

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**  
Séance du 30 janvier 2023**DÉLIBÉRATION n°2023-08**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 30 janvier 2023 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 20 janvier 2023.

**Point de l'ordre du jour :**

5.1. Rapport social unique 2021

.....

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 712-3 ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 231-1 et suivants,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu les statuts de l'université,

Vu l'avis du comité social d'administration de l'établissement du 12 janvier 2023,

**Exposé de la décision :**

En vertu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le conseil d'administration doit approuver le rapport social unique (obligation qui correspond à celle mentionnée au point 7° bis de l'article L. 712-3 du code de l'éducation visant le bilan social).

**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation du rapport social unique 2021.

**Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :**

<b>Nombre de membres constituant le conseil : 36</b>	
<b>Nombre de membres en exercice : 35</b>	
<b>Quorum : 18</b>	
Membres présents : 21	
Membres représentés : 6	
<b>Total des membres présents et représentés : 27</b>	
<b>DECOMPTE DE VOIX</b>	
Abstentions : 0	
Votants : 27	
Blanc(s) ou nul(s) : 0	
<b>Votes exprimés : 27</b>	
<b>Pour : 27</b>	
Contre : 0	

**Pièce jointe :**

- rapport social unique 2021.

Fait à Tours,

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**  
**Séance du 30 janvier 2023****DÉLIBÉRATION n°2023-08**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 30 janvier 2023 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 20 janvier 2023.

**Point de l'ordre du jour :**

5.1. Rapport social unique 2021

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu les statuts de l'université,

Vu l'article 9 bis A de la loi n°83- 634 du 13 juillet 1983 modifié par l'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020,

Vu l'avis du comité social d'administration de l'établissement du 12 janvier 2023,

**Exposé de la décision :**

En vertu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique susvisée, le conseil d'administration doit approuver le rapport social unique (obligation qui correspond à celle mentionnée au point 7° bis de l'article L. 712-3 du code de l'éducation visant le bilan social).

**Proposition de décision soumise au conseil :**

- approbation du rapport social unique 2021 ;

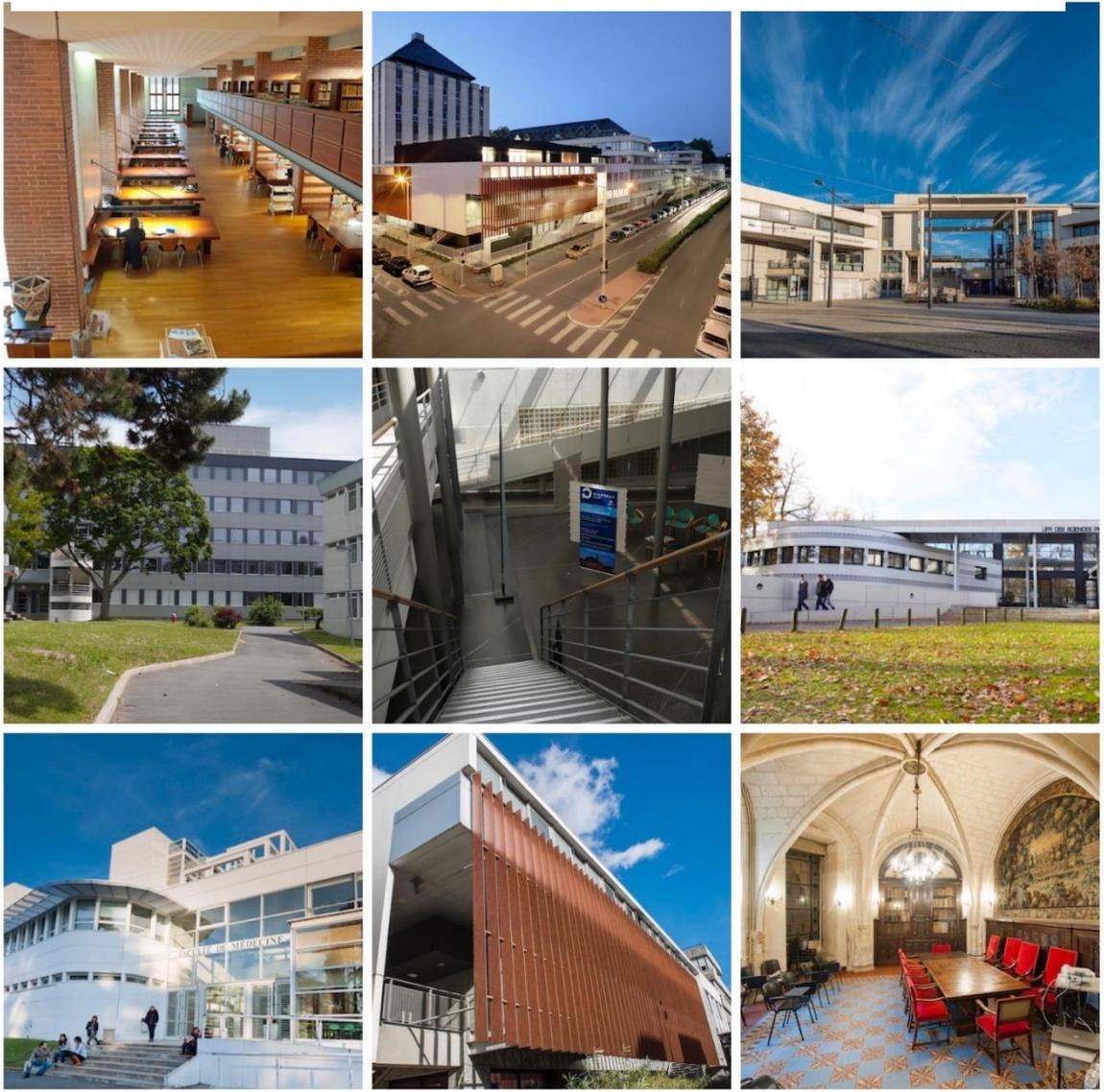
**Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :**

Nombre de membres constituant le conseil :	36
Quorum :	18
Nombre de membres participant à la délibération :	
Abstentions :	
Votes exprimés :	
<b>Pour :</b>	
Contre :	

**Pièce jointe :**

- rapport social unique 2021.

Fait à Tours,



---

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

# 2021

*Présenté au CT du ...  
Voté au CA du ...*

## EDITO

*Le Rapport Social Unique 2021 qui vous est présenté ici comporte de nombreux indicateurs caractérisant les emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ainsi que la mise en œuvre des mesures relatives à la santé et sécurité au travail, à l'organisation du travail, à la rémunération, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.*

*Il révèle une situation de sortie de crise sanitaire antérieure à la mise en œuvre des décrets issus de la loi pour la programmation de la Recherche, des revalorisations indemnitaires et de la hausse du SMIC intervenus en 2022, qui ont permis depuis une revalorisation nette de la rémunération des personnels.*

*Ce rapport et les indicateurs qu'il comporte sont des outils essentiels du pilotage de la politique des ressources humaines de l'établissement. Ils permettent à l'établissement et à sa gouvernance d'adopter les mesures de rééquilibrage nécessaires.*

*Nous vous en souhaitons une bonne lecture et remercions l'ensemble des Directions et composantes de l'établissement qui ont participé à son élaboration.*

# SOMMAIRE

EDITO .....	2
SOMMAIRE.....	3
<b>PRÉSENTATION.....</b>	<b>6</b>
1 L'UNIVERSITÉ .....	7
2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE.....	2
3 LES ÉTUDIANTS.....	3
<b>I- L'EMPLOI.....</b>	<b>5</b>
I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP.....	6
I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX.....	6
I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	7
I.A.3 LES BIATSS.....	10
I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	14
I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS.....	16
I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS.....	17
I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI.....	17
I.B.2 L'AFFECTATION DES PERSONNELS.....	20
I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES.....	26
I.C LES POSITIONS STATUTAIRES.....	29
<b>II- LE RECRUTEMENT.....</b>	<b>31</b>
II.A LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES.....	32
II.A.1 LES RECRUTEMENTS DES EC HORS HU.....	32
II.A.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES.....	34
II.A.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES.....	35
II.B LES CAS DE RECOURS À DES CONTRACTUELS.....	36
II.B.1 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	36
II.B.2 LES BIATSS.....	36
II.C L'APPRENTISSAGE.....	37
II.D LES CONTRATS AIDÉS.....	38
II.E LES STAGIAIRES.....	39
<b>III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>40</b>
III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS.....	41
III.A.1 LES BIATSS.....	41
III.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	42
III.B LES MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS POUR LES EC.....	43
III.B.1 LES DÉLÉGATIONS.....	43
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES.....	43
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES.....	43
III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES.....	44
III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF.....	44
III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES.....	53
III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE.....	62
III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	68
III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU.....	76
III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS.....	77

III.E	LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS .....	78
<b>IV-</b>	<b>LA FORMATION .....</b>	<b>79</b>
IV.A	LE NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'AGENTS FORMÉS .....	80
IV.A.1	LES STAGIAIRES .....	80
IV.A.2	LES AGENTS FORMÉS .....	83
IV.B	LES DÉPENSES DE FORMATION .....	84
IV.C	LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES .....	86
IV.D	LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS .....	89
IV.E	LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION .....	90
<b>V-</b>	<b>LES RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>91</b>
V.A	LA MASSE SALARIALE .....	92
V.A.1	L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE .....	92
V.A.2	LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE .....	94
V.B	LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES .....	99
V.B.1	LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES .....	99
V.B.2	ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS .....	100
V.C	LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS .....	103
V.D	LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS .....	106
V.E	LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	107
<b>VI-</b>	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>109</b>
VI.A	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS .....	110
VI.A.1	LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	110
VI.A.2	LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G) .....	111
VI.A.3	LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J) .....	113
VI.A.4	TYPLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale) .....	114
VI.A.5	LES MALADIES PROFESSIONNELLES .....	115
VI.B	LES ARRÊTS DE TRAVAIL .....	116
VI.B.1	LES ABSENCES POUR MALADIE .....	116
VI.B.2	LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX .....	118
VI.B.3	LA RÉPARTITION DES ABSENCES PAR AFFECTATION .....	118
VI.B.4	LES AUTRES CONGÉS .....	119
VI.C	LES SIGNALEMENTS DÉCRET N°2020-256 DU 13 MARS 2020 .....	120
VI.D	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS .....	121
VI.D.1	LE SERVICE PEPS .....	121
VI.D.2	LA MÉDECINE DE PRÉVENTION .....	121
VI.D.3	LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE .....	123
VI.D.4	LA MISSION ÉGALITÉ .....	124
VI.D.5	LA MISSION HANDICAP .....	124
VI.D.6	LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION .....	125
VI.E	LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS .....	126
VI.F	LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION .....	127
<b>VII-</b>	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL .....</b>	<b>128</b>
VII.A	LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL .....	129
VII.B	LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL .....	130
VII.B.1	RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET .....	131
VII.B.2	FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS .....	132
VII.B.3	FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS .....	133

---

VII.C	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES .....	134
VII.D	LE TÉLÉTRAVAIL .....	137
VII.E	LES DROITS À CONGÉS .....	143
VII.F	LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS .....	147
VII.G	LES JOURS DE CARENCE .....	149
<b>VIII-</b>	<b>L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>150</b>
VIII.A	LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS.....	151
VIII.A.1	<i>PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE .....</i>	<i>151</i>
VIII.A.2	<i>LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE .....</i>	<i>152</i>
VIII.A.3	<i>ÉTAT DES LIEUX ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE.....</i>	<i>158</i>
VIII.B	LES PRESTATIONS DE LOGEMENT .....	160
<b>IX-</b>	<b>LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>161</b>
<b>X-</b>	<b>LA DISCIPLINE.....</b>	<b>161</b>

---

# PRÉSENTATION

# 1 L'UNIVERSITÉ

L'université de Tours est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Ses missions fondamentales, qui s'inscrivent dans le cadre de la politique et de la réglementation nationale, sont les suivantes :

- Assurer le progrès et la diffusion de la connaissance ;
- Assurer une formation scientifique, culturelle et professionnelle préparant notamment à l'insertion professionnelle ;
- Développer la recherche scientifique et technologique ;
- Valoriser les résultats.

Avec plus de 36 laboratoires de recherche, elle s'affiche comme la première institution de recherche publique en région Centre Val-de-Loire.

L'université accueille aujourd'hui plus de 29.000 étudiants. Pluridisciplinaire, ses composantes sont implantées sur l'ensemble de la ville de Tours et à Blois, et proposent tous les grands domaines de formation aux étudiants.

Au 31 décembre 2021, elle est composée de 7 facultés, d'une École polytechnique universitaire d'ingénieurs (Polytech 'Tours) et de 2 Instituts Universitaires de Technologie (IUT).

## Les facultés :

### Arts et Sciences Humaines



Histoire et archéologie  
Histoire des arts  
CFMI  
Musique et musicologie  
Philosophie  
Psychologie  
Sciences de l'éducation  
Sociologie

### Lettres et Langues



Allemand  
Anglais  
Espagnol et Portugais  
Filière Lettres  
Italien  
Droit / Langues  
Langues Etrangères Appliquées  
Sciences du Langage  
Sociolinguistique et Didactique des Langues

### Droit, Economie et Sciences Sociale:



Droit  
Économie  
Gestion  
Géographie

### Sciences et Techniques



Informatique  
Biochimie & Chimie  
Biologie animale et génétique & Biologie et physiologie végétales  
Géosciences-Environnement  
Mathématiques  
Microbiologie  
Physiologie animale  
Physique  
Neurosciences  
Agrosciences - Filières Productions animales & Sensoriel et Innovation

### Médecine



Études médicales  
École d'Orthophonie  
École d'Orthoptie  
École de Sages-Femmes

### Sciences Pharmaceutiques



Spécialité « Officine »  
Spécialité « Industrie »  
Spécialité « Spécialisation  
Hospitalo-Universitaire  
et Recherche »

### Centre d'Études Supérieures de la Renaissance



Master Cultures et Patrimoines de la Renaissance  
Master Métiers de la Science des Patrimoines  
Master Cultures et Patrimoines de l'Alimentation  
Master Métiers de l'Archéologie et Archéomatique ;  
Master Médiation Numérique de la Culture et des Patrimoines  
Master Intelligence des Données de la Culture et des Patrimoines  
Double diplôme UQAM-UFR CESR

## Les IUT, Instituts Universitaires de Technologie

### L'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Tours



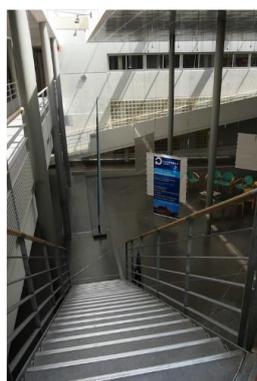
13 options de DUT (Diplôme Universitaire de Technologie)  
16 LP (Licences Professionnelles)  
3 DU (Diplômes d'Université)

### L'Institut Universitaire de Technologie (IUT) de Blois



4 options de DUT (Diplôme Universitaire de Technologie)  
5 LP (Licences Professionnelles)  
3 DU (Diplômes d'Université)

## L'école polytechnique



5 Parcours des écoles d'ingénieurs Polytech (PeiP)  
5 spécialités d'ingénieur  
3 Master 2 orientés recherche

---

## Les directions, services centraux et communs

- Direction Générale des Services
- Service Communication
- Agence Comptable
- Service Commun de Documentation
- Direction de l'Organisation et du Pilotage et de la Transition écologique
- Direction des Ressources Humaines
- Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine
- Direction des Systèmes d'Information
- Direction des Affaires Financières
- Direction de la production numérique et multimédia
- Direction de la vie étudiante
  - Bureau de la Vie Etudiante
  - Service Culturel
  - Service de Santé Universitaire
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
- Direction de la Recherche et de la Valorisation
  - Service de la Recherche et des Etudes Doctorales
  - Service Partenariats, Innovations et Valorisation
  - Antenne Financière Recherche et Valorisation
  - Presses Universitaires François-Rabelais
- Direction des Relations Internationales
- Direction de la formation
  - Centre d'accompagnement à la pédagogie pour les enseignants (CAPE)
  - Maison de l'orientation et de l'insertion professionnelle (MOIP)
  - Services des études et des formations (SEF)
  - Service commun de formation continue (SUFCO)
  - Cellule de valorisation pédagogique

## 2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

### ➤ Président de l'université :

**Arnaud Giacometti**

### ➤ Vice-présidentes, vice-présidents et chargés de mission:

**Christine GEORGELIN** : Vice-présidente en charge des moyens (finances et emplois)

**Florence ALAZARD** : Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations

**Corinne AUGÉ-GOUILLOU** : Vice-présidente en charge de la démocratie universitaire, de la transparence et du dialogue avec les composantes

**Sébastien LARRIBE** : Vice-président en charge de l'immobilier

**Florent MALRIEU** : Vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire

**Pascal CHAREILLE** : Vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire

**Marion AMALRIC** : Vice-présidente en charge de la vie de campus et de la culture

**Nicolas OPPENCHAIM** : Vice-président en charge de la santé, du handicap et de l'accompagnement social des étudiants

**Emilie VIERRON** : Vice-présidente en charge des initiatives pédagogiques et numériques

**Audrey LANDRIEVE** : Vice-présidente en charge des nouvelles solidarités et de la citoyenneté

**Xavier TERRIEN** : Vice-président en charge de la Formation Tout au Long de la Vie et en Apprentissage

**Catherine BEAUMONT** : Vice-présidente en charge de la commission de la recherche (SST) et des relations avec les grands organismes

**Emmanuelle HUVER** : Vice-présidente en charge de la commission de la recherche (SHS)

**Selma JOSSO** : Vice-présidente en charge des partenariats avec la société civile & le monde économique

**Quentin RAVEAU** : Vice-président étudiant

**Colombine MADELAINE** : Vice-présidente en charge des relations internationales

**Mathilde GRALEPOIS** : Vice-présidente en charge de la transition écologique

**Bertrand BILLAULT** : Vice-président en charge du numérique et des systèmes d'information

### 3 LES ÉTUDIANTS

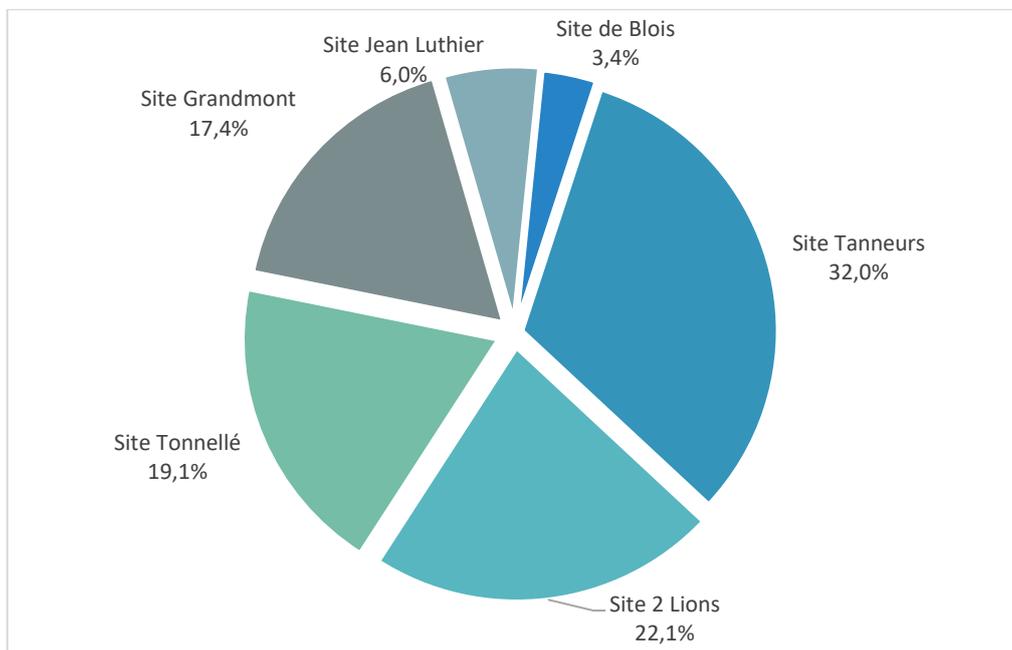
Source : DOPTE

La Direction de l'organisation et du pilotage et de la transition écologique produit les chiffres concernant les étudiants de l'université de Tours

Pour l'année universitaire 2021-2022, le nombre total d'étudiants s'élève à 29 508, contre 29 376 pour la rentrée universitaire précédente.

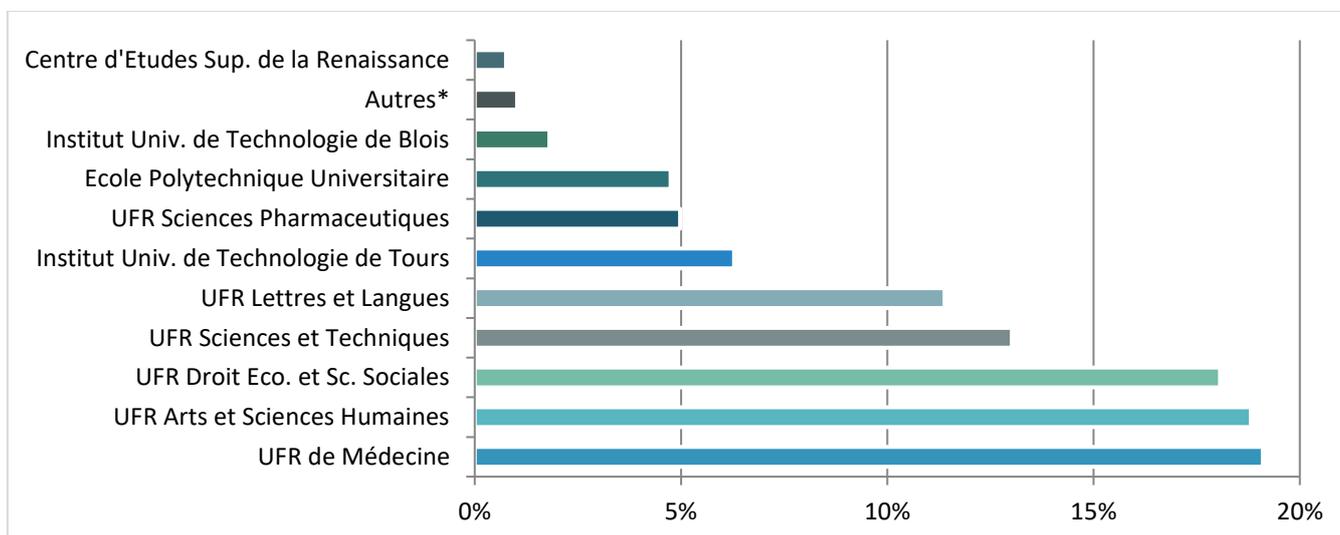
Pour information, la méthode de dénombrement des étudiants a évolué depuis l'an dernier. Ainsi sont dorénavant exclus des effectifs étudiants les CPGE (Classe Préparatoire aux Grands Ecoles) ainsi que les IFSI (Institut de Formation en soin Infirmier / Collégium Santé). Le chiffre de 34 956 étudiants publié dans le RSU 2020 était encore fondé sur l'ancienne méthode de calcul.

## RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR SITE



## RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR COMPOSANTES

Composantes	Nombre d'étudiants
UFR de Médecine	5637
UFR Arts et Sciences Humaines	5551
UFR Droit Eco. et Sc. Sociales	5331
UFR Sciences et Techniques	3842
UFR Lettres et Langues	3361
Institut Univ. de Technologie de Tours	1855
Ecole Polytechnique Universitaire	1401
UFR Sciences Pharmaceutiques	1469
Institut Univ. de Technologie de Blois	534
Centre d'Etudes Sup. de la Renaissance	224
CUEFEE	227
Grades Spécif. Master de Form. Cont.	76



\*Autres : CUEFEE et Grades Spécif. Masters de FORM. Cont.

## TAUX D'ENCADREMENT

Au 23/03/2021, le taux d'encadrement était de 13,3 étudiants pour un Enseignant ou Enseignant-Chercheur. Ce taux est identique à celui de l'année précédente.

---

# I- L' EMPLOI

# I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP

## I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX

Source Bo/Siham, agents au 31/12/2021

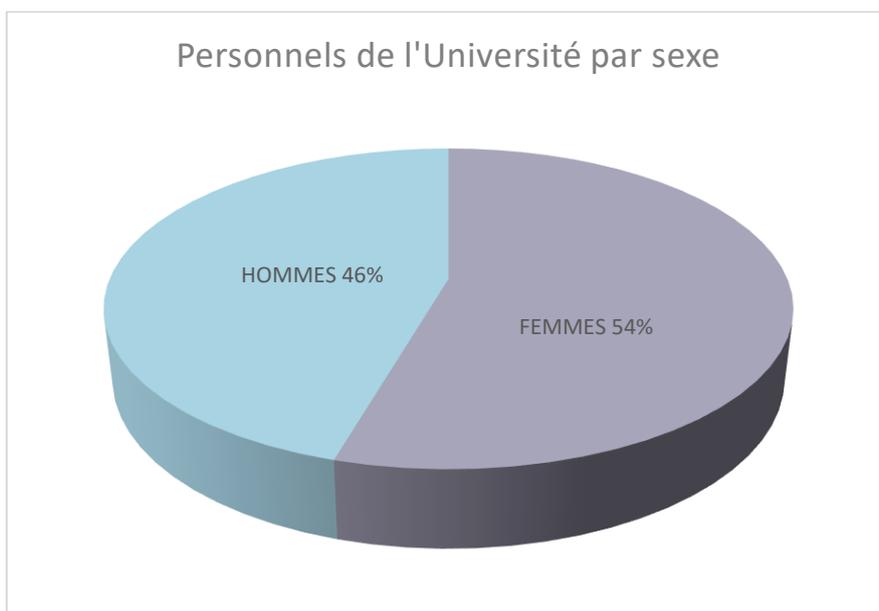
Les effectifs globaux (agents en activité ou dans une autre position statutaire) sont en légère hausse par rapport à 2020, puisqu'avec 2645 agents, on compte 25 agents en plus qu'en 2020.

	BIATSS						EC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>TITULAIRES</b>	436	207	643	401,29	189,70	590,99	413	575	988	397,78	560,92	958,70	849	782	1631	799,07	750,62	1549,69
<b>CONTRACTUELS</b>	357	188	545	313,86	167,04	480,90	235	234	469	224,27	222,14	446,41	592	422	1014	538,13	389,18	927,31
<b>TOTAL</b>	793	395	1188	715,15	356,74	1071,89	648	809	1457	622,05	783,06	1405,11	1441	1204	2645	1337,20	1139,80	2477,00

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

Si l'on considère les seuls agents en position statutaire d'activité, les effectifs sont de 2593 agents au 31/12/2021, soit 2472,49 ETP

Avec 1441 femmes pour 1204 hommes, les personnels de l'Université sont, comme les années précédentes, en majorité des femmes.



### FOCUS SUR LES CONTRACTUELS : RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	BIATSS						EC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>CDD</b>	243	131	374	208,74	113,16	321,90	227	231	458	216,27	219,14	435,41	470	362	832	425,01	332,30	757,31
<b>CDI</b>	114	57	171	105,12	53,87	159,00	8	3	11	8,00	3,00	11,00	122	60	182	113,12	56,87	170,00
<b>TOTAL</b>	357	188	545	313,86	167,04	480,90	235	234	469	224,27	222,14	446,41	592	422	1014	538,13	389,17	927,30

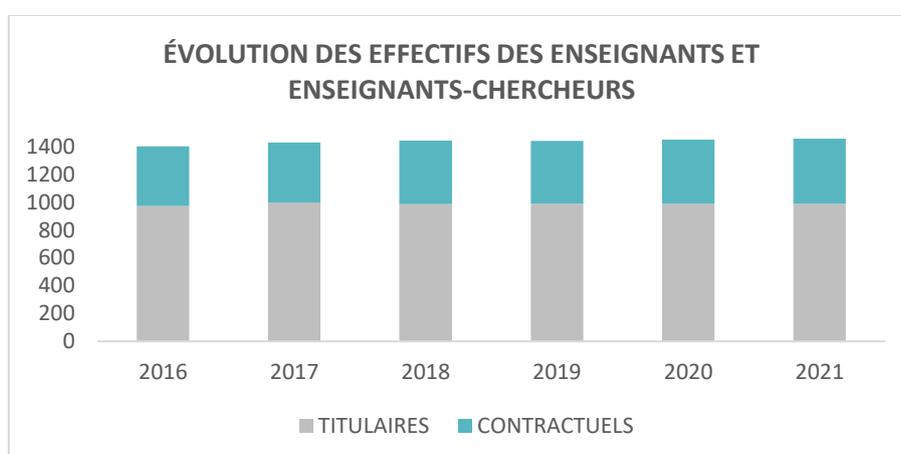
BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

## I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

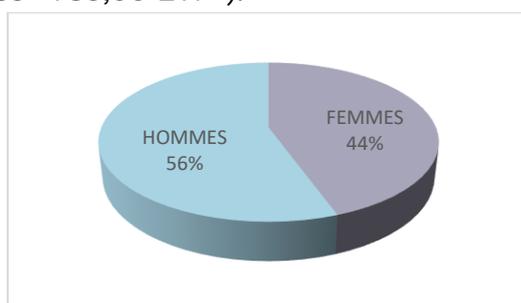
### EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EC PAR STATUT

Les effectifs des EC restent stables. La part des titulaires chez les personnels enseignants représente toujours près de 70% des effectifs

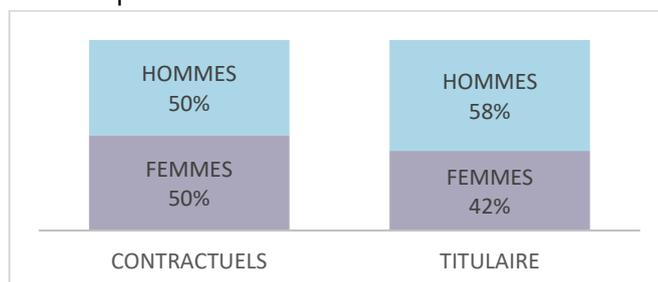
	2016	2017	2018	2019	2020			2021		
					F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>TITULAIRES</b>	972	999	986	990	412	578	990	413	575	988
<b>CONTRACTUELS</b>	431	431	458	450	240	221	461	235	234	469
<b>TOTAL</b>	<b>1403</b>	<b>1430</b>	<b>1444</b>	<b>1440</b>	<b>652</b>	<b>799</b>	<b>1451</b>	<b>648</b>	<b>809</b>	<b>1457</b>



Si la proportion de femmes est nettement majoritaire au niveau de la population globale, la tendance s'inverse du côté des EC où les hommes sont les plus représentés (648 femmes - 622,05 ETP- pour 809 hommes -783,06 ETP-).

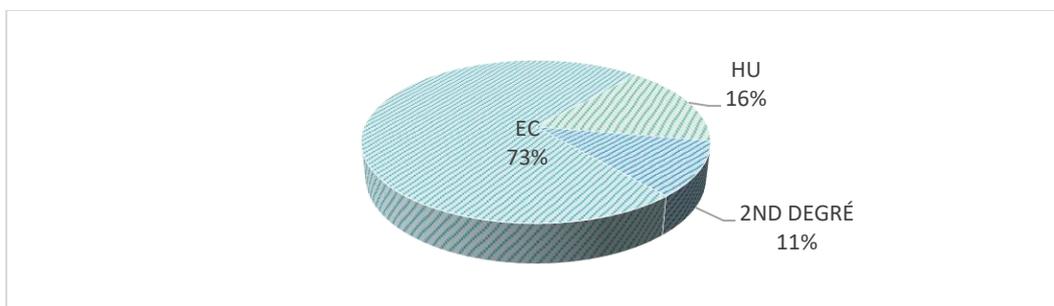


Chez les EC non titulaires, la répartition femme/homme est relativement homogène, alors que chez les titulaires une surreprésentation masculine est constatée.



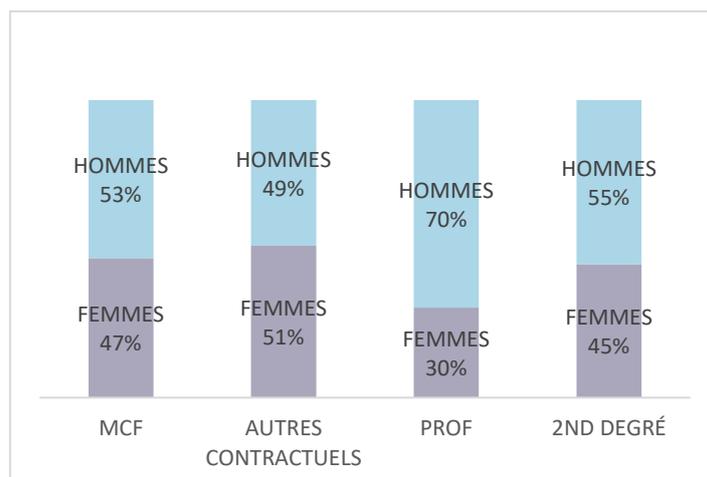
## RÉPARTITION DES EC PAR POPULATION

La répartition des EC par population est stable par rapport aux années précédentes.



Comme en 2020, chez les EC comme chez les seconds degrés, la répartition est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (47% de femmes pour 53% d'hommes chez les EC et 45% de femmes pour 55% d'hommes chez les seconds degrés).

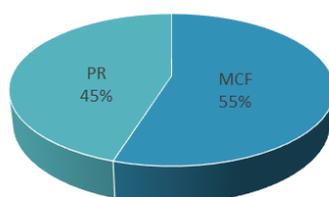
Par contre, l'écart continue de se creuser chez les personnels HU où les hommes représentent 65% de la population pour 35% de femmes (en 2020 on relevait 62% d'hommes pour 38% de femmes).



## RATIO PROFESSEURS / MAITRES DE CONFÉRENCE

Chez les EC titulaires, si on considère l'ensemble des populations d'enseignants (EC, 2<sup>nd</sup> degré et HU), la répartition entre professeurs et maitres de conférences est relativement équilibrée puisqu'on a 55% de MCF pour 45% de PR.

Enseignants titulaires (EC+HU+2nd Degré)  
RATIO MCF/PR

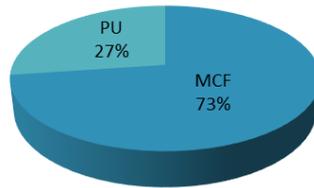


---

Par contre, si l'on prend en considération la population des Enseignants-chercheurs au sens strict (hors HU et 2<sup>nd</sup> degré), l'écart est bien plus net puisque les MCF représentent près des ¾ de cette population avec 73% contre 27% d'EC.

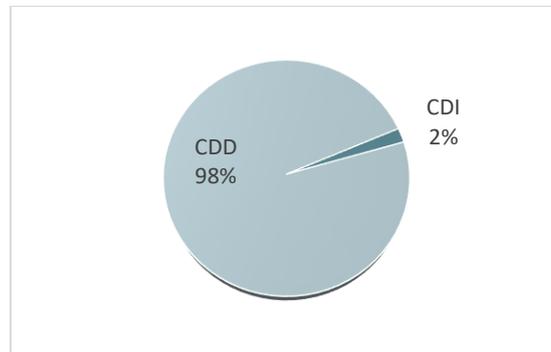
---

Enseignants-Chercheurs titulaires (hors HU et 2nd Degré)  
RATIO MCF/PR



---

### RÉPARTITION DES EC CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



La répartition est homogène entre les sexes à l'intérieur des types de contrat et équivalente à 2020.

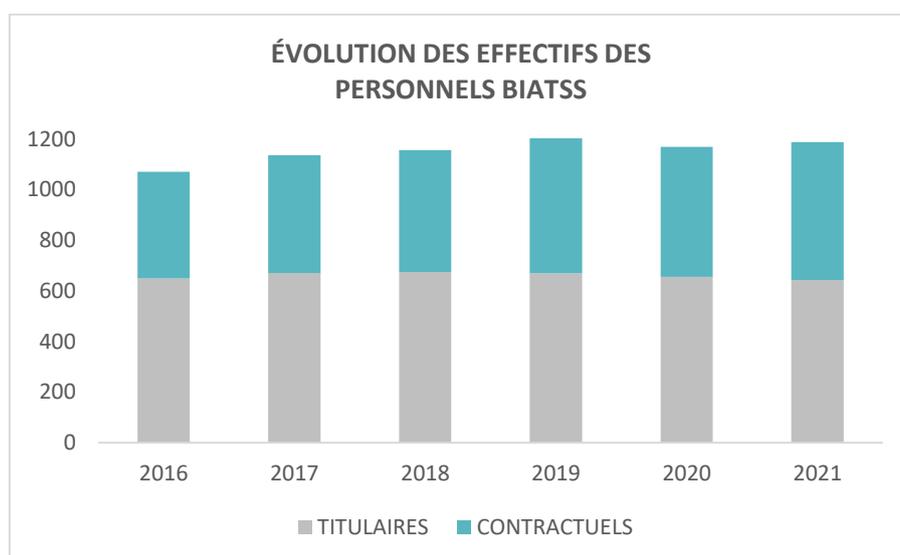
## I.A.3 LES BIATSS

### ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES BIATSS PAR STATUT

On note une légère augmentation des effectifs BIATSS : - +19 agents entre 2020 et 2021. La répartition entre titulaires et contractuels est de 54% de titulaires pour 46% de contractuels (en 2020, on notait : 56% de titulaires pour 44% de contractuels).

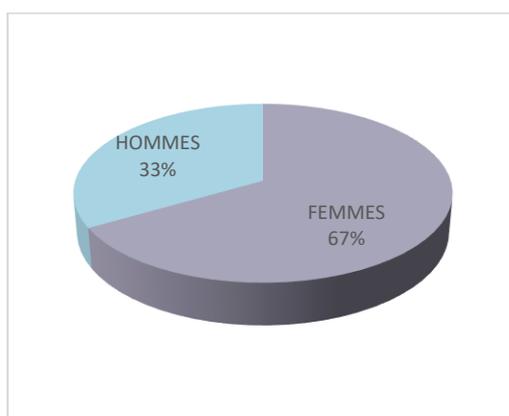
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>TITULAIRES</b>	649	671	674	669	656	643
<b>CONTRACTUELS</b>	422	465	482	539	513	545
<b>TOTAL</b>	<b>1071</b>	<b>1136</b>	<b>1156</b>	<b>1208</b>	<b>1169</b>	<b>1188</b>

*BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants*

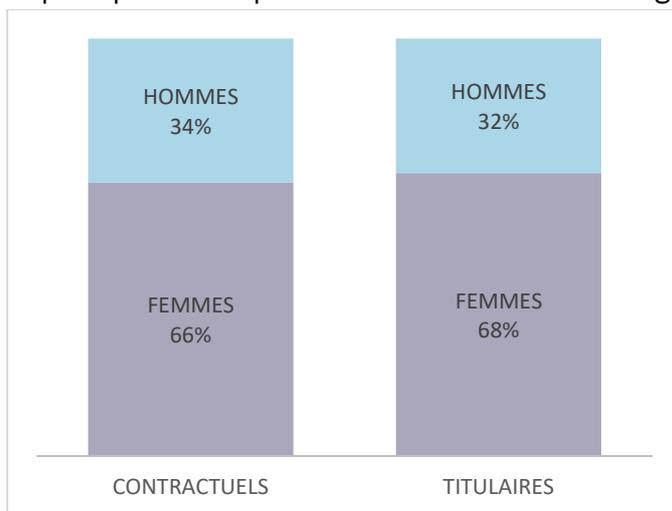


*Hors apprentis, contractuels étudiants*

Comme les années précédentes, la proportion de femmes reste stable, et est nettement majoritaire chez les BIATSS (793 femmes -715,14 ETP- pour 395 hommes -356,74 ETP-).

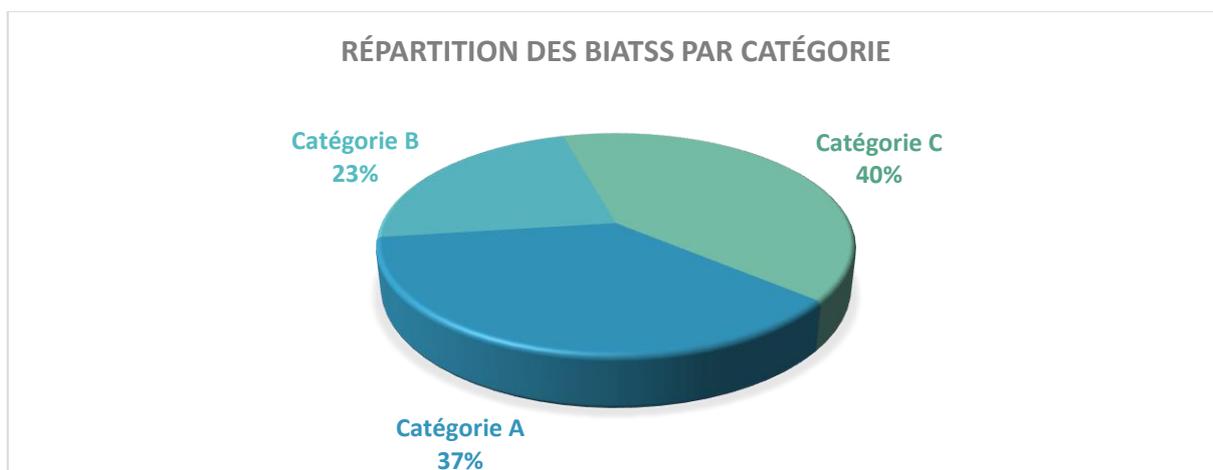


Les femmes sont toujours surreprésentées chez les BIATSS, que ce soit chez les titulaires ou chez les contractuels puisqu'elles représentent deux tiers des agents BIATSS.



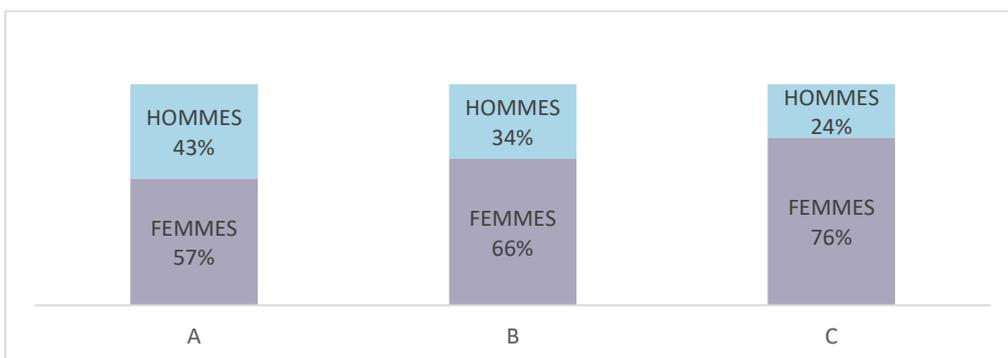
### RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

La répartition des BIATSS par catégorie est stable par rapport aux années précédentes.



*Hors apprentis, contractuels étudiants*

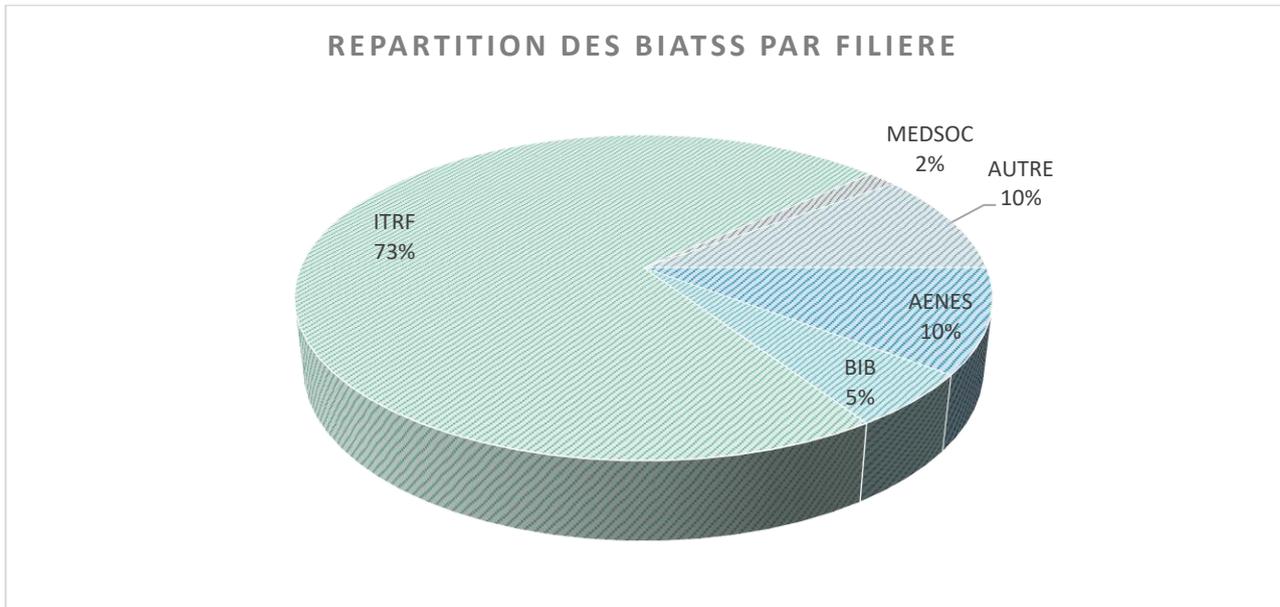
Les femmes sont davantage représentées au sein de chaque catégorie. Plus la catégorie baisse, plus elles sont représentées.



## RÉPARTITION DES BIATSS PAR FILIÈRES

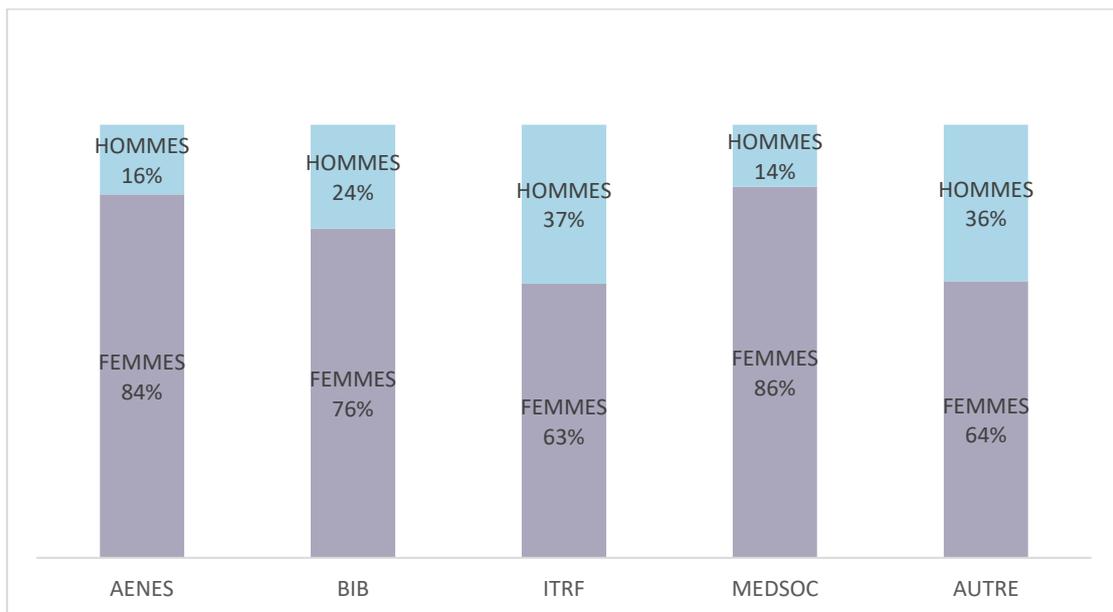
Le nombre de BIATSS ITRF continue d'augmenter (+2 points par rapport à 2020 et + 7 points par rapport à 2019), tandis que le nombre de BIATSS relevant de la filière AENES continue de baisser (-2 points par rapport à 2020, et -7 points par rapport à 2019).

Les autres filières sont stables.



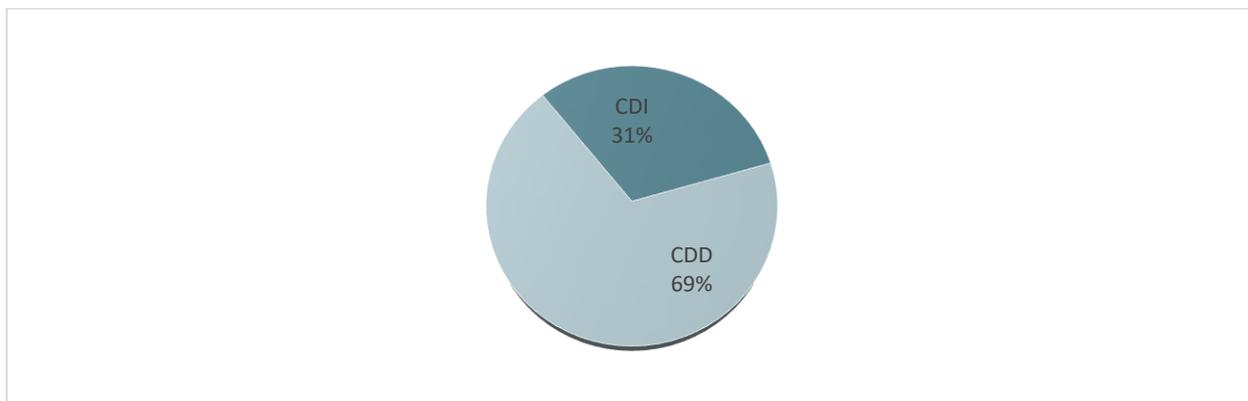
*AUTRE : agent comptable, apprentis, contractuels étudiants*

Les femmes sont surreprésentées dans l'ensemble des filières, et notamment en médico-sociale et en AENES où elles représentent plus de 80% des agents.



## RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

On note une légère augmentation des CDD (+3 points) au détriment des CDI par rapport à l'année précédente.



Pour chaque type de contrat, les femmes représentent plus de 65% de la population. On note par rapport à 2020 davantage de femmes en CDI (+2 points) et moins de femmes en CDD (-2 points).



### FOCUS SUR LES AUTRES CONTRACTUELS BIATSS

	2017	2018	2019	2020			2021		
				F	H	TOUS	F	H	TOUS
APPRENTIS	10	5	5	9	2	11	5	4	9
CONTRACTUEL ETUDIANT	60	94	89	59	36	95	80	43	123
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>99</b>	<b>94</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>106</b>	<b>85</b>	<b>47</b>	<b>132</b>

## I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

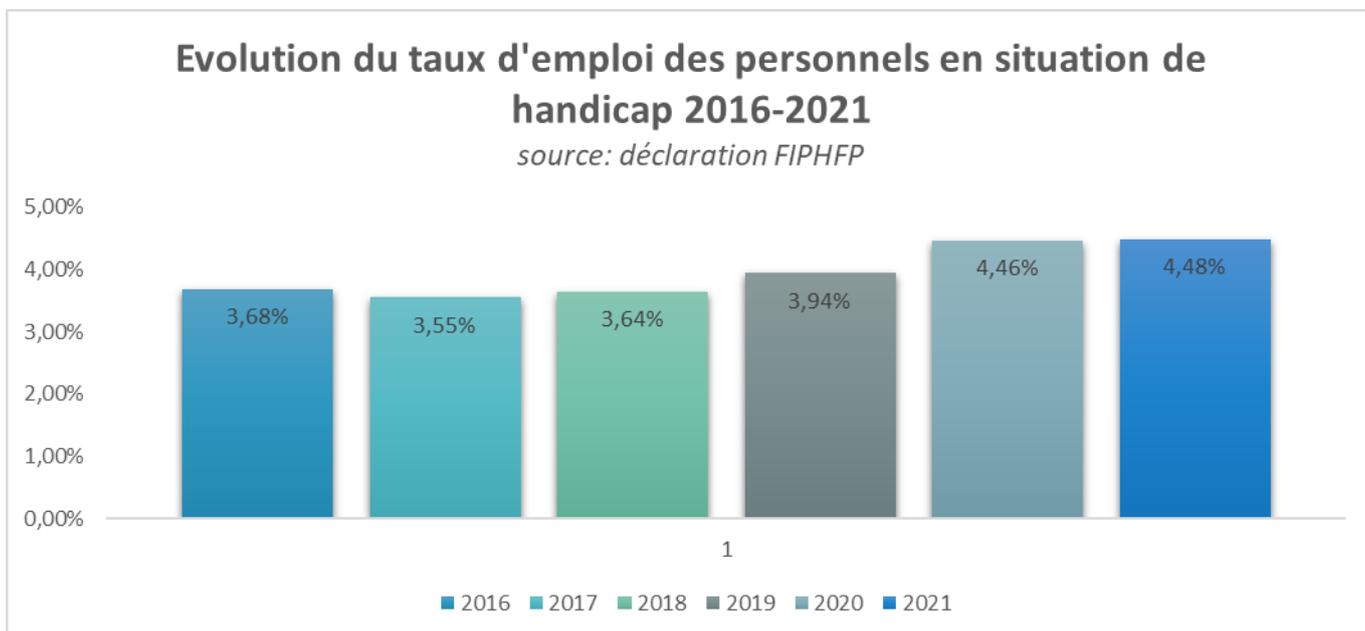
Source DRH/ Service des affaires transversales et sociales

Les effectifs considérés pour le calcul du taux d'emploi lors de la déclaration FIPHFP ne sont pas les mêmes que ceux présentés dans le RSU. Ainsi pour le calcul des effectifs pour la FIPHFP, ne sont pris en compte chez les contractuels que ceux sur emploi permanent employés depuis au moins 6 mois.

L'université de Tours est soumise, comme tout employeur, à une obligation d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui équivaut à 6% de ses effectifs. L'université a vu sa contribution annuelle diminuer ces deux dernières années et est en 2021 d'un montant de 73 983.04 €.

Le nombre de BOE évolue positivement chaque année et de nombreux agents sont tous les ans accompagnés dans leurs démarches administratives de reconnaissance ou dans leurs besoins d'aménagements matériels ou organisationnels.

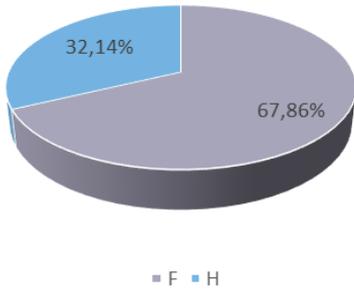
Comme tous les ans, le profil type d'un personnel BOE est une femme titulaire de catégorie C. Le taux de femmes représentées dans les personnels BOE a augmenté (+8,82% entre 2020 et 2021) tout comme le taux de catégorie A qui est en nette progression (+10,14% entre 2020 et 2021).



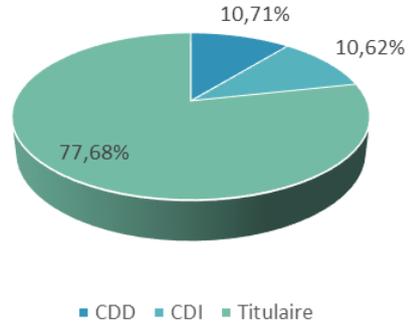
Il convient de noter que si le taux d'emploi global est de 4,48%, si l'on considère de manière distincte les deux populations de l'Université, ce taux d'emploi diffère grandement entre ces deux populations de l'Université.

Ainsi, le taux d'emploi des BOE BIATSS est de 7,81%, alors que celui des BOE EC est seulement de 1,57%.

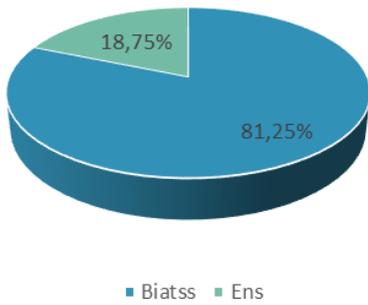
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre  
 source: Déclaration FIPHFP 2022 (données au 31/12/2021)



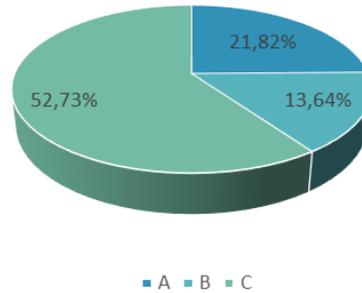
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut  
 source: Déclaration FIPHFP 2022 (données au 31/12/2021)



Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par population  
 source: Déclaration FIPHFP 2022 (données au 31/12/2021)



Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie FP  
 source: Déclaration FIPHFP 2022 (données au 31/12/2020)



## I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS

Source DRH/ Service de Gestion des BIATSS

On constate une très nette augmentation du nombre d'heures effectuées par les contractuels étudiants en 2021 : + 12 589 heures sur une année par rapport à 2020, soit un taux d'évolution de plus de 45%.

Cette augmentation est liée à celle du nombre de contrats étudiants, notamment pour la partie accompagnement des étudiants en situation de handicap au SSU mais également dû aux recrutements de tuteurs "crise sanitaire" et à l'enveloppe budgétaire supplémentaire qui y avait été allouée.

### RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES COMPOSANTES

COMPOSANTES ET ÉCOLES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
ASH	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	170
	Accueil des étudiants	781
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	1436
	COVID	185
	Soutien informatique	3282
	Tutorat	2442
EPU	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	297
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	343
	Soutien informatique	99
	Tutorat	410,4
MEDECINE	Tutorat	845
SCIENCES	Tutorat	2233
DROIT	Accueil des étudiants	150
	COVID	207
	Tutorat	1736
IUT BLOIS	COVID	190
	Tutorat	117,48
IUT TOURS	Tutorat	1492
LETTRES ET LANGUES	COVID	510,7
	Tutorat	32
TOTAL		16 958,58

### RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS DANS LES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
SCD	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	5460,75
	Tutorat	400
Service culturel	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	577
SUAPS	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	439
CAPE	Aide à l'insertion professionnelle	552
Présidence	Promotion de l'offre de formation	803
Mission handicap	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	10563,96
SSU	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	1844
	COVID	270,5
DRI	Accueil des étudiants	77
	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	120
	Promotion de l'offre de formation	48
	Tutorat	387
DVE	COVID	702
	Tutorat	1550
TOTAL		23 794,21

## I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

### I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI

*Source Comptes financiers*

L'Université dispose d'une autonomie pour la gestion de ses emplois. Cette autonomie est toutefois encadrée par un double plafond d'emplois :

- le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) fixe à l'Université un nombre maximal d'emplois (Plafond Etat) et ce nombre est pris en compte pour fixer le montant versé pour participer aux charges de personnel (SCSP : subvention pour charge de service public).

- le Conseil d'Administration de l'établissement fixe, lors du vote du budget, un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond global inclut donc le plafond Etat précité des emplois rémunérés par la dotation Etat et un plafond propre des emplois rémunérés exclusivement sur ressources propres. Pour l'exercice de ses missions, l'Université a en effet la possibilité de recruter des personnels contractuels supplémentaires sur ses propres ressources (droits d'inscription, contrats de recherches etc....)

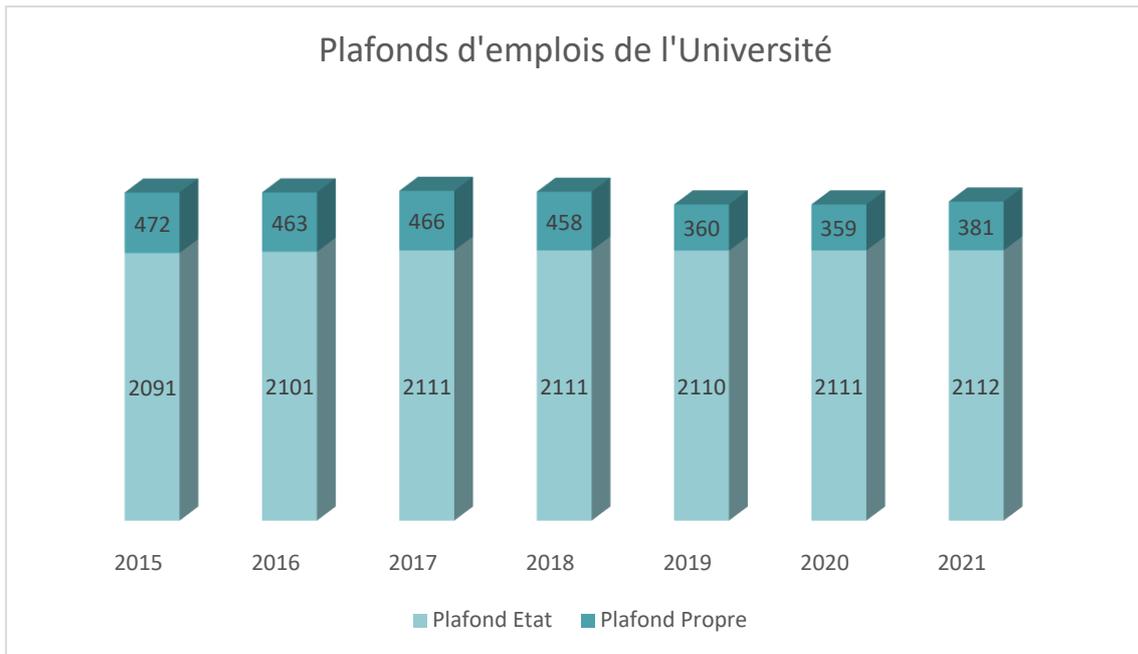
Le plafond global voté par le CA était en 2021 de 2493 emplois (source Compte Financier 2021).

#### ÉVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ

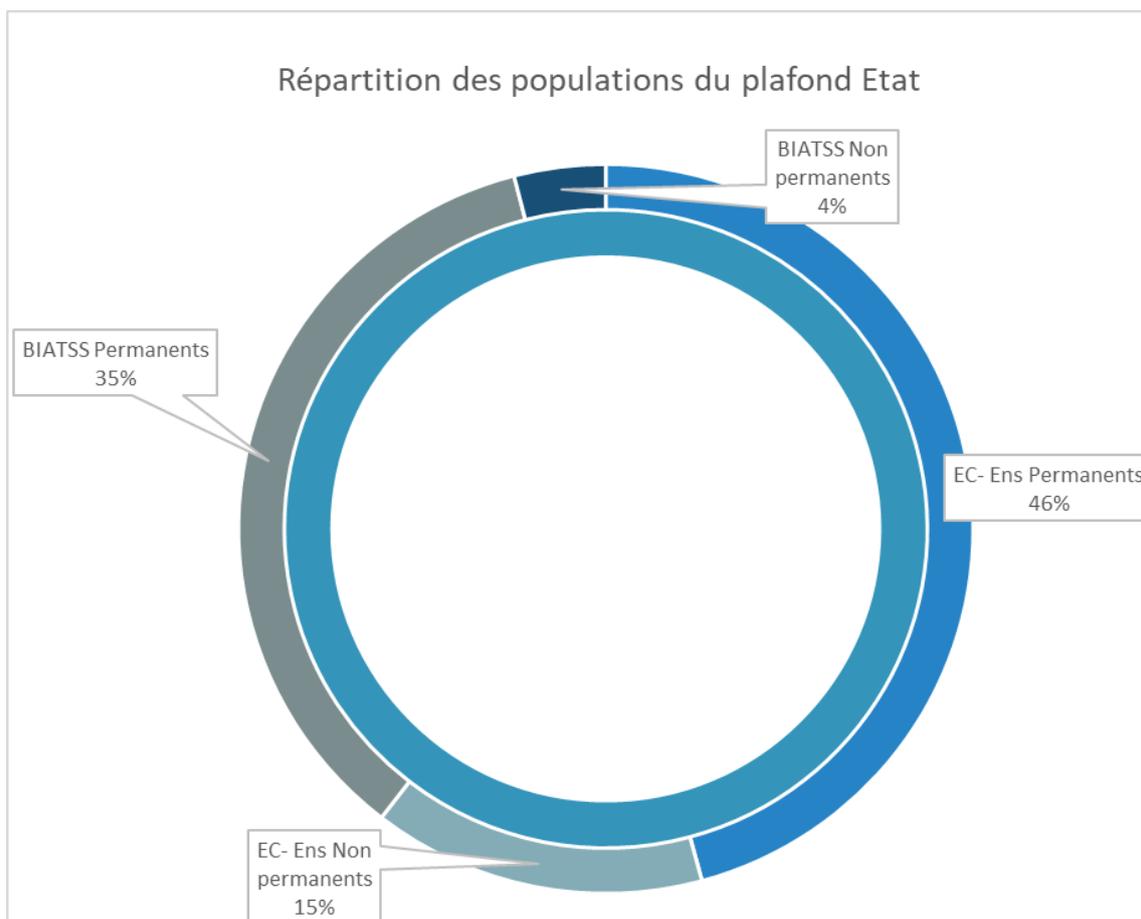
Le plafond d'emplois global voté en 2021 est supérieur de 23 ETPT au plafond 2020. Ce plafond a été voté au BR 2021.

Année	Plafond d'emplois
2015	2563
2016	2564
2017	2577
2018	2569
2019	2470
2020	2470
2021	2493

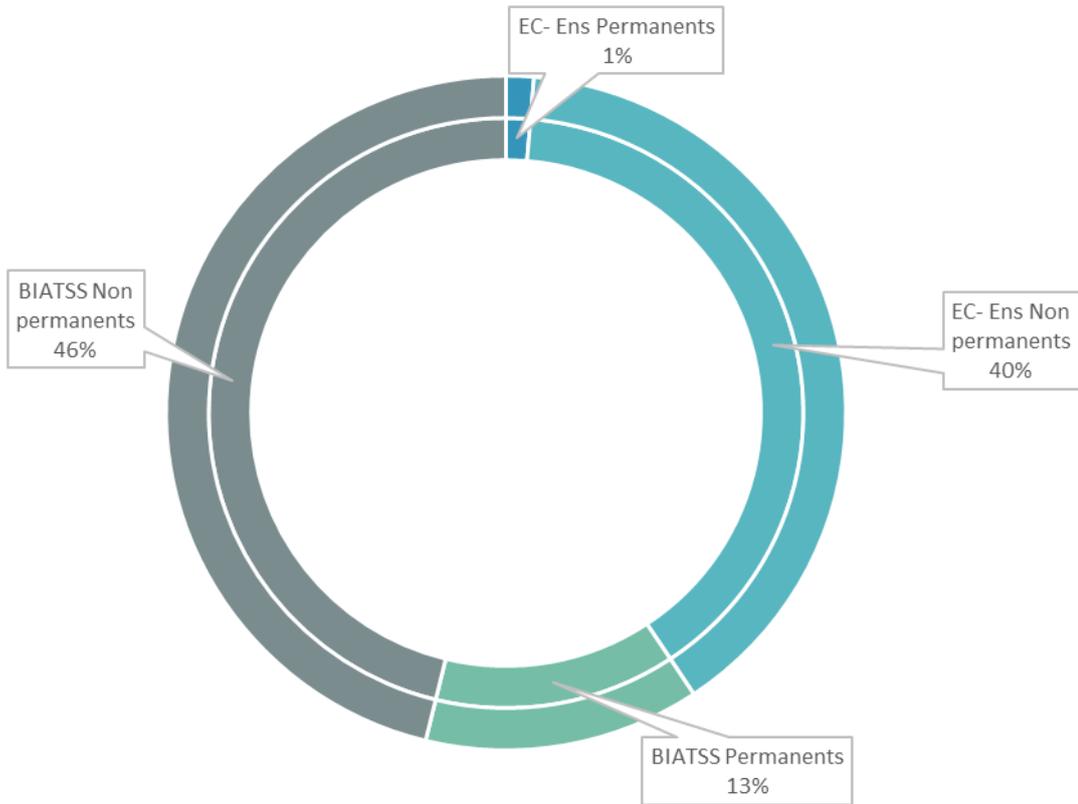
Cette augmentation du plafond global est liée à une augmentation de 22 ETPT du plafond établissement, le MESRI n'ayant revalorisé le plafond Etat que d'un ETPT.



Chaque plafond 2021 est, ci-après, détaillé par populations (Enseignants/BIATSS) et par type de recrutement. Les recrutements permanents visent les personnels titulaires et en CDI, les recrutements non permanents les personnels en CDD.



## Répartitions des populations du plafond Ressources Propres

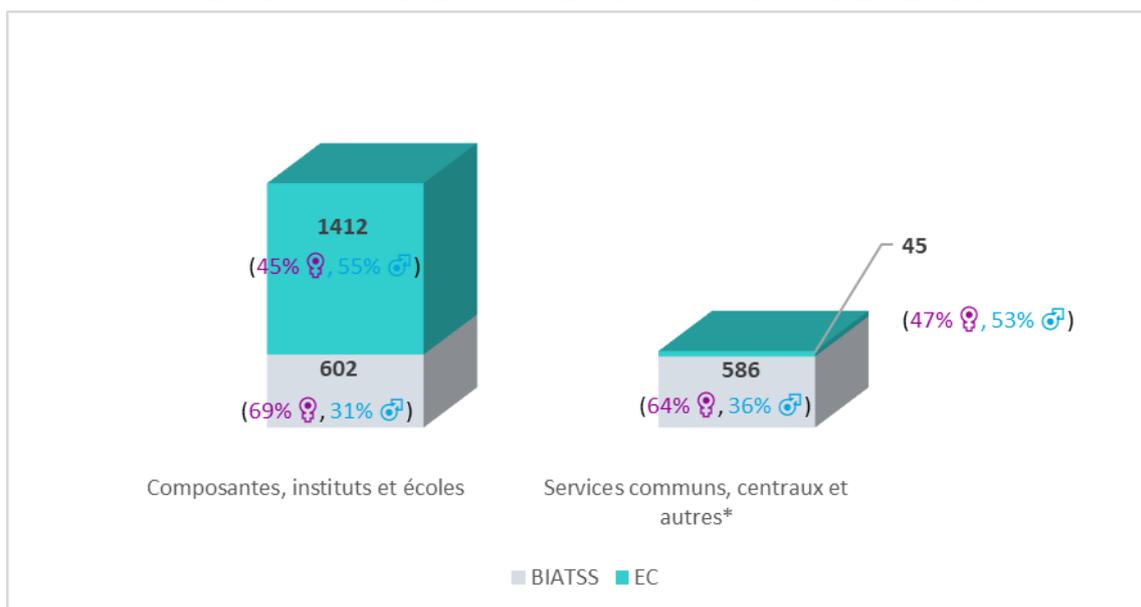


## I.B.2 L’AFFECTATION DES PERSONNELS

Source BO/Siham

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE SERVICES COMMUNS & CENTRAUX ET COMPOSANTES

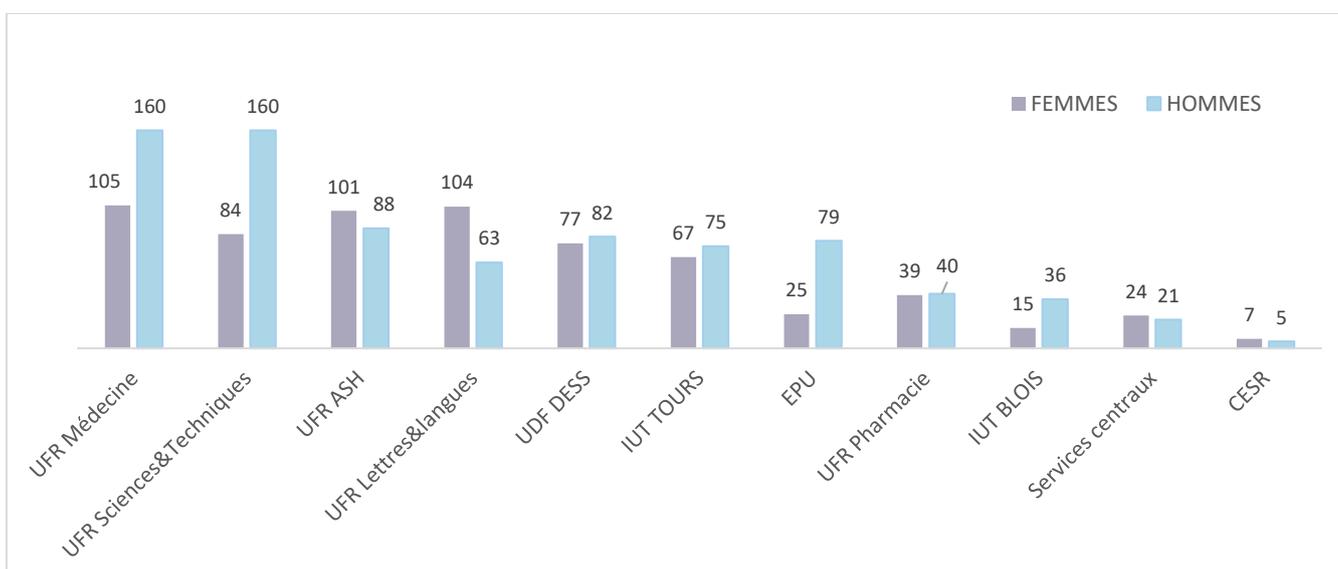
#### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EC ET BIATSS



\*autres : CUEFEE, Collégium Santé, IEHCA, MOIP, UTL, MSH

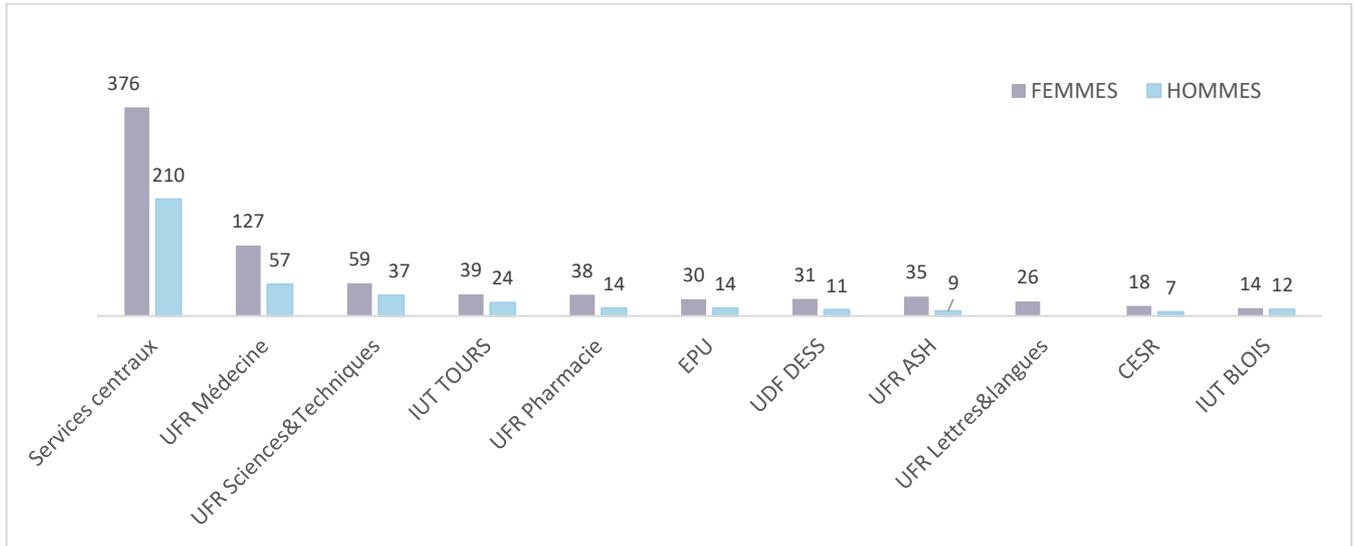
#### FOCUS SUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Du côté des EC, seuls 3 UFR sont à majorité féminine : Arts et Sciences Humaines, Lettres et Langues et le CESR.



## FOCUS SUR LES BIATSS

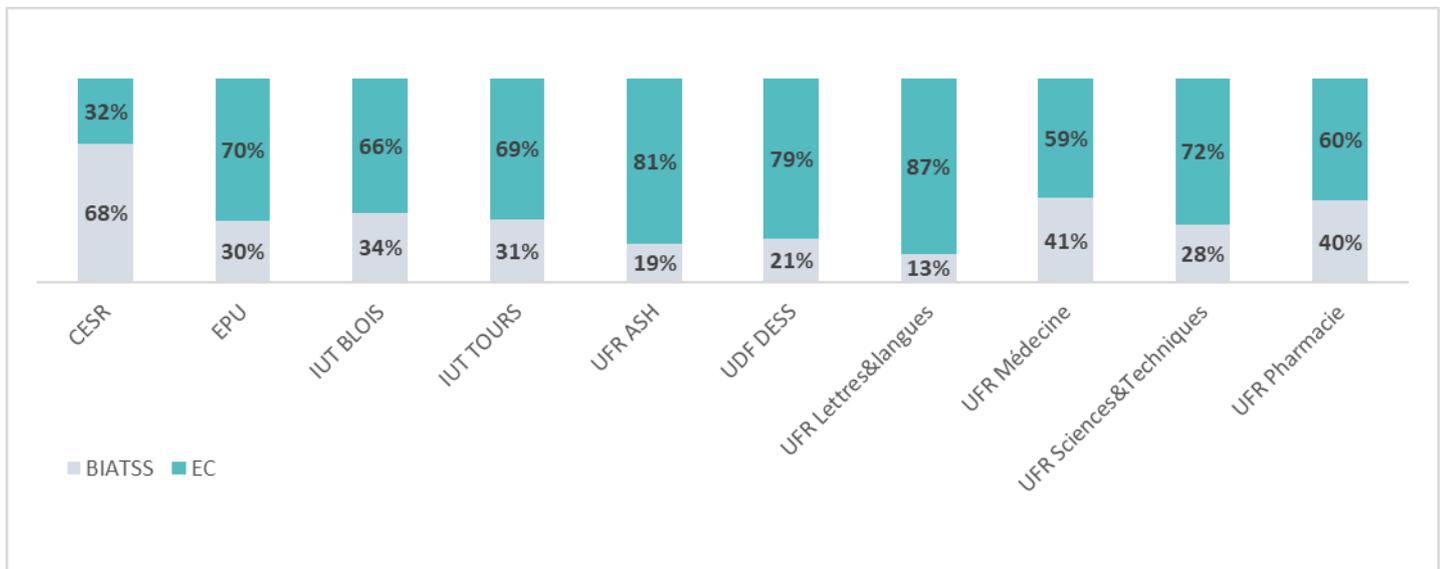
Chez les BIATSS, les femmes sont majoritaires dans toutes les composantes, on retrouve même 100% de femmes BIATSS en Lettres & Langues.



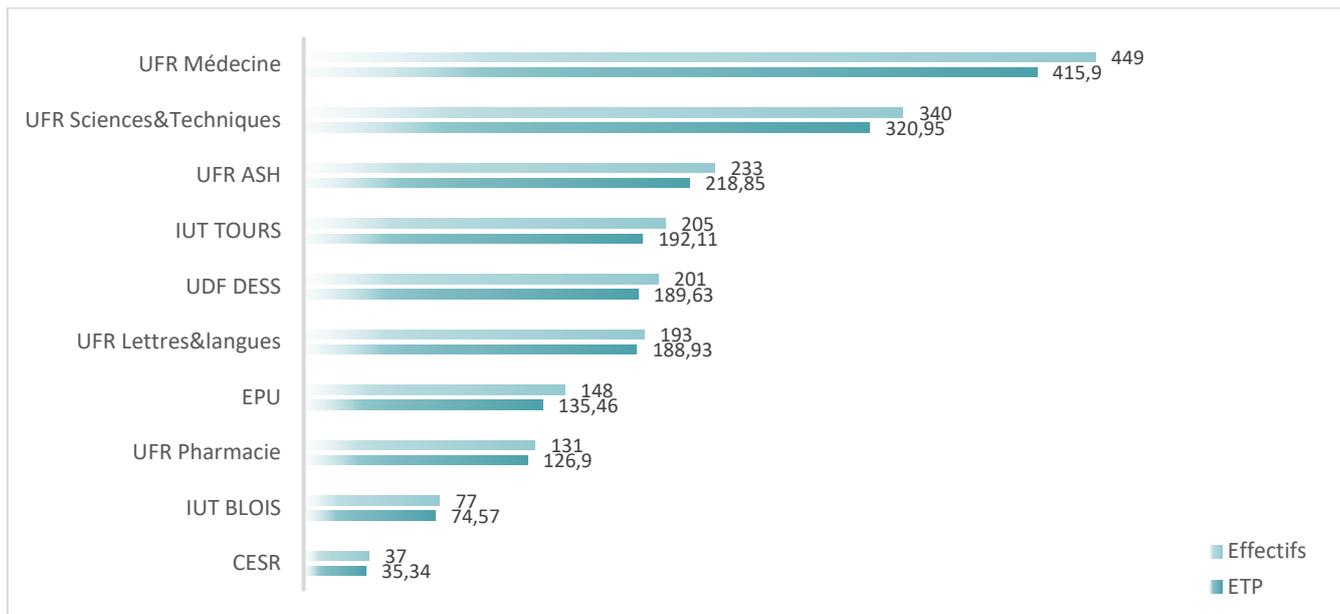
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES

### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EC ET BIATSS

Les EC sont majoritaires au sein de l'ensemble des composantes à l'exception du CESR.

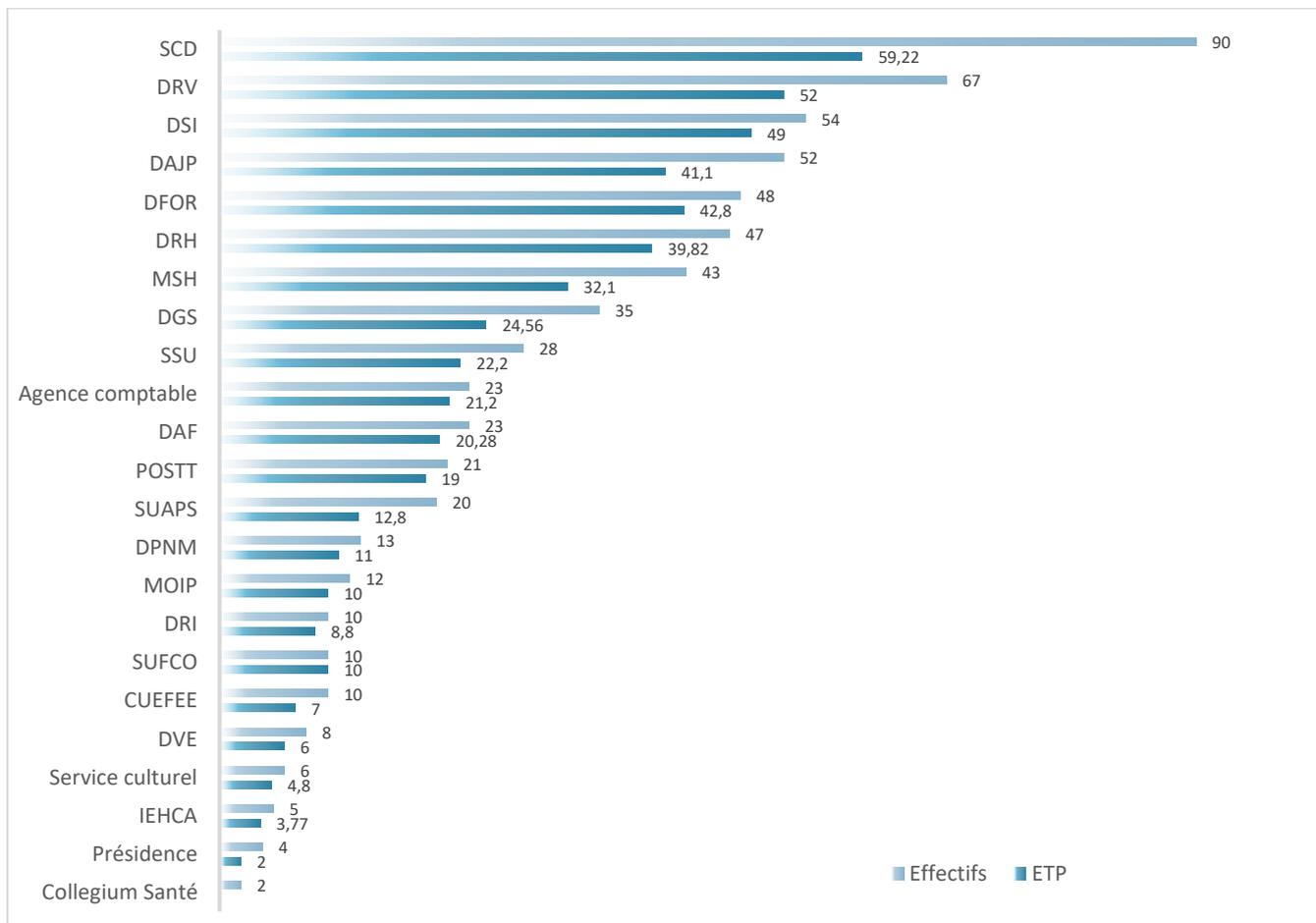


## EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION PAR COMPOSANTES



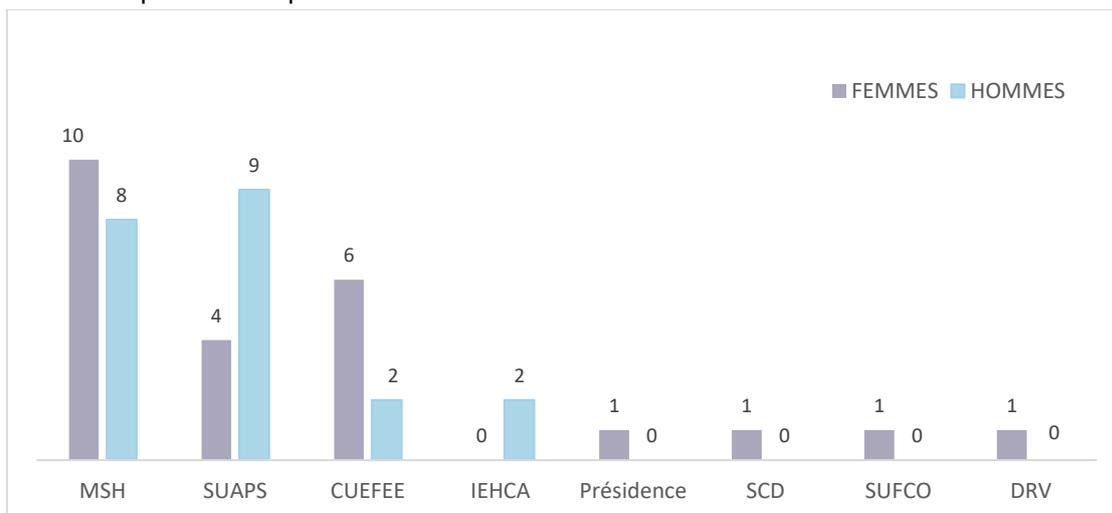
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX



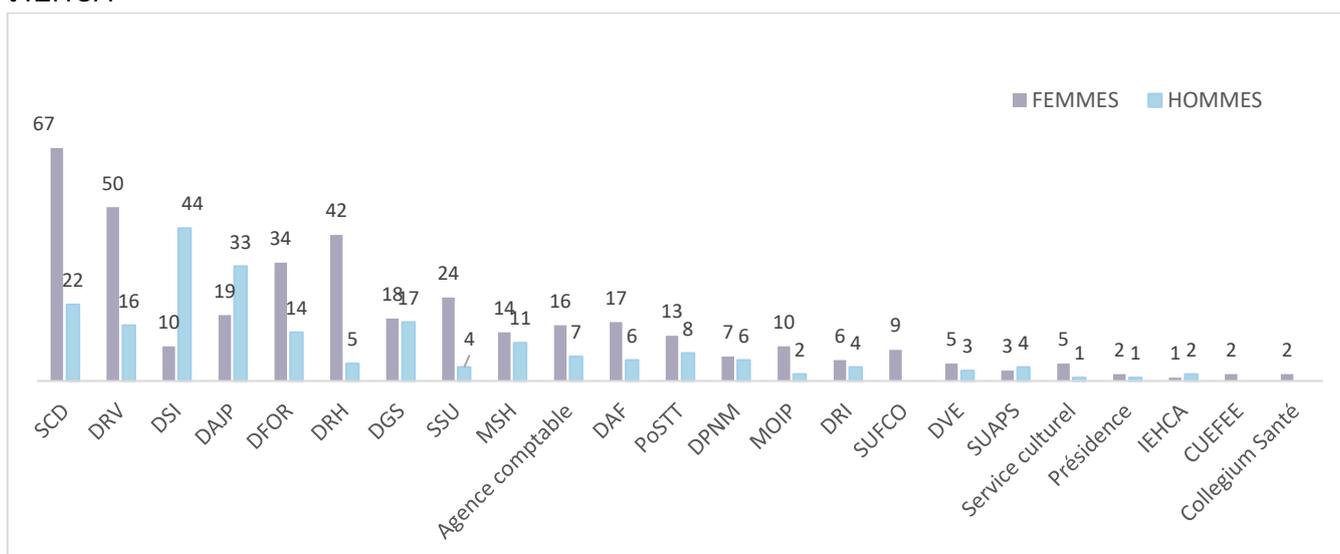
## FOCUS SUR LES EC : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

Les EC ne sont présents qu'au sein de 8 services communs et centraux :



## FOCUS SUR LES BIATSS : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Pour les BIATSS, seuls 4 services sont à majorité masculine : la DAJP, la DSI, le SUAPS et l'IEHCA



## RÉPARTITION DES EC PAR CNU ET SPÉCIALITÉS

		EFFECTIFS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION</b>		<b>70</b>	<b>77</b>	<b>147</b>	<b>67,77</b>	<b>69,83</b>	<b>137,59</b>
section 01	Droit privé et sciences criminelles	22	16	38	22,00	14,00	36,00
section 02	Droit public	16	18	34	14,97	16,97	31,93
section 03	Histoire du droit et des institutions		3	3		3,00	3,00
section 04	Science politique	3	6	9	3,00	6,00	9,00
section 05	Sciences économiques	7	14	21	5,80	12,00	17,80
section 06	Sciences de gestion	22	20	42	22,00	17,86	39,86
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>		<b>242</b>	<b>181</b>	<b>423</b>	<b>231,13</b>	<b>175,14</b>	<b>406,27</b>
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	17	10	27	16,50	10,00	26,50
section 08	Langues et littératures anciennes	7	1	8	7,00	1,00	8,00
section 09	Langue et littérature françaises	12	6	18	12,00	6,00	18,00
section 10	Littératures comparées	3		3	3,00		3,00
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	34	28	62	32,38	27,60	59,98
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	7	1	8	7,00	1,00	8,00
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	27	11	38	26,72	10,39	37,11
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	2		2	2,00		2,00
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	35	16	51	33,06	16,00	49,06
section 17	Philosophie	4	5	9	4,00	5,00	9,00
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	6	5	11	6,00	4,65	10,65
section 19	Sociologie, démographie	15	20	35	14,97	19,00	33,97
section 20	Anthropologie biologique, Ethnologie, préhistoire	5	2	7	5,00	2,00	7,00
section 21	Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	18	14	32	18,00	13,00	31,00
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	20	23	43	17,00	22,00	39,00
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	10	9	19	10,00	9,00	19,00
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	9	16	25	7,50	15,50	23,00
section 70	Sciences de l'éducation	5	4	9	4,00	4,00	8,00
section 71	Sciences de l'information et de la communication	4	10	14	3,00	9,00	12,00
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2		2	2,00		2,00
<b>SCIENCES</b>		<b>119</b>	<b>265</b>	<b>384</b>	<b>114,26</b>	<b>256,09</b>	<b>370,35</b>
section 25	Mathématiques	1	16	17	1,00	16,00	17,00
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	16	21	4,00	15,00	19,00
section 27	Informatique	13	53	66	12,48	49,89	62,37
section 28	Milieux denses et matériaux	3	13	16	3,00	12,00	15,00
section 29	Constituants élémentaires		17	17		16,97	16,97
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	10	7	17	10,00	7,00	17,00
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	3	7	10	3,00	7,00	10,00
section 33	Chimie des matériaux	5	6	11	5,00	6,00	11,00
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	7	10	17	7,00	8,23	15,23
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	13	16	3,00	13,00	16,00
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	6	8	2,00	6,00	8,00
section 62	Energétique, génie des procédés		2	2		2,00	2,00
section 63	Electronique, optronique et systèmes	3	31	34	3,00	30,00	33,00
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	12	6	18	10,00	6,00	16,00
section 65	Biologie cellulaire	17	9	26	16,98	9,00	25,98
section 66	Physiologie	16	18	34	14,80	18,00	32,80
section 67	Biologie des populations et écologie	10	15	25	10,00	14,50	24,50
section 68	Biologie des organismes	3	10	13	3,00	9,50	12,50
section 69	Neurosciences	6	10	16	6,00	10,00	16,00
<b>PHARMACIE</b>		<b>34</b>	<b>40</b>	<b>74</b>	<b>33,80</b>	<b>38,00</b>	<b>71,80</b>
Section 80&81	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	9	14	23	8,80	13,00	21,80
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	13	11	24	13,00	10,00	23,00
Section 82&87	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	12	15	27	12,00	15,00	27,00
<b>MÉDECINE</b>		<b>94</b>	<b>153</b>	<b>247</b>	<b>91,00</b>	<b>150,50</b>	<b>241,50</b>
section 42	Morphologie et morphogénèse	6	5	11	6,00	5,00	11,00
section 43	Biophysique et imagerie médicale	4	9	13	3,00	9,00	12,00
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	5	11	16	5,00	11,00	16,00
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	9	7	16	9,00	7,00	16,00
section 46	Santé publique, environnement et société	4	3	7	4,00	2,50	6,50
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	13	13	26	12,00	13,00	25,00
section 48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie	7	15	22	7,00	15,00	22,00
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	4	13	17	4,00	13,00	17,00
section 50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	6	12	18	6,00	12,00	18,00
section 51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	4	15	19	4,00	15,00	19,00
section 52	Maladies des appareils digestif et urinaire	5	13	18	5,00	13,00	18,00
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	11	12	23	10,00	10,00	20,00
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	14	13	27	14,00	13,00	27,00
section 55	Pathologie de la tête et du cou	2	12	14	2,00	12,00	14,00

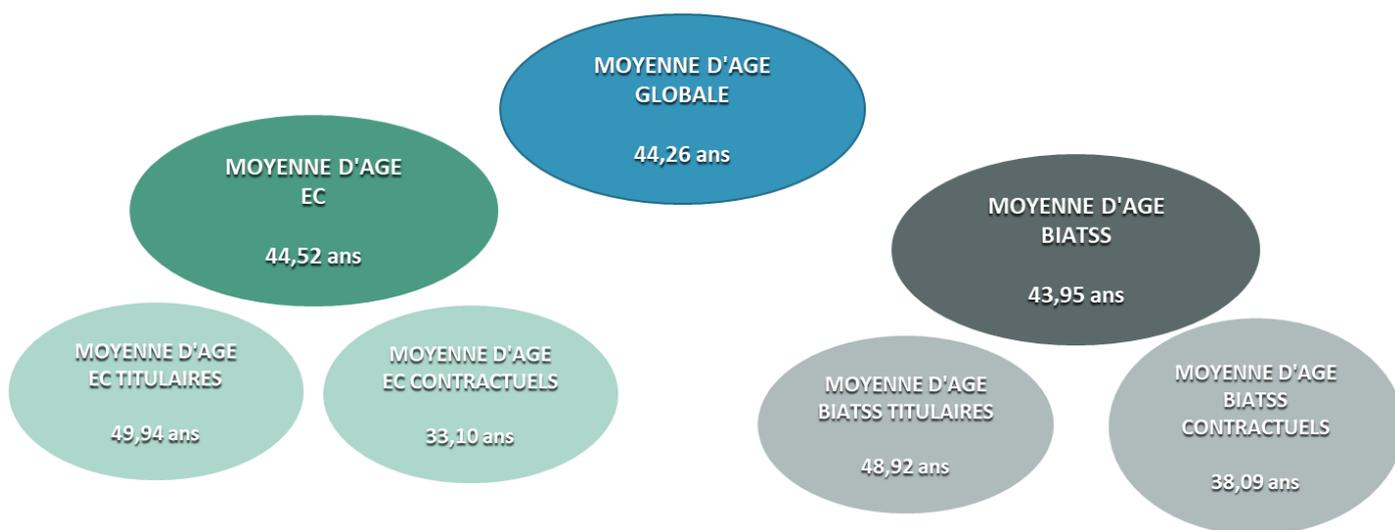
	EFFECTIFS			ETP		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>SECONDS DEGRÉS</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>182</b>	<b>84,103</b>	<b>92,5</b>	<b>176,603</b>
ALLEMAND	1		1	1,00		1,00
ANGLAIS	33	12	45	30,28	12,00	42,28
ARTS APPLIQUES	1		1	1,00		1,00
AUDIO VISUEL		1	1		1,00	1,00
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	2	2	4	2,00	2,00	4,00
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	1		1	1,00		1,00
DOCUMENTATION	2		2	1,80		1,80
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	1	1	2	1,00	1,00	2,00
ECONOMIE ET GESTION	7	13	20	7,00	13,00	20,00
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1		1	1,00		1,00
EDUCATION MUSICALE	2	7	9	2,00	6,50	8,50
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	4	10	14	4,00	10,00	14,00
ESPAGNOL	4	2	6	3,42	2,00	5,42
HISTOIRE-GEOGRAPHIE		1	1		1,00	1,00
HOTELLERIE:SERVICES COMMERCIAUX		1	1		1,00	1,00
INFORMATIQUE ET GESTION	3	3	6	3,00	3,00	6,00
ITALIEN	1		1	1,00		1,00
LETTRES	6	2	8	6,00	2,00	8,00
LETTRES MODERNES	11	4	15	11,00	4,00	15,00
MATHEMATIQUES	5	7	12	5,00	7,00	12,00
PHYSIQUE - CHIMIE	2	4	6	0,60	4,00	4,60
SC. ECO. ET SOCIALES	1	3	4	1,00	3,00	4,00
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1	2	3	1,00	2,00	3,00
SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - IND		1	1		1,00	1,00
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES		11	11		11,00	11,00
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE		3	3		3,00	3,00
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE		2	2		2,00	2,00
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE		1	1		1,00	1,00

## I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

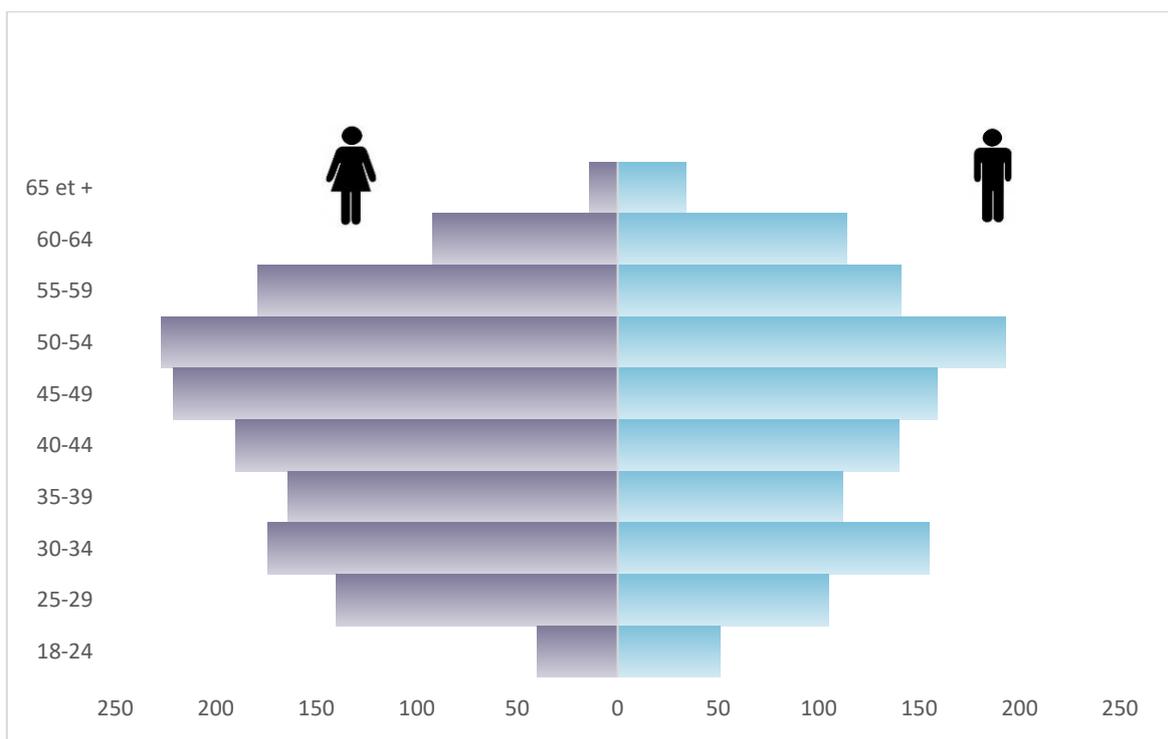
Source BO/Siham

### L'ÂGE DES PERSONNELS

La moyenne d'âge est de 44,26 ans. Elle est stable et augmente lentement de façon naturelle par rapport aux années précédentes (+0,21 entre 2020 et 2021).



La pyramide des âges montre qu'un équilibre des générations est assuré et des classes d'âge extrêmes peu fournies. Elle montre également l'homogénéité entre les femmes et les hommes au niveau des classes d'âge. Les classes d'âge les plus représentées sont les 45-54 ans.



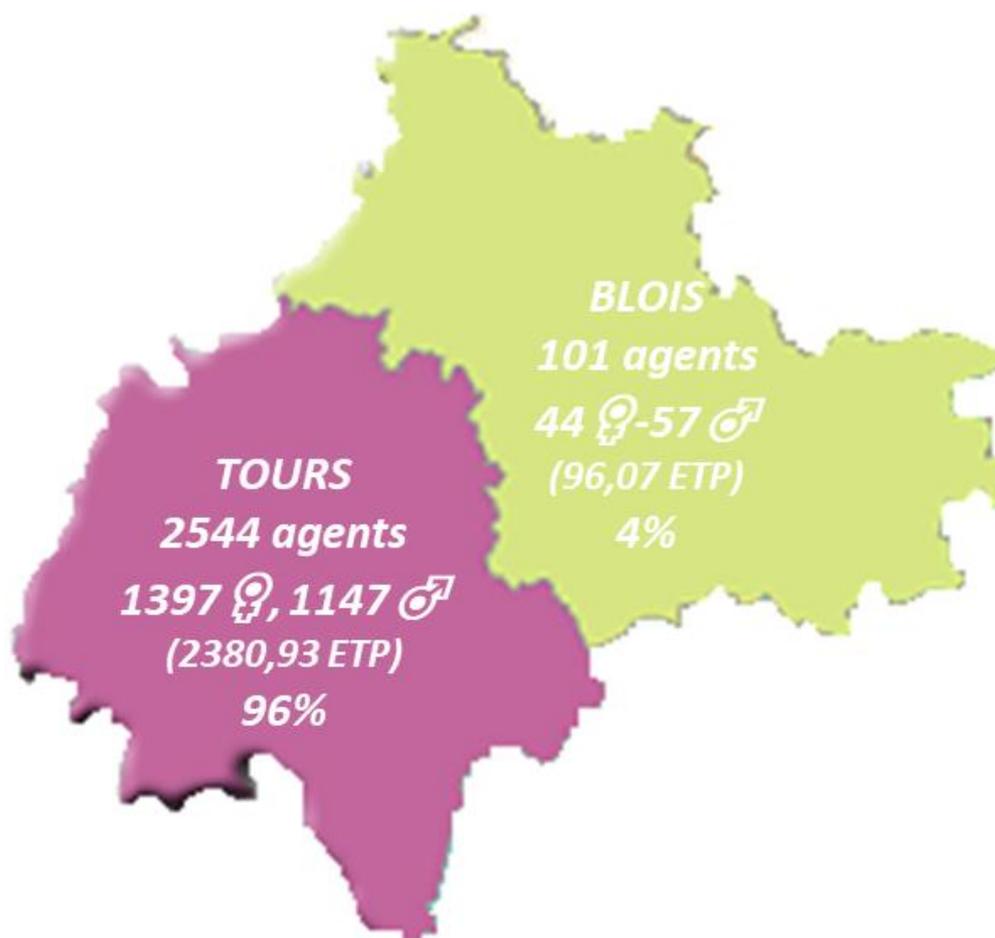
---

## DONNÉES GÉOGRAPHIQUES SUR LES PERSONNELS

### LES LIEUX DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'UNIVERSITÉ

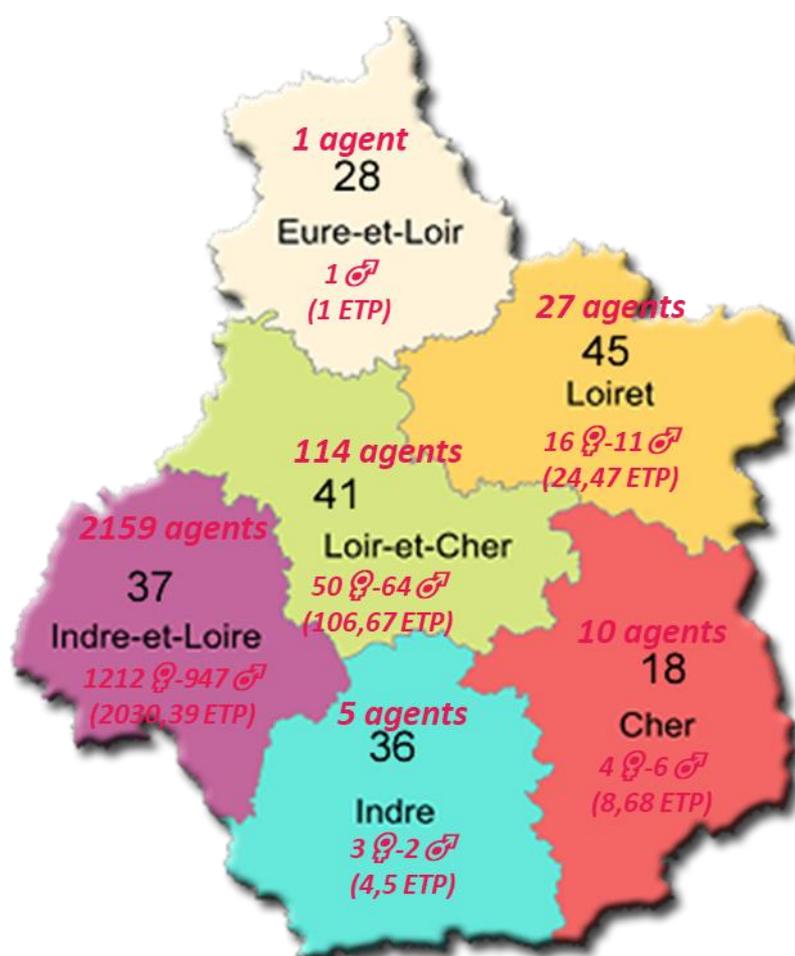
Les agents travaillant à Blois sont affectés l'IUT, à la BU, à l'antenne de Droit, à l'antenne du SSU et à l'antenne de Sciences et Techniques

La proportion d'agents travaillant à Blois et à Tours reste stable par rapport aux années précédentes.



## LES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS DE L'UNIVERSITÉ

### RÉPARTITION DES AGENTS HABITANT LA RÉGION EN CENTRE VAL DE LOIRE PAR DÉPARTEMENT



### RÉPARTITION NATIONALE ET INTERNATIONALE DES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS

	NOMBRE D'AGENTS			ETP	PROPORTION
	♀	♂	TOTAL		
REGION CENTRE VAL DE LOIRE	1285	1031	2316	2175,71	88%
REGION ILE DE FRANCE	76	68	144	131,74	5%
AUTRES RÉGIONS FRANCAISES	76	104	180	167,55	7%
ETRANGER	4	1	5	2,00	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1441</b>	<b>1204</b>	<b>2645</b>	<b>2476,99</b>	<b>100%</b>

Cette distribution géographique reste similaire à celles des années précédentes. L'impact d'un renforcement du télétravail depuis 2 ans ne se fait donc pas ressentir à ce niveau.

## I.C LES POSITIONS STATUTAIRES

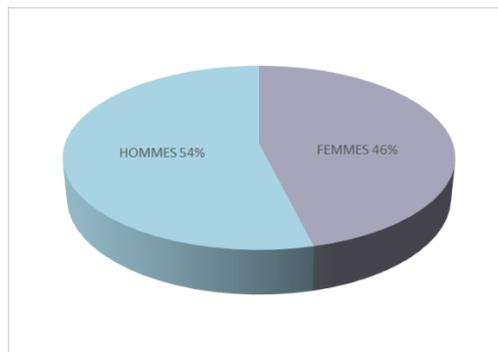
Source BO/Siham

On compte 52 agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2021.

- ⇒ 1 agent en congé parental
- ⇒ 23 agents en détachement
- ⇒ 28 agents en disponibilité

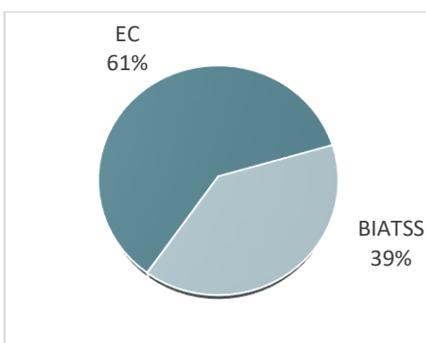
	BIATSS			EC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Congé parental ap arrivée foyer enfant <3ans		1	1				0	1	1
Détach sortant pour enseignement à l'étranger				1	3	4	1	3	4
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	4	5	9	5	2	7	9	7	16
Détach. sort. Ent/OrgPriv/GIP pour diffus°IST					1	1	0	1	1
Dispo pour élever un enfant agé <8ans				1	1	2	1	1	2
Disponibilité pour convenances personnelles	3	4	7	5	5	10	8	9	17
Disponibilité pour création entreprise	1		1		1	1	1	1	2
Disponibilité pour suivre son conjoint	2	2	4	2	3	5	4	5	9
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>52</b>

Les agents en position statutaire autre que l'activité sont en majorité des hommes. On constate que contrairement à 2020, les agents en congés parental ainsi que ceux en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans sont majoritairement des hommes.

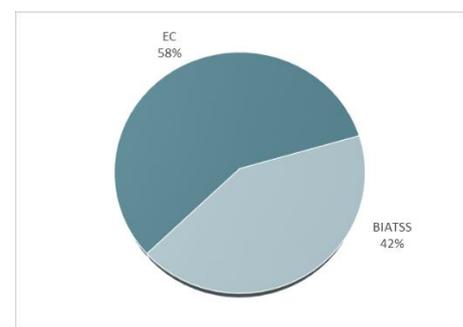


La répartition de ces agents entre EC et BIATSS est en corrélation avec la répartition globale des agents titulaires en position d'activité au sein de l'université

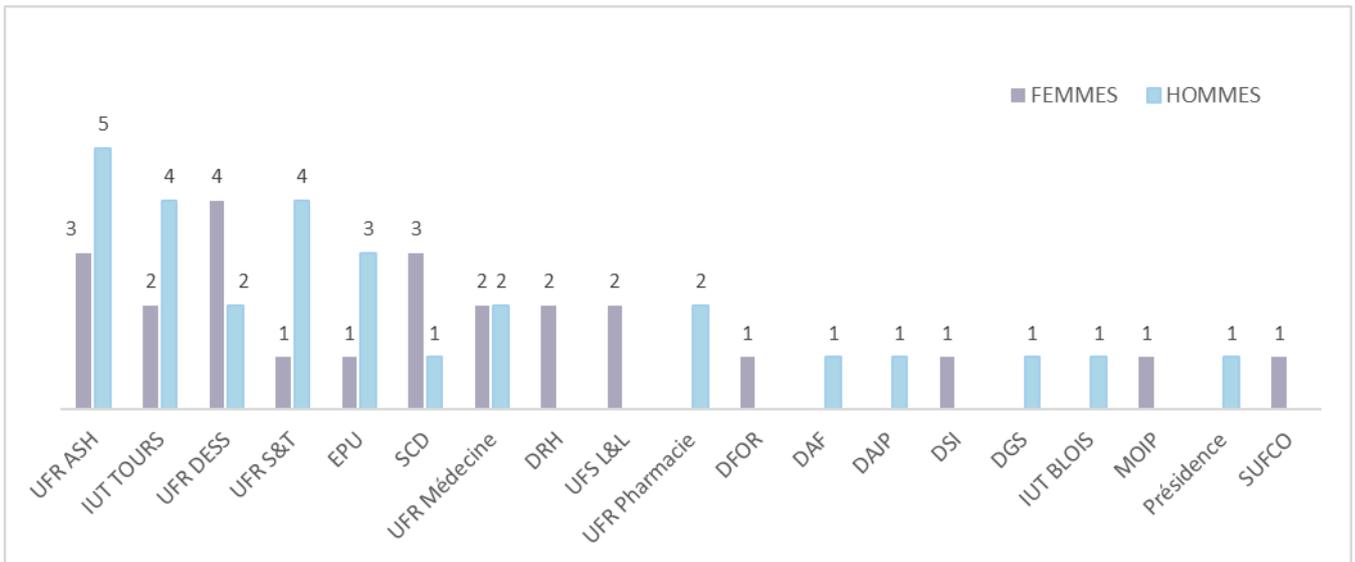
Agents en position d'activité



Agents en position de détachement, congé parental et disponibilité



La moitié des agents en position statutaire de détachement, congé parental et disponibilité se situent dans 4 composantes : ASH, IUT de Tours, DESS, et Sciences et Techniques.



---

# II- LE RECRUTEMENT

## II.A LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

### II.A.1 LES RECRUTEMENTS DES EC HORS HU

Source DRH/Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences

#### BILAN DES RECRUTEMENTS DES EC TITULAIRES

On constate une augmentation du nombre de recrutements chez les Enseignants-Chercheurs, et notamment du nombre de femmes qui ne cesse de croître.

	2018			2019			2020			2021		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL									
<b>SESSION SYNCHRONISEE</b> Affectation sauf exceptions au 01/09/N												
MCF	6	13	19	8	8	16	11	5	16	9	8	17
PR	2	4	6	4	2	6	2	5	7	9	2	11
<b>SESSION FIL DE L'EAU</b>												
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SECOND DEGRE</b>												
PRAG	3	1	4	0	1	1	1	0	1	1	2	3
PRCE	2	2	4	1	1	2	1	3	4	2	1	3
PEPS	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
PLP	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Professeur des écoles	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>34</b>

#### ÉVOLUTION DE L'ENDORECRUTEMENT DES PR ET MCF

L'objectif est d'atteindre des taux d'endorecrutement inférieurs à la cible : 24% pour les MCF et 36% pour les PR, synonyme d'une ouverture de l'Université.

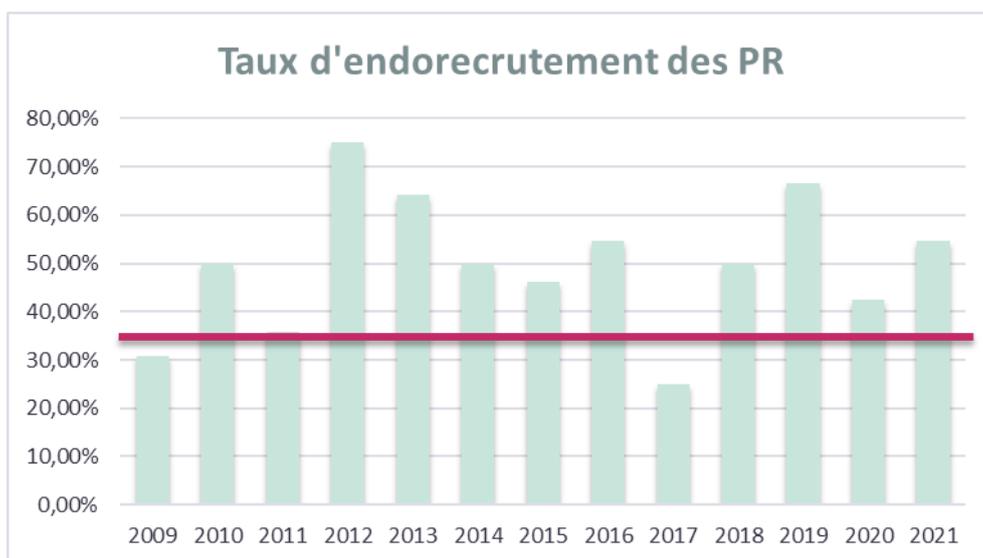
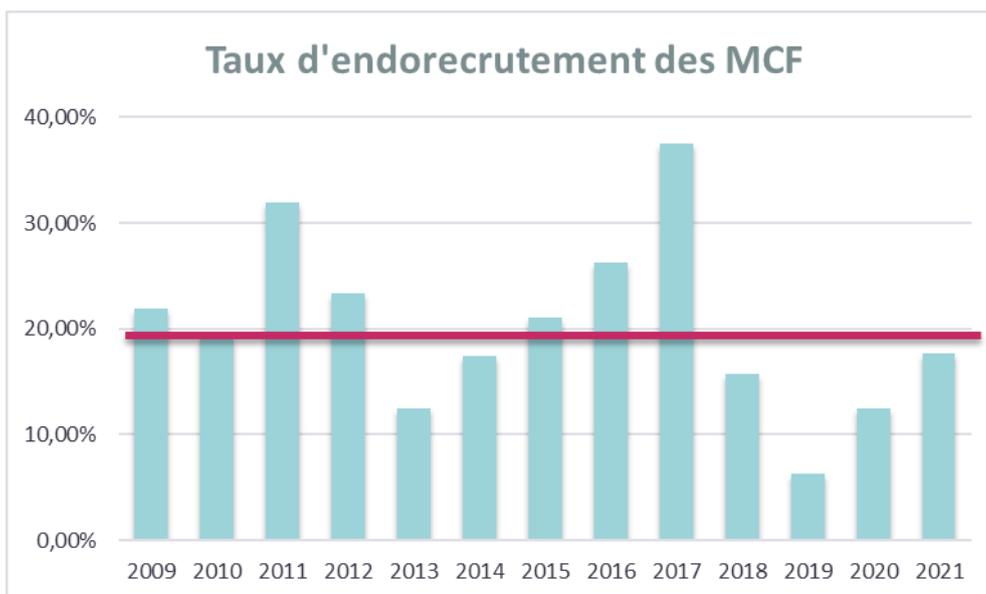
La cible est de nouveau, comme l'an dernier, largement atteinte cette année pour les MCF, elle n'est par contre toujours pas atteinte pour les PR.

Recrutements		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MCF	Effectifs *	7	6	8	7	2	4	4	5	3	3	1	2	3
	Ensemble recruté	32	31	25	30	16	23	19	19	8	19	16	1	17
	Endorecrutement MCF	21,88%	19,35%	32,00%	23,33%	12,50%	17,39%	21,05%	26,32%	37,50%	15,79%	6,25%	12,50%	17,65%
PR	Effectifs **	4	4	5	6	9	4	6	6	1	3	4	3	6
	Ensemble recruté	13	8	14	8	14	8	13	11	4	6	6	7	11
	Endorecrutement PR	30,77%	50,00%	35,71%	75,00%	64,29%	50,00%	46,15%	54,55%	25,00%	50,00%	66,67%	42,50%	54,55%
% Endorecrutement global		24,44%	25,64%	33,33%	34,21%	36,67%	25,81%	31,25%	36,67%	33,33%	24,00%	22,73%	21,73%	32,14%

Note : seuls les PR et MCF sont concernés par l'endorecrutement.

\*Il s'agit des EC ayant obtenu leur doctorat à Tours

\*\* Il s'agit d'EC précédemment MCF, ATER, HDR ou agrégations à Tours



— Cible 2021 du contrat d'établissement

## LES POSTES PUBLIÉS

	2018	2019	2020	2021
<b>MCF</b>	22	16	18	18*
<b>PR</b>	7	6	8	11
<b>TOTAL EC</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>28</b>
<b>2nd degré - Campagne 1</b>	8	5	5	4*
<b>2nd degré - Campagne 2</b>	1	1	3	3
<b>TOTAL 2nd degré</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>ATER 1</b>	54	63	63	77
<b>ATER 2</b>	33	39	22	17
<b>ATER 3</b>	7	11	17	18
<b>TOTAL ATER</b>	<b>94</b>	<b>113</b>	<b>102</b>	<b>112</b>

\*1 non pourvu

\*1 non pourvu

## II.A.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES

Source DRH/Service de gestion des personnels enseignants hospitalo-universitaires

	2019			2020			2021		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCU PH	2	3	5	1	1	2	1	4	5
MCU PH Pharmacie	0	1	1	1	0	1	0	0	0
PUPH	1	1	2	0	4	4	0	3	3
PUPH Pharmacie	0	0	0	0	0	0	0	1	1
PU MG (médecine générale)	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

*ARRIVÉES : recrutement extérieur OU changement de corps OU nomination d'un ancien contractuel dans un corps de personnel titulaire*

## II.A.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES

Sources DRH/Service de Gestion des personnels BIATSS et Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences

On note une hausse des arrivées de personnels BIATSS titulaires sur 2021 (16 nouveaux agents contre 6 en 2020). Les nouveaux agents sont à 75% des femmes et sont recrutés à plus de 80% dans la filière RF.

### LES ARRIVÉES BIATSS EN 2021 PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2021
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Concours				0		1		1				0	3	1	2	6	7
Detachement				0				0				0	2	2		4	4
Mutation	1			1		1		1				0	1		2	3	5
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

### LES ARRIVÉES BIATSS EN 2021 PAR SEXE

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2021
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	1			1		2		2				0	3	2	4	9	12
HOMME				0				0				0	3	1		4	4
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

Arrivées : mutations, détachements et concours externe. Les concours internes et les recrutements sans concours se retrouvent au chapitre III.C avancement et promotion.

Nb : un contractuel qui passe un concours externe est comptabilisé dans les arrivées

On comptabilise 110 annonces mises en lignes pour des postes BIATSS (publication interne et externe) pour l'année 2021 et 108 postes pourvus.

Ces postes ont été pourvus à la fois par des fonctionnaires et par des agents contractuels.

## II.B.LES CAS DE RECOURS À DES CONTRACTUELS

Sources BO/Siham

Sont considérés ici les arrivées d'agents extérieurs à l'Université et non les renouvellements de contrat.

Toute interruption d'au moins un jour entre deux contrats fait l'objet d'une nouvelle arrivée.

### II.B.1 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>ARRIVÉES NON PERMANENTS</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>74</b>
Doctorant EPES ou EP recherche	23	30	53
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	5	7	12
Lecteur langue étrangère à titre personnel	6	3	9
<b>ARRIVÉES PERMANENTS</b>	<b>87</b>	<b>78</b>	<b>165</b>
Assistant hosp-U médecine	1	4	5
ATER	34	31	65
Chargé enseignement méd odonto	1		1
Chef clinique univ assistant hosp	13	19	32
Chef clinique univ méd générale	2	1	3
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	5	2	7
Contractuel Enseignant LRU	31	21	52
<b>TOTAL ARRIVÉES</b>	<b>121</b>	<b>118</b>	<b>239</b>

### II.B.2 LES BIATSS

	Féminin	Masculin	TOTAL
<b>ARRIVÉES NON PERMANENTS</b>	<b>638</b>	<b>327</b>	<b>965</b>
Accroissement saisonnier d'activité	62	30	92
Accroissement temporaire d'activité	30	22	52
Contractuel Chercheur LRU	22	17	39
Etudiant EPES ou EP recherche	500	247	747
Pouvoir temporairement un emploi vacant	8	4	12
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	16	7	23
<b>ARRIVÉES PERMANENTS</b>	<b>85</b>	<b>51</b>	<b>136</b>
Absence corps de fonctionnaire	3		3
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1		1
Besoin permanent service <ou=70% BIATSS	43	17	60
Contractuel BIATSS LRU	38	34	72
<b>TOTAL ARRIVÉES</b>	<b>723</b>	<b>378</b>	<b>1101</b>

L'augmentation du nombre de contrats étudiants entre 2020 et 2021 (371 contractuels étudiants au 31/12/2020 contre 747 au 31/12/2021) s'explique par le renforcement de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap au SSU et également par le recrutement de tuteurs "crise sanitaire" grâce à l'enveloppe budgétaire supplémentaire qui y a été allouée.

## II.C L'APPRENTISSAGE

DRH/Service de Gestion des BIATSS

On compte 9 apprentis à l'Université au 31/12/2021. Ce chiffre est en légère baisse puisqu'on comptabilisait 11 apprentis au 31/12/2020.

	2017	2018	2019	2020		2021	
				F	H	F	H
<b>APPRENTIS</b>	10	5	5	9	2	5	4
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>11</b>		<b>9</b>	

### RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLOME ET ANNÉE DE RECRUTEMENT

	Niveau 5	Niveau 4	Niveau 3	Niveau 2	Niveau 1	Total des effectifs en stock
	CAP, BEP, MC5	Tous Bac., BP, BT, MC4	Diplômes de niveau Bac. + 2	Diplômes de niveau Bac. + 3	Diplômes de niv. Bac. + 5 et sup.	
Contrats signés avant 2021-2022				1		1
Nouveaux contrats signés en 2021-2022	2		2	3	1	8
Contrats rompus entre le 01/09/2021 et 31/08/2022						0
<b>Effectifs totaux au 31 décembre 2020</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

### MASSE SALARIALE ET DÉPENSES DE FORMATION DES APPRENTIS

Masse salariale pour 2021-2022	102 127 €		
Masse salariale pour le 3 <sup>e</sup> trimestre de 2021 (4/12 <sup>e</sup> )	30 195 €	Masse salariale prévisionnelle pour 2022 (8/12 <sup>e</sup> )	71 932 €
Dépenses de formation pour 2021-2022	67 286 €		
Dépenses de formation pour sept.-décembre 2021	21 345 €	Dépenses de formation pour janv.-août 2022	45 941 €
<b>Total général des dépenses pour les apprentis BIATSS pour l'année scolaire 2020-2021</b>	<b>169 413 €</b>		

## II.D LES CONTRATS AIDÉS

*Source Service Facturier de l'Université*

Nous n'avons pas recruté de contrats aidés en 2021 à l'Université.

Par contre, nous avons recrutés 3 volontaires en service civique dans deux services de l'Université : au Service Culturel et à la Direction de la Vie Etudiante.

Il s'agit de deux femmes et un homme avec une moyenne d'âge de 25,33 ans.

	FEMMES	HOMMES	TOUS
<b>SERVICE CULTUREL</b>	1		1
<b>DVE</b>	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

La masse salariale de ces jeunes en service civique s'élève à 1825€ pour l'année 2021.

## II.E LES STAGIAIRES

Source Service Facturier de l'Université

L'Université a accueilli en 2021 168 stagiaires (86 femmes et 82 hommes) qui ont bénéficié de gratifications (contre seulement 27 l'an passé).

Ces gratifications s'élèvent à 383 570€ pour l'année 2021.

	FEMMES	HOMMES	TOUS
LIFAT	3	18	21
CITERES	10	9	19
IC	7	9	16
GREMAN	5	7	12
PCM2E	3	6	9
N2C	8		8
IRBI	3	3	6
CESR	5		5
GEHCO	3	2	5
ISP	3	2	5
ICVL	3	1	4
SIMBA	2	2	4
SCIENCES	3	1	4
CEPR		4	4
T2I	2	1	3
CERCA	2	1	3
BIOMED	1	2	3
ECOLE POLYTECHNIQUE	2		2
LAME		2	2
BBV	2		2
CESR MSH	1	1	2
CETHIS		2	2
ANIMALERIES	1	1	2
SERVICES CENTRAUX	1	1	2
IUT TOURS	1	1	2
UFR MEDECINE	2		2
LABEX MABIMPROVE	2		2
NMNS	2		2
GICC		1	1
PROJETS SERVICES CENTRAUX	1		1
INNOPHYT		1	1
DVE	1		1
SPHERE		1	1
PPF ASB		1	1
UFR ARTS ET SCIENCES HUMAINES	1		1
FONDATION RABELAIS	1		1
SSU		1	1
SERVICE COMMUN DOCUMENTATION	1		1
IRJI	1		1
DSI	1		1
PAVEA	1		1
IDP		1	1
CUEFEE	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>168</b>

# III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

## III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS

Sources : BO/Siham, Service de Gestion des Enseignants et Enseignants-Chercheurs, Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences

### III.A.1 LES BIATSS

#### LES MOBILITÉS INTERNES DES BIATSS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				Contractuels				TOTAL 2021
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	2			2	1			1				0	4	6	5	15			4	4	22
HOMME				0				0				0	3	1	1	5	1		1	2	7
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>29</b>

#### LES DÉPARTS DES BIATSS PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2021
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Concours				0				0				0				0	0
Décès				0				0				0		1		1	1
Radiation				0	1	1		2				0	1	1		2	4
Détachement				0				0				0				0	0
Mutation	2	2		4		2		2				0	1		1	2	8
Retraite			4	4		1		1				0	4	1	5	10	15
Fin de détachement				0				0				0				0	0
Disponibilité				0				0				0				0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>28</b>

#### LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES BIATSS

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DRH		1	1
DAJP	1		1
SCD	2		2
UFR DEE		1	1
UFR ASH		1	1
UFR LETTRES & LANGUES		1	1
AUTRE*	1		
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

\*AUTRE: départ suite à détachement puis dispo

## III.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### LES MOBILITÉS INTERNES DES EC

On note un changement d'affectation pour un EC homme sur l'année 2021.

### LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES PROFESSEURS ET MCF

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
UFR Sciences et Techniques	1		1
IUT de Blois	1	1	2
UFR DESS	1		1
UFR Lettres et Langues	1		1
TOTAL	4	1	5

### LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES PROFESSEURS DU SECOND DEGRÉ

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
EPU	1		1
CUEFEE		1	1
TOTAL	1	1	2

### LES DÉPART PAR VOIE DE MUTATIONS DES ENSEIGNANTS HU

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
UFR MÉDECINE	2	0	2
UFR PHARMACIE	1	0	1
TOTAL	3	0	3

## III.B LES MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS POUR LES EC

Source : Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs

### III.B.1 LES DÉLÉGATIONS

On compte 26 agents accueillis en délégation par un autre établissement au cours de l'année 2021.

	FEMME	HOMME	TOTAL
CNRS	8	9	17
HCERES	1	1	2
INRAE		1	1
IUF	2	4	6
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26</b>

### III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES

On compte 5 agents mis à disposition d'une autre administration au cours de l'année 2021.

	FEMME	HOMME	TOTAL
AUTRE	2		2
MINISTERES		3	3
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>

### III.B.2 LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES

Un agent féminin a été mis par l'INRAE à disposition de l'Université de Tours au cours de l'année 2021.

## III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

Sources : Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs et Service de Gestion des BIATSS

### III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF

#### BIATTS ITRF : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

##### Avancement toutes voies Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	58%	184	61%	221	62%	232	62%	234	64%	245
<b>HOMMES</b>	43%	136	39%	141	38%	142	38%	145	36%	138

##### Avancement toutes voies Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	56%	9	83%	20	65%	17	72%	18	70%	16
<b>HOMMES</b>	44%	7	17%	4	35%	9	28%	7	30%	7

##### Avancement toutes voies Promus par tranche d'âge

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>25-29</b>	6%	1	4%	1			4%	1		
<b>30-34</b>	13%	2	8%	2	15%	4				
<b>35-39</b>	38%	6	8%	2			12%	3		
<b>40-44</b>	19%	3	38%	9	12%	3	32%	8	22%	5
<b>45-49</b>	13%	2	21%	5	23%	6	20%	5	35%	8
<b>50-54</b>			4%	1	31%	8	28%	7	22%	5
<b>55-59</b>	6%	1	13%	3	19%	5	4%	1	22%	5
<b>60-64</b>	6%	1	4%	1						

##### Avancement toutes voies Promus par catégorie

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>A</b>	19%	3	29%	7	27%	7	24%	6	26%	6
<b>B</b>	31%	5	21%	5	27%	7	28%	7	22%	5
<b>C</b>	50%	8	50%	12	46%	12	48%	12	52%	12

**Avancement toutes voies**  
**Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>										
CESR									4%	1
EPU	6%	1	4%	1			8%	2	4%	1
IUT Blois					4%	1			4%	1
IUT Tours	19%	3	8%	2	4%	1			9%	2
UFR ASH	6%	1	4%	1						
UFR DESS	6%	1	13%	3	4%	1				
UFR L&L					8%	2			9%	2
UFR Médecine	31%	5	17%	4	23%	6	20%	5	9%	2
UFR S&T			17%	4			4%	1	9%	2
UFR Pharma	6%	1	8%	2	8%	2	4%	1		
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>75%</b>	<b>12</b>	<b>71%</b>	<b>17</b>	<b>50%</b>	<b>13</b>	<b>36%</b>	<b>9</b>	<b>48%</b>	<b>11</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>										
Ag. comptable							8%	2		
DFOR					4%	1				
DPNM					4%	1			4%	1
DRV			8%	2	4%	1	8%	2	13%	3
DVE										
DAF									9%	2
DAJP					4%	1	16%	4	13%	3
DRI										
DRH			4%	1	8%	2	8%	2		
DSI	6%	1	13%	3	4%	1	16%	4	9%	2
DGS	6%	1			4%	1				
DTI	6%	1								
MOIP					4%	1	4%	1		
POSTT	6%	1	4%	1	4%	1	4%	1		
Présidence										
SCD									4%	1
Service culturel										
SSU					4%	1				
SUFCO										
SUAPS					4%	1				
MSH					4%	1				
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>25%</b>	<b>4</b>	<b>29%</b>	<b>7</b>	<b>50%</b>	<b>13</b>	<b>64%</b>	<b>16</b>	<b>52%</b>	<b>12</b>

Avancement toutes voies  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>															
CESR	4	2		5	3		6	2		6	1		6	1	1
CUEFEE													1	1	
EPU	7	4	1	9	5	1	8	6		10	7	2	11	8	1
IUT Blois	9	3		11	4		10	4	1	10	5		9	5	1
IUT Tours	31	7	3	31	14	2	33	14	1	36	18		35	18	2
UFR ASH	13	7	1	17	10	1	17	10		17	10		17	8	
UFR DESS	12	5	1	16	11	3	13	9	1	10	5		11	6	
UFR L&L	7	3		10	4		10	4	2	9	4		11	7	2
UFR Médecine	39	22	5	47	28	4	49	33	6	44	28	5	50	34	2
UFR S&T	27	15		32	16	4	30	12		35	15	1	32	12	2
UFR Pharma	30	14	1	28	11	2	28	14	2	26	7	1	24	11	
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>179</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>206</b>	<b>106</b>	<b>17</b>	<b>204</b>	<b>108</b>	<b>13</b>	<b>203</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>207</b>	<b>111</b>	<b>11</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>															
Ag. comptable	3	2		7	2		7	2		8	3	2	7	4	
DFOR	3	2		3	2		5	3	1	4	2		5	1	
DPNM	9	5		9	6		8	6	1	9	6		9	4	1
DRV	9	4		10	6	2	11	6	1	12	9	2	13	8	3
DVE	2	2		1			2	1		2			2	1	
DAF	5	2		6	4		7	14		8	1		9	4	2
DAJP							24	1	1	27	16	4	27	8	3
DRI				2	2		2	8		1	1		1	1	
DRH	10	3		13	9	1	14	16	2	18	9	2	17	11	
DSI	34	12	1	37	15	3	38	3	1	39	17	4	36	17	2
DGS	14	5	1	13	6		8	1	1	7	3		12	7	
DTI	19	11	1	18	12		1	2							
MOIP	3	1		3	1		3	4	1	3	1	1	4	1	
POSTT	12	3	1	13	4	1	15		1	14	4	1	13	2	
Présidence				1			1			1	1				
SCD	7	3		8	1		12	7		12	7		12	7	1
Service culturel	1			2			2			2	1		2	1	
SSU	2	1		1	1		2	1	1	2					
SUFÇO	4			4			3			3			2	1	
SUAPS	2			2			3	1	1	3			3	1	
MSH	2	2		2	2		2	2	1	1	1		2	2	
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>141</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>155</b>	<b>73</b>	<b>7</b>	<b>170</b>	<b>78</b>	<b>13</b>	<b>176</b>	<b>82</b>	<b>16</b>	<b>176</b>	<b>81</b>	<b>12</b>

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
5%	7%	7%	7%	12%

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
11%	13%	14%	14%	12%

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021
42%	47%	57%	50%	34%

**Avancement toutes voies  
Ratio classés 1er sur promus**

2017	2018	2019	2020	2021
56%	38%	38%	40%	43%

**Avancement toutes voies  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
27%	28%	25%	27%	35%

**Avancement toutes voies  
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables**

<b>COMPOSANTES</b>	6,2%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	6,4%

**Avancement toutes voies  
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats**

<b>COMPOSANTES</b>	12,2%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	14,0%

**BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE**

**Avancement par liste d'aptitude  
Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	58%	173	60%	197	62%	216	62%	222	64%	245
<b>HOMMES</b>	42%	127	40%	133	38%	132	38%	138	36%	138

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	50%	2	80%	4	50%	3	67%	4	60%	3
<b>HOMMES</b>	50%	2	20%	1	50%	3	33%	2	40%	2

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
25-29			20%	1						
30-34										
35-39	50%	2			17%	1	17%	1		
40-44			20%	1	17%	1	17%	1	40%	2
45-49	25%	1	40%	2	17%	1	50%	3	20%	1
50-54					17%	1	17%	1	40%	2
55-59			20%	1	17%	1				
60-64	25%	1								

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
A	25%	1	20%	1	33%	2	33%	2	40%	2
B	25%	1	20%	1	33%	2	33%	2	20%	1
C	50%	2	60%	3	33%	2	33%	2	40%	2

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>										
CESR										
EPU			20%	1					20%	1
IUT Blois										
IUT Tours										
UFR ASH										
UFR DESS			20%	1						
UFR L&L					17%	1				
UFR Médecine	25%	1	20%	1	17%	1	33%	2		
UFR S&T			20%	1					20%	1
UFR Pharma	25%	1					17%	1		
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>80%</b>	<b>4</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>40%</b>	<b>2</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>										
Ag. comptable										
DFOR					17%	1				
DPNM					17%	1				
DRV			20%	1			17%	1		
DVE										
DAF										
DAJP							17%	1	20%	1
DRI									40%	2
DRH										
DSI	25%	1					17%	1		
DGS										
DTI	25%	1								
MOIP										
POSTT					17%	1				
Présidence										
SCD										
Service culturel										
SSU					17%	1				
SUFÇO										
SUAPS										
MSH										
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>20%</b>	<b>1</b>	<b>67%</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>3</b>

Avancement par liste d'aptitude  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>															
CESR	2	1		5	1		6	1		6	1		6		
CUEFEE															
EPU	4	3		8	5	1	7	5		8	5		9	6	1
IUT Blois	3	3		11	4		10	3		10	5		9	5	
IUT Tours	7	5		28	6		28	4		32	9		33	15	
UFR ASH	7	4		14	6		16	8		17	6		17	7	
UFR DESS	5	4		14	8	1	13	7		10	5		11	6	
UFR L&L	3	2		9	3		10	3	1	9	4		10	5	
UFR Médecine	22	19	1	42	21	1	44	24	1	41	25	2	45	29	
UFR S&T	15	12		25	12	1	26	10		32	9		32	7	1
UFR Pharma	14	11	1	27	8		26	11		24	4	1	23	6	
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>82</b>	<b>64</b>	<b>2</b>	<b>183</b>	<b>74</b>	<b>4</b>	<b>186</b>	<b>76</b>	<b>2</b>	<b>189</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	<b>195</b>	<b>86</b>	<b>2</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>															
Ag. comptable	2	2		7	2		7	2		8	2		7	4	
DFOR	2	2		3	2		5	3	1	4	2		5	1	
DPNM	5	4		9	4		8	5	1	8	3		9	2	
DRV	4	4		10	5	1	10	4		11	7	1	12	6	
DVE	2	2		1			2			2			2	1	
DAF	2	2		5	2		5	1		6	1		7	3	1
DAJP							24	13		27	15	1	26	7	2
DRI				2	2		2	1		1	1		1	1	
DRH	3	3		10	4		13	6		18	7		17	9	
DSI	12	9	1	34	9		38	9		39	12	1	36	12	
DGS	5	3		13	2		8	2		7	2		11	4	
DTI	11	11	1	18	12		1	1							
MOIP	1	1		3	1		3			3			4	1	
POSTT	3	3		13	3		15	2	1	14	2		14	1	
Présidence										1	1				
SCD	3	2		8	1		10	2		11	2		11	2	
Service culturel				2			2			2	1		2		
SSU	1	1		1	1		2	1	1	2				1	
SUFCO				4			3			3			2	1	
SUAPS				2			3	1		3			3		
MSH	2	1		1	1		1	1		1	1		2	2	
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>146</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>162</b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>171</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>171</b>	<b>58</b>	<b>3</b>

Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
1%	2%	2%	2%	1%

Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
4%	4%	5%	5%	3%

Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021
27%	28%	32%	30%	21%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio classés 1er sur promus**

2017	2018	2019	2020	2021
100%	60%	67%	67%	80%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
13%	14%	15%	15%	17%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>COMPOSANTES</b>	1,6%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	1,8%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>COMPOSANTES</b>	3,5%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	4,8%

**BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT**

**Avancement par tableau d'avancement  
Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	57%	70	64%	121	65%	131	65%	129	66%	193
<b>HOMMES</b>	43%	52	36%	68	35%	72	36%	71	34%	98

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	62%	8	84%	16	70%	14	74%	14	72%	13
<b>HOMMES</b>	38%	5	16%	3	30%	6	26%	5	28%	5

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
25-29	8%	1					5%	1		
30-34	17%	2	11%	2						
35-39	33%	4	11%	2	15%	3	11%	2		
40-44	25%	3	42%	8	10%	2	37%	7	17%	3
45-49	8%	1	16%	3	25%	5	11%	2	39%	7
50-54			5%	1	35%	7	32%	6	17%	3
55-59	8%	1	11%	2	15%	3	5%	1	28%	5
60-64			5%	1						

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
A	17%	2	32%	6	25%	5	21%	4	22%	4
B	33%	4	21%	4	25%	5	26%	5	22%	4
C	50%	6	47%	9	50%	10	53%	10	56%	10

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>										
CESR									6%	1
EPU	8%	1					11%	2		
IUT Blois					5%	1			6%	1
IUT Tours	25%	3	11%	2	5%	1			11%	2
UFR ASH	8%	1	5%	1						
UFR DESS	8%	1	11%	2	5%	1				
UFR L&L					5%	1			11%	2
UFR Médecine	33%	4	16%	3	25%	5	16%	3	11%	2
UFR S&T			16%	3			5%	1	6%	1
UFR Pharma			11%	2	10%	2				
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>83%</b>	<b>10</b>	<b>68%</b>	<b>13</b>	<b>55%</b>	<b>11</b>	<b>32%</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>	<b>9</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>										
Ag. comptable							11%	2		
DFOR										
DPNM									6%	1
DRV			5%	1	5%	1	5%	1	17%	3
DVE										
DAF									6%	1
DAJP					5%	1	16%	3	6%	1
DRI										
DRH			5%	1	10%	2	11%	2		
DSI			16%	3	5%	1	16%	3	11%	2
DGS	8%	1			5%	1				
DTI										
MOIP					5%	1	5%	1		
POSTT	8%	1	5%	1			5%	1		
Présidence										
SCD									6%	1
Service culturel										
SSU										
SUFCO										
SUAPS					5%	1				
MSH					5%	1				
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>17%</b>	<b>2</b>	<b>32%</b>	<b>6</b>	<b>45%</b>	<b>9</b>	<b>68%</b>	<b>13</b>	<b>50%</b>	<b>9</b>

Avancement par tableau d'avancement  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>															
CESR	1	1		2	2		2	1		6	1		4	1	1
CUEFEE													1	1	
EPU	1	1	1	3			2	2		8	5		8	4	
IUT Blois	2	1		2	1		4	3		10	5		5	3	1
IUT Tours	11	5	3	13	9	2	18	11		32	9		27	9	2
UFR ASH	6	4	1	10	6	1	10	6		17	6		15	3	
UFR DESS	8	4	1	12	9	2	7	6		10	5		9	3	
UFR L&L	4	1		5	1		5	2	1	9	4		8	4	2
UFR Médecine	16	9	4	24	12	3	24	16	1	41	25	2	43	14	2
UFR S&T	8	3		21	7	3	19	4		32	9		27	6	1
UFR Pharma	11	3		15	5	2	18	7		24	4	1	19	7	
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>107</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>109</b>	<b>58</b>	<b>2</b>	<b>189</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	<b>166</b>	<b>55</b>	<b>9</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>															
Ag. comptable	1	1		4	1		5	2		8	2		6	1	
DFOR									1	4	2		2		
DPNM	5	3		4	3		4	2	1	8	3		6	3	1
DRV	4	1		5	2	1	6	3		11	7	1	9	4	3
DVE										2			1		
DAF	1			5	3		6	1		6	1		7	3	1
DAJP							13	4		27	15	1	17	1	1
DRI										1	1		1		
DRH	3			7	5	1	7	4		18	7		13	4	
DSI	15	4		20	7	3	17	8		39	12	1	27	9	2
DGS	8	4	1	10	6		7	2		7	2		10	4	
DTI	4	2		7	4		1	2							
MOIP	1			2			2	2		3			1		
POSTT	3	2	1	7	1	1	8		1	14	2		8	1	
Présidence				1			1			1	1				
SCD	4	1		5			9	5		11	2		11	5	1
Service culturel							1			2	1		1	1	
SSU	1						1		1	2					
SUFÇO	2			2			2			3			1	1	
SUAPS				2			3	1		3			3		
MSH	2	2		1	1		1	1		1	1		1	1	
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>171</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>125</b>	<b>38</b>	<b>9</b>

Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
10%	10%	10%	10%	6%

Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
23%	22%	21%	21%	19%

Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021
52%	58%	74%	63%	42%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio classés 1er sur promus**

2017	2018	2019	2020	2021
42%	32%	30%	32%	33%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
44%	39%	28%	33%	46%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>COMPOSANTES</b>	5,8%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	4,6%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>COMPOSANTES</b>	13,7%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	12,8%

## III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES

### BIATSS AENES : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

**Avancement toutes voies  
Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	58%	184	61%	221	62%	232	62%	234	87%	79
<b>HOMMES</b>	43%	136	39%	141	38%	142	38%	145	13%	12

**Avancement toutes voies  
Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	79%	11	67%	6	100%	2	57%	4	88%	7
<b>HOMMES</b>	21%	3	33%	3	0%	0	43%	3	50%	1

**Avancement toutes voies  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
25-29										
30-34										
35-39	21%	3								
40-44	14%	2	22%	2					25%	2
45-49	14%	2	22%	2	50%	1	29%	2	25%	2
50-54	21%	3	33%	3	50%	1	29%	2	25%	2
55-59	21%	3	11%	1			14%	1	13%	1
60-64	7%	1	11%	1			29%	2	13%	1

**Avancement toutes voies  
Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
A	7%	1	22%	2			14%	1	13%	1
B	21%	3	11%	1			14%	1	13%	1
C	71%	10	67%	6	100%	2	71%	5	75%	6

**Avancement toutes voies  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>										
CESR			11%	1						
EPU	14%	2	11%	1			14%	1	13%	1
IUT Blois	7%	1							25%	2
IUT Tours			11%	1						
UFR ASH			11%	1					25%	2
UFR DESS			11%	1						
UFR L&L			0%							
UFR Médecine	7%	1					14%	1	13%	1
UFR S&T	14%	2			50%	1				
UFR Pharma										
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>43%</b>	<b>6</b>	<b>56%</b>	<b>5</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>29%</b>	<b>2</b>	<b>75%</b>	<b>6</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>										
Ag. comptable	7%	1					29%	2		
DFOR	7%	1	11%	1					13%	1
DPNM										
DRV			11%	1	50%	1				
DVE			0%							
DAF							14%	1		
DAJP			11%	1						
DRI										
DRH	29%	4							13%	1
DSI	7%	1								
DGS										
DTI	7%	1								
MOIP							14%	1		
POSTT										
Présidence										
SCD							14%	1		
Service culturel										
SSU										
SUFÇO										
SUAPS			11%	1						
MSH										
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>57%</b>	<b>8</b>	<b>44%</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>71%</b>	<b>5</b>	<b>25%</b>	<b>2</b>

Avancement toutes voies  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>															
CESR	2	2		2	2	1	2	1		2	1		2	1	
CUEFEE															
EPU	11	6	2	9	4	1	8	3		9	5	1	6	5	1
IUT Blois	6	4	1	7	6		7	6		8	5		7	5	2
IUT Tours	3	2		2	1	1	2	0		2	1		1		
UFR ASH	8	4		8	7	1	10	8		10	9		10	3	2
UFR DESS	9	3		9	4	1	9	1		11	5		9	2	
UFR L&L	6			4	2		3	2		4	3		4	2	
UFR Médecine	11	4	1	12	5		13	9		13	7	1	12	2	1
UFR S&T	9	5	2	9	6		9	7	1	8	5		6	3	
UFR Pharma	1			1	1		1	1		1	1		1	1	
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>66</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>63</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>64</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>58</b>	<b>23</b>	<b>6</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>															
Ag. comptable	5	3	1	4	4		5	4		5	5	2	5	3	
DFOR	6	4	1	6	5	1	6	4		6	4		3	3	1
DPNM															
DRV	4	2		5	3	1	6	3	1	5	3		5		
DVE	1			1			1			1			1	1	
DAF	2	1		2	1		2	1		2	2	1	1	1	
DAJP	1			2	1	1	2	2		2	2				
DRI	1	1		1	1		1	1		1	1				
DRH	10	7	4	9	6		12	6		13	7		10	7	1
DSI	1	1	1	1	1		1	1							
DGS	1			1	1		1			1					
DTI	1	1	1	1											
MOIP	1			1			1	1		1	1	1			
POSTT				1	1		1	1		1	1		1		
Présidence	1														
SCD	3	1		3	3		4	4		4	3	1	3	1	
Service culturel	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
SSU										1	1		1		
SUFCO															
SUAPS	2	1		2	1	1	1	1		1	1		1		
MSH													1		
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>2</b>

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
13%	9%	2%	6%	9%

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
26%	13%	3%	9%	20%

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021
58%	64%	50%	88%	40%

**Avancement toutes voies  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
45%	21%	6%	11%	50%

**Avancement toutes voies  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>COMPOSANTES</b>	6,3%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	9,8%

**Avancement toutes voies  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>COMPOSANTES</b>	11,7%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	15,3%

**BIATSS AENES : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE**

**Avancement par liste d'aptitude  
Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	58%	173	60%	197	62%	216	62%	222	87%	33
<b>HOMMES</b>	42%	127	40%	133	38%	132	38%	138	100%	5

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	50%	1	50%	1	100%	2	0%	0	0%	0
<b>HOMMES</b>	50%	1	50%	1	0%	0	100%	1	0%	0

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>25-29</b>										0
<b>30-34</b>										0
<b>35-39</b>	100%	2								0
<b>40-44</b>			50%	1						0
<b>45-49</b>					50%	1	100%	1		0
<b>50-54</b>			50%	1	50%	1				0
<b>55-59</b>										0
<b>60-64</b>										0

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
A										0
B	50%	1	50%	1						0
C	50%	1	50%	1	100%	2	100%	1		0

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>										
CESR										0
EPU	50%	1								0
IUT Blois										0
IUT Tours										0
UFR ASH										0
UFR DESS										0
UFR L&L										0
UFR Médecine	50%	1								0
UFR S&T					50%	1				0
UFR Pharma										0
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>										
Ag. comptable										0
DFOR			50%	1						0
DPNM										0
DRV					50%	1				0
DVE										0
DAF							100%	1		0
DAJP										0
DRI										0
DRH										0
DSI										0
DGS										0
DTI										0
MOIP										0
POSTT										0
Présidence										0
SCD										0
Service culturel										0
SSU										0
SUFCO										0
SUAPS			50%	1						0
MSH										0
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

Avancement par liste d'aptitude  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>															
CESR	2	2		2	2		2	1		2	1		1		0
CUEFEE															0
EPU	10	2	1	8	1		7	1		9			5	2	0
IUT Blois	6			7			7			8					0
IUT Tours	3	1		2	1		2			1			5		0
UFR ASH	7	1		6	2		8	3		8	3		4	2	0
UFR DESS	7	1		7	2		7			7	1		2	2	0
UFR L&L	6			4			3			4			2		0
UFR Médecine	9	2	1	10	1		11	2		11	1		1		0
UFR S&T	8	2		7	2		7	2	1	6			2		0
UFR Pharma	1			1			1			1					0
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>59</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>54</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>															
Ag. comptable	4			4			5			5			3		0
DFOR	6	1		6	1	1	5			5			3		0
DPNM															0
DRV	4	1		5	1		5	1	1	4			1		0
DVE															0
DAF	2	1		2	1		2	1		2	1	1	1		0
DAJP							1			1					0
DRI															0
DRH	7	2		7	2		9	3		9	4		6	1	0
DSI	1			1			1								0
DGS															0
DTI	1			1											0
MOIP															0
POSTT				1			1			1					0
Présidence															0
SCD	3			3			4			4			1		0
Service culturel	1	1		1	1		1			1			1	1	0
SSU															0
SUFÇO															0
SUAPS	2	1		2	1	1	1			1					0
MSH															0
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
2%	2%	2%	1%	0%

Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
11%	11%	14%	9%	0%

Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021
33%	40%	67%	33%	0%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
33%	28%	21%	27%	38%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>COMPOSANTES</b>	1,2%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	2,7%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>COMPOSANTES</b>	7,0%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	15,4%

**BIATSS AENES : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT**

**Avancement par tableau d'avancement  
Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	57%	70	64%	121	65%	131	65%	129	90%	36
<b>HOMMES</b>	43%	52	36%	68	35%	72	36%	71	50%	4

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	83%	10	71%	5	0%	0	67%	4	88%	7
<b>HOMMES</b>	17%	2	29%	2	0%	0	33%	2	50%	1

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>25-29</b>										
<b>30-34</b>										
<b>35-39</b>	8%	1								
<b>40-44</b>	17%	2	14%	1					25%	2
<b>45-49</b>	17%	2	29%	2			17%	1	25%	2
<b>50-54</b>	25%	3	29%	2			33%	2	25%	2
<b>55-59</b>	25%	3	14%	1			17%	1	13%	1
<b>60-64</b>	8%	1	14%	1			33%	2	13%	1

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
A	8%	1	29%	2			17%	1	13%	1
B	17%	2					17%	1	13%	1
C	75%	9	71%	5			67%	4	75%	6

**Avancement par tableau d'avancement  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>										
CESR			14%	1						
EPU	8%	1	14%	1			17%	1	13%	1
IUT Blois	8%	1							25%	2
IUT Tours			14%	1						
UFR ASH			14%	1					25%	2
UFR DESS			14%	1						
UFR L&L										
UFR Médecine							17%	1	13%	1
UFR S&T	17%	2								
UFR Pharma										
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>33%</b>	<b>4</b>	<b>71%</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>33%</b>	<b>2</b>	<b>75%</b>	<b>6</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>										
Ag. comptable	8%	1					33%	2		
DFOR	8%	1							13%	1
DPNM										
DRV			14%	1						
DVE										
DAF										
DAJP			14%	1						
DRI										
DRH	33%	4							13%	1
DSI	8%	1								
DGS										
DTI	8%	1								
MOIP							17%	1		
POSTT										
Présidence										
SCD							17%	1		
Service culturel										
SSU										
SUFCO										
SUAPS										
MSH										
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>67%</b>	<b>8</b>	<b>29%</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>67%</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>2</b>

Avancement par tableau d'avancement  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>															
CESR	1			1	1	1							1	1	
CUEFFE															1
EPU	5		1	3	3	1	3	2		5	5	1	4	4	2
IUT Blois	4		1	6	6		6	6		5	5		5	5	
IUT Tours	1			1	1	1				1	1				2
UFR ASH	3			6	6	1	7	7		8	8		4	4	
UFR DESS	3			4	2	1	3	1		5	3		1		
UFR L&L				2	2		2	2		3	3		2	2	1
UFR Médecine	4			7	5		10	8		9	7	1	2	2	
UFR S&T	4		2	6	4		6	5		6	5		3	3	
UFR Pharma				1	1		1	1		1	1				
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>6</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>															
Ag. comptable	3		1	4	4		4	4		5	5	2	3	3	
DFOR	3		1	5	5		5	4		5	4		3	3	1
DPNM															
DRV	2			3	3	1	3	2		3	3		2	2	
DVE	1			1			1			1					
DAF				1	1		1	1		2	2		1	1	
DAJP	1			2	1	1	2	2		2	2				
DRI	1			1	1		1	1		1	1				
DRH	7		4	7	6		9	6		10	7		7	7	1
DSI	1		1	1	1		1	1							
DGS	1			1	1		1			1					
DTI	1		1	1											
MOIP	1			1			1	1		1	1	1			
POSTT				1	1		1	1		1	1				
Présidence	1														
SCD	1			3	3		4	4		3	3	1	1	1	
Service culturel	1			1	1		1	1		1	1		1	1	
SSU										1	1				
SUFÇO															
SUAPS	1						1	1		1	1				
MSH															
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>2</b>

Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
24%	10%	0%	7%	20%

Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
29%	12%	0%	9%	21%

Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021
67%	78%	0%	120%	47%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
44%	15%	2%	3%	44%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>COMPOSANTES</b>	10,3%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	10,6%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>COMPOSANTES</b>	13,9%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	15,0%

## III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE

### BIATTS BIB : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

**Avancement toutes voies  
Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	58%	184	61%	221	62%	232	62%	234	72%	42
<b>HOMMES</b>	43%	136	39%	141	38%	142	38%	145	28%	16

**Avancement toutes voies  
Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	71%	5	100%	2	67%	2	100%	2	100%	2
<b>HOMMES</b>	29%	2	0%	0	33%	1	0%	0	0%	0

**Avancement toutes voies  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>25-29</b>										
<b>30-34</b>										
<b>35-39</b>										
<b>40-44</b>	14%	1					50%	1	50%	1
<b>45-49</b>	43%	3	50%	1			50%	1		
<b>50-54</b>	14%	1			67%	2			50%	1
<b>55-59</b>	14%	1	50%	1	33%	1				
<b>60-64</b>	14%	1								

**Avancement toutes voies  
Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>A</b>	29%	2	50%	1	33%	1				
<b>B</b>	43%	3					50%	1		
<b>C</b>	29%	2	50%	1	67%	2	50%	1	100%	2

**Avancement toutes voies  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>SCD</b>	100%	7	50%	1	100%	3	100%	2	100%	2
<b>IEHCA</b>			50%	1						

**Avancement toutes voies  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services**

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
<b>SCD</b>	54	31	7	55	24	1	52	25	3	52	27	2	56	29	2
<b>EPU</b>	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	
<b>IEHCA</b>	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	

**Avancement toutes voies  
Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021
13%	4%	6%	4%	3%

**Avancement toutes voies  
Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
21%	8%	12%	7%	7%

**Avancement toutes voies  
Ratio promus sur proposés**

2017	2018	2019	2020	2021
22%	8%	14%	10%	10%

**Avancement toutes voies  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
97%	100%	81%	71%	70%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	5,7%
---------------------------	------

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	11,2%
---------------------------	-------

**BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE**

**Avancement par liste d'aptitude**  
**Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	58%	173	60%	197	62%	216	62%	222	75%	38
<b>HOMMES</b>	42%	127	40%	133	38%	132	38%	138	25%	13

**Avancement par liste d'aptitude**  
**Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	100%	2	0%	0	100%	1	0%	0		0
<b>HOMMES</b>	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0		0

**Avancement par liste d'aptitude**  
**Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>25-29</b>										0
<b>30-34</b>										0
<b>35-39</b>										0
<b>40-44</b>										0
<b>45-49</b>	100%	2								0
<b>50-54</b>					100%	1				0
<b>55-59</b>										0
<b>60-64</b>										0

**Avancement par liste d'aptitude**  
**Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>A</b>	50%	1								0
<b>B</b>	50%	1								0
<b>C</b>					100%	1				0

**Avancement par liste d'aptitude  
Promus par composantes et services**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
SCD		2				1				0
IEHCA										0

**Avancement par liste d'aptitude  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services**

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
SCD	54	18	2	53	13		52	13	1	51	19		49	17	0
EPU	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	0
IEHCA	1			1			1			1			1		0

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021
4%	0%	2%	0%	0%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
11%	0%	7%	0%	0%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio promus sur proposés**

2017	2018	2019	2020	2021
15%	0%	11%	0%	0%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
68%	100%	64%	45%	56%

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

TOUTES COMPOSANTES	1,1%
--------------------	------

**Avancement par liste d'aptitude  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

TOUTES COMPOSANTES	3,5%
--------------------	------

## BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

### Avancement par tableau d'avancement Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
FEMMES	57%	70	64%	121	65%	131	65%	129	90%	36
HOMMES	43%	52	36%	68	35%	72	36%	71	50%	4

### Avancement par tableau d'avancement Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
FEMMES	60%	3	100%	2	50%	1	100%	2	100%	2
HOMMES	40%	2	0%	0	50%	1	0%	0	0%	0

### Avancement par tableau d'avancement Promus par tranche d'âge

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
25-29										
30-34										
35-39										
40-44	20%	1					50%	1	50%	1
45-49	20%	1	50%	1			50%	1		
50-54	20%	1			50%	1			50%	1
55-59	20%	1	50%	1	50%	1				
60-64	20%	1								

### Avancement par tableau d'avancement Promus par catégorie

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
A	20%	1	50%	1	50%	1				
B	40%	2					50%	1		
C	40%	2	50%	1	50%	1	50%	1	100%	2

### Avancement par tableau d'avancement Promus par composantes et services

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
SCD		5		1		2		2	100%	2
IEHCA				1						

### Avancement par tableau d'avancement Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
SCD	22	20	5	21	12	1	20	12	2	22	11	2	20	17	2
EPU															
IEHCA	1	1		1	1	1									

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021
22%	9%	10%	9%	10%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
24%	15%	17%	18%	12%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur proposés**

2017	2018	2019	2020	2021
26%	17%	17%	18%	18%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
90%	92%	100%	100%	65%

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	12,1%
---------------------------	-------

**Avancement par tableau d'avancement  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	17,6%
---------------------------	-------

## III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### EC : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

#### Avancement toutes voies Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
FEMMES	37%	107	39%	123	38%	124	40%	132	41%	128
HOMMES	63%	183	61%	196	62%	201	60%	197	59%	181

#### Avancement toutes voies Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
FEMMES	39%	17	57%	24	40%	21	44%	27	47%	25
HOMMES	61%	27	43%	18	60%	31	56%	35	53%	28

#### Avancement toutes voies Promus par tranche d'âge

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
25-29	0%		0%		0%		0%		0%	
30-34	0%		0%		0%		0%		0%	
35-39	5%	2	5%	2	0%		2%	1	4%	2
40-44	18%	8	12%	5	17%	9	19%	12	23%	12
45-49	18%	8	26%	11	25%	13	31%	19	25%	13
50-54	30%	13	36%	15	25%	13	19%	12	28%	15
55-59	14%	6	12%	5	17%	9	11%	7	17%	9
60-64	16%	7	7%	3	12%	6	16%	10	0%	
65 et +	0%		2%	1	4%	2	2%	1	4%	2

#### Avancement toutes voies Promus par grades de promotion

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
MCF ECH EX	14%	6	19%	8	17%	9	16%	10	13%	7
MCF HC	48%	21	36%	15	42%	22	44%	27	51%	27
PR 1C	16%	7	19%	8	13%	7	18%	11	15%	8
PR CE 1 ECH	11%	5	14%	6	13%	7	13%	8	13%	7
PR CE 2 ECH	11%	5	12%	5	13%	7	10%	6	8%	4

#### Avancement toutes voies Promus par composantes

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
ASH	30%	13	17%	7	13%	7	18%	11	15%	7
CESR	0%		0%		0%		0%		3%	1
DESS	11%	5	7%	3	8%	4	15%	9	15%	7
EPU	2%	1	14%	6	17%	9	10%	6	2%	1
IUT BLOIS	5%	2	2%	1	4%	2	5%	3	4%	2
IUT TOURS	9%	4	2%	1	2%	1	8%	5	11%	5
L&L	16%	7	19%	8	13%	7	18%	11	17%	8
Médecine	2%	1	0%		0%		0%		0%	
Pharmacie	7%	3	12%	5	17%	9	3%	2	4%	2
S&T	18%	8	26%	11	25%	13	24%	15	30%	14

Avancement toutes voies  
Promus par sections CNU

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
Aménagement de l'espace, urbanisme	0%		7%	3	4%	2	3%	2	3%	2
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	2%	1	2%	1	0%		0%		0%	
Biochimie et biologie moléculaire	2%	1	2%	1	4%	2	0%		3%	2
Biologie cellulaire	2%	1	0%		2%	1	3%	2	2%	1
Biologie des organismes	2%	1	0%		0%		3%	2	2%	1
Biologie des populations et écologie	2%	1	2%	1	0%		2%	1	0%	
Chimie des matériaux	2%	1	0%		2%	1	3%	2	2%	1
Chimie organique, minérale, industrielle	0%		0%		0%		2%	1	2%	1
Chimie théorique, physique, analytique	0%		5%	2	2%	1	2%	1	3%	2
Constituants élémentaires	0%		2%	1	4%	2	2%	1	3%	2
Droit privé et sciences criminelles	5%	2	0%		0%		2%	1	2%	1
Droit public	0%		0%		2%	1	2%	1	5%	3
Energétique, génie des procédés	2%	1	0%		0%		0%		0%	
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	2%	1	0%		0%		0%		0%	
Ethnologie, préhistoire & anthro biologique	2%	1	0%		0%		2%	1	3%	2
Études anglophones	9%	4	2%	1	2%	1	3%	2	5%	3
Études germaniques et scandinaves	0%		0%		2%	1	0%		2%	1
Études romanes	0%		5%	2	2%	1	3%	2	6%	4
Génie électrique Electronique Photonique ...	0%		2%	1	2%	1	3%	2	2%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale	9%	4	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Histoire & civilisat* mondes modernes/contemp	7%	3	5%	2	4%	2	5%	3	0%	
Histoire & civilisat*, art mondes anciens	5%	2	0%		6%	3	5%	3	3%	2
Histoire du droit et des institutions	0%		2%	1	0%		0%		0%	
Informatique	0%		7%	3	15%	8	6%	4	6%	4
Langue et littérature françaises	2%	1	5%	2	4%	2	3%	2	2%	1
Langues et littératures anciennes	5%	2	2%	1	0%		2%	1	0%	
Littératures comparées	0%		2%	1	0%		0%		0%	
Mathématiques	5%	2	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Mathématiques appliquées & applicat* maths	0%		2%	1	4%	2	2%	1	5%	3
Mécanique, génie mécanique, génie civil	0%		2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Milieus denses et matériaux	2%	1	0%		0%		3%	2	2%	1
Neurosciences	2%	1	2%	1	2%	1	0%		2%	1
Philosophie										2
Physiologie	2%	1	2%	1	2%	1	8%	5	2%	1
Psychologie et ergonomie	9%	4	10%	4	4%	2	3%	2	0%	
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	5%	2	7%	3	6%	3	2%	1	2%	1
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	5%	2	2%	1	2%	1	2%	1
Science politique	0%		0%		0%		2%	1	0%	
Sciences de gestion et du management	0%		2%	1	2%	1	5%	3	3%	2
Sciences de l'éducation et de la formation	0%		2%	1	0%		0%		0%	
Sciences de l'information et de la communicat	0%		0%		2%	1	2%	1	0%	
Sciences du langage : linguistique et phonéti	0%		2%	1	4%	2	6%	4	2%	1
Sciences économiques	2%	1	0%		2%	1	2%	1	0%	
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	0%		0%		10%	5	0%		0%	
Sociologie, démographie	7%	3	0%		0%		5%	3	2%	1
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2%	1	2%	1	0%		0%		3%	2

Avancement toutes voies  
Promus par PEDR

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
PEDR	16%	7	40%	17	35%	18	42%	26	26%	14
PAS DE PEDR	84%	37	60%	25	65%	34	58%	36	74%	39

Avancement toutes voies  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
ASH	52	23	13	50	19	7	45	16	7	52	14	6	48	15	7
CESR										1			1	1	1
DESS	39	12	5	45	11	3	48	12	4	46	18	8	42	17	7
EPU	32	5	1	39	10	6	36	17	9	31	10	2	3	1	1
IUT BLOIS	10	5	2	10	3	1	13	3	2	13	3	3	12	5	2
IUT TOURS	24	7	4	27	3	1	29	6	1	34	10	3	29	7	5
L&L	42	14	7	44	17	8	46	13	7	47	20	8	38	16	8
Médecine	1	1	1							1			1	1	
Pharmacie	20	7	3	19	8	5	20	10	9	15	4	1	20	4	2
S&T	70	17	8	85	22	11	88	22	13	89	25	7	87	24	14

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021
15%	13%	16%	19%	17%

Avancement toutes voies  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021
48%	45%	53%	60%	51%

Avancement toutes voies  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	14,4%
--------------------	-------

Avancement toutes voies  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	46,7%
--------------------	-------

## EC : AVANCEMENTS CNU

Avancement CNU  
Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
FEMMES	37%	107	39%	123	38%	124	40%	132	41%	128
HOMMES	63%	183	61%	196	62%	201	60%	197	59%	181

Avancement CNU  
Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
FEMMES	37%	7	47%	8	33%	10	45%	17	41%	12
HOMMES	63%	12	53%	9	67%	20	55%	21	59%	17

**Avancement CNU  
Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
25-29	0%		0%		0%		0%		0%	
30-34	0%		0%		0%		0%		0%	
35-39	0%		6%	1	0%		3%	1	0%	
40-44	5%	1	12%	2	20%	6	18%	7	31%	9
45-49	21%	4	24%	4	27%	8	21%	8	21%	6
50-54	32%	6	47%	8	27%	8	18%	7	28%	8
55-59	16%	3	6%	1	10%	3	18%	7	17%	5
60-64	26%	5	6%	1	13%	4	21%	8	0%	
65 et +	0%		0%		3%	1	0%		3%	1

**Avancement CNU  
Promus par grade de promotion**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
MCF ECH EX	32%	6	24%	4	17%	5	24%	9	23%	6
MCF HC	37%	7	41%	7	47%	14	37%	14	54%	14
PR 1C	11%	2	12%	2	10%	3	16%	6	4%	1
PR CE 1 ECH	5%	1	12%	2	10%	3	13%	5	15%	4
PR CE 2 ECH	16%	3	12%	2	17%	5	11%	4	4%	1

**Avancement CNU  
Promus par composantes**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
ASH	42%	8	12%	2	13%	4	16%	6	14%	4
CESR	0%		0%		0%		0%		5%	1
DESS	0%		6%	1	7%	2	21%	8	21%	6
EPU	5%	1	18%	3	20%	6	5%	2	11%	3
IUT BLOIS	5%	1	6%	1	7%	2	8%	3	0%	
IUT TOURS	5%	1	0%		3%	1	8%	3	7%	2
L&L	16%	3	24%	4	7%	2	21%	8	11%	3
Médecine	0%		0%		0%		0%		0%	
Pharmacie	11%	2	12%	2	13%	4	3%	1	7%	2
S&T	16%	3	24%	4	30%	9	18%	7	29%	8

**Avancement CNU  
Promus par sections CNU**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
Aménagement de l'espace, urbanisme	0%		12%	2	7%	2	3%	1	3%	1
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	2%	1	6%	1	0%		0%		0%	
Biochimie et biologie moléculaire	2%	1	0%		3%	1	0%		3%	1
Biologie cellulaire	0%		0%		3%	1	5%	2	3%	1
Biologie des organismes	2%	1	0%		0%		0%		3%	1
Biologie des populations et écologie	0%		0%		0%		0%		0%	
Chimie des matériaux	2%	1	0%		3%	1	5%	2	0%	
Chimie organique, minérale, industrielle	0%		0%		0%		0%		0%	
Chimie théorique, physique, analytique	0%		6%	1	3%	1	3%	1	3%	1
Constituants élémentaires	0%		6%	1	7%	2	0%		5%	2
Droit privé et sciences criminelles	0%		0%		0%		3%	1	3%	1
Droit public	0%		0%		0%		3%	1	8%	3
Energétique, génie des procédés	0%		0%		0%		0%		0%	
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	0%		0%		0%		0%		0%	
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	2%	1	0%		0%		0%		3%	1
Études anglophones	2%	1	0%		0%		3%	1	0%	
Études germaniques et scandinaves	0%		0%		0%		0%		3%	1
Études romanes	0%		0%		0%		5%	2	5%	2
Génie électrique Electronique Photonique ...	0%		6%	1	3%	1	3%	1	0%	
Géographie physique, humaine, éco & régionale	2%	1	0%		3%	1	3%	1	3%	1
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	0%		0%		3%	1	5%	2	0%	
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	3%	2	0%		7%	2	5%	2	3%	1
Histoire du droit et des institutions	0%		0%		0%		0%		0%	
Informatique	0%		6%	1	20%	6	5%	2	3%	1
Langue et littérature françaises	2%	1	12%	2	3%	1	5%	2	0%	
Langues et littératures anciennes	2%	1	6%	1	0%		3%	1	0%	
Littératures comparées	0%		0%		0%		0%		0%	
Mathématiques	2%	1	0%		3%	1	3%	1	3%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths	0%		0%		3%	1	3%	1	5%	2
Mécanique, génie mécanique, génie civil	0%		0%		0%		0%		3%	1
Milieux denses et matériaux	0%		0%		0%		3%	1	0%	
Neurosciences	0%		6%	1	0%		0%		3%	1
Philosophie										1
Physiologie	0%		6%	1	0%		8%	3	0%	
Psychologie et ergonomie	6%	4	6%	1	3%	1	0%		0%	
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2%	1	6%	1	3%	1	3%	1	3%	1
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	6%	1	0%		0%		3%	1
Science politique	0%		0%		0%		3%	1	0%	
Sciences de gestion et du management	0%		6%	1	3%	1	5%	2	3%	1
Sciences de l'éducation et de la formation	0%		0%		0%		0%		0%	
Sciences de l'information et de la communicat	0%		0%		3%	1	3%	1	0%	
Sciences du langage : linguistique et phonéti	0%		6%	1	3%	1	5%	2	3%	1
Sciences économiques	0%		0%		0%		3%	1	0%	
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	0%		0%		10%	3	0%		0%	
Sociologie, démographie	2%	1	0%		0%		5%	2	3%	1
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	0%		0%		0%		0%		0%	

**Avancement CNU  
Promus par PEDR**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>PEDR</b>	8%	2	59%	10	43%	13	53%	20	28%	8
<b>PAS DE PEDR</b>	92%	23	41%	7	57%	17	47%	18	72%	21

**Avancement CNU  
Avancement CNU détail promouvables, candidats, promus par composantes**

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
ASH	52	23	8	50	19	2	45	16	4	52	14	6	48	15	4
CESR										1			1	1	1
DESS	39	12		45	11	1	48	12	2	46	18	8	42	17	6
EPU	32	5	1	39	10	3	36	17	6	31	10	2	3	1	3
IUT BLOIS	10	5	1	10	3	1	13	3	2	13	3	3	12	5	
IUT TOURS	24	7	1	27	3		29	6	1	34	10	3	29	7	2
L&L	42	14	3	44	17	4	46	13	2	47	20	8	38	16	3
Médecine	1	1								1			1	1	
Pharmacie	20	7	2	19	8	2	20	10	4	15	4	1	20	4	2
S&T	70	17	3	85	22	4	88	22	9	89	25	7	87	24	8

**Avancement CNU**  
**Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021
7%	5%	9%	12%	9%

**Avancement CNU**  
**Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
21%	18%	30%	37%	28%

**Avancement CNU**  
**Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	8,6%
---------------------------	------

**Avancement CNU**  
**Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	27,8%
---------------------------	-------

**EC : AVANCEMENTS PHASE LOCALE**

**Avancement phase locale**  
**Promouvables par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	37%	107	39%	123	38%	124	40%	132	41%	128
<b>HOMMES</b>	63%	183	61%	196	62%	201	60%	197	59%	181

**Avancement phase locale**  
**Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>FEMMES</b>	40%	10	64%	16	50%	11	42%	10	54%	13
<b>HOMMES</b>	60%	15	36%	9	50%	11	58%	14	46%	11

**Avancement phase locale**  
**Promus par tranche d'âge**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
<b>25-29</b>	0%		0%		0%		0%		0%	
<b>30-34</b>	0%		0%		0%		0%		0%	
<b>35-39</b>	8%	2	4%	1	0%		0%		8%	2
<b>40-44</b>	28%	7	12%	3	14%	3	21%	5	13%	3
<b>45-49</b>	16%	4	28%	7	23%	5	46%	11	29%	7
<b>50-54</b>	28%	7	28%	7	23%	5	21%	5	29%	7
<b>55-59</b>	12%	3	16%	4	27%	6	0%		17%	4
<b>60-64</b>	8%	2	8%	2	9%	2	8%	2	0%	
<b>65 et +</b>	0%		4%	1	5%	1	4%	1	4%	1

**Avancement phase locale  
Promus par grade de promotion**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
MCF ECH EX	0%		16%	4	18%	4	4%	1	4%	1
MCF HC	56%	14	32%	8	36%	8	54%	13	54%	13
PR 1C	20%	5	24%	6	18%	4	21%	5	17%	4
PR CE 1 ECH	16%	4	16%	4	18%	4	13%	3	13%	3
PR CE 2 ECH	8%	2	12%	3	9%	2	8%	2	13%	3

**Avancement phase locale  
Promus par composantes**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
ASH	20%	5	20%	5	14%	3	21%	5	13%	3
CESR										
DESS	20%	5	8%	2	9%	2	4%	1	4%	1
EPU	4%	1	12%	3	14%	3	17%	4	17%	4
IUT BLOIS	12%	3	0%		0%		0%		8%	2
IUT TOURS	16%	4	4%	1	0%		8%	2	13%	3
L&L	4%	1	16%	4	23%	5	13%	3	21%	5
Médecine	0%		0%		0%		0%		0%	
Pharmacie	4%	1	12%	3	23%	5	4%	1	0%	
S&T	20%	5	28%	7	18%	4	33%	8	25%	6

Avancement phase locale  
Promus par sections CNU

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
Aménagement de l'espace, urbanisme	0%		4%	1	0%		4%	1	4%	1
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	0%		0%		0%		0%		0%	
Biochimie et biologie moléculaire	0%		4%	1	5%	1	0%		4%	1
Biologie cellulaire	4%	1	0%		0%		0%		0%	
Biologie des organismes	0%		0%		0%		8%	2	0%	
Biologie des populations et écologie	4%	1	4%	1	0%		4%	1	0%	
Chimie des matériaux	0%		0%		0%		0%		4%	1
Chimie organique, minérale, industrielle	0%		0%		0%		4%	1	4%	1
Chimie théorique, physique, analytique	0%		4%	1	0%		0%		0%	
Constituants élémentaires	0%		0%		0%		4%	1	0%	
Droit privé et sciences criminelles	8%	2	0%		0%		0%		0%	
Droit public	0%		0%		5%	1	0%		0%	
Energétique, génie des procédés	4%	1	0%		0%		0%		0%	
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	4%	1	0%		0%		0%		0%	
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	0%		0%		0%		4%	1	4%	1
Études anglophones	12%	3	4%	1	5%	1	4%	1	13%	3
Études germaniques et scandinaves	0%		0%		5%	1	0%		0%	
Études romanes	0%		8%	2	5%	1	0%		8%	2
Génie électrique Electronique Photonique ...	0%		0%		0%		4%	1	4%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale	12%	3	4%	1	0%		0%		0%	
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	12%	3	8%	2	5%	1	4%	1	0%	
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	0%		0%		5%	1	4%	1	4%	1
Histoire du droit et des institutions	0%		4%	1	0%		0%		0%	
Informatique	0%		8%	2	9%	2	8%	2	13%	3
Langue et littérature françaises	0%		0%		5%	1	0%		4%	1
Langues et littératures anciennes	4%	1	0%		0%		0%		0%	
Littératures comparées	0%		4%	1	0%		0%		0%	
Mathématiques	4%	1	4%	1	0%		0%		0%	
Mathématiques appliquées & applicat° maths	0%		4%	1	5%	1	0%		4%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	0%		4%	1	5%	1	4%	1	0%	
Milieux denses et matériaux	4%	1	0%		0%		4%	1	4%	1
Neurosciences	4%	1	0%		5%	1	0%		0%	
Philosophie										1
Physiologie	4%	1	0%		5%	1	8%	2	0%	
Psychologie et ergonomie	0%		12%	3	5%	1	8%	2	4%	1
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	4%	1	8%	2	9%	2	0%		0%	
Sc du médicament & autres produits santé	0%		4%	1	5%	1	4%	1	0%	
Science politique	0%		0%		0%		0%		0%	
Sciences de gestion et du management	0%		0%		0%		4%	1	4%	1
Sciences de l'éducation et de la formation	0%		4%	1	0%		0%		0%	
Sciences de l'information et de la communicat	0%		0%		0%		0%		0%	
Sciences du langage : linguistique et phonéti	0%		0%		5%	1	8%	2	0%	
Sciences économiques	4%	1	0%		5%	1	0%		0%	
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	0%		0%		9%	2	0%		0%	
Sociologie, démographie	8%	2	0%		0%		4%	1	0%	
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	4%	1	4%	1	0%		0%		8%	2

Avancement phase locale  
Promus par PEDR

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Part	Effectif								
PEDR	8%	2	28%	7	23%	5	25%	6	25%	6
PAS DE PEDR	92%	23	72%	18	77%	17	75%	18	75%	18

Avancement phase locale  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Promouvables	Candidats	Promus												
ASH	52	23	5	50	19	5	45	16	3	52	14	5	48	15	3
CESR										1			1		1
DESS	39	12	5	45	11	2	48	12	2	46	18	1	42	17	1
EPU	32	5	1	39	10	3	36	17	3	31	10	4	3	1	4
IUT BLOIS	10	5	3	10	3		13	3		13	3		12	5	2
IUT TOURS	24	7	4	27	3	1	29	6		34	10	2	29	7	3
L&L	42	14	1	44	17	4	46	13	5	47	20	3	38	16	5
Médecine	1	1								1			1		1
Pharmacie	20	7	1	19	8	3	20	10	5	15	4	1	20	4	
S&T	70	17	5	85	22	7	88	22	4	89	25	8	87	24	6

**Avancement phase locale  
Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021
6%	8%	7%	7%	8%

**Avancement phase locale  
Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021
27%	27%	22%	23%	23%

**Avancement phase locale  
Ratio global sur 4 ans promus sur promouvables**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	7,8%
---------------------------	------

**Avancement phase locale  
Ratio global sur 4 ans promus sur candidats**

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	25,1%
---------------------------	-------

## III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU

**PUMG (médecine générale)**

	H	F
<b>AVANCEMENT 1ere CLASSE</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	0	0

**PU PH**

	H	F
<b>AVANCEMENT 1ere CLASSE</b>	1	1
<b>AVANCEMENT CLASSE EXCEPT ECHELON 1</b>	2	2
<b>AVANCEMENT CLASSE EXCEPT ECHELON 2</b>	2	0
<b>TOTAL</b>	5	3

**MCU MG (médecine générale)**

	H	F
<b>AVANCEMENT 1ere CLASSE</b>	0	0

**MCU PH**

	H	F
<b>AVANCEMENT 1ere CLASSE</b>	1	2
<b>AVANCEMENT HORS CLASSE</b>	0	0
<b>AVANCEMENT ECH EXC HORS CLASSE</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	1	2

Il n'y a eu aucun avancement pour les HU de pharmacie.

## III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Source DRH / Service de Gestion des BIATSS / Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences

### LES RÉUSSITES AUX CONCOURS DES BIATSS

Comme en 2019 et 2020, nous ne disposons des réussites aux concours que pour la filière ITRF, et uniquement pour les concours organisés par l'Université.

Le nombre de réussite aux concours ITRF a baissé de moitié entre 2020 et 2021 : 12 agents en 2020 contre 6 agents en 2021.

On constate en effet une ouverture de concours moins importante en 2021 qu'en 2020, notamment en ce qui concerne les catégories B et C.

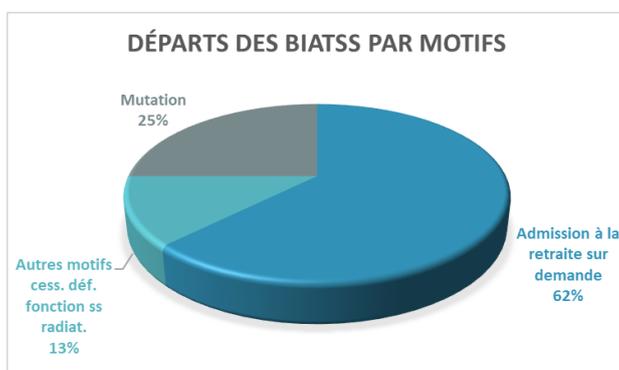
TYPE DE POPULATION	CAT	CORPS OU GRADE ACCEDÉ PAR CONCOURS	NATURE DU CONCOURS										BAP	QUALITÉ		AFFECTATION APRÈS CONCOURS	TOTAL	
			EXTERNE		INTERNE		EXAMEN PRO		RECRUT. SANS CONC.		SAUVADET			TIT	NON TIT			
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F						
RF	A	IGR																0
		IGR																0
		IGR	1										A			UNIV	1	
		IGE																0
		IGE			1	1							1J et 1D			UNIV	2	
		ASI				1							D			UNIV	1	
		TECH																0
	C	ATRF								2			1F et 1J			UNIV	2	
<b>TOTAL REUSSITE CONCOURS</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>6</b>	

## III.E LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

Source BO/Siham

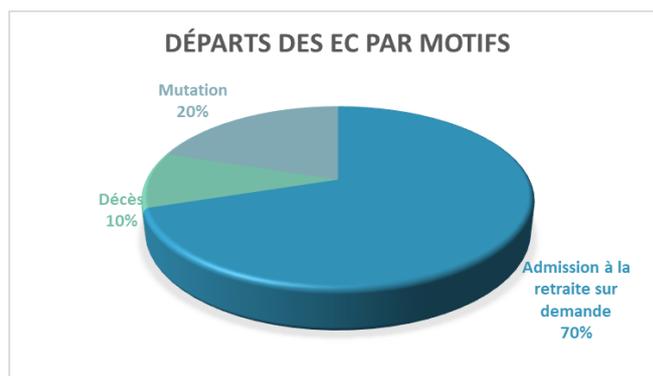
### LES BIATSS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	10	5	15
Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	2	2	4
Décès		1	1
Mutation	4	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>



### LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	7	7	14
Autres motifs de radiation		1	1
Décès	1		1
Démission		4	4
Mutation	2	4	6
Mutation technique		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>27</b>



---

# IV- LA FORMATION

Source : DRH / Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences  
Les chiffres de la formation sont extraits du Bilan de Formation 2021 présenté en CT le 02/12/2021.

Les chiffres concernant les formations sont arrêtés au 17/11/2021.

De la même façon, les effectifs considérés sont arrêtés au 17/11/2021 et non au 31/12/2021, ce qui peut entraîner un écart avec les effectifs présentés dans le reste du Rapport Social Unique.

## IV.A LE NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'AGENTS FORMÉS

- **Les stagiaires** sont comptés autant de fois que de nombre de formations suivies
- **Les agents formés** sont comptés une seule fois même s'ils ont suivi plusieurs formations

Sur l'année 2021, on compte :

- 1672 stagiaires
- 832 agents formés

### IV.A.1 LES STAGIAIRES

#### ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

Si la crise sanitaire s'était largement fait ressentir en 2020 sur le nombre de stagiaires, on note pour l'année 2021 une nette reprise des formations.

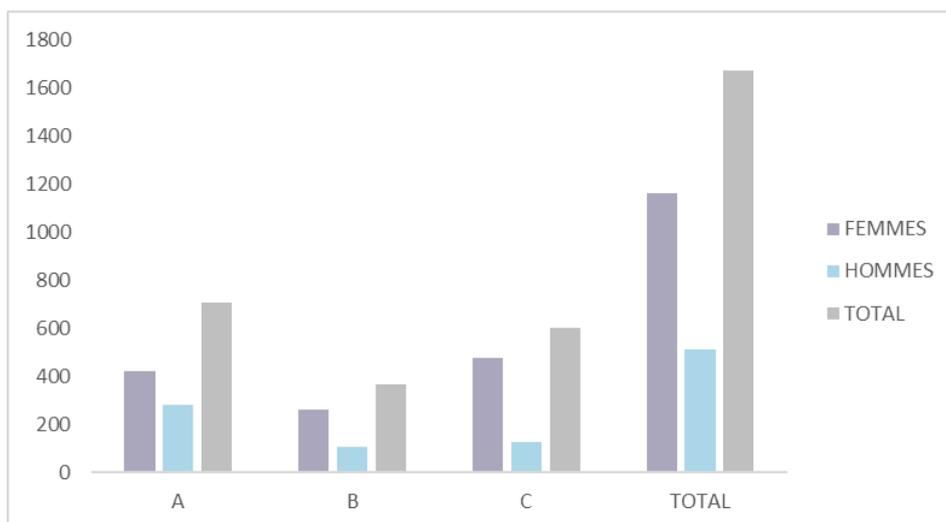
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stagiaires	2067	2201	1786	1693	2081	921	1672

#### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT

	EFFECTIF	PART
BIATSS	1335	80%
DONT CONTRACTUELS	652	39%
DONT TITULAIRES	683	41%
EC	337	20%
TOTAL	1672	100%

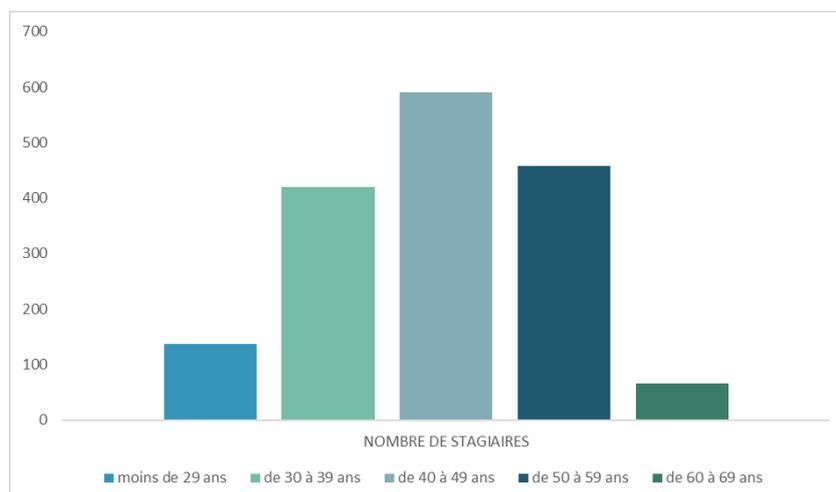
## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE ET CATÉGORIE

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART
<b>A</b>	423	25%	282	17%	705	42%
<b>B</b>	260	16%	104	6%	364	22%
<b>C</b>	477	29%	125	7%	602	36%
<b>TOTAL</b>	<b>1160</b>	<b>69%</b>	<b>512</b>	<b>30%</b>	<b>1672</b>	<b>100%</b>



## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

	NOMBRE DE STAGIAIRES
moins de 29 ans	137
de 30 à 39 ans	420
de 40 à 49 ans	591
de 50 à 59 ans	458
de 60 à 69 ans	66



## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR COMPOSANTES ET SERVICES

	STAGIAIRES PRÉSENTS
Directions Services Centraux	533
Service Commun de Documentation	141
Centre d'Etudes Supérieures de la Renaissance	19
Ecole Polytechnique de l'Université	84
I.U.T de Blois	39
I.U.T de Tours	131
Pôle des Services Transversaux des Tanneurs PoSTT	15
UFR Arts et Sciences Humaines	84
UFR Droit, Economie et Sciences Sociales	73
UFR Lettres et Langues	97
UFR Médecine	202
UFR Sciences et Techniques	162
UFR Sciences Pharmaceutiques	53
Autres établissements *	37
<b>TOTAL</b> établissements du Grand-Ouest, INSA, INRA	<b>1670</b>

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

	STAGIAIRES PRÉSENTS
Agence Comptable	8
Direction des Ressources Humaines	69
Direction de la Formation (DFOR)	115
Direction de la Vie de l'Etudiant	10
Direction des Affaires Financières	17
Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine	53
Direction des Systèmes d'Information	55
Direction Générale des Services	55
Direction Recherche et Valorisation	45
Maison de l'OrientatIon Insertion Profess. (MOIP)	11
Présid., Secrét. Gén. & Serv. Cent.	40
S.U.A.P.S	24
Service de Santé Universitaire	23
SUFCO	8
<b>TOTAL</b>	<b>533</b>

## IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS

832 agents dont 819 de l'établissement (sur un effectif total de 2984 \*) ont suivi au moins une formation, soit 27%

Parmi eux :

- 217 enseignants (sur 1495, soit 15 % des enseignants)
- 602 BIATSS (sur 1489, soit 40 % des BIATSS)

et

- 425 agents de catégorie A (sur 2060, soit 21%)
- 154 agents de catégorie B (sur 370, soit 42 %)
- 240 agents de catégorie C (sur 554, soit 43 %)

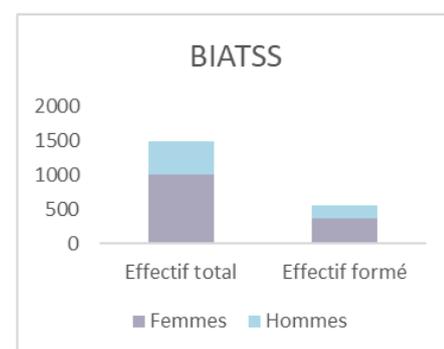
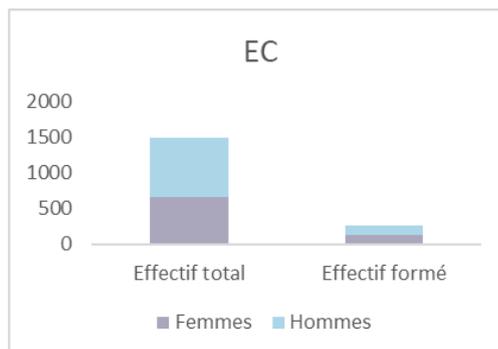
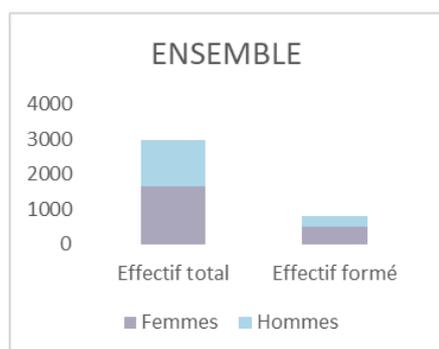
\* Extraction DRH – Service des études et du pilotage au 17/11/2021

### RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE

	TOUTES CATÉGORIES		CAT A		CAT B		CAT C	
	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART
<b>FEMMES</b>	505	30%	342	35%	64	24%	99	24%
<b>HOMMES</b>	314	24%	226	21%	34	33%	54	39%
<b>TOTAL</b>	<b>819</b>	<b>27%</b>	<b>568</b>	<b>28%</b>	<b>98</b>	<b>26%</b>	<b>153</b>	<b>28%</b>

### RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR GENRE ET PAR STATUT

	ENSEMBLE		EC		BIATSS	
	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART
<b>FEMMES</b>	505	30%	135	20%	370	37%
<b>HOMMES</b>	314	24%	127	15%	187	38%
<b>TOTAL</b>	<b>819</b>	<b>27%</b>	<b>262</b>	<b>18%</b>	<b>557</b>	<b>37%</b>



## IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION

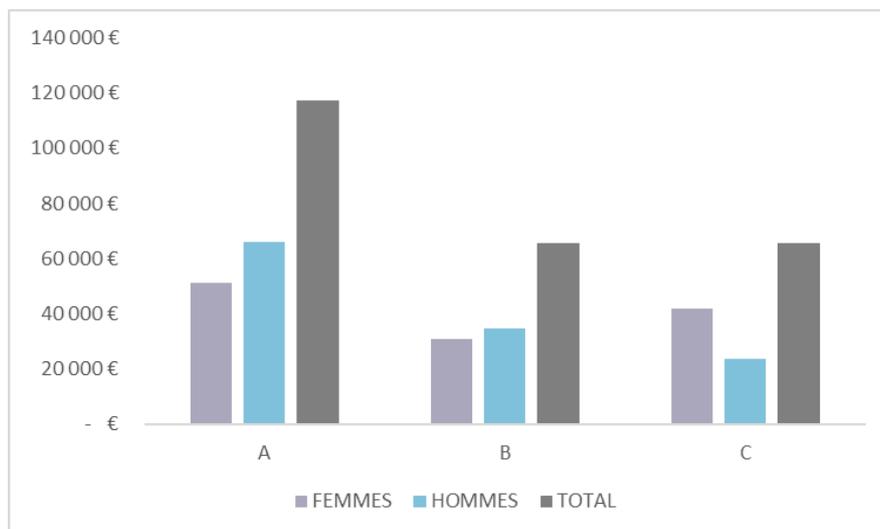
Le coût global des dépenses de formation (frais pédagogiques de formations) s'élève pour 2021 à 248 270€, soit une augmentation de plus de 62%.

Cette augmentation des dépenses est principalement dû à une montée en puissance de formations spécifiques plus couteuse plus qu'à l'augmentation de nombre de stagiaires, même si ce dernier est en légère progression entre 2019 et 2021. Ainsi des formations spécifiques onéreuses ont été mises en place telle que des formations informatiques pour la DSI, la formation d'Assistants de Prévention ou encore des formations en radioprotection.

### ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>COÛT</b>	165 155 €	160 021 €	188 865 €	173 350 €	202 488 €	153 175 €	248 270 €

### RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION PAR GENRE ET CATÉGORIE



## RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION PAR COMPOSANTES ET SERVICES

	DÉPENSES
Directions Services Centraux	131 674 €
Service Commun de Documentation	15 119 €
Centre d'Etudes Supérieures de la Renaissance	960 €
Ecole Polytechnique de l'Université	10262
I.U.T de Blois	4 763 €
I.U.T de Tours	13 634 €
Pôle des Services Transversaux des Tanneurs PoSTT	3 626 €
UFR Arts et Sciences Humaines	5 718 €
UFR Droit, Economie et Sciences Sociales	5 782 €
UFR Lettres et Langues	5 845 €
UFR Médecine	25 868 €
UFR Sciences et Techniques	16 218 €
UFR Sciences Pharmaceutiques	6 569 €
Autres établissements *	2 231 €
<b>TOTAL</b>	<b>248 270 €</b>

## RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

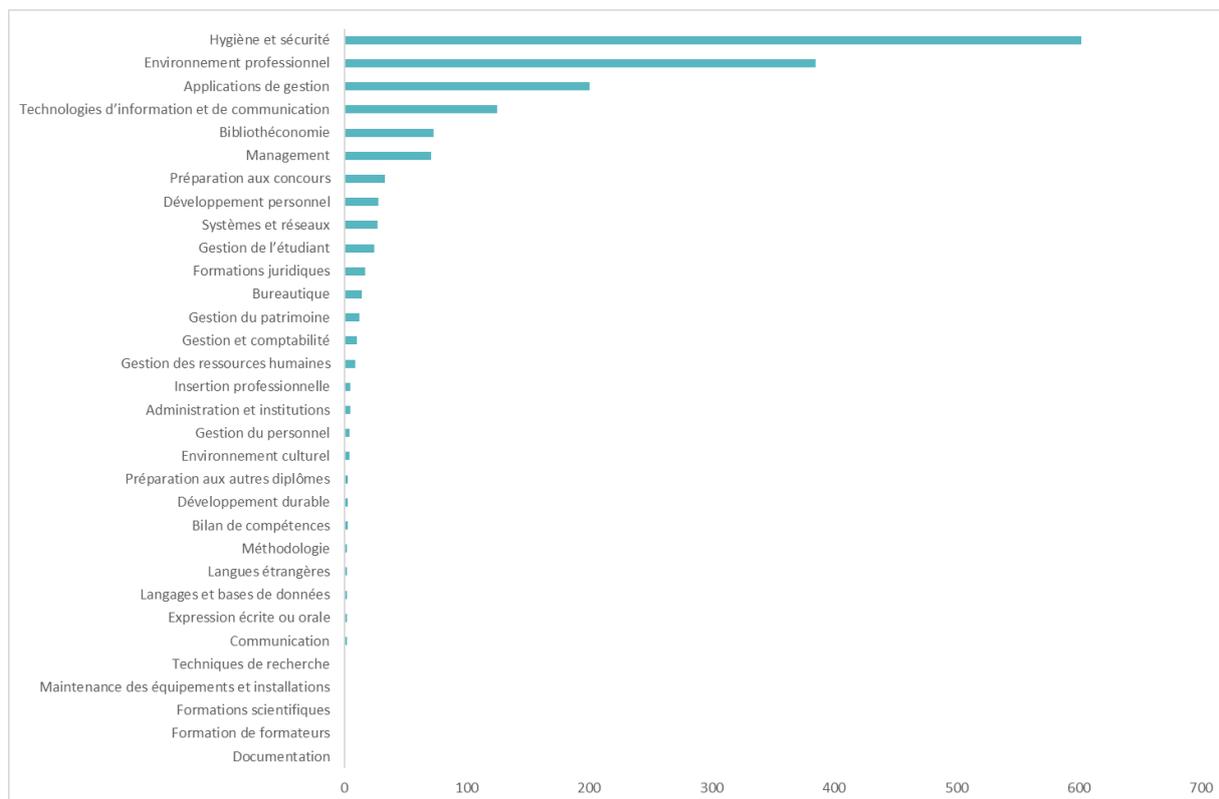
	DÉPENSES
Agence Comptable	1 489 €
Direction des Ressources Humaines	15 939 €
Direction de la Formation (DFOR)	18 442 €
Direction de la Vie de l'Etudiant	235
Direction des Affaires Financières	2 604 €
Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine	9 400 €
Direction des Systèmes d'Information	41 771 €
Direction Générale des Services	16 578 €
Direction Recherche et Valorisation	8 235 €
Maison de l'OrientatIon Insertion Profess. (MOIP)	820 €
Présid., Secrét. Gén. & Serv. Cent.	6 080 €
S.U.A.P.S	1 319 €
Service de Santé Universitaire	6 080 €
SUFCO	2 682 €
<b>TOTAL</b>	<b>131 674 €</b>

## IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

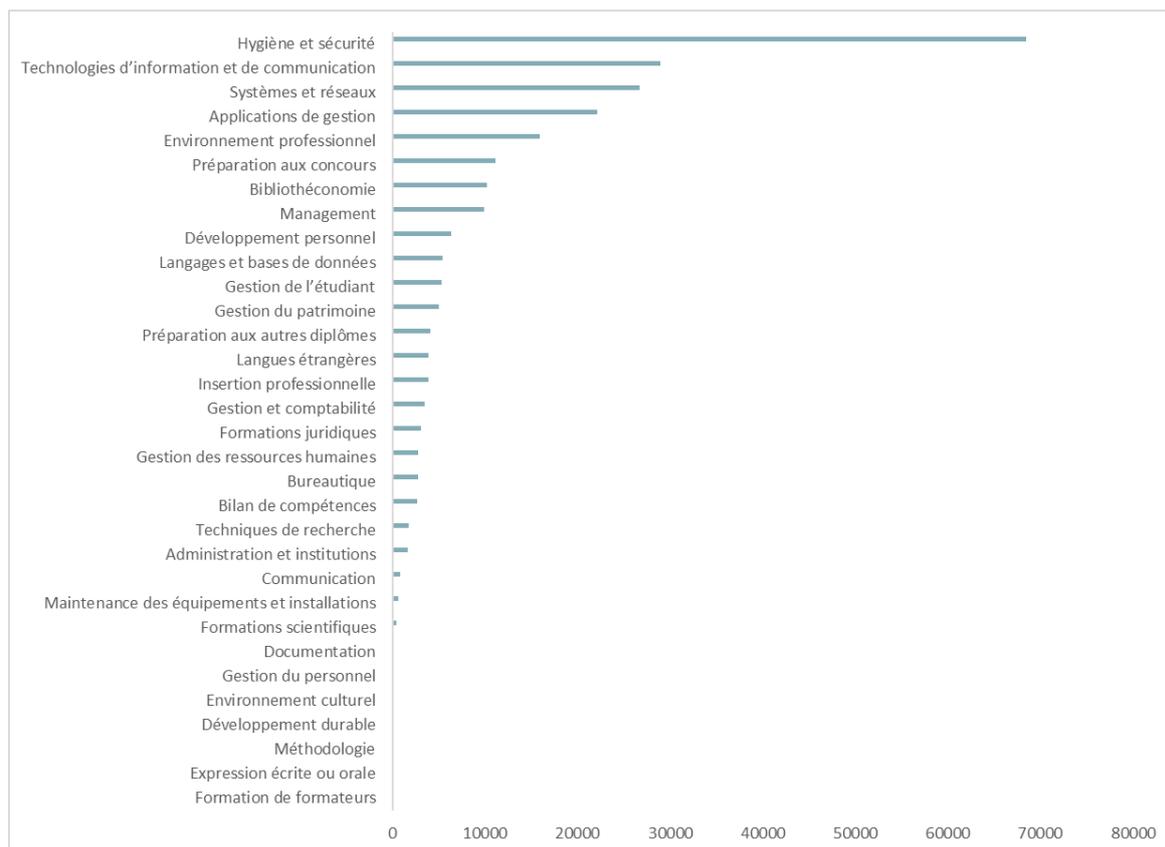
### RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR DOMAINE

	NOMBRE DE FORMATIONS	PART	STAGIAIRES PRÉSENTS	PART	DÉPENSES TOTALES	PART
Administration et institutions	4	2,19%	5	0,30%	1 624 €	0,65%
Applications de gestion	18	9,84%	200	11,96%	22 170 €	8,93%
Bibliothéconomie	21	11,48%	73	4,37%	10 270 €	4,14%
Bilan de compétences	1	0,55%	3	0,18%	2 708 €	1,09%
Bureautique	1	0,55%	14	0,84%	2 784 €	1,12%
Communication	2	1,09%	2	0,12%	882 €	0,36%
Développement durable	2	1,09%	3	0,18%	0 €	0,00%
Développement personnel	6	3,28%	28	1,67%	6 372 €	2,57%
Documentation	1	0,55%	1	0,06%	108 €	0,04%
Environnement culturel	1	0,55%	4	0,24%	0 €	0,00%
Environnement professionnel	29	15,85%	385	23,03%	15 972 €	6,43%
Expression écrite ou orale	1	0,55%	2	0,12%	0 €	0,00%
Formation de formateurs	1	0,55%	1	0,06%	0 €	0,00%
Formations juridiques	5	2,73%	17	1,02%	3 104 €	1,25%
Formations scientifiques	1	0,55%	1	0,06%	480 €	0,19%
Gestion de l'étudiant	7	3,83%	24	1,44%	5 320 €	2,14%
Gestion des ressources humaines	4	2,19%	9	0,54%	2 795 €	1,13%
Gestion du patrimoine	1	0,55%	12	0,72%	5 000 €	2,01%
Gestion du personnel	3	1,64%	4	0,24%	0 €	0,00%
Gestion et comptabilité	4	2,19%	10	0,60%	3 503 €	1,41%
Hygiène et sécurité	23	12,57%	602	36,00%	68 500 €	27,59%
Insertion professionnelle	4	2,19%	5	0,30%	3 950 €	1,59%
Langages et bases de données	1	0,55%	2	0,12%	5 400 €	2,18%
Langues étrangères	1	0,55%	2	0,12%	3 960 €	1,60%
Maintenance des équipements et installations	1	0,55%	1	0,06%	699 €	0,28%
Management	10	5,46%	71	4,25%	9 951 €	4,01%
Méthodologie	1	0,55%	2	0,12%	0 €	0,00%
Préparation aux autres diplômes	3	1,64%	3	0,18%	4 130 €	1,66%
Préparation aux concours	8	4,37%	33	1,97%	11 095 €	4,47%
Systèmes et réseaux	6	3,28%	27	1,61%	26 728 €	10,77%
Techniques de recherche	1	0,55%	1	0,06%	1 800 €	0,73%
Technologies d'information et de communication	11	6,01%	125	7,48%	28 966 €	11,67%
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>	<b>1672</b>	<b>100,00%</b>	<b>248 270 €</b>	<b>100,00%</b>

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE



## RÉPARTITION DES COÛTS PAR DOMAINE



## RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR TYPE DE PRESTATAIRE

PRESTATAIRES	NB FORMATIONS	NB STAGIAIRES	COUT
Formations assurées par un prestataire externe	100	793	208 599 €
Formations assurées en interne	45	751	22 537 €
Formations mutualisées (AMUE, IH2EF, INRAE , CNRS, universités Grand Ouest, MGEN, rectorat,...)	13	25	6 864 €
Formations des personnels des bibliothèques assurées par Média-Centre Ouest - URFIST - ENSIB	25	103	10 270 €
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>1672</b>	<b>248 270 €</b>

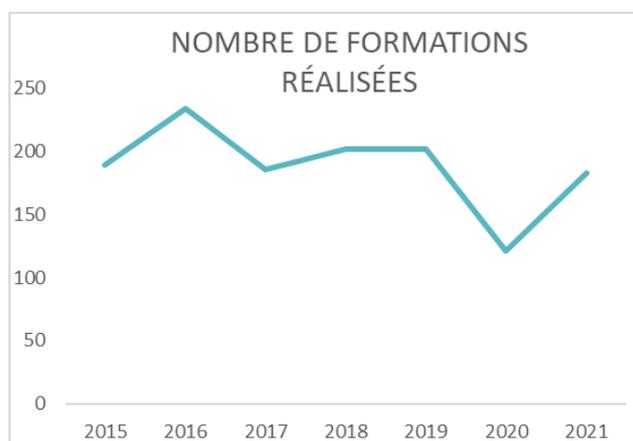
## IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

### LE NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES

On compte 183 formations dispensées en 2021.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES	189	234	186	202	202	121	183

Ce chiffre est en très forte hausse par rapport à 2020, ce qui correspond à la levée des restrictions liées à la pandémie et qui ont fortement impacté les formations en 2020. Il est toutefois inférieur au nombre de formations avant la crise soit 202 en 2019.



### NOMBRE DE DEFATS DE PARTICIPATION A DES FORMATIONS (AGENTS INSCRITS MAIS NON PRESENTS)

Applications de gestion	18
Développement personnel	1
Environnement professionnel	28
Formations juridiques	1
Gestion des ressources humaines	2
Gestion et comptabilité	1
Hygiène et sécurité	134
Insertion professionnelle	1
Management	11
Préparation aux concours	9
Technologies d'information et de communication	3
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>

### LA DURÉE DES FORMATIONS

La durée totale des formations sur l'année 2021 s'élève à 12 700 heures, soit 2117 jours (contre 6 560,50 heures en 2020)

NB : une journée de formation = 6 heures de formation

## IV.E LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

### LES BILANS DE COMPÉTENCE

⇒ 3 ont été financés en 2021 + 1 accordé à partir de 2022.

### LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

⇒ Campagne 2021, engagée en 2020 : 3 accordées : 5 jours pour entreprendre (35 heures), Dive Master (144 heures), Devenir Coach Consultant Certifié (96 heures).

⇒ 15 demandes de temps de préparation personnelle pour préparation concours : 213 heures

⇒ Campagne 2022, engagée en 2021 :

○ 9 demandes de mobilisation du CPF :

▪ 5 accordées :

✓ 80 heures : Devenir coach (Intelligence émotionnelle + Code Quantum + Apprendre facile)

✓ 28 heures : CACES R486

✓ 14 heures : Ingénierie pédagogique, créer un dispositif de formation efficace

✓ 38 heures : Home staging

✓ 8 heures : Traduire de façon professionnelle

▪ 4 refusées dont trois pour dossier incomplet

### LES CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

⇒ Aucune demande au titre de la campagne 2022

---

# V- LES RÉMUNÉRATIONS

## V.A LA MASSE SALARIALE

Source OREMS

### V.A.1 L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

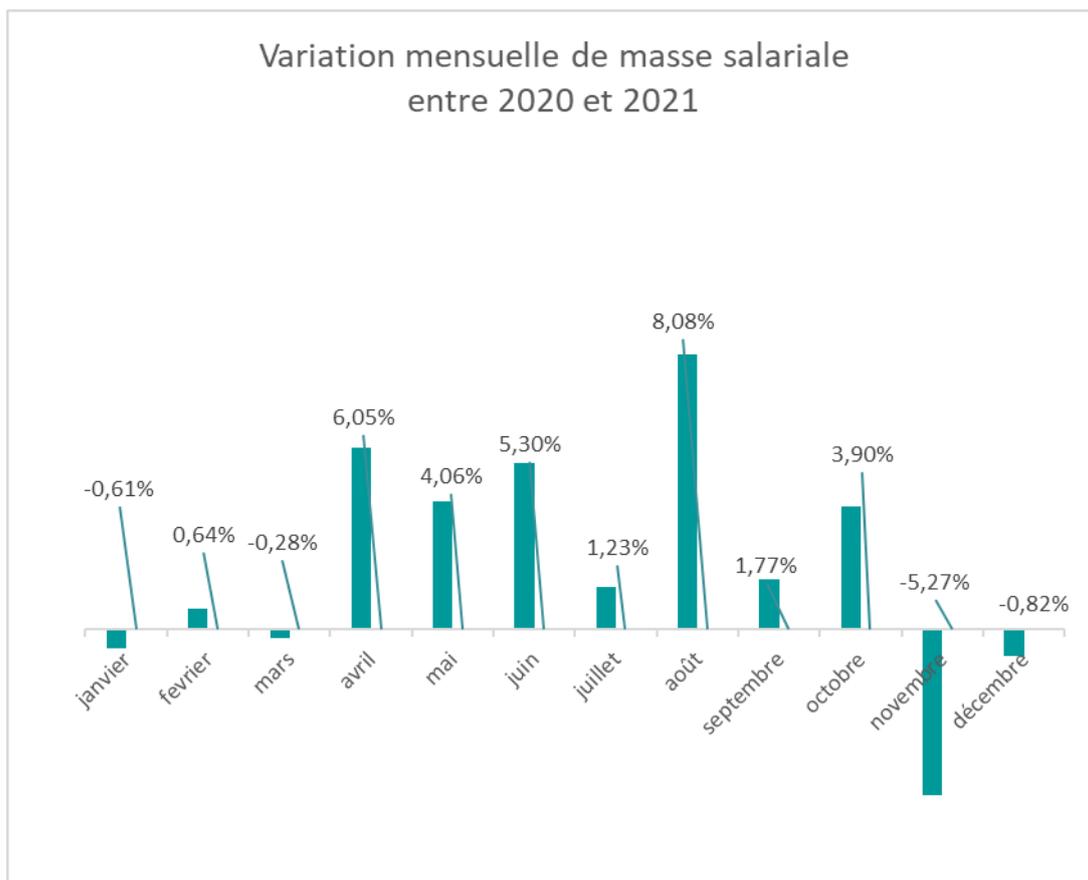
La consommation de masse salariale en 2021 était de 168 912 976€. La masse salariale consommée en 2020 était 165 628 955 €, soit une croissance de 3 284 021€ (+1,98%). Cette progression est plus importante que la progression constatée entre 2019 et 2020 (pour mémoire +1,64%).



A noter, ce graphique ne présente pas la masse salariale liée aux régularisations du prélèvement à la source (PAS) ni celle non catégorisée, ce qui représente au total -1162 € pour 2021.

Le graphique ci-dessous représente les variations de masse salariale mois par mois, entre 2020 et 2021.

Le calendrier de paie 2020 avait été très impacté par la crise sanitaire. Les variables de paie (primes, avancements, ...) n'avaient pas été mis en paiement sur la période avril-juin. Cela explique donc la progression importante sur ces mêmes mois en 2021. De même, le paiement des heures complémentaires et des vacances d'enseignement avait été réalisé en novembre 2020, ce qui explique la variation négative de novembre 2021 ainsi que les variations positives de juillet et août 2021.

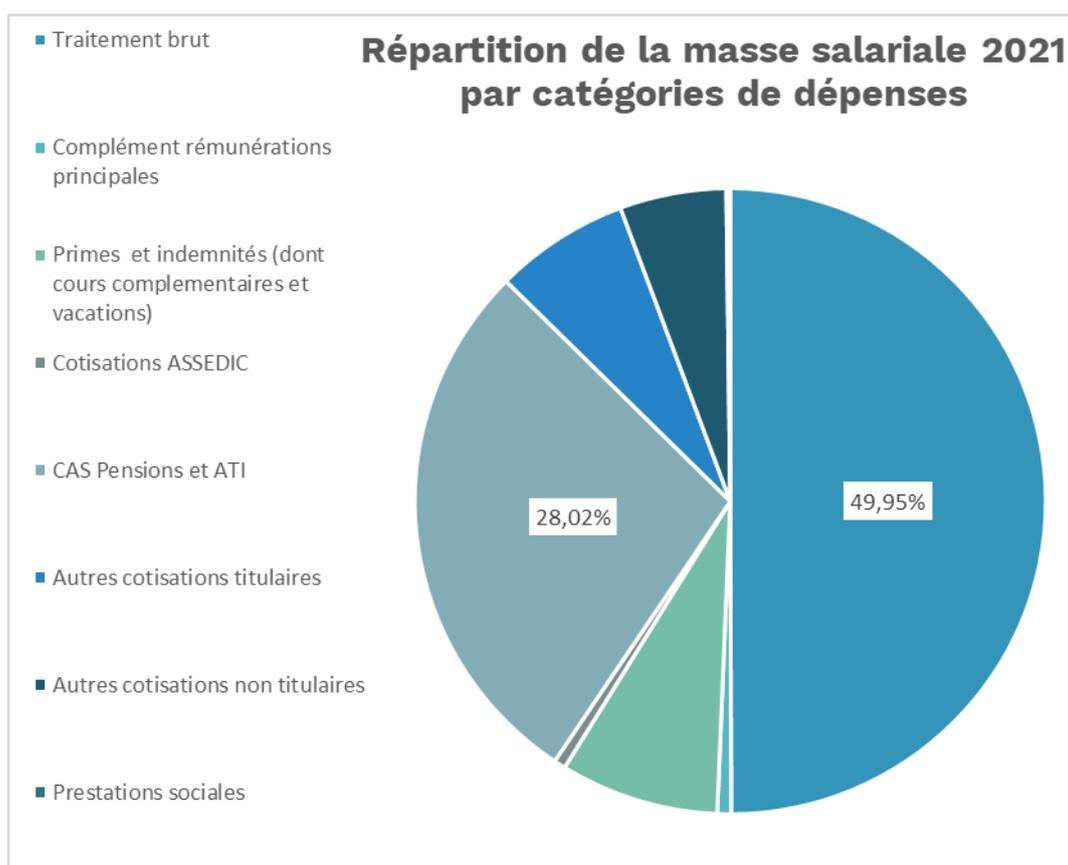


## V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

### LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES DE DÉPENSES

La moitié de la masse salariale est consacrée au traitement brut des personnels, titulaires et contractuels, de l'Université.

Les cotisations patronales pour CAS Pensions et ATI, qui visent les fonctionnaires, représentent 28% de la masse salariale 2021. Le taux 2021 de cotisation retraite (CAS Pensions) des personnels titulaires est de 74,28% et ATI de 0,32% soit 74,60% au total. Ce taux n'a pas évolué depuis 2013. La part du CAS Pensions et ATI est cette année en légère baisse, les cotisations Assedic et autres cotisations visant les personnels contractuels étant au contraire en augmentation.



Catégories	Part de l'élément 2021
Traitement brut	49,95%
Complément rémunérations principales	0,71%
Primes et indemnités (dont cours complémentaires et vacances)	8,14%
Cotisations ASSEDIC	0,60%
CAS Pensions et ATI	28,02%
Autres cotisations titulaires	6,92%
Autres cotisations non titulaires	5,46%
Prestations sociales	0,20%

Catégories	2020	2021	Part de l'élément 2021	Croissance 2020/2021
Traitement brut	82 888 391	84 372 982	49,95%	1,79%
Complément rémunérations principales	1 189 128	1 207 236	0,71%	1,52%
<i>dont SFT</i>	876 568	819 681	0,49%	-6,49%
Vacations administratives et techniques	935 857	968 616	0,57%	3,50%
Primes spécifiques et exceptionnelles	98 990	83 815	0,05%	-15,33%
Primes et indemnités enseignants	1 938 713	2 347 369	1,39%	21,08%
Primes et indemnités BIATSS	3 744 888	3 677 110	2,18%	-1,81%
Indemnités jurys et examens	43 018	81 961	0,05%	90,53%
Cours comp et vacances d'ens	5 638 803	5 894 553	3,49%	4,54%
Autres primes , indemnités et rémunérations accessoires	461 016	695 044	0,41%	50,76%
Cotisations ASSEDIC	955 207	1 008 115	0,60%	5,54%
CAS Pensions et ATI	47 155 916	47 329 986	28,02%	0,37%
Autres cotisations titulaires	11 595 864	11 692 993	6,92%	0,84%
Autres cotisations non titulaires	8 769 706	9 223 850	5,46%	5,18%
Prestations sociales	215 795	331 008	0,20%	53,39%
<i>dont Remboursement domicile travail</i>	104 400	94 011	0,06%	-9,95%
<i>dont Forfait Mobilité Durable</i>		15 318	0,01%	
<i>dont Traitement brut CLD</i>	103 523	129 821	0,08%	25,40%
<i>dont Rente Accidents du travail</i>	2 289	2 312	0,00%	1,02%
non catégorisé*	-2 335	-1 662	0,00%	
<b>Total Masse Salariale</b>	<b>165 628 954 €</b>	<b>168 912 977 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>1,98%</b>

\*La ligne non catégorisé vise principalement les régularisations de prélèvement à la source indu

Le montant dépensé au titre du Traitement Brut est relativement stable cette année. Au-delà du GVT, l'augmentation est principalement expliquée par les augmentations du SMIC et de l'INM minimum de traitement de la fonction publique. Le traitement brut de la population contractuelle augmente de plus de 6%, celui des titulaires restant stable. L'impact sur les cotisations patronales est identique.

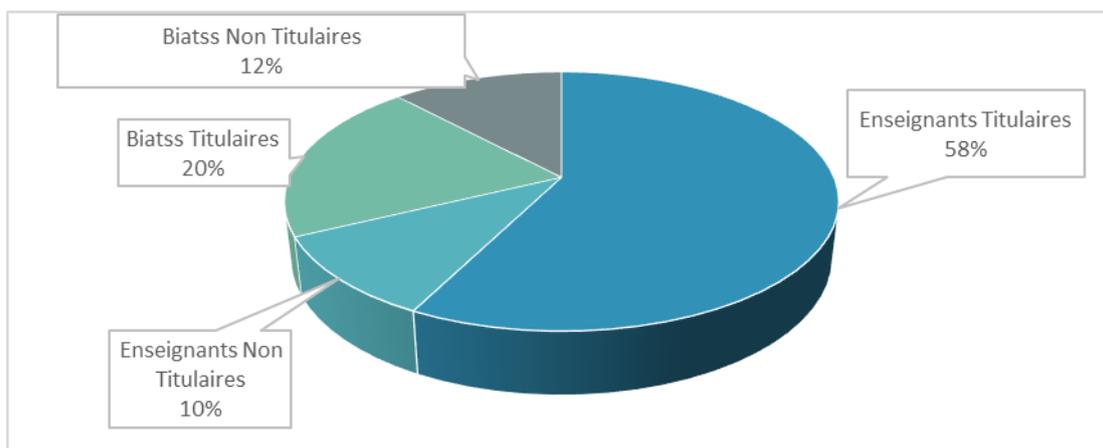
Le montant des indemnités augmente globalement de plus de 8% mais les variations sont très hétérogènes selon les typologies de primes et indemnités concernées (voir V.B.2 p. 108).

Les prestations sociales évoluent. Les remboursements domicile-travail, qui avaient beaucoup diminué en 2020 avec la crise sanitaire, continuent de baisser compte tenu de cette situation, du développement du télétravail et pour partie sûrement de la mise en place du forfait mobilité durable, entré en œuvre en 2020 et pour lequel la première paie a été réalisée en 2021.

## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE BIATSS ET EC

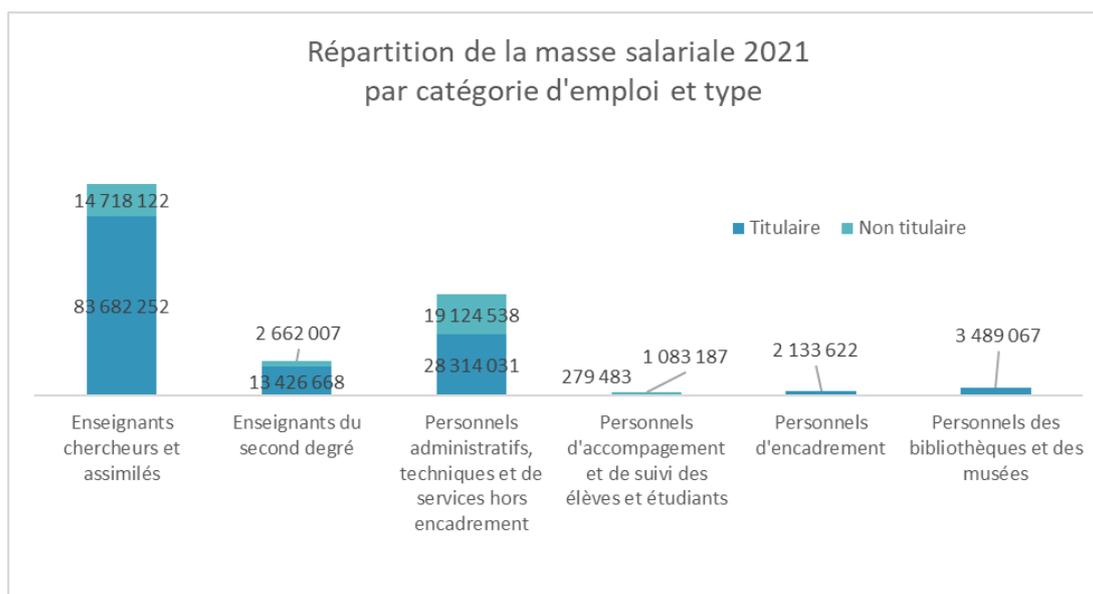
La masse salariale des Enseignants représente 68% de la masse salariale 2021 comme en 2020. La répartition de la masse salariale 2021 par population est assez stable par rapport à 2020. Une légère baisse de la part de la masse salariale des BIATSS titulaire peut être notée, en cohérence avec la diminution des effectifs de cette catégorie.

Répartition de la masse salariale 2021 Enseignants/Biatss		
Population	Statut	Montant
Enseignants	Titulaire	97 108 920
	Non Titulaire	17 376 757
Biatss	Titulaire	34 216 203
	Non Titulaire	20 201 569
Sans identification		9 527
<b>Total</b>		<b>168 912 976</b>



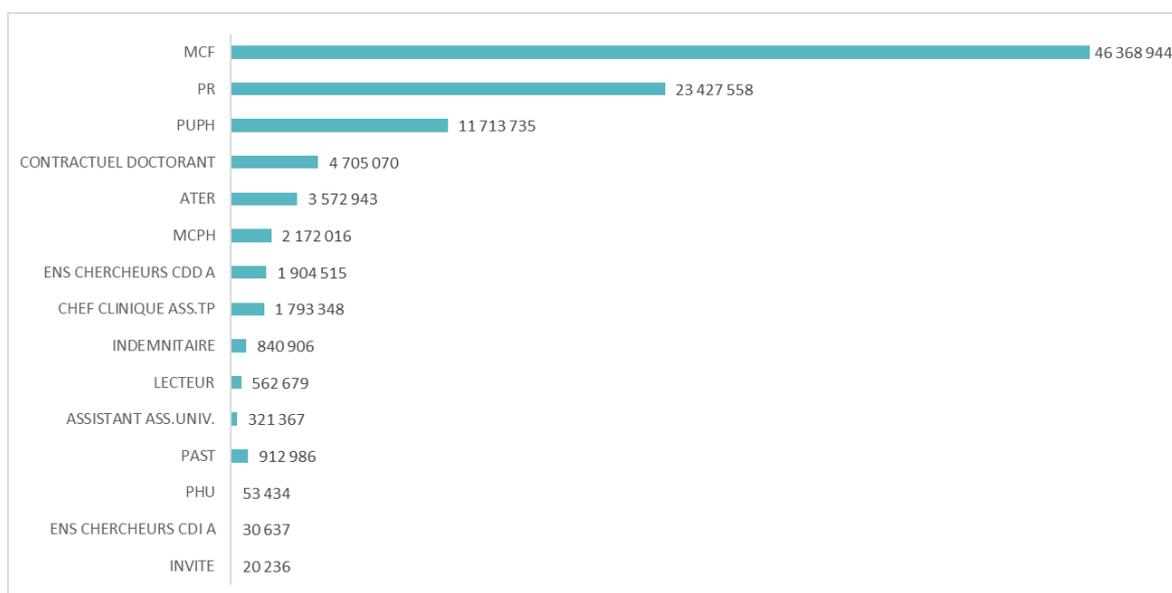
## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

Enseignants chercheurs et assimilés	98 400 374 €
Enseignants du second degré	16 088 675 €
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	47 438 569 €
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	1 362 670 €
Personnels d'encadrement	2 133 622 €
Personnels des bibliothèques et des musées	3 489 067 €



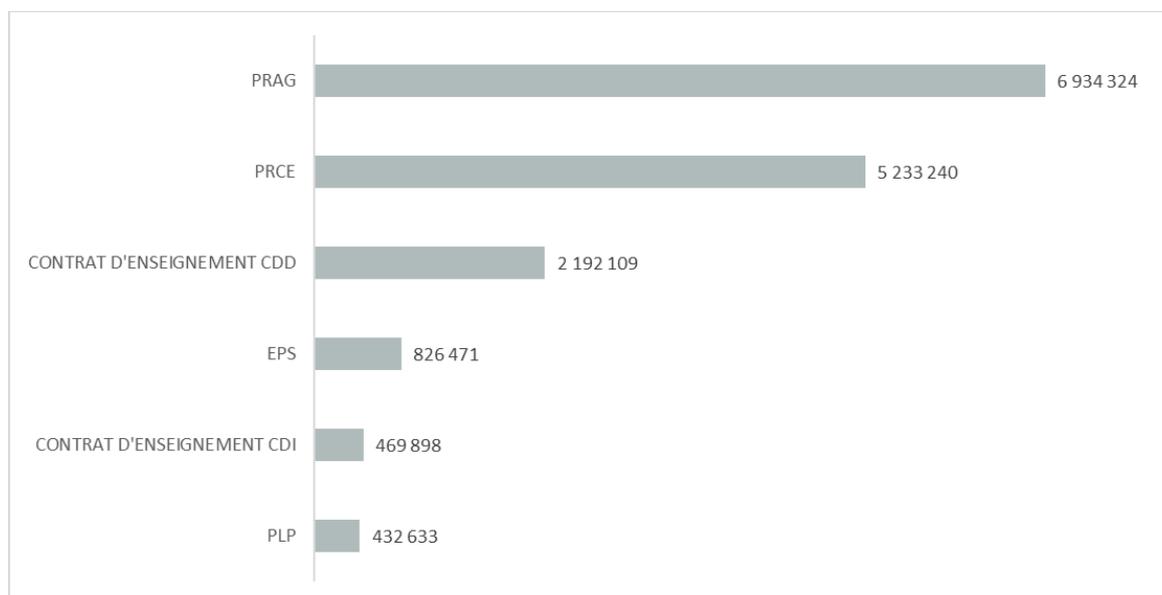
La masse salariale des contractuels augmente dans les différentes catégories d'emplois concernées entre 2020 et 2021.

## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE AU SEIN DES EC

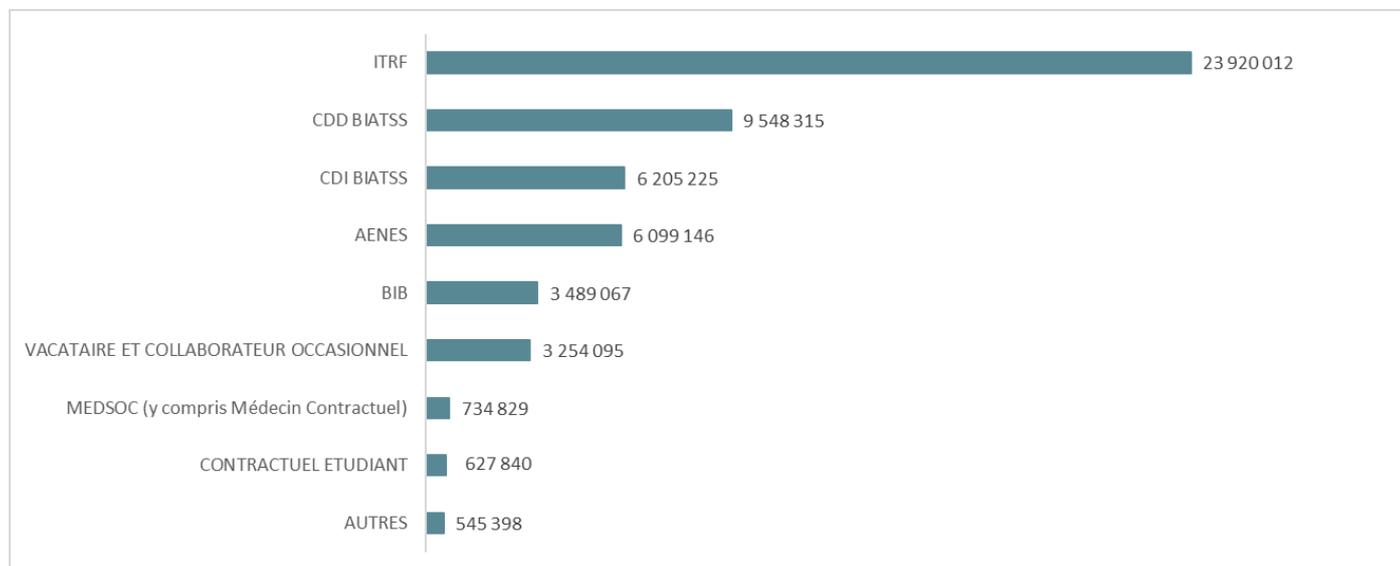


Chez les enseignants, la répartition 2021 est stable par rapport à celle de 2020

## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE AU SEIN DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ



## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE AU SEIN DES BIATSS



*Autres : emplois de direction, agents comptables, apprentis et congés formation*

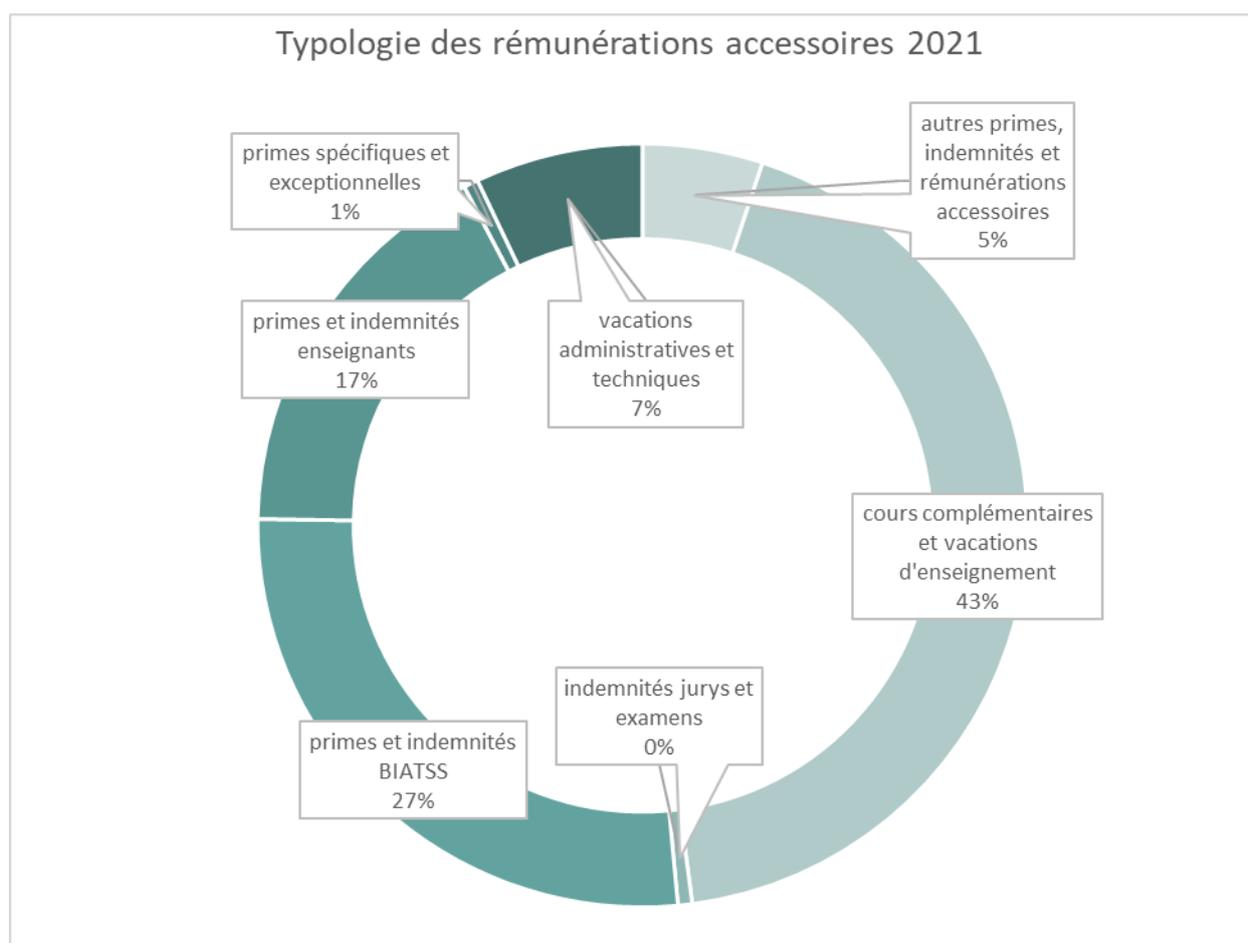
Ce classement est relativement stable par rapport à celui de 2020. La masse salariale de vacataires et des collaborateurs occasionnels diminue tandis que celle consacrée aux contrats étudiants augmente. En effet, depuis la crise sanitaire, une enveloppe complémentaire a été notifiée par le MESRI pour ces recrutements.

## V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Source OREMS

### V.B.1 LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Types de rémunérations accessoires	Montant 2021
autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	695 044 €
cours complémentaires et vacances d'enseignement	5 894 553 €
indemnités jurys et examens	81 961 €
primes et indemnités BIATSS	3 677 110 €
primes et indemnités enseignants	2 347 369 €
primes spécifiques et exceptionnelles	83 815 €
vacations administratives et techniques	968 616 €



---

## V.B.2 ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS

### ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

En 2020, 6 286 624€ avaient été dépensés au titre des primes et indemnités, 61,63% pour les Biatss et 38,37% pour les enseignants.

Le montant consacré à ces éléments de rémunération augmente de 598 676 euros en 2021, soit +9,52%. Pour mémoire, entre 2019 et 2020, l'enveloppe consacrée à ces primes et indemnités avait diminué de -2,94%.

Une amorce de rééquilibrage est constatée entre les populations cette année : 57,44% de cette enveloppe est consacrée aux Biatss, 42,56% aux enseignants.

Cette augmentation est principalement liée à l'augmentation de la PRES pour les EC et enseignants du second degré (+437 801 €) dans le cadre de la mise en œuvre de la LPR.

Le montant consacré à l'indemnité de rupture conventionnelle est triplé. Les indemnités de congés non pris augmentent également et pourraient s'expliquer par les reports de congés liés à la situation sanitaire de 2020. Au contraire, le versement de la GIPA a diminué de près de 37 000€ (voir focus ci-après). De même, l'IFSE est en diminution compte tenu de la baisse des effectifs BIATSS titulaires.

Les autres primes sont assez stables.

Le tableau fait également apparaître de nouvelles primes, en particulier :

- l'indemnité de fin de contrat, applicable aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021,
- la prime exceptionnelle Covid versée en 2021 au titre des activités exercées pendant le premier confinement en 2020.

IHTS et primes de l'article L954-2 du code de l'éducation existaient avant 2021 mais n'avaient pas été utilisées. Le recours à ces éléments de rémunération a visé des situations particulières.

		BIATSS	Enseignants	total
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	total	476 024	219 020	695 044
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-155 735	-328 241	-483 976
	GARANTIE POUVOIR D ACHAT	7 443	48 133	55 575
	H. SUP. 14 PREM. H.	359	0	359
	H. SUP. PLUS DE 14 H.	182	0	182
	IND. CONGE PAYE.	51 809	1 393	53 202
	IND. CONGES NON PRIS	107 820	0	107 820
	IND. FIN DE CONTRAT	8 605	0	8 605
	IND. RESPONS. REGISSEUR.	0	550	550
	IND. SPECIF. RUPT. CONV.	92 795	9 797	102 592
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSC	236 372	439 108	675 480
	JOURS CET A OPTION RAFP	4 678	0	4 678
	JOURS CET B OPTION RAFP	1 040	0	1 040
	JOURS CET C OPTION RAFP	1 575	0	1 575
	PR.INVENTION/ INT. BREVET	18 233	33 371	51 604
	PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	38 609	0	38 609
PRIME COVID	62 240	14 910	77 150	
indemnités jurys et examens	total	37 829	44 132	81 961
	AIDE DEROUL. EPR. - SUP.	22 854	6 327	29 181
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SCO.	120	5 674	5 794
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SUP.	14 855	32 131	46 987
primes et indemnités BIATSS	total	3 440 726	236 384	3 677 110
	COMPLEMENT INDEMNITAIRE	3 082	0	3 082
	GARANTIE INDEMNITAIRE	56 061	0	56 061
	I.F.S.E.	2 909 207	0	2 909 207
	IND SUJ SPECIALES CHARGES	0	234 402	234 402
	IND. ADM. ET TECHNICITE	467 445	1 982	469 427
	IND. CAISSE ET RESPONSAB.	4 932		4 932
primes et indemnités enseignants	total		2 347 369	2 347 369
	PR. EXCELLENCE SCIENTIF.	0	705 928	705 928
	PRIME D ADMINISTRATION	0	33 367	33 367
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	0	1 584 334	1 584 334
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	0	23 740	23 740
primes spécifiques et exceptionnelles	total	449	83 366	83 815
	IND. FORMATION CONTINUE	188	35 377	35 565
	IND.MEMBRE DE COMMISSION	0	48 985	48 985
	INDEMNITE DEGRESSIVE	262	-996	-735
<b>TOTAL</b>		<b>3 955 028</b>	<b>2 930 272</b>	<b>6 885 300</b>

### La GIPA (Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat)

Instaurée en 2008, la 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 hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Pour l'année 2021, la GIPA a été versée à 87 agents : 61 titulaires et 26 contractuels. En 2020, elle avait été versée à 217 agents. Cette diminution sensible des éligibles est liée :

- Pour les titulaires, à la mise en œuvre depuis 2018 du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) qui a conduit à la revalorisation de la plupart des grilles BIATSS
- Pour les contractuels à la mise en œuvre de la délibération n°2019-30 du 3 juin 2019 qui a approuvé une nouvelle rémunération des personnels BIATSS contractuels, CDD et CDI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le champ d'application de ces évolutions était limité aux BIATSS, ce qui explique que 78,16% des bénéficiaires 2021 soient des enseignants (44,70 % en 2020).

<b>TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2021</b>									
	<b>BIATSS</b>				<b>EC</b>				<b>TOTAL</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>	<b>EC</b>	<b>2nd degré</b>	<b>HU</b>	<b>Total</b>	
<b>Femmes</b>	3	0	3	<b>6</b>	19	1	1	<b>21</b>	<b>27</b>
<b>Hommes</b>	2	0	3	<b>5</b>	26	2	1	<b>29</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>61</b>

<b>NON-TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2021</b>						
	<b>BIATSS</b>				<b>EC</b>	<b>TOTAL</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>		
<b>Femmes</b>	2	0	2	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>Hommes</b>	1	1	2	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>26</b>

## V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

Sources KX 2021 et Siham

Ont été pris pour les calculs des salaires moyens et médians l'ensemble des effectifs détaillés dans la partie I. sur l'Emploi du présent rapport, ayant touché une rémunération sur la paie de décembre 2021 (hors apprentis, contractuels étudiants et vacataires).

 Attention, l'ensemble des salaires est pris en considération, en comptant toutes les primes, les temps partiels et incomplets, les décomptes de rappel etc...

Ainsi, les salaires moyens et médians sont à considérer prudemment, puisqu'ils prennent en compte des petits salaires de rappel de quelques euros mais également des salaires sur lesquels peuvent avoir été versées des primes exceptionnelles

La moyenne est calculée comme la somme des valeurs d'une série divisée par le nombre de valeurs dans cette série.

La médiane divise, quant à elle, la série étudiée en deux groupes égaux.

Le salaire moyen, correspondant à la moyenne de l'ensemble des salaires, est de 2919,10€ brut en 2021 et le salaire médian, tel que la moitié des agents gagne moins et l'autre moitié gagne plus, est de 2418,70€ brut en 2020. Le salaire médian est donc inférieur de 17% au salaire moyen. Le salaire moyen a augmenté de 42€ par rapport à 2020, tandis que le salaire médian à quant à lui baissé de 3€.

### Salaires bruts mensuels moyens et médians en fonction du sexe

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>FEMMES</b>	2 615,05 €	2 134,12 €
<b>HOMMES</b>	3 286,10 €	3 267,43 €

### Salaires bruts mensuels moyens et médians en fonction du statut :

#### Titulaires / Contractuels et BIATSS/EC

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>TITULAIRES</b>		
<b>EC</b>	4 497,51 €	4 427,41 €
<b>BIATSS</b>	2 524,01 €	2 237,08 €
<b>TOUS</b>	3 723,22 €	3 893,72 €
<b>NON TITULAIRES</b>		
<b>EC</b>	1 360,35 €	1 604,30 €
<b>BIATSS</b>	1 831,66 €	1 759,61 €
<b>TOUS</b>	1 606,63 €	1 703,80 €

## Salaires bruts mensuels moyens et médians en fonction du statut :

### Permanents et Non Permanents\*

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>AGENTS PERMANENTS</b>		
<b>FEMMES</b>	2 739,29 €	2 222,59 €
<b>HOMMES</b>	3 487,83 €	3 691,95 €
<b>TOUS</b>	3 077,69 €	2 693,65 €
<b>AGENTS NON PERMANENTS</b>		
<b>FEMMES</b>	1 455,74 €	1 676,06 €
<b>HOMMES</b>	1 480,85 €	1 771,31 €
<b>TOUS</b>	1 467,35 €	1 771,31 €

*\*Permanents : Titulaires et stagiaires ; BIATSS contractuels recrutés sur motif d'absence de corps de fonctionnaire ou de besoin permanent ou de fonctions/besoins qui le justifie ou de besoin d'un SAIC ; contractuels BIATSS, Enseignants et EC LRU ; associés MCF et PR ; ATER ; chefs de clinique ; assistants HU, chargés d'enseignement HU*

*Non Permanents : BIATSS contractuels sur motifs d'accroissement saisonnier d'activité et d'accroissement temporaire d'activité ; recrutés pour pourvoir temporairement un emploi vacant ; pour remplacement momentané d'un fonctionnaire ; contractuels chercheurs LRU, doctorants, lecteurs, praticiens HU (base effectifs hors apprentis et contractuels étudiants)*

## Salaires bruts mensuels moyens et médians en fonction de l'âge

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>18-24</b>	1 080,59 €	827,07 €
<b>25-29</b>	1 412,57 €	1 706,91 €
<b>30-34</b>	1 698,20 €	1 707,09 €
<b>35-39</b>	2 399,08 €	2 159,10 €
<b>40-44</b>	3 017,77 €	3 005,83 €
<b>45-49</b>	3 170,62 €	3 121,89 €
<b>50-54</b>	3 586,34 €	3 885,91 €
<b>55-59</b>	3 868,91 €	4 201,72 €
<b>60-64</b>	4 010,48 €	4 183,84 €
<b>65 et +</b>	5 199,57 €	5 286,16 €

**Salaires bruts mensuels moyens et médians en fonction de la catégorie, du grade et du statut**

	<b>SALAIRE MENSUEL MOYEN</b>	<b>SALAIRE MENSUEL MÉDIAN</b>
<b>CATÉGORIES A</b>		
<b>TITULAIRES</b>	4 349,41 €	4 280,48 €
<b>CONTRACTUELS</b>	1 651,34 €	1 771,31 €
<b>TOUS</b>	3 312,36 €	3 531,31 €
<b>CATÉGORIES B</b>		
<b>TITULAIRES</b>	2 420,54 €	2 430,55 €
<b>CONTRACTUELS</b>	1 620,47 €	1 683,87 €
<b>TOUS</b>	2 146,41 €	2 268,59 €
<b>CATÉGORIES C</b>		
<b>TITULAIRES</b>	1 974,42 €	1 987,51 €
<b>CONTRACTUELS</b>	1 419,79 €	1 579,49 €
<b>TOUS</b>	1 762,39 €	1 872,98 €

## V.D LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Source : KX 2021

En application de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, il doit être publié chaque année la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant du périmètre ministériel, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Pour l'année 2021, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'élève à 911 505,86€ (brut hors charges patronales), soit 1,01% des rémunérations brutes totales pour 2021

Somme des 10 plus hautes rémunérations	Nombre de bénéficiaires femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes
911 505,86 €	4	6

La méthodologie retenue est la suivante :

Agents pris en compte : tous les personnels, fonctionnaires et contractuels.

Rémunérations prises en compte : toutes les rémunérations brutes (rémunération principale, rémunérations accessoires, primes, cours complémentaires et vacances, prestations sociales).

Gestion des cotisations : les rémunérations brutes contiennent les cotisations salariales et sont hors cotisations patronales.

## V.E LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Sources : KX 2021 et BO/Siham

### Rémunération moyenne mensuelle de tous les personnels

#### Salaire brut : moyenne de l'année 2021 rapportée à un mois

Salaire brut mensuel 2021 : 2919,10€

Salaire brut mensuel 2021 Femmes : 2615,05€

Salaire brut mensuel 2021 Hommes : 3286,10€

#### Salaire net : moyenne de l'année 2021 rapportée à un mois

Salaire net mensuel 2021 : 2156,03€

Salaire net mensuel 2021 Femmes : 1948,13€

Salaire net mensuel 2021 Hommes : 2383,41€

### Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par sexe

#### Moyenne de l'année 2021 rapportée à un mois

Population concernée : BIATSS titulaires et contractuels (hors apprentis et contractuels étudiants)

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>A</b>	1 870,73 €	2 082,81 €	<b>1 958,37 €</b>
<b>B</b>	1 417,36 €	1 530,18 €	<b>1 458,55 €</b>
<b>C</b>	1 239,46 €	1 271,56 €	<b>1 245,99 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 534,64 €</b>	<b>1 801,47 €</b>	<b>1 623,58 €</b>

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Contractuels</b>	<b>A</b>	1 561,35 €	1 781,69 €	<b>1 655,22 €</b>
	<b>B</b>	1 194,78 €	1 301,64 €	<b>1 232,32 €</b>
	<b>C</b>	1 075,33 €	1 147,91 €	<b>1 090,81 €</b>
<b>Titulaires</b>	<b>A</b>	2 553,50 €	2 877,44 €	<b>2 677,56 €</b>
	<b>B</b>	1 751,22 €	1 827,30 €	<b>1 780,48 €</b>
	<b>C</b>	1 551,84 €	1 554,18 €	<b>1 552,27 €</b>
<b>SALAIRE MOYEN NET BIATSS</b>		<b>1 534,64 €</b>	<b>1 801,47 €</b>	<b>1 623,58 €</b>

## Régime indemnitaire : primes mensuelles moyennes brutes (BIATSS et EC) en fonction du sexe

*Ne sont pris en compte que les agents ayant eu des primes en 2021*

	<b>PRIMES MENSUELLES MOYENNES BRUTES</b>
<b>FEMMES</b>	283,63 €
<b>HOMMES</b>	299,32 €
<b>ENSEMBLE</b>	290,67 €

## Taux de féminisation de la PEDR sur les 5 dernières années, en fonction des statuts

<b>2017</b>	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	39%	23%	<b>30%</b>
<b>HOMMES</b>	61%	77%	<b>70%</b>
<b>2018</b>	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	43%	29%	<b>36%</b>
<b>HOMMES</b>	57%	71%	<b>64%</b>
<b>2019</b>	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	43%	30%	<b>37%</b>
<b>HOMMES</b>	57%	70%	<b>63%</b>
<b>2020</b>	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	40%	28%	<b>35%</b>
<b>HOMMES</b>	60%	72%	<b>65%</b>
<b>2021</b>	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	37%	32%	<b>35%</b>
<b>HOMMES</b>	63%	68%	<b>65%</b>

# VI- LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## VI.A LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS

Sources : DRH/ Service des Affaires Transversales et de l'Action Sociale : Enquête accidents du travail et maladies professionnelles 2021

### VI.A.1 LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

#### EC : Nombre d'accidents de travail stricto sensu (hors mission et trajet)

	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	1	2	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	1	0	1
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	1	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	1	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	0	90	0	4

#### EC : Nombre d'accidents de mission

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission	0	0	0	0

## EC : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	2	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	32	0	0	0

## EC : Nombre d'accidents titulaires et non-titulaires selon l'âge

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET PLUS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sensu	0	0	3	3	0	0
accidents de mission	0	0	0	0	1	0
accidents de trajet	0	0	1	2	1	0

## VI.A.2 LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G)

### BIATSS TECH : Nombre d'accidents de travail stricto sensu (hors mission et trajet)

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	3	1	2	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	2	0	3
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	1	2	0	3
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	2	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	0	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	1
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	39	22	0	145

## BIATSS TECH : Nombre d'accidents de mission

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	0	0	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission	0	0	0	0

## BIATSS TECH : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	0	0	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	0	0	0	0

## BIATSS TECH : Nombre d'accidents titulaires et non-titulaires selon l'âge

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET PLUS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sensu	0	1	2	3	5	3
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	0	1	0	0	0	0

## VI.A.3 LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J)

### BIATSS ADM : Nombre d'accidents de travail stricto sensu (hors mission et trajet)

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	0	0	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	0	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	1	0	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	13	0	22	0

### BIATSS ADM : Nombre d'accidents de mission

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission	0	0	0	0

### BIATSS ADM : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2	0	1	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	2	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	1	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	162	0	0	0

## BIATSS ADM: Nombre d'accidents titulaires et non-titulaires selon l'âge

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET PLUS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sensu	0	1	2	0	2	0
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	0	0	2	0	2	0

## VI.A.4 TYPOLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale)

### Causes des accidents du travail

	SANS ARRET DE TRAVAIL		AVEC ARRET DE TRAVAIL		NOMBRE DE JOURS D'ARRET	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Chute de personne	8	1	5	3	214	176
Manutention manuelle	1	1	1	4	83	34
Accident de la voie publique	2	1	0	0	0	0
Contact, exposition	1	1	0	0	0	0
Heurt	1	3	1	0	22	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0
Projection	0	1	0	0	0	0
Agression	0	0	0	0	0	0
Agissement sexiste	0	0	0	0	0	0
Situation traumatique	0	0	0	0	0	0
Acte suicidaire	0	0	0	0	0	0
Autre	0	0	0	0	0	0

## Nature des lésions suite à accident du travail

Amputation	0
Brûlure	0
Cervicalgie	2
Commotion	0
Contusion	6
Corps étranger	0
Ecrasement	0
Electrisation	0
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	17
Fracture	3
Infection	0
Intoxication	0
Lésions multiples	5
Lumbago ou sciatique	1
Plaie, piquûre	1
Traumatisme crânien	0
Lésions non définies	0
Traumatisme ou lésion psychologique	0
Autre	0

### VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Nous ne comptabilisons pas de maladie professionnelle au titre de l'année 2021.

## VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Source : BO/SIHAM

### VI.B.1 LES ABSENCES POUR MALADIE

#### Nombre de jours d'absence par type de congé et par statut

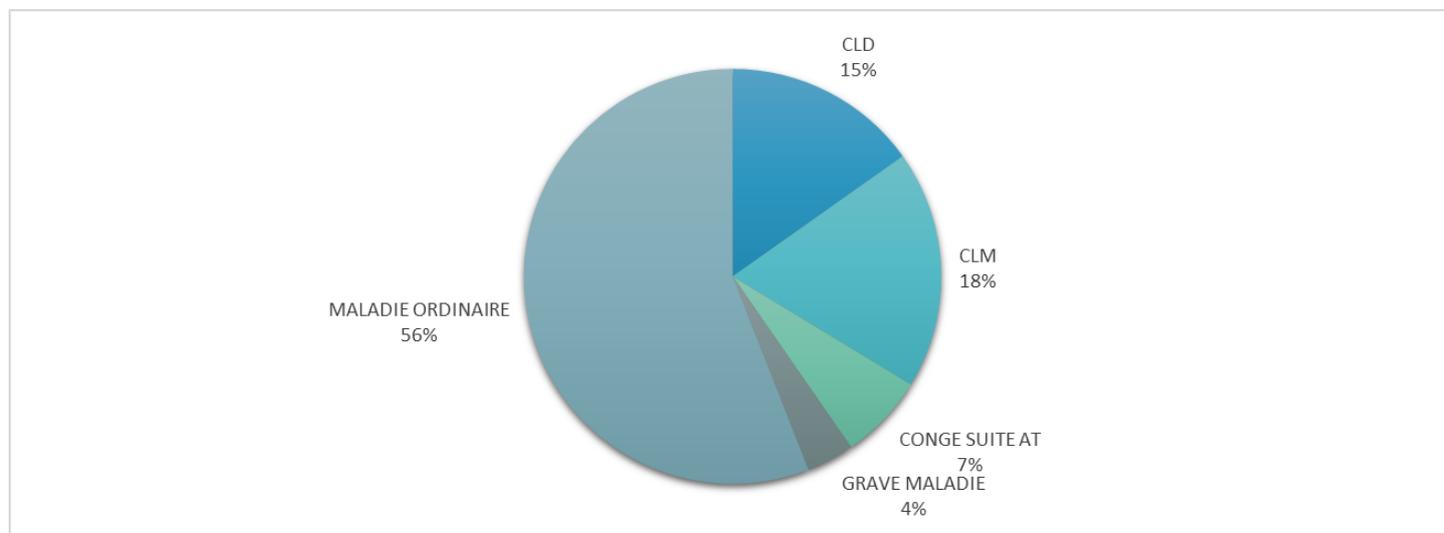
Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2021 est en hausse par rapport à 2020 : +1357 jours, soit un pourcentage de hausse de plus de 9%.

	BIATSS		Total BIATSS	Enseignant		Total Enseignant	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
CLD		1 674	1 674		730	730	2 404
CLM		2 225	2 225		719	719	2 944
CONGE SUITE AT	237	696	933		124	124	1 057
GRAVE MALADIE	586		586				586
MALADIE ORDINAIRE	1 764	4 200	5 964	389	2 513	2 902	8 866
Total général	2 587	8 795	11 382	389	4 086	4 475	15 857

#### Répartition du nombre de jours d'absence par type de congé

La maladie ordinaire représente plus de la moitié des jours d'arrêts de travail. Elle est en hausse de 7 points par rapport à 2020.

Les jours d'arrêts suite à accident du travail sont en baisse de 10 points, tandis que les CLM et les graves maladies sont en hausse de respectivement 7 et 4 points par rapport à 2020.



#### Nombre d'arrêts de travail par type de congé et statut

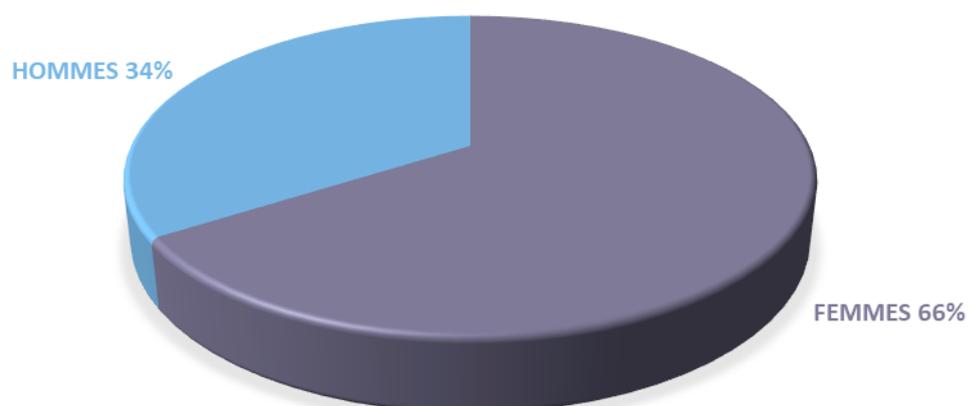
	BIATSS		Total BIATSS	Enseignant		Total Enseignant	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
CLD		5	5		2	2	7
CLM		9	9		4	4	13
CONGE SUITE AT	4	11	15		2	2	17
GRAVE MALADIE	3		3				3
MALADIE ORDINAIRE	108	217	325	23	120	143	468
<b>Total général</b>	<b>115</b>	<b>242</b>	<b>357</b>	<b>23</b>	<b>128</b>	<b>151</b>	<b>508</b>

### Nombre de jours d'absence par sexe

Étiquettes de lignes	BIATSS		Total BIATSS	Enseignant		Total Enseignant	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
CLD	1 674		1 674	730		730	2 404
CLM	1 041	1 184	2 225	582	137	719	2 944
CONGE SUITE AT	781	152	933	32	92	124	1 057
GRAVE MALADIE	478	108	586				586
MALADIE ORDINAIRE	4 155	1 809	5 964	1 955	947	2 902	8 866
<b>Total général</b>	<b>8 129</b>	<b>3 253</b>	<b>11 382</b>	<b>3 299</b>	<b>1 176</b>	<b>4 475</b>	<b>15 857</b>

### Répartition du nombre d'arrêts de travail par sexe

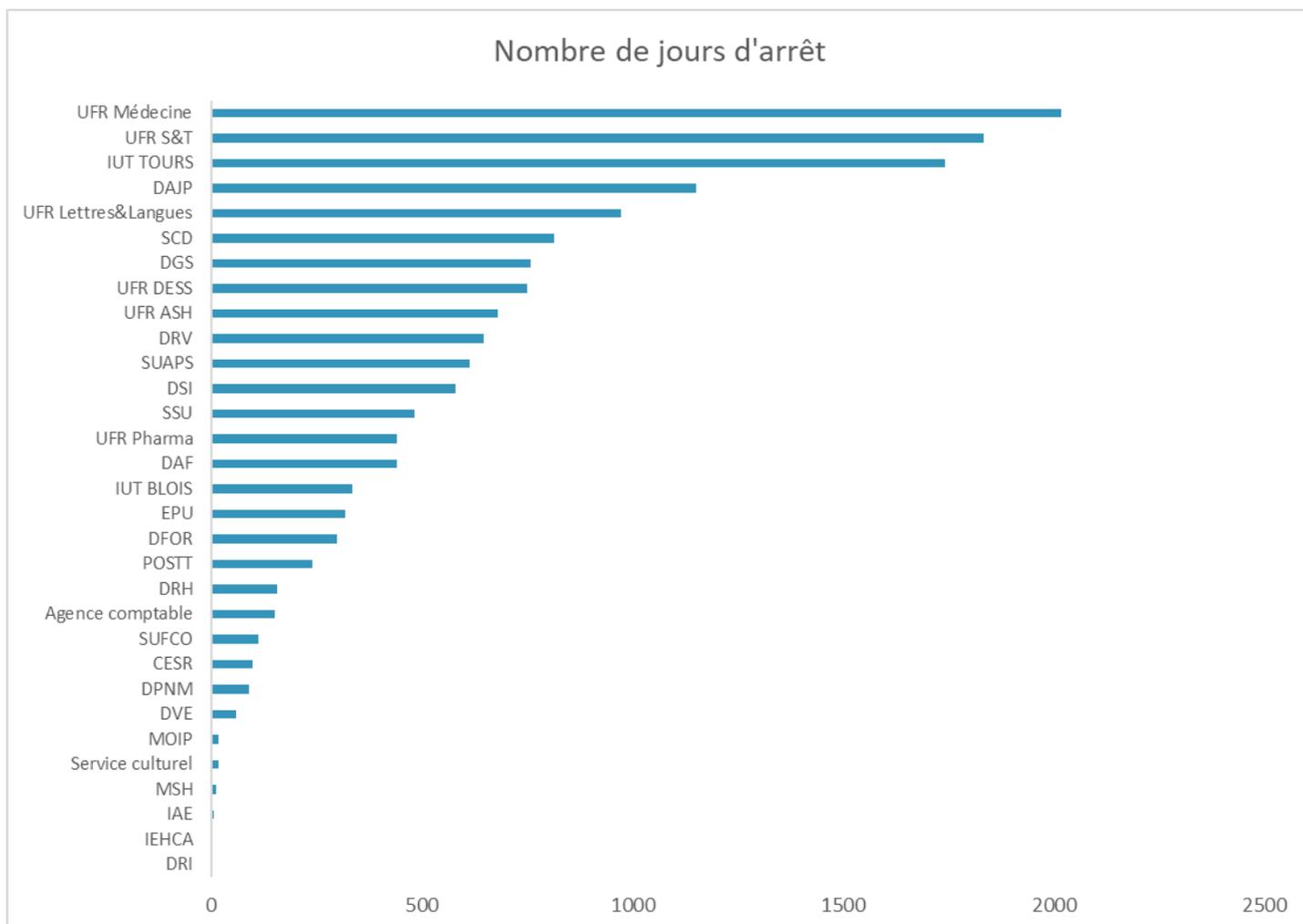
Alors que la répartition des effectifs de l'Université est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (46% d'hommes pour 54% de femmes), on note comme l'an dernier, que près de trois quarts des arrêts de travail concernent les femmes.

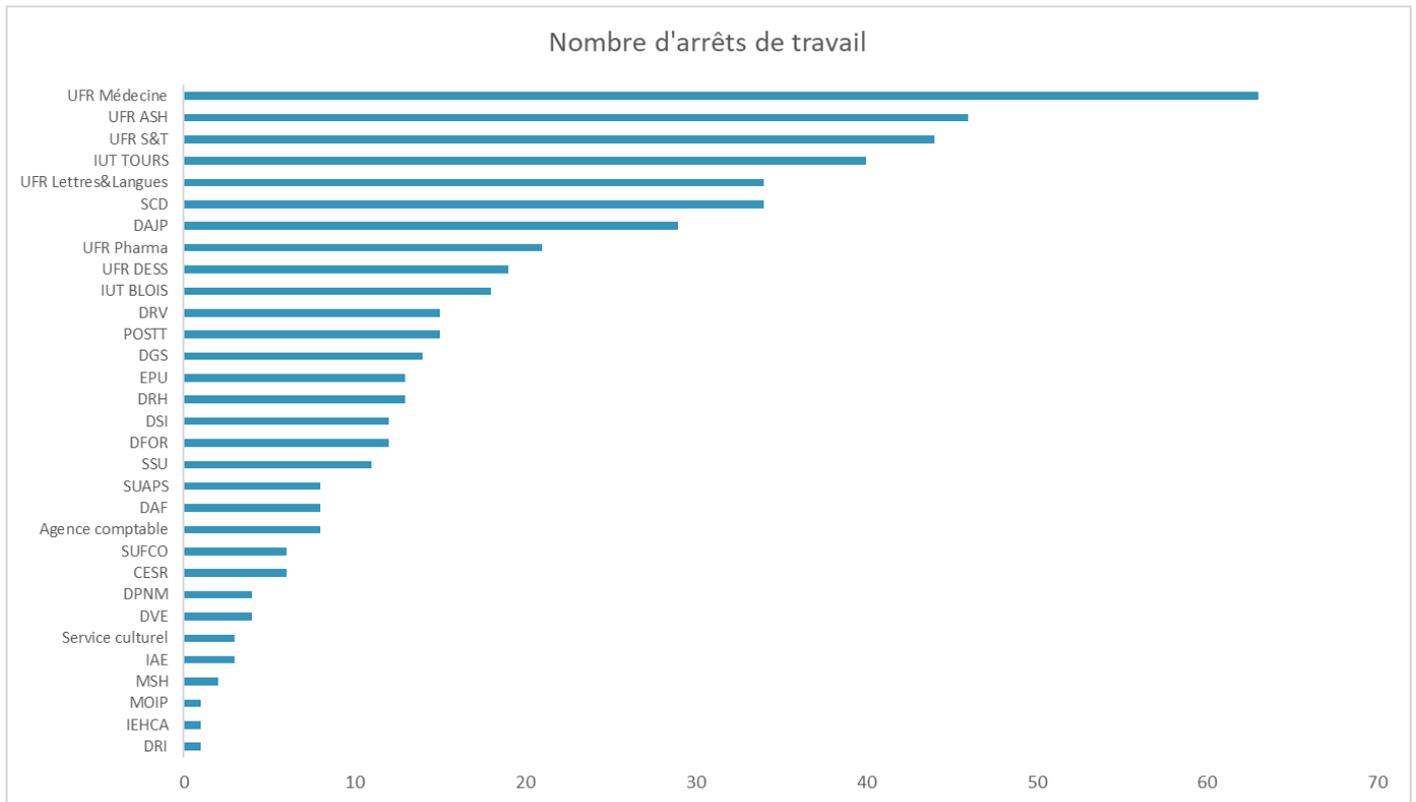


## VI.B.2 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours d'arrêt		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		15	15		230	230
Congé de présence parentale	1		1	365		365
Congé pour adoption	1	1	2	52	41	93
Congé maternité	26		26	2 678		2 678
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>3 095</b>	<b>271</b>	<b>3 366</b>

## VI.B.3 LA RÉPARTITION DES ABSENCES PAR AFFECTATION





## VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS

	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS			NOMBRE DE JOURS		
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS
<b>Congé bonifié</b>	2		2	92		92
<b>Congés pour recherches ou conversions théma.</b>		1	1		122	122
<b>CRCT au titre d'une section CNU</b>	2	2	4	83	303	386
<b>CRCT au titre de l'établissement</b>	9	8	17	964	1 090	2 054
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>1 139</b>	<b>1 515</b>	<b>2 654</b>

## VI.C LES SIGNALEMENTS DÉCRET N°2020-256 DU 13 MARS 2020

*Source : DAJP*

En vertu du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

En ce qui concerne l'Université, ceci se traduit par la saisine de la commission d'écoute.

- 3 dossiers nouveaux ont été ouverts en 2021 ;

- 2 de ces dossiers ont été ouverts par des femmes pour harcèlement moral.
  - Dans l'un des cas, l'agent a été orienté vers des professionnels et une médiation a été organisée ;
  - Dans l'autre cas, l'agent a été orienté vers des professionnels.
- Le 3e dossier concerne un homme et a été ouvert pour harcèlement moral. Aucune mesure n'a été prise.

## VI.D LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Sources : PEPSS, DRH/Action Sociale, Mission Egalité

### VI.D.1 LE SERVICE PEPSS

Le service PrEvention Protection Santé Sécurité, rattaché à la Direction Générale des Services s'occupe de la prévention des risques, de la protection ainsi que de la santé au travail.

Il est composé d'un responsable, d'une assistante, d'un chargé de prévention des risques, d'un chargé de sécurité incendie et d'un chargé de protection.

### VI.D.2 LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

#### Le personnel

Le Pôle santé au travail comprend un médecin de prévention (0,8 ETP), une psychologue du travail (1 ETP) ainsi qu'une assistante médicale (1 ETP).

#### Le suivi médical

- Nombre de convocations envoyées : 356
- Nombre de visites réalisées suite aux convocations : 280
- Taux de réponses aux convocations : 78,65 %

## NOMBRE DE VISITES EN SURVEILLANCE MEDICALES PARTICULIERES REALISEES : 181

### Répartition par risques (RI, bio, chimique, etc.)

TYPES DE RISQUES	NOMBRE D'AGENTS
CMR catégorie 1 ou 2	59
Rayonnements ionisants	13
Agents biologiques groupe 2	2
Agents biologiques groupes 3 et 4	26
Habilitations électriques	23
Risque de chute	2

### Répartition par caractéristiques (RQTH, enceinte, etc.)

TYPES DE SITUATIONS	NOMBRE D'AGENTS
RQTH	43
Femme enceinte	4
Reprise après CLM, CLD ou accident du travail	1
Souffrant de pathologie particulière	6
Pension d'invalidité	2

## NOMBRE ET NATURE DES VISITES

<b>INITIALE</b>		42
<b>PÉRIODIQUE</b>		106
<b>A LA DEMANDE</b>	De l'agent	60
	Du médecin du travail	6
<b>PRÉ-REPRISE</b>	Demandée par agent	10
	Demandée par médecin conseil	1
<b>REPRISE</b>	Après AT	2
	Après CLM, CLD, CGM, DO	1
	Après maladie ordinaire	43
	Après maternité	9

- Nombre de vaccinations : 12
- Nombres d'examens complémentaires prescrits : 54
- Nombres d'examens complémentaires réalisés : 33
- Taux de réponse aux examens complémentaires : 61,11 %
- Taux de couverture des agents par un médecin de prévention : 100 %
- Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention :

	HOMMES	FEMMES
Demande de visites spontanées au médecin de prévention	19	34
Part des visites spontanées sur la totalité des agents de l'Université	1,49%	2,20%

- Nombre d'actes de violence physique envers le personnel :

Envers le personnel et émanant du personnel : 0.

Envers le personnel et émanant des usagers : 0.

## VI.D.3 LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE

La Direction des Ressources Humaines et, plus précisément le Service des Affaires Transversales et Sociales contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique sociale de L'université de Tours.

L'action sociale de L'université de Tours se formalise par des champs d'intervention diversifiés. Outre les aides proposées à titre obligatoires (PIM -prestations interministérielles pour les centres aérés, les séjours linguistiques ou encore la restauration), L'université de Tours a souhaité mettre en place une politique sociale qui tient compte des besoins de ses personnels (ASIU- actions sociales d'initiation universitaire comme la prime naissance, l'aide à la pratique d'activités sportives ou encore l'allocation d'enseignement supérieur à destination des enfants des personnels).

En cas de difficultés passagères, l'action sociale accompagne aussi les personnels pour une demande d'aide ou de secours d'urgence.

Par ailleurs, L'université de Tours propose à ses personnels un accompagnement pluridisciplinaire qui comporte notamment un volet accompagnement social. La pluralité des référents a pour objectif principal d'asseoir un accompagnement professionnel qui allie anticipation, réactivité et écoute bienveillante, à une collaboration pluridisciplinaire au sein de l'équipe accompagnante. Cette équipe pluridisciplinaire est composée de l'assistante sociale des personnels, du médecin de prévention, d'une psychologue du travail, de la correspondante handicap des personnels et de la gestionnaire de l'action sociale.

2021 fut une année encore marquée par la crise sanitaire et ses conséquences sociales. Forte de son équipe pluridisciplinaire chargée de l'accompagnement des personnels, l'université de Tours a poursuivi son action sociale que la crise a peut-être contribué à mieux faire connaître auprès des agents. Très sollicité, le service social a ainsi répondu à des demandes plus nombreuses et a pu proposer une nouvelle prestation exceptionnelle pour répondre aux difficultés matérielles liées aux dépenses énergétiques des agents en télétravail.

---

## VI.D.4 LA MISSION ÉGALITÉ

L'Université de Tours mène une politique favorable à l'égalité professionnelle, à la mixité des études et à la lutte contre les violences et les discriminations.

Les données statistiques de la répartition par sexe des enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, et des personnels administratifs, dans les différentes catégories, attestent du chemin fait et restant à faire pour atteindre la parité entre les femmes et les hommes.

Le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été adopté en 2021.

La Mission égalité et la Direction des Ressources Humaines ont mené des actions de sensibilisation et de promotion de l'égalité entre les personnels. Ainsi, au cours de l'année, une demi-journée de sensibilisation des comités de sélection aux stéréotypes lors des opérations de recrutement a été proposée, une attention particulière a été portée sur la rédaction plus inclusive des offres d'emploi, une visibilité et une lisibilité plus grandes des campagnes de promotion a été travaillée et retranscrite dans les lignes directrices de gestion des ressources humaines. Des formations ont aussi été organisées à destination des correspondantes et correspondants égalité nouvellement nommé.es et seront prochainement organisées pour tous les personnels.

## VI.D.5 LA MISSION HANDICAP

Par la politique inclusive qu'elle conduit depuis de nombreuses années, L'Université de Tours assure l'accueil, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La Correspondante Handicap collabore, dans une approche pluridisciplinaire, avec tous les personnels dédiés à l'accompagnement du handicap : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale, services PEPSS et affaires transversales. Avec deux vice-présidents dédiés au handicap (l'un pour les étudiants, l'autre pour les personnels), la Mission Handicap promeut aussi la collaboration avec le Service de Santé Universitaire et les Écoles Doctorales.

Disposant d'une convention avec le Fonds d'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction publique depuis janvier 2021, l'Université de Tours met en place de nombreux dispositifs pour venir en soutien des composantes et services. Au total, au travers de cette convention, ce sont 21 personnes qui ont été accompagnées dans le maintien dans l'emploi avec des situations individuelles très différentes et pour lesquelles des aides ont été sollicitées auprès du FIPHFP au travers de cette convention.

Au-delà de la convention FIPHFP, ce sont de nombreux agents BOE qui ont été soutenus et qui ont bénéficié d'un accompagnement humain ou d'aménagement des conditions de travail sans que des moyens financiers soient alloués mais pour lesquels les différents acteurs de l'accompagnement de personnes BOE ont été mobilisées tout au long de l'année. Ainsi, ce sont 40 accompagnements initiés en 2020 qui ont pris fin en 2021, 23 accompagnements démarrés et terminés en 2021, 4 accompagnements depuis 2020 qui devraient se terminer en 2022, et 17 accompagnements initiés en 2021 qui se poursuivent en 2022.

---

Par ailleurs, il est important de noter des délais d'instruction des demandes de RQTH ou de renouvellement qui sont allés jusqu'à 10 mois en 2021 et qui ont différé d'autant les possibilités d'intervention de la mission handicap.

## **VI.D.6 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION**

- 2 conseillers préventions sont désignés au sein de l'établissement
  - 57 assistants de préventions sont désignés pour les unités de travail.
- ⇒ Ces personnels ont tous bénéficié d'une formation dédiée

A ces personnels s'ajoutent :

- L'inspectrice Santé Sécurité au Travail (ISST)
- Le Service de Santé Universitaire (SSU)
- Les Equipiers de Première Intervention (EPI)
- Les sauveteurs secouristes et formateurs internes (SST)
- Les agents et étudiants formés PSC1 et GQS
- Les Personnes Compétentes en Radioprotection (PCRs)
- Le service Formation et concours de la DRH

## VI.E LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

*Sources : DRH/Action Sociale, PEPSS : Bilan Santé et Sécurité au travail dans l'enseignement supérieur et la recherche*

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est présidé par Madame Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations

Il est composé de 3 représentants de l'administration, de 9 représentants titulaires du personnel et de 9 représentants suppléants du personnel.

Sur l'année civile 2021, le CHSCT s'est réuni à 9 reprises.

L'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail a assisté à 1 de ces 9 réunions.

Le rapport écrit faisant bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sont soumis chaque année au CHSCT, communiqués au CT et au CA.

Le CHSCT procède régulièrement à la visite des services relevant de son champ de compétence.

Le CHSCT est consulté sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, et notamment sur les règlements et les consignes en matière d'hygiène et de sécurité, sur les projets de construction ou d'aménagement de locaux ainsi que sur les projets d'introduction de nouvelles technologies.

Le CHSCT prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

Il participe à la préparation des actions de formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité et veille à leur mise en œuvre.

## VI.F LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION

Sources : PEPSS

- Des registres de santé et sécurité au travail (SST) sont mis en place dans l'établissement et sont accessibles aux agents et usagers.

Les modalités d'accès aux registres SST ont été arrêtées en lien avec le CHSCT.

Au cours de l'année 2021, on note 18 signalements effectués dans les registres SST

=> il convient de noter que ce chiffre est très faible en raison de la crise sanitaires et de la non présence des étudiants pendant cette année universitaire.

Des réponses ont été apportées à l'ensemble de ces signalements.

- Un registre pour le signalement des dangers graves et imminents (SDGI) est également mis en place au sein de l'Université.

Les modalités d'accès aux registres SDGI ont été arrêtées en lien avec le CHSCT.

Pour l'année 2021, aucun signalement de danger grave et imminent n'a été recensé, aucun droit de retrait n'a été invoqué par les agents et aucune reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur n'a été recensée.

- Le Document unique d'évaluation des risques (DUER) :

=> 63 Unités de travail ont réalisé un inventaire de l'évaluation a priori des risques

=> 63 DUER ont été mis à jour au cours de l'année 2021

=> 6 DUER intègrent un volet RPS

- Des plans de prévention écrits sont établis lors des travaux réalisés par une entreprise extérieure.

- Des fiches d'exposition collectives propres aux services concernés sont rédigées : on compte 26 fiches au sein de l'Université

## VII- L' ORGANISATION DU TRAVAIL ET L' AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## VII.A LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL

Sources : Cadre de travail, Ohris

Les modalités de service et de congés des personnels à L'Université sont déterminées par le cadre de travail des personnels, adopté en Conseil d'Administration du 6 mai 2019. Il s'applique à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels.

Pour les personnels BIATSS :

Temps de travail hebdomadaire :

La durée hebdomadaire du travail effectif est fixée de la manière suivante :

> 37h30 incluant une pause de 20 minutes par jour, soit 35h50 de temps travaillé.

> 39h10 incluant une pause de 20 minutes par jour, ouvrant droit à 9 jours de RTT, soit 37h30 de temps travaillé.

Pour le SCD :

> 38h00 incluant une pause de 20 minutes par jour, soit 36h20 de temps travaillé.

> 39h40 incluant une pause de 20 minutes par jour, ouvrant droit à 9 jours de RTT, soit 38h00 de temps travaillé.

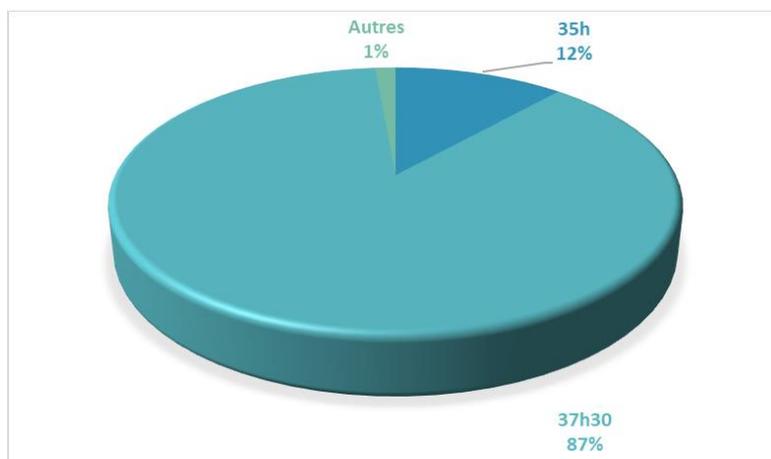
Rythme de travail

Le cycle hebdomadaire de travail des personnels travaillant à plein temps est organisé sur 5 jours selon les modalités suivantes : - L'horaire de travail ne peut débuter avant 7h30 ni se poursuivre après 19h00, sauf activités spécifiques. - Des plages mobiles encadrent les plages fixes :

Plages fixes	Plages mobiles
9h30-12h00	7h30-9h30
14h00-16h00	12h00-14h00
	16h00-19h00

L'application de gestion du temps Ohris s'est étendue en 2021 à 1592 agents (contre seulement 820 utilisateurs en 2020).

Le découpage des cycles de travail s'effectue de la manière suivante :



## VII.B LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

Source BO/Siham

### Temps partiel

L'agent public à temps partiel est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

Le temps partiel s'oppose au temps plein : l'agent à temps plein travaille 35 heures, alors que l'agent à temps partiel choisit de travailler moins de 35 heures.

Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est accordé si les nécessités de service le permettent, c'est-à-dire sur autorisation, ou *de droit*, c'est-à-dire qu'il ne peut pas être refusé par l'administration.

Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps plein (par exemple, 80 %).

Lorsqu'il est soumis aux nécessités de service, le temps partiel peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

S'il est de droit, il peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % d'un temps plein.

### Temps non complet ou incomplet

Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

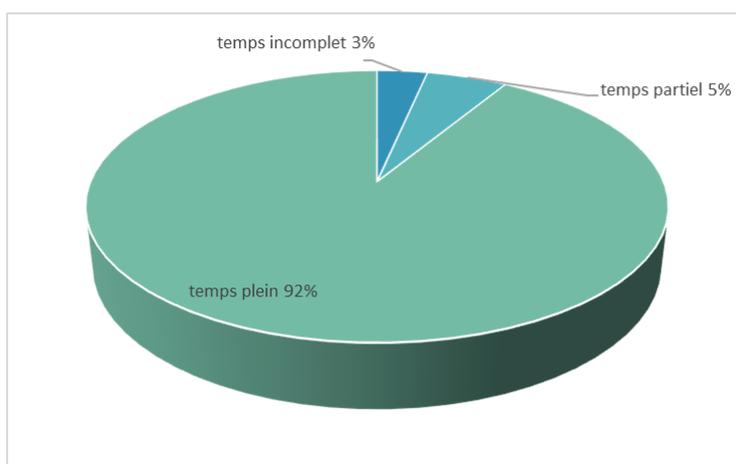
À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

Dans la FPE, les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée maximale de 70 % d'un temps complet sont occupées par des agents contractuels. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

## VII.B.1 RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

	F	H	TOUS
<b>temps incomplet</b>	58	30	88
<b>temps partiel</b>	123	18	141
<b>temps plein</b>	1260	1156	2416
<b>TOTAL</b>	<b>1441</b>	<b>1204</b>	<b>2645</b>



### Répartition par quotité au sein des temps plein, temps partiel et temps incomplet

Les temps partiels et incomplets sont occupés à plus de 79% par des femmes.

Les temps partiel et incomplets à 80% représentent 54% de l'ensemble des temps des temps partiels et non complets.

	F	H	TOUS
<b>10%</b>	1		1
<b>20%</b>	2	1	3
<b>30%</b>	1		1
<b>40%</b>	5		5
<b>50%</b>	28	28	56
<b>60%</b>	8	4	12
<b>70%</b>	1	1	2
<b>80%</b>	108	13	121
<b>90%</b>	19	4	23
<b>100%</b>	1258	1138	2396
<b>TOTAL</b>	<b>1431</b>	<b>1189</b>	<b>2620</b>

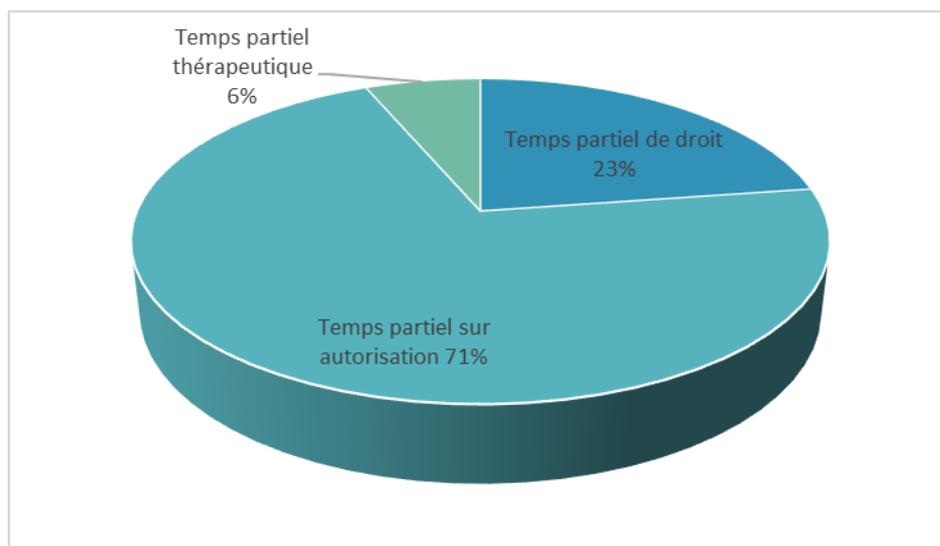
## VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS

Comme en 2020, les femmes continuent à représenter plus de 87% des agents à temps partiel.

Les temps partiels sur autorisation restent nettement majoritaires au sein de l'Université, puisqu'ils représentent 71% des temps partiels.

### Répartition par type de temps partiel

	F	H	TOUS
Temps partiel de droit	26	6	32
Temps partiel sur autorisation	91	9	100
Temps partiel thérapeutique	6	3	9
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>18</b>	<b>141</b>



### Répartition par quotité de temps partiel

Les temps de travail à 80% représentent 74% des temps partiels pris à l'Université.

	F	H	TOUS
50%	11	4	15
60%	3	1	4
80%	93	12	105
90%	16	1	17
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>18</b>	<b>141</b>

## Répartition par type au sein des temps partiels de droit

	F	H	TOUS
Tps partiel de droit pour soins - 60%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 80%	1		1
Tps partiel naissance ou adopt - 80%	18	5	23
Tps partiel travailleurs handic - 80%	5	1	6
Tps partiel travailleurs handicapés - 50%	1		1
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>32</b>

Les temps partiels liés à l'arrivée d'un enfant représentent près de 72% des temps partiels de droit.

## VII.B.3 FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS

### Répartition par quotité de temps incomplet

Les temps incomplets à 50% représentent plus de la moitié des temps incomplet. Ceci s'explique notamment par le fait qu'on y retrouve tous les ATER et associés à mi-temps.

	F	H	TOUS
Temps incomplet 20%	4		4
Temps incomplet 40%	2	1	3
Temps incomplet - 50%	25	21	46
Temps incomplet - 55%	1		1
Temps incomplet - 60%	4		4
Temps incomplet - 65%	1	1	2
Temps incomplet - 70%	1		1
Temps incomplet - 80%	15	4	19
Temps incomplet - 90%	5	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>88</b>

## VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Source Hélico

Les heures d'enseignement prévues par les statuts des enseignants en poste au sein de l'établissement ne permettent pas de couvrir l'ensemble de la charge de formation de l'Université de Tours.

Afin de couvrir l'offre de formation, l'Université recourt à deux moyens :

- Les Heures complémentaires (HC) sont des heures effectuées par les Enseignants et Enseignants-Chercheurs de l'Université de Tours au-delà de leurs obligations statutaires.
- Les chargés d'enseignements vacataires. Le vacataire est recruté pour une durée limitée, afin d'assurer une mission précise et est choisi en raison de sa compétence dans les domaines scientifiques, culturels ou professionnels.

Le volume des heures réalisées sur l'année universitaire 2020/2021 a augmenté de 5315 heures par rapport à l'année antérieure (soit +4,46%).

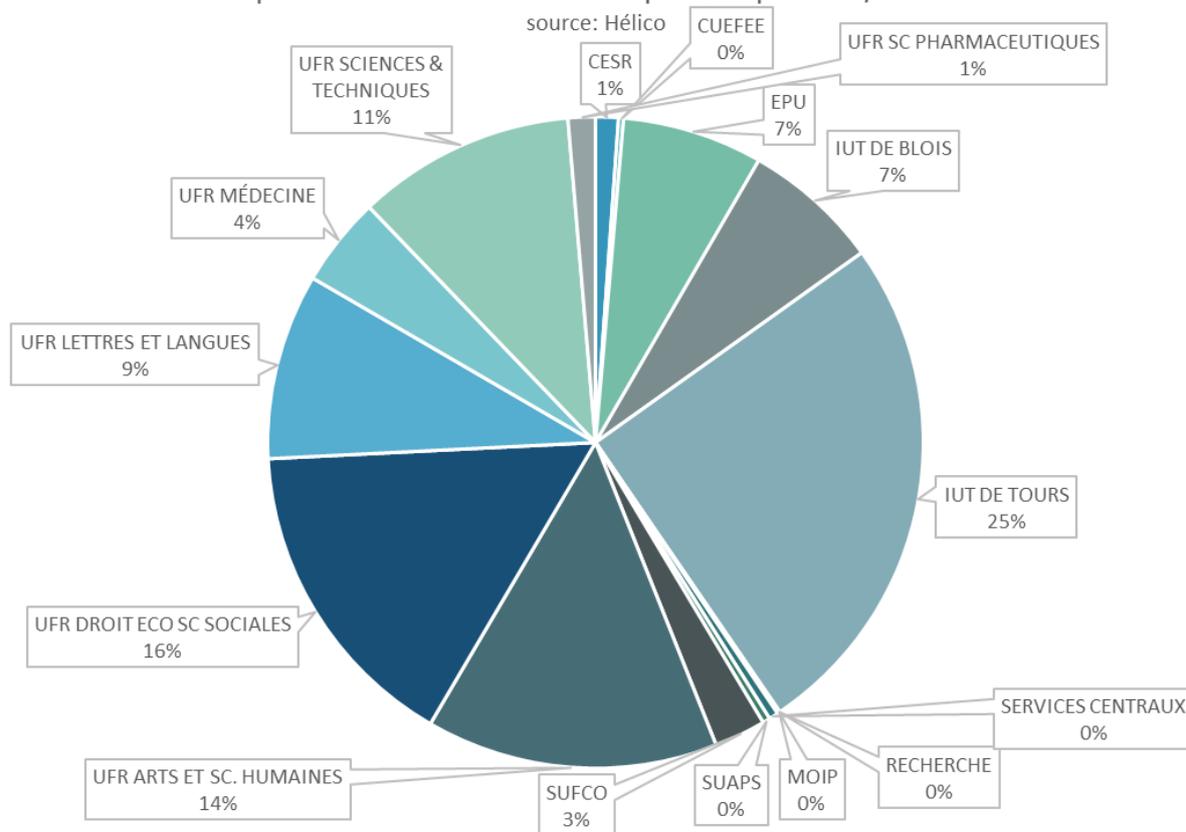
Le montant brut des heures supplémentaires a augmenté de 220 085€ entre 2020 et 2021.

### Répartition par composantes et services

Heures complémentaires de l'année universitaire 2020/2021 par composante / service		
Composante	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
CESR	1 398,65	57 918,10
CUEFEE	308,20	12 762,56
EPU	8 635,66	357 602,68
IUT DE BLOIS	8 458,09	350 249,51
IUT DE TOURS	31 642,89	1 310 332,07
MOIP	51,00	2 111,91
RECHERCHE	122,50	5 072,73
SERVICE CULTUREL	3,50	144,94
SERVICES CENTRAUX	573,67	23 755,67
SUAPS	456,04	18 884,62
SUFCO	3 156,27	130 701,14
UFR ARTS ET SC. HUMAINES	17 948,13	743 232,06
UFR DROIT ECO SC SOCIALES	19 680,39	814 964,95
UFR LETTRES ET LANGUES	11 487,86	475 712,28
UFR MÉDECINE	5 528,64	228 940,98
UFR SCIENCES & TECHNIQUES	13 437,05	556 428,24
UFR SC PHARMACEUTIQUES	1 676,70	69 432,15
UNIVERSITÉ DU TEMPS LIBRE	24,50	1 014,55
<b>Somme :</b>	<b>124 589,74</b>	<b>5 159 261,13</b>

## Heures complémentaires année universitaire 2020/2021 Répartition du volume horaire par composante/service

source: Hélico



### Répartition par type d'intervenant (EC ou chargé d'enseignement vacataire)

Heures complémentaires de l'année universitaire 2020/2021		
Vacataire	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
Non	55 044,58	2 279 396,06
Oui	69 545,16	2 879 865,08
<b>Somme :</b>	<b>124 589,74</b>	<b>5 159 261,13</b>

## Répartition par genre

Heures complémentaires de l'année universitaire 2020/2021 par genre		
Genre	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
FEMMES	57 023,23	2 361 331,95
HOMMES	67 566,51	2 797 929,18
<b>Somme :</b>	<b>124 589,74</b>	<b>5 159 261,13</b>

## Répartition par type de diplôme

Heures complémentaires de l'année universitaire 2020/2021 par type de diplôme		
TYPE DE DIPLOME	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
FORMATION GÉNÉRALE NIV. L	87 040,30	3 604 338,82
FORMATION PRO. NIVEAU L	3 428,94	141 992,41
FORMATION GÉNÉRALE NIV. M	15 200,81	629 465,54
FORMATION PRO. NIVEAU M	18 086,42	748 958,65
FORMATION GÉNÉRALE NIV. D	272,73	11 293,75
FORMATION PROFESSIONNELLE	90,00	3 726,90
DIFFUSION SAVOIRS HORS RI	24,50	1 014,55
Santé des étudiants	446,04	18 470,52
<b>Somme :</b>	<b>124 589,74</b>	<b>5 159 261,13</b>

## VII.D LE TÉLÉTRAVAIL

*Source : DRH / Service de Gestion des BIATSS*

Le télétravail est autorisé à titre expérimental à l'Université de Tours depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016. Le protocole définitif a été validé par le Conseil d'Administration le 6 mai 2019. Il prévoit deux formes de télétravail : le télétravail régulier et le travail occasionnel à distance (TOD).

Après un début relativement timide, le dispositif télétravail a connu une importante expansion sur l'année 2020 puisque cette modalité s'est faite imposer avec la crise sanitaire. Cette découverte du télétravail, exigée par les circonstances, a provoqué, en 2020, un engouement pour ce mode de travail. En 2021, même si la courbe des agents en télétravail s'infléchit légèrement, le succès du dispositif ne se dément pas.

L'année 2021 a été marquée comme la précédente par la pandémie de la Covid-19 avec des périodes de télétravail renforcée hors du cadre du protocole.

Depuis la mise en place du télétravail, aucun agent n'a souhaité revenir sur son ancienne organisation. Les motifs d'arrêts sont une mutation professionnelle, un congé maternité ou un départ en dehors de l'Université.

De plus, le personnel peut également demander à télétravailler « par dérogation » pour raison de santé, grossesse ou dossier RQTH. Le télétravail « par dérogation » est un télétravail régulier qui peut être étendu à tous les jours de la semaine contre 2 jours par semaine maximum.

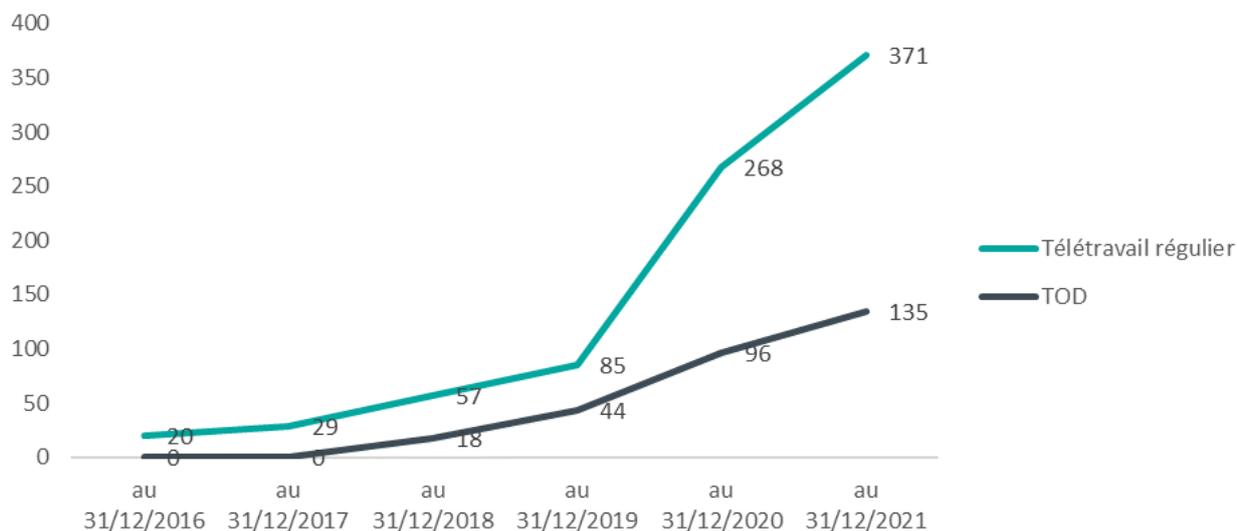
Une réflexion est actuellement menée afin de faire évoluer les modalités actuelles du télétravail au sein de l'Université et ainsi prendre en compte les évolutions réglementaires, comme les retours d'expérience d'agents.

*NB : le protocole de travail validé par le CA du 6 mai 2019 prévoit que le dispositif (hors crise sanitaire) s'applique uniquement aux personnels BIATSS. Seuls les BIATSS se retrouvent donc sur ces graphiques.*

*Les graphiques ci-dessous présentent les agents ayant effectivement fait une demande de télétravail et non-ceux ayant été dans l'obligation de télétravailler en raison de la crise sanitaire.*

## Evolution du nombre d'agents en télétravail

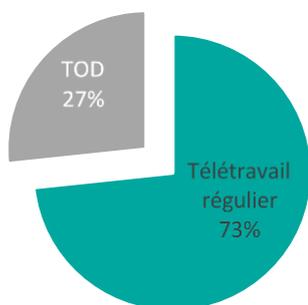
Entre 2020 et 2021, le nombre d'agent en télétravail (régulier et TOD) a augmenté de 39%.



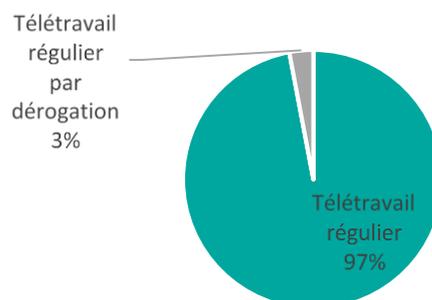
## Les formes de télétravail

Les agents plébiscitent plutôt le télétravail régulier et le télétravail « par dérogation » reste marginal.

Répartition des agents entre les deux options de télétravail



Poids du télétravail « par dérogation » dans le télétravail régulier



## Les télétravailleurs parmi les agents

Parmi tous les agents BIATSS, 39% pratiquent l'une des deux formes de télétravail.

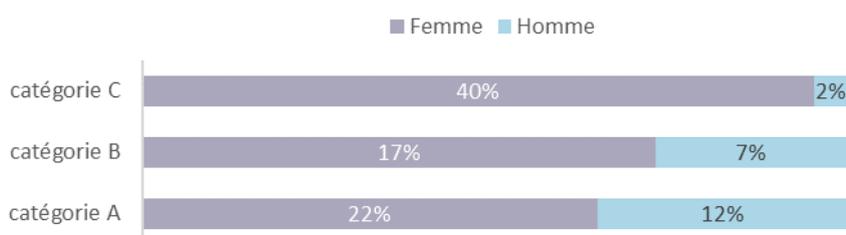
Parmi les agents, ce sont les femmes qui pratiquent le plus le télétravail, elles sont, en effet, 46% à télétravailler contre 24% des hommes.

La moitié des agents titulaires télétravaillent contre 29% des contractuels. Les contractuels doivent avoir 6 mois d'ancienneté pour faire une demande de télétravail.

	Femmes		Hommes		Total	
Agent(e)s en télétravail	402	46%	104	24%	506	39%
<b>Total agents</b>	<b>865</b>	<b>100%</b>	<b>431</b>	<b>100%</b>	<b>1 296</b>	<b>100%</b>
	Titulaires		Contractuels		Total	
Agents en télétravail	309	50%	197	29%	506	39%
<b>Total agents</b>	<b>623</b>	<b>100%</b>	<b>673</b>	<b>100%</b>	<b>1 296</b>	<b>100%</b>

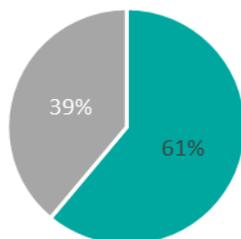
## Caractéristiques des télétravailleurs

### Répartition des télétravailleurs par catégorie et par sexe



Parmi les télétravailleurs, on remarque une surreprésentation des femmes en général et des femmes de catégorie C en particulier.

### Répartition des agents en télétravail par statut

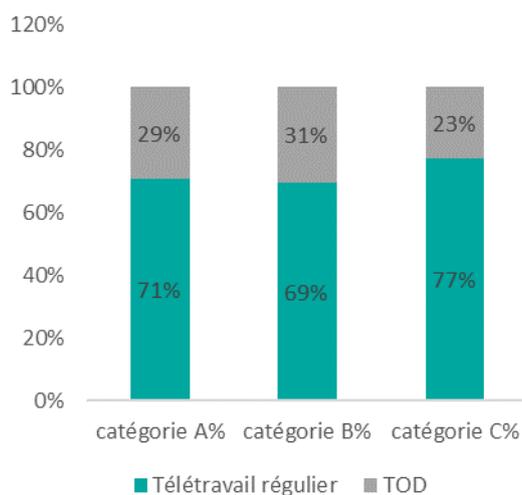


■ Titulaires ■ Contractuels

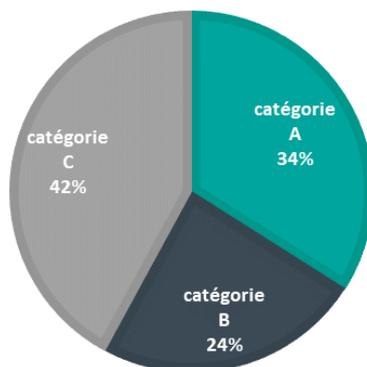
La majorité des télétravailleurs sont des agents titulaires.

### Répartition des agents en télétravail selon la catégorie hiérarchique

Répartition des agents



Part de chaque catégorie hiérarchique dans le télétravail



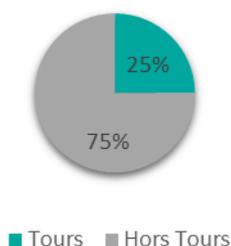
On constate une prépondérance de la catégorie C dans le télétravail. La catégorie B est, elle, sous-représentée.

D'autre part, la catégorie B est celle qui a la plus grande propension à avoir recours au TOD (31% contre 27% pour l'ensemble des agents). A l'inverse, la catégorie C pratique plus majoritairement le télétravail régulier.

### Lieu d'affectation des agents en télétravail

	Affectation	2021	%
<b>Services centraux, soutiens généraux et autres</b>	Agence comptable	16	3,16%
	Direction de la communication	6	1,19%
	Direction de la formation	27	5,34%
	Direction de la Recherche et de la Valorisation	37	7,31%
	Direction de la Production Numérique et Multimédia	3	0,59%
	Direction de la Vie Etudiante	4	0,79%
	Direction des Affaires Financières	20	3,95%
	Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine	15	2,96%
	Direction des Ressources Humaines	35	6,92%
	Direction des relations internationales	2	0,40%
	Direction des Systèmes d'Information	33	6,52%
	Direction Générale des Services	4	0,79%
	Service de Santé Universitaire	4	0,79%
	Service Culturel	6	1,19%
	Service Commun de Documentation	34	6,72%
	Service de l'Organisation et du Pilotage	7	1,38%
	Service Universitaire de la Formation Continue	15	2,96%
	Pole des Services Transversaux des Tanneurs	3	0,59%
	Maison des Sciences de l'Homme	7	1,38%
	Maison de l'orientation et de l'Insertion Professionnelle	10	1,98%
	<i>Sous-total</i>	288	56,92%
<b>Composantes</b>	UFR médecine	44	8,70%
	UFR Droit, Economie et Sciences Sociales	21	4,15%
	UFR Arts et Sciences Humaines	23	4,55%
	UFR Sciences et Techniques	27	5,34%
	Collégium Santé	1	0,20%
	UFR Lettres et Langues	17	3,36%
	IUT de Tours	20	3,95%
	Ecole Polytechnique de Tours	26	5,14%
	UFR Sciences Pharmaceutiques	4	0,79%
	IUT de Blois	17	3,36%
	Centre des Etudes Supérieures de la Renaissance	16	3,16%
	CUEFEE	2	0,40%
		<i>Sous-total</i>	218
	<b>Total</b>	506	100%

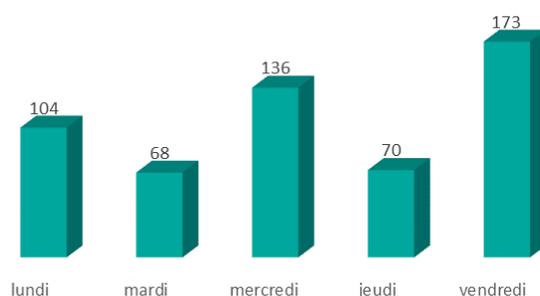
## Agent en télétravail (régulier et TOD) par lieu de résidence



Comme en 2020, la majorité des agents (les  $\frac{3}{4}$ ) qui pratiquent une forme de télétravail habitent hors de Tours.

## Les jours de télétravail

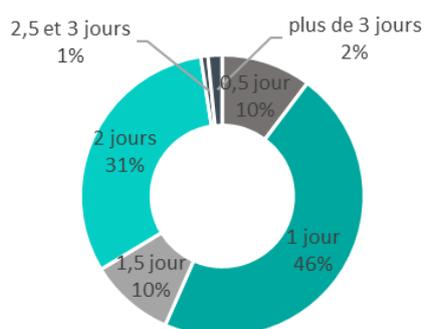
### Jours télétravaillés en nombre d'agents



*NB : un même agent peut être en télétravail plusieurs jours par semaine. Ainsi le nombre d'agents sur le graphe ci-dessus n'est pas égal au nombre total d'agents en télétravail.*

Les débuts et fins de semaine sont les jours les plus prisés pour le télétravail prolongeant ainsi le temps au domicile. Le mercredi est également très télétravaillé.

### Répartition des agents selon le nombre de jours en télétravail régulier



Le protocole de télétravail prévoit un nombre maximum de 2 jours de télétravail par semaine hors dérogation.

## VII.E LES DROITS À CONGÉS

*Source : Cadre de travail*

Le Code Général de la Fonction Publique détermine les droits à congés des fonctionnaires. Les personnels contractuels peuvent en bénéficier dans les mêmes conditions.

Les modalités de congés des personnels à l'Université sont déterminées par le cadre de travail des personnels, adopté en Conseil d'Administration du 6 mai 2019. Il s'applique à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels.

### La répartition des congés

#### Les périodes imposées de congés annuels

Sur la période de référence, les agents doivent obligatoirement prendre :

- Deux semaines de congés annuels entre le mois de décembre et le mois de janvier.
- Une semaine obligatoire entre le 1er janvier et le 31 mai
- Congés d'été : 4 semaines obligatoires entre le 15 juin et le 31 août.
- Le lundi de Pentecôte

La prise de congés doit être favorisée pendant les périodes d'arrêt des enseignements. Les fermetures des locaux universitaires constituent des périodes de congés obligatoires sauf permanences techniques. Des aménagements à cette répartition des congés sur l'année peuvent être autorisés en fonction des nécessités du service.

#### Les fermetures administratives annuelles :

Chaque année, un calendrier des dates d'ouverture et de fermeture de l'Université est adopté, après examen au comité technique.

### Les reports de congés

#### Les reports des congés annuels sur l'année suivante

L'organisation du service doit permettre à chaque agent de prendre l'ensemble de ses congés. A titre exceptionnel, il est possible de reporter un reliquat à utiliser avant le 31 décembre de l'année N+1. Au-delà de ce délai, et sauf autorisation expresse et exceptionnelle du responsable administratif de la composante, du directeur de laboratoire ou du chef de service, les congés non pris peuvent être inscrits sur un compte épargne temps. Les composantes, les services ou laboratoires sont tenus de prévoir, lors de l'élaboration de leur budget, la provision à inscrire pour payer les CET. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice en dehors du cadre précédemment décrit.

#### Les reports des jours RTT sur l'année suivante

Le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1607 heures. Les personnels qui ont choisi de travailler 37h30 acquièrent ainsi 9 jours de RTT. Ils constituent donc un crédit ouvert au titre de l'année universitaire considérée et ne peuvent pas être reportés au-delà du 31 décembre N+1.

---

## **Les reports de congés annuels pour raisons de maladie ou de maternité pour les BIATSS**

Les congés annuels non pris pour raisons de maladie ou de maternité sont considérés comme du travail effectif. A ce titre, les congés annuels restant dus au 31 août de l'année N peuvent être reportés sur l'année suivante sans que le total des jours de congés attribués sur toute l'année N soit supérieur à :

- 45 jours pour une absence inférieure à 3 mois,
- 35 jours pour une absence comprise entre 3 et 6 mois,
- 25 jours pour une absence supérieure à 6 mois.

Le report se fait de façon automatique sans autorisation expresse du chef de service, déduction faite des congés déjà pris sur la période de référence. Si les congés maladie sont intervenus pendant une période de fermeture de l'établissement, les jours de fermeture ne sont pas déduits du droit au report de congés annuels.

Les congés de maladie ouvrant droit au report automatique des congés sont les suivants :

- Congé ordinaire de maladie ;
- Congé pour accident de service, accident du travail et maladie professionnelle ;
- Congé de longue maladie et de longue durée ;
- Congé de grave maladie.

Les congés annuels n'incluent pas les jours octroyés au titre des RTT. Le report automatique ne vise donc que les jours de congés annuels au sens strict. Les deux jours de fractionnement sont également exclus du calcul. Le solde des congés non pris en raison des seuls congés de maladie, au titre de l'année écoulée, est reporté sur l'année universitaire de référence suivante. Les congés non pris et non consommés au plus tard à la fin de cette année suivante seront perdus.

## **La réduction des droits à l'acquisition des jours RTT en conséquence d'un congé pour raison de santé.**

Les droits à acquisition annuelle des jours RTT sont réduits dans les cas suivants :

- Fonctionnaires : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet ;
- Agents contractuels : congés de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les congés de maternité, d'adoption ou de paternité et tous les autres congés dont le motif est étranger à une raison de santé, ne sont pas visés par ce dispositif. Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

Les absences liées au titre des congés précités diminuent à due proportion le nombre de jours RTT de l'agent acquis au cours d'une année de référence. Les jours RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raison de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Cette règle s'articule ainsi avec les règles d'alimentation du compte-épargne-temps. Dans l'hypothèse où le nombre de jours RTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1. En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné. Dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours RTT d'une journée.

Modalités de service	Nb de jours ouvrables	Nb de jours RTT acquis annuellement	Nb de jours d'absence à partir duquel une journée RTT est enlevée	Nombre de jours RTT restant à l'agent sur l'année de référence
100%	208	9	23	8
90%	187	8	23	7
80%	166	7	24	5
70%	146	6	24	5
60%	125	5	25	4
50%	104	4,5	23	3,5

\*Nombre de jours de l'année – 104 jours de repos hebdomadaires – 45 jours de congés annuels – 8 jours fériés

Un décompte annuel des jours de congés pour raisons de santé doit être établi à l'issue de la période de référence pour déterminer s'il y a lieu de diminuer ou non le nombre de jours RTT de l'agent. Les jours de RTT non utilisés ne peuvent être reportés. La reprise du service permet de générer à nouveau des jours RTT.

### **Le don de jours de repos à d'autres agents publics proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap**

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 modifié par le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 instaure la possibilité pour un agent public de faire don de jours de repos à l'un de ses collègues :

- parent d'un enfant de moins de 20 ans souffrant d'une grave maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. (art 1er, I, 1°)
- ou venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail (article 1er, I, 2°), à savoir : 1° son conjoint ; 2° son concubin ; 3° son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4° un ascendant ; 5° un descendant ; 6° un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9° une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de l'Université. Les jours qui peuvent faire l'objet de don sont les jours de RTT et les congés annuels pour ceux excédant 20 jours ouvrés. Ce don peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les jours de repos sont acquis, à l'exception des jours épargnés sur un compte-épargne temps qui peuvent être donnés à tout moment.

L'agent qui souhaite faire un don de jours de repos indique, par écrit à la DRH, le don et le nombre de jours de repos qu'il souhaite donner. Un formulaire est mis à la disposition des agents sur l'intranet. Le don est fait sous forme de jour entier et est définitif après accord du président de l'Université.

---

Les jours de repos, objets de ces dons, seront recensés et conservés de façon à être utilisés.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce type d'action doit en faire la demande écrite auprès de la DRH en produisant un certificat médical. Ce dernier atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, conformément au 1° du I de l'article 1er, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne mentionnée au 2° du I du même article. L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos au titre du 2° du I de l'article 1er établit en outre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est limitée à 90 jours, pour chaque année civile, par enfant ou par personne concernée mentionnés aux 1° et 2° du I de l'article 1er. Ce type de congé peut être fractionné (à la demande du médecin mentionné au 1er alinéa). L'agent ayant obtenu ce congé a droit au maintien de sa rémunération pendant cette période d'absence.

Les jours de repos accordés à ce titre qui n'auraient pas été consommés par l'agent ne peuvent faire l'objet d'un versement sur le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire et ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une indemnisation. Les jours non consommés sont restitués au niveau de l'établissement.

## VII.F LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

Source : DRH / Service de gestion des BIATSS

Le CET permet à tous les personnels BIATSS titulaires ou contractuels employés de manière continue depuis au moins un an, d'accumuler des droits à congé payé ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des périodes de congé non prises.

### Nombre d'agents possédant un CET

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	147	41	188
HOMMES	71	20	91
TOTAL	218	61	279

### Nombre d'agents ayant alimenté leur CET au cours de l'année

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	91	30	121
HOMMES	48	14	62
TOTAL	139	44	183

### Nombre de jours CET transformés dans l'année

#### Nombre de jours transformés en indemnisation au titre de l'année 2021

	NOMBRE DE JOURS INDEMNISES	MONTANTS
FEMMES	497	58 395 €
HOMMES	470	56 835 €
TOTAL	967	115 230 €

#### Nombre de jours transformés en RAFP au titre de l'année 2021

	NOMBRE DE JOURS RAFP
FEMMES	35
HOMMES	6
TOTAL	41

## Solde CET à une date d'observation (13/07/2022)

*Solde CET entre périodes=solde antérieur – nb jours indemnisés – RAFP – nb jours utilisés + alimentation éventuelle du compte en nb jours non consommés.*

*Le total du solde correspond donc au stock de jours CET à l'instant T. C'est donc une évolution du CET de chaque agent sur le long terme, depuis l'ouverture du compte. Le solde est calculé périodiquement en tenant compte des variations liées au choix entre indemnisation, RAFP etc ...*

Ce solde est toujours en augmentation par rapport à 2020 : +465 jours, soit + 10,35%, même si les dernières modifications réglementaires relatives au CET, applicables à compter de 2020, et en particulier l'abaissement du seuil de 20 à 15 jours, auraient pu faire penser à une baisse de chiffre. En effet, en raison de la crise sanitaire, les agents ont moins pris de jours de vacances en 2021.

	<b>TITULAIRES</b>	<b>CONTRACTUELS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	2637	646	3283
<b>HOMMES</b>	1342	333	1675
<b>TOTAL</b>	3979	979	4958

## VII.G LES JOURS DE CARENCE

Le jour de carence est le délai pendant lequel un agent en arrêt maladie ne reçoit ni indemnité journalière, ni salaire : dans la fonction publique, les agents sont soumis à 1 jour de carence par arrêt maladie (hors arrêts de prolongation).

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit que le jour de carence ne soit pas appliqué pour les agents publics en congés de maladie directement liés au Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021.

En 2021, on a ainsi comptabilisé 488 jours de carence pour l'ensemble des agents de l'Université :

### Nombre de jours de carence en 2021

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	233	106	339
EC	108	41	149
<b>TOTAL</b>	<b>341</b>	<b>147</b>	<b>488</b>

# VIII- L' ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

## VIII.A LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS

Source : DRH / Service de L'Action Sociale et des Affaires Transversales

### VIII.A.1 PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. » (Art. 9 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Les prestations sociales se divisent entre les PIM (Prestations Interministérielles) qui concernent tous les fonctionnaires et les ASIU (Aides Sociales d'Initiative Universitaire) qui concernent seulement les personnels de l'université de Tours (sur budget propre de l'établissement).

Les PIM et les ASIU sont instruites et versées par la gestionnaire au service des Affaires Transversales et Sociales.

Les règles d'attribution qu'elles soient réglementaires ou propres à l'établissement sont des gardes fous au service d'une action qui se veut élargie, juste et équitable.

D'autres prestations interministérielles au bénéfice des agents, non financées par l'Université, sont directement gérées par le ministère chargé de la fonction publique.

Les personnels faisant face à des difficultés financières passagères et exceptionnelles peuvent solliciter l'assistante sociale des personnels. Selon les situations, l'assistante sociale sollicite des partenaires extérieurs ou présente une aide exceptionnelle non remboursables à la Commission d'Aide Sociale (CAS) de l'établissement.

Les dossiers sont présentés anonymement par l'assistante sociale des personnels pour examen à la Commission d'Aide Sociale.

Force est de constater que les sollicitations sont en augmentation. Cela résulte notamment d'une collaboration de plus en plus étroite entre les différents référents en charge de l'accompagnement des personnels (psychologue du travail, Médecin de prévention, assistante sociale des personnels, correspondant handicap) qui accompagnent et/ou redirigent les personnels au regard de la problématique.

L'implication de plus en plus importante de l'Assistante sociale dans l'accompagnement des agents en arrêt de maladie ou dans l'accompagnement à la reprise suite à un arrêt long explique aussi cette progression.

La famille demeure aussi un domaine d'intervention qui continue à progresser notamment sur des problématiques liées au divorce, la garde d'enfant ou encore l'accompagnement des agents en activité aidant un proche vieillissant. Ces problématiques interfèrent sur l'activité professionnelle et leur traitement nécessite beaucoup de temps dédié à l'écoute, l'information et l'orientation. A ce titre, les sollicitations en matière de logements restent

très fréquentes et doivent souvent répondre à des situations complexes (séparations, violences conjugales, contractualisation des personnels...).

Enfin, la situation des ascendants ou l'accompagnement de proches en situation de vulnérabilité est une réelle préoccupation pour les personnels qui se trouvent impactés dans leur vie professionnelle.

Depuis 2010, l'établissement a mis en place des actions transversales à destination du personnel ou des enfants du personnel de l'université. Celles-ci contribuent à améliorer la Qualité de Vie au Travail des personnels en offrant des moments d'échanges collectifs.

Cette volonté s'est traduite pas la mise en place d'actions transversales stimulant les synergies entre les différents services de l'université. Toutes ces actions font désormais partie prenante de la vie professionnelle des personnels de l'université

## VIII.A.2 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE

### Budget global de l'action sociale

	2020		2021	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses	Nombre de bénéficiaires	Dépenses
<b>PIM</b>				
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement	3	670,22 €	12	1 700,40 €
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement	18	1 208,97 €	23	1 960,92 €
PIM séjours en gîtes de France	4	212,24 €	5	257,91 €
PIM séjour éducatif	1	29,84 €	0	0,00 €
PIM Séjour linguistique	6	238,56 €	0	0,00 €
PIM Allocation parents d'enfant handicapé	15	27 500,78 €	13	25 416,72 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	0	0,00 €	1	373,32 €
PIM Allocation pour les séjours en centres spécialisés	0	0,00 €	0	0,00 €
	<b>PIM 2020:</b>	<b>29 860,61 €</b>	<b>PIM 2021:</b>	<b>29 709,27 €</b>
<b>ASIU</b>				
ASIU Permis de conduire	0	0,00 €	1	160,00 €
ASIU transport année universitaire	156	11 683,77 €		11 162,22 €
ASIU prime naissance /adoption	15	2 250,00 €	15	2 250,00 €
ASIU enseignement supérieur	43	10 495,00 €	60	16 340,00 €
ASIU séjours collectifs	4	835,00 €	3	335,00 €
ASIU stage sans hébergement à activité unique	3	150,00 €	8	470,00 €
ASIU activités sportives et culturelles	144	14 420,80 €	152	15 107,50 €
ASIU indemnité énergétique	0	0,00 €	92	13 800,00 €
	<b>ASIU 2020:</b>	<b>39 834,57 €</b>	<b>ASIU 2021:</b>	<b>59 624,72 €</b>
<b>AUTRES</b>				
Prestation Conseillère en économie sociale et familiale (factures UDAF)		593,50 €	43 heures	2 236,00 €
Capital décès			1	55844,13
Subventions aux associations (ex. arbre de Noël).		11 305,45 €		42 079,00 €
Aide à la restauration		5 142,13 €		2 870,83 €
Aides attribuées par la CAS	23	12 300,41 €	29	18957,52
Billetterie chaumont personnels retraités		65,30 €		0,00 €
Repas pendant le confinement		15 806,00 €		0,00 €
Atelier théâtre		1 400,00 €		1 400,00 €
Atelier choral		1 600,00 €		1 600,00 €
Accidents de service / maladies professionnelles		13 456,11 €	14	2408,58
	<b>AUTRES 2020:</b>	<b>61 668,90 €</b>	<b>AUTRES 2021:</b>	<b>127 396,06 €</b>
	<b>BUDGET 2020</b>	<b>201 059,26 €</b>	<b>BUDGET 2021</b>	<b>216 730,05 €</b>

Les dépenses globales de l'action sociale au titre de l'année 2021 s'élèvent à 216 730,05€ contre 131 364€ en 2020, soit une hausse de 64 % imputable à la mise en place de l'indemnité énergétique (13 800€), au coût de l'arbre de Noël (42 079€) qui avait été suspendu en 2020 au regard du contexte sanitaire et aux dépenses relatives au versement d'un capital décès (0€ en 2020 contre 55 844€ en 2021).

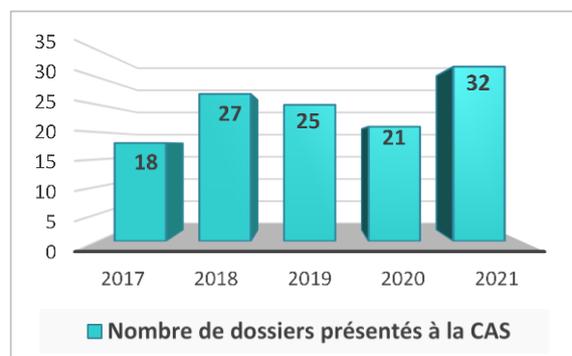
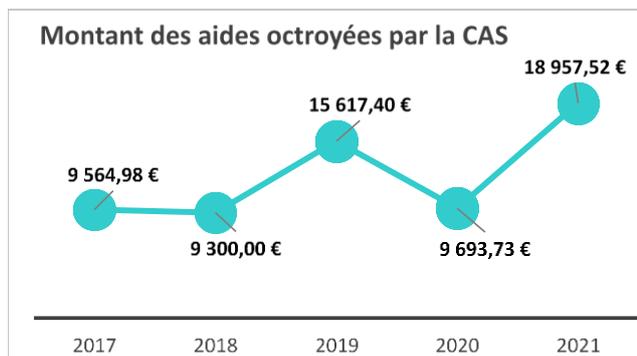
Concernant la gestion des Accidents de Travail / Maladies professionnelles, l'établissement a signé une convention assurance avec la SMACL afin de répondre aux obligations légales en matière statutaire. En effet, l'Université doit prendre en charge l'intégralité des frais médicaux en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle.

Le coût du conventionnement n'est pas imputé sur le budget de l'action sociale.

## Répartition des dépenses d'action sociale

### Montant global des aides exceptionnelles non remboursables

/	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de CAS réunies</b>	5	5	8	5	7
<b>Nombre de dossiers présentés</b>	18	27	25	21	32
<b>Nombre de dossiers avec aide octroyée</b>	17	19	20	19	29
<b>Nombre de dossiers déboutés</b>	1	8	5	2	3
<b>Nombre total d'aides octroyées</b>	9 564,98 €	9 300,00 €	15 617,40 €	9 693,73 €	18 957,52 €
<b>Moyenne/agent</b>	562,64 €	489,47 €	780,87 €	510,19 €	653,70 €



Les dépenses relatives aux aides attribuées par la Commission d'Aide Sociale (CAS) s'élèvent à 18 957,52€ en 2021 contre 9 693,73€ en 2020, soit une augmentation de 95% du montant des aides attribuées par la CAS.

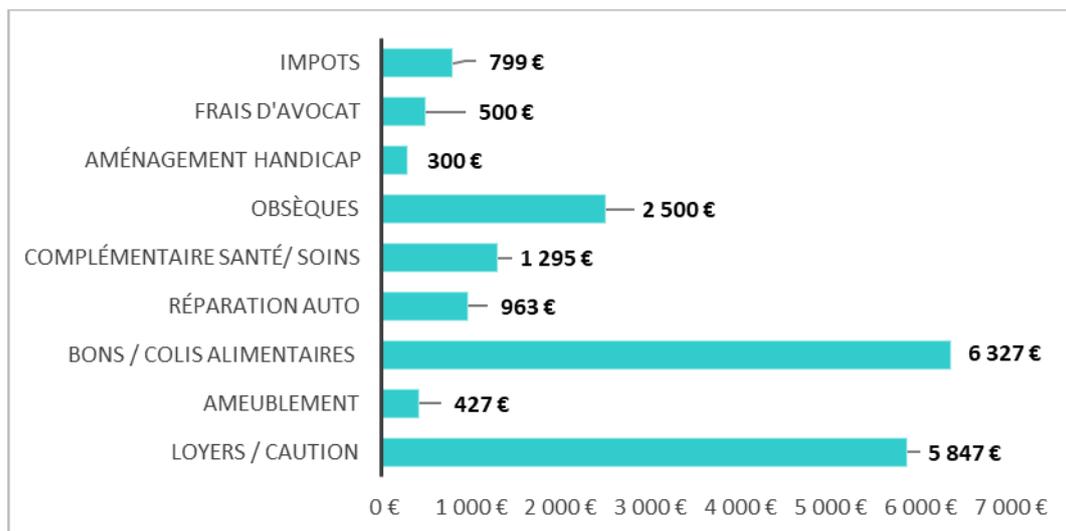
Ce taux de variation significatif s'explique par l'impact de la crise sanitaire. En effet, lors du premier confinement, en 2020, les agents ont, dans un premier temps, moins sollicité le bureau de l'action sociale. Les aides d'urgence se sont orientées vers des colis alimentaires d'urgence livrés au domicile des agents confinés.

Dans un second temps, l'effet boomerang de la crise sanitaire s'est traduit par une forte sollicitation du service social. En effet, le contexte sanitaire a impacté de plein fouet les

ménages les plus précaires (confinement imposé, restrictions d'activité, télétravail ou travail sur site, prise en charge des enfants en décrochage scolaire, dégradation de la situation financière, pénibilité ressentie, violences conjugales, augmentation des séparations...).

La crise sanitaire a mis en lumière les prestations proposées par le service social. Cela s'est traduit par une augmentation significative des demandes par des agents, non connus, jusqu'alors par le service social.

### Typologie des aides attribuées par la CAS



La typologie des aides attribuées met en exergue les principales difficultés des ménages au regard des répercussions de la crise sanitaire.

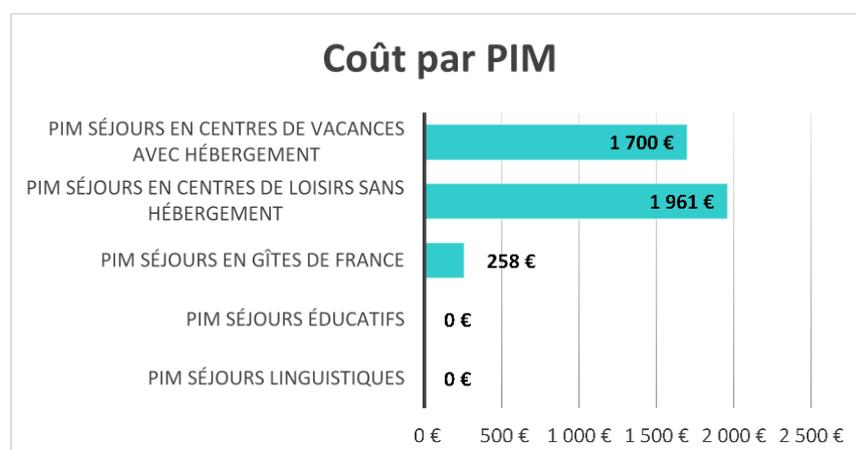
A ce titre, les principaux motifs des demandes d'aides sont liés à des problématiques de logement (séparation, installation des nouveaux personnels...) ainsi qu'à des demandes de bons alimentaires de première nécessité

### Répartition des dépenses de PIM

Les prestations interministérielles présentées ci-dessous, sont celles définies par la circulaire interministérielle, qui sont gérées au sein de l'Université.

Par souci de lisibilité, il paraît judicieux de différencier les PIM attribuées sous conditions de ressources des PIM attribuées sans conditions de ressources.

### PIM attribuées sous conditions de ressources



Comme pour les années précédentes, sur l'ensemble des PIM versées sur l'année 2021, la PIM séjours en centres de vacances sans hébergement (centres aérés) représente la part de dépense la plus importante.

Compte tenu du contexte sanitaire, l'ensemble des séjours éducatifs et linguistiques ont été annulés.

### PIM attribuées sans conditions de ressources

PIM Allocation parents d'enfant handicapé	15	25 416,72 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1	373,32 €
PIM Restauration	2 225 repas servis	2 870,83€

Concernant l'Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans, la dépense globale est en légère baisse, puisque certains bénéficiaires ont dépassé l'âge légal ou leur reconnaissance n'a pas été renouvelée par la MDPH. En parallèle, deux nouveaux bénéficiaires ont été pris en charge en fin d'année universitaire.

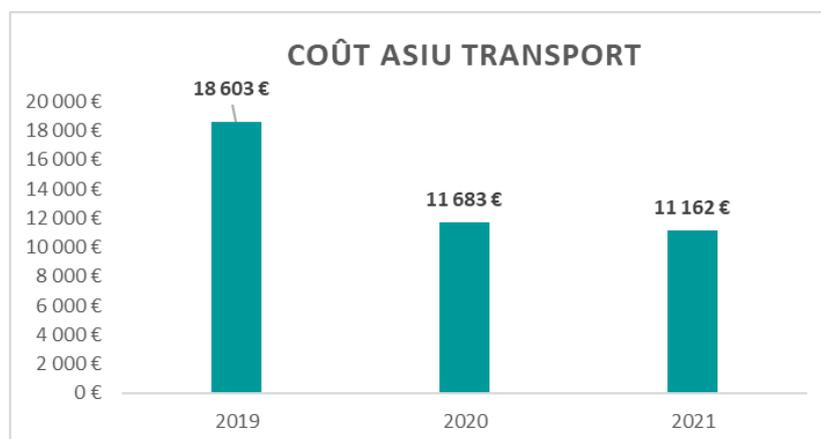
Concernant la PIM restauration, le Ministère participe au prix des repas servis dans les restaurants avec lesquels l'Université a conclu une convention. Cette subvention est versée au profit des agents dont l'indice de rémunération (INM) est inférieur ou égal à 466. Le montant de cette subvention au titre de l'année 2021 était de 1,29€/ repas.

Force est de constater une diminution pour la 6ème année consécutive de la fréquentation des restaurants universitaires. Cette baisse de fréquentation multifactorielle paraît liée à l'augmentation du prix du repas (5,28€ /repas en 2016 contre 5,68€ /repas en 2021), l'impossibilité pour le CROUS de proposer un prix à la carte et d'une prestation considérée comme en dessous du prix payé par les agents de l'Université.

Par ailleurs, le confinement ainsi que la généralisation du télétravail demeurent les principaux facteurs de la désertification des restaurants universitaires en 2021.

## Répartition des dépenses d'ASIU

La vocation des ASIU (Actions Sociales d'Initiative Universitaire) est de répondre aux besoins spécifiques des agents de l'université de Tours.



Le montant alloué au titre des dépenses de l'ASIU transport est en baisse pour la deuxième année consécutive. Cette réduction des demandes de prise en charge s'est traduite par une baisse de 40% de demandes entre 2019 et 2021.

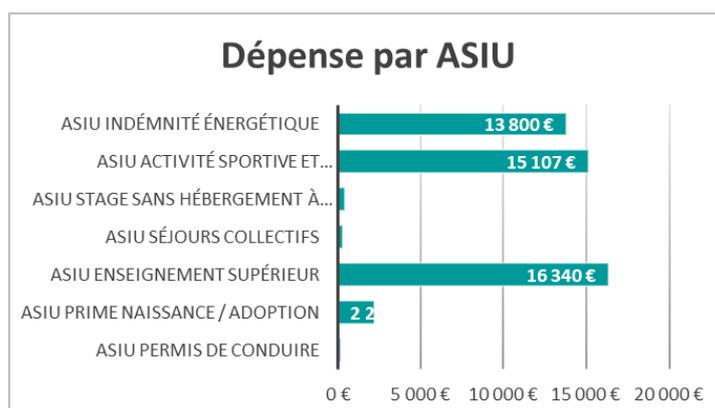
Cette tendance témoigne du contexte sanitaire (confinement, travail à distance imposé...) ainsi que de la généralisation du télétravail.

Il est à noter que seuls 4,21% des personnels de l'Université font une demande de prise en charge au titre de l'ASIU transport.

A ce titre, La Direction des ressources humaines a mis en place une nouvelle organisation afin de centraliser au niveau du secrétariat de la DRH les demandes relatives à :

- ✓ L'abonnement domicile/travail pour la prise en charge partielle de l'abonnement de transport en commun (réglementaire)
- ✓ L'ASIU transport pour la prise en charge complémentaire du prix de l'abonnement domicile-travail
- ✓ Le forfait mobilités durables qui concerne uniquement les personnes venant à vélo ou en covoiturage

Par ailleurs, la création d'une plaquette d'information relative à l'ensemble des dispositifs de prise en charge du transport a été éditée en 2021.

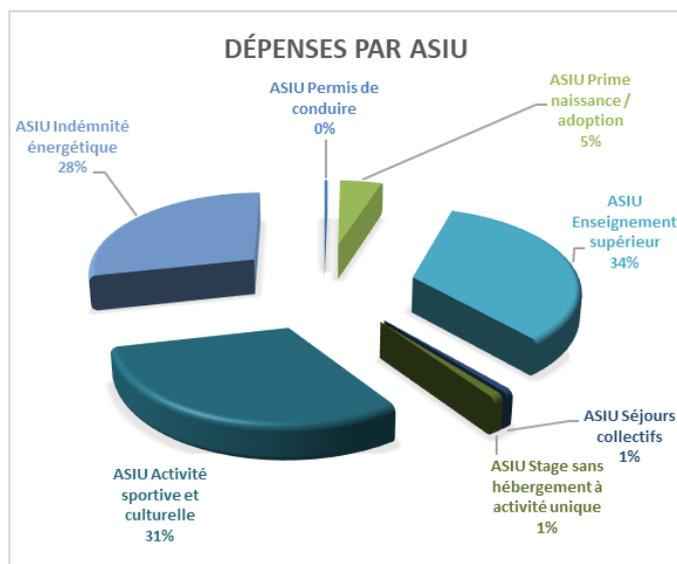


Parmi les aides et contrairement à l'année précédente, la dépense relative à l'ASIU enseignement supérieur est plus importante que celle relative à l'ASIU sportive et culturelle. Il est à noter une forte augmentation (+55%) des demandes d'aide d'enseignement supérieur par rapport à l'année passée.

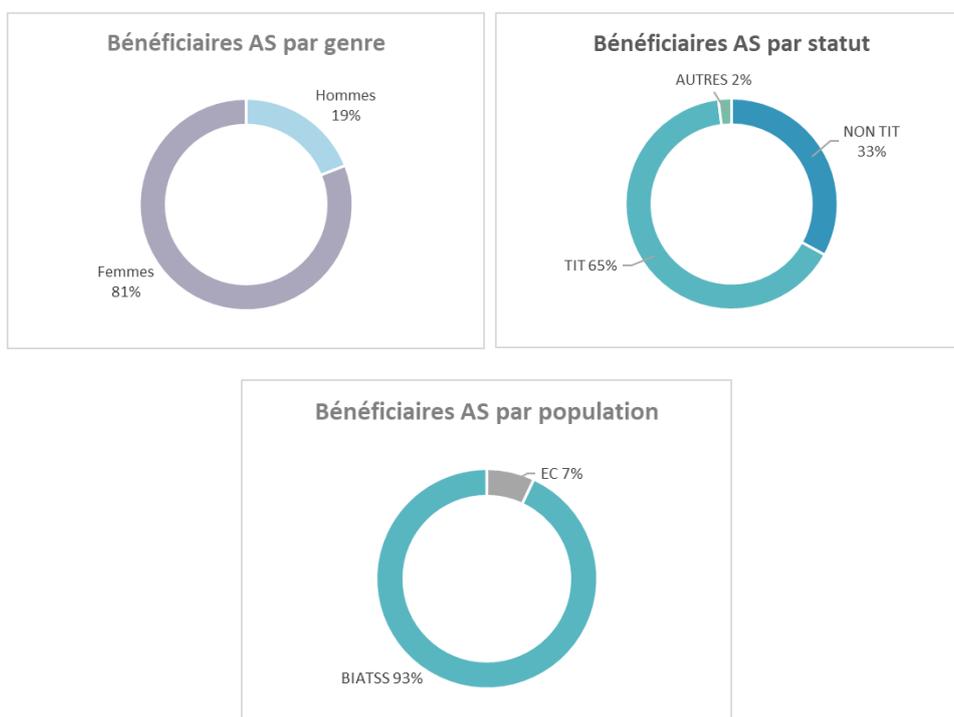
Versée à 152 agents, cette ASIU représente 34% des demandes d'ASIU en 2021.

Dans une moindre proportion, l'ASIU activité sportive et culturelle affiche une augmentation de 4,76%. Cela s'explique par la reprise des activités sportives qui avaient été suspendues lors des confinements.

L'ASIU stage à activité unique ainsi que l'ASIU permis de conduire sont quant à elles très peu demandées



### Typologie des personnels ayant bénéficié d'une prestation sociale



---

Sur un nombre total de 385 demandes (hors ASIU restauration et allocation enfant handicapé et ASIU transport), on observe une majorité de personnels Biatss titulaires. Plus précisément, un profil type se dégage : femme, Biatss, titulaire en catégorie C.

Il apparaîtrait pertinent d'intégrer ces facteurs dans les perspectives d'évolution des prestations sociales.

## **VIII.A.3 ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE**

### **Bilan des actions de la politique sociale menées en 2021**

Trop de personnels méconnaissent les aides sociales auxquelles ils pourraient prétendre. Pourtant, les besoins en termes d'action sociale existent bel et bien.

Le regard croisé avec l'assistante sociale permet de mettre en lumière des problématiques pour lesquelles l'établissement ne propose rien et qui sont malgré tout prégnantes et récurrentes : l'accès au logement, l'aide à la restauration, les aides ménagères à destination des personnels en situation de handicap, les aides aux aidants, l'aide en cas de séparation (frais juridiques et à l'installation...)

Seules une information efficace et une offre adaptée aux besoins du personnel de l'Université permettront un meilleur accompagnement social.

#### ***Un modèle social défié par la crise sanitaire***

En 2020, l'Université a pris des mesures d'urgence pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, perceptibles sur l'ensemble des domaines liés aux ressources humaines.

Le service social s'est mobilisé au profit des personnels / étudiants en situation de précarité. L'accès à certaines prestations a été facilité et les besoins liés à la crise ont été pris en compte (soutien psychologique, colis alimentaires, aide au logement, aide énergétique, prise en charge des repas pour les agents présents sur site...).

Au plus fort du confinement, le service social est resté mobilisé pour la mise en œuvre des aides d'urgence. Le service social a veillé à maintenir en fonction l'ensemble des versements liés aux aides sociales, les assurances chômage...

La crise que nous vivons implique de repenser en profondeur le modèle de l'aide sociale et le sens du mot solidarité.

---

### **Les mesures de soutien :**

✓ L'indemnité énergétique :

Avec le travail à distance imposé par la situation d'urgence sanitaire, des personnels en situation de fragilité financière ont sollicité la DRH sur les coûts engendrés par le travail à distance. Il est à noter que ces mêmes agents, ont en général, des logements mal isolés.

D'autant plus que cette période qui a coïncidé avec l'hiver a eu une incidence notable sur les dépenses énergétiques des agents en situation de travail à distance (chauffage/électricité).

Suite aux échanges tenus lors du CHSCT du 12 février 2021, l'Université de Tours a proposé d'octroyer une indemnité financière aux personnels les plus vulnérables.

Cette aide a permis de plus de désengorger la Commission d'Aide Sociale qui a fait face à une recrudescence de demandes d'aides pour la prise en charge de factures énergétiques impayées.

Ainsi 92 agents (sur conditions de ressources) ont bénéficié d'une indemnité forfaitaire de 150€, soit une dépense totale de 13 800€.

✓ Colis alimentaires :

Durant cette période particulière, le service social a dû faire preuve de réactivité et d'innovation afin de répondre dans les plus brefs délais aux demandes de première nécessité des agents les plus impactés par le contexte sanitaire.

Sur l'année 2021, une quinzaine d'agents ont bénéficié de bons alimentaires pour un montant total de 6 327€.

Durant les périodes de confinement, l'Université a collaboré avec des grandes surfaces comme Carrefour ou Auchan afin de faire livrer à domicile les produits de première nécessité aux agents confinés pour cause de Covid.

✓ Les violences conjugales :

Résultat des confinements, de la crise économique et d'un niveau de tension extrêmement fort avec moins de soupapes de décompression pour les agents, le service social a enregistré une hausse des sollicitations dans le cadre de conflits avec violences conjugales.

Les agents ont été accompagnés et /ou orientés vers des entités dédiées aux signalements, au relogement d'urgence ou encore vers un suivi psychologique, psychiatrique ou en addictologie...

## VIII.B LES PRESTATIONS DE LOGEMENT

*Sources : DRH / Service de Gestion des BIATSS + cadre de travail*

Le cadre de travail des agents logés en poste à l'Université a été adopté par le Conseil d'Administration du 27 février 2017.

L'agent logé a pour mission de veiller à la sûreté et la sécurité des biens et des personnes du site sur lequel il est logé. Il exerce des tâches de surveillance et d'intervention technique.

L'agent logé est tenu d'effectuer des astreintes en semaine et le week-end.

On compte 13 agents logés par l'Université au 31/12/2021.

- ⇒ 3 femmes et 10 hommes
- ⇒ 3 agents de catégorie B et 10 agents de catégorie C
- ⇒ 5 hommes contractuels, 5 hommes titulaires et 3 femmes titulaires

Il y a en plus 5 logements vacants à cette même date.

# IX- LE DIALOGUE SOCIAL

### **Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Il est présidé par Mme Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations

Il est composé de 3 représentants de l'administration, de 9 représentants titulaires du personnel et de 9 représentants suppléants du personnel.

Sur l'année civile 2021, le CHSCT s'est réuni à 9 reprises.

### **Le Comité Technique**

Il est présidé par le Président.

Il est composé de 4 représentants de l'administration (2 titulaires et 2 suppléants).

Sur l'année 2021, il y a eu 10 réunions du comité technique.

### **La Commission Consultative Paritaire**

Elle est présidée par la Vice-présidente du Conseil d'administration, chargée des Moyens

La commission consultative paritaire est compétente à l'égard des agents contractuels.

Cette instance ne s'est pas réunie en 2021.

### **La Commission d'Aide Sociale**

Elle est présidée par le directeur général des services ou en cas d'absence ou d'empêchement par le directeur des ressources humaines.

Elle se compose des membres suivants : le directeur général des services, le directeur des ressources humaines, le responsable du bureau des affaires transversales et de l'action sociale, le gestionnaire de l'action sociale, deux enseignants-chercheurs ou enseignants élus par le comité technique, trois membres élus en son sein par la commission paritaire d'établissement

Ces représentants ont voix délibérative.

En outre, participent à titre consultatif : l'agent comptable ou son représentant et l'assistante sociale des personnels.

La commission d'aide sociale est chargée d'accorder des aides remboursables et des aides non remboursables aux personnels de l'Université. Elle les assiste, le cas échéant, par ses conseils et ses informations dans leurs démarches.

---

# X- LA DISCIPLINE

---

*Source : DAJP*

Il n'y a eu aucune faute ou sanction de personnel en 2021.