/ou du médecin de prévention et/ou de la conseillère de prévention.

En parallèle, **une unité de travail a fait l'objet d'un accompagnement par un cabinet de consultants**.

Dans le cadre de la convention signée avec la MGEN en 2015 pour que les agents puissent bénéficier des actions du réseau P.A.S. (Réseau prévention, aide et suivi), la possibilité d'accès à l'espace d'accueil et d'écoute (E.A.E.) est rappelée aux agents. Ce dispositif peut apporter aide, conseil, soutien et orientation : les personnels qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles peuvent en parler en toute confidentialité à une psychologue clinicienne, spécialement formée pour ce dispositif (1 à 3 séances gratuites de 45 mn).

5.7. La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé du personnel du fait de son travail.

Le/la médecin du travail exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect du Code de déontologie médicale et du Code de la santé publique.

Elle assure la surveillance médicale périodique de tout le personnel ; les personnes occupant des postes à risques particuliers et ceux dont l'état le justifie (personnes handicapées, femmes enceintes, personnel de retour après un congé de longue durée, etc.) doivent également se présenter à une visite médicale dont la périodicité est définie par le/la médecin.

Les visites médicales sont réparties en premières visites, visites systématiques ou visites à la demande (de l'agent-e, de l'employeur-euse ou du/de la médecin).

Le/la médecin du travail conseille l'administration, le personnel et ses représentant-e-s en ce qui concerne :

- > L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- > L'évaluation des risques professionnels
- > La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- > L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents
- > L'hygiène générale des locaux de service
- > L'hygiène dans les restaurants administratifs
- > L'information sanitaire

Depuis 2013, le service de médecine de prévention est externalisé auprès de l'association de Santé au Travail d'Aunis et de Saintonge (STAS17). L'équipe mise à la disposition de l'Université est constituée à minima d'un-e médecin du travail, d'un-e interne en médecine du travail, d'un-e ergonomiste / psychologue du travail, d'un-e infirmière et d'un-e secrétaire médicale.

En 2023, 178 visites médicales ont été réalisées par la médecin du travail.

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

L'activité de la médecine de prévention fait l'objet d'un rapport annuel d'activité établi par le/la médecin du travail et présenté à la F3SCT.

Nombre de rapports de la médecin du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année

	2022	2023
Nombre de rapports	1	1

Répartition des visites réalisées par la médecin de prévention par année

	2020	2021	2022	2023
Nb de visites médicales réalisées par le médecin de prévention	229	213	273	178
<i>dont visites périodiques</i>	67	76	90	27
Nb de personnes concernées	185	190	244	N.D

Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel

	2022	2023
Nombre d'agents	184	N.D

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

	2020	2021	2022	2023
Visites à la demande des agents	57	33	39	N.D
Visites à la demande de l'Université ou du médecin	36	17	28	N.D
Nombre total de visites	93	50	67	N.D
Effectif moyen année*	915	938	1027	1029
Taux de visites à la demande	10%	5%	7%	N.D

* Effectif en nombre d'agents au 31/12/N.

5. 8. La prise en charge du handicap

La présence d'un-e correspondant-e handicap

Dès 2005, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fixé des objectifs pour l'intégration des personnes handicapées dans la société et dans le monde du travail.

Consciente des efforts à réaliser afin de répondre à ses obligations en la matière, l'Université a désigné à partir de janvier 2013 une référente handicap chargée d'accompagner le Vice-Président Handicap et la Directrice des Relations et des Ressources Humaines dans leur action en faveur du personnel en situation de handicap.

Cette fonction se professionnalise depuis 2019 par le biais de cycles de formation proposés par le ministère de l'enseignement supérieur, qui envisage à moyen terme de créer un diplôme d'université.

Pour l'heure, un-e correspondante handicap est déclaré-e pour chaque établissement afin qu'un lien personnalisé soit privilégié dans le respect de la confidentialité.

Le schéma directeur handicap

La 2^{ème} Charte Université / Handicap du 4 mai 2012 signée par La Rochelle Université prévoyait l'élaboration par chaque établissement d'un schéma directeur de sa politique handicap, soumis à l'approbation de son Conseil d'Administration. Cette obligation a été reprise par la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Le second schéma directeur handicap de La Rochelle Université a été renouvelé et adopté par le Conseil d'Administration en 2022. Il couvre la période 2022-2025.

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

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

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

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

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : répartition par type de population, par sexe, par tranches d'âge et par année

	ENS			BIATSS			ENSEMBLE		
	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H	TOTAL	dont F	dont H
Moins de 25 ans	-	-	-	1	1	-	1	1	-
25 – 40 ans	1	-	1	4	3	1	5	3	2
41 – 55 ans	4	3	1	19	17	2	23	20	3
Plus de 55 ans	7	3	4	10	10	-	17	13	4
TOTAL 31/12/2023	12	6	6	34	31	3	46	37	9
Rappel 31/12/2022	11	5	6	18	34	4	48	39	9
Rappel 31/12/2021	10	N.D	N.D	36	N.D	N.D	46	34	12
Rappel 31/12/2020	13	N.D	N.D	29	N.D	N.D	42	30	12

Flux sortant des BOE par motif et par année

	2023
Retraite	2
Fin de contrat	2
Mobilité	1
Non renouvellement de RQTH	2
TOTAL SORTIES	5

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Taux d'emploi de personnel en situation de handicap par année

	2020	2021	2022*	2023
Taux direct	4,81	5,05	5,09	4,77
Contribution FIPHFP	7 106 €	7 963 €	24 168 €	30 434 €

* Suite à régularisation, la contribution FIPHFP 2022 a été actualisée.

En 2023, à l'instar de l'année 2022, la contribution de La Rochelle Université auprès du FIPHFP a fortement augmenté, pour 5 raisons principales :

- > Les nouveaux personnels recrutés (au nombre de 4) ou nouvellement déclarés (au nombre de 2) n'ont pas compensé la baisse du nombre de personnels BOE (46 en 2023 contre 48 en 2022).
- > L'augmentation du nombre total d'agents, sans augmentation proportionnelle du nombre de personnel BOE, a entraîné une augmentation de la contribution.
- > Deux d'entre eux n'ont pas déposé de demande de renouvellement de reconnaissance de qualité de travailleur en situation de handicap.
- > Par ailleurs les exigences sont plus restrictives (recrutements supérieurs à 6 mois), la politique de recrutement sur projets fait également augmenter le taux d'équivalents temps plein (ETP) et taux des effectifs rémunérés (ETR), à la base du calcul du pourcentage de l'obligation d'emploi.
- > Enfin, le nombre des contrats étudiants a fortement diminué en 2023, ce qui a entraîné une baisse importante des sommes pouvant être déduites du montant final de la contribution.

Nombre de titularisations, de recrutements et d'aménagements de postes de personnel en situation de handicap réalisés en 2023

	Titularisations	Recrutements*	Etudes de postes	Aménagements postes**	
				Total	dont financés FIPHFP
Femmes	-	4	2	5	1
Hommes	-	-	1	-	-
TOTAL	-	4	3	5	1
Rappel 2022	-	2	6	6	1
Rappel 2021	-	5	7	9	6
Rappel 2020	-	2	1	5	2

* Sont comptabilisés ici 2 recrutements < à 6 mois et 2 recrutements > 6 mois.

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

Nombre de personnel en situation de handicap ayant bénéficié d'un ou plusieurs rendez-vous de suivi individuel par année

	2020		2021		2022		2023	
	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés	Nb de personnes rencontrées	Nb total de rdv réalisés
Femmes	N.D.		N.D.		20	37	28	55
Hommes	N.D.		N.D.		3	37	6	55
TOTAL	12	27	22	32	23	37	34	55

CHAPITRE 6 : l'organisation du travail et temps de travail

6. 1. L'organisation du travail

6. 1. 1. Le temps de travail du personnel BIATSS

Le **dispositif d'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail (ARTT)** s'applique à l'ensemble du personnel BIATSS de l'établissement, titulaire et non titulaire.

Les agents doivent accomplir un nombre d'heures de service déterminé par année universitaire. Chaque agent définit son planning en début d'année universitaire dans l'intérêt du service et sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

L'obligation de service est proratisée pour les personnels exerçant à temps partiel ou incomplet.

Le cadre de référence du temps de travail annuel est défini par l'agent sur validation du N+1 selon 3 niveaux de temps de travail hebdomadaire possibles : **37h45, 38h05 ou 38h30**.

	Horaire de référence par jour		Volume horaire moyen hebdomadaire de référence	
1	7h33 mn	7,55	37h45 mn	37,75
2	7h37 mn	7,62	38h05 mn	38,08
3	7h42 mn	7,7	38h30 mn	38,5

La répartition hebdomadaire se fait sur 10 demi-journées pour un agent à temps complet. Une demi-journée ne peut pas être supérieure à 5 heures.

L'amplitude maximale d'une journée est de 11 heures pause comprise, Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives et le repos quotidien de 11 heures au minimum.

Une pause obligatoire de 20 minutes est incluse dans le temps de travail quotidien des agents sous réserve d'avoir effectué au moins 6 heures de travail dans la journée. La pause méridienne recommandée est de 45 minutes.

Les **congés** octroyés pour raison de santé sont comptabilisés comme du temps de travail effectif. Cependant, ces congés réduisent proportionnellement le nombre de jours de Réduction du Temps de Travail (RTT) que l'agent peut acquérir.

Les jours de fermeture d'établissement sont prévus et arrêtés selon un calendrier établi en début d'année universitaire, dans la limite de 30 jours par an. Il s'agit de congés annuels obligatoires sauf impératifs de service.

Le nombre maximal de semaines consécutives de congés annuels ne peut être supérieur à 6 semaines sauf dans le cas d'un congé bonifié.

Les congés doivent être pris dans l'année universitaire de référence. Les reports de congés sont toutefois accordés dans le cadre de congés pour raison de santé ou congés de maternité dans la limite de 4 semaines qui devront être épuisés dans un délai de 15 mois.

Le **Compte Epargne Temps (CET)** permet aux agents titulaires et non titulaires employés de manière continue d'accumuler des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il ne peut être alimenté, qu'après validation de la Direction générale (sauf exceptions), dans la limite de 15 jours par an.

Tout agent disposant d'un CET alimenté de plus de 15 jours, mais n'opérant pas d'épargne de congé, doit exercer son droit d'option avant le 31 décembre. A défaut, les jours concernés sont transférés vers le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les fonctionnaires ou indemnisés pour les agents contractuels.

Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail, nombre de nuits-agents travaillées au cours de l'année et nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12/2023

	2022	2023
Nombre de recours de droit à l'annualisation du temps de travail au cours de l'année (au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption)	3	4
Nombre total de nuits-agents travaillées au cours de l'année*	-	-
Nombre d'agents couverts par la charte du temps au 31/12**	546	545

* Un agent est considéré travaillant de nuit si, durant une semaine de référence où il a travaillé sans congés, il a travaillé deux jours différents au moins 3h comprises dans la plage horaire 21h-6h. Pas d'agent concerné à LRUniv.

** Soit l'effectif total des BIATSS au 31/12/2023, hors apprentis (temps de travail hors charte du temps).

6. 1. 2. Les modalités de temps de travail

6. 1. 2. 1. Données générales

Les personnes qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel.

L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le **temps partiel de droit** (c'est-à-dire que l'administration ne peut refuser) et le **temps partiel sur autorisation** (accordé sous réserve des nécessités de service).

Particularité : les personnes travaillant à 80% sont rémunérées à 85,7% d'un taux plein ; celles travaillant à 90% sont rémunérées à 91,4%.

Le **travail à temps incomplet** concerne quant à lui un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail, c'est-à-dire d'une durée inférieure à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

97% du personnel dispose d'un emploi à temps complet au 31/12/2023. 3% du personnel a quant à lui été recruté sur un emploi à temps incomplet. 93% du personnel travaille à temps plein et 7% à une quotité inférieure. Le temps partiel à 80 % est la formule la privilégiée par le personnel titulaire et contractuel à temps complet (64 % des agents).

La part des femmes parmi le personnel à temps partiel et incomplet est majoritaire (65%).

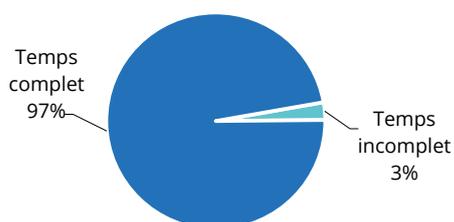
Répartition du personnel par modalité de temps de travail, par statut, par population et par sexe au 31/12/2023

	TITULAIRES									CONTRACTUELS									TOTAL		
	ENS			BIATSS			TOTAL			ENS			BIATSS			TOTAL					
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H			
Temps plein	317	123	194	218	126	92	535	249	286	136	69	67	281	186	95	417	255	162	952	504	448
Temps partiel	13	8	5	24	21	3	37	29	8	1	1	-	12	11	1	13	12	1	50	41	9
dont TPAR de droit* :	2	1	1	4	4	-	6	5	1	1	1	-	5	5	-	6	6	-	12	11	1
à 80 %	1	1	-	2	2	-	3	3	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	6	6	-
à 70 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
à 50 %	1	-	1	2	2	-	3	2	1	1	1	-	1	1	-	2	2	-	5	4	1
dont TPAR sur autorisation :	11	7	4	20	17	3	31	24	7	-	-	-	7	6	1	7	6	1	38	30	8
à 90 %	1	-	1	4	2	2	5	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	3
à 80 %	5	4	1	16	15	1	21	19	2	-	-	-	5	4	1	5	4	1	26	23	3
à 70 %	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	1	1
à 60 %	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	2	2	-
à 50 %	3	2	1	-	-	-	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	1
Total à temps complet	330	131	199	242	147	95	572	278	294	137	70	67	293	197	96	430	267	163	1002	545	457
Rappel 2022	325	129	196	246	149	97	571	278	293	139	66	73	291	192	99	430	258	172	1001	536	465
à 80 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	2	4	2	2	4	2	2
à 70 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
à 60 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-
à 50 %**	6	2	4	-	-	-	6	2	4	10	2	8	2	1	1	12	3	9	18	5	13
< à 50 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	3	-	3	3	-	3
Total à temps incomplet	6	2	4	-	-	-	6	2	4	10	2	8	11	5	6	21	7	14	27	9	18
Rappel 2022	6	2	4	-	-	-	6	2	4	9	1	8	11	4	7	20	5	15	26	7	19
TOTAL	336	133	203	242	147	95	578	280	298	147	72	75	304	202	102	451	274	177	1029	554	475
Rappel 2022	331	131	200	246	149	97	577	280	297	148	67	81	302	196	106	450	263	187	1027	543	484

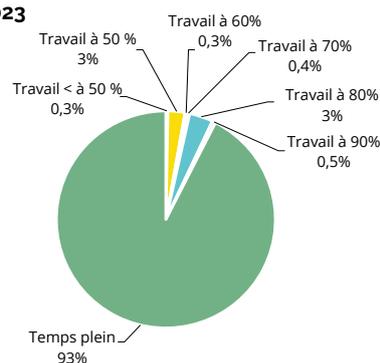
* Parmi les temps partiels de droit : élever un enfant de moins de 3 ans, au titre du handicap, donner des soins à un enfant ou à un proche atteint d'un handicap, motif thérapeutique.

** Sont inclus ici les PRAG, PRCE, PROFEPS et PROF. ECOLE en service partagé (6) ainsi que les PAST (7), ATER (1) et Ens. 1D/2D (2), recrutés à quotité 50 %

Répartition du personnel selon sa modalité de temps de travail au 31/12/2023



Répartition du personnel selon son temps de travail au 31/12/2023



6. 1. 2. 2. Le temps de travail du personnel enseignant

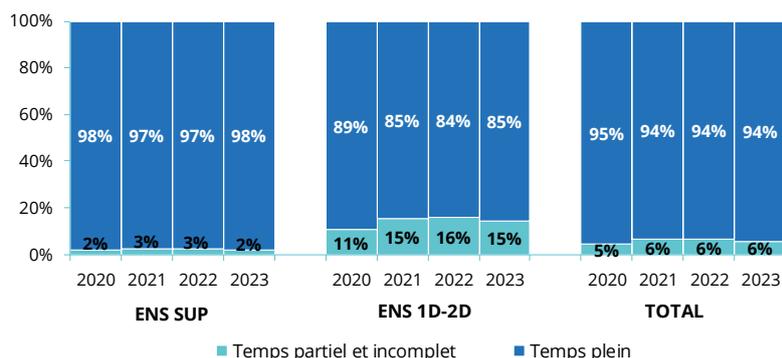
6.1.2.2.1 Le temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire

Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur (E/EC) titulaire par corps et par sexe au 31/12/2023

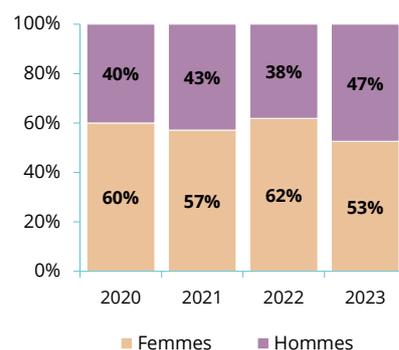
	À 50%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H												
PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1	69	18	51
MCF	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2	2	-	1	-	1	4	2	2	166	64	102
Total ENS SUP	1	-	1	-	-	-	-	-	-	3	2	1	1	-	1	5	2	3	235	82	153
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,4%			-			-			1,3%			-			2,1%			97,9%		
Rappel 2022	0,4%			0,4%			0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
Rappel 2021	-			-			0,4%			1,3%			-			2,6%			97,4%		
Rappel 2020	-			-			0,4%			1,3%			-			2,1%			97,9%		
PRAG	1	-	1	-	-	-	1	-	1	2	2	-	-	-	-	4	2	2	45	20	25
PRCE	6	3	3	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	8	5	3	34	19	15
PR EPS	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	1	-	1
PR ECOLE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Total ENS 1D-2D	9	4	5	1	1	-	1	-	1	3	3	-	-	-	-	14	8	6	82	41	41
Rép. du personnel selon son temps de travail	9,4%			-			1,0%			3,1%			-			14,6%			85,4%		
Rappel 2022	10,4%			-			2,1%			3,1%			-			15,6%			84,4%		
Rappel 2021	7,2%			-			1,0%			7,2%			-			15,5%			84,5%		
Rappel 2020	3,2%			-			-			3,2%			-			10,5%			89,5%		
TOTAL	10	4	6	1	1	-	1	-	1	6	5	1	1	-	1	19	10	9	317	123	194
Rép. du personnel selon son temps de travail	3,0%			0,3%			0,3%			1,8%			0,3%			5,7%			94,3%		
Rappel 2022	3,3%			0,3%			0,9%			1,8%			-			6,3%			93,7%		
Rappel 2021	2,7%			-			0,6%			3,0%			-			6,4%			93,6%		
Rappel 2020	1,2%			-			0,6%			1,8%			0,3%			4,5%			95,5%		

* A temps incomplet au 31/12/2023 : 6 enseignants PRAG/PRCE/PR EPS/PR ECOLE du 2nd degré en service partagé avec un autre établissement du secondaire.

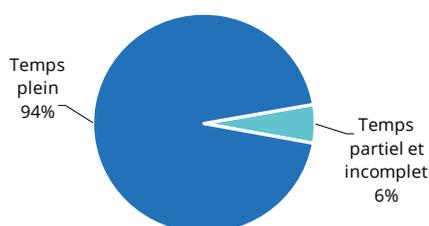
Répartition du personnel E/EC titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2023



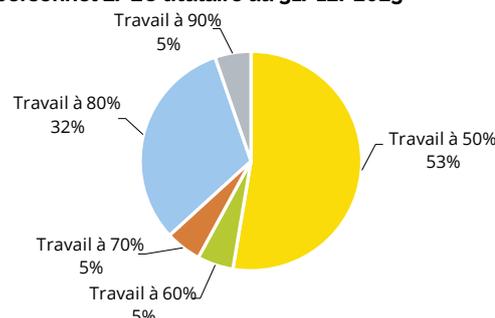
Répartition du personnel E/EC titulaire à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2023



Répartition du personnel E/EC titulaire selon son temps de travail au 31/12/2023



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel E/EC titulaire au 31/12/2023



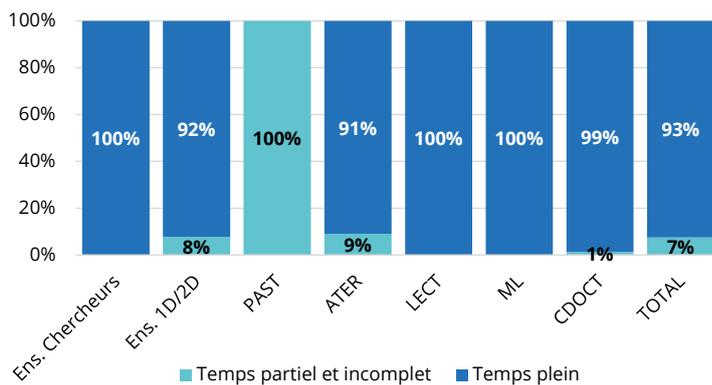
6.1.2.2.2 **Le temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel**

Temps de travail du personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel (E/EC) par type de contrat et par sexe au 31/12/2023

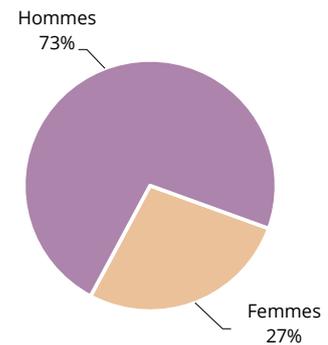
	TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H
Ens. Chercheurs	-	-	-	21	9	12
Ens. 1D/2D	2	2	-	24	19	5
PAST	7	-	7	-	-	-
ATER	1	-	1	10	5	5
LECT	-	-	-	1	1	-
ML	-	-	-	1	1	-
CDOCT	1	1	-	79	34	45
TOTAL	11	3	8	136	69	67
Rép. du personnel selon son temps de travail	7,5%			92,5%		

*Sont concernés des personnels à quotité 50 % uniquement.

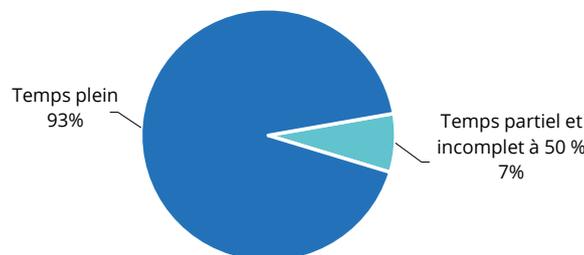
Répartition du personnel E/EC contractuel par type de contrat et temps de travail au 31/12/2023



Répartition du personnel E/EC contractuel à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2023



Répartition du personnel E/EC contractuel selon son temps de travail au 31/12/2023



6. 1. 2. 3. Le temps de travail du personnel BIATSS

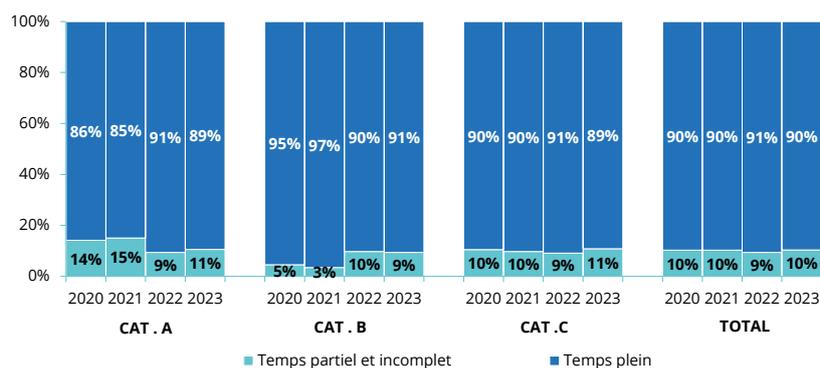
6.1.2.3.1 Le temps de travail du personnel BIATSS titulaire

Temps de travail du personnel BIATSS titulaire par catégorie et par sexe au 31/12/2023

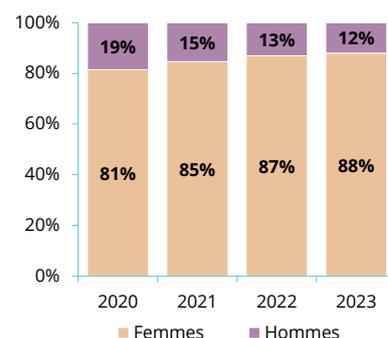
	À 50%			À 60%			À 70%			À 80%			À 90%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET*			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8	-	2	-	2	10	8	2	85	35	50
Rép. du pers. cat. A selon son temps de travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,4%	-	-	2,1%	-	-	10,5%	-	-	89,5%	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,3%	-	-	2,1%	-	-	9,4%	-	-	90,6%	-	-
Rappel 2021	2,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	11,8%	-	-	1,1%	-	-	15,1%	-	-	84,9%	-	-
Rappel 2020	3,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	9,8%	-	-	1,1%	-	-	14,1%	-	-	85,9%	-	-
Catégorie B	1	1	-	-	-	-	-	-	-	5	4	1	-	-	-	6	5	1	58	34	24
Rép. du pers. cat. B selon son temps de travail	1,6%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,8%	-	-	-	-	-	9,4%	-	-	90,6%	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	1,6%	-	-	6,5%	-	-	1,6%	-	-	9,7%	-	-	90,3%	-	-
Rappel 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,4%	-	-	-	-	-	3,4%	-	-	96,6%	-	-
Rappel 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,5%	-	-	-	-	-	4,5%	-	-	95,5%	-	-
Catégorie C	1	1	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	2	2	-	9	9	-	74	56	18
Rép. du pers. cat. C selon son temps de travail	1,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,2%	-	-	2,4%	-	-	10,8%	-	-	89,2%	-	-
Rappel 2022	2,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	4,5%	-	-	2,3%	-	-	9,1%	-	-	90,9%	-	-
Rappel 2021	1,9%	-	-	1,0%	-	-	-	-	-	4,9%	-	-	1,9%	-	-	9,7%	-	-	90,3%	-	-
Rappel 2020	1,9%	-	-	1,0%	-	-	-	-	-	5,7%	-	-	1,9%	-	-	10,5%	-	-	89,5%	-	-
TOTAL	2	2	-	-	-	-	-	-	-	19	18	1	4	2	2	25	22	3	217	125	92
Rép. du personnel selon son temps de travail	0,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	7,9%	-	-	1,7%	-	-	10,3%	-	-	89,7%	-	-
Rappel 2022	0,8%	-	-	0,0%	-	-	0,4%	-	-	6,1%	-	-	2,0%	-	-	9,3%	-	-	90,7%	-	-
Rappel 2021	1,6%	-	-	0,4%	-	-	-	-	-	7,1%	-	-	1,2%	-	-	10,2%	-	-	89,8%	-	-
Rappel 2020	1,9%	-	-	0,4%	-	-	-	-	-	6,8%	-	-	1,1%	-	-	10,3%	-	-	89,7%	-	-

* Aucun BIATSS titulaire n'a été recruté à temps incomplet au 31/12/2023.

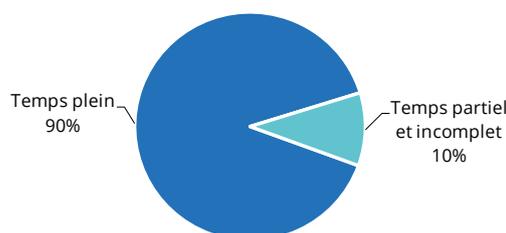
Répartition du personnel BIATSS titulaire par catégorie et temps de travail au 31/12/2023



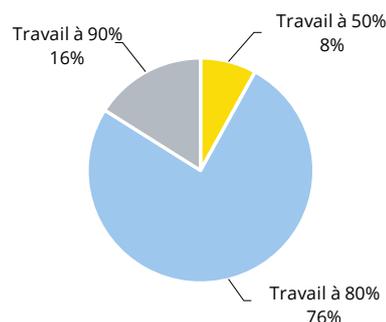
Répartition du personnel BIATSS titulaire à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2023



Répartition du personnel BIATSS titulaire selon son temps de travail au 31/12/2023



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel BIATSS titulaire au 31/12/2023



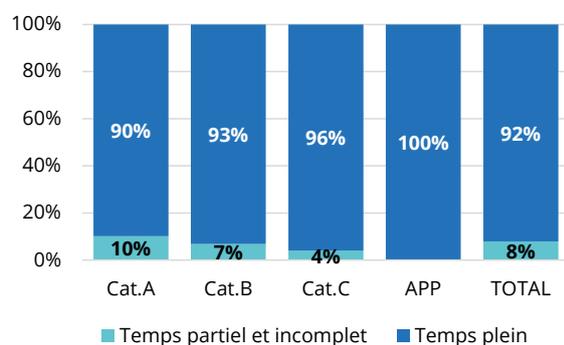
6.1.2.3.2 Le temps de travail du personnel BIATSS contractuel

Temps de travail du personnel BIATSS contractuel par catégorie et par sexe au 31/12/2023

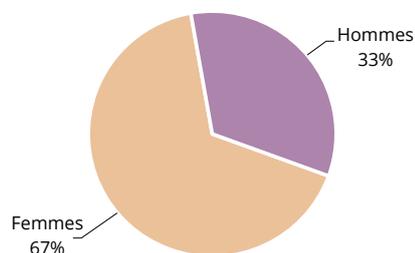
	A < 50%*			A 50%			A 60%			A 70%			A 80%			TOTAL TEMPS PARTIEL et INCOMPLET			TOTAL TEMPS PLEIN		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Catégorie A	3	-	3	3	2	1	1	1	-	3	3	-	7	4	3	17	10	7	151	86	65
Rép. du pers. cat. A selon son temps de travail	1,8%			1,8%			0,6%			1,8%			4,2%			10,1%			89,9%		
Catégorie B	-	-	-	1	-	1	1	1	-	-	-	-	2	2	-	4	3	1	55	36	19
Rép. du pers. cat. B selon son temps de travail	-			1,7%			1,7%			-			3,4%			6,8%			93,2%		
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	72	62	10
Rép. du pers. cat. C selon son temps de travail	-			-			-			-			4,0%			4,0%			96,0%		
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-
Rép. du pers. app. selon son temps de travail	-			-			-			-			-			-			100,0%		
TOTAL	3	-	3	4	2	2	2	2	-	3	3	-	12	9	3	24	16	8	280	186	94
Rép. du pers. selon son temps de travail	1,0%			1,3%			0,7%			1,0%			3,9%			7,9%			92,1%		

* Sont inclus ici 3 personnels recrutés à temps incomplet < à 50% : psychiatre SDSU, régisseur MDE et conducteur bateau LIENSS.

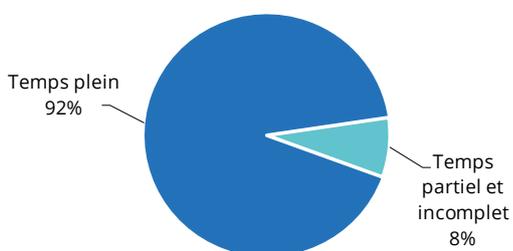
Répartition du personnel BIATSS contractuel par catégorie et temps de travail au 31/12/2023



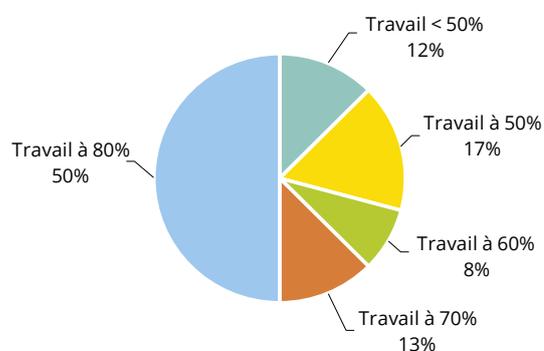
Répartition du personnel BIATSS contractuel à temps partiel et incomplet selon le sexe au 31/12/2023



Répartition du personnel BIATSS contractuel selon son temps de travail au 31/12/2023



Temps partiel et incomplet : zoom sur le temps de travail du personnel BIATSS contractuel au 31/12/2023



6. 1. 3. Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà de 48 heures sur une semaine (max 44h sur 12 semaines consécutives) et réduire la durée des repos quotidien en deçà de 11 heures.

Nombre d'agents ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année universitaire 2022-2023

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	103	73	30	70	53	17	173	126	47
Catégorie B	45	29	16	36	26	10	81	55	26
Catégorie C	5	4	1	54	46	8	59	50	9
TOTAL	153	106	47	160	125	35	313	231	82

Nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année universitaire 2022-2023

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	2 061	1 355	706	1 927	1 530	397	3 988	2 885	1 103
Catégorie B	994	467	526	898	369	529	1 892	837	1 055
Catégorie C	23	12	11	610	474	136	633	487	147
TOTAL	3 078	1 835	1 244	3 435	2 374	1 061	6 513	4 209	2 304

6. 2. Les astreintes

L'astreinte correspond à des missions de travail régulières, continues ou discontinues, exercées durant la fermeture administrative répondant à un besoin du service. Les missions d'astreinte touchant les personnels BIATSS, lorsqu'elles sont exercées en dehors des horaires habituels de travail ou durant les congés annuels, donnent lieu à majoration et récupération du temps de travail correspondant.

Au 31/12/2023, **13 personnes sont soumises à des astreintes** pour assurer des fonctions de gardiennage (ouverture, fermeture et surveillance des bâtiments) durant leurs périodes d'astreinte. Elles peuvent être amenées à intervenir de manière préventive lorsque la sécurité des locaux est susceptible d'être engagée en alertant les services ad hoc et le responsable du service de la gestion immobilière.

A ne pas confondre avec la fonction de permanence, qui consiste à pouvoir assurer un degré minimal de réponse (par exemple téléphonique) lors d'une sollicitation urgente.

Répartition du personnel soumis à des astreintes par catégorie, par sexe et par tranches d'âge au 31/12/2023

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
Catégorie A	1	-	-	-	1	2	-	-	-	4
<i>dont femmes</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont hommes</i>	1	-	-	-	1	2	-	-	-	4
Catégorie B	-	-	-	-	1	1	-	1	-	3
<i>dont femmes</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>dont hommes</i>	-	-	-	-	1	1	-	1	-	3
Catégorie C	1	-	-	-	1	3	-	1	-	6
<i>dont femmes</i>	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
<i>dont hommes</i>	1	-	-	-	-	3	-	1	-	5
TOTAL	2	-	-	-	3	6	-	2	-	13
<i>Rappel 2022</i>	2	-	-	-	2	6	1	1	-	12

6. 3. Le télétravail

Au 31/12/2023, **306 personnels BIATSS (dont 7 pour raison de santé)** bénéficient du dispositif de télétravail mis en place à La Rochelle Université. Ce dispositif s'inscrit dans les dispositions de la **Charte du Télétravail**.

Nombre d'agents bénéficiant d'un dispositif de télétravail au 31/12/2023

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			% de bénéficiaires*
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Catégorie A	66	30	36	84	57	27	150	87	63	55%
Catégorie B	37	26	11	42	33	9	79	59	20	69%
Catégorie C	36	35	1	41	41	-	77	76	1	49%
Apprentis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2023	139	91	48	167	131	36	306	222	84	56%
Rappel 2022	125	83	42	126	100	26	251	183	68	46%
Rappel 2021	125	82	43	95	78	17	220	160	60	47%
Rappel 2020	91	N.D	N.D	52	N.D	N.D	143	105	38	32%

* Calcul sur la base des effectifs au 31/12/ N.

Répartition des bénéficiaires d'un dispositif de télétravail au 31/12/2023 par motif

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL			% de bénéficiaires
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	
Télétravail classique	134	88	46	165	129	36	299	217	82	98%
Télétravail pour raison de santé*	5	3	2	2	2	-	7	5	2	2%
TOTAL 2023	139	91	48	167	131	36	306	222	84	100%
Rappel 2022	125	83	42	126	100	26	251	183	68	100%

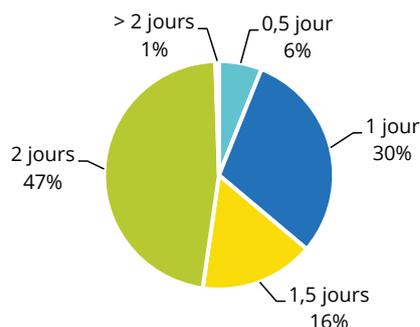
* Aménagement du poste de travail pour raisons médicales (état de santé, handicap).

Nombre de décision de refus du télétravail, de renouvellement de télétravail, ou d'interruption du télétravail à l'initiative de l'Université au cours de l'année 2023

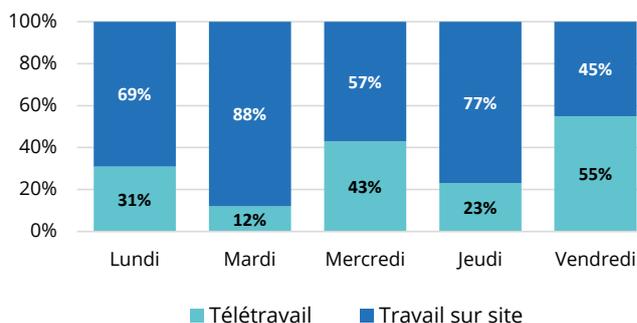
	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Refus du télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non renouvellement de télétravail	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Interruption du télétravail à l'initiative de l'Université*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	2	1	1	2	1	1

* Hors changements de poste.

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



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



Aide à la lecture : parmi les 306 télétravailleurs-es, 47% bénéficient de 2 jours de télétravail par semaine. 55% des télétravailleurs-es ont choisi de télétravailler au moins le vendredi.

6. 4. Les congés annuels

En 2023, le nombre de jours de congés non-pris s'élevait à **1 302** (contre 2 493 jours en 2022). Sur cette année, **313 agents** n'ont pas versé leurs jours de congés non-pris au CET (contre 425 en 2022).

Nombre de jours de congés non pris au terme de l'année universitaire 2022-2023 et non versés au CET par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	365	156	209	481	266	215	846	422	425
Catégorie B	151	112	39	152	73	79	303	185	118
Catégorie C	71	61	10	82	59	23	153	121	32
TOTAL	587	330	258	715	398	317	1 302	728	574
Rappel 2022	1455	887	569	1038	738	299	2493	1625	868

Remarque : les agents sortis au cours de l'année universitaire 2022-2023 ainsi que les apprentis ont été retirés du périmètre.

Nombre d'autres jours de congés accordés au cours de l'année universitaire 2022-2023, par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarque : il s'agit ici des spécificités d'attribution de jours supplémentaires aux jours de congés. Par exemple : jours fériés locaux.

Nombre de jours donnés et nombre de jours reçus au cours de l'année 2022-2023, par statut, par catégorie et par sexe

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rappel 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Remarque : un agent peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade ou aidant familial. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

6. 5. Le Compte Épargne Temps (CET)

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

À la demande de l'épargnant ou de l'épargnante, et si elle ou il ne souhaite pas les utiliser en congés, les jours crédités au-delà d'un seuil de 15 jours peuvent :

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

107 des personnels BIATSS possèdent un CET au 31/12/2023, contre 109 l'année précédente. En 2023, 5 nouveaux CET sont recensés. Sur cette période, 25 agents ont alimenté leur en CET.

Le nombre de jours indemnisés s'élève à 39 jours pour un montant de 5 247 € brut (6 agents concernés).

Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2023

	TITULAIRES				CONTRACTUELS				TOTAL			
	TOTAL	F	H	dont ouverts en N	TOTAL	F	H	dont ouverts en N	TOTAL	F	H	dont ouverts en N
Cat.A	42	17	25	1	9	3	6	1	51	20	31	2
Cat.B	24	14	10	2	2	-	2	-	26	14	12	2
Cat.C	26	21	5	1	4	3	1	-	30	24	6	1
TOTAL	92	52	40	4	15	6	9	1	107	58	49	5
Rappel 2022	96	55	41	6	13	5	8	1	109	60	49	7
Rappel 2021	98	59	39	4	13	4	9	3	111	63	48	7
Rappel 2020	100	63	37	14	12	4	8	3	112	66	46	17

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Cat.A	8	3	5	2	2	-	10	5	5
Cat.B	3	2	1	-	-	-	3	2	1
Cat.C	3	2	1	-	-	-	3	2	1
TOTAL	14	7	7	2	2	-	16	9	7
Rappel 2022	17	9	8	2	2	-	19	11	8
Rappel 2021	22	12	10	8	1	7	30	13	17
Rappel 2020	34	20	14	7	2	5	41	22	19

Nombre de jours stockés sur les CET au 31/12/2023

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Cat.A	727	339	388	127	37	90	854	377	478
Cat.B	344	185	159	25	-	25	369	185	184
Cat.C	234	200	35	48	33	15	282	233	50
TOTAL	1 305	724	581	200	70	130	1 505	794	711
Rappel 2022	1385	720	665	165	66	99	1550	786	764
Rappel 2021	1404	830	574	207	52	155	1611	882	729
Rappel 2020	1394	862	532	144	54	90	1538	916	622

Nombre de jours CET consommés au cours de l'année par type de consommation

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Retraite additionnelle	-	-	-	S.O.			-	-	-
Catégorie A	-	-	-				-	-	-
Catégorie B	-	-	-	S.O.			-	-	-
Catégorie C	-	-	-				-	-	-
Indemnisation	19	15	4	20	-	20	39	15	24
Catégorie A	18	14	4	12	-	12	30	14	16
Catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catégorie C	1	1	-	8	-	8	9	1	8
TOTAL	19	15	4	20	-	20	39	15	24
Rappel 2022	66	65	1	8	-	8	74	65	9
Rappel 2021	109	75	34	26	20	6	135	95	40
Rappel 2020	236	134	102	18	3	15	254	137	117

6. 6. Les absences au travail

6. 6. 1. Les absences pour raison de santé

6. 6. 1. 1. Données générales

Arrêts pour raison de santé par type de population, par statut, par motif, par sexe et par année

En 2023, **250 personnes** (soit 24% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence pour raison de santé (contre 32% en 2022). **51%** des absences ont concerné des congés de maladie ordinaire (contre 50% en 2022). Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à **9 368 jours** (contre 11 145 jours en 2022), ce qui représente un taux d'absentéisme de **2,5%** (contre 3% en 2022). Les personnes arrêtées pour raison de santé sont plus nombreuses chez les BIATSS : elles représentent **77%** en 2023 (idem en 2022).

	2023				2022				2021				2020													
	Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb d'arrêts		Nb de personnes											
	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F										
Accident de Service/Travail	2	2	1	1	39	39	4	4	2	2	55	55	2	1	2	1	11	4	3	1	2	1	23	9	14	
Maladie Professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
I Congé Longue Durée	2	1	2	1	730	365	2	1	2	1	355	218	1	1	1	1	239	239	3	2	2	2	1	530	366	164
T Congé Longue et Grave Maladie	2	-	2	-	298	-	4	1	4	1	966	147	3	2	3	2	695	365	5	2	4	1	677	366	311	
E Congé Maladie Ordinaire	64	38	37	22	925	589	91	68	46	32	1035	738	44	27	27	17	803	526	37	17	24	9	612	225	387	
Total ENS TIT	70	41	41	24	1992	993	101	74	52	35	2411	1158	50	31	32	20	1748	1134	48	22	30	11	1842	966	876	
N Accident de Service/Travail	2	2	1	1	23	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S Maladie Professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
O Congé Longue Durée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N Congé Longue et Grave Maladie	25	9	13	5	262	100	32	19	23	14	297	168	17	12	4	2	294	178	10	3	4	2	210	27	183	
T Congé Maladie Ordinaire	27	11	14	6	285	123	32	19	23	14	297	168	17	12	4	2	294	178	10	3	4	2	210	27	183	
Total ENS CONT	97	52	55	30	2277	1116	133	93	75	49	2708	1326	67	43	36	22	2042	1312	58	25	34	13	2052	993	1059	
Taux d'absentéisme (1)					1,5%				1,2%				1,2%													
Indice d'absentéisme (2)					4,7				4,3				4,4													
Accident de Service/Travail	22	1	7	1	511	1	16	-	4	-	339	-	15	11	7	4	355	328	8	5	4	2	84	67	17	
Maladie Professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
I Congé Longue Durée	11	11	5	5	1178	1178	10	10	6	6	1524	1524	8	8	5	5	929	929	8	8	4	4	793	793	-	
T Congé Longue et Grave Maladie	12	10	8	6	1419	1207	14	13	9	8	1662	1618	8	6	6	5	1017	741	7	7	6	6	1486	1486	-	
E Congé Maladie Ordinaire	126	96	71	52	1350	1087	238	159	113	72	2358	1664	161	120	74	52	1934	1529	155	114	78	56	1927	1507	420	
Total BIATSS TIT	171	118	86	61	4458	3473	278	182	125	80	5883	4806	192	145	86	62	4235	3527	187	143	89	65	4541	4103	438	
N Accident de Service/Travail	7	7	4	4	67	67	6	-	1	-	81	-	4	3	3	2	53	42	4	3	2	1	32	30	2	
S Maladie Professionnelle	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
O Congé Longue Durée	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
N Congé Longue et Grave Maladie	3	3	1	1	285	285	4	4	2	2	573	573	5	5	2	2	569	569	1	1	1	1	122	122	-	
T Congé Maladie Ordinaire	218	174	98	75	2181	1798	208	166	118	86	1900	1587	95	76	51	36	809	656	126	101	52	44	1664	1241	423	
Total BIATSS CONT	228	184	100	77	2533	2150	218	170	121	88	2554	2160	104	84	56	40	1431	1267	131	105	54	45	1818	1393	425	
Total BIATSS	399	302	186	138	6991	5623	496	352	246	168	8437	6966	296	229	142	102	5666	4794	318	248	143	110	6359	5496	863	
Taux d'absentéisme (1)					3,5%				4,2%				3,3%													
Indice d'absentéisme (2)					12,8				15,4				14,1													
Total TOUS	496	354	241	168	9268	6739	629	445	321	217	11145	8292	363	272	178	124	7708	6106	376	273	177	123	8411	6489	1922	
Taux d'absentéisme (1)					2,5%				3,0%				2,5%													
Indice d'absentéisme (2)					9,0				8,2				9,2													

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

Part du personnel ayant pris au moins un jour de congé pour raison de santé par type de population, par statut, par sexe et par année

La part du personnel ayant pris au moins un jour de congé varie selon le type de population et le sexe :
 > **34,1%** pour les BIATSS (44,9% en 2022) et **11,4%** pour les enseignants et enseignants-chercheurs (15,7 % en 2022)
 > **27,8%** pour les femmes (29,2 % en 2022) et **13,7%** pour les hommes (19,8 % en 2022)

	2023				2022				2021				2020											
	En nb		En %		En nb		En %		En nb		En %		En nb		En %									
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H							
Titulaires	41	24	17	12,2%	18,0%	8,4%	52	35	17	15,7%	26,7%	8,5%	32	20	12	9,7%	15,7%	5,9%	30	11	19	9,1%	8,9%	9,2%
Contractuels	14	6	8	9,5%	8,3%	10,7%	23	14	9	15,5%	20,9%	11,1%	4	2	2	2,9%	3,6%	2,4%	4	2	2	3,0%	3,6%	2,6%
N TOTAL	55	30	25	11,4%	14,6%	9,0%	75	49	26	15,7%	24,7%	9,3%	36	22	14	7,7%	12,1%	4,9%	34	13	21	7,3%	7,3%	7,4%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	50	27	23	10,4%	13,2%	8,3%	69	46	23	14,4%	23,2%	8,2%	31	19	12	6,6%	10,4%	4,2%	28	11	17	6,0%	6,1%	6,0%
Titulaires	86	61	25	35,5%	41,5%	26,3%	125	80	45	50,8%	53,7%	46,4%	86	62	24	33,9%	38,5%	25,8%	89	65	24	33,8%	38,7%	25,3%
Contractuels	100	77	23	32,9%	38,1%	22,5%	121	88	33	114,2%	44,9%	31,1%	56	40	16	26,2%	30,1%	19,8%	54	45	9	28,6%	41,7%	11,1%
TOTAL	186	138	48	34,1%	39,5%	24,4%	246	168	78	44,9%	48,7%	38,4%	142	102	40	30,3%	34,7%	23,0%	143	110	33	31,6%	39,9%	18,8%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	169	127	42	31,0%	36,4%	21,3%	231	158	73	42,2%	45,8%	36,0%	125	88	37	26,7%	29,9%	21,3%	130	100	30	28,8%	36,2%	17,0%
Total TOUS	241	168	73	23,4%	30,3%	15,4%	321	217	104	31,3%	40,0%	21,5%	178	124	54	19,0%	26,1%	11,7%	177	123	54	19,3%	27,0%	11,7%
dont congé maladie ordinaire (CMO)	219	154	65	21,3%	27,8%	13,7%	300	204	96	29,2%	37,6%	19,8%	156	107	49	16,6%	22,5%	10,6%	158	111	47	17,3%	24,4%	10,2%

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

6. 6. 1. 2. Les absences pour raison de santé du personnel enseignant et enseignant-chercheur

Arrêts pour raison de santé du personnel enseignant et enseignant-chercheur par type de population, par statut, par sexe et par année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt
TOTAL 2023	70	41	1 992	27	14	285	97	55	2 277
Taux d'absentéisme (1)	1,6%			0,5%			1,3%		
Indice d'absentéisme (2)	5,9			1,9			4,7		
RAPPEL 2022	101	52	2 411	32	23	297	133	75	2 708
Taux d'absentéisme (1)	4,5%			0,2%			1,5%		
Indice d'absentéisme (2)	16,3			0,9			5,7		
RAPPEL 2021	50	32	1 748	17	4	294	67	36	2 042
Taux d'absentéisme (1)	3,4%			0,2%			1,2%		
Indice d'absentéisme (2)	12,5			0,9			4,3		
RAPPEL 2020	48	30	1 842	10	4	210	58	34	2 052
Taux d'absentéisme (1)	3,8%			0,2%			1,2%		
Indice d'absentéisme (2)	13,8			0,6			4,4		

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

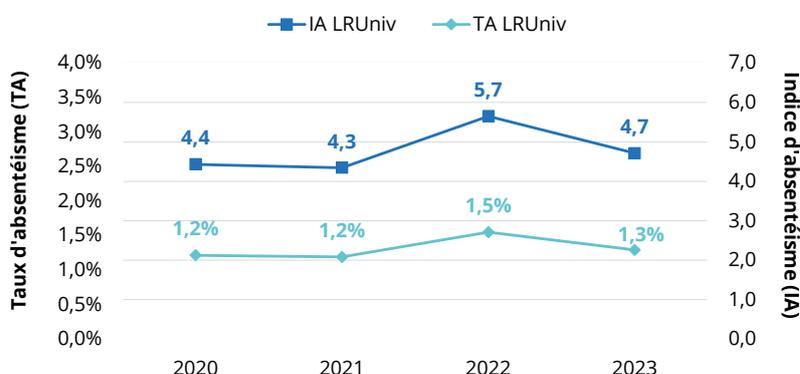
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

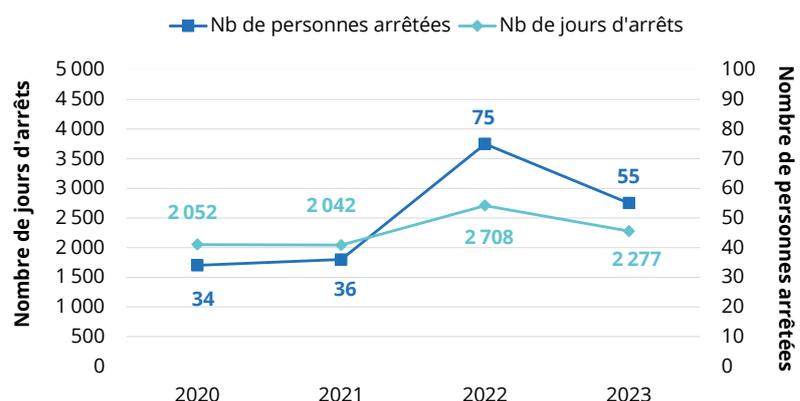
$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant et enseignant-chercheur par année



Evolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées par année



6. 6. 1. 3. Les absences pour raison de santé du personnel BIATSS

Arrêts pour raison de santé du personnel BIATSS par type de population, par statut, par sexe et par année

	TITULAIRES			CONTRACTUELS			TOTAL		
	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt	Nb d'arrêts	Nb de personnes	Nb de jours d'arrêt
TOTAL 2023	171	86	4 458	228	100	2 533	399	186	6 991
Taux d'absentéisme (1)	5,0%			2,3%			3,5%		
Indice d'absentéisme (2)	18,4			8,3			12,8		
RAPPEL 2022	278	125	5 883	218	121	2 554	496	246	8 437
Taux d'absentéisme (1)	6,5%			2,3%			4,2%		
Indice d'absentéisme (2)	23,8			8,5			15,4		
RAPPEL 2021	192	86	4 235	104	56	1 431	296	142	5 666
Taux d'absentéisme (1)	4,6%			1,8%			3,3%		
Indice d'absentéisme (2)	16,7			6,7			12,1		
RAPPEL 2020	187	89	4 541	131	54	1 818	318	143	6 359
Taux d'absentéisme (1)	4,7%			2,6%			3,9%		
Indice d'absentéisme (2)	17,3			9,6			14,1		

Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

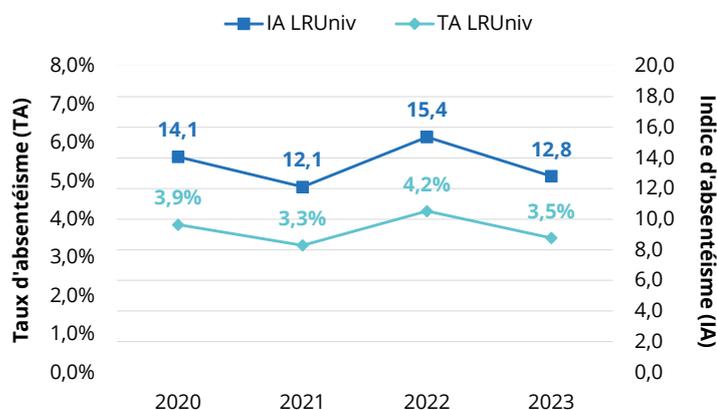
$$(1) \text{ Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Nombre de jours dans l'année} \times \text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

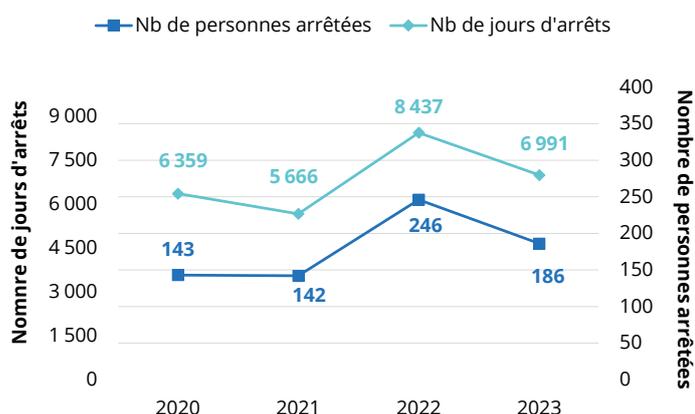
$$(2) \text{ Indice d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence de l'effectif de référence (AS/AT ; MP ; CLM/CGM ; CLD ; CMO)}}{\text{Effectifs année de référence (31/12/N)}}$$

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

Evolution du taux et de l'indice d'absentéisme du personnel enseignant et enseignant-chercheur par année



Evolution du nombre de jours d'absence et du nombre de personnes arrêtées par année



6. 6. 2. Les absences pour raison familiale

Arrêts pour raison familiale du personnel par type de population, par statut, par motif, par sexe et par année

En 2023, **81 personnes** (soit 8% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence pour raison familiale (contre 9% en 2022). **82%** des absences ont concerné des congés maternité (contre 87% en 2022). Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à **1 388 jours**, ce qui représente un taux d'absentéisme de **0,4%** (contre 0,6% en 2022). Les personnes arrêtées pour raison familiale sont plus nombreuses chez les femmes : elles représentent 81 % en 2023 (contre **77%** en 2022)

	2023						2022						2021						2020					
	Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt		Nb d'arrêts		Nb de personnes		Nb de jours d'arrêt	
	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F	Total	F
Congé maternité*	2	2	1	1	126	126	2	2	1	1	125	125	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé paternité	3	-	2	-	35	-	3	-	2	-	19	-	1	-	1	-	11	-	1	-	1	-	11	-
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garde enfant	3	2	3	2	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Total ENS TIT	8	4	4	2	168	128	5	2	3	1	144	125	1	-	1	-	11	-	2	1	2	1	12	1
Congé maternité*	5	5	4	4	373	373	6	6	6	6	387	387	3	3	3	3	251	-	-	-	-	-	-	-
Congé paternité	2	-	1	-	25	-	2	-	1	-	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garde enfant	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total ENS CONT	7	5	5	4	398	373	8	6	7	6	412	387	3	3	3	3	251	251	4	3	4	3	2	1
Total ENS	15	9	9	6	566	501	13	8	10	7	556	512	4	3	4	3	262	251	2	1	2	1	2	1
Taux d'absentéisme (1)	0,3%						0,3%						0,2%						0,01%					
Indice d'absentéisme (2)	1,2						1,2						0,6						0,03					
Congé maternité*	3	3	3	3	183	183	10	10	6	6	605	605	3	3	2	2	123	123	8	8	4	4	442	442
Congé paternité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	2	2	39	39	2	2	2	2	22	22
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garde enfant	72	57	27	21	72	56	74	49	35	25	66	41	48	36	24	17	51	37	67	49	36	24	73	53
Total BIATSS TIT	75	60	29	23	255	239	84	59	39	29	671	646	54	39	25	17	213	160	77	57	40	27	537	495
Congé maternité*	8	8	5	5	460	460	5	5	3	3	360	360	-	-	-	-	-	-	8	8	6	6	466	466
Congé paternité	2	-	1	-	25	-	3	-	2	-	42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé adoption	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garde enfant	66	58	34	29	82	70	63	57	35	30	72	65	36	36	24	24	35	35	25	25	18	18	26	26
Total BIATSS CONT	76	66	40	34	567	530	71	62	39	32	474	425	36	36	31	29	35	35	33	33	23	23	492	492
Total BIATSS	151	126	69	57	822	769	155	121	78	61	1 145	1 071	90	75	56	46	248	195	110	90	63	50	1 029	987
Taux d'absentéisme (1)	0,4%						0,6%						0,1%						0,6%					
Indice d'absentéisme (2)	1,5						2,1						0,5						2,3					
Total TOUS	166	135	78	63	1 388	1 270	168	129	88	68	1 701	1 583	94	78	60	49	510	446	112	91	65	51	1 041	988
Taux d'absentéisme (1)	0,4%						0,5%						0,1%						0,3%					
Indice d'absentéisme (2)	1,3						1,7						0,5						1,1					

* Les congés pathologiques sont intégrés dans les congés maternité. Une personne peut se retrouver dans plusieurs catégories de congés, mais elle ne sera comptée qu'une seule fois dans le total des personnes.

6. 7. Les jours de carence

Le jour de carence a été réintroduit par la Loi de finances pour 2018.

Ainsi, lorsqu'il est en arrêt maladie, le personnel (fonctionnaire ou contractuel) ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

A noter que pendant la durée de la pandémie, tous les agents publics positifs à la COVID-19 ont bénéficié d'une suspension du jour de carence. Ce dispositif a pris fin le 01/02/2023.

En 2023, **256 jours de carence** (217 jours pour les BIATSS et 39 jours pour les enseignants et enseignants-chercheurs) ont été imputés à **186 agents**, pour un montant total de **22 353 € brut**.

Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2023

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	39	23	16	68	47	21	107	70	37
Catégorie B	-	-	-	52	36	16	52	36	16
Catégorie C	-	-	-	97	85	12	97	85	12
TOTAL	39	23	16	217	168	49	256	191	65

Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année 2023

	ENS			BIATSS			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Catégorie A	5 935 €	3 688 €	2 247 €	6 465 €	4 070 €	2 395 €	12 401 €	7 758 €	4 642 €
Catégorie B	-	-	-	3 692 €	2 600 €	1 092 €	3 692 €	2 600 €	1 092 €
Catégorie C	-	-	-	6 261 €	5 588 €	673 €	6 261 €	5 588 €	673 €
TOTAL	5 935 €	3 688 €	2 247 €	16 418 €	12 259 €	4 159 €	22 353 €	15 947 €	6 407 €

CHAPITRE 7 : Les relations professionnelles

7. 1. Les instances institutionnelles

7. 1. 1. Nombre de réunions des conseils centraux

	2022	2023
Conseil d'Administration (CA)	10	9
Conseil Académique (CAC)	N.D	4
Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)	8	9
Comité Technique (CT)	11	
Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	6	
Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE)		13
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail (F3SCT)		4
Commission de Recherche (CR)	9	9
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)	-	-
Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)	-	-

7. 1. 2. Composition des conseils centraux

7. 1. 2. 1. Le Conseil d'Administration (CA)

Composition

Il est composé de 36 membres :

- > 16 représentant.e.s des enseignant.e.s-chercheur.e.s et du personnel assimilé, des enseignant.e.s et des chercheur.e.s, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeur.e.s des universités et du personnel assimilé
- > 6 représentant.e.s des usagers/gères (et autant de suppléant.e.s)
- > 6 représentant.e.s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 8 personnalités extérieures :
 - 3 représentant.e.s des collectivités territoriales et leurs groupements :
 - 1 représentant.e de la Région Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant.e du Département de la Charente-Maritime
 - 1 représentant.e de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle
 - 1 représentant.e du CNRS
 - 4 personnalités :
 - 1 personnalité assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise
 - 1 représentant.e des organisations représentatives des salariés
 - 1 représentant.e d'une entreprise employant moins de 500 salariés
 - 1 représentant.e d'un établissement d'enseignement secondaire

Durée du mandat

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

Répartition des membres du CA par sexe (31/12/2023)

	TOTAL	F	H
Représentant.e.s des professeur.e.s et assimilé.e.s	8	3	5
Représentant.e.s des autres enseignant.e.s-chercheur.e.s	8	4	4
Représentant.e.s des étudiant.e.s	6	2	4
Représentant.e.s du personnel BIATSS	6	4	2
Personnalités extérieures	5	2	3
TOTAL	33	15	18
Répartition (%)	100%	45%	55%

Nombre de sièges vacants : 3 sièges de personnalités extérieures.

7. 1. 2. 2. Le conseil Académique (CAC)

Le Conseil Académique regroupe les membres de la Commission de la Recherche (CR) et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU).

7. 1. 2. 3. Le Comité Social d'Administration d'Etablissement

Durée du mandat

4 ans

Date dernière élection

Décembre 2022 (prochaine : déc. 2026)

Répartition des membres du CSAE par sexe (au 31/12/2023)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	5	3	2	-	-	-	5	3	2
Représentant-e-s du personnel	10	4	6	10	4	6	20	8	12
TOTAL	15	7	8	10	4	6	25	11	14
Répartition (%)	100%	47%	53%	100%	40%	60%	100%	44%	56%

7. 1. 2. 4. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT)

Durée du mandat

4 ans

Répartition des membres de la F3SCT par sexe (au 31/12/2023)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	5	3	2	-	-	-	5	3	2
Représentant-e-s du personnel	10	5	5	10	5	5	20	10	10
TOTAL	15	8	7	10	5	5	25	13	12
Répartition (%)	100%	53%	47%	100%	50%	50%	100%	52%	48%

7. 1. 2. 5. La Commission de la Formation de la Vie Universitaire (CFVU)

Composition

Elle est composée de 32 membres :

- > 6 représentant-e-s des professeur-e-s et du personnel assimilé
- > 6 représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s, enseignant-e-s et du personnel assimilé
- > 12 représentant-e-s des usagers
- > 4 représentant-e-s du personnel ingénieur, administratif, technique et des bibliothèques
- > 4 personnalités extérieures :
 - 1 représentant-e de Cap Métiers Nouvelle-Aquitaine
 - 1 représentant-e du CIO de La Rochelle
 - 1 représentant-e de l'établissement d'enseignement secondaire, le lycée Antoine de Saint-Exupéry de La Rochelle
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission.

Le/la directeur-riche du Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires ou son représentant assiste aux séances de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du Conseil Académique avec voix consultative.

Durée du mandat

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

Répartition des membres de la CFVU par sexe (31/12/2023)

	TOTAL	F	H
Représentant-e-s des professeur-e-s et assimilé-e-s	6	1	5
Représentant-e-s des autres enseignant-e-s-chercheur-e-s	6	3	3
Représentant-e-s des étudiant-e-s	12	7	5
Représentant-e-s du personnel BIATSS	4	3	1
Personnalités extérieures	3	2	1
TOTAL	31	16	15
Répartition (%)	100%	52%	48%

Nombre de sièges vacants : 1 siège de personnalité extérieure.

7. 1. 2. 6. La Commission de Recherche (CR)**Composition**

Elle est composée de 31 membres :

- > 10 représentant-e-s des professeurs et assimilés (2 représentant-e-s du secteur I de formation, 2 représentant-e-s du secteur II de formation, 6 représentant-e-s du secteur III de formation)
- > 3 représentant-e-s des autres personnels titulaires d'une habilitation à diriger des recherches
- > 6 représentant-e-s des autres docteurs non habilités à diriger des recherches (2 représentants du secteur I de formation, 2 représentants du secteur II de formation, 2 représentants du secteur III de formation)
- > 1 représentant-e des autres personnels enseignants et personnels assimilés
- > 2 représentant-e-s des ingénieurs et techniciens
- > 1 représentant-e des autres personnels
- > 4 représentant-e-s des doctorants (2 représentants du secteur A, 2 représentants du secteur B)
- > 4 personnalités extérieures :
 - la/le délégué-e régionale à la recherche et à la technologie
 - 1 représentant-e de l'agence régionale de développement et d'innovation de Nouvelle-Aquitaine (ADI) puis à compter du 21 mai (publication de la délibération du CA) : 1 représentant-e du domaine du transfert et de l'innovation
 - 1 représentant-e du CNRS
 - 1 personnalité qualifiée désignée à titre personnel par la commission

Durée du mandat

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

Répartition des membres de la CR par sexe (31/12/2023)

	TOTAL	F	H
Représentant-e-s des professeur-e-s et assimilé-e-s	10	4	6
Représentant-e-s des autres personnels titulaires d'une HDR	3	1	2
Représentant-e-s des autres docteur-e-s non habilité-e-s à diriger des recherches	6	3	3
Représentant-e des autres personnels enseignants et chercheurs	1	1	0
Représentant-e-s des ingénieur-e-s et techniciens ou techniciennes	2	1	1
Représentant-e-s des autres personnels BIATSS	1	1	0
Représentant-e-s des doctorant-e-s	2	1	1
Personnalités extérieures	3	2	1
TOTAL	28	14	14
Répartition (%)	100%	50%	50%

Nombre de sièges vacants : 2 sièges de représentant-e-s des doctorant-e-s et 1 siège de personnalité extérieure.

7. 1. 2. 7. La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)

Composition

La CPE comprend en nombre égal des représentant.e.s de l'établissement et des représentant.e.s du personnel.

Les représentant.e.s du personnel sont désigné.e.s par groupe et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :

- > **premier groupe** : corps d'ingénieurs et du personnel technique, de recherche et formation, corps du personnel de service, corps du personnel social et corps du personnel de santé
- > **deuxième groupe** : corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des adjoints administratifs des services déconcentrés
- > **troisième groupe** : corps du personnel des bibliothèques, corps du personnel de documentation et corps du personnel de magasinage

Leur nombre est défini comme suit, en fonction des effectifs de chaque catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un.e représentant.e titulaire et un.e suppléant.e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant.e.s titulaires et deux suppléant.e.s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant.e.s

Pour La Rochelle Université, elle est composée de 26 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 13 représentant.e.s de l'administration choisi.e.s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 13 représentant.e.s du personnel, élu.e.s par corps et par niveau de catégorie (AENES : 1 cat. A, 1 cat. B, 2 cat. C ; ITRF : 2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C ; BU : 1 cat. A, 1 cat. B, 1 cat. C)

Durée du mandat

4 ans renouvelable

Répartition des membres de la CPE par sexe (31/12/2023)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant.e.s de l'administration	13	6	7	13	5	8	26	11	15
Représentant.e.s du personnel	13	8	5	13	9	4	26	17	9
TOTAL	26	14	12	26	14	12	52	28	24
Répartition (%)	100%	54%	46%	100%	54%	46%	100%	54%	46%

7. 1. 2. 8. La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent.e.s Non-Titulaires (CCPANT)

Composition

La CCPANT comprend en nombre égal des représentant.e.s de l'établissement et des représentant.e.s du personnel. Les représentant.e.s du personnel sont désigné.e.s par niveau de catégorie (A, B, C) par les organisations syndicales, en fonction des sièges obtenus lors du scrutin.

Leur nombre est défini comme suit, selon les effectifs de chaque niveau de catégorie :

- > pour un effectif inférieur à 20 : un.e représentant.e titulaire et un.e suppléant.e
- > entre 20 et 299 personnes : deux représentant.e.s titulaires et deux suppléant.e.s
- > pour un effectif supérieur ou égal à 300 : trois titulaires et trois suppléant.e.s

Pour La Rochelle Université, elle est composée de 12 membres titulaires et autant de suppléants :

- > 6 représentant.e.s de l'administration choisi.e.s parmi le personnel titulaire de catégorie A
- > 6 représentant.e.s du personnel non titulaire, désigné.e.s par les organisations syndicales par niveau de catégorie (2 cat. A, 2 cat. B, 2 cat. C)

Durée du mandat

4 ans renouvelable

Répartition des membres de la CCPANT par sexe (31/12/2023)

	Membres titulaires			Membres suppléants			TOTAL		
	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H
Représentant-e-s de l'administration	5	2	3	5	3	2	10	5	5
Représentant-e-s du personnel	5	3	2	2	0	2	7	3	4
TOTAL	10	5	5	7	3	4	17	8	9
Répartition (%)	100%	50%	50%	100%	43%	57%	100%	47%	53%

7. 2. Le dialogue social

La notion de dialogue social est couramment utilisée mais rarement définie. Une définition, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : « le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentant-e-s des gouvernements, des employeurs-euses et des travailleurs-euses sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale ».

L'idée générale est que le dialogue social constitue un « facteur d'apaisement » et qu'il participe à la qualité du service public.

Le principe du dialogue social dans le secteur privé et public est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946 : « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Or, depuis cette date et la création du statut général des fonctionnaires, la « démocratie sociale » dans la Fonction Publique n'avait pas évolué.

Le législateur, par la loi n° 2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

Au niveau de l'établissement, le dialogue social s'organise à la fois au sein d'une instance réglementaire dédiée, le Comité Technique, mais aussi au sein d'espaces de dialogue créés à cet effet sur des sujets donnés et qui prennent la forme de groupes de travail, d'audiences ou de réunions d'information et d'échanges entre la présidence, l'administration et les représentants des personnels.

L'objectif de la direction de l'établissement vise le développement du dialogue social en amont des instances appelées à se prononcer sur les sujets débattus.

Les organisations syndicales actuellement représentées au sein de La Rochelle Université sont le **SNPTES (Syndicat National des Personnels Techniques, scientifiques et des bibliothèques de l'Enseignement Supérieur de la recherche et de la culture)** et la **FSU (Fédération Syndicale Unitaire)**.

Les locaux mis à disposition des organisations syndicales

	2022	2023
Nombre de locaux	1	1
Nombre de m ²	32	32

Nombre de recours examinés en réunion de CAP et de CCP au cours de l'année

	2022	2023
Dont formés suite à saisine de droit	-	-
Dont formés suite à la demande des agents	-	-
TOTAL	-	-

CAP = Commission Administrative Paritaire

CCP = Commission Consultative Paritaire.

A La Rochelle Université, il s'agit de la CPE et de la CCPANT.

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une décharge syndicale et équivalence en heures travaillées par statut au cours de l'année universitaire 2022/2023

	Personnel Enseignant	Personnel BIATSS	TOTAL
Nombre d'agents	-	3	3
Rappel 2021-2022	2	3	5
Rappel 2020-2021	-	4	4
Rappel 2019-2020	1	4	5
Equivalence en heures travaillées*	-	803	803
Rappel 2021-2022	121	803	924
Rappel 2020-2021	-	893	893
Rappel 2019-2020	121	893	1014

* Le décompte du temps de travail à La Rochelle Université est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures. Pour la population enseignante, ce temps de travail a été ramené à l'obligation de service (384 htd).

7. 3. Le droit de grève

Les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent.

Nombre de grévistes et de jours de grèves déclarés par type de population et par année

2020		2021		2022						2023					
Grévi-stes	Jours déclarés	Grévi-stes	Jours déclarés	Grévistes			Jours déclarés			Grévistes			Jours déclarés		
				Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
11	15	-	-	4	4	-	4	4	-	62	39	23	125	68	57
22	22	-	-	1	-	1	2	-	2	19	9	10	33	14	19
33	37	-	-	5	4	1	6	4	2	81	48	33	158	82	76

7. 4. Les contentieux et les conflits

En 2023, **6 requêtes en contentieux** ont été déposées à l'encontre de La Rochelle Université. **Aucune procédure disciplinaire** n'a été engagée à l'encontre d'un personnel au cours de l'année 2023.

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

	2020	2021	2022	2023
Nombre de requêtes en contentieux déposées à l'encontre de La Rochelle Université	2	7	3	6
dont étudiant	N.D	6	3	-
dont personnel	N.D	-	3	4
dont externe	N.D	1	2	2
Nombre de procédures disciplinaires engagées à l'encontre d'un personnel	-	-	-	-

CHAPITRE 8 : les activités sociales, culturelles, sportives et associatives

8. 1. L'action sociale

L'action sociale concerne tout le personnel : les stagiaires et titulaires ainsi que le personnel contractuel ayant une période d'activité égale ou supérieure à 6 mois consécutifs dans les 10 derniers mois.

Elle regroupe un ensemble d'aides et de subventions :

- > participation au coût de restauration
- > participation coût de transport
- > supplément familial de traitement
- > allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant
- > allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans
- > allocation aux parents de jeunes handicapés étudiants (âgés de 20 à 27 ans)
- > séjour de vacances adaptés pour enfants handicapés
- > séjour en maisons familiales, villages de vacances et établissements portant le label « Gîtes de France »
- > aide exceptionnelle
- > prêt social
- > chèques-vacances
- > garde de jeunes enfants (Chèque Emploi Service Universel)
- > centre de vacances avec hébergement
- > centre de loisirs sans hébergement
- > séjour éducatif
- > séjour linguistique

Dépenses liées à l'action sociale (en comptabilité budgétaire – crédits de paiement) et nombre d'agents bénéficiaires

Type d'action	2020	2021	2022	2023	
	Montant	Montant	Montant	Montant	Nombre bénéficiaires
Allocation parents d'enfants handicapés	13 862 €	17 203 €	17 759 €	23 141 €	12
Secours-aides	10 900 €	13 688 €	15 980 €	14 455 €	16
Prêts exceptionnels	3 600 €	3 400 €	5 592 €	2 320 €	2
Prestations Inter-Ministérielles	346 €	-	94 €	409 €	3
Restauration du personnel	8 710 €	7 210 €	15 809 €	17 521 €	364
Cartes cadeaux	-	-	-	28 928 €	1 017
Capital décès	15 511 €	43 624 €	50 172 €	-	-
Participation APUR	5 000 €	5 000 €	8 000 €	10 000 €	-
Transport domicile-travail	11 778 €	10 548 €	15 566 €	24 345 €	154
Forfait mobilité durable	-	13 100 €	22 033 €	69 067 €	242
Participation à la mutuelle	-	-	98 726 €	118 802 €	687
TOTAL	69 707 €	113 772 €	249 731 €	308 988 €	s.o.

Depuis septembre 2020, le personnel peut bénéficier de l'accompagnement de l'assistante sociale des personnels. Difficultés personnelles ou professionnelles, elle répond à toute demande administrative, d'accès aux droits, soutien en cas de difficultés financières, accompagnement dans certaines démarches privées.

Elle présente toute demande d'aide financière sur la Commission d'Action Sociale de l'Université qui se tient une fois par mois.

Ce poste à mi-temps a été ouvert pour répondre à des besoins repérés, tant en termes d'accompagnements psycho-social, de soutien spécifique que de réponse à un besoin individuel.

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

Nombre de réunions de la Commission Action Sociale par année

	2020	2021	2022	2023
Nombre de réunions de la CAS	6	8	9	6

Nombre d'entretiens réalisés par l'assistante sociale par année

	2021	2022	2023
Nombre d'agents rencontrés	52	54	N.D
Nombre d'entretiens réalisés	174	182	0
dont en présentiel	99	103	N.D
dont téléphoniques	63	57	N.D
dont en visio-conférence	12	22	N.D

Nombre de liaisons réalisées par l'assistante sociale par année

	2021	2022	2023
Internes	70	83	N.D
Externes*	67	63	N.D

* Avec les partenaires extérieurs (CAF, MGEN, CIDF DDCCS, etc.).

A noter : certaines données chiffrées ne peuvent pas être précisées du fait de l'absence de l'assistante sociale des personnels courant 2023.

Décisions des Commissions Action Sociale par année

	2022			2023		
	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total	Nombre d'aides	Nombre d'agents*	Montant total
Aides financières accordées	20	17	15 980 €	16	16	14 455 €
Prêts sociaux accordés	5	5	5 592 €	2	2	2 320 €
TOTAL	25	18	21 572 €	18	16	16 775 €
Dossiers rejetés		3			-	

* Un agent peut avoir été bénéficiaires de 2 aides (aide financière et/ou prêt) :

. en 2022, 3 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt et 5 agents ont bénéficié de 2 aides financières

. en 2023, 2 agents ont bénéficié d'1 aide financière et d'1 prêt

Répartition des bénéficiaires d'aides par statut et par année

	2022	2023
Personnel ENS	1	2
Personnel BIATSS	17	14
TOTAL	18	16

Répartition des bénéficiaires d'aides par type population

	2022	2023
Contractuel	8	11
Titulaire	10	5
TOTAL	18	16

Répartition des bénéficiaires d'aides par catégorie

	2022	2023
A	7	7
B	4	2
C	7	7
TOTAL	18	16

8. 2. La restauration

Tout le personnel payé par l'université bénéficie de la subvention au CROUS sur le prix du repas consommé et réglé avec la carte professionnelle multi-services : la carte Izly.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la subvention est de :

- **1,39 €** pour tous les agents et agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 534
- **et de 1 €** quel que soit l'indice de rémunération

Nombre de repas servis et subventionnés par année

	2020	2021	2022	2023	
				Total repas servis	Total bénéficiaires
CONVIVIO	105	33	S.O.	S.O.	
AGIR	3	3	S.O.	S.O.	
CROUS	5 940	4 443	13 532	17 400	364
Total	6 048	4 479	13 532	17 400	364

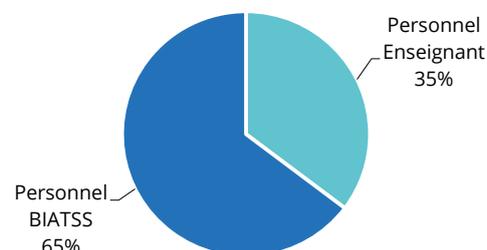
8. 3. Le Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression (SUAPSE)

Personnel inscrit au SUAPSE en 2022-2023 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	27	33	60	12%
Personnel BIATSS	60	50	110	20%
TOTAL 2022-2023	87	83	170	17%
Rappel 2021-2022	79	84	163	16%
Rappel 2020-2021	45	17	62	7%
Rappel 2019-2020	106	96	202	22%

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

Répartition des personnels inscrits au SUAPSE en 2022-2023 par statut



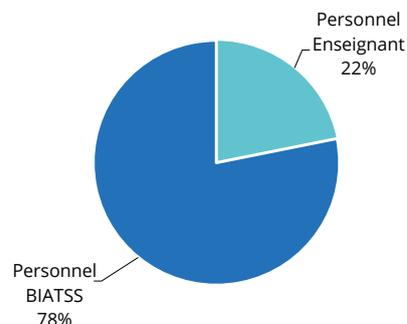
8. 4. L'Association des Personnels de l'Université Rochelaise (APUR)

Personnel inscrit à l'APUR en 2022-2023 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	22	28	50	10%
Personnel BIATSS	128	51	179	33%
TOTAL 2022-2023	150	79	229	22%
Rappel 2021-2022	130	73	203	20%
Rappel 2020-2021	130	58	188	20%
Rappel 2019-2020	181	85	266	29%

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

Répartition des personnels inscrits à l'APUR en 2022-2023 par statut



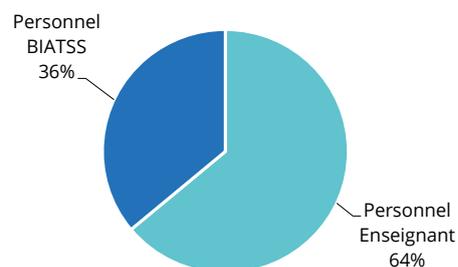
8. 5. La Bibliothèque Universitaire

Personnel inscrit à la BU en 2022-2023 par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL	% de la pop. totale
Personnel Enseignant	54	47	101	21%
Personnel BIATSS	38	19	57	10%
TOTAL 2022-2023	92	66	158	15%
Rappel 2021-2022	100	71	171	17%
Rappel 2020-2021	79	60	139	15%

Remarque : indicateur calculé depuis l'année 2021 uniquement.

Répartition des personnels inscrits à la BU en 2022-2023 par statut



LEXIQUE

A

AAE	Attaché-e d'Administration de l'État
ADJAENES	ADjoint-e Administratif/tive de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCT	AGent CompTable
ADT	ADjoint-e Technique de recherche et formation
AP	Assistant de Prévention
APAE	Attaché-e Principal-e d'Administration de l'État
ARTT	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant-e Ingénieur-e
ASOC	Assistant-e SOCial-e
ASSPAE	Assistant-e de Service Social Principal-e des Administrations de l'Etat
AT	Accident du Travail
ATER	Attaché-e Temporaire d'Enseignement et de Recherche

B

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BAS	Bibliothécaire Adjoint-e Spécialisé-e
BIATSS	(Personnel de) Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Service et Santé
BIB	BIBliothécaire
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

C

CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique
CCPANT	Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agent-e-s Non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CET	Compte Épargne Temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CHSCT	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CGM	Congé Grave Maladie
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMO	Congé Maladie Ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	CONServateur/rice de bibliothèque
CONSG	CONServateur/rice Général-e de bibliothèque
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CPJ	Contrat de Chaire de Professeur Junior
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CPU	Conférences des Président-e-s d'Université
CR (CNRS)	Chargé de recherche au CNRS
CR	Commission de la Recherche
CRCT	Congé Recherche et Conversion Thématique
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique
CSAE	Comité Social d'Administration d'Etablissement

D

DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
DGS	Directeur/rice Général-e des Services
DHSE	Direction Hygiène, Sécurité, Environnement
DIDDEV	Direction du Développement de la formation professionnelle, de l'alternance et des relations socio-économiques
DOCT CONT	Doctorant-e CONTRactuel-le
DOI	Direction Orientation Insertion
DPI	Direction des Pédagogies Innovantes
DR (CNRS)	Directeur de recherche (CNRS)
DRRH	Direction des Relations et des Ressources Humaines
DSI	Direction du Système d'Information

E

E/EC	Enseignant-e/Enseignant-e-Chercheur-e
EC	Enseignant-e-Chercheur-e
ENS	ENSeignant-e
ETP	Équivalent Temps Plein

F

FCTL	Fonctionnel
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FMD	Forfait Mobilité Durable
F3SCT	La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail

G

GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines

H

HCOMP	Heures COMPLémentaires
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HETD	Heures Équivalent Travaux Dirigés
HSE	Hygiène, Sécurité, Environnement

I

IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IFSE	Indemnité de Fonction, Sujétions et d'Expertise
IGE	InGénieur-e d'Études
IGR	InGénieur-e de Recherche
INF	INFirmier-ière
INM	Indice Nouveau Majoré
ISST	Inspection en Santé et Sécurité du Travail
ITRF	Ingénieur-e-s et Technicien-ne-s de Recherche et Formation
IUL	Institut Universitaire des Langues
IUT	Institut Universitaire de Technologie

M

MAG	MAGasinier/ière
MCF	Maître/resse de Conférences
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
ML	Maître/resse de Langues
MP	Maladie Professionnelle

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
-----	----------------------------------

O

OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé

P

PA	Prime d'administration
PAEP	Plan d'Actions Egalité Professionnelle
PAST	Personnel ASsocié à Temps partiel
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI	Prime de Fonction Informatique
PNA	Position Normale d'Activité
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	PRofesseur-e des universités
PRAG	PRofesseur-e AGRégé-e
PRCE	PRofesseur-e CERTifié-e
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques

Q	
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
R	
REH	Référentiel d'Équivalence Horaire
RIFSEEP	Régime Indemnitare des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RPS	Risques Psychosociaux
S	
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCSP	Subvention pour Charge de Service Public
SDSU	Service De Santé Universitaire
SGEPES	Secrétaire Général d'Établissement Public d'Enseignement Supérieur
SUAPSE	Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression
T	
TECH	TECHnicien·ne
TMS	Troubles musculosquelettiques
TPS	Troubles psychosociaux
U	
UT	Unité de Travail



**D'ici
on voit
+ loin !**

La Rochelle Université

Direction des Relations et des Ressources Humaines

Direction d'Appui au Pilotage et à la Stratégie



univ-larochelle.fr